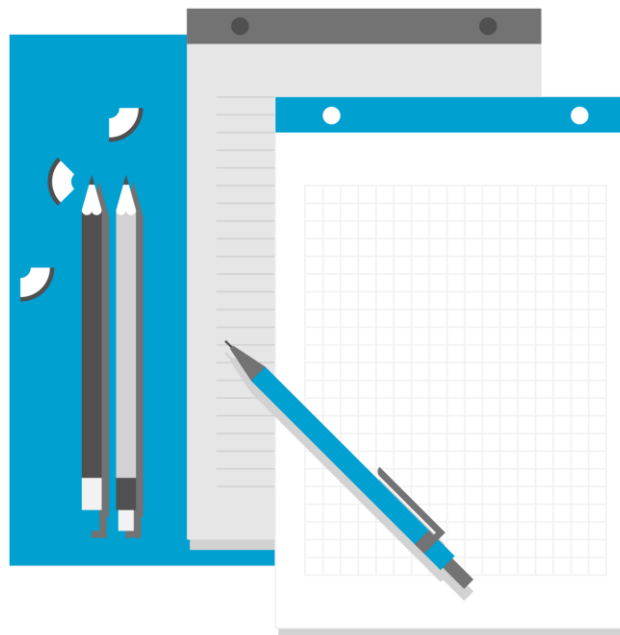




# Stagediscriminatie

## Onderzoek naar stagediscriminatie in Dordrecht

OFFERTE



MSc. T.E. (Tijmen) Siermann  
(078) 770 3917

augustus 2021

# Inhoud

1	Uw vraag .....	3
2	Onze aanpak .....	3
3	Tijdsplanning en organisatie .....	4
4	Kostenraming .....	4

Onderzoekcentrum Drechtsteden  
Postbus 619, 3300 AP Dordrecht  
078 – 770 39 05  
[www.onderzoekcentrumdrechtsteden.nl](http://www.onderzoekcentrumdrechtsteden.nl)  
[ocd@drechtsteden.nl](mailto:ocd@drechtsteden.nl)  
[twitter.com/ocdrechtsteden](https://twitter.com/ocdrechtsteden)

*Partner voor beleid*

Wij zijn partner voor beleid en bestuur van de zeven Drechtsteden gemeenten. We voeren onderzoek en adviestrajecten uit voor deze gemeenten en andere organisatieonderdelen van de Drechtsteden en externe partijen. We hebben 50 jaar ervaring in het doen van allerlei soorten onderzoek voor gemeenten en non-profit organisaties.

Onze producten zijn onder andere beleidsvoorbereidend, -ondersteunend en evaluerend onderzoek, strategisch beleidsadvies, klanttevredenheidsonderzoek, monitoring van ontwikkelingen en trends, en het verzamelen, bewerken en beschikbaar stellen van (statistische) basisinformatie. Onze expertise beslaat een groot aantal beleidsterreinen, zoals bestuur, economie en arbeidsmarkt, welzijn en zorg, jeugd en onderwijs, leefomgeving, en vrijetijd.

# 1 Uw vraag

## Inleiding

OP 23 juni 2020 heeft de gemeenteraad van Dordrecht ingestemd met de motie 'Dordrecht, een stad waar je ertoe doet'. Deze motie heeft tot doel inzicht te krijgen in de ervaringen en praktische problemen van Dordtenaren en wat er wordt gemist op het gebied van diversiteit en inclusiviteit. U heeft het OCD gevraagd mee te denken over een goede onderzoeksopdracht die aansluit bij de doelstelling van de motie.

