

Jongeren en arbeidsdiscriminatie

Door Femke Broeze, onderzoeker Art.1 NHN 2016

Discriminatie op de arbeidsmarkt is een structureel probleem wat al jaren wordt aangetoond met landelijke rapportage. In 2016 kozen wij voor de focus op jongeren met discriminatie ervaringen. Welke ervaringen hadden zij en welke behoefte hebben ze in de ondersteuning. Dit is de eerste rapportage van de bevindingen. In 2017 gaan wij door met het verzamelen van ervaringen, behoeften en ideeën.

Wij vroegen naar ervaringen op school, bij het zoeken naar een stage en/of een bijbaan, het werken bij een stage en/of een bijbaan, en ten slotte naar discriminatie-ervaringen bij het zoeken naar een 'serieuze baan'.

Let wel: Focus van het onderzoek is meer inzicht in de ervaringen en behoeften van de 'ervaringsdeskundigen'. De acquisitie was daarom ook gericht op het vinden van deze ervaringsdeskundigen. De groep respondenten is dus niet representatief voor de alle jongeren in Noord-Holland Noord.

Het begint op school, en wordt het een terugkomende ervaring in het leven.

Van alle 110 jongeren die de vragenlijst hebben ingevuld gaven in totaal 75 aan dat ze één of meerdere discriminatie-ervaringen hebben gehad. 12 jongeren ervoeren voor het eerst discriminatie tijdens het zoeken naar en/of werken bij een (bij)baan. Bij de andere 63 begon het al op het voortgezet onderwijs. Voor 80% van die groep was dat alleen nog maar het begin. Op zoek naar, of werkend op een stage of (bij)baan) hadden werden zij ook geconfronteerd met discriminatie. Ruim een kwart kwam het zelfs in drie of vier van de bevraagde situaties tegen.

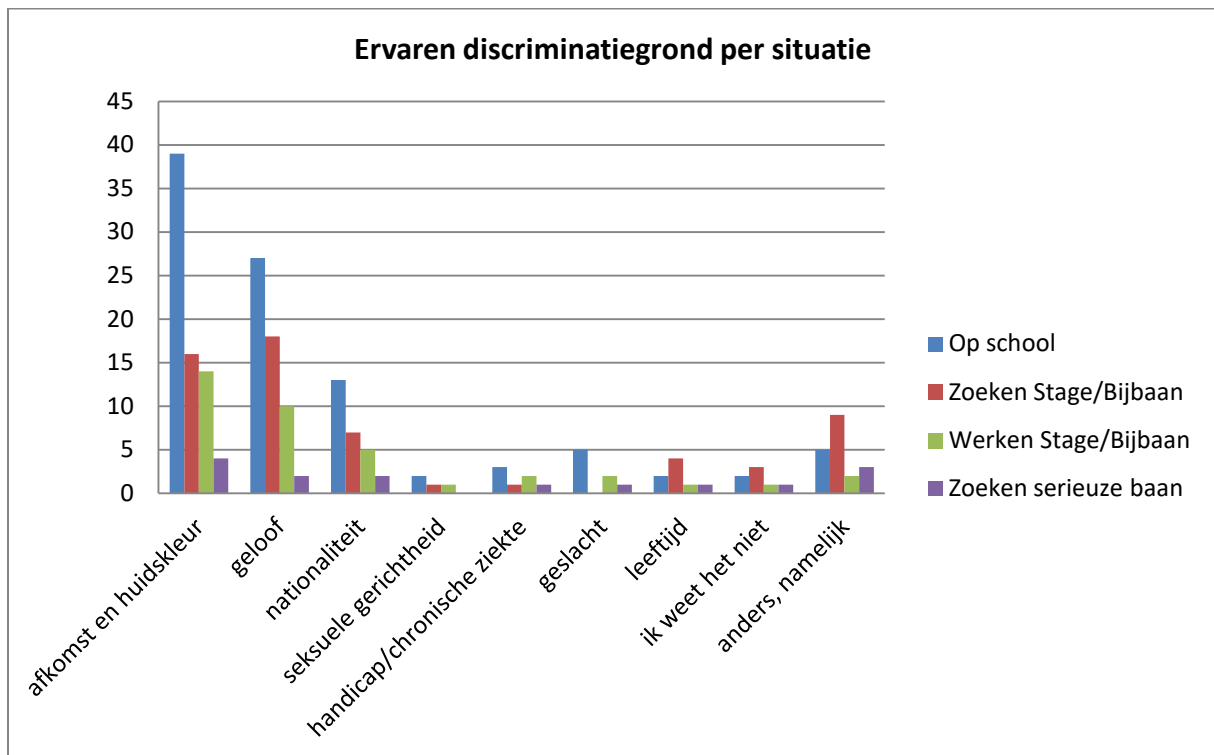
Solliciteren met een Nederlandse naam maakt het verschil

Afkomst/huidskleur is de vaakst genoemde reden van ervaren discriminatie. Samen met geloof en nationaliteit is dat op scholen in 81% van de ervaringen het geval. Bij het zoeken naar stage/bijbaan 69%, bij het werken op een stageplek/bijbaan 75% en bij het zoeken naar een serieuze baan ruim de helft.

In de praktijk gaat dat om de vooroordelen en negatieve gevoelens rondom niet-westers uiterlijk, getinte huidskleur, het dragen van een hoofddoek, en duidelijk niet-westerse naam. Zo vertellen 4 invullers over de ervaring met hun eigen naam niet te worden uitgenodigd voor een sollicitatie, en als ze met het zelfde profiel en een Hollandse naam solliciteren wél meteen worden gebeld. Een ander vertelt dat er bij hem al werd uitgegaan dat hij, als Turkse jongen, moeite zou hebben met homoseksuelen die hij eventueel tegen zou komen in de functie. Dit was een reden om hem niet aan te nemen. Hem werd verder niet gevraagd hoe hij daar in stond.

Cynisme, onzekerheid, wantrouwen

De reacties van de jongeren op deze ervaringen zijn gevarieerd: een groeiend cynisme, onzeker worden, selectief worden in waar je solliciteert, met wie je omgaat, verlies van vertrouwen op een gelijke kans, extra hard vechten om het tegendeel te bewijzen.



School/Stagebegeleider lijkt welwillend, maar helpt niet echt

60% van de jongeren vertelden niets over hun ervaringen aan iemand van school of stage. 'Zonde is van mijn tijd', 'dat heeft toch geen zin', 'bang dat ik de situatie erger maak', zijn daarbij veel genoemde redenen.

Van de andere 40% (17