

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 positieve¹ 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.

Burgemeester en wethouders

Datum 11 juni 2021
Ons kenmerk 8851327

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,