Bundel van de Commissie Onderwijs, Werk en Economie van 4 november 2021

1 Opening

2 Vaststellen van de agenda en agenderingen

2.1 Vaststellen van de agenda van 4 november 2021

2.2 Vaststellen van de agenderingen (ingekomen agenderingen)

Geen.

2.3 Agenderingen ter plaatse op basis van de lijst ingekomen raadsbrieven, ter informatie

Compleet overzicht raadsbrieven commissie OWE d.d. 4 november 2021.docx

2.4 Lange Termijnagenda raadsvoorstellen - Najaar 2021 - met Prioritering Q1 en Q4

Lange Termijnagenda raadsvoorstellen - Najaar 2021 - met Prioritering Q1 en Q4.pdf

3 Verslagen

Geen.

4 Toezeggingen/Moties

Lijst toezeggingen-moties-brieven OWE dd29 oktober 2021(inclusief voortgangsinformatie).pdf

5 Raadsbrief Plan van aanpak tegen stagediscriminatie mbo-studenten

Wethouder: Verschuure, Beleidsterein: MBO
Indicatieve behandeltijd: 90 minuten

Geagendeerd door: Groen:Links (Melody Deldjou Fard) CU (Rachel Streefland), DENK (Mahmut Sungur), D66 (Mo Saiah) S&S (Myrthe van Mil) CDA (Bert Kos) , PvdA (Hester Assen).
Met de motie 130 'Plan van aanpak tegen stagediscriminatie mbo-studenten' van juli 2019 is het startsein gegeven voor een plan van aanpak stagediscriminatie, als onderdeel van het mbo uitvoeringsplan, ambitie 3: Gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Tijdens de commissievergadering M&S van 25 juni 2020 is de toezegging (20/T178) gedaan om de raad in Q1 te informeren over de resultaten van het onderzoek naar stagediscriminatie, waarin mystery guests zouden worden betrokken. In opdracht van de GemeenteUtrecht en de mbo-instellingen heeft onderzoeksinstituut Verwey-Jonker dit onderzocht door middel van praktijktesten, diepte-interviews en enquêtes bij studenten en groepsgesprekken met onderwijsprofessionals en werkgevers. Zij hebben als eerste in Nederland objectief stagediscriminatie aangetoond. De resultaten en denkrichtingen zijn gedeeld in rapport Ongelijke kansen op de stagemarkt. Het onderzoek laat zien dat studenten van Utrechtse mbo-instellingen te maken hebben met discriminatie bij het zoeken naar een stage en tijdens de stage.
Discriminatie is een hardnekkig probleem. Het college is voornemens om het 'Plan van aanpak tegen stagediscriminatie mbo-studenten' verder vorm te geven. Agenderende fracties willen met de wethouder in gesprek om het onderzoeksrapport te bespreken. Ook willen zij de denkrichtingen van de verschillende politieke partijen meegeven als input voor de verdere uitwerking van het plan van aanpak.
Hierbij zijn de volgende bespreekpunten belangrijk:
Onderzoeksrapport Verwey-Jonker instituut;
Plan van aanpak stagediscriminatie mbo;
Rol van het college;
Rol van onderwijsinstellingen en werkgevers;
Concreet tijdspad om het plan te maken en uit te rollen

Dossier 2198 voorblad

Raadsbrief Gelijke kansen op de mbo-stagemarkt.pdf

Onderzoeksrapport Ongelijke kansen op de stagemarkt.pdf

6 Winkelcentrum De Gaard Valetonlaan

Wethouders: Verschuure en Van Hooijdonk
Beleidsterrein: Economie, Verkeer & mobiliteit, Wijkgericht werken & participatie
Indicatieve behandeltijd: 60 minuten

Agendeerders: VVD (Martijn van Dalen), CDA (Jantine Zwinkels), PvdA (Rick van der Zweth) en Stadsbelang Utrecht (Cees Bos)

Het winkelcentrum De Gaard in Tuindorp is na een langdurige verbouwing geopend. Het winkelcentrum is zo ingericht dat het winkelend publiek langs (lokale) winkels loopt richting de supermarkt. Voor een levendig winkelcentrum en het voortbestaan van (lokale) winkels is het nodig dat de stroom bezoekers langs deze winkels loopt. Hiervoor is ook de afspraak gemaakt dat 70% van het winkelend publiek via de hoofdingang door de passage naar de supermarkt loopt. De parkeerterreinen zijn hier ook op ingericht. Echter, er is gebleken dat een groot gedeelte van de bezoekers (50%) de achteringang neemt. Deze is dichter bij de ingang van de supermarkt. Dit leidt tot minder bezoekers via de hoofdingang en gaat ten koste van de zichtbaarheid van de (lokale) winkeliers. Daarnaast leidt dit tot parkeeroverlast bij de bewoners bij de achteringang (op de stoep parkeren, etc.).
Het omdraaien van de rijrichting van de Valetonlaan is hiervoor een oplossing. Dat zorgt ervoor dat bezoekers op de grote (hiervoor bedoelde) parkeerterreinen parkeren, waardoor de grootste stroom bezoekers via de hoofdingang loopt (en kleinere winkels potentiële klanten kunnen ontvangen) èn er geen parkeeroverlast meer is bij de achteringang. Hiervoor hebben een groot aantal partijen een RIB met betrokkenen georganiseerd en zij willen nu over de oplossing in debat.
Het college weigert deze oplossing uit te voeren. Doel van de commissiebehandeling is om in een debat onderling argumenten hierover uit te wisselen, met als doel ondernemers en inwoners te helpen.

6.1 SV 2021 nr. 52 Omdraaien rijrichting Valetonlaan simpele oplossing voor betere vitaliteit winkelcentrum De Gaard (met antwoord)

Dossier 2199 voorblad

Beantwoording SV 2021 nr 52 over Omkeren rijrichting Valetonlaan.pdf

7 De antwoorden van de schriftelijke vragen ‘Meedenken bij of tegenhouden van initiatieven’ (2021, nr. 196)

Beleidsterrein: Economie
Wethouder Verschuure
Indicatieve behandeltijd: 90 minuten

Agendeerders: ChristenUnie (Jan Wijmenga), VVD (Dimitri Gilissen), D66 (Maarten Koning), PVV (Henk van Deún), CDA (Jantine Zwinkels) en PvdA (Rick van der Zweth), Fred Dekkers (GroenLinks)

De fracties van de ChristenUnie, VVD, D66, PVV, CDA, PvdA en GroenLinks willen naar aanleiding van de beantwoording van de schriftelijke vragen ‘Meedenken bij of tegenhouden van initiatieven’ (2021, nr. 196) en ‘stop met spelbreken, laten we poffertjes eten’ (2021, nr. 208) graag in debat met het college over de invulling van profiel 12 uit het Horecakader.
Het college legt dit profiel heel beperkt uit, waardoor initiatieven nu snel buiten de boot vallen. De fracties willen met het college in gesprek over de voorwaarden die aan profiel 12 gekoppeld zijn, of hier versoepeling in mogelijk is, en in algemene zin willen zij ook in debat over de wijze waarop met initiatieven van ondernemers omgegaan wordt.
De fractie van GroenLinks wil graag in gesprek of lichte horeca op deze locatie kan (via de regeling voor lichte horeca in de wijken) en wil daarbij de Ontwikkelvisie voor het Noorderpark betrekken.

Beantwoording SV2021 nr 196 over Meedenken bij of tegenhouden van initiatieven.pdf

8 Raadsbrief Toezegging maatschappelijke banen, nieuwe instrumenten en ontwikkelingen

Wethouder Voortman, Beleidsterrein: Werk en Inkomen
Indicatieve tijd: 75 minuten
Geagendeerd door: PvdA (Van der Zweth), GroenLinks (Kleinrensink), PVV (Van Deun) en SP (Wiegant)
De fracties agenderen graag de raadsbrief Toezegging maatschappelijke banen en nieuwe instrumenten, Dashboard W&I 2021-Q2 en voortgangsrapportage Werkbeweging 2021-04 voor de commissie. Doel van de agendering is het bespreken van de mogelijkheden voor het creëren van werk voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
De fracties willen graag ideeën uitwisselen m.b.t. de mogelijkheden om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt naar werk te begeleiden. Dit gaat o.a. over extra inspanningen rondom de Banenafspraak, de inzet op nieuw beschut werk, de mogelijkheid om bestaande instrumenten (zoals loonkostensubsidie) anders in te zetten en basisbanen.
Het college heeft regionaal en landelijk onderzoek gedaan naar het vormgeven van de business case om maatschappelijke banen (ofwel basisbanen) te creëren en stelt dat het creëren van maatschappelijke banen op dit moment geen haalbare kaart is, vooral vanwege financiële belemmeringen. De agenderende fracties zijn van mening dat de gemeente er alles aan moet doen om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Basisbanen zijn daar een uitstekend instrument voor. De agenderende fracties willen bespreken op welke manier het, los van een landelijke stelselwijziging, mogelijk is om in Utrecht basisbanen te creëren.
Ook spreken de fracties graag over de mogelijkheden om gedeeltelijk te gaan werken en welke stappen hier verder in gezet kunnen worden om belemmeringen voor mensen hierop weg te nemen.

Raadsbrief Toezegging maatschappelijke banen en nieuwe instrumenten.pdf

Bijlage Context_ Lokaal Onderzoek_ landelijke ontwikkelingen_ businesscase.pdf

Raadsbrieven 30 augustus tot en met 10 oktober 2021

Nr.	Ontvangstdatum	Beleidsveld	Onderwerp	Aandachtspunt
1	07-10-2021	Economische Zaken	Raadsbrief Opdrachtverlening Utrecht Marketing 2022-2025	
2	01-10-2021	Economische Zaken	Raadsbrief Burgeragendering evenementengeluid	
3	16-09-2021	Economische Zaken	Raadsbrief Vangnet kwetsbare ondernemers OZB-verhoging	
4	02-09-2021	Economische Zaken	Raadsbrief Uitwerking maatregelenpakket 3 - nadere regels omscholing en marktgroepen	

Nr.	Ontvangstdatum	Beleidsveld	Onderwerp	Aandachtspunt
5	30-09-2021	Onderwijs	Raadsbrief Herzien besluit sloop Rubenslaan	
6	30-09-2021	Onderwijs	Raadsbrief Sociaaleconomische segregatie in het onderwijs	
7	30-09-2021	Onderwijs	Raadsbrief Stand van zaken huisvesting International School Utrecht en X11	
8	30-09-2021	Onderwijs	Raadsbrief Voortgang Aanmeldbeleid	
9	29-09-2021	Onderwijs	Raadsbrief Resultaten gesprek over seksuele intimidatie in het onderwijs	
10	29-09-2021	Onderwijs	Raadsbrief Voortgang Plan van Aanpak Rekenkamerrapport 'Leren om mee te kunnen doen'	
11	16-09-2021	Onderwijs	Raadsbrief Stand van zaken binnenklimaat schoolgebouwen	
12	09-09-2021	Onderwijs	Raadsbrief Toename personeelstekort primair onderwijs	
13	31-08-2021	Onderwijs	Raadsbrief Voortgang aanbevelingen raadstoets onderwijs	

Nr.	Ontvangstdatum	Beleidsveld	Onderwerp	Aandachtspunt
14	22-09-2021	Werk en inkomen	Raadsbrief Aanpak maatregelenpakket 3 - nadere regel stimulering inkomsten- & bestaanszekerheid Utrechtse Ondernemers	
15	14-09-2021	Werk en inkomen	Raadsbrief Dashboard Werk en Inkomen tweede kwartaal 2021	

Prioritering raadsvoortellen -> raadsbesluit Q4 2021 + raadsbesluit Q1 2022							
Voorstellen die al in de commissie zijn behandeld met prioritering voor novemberraad							
Voorstellen met fatale termijn: wettelijke termijn of ver strekkende juridische, maatschappelijke, financiële gronden als de termijn niet gehaald wordt							
Voorstellen met urgentie : uit maatschappelijk oogpunt zeer gewenst							
Voorstellen dringend gewenst							
Aan de raad							
Voorstellen met samenhang inwerkingtreding omgevingswet							
Beleidsveld	**Portefeuillehouder**	**Onderwerp raadsvoorstel**	**Aanbieden door B&W Planning Najaar 2021**	**Commissie behandeling Planning Najaar 2021**	**Raads behandeling Planning Najaar 2021**		**Toelichting prioriteit**
Onderwijs	Anke Klein	Financiering Nieuwbouw ISU op Science park	2021-4	2022-1	2022-1	**Prioriteit Urgent Q1**	Al cofinanciering beschikbaar komt, is snelle besluitvorming voor realisatie dringend gewenst.

Lijst toezeggingen-moties-brieven OWE dd29 oktober 2021(inclusief voortgangsinformatie)

nummer	datum	agendapunt	portefeuille	onderwerp	streefdatum, antwoord, stavaza
(8/616) 21/T403	Vragenuur 02-09-21	Vragen van de heer Van Heuven (PvdD) inzake vliegen naar de regio Utrecht	Economische Zaken	Wethouder Verschuure zegt toe dat de kaart op de website van Utrecht Region zal worden aangepast.	28-01-22 *(antwoord niet aangegeven)*
(58/616) 21/T355	Raad 08-07-21	Voorjaarsnota 2021 en 1e Bestuursrapportage 2021	Economische Zaken	Wethouder Verschuure zal de raad eind 2021 laten weten hoe de regeling voor de zes genoemde kwetsbare winkelgebieden werkt en of het dan mogelijk is de regeling uit te breiden naar meer winkelgebieden.	31-12-21 *(antwoord niet aangegeven)*
(93/616) 21/T322	cie. S&R 01-07-21	Raadsbrief Utrecht Marketing	Economische Zaken	De wethouder zegt toe om in 2023 de opdracht met UM te evalueren en die te bespreken met de raad (Q1 2024).	29-03-24 *(antwoord niet aangegeven)*
(102/616) 21/T313	cie. M&S 23-06-21	VJN 2021	Economische Zaken	De wethouder komt eind 2022 met een evaluatie van de buurtconciërge richting de raad en neemt in deze brief ook een quick scan mee van de uitkomsten van de aanpak van de kwetsbare winkelgebieden en of deze verbreed moet worden.	30-12-22 *(antwoord niet aangegeven)*
(103/616) 21/T312	cie. M&S 23-06-21	VJN 2021	Economische Zaken	De wethouder komt bij de begroting met een uitwerkingsvoorstel van de compensatieregeling OZB.	13-09-21 Afgerond met het versturen van de raadsbrief 'Vangnet kwetsbare ondernemers OZB-verhoging' op 16 september 2021 met kenmerk 9248199.
(175/616) 21/M233	Raad 15-07-21	9 Debat Utrecht Marketing	Economische Zaken	M233 Een herkenbare naam voor alle activiteiten en doelen van Utrecht Marketing	16-12-21 *(stand van zaken) In de brief 'Opdrachtverlening Utrecht Marketing 2022-2025' verstuurd op 7 oktober jl. (kenmerk 4913409/ 2021.10.05.DA) is aangegeven dat ná de verificatievergadering in november het jaarplan 2021 van Utrecht Marketing ter informatie aan de raad wordt gestuurd. Dit jaarplan wordt op 19 november besproken met de wethouders Klein en Verschuure. Zo snel mogelijk na 19 november maar uiterlijk 10 december wordt het jaarplan naar de raad gestuurd.*
(304/616) 21/M51	Raad 25-03-21	raadsvoorstel Aanvullende bijdrage La Vuelta Holanda	Economische Zaken	M51 Geen extra bijdrage naar Vuelta	30-09-21 *(stand van zaken) Er wordt een zevende tussenrapportage voorbereid waarin ook een paragraaf risicomanagement wordt opgenomen. Motie kan daarmee worden afgedaan. Verwachting oplevering tussenrapportage begin 2022 (zie brief "zesde kwartaalrapportage La Vuelta Holanda" verstuurd aan de raad op 13-10 met als kenmerk 9325192).*

Lijst toezeggingen-moties-brieven OWE dd29 oktober 2021(inclusief voortgangsinformatie)

nummer	datum	agendapunt	portefeuille	onderwerp	streefdatum, antwoord, stavaza
(369/616) 20/M458	Raad 17-12-20	RV Voortzetting Wijkontwikkelmaatschappij Noordwest en collegevoorstel Intentieovereenkomst	Economische Zaken	M458 Wijkontwikkelingsmaatschappij tijdig evalueren en versterken met partners	31-12-21 *(stand van zaken) We zullen deze motie beantwoorden bij het versturen van het Bedrijfsplan (zie toezegging 20/T408) in Q4 van dit jaar.*
(417/616) 20/T459	cie. S&R 18-11-20	Programmabegroting 2021	Economische Zaken	De wethouder zegt toe dat hij in Q2 2021 via een raadsbrief de raad informeert over de uitwerking KPI over de maatschappelijke meerwaarde	30-09-21 *(stand van zaken) De ROM Regio Utrecht rapporteert voor het eerst in het jaarverslag over 2021 over de impact van de investeringen op brede welvaart. Het jaarverslag wordt eind Q2 2022 gepubliceerd en naar de gemeenteraad gestuurd. Hiernaast ontwikkelt de ROM een aanvullende prestatie-indicator die past bij het thema brede welvaart. Deze prestatie-indicator wordt opgenomen in het jaarplan voor 2023, dat in december 2022 naar de gemeenteraad wordt gestuurd.*
(432/616) 20/T409	cie. S&R 12-11-20	Raadsvoorstel Voortzetting Wijkontwikkelmaatschappij Noordwest en collegevoorstel Intentieovereenkomst	Economische Zaken	De wethouder zegt toe een evaluatie over 5 jaar (ook van het instrument wom) uit voeren en op te nemen in het (aangepaste en met de raad gedeelde) bedrijfsplan (met de nieuwe partners).	28-11-25 *(antwoord niet aangegeven)*
(433/616) 20/T408	cie. S&R 12-11-20	Raadsvoorstel Voortzetting Wijkontwikkelmaatschappij Noordwest en collegevoorstel Intentieovereenkomst	Economische Zaken	De wethouder zegt toe het aangepaste bedrijfsplan van de WOM NW in april 2021 aan de raad toe te sturen	30-09-21 *(stand van zaken) Momenteel lopen er vergevorderde gesprekken met een nieuwe partner. Al met al heeft dit meer tijd nodig gehad dan voorzien (corona). Om het beleid voor de komende jaren te bepalen, is input van en afstemming met nieuwe aandeelhouder(s) wenselijk. Naar verwachting zal dit tweede helft van dit jaar afgerond kunnen worden, en zal het bedrijfsplan in Q4 aan de raad gezonden worden.*
(494/616) 20/T242	Raad 16-07-20	Kaderbrief	Economische Zaken	M229 Utrecht verklein het risico op een nieuwe pandemie	31-07-21 *(stand van zaken) Het Rijk is bezig een expertteam op te richten en vervolgens een rapport over dit onderwerp samen te stellen. Zodra dat rapport er is kunnen we interpreteren wat een lokale vertaling zou kunnen zijn. We verwachten dat het rapport van het Rijk in Q4 beschikbaar komt.*

Lijst toezeggingen-moties-brieven OWE dd29 oktober 2021(inclusief voortgangsinformatie)

nummer	datum	agendapunt	portefeuille	onderwerp	streefdatum, antwoord, stavaza
(508/616) 20/M140	Raad 09-07-20	Actule moties	Economische Zaken	M140 soepele vergunningen bij versoepelingen	31-12-20 In de antwoorden van SV 158 is in het antwoord op vraag 2,3 en 4 (en deels vraag 5) aangegeven hoe we invulling geven aan deze motie (doen wat mogelijk is en staan in contact met de evenementenbranche, maar we blijven gebonden aan de epidemiologisch ontwikkelingen, wetgeving en capaciteit van nood en hulpdiensten). Voorbeelden van de ruimte die we zoeken zijn de EK schermen (antwoord vraag 5) en de UTrechtse Introductietijd (UIT) (zie brief in de bijlage). Daarmee voldoen we aan de motie zoals in de raad is vastgesteld.
(381/616) 20/T560	Raad 03-12-20	Programmabegroting 2021-2024	Middelbaar Beroepsonderwijs	M405 Meer MBO stageplekken	27-05-21 *(antwoord niet aangegeven)*
(420/616) 20/T439	cie. M&S 18-11-20	Programmabegroting 2021	Middelbaar Beroepsonderwijs	T.a.v. de buurtteams en het ROC en inzet van de regio hierbij, informeert de wethouder (samen met wethouder Eerenberg) de raad najaar 2021 over hoe de gesprekken met de regio zijn verlopen.	01-12-21 *(antwoord niet aangegeven)*
(510/616) 20/T178	cie. M&S 25-06-20	Aanpak racisme en discriminatie	Middelbaar Beroepsonderwijs	De wethouder zegt toe mbt MBO stages de raad in Q1 2021 te informeren over de resultaten van een onderzoek dat na de zomer start. Hierin worden mystery guests betrokken.	09-09-21 *(stand van zaken) In de voortgangsrapportage behorend bij de brief van 7 april 2021 met als kenmerk 8705773 is de raad geïnformeerd dat het onderzoek is uitgevoerd en dat de resultaten van dit onderzoek met de raad worden gedeeld in Q2, 2021.*
(606/616) 18/M93	Raad 05-07-18	VJN 2018 / Jaarrekening 2017	Middelbaar Beroepsonderwijs	M 93 MBO-Campus Lage Weide	04-07-19 *(stand van zaken) Op 5 juli 2019 heeft de raad het eindrapport haarbaarheidsonderzoek ontvangen bij de aanbiedingsbrief met kenmerk 6485500. Daarnaast is in de voortgangsrapportage die op 7 april 2021 is aangeboden bij de brief met kenmerk 8705773, informatie opgenomen van aanvullende activiteiten naar het onderzoeken van de mogelijkheden voor een mbo campus op lage weide. Daarmee is de raad geïnformeerd en is deze motie afgehandeld.*
(50/616) 21/T364	Raad 08-07-21	Voorjaarsnota 2021 en 1e Bestuursrapportage 2021	Onderwijs	wethouder Klein zal de coördinatie op zich nemen van het aantrekken en begeleiden van zij-instromers en nieuwe instromers in het onderwijs, te beginnen met informatievoorziening op een centrale plek, uiterlijk in november, maar zo mogelijk eerder.	30-11-21 Deze toezegging is beantwoord met brief met kenmerk 9361757 verzonden op 27 oktober 2021

Lijst toezeggingen-moties-brieven OWE dd29 oktober 2021(inclusief voortgangsinformatie)

nummer	datum	agendapunt	portefeuille	onderwerp	streefdatum, antwoord, stavaza
(51/616) 21/T363	Raad 08-07-21	Voorjaarsnota 2021 en 1e Bestuursrapportage 2021	Onderwijs	Wethouder Klein zal samen met de partners in de Utrechtse onderwijsagenda in Q4 met voorstellen komen om de staat van het onderwijs te monitoren en vervolgstappen te zetten, als dit lukt in de tijd. Ze zal in ieder geval een update geven voor de begrotingsbehandeling	05-11-21 *(stand van zaken) In de brief met kenmerk 9395535 van 27 oktober is een update gegeven. Verdere berichtgeving volgt in Q2 van 2022. Graag datum aanpassen.*
(107/616) 21/T308	cie. M&S 23-06-21	VJN 2021	Onderwijs	De wethouder gaat in een brief in op de inbedding van de brede schoolacademie in het regulier onderwijs en als vervolg de wijze waarop het nu wordt ingezet in het voortgezet onderwijs.	25-10-21 Deze toezegging is beantwoord met de raadsbrief over het Nationaal programma Onderwijs van 6 juli 2021
(108/616) 21/T307	cie. M&S 23-06-21	VJN 2021	Onderwijs	De wethouder kijkt samen met wethouder Eerenberg hoe ze vanaf de Voorjaarsnota 2022 de Multifunctionele accommodaties (MFA's) bij Onderwijs inzichtelijk kan maken.	23-05-22 *(antwoord niet aangegeven)*
(193/616) 21/LIS47	Raad 14-07-21		Onderwijs	LIS raad 15 juli 2021. ISU Parents Passende tijdelijke en permanente huisvesting voor de International School Utrecht. Raad ontvangt een afschrift van het antwoord.	25-08-21 Antwoordbrief is op 30 september 2021 verzonden. Afschrift aan de raad is op 8 oktober 2021 verzonden.
(194/616) 21/LIS46	Raad 14-07-21		Onderwijs	LIS raad 15 juli 2021. NUOVO over spoedaanvraag in de zin van artikel 19 van de Verordening Voorzieningen Huisvesting Onderwijs Gemeente Utrecht iz uitbreiding van de huisvesting van X11. Raad ontvangt een afschrift van het antwoord.	25-08-21 *(stand van zaken) Deze spoedaanvraag wordt volgens de verordening opgepakt. We zullen de raad hierover bij de volgende voortgangsrapportage onderwijshuisvesting berichten.*
(263/616) 21/T171	cie. M&S 29-04-21	Onderwijsachterstanden als gevolg van Corona;	Onderwijs	De raad ontvangt in het 3e kwartaal van 2021 de voortgangsrapportage Utrecht Leert!	30-09-21 Deze voortgangsrapportage is verzonden op 27 oktober, en heeft kenmerk 9361757
(264/616) 21/T170	cie. M&S 29-04-21	Onderwijsachterstanden als gevolg van Corona;	Onderwijs	Het college informeert de raad in het 3e kwartaal van 2021 over de uitkomsten van onderzoek dat de Universiteit Utrecht in opdracht doet naar de effecten van de manier van lesgeven in de lockdown. In deze brief komt ze ook terug op hoe de gemeente weet hoe de ontwikkeling van leerlingen gaat en hoe we als gemeente daarop kunnen acteren. Naar aanleiding van de gesprekken die de gemeente met kleinere schoolbesturen voert over de wenselijkheid van ondersteuning van de gemeente (antwoorden op SV 2021-95), gaat het college in de brief ook in op wat voor hen wordt gedaan en of dit lukt	30-09-21 *(stand van zaken) Het onderzoek van Oberon en UU heeft vertraging opgelopen. Hiermee is afdoening voor eind derde kwartaal niet mogelijk. Verzoek dit op te schuiven naar eind vierde kwartaal*
(279/616) 21/T157	Raad 20-05-21	Uitvoeringsplan Utrechtse Kindcentra	Onderwijs	M74 Een brede school moet ook een kindcentrum kunnen worden	31-12-21 *(antwoord niet aangegeven)*
(294/616) 21/T136	Raad 08-04-21	LIS raad 8 april 2021	Onderwijs	Het college informeert de raad na het zomerreces 2021 opnieuw over de stand van zaken ten aanzien van het binnenklimaat van schoolgebouwen.	16-09-21 beantwoord met de raadsbrief van 16-09-2021 over "stand van zaken binnenklimaat scholen"

Lijst toezeggingen-moties-brieven OWE dd29 oktober 2021(inclusief voortgangsinformatie)

nummer	datum	agendapunt	portefeuille	onderwerp	streefdatum, antwoord, stavaza
(315/616) 21/T105	Raad 18-02-21	Raadsvoorstel Gemeentelijke bijdrage aan een stedelijk aanmeldbeleid basisonderwijs.	Onderwijs	Wethouder Klein zal in de eerste evaluatie meenemen of er differentiatiemogelijkheden zijn tussen scholen die gericht zijn op de buurt en scholen die gericht zijn op de hele stad.	18-03-22 *(antwoord niet aangegeven)*
(316/616) 21/T103	Raad 18-02-21	Raadsvoorstel Gemeentelijke bijdrage aan een stedelijk aanmeldbeleid basisonderwijs.	Onderwijs	Wethouder Klein zal de relatie tussen het aanmeldbeleid en de huisvestingsvraag goed in de gaten houden en de raad hierover blijven informeren.	18-03-22 *(antwoord niet aangegeven)*
(320/616) 21/T95	Raad 21-01-21	Verordening huisvesting scholen	Onderwijs	Wethouder Klein zal in de voortgangsrapportage de consequentie te laten zien als de telling voor het bijzonder onderwijs op 1 oktober blijft staan.	31-03-22 beantwoord in brief 8967311
(321/616) 21/T94	Raad 21-01-21	Verordening huisvesting scholen	Onderwijs	Wethouder Klein zal bij nieuwbouw en renovatie specifiek melden hoe het diervriendelijk bouwen wordt toegepast en daaraan ook aandacht besteden in de tweejaarlijkse voortgangsrapportages	31-03-22 beantwoord met brief 8967311
(322/616) 21/T93	Raad 21-01-21	Verordening huisvesting scholen	Onderwijs	Wethouder Klein zal in het eerste kwartaal van dit jaar de raad informeren over het verbeteren van het binnenklimaat in de bestaande schoolgebouwen, het onderhoud van de ventilatiesystemen en de controle daarop.	31-03-21 Datum is aangepast in toezegging t136.
(323/616) 21/T92	Raad 21-01-21	Verordening huisvesting scholen	Onderwijs	Wethouder Klein zal met de schoolbesturen in gesprek blijven over het gebruik van gymzalen in de avonduren en de weekenden en daarover terugkoppelen in de voortgangsrapportage.	31-03-22 *(antwoord niet aangegeven)*
(324/616) 21/T91	Raad 21-01-21	Verordening huisvesting scholen	Onderwijs	Wethouder Klein zal in de tweejaarlijkse voortgangsrapportages over onderwijshuisvesting concreet ingaan op het dubbelgebruik van schoolgebouwen	31-03-22 *(antwoord niet aangegeven)*
(325/616) 21/T90	Raad 21-01-21	Verordening huisvesting scholen	Onderwijs	Wethouder Klein zegt toe de gedeelde visie makkelijker vindbaar en makkelijker leesbaar te maken op de website.	31-12-21 *(antwoord niet aangegeven)*
(333/616) 21/M40	Raad 18-02-21	RV Gemeentelijke bijdrage aan een stedelijk aanmeldbeleid basisonderwijs	Onderwijs	M40 Maak werk van segregatiemonitor primair onderwijs	31-10-21 *(stand van zaken) Zie ook raadsbrief over sociaal economische segregatie van 30-9-2021. Datum aan passen naar eind Q4 2021*
(341/616) 21/T61	cie. M&S 11-02-21	Raadsvoorstel Gemeentelijke bijdrage aan een stedelijk aanmeldbeleid basisonderwijs	Onderwijs	De eerste evaluatie/monitoring van het aanmeldbeleid is een jaar nadat het aanmeldbeleid gestart is. De raad wordt daar dan over geïnformeerd	30-09-22 *(antwoord niet aangegeven)*

Lijst toezeggingen-moties-brieven OWE dd29 oktober 2021(inclusief voortgangsinformatie)

nummer	datum	agendapunt	portefeuille	onderwerp	streefdatum, antwoord, stavaza
(342/616) 21/T60	cie. M&S 11-02-21	Raadsvoorstel Gemeentelijke bijdrage aan een stedelijk aanmeldbeleid basisonderwijs	Onderwijs	Ten aanzien van het aanmeldbeleid informeert het college de raad na de zomer van 2021 over hoe de verkenning loopt en hoe het contact verloopt tussen organisaties (zoals Centra voor jeugd en gezin) en jonge ouders en hoe dit verder wordt vormgegeven.	01-10-21 *(antwoord niet aangegeven)*
(348/616) 21/T50	Raad 04-02-21	Raadsbrief Stand van zaken Rubenslaan	Onderwijs	Een aantal varianten van het schoolgebouw aan de Rubenslaan wordt nader onderzocht. Het college verwacht het eindadvies in het 2e kwartaal van 2021.	29-10-21 *(stand van zaken) graag datum aanpassen naar eind oktober. Onderzoek door extern bureau wordt bijna afgerond (is aan raad gecommuniceerd in brief 8835523*
(353/616) 21/LIS7	Raad 28-01-21		Onderwijs	LIS raadsvergadering 4 februari 2021. Mevrouw L. H. over buurtinitiatief Rubenslaanschool. Behandeladvies griffie: ter afdoening in handen stellen van het college. De raad ontvangt een afschrift van het antwoord.	29-10-21 *(stand van zaken) wordt meegenomen in beantwoording van T50, daarmee ook verzoek om deze datum op te schuiven naar eind oktober 2021*
(418/616) 20/T445	cie. M&S 18-11-20	Programmabegroting 2021	Onderwijs	De wethouder komt in de eerste helft van 2021 met een raadsbrief met een verkenning naar de middelen vanuit het 3e pakket voor onderwijsachterstanden. Hierin wordt ingegaan op inzet op het extra omscholen en matchen van mensen.	30-06-21 Deze toezegging is beantwoord met de brief over maatregelpakket 3 van 8 april 2021 met kenmerk 8694509
(487/616) 20/M199	Raad 16-07-20	Jaarstukken 2019	Onderwijs	M199 Overnemen aanbevelingen raadstoets onderwijs	30-09-21 Deze motie is uitgevoerd door middel van raadsbrief 9044388 over "voortgang aanbevelingen raadstoets" van 31 augustus 2021
(496/616) 20/T235	Raad 16-07-20	Kaderbrief	Onderwijs	M210 Motie Laat ieder kind digitaal mee doen	01-10-21 *(antwoord niet aangegeven)*
(500/616) 20/T223	Raad 09-07-20	Aanpak racisme en discriminatie	Onderwijs	M149 Geef structureel aandacht aan het koloniale (slavernij)verleden in het onderwijs	31-08-21 *(stand van zaken) graag datum aanpassen naar 31-8-2021*
(541/616) 20/M36	Raad 06-02-20	Utrechtse Onderwijsagenda	Onderwijs	M36 Aanpak onder- en overadvisering in het onderwijs	30-09-21 *(stand van zaken) Het onderzoek van partijen betrokken bij de povo-procedure rond over- en onderadvisering loopt, verzoek om datum op te schuiven naar december 2021*
(607/616) 18/T144	cie. M&S 19-06-18	VJN 2018 - Tienercollege	Onderwijs	De wethouder onderzoekt in hoeverre het Tienercollege segregatie tegengaat en stuurt hierover voor eind 2018 een brief naar de raad.	01-11-21 *(stand van zaken) graag datum aanpassen naar 31-10-2021*
(49/616) 21/T365	Raad 08-07-21	Voorjaarsnota 2021 en 1e Bestuursrapportage 2021	Werk en Inkomen	Wethouder Voortman zal meer aandacht te hebben voor jongeren die geraakt zijn door corona en/of schulden en de raad daarover op de hoogte houden via de dashboardbrieven.	31-12-21 *(antwoord niet aangegeven)*

Lijst toezeggingen-moties-brieven OWE dd29 oktober 2021(inclusief voortgangsinformatie)

nummer	datum	agendapunt	portefeuille	onderwerp	streefdatum, antwoord, stavaza
(75/616) 21/T340	cie. M&S 06-07-21	Jaarstukken 2020	Werk en Inkomen	- De raad in het dashboardbrief W&I over Q4 2021 te informeren wat we in Utrecht doen om jongeren te bereiken die aanspraak kunnen maken op de bijstand en/of werkloos zijn (tot 27 jaar specifiek) en dit ook op te nemen in de jaarstukken 2021. - De raad in het dashboardbrief W&I over Q4 2021 (in Q1 2022) te informeren omtrent de inzet van het werkgeversinstrumenten (genomen maatregelen).	31-03-22 *(antwoord niet aangegeven)*
(85/616) 21/T330	cie. M&S 01-07-21	Raadsvoorstel Visie Digitale Stad 2021-2025	Werk en Inkomen	In de dashboardbrief Werk en Inkomen Q4 2021 zal de wethouder aandacht besteden aan de mogelijkheden om internetaansluitingen toegankelijk te maken voor iedereen. Tevens zal de wethouder de raad in deze brief infomeren over de resultaten van de rondgang langs providers.	31-12-21 *(antwoord niet aangegeven)*
(104/616) 21/T311	cie. M&S 23-06-21	VJN 2021	Werk en Inkomen	De wethouder komt in Q3 2021 in een brief bij de raad terug op het convenant over beschermingsbewind.	30-09-21 *(stand van zaken) Bij deze toezegging is iets misgegaan. Het convenant is nog in conceptfase en nog niet voorgelegd aan de beoogd convenantpartners. Hierin is geen vertraging ontstaan, dit is altijd al de planning geweest. Bovendien leent dit onderwerp zich eerder voor terugkoppeling in de dashboardbrief van q4, dan dat hier een aparte raadsbrief aan wordt gewijd.*
(105/616) 21/T310	cie. M&S 23-06-21	VJN 2021	Werk en Inkomen	De wethouder komt in de tweede BERAP terug bij de raad met een rapportage over de effecten van de investeringen in maatregelenpakket 3	13-09-21 *(antwoord niet aangegeven)*
(177/616) 21/LIS48	Raad 21-07-21		Werk en Inkomen	LIS raad 16/9 OV-servicewinkel Qbuzz over U pas en ov chipkaart. Raad ontvangst een afschrift van het antwoord.	23-09-21 *(antwoord niet aangegeven)*
(207/616) 21/T229	Raad 08-07-21	5. Voorjaarsnota 2021 en 1e Bestuursrapportage 2021	Werk en Inkomen	M190 Sterke lobby voor afschaffing of bijstelling van kostendelersnorm	23-12-21 *(antwoord niet aangegeven)*
(269/616) 21/T162	Raad 08-04-21	Initiatiefvoorstel Krijgen waar je recht op hebtagendapunt)	Werk en Inkomen	Wethouder Voortman zal terugkomen op de financiële gevolgen van het voorstel, waaronder het prijskaartje dat mogelijk zal hangen aan de routekaart en het verder invoeren van premediation.	23-07-21 *(antwoord niet aangegeven)*
(270/616) 21/T161	Raad 08-04-21	Initiatiefvoorstel Krijgen waar je recht op hebt.	Werk en Inkomen	Wethouder Voortman zal in de routekaart meenemen dat in brieven altijd een duidelijke plek wordt genoemd waar mensen terechtkunnen.	23-07-21 *(antwoord niet aangegeven)*
(271/616) 21/T160	Raad 08-04-21	Initiatiefvoorstel Krijgen waar je recht op hebt.	Werk en Inkomen	Wethouder Voortman zal schriftelijk terugkomen op het niet naleven van de beslagvrije voet.	23-07-21 *(antwoord niet aangegeven)*

Lijst toezeggingen-moties-brieven OWE dd29 oktober 2021(inclusief voortgangsinformatie)

nummer	datum	agendapunt	portefeuille	onderwerp	streefdatum, antwoord, stavaza
(296/616) 21/T129	cie. M&S 01-04-21	Raadsvoorstel Wijziging Verordening U-pas	Werk en Inkomen	De wethouder zegt toe dat de in de dashboardbrief in het 4e kwartaal van 2021 aan de raad terugkoppelt wat de effecten van de invoering van het gezinstegoed zijn.	31-12-21 *(antwoord niet aangegeven)*
(456/616) 20/T363	Raad 18-03-20	Beantwoording SV 2020, nr. 041 over Toekomst van UW	Werk en Inkomen	Het ondernemingsplan UW loopt t/m december 2022. Wij zullen in Q4 -2021 uw raad opnieuw informeren over de voortgang en actuele ontwikkelingen. Het nieuwe ondernemingsplan zal uw raad in Q3-2022 ontvangen.	14-10-21 *(stand van zaken) De Raad zal de voortgangsrapportage eind november/ begin december 2021 ontvangen.*
(492/616) 20/T251	Raad 23-01-20	LIS / Raadsbrief Interventieproject Wijkgerichte aanpak Overvecht	Werk en Inkomen	De wethouder zal na afloop van het interventieproject Wijkgerichte aanpak Overvecht (naar verwachting eind 2e kwartaal 2021 informeren over de behaalde projectresultaten	02-08-21 *(stand van zaken) Door de verlenging van de lockdown, hebben er sinds maart 2020 nog geen huisbezoeken plaatsgevonden en staat het project tot nadere orde on hold.*
(495/616) 20/T241	Raad 16-07-20	Kaderbrief	Werk en Inkomen	M226 Geen sollicitatieplicht maar omscholing	01-06-21 In de op 14 september 2021 gepubliceerde Raadsbrief Dashboardbrief WenI tweede kwartaal is opgenomen: "Omscholing richting toekomstbestendige beroepen: Voor de invulling van motie M226 Geen sollicitatieplicht maar omscholing verwijzen wij u naar de raadsbrief Uitwerking maatregelenpakket 3 – nadere regels omscholing en marktgroepen d.d. 2 september 2021 (Kenmerk: 9204963). Per september zijn er twee subsidieregelingen van kracht die er op gericht zijn meer mensen te laten instromen in toekomstbestendige sectoren. Enerzijds door initiatieven vanuit werkgevers en onderwijs te steunen en anderzijds door inwoners van Utrecht te helpen bij hun overstap naar ander werk met persoonlijk advies en ondersteuning in (opleidings)kosten. De regelingen hebben als doel om de mismatch te verkleinen tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Binnen de begeleiding is aandacht voor de stappen richting toekomstbestendig werk en wordt in een gesprek met de werkzoekende gekeken wat voor deze persoon de meest passende route naar werk is. We werken hierbij vanuit vertrouwen. Zolang iemand scholing volgt dan heeft dat prioriteit en richten we ons op het volgen van de opleiding en niet op het naleven van de sollicitatieplicht."