In de raads werkgroep van 14 juli 2021 is besproken dat het thema discriminatie en inclusiviteit te breed is om onderzoek naar te doen. Het is dus nodig prioriteiten te stellen op welke discriminatiegronden de raad zich in eerste instantie wil richten. Daarom wordt de focus in eerste instantie gelegd op discriminatie op de arbeidsmarkt, in het bijzonder stagediscriminatie bij jongeren tussen de 16-27 jaar. Stages zijn immers vaak de eerste opstap naar werk. De stagemarkt verschilt van de arbeidsmarkt, vooral door de intermediairsrol van onderwijsprofessionals. Uit landelijke onderzoeken komen echter signalen dat stagediscriminatie een structureel probleem is, zoals een onderzoek van het kennisplatform Integratie en Samenleving (Klooster, Koçak & Day, 2016; SBB, 2016).

De vraag die u daarbij aan ons heeft gesteld hebben we vertaald in vier onderzoeksvragen:

1. In welke mate is er inzicht te verkrijgen in objectief vastgestelde discriminatie (meldingen) op de stagemarkt?
2. In welke mate en in welke vormen is er sprake van *ervaren* discriminatie onder MBO- en HBO- studenten bij het zoeken naar een stageplek en/of tijdens de stage?
3. Wat zijn de gevolgen<sup>1</sup> van de ervaring gediscrimineerd te worden voor de student tijdens het zoeken naar een stageplek en/of tijdens de stage?
4. Welke oplossingsrichtingen voor het tegengaan en voorkomen van stagediscriminatie worden (door betrokkenen) gezien als meest kansrijk?

## Afbakening discriminatie

Uit onderzoek blijkt dat definities van discriminatie verschillen en dat er onduidelijkheid over bestaat. Die onduidelijkheid geldt niet alleen voor de verschijningsvormen van discriminatie (wanneer is iets pesten en wanneer discriminatie), maar ook de juridisch beschermde gronden. 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. Andere kenmerken, zoals inkomen of opleidingsniveau, zijn daarmee geen juridisch beschermde gronden. Mensen kunnen zich echter wel op zulke kenmerken gediscrimineerd voelen. Ons voorstel is om deze ervaren discriminatiegronden als afbakening te gebruiken in dit onderzoek.

Discriminatie kan als volgt worden gedefinieerd: het nadelig behandelen van personen omdat zij tot een bepaalde groep behoren of daartoe gerekend worden. Toegepast op stagediscriminatie gaat het dus om de vraag of bepaalde studenten minder kans hebben op een stageplek omdat zij tot een bepaalde groep - bijvoorbeeld een etnische of religieuze groep - behoren of daartoe gerekend worden, zo stelt het Verwey-Jonker Instituut.

## De doelgroep

Naast de werkgevers die stageplaatsen aanbieden en de studenten zelf, heeft u aangegeven dat ook onderwijsinstellingen hierin belangrijke partners zijn voor de gemeente Dordrecht. Dit sluit aan bij de Agenda Dordrecht 2030 om de sociaal economische positie van Dordrecht te verbeteren. Eén van de programma's richt zich op de Glansrijke toekomst van Dordtse jongeren tussen de 12-27 jaar. De doelgroep van het onderzoek bestaat daarmee uit werkgevers, studenten en onderwijsinstellingen.

---

<sup>1</sup> Het gaat hier om de korte termijn gevolgen die we bij de studenten kunnen uitvragen, zoals studievertraging.

## 2 Onze aanpak

### Deskresearch

Het onderzoek start met een quickscan van bestaande literatuur over discriminatie op de arbeidsmarkt in het algemeen, en de stagemarkt in het bijzonder. Input uit deze documentatie kan worden gebruikt om de vragen in de groepsgesprekken aan te scherpen. Hierbij kijken we onder meer naar:

- Ongelijke kansen op de stagemarkt - Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht, Verwey-Jonker Instituut, 2021
- 'Wie zoekt, zal vinden': of toch niet? - Een verkenning van zoekalgoritmen op vacaturewebsites en het effect op gelijke kansen, Universiteit Utrecht, 2021
- Corona en discriminatiemeldingen in Nederland, discriminatie.nl, 2020
- Ervaren discriminatie in Nederland II, SCP, 2020
- Leeftijdscdiscriminatie in vacatureteksten, Vrije Universiteit Amsterdam, 2020
- Monitor arbeidsdiscriminatie 2015-2019, discriminatie.nl, 2019
- Interventies om discriminatie bij de werving en selectie tegen te gaan, College Rechten van de Mens, 2018
- Wat is er bekend over discriminatie van mbo-studenten bij toegang tot de stagemarkt?, Kennisplatform Integratie en Samenleving, 2016

Om de eerste deelvraag te beantwoorden (objectief beeld van discriminatie) bekijken we de Monitor Discriminatie 2020, politie-eenheid Rotterdam, 2020. Hieruit tekenen we de beschikbare inzichten op het gebied van meldingen en aangiften.

Ook zal er tijdens de voorbereiding op - en de uitvoering van - het onderzoek contact zijn met RADAR, de antidiscriminatievoorziening in de regio.

### Kwantitatief - Vragenlijst

De werkgevers en onderwijsinstellingen zijn stakeholders die direct te benaderen zijn in een groepsgesprek. Onze verwachting is dat dit bij studenten complexer ligt. Mogelijk is een groepsgesprek met bijvoorbeeld een studentenraad te organiseren, maar de vraag is of deze afvaardiging representatief is voor de studenten op een thema als discriminatie. Onze voorkeur heeft dan ook om de doelgroep studenten eerst in brede zin laagdrempelig te benaderen via een anonieme vragenlijst. Dit haalt op zichzelf al relevante informatie op voor het onderzoek. Door op het einde van de vragenlijst te vragen of men geïnteresseerd is om deel te nemen aan een verdiepend groepsgesprek over dit thema, biedt dit ook de mogelijkheid om gericht uit te nodigen voor het groepsgesprek. Geïnteresseerde studenten kunnen hun contactgegevens achterlaten, alle andere studenten blijven anoniem.

Op basis van eerdere vragenlijsten over ervaren discriminatie stellen we een korte vragenlijst op. Het doel van de vragenlijst is tweeledig: enerzijds helpt het om de ervaren discriminatie van studenten in kaart te brengen, anderzijds helpt het in het vervolg van het onderzoek om de juiste afspiegeling van studenten uit te nodigen voor de verdiepende fase (zie 'kwalitatief - groepsgesprekken').

In de vragenlijst wordt onderscheid gemaakt in het zoeken naar een stage en de stageperiode zelf. Studenten wordt gevraagd naar hun ervaringen met hun laatste stage, zowel de zoektocht als de stage zelf. Op die manier kunnen we een algemeen beeld schetsen van de ervaringen van studenten.

De vragenlijst bevat in ieder geval de volgende onderwerpen:

- Zoektocht naar een stage (hoe lang gezocht, hoe veel brieven en gesprekken, hoe uiteindelijk stage gevonden)
- Oordeel over mogelijke discriminatie in zoektocht naar stage / bij stageplek
- Handelingen naar aanleiding van discriminatie
- Gevolgen van discriminatie (bv. studievertraging, stage onder niveau)
- Achtergrond over de studie (richting, niveau, jaar, instelling)
- Achtergrond over de leerling (geloofsovertuiging, langdurige aandoeningen, migratie-achtergrond, gender)

De vragenlijst wordt via opleidingsdirecteuren en/of studentenraden verspreid onder de doelgroep. **Hiervoor is de inzet van u als opdrachtgever voorwaardelijk om de benodigde lijnen te kunnen leggen.** Desgewenst kan via een verwerkingsovereenkomst ook een uitwisseling van e-mailadressen plaatsvinden, zodat het OCD de studenten rechtstreeks kan benaderen. In dit geval kunnen de studenten op naam met een unieke link worden benaderd.

Indien mogelijk kunnen we onderwijsinstellingen motiveren de studenten de vragenlijst tijdens de (digitale) les te laten invullen, om de respons te verhogen. Hier is wederom de inzet van u als opdrachtgever voorwaardelijk om dit te kunnen organiseren. Om studenten te motiveren om deel te nemen aan de vragenlijst, zullen we onder de deelnemers vijf cadeaubonnen van 50 euro verloten.

### Kwalitatief – groeps gesprekken en interviews

Het doel van de groeps gesprekken is het verkrijgen van verdiepende informatie over de ervaringen van stagediscriminatie, de impact van de discriminatie en de ondersteuningsbehoeften van de studenten. We willen hierin twee groeps gesprekken (ieder ca. 8 personen) organiseren, met respectievelijk onderwijsprofessionals (van HBO Drechtsteden, ROC Da Vinci College en het Wellant College) en werkgevers die direct betrokken waren bij het stageproces. **Ook hiervoor is de inzet van u als opdrachtgever voorwaardelijk om dit te kunnen realiseren.** Uitnodiging van (potentiële) deelnemers aan de gesprekken zal plaatsvinden op voordracht van en in overleg met u als opdrachtgever. U heeft aangegeven voor wat betreft de werkgevers ook graag Dordrecht Onderneemt hierbij te betrekken.

Daarnaast willen we via enkele interviews een verdiepend beeld ophalen bij ca. zes studenten, via twee of drie gesprekken. We zullen verkennen wat de mogelijkheden zijn dit fysiek te organiseren. Voor de professionals is het digitaal organiseren van een groeps gesprek een alternatief. Bij jongeren verkiezen we er voor dit fysiek te organiseren.

Voor onderwijsprofessionals en werkgevers kan de focus in de gesprekken onder meer liggen op:

- aanwezigheid antidiscriminatiebeleid bij werkgevers<sup>2</sup> (en actief informeren hiernaar door onderwijsinstellingen)
- toepassen van accountability<sup>3</sup> in wervingsproces
- het herkennen van (stage)discriminatie
- duidelijk proces bij (vermoedens van) discriminatie
- het handelen bij (vermoedens van) discriminatie
- aandacht voor het sociaal welbevinden van de student tijdens stage
- aanwezigheid vertrouwenspersoon
- aandacht voor initiatieven en trainingen t.b.v. bewustwording en professionalisering bij de eigen organisatie
- ervaringen met 'objectief/anoniem werven' (bv. standaardformulier waarbij studenten gevraagd wordt naar leerbehoeften en competenties en niet naar achtergrondgegevens)
- huidige en beoogde rol van de gemeente op dit dossier

Bij de studenten willen we vanuit de enquête een groep uitnodigen die discriminatie heeft ervaren op diverse gronden, zoals huidskleur, culturele achtergrond, religie, chronische aandoening of opleidingsniveau. We werven deze studenten op basis van de respons op de vragenlijst. Aan het eind van de vragenlijst kunnen de studenten invullen of zij met ons in gesprek willen gaan. Alleen de studenten die hier 'ja' hebben ingevuld worden meegenomen in de selectie. Uiteindelijk selecteren we zes studenten (die twijfelen of zij) zijn gediscrimineerd voor een verdiepend gesprek. We zullen geen studenten selecteren die geen discriminatie hebben ervaren, omdat het doel van de interviews is met studenten de ervaren discriminatie en de gevolgen te bespreken.

Als tegemoetkoming voor hun deelname aan de interviews zullen we werken met een cadeaubon van 25 euro voor de geïnterviewden. Hiermee verhogen we de bereidheid om over dit gevoelige thema in gesprek te gaan.

---

<sup>2</sup> Wet 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie' verplicht werkgevers om een werkwijze te hanteren die discriminatie bij werving en selectie voorkomt

<sup>3</sup> Verantwoording moeten afleggen over de processen die zij hebben gevolgd en de uitkomsten die deze hadden. 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.

## Rapportage

Het onderzoeksrapport geeft antwoord op de gestelde onderzoeksvragen en biedt hiermee inzicht in de beschikbare objectieve informatie over discriminatie. Daarnaast presenteren we de inzichten uit de enquête die een beeld geven van de mate waarin discriminatie wordt *ervaren* onder studenten in Dordrecht. Inzichten uit deze enquête en het verdiepend interview geven ook inzicht in de gevolgen van deze discriminatie. Tot slot focussen we ons op de oplossingsrichtingen die vanuit alle actoren in het speelveld worden aangedragen om de situatie te verbeteren. De gemeenteraad heeft hiermee inzicht in de mate waarin stage discriminatie onder jongeren tussen de 16 en 27 jaar voor komt en handelingsperspectief om hier in de nabije toekomst iets aan te doen.

## 3 Tijdsplanning en organisatie

Als opdrachtgever heeft u aangegeven de onderzoeksresultaten graag uiterlijk eind januari 2022 ter beschikking te hebben. Het onderzoek zoals nu omschreven staat in de offerte heeft een doorlooptijd van ruim vier maanden. Gedurende de onderzoeksperiode zal de opdrachtgever regelmatig geïnformeerd worden over de voortgang. Er wordt daarnaast een overlegmoment gepland na oplevering van de conceptrapportage, om met de opmerkingen uit dit overleg tot een definitieve rapportage te komen.

<b>fase</b>	<b>doorlooptijd</b>
<i>besluitvorming over onderzoek</i>	<i>27 september</i>
<i>opzet en voorbereiding + deskresearch</i>	<i>september/ oktober</i>
<i>opstellen vragenlijst</i>	<i>oktober</i>
<i>veldwerk</i>	<i>laatste week oktober / eerste week november (ivm herfstvakantie)</i>
<i>groeps gesprekken</i>	<i>eind november/ eerste helft december</i>
<i>concept rapportage</i>	<i>derde week januari</i>
<i>bespreking concept rapportage</i>	<i>vierde week januari</i>
<i>definitieve rapportage</i>	<i>eind januari</i>
<i>presentatie</i>	<i>optioneel in overleg</i>

## Onderzoeksteam

De uitvoering van de werkzaamheden gebeurt onder verantwoordelijkheid van Michel Borst (mj.borst2@drechtsteden.nl, tel. 078 770 5885). Met hem kunt u in principe alle zaken regelen die op de opdrachtuitvoering betrekking hebben.

## 4 Kostenraming

De kosten van het onderzoek volgens deze opzet bedragen €11.800,-. Over dit bedrag is geen BTW verschuldigd. Dit onderzoek valt binnen de aanvullende dienstverlening van het OCD<sup>4</sup>. In onderstaand schema is de kostenraming nader gespecificeerd.

<b>uitvoering</b>	<b>aantal dagdelen</b>	<b>per dagdeel</b>	<b>kosten</b>
<i>senior onderzoeker</i>	<i>20</i>	<i>€ 450</i>	<i>€ 9.000</i>
<i>ondersteuning</i>	<i>8</i>	<i>€ 300</i>	<i>€ 2.400</i>
<i>incentives voor deelname enquête en groeps gesprekken</i>			<i>€ 400</i>
<b>totaal</b>			<b>€ 11.800</b>

Het komt wel eens voor dat na akkoordbevinding een essentiële verandering in opzet of uitgangspunten nodig blijkt. Dat kan tot verandering in kosten leiden. Dit zal dan vooraf met de opdrachtgever worden afgesproken.

<sup>4</sup> Opdrachten binnen de aanvullende dienstverlening van het OCD dient de opdrachtgever zelf te betalen. Hij/zij moet dus beschikken over een eigen budget. Voor meer informatie over de financiële afhandeling van deze opdrachten verwijzen wij naar de contactpersoon binnen uw organisatie: Dordrecht: Marius Bakx.