Lijst toezeggingen-moties-brieven OWE dd29 oktober 2021(inclusief voortgangsinformatie)

nummer	datum	agendapunt	portefeuille	onderwerp	streefdatum, antwoord, stavaza
(539/616) 20/T36	cie. M&S 13-02-20	Handhaving Werk en Inkomen	Werk en Inkomen	De wethouder zegt toe dat zij na afloop van het project een onafhankelijk onderzoek uit laat voeren waarin ook een maatschappelijke kosten (en baten) analyse uitgevoerd wordt en naar de schaalbaarheid en toepasbaarheid in andere wijken gekeken wordt en stuurt deze voor de zomer 2021 aan de raad toe.	26-07-21 *(stand van zaken) In verband met de lockdown -waardoor het LSI project on hold staat, staat ook de planning/organisatie van het onafhankelijke onderzoek hiermee on hold.*
(563/616) 19/T432	cie. M&S 30-10-19	PB 2020 - BbZ	Werk en Inkomen	Het onderzoek over de BBZ komt in het 2e kwartaal van 2020 naar de raad.	30-06-21 *(stand van zaken) Dit onderzoek is on hold gezet omdat midden tijdens het veldwerk (interviews) de coronacrisis uitbrak. Gedurende de crisis hebben ondernemers wel iets anders aan hun hoofd dan na te denken over de reguliere dienstverlening van de gemeente en is het bovendien lastig om hun mening over reguliere dienstverlening te scheiden van hun mening over crisisdienstverlening en coronamaatregelen van de gemeente. Voorstel is om pas medio 2021 weer met de onderzoekers in gesprek te gaan over het opnieuw leven inblazen van dit onderzoek.*

Commissie Onderwijs, Werk en Economie

Dossiernummer	2198
Vertrouwelijk	Nee
Vergaderdatum	4 november 2021
Agendapunt	5
Omschrijving	Raadsbrief Plan van aanpak tegen stagediscriminatie mbo-studenten
ID	2368
Behandelend ambtenaar	R.C. van der Meulen
Telefoon	0302862888
E-mail	renee.van.der.meulen@utrecht.nl
Datum collegebesluit	
Geocodering	
Thema	
Portefeuillehouder	Wethouder Verschuure
Beleidsveld	Middelbaar Beroepsonderwijs
Referendabel	
Reden niet referendabel	
Raadsadviseur (lijst)	Willemien Kok/Asiel en integratie, Cultuur, MBO, Onderwijs, Sport/06-24862310
Behandelvoorstel	
Resultaat commissiebehandeling	
Resultaat raadsbehandeling	

Geagendeerd	Vergaderdatum
Commissie Onderwijs, Werk en Economie	4 november 2021

Voorgesteld besluit

Burgemeester en wethouders
Postadres Postbus 16200, 3500 CE Utrecht
Telefoon 14 030
www.utrecht.nl

Gemeente Utrecht

Aan de gemeenteraad

Behandeld door	R.C. van der Meulen	**Datum**	11 juni 2021
Doorkiesnummer	0302862888	**Kenmerk**	8851327
E-mail	renee.van.der.meulen@utrecht.nl	**Onderwerp**	Gelijke kansen op de mbo-stagemarkt
Bijlage(n)	1	**Beleidsveld**	Middelbaar beroepsonderwijs

Geachte leden van de raad,

Met deze brief informeren we u over de uitkomsten van het onderzoek naar stagediscriminatie in het mbo. Daarom is in de bijlage het onderzoek bijgevoegd. We hebben dit onderzoek van september 2020 tot en met januari 2021 laten uitvoeren door het Verwey-Jonker instituut. We willen hiermee de aard en omvang van discriminatie op de Utrechtse mbo-stagemarkt in beeld brengen. Vooropgesteld willen wij gezegd hebben, dat we stagediscriminatie en discriminatie in het algemeen onacceptabel vinden.

Aanleiding

Met motie 130 ‘Plan van aanpak tegen stagediscriminatie mbo-studenten’ van juli 2019 is het startsein gegeven voor een plan van aanpak stagediscriminatie, als onderdeel van het mbo uitvoeringsplan, ambitie 3: Gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Tijdens de commissievergadering M&S van 25 juni 2020 is de toezegging (20/T178) gedaan de raad in Q1 te informeren over de resultaten van het onderzoek naar stagediscriminatie, waarin het instrument mystery guests wordt betrokken. In opdracht van de Gemeente Utrecht en de mbo-instellingen heeft onderzoeksinstituut Verwey-Jonker dit onderzocht door middel van praktijktesten, diepte-interviews en enquêtes bij studenten en groepsgesprekken met onderwijsprofessionals en werkgevers. Zoals we hebben aangegeven in de voortgangsrapportage MBO Uitvoeringplan van 7 april jl. komen we bij deze terug op de toezegging het definitieve rapport van dit onderzoek met daarop volgende acties in Q2 met uw raad te delen.

Onderzoeksopzet en conclusies

Het Verwey-Jonker instituut heeft de feitelijke en ervaren stagediscriminatie onder mbo-studenten onderzocht. De feitelijke discriminatie is onderzocht door middel van praktijktesten als uitwerking van het instrument mystery guests. Hiervoor zijn 577 sollicitaties verstuurd naar 288 vacatures. Daarnaast is de ervaren stagediscriminatie onderzocht door het afnemen van 637 enquêtes, 16 diepte-interviews bij studenten en het organiseren van groepsgesprekken met onderwijsprofessionals en werkgevers.

Het onderzoek laat zien dat studenten van Utrechtse mbo-instellingen te maken hebben met discriminatie bij het zoeken naar een stage en tijdens de stage. De belangrijkste uitkomsten zijn:

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[1] 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 discriminatie op deze grond.
3. Er sprake is van discriminatie van moslimstudenten in de sector ICT en van positieve discriminatie van moslimstudenten in de sector zorg en welzijn.

Uit de enquêtes blijkt dat ongeveer een kwart van de mbo-studenten tijdens het zoeken van een stage discriminatie heeft ervaren of hierover een vermoeden heeft. Tijdens de stage ervaart één op de acht discriminatie. In beide gevallen gaat het vooral om discriminatie op basis van opleidingsniveau, het land waar hun ouders of grootouders geboren zijn, hun geloof, hun kleding en/of uiterlijk en huidskleur. Uit de enquêtes en interviews blijkt dat mbo-studenten vaak twijfelen over hun eigen discriminatie-ervaringen, dat zij behoeften hebben aan meer voorlichting en een soort stappenplan en/of een onafhankelijke vertrouwenspersoon bij wie ze terecht kunnen. Voor een nadere toelichting op het onderzoek en de uitkomsten verwijzen we u graag naar het bijgevoegd onderzoeksrapport.

Aanbevelingen en vervolgacties
Verwey Jonker beveelt aan in te zetten op een integrale aanpak met drie samenhangende pijlers van antidiscriminatiebeleid:

a) Bewustwording en professionalisering;
b) Voorkomen en bestrijden van stagediscriminatie;
c) Ondersteunen van studenten bij een vermoeden van discriminatie.

De aanbevelingen werken we samen met de mbo's, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en gemeente de komende maanden verder uit in een plan van aanpak om een veilig stage- en schoolklimaat te versterken. Een aantal acties is al in gang gezet. We ontwikkelen met de mbo's, gemeente en de SBB een routekaart om onderwijsprofessionals en mbo-studenten inzicht te geven in wat ze kunnen doen als ze discriminatie vermoeden. Daarnaast leiden de mbo's vertrouwenspersonen op om handelingsbekwaamheid rondom het thema discriminatie te vergroten.

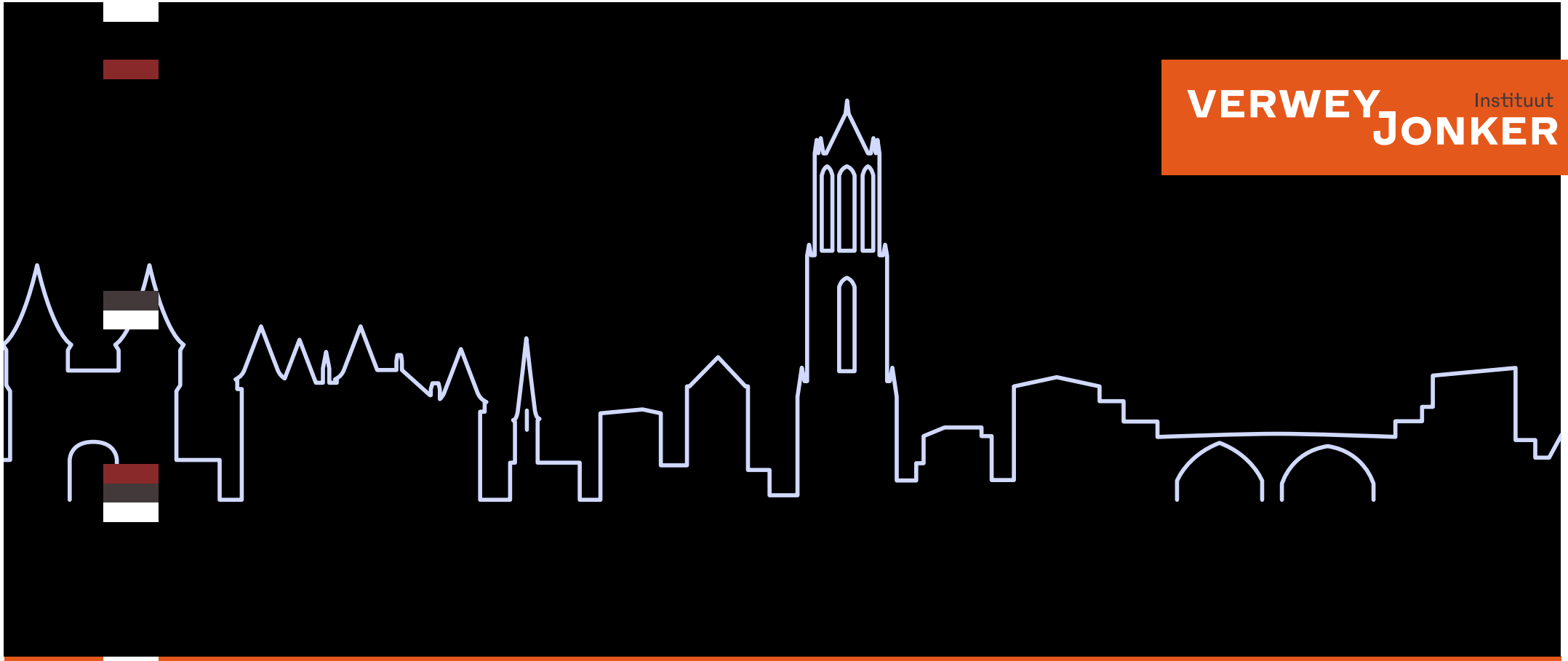
Brede aanpak arbeidsmarktdiscriminatie
In motie 130 heeft uw raad ook verzocht om in samenwerking met de portefeuille Diversiteit het plan van aanpak stagediscriminatie uit te voeren. Stagediscriminatie is een vorm van arbeidsmarktdiscriminatie. Het vraagt niet alleen inzet van gemeente en onderwijsinstellingen, maar ook van werkgevers. Er wordt deze zomer een expertmeeting georganiseerd om samen met publieke en private organisaties te verkennen hoe we elkaar kunnen versterken in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en het realiseren van gelijke kansen.

[1] Bij de term discriminatie en positieve discriminatie wordt geredeneerd vanuit de minderheidsgroep: het benadelen van deze groep is discriminatie ten opzichte van de normgroep; het bevoordelen van de minderheidsgroep ten opzichte van de normgroep wordt positieve discriminatie genoemd.

Separaat aan deze expertmeeting gaan wij al in gesprek met de partners van het MBO Uitvoeringsplan en enkele grote werkgevers, om de resultaten en aanbevelingen van het onderzoek te bespreken. Dit gesprek vindt plaats voor het zomerreces. We houden u uiteraard ook in de voortgangsrapportage van het MBO Uitvoeringsplan in Q1 2022 op de hoogte over de verdere ontwikkelingen.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris, de burgemeester,



VERWEY JONKER Instituut

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
Maaike van Rooijen
Mehmet Day
Arda van den Berg
Eva Mienis
Naomi Verweij

Utrecht, maart 2021

Inhoud

Samenvatting 4

1 Inleiding 7
Aanleiding 7

2 Onderzoeksvragen en opzet van het onderzoek 11

Deel A Objectief vastgestelde discriminatie op de Utrechtse mbo-stagemarkt 12

3 Opzet van de praktijktests om discriminatie objectief vast te stellen 13
3.1. Discriminatie objectief vaststellen via praktijktests 13
3.2. Uitvoering praktijktests Utrechtse mbo-stagemarkt 14
3.3. Analyses 17

4 Uitkomsten van de praktijktests 19
Discriminatie op de Utrechtse mbo-stagemarkt 19
4.1. Beschrijvende resultaten 19
4.2. Positieve discriminatie van vrouwelijke studenten, vooral in bouw en techniek 21
4.3. Minder kans op stage met migratieachtergrond 22
4.4. Moslimdiscriminatie in sector ICT, positieve discriminatie van moslims in zorg en welzijn 24
4.5. Conclusie: discriminatie op de stagemarkt 25

Deel B Ervaren discriminatie van mbo-studenten 26

5 Opzet van de vragenlijst en interviews 27
5.1. De vragenlijst 27
5.2. Semigestructureerde diepte-interviews 29

6 Ervaren discriminatie van mbo-studenten 30
6.1. Zoeken naar een stage 31
6.2. Ervaringen tijdens de stageperiode 36
6.3. Ondersteuning 39
6.4. Conclusies ervaren discriminatie 41

7 Algemene conclusies en aanbevelingen 43
7.1. Discriminatie op de mbo-stagemarkt 43
7.2. Aanbevelingen 44

8 Literatuur 49

Bijlage 1 Onderzoeksvragen 51
Bijlage 2. Ethische overwegingen praktijktests 52
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 terechtkunnen.

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 terechtkunnen.

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.

1 Inleiding

Aanleiding

De gemeente Utrecht heeft de ambitie om alle mbo-studenten gelijke kansen te bieden op de arbeidsmarkt (Gemeente Utrecht, 2020). Middels de motie 130/2019 heeft de gemeente hoge urgentie gegeven aan de aanpak van stagediscriminatie in Utrecht, omdat stages vaak de eerste opstap zijn naar werk. Uit landelijke onderzoeken komen signalen dat stagediscriminatie binnen het mbo een structureel probleem is (Klooster, Koçak & Day, 2016; SBB, 2015). De mate waarin dit ook zo ervaren wordt door onderwijsinstellingen in Utrecht verschilt (KBA, 2019). Vooral grotere onderwijsinstellingen erkennen dat stagediscriminatie plaatsvindt. Doordat concrete cijfers van aard en omvang ontbreken, is het moeilijk voor hen om concreet en centraal beleid te ontwikkelen en meer urgentie te geven aan de aanpak van deze problematiek.

De gemeente Utrecht heeft het Verwey-Jonker Instituut gevraagd onderzoek te doen naar de aard en de omvang van stagediscriminatie en daarnaast aanknopingspunten te formuleren om stagediscriminatie aan te pakken.

Wat is stagediscriminatie?

Discriminatie kan als volgt worden gedefinieerd: *het nadelig behandelen van personen omdat zij tot een bepaalde groep behoren of daartoe gerekend worden* (Köbben, 1985; Veenman, 1990, 2003). Toegepast op stagediscriminatie gaat het dus om de vraag of bepaalde mbo-studenten minder kans hebben op een stageplek omdat zij tot een bepaalde groep - bijvoorbeeld een etnische of religieuze groep - behoren of daartoe gerekend worden. Discriminatie is bij wet verboden. De Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) benoemt verschillende beschermde kenmerken waarop geen direct onderscheid gemaakt mag worden. Op het terrein van onderwijs zijn dit godsdienst/levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, afkomst, geslacht, zwangerschap, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid (biseksuele gerichtheid), burgerlijke staat en handicap of chronische ziekte.[1] Andere kenmerken, zoals inkomen of opleidingsniveau, zijn daarmee geen juridisch beschermde gronden. Mensen kunnen zich echter wel op zulke kenmerken gediscrimineerd voelen.

Uit onderzoek blijkt dat definities van discriminatie sterk verschillen en dat er ook veel onduidelijkheid over bestaat (Den Ridder, Andriessen & Dekker et al., 2017). Die onduidelijkheid geldt niet alleen de verschijningsvormen van discriminatie (wanneer is iets pesten en wanneer discriminatie), maar ook de juridisch beschermde gronden. De vraag is waarom inkomen of een ander kenmerk waar je niets aan kan doen (bijvoorbeeld kaalheid) geen discriminatiegrond is. Vanuit een sociaalwetenschappelijk perspectief is het daarom waardevol om ook aandacht te besteden aan andere gronden dan de juridisch beschermde kenmerken waarop mensen discriminatie kunnen ervaren. Specifiek voor de stagemarkt zijn er signalen dat mbo-studenten bijvoorbeeld discriminatie ervaren op basis van hun opleidingsniveau (Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018). In dit onderzoek gaan we daarom ook na in hoeverre mbo-studenten discriminatie ervaren en op welke kenmerken.

1 Een handicap /chronische ziekte valt onder de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte.

Discriminatie bij het zoeken naar een stage en tijdens de stage

Stagediscriminatie kan plaatsvinden bij het zoeken naar een stage (pre-entry) en tijdens de stage zelf. In de eerste vorm is sprake van discriminatie tijdens het werving- en selectieproces door stagebedrijven als zij mbo-studenten afwijzen op basis van factoren die niet relevant zijn voor het uitoefenen van de stage, zoals hun culturele of etnische achtergrond, chronische beperking of seksuele voorkeur. Een aanwijzing voor het bestaan hiervan, is het verschil in het aantal keer dat studenten met migratieachtergrond moeten solliciteren voordat ze een stageplek hebben gevonden en de duur van hun zoektocht in vergelijking met studenten zonder migratieachtergrond (Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018).

Daarnaast kunnen mbo-studenten tijdens hun stage te maken krijgen met discriminatie. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn bij discriminatoir uitschelden op de werkplek door collega's of klanten. Maar het kan ook gaan om een ongelijke behandeling, bijvoorbeeld wanneer studenten constateren dat er verschil bestaat in de verantwoordelijkheden of taken die zij krijgen in vergelijking met andere stagiairs en die zij relateren aan een persoonskenmerk.

Stagediscriminatie is een complex probleem waar verschillende actoren (werkgevers, onderwijsprofessionals en studenten) bij betrokken zijn. Voor betrokkenen is niet altijd duidelijk of en wanneer iets discriminatie is (Klooster et al., 2016; Felten et al., 2021). Studenten en onderwijsprofessionals gedogen discriminatie op de stagemarkt vaak onbewust of bewust. De studenten zien veelal het nut van melden niet in, en willen simpelweg zo snel mogelijk een stageplaats vinden (Klooster et al., 2016). Onderwijsprofessionals geven aan het lastig te vinden om het gesprek aan te gaan met leerwerkbedrijven, maar vooral ook om discriminatie te herkennen (Felten et al., 2021). Een soortgelijk beeld blijkt uit het kwalitatieve onderzoek dat in het Regionale Meld- en Coördinatiepunt (RMC) regio Utrecht is gedaan (KBA, 2019). Onderwijsprofessionals erkennen (deels) de problematiek, maar vinden het lastig om individuele gevallen te signaleren.

Wat is bekend over stagediscriminatie in Nederland?

Vanuit verschillende onderzoeken zijn er aanwijzingen dat mbo-studenten te maken hebben met discriminatie bij het zoeken naar een stage, maar deze onderzoeken leveren geen onomstotelijk bewijs. Zo vindt bijna 70% van de mbo-studenten met een Nederlandse achtergrond na één keer solliciteren een stageplek, bij mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond geldt dat voor bijna 50%. Studenten met een migratieachtergrond moeten ook vaker solliciteren om een stageplek te vinden: 24% moet meer dan vier keer solliciteren, 8,5% meer dan tien keer. Voor studenten met een Nederlandse achtergrond zijn deze percentages respectievelijk 11% en 3% (Van Engelshoven, 2018). Specifiek voor bol-studenten[2] bleek al eerder dat studenten met een niet-westerse migratieachtergrond langer naar een stageplek moeten zoeken: gemiddeld twee weken langer dan studiegenoten met een Nederlandse achtergrond (SBB, 2015). Hoewel het aannemelijk is dat discriminatie een rol speelt in deze verschillen, is het niet met zekerheid te zeggen omdat andere factoren (ook) een rol kunnen spelen.

Ook meldingscijfers geven geen goed inzicht in de omvang van feitelijke discriminatie. Het overgrote deel van de jongeren die discriminatie hebben ervaren, meldt dit namelijk niet. Zij denken dat het geen zin heeft en/of hebben er geen vertrouwen in dat hun klacht serieus behandeld wordt (Klooster et al., 2016; KIS, 2018). Het landelijke Meldpunt Stagediscriminatie van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB) heeft bijvoorbeeld in het schooljaar 2018/2019 slechts 62 meldingen ontvangen.[3]

2 Beroeps Opleidende Leerweg (BOL). Zie uitleg over verschil tussen BOL en BBL: https://www.mbostart.nl/bol-bbl/.

3 https://www.ad.nl/politiek/laat-mbo-studenten-stagediscriminatie-melden-met-app~aa4d1515/

Ervaren discriminatie tijdens het zoeken en tijdens de stage

Verschillende onderzoeken laten zien dat mbo-studenten discriminatie ervaren bij het zoeken naar een stage (bijv. Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018). Zo geeft 10 procent van de mbo-studenten met een migratieachtergrond aan discriminatie te hebben ervaren bij het solliciteren naar een stage. Daarnaast geeft ongeveer 30 procent aan te twijfelen of zij te maken hadden met discriminatie tijdens het zoeken naar een stage (Klooster, Koçak & Day, 2016). De studenten geven met name aan discriminatie te hebben ervaren tijdens het zoeken naar een stageplek. Slechts een enkeling geeft aan ook tijdens hun stageperiode te zijn benadeeld op basis van hun etnische achtergrond. In een onderzoek onder bol-studenten geeft 5,2 procent aan dat zij tijdens hun stageperiode het gevoel hebben gehad dat zij anders zijn behandeld vanwege hun culturele of etnische achtergrond (Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018).

Huidige onderzoek: objectief vastgestelde (feitelijke) en ervaren discriminatie

Tot op heden ontbreekt concrete informatie over de omvang van stagediscriminatie. Ons onderzoek beoogt vast te stellen in welke mate er sprake is van objectief vastgestelde discriminatie in Utrecht.

In dit onderzoek maken we een onderscheid tussen objectief vastgestelde discriminatie en ervaren discriminatie. Om discriminatie objectief vast te stellen maken we gebruik van zogenoemde praktijktests: een vorm van veldexperimenten waardoor het mogelijk is vast te stellen of er verschil wordt gemaakt op een bepaald kenmerk door alleen dat specifieke kenmerk te variëren. Kort samengevat sturen we twee identieke cv's en motivatiebrieven van fictieve studenten die verschillen op één kenmerk naar een beschikbare stageplek en kijken we wie uitgenodigd wordt voor een gesprek (zie hoofdstuk 3 voor meer toelichting). Met deze methode is op de arbeidsmarkt meerdere malen aangetoond hoe groot arbeidsmarktdiscriminatie is, in welke sectoren dit speelt en welke groepen hier het meeste last van hebben (Andriessen, Nievers, Faulk & Dagevos, 2010; Andriessen, Van der Ent, Van der Linden & Dekker, 2015). In dit onderzoek gebruiken we deze methode om na te gaan of er sprake is van objectief vastgestelde discriminatie op grond van gender, migratie-achtergrond en religie. Dit betreft juridisch beschermde gronden op basis van de AWGB. Discriminatie op deze gronden is dus bij wet verboden.

Hiernaast onderscheiden we ervaren discriminatie, waarbij we breder kijken naar meer discriminatiegronden, waaronder ook seksuele oriëntatie, chronische aandoeningen, het niveau van de opleiding en andere leerbehoeften (bijvoorbeeld door dyslexie, autisme of ADHD). Zoals gezegd: niet al deze gronden zijn ook wettelijk beschermde gronden, maar studenten kunnen wel ervaren dat zij op basis van deze kenmerken anders worden behandeld met negatieve uitkomsten. In dit gedeelte van het onderzoek gaat het uitdrukkelijk om de ervaringen van studenten zelf, zonder dat duidelijk is wat er feitelijk onder die ervaring ligt. Het is dus mogelijk dat studenten een gebeurtenis als discriminatie ervaren, terwijl dat feitelijk niet zo is. Het is andersom ook mogelijk dat studenten iets niet als discriminatie ervaren, terwijl dat feitelijk wel zo is.

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*. Met andere woorden: als studenten discriminatie ervaren, heeft dat gevolgen voor de manier waarop zij in de wereld staan (bijvoorbeeld voor hun zelfvertrouwen of hun verwachtingen voor de toekomst), de manier waarop zij hun gedrag aanpassen (bijvoorbeeld het vermijden van bepaalde situaties of bedrijven) en hoe ze zich voelen (bijvoorbeeld eenzaam). Onderzoek laat zien dat ervaren discriminatie negatieve gevolgen heeft voor de gezondheid en het welzijn van mensen (Klonoff et al., 2000; Schmidt et al., 2002; Liebkind & Jasinskaja-Lahti, 2000).

Mensen die discriminatie ervaren, kampen vaker met een lager zelfbeeld (Branscombe et al., 1999; Swim et al., 2001) en voelen zich onveiliger in bepaalde situaties (Andriessen et al., 2014). Ook wanneer er dus geen feitelijke discriminatie onder deze gevoelens zou liggen, zijn de gevolgen daarvan wel voelbaar en tastbaar. Overigens laat onderzoek zien dat mensen vaker discriminatie over het hoofd zien dan dat zij situaties ten onrechte als discriminatie bestempelen (Andriessen, 2017).

Leeswijzer

Het onderscheid in objectief vastgestelde en ervaren discriminatie houden we ook in de rapportage aan. Eerst beschrijven we de onderzoeksvragen en algemene opzet van het onderzoek (hoofdstuk 2). Daarna hebben we dit rapport in twee delen opgedeeld. Deel A gaat over de objectief vastgestelde discriminatie op de mbo-stagemarkt in Utrecht die is onderzocht door de praktijktests. We beschrijven eerst de methode van de praktijktests (hoofdstuk 3). In het volgende hoofdstuk beschrijven we de resultaten (hoofdstuk 4). Deel B gaat over de ervaren discriminatie van studenten, waarbij we eerst beschrijven hoe we de data hebben verzameld (hoofdstuk 5). De discriminatie-ervaringen van mbo-studenten en vooral de gevolgen zijn te lezen in hoofdstuk 6. We sluiten af met de algemene conclusies en aanbevelingen om stagediscriminatie aan te pakken (hoofdstuk 7).

2 Onderzoeksvragen en opzet van het onderzoek

In de huidige studie onderzoeken we de aard en omvang van stagediscriminatie onder studenten van Utrechtse mbo-instellingen. Daarvoor zijn de volgende onderzoeksvragen[4] geformuleerd:

1. In welke mate is er sprake van objectief vastgestelde discriminatie op grond van gender, migratie-achtergrond en religie op de Utrechtse mbo-stagemarkt?
2. Zijn er verschillen tussen groepen studenten (op basis van bijvoorbeeld gender, etnische achtergrond, seksuele oriëntatie, geloofsovertuiging, beperking, opleidingsniveau) van Utrechtse mbo-instellingen in de mate waarin zij zich moeten inspannen om een stageplek te vinden?
3. In welke mate is er sprake van ervaren discriminatie onder studenten van Utrechtse mbo-instellingen bij het zoeken naar een stage?
4. Welk effect heeft de ervaring gediscrimineerd te worden tijdens het zoeken naar een stage en de stageperiode op het leven van de mbo-studenten?
5. Welke oplossingsrichtingen voor het tegengaan en voorkomen van stagediscriminatie worden (door alle betrokkenen) gezien als meest kansrijk binnen de Utrechtse context?

Algemene opzet van het onderzoek

De objectief vastgestelde stagediscriminatie zal gemeten worden met zogenaamde praktijktests, waarbij twee fictieve mbo-studenten tegelijkertijd solliciteren op een stagevacature (onderzoeksvraag 1). Om de ervaren stagediscriminatie van mbo-studenten in kaart te brengen, hebben we een digitale vragenlijst uitgezet onder de vier mbo-instellingen in Utrecht (onderzoeksvraag 2 en 3). We hebben met 16 mbo-studenten verdiepende interviews gehouden om meer inzicht te krijgen in wat ze hebben meegemaakt en wat de gevolgen zijn van ervaren discriminatie voor hun leven (onderzoeksvraag 4). Daarnaast hebben we drie groepsgesprekken georganiseerd met onderwijsprofessionals en werkgevers over mogelijke oplossingsrichtingen om stagediscriminatie te voorkomen (onderzoeksvraag 5). In totaal hebben 21 mensen deelgenomen aan de drie gesprekken. Bij twee gesprekken was ook een mbo-student aanwezig. De respondenten zijn geworven via de leden van de begeleidingscommissie. Het eerste groepsgesprek was met onderwijsprofessionals en het tweede gesprek met werkgevers, die allen direct betrokken waren bij het stageproces. In het derde gesprek waren beleidsmakers uit zowel onderwijs als het bedrijfsleven vertegenwoordigd. Door de maatregelen rond het covid-19-virus hebben alle gesprekken digitaal plaatsgevonden. Gedurende het gehele onderzoek was een begeleidingscommissie betrokken bestaande uit vertegenwoordigers van alle mbo's in Utrecht, SBB, de gemeente Utrecht en een mbo-student.

4 De volledige onderzoeksvragen, inclusief sub-vragen, zijn te vinden in Bijlage 1.

VERWEY JONKER Instituut

Deel A

Objectief vastgestelde discriminatie op de Utrechtse mbo-stagemarkt

3 Opzet van de praktijktests om discriminatie objectief vast te stellen

3.1. Discriminatie objectief vaststellen via praktijktests

Discriminatie kan als volgt worden gedefinieerd: het nadelig behandelen van personen omdat zij tot een bepaalde groep behoren of daartoe gerekend worden (Köbben, 1985; Veenman 1990, 2003). Toegepast op stagediscriminatie gaat het dus om de vraag of bepaalde mbo-studenten minder kans hebben op een stageplek omdat zij tot een bepaalde groep - bijvoorbeeld een etnische of religieuze groep - behoren of daartoe gerekend worden. Onderzoek naar feitelijke discriminatie op de stagemarkt moet dus vaststellen in welke mate selectie voor een stageplek niet plaatsvindt op basis van relevante kenmerken, zoals de juiste vooropleiding, maar op basis van persoonskenmerken. Praktijktests zijn hiervoor een geschikte methode. Dit is een vorm van veldexperimenten waarbij alleen het persoonskenmerk gevarieerd wordt waarvan we willen weten of daar onderscheid op wordt gemaakt: gender, migratie-achtergrond of religieuze affiliatie. Op de andere kenmerken, zoals opleiding en werkervaring verschillen de studenten niet. Als er verschil wordt gemaakt tussen de studenten heeft dit dus te maken met het kenmerk dat wel verschilt (het persoonskenmerk). Praktijktesten kunnen in verschillende vormen worden uitgevoerd: schriftelijk, telefonisch of met acteurs. In bijlage 2 staan de ethische overwegingen bij deze methode van onderzoek vermeld.

In dit onderzoek hebben we gebruikgemaakt van schriftelijke tests, zogenaamde correspondentietests. De keuze voor dit type tests is gemaakt om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de maner waarop mbo-studenten doorgaans naar een stage zoeken. Dit gebeurt veelal door het sturen van e-mails, zo bleek uit gesprekken met onderwijsprofessionals. In onze tests reageren twee fictieve mbo-studenten op een bestaande vacature voor een stageplaats. Deze twee studenten zijn gelijkwaardig voor wat betreft relevante kenmerken: opleiding, werkervaring en eventueel eerdere stages. Ze verschillen van elkaar op één persoonskenmerk: bijvoorbeeld een mannelijke student en een vrouwelijke student. Of de een heeft wel en de ander geen migratieachtergrond. Een stagebedrijf kan beide studenten afwijzen, beide studenten uitnodigen voor een sollicitatiegesprek, of de een wel uitnodigen, maar de ander afwijzen. In dat laatste geval worden gelijke gevallen ongelijk behandeld.

Door dergelijke tests vaak te herhalen bij verschillende stagebedrijven is na te gaan of er systematisch verschil wordt gemaakt op basis van persoonskenmerken: hebben vrouwelijke studenten bijvoorbeeld meer kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan mannelijke studenten? Het gaat hier om een statistisch significant verschil: we berekenen of de ongelijke kansen met 95% betrouwbaarheid echte verschillen zijn, en dus niet op toeval berusten. Als we met behulp van deze methode statistische verschillen vinden, betekent dit dat een bepaalde groep minder kans heeft op een stage vanwege een bepaald persoonskenmerk. Als we geen significante statistische verschillen vinden, dan is er geen statistisch bewijs van systematische discriminatie op een bepaald persoonskenmerk. Dan kan het nog steeds zijn dat een individuele student te maken heeft met discriminatie, maar in onze tests gebeurt dit niet vaak genoeg om te spreken van een systematisch verschil in kansen.

Wij hebben ervoor gekozen te kijken naar verschil in kansen op drie persoonskenmerken:

- Gender (of mannen en vrouwen evenveel kans hebben op een stageplek, ook in combinatie met migratieachtergrond).
- Een migratieachtergrond (gesignaleerd door de naam van de fictieve student).
- Religie (of fictieve studenten die moslim zijn evenveel kans hebben op een stageplek).

Onderzoek wijst uit dat deze discriminatiegronden belangrijk zijn in de ervaringen van studenten bij het zoeken naar stage en werk (Andriessen et al., 2020). Tot slot kijken we of er verschil is naar sectoren in de mate van eventuele discriminatie op deze persoonskenmerken. Er zijn aanwijzingen dat de mate van stagediscriminatie verschilt naar sectoren (Klooster et al., 2016), iets wat op de arbeidsmarkt is vastgesteld (Andriessen et al., 2010).

3.2. Uitvoering praktijktests Utrechtse mbo-stagemarkt

Keuze van sectoren

De praktijktests werden uitgevoerd in vier sectoren van de Utrechtse stagemarkt:

- ICT
- Zorg en welzijn
- Bouw en techniek
- Zakelijke dienstverlening

De keuze voor deze sectoren was gebaseerd op de volgende overwegingen:

- De sectoren zijn verdeeld over stereotiepe 'mannen'- en 'vrouwen'-sectoren: sectoren waarin veel mannen of juist veel vrouwen werkzaam zijn. Onderzoek wijst uit dat de mate van discriminatie naar gender kan verschillen tussen dergelijke sectoren (Baert, 2017; Rich, 2014). Een meta-analyse op studies met praktijktests laat zien dat mannen meer gediscrimineerd worden in stereotiepe vrouwenberoepen dan vrouwen in stereotiepe mannenberoepen (Rich, 2014).
- De sector heeft geen groot tekort aan stageplekken, zodat er een redelijke kans bestaat voor de fictieve studenten om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek.
- De sectoren zijn verdeeld over wat we weten vanuit ervaringsonderzoek (bijvoorbeeld niet alleen maar sectoren waarin er veel discriminatie wordt ervaren).
- Binnen de sector zijn er meerdere beroeps opleidende leerwegen (bol-opleidingen) op niveau 3 of 4 die in aanmerking komen op basis van de twee bovenstaande criteria.
- De opleiding wordt liefst verzorgd door meerdere mbo-instellingen in Utrecht.

Vergelijkbare en aantrekkelijke cv's

Cruciaal in de methode van de praktijktests is dat de gekoppelde studenten alleen verschillen op een van tevoren bepaald persoonskenmerk. Het is dus allereerst zaak om voor elk van de opleidingen waar de fictieve studenten een stage bij zochten twee vergelijkbare cv's en motivatiebrieven te maken. Met behulp van deskresearch zijn twee cv's en motivatiebrieven per opleiding opgesteld. Enkele prototypes zijn vervolgens voorgelegd aan vertegenwoordigers van de verschillende mbo-instellingen in Utrecht om na te gaan of het inderdaad ging om vergelijkbare, realistische en aantrekkelijke cv's en brieven. Waar nodig zijn aanpassingen gedaan. De twee vergelijkbare cv's en brieven zijn opgemaakt in twee verschillende formats, zodat ze uiterlijk van elkaar verschilden, maar dus vergelijkbaar waren wat betreft de inhoud, zoals (voor) opleiding en werkervaring.

Persoonskenmerk signaleren

Met behulp van de praktijktests willen we uitspraken doen of verschil wordt gemaakt tussen verder vergelijkbare studenten op grond van hun gender, etnische achtergrond en/of religie. Het stagebedrijf kon de gender van de fictieve studenten afleiden uit de naam van de student. Omdat de gender van de oorspronkelijk niet-Nederlandse namen wellicht niet direct duidelijk zou zijn voor de selecteurs is in de motivatiebrief een zin opgenomen die expliciet de gender van de fictieve student vermeldt: 'ik ben een enthousiaste jongen/meisje'.

Of een student een migratieachtergrond heeft kon ook blijken uit de naam van de fictieve student. Hierbij zijn veel voorkomende namen met een Surinaamse, Antilliaanse, Marokkaanse of Turkse herkomst gekozen die voor potentiële stagebegeleiders makkelijk te associëren zijn met wel of geen migratieachtergrond (tabel 3.1.).

Alle studenten zijn geboren in Nederland en hebben hun vooropleidingen gevolgd op een Nederlandse middelbare school; zij hebben vmbo-tl of mavo op deze scholen afgerond. We hebben de namen van de fictieve studenten opgezocht op sociale media om te controleren of ze niet gekoppeld zijn aan een bestaand profiel, zodat potentiële stagebegeleiders geen extra informatie vinden wanneer zij studenten die solliciteren op internet opzoeken.

Tabel 3.1. Namen van fictieve studenten naar migratieachtergrond en gender

Zonder migratieachtergrond		**Met migratieachtergrond**	
Mannen	**Vrouwen**	**Mannen**	**Vrouwen**
Brian Willemsen	Wendy de Koning	Arjun Ramautar[a]	Rania Kalloe
Kevin van Loon	Daphne Verbeek	Raman Rambocus[a]	Avani Sardjoe
Julian van Dongen	Chantal Dijkstra	Diego Martis[b]	Solange Isenia
Danny Maas	Britt Hoekstra	Ismail Moussaoui[c]	Aïsha El Abdi
Dylan de Jong	Anne Postma	Mohammed Hassan[c]	Samira Tahiri
Patrick Smit	Laura de Wit	Yusuf Özcan[d]	Fatima Özturk

Opmerking. a= Surinaamse/Hindoestaanse migratieachtergrond; b = Antilliaanse migratieachtergrond; c = Marokkaanse migratieachtergrond en d = Turkse migratieachtergrond.

Tot slot wilden we kijken in welke mate er sprake is van discriminatie 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 kregen vrijwilligerswerk op hun cv dat qua taken en verantwoordelijkheden vergelijkbaar was. Dit vrijwilligerswerk deden deze studenten echter bij een religieuze organisatie (een moskee). Uit deze religieuze affiliatie van de student kan de selecteur afleiden dat de student moslim is. In tabel 3.2 staat het vrijwilligerswerk voor beide studenten beschreven.

Tabel 3.2. Koppels van vrijwilligerswerk in religie-manipulatie

Koppel	Islamitisch vrijwilligerswerk	Neutraal/niet-islamitisch vrijwilligerswerk
1	*Utrecht Ulu Moskee* Helpen bij het geven van Koranlessen aan basisschoolkinderen. Door bijvoorbeeld samen de Koran te lezen en erover te praten.	*Huiswerkbegeleiding in buurthuis* Het geven van bijles in rekenen en taal aan verschillende kinderen tussen de 7 en 11 jaar. Dit deed ik in het buurthuis bij mij in de buurt.
2	*Utrecht Ulu Moskee* Helpen bij de voorbereidingen en het organiseren van Iftar- en Sahur-maaltijden tijdens de Ramadanmaand.	*HKC Utrecht (Hoograven)* Het helpen organiseren van het jaarlijkse pannenkoekentoernooi aan het begin van het seizoen voor alle jeugdleden.

Contactgegevens op het cv

Voor iedere naam is een e-mailadres aangemaakt via Gmail. Deze e-mailadressen werden gebruikt om de sollicitaties te versturen en om reacties van stageorganisaties te ontvangen. Daarnaast beschikten we over drie mobiele prepaid telefoons. Op de cv's van de fictieve studenten werd een telefoonnummer vermeld dat gekoppeld was aan een prepaid telefoon met een automatische voicemail. Hiermee konden stageorganisaties de fictieve student bellen en een bericht achterlaten. Om een geloofwaardig profiel van de studenten te creëren werden ook woonadressen op de cv's vermeld. Hierbij waren bestaande adressen van belang, zodat mogelijke reacties van stageorganisaties via de post ontvangen konden worden. Deze adressen hebben wij ontvangen van collega's, vrienden en familie wanneer zij woonachtig waren in en rondom de gemeente Utrecht.

Design

Per sector zijn 72 tests gedaan. Een test omvat een vacature waarop twee reacties worden gestuurd van vergelijkbare studenten die verschillen op een persoonskenmerk. Vooraf is een design gemaakt waarbij deze tests werden verdeeld over de persoonskenmerken, de opleidingen en het gebruikte cv-format. Van tevoren werd dus bepaald voor elke test met welke profielen (opleiding, gender, migratieachtergrond en naam) er werd gesolliciteerd en welk format van het cv werd gebruikt. Er was daarmee niet een specifiek cv voor de studenten met of zonder migratieachtergrond of voor mannelijke of vrouwelijke studenten. Beide formats van het cv werden evenveel gebruikt bij de verschillende persoonskenmerken.

Uitvoering

De vacatures met stageplekken waarop gesolliciteerd werd, zijn voornamelijk verkregen via de website www.stagemarkt.nl. Wanneer hierop geen geschikte vacatures beschikbaar waren, werden andere websites gebruikt of werd een open sollicitatie verstuurd. Om argwaan bij de stagebedrijven te voorkomen, stuurden we de sollicitaties van de studenten op verschillende dagen, steeds met een tussenpoos van maximaal twee dagen tussen de gekoppelde sollicitaties.

Iedere dag werden de e-mailadressen en voicemails gecheckt op reacties. Wanneer een reactie werd ontvangen, werd dit nauwkeurig vastgelegd in een databestand (zie tabel 4.2). Wanneer er na twee weken nog geen reactie op de sollicitatie was ontvangen, werd een herinneringsmail gestuurd. Dit is gedaan om er zekerder van te zijn dat het om een afwijzing ging en niet om een 'onder op de stapel belande' sollicitatie. Er zijn twee soorten herinneringsmails opgesteld, die qua format iets van elkaar verschilden maar inhoudelijk op hetzelfde neerkwamen. Deze herinneringsmails zijn gerandomiseerd verstuurd. Bij een uitnodiging van een fictieve student voor een sollicitatiegesprek werd deze zo snel mogelijk afgezegd om de overlast voor bedrijven zoveel mogelijk te beperken.

Naast de datum van ontvangst, datum van sollicitatie en het versturen van een mogelijke herinneringsmail, werd in het databestand bijgehouden of er een uitnodiging of een afwijzing volgde. Overige kenmerken van de fictieve

studenten, zoals naam, gender, migratieachtergrond, leeftijd, woonplaats, telefoonnummer, opleiding, leerjaar, mbo-instelling en gebruikt cv-format werden ook vastgelegd. Kenmerken van de stagebedrijven, zoals sector, omvang stagetekort en afstand in kilometers van het fictieve woonadres van de student tot de stageplek werden ook genoteerd.

3.3. Analyses

Om te bepalen of discriminatie aan de orde is, hebben we gebruikgemaakt van logistische multi-levelanalyses. Dit deden we omdat de data die we analyseren een geneste structuur heeft: er zijn steeds twee sollicitaties op dezelfde vacature gedaan. Er bestaat dus een zekere afhankelijkheid tussen die observaties. Om daarmee rekening te houden is een multi-levelanalyse de meest geschikte methode. De afhankelijke variabele in deze analyse is steeds de callback: of een student een positieve of een negatieve reactie kreeg (zie ook hoofdstuk 4). We kijken of die reactie anders is voor studenten met bepaalde persoonskenmerken: krijgen bijvoorbeeld mannelijke studenten vaker een positieve reactie dan vrouwelijke studenten?

De studenten solliciteerden in het onderzoek met vergelijkbare cv's, die random waren toebedeeld aan de studenten. Per saldo solliciteren de studenten dus met hetzelfde cv. Toch is het goed om deze assumptie van vergelijkbaarheid ook nog expliciet te toetsen door de kans op een positieve reactie tussen de verschillende formats van de cv's te vergelijken. Ze zijn inderdaad vergelijkbaar: de twee formats verschillen niet in de kans op een positieve reactie.

Om ook andere mogelijke verschillen tussen de fictieve studenten uit te sluiten hebben we in de analyses een aantal controlevariabelen toegevoegd:

- De mbo-instelling waar de student studeert. Het kan zijn dat stagebedrijven een positiever beeld of ervaring hebben met een bepaalde mbo-instelling en daardoor studenten van die instelling positiever benaderen. Door het design zullen studenten met verschillende persoonskenmerken redelijk goed verdeeld zijn over de mbo-instellingen. Om eventuele effecten toch uit te sluiten is deze controlevariabele toegevoegd.
- De afstand van het woonadres van de fictieve student tot de stageplek in kilometers. Op de cv's van de fictieve studenten werd een bestaand adres vermeld (van vrienden, collega's en familie). Voor elke stagevacature is geprobeerd twee adressen te vinden die ongeveer even ver van de stageplek af lagen, omdat er een voorkeur kan zijn van stagebedrijven voor studenten die dichterbij wonen. Om voor eventuele overgebleven verschillen in afstand te controleren is de afstand tussen huisadres en stageadres in de analyses opgenomen als controlevariabele.
- De Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) heeft voor een groot aantal mbo-opleidingen een inschatting gemaakt van de beschikbaarheid van stages en hiermee de kans om een stage te vinden (gering, matig, voldoende, ruim voldoende, goed of niet bekend). Omdat de kans op discriminatie groter kan zijn bij grotere tekorten is deze variabele ook meegenomen als controlevariabele.
- Het is mogelijk dat de mate van discriminatie op de stagemarkt, net als op de arbeidsmarkt, naar sector verschilt. Daarom is ook sector opgenomen als controlevariabele.
- Doorgaans beschikken grotere bedrijven vaker over een professionelere HR-afdeling die selectieprocessen meer gestandaardiseerd en geobjectiveerd kan hebben, waardoor (onbewuste) discriminatie voorkomen kan worden. De omvang van het bedrijf is daarom opgenomen in vijf categorieën: 1-9 werknemers, 10-50 werknemers, 51-100 werknemers, 101-500 werknemers, meer dan 500 werknemers en onbekend.[5]

5 Voor meer informatie, zie de website: KIES MIJ. Tegen stagediscriminatie. Voor gelijke behandeling.

Op 12 november 2020 werd de landelijke campagne *Kies mij*[3] tegen stagediscriminatie gelanceerd. Deze campagne is gericht op bewustwording en het verminderen van stagediscriminatie. In de analyses hebben we aanvullend gekeken of de uitkomsten van de praktijktests (de mate van discriminatie) verschillen voor en na lancering van de campagne (op de drie verschillende discriminatiegronden). Dat is niet het geval. Dit wil echter niet per definitie zeggen dat de campagne geen effect heeft; mogelijk duurt het langer voordat resultaten zichtbaar worden.

4 Uitkomsten van de praktijktests

Discriminatie op de Utrechtse mbo-stagemarkt

In dit hoofdstuk beschrijven we de uitkomsten van de praktijktests. De methode is in hoofdstuk 3 toegelicht. We beginnen het hoofdstuk met de beschrijvende resultaten en gaan daarna over naar de uitkomsten van de analyses om antwoord te geven op de volgende vraag:

In welke mate is er sprake van discriminatie op grond van gender, migratieachtergrond en religie op de Utrechtse mbo-stagemarkt?

4.1. Beschrijvende resultaten

In de maanden oktober, november en december 2020 werden 577[6] sollicitaties verstuurd naar 288 vacatures. De vacatures werden voornamelijk gevonden op de website stagemarkt.nl (281 vacatures), waar stagebedrijven hun vacante stageplekken posten. Daarnaast was een aantal vacatures afkomstig van de nationale vacaturebank of van een website van een specifiek bedrijf. Per vacature werden de cv's en brieven van twee gelijkwaardige fictieve studenten verstuurd. De studenten waren altijd 17 of 18 jaar oud en zaten in het tweede of derde leerjaar van hun studie. Het leerjaar werd tussen de gekoppelde studenten gelijk gehouden.

We hanteerden een gebalanceerd design, waarbij de helft van de sollicitaties afkomstig was van een vrouw (288), de andere helft van een man (289). Daarnaast had de ene helft van de studenten een migratieachtergrond en de andere helft niet. Zoals te zien is in tabel 4.1 hadden ongeveer evenveel vrouwelijke als mannelijke fictieve studenten een migratieachtergrond.

Tabel 4.1. Verdeling van fictieve studenten over persoonskenmerken gender en migratieachtergrond

	Zonder migratieachtergrond	Met migratieachtergrond
Man	143	145
vrouw	145	144
Totaal	**288**	**289**

Van de studenten met een migratieachtergrond had de helft (144) als extra toevoeging een verwijzing naar een islamitische achtergrond.

Tot slot waren de sollicitaties gelijkelijk verdeeld over de vier sectoren: ICT (145), zorg en welzijn (144), bouw en techniek (144) en zakelijke dienstverlening (144). Ook hierbinnen was er een gelijke verdeling naar etnische achtergrond, religieuze affiliatie en gender.

6 Bij alle vacatures op een na zijn twee reacties gestuurd. Op een vacature zijn echter drie reacties verstuurd. De eerste twee fictieve studenten ontvingen op hun sollicitatie het verzoek om hun portfolio op te sturen. Daarop werd besloten de fictieve studenten een voor een hun sollicitatie te laten intrekken, omdat aan dit verzoek niet voldaan kon worden. Nadat de eerste sollicitant een afzegging had verstuurd kreeg de gekoppelde sollicitant toch een uitnodiging voor een gesprek. Daarmee ontstond een situatie van ongelijke behandeling. Maar het riep ook de vraag op of de eerste sollicitant anders ook uitgenodigd zou zijn, waarmee er dus wel een gelijke behandeling was. Om hier meer duidelijkheid over te krijgen is een derde sollicitatie gestuurd met dezelfde persoonskenmerken als de eerste sollicitant die zijn sollicitatie had ingetrokken. Ook de derde sollicitant ontving een verzoek tot het sturen van een portfolio, maar geen uitnodiging voor een gesprek. De conclusie is dat hier sprake is van ongelijke behandeling.

Type uitkomsten

De fictieve studenten ontvingen op hun sollicitatiebrief diverse reacties, die zijn weergegeven in tabel 4.2. Een uitnodiging betekende dat een fictieve student een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek ontving. Bij een afwijzing werd de student afgewezen omdat er bijvoorbeeld al een stagiair was gevonden, omdat er door de corona-pandemie toch geen stageplaats beschikbaar was,[7] of omdat het bedrijf de stagiair niet geschikt vond. Bij een vraag om meer informatie wordt de fictieve student gevraagd om naast de informatie die al in de brief en het cv wordt gegeven aanvullend informatie te verstrekken. Het gaat dan bijvoorbeeld om vragen over verduidelijking van de stageperiode, zoals precieze start- en einddata, om hoeveel uren het gaat of op welke dagen de student beschikbaar zou zijn. Waar mogelijk is antwoord gegeven en is deze aanvullende informatie verstrekt. In een aantal gevallen was het niet mogelijk, omdat bijvoorbeeld werd gevraagd om het opsturen van voorbeeldwerk of een portfolio of er werd gevraagd naar de specifieke invulling van de stageopdracht. Bij de categorie 'afwijzing maar wel in bestand voor volgende keer' werd de fictieve student afgewezen, maar werd er wel expliciet gevraagd of de gegevens van de student in het archief mochten worden bewaard. Ook kwam het voor dat een fictieve student pas werd uitgenodigd nadat de andere fictieve student had afgezegd. Dit kwam bijvoorbeeld doordat het stagebedrijf op de dag van de sollicitatie de student direct uitnodigde voor een gesprek de volgende ochtend. De tweede student had dan nog niet gesolliciteerd, maar omdat het streven was om altijd een afmelding te sturen voordat het gesprek plaats zou vinden, moest de eerste student zich al afmelden voordat de tweede student überhaupt had gesolliciteerd. Ook kwam het voor dat beide studenten een tijdje terug hadden gesolliciteerd en maar één van hen een uitnodiging had ontvangen. Er werd dan nog gewacht met afmelden, maar wanneer de andere student na een week nog geen uitnodiging had werd voor de student die wel een uitnodiging had gekregen de afzegmail verstuurd. Het is een aantal keer voorgekomen dat vrijwel direct na die afzegging de tweede student ineens wel een uitnodiging kreeg.

Een gemiste oproep betekent dat er gebeld was zonder voicemailbericht achter te laten en dat de uitslag niet via de mail was gecommuniceerd, maar het nummer wel herleid kon worden naar het betreffende stagebedrijf. Ook kregen studenten een aantal keer als positieve reactie dat ze een erg mooie motivatiebrief en cv hadden, maar werd vermeld dat pas later gekeken zou worden naar sollicitaties en gevraagd tegen die tijd weer contact op te nemen. Soms was dit pas nadat het onderzoek al afgerond zou zijn, waardoor dit niet verder opgevolgd kon worden. Tot slot was er ook een grote groep studenten die nooit een reactie heeft ontvangen.

Tabel 4.2. Frequentie van typen uitkomsten op de verstuurde sollicitaties van fictieve studenten

Type uitkomst	Frequentie (n)
Uitnodiging.	162
Afwijzing.	220
Verzoek om meer informatie.	12
Afwijzing maar wel in bestand voor volgende keer.	6
Uitnodiging nadat andere fictieve student had afgezegd.	13
Gemiste oproep.	2
Interesse maar verzoek om later contact te hebben.	9
Geen reactie.	153
TOTAAL	**577**

De verschillende typen reacties zijn samengevoegd tot twee soorten reacties: 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'*.

7 48 fictieve studenten kregen als reactie op hun sollicitatie dat door de coronamaatregelen het niet mogelijk was stage te lopen.

Onder 'positieve reactie' hebben we geschaard:

- Uitnodiging.
- Verzoek om meer informatie.
- Uitnodiging nadat andere fictieve student had afgezegd.
- Gemiste oproep.
- Interesse, maar verzoek om later contact te hebben.

De negatieve uitkomst omvat:

- Afwijzing.
- Afwijzing, maar wel in bestand voor volgende keer.
- Geen reactie.

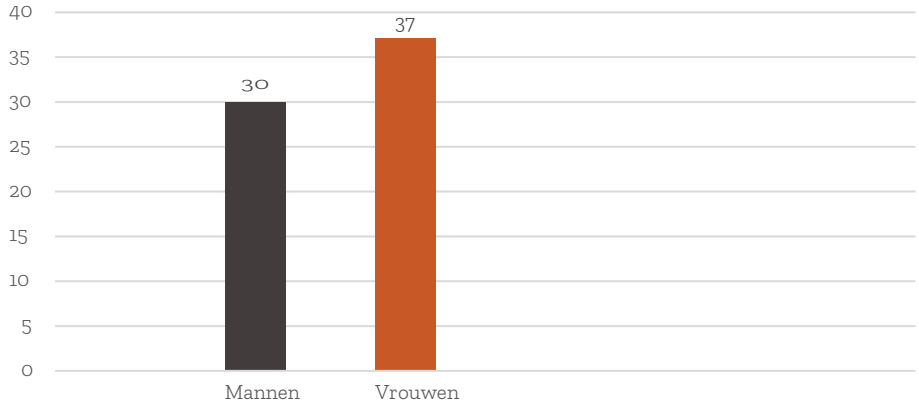
Wanneer we de uitkomsten op deze manier indelen heeft 34% van de fictieve studenten een positieve uitslag gekregen (198 sollicitaties) en 66% een negatieve uitslag (379 sollicitaties).

4.2. Positieve discriminatie van vrouwelijke studenten, vooral in bouw en techniek

Van de 289 mannelijke studenten die solliciteerden op een stageplaats kregen er 92 een positieve uitslag (32%); de overige mannelijke studenten ontvingen dus een negatieve reactie. Van de 288 vrouwelijke studenten die solliciteerden kregen er 106 (37%) een positieve reactie. Tussen mannelijke studenten en vrouwelijke studenten die per saldo met hetzelfde cv reageerden bestaat dus een verschil van 5 procentpunten. De vraag is nu of dit een statistisch significant verschil is: met 95% zekerheid uit te sluiten dat het geen toeval betreft.[8]

Uit onze statistische analyses blijkt er een significant verschil te zijn in de kans op een positieve reactie tussen mannelijke en vrouwelijke studenten. Dit verschil blijft bestaan als we in de analyses rekening houden met de sector van het stagebedrijf waar werd gesolliciteerd, de mbo-instelling waar de fictieve student studeert, de afstand tussen het fictieve woonadres van de student en de stageplek, de omvang van het bedrijf en het geschatte stagetekort voor de opleiding die de student volgt. In figuur 1 zijn de voorspelde kansen[9] op een positieve reactie voor mannelijke studenten en vrouwelijke studenten weergegeven, waarbij rekening is gehouden met de controlevariabelen. Hierdoor verschilt dit iets van de hiervoor genoemde percentages waarbij geen rekening is gehouden met deze variabelen. Mannelijke mbo-studenten hebben met dezelfde kenmerken een kleinere kans uitgenodigd te worden voor een stageplek dan vrouwelijke mbo-studenten.

Figuur 1. Voorspelde kansen op een positieve reactie,[10] naar gender



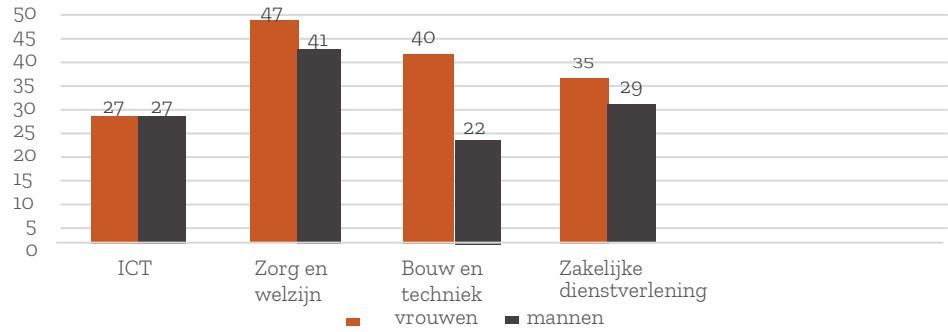
8 Hiervoor voerden we een logistische multi-level analyse uit met callback als afhankelijke variabele en gender als onafhankelijke variabele.

9 Op basis van een statistisch model voorspel je de kans op een gebeurtenis. Het gaat hier dus om de kans dat een man of vrouw een positieve reactie zal krijgen op een sollicitatie, gebaseerd op ons statistische model.

10 In deze analyses is gecontroleerd voor: cv-format, sector, mbo-instelling, afstand tot stageplek, omvang van het bedrijf en geschatte kans op stage.

Uit de literatuur blijkt dat het nadeel (in de literatuur ook wel penalty genoemd) voor mannen in typische vrouwensectoren hoger is dan het nadeel voor vrouwen in typische mannenberoepen op de arbeidsmarkt. We hebben daarom ook gekeken of in ons onderzoek de kansen voor mannen en vrouwen verschillen in de vier sectoren.[11] Overall vinden we geen significant interactie-effect: de kansen van mannelijke studenten en vrouwelijke studenten verschillen niet naar sectoren. In alle sectoren liggen de kansen van vrouwelijke studenten om een positieve reactie te krijgen hoger of gelijk. Echter, de kansen in de sector bouw en techniek zijn wel heel verschillend voor mannelijke studenten en vrouwelijke studenten. Vrouwelijke studenten hebben daar 40 procent kans op een positieve reactie in die sector, voor mannelijke studenten met dezelfde kenmerken ligt dit op 22 procent. Een aparte toets op dit verschil laat wel een significant effect zien. Over het algemeen hebben vrouwelijke studenten in alle onderzochte sectoren dus meer kans op een positieve reactie op hun sollicitatie, maar in de sector bouw en techniek is het verschil extra groot. Mogelijk komt dit door het diversiteitsbeleid van verschillende bedrijven in deze sector waarbij bij gelijke geschiktheid een vrouw voorrang krijgt boven een man. Een andere verklaring betreft subtyping: werkgevers kunnen vrouwen die in deze sector werkzaam zijn extra positieve eigenschappen toeschrijven, met de gedachte dat als je het als vrouwelijke student redt in die mannenwereld, je over flinke capaciteiten moet beschikken.

Figuur 2. Voorspelde kansen op een positieve reactie op de sollicitatie naar een stage voor mannelijke studenten en vrouwelijke studenten, naar sector

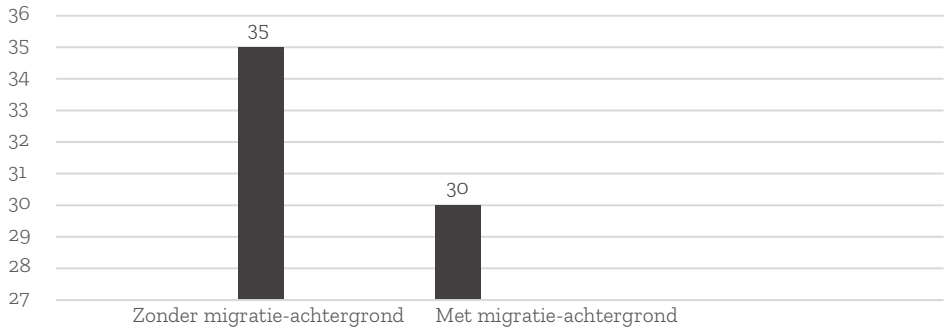


4.3. Minder kans op stage met migratieachtergrond

Ook tussen de studenten met en zonder migratieachtergrond vinden we een verschil van 5 procentpunten. Van de fictieve studenten zonder migratieachtergrond ontving 37 procent een positieve reactie, de fictieve studenten met migratieachtergrond die per saldo solliciteerden met hetzelfde cv kregen in 32 procent van de gevallen een positieve reactie. Het betreft hier een significant verschil, dat blijft bestaan als we controleren voor het cv-format, de mbo-instelling waar de fictieve studenten aan studeren, de sector van het stagebedrijf, de omvang van het bedrijf, de afstand tot de stageplek en het geschatte stagetekort bij de opleiding. Er is dus sprake van etnische discriminatie bij het zoeken naar een stage. De gecorrigeerde voorspelde kansen op een positieve reactie zijn weergegeven in figuur 3.

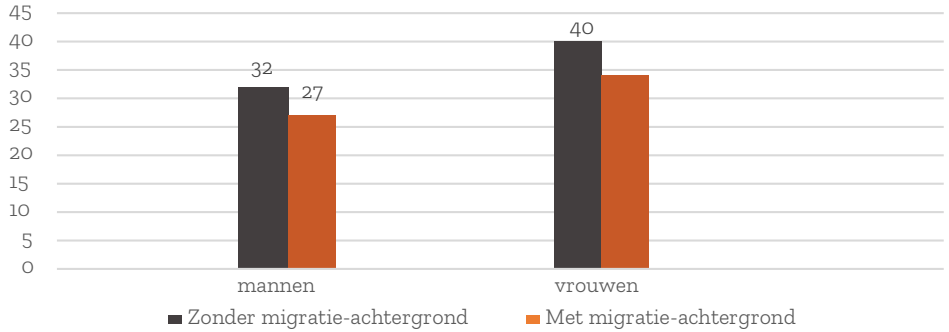
11 Hiervoor voerden we een logistische multi-levelanalyse uit op callback met een interactieterm van gender en sector. Als controlevariabelen werden meegenomen in de analyse: cv-format, de mbo-instelling waar de student studeert, de afstand tot de stageplek, omvang van het bedrijf en het geschatte stagetekort.

Figuur 3. Voorspelde kansen op een positieve reactie op de sollicitatie naar een stage voor mbo-studenten met en zonder migratieachtergrond



Als we de kansen van studenten met en zonder migratieachtergrond uitsplitsen naar mannen en vrouwen, zien we (1) dat studenten zonder migratieachtergrond meer kans hebben op een positieve reactie dan studenten met een migratieachtergrond, of ze nu man of vrouw zijn, en (2) dat vrouwelijke studenten meer kans op een positieve reactie hebben dan mannelijke studenten, ongeacht hun migratieachtergrond.

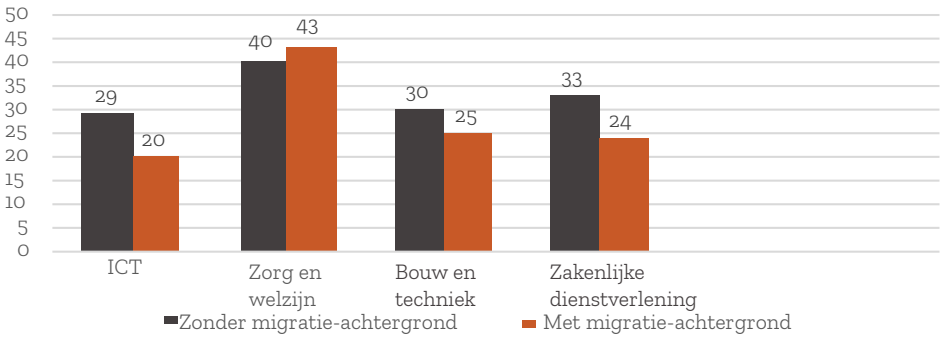
Figuur 4. Voorspelde kansen op een positieve reactie op de sollicitatie naar een stage naar etnische achtergrond[12] voor mannelijke en vrouwelijke studenten



Over het algemeen hebben studenten met een migratieachtergrond minder kans op een positieve reactie (figuur 4.3). Alleen in de sector zorg en welzijn zien we dat de etnische achtergrond van een student niet uitmaakt. Het kleine verschil dat we in deze sector vinden is niet significant.

12 Logistische multi-level analyses gecontroleerd voor cv-format, sector, mbo-opleiding, afstand tot stageplek, omvang van het bedrijf en beschikbaarheid stages.

Figuur 5. Voorspelde kansen op een positieve reactie op de sollicitatie naar een stage voor studenten met en zonder migratieachtergrond,[13] naar sector



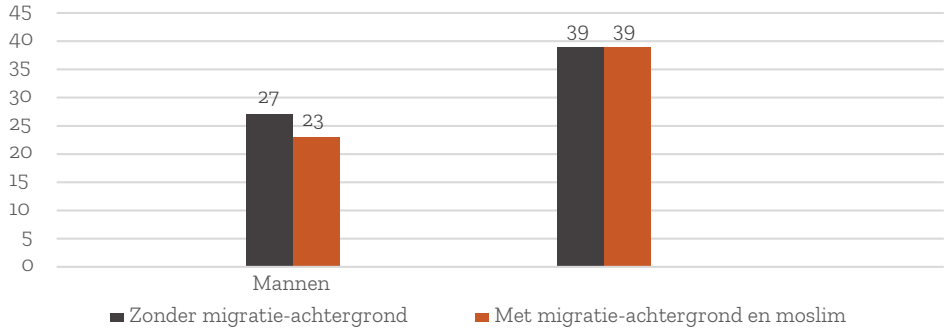
4.4. Moslimdiscriminatie in sector ICT, positieve discriminatie van moslims in zorg en welzijn

Om te kijken of religieuze affiliatie een extra '*penalty*' oplevert voor studenten met een migratieachtergrond, hebben we bij de helft van de studenten die een migratieachtergrond hebben in hun cv aangegeven dat zij vrijwilligerswerk verrichten bij een islamitische organisatie. Dit vrijwilligerswerk kan gezien worden als extra werkervaring. Daarom is bij de gekoppelde studenten zonder migratieachtergrond vergelijkbaar vrijwilligerswerk toegevoegd bij een religieus neutrale organisatie.

In totaal ontvingen de studenten zonder migratieachtergrond (met extra vrijwilligerswerk op hun cv) in 33% van de sollicitaties een positieve reactie. Dit percentage ligt ook op 33% voor de studenten met een migratieachtergrond die hun vrijwilligerswerk verrichten in een islamitische organisatie. Er wordt daarmee geen verschil gemaakt tussen studenten zonder migratieachtergrond en studenten die als moslim gezien kunnen worden.

In sommige onderzoeken blijkt dat vooral moslimvrouwen last hebben van discriminatie. In ons onderzoek vonden we wel een verschil naar gender (vrouwelijke studenten hebben meer kans op een positieve reactie dan mannelijke studenten), maar dit verschilt niet naar hun religieuze achtergrond. Met andere woorden: het maakt niet uit of een vrouwelijke student aangeeft moslim te zijn, hun kansen op een positieve reactie zijn hetzelfde en deze kansen zijn hoger dan de kansen voor mannelijke mbo-studenten, of zij nu moslim zijn of niet.

Figuur 6. Voorspelde kansen op een positieve reactie op de sollicitatie naar een stage naar religieuze achtergrond[14], voor mannelijke studenten en vrouwelijke studenten



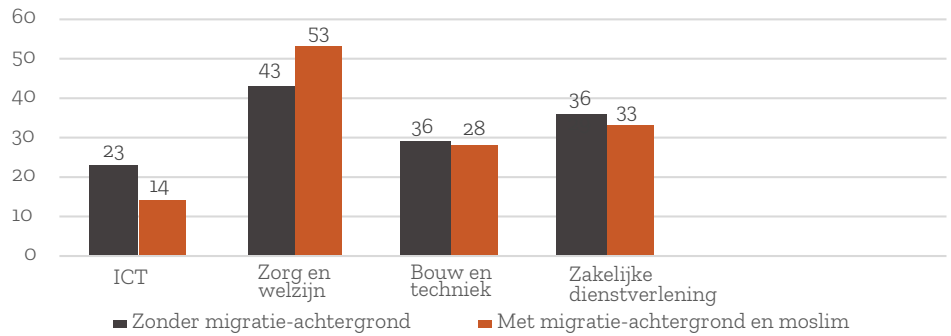
13 Logistische multi-level analyse met controle voor cv-format, gender, mbo-opleiding, afstand tot stageplek, beschikbaarheid stage en de omvang van het bedrijf.

14 Logistische multi-level analyses gecontroleerd voor cv-format, sector, mbo-opleiding, afstand tot stageplek en beschikbaarheid stages en omvang van het bedrijf.

In de sector ICT hebben studenten die moslim zijn minder kans op een positieve reactie dan studenten zonder migratieachtergrond. In de sector zorg en welzijn ligt de kans voor studenten die aangeven moslim te zijn juist hoger dan voor studenten zonder migratieachtergrond. De kansen voor moslims en niet-moslims verschillen niet significant van elkaar in bouw en techniek en in de zakelijke dienstverlening.

Dat we eerder constateerden dat er over het algemeen geen verschil is tussen moslim- en niet-moslimstudenten maskeert dus de verschillen die er bestaan tussen sectoren. Binnen de sector ICT vinden we moslimdiscriminatie, binnen zorg en welzijn positieve discriminatie van moslims.

Figuur 7. Voorspelde kansen op een positieve reactie op de sollicitatie naar een stage voor studenten met en zonder islamitische achtergrond[15], naar sector



15 Logistische multi-level analyse met controle voor cv-format, gender, mbo-opleiding, afstand tot stageplek, beschikbaarheid stage en omvang van het bedrijf.

4.5. Conclusie: discriminatie op de stagemarkt

Met behulp van praktijktesten zijn we nagegaan of er sprake is van objectief vastgestelde discriminatie op de Utrechtse stagemarkt voor mbo-studenten. Dat blijkt zo te zijn. Samenvattend 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 er positieve discriminatie is van moslimstudenten in de sector zorg en welzijn.

VERWEY JONKER Instituut

Deel B

Ervaren discriminatie van mbo-studenten

5 Opzet van de vragenlijst en interviews

In dit hoofdstuk staat de manier waarop we ervaren discriminatie in kaart brengen centraal. We starten met een opzet van de vragenlijst (5.1), gevolgd door de verdiepende interviews met mbo-studenten (5.2).

5.1. De vragenlijst

Het doel van de vragenlijst is om de ervaren discriminatie van mbo-studenten in Utrecht in kaart te brengen. In de vragenlijst is onderscheid gemaakt in het zoeken naar een stage en de stageperiode zelf. Studenten werd gevraagd naar hun ervaringen met hun laatste stage, zowel de zoektocht als de stage zelf. Op die manier wilden we een algemeen beeld schetsen van de ervaringen 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. De vragenlijst is digitaal afgenomen met behulp van Survalyzer. Studenten waren ongeveer 10 minuten bezig met invullen.

Werving

De leden van de begeleidingscommissie die werkzaam zijn bij een mbo-instelling hebben de vragenlijst intern binnen hun mbo-instelling verspreid, bijvoorbeeld via opleidingsdirecteuren. Studenten hebben de vragenlijst bijvoorbeeld in een digitale les ingevuld. Om studenten te motiveren om deel te nemen aan de vragenlijst, hebben we vijf cadeaubonnen verloot van 50 euro.

Respondenten: wie hebben de vragenlijst ingevuld?

In totaal hebben 637 mbo-studenten de vragenlijst ingevuld. 605 studenten hebben hem volledig ingevuld, 32 studenten hebben hem gedeeltelijk ingevuld. We hebben de gedeeltelijk ingevulde vragenlijsten gebruikt als studenten in ieder geval een vraag over ervaren discriminatie hadden beantwoord. In de vragenlijst is gebruikgemaakt van routing (als vragen niet van toepassing waren, kregen studenten deze ook niet). Daardoor verschilt de totale respons per vraag.

Opleiding van de respondenten

Van de 637 studenten geven 338 (53%) aan dat ze aan ROC Midden Nederland studeren, 105 (17%) op Nimeto, 104 (16%) op MBO Utrecht en 90 (14%) op het Grafisch Lyceum.

De meeste studenten zitten in het derde jaar van hun opleiding (231; 36%), gevolgd door tweedejaarsstudenten (192; 30%), vierdejaarsstudenten (134; 21%) en eerstejaarsstudenten (80; 13%).

De grote meerderheid volgt een mbo-opleiding op niveau 4 (537; 84%). Een veel kleinere groep studenten volgt een opleiding op niveau 3 (49; 8%) en niveau 2 (48; 8%). Slechts drie (1%) studenten volgen een opleiding op niveau 1. Meer dan 90% van de studenten volgt een bol-opleiding (577; 91%). Minder dan 10% (55 studenten; 9%) geeft aan een bbl-opleiding te volgen. Enkele studenten hebben deze vraag niet ingevuld of een ander antwoord gegeven.

Ongeveer de helft van de studenten (327; 51%) volgt een opleiding in de richting van Welzijn, zorg en sport.[16] Daarnaast volgt ongeveer een kwart van de studenten (152; 24%) een opleiding in de richting Media, vormgeving en communicatie. Ook studenten van de richting Bouw & interieur (54; 9%) en Economie & ondernemen (45; 7%) zijn redelijk vertegenwoordigd. Andere studenten volgen opleidingen in de richting van ICT, Techniek en Beauty.

Achtergrond van de respondenten

De gemiddelde leeftijd van de mbo-studenten is 19,7 jaar (met een standaardafwijking van 4 jaar). De jongste student die de vragenlijst heeft ingevuld is 16, de oudste is 62 en geeft aan een zij-instromer te zijn. Driekwart van de studenten die de enquête hebben ingevuld is vrouw (471;78%) en 22% man (N = 134). Drie studenten (1%) geven aan dat ze zich geen vrouw of man voelen.

546 (90%) van de studenten is in Nederland geboren. In onze steekproef hebben 182 studenten (29%) een migratieachtergrond en 423 (66%) geen migratieachtergrond. Van 32 studenten (5%) hebben we hier geen informatie over. Binnen de groep studenten met een migratieachtergrond, kunnen er 121 (67%) gerekend worden tot de groep tweede generatie met een migratieachtergrond en 61 (34%) tot de eerste generatie migranten.[17]

16 Deze indeling in studierichtingen is gemaakt op basis van de college-/academienamen van de Utrechtse mbo's.

17 We volgen hierbij de definitie van het CBS. Voor meer informatie zie: Migratieachtergrond (cbs.nl).

De meerderheid van de respondenten geeft aan niet religieus te zijn (58%). De studenten die aangeven wel religieus te zijn, geven voornamelijk aan dat ze christelijk zijn (24%) of islamitisch (16%). Enkelen geven aan joods of hindoeïstisch te zijn of een ander geloof te hebben (zie tabel 5.1). 16 studenten (3%) willen geen antwoord geven op de vraag.

Tabel 5.1. Tot wel geloof reken je jezelf? (N = 608)

Geloof	Aantallen (percentages)[a]
Ik ben niet religieus.	350 (57,6%)
Christelijk.	143 (23,5%)
Islamitisch.	97 (16,0%)
Joods.	1 (0,2%)
Hindoeïstisch.	4 (0,7%)
Ander geloof.	14 (2,3%)

a Door afronding van de percentages komt het totaal percentage hoger uit dan 100%.

Meer dan driekwart van de studenten geeft aan geen chronische aandoening te hebben (80%) (zie tabel 5.2). 14% geeft aan wel een chronische aandoening te hebben, met ongeveer een gelijke verdeling tussen lichamelijke aandoeningen (6%) en psychische aandoeningen (6%).

Tabel 5.2. Heb je een langdurige aandoening? (N = 608)

Langdurige aandoening	Aantallen (percentages)
Ja, vooral lichamelijk.	34 (5,6%)
Ja, vooral psychisch.	36 (5,9%)
Ja, zowel lichamelijk als psychisch.	16 (2,6%)
Wil ik geen antwoord op geven.	35 (5,8%)
Nee.	487 (80,1%)

Op basis van een vraag naar de sekse waartoe studenten zich aangetrokken voelen en hun eigen geslacht, blijkt dat 57 (9,4%) studenten lesbisch, homoseksueel of biseksueel zijn en 78,6% heteroseksueel is. 1% van de studenten voelt zich tot niemand aangetrokken en 11% wil geen antwoord geven op de vraag.

Vergelijking met totale populatie mbo-studenten

Om te bepalen in hoeverre we een representatieve steekproef hebben, zullen we een beknopte vergelijking maken met de totale populatie mbo-studenten. In totaal volgen circa 27.500 studenten een opleiding op een Utrechtse mbo-instelling. De grootte van de instellingen is in aflopende volgorde ROC Midden Nederland (ca. 18.000 studenten), MBO Utrecht (ca. 5000 studenten), Grafisch Lyceum (ca. 2200 studenten) en Nimeto (ca. 1500 studenten). Hieruit volgt dat MBO Utrecht is ondervertegenwoordigd in de vragenlijststeekproef vergeleken met de Utrechtse mbo-populatie.

Het aandeel mannen in het mbo ligt circa 5 procent hoger dan het aandeel vrouwen die een mbo-opleiding volgen. Dit is niet in lijn met onze steekproef, waarin een relatief hoog percentage vrouwen zit. Dit zou kunnen komen door het grote aandeel studenten die een mbo-niveau 4-opleiding volgen, omdat dit een opleiding is die vaker door vrouwen wordt gevolgd. Het percentage studenten dat een bbl-opleiding volgt in onze steekproef, ligt lager dan het landelijk gemiddelde (26%).[18] Circa 55 procent van de studenten in het Utrechtse mbo heeft geen migratieachtergrond. Dit betekent dat er gemiddeld minder studenten met een migratieachtergrond in onze steekproef zijn dan in de totale populatie studenten.

5.2. Semigestructureerde diepte-interviews

Opzet en werving

Het doel van de semigestructureerde diepte-interviews was het verkrijgen van verdiepende informatie over de ervaringen van stagediscriminatie, de impact van de discriminatie en de ondersteuningsbehoeften van de mbo-studenten. We wilden studenten interviewen die discriminatie hadden ervaren op diverse gronden, zoals huidskleur, culturele achtergrond, religie, chronische aandoening of opleidingsniveau.

We hebben studenten geworven voor de interviews op basis van de respons op de vragenlijst. Aan het eind van de vragenlijst konden de studenten invullen of zij met ons in gesprek wilden gaan. Alleen de studenten die hier 'ja' hebben ingevuld zijn meegenomen in de selectie. Daarnaast hebben we zowel studenten geïncludeerd die discriminatie hadden ervaren als studenten die daarover twijfelden. We hebben bewust geen studenten geselecteerd die geen discriminatie hadden ervaren, omdat het doel van de interviews was met studenten de ervaren discriminatie en de gevolgen te bespreken. Uiteindelijk zijn studenten geselecteerd die aangegeven hadden discriminatie te hebben ervaren op basis van: gender, chronische beperking, opleidingsniveau en etniciteit. Als tegemoetkoming voor hun deelname aan de interviews ontvingen de geïnterviewden een cadeaubon van 10 euro.

Participanten

In totaal zijn vijftien interviews[19] digitaal via Microsoft-Teams afgenomen. Bij één participant is het interview schriftelijk afgenomen. Dertien geïnterviewde studenten waren vrouw. De gemiddelde leeftijd van de participanten lag hoger dan het gemiddelde van de mbo-populatie, namelijk op 23 jaar. De jongste participant was 16 jaar en de oudste 35 jaar. Het overgrote deel van de participanten volgde een mbo-niveau 4-opleiding (twaalf studenten). Deze opleiding werd het meest gevolgd op het ROC Midden Nederland of (het) Nimeto. De meest voorkomende sector is de sector Media, vormgeving en communicatie (zeven studenten) gevolgd door de sector Welzijn, zorg & sport (vier studenten).

18 Voor meer informatie zie: Feiten en cijfers | SBB (s-bb.nl)

19 In totaal zijn 16 digitale interviews afgenomen. Tijdens één van de interviews werd de respondent geëmotioneerd en vertelde een ongestructureerd verhaal. We hebben daarom besloten om dit interview niet mee te nemen in de analyses.

6 Ervaren discriminatie van mbo-studenten

In dit hoofdstuk beschrijven we de ervaringen met discriminatie vanuit het perspectief van mbo-studenten. We doen dit op basis van de vragenlijst die is uitgezet in vier verschillende Utrechtse mbo-instellingen. In totaal hebben 637 studenten deze vragenlijst ingevuld (zie hoofdstuk 5). Per thema geven we met behulp van de data uit de 16 afgenomen interviews verdieping aan de resultaten (zie paragraaf 5.2).

Achtergrond

We richten ons in dit hoofdstuk op discriminatie die studenten ervaren hebben bij het zoeken naar een stage (paragraaf 6.1) en tijdens de stage (paragraaf 6.2). Hierbij gaan we, anders dan bij de praktijktesten, uit van wat studenten zelf onder discriminatie verstaan. In de vragenlijst is een korte omschrijving gegeven van wat er doorgaans onder het concept wordt verstaan, maar het perspectief van de mbo-student staat in dit hoofdstuk nadrukkelijk centraal. De discriminatie die studenten ervaren hoeft dus niet (juridisch) bewijsbaar of zelfs strafbaar te zijn. Het gaat om de mate waarin studenten deze ervaringen hebben, hoe deze ervaringen eruit zien en wat de ervaringen voor gevolgen hebben. We verwijzen hierbij nogmaals naar het Thomas-theorema dat we ook in de inleiding van dit rapport aanhaalden: if men define situations as real, they are real in their consequences.

In de vragenlijst zijn concrete situaties aan studenten voorgelegd met de vraag of zij deze situatie hebben meegemaakt en zo ja, of zij dachten dat discriminatie daarbij een rol speelde (zie bijlage 3 voor de vragenlijst). Er is bijvoorbeeld aan studenten gevraagd 'Heb je meegemaakt dat een bedrijf zei dat een stage niet meer beschikbaar was?' Studenten die hierop bevestigend antwoordden kregen als vervolgvraag of zij dachten dat dit met discriminatie te maken had. Op deze wijze worden de situatie zelf en de beoordeling van de situatie uit elkaar getrokken. Door uit te gaan van concrete vraagstellingen zijn betere schattingen mogelijk van ervaren discriminatie dan door middel van abstracte vragen (Andriessen et al., 2015; Wittebrood, 2006). Studenten konden op de vraag naar discriminatie kiezen tussen drie antwoorden: ja, nee, ik twijfel. De laatste antwoordcategorie is toegevoegd om recht te kunnen doen aan de gevoelens van twijfel en onzekerheid die ervaringen met discriminatie omgeven. Het is vaak erg lastig zeker te weten of het gaat om discriminatie, waardoor studenten terughoudend kunnen zijn de eigen ervaringen als discriminatie te benoemen. Voor deze studenten biedt de 'twijfelcategorie' uitkomst.

Opzet van het hoofdstuk

We hebben het hoofdstuk onderverdeeld in vier paragrafen. Het zoeken naar een stage staat centraal in paragraaf 6.1. In paragraaf 6.2 beschrijven we de ervaringen van studenten tijdens de stage. In beide paragrafen gaan we in op de gevolgen die deze ervaringen voor de student hebben (gehad). Vervolgens gaan we in op de ondersteuningsbehoeften van studenten en hoe ze de ondersteuning vanuit de onderwijsinstellingen ervaren (paragraaf 6.3). We sluiten het hoofdstuk af met de conclusies (paragraaf 6.4).

6.1. Zoeken naar een stage

Hoe zoeken studenten naar een stage?

Studenten combineren verschillende methoden om een stage te vinden.[20] Tabel 6.1 geeft verschillende methoden weer en de mate waarin studenten aangeven gebruik te maken van deze methoden. Meer dan de helft van de studenten (60%) zoekt op internet naar beschikbare stages, bijvoorbeeld via Stagemarkt.nl. Daarnaast bellen veel studenten (49%), schrijven ze brieven (35%) en vragen ze rond bij familie en bekenden (31%). Ook hebben mentoren/beroepspraktijkvorming (bpv)-docent (24%) of iemand anders van school (14%) studenten geholpen bij het zoeken van een stage. Bijna een op de zes studenten geeft aan langs te gaan bij bedrijven (17%). Bij de categorie 'anders' worden bijvoorbeeld netwerklunches en startpunt Amsterdam genoemd.

Tabel 6.1. Wat heb je allemaal gedaan om een stageplek te zoeken? (N=614)

Antwoordmogelijkheden	Aantallen (percentages)
Gezocht op internet naar beschikbare stages (bijv. stagemarkt.nl).	368 (59,9%)
Ik heb gebeld naar bedrijven om te vragen er een stageplek beschikbaar was.	303 (49,3%)
Ik heb brieven geschreven naar bedrijven om te vragen of er een stageplek beschikbaar was.	215 (35,0%)
Rondgevraagd bij mijn familie en bekenden.	190 (30,9%)
Ik heb contact opgenomen met bedrijven van de stageadressenlijst van school (van je bpv'er of mentor).	160 (26,1%)
Hulp gevraagd aan mijn mentor of bpv'er	137 (22,3%)
Ik ben bij bedrijven langsgegaan om te vragen of er een stageplek beschikbaar was.	105 (17,1%)
School heeft de stage gezocht.	84 (13,7%)
Via hetzelfde bedrijf als mijn vorige stage.	7 (1,7%)
Via mijn (huidige) werk(gever).	7 (1,7%)
Anders, namelijk...	15 (2,4%)

Noot: Bij deze vraag konden meerdere antwoorden gegeven worden.

Ook in de interviews zien we deze verschillende methoden terugkomen. Hieruit blijkt dat studenten reflecteren op het succes van de gebruikte zoekmethode en deze waar nodig bijstellen. Als zij eerst een e-mail stuurden naar een potentieel stagebedrijf, besluiten ze bij uitblijven van een positief resultaat om bijvoorbeeld direct langs te gaan. De studenten zijn hiermee geneigd hun zoekhouding te veranderen richting een meer proactieve houding. Sommige studenten die discriminatie hebben ervaren bij het zoeken zijn selectiever gaan zoeken. Zo zien we dat studenten met een chronische aandoening een professioneel bedrijf zoeken dat expliciet rekening houdt met de chronische aandoeningen van de medewerkers. Ook zien we dat studenten die vanwege hun culturele achtergrond discriminatie ervaren bij het zoeken, eerder op zoek gaan naar bedrijven waarvan het personeelsbestand cultureel divers is en/of naar een bedrijf waarvan de eigenaar dezelfde (etnisch-culturele) achtergrond heeft als de student.

20 23 studenten hebben aan de start van de vragenlijst aangegeven dat ze nog niet naar een stage hebben gezocht en hebben daarom alleen de achtergrondvragen beantwoord. Deze groep studenten is in de rest van de analyses niet meegenomen. Een kleine groep studenten (45; 7%) die de vragenlijst heeft ingevuld, heeft nog geen stage gevonden. (vervolg) Deze groep bestaat vooral uit tweede- en derdejaarsstudenten die een bol-opleiding volgen op niveau 4 in de richting Zorg, welzijn en sport. Ze geven aan wel een tijd op zoek te zijn/activiteiten ondernomen te hebben. Deze groep is dus wel meegenomen bij de ervaringen met stages zoeken, maar vanzelfsprekend niet bij de ervaringen tijdens de stage.

Algemene ervaringen met het zoeken van een stage

Bijna de helft van de studenten (44%) vond het makkelijk om een stage te vinden. Ongeveer een kwart geeft aan het moeilijk te hebben gehad in de zoektocht naar een stage (26%). De overige studenten vonden het niet specifiek makkelijk of moeilijk (30%). Uit de interviews maken we op dat studenten die het moeilijk hebben gehad, aangeven dat het niet ontvangen van een reactie op hun sollicitatie bijdraagt aan de frustratie die ze ervaren en dat dat ook als een afwijzing voelt.

"Ik vond het heel moeilijk, ik kreeg een paar keer geen antwoord of werd niet aangenomen."

■ Vierdejaarsstudent, mbo niveau 4, vrouw, 20 jaar.

Tegelijkertijd is geen reactie krijgen op een sollicitatie voor veel studenten de realiteit die ze inmiddels hebben geaccepteerd. Veel studenten gaan er nog wel achteraan door nogmaals een e-mail te sturen of te bellen naar het bedrijf. Wanneer de studenten een negatief antwoord op hun sollicitatie ontvangen, wordt de reden van de afwijzing niet altijd benoemd door het bedrijf. Bij een afwijzing noemen bedrijven vaak algemene redenen waarom ze geen stagiair kunnen aannemen, zoals: geen tijd, geen vacature of de veranderde situatie vanwege corona. Persoonlijke redenen voor afwijzingen die we voorbij zien komen, zijn het gebrek aan ervaring van de student, gebrekkige taalvaardigheid en gezondheidsproblemen. Wanneer de studenten worden uitgenodigd voor een sollicitatie- of kennismakingsgesprek leidt dit in de meeste gevallen tot een positief resultaat.

Zoekduur in aantal maanden en in aantal sollicitatiebrieven

We vroegen studenten ook aan te geven hoeveel tijd het hun kostte een stageplek te vinden, hoeveel brieven ze hebben geschreven én hoeveel sollicitatiegesprekken ze hebben gevoerd. Ook hier ging het om de laatste stage die ze hebben gevolgd of nu nog steeds volgen. Ongeveer de helft van de studenten (47%) heeft minder dan een maand gezocht, een derde van de studenten (33%) heeft tussen de één en drie maanden nodig gehad en ongeveer een vijfde van de studenten (20%) had meer dan drie maanden nodig of heeft nog steeds geen plek kunnen vinden (zie Tabel 6.2).

Tabel 6.2. Hoe lang heb je gezocht voordat je een stageplek vond? (N = 614)

Antwoordmogelijkheden	Aantallen (percentage)
Minder dan 1 maand.	287 (46,7%)
1-3 maanden.	205 (33,4%)
Meer dan 3 maanden.	77 (12,5%)
Ik heb nog geen stageplek gevonden.	45 (7,3%)

Wat betreft het aantal sollicitatiebrieven zien we dat een groot deel van de studenten aangeeft een stageplek te hebben gevonden na het sturen van 1-5 brieven (40%) (zie tabel 6.3). 17% heeft 5-10 brieven gestuurd en 10% tussen de 10 en 20 brieven. Als studenten eenmaal op gesprek mogen komen, wordt 82% binnen vijf gesprekken aangenomen.

Tabel 6.3. Hoeveel sollicitatiebrieven heb je verstuurd voordat je een stageplek vond? (N =569)

Antwoordmogelijkheden	Aantallen (percentage)
1-5 brieven.	230 (40,4%)
5-10 brieven.	98 (17,2%)
10-20 brieven.	59 (10,4%)
Meer dan 20 brieven.	24 (4,2%)
Ik heb geen brieven geschreven, maar op een andere manier een stage gevonden.	158 (27,8%)

Verschillen tussen groepen in het zoeken naar een stage

Uit de analyses van de vragenlijst blijkt dat er verschillen zijn in het zoeken naar een stage tussen groepen mbo-studenten (in bijlage 4 staan de analyses uitgewerkt). We vinden verschillen op basis van gender, chronische aandoening en opleidingsniveau. Vrouwen zijn langer bezig met zoeken dan mannen. Tegelijkertijd voeren mannen meer gesprekken dan vrouwen voordat ze een stageplek hebben gevonden. Studenten met een chronische aandoening zijn langer bezig met het vinden van een stage dan studenten zonder chronische aandoening. Wat betreft opleidingsniveau zien we dat studenten met een mbo-niveau 4-opleiding langer aan het zoeken zijn naar een stage dan studenten uit niveau 2 en 3.

We vinden geen verschillen tussen studenten op basis van religie en seksuele oriëntatie in hun zoektocht naar een stage. Ook vinden we geen significante verschillen tussen studenten met en zonder migratieachtergrond in duur en het aantal opgestuurde brieven. Dit is niet in overeenstemming met eerdere onderzoeken waarin studenten met een migratieachtergrond langer op zoek waren naar een stage en meer brieven moesten schrijven (Van Engelshoven, 2018). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat we in dit onderzoek gevraagd hebben naar de laatste stage. In onze steekproef zitten vooral ouderejaars mbo-studenten, die mogelijk deels andere strategieën inzetten om een stage te vinden.

6.1.1. *Ervaren discriminatie bij het zoeken naar een stage*

We hebben studenten situaties voorgelegd en gevraagd of bepaalde ervaringen die ze hadden naar hun idee/ervaring samenhangen met discriminatie (tabel 6.4.). 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.

Tabel 6.4. Ervaringen van mbo-studenten bij het zoeken naar een stage en in hoeverre ze denken dat er sprake was van discriminatie (N=614)

	Ervaren als discriminatie	**Twijfel of het discriminatie was**	**Meegemaakt, maar niet als discriminatie ervaren**	**Situatie niet meegemaakt**
Geen antwoord op een brief/telefoontje toen je zocht naar een stage.	4,6%	11,7%	41,5%	42,2%
Meegemaakt dat een bedrijf zei dat een stage niet meer beschikbaar was.	5,7%	10,3%	42,3%	41,7%
Meegemaakt dat je niet op gesprek mocht komen.	3,7%	4,4%	15,6%	76,3%

We zien dat ongeveer een op de twintig studenten het uitblijven van een antwoord op hun sollicitatie in verband brengt met discriminatie. Dit aandeel is vergelijkbaar met de situatie dat een bedrijf zegt dat een stage niet meer beschikbaar is. Een aanzienlijk groter deel van de studenten (1 op de 10) geeft aan te twijfelen of er discriminatie in het spel is. Dit geeft aan dat studenten wel vermoedens hebben dat er zoiets aan de hand kan zijn, maar dat ze andere verklaringen niet uitsluiten. Ook vermoedens van discriminatie kunnen negatieve effecten hebben op het welbevinden van studenten (Andriessen et al., 2020). Bijna 4 procent van de studenten denkt dat zij niet op gesprek mochten komen vanwege discriminatie. Een ongeveer even groot deel twijfelt of dit te maken had met discriminatie.

Met name studenten met een Nederlandse achtergrond die discriminatie ervaren (of twijfelen) vinden de definitie van discriminatie soms te zwaar en weten niet zo goed of ze de eigen ervaring wel als zodanig moeten categoriseren. Het begrip discriminatie wordt vaker gekoppeld aan uitsluiting op grond van de etnische of culturele achtergrond en racisme.

"Omdat je, denk ik, toch een soort van denkt dat je je aanstelt. En als ik aan discriminatie denk, denk ik toch meer aan op basis van achtergrond of geloof en dat heb ik niet. Daardoor voelt het een beetje alsof het niet 'echt' is voor ons. Dat er vast veel ergere vormen zijn, en dat dat van ons dan slechts vervelend is."

■ **Derdejaarsstudent, mbo niveau 4, vrouw, 25 jaar.**

"Ik had het toen wel zo een beetje opgevat als discriminatie, maar ik vind het ook lastig. Ik denk dat ik makkelijker ergens voor word uitgenodigd of word aangenomen dan iemand van een andere cultuur en dat vind ik dan lastig met discriminatie. Als ik kijk naar hoe ik het ervaar dan is het dat het niet voelt alsof je echt gediscrimineerd bent. Meer alsof je aangevallen bent, maar meer niet."

■ **Tweedejaarsstudent, mbo niveau 4, vrouw, 16 jaar.**

De twijfel of een ervaring discriminatie is of niet, is minder vaak aanwezig wanneer we kijken naar de ervaringen bij de sollicitatiegesprekken (tabel 6.5.). Het aandeel studenten dat aangeeft discriminatie te hebben ervaren is iets hoger bij afwijzing na een sollicitatiegesprek dan bij de zoektocht naar een stage.

Tabel 6.5. Ervaringen van mbo-studenten die een sollicitatiegesprek hebben gehad en in hoeverre ze denken dat er sprake was van discriminatie (N=358)

	Ervaren als discriminatie	Twijfel of het discriminatie was	Meegemaakt, maar niet als discriminatie ervaren	Situatie niet meegemaakt
Onvriendelijk behandeld tijdens het sollicitatiegesprek.	5,6%	1,7%	5,6%	87,1%
Afgewezen na het sollicitatiegesprek.	6,9%	5,3%	16,8%	71%

Discriminatiegronden

Aan de studenten die aangeven discriminatie te hebben ervaren of daarover twijfelen, hebben we gevraagd op welke grond dat is geweest (zie tabel 6.6). Studenten konden bij deze vraag meerdere antwoorden geven. De meest voorkomende grond is het opleidingsniveau (40%). Daarnaast ervaren studenten discriminatie op basis van het land waar hun (groot)ouders geboren zijn (29%), geloof (28%), hun kleding en/of uiterlijk (27%) en huidskleur (21%). Bij 'anders namelijk' worden voorbeelden genoemd als het Nederlands taalgebruik.

Tabel 6.6. Aard van de ervaren discriminatie[1] (N=150)

Niveau van je opleiding.	60 (40,0%)
Land waar jij of jouw (groot)ouders geboren zijn.	44 (29,3%)
Geloof.	42 (28,0%)
Kleding/uiterlijk.	40 (26,7%)
Huidskleur.	32 (21,3%)
Geslacht (bijvoorbeeld omdat je man, vrouw of transgender bent).	23 (15,3%)
Andere leerbehoefte (bijvoorbeeld door dyslexie).	10 (6,7%)
Chronische aandoening.	8 (5,3%)
Seksuele oriëntatie (bijvoorbeeld omdat je homoseksueel bent).	3 (2,0%)
Leeftijd.	3 (0,5%)
Overig (Anders, namelijk en weet ik niet).	(6,3%)

Noot: Bij deze vraag konden meerdere antwoorden gegeven worden, vandaar dat de percentages niet optellen tot 100.

Ter illustratie hebben we hieronder een aantal citaten opgenomen van studenten die we hebben gesproken tijdens de diepte-interviews. De respondenten beschrijven hun discriminatie-ervaring op basis van etniciteit, geloof en opleidingsniveau.

Deze student beschrijft haar ervaring met betrekking tot reacties die ze krijgt vanwege haar Marokkaanse achtergrond:

"Het is wel vaker gebeurd dat ik ergens niet werd aangenomen vanwege mijn naam. Of als ik langskom dat ze tegen mij zeggen 'ow, gelukkig...je lijkt niet Marokkaans'. Dan is het alleen al de 'gelukkig'...."

■ **Vierdejaarsstudent mbo niveau 4, vrouw, 19 jaar.**

Deze student beschrijft haar ervaring tijdens de sollicitatieprocedure in verband met haar religieuze achtergrond:

"Het gesprek ging heel goed en achteraf zei de stagebegeleidster: 'Ik denk dat je bent aangenomen'. Daarna kreeg ik een mail met 'mag ik je nog een aantal vragen via Facetime vragen?' Tijdens dit gesprek vroeg ze 'we hebben hier ook homo's werken'. Ik was best verbaasd, want ik heb daar helemaal geen probleem mee en dat heb ik ook aangegeven. Die mevrouw zei ook nog 'we hebben hier ook een Turk werken en die zegt ook dingen over zijn eigen volk'. (...) Verder vroeg ze naar mijn kleding en ik had aangegeven dat ik lange rokken draag tot mijn enkels, vanwege mijn geloof. Toen vroeg ze ook 'draag je ook blote voeten'. Ik draag gewoon schoenen en in de zomer misschien slippers, dan heb ik blote voeten, ja. Bij dat bedrijf moest ik netjes aangekleed zijn, want de klanten zouden de stagiaires als eerste zien bij binnenkomst in de zaak. In dat gesprek zei ze 'we gaan vragen of het lukt met de stage'. Wat ik toen zag was een vrouw op de achtergrond van de Facetime en zij wist niet dat ik haar zag, maar zij knikte 'nee' naar de collega met wie ik sprak. De mevrouw met wie ik had gesproken belde mij terug en vertelde dat ik toch niet beschikte over de juiste vaardigheden. Dit was een gekke reactie, want ik had (in dat gesprek, red.) nooit over mijn vaardigheden gesproken."

■ **Vierdejaars student mbo niveau 4, vrouw, 20 jaar.**

Deze student werd verteld dat ze vanwege haar opleidingsniveau veel begeleiding nodig zou hebben en om die reden werd afgewezen:

"Nee we doen het toch niet, want je hebt niveau 2 en dan ben je dom en dan moeten we je te veel begeleiden (...) en dat kost ons ook veel meer tijd."

■ **Eerstejaars student, mbo niveau 2, vrouw, 18 jaar.**

Gevolgen ervaren discriminatie bij het zoeken naar een stage

We hebben onze respondenten gevraagd wat de impact is geweest van de ervaren discriminatie op de voortgang van hun opleiding en hun welbevinden.

Een op de vijf de studenten die discriminatie heeft ervaren bij het zoeken naar een stage geeft aan studievertraging te hebben opgelopen (19%). Enkele studenten zijn gestopt met hun opleiding (1%) (tabel 6.7.). De discriminatie--ervaring zorgt voor gevoelens van eenzaamheid bij ongeveer een vierde van de studenten (23%). De ervaring heeft voor een deel van de studenten ook impact op het toekomstbeeld. Bijna de helft van de studenten (46%) heeft minder vertrouwen in het vinden van een baan na ervaren discriminatie bij het zoeken naar een stage. We zien dat een deel van de studenten (20%) gedemotiveerd raakt en hierdoor minder zin heeft om hun best te doen op school. Daartegenover staat dat meer dan de helft van de studenten (53%) meer hun best is gaan doen op school nadat ze geconfronteerd zijn met discriminatie (tabel 6.8.).

Uit de interviews zien we voorbeelden van studenten die de handdoek in de ring gooien omdat ze lang naar een stage op zoek zijn geweest en nergens zijn aangenomen. Dit zorgt ervoor dat studenten een deuk oplopen in hun zelfvertrouwen.

"(...) ik ben een jaar bezig geweest met zoeken. Ik heb dertig bedrijven benaderd en ben nergens aangenomen. Uiteindelijk dacht ik 'ik wil geen stage meer lopen'."

■ **Vierdejaarsstudent, mbo niveau 4, vrouw, 20 jaar.**

"Ik raakte gedemotiveerd omdat ik steeds geen reactie terug kreeg en de laatste keer dat ik langs was geweest kreeg ik te horen 'je bent niet degene die we zoeken en je bent niet goed genoeg', dus toen dacht ik nu wil ik liever niet meer langs gaan."

■ **Tweedejaarsstudent mbo niveau 4, vrouw, 16 jaar.**

Tabel 6.7. Als gevolg van discriminatie ... (N = 144)

	Ja	Nee
Heb ik studievertraging opgelopen .	28 (19,4%)	116 (80,6%)
Ben ik gestopt met mijn opleiding.	4 (0,6%)	140 (97,2%)
Volg ik een opleiding onder mijn niveau.	19 (13,2%)	125 (86,8%)

Tabel 6.8. Als gevolg van discriminatie ... (N = 136)

	(Helemaal) mee oneens	Neutraal	(Helemaal) mee eens
Doe ik minder goed mijn best.	79 (58,1%)	30 (22,1%)	27 (19,9%)
Voel ik me minder veilig op mijn opleiding.	86 (63,2%)	25 (18,4%)	25 (18,3%)
Voel ik me meer verbonden met mensen die dezelfde achtergrond hebben als ik.	37 (27,2%)	30 (22,1%)	69 (50,7%)
Ben ik meer mijn best gaan doen voor mijn opleiding.	33 (24,3%)	31 (22,8%)	72 (52,9%)
Denk ik minder kans te maken op een baan.	47 (34,6%)	27 (19,9%)	62 (45,6%)
Voel ik me eenzaam.	70 (51,4%)	35 (25,7%)	31 (22,8%)

6.2. Ervaringen tijdens de stageperiode

Aan de mbo-studenten (N=553) die aangeven dat ze nu met een stage bezig zijn of stage hebben gelopen, hebben we een aantal vragen gesteld over hoe ze hun stage ervaren. Daarnaast hebben we gevraagd of ze discriminatie op hun stageplek hebben ervaren en wat de impact van die ervaringen is.

6.2.1. Algemeen oordeel over de stage

Studenten beoordelen hun stage over het algemeen met een ruime voldoende (7,4). Zij zijn ook tevreden over de mate waarin hun stage aansluit bij hun opleiding (82%). Maar een klein deel van de studenten beoordeelt deze aansluiting als negatief (4%). Een ruime meerderheid is tevreden over de werkzaamheden die ze tijdens hun stage doen (70%). Een kleine groep studenten is daar ontevreden over (11%). Ook wat betreft de begeleiding die ze krijgen tijdens hun stage vanuit het leerwerkbedrijf geeft ongeveer driekwart van de studenten (76%) aan daar tevreden over te zijn.

Een belangrijk deel van de studenten voelt zich echter niet helemaal thuis op de stage. Bijna een derde van de studenten (31%) geeft aan dat ze op stage niet zichzelf kunnen zijn. Een geïnterviewde respondent beschrijft dit als volgt:

"Ik kon totaal niet mijzelf zijn. Voor mij was het zwaar en uitputtend. Je moet de hele dag lachen. Ik moest met ze praten en ik vond het helemaal niet leuk met ze."

■ **Vierdejaarsstudent, mbo niveau 4, vrouw, 19 jaar.**

6.2.2. Ervaren discriminatie tijdens de stage

Net als bij het zoeken naar een stage, hebben we studenten een aantal situaties voorgelegd die ze mogelijk hebben meegemaakt tijdens hun stage. Daarna

hebben we gevraagd in hoeverre ze denken dat dit te maken heeft met discriminatie (tabel 6.9.).

Tabel 6.9. Ervaringen van mbo-studenten tijdens de stage en in hoeverre ze denken dat er sprake was van discriminatie

	Ervaren als discriminatie	Twijfel of het discriminatie was	Meegemaakt, maar niet als discriminatie ervaren	Situatie niet meegemaakt
Uitgescholden of gepest door andere werknemers of je stagebegeleider. (N = 547)	1.8%	0.5%	1.5%	96.2%
Werknemers of stagebegeleider hebben kwetsende grappen gemaakt. (N = 547)	4,0%	0,7%	4,9%	90,4%
Onvriendelijk behandeld door andere werknemers of je stagebegeleider. (N = 547)	2,7%	2,9%	11,2%	83,2%
Vervelende of saaie werkzaamheden doen. (N = 546)	2,7%	4,9%	31,0%	61,4%
Werkzaamheden werden vaker gecontroleerd dan die van andere stagiairs of werknemers. (N = 546)	2,9%	3,5%	8,8%	84,8%

Ongeveer een achtste van de mbo-studenten (68 individuele studenten van de 546 respondenten) in onze studie heeft aangegeven tijdens hun stage in *één of meerdere situaties discriminatie te hebben ervaren óf hierover te twijfelen.* Het gaat vooral om kwetsende grappen, beledigende opmerkingen en uitgescholden worden. Een participant vertelt over een ervaring die ze heeft meegemaakt met haar stagebegeleider:

"Ik heb kader gedaan en kan niet zo goed leren. Moet het vooral hebben van mijn handen en creativiteit. Toen kreeg ik te horen van mijn stagebegeleider dat het vaker zo is dat Marokkaanse mensen vaak minder scoren. (...) Dus omdat ik Marokkaans ben, heb ik een lager IQ en ben ik dommer volgens hem..."

■ **Vierdejaarsstudent, mbo niveau 4, vrouw, 19 jaar.**

Een andere student moest bepaalde klusjes vaker doen omdat werd verondersteld dat zij daar goed in zou zijn vanwege haar huidskleur.

"Bijvoorbeeld klusjes die ik moest doen. Ik moest meer schoonmaken dan anderen, want daar waren 'wij' goed in. Ik was sowieso boos want er zijn genoeg donkere mensen (die geen schoonmaker zijn, red.) en toch wordt er gepraat met 'jullie'."

■ **Derdejaarsstudent, mbo niveau 4, vrouw, 23 jaar.**

We zien verder dat studenten vervelende ervaringen niet per definitie toeschrijven aan discriminatie. Het grootste deel geeft aan dat deze ervaringen niet gerelateerd zijn aan discriminatie. Wanneer het gaat om kwetsende grappen en uitgescholden worden, door andere werknemers of de stagebegeleider, zien we dat studenten dit ongeveer even vaak als discriminatie en als geen discriminatie categoriseren.

Een deel van de studenten heeft te maken gehad met vervelende situaties, maar weet niet zeker of dat discriminatie was. Ze vinden het woord ergens te zwaar en weten niet zo goed of wat ze hebben meegemaakt ook op die manier moet worden geduid (zie ook 6.1.2.). Harde en/of openlijke discriminatie komen de studenten nauwelijks tegen. Vaak blijft er na een vervelende situatie bij de studenten de twijfel in hoeverre de reactie van de ander te maken heeft met de culturele achtergrond, huidskleur, geslacht of een ander identiteitskenmerk.

"Ik heb het er met mijn mede-stagiaires over gehad dat ik me anders behandeld voelde dan hen qua nare ervaringen. Die zeiden dat zij ook zagen dat het bij mij erger was (...). Toen pas dacht ik: wow, is dit discriminatie?"

■ **Vierdejaarsstudent, mbo niveau 4, vrouw, 20 jaar.**

Een vrouwelijke participant die stage liep in een typisch mannenberoep beschrijft haar ervaring als volgt:

"Ik had het idee dat er weinig aandacht aan mijn stage werd geschonken. (...) Ik weet niet of het echt met discriminatie te maken had, omdat dat niet recht in je gezicht tegen je wordt gezegd. Wel had ik het gevoel dat ik er niet helemaal toe deed bij deze 'mannen onder elkaar'."

■ **Derdejaarsstudent, mbo niveau 4, vrouw, 25 jaar.**

Discriminatiegronden tijdens de stage

Aan studenten die discriminatie hebben ervaren tijdens hun stage, hebben we gevraagd om welke discriminatiegrond(en) het daarbij ging (tabel 6.10.). 'Het land waar mijn (groot)ouders zijn geboren' (34%) werd het vaakst genoemd door de respondenten. De overige gronden die veel worden genoemd, zijn het niveau van de opleiding (28%), kleding/uiterlijk (28%), geloof (28%) en huidskleur (22%). Bij 'anders namelijk' worden voorbeelden genoemd als 'gedrag', 'omdat je nieuw bent' en de Nederlandse taal.

Tabel 6.10. Aard van de ervaren discriminatie[1] (N = 68)

Land waar jij of jouw (groot)ouders geboren zijn.	23 (33,8%)
Niveau van je opleiding.	19 (27,9%)
Kleding/uiterlijk.	19 (27,9%)
Geloof.	19 (27,9%)
Huidskleur.	15 (22,1%)
Geslacht (bijvoorbeeld omdat je man, vrouw of transgender bent).	11 (16,2%)
Andere leerbehoefte (bijvoorbeeld door dyslexie, autisme, ADHD).	10 (14,7%)
Het zijn van een stagiair.	6 (8,8%)
Chronische aandoening (bijvoorbeeld lichamelijk).	4 (5,9%)
Seksuele oriëntatie (bijvoorbeeld omdat je homoseksueel bent).	2 (2,9%)
Overig (Anders, namelijk en weet ik niet).	10 (12,1%)

Noot: Bij deze vraag konden meerdere antwoorden gegeven worden, vandaar dat de percentages niet optellen tot 100.

Gevolgen ervaren discriminatie tijdens de stage

Ook hier hebben we onze respondenten gevraagd wat de impact is geweest van de ervaren discriminatie tijdens de stage op de voortgang van hun opleiding/stage en hun welbevinden.

Ongeveer een op de vijf studenten geeft aan dat zij studievertraging hebben opgelopen vanwege discriminatie tijdens de stage. Ongeveer 15% is gestopt met zijn of haar stage als gevolg van de discriminatie-ervaring. Twee studenten zijn gestopt met hun opleiding (tabel 6.11.).

Tabel 6.11. Als gevolg van discriminatie ... (N = 68)

	Ja	Nee
Heb ik studievertraging opgelopen.	14 (20,6%)	54 (79,4%)
Ben ik gestopt met mijn stage.	10 (14,7%)	58 (85,3%)
Ben ik gestopt met mijn opleiding.	2 (2,9%)	66 (97,1%)
Volg ik een opleiding onder mijn niveau.	7 (10,3%)	61 (89,7%)

Een belangrijk deel van de studenten (35%) die discriminatie ervaart tijdens de stage, voelt zich door deze ervaring minder veilig op de stage (zie tabel 6.12.). Verder veroorzaakt deze ervaring bij ongeveer 40 procent van de studenten gevoelens van eenzaamheid. De ervaring heeft voor de studenten ook impact op het toekomstbeeld. Zo heeft 29 procent minder vertrouwen in het vinden van een baan. Verder zien we dat een belangrijk deel van de studenten (26%) gedemotiveerd raakt en hierdoor minder zin heeft om hun best te doen op hun stageplek. Daartegenover staat dat de helft van de studenten (50%) meer hun best gaat doen op de stage nadat ze geconfronteerd zijn met discriminatie.

Tabel 6.12. Als gevolg van discriminatie ... (N = 68)

	(Helemaal) mee oneens	Neutraal	(Helemaal) mee eens
Doe ik minder goed mijn best.	38 (57,6%)	11 (16,7%)	17 (25,8%)
Voel ik me minder veilig op mijn stage.	29 (43,9%)	14 (21,2%)	23 (34,9%)
Voel ik me meer verbonden met mensen die dezelfde achtergrond hebben als ik .	13 (19,7%)	18 (27,3%)	35 (53,1%)
Werk ik harder op mijn stage.	18 (27,3%)	15 (22,7%)	33 (50%)
Denk ik minder kans te maken op een baan.	31 (47,0%)	16 (24,2%)	19 (28,8%)
Voel ik me eenzaam.	27 (40,9%)	13 (19,7%)	26 (39,4%)

De inzichten uit de interviews versterken de bovengenoemde gevolgen van discriminatie-ervaring op de studenten. We zien dat deze ervaringen een negatieve impact hebben op het psychologisch welbevinden van de studenten. Een student die vanwege zijn huidskleur discriminatie heeft meegemaakt op stage beschrijft dat gevoel als volgt:

"Het was zwaar qua gevoel. Het heeft heel lang geduurd voordat ik het los kon laten. Ik bleef er maar over denken en of ik iets niet goed had gedaan. Het was psychologisch zwaar. Na een paar maanden heb ik het pas losgelaten, want ik kon er niks aan veranderen."

■ **Tweedejaarsstudent, mbo niveau 4, man, 30 jaar.**

De gevolgen op de stage laten zich op verschillende manieren zien: minder plezier in het werk, veel stress, afname van motivatie, jezelf ertoe moeten zetten om op te staan en naar stage te gaan, ingetogen en minder sociaal in de werkomgeving, meer frustraties en bij sommigen ook impact op de werkzaamheden (minder productief). Ook in het vervolg van hun opleiding kan het ertoe leiden dat studenten de eigen leerdoelen aanpassen en minder ambitieus de volgende stage beginnen. Deze ervaringen zorgen ervoor dat jongeren zich niet thuis voelen bij het stagebedrijf. Een participant beschrijft dat ze een 'masker' opzet wanneer ze op haar stageplek is, om daarmee haar gevoelens over de ervaringen te kunnen verhullen. Dit werd echter opgemerkt door mensen die haar goed kennen en toevallig langskwamen bij haar stagebedrijf.

"Dit was lastig. Het (de stage) was in mijn woonplaats dus er kwamen ook mensen langs die ik kende. Ik kreeg een berichtje van iemand 'gaat het wel goed met je, je zag er zo anders uit en klonk zo anders vandaag'. Dat is niet goed als je zo een ander persoon moet zijn wanneer je je werk moet uitvoeren."

■ **Tweedejaarsstudent, mbo niveau 4, vrouw, 16 jaar.**

Over het algemeen krijgen jongeren ook het beeld dat het vinden van werk dat bij je past later lastiger zal worden dan ze aanvankelijk dachten. Dit gaf een aantal studenten het idee om dan een eigen onderneming te beginnen.

6.3. Ondersteuning

Vanuit de zorgplicht van het onderwijs mag van de onderwijsinstellingen worden verwacht dat studenten terecht kunnen op school wanneer er zich vervelende situaties voordoen op hun stageplek. Zo ook in het geval van discriminatie. In de interviews hebben we studenten gevraagd hoe ze de ondersteuning op dit vlak hebben ervaren.

Bespreken van ervaringen

De mbo-studenten die discriminatie bij het zoeken naar een stage hebben ervaren of daarover twijfelen, bespreken dit vooral met hun vrienden of familie (50%). Een grote groep geeft aan er met niemand over gesproken te hebben (44%). Een aantal heeft het besproken met een onderwijsprofessional (21%). Maar één student geeft aan een officiële melding te hebben gedaan, bijvoorbeeld bij SBB.

Vergelijkbare percentages zien we terug bij studenten die aangeven discriminatie te hebben ervaren op hun stageplek. Ze bespreken dit voornamelijk met hun familie of vrienden (52%). 25 studenten (37%) hebben het voorval met niemand besproken. Een kwart van de mbo'ers heeft het besproken met een onderwijsprofessional, bijvoorbeeld een mentor (25%). Een kleinere groep heeft het met de stagebegeleider besproken (18%). Geen van de studenten heeft een officiële melding gedaan van de ervaren stagediscriminatie, bijvoorbeeld bij SBB.

Uit de interviews komen verschillende redenen naar voren waarom studenten hun discriminatie-ervaringen veelal binnen de eigen kring van vrienden en familie bespreken. Op de eerste plaats weten ze vaak niet waar ze terechtkunnen binnen hun opleiding.

"Ik wist niet zo goed waar ik heen moest en met wie ik dan moet praten. Als ik dat duidelijker voor ogen had, had ik dat misschien ook wel makkelijker gedaan."

■ **Vierdejaarsstudent, mbo niveau 4, vrouw, 22 jaar.**

Op de tweede plaats hebben ze er weinig vertrouwen in dat de opleiding het probleem kan oplossen en het serieus gaat aanpakken. Wanneer de student het voorval meldt, is de algemene ervaring dat hier weinig mee gedaan wordt.

"Omdat ze (studenten, red.) denken dat er toch niks mee gebeurt dan denken ze: 'Laat maar'. Ik denk dat de meeste studenten hetzelfde idee hebben: het wordt wel in de klas besproken met onze loopbaanbegeleider, en die zegt dan 'wat heftig'. En dat was het. Het heeft geen zin."

■ **Derdejaarsstudent, mbo niveau 3, vrouw, 22 jaar.**

"Er gebeurt niks mee, dus waarom moet ik daar tijd aan verspillen? Ik had er geen vertrouwen in."

■ **Tweedejaarsstudent, mbo niveau 4, man, 30 jaar.**

Het kan voor de studenten een drempel zijn om te praten met een onderwijsprofessional die vanuit haar of zijn functie ook goede contacten wil onderhouden met de leerwerkbedrijven. De verwachting is dat ze dan nog minder gehoord zullen worden omdat het belang van de relatie tussen de onderwijsinstelling en het stagebedrijf de prioriteit krijgt. Studenten zeggen dat een vertrouwenspersoon die enkel opkomt voor de belangen van de student hier een oplossing voor kan zijn. Tegelijkertijd wordt het idee van een geheel onbekende en willekeurige vertrouwenspersoon niet volledig omarmd. De vertrouwenspersoon zou ook iemand moeten zijn die enigszins zichtbaar is en een binding heeft met de studenten.

Alle geïnterviewde studenten geven verder aan dat er op school überhaupt weinig tot geen aandacht besteed wordt aan het onderwerp discriminatie. Het is voor studenten onduidelijk wat ze in een dergelijke situatie kunnen doen en waar ze terechtkunnen. Studenten hebben behoefte aan een vorm van voorlichting en het bespreekbaar maken van het thema in de klas. Ze missen met name een realistisch verhaal in de voorbereidingsfase van de stageperiode. Dat ze te maken kunnen krijgen met vervelende situaties zoals racisme en discriminatie. Zo opperen studenten dat dit onderwerp tijdens lob-lessen behandeld zou kunnen worden, met ruimte voor inbreng van de ervaringen van studenten. Een ander voorbeeld van ondersteuning waar studenten behoefte aan hebben is de ontwikkeling van een routekaart, waarop aangegeven staat

wat te doen als ze stagediscriminatie ervaren en welke stappen ze kunnen ondernemen. Het heersende sentiment onder de studenten is dat ze nog te weinig worden 'opgevangen' door school wanneer ze discriminatie ervaren.

6.4. Conclusies ervaren discriminatie

Mbo-studenten ervaren discriminatie bij het zoeken van een stage én tijdens de stage. Ervaren discriminatie doet zich vaker voor bij het zoeken naar een stage dan tijdens de stage.

Veel studenten hebben te maken gehad met vervelende situaties, al weten ze vaak niet zeker of dat discriminatie was. 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 op stage zien we dat ongeveer een achtste van de studenten (68 individuele studenten van de 546) tijdens hun stage bij één 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.

Uit de interviews blijkt dat de twijfelaars het woord discriminatie te zwaar vinden en niet weten of de ervaring die ze hebben meegemaakt ook op die manier moet worden geduid. De associatie met het begrip discriminatie wordt vaker gekoppeld aan uitsluiting op grond van etnische of culturele achtergrond en racisme dan aan andere gronden. Openlijke discriminatie komen we in mindere mate tegen.

Gevolgen van discriminatie

De ervaring gediscrimineerd te worden zorgt ervoor dat studenten studievertraging oplopen. Daarnaast laat het 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, namelijk in het vertrouwen om een baan te vinden. Hoewel er enkele verschillen zijn, zijn de effecten van ervaren discriminatie bij het zoeken van een stage en tijdens de stage vergelijkbaar.

Uit de interviews blijkt dat de impact zich op verschillende manieren laat zien. Discriminatie heeft duidelijk impact op het psychologisch welbevinden van studenten, in de vorm van gevoelens van eenzaamheid en onveiligheid. In overeenstemming met de antwoorden op de vragenlijst, zorgen discriminatie-ervaringen tijdens stage ervoor dat jongeren zich niet altijd thuis voelen bij het stagebedrijf. Daarnaast geven studenten aan dat ze minder plezier in hun stage hebben. Ook voor het vervolg kan het ertoe leiden dat studenten de eigen leerdoelen aanpassen en minder ambitieus de volgende stage binnenkomen. Tot slot zien we dat dergelijke ervaringen (zowel bij het zoeken als tijdens de stage) de studenten over het algemeen een negatief toekomstbeeld geven over hun baankansen. Het gevoel bestaat dat het later lastiger zal worden om werk te vinden dat bij hen past dan ze aanvankelijk dachten.

Ondersteuningsbehoeften van studenten

Slechts een kwart van de studenten bespreekt hun discriminatie-ervaring met een onderwijsprofessional, 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, vanwege eerdere ervaringen met de onderwijsinstelling, maar ook omdat ze het gevoel hebben dat het belang van de relatie tussen de onderwijsinstelling en het stagebedrijf de prioriteit krijgt. Andere studenten geven daarnaast aan dat ze niet weten bij wie ze überhaupt terechtkunnen.

De voorlichting vanuit de scholen wordt door alle geïnterviewden gemist. Studenten geven aan dat ze tijdens de voorbereidingen op de stageperiode meer informatie hadden willen krijgen van school. De behoefte aan een realistisch verhaal klinkt hierin door, waarbij ze naast de positieve verhalen over leren van het vak in de praktijk ook te horen krijgen over 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 terechtkunnen.

7 Algemene conclusies en aanbevelingen

7.1. Discriminatie op de mbo-stagemarkt

In deze studie hebben we de aard en omvang van stagediscriminatie in het mbo in Utrecht onderzocht. Het onderzoek heeft laten zien dat mbo-studenten op verschillende gronden discriminatie ervaren bij het zoeken naar een stage en tijdens hun stage. Onderzoek door middel van praktijktests wijst uit dat discriminatie ook objectief vastgesteld kan worden. De praktijktests wijzen ondubbelzinnig uit dat vrouwelijke studenten met dezelfde productieve kenmerken meer kans hebben op een positieve reactie van een stagebedrijf dan mannelijke studenten. Het verschil tussen vergelijkbare mannen en vrouwen is vooral groot binnen de sector bouw en techniek, waar sprake kan zijn van wettelijk toegestane positieve discriminatie. Echter, ook binnen zorg en welzijn en zakelijke dienstverlening, waar minder reden lijkt voor positieve discriminatie[21], vinden we een voorkeur voor vrouwelijke stagiaires. Studenten met een migratieachtergrond hebben minder kans op een positieve reactie dan studenten zonder migratieachtergrond, ook al hebben ze verder dezelfde kenmerken. De verschillen zijn met name groot binnen de ICT en de zakelijke dienstverlening. In de sector zorg en welzijn worden geen verschillen tussen studenten met en zonder migratieachtergrond gevonden.

Studenten bij wie uit hun cv blijkt dat zij moslim zijn, ondervinden discriminatie in de sector ICT, en positieve discriminatie in de sector zorg en welzijn.

Een deel van de mbo-studenten ervaart discriminatie tijdens het zoeken naar een stage of tijdens de stage. Ervaren discriminatie doet zich vaker voor bij het zoeken naar een stage dan tijdens de stage. Studenten geven aan dat hun discriminatie-ervaringen gevolgen hebben voor hun welzijn (zie ook Liebkind & Jasinskaja-Lahti, 2000) en hun gevoel van veiligheid (zie ook Andriessen et al., 2014). Ook hebben ze minder vertrouwen in de toekomst, vooral in de mogelijkheden om een baan te vinden. Studenten bespreken hun ervaringen maar beperkt met onderwijsprofessionals. Tegelijkertijd geven ze aan dat ze meer ondersteuning zouden willen krijgen vanuit het onderwijs.

Gebrek aan erkenning

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). Lange tijd heeft dit oplossingen tegengehouden, omdat de discussie steeds opnieuw oplaait of het wel gaat om discriminatie, of dat studenten met bepaalde achtergronden minder goed voorbereid zijn op het zoeken en solliciteren naar een stage. Dit onderzoek is daarom belangrijk omdat het objectief vaststelt dat er sprake is van discriminatie op de mbo-stagemarkt. We willen benadrukken dat dit niet uniek is voor de mbo-stagemarkt, ook in de hbo-stagemarkt zijn er signalen van discriminatie (Klooster et al., 2020). En ook op de arbeidsmarkt (Andriessen et al., 2010), en specifiek de uitzendbranche[22] (Andriessen et al., 2012), is vastgesteld dat niet iedereen gelijke kansen heeft op een baan.

21 Bij de term discriminatie en positieve discriminatie wordt geredeneerd vanuit de minderheidsgroep: het benadelen van deze groep is discriminatie ten opzichte van de normgroep; het bevoordelen van de minderheidsgroep ten opzichte van de normgroep wordt positieve discriminatie genoemd.

22 Voor meer informatie zie: Harde aanpak moet einde maken aan discriminatie uitzendbureaus | NOS

In de groepsgesprekken hebben we met onderwijsprofessionals, werkgevers en beleidsmakers van gedachten gewisseld over de bevindingen van het onderzoek en de oplossingsrichtingen. Ook in deze groepsgesprekken kwam twijfel over de feitelijkheid van de ervaringen van studenten veelvuldig naar voren. Aanbevelingen die werden gedaan gingen dan ook vaak in de richting van 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.[23] Discriminatie is echter iets anders. Bij discriminatie gaat het om het ongelijk behandelen van gelijke gevallen. De praktijktests laten ondubbelzinnig zien dat het hierom gaat.

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. In de volgende paragraaf doen we aanbevelingen gericht op het voorkomen en bestrijden van stagediscriminatie en het ondersteunen van studenten die (vermoeden te) zijn gediscrimineerd.

7.2. Aanbevelingen

Op basis van onze constateringen over hoe discriminatie binnen de Utrechtse mbo-stagemarkt speelt, doen we een aantal aanbevelingen. We hebben de aanbevelingen opgedeeld in drie onderdelen: (A) bewustwording en professionalisering, (B) voorkomen en bestrijden van stagediscriminatie en (C) ondersteunen van studenten bij een vermoeden van discriminatie.

A. Bewustwording en professionalisering

Anno 2021 zijn diverse initiatieven en trainingen ontwikkeld om te werken aan de *bewustwording* van het bestaan van stagediscriminatie. We adviseren om zowel bij onderwijsprofessionals als bij werkgevers te werken aan bewustwording en professionalisering op dit onderwerp.

In eerdere onderzoeken en in ons huidige onderzoek komt naar voren dat onderwijsprofessionals stagediscriminatie niet altijd erkennen en daardoor handelingsverlegenheid hebben om bijvoorbeeld het gesprek met werkgevers aan te gaan (bijv. Felten et al., 2021). Daarnaast kan meer bewustzijn van de problematiek ertoe leiden dat onderwijsprofessionals studenten beter kunnen ondersteunen (punt C) en eerder geneigd zijn om het gesprek met leerwerkbedrijven aan te gaan. Om aan bewustwording te werken, zijn al meerdere producten ontwikkeld: het ministerie van OCW is de kies mij campagne gestart. Op de website is zowel voor studenten en onderwijsprofessionals als voor leerwerkbedrijven informatie te vinden over wat ze aan stagediscriminatie kunnen doen. De Anne Frank Stichting heeft een online cursus ontwikkeld hoe je als docent het gesprek kunt aangaan over stagediscriminatie.

In veel gevallen maken werkgevers de keuze voor een stagiair die bij hen stage komt lopen. Daarbij kunnen vooroordelen en discriminatie een rol spelen. Om werkgevers zich bewust te maken dat stagediscriminatie een rol speelt op de mbo-stagemarkt zou ingezet moeten worden op bewustwording. Ook daarvoor zijn reeds materialen ontwikkeld. Door SBB zijn webinars ontwikkeld in samenwerking met het College voor de Rechten van de Mens voor leerwerkbedrijven over onder meer objectief werven en selecteren. Werkgevers kunnen ook de training 'selecteren zonder vooroordelen' volgen die door het College voor de Rechten van de Mens is ontwikkeld.

23 Onlangs is door de Hogeschool Inholland een toolbox ontwikkeld: Gelijke kansen naar de toekomst. Module 2: voorbereiding op de arbeidsmarkt. Daarin worden centrale mechanismen en mogelijke oplossingen beschreven om alle mbo-studenten gelijke kansen richting de toekomst te bieden.

Belangrijke kanttekening bij het inzetten op bewustwording, is dat het niet noodzakelijkerwijs leidt tot verandering van concreet gedrag (Vink et al., 2020). Oftewel, je kunt je bewust zijn van het bestaan van vooroordelen en discriminatie in je eigen denken en handelen, maar nog steeds een (onbewuste) keuze maken voor een stagiair op basis van zijn of haar kenmerken die niet relevant zijn voor de stage. Bewustwordingscursussen zijn effectiever als ze gecombineerd worden met een breder diversiteitsbeleid bij bedrijven en objectief werven en selecteren vanuit werkgevers (Hulsegge, Emmert & Verhoef, 2020).

Aanbeveling:

Stimuleer als gemeente de bewustwording en erkenning van stagediscriminatie bij onderwijsprofessionals en werkgevers. Faciliteer dat daarbij gebruikgemaakt wordt van bestaande cursussen, trainingen en informatiepakketten.

B. Voorkomen en bestrijden van discriminatie

Wat betreft het voorkomen van discriminatie op de arbeidsmarkt is veel bekend over werkzame mechanismen en effectieve interventies (Hulsegge et al., 2020). Hoewel de stagemarkt verschilt van de arbeidsmarkt, vooral door de (mediërende) rol van onderwijsprofessionals, kunnen de onderbouwde interventies van de arbeidsmarkt een aanknopingspunt bieden om discriminatie op de stagemarkt te verminderen (Felten et al., 2021). Op dit moment is nog geen wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de effecten van deze aanpakken op de mbo-stagemarkt. We raden aan om bij de invoering van deze aanpakken de uitvoering te monitoren en de effecten te onderzoeken.

Objectief werven en selecteren

Uit gesprekken met onderwijsprofessionals, werkgevers en stakeholders (zoals de mbo-raad en SBB) blijkt dat er vooral animo is om te werken aan het *'objectiveren van werving & selectie'*. Dit betekent dat een werkgever een student selecteert op basis van competenties en geen selectie maakt op basis van de 'klik' of andere niet-relevante kenmerken van een mogelijke stagiair. Een toepassing hiervan zou zijn dat werkgevers een standaardformulier ontwikkelen waarbij studenten gevraagd wordt naar bijvoorbeeld hun leerbehoeften en competenties die de werkgever belangrijk acht voor de stage. Op het formulier wordt niet gevraagd naar persoonsgegevens of niet-relevante kenmerken (Felten et al., 2021). Dit vraagt van werkgevers dat zij hun eigen werving- en selectieproces loslaten en overgaan naar een standaardprocedure.

Aanbeveling:

Stimuleer objectief werven en selecteren door werkgevers voor stages.

Antidiscriminatie als sociale norm bevorderen

Uit onderzoek blijkt dat het stellen van een sociale norm een sterke invloed heeft op het gedrag van mensen (Tankard & Paluck, 2016). Het wetsvoorstel 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie' verplicht werkgevers om een werkwijze te hanteren die discriminatie bij werving en selectie voorkomt.[24] Grotere werkgevers ([25] werknemers of meer) moeten dit schriftelijk vastleggen. De Inspectie SZW ziet erop toe dat bedrijven een dergelijk antidiscriminatiebeleid hebben. In dit antidiscriminatiebeleid kan ook expliciet aandacht worden besteed aan het werven en selecteren van stagiairs en het voorkomen van stagediscriminatie.25 Mbo's kunnen bij bedrijven waar zij contact mee hebben rondom stages voor hun studenten actief informeren naar dergelijk

24 Zie: https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/12/11/wetsvoorstel-toezicht-gelijke-kansen-bij-werving-en-selectie.

25 Niet elk bedrijf mag stages aan mbo-studenten aanbieden. SBB kan ervoor zorgen dat een bedrijf een 'erkend leerbedrijf' wordt. Een van de criteria is dat leerbedrijven een veilige leeromgeving moeten faciliteren. Het tegengaan van discriminatie kan daar natuurlijk onderdeel van zijn. Het is op dit moment niet verplicht om hier aandacht aan te besteden of dit expliciet te beschrijven.

antidiscriminatiebeleid. Doordat de overheid van werkgevers vraagt om een antidiscriminatiebeleid te hebben en dit ook van toepassing te laten zijn op stages kan de norm uitgedragen worden dat discriminatie onwenselijk gedrag is. Ook mbo's en SBB kunnen in hun contacten met bedrijven actief laten zien een antidiscriminatiebeleid belangrijk te vinden. Op die manier communiceren zij een sociale norm, die de werkwijze van stagebedrijven kan beïnvloeden.

Aanbeveling:

- Stimuleer SBB en mbo-instellingen om in hun contact met werkgevers actief te vragen naar antidiscriminatiebeleid. Vraag als gemeente ook zelf aan werkgevers om hun antidiscriminatiebeleid toe te passen op de werving en selectie van stagiairs.

Aanspreken van bedrijven die over de schreef gaan

Er kan meer druk gelegd worden op de sociale norm van antidiscriminatie als bedrijven verantwoording moeten afleggen over de processen die zij hebben gevolgd en de uitkomsten die deze hadden (*accountability*). Wanneer mensen het gevoel hebben dat zij hun keuzes moeten kunnen uitleggen aan anderen en dat er consequenties aan deze uitleg verbonden zijn, zijn zij geneigd hun eigen gedrag meer te monitoren en meer in overeenstemming met de norm te handelen (Rutland, Cameron, Milne & McGeorge, 2005). Voor de aanpak van stagediscriminatie kan dit op twee manieren gebeuren.

De eerste manier is dat er een reactie komt op meldingen van studenten over discriminatie. Wanneer een student een vermoeden van discriminatie meldt, kan een onderwijsprofessional hierover het gesprek aangaan met het betreffende bedrijf. Bij mbo-instellingen bestaat de voorkeur voor deze variant omdat zij zo het contact met de werkgevers in eigen hand houden. Er zijn hierbij echter twee kanttekeningen te plaatsen die laten zien dat deze route waarschijnlijk niet heel effectief zal zijn. Ten eerste blijkt uit ons onderzoek dat studenten hun vermoedens van discriminatie maar mondjesmaat melden bij professionals van hun onderwijsinstelling. Dit betekent dat signalen dat er mogelijk iets aan de hand is, niet kunnen worden opgepakt. Daarnaast constateert eerder onderzoek dat mbo-onderwijsprofessionals moeite hebben om discriminatie te herkennen en dat er sprake is van handelingsverlegenheid (Felten et al., 2021). Onderwijsprofessionals geven aan het lastig te vinden om actie te ondernemen omdat ze er niet zeker van zijn dat het echt om discriminatie gaat. Dit betekent dat ook wanneer studenten wel hun ervaringen zouden melden, het niet altijd tot een gesprek met een werkgever komt. Tot slot wordt de bewijslast voor discriminatie in dit geval bij de student gelegd. Deze route is belastend voor studenten die al negatieve ervaringen hebben: zij moeten als toezichthouder fungeren en anderen overtuigen in actie te komen.

Een alternatieve manier is om de 'opsporing' van situaties waarin het mogelijk misgaat te beleggen bij een onafhankelijke partij, bijvoorbeeld een antidiscriminatievoorziening (ADV).[26] Deze partij voert periodiek praktijktests[27] uit. Uit onderzoek op de woningmarkt blijkt dat de aangekondigde inzet van praktijktests ertoe leidt dat woningverhuurders en bemiddelaars minder discrimineren, wanneer tegelijkertijd wordt aangekondigd dat zij mogelijk verantwoording moeten afleggen over hun gemaakte keuzes (Verhaeghe & Van der Bracht, 2017). Mogelijk werkt dit vergelijkbaar onder bedrijven wanneer wordt aangekondigd dat actief wordt gecontroleerd op stagediscriminatie.

26 Praktijktests kunnen ook door een andere partij dan een ADV uitgevoerd worden. Belangrijk is echter dat de uitvoerende partij (1) beschikt over kennis om de praktijktests zuiver uit te voeren en (2) kennis en kunde heeft over het voorkomen en bestrijden van discriminatie en deze aan werkgevers kan aanbieden. In verband met de AVG is het aan te bevelen deze twee activiteiten te beleggen bij een en dezelfde partij, zodat namen en gegevens van bedrijven die op basis van de testen in aanmerking komen voor training en voorlichting niet hoeven te worden doorgegeven aan een andere partij.

27 Praktijktests meten het *daadwerkelijke* gedrag in de praktijk. Dit is dus een andere vorm van onderzoek dan zogenaamd *mystery call*-onderzoek waarbij aan intermediairs vaak wordt gevraagd naar *intenties* tot handelen.

Wanneer een partij die expertise heeft op het bestrijden en voorkomen van discriminatie deze praktijktests uitvoert, kan aan dit instrument ook bewustwording en professionalisering worden gekoppeld. Bedrijven die op basis van de praktijktests onderscheid blijken te maken op beschermde persoonskenmerken van studenten krijgen hiervan bericht. Er wordt hun een training en voorlichtingsmateriaal aangeboden over hoe zij hun werving en selectie kunnen inrichten om discriminatie in de toekomst te voorkomen.

Desgewenst kan ook controle en handhaving aan dit instrument gekoppeld worden. In dit geval wordt een werkgever die na een eerste constatering voorlichting en training heeft gekregen opnieuw getest. Wanneer een bedrijf zich herhaaldelijk schuldig blijft maken aan discriminatie kan hiervan melding worden gemaakt bij het College voor de Rechten van de Mens. Deze instantie kan besluiten om verder onderzoek te doen of er een zaak van te maken. Wanneer het College besluit een zaak te starten worden de namen van de verweerders gepubliceerd op de website. Dit werkt als een vorm van shaming; verweerders gaan vaak vooraf over tot het schikken van de zaak om zo negatieve publiciteit te vermijden.

Aanbeveling:

- Zorg ervoor dat er een structuur is waarbij werkgevers weten dat zij verantwoording moeten kunnen afleggen over hun werving en selectie van stagairs. Het lijkt het meest effectief om dit te beleggen bij een onafhankelijke partij.

C. Ondersteunen van studenten met een vermoeden van discriminatie

Studenten geven in de interviews unaniem aan dat ze meer ondersteund willen worden door onderwijsprofessionals als er vermoedens zijn van discriminatie. Ze geven aan dat ze niet weten bij wie ze terecht kunnen en het lastig te vinden om het gesprek aan te gaan met docenten, ook vanwege de dubbele pet van de docent die ook het contact met het leerwerkbedrijf duurzaam in stand wil houden. Studenten die hun ervaringen wel gedeeld hebben met een onderwijsprofessional, maken duidelijk dat ze meer begrip en steun (hadden) willen ontvangen. En dat ze hadden gewild dat de instelling het gesprek was aangegaan met het leerwerkbedrijf. Wij willen daarbij aanvullen dat dit ook zou moeten gebeuren als er een vermoeden van discriminatie is. Het is voor studenten lastig te bewijzen dat ze feitelijk gediscrimineerd zijn. Bovendien zou de bewijslast niet (enkel) bij studenten moeten liggen.

Om studenten meer te ondersteunen, hebben we twee concrete aanbevelingen: elke mbo-instelling zou een vertrouwenspersoon kunnen aanstellen die een proactieve rol op zich neemt. Oftewel, iemand die zelf contact opneemt met studenten om te bespreken hoe het stageproces verloopt. Op die manier is het voor studenten gemakkelijker om over negatieve ervaringen te spreken (met een bekende) en samen te kijken of het eventueel gaat om discriminatie en welke stappen gezet kunnen worden. Dit kan tevens de meldingsbereidheid vergroten, aangezien studenten aangeven dat ze niet melden omdat ze er geen vertrouwen in hebben dat hun melding wordt opgevolgd.

Aanbeveling:

- Stimuleer mbo-instellingen om een vertrouwenspersoon aan te stellen die actief monitort hoe het stageproces verloopt, waarbij expliciet aandacht wordt besteed aan het sociaal welbevinden van de student.

Een tweede suggestie is om een routekaart te ontwikkelen waarop staat welke stappen studenten en onderwijsprofessionals kunnen ondernemen wanneer er vermoedens of klachten zijn over discriminatie. De route start laagdrempelig bij het bespreken van de ervaring met een onderwijsprofessional en verwijst naar tools die hierbij gebruikt kunnen worden om het gesprek aan te gaan. De routekaart geeft ook aan waar studenten in een volgende stap terecht kunnen wanneer zij zich niet gehoord voelen. Bovendien beschrijft de routekaart de instanties waar een melding kan worden gedaan en op welke manier deze melding wordt opgevolgd.

Aanbeveling:

- Ontwikkel een routekaart voor studenten en onderwijsprofessionals met de stappen die ondernomen kunnen worden wanneer er een vermoeden van discriminatie bestaat.

Afsluitend willen we opmerken dat discriminatie een complex probleem is dat een brede, integrale aanpak vergt. De drie onderdelen (A, B en C) die we hier als aanbeveling noemen, moeten dan ook niet als losse onderdelen gezien worden maar vormen schakels in een integrale aanpak om stagediscriminatie te verminderen. We willen benadrukken dat het geen zin heeft om alleen aan bewustwording te werken en verder geen stappen te ondernemen.

8 Literatuur

Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L. & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Nievers, E. & Dagevos, J. (2012). *Op Achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Van der Ent, B., Van der Linden, M. & Dekker, G. (2015). *Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I. (2017). *Discriminatie herkennen, benoemen en melden.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I. , Hoegen-Dijkhof, J., Van der Torre, A., van den Berg, E., Pulles, I. & Iedema, J. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Baert, S. (2017). *Hiring Discrimination: An Overview of (Almost) All Correspondence Experiments since 2005.* IZA Discussion Paper Series, nr. 10738.

Branscombe, N.R., Schmitt, M.T., & Harvey, R.D. (1999). Perceiving pervasive discrimination among African Americans: Implications for group identification and well-being. *Journal of personality and social psychology*, 77(1), 135.

Bovenkerk, F. (1992). *Testing discrimination in natural experiments. A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of „race" and ethnic origin.* International Labor Organisation.

Van Engelshoven, I. (2018). Gelijke kansen mbo en stagediscriminatie. Brief aan de Tweede Kamer. Verkregen via: Kamerbrief over gelijke kansen en stagediscriminatie in het mbo | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl.

Felten, H., Van Rooijen, M., Reches, L. & Broekrolofs, R. (2021). *Vijf strategieën om stagediscriminatie tegen te gaan.* Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Gemeente Utrecht (2020). *Mbo uitvoeringsplan 2020-2022. Sterk Utrechts mbo.* Verkregen via: http://www.kijkoponderwijs.nl/shared/content/uploads/2019/01/Mbo-uitvoeringsplan-gemeenteUtrecht-drempelvrij-v2.pdf

Hulsegge, G., Emmert, S. & Verhoef H. (2020). Delphi-studie *Stand der Wetenschap Arbeidsmarktdiscriminatie. Onderzoek naar de belangrijkste werkzame interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten tijdens werving en selectie.* Leiden: TNO.

KBA Nijmegen (2019). *School werkt! Over jongeren en jongvolwassenen in de RMC-regio Utrecht. Tweede meting: 2018.* Nijmegen: KBA Nijmegen.

Kennisplatform Integratie & Samenleving (2018). *Jongeren melden discriminatie niet: 'Heeft toch geen zin'.* Verkregen op 1 februari 2021 via www.kis.nl

Klonoff, E.A., H. Landrine & Campbell, R. (2000). Sexist discrimination may account for well-known gender differences in psychiatric symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, jg. 24, nr. 1, p. 93-99.

Klooster, E., Koçak, S. & Day, M. (2016). *Wat is er bekend over discriminatie van mbo-studenten bij toegang tot de stagemarkt.* Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Klooster, E., Koçak, S. & Day, M. (2016). *Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie. Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten.* Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Klooster, E., Meng, C., Bles, P., Monker, D. & Walz, G. (2020). *(On)gelijke toegang tot stage en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond 'Hbo'ers, onderwijs en werkgevers over verklaringen en oplossingen'.* Maastricht: ROA.

Liebkind, K. & Jasinskaja-Lahti, I. (2000). The influence of experiences of discrimination on psychological stress: A comparison of seven immigrant groups. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 10 (1), 1-16.

Köbben, A.J.F. (1985). Oordeel en discriminatie. In: J. Sperna Weiland en J.H.P. Paelick (red). *Etnische minderheden* (p.53-67). Amsterdam: Boom.

Rich, J. (2014). *What do Field Experiments of Discrimination in Markets Tell Us? A Meta-Analysis of Studies Conducted since 2000*. IZA Discussion Paper Series, nr. 8584.

Den Ridder, J., Andriessen, I. & Dekker, P. (2017). *Burgerperspectieven 2017|2*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Van Rooijen, M. & De Winter-Koçak, S. (2018). *Gelijke kansen op gelijke stages*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Rutland, A., Cameron, L., Milne, A., & McGeorge, P. (2005). Social norms and self-presentation: Children's implicit and explicit intergroup attitudes. *Child development*, 76(2), 451-466.

SBB (2015). *SBB Barometer Juni 2015*. Zoetermeer: SBB Zoetermeer.

Swim, J.K., Hyers, L.L. Cohen & Ferguson, M.J. (2001). Everyday sexism: Evidence for its incidence, nature, and psychological impact from three daily diary studies. *Journal of Social Issues*, 57 (1), 31-53.

Veenman, J. (1990). *De arbeidsmarktpositie van allochtonen in Nederland, in het bijzonder van Molukkers*. Groningen: Wolters-Noordhoff.

Veenman, J. (2003). Discriminatie op de arbeidsmarkt. De resultaten van Nederlands onderzoek. *Beleid en Maatschappij*, 30 (2), p.90-99.

Verhaeghe, P.P. & Van der Bracht, K. (2017). Praktijktesten: van onderzoeksinstrument naar beleidsinstrument tegen discriminatie? *Sociologos*, 38, (1), 182-200.

Vink, M., Jansen, W., Van der Toorn, J., Ellemers, N., Monteiro Graça Casquinho, B. & Kuyumcu, B. (2020). *Over de (on)zin van anti-bias trainingsprogramma's. 6 Wetenschappelijke Inzichten en Praktische Aanbevelingen*. Verkregen via: UU_InstituutGak_Handreiking_AntiBiasTrainingsprogrammas.pdf.

Wittebrood, K. (2006). Slachtoffers van criminaliteit: feiten en achtergronden. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Bijlage 1. Onderzoeksvragen

1. In welke mate is er sprake van feitelijke discriminatie van studenten van Utrechtse mbo-instellingen bij het zoeken naar een stage?
   - 1a. Zijn er verschillen in de mate van stagediscriminatie tussen etnische groepen? (studenten met en zonder migratieachtergrond)
   - 1b. Zijn er verschillen in de mate van stagediscriminatie tussen mannen en vrouwen?
   - 1c. Verschilt de mate van stagediscriminatie voor verschillende etnische groepen naar mannen en vrouwen?
   - 1d. Verschilt de mate van stagediscriminatie voor mbo-studenten met en zonder islamitische overtuiging?
   - 1e. Verschilt de mate van stagediscriminatie naar sectoren?

2. Zijn er verschillen tussen groepen studenten (op basis van bijvoorbeeld gender, etnische achtergrond, seksuele oriëntatie, geloofsovertuiging, beperking, opleidingsniveau) van Utrechtse mbo-instellingen in de mate waarin zij zich moeten inspannen om een stageplek te vinden?
   - 2a. Bij hoeveel bedrijven hebben zij gesolliciteerd voordat zij op sollicitatiegesprek mochten komen?
   - 2b. Bij hoeveel bedrijven hebben zij een sollicitatiegesprek gevoerd voordat zij een stageplek hadden bemachtigd?

3. In welke mate is er sprake van ervaren discriminatie onder studenten van Utrechtse mbo-instellingen bij het zoeken naar een stage?
   - 3a. Op welke gronden ervaren studenten dat zij gediscrimineerd worden (bijv. gender, etnische achtergrond, seksuele oriëntatie, geloofsovertuiging, opleidingsniveau)?
   - 3b. Op welke wijze, door wie en in welke fase van het zoekproces ervaren mbo-studenten gediscrimineerd te worden tijdens het zoeken van een stage?

4. Welk effect heeft de ervaring gediscrimineerd te worden tijdens het zoeken naar een stage op het leven van de mbo-studenten (bijv. studievertraging, motivatie, vertrouwen in (ondersteuning van) de onderwijsinstelling, vertrouwen in arbeidsmarktpositie)?
5. Welke oplossingsrichtingen voor het tegengaan en voorkomen van stagediscriminatie worden (door alle betrokkenen) gezien als meest kansrijk binnen de Utrechtse context?
   - 5a. Wat hebben onderwijsprofessionals belast met de begeleiding van studenten naar een stage nodig om discriminatie (beter) te signaleren?
   - 5b. Wat hebben onderwijsprofessionals belast met de begeleiding van studenten naar een stage nodig om adequa(a)t(er) om te gaan met stagediscriminatie?
   - 5c. Welke vorm van begeleiding en ondersteuning en van wie bij een discriminatie ervaring achten studenten het meest wenselijk?
   - 5d. Op welke manier en hoe kunnen onderwijsprofessionals en leerwerkbedrijven het beste samenwerken om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan?

Bijlage 2. Ethische overwegingen praktijktests

Praktijktests zijn bij uitstek geschikt om te meten of er sprake is van discriminatie. Bij het gebruik van deze methode is het echter wel goed om bewust te zijn van een aantal ethische overwegingen. We gaan eerst in op ethische overwegingen die spelen ten aanzien van de methode en vervolgens op andere punten die we in acht nemen om dit type onderzoek op een zo zorgvuldig mogelijke manier uit te voeren voor de betrokkenen.

Bij praktijktests is het doel het meten van selectieprocessen zoals deze in de praktijk plaatsvinden. Omdat bekend is dat mensen vaak hun gedrag veranderen wanneer zij geobserveerd worden, zeker met betrekking tot een zo normatief beladen concept als discriminatie, is het belangrijk dat de mensen in de onderzochte praktijk niet op de hoogte zijn dat zij onderwerp van onderzoek zijn. In wetenschappelijk onderzoek is het echter de norm dat degenen die onderwerp zijn van onderzoek geïnformeerd worden over het onderzoek, zodat zij zich vrijwillig bereid kunnen verklaren eraan deel te nemen (*informed consent*). Onder een aantal voorwaarden hoeft echter in wetenschappelijk onderzoek niet aan deze norm voldaan te worden en kan men ervan uitgaan dat het onderzoek rechtmatig is. Ten eerste als de bekendmaking dat het onderzoek plaatsvindt de validiteit daarvan kan aantasten. Aan deze voorwaarde wordt voldaan omdat het aannemelijk is dat bedrijven die weten dat hun selectie wordt bekeken op mogelijke discriminatie hier extra alert op zullen zijn en mogelijk hun gedrag zullen aanpassen. Ten tweede moet de methode bij uitstek geschikt zijn om de onderzoeksvragen te beantwoorden. Praktijktests zijn de meest uitgelezen methode voor het meten van feitelijke discriminatie. Andere methoden laten te veel ruimte voor mogelijk andere oorzaken van eventueel gevonden verschillen tussen studenten. Een derde voorwaarde is dat de onderzoeker de betrokkenen geen uitspraken ontlokt en hen niet aanzet tot handelingen die zij zonder de aanwezigheid van de onderzoeker zouden nalaten. Bij praktijktests gaat het om het observeren van bestaande praktijken bij het zoeken van een stage. Er is dus geen sprake van het uitlokken van discriminatoire handelingen, maar van het constateren (via observaties) daarvan (Bovenkerk 1992). Tot slot is een voorwaarde dat voor zover mogelijk de betrokkenen achteraf alsnog om toestemming wordt gevraagd. In een onderzoek naar discriminatie bij uitzendbureaus (Andriessen et al., 2010) is na publicatie van de resultaten aan uitzendbureaus de mogelijkheid geboden om bij de onderzoekers de resultaten van hun eigen bedrijf op te vragen. Zo wordt voorkomen dat resultaten vertekend worden wanneer bedrijven waar verschil in uitkomsten is geconstateerd tussen de sollicitерende studenten geen toestemming geven voor het gebruik van data over hun bedrijf. Tegelijkertijd komen we met dit aanbod aan (stage)bedrijven wel tegemoet aan individuele vragen van bedrijven over hun resultaten. Ook al betekenen de resultaten op individueel bedrijfsniveau niet dat een stagebedrijf (systematisch) discrimineert, inzicht in de eigen resultaten kan wel helpen om binnen het bedrijf het thema aan te kaarten en ruimte te creëren om het selectieproces kritisch onder de loep te nemen.

Aangezien we ons terdege bewust zijn van de ethische overwegingen die bij praktijktests een rol spelen, zullen in dit onderzoek de volgende punten in acht genomen worden.

- De resultaten van de praktijktests worden op geaggregeerd niveau gepubliceerd. Op geen enkele manier zijn resultaten herleidbaar tot individuele (stage)bedrijven.
- De verkregen gegevens worden vertrouwelijk behandeld en zijn uitsluitend beschikbaar voor dit onderzoek.

De kosten en hinder voor de (stage)bedrijven werden zoveel mogelijk beperkt. Bij een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek werd dit zo snel mogelijk afgezegd, met de mededeling dat de student al een andere stage heeft gevonden of dat hij door privéomstandigheden zijn sollicitatie intrekt.

Bijlage 3. Vragenlijst voor mbo-studenten

Vragenlijst

Welkom

Fijn dat je wilt deelnemen aan ons onderzoek!

We hebben een aantal vragen over wie je bent, hoe je een stage hebt gezocht en hoe je je stageperiode vond. Ook willen we graag weten of je wel eens discriminatie hebt ervaren en wat dit met je deed. Sommige studenten vinden minder makkelijk een stage of krijgen tijdens hun stage te maken met beledigende opmerkingen of grappen. We spreken van discriminatie als dit gebeurt vanwege hun afkomst, geloof, leeftijd, seksuele oriëntatie of een beperking.

Er zijn geen goede of foute antwoorden. Het gaat erom dat je het antwoord geeft dat het beste bij jou past.

Over de vragenlijst

Het invullen duurt ongeveer 10 minuten. Meedoen aan deze vragenlijst is vrijwillig. Je mag op elk moment stoppen. Je hoeft niet te zeggen waarom je stopt.

Vertrouwelijkheid

De antwoorden worden veilig opgeslagen en alleen de onderzoekers kunnen de antwoorden zien. We vragen niet naar jouw naam en adres en IP-adressen worden verwijderd. Hierdoor weten wij niet wie welke antwoorden heeft gegeven (anoniem).

Extra

Onder de deelnemers die de vragenlijst volledig invullen verloten we 5 cadeaukaarten van bol.com van 50 euro! Om kans te maken op de cadeaubon, zullen we aan het einde van de vragenlijst je emailadres vragen.

Deelname aan het onderzoek
Door onderstaand rondje aan te vinken verklaar je:

- Op duidelijke wijze te zijn ingelicht over het onderzoek
- Vrijwillig deel te nemen aan dit onderzoek
- Je beseft dat je op elk moment mag stoppen met het onderzoek en dat je daarvoor geen reden hoeft op te geven

◊ Ik heb bovenstaande informatie begrepen en ga hiermee akkoord.

_____

De volgende vragen gaan over de **mbo-opleiding die je nu volgt**.

1. Wat is de richting van je studie?
   - ◊ Media, Vormgeving en Communicatie
   - ◊ Economie en ondernemen
   - ◊ ICT
   - ◊ Horeca, toerisme en evenementen
   - ◊ Techniek
   - ◊ Welzijn, zorg en sport
   - ◊ Veiligheid & defensie
   - ◊ Bouw & interieur
   - ◊ Creatief (bijv. dans, muziek)
   - ◊ Automotive
   - ◊ Beauty
   - ◊ Anders, namelijk ..._____

2. Welk niveau MBO volg je?
   - ◊ Niveau 1
   - ◊ Niveau 2
   - ◊ Niveau 3
   - ◊ Niveau 4

3. Wat voor soort mbo-opleiding volg je?
   - ◊ Bol
   - ◊ Bbl
   - ◊ Anders, namelijk ... _____

4. In welk jaar van je opleiding zit je nu?
   - ◊ 1e jaar
   - ◊ 2e jaar
   - ◊ 3e jaar
   - ◊ 4e jaar

5. Aan welke instelling volg je jouw opleiding?
   - ◊ ROC Midden Nederland
   - ◊ MBO Utrecht
   - ◊ Grafisch Lyceum
   - ◊ Nimeto

_____

De volgende vragen gaan over het **zoeken naar een stage**. *Het gaat hier om* **de laatste stage** *die je voor je huidige opleiding gezocht hebt.*

6. Wat heb je gedaan om een stageplek te zoeken? (meerdere opties mogelijk)
   - ◊ Ik ben bij bedrijven langsgegaan om te vragen of er een stageplek beschikbaar was
   - ◊ Ik heb brieven geschreven naar bedrijven om te vragen of er een stageplek beschikbaar was
   - ◊ Ik heb gebeld naar bedrijven om te vragen er een stageplek beschikbaar was
   - ◊ Gezocht op internet naar beschikbare stages (bijv. stagemarkt.nl)
   - ◊ Ik heb contact opgenomen met bedrijven van de stageadressenlijst van school (van je BPV'er of mentor)
   - ◊ Hulp gevraagd aan mijn mentor of BPV'er
   - ◊ Rondgevraagd bij mijn familie en bekenden
   - ◊ Anders, namelijk ... _____
   - ◊ Ik heb nog geen stage gezocht voor mijn huidige opleiding [*verder naar vraag 39*]

7. Hoe lang heb je gezocht voordat je een stageplek vond?
   - ◊ Minder dan 1 maand
   - ◊ 1 - 3 maanden
   - ◊ Meer dan 3 maanden
   - ◊ Ik heb (nog) geen stageplek gevonden [*routing over stage zoeken: a t/m c*]

8. Hoeveel sollicitatiebrieven heb je verstuurd voordat je een stageplek hebt gevonden?
   - ◊ 1-5 brieven
   - ◊ 5-10 brieven
   - ◊ 10-20 brieven
   - ◊ Meer dan 20 brieven
   - ◊ Ik heb geen brieven geschreven, maar heb op een andere manier een stage gevonden

9. Hoe vaak ben je op gesprek geweest voordat je een stageplek hebt gevonden?
   - ◊ 1-5 keer
   - ◊ 5-10 keer
   - ◊ 10-20 keer
   - ◊ Meer dan 20 keer
   - ◊ Ik ben niet op gesprek geweest

10. [*bij opties 1-5 keer t/m meer dan 20 keer*] Hoeveel stageplekken heb je zelf afgewezen?
    - ◊ 1-2 stages
    - ◊ 3-5 stages
    - ◊ Meer dan 5 stages
    - ◊ Ik heb geen stageplekken afgewezen

Routing voor optie nog geen stage gevonden

a. Hoeveel brieven heb je verstuurd?
- ◊ 1-5 brieven
- ◊ 5-10 brieven
- ◊ 10-20 brieven
- ◊ Meer dan 20 brieven
- ◊ Ik heb op een andere manier geprobeerd om een stage te vinden.

b. Hoe vaak ben je op gesprek geweest?
- ◊ 1-5 keer
- ◊ 5-10 keer
- ◊ 10-20 keer
- ◊ Meer dan 20 keer
- ◊ Ik ben niet op gesprek geweest

c. [*bij opties 1-5 keer t/m meer dan 20 keer*] Hoeveel stageplekken heb je zelf afgewezen?
- ◊ 1-2 stages
- ◊ 3-5 stages
- ◊ Meer dan 5 stages
- ◊ Ik heb geen stageplekken afgewezen

[verder naar vraag 13]

---

11. Hoe heb je uiteindelijk je stageplek gevonden?
    - ◊ Ik heb mijn stage zelf gevonden
    - ◊ Ik ben geholpen door mijn BPV'er/mentor
    - ◊ Via familie en bekenden
    - ◊ Anders, namelijk ..._____

12. Was het makkelijk om een stageplek te vinden?
    ◊ Ja
    ◊ Een beetje
    ◊ Nee

[matrix vraag]
Heb je tijdens het zoeken naar je **laatste** stage de volgende ervaringen gehad?

13. Heb je meegemaakt dat je geen antwoord kreeg op je brief/telefoontje toen je zocht naar een stage?
    ◊ Ja
    ◊ Nee
    ◊ Weet ik niet

    13a. [indien ja] Denk je dat dit te maken heeft met discriminatie?
    ◊ Ja
    ◊ Nee
    ◊ Ik twijfel

14. Heb je meegemaakt dat een bedrijf zei dat een stage niet meer beschikbaar was?
    ◊ Ja
    ◊ Nee
    ◊ Weet ik niet

    14a. [indien ja] Denk je dat dit te maken heeft met discriminatie?
    ◊ Ja
    ◊ Nee
    ◊ Ik twijfel

15. Mocht je niet op gesprek komen?
    ◊ Ja
    ◊ Nee
    ◊ Weet ik niet

    15a. [indien ja] Denk je dat dit te maken heeft met discriminatie?
    ◊ Ja
    ◊ Nee
    ◊ Ik twijfel

16. Werd je tijdens het gesprek onvriendelijk behandeld?
    ◊ Ja
    ◊ Nee
    ◊ Weet ik niet

    16a. [indien ja] Denk je dat dit te maken heeft met discriminatie?
    ◊ Ja
    ◊ Nee
    ◊ Ik twijfel

17. Ben je afgewezen na het gesprek?
    ◊ Ja
    ◊ Nee
    ◊ Weet ik niet

    17a. [indien ja] Denk je dat dit te maken heeft met discriminatie?
    ◊ Ja
    ◊ Nee
    ◊ Ik twijfel

[alleen als studenten aangeven discriminatie te hebben ervaren bij het zoeken naar een stage of hierover twijfelen vraag 18 t/m 22 weergeven, anders door naar vraag 23]

18. Om welke reden denk je dat je tijdens het zoeken naar je stage gediscrimineerd werd …. (*meerdere opties mogelijk*)
    - ◊ Niveau van je opleiding
    - ◊ Geslacht (bijvoorbeeld omdat je man, vrouw of transgender bent)
    - ◊ Kleding/uiterlijk
    - ◊ Huidskleur
    - ◊ Geloof
    - ◊ Land waar jij of jouw (groot)ouders geboren zijn
    - ◊ Seksuele oriëntatie (bijvoorbeeld omdat je homoseksueel bent)
    - ◊ Chronische aandoening (bijvoorbeeld lichamelijk)
    - ◊ Andere leerbehoeften (bijvoorbeeld door dyslexie, autisme, ADHD)
    - ◊ Anders namelijk, _____

19. Wil je je laatste ervaring met discriminatie beschrijven?
    [open vraag]

---

*Je hebt aangegeven (misschien) discriminatie te hebben ervaren bij het **zoeken naar je stage**. De volgende vragen gaan over de gevolgen daarvan.*

20. Heb je iets met je ervaring van discriminatie gedaan? *Meerdere opties mogelijk*
    - ◊ Nee
    - ◊ Ja, ik heb het met mijn familie of vrienden besproken
    - ◊ Ja, ik heb het met mijn BPV'er/mentor besproken
    - ◊ Ja, ik heb het met mijn stagebegeleider besproken
    - ◊ Ja, ik heb een officiële melding gedaan, bijvoorbeeld bij SBB.

---

21. Als gevolg van discriminatie
    Antwoord opties: 1. ja, 2. nee

    - ◊ Heb ik studievertraging opgelopen
    - ◊ Ben ik gestopt met mijn opleiding
    - ◊ Volg ik een opleiding onder mijn niveau

22. Als gevolg van discriminatie
    Antwoordopties: 1. Helemaal mee oneens, 2. Oneens, 3. Niet oneens/niet eens, 4. Eens, 5. Helemaal mee eens

    - ◊ Doe ik minder goed mijn best
    - ◊ Voel ik me minder veilig op mijn opleiding
    - ◊ Voel ik me meer verbonden met mensen die dezelfde achtergrond hebben als ik
    - ◊ Ben ik meer mijn gaan best voor mijn opleiding
    - ◊ Denk ik minder kans te maken op een baan
    - ◊ Voel ik me eenzaam

[iedereen behalve vraag 6 'ik heb nog geen stage gezocht']

23. Heb je stagegelopen of loop je nu stage?
    *Het gaat hier om je **huidige** opleiding*

    - ◊ Ja
    - ◊ Nee [door naar vraag 39]

---

*De volgende vragen gaan over de **stageperiode**. Ook hier gaat het om de **laatste stage** die je voor je opleiding gedaan hebt.*

24. Sluit je stageplek goed aan bij je studie?
    ◊ 1 = heel slecht, 5 = heel goed

25. Ben je tevreden over de begeleiding vanuit het leerbedrijf?
    ◊ 1 = heel ontevreden, 5 = heel tevreden

26. Ben je tevreden over de werkzaamheden tijdens je stage?
    ◊ 1 = heel ontevreden, 5 = heel tevreden

27. Welk cijfer zou je je stage geven?
    ◊ Range van 1 t/m 10

28. Kun je jezelf zijn op je stageplek?
    ◊ 1 = Ik kan helemaal mijzelf zijn, 5 = Ik kan helemaal niet mijnzelf zijn

---

[matrix vraag]
Heb je de volgende dingen meegemaakt tijdens je **laatste** stage?

29. Je bent uitgescholden of gepest door andere werknemers of je stagebegeleider?
    ◊ Ja
    ◊ Nee

    29a. [indien ja] Denk je dat dit te maken heeft met discriminatie?
    ◊ Ja
    ◊ Nee
    ◊ Ik twijfel

30. Andere werknemers of je stagebegeleider hebben kwetsende grappen over je gemaakt?
    ◊ Ja
    ◊ Nee
    ◊ Ik twijfel

    30a. [indien ja] Denk je dat dit te maken heeft met discriminatie?
    ◊ Ja
    ◊ Nee
    ◊ Ik twijfel

31. Je bent onvriendelijk behandeld door andere werknemers of je stagebegeleider
    ◊ Ja
    ◊ Nee

    31a. [indien ja] Denk je dat dit te maken heeft met discriminatie?
    ◊ Ja
    ◊ Nee
    ◊ Ik twijfel

32. Je moest vervelende of saaie werkzaamheden doen
    ◊ Ja
    ◊ Nee
    ◊ Ik twijfel

    32a. [indien ja] Denk je dat dit te maken heeft met discriminatie?
    ◊ Ja
    ◊ Nee
    ◊ Ik twijfel

33. Je werkzaamheden werden vaker gecontroleerd dan die van andere stagiairs of werknemers
    - ◊ Ja
    - ◊ Nee
    - ◊ Ik twijfel

    33a. [indien ja] Denk je dat dit te maken heeft met discriminatie?
    - ◊ Ja
    - ◊ Nee
    - ◊ Ik twijfel

[alleen als studenten aangeven discriminatie te hebben ervaren tijdens hun stage of hierover twijfelen, anders door naar vraag 39]

34. Om welke reden denk je dat je tijdens je stage (misschien) gediscrimineerd werd …. (*meerdere opties mogelijk*)
    - ◊ Niveau van je opleiding
    - ◊ Geslacht (bijvoorbeeld omdat je man, vrouw of transgender bent)
    - ◊ Kleding/uiterlijk
    - ◊ Huidskleur
    - ◊ Geloof
    - ◊ Land waar jij of jouw (groot)ouders geboren zijn
    - ◊ Seksuele oriëntatie (bijvoorbeeld omdat je homoseksueel bent)
    - ◊ Chronische aandoening (bijvoorbeeld lichamelijk)
    - ◊ Andere leerbehoeften (bijvoorbeeld door dyslexie, autisme, ADHD)
    - ◊ Anders, namelijk…_____

35. Wil je je laatste ervaring met discriminatie beschrijven?
    [Open vraag]

Je hebt aangegeven op je stageplek (misschien) discriminatie te hebben ervaren. De volgende vragen gaan over de gevolgen daarvan.

36. Heb je iets met je ervaring van discriminatie gedaan? **Meerdere opties mogelijk**
    - ◊ Nee
    - ◊ Ja, ik heb het met mijn familie of vrienden besproken
    - ◊ Ja, ik heb het met mijn BPV'er/mentor besproken
    - ◊ Ja, ik heb het met mijn stagebegeleider besproken
    - ◊ Ja, ik heb een officiële melding gedaan, bijvoorbeeld bij SBB.

37. Als gevolg van discriminatie
    Antwoord opties: 1. ja, 2. nee
    - ◊ Ben ik gestopt met mijn stage
    - ◊ Heb ik studievertraging opgelopen
    - ◊ Ben ik gestopt met mijn opleiding
    - ◊ Volg ik een opleiding onder mijn niveau

38. Als gevolg van discriminatie
    Antwoordopties: 1. Helemaal mee oneens, 2. Oneens, 3. Niet oneens/niet eens, 4. Eens, 5. Helemaal mee eens
    - ◊ Doe ik minder goed mijn best
    - ◊ Voel ik me minder veilig op mijn stage
    - ◊ Voel ik me meer verbonden met mensen die dezelfde achtergrond hebben als ik
    - ◊ Werk ik harder op mijn stage
    - ◊ Denk ik minder kans te maken op een baan
    - ◊ Voel ik me eenzaam

[*iedereen*]
Algemene vragen

39. Ben je ...
    - ◊ Man
    - ◊ Vrouw
    - ◊ Anders, namelijk ..._____

40. Hoe oud ben je?
    In jaren
    [open vraag]

---

41. Waar ben je geboren?
    - ◊ Nederland
    - ◊ Suriname
    - ◊ Turkije
    - ◊ Marokko
    - ◊ Antillen
    - ◊ West-Europees land (bijv. Duitsland)
    - ◊ Anders namelijk, ..._____

42. Waar is je moeder geboren?
    - ◊ Nederland
    - ◊ Suriname
    - ◊ Turkije
    - ◊ Marokko
    - ◊ Antillen
    - ◊ West-Europees land (bijv. Duitsland)
    - ◊ Anders namelijk, ..._____

43. Waar is je vader geboren?
    - ◊ Nederland
    - ◊ Suriname
    - ◊ Turkije
    - ◊ Marokko
    - ◊ Antillen
    - ◊ West-Europees land (bijv. Duitsland)
    - ◊ Anders namelijk, ..._____

44. Tot welk geloof reken je jezelf? (*meerdere antwoorden mogelijk*)
    - ◊ Geen geloof
    - ◊ Christelijk
    - ◊ Islamitisch
    - ◊ Joods
    - ◊ Hindoeïstisch
    - ◊ Anders, namelijk..._____
    - ◊ Wil ik geen antwoord op geven

45. Heb je een langdurige ziekte, lichamelijke beperking of psychische klacht?
    - ◊ Nee
    - ◊ Ja, vooral lichamelijk
    - ◊ Ja, vooral psychisch
    - ◊ Ja, zowel lichamelijk als psychisch
    - ◊ Wil ik geen antwoord op geven

46. Tot welke sekse voel je je aangetrokken? Zou je zeggen...
    - ◊ Dat je je alleen aangetrokken voelt tot vrouwen
    - ◊ Dat je je evenveel tot vrouwen als tot mannen aangetrokken voelt
    - ◊ Dat je je alleen aangetrokken voelt tot mannen
    - ◊ Tot niemand
    - ◊ Weet ik niet
    - ◊ Wil ik geen antwoord op geven

[alleen als studenten aangegeven hebben discriminatie te hebben ervaren bij het zoeken naar een stagen en/of tijdens hun stage of hierover twijfelen]

47. We willen graag met een aantal mbo-studenten in gesprek over het zoeken naar stages en hun stageperiode. Mogen we daarvoor contact met je opnemen?
    ◊ Ja
    ◊ Nee

48. [Indien ja bij vraag 47] zou je je contactgegevens (telefoonnummer + email-adres) willen achterlaten?
    [Open vraag]

[*iedereen*]

49. Wil je kans maken op de bol.com cadeaukaart van 50 euro? Om de cadeaubon aan de winnaars te geven, hebben we je emailadres nodig
    ◊ Ja
    ◊ Nee

50. [Indien ja] Je kunt hier je emailadres achterlaten zodat we contact op kunnen nemen met de winnaars.
    [Open vraag]

Dank voor je deelname!

Bijlage 4. Verschillen in het zoeken naar een stage

Groepen studenten verschillen in de investeringen die zij (moeten) doen om een stage te vinden. We hebben gekeken naar verschillen tussen studenten op basis van etnische achtergrond, gender, chronische aandoening[28], geloofsovertuiging, opleidingsniveau[29] en seksuele oriëntatie.

De volgende variabelen zijn getoetst en worden per sociale groep hieronder beschreven:

- duur van het zoeken naar een stage in aantal maanden,
- aantal brieven dat studenten hebben geschreven,
- het aantal keer dat ze op gesprek zijn geweest, en
- de stages die ze zelf hebben afgewezen.[30]

28 De groepen lichamelijke- en psychische aandoeningen waren te klein om mee te nemen in de statistische analyses. Deze groepen zijn samengevoegd tot één groep studenten met een chronische aandoening.

29 Bij opleidingsniveau waren er te weinig studenten met een niveau-1 opleiding. In de analyse zijn dan ook alleen de niveaus 2, 3 en 4 meegenomen.

30 De vragen bestonden uit oplopende categorieën (e.g. 1-5 brieven, 5-10 brieven), waardoor non-parametrische testen gebruikt zijn om statistische verschillen binnen deze ordinale variabelen te testen. De laatste antwoordmogelijkheid paste niet in dit oplopende karakter, e.g. 'Ik heb geen brieven geschreven, maar heb op een andere manier een stage gevonden', en hebben we daarom niet meegenomen in de analyses.

Migratieachtergrond

We vinden geen significante verschillen tussen studenten met en zonder migratieachtergrond bij het zoeken van een stage. Dat geldt zowel voor de tijdsduur van het zoeken naar een stage, als het aantal brieven dat ze hebben geschreven, hoe vaak ze op gesprek zijn geweest en hoeveel plekken ze zelf hebben afgewezen. Wel zien we een opmerkelijk resultaat bij de manier waarop jongeren zoeken. Als we kijken naar de manier waarop studenten naar stages zoeken, zien we dat studenten met een migratieachtergrond vaker bij bedrijven langsgaan (25%) dan studenten zonder migratieachtergrond (12%). Een mogelijke verklaring hiervoor vinden we terug in de interviews. Jongeren anticiperen op mogelijke discriminatie vanwege hun (achter)naam en proberen dat te voorkomen door langs te gaan en een goede indruk achter te laten.

"Bij de tweede stage ben ik wel langs geweest voor een betere indruk... om mij te laten zien wie ik ben."

4e jaar student, mbo niveau 4, vrouw, 19 jaar.

Gender

Wanneer we kijken naar verschillen tussen mannen en vrouwen zien we dat mannen significant meer stagegesprekken voeren voordat ze een stage vinden (Tabel 6.4). Daartegenover staat dat vrouwen langer doen over de zoektocht dan mannen voordat ze hun stage hebben gevonden (zie Tabel 6.5). We vinden geen verschil in het aantal verstuurde brieven en het aantal stages die ze zelf afwijzen. Een mogelijke verklaring voor de langere tijdsduur van vrouwen zonder dat dit terug te zien is in het aantal brieven dat ze versturen kan zijn dat vrouwen op een andere manier zoeken dan mannen. Bijvoorbeeld dat ze selectiever solliciteren.

Tabel 6.4. Hoe vaak ben je op gesprek geweest? Verschillen naar geslacht (N=538)

Antwoordmogelijkheden	Man	Vrouw	Totaal
1-5 keer	88 (75,2%)	355 (84,3%)	443 (82,3%)
5-10 keer	8 (6,8%)	7 (1,7%)	15 (2,8%)
10-20 keer	0 (0,0%)	1 (0,2%)	1 (0,2%)
Ik ben niet op gesprek geweest	21 (17,9%)	58 (13,8%)	79 (14,7%)
Totaal	**117**	**421**	**538**

Tabel 6.5. Hoe lang heb je gezocht voordat je een stageplek vond? Verschillen naar geslacht (N=582)

Antwoordmogelijkheden	Man	Vrouw	Totaal
Minder dan 1 maand	69 (53,9%)	201 (44,3%)	270 (46,4%)
1-3 maanden	36 (28,1%)	159 (35,0%)	195 (33,5%)
Meer dan 3 maanden	12 (9,4%)	61 (13,4%)	73 (12,5%)
Ik heb nog geen stageplek gevonden	11 (8,6%)	33 (7,3%)	44 (7,6%)
Totaal	**128**	**454**	**582**

Chronische aandoening

De studenten met een lichamelijke of een psychische aandoening vormen in deze analyses samen de groep studenten met een chronische aandoening. Deze studenten zijn significant langer bezig met het zoeken van een stage dan studenten zonder een chronische aandoening (Tabel 6.6). Studenten zonder een chronische aandoening hebben vaker binnen een maand een stage gevonden, terwijl studenten met een chronische aandoening er vaker één tot drie maanden voor nodig hebben om een stage te vinden.

Tabel 6.6. Hoe lang heb je gezocht voordat je een stageplek vond? Verschillen in gezondheid (N=552)

Antwoordmogelijkheden	Studenten zonder chronische aandoening	Studenten met een chronische aandoening	Totaal
Minder dan 1 maand	239 (51,2%)	27 (31,8%)	266 (48,2%)
1-3 maanden	134 (28,7%)	46 (54,1%)	180 (32,6%)
Meer dan 3 maanden	58 (12,4%)	9 (10,6%)	67 (12,1%)
Ik heb nog geen stageplek gevonden	36 (7,7%)	3 (3,5%)	39 (7,1%)
Totaal	**467**	**85**	**552**

We zien echter geen significante verschillen bij het aantal brieven dat ze hebben geschreven, hoe vaak ze op gesprek zijn geweest en hoeveel plekken ze zelf hebben afgewezen. Dus een langere zoektocht van deze studenten gaat niet hand in hand met meer activiteiten voor het verkrijgen van een stageplek. Een mogelijke verklaring vinden we terug in de interviews. Door respondenten uit deze groep wordt vermeld dat ze expliciet (en dus selectiever) op zoek gaan naar bedrijven waarvan ze verwachten dat ze daar met hun aandoening terecht kunnen. Een participant vertelt dat ze gaandeweg een houding heeft ontwikkeld om geen stage te willen lopen bij bedrijven die moeite hadden met haar situatie omtrent haar aandoening.

"Ik wist wel dat ik het moest opbrengen in stagegesprekken dat ik een ziekte heb dat ze hun keuze kunnen maken. Ik had wel de mentaliteit als ze me niet willen vanwege mijn ziekte, dan hoef ik ook niet daarnaartoe te gaan."

■ 4e jaars student, mbo niveau-4, vrouw, 20 jaar

Religie

Uit de analyses blijken geen significante verschillen te zijn tussen religieuze en niet-religieuze studenten in de zoektocht naar een stage. Dit geldt voor zowel christelijke als islamitische studenten. Religie lijkt hier dus geen rol te spelen. Ook hier geldt (vergelijkend met migratieachtergrond) dat studenten met een islamitische achtergrond vaker langsgaan bij bedrijven (26%) in vergelijking met studenten zonder een islamitische achtergrond (14%).

Opleidingsniveau

Wanneer we kijken naar het opleidingsniveau zien we tussen studenten van niveau 2 en niveau 3 geen significante verschillen. Studenten met een mbo-niveau 4 opleiding zijn langer aan het zoeken naar een stage in vergelijking met studenten uit niveau 2 en 3. In tabel 6.7 is zichtbaar dat een derde van de studenten uit niveau 2 en 3 binnen één maand een stage heeft gevonden en dit aandeel bij niveau 4 lager is (44%). We zien echter geen significante verschillen bij het aantal brieven dat ze hebben geschreven, hoe vaak ze op gesprek zijn geweest en hoeveel plekken ze zelf hebben afgewezen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat mbo niveau 4 studenten meer concurrentie ervaren van hbo-studenten bij het zoeken naar een stage.

Tabel 6.7. Hoe lang heb je gezocht voordat je een stageplek vond? Verschillen naar niveau van opleiding (N=612)

Antwoordmogelijkheden	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Totaal
Minder dan 1 maand	29 (61,7%)	30 (68,2%)	227 (43,6%)	286 (46,7%)
1-3 maanden	8 (17,0%)	11 (25,0%)	185 (35,5%)	204 (33,3%)
Meer dan 3 maanden	4 (8,5%)	2 (4,5%)	71 (13,6%)	77 (12,6%)
Ik heb nog geen stageplek gevonden	6 (12,8%)	1 (2,3%)	38 (7,3%)	45 (7,4%)
Totaal	**47**	**44**	**521**	**612**

Seksuele oriëntatie

Tot slot hebben we gekeken naar verschillen tussen groepen op basis van seksuele oriëntatie. We vinden geen significante verschillen tussen studenten die zich wel of niet als LHB identificeren als het gaat om de tijdsduur van het vinden van een stage, het aantal brieven dat ze hebben geschreven, hoe vaak ze op gesprek zijn geweest en hoeveel plekken ze zelf hebben afgewezen.

VERWEY JONKER Instituut

COLOFON

Opdrachtgever	Gemeente Utrecht
Auteurs	Dr. I. Andriessen Dr. M. van Rooijen M. Day, MSc A. van den Berg E. Miens 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.

Commissie Onderwijs, Werk en Economie

Dossiernummer	2199
Vertrouwelijk	Nee
Vergaderdatum	4 november 2021
Agendapunt	6.1
Omschrijving	SV 2021 nr. 52 Omdraaien rijrichting Valetonlaan simpele oplossing voor betere vitaliteit winkelcentrum De Gaard (met antwoord)
ID	2369
Behandelend ambtenaar	A.W.J.M. Toonen
Telefoon	14 030
E-mail	t.toonen@utrecht.nl
Datum collegebesluit	
Geocodering	
Thema	
Portefeuillehouder	Wethouder Van Hooijdonk
Beleidsveld	Mobiliteit
Referendabel	
Reden niet referendabel	
Raadsadviseur (lijst)	Daniëlle Rijnders/Adviescommissie Controle&Financiën, Financiën, Dierenwelzijn, Economische zaken, Milieu en Emissieloos Vervoer, Mobiliteit/06-39276711
Behandelvoorstel	
Resultaat commissiebehandeling	
Resultaat raadsbehandeling	

Geagendeerd	Vergaderdatum
Commissie Onderwijs, Werk en Economie	4 november 2021

Voorgesteld besluit

Gemeente Utrecht

BEANTWOORDING SCHRIFTELIJKE RAADSVRAGEN 2021, NUMMER 52

Datum	30 maart 2021
Van	College B&W
Behandeld door	A.W.J.M. Toonen
Doorkiesnummer	14 030
E-mailadres	t.toonen@utrecht.nl
Kenmerk	8652346
Beleidsveld	Ruimtelijke ontwikkeling

Geachte leden van de raad,

Hierbij ontvangt u de beantwoording van de schriftelijke raadsvragen jaargang 2021 nr 52 van raadslid Van Dalen (VVD) van 17 februari 2021 over Omdraaien rijrichting Valetonlaan simpele oplossing voor betere vitaliteit winkelcentrum De Gaard.
De gestelde vragen zijn onderaan bijgevoegd.

Vraag 1
Herkent de wethouder de problemen omtrent de vitaliteit van winkelcentrum De Gaard (incl. de winkelleegstand)? Is de wethouder het met de VVD eens dat dit zorgelijk is?

***Antwoord* 1**
Ja, de leegstand is bekend en is zorgelijk. De huidige leegstand in het winkelcentrum De Gaard is er vanaf de oplevering en door de ongelukkige samenloop met de coronacrisis is het extra lastig de lege winkelunits verhuurd te krijgen. Deze zorgelijke situatie geldt helaas in de coronatijd voor veel Utrechtse winkelgebieden.

Vraag 2
Is de wethouder het met de winkeliers, de buurtbewoners en de VVD eens dat het omdraaien van de rijrichting van de Valetonlaan ertoe leidt dat meer bezoekers op de grote parkeerterreinen aan de Kapteynlaan parkeren en daardoor via de oostzijde langs alle winkels lopen hetgeen ten goede komt aan de vitaliteit van het winkelcentrum?

***Antwoord* 2**
Nee. Om het parkeren aan de Kapteynlaan te bevorderen is het omdraaien van het eenrichtingsverkeer niet wenselijk en/of noodzakelijk.
Bezoekers maken nu ook gebruik van de parkeerterreinen aan de Kapteynlaan. Sommige bezoekers kiezen er bewust voor om de route Valetonlaan-Obbinklaan te nemen om zo dicht mogelijk bij de ingang van de supermarkt te kunnen parkeren. Wij achten de kans groot dat ze dit blijven doen, ook bij een omgekeerde rijrichting en dus een langere aanrijroute vanuit westelijke richting.
Het omdraaien van de rijrichting creëert bovendien een verkeersonveilige situatie op de kruising Valetonlaan-Eykmanlaan, omdat deze dan samenvalt met de in-/uitrit van de parkeergarage. Ook is de kruising niet ingericht op verkeer komend uit de Valetonlaan. Dit betekent dat de gehele kruising aangepast moet worden. De geschatte kosten bedragen ca. EUR 50.000,- tot EUR 75.000. Daarnaast kan het omdraaien van de rijrichting ook betekenen dat er een sluiproute gaat ontstaan tussen Kardinaal de Jongweg en de Eykmanlaan, via de Van Everdingenlaan.

Zoals eerder afgesproken met bewoners, is het verkeer geteld. Uit dit onderzoek blijkt dat er na de vernieuwing van het winkelcentrum minder auto's over de Obbinklaan (ca. 500 mvt/etm.) rijden dan voor de vernieuwing (ca. 800-1000 mvt/etm). Hierbij moet wel worden aangetekend dat we in coronatijd sowieso minder verkeersbewegingen tellen. Echter omdat De Gaard veel dagelijkse goederen verkoopt is deze 'corona gerelateerde verlaging' beperkt. Voor dit type weg geldt in Utrecht dat ca. 2.000 motorvoertuigen als een normale situatie wordt gezien. Er kan op basis van de tellingen daarom niet geconcludeerd worden dat er sprake is van veel verkeer.

Hoewel bewoners en ondernemers veel heil zien in het omdraaien van de rijrichting, hebben we vanwege de hierboven genoemde redenen naar andere maatregelen gekeken, waarvan we meer effect verwachten.
Eén maatregel die we gaan uitvoeren is het beperken van het aantal parkeerplaatsen door haaksparkeren op een deel van de Obbinklaan en de Valetonlaan, te vervangen door langsparkeren. In totaal vervallen hierdoor ca. 10 parkeerplaatsen waardoor het minder aantrekkelijk wordt om nabij de westelijke ingang te parkeren. Bijkomend voordeel is dat we door het laden en lossen op de langsparkeerplaatsen te laten plaatsvinden tijdens venstertijden van 7:00-11:00 uur, een ander knelpunt oplossen. Dit verbetert namelijk de verkeersveiligheid, omdat de vrachtwagen niet meer op de weg hoeft te staan tijdens het laden en lossen. Ook wordt de leefbaarheid hiermee vergroot, omdat het in- en uitparkeren bij langsparkeren minder hinder veroorzaakt en verkeersveiliger is dan bij haaksparkeren.
Een andere mogelijke maatregel is het instellen van een parkeerverbod aan de zuidzijde van de Obbinklaan (voor de woningen). Bewoners hebben echter aangegeven dat ze hier geen voorstander van zijn, zij parkeren het liefst voor hun eigen deur.
Verder stelt de gemeente voor om de kruising Wevelaan-Obbinklaan voor wat betreft conflicten tussen auto's en fietsers te verbeteren. Mogelijke oplossingen worden nog uitgewerkt en besproken in het lopende overleg met bewoners. Inmiddels is een vertegenwoordiging van de ondernemers ook aangeschoven in dit overleg.

Naast de genoemde maatregelen kunnen de ondernemers zelf ook nog maatregelen nemen. We zullen in ons afstemmingsoverleg met ondernemers deze mogelijkheden bespreken.

Vraag 3
Hoeveel meldingen van parkeeroverlast (auto's én fietsen) zijn er bij de Valetonlaan gemeld?

***Antwoord* 3**
Vanaf 2020 tot heden zijn er ca. 45 meldingen ontvangen met betrekking tot verkeers(veiligheid)aspecten. Het merendeel van de meldingen is gedaan in het 3e en 4e kwartaal 2020. Dit is na het gereedkomen van de bouwwerkzaamheden.
De meeste meldingen gaan over het gebruik van de bussluis door auto's en de hinder bij het laden en lossen. Regelmatig gecombineerd met foutief parkeren. Het gebruik van de bussluis is reeds opgelost door obstakels in de sluis te plaatsen.
De overlast van het laden en lossen wordt opgelost met de realisatie van een laad- en losplaats op de parkeerstrook aan de Obbinklaan zoals vermeld bij het antwoord op vraag 2.

Vraag 4
In hoeverre ziet de wethouder deze oplossing van het omdraaien van de rijrichtingen bij de Wevelaan en Obbinklaan ook?

***Antwoord* 4**
Zie antwoord vraag 2.
Wij zien meer heil in de genoemde maatregelen zoals in antwoord 2 en 3 staan beschreven en niet in het omdraaien van de rijrichting (zie ook antwoord 5). De andere maatregelen gaan we op korte termijn uitvoeren.

Vraag 5
Waarom is er niet eerder ingespeeld op de door bewoners aangedragen oplossing?

***Antwoord* 5**
Het omdraaien van een rijrichting leidt tot andere verkeersstromen in de buurt en is verkeerskundig gezien geen maatregel om makkelijk te nemen. Omdat onvoldoende duidelijk was of de door de bewoners aangedragen oplossing een verbetering gaat opleveren, is aangegeven dat hiervoor eerst nader onderzoek voor uitgevoerd moest worden. Daaruit concluderen wij dat het omdraaien van de rijrichting geen oplossing is. Deze maatregel gaan wij daarom in principe niet uitvoeren. Eerder is overigens aangegeven met een gewenningsperiode van ca. een half jaar na het gereedkomen van het winkelcentrum en de definitieve verkeerssituatie rekening te houden. De ervaring leert namelijk dat zo'n periode nodig is zodat verkeersdeelnemers zich aanpassen aan de nieuwe situatie en te zien wat de daadwerkelijke resultaten van ingrepen zijn.
Deze aanpak hebben wij beschreven de beantwoording van SV 2020 nr. 220 en is gecommuniceerd in de wijkberichten van oktober en november 2020. Wij zullen de bewoners binnenkort in een gesprek over de uitkomsten van het onderzoek en de maatregelen die wij gaan nemen informeren en daarnaast hierover ook een wijkbericht verspreiden.

Vraag 6
In hoeverre is de wethouder het eens met de VVD dat fietsparkeren aan de oostzijde (Troosterhof) bijdraagt aan het vergroten van de bezoekersstroom via de hoofdingang?

***Antwoord* 6**
Uit onderzoek en ervaring blijkt dat fietsers over het algemeen hun route niet laten leiden door de locatie van fietsstallingsplaatsen. Een fietser stalt zijn fiets zo dicht mogelijk tot waar hij of zij fietsend kan komen. Ook is het

afhankelijk uit welke richting de fietser komt en met welk doel. Een fietser zal de fiets altijd zo veel mogelijk meenemen in verband met bijvoorbeeld boodschappen die in een fietstas zitten maar ook uit veiligheidsgevoel.
Het toevoegen van extra fietsstallingsplaatsen aan de oostzijde van het winkelcentrum zal er niet aan bijdragen dat de bezoekersstroom verlegd wordt van de westelijke ingang naar de oostelijke ingang.
Aan de zijde van de Troosterhof bij de hoofdingang van het winkelcentrum is al ruimte voor fietsparkeren aanwezig. De fietsstalplekken bevinden zich langs de Kapteynlaan, op de kruising van de Kapteynlaan en de Lamerislaan en aan de Obbinklaan tussen de kerk en het winkelcentrum. In totaal is hier ruimte voor ca. 200 fietsen. De capaciteit hiervan is ruim voldoende voor het stallen van fietsen. Toevoegen van extra fietsparkeerplekken op deze locatie is niet nodig.

Vraag 7
Welke maatregelen is de wethouder bereid te nemen om dit te bevorderen?

***Antwoord* 7**
Zie antwoord vraag 6. Wij zien geen noodzaak om de fietsparkeerplekken aan de oostzijde van het winkelcentrum uit te breiden/aan te passen. Wel zijn wij van plan om de fietsparkeerplaatsen aan de westzijde beter te faciliteren door stallingsplaatsen toe te voegen tussen het groenvak en de Valetonlaan. Voor de gevel van de Primera staan nu veel fietsen niet in fietsparkeerplaatsen. Dit is eerder al met bewoners en ondernemers afgestemd en levert een netter en veiliger beeld op.

Vraag 8
In hoeverre is de wethouder het eens met de VVD dat een periodieke markt (wekelijks, tweewekelijks of maandelijks) ervoor kan zorgen dat de vitaliteit van het winkelcentrum verbetert?

***Antwoord* 8**
Gezien de reeds in het winkelcentrum aanwezige specialiteitenwinkels zoals brood-, kaas-, bloemen, en een viswinkel, kan een periodieke markt juist tot extra concurrentie leiden. Een markt zal daarom aanvullend moeten zijn op het reeds bestaande aanbod.

Vraag 9
Is de wethouder bereid om een periodieke markt toe te staan en dit samen met de winkeliers te onderzoeken hoe dit vorm te geven?

***Antwoord* 9**
In overleg met de ondernemers in de Gaard willen we bezien of een onderzoek maar de haalbaarheid van een markt op dit punt zinvol is. Met name de kans op extra concurrentie voor de bestaande ondernemers willen we eerst met de ondernemers bespreken.

Vraag 10
Zijn er andere mogelijke evenementen die, zodra dit volgens de coronamaatregelen weer is toegestaan, georganiseerd kunnen worden om de vitaliteit van het winkelcentrum te verbeteren? Zo ja, welk soort evenementen?

***Antwoord* 10**
Evenementen zijn een interessante aanvulling. Gezien de aard en omvang van de locatie leent winkelcentrum De Gaard en haar directe omgeving zich voor kleinschalige activiteiten en evenementen die passend zijn bij de grootte van het winkelcentrum. Denk daarbij aan een braderie, een streekmarkt of kleinschalige activiteiten voor kinderen. Deze activiteiten zullen alleen als onderdeel van een breder plan bijdragen aan een structurele verbetering van de vitaliteit van het winkelcentrum. Het is aan de winkeliersvereniging en eigenaar van het winkelcentrum om het initiatief te nemen bij de organisatie van de evenementen.

Vraag 11
Welke maatregelen kan de gemeente nog meer nemen, in samenspraak met de winkeliers, om de vitaliteit van het winkelcentrum te verbeteren?

***Antwoord* 11**
Zie antwoord vraag 1.
De gemeente ziet vooralsnog geen andere maatregelen, dan de reeds benoemde, om de vitaliteit te kunnen verbeteren.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris, de burgemeester,

Schriftelijke vragen “Omdraaien rijrichting Valetonlaan simpele oplossing voor betere vitaliteit winkelcentrum De Gaard”

17 februari 2021

Gesteld door:

- Martijn van Dalen, VVD

Vragen:

Het winkelcentrum De Gaard in Tuindorp heeft last van leegstand. Om een vitaal winkelcentrum te krijgen en houden is het nodig dat voldoende bezoekers naar het winkelcentrum komen en door de passage lopen. De aanwezigheid van een grote supermarkt zorgt voor een groot gedeelte van de bezoekers. Het winkelcentrum is zo ontworpen dat het grootste gedeelte van de bezoekers (70%) via de hoofdingang aan de oostzijde door de passage naar de supermarkt loopt. Op dit moment gaat 50% van de bezoekers via de achteringang aan de Obbinklaan/Valetonlaan de passage binnen. Hierdoor is er minder bezoek aan de overige winkels in het winkelcentrum. Dit gaat ten koste van de vitaliteit van het winkelcentrum. Dit is o.a. terug te zien in leegstand van winkelpanden. De Utrechtse VVD maakt zich hier grote zorgen over: de coronacrisis heeft al enorme impact op de ondernemers uit het winkelcentrum, en minder bezoekers versterkt dat nog meer, ook in de toekomst wanneer alle winkels weer open mogen zijn.

Daarnaast geven buurtbewoners aan dat er parkeeroverlast is aan de achterkant van het winkelcentrum (Obbinklaan en Cohenlaan): door de vele bezoekers is er minder parkeerruimte voor bewoners. Daarentegen is er voldoende ruimte op de voor bezoekers bedoelde parkeerterreinen aan de Kapteynlaan.

Ondernemers en buurtbewoners geven aan dat er een simpele oplossing is: draai de rijrichting van de Valetonlaan om. Hierdoor kunnen bezoekers niet meer van de Eykmanlaan via de Valetonlaan praktisch naast de supermarkt parkeren, maar worden zij langs de grote parkeerterreinen op de Kapteynlaan geleid. Dit zorgt ervoor dat de meeste bezoekers weer via de hoofdingang aan de oostzijde het winkelcentrum bezoeken en langs alle winkels lopen. Dit komt de vitaliteit van het winkelcentrum ten goede én zorgt voor minder parkeeroverlast.

1. Herkent de wethouder de problemen omtrent de vitaliteit van winkelcentrum De Gaard (incl. de winkelleegstand)? Is de wethouder het met de VVD eens dat dit zorgelijk is?
2. Is de wethouder het met de winkeliers, de buurtbewoners en de VVD eens dat het omdraaien van de rijrichting van de Valetonlaan ertoe leidt tot meer bezoekers op de grote parkeerterreinen aan de Kapteynlaan parkeren en daardoor via de oostzijde langs alle winkels lopen hetgeen ten goede komt aan de vitaliteit van het winkelcentrum?
3. Hoeveel meldingen van parkeeroverlast (auto’s én fietsen) zijn er bij de Valetonlaan gemeld?

Het omdraaien van de rijrichting van de Valetonlaan (naar het noorden rijden i.p.v. naar het zuiden rijden) heeft ook gevolgen voor de bereikbaarheid van Tuindorp Oost ten zuiden van de Kapteynlaan. Hiervoor zal mogelijk ook de rijrichting van de Wevelaan (noordzijde) en eventueel de Obbinklaan (oostzijde) omgedraaid moeten worden. Verkeersexperts geven aan dat deze oplossing mogelijk is en niet tot meer sluipverkeer leidt of slechtere ontsluiting van de buurt leidt. Ook inwoners hebben al meerdere keren bij de gemeente aangegeven hier voorstander van te zijn. Overigens is de ingang aan de Wevelaan bij de Kapteynlaan ook zo ontworpen. Daarnaast zorgt het omdraaien van de Wevelaan ervoor dat auto’s bij de

school parkeren aan de rechterkant van de straat en daarmee kinderen aan de rechterkant kunnen uitstappen. Dit is logischer en veiliger.

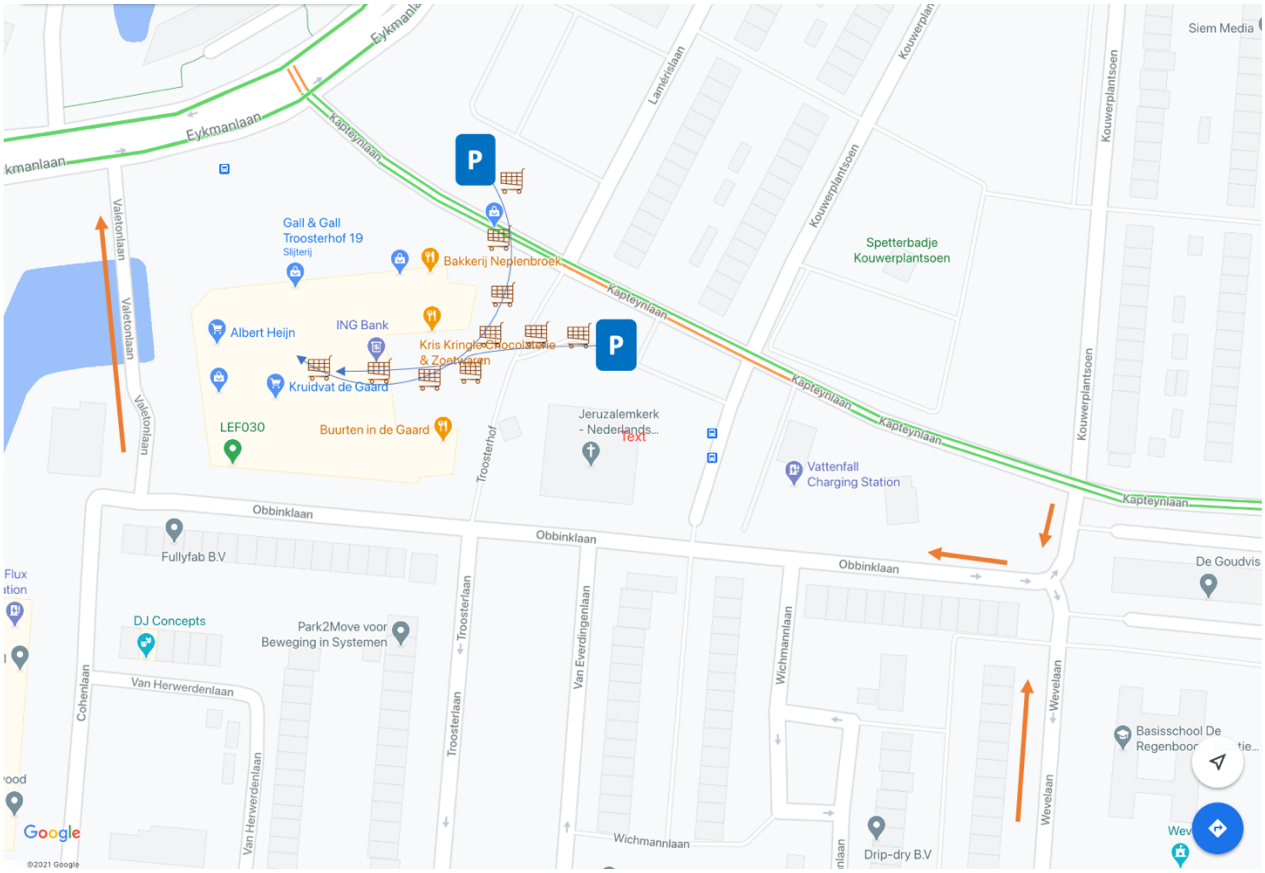
4. In hoeverre ziet de wethouder deze oplossing van het omdraaien van de rijrichtingen bij de Wevelaan en Obbinklaan ook?
5. Waarom is er niet eerder ingespeeld op de door bewoners aangedragen oplossing?

De VVD maakt zich zorgen om de vitaliteit van het winkelcentrum. Het aanpassen van de bezoekersstromen door bezoekers naar de grote parkeerterreinen aan de Kapteynlaan te leiden is een belangrijke oplossing. Echter, er kunnen mogelijk nog meer maatregelen genomen worden, zoals het fietsers laten parkeren aan de oostzijde (Troosterhof).

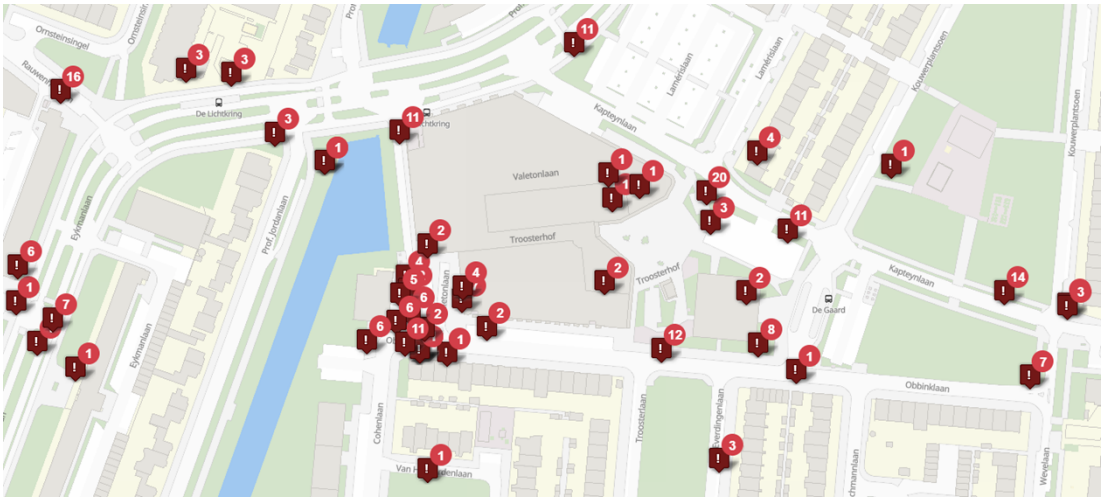
6. In hoeverre is de wethouder het eens met de VVD dat fietsparkeren aan de oostzijde (Troosterhof) bijdraagt aan het vergroten van de bezoekersstroom via de hoofdingang?
7. Welke maatregelen is de wethouder bereid te nemen om dit te bevorderen?

De VVD ziet ook het toestaan van een kleine wekelijkse, of maandelijkse, markt als publiektrekker. Dit komt ten goede aan de vitaliteit van het winkelcentrum en kan leiden tot minder winkelleegstand.

8. In hoeverre is de wethouder het eens met de VVD dat een periodieke markt (wekelijks, tweewekelijks of maandelijks) ervoor kan zorgen dat de vitaliteit van het winkelcentrum verbetert?
9. Is de wethouder bereid om een periodieke markt toe te staan en dit samen de winkeliers te onderzoeken hoe dit vorm te geven?
10. Zijn er andere mogelijke evenementen die, zodra dit volgens de coronamaatregelen weer is toegestaan, georganiseerd kunnen worden om de vitaliteit van het winkelcentrum te verbeteren? Zo ja, welk soort evenementen?
11. Welke maatregelen kan de gemeente nog meer nemen, in samenspraak met de winkeliers, om de vitaliteit van het winkelcentrum te verbeteren?



Kaart Tuindorp Oost rondom winkelcentrum De Gaard, met voorstel om rijrichtingen om te draaien



Impressie uit de Utrechtse Slim melden app

Gemeente Utrecht

BEANTWOORDING SCHRIFTELIJKE RAADSVRAGEN 2021, NUMMER 196

Datum	20 september 2021
Van	College B&W
Behandeld door	L. Roxs
Doorkiesnummer	14030
E-mailadres	l.roxs@utrecht.nl
Kenmerk	9228698
Beleidsveld	Economische Zaken

Geachte leden van de raad,

Hierbij ontvangt u de beantwoording van de schriftelijke raadsvragen jaargang 2021 nummer 196 van raadsleden Wijmenga (CU) en Gilissen (VVD) van 11 augustus 2021 over ‘Meedenken bij of tegenhouden van initiatieven?’.
De gestelde vragen zijn onderaan bijgevoegd.

Vraag 1
Kan het college aangeven waarom dit initiatief aan de Gageldijk niet past binnen profiel 12 van het Horecakader?
***Antwoord* 1**
In profiel 12 van het Ontwikkelingskader Horeca ‘Bijzondere horeca op bijzondere locaties’ staan voorwaarden opgenomen:
Aan spraakmakende horeca werken we mee, als naast de reguliere toetsingscriteria, tenminste de volgende criteria van toepassing zijn:

- *Bijzondere locatie, meer dan enkel een monumentaal pand: bijvoorbeeld watertorens, bij forten, bij sluizen, bij de Hollandse Waterlinie, bijzondere of unieke (historische of architectonische) panden; bij historische vindplaatsen en buitenplaatsen, geschikte parklocaties.*
- *Bijzondere, vernieuwende horecaconcepten, niet gelieerd aan ketens, maar bijvoorbeeld wel aan innovatieve combinaties met andere functies. Eigenlijk niet in traditionele horecacategorieën te vatten en passend in de directe omgeving.*

Aan beide voorwaarden wordt niet voldaan. De locatie is niet bijzonder zoals bedoeld en omschreven. Ook is het serveren van poffertjes niet bijzonder, vernieuwend of innovatief. Het gaat overigens om een horecagelegenheid waar 100 gasten binnen plaats kunnen nemen en een even groot aantal buiten.

Vraag 2
In de Ruimtelijke visie voor Overvecht uit 2005 wordt niet gesproken over horeca. Wordt hier in de aankomende update wel op ingegaan? In hoeverre gaat in deze update ook (extra) ruimte komen voor horeca in de wijk Overvecht, bijvoorbeeld in of bij het Noorderpark? Kan dit initiatief in dat kader niet al gefaciliteerd worden?

Antwoord 2
De aankomende update waarop gedoeld wordt is het Omgevingsprogramma Overvecht, waarin de opgaven van het bestaand beleid worden vertaald naar ruimtelijke maatregelen. Het Noorderpark maakt geen onderdeel uit van het Omgevingsprogramma. Nieuwe horeca-initiatieven in Overvecht worden altijd getoetst aan het bestaande beleid dat is vastgelegd in het Ontwikkelingskader Horeca Utrecht 2018.

Vraag 3
Waarom heeft de gemeente als argument voor de afwijzende reactie op de indicatieaanvraag ook opgenomen dat een poffertjeskraam ongewenst zou zijn in Overvecht, omdat dit ongezond voedsel zou zijn? Wordt dit argument ook elders in de gemeente ingezet? Hoe verhoudt dit argument zich tot de ambitie van Utrecht om erfgoed, zoals een monumentale poffertjeskraam, te behouden? Hoe is dat meegewogen in de reactie op de indicatieaanvraag?
Antwoord 3
In de reactie op de indicatie-aanvraag is aangegeven dat de poffertjeskraam niet binnen de geldende bestemming past en het Ontwikkelkader Horeca Utrecht deze zelfstandige horeca op deze locatie niet mogelijk maakt. Daarnaast zijn ook andere overwegingen op het gebied van gezond stedelijk leven (ongezond voedsel) benoemd. Echter is ongezond voedsel geen juridische reden tot afwijzing van een vergunningsaanvraag. Het is wel opgenomen in de reactie op de indicatie-aanvraag, omdat we wel graag het gesprek aangaan over en aandacht hebben voor een divers voedselaanbod in de (hele) stad.

Vraag 4
Hoe beoordeelt het college de afwijzende reactie op de indicatieaanvraag in het licht van de werkwijze die met de Omgevingswet van gemeenten gevraagd gaat worden en die Utrecht al hanteert vooruitlopend op de inwerkingtreding van die wet? (“Ja, mits…” i.p.v. “Nee, tenzij…”)
Antwoord 4
De Omgevingswet daagt de gemeenten uit om beleid en regels zo te verwoorden dat duidelijk is welke initiatieven passen (“Ja…”) en zo nodig de condities beschrijven waaraan het initiatief moet voldoen (“, mits…). De uitvoering van het beleid en de regels via een vergunningstelsel vraagt om een toets of het initiatief wel of niet past. Een afwijzende reactie op een aanvraag die naar het oordeel van de gemeente niet past is, ook bezien in de cultuurverandering die de Omgevingswet wil bewerkstelligen, niet in strijd met de doelstellingen van de wet.

Vraag 5
Ziet het college nog andere mogelijkheden om samen met deze ondernemer een geschikte plek voor de monumentale kraam te vinden, nu de wethouder volgens het artikel “zich enthousiast toonde over het plan”? Welke acties gaat het college samen met de ondernemer starten?
Antwoord 5
Wij zien op dit moment geen geschikte plek zie voor dit initiatief. Zodra de initiatiefnemer met een nieuw voorstel komt dan zullen we deze beoordelen volgens de hiervoor geldende regels en richtlijnen.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris, de burgemeester,

Schriftelijke vragenMeedenken bij of tegenhouden van initiatieven

11 augustus 2021

Gesteld door:

- Jan Wijmenga, ChristenUnie
- Dimitri Gilissen, VVD

Op 10 augustus verscheen in de NRC een artikel[1] over een ondernemer aan de Gageldijk die in discussie is met de gemeente over de plaatsing van een poffertjeskraam op zijn terrein. De afgelopen jaren heb ik regelmatig met hem gesproken over de ideeën die hij heeft om mensen met een zorgvraag te begeleiden, om wat voor de wijk te betekenen, het Noordse park aantrekkelijker te maken voor recreanten en over de correspondentie die hij daarover met de gemeente heeft.

De gemeenteraad heeft in het in 2018 vastgestelde Horecakader ervoor gekozen ondersteunende horeca bij andere bestemmingen gemakkelijker te maken (‘mengvormen’), ruimte te bieden aan nieuwe horeca met name in de wijken buiten de Binnenstad en in het bijzonder ‘bijzondere horeca op bijzondere locaties’ (profiel 12 in het Horecakader).

1. Kan het college aangeven waarom dit initiatief aan de Gageldijk niet past binnen profiel 12 van het Horecakader?
2. In de Ruimtelijke visie voor Overvecht uit 2005 wordt niet gesproken over horeca. Wordt hier in de aankomende update wel op ingegaan? In hoeverre gaat in deze update ook (extra) ruimte komen voor horeca in de wijk Overvecht, bijvoorbeeld in of bij het Noorderpark? Kan dit initiatief in dat kader niet al gefaciliteerd worden?
3. Waarom heeft de gemeente als argument voor de afwijzende reactie op de indicatieaanvraag ook opgenomen dat een poffertjeskraam ongewenst zou zijn in Overvecht, omdat dit ongezond voedsel zou zijn? Wordt dit argument ook elders in de gemeente ingezet? Hoe verhoudt dit argument zich tot de ambitie van Utrecht om erfgoed, zoals een monumentale poffertjeskraam, te behouden? Hoe is dat meegewogen in de reactie op de indicatieaanvraag?
4. Hoe beoordeelt het college de afwijzende reactie op de indicatieaanvraag in het licht van de werkwijze die met de Omgevingswet van gemeenten gevraagd gaat worden en die Utrecht al hanteert vooruitlopend op de inwerkingtreding van die wet? (“Ja, mits…” i.p.v. “Nee, tenzij…”)
5. Ziet het college nog andere mogelijkheden om samen met deze ondernemer een geschikte plek voor de monumentale kraam te vinden, nu de wethouder volgens het artikel “zich enthousiast toonde over het plan”? Welke acties gaat het college samen met de ondernemer starten?

[1] https://www.nrc.nl/nieuws/2021/08/10/kinderen-in-overvecht-te-dik-dus-mag-er-geen-poffertjeskraam-komen-a4054311

Burgemeester en wethouders
Postadres Postbus 16200, 3500 CE Utrecht
Telefoon 14 030
www.utrecht.nl

Gemeente Utrecht

Aan de gemeenteraad

Behandeld door	A.P. Knoester	**Datum**	6 juli 2021
Doorkiesnummer	14 030	**Kenmerk**	8975359
E-mail	p.knoester@utrecht.nl	**Onderwerp**	Toezegging maatschappelijke banen, Nieuwe instrumenten en ontwikkelingen
Bijlage(n)	1	**Beleidsveld**	Werk en Inkomen

Geachte leden van de raad,

Met deze brief informeren we u over een aantal ontwikkelingen op het gebied van dienstverlening aan werkzoekenden, die een steuntje in de rug nodig hebben richting de arbeidsmarkt. Het gaat om een groep die het juist in coronatijd nog eens extra zwaar heeft, die niet zonder onze hulp succesvol zullen worden op de arbeidsmarkt. Het college zet zich blijvend in om ook hen perspectief te bieden door het inzetten van dienstverlening, nieuwe instrumenten en het verleiden van werkgevers om deze groepen inwoners een kans te geven.

Een van die instrumenten is het creëren van maatschappelijke banen, waarover vaak met uw raad is gesproken.
We vangen aan met de toezeggingen 20/T387, 21/T18 en 21/T47 aangaande maatschappelijke banen, waarover we uw raad voor het zomerreces zouden informeren.

Toezeggingen
Deze toezeggingen houden in dat we in gesprek gaan met partijen in de stad en onderzoeken of er een businesscase gemaakt kan worden voor het duurzaam organiseren van maatschappelijke- of basisbanen voor Utrechters met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Tevens dat we de gevolgen voor financiën (o.a. BUIG-gelden) en de gevolgen voor vrijwilligerswerk meenemen. Uw raad heeft aangegeven wanneer sprake is van een succesvolle business case en daartoe het volgende meegegeven:
1. Het moet gaan om structurele banen;
2. Het moet gaan om maatschappelijk nuttige activiteiten;
3. Tegen het wettelijk Minimumloon;
4. Geen verdringing van vrijwilligerswerk of regulier werk;
5. Duurzame en structurele financiële bijdrage van private partijen;

Wij hebben uitgebreid regionaal en landelijk onderzoek gedaan om deze business case vorm te geven. Een verslaglegging hiervan treft u aan in bijlage 1. Ook treft u daar de businesscase aan. De

conclusie die we naar aanleiding van dit onderzoek trekken, is dat de businesscase op dit moment niet financieel sluitend te maken is.
Zonder een stelselwijziging, waarvoor we afhankelijk zijn van de rijksoverheid, wordt de businesscase alleen financieel sluitend bij een substantiële structurele gemeentelijke bijdrage vanuit bijvoorbeeld het re-integratiebudget. Dit budget is echter primair bedoeld voor begeleiding naar werk en niet voor de financiering van salaris van werkzoekenden. De bijdrage per persoon staat daarbij in scherp contrast met het budget dat gemiddeld per persoon beschikbaar is. Dat is voor een incidentele en eenmalige bijdrage uitlegbaar, maar niet bij een bijdrage ieder jaar opnieuw.
Het gegeven dat de business case op dit moment niet sluitend te maken is, verandert evenwel niets aan onze ambitie, namelijk te zorgen dat er structurele, duurzame banen komen voor mensen voor wie regulier werk niet haalbaar is.
Daarom werken we in G4-verband en met Divosa aan een propositie richting het rijk om basisbanen mogelijk te maken, door middel van een stelselwijziging.
Middels de raadsbrief dashboard Werk & Inkomen houden we u op de hoogte van de uitkomsten van dit proces.
Hiermee handelen we toezegging 20/T387, 21/T18 en 21/T47 af.

Nieuwe instrumenten en overige ontwikkelingen
Dat het creëren van maatschappelijke banen op dit moment geen haalbare kaart is, maakt ons niet minder ambitieus: onze inwoners kunnen op ons blijven rekenen. We gaan dus onverminderd door met het creëren van extra mogelijkheden voor werkzoekenden die een steuntje in de rug nodig hebben richting de arbeidsmarkt. We hebben daarvoor ons bestaande aanbod, zoals het voortraject beschut werk, vrijwilligerswerk met vergoeding, UW-Maatwerk, trajecten Taal en Ondersteuning, maar we zoeken steeds nieuwe mogelijkheden. In de opgave Werkbeweging staat deze zoektocht centraal. U bent daar deels op verschillende momenten over geïnformeerd, maar er zijn ook nieuwe kansen die we navolgend verder toelichten.

Urenopbouw UW
Dit traject wordt ingezet voor mensen die arbeidsvermogen hebben, maar wel een medische beperking ervaren (of die is vastgesteld) waardoor zij minder dan 5 uur beschikbaar zijn. In het traject wordt aandacht besteed aan het verhogen van de belastbaarheid en het opbouwen van werkzame uren. Uitgangspunt zijn de mogelijkheden van de kandidaat. Dit is ons meest laagdrempelige instrument voor mensen die een stap willen zetten op de arbeidsmarkt. Het helpt mensen -die een tijd niet hebben gewerkt- een dagritme op te bouwen, hun eigenwaarde te vergroten en een perspectief te geven voor de toekomst. Tijdens de raadsinformatiebijeenkomst Werkbeweging kwam aan de orde dat dit een helpend instrument is voor een van de werkzoekenden. Daarnaast zijn we aan het onderzoeken of we dit traject passend kunnen maken voor alleenstaande ouders, waarbij rekening wordt gehouden met de zorg voor kinderen en gezocht wordt om werk onder schooltijd te verrichten.

Banen bij UW
De instroom op tijdelijke banen bij UW willen we verhogen. Om dit te bereiken, passen we een nieuwe werkwijze toe waarbij UW een individueel ontwikkelplan centraal stelt en we nauwer gaan samenwerken. Ook kijken we naar de betaalbaarheid van deze banen zoals een snellere inzet van (forfaitaire) loonkostensubsidie. Op dit moment zijn de leerwerkbanen nog tijdelijk en gericht op doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt. In het kader van het nieuwe ondernemingsplan UW gaan we ook onderzoeken of, naast de aflopende sociale werkvoorziening en het nieuwe beschut werk, het aanbieden van een aantal vaste banen een zinvolle toevoeging is.

Ruimere inzet loonkostensubsidie
In de raadsbrief Dashboard Werk & Inkomen eerste kwartaal 2021 hebben wij u geïnformeerd dat we de voorwaarden hebben verruimd om voor loonkostensubsidie in aanmerking te komen en dat we het instrument ‘forfaitaire loonkostensubsidie’ hebben toegevoegd aan het instrumentenaanbod. Dit biedt

ons de mogelijkheid om mensen van wie wij vermoeden dat zij een beperkt arbeidsvermogen hebben direct met een forfaitaire loonkostensubsidie te plaatsen, zonder dat hier vooraf een indicatie van UWV of een loonwaardemeting voor nodig is. Via deze ‘praktijkroute’ komen mensen ook in aanmerking voor de banenafspraak als na zes maanden blijkt dat zij nog steeds een verminderde loonwaarde hebben. De praktijkroute kan nu al worden ingezet. We onderzoeken op dit moment hoe we hier op een zorgvuldige manier meer mensen gebruik van kunnen laten maken en hen op die manier aan het werk te helpen via de banenafspraak.

Werk en Taal zorg
We zijn in maart dit jaar gestart met het traject werk en taal zorg. In dit traject worden werk, taal en cultuur gericht op de sector en opleiding met elkaar gecombineerd. De deelnemers kunnen daarom in dit leerwerktraject instromen vanaf een veel lager taalniveau dan eerder mogelijk was. De resultaten van de eerste groep zijn heel goed, zij gaan of door naar een vervolgtraject op MBO 2-niveau of aan het werk in de huishoudelijke zorg. Inmiddels zijn we ook al gestart met een tweede groep.

Werk en Taal Horeca nieuwe doelgroep
We gaan in september 2021 starten met werk en taal horeca voor een groep mensen waarvoor het niet mogelijk is om een MBO-diploma te halen en waarvoor het leren van de Nederlandse taalproblemen oplevert. Het doel is om deze mensen in een leerwerktraject zoveel mogelijk naar een hoger taalniveau te tillen met de taal en cultuur van die sector als context en hen praktisch op te leiden in het werken in de horeca.

Voiz Academie
In samenwerking met de Voiz Academie, onderdeel van de Tussenvoorziening gaan we in september 2021 starten met een leerwerktraject voor facilitair medewerker op MBO 2 niveau. Dit traject is voor mensen met een achtergrond in dak- en thuisloosheid, psychiatrische problematiek of verslaving.

Jobhulpmaatje en Academie van de stad
In Overvecht zijn we recent gestart met deze twee vormen van maatjes-projecten, waarbij werkzoekenden door maatjes ondersteund worden in het zoeken en vinden van betaald werk.

Kortom: onze zoektocht naar nieuwe instrumenten en samenwerkingsverbanden is een doorlopend proces. De coronacrisis en de gevolgen voor inwoners in een kwetsbare positie drijft ons dagelijks om daar waar mogelijk nog meer te doen, zodat we de inclusieve stad worden die we willen zijn: ook voor hen die extra hulp nodig hebben.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris, de burgemeester,

Bijlage 1 Context, Lokaal Onderzoek, landelijke ontwikkelingen, businesscase

Context
Bij de behandeling van de actieagenda Werkbeweging in de commissie Mens en Samenleving van 15 oktober 2019 en de Raadsvergadering op 5 december 2019 is toegezegd dat er verschillende scenario's zouden worden uitgewerkt voor het creëren van maatschappelijke banen voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Werkzoekenden die niet in de doelgroep van beschut werk en banenafspraak vallen én van wie we inschatten dat zij binnen 2 jaar met intensieve re-integratie en scholing niet geschikt zijn voor regulier werk. Ook niet na inzet van leerwerkbanen en werkervaringsplekken. Deze groep mensen heeft nog wel arbeidspotentieel.
Een brief met deze scenario's heeft u op 17 juli 2020, kenmerk 7746694 ontvangen. Daarbij hebben wij aangegeven dat wij op dit moment 'scenario C' het beste vinden, daar gaat het om tijdelijke betaalde maatschappelijke banen. Op 6 oktober 2020 heeft u hierover een raadsinformatiebijeenkomst georganiseerd en op 29 oktober 2020 is hierover gesproken in de commissie Mens en Samenleving. De bespreking in de commissie heeft geleid tot de toezegging dat we in gesprek gaan met partijen in de stad en onderzoeken of er een businesscase gemaakt kan worden voor het duurzaam organiseren van maatschappelijke- of basisbanen voor Utrechters met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en de raad hierover voor het zomerreces van 2021 te informeren. Tijdens de bespreking in de commissie heeft uw raad de kaders van scenario C bevestigd, behalve het kader 'tijdelijk'. Uw raad heeft aangegeven dat zij graag ziet dat de maatschappelijke baan een duurzaam en structureel karakter heeft, om zo de mensen, die in aanmerking komen voor een maatschappelijke baan, een duurzaam perspectief te bieden.

Uw raad heeft aangegeven wanneer sprake is van een succesvolle business case en daartoe het volgende meegegeven:
1. Het moet gaan om structurele banen;
2. Het moet gaan om maatschappelijk nuttige activiteiten;
3. Tegen het wettelijk Minimumloon;
4. Geen verdringing van vrijwilligerswerk of regulier werk;
5. Duurzame en structurele financiële bijdrage van private partijen;

Vrij snel na afronding van dit bestuurlijke traject werd het burgerinitiatief "*1000 buurtbanen voor 1000 werkzoekenden in de gemeente Utrecht* "ingediend. Op 17 december 2020, kenmerk 8273387 heeft u hierover een Raadsbrief ontvangen. Op 5 januari 2021 vond hierover een raadsinformatiebijeenkomst plaats, gevolgd door bespreking in de commissie Mens en Samenleving van 14 januari 2021 en de raadsvergadering van 4 februari 2021.

Het burgerinitiatief behaalde geen meerderheid in de gemeenteraad. Het college en uw raad kwamen tot het gemeenschappelijke inzicht dat de voorgestelde manier van bekostiging niet realistisch is. Hierdoor is de voorgestelde constructie op grote schaal niet uitvoerbaar. Om maatschappelijke banen (of basisbanen) structureel te kunnen invullen is een duurzame en structurele bijdrage nodig vanuit private partijen, of een stelselwijziging.
De eerdere toezegging om in gesprek te gaan met partijen in de stad en op basis daarvan een business case te maken, werd opnieuw bevestigd.

LOKAAL ONDERZOEK

Start Foundation

We zijn begonnen met het voeren van gesprekken met Start Foundation, die op het verzoek van de raad ook een bijdrage heeft geleverd aan de raadsinformatiebijeenkomst van 6 oktober 2021.

Start Foundation is actief in en heeft expertise ten aanzien van zowel het aanjagen, als het ondersteunen van maatschappelijk waardevolle banen, in het kader van de parallelle economie. Zo zijn zij met een zorgondernemer in Eindhoven in gesprek gegaan over basisbanen in de zorg. Echter, vanwege de coronacrisis kwam dit on hold te staan.
Start Foundation heeft aangegeven dat een duurzame businesscase alleen mogelijk is op basis van publiek-private financiering. Daarnaast is het essentieel dat de gemeente geen eigenaar moet worden van het initiatief, maar dat het een gezamenlijk product en verantwoordelijkheid moet zijn van de gemeente en de organisatie die de banen beschikbaar stelt. Start Foundation geeft aan dat dit voorbereiding, relatieopbouw en zorgvuldige afstemming vereist en dat het op basis van haar expertise zeker een jaar in beslag neemt om dit op te bouwen.

Gesprekken met partijen in de stad

Zorgorganisaties
We zagen kansen bij het concept 'aandachtbanen in de zorg'. In de gemeente Enschede is hier ervaring mee opgedaan. Daar zijn banen gecreëerd voor alle werkzoekenden met- of zonder uitkering. Slechts een klein deel van de werkzoekenden ontving een bijstandsuitkering, dat overigens niet behoorde tot de doelgroep maatschappelijke banen. Bij deze aandachtbanen gaat het om het uitvoeren van niet-medische werkzaamheden, de zogenaamde aandachttaken, waar het medisch personeel door werkdruk niet aan toekomt maar die het welzijn van de bewoners wel vergroot. Een belangrijk gegeven hierbij is dat financiering mogelijk is vanuit het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg waardoor cofinanciering op voorhand gegarandeerd is. Uiteraard bepaalt de zorgorganisatie of zij deze middelen wil aanwenden.

We hebben 3 van de 4 zorgorganisaties die intramurale ouderenzorg bieden in Utrecht, benaderd. Met een grote zorgorganisatie hebben we een goed gesprek gevoerd. Deze organisatie gaf na intern overleg aan dat zij hun aandacht eerst willen richten op het halen van hun taakstelling banenafspraak en daarom geen vervolggesprekken te willen voeren.
De andere zorginstellingen gaven aan dat ze op dit moment, in deze coronatijd, geen prioriteit geven aan dergelijke maatschappelijke initiatieven.

Facilicom
Vanuit het bedrijf "Buitengewoon", helpt Facilicom mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan een baan. We hebben met hen besproken of zij naast de kansen die zij al bieden voor onze werkzoekenden ook met ons mee wilden denken over het creëren van maatschappelijke banen. Vanwege corona hadden ze hiervoor geen ruimte.

Burgerinitiatief 1000-banenplan
Op 12 februari 2021 hebben we een gesprek gevoerd met de initiatiefnemer, naar aanleiding van de behandeling van het initiatiefvoorstel in de raad. Naar aanleiding van dit gesprek heeft hij de financiële onderbouwing toegelicht. Naar aanleiding van deze toelichting, trekken we dezelfde conclusie, namelijk dat er een groot gat zit in financiële onderbouwing van het plan. Daarnaast moeten er extra kosten gemaakt worden voor de begeleiding van de werknemers en lijkt het risico op verdringing van vrijwilligerswerk bij het creëren van deze buurtbanen groot.

De initiatiefnemer heeft ons daarnaast op ons verzoek in contact gebracht met de organisaties die volgens de initiatiefnemer willen meewerken. Dit was noodzakelijk omdat het initiatief ondersteund werd op persoonlijke titel en niet namens de organisaties waar zij werkzaam zijn.

Organisaties aangesloten bij het burgerinitiatief 1000-banen
We hebben gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van voornoemde aantal organisaties, te weten: Dok 030, Power by Peers, Krachtstation en Wijkinformatiepunt Utrecht Oost. Tijdens deze

gesprekken hebben wij gesproken over de zogenoemde “boter bij de vis”: we hebben deze partijen gevraagd of zij werkplekken beschikbaar hebben en of en welke financiële bijdrage zij gaan leveren.

Dok030:
Dok030 geeft aan dat ze het burgerinitiatief ondersteunen, maar dat het aan de andere organisaties is om dat vorm te geven. Zij vinden het vooral belangrijk dat er meer aandacht komt voor de wijkeconomie en het extra ondersteunen van mensen die ambachtelijk en traditioneel willen ondernemen. Dat hebben zij ingebracht in het burgerinitiatief.

Power bij Peers:
Power by Peers steunt het initiatief om voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een baan te creëren, maar binnen Power by Peers werken alleen ZZP’ers. Dat is voor de doelgroep maatschappelijke banen een lastige constructie om in te werken. Het werkgeverschap kunnen zij niet zelf oppakken, maar zij zien mogelijkheden hiervoor bij een stichting met wie ze het gebouw delen. Zij kunnen een zeer kleine financiële bijdrage leveren, maar deze bijdrage kan nooit duurzaam zijn.

Krachtstation Kanaleneiland:
Het Krachtstation steunt het idee van buurtbanen, maar voor hen is het niet mogelijk om een duurzame cofinanciering aan te gaan. Hun idee is om te kijken naar de geldstromen in de wijk en te werken met werkgeverskringen, om los van de overheid financiering mogelijk te maken, maar dat zien ze als een optie die wellicht op lange termijn mogelijk wordt.

Wijkinformatiepunt Utrecht Oost:
Het wijkinformatiepunt Utrecht Oost wil, naar voorbeeld van Dordrecht, buurt-assistent banen creëren. Het profiel waar deze mensen aan moeten voldoen, is stevig. Wij constateren dat inwoners die wij vanuit de gestelde kaders een kans willen geven, niet passen op dat profiel. Voor wat betreft de financiering van de buurtassistenten kunnen zij geen bijdrage leveren.

Samenvattend:
Bovengenoemde organisaties ondersteunen, vanzelfsprekend, de ambitie om maatschappelijke banen te creëren en zij hebben soms ook plekken beschikbaar. Echter, de financiële bijdrage waardoor er een solide business case tot stand komt blijft uit vanwege een gebrek aan financiële middelen.

<u>UW:</u>
We hebben met UW besproken welke bijdrage zij kunnen leveren aan het creëren van maatschappelijke banen. UW zag zichzelf vooral in een faciliterende rol. Uit verschillende onderzoeken blijkt namelijk dat werkgevers het risico bij mogelijke uitval van deze doelgroep, niet kunnen dragen. UW kan in hun netwerk op zoek gaan naar geschikte partijen en de rol van werkgever op zich nemen, als organisaties terughoudend zijn bij het zelf in dienst nemen van medewerkers op een maatschappelijke baan. Het kader ‘maatschappelijk’ is voor UW lastig, omdat er dan veel minder sprake kan zijn van inverdiencapaciteit, waarmee de financiering onder spanning komt te staan.

LANDELIJKE ONTWIKKELINGEN

Wat doen andere steden?

We hebben uiteraard ook landelijk ons licht opgestoken. Ook in andere regio’s wordt er immers nagedacht over de invulling van banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt: de basisbanen. Verschillende gemeenten experimenteren hiermee. Het is goed op te merken dat dat wat vaak onder één noemer bekend staat, in werkelijkheid zeer van elkaar verschilt. Zowel qua doelgroep, constructie en financiële dekking.

De initiatieven die wij nader beschouwd hebben:

1. Werkbrigade in Amsterdam: werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt helpen maximaal 2 jaar mee om de stad schoner, en veiliger te maken. Het doel is dat zij na 2 jaar doorstromen naar regulier werk. Dit is vergelijkbaar met onze leer-werkbanen bij UW
2. Wijkbasisbanen in Rotterdam: werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt verrichten tijdelijk laagdrempelige en ondersteunende werkzaamheden die een positief effect hebben op de wijk.
3. STIP-banen in Den Haag: werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, waarvoor eerdere re-integratie niet heeft geleid tot uitstroom, verrichten maximaal 2 jaar additionele werkzaamheden tegen wettelijk minimumloon. Hoe doel na deze 2 jaar is uitstroom naar regulier werk. Dit is vergelijkbaar met onze leer-werkbanen.
4. Instap-economie banen in Den Haag: werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt en van wie verwacht wordt dat zij niet in aanmerking komen voor regulier werk, doen 'Instapwerk' en ontvangen hiervoor een vergoeding. Op dit moment is dat in de vorm van vrijwilligerswerk met vergoeding. Dit is vergelijkbaar met ons vrijwilligerswerk, met behoud van uitkering, maar met vrijwilligersvergoeding.
5. Basisbanen in Groningen: werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt voor wie betaald werk niet haalbaar is, verrichten voor maximaal 2 jaar taken in wijken en/of dorpen, die aangedragen zijn door bewoners en anders niet worden uitgevoerd. De gemeente Groningen heeft uit eigen middelen € 250.000 in 2019 en € 700.000 in 2020, 2021 en 2022 vrijgemaakt, maar kan dit niet duurzaam doen.

Deze voorbeelden zijn tijdelijke constructies, waarbij de gemeente volledig of grotendeels de financiering voor haar rekening neemt. Het gevolg is precies datgene waar uw raad zich tegen verzet hetgeen ook tot uiting is gekomen in de gestelde kaders: zodra de financiering vervalt, vervallen deze banen. Er is ons na zorgvuldige analyse nog geen voorbeeld bekend geworden in het land, dat binnen de kaders van uw raad naar tevredenheid en met succes functioneert.

Ontwikkelingen in G4-verband

Eind mei 2021 hebben de Algemeen directeuren Werk en Inkomen van de G4 met elkaar een verdiepend gesprek gevoerd over basisbanen. Tijdens dit gesprek is er gesproken over de doelgroep die in aanmerking komt voor een basisbaan, over de wijze waarop verschillende gemeenten hun 'basisbanen' financieren en wat er nodig is om duurzame, structurele basisbanen te creëren. Divosa nam ook deel aan het overleg. Zij organiseerden op 5 maart 2021 een bijeenkomst over dit thema. De G4 is van mening dat de basisbaan ingezet moet worden voor een doelgroep die binnen twee jaar met re-integratie niet in aanmerking komt voor regulier werk, dat de basisbanen duurzaam en structureel moeten zijn en dat er voor het creëren van deze basisbanen een stelselwijziging noodzakelijk is, om tot andere structurele financieringsstromen te komen. De G4 maakt hiervan een propositie om te gebruiken in de lobby richting het rijk.

Businesscase

In deze businesscase zetten we de baten en de lasten van een maatschappelijke baan tegenover elkaar.

Fulltime maatschappelijke baan	**Lasten**	**Baten**
Loonkosten	28.000	0
Organisatie- en begeleidingskosten	8.000	0
Besparing bijstandsuitgaven		7.500

Loonkostensubsidie		PM
Inverdiencapaciteit		PM
Bijdrage gemeente Utrecht		PM
	36.000	7.500

tekort per baan exclusief PM baten	**28.500**

tekort per baan exclusief organisatie- en begeleidingskosten en PM baten	**20.500**

Loonkosten

De loonkosten van een maatschappelijke baan bedragen bij een fulltime dienstverband inclusief vakantiegeld en werkgeverslasten ongeveer € 28.000 per jaar. De werkelijke kosten hangen mede af van in hoeverre een (bescheiden) arbeidsvoorwaardenregeling wordt overeengekomen.

Organisatie- en begeleidingskosten

Naast de loonkosten worden kosten gemaakt voor organisatiekosten en begeleiding. Het gaat hier bijvoorbeeld om de kosten van jobcoaching en/of persoonlijke begeleiding en de meer algemene kosten voor de organisatie van het werk en het werkgeverschap zoals huisvesting, materieel en overhead. De kosten zijn sterk afhankelijk van hoe de maatschappelijke banen worden ingevuld. De kosten zijn zonder concrete uitwerking niet goed in te schatten en daarmee in feite PM. In de businesscase gaan we indicatief uit van € 8.000 per maatschappelijke baan. Dit bedrag is gebaseerd op een haalbaarheidsonderzoek van gemeente Groningen.

Besparing bijstandsuitgaven

Iemand die vanuit de bijstand instroomt in een maatschappelijke baan, stroomt tegelijkertijd de bijstand uit (bij voldoende uren). Hierdoor nemen de uitgaven voor de bijstand af. Het Rijk profiteert hier in ieder geval van. Een afname van het aantal uitkeringen leidt namelijk tot een verlaging van het landelijke (macro) budget voor de bijstand. Kortom een voordeel voor het Rijk.

In theorie kan de uitstroom ook tot een structurele besparing voor de gemeente Utrecht leiden. Echter: dat kan alleen als het budget dat de gemeente voor de uitvoering van de bijstand (BUIG) van het Rijk ontvangt niet ook (volledig) wordt verlaagd. Dit vergt enige technische toelichting: het budget van Utrecht wordt bepaald volgens het objectieve verdeelmodel. Aan de hand van allerlei kenmerken van de Utrechtse bevolking worden modelmatig voor alle huishoudens de kansen op en de prijzen van een bijstandsuitkering voorspeld. Al deze voorspellingen samen vormen voor Utrecht de objectieve grondslag. Samen met de grondslagen van alle andere gemeenten kan dan het Utrechtse aandeel worden vastgesteld. Vervolgens ontvangt Utrecht dit aandeel (%) van het macrobudget.

Deze verdeelsystematiek zorgt ervoor dat het Utrechtse resultaat op BUIG afhankelijk is van de prestaties van andere gemeenten. Doet Utrecht het beter dan andere gemeenten dan houden we budget over, doet Utrecht het slechter dan komen we tekort (bij een juist verdeelmodel en een toereikend macrobudget).[1] Alleen als we het structureel beter blijven doen dan andere gemeenten is het voordeel ook structureel.

[1] Een gesimplificeerd voorbeeld. Stel er zijn landelijk 1.000 uitkeringen; kosten per uitkering € 15.000. Macrobudget is dan € 15.000.000 (1.000 * 15.000). Stel Utrechtse objectieve aandeel is 5%. Utrechtse budget is dan 5% van € 15.000.000 is € 750.000. Vertrekpunt Utrecht 50 uitkeringen. Utrecht gaat beter presteren: 5 uitstroom. Landelijke geen uitstroom. Landelijke macrobudget wordt dan 995 * € 15.000 is € 14.925.000. Utrechtse objectieve aandeel blijft 5%. Utrechtse budget wordt vervolgens 5% van € 14.925.00 is € 746.250. Utrechtse kosten zijn 45 * € 15.000 is € 675.000 (€ 75.000 lager dan voorheen). Utrecht houdt dan € 71.250 over (€ 746.250 - € 675.000). Hier staat tegenover een even groot nadeel van de andere gemeenten samen van € 71.250 (budget daalt met dit bedrag terwijl kosten gelijk blijven). Het Rijk bespaart € 75.000 (landelijk 5 uitkeringen minder). In dit voorbeeld is de besparing dus vrijwel geheel inboekbaar (voor nu althans, mogelijk gaan de andere gemeenten in de toekomst weer beter presteren).

De afhankelijkheid van de prestaties van andere gemeenten en de hoogte van het macrobudget maken dat we terughoudend moeten zijn en blijven met het inboeken van voordelen op het BUIG-budget in het kader van specifieke businesscases. In uitzonderingsgevallen is met een inboekbaarheid van circa 30% gerekend. Voor een beperkte groep maatschappelijke banen rekenen we in deze businesscase maximaal met een inboekbaarheid van 50%, waarbij we uitgaan van de gemiddelde kosten van een bijstandsuitkering van circa € 15.000. Ofwel een opbrengst van € 7.500. Ook wanneer dit daadwerkelijk wordt ingezet moet de haalbaarheid van de structurele inboekbaarheid in de toekomst worden gevolgd.

Loonkostensubsidie

We gaan in deze businesscase primair uit van een kandidaat zonder arbeidsbeperking. Daarmee bestaat er geen recht op loonkostensubsidie. Wanneer een kandidaat wel recht heeft op loonkostensubsidie kan deze als bate worden ingezet (bijvoorbeeld bij een loonwaarde van 60% bedraagt de subsidie € 10.890). De besparing op de bijstandsuitgaven gaat in dat geval waarschijnlijk wel omlaag. Het bedrag aan loonkostensubsidie stellen we daarom op PM.

Inverdiencapaciteit

De werkzaamheden die met de maatschappelijke baan worden uitgevoerd hebben een financiële waarde. Het inverdieneffect wordt bepaald door de financiële waarde die de organisaties, waarvoor de werkzaamheden worden uitgevoerd, toekennen aan de werkzaamheden. Ofwel, de jaarlijkse financiële bijdrage die de afnemer/werkgever zelf bereid is te doen voor de maatschappelijke baan. Wanneer de baan wordt ingevuld in een meer private omgeving met meer bedrijfsmatige werkzaamheden, dan zal de inverdiencapaciteit normaliter hoger zijn dan in een meer publiek maatschappelijke omgeving bij organisaties met focus op maatschappelijke werkzaamheden, minder financiële draagkracht en (deels) publieke financiering. Op basis van de gesprekken die wij hebben gevoerd is de verwachte inverdiencapaciteit beperkt. Organisaties zijn waarschijnlijk bereid om slechts een beperkte eigen bijdrage te doen. We zetten de inverdiencapaciteit daarom op PM.

Maatschappelijke baten

Naast de inverdiencapaciteit kunnen de werkzaamheden ook een maatschappelijke waarde hebben. Een baan kan bijvoorbeeld bijdragen aan het voorkomen van eenzaamheid en het verhogen van eigenwaarde en zingeving. In theorie zouden kosten voor bijvoorbeeld de zorg, WMO, jeugdzorg, schuldhulpverlening etc. lager kunnen uitvallen. In werkelijkheid zijn deze baten moeilijk te kwantificeren en door ons rechtstreeks te gelde te maken: de voordelen vallen niet rechtstreeks en niet aanwijsbaar bij ons. Daarbij is er soms een wisselwerking met de inkomsten van de gemeente. Zo is in de algemene uitkering van het gemeentefonds het aantal bijstandsontvangers een van de verdeelmaatstaven. In zoverre houdt het Rijk, naast de lagere bijstandsuitgaven zelf, ook rekening met lagere kosten als gevolg van de uitstroom uit de bijstand. Tot slot profiteert het rijk ook van extra belastingopbrengsten als gevolg van de verrichte arbeid.

Besparing uitvoeringskosten

Uitstroom uit de uitkering naar een maatschappelijke baan leidt tot minder uitkeringsgerechtigden waarvoor dienstverlening moet worden uitgevoerd. Vanwege de wisselwerking met de algemene uitkering gemeentefonds nemen we hier geen bedrag voor op.

Bijdrage gemeente Utrecht

Op dit moment is er geen budget begroot voor de creatie van maatschappelijke banen. De inzet van het re-integratiebudget zou overwogen kunnen worden. Het re-integratiebudget is echter vooral bedoeld voor de begeleiding naar werk en niet voor de bekostiging van banen. Daarbij gaat het vanwege het uitgangspunt van duurzaamheid om een structurele bijdrage, die zolang een stelselwijziging niet aan de orde is, ieder jaar opnieuw moet worden gedaan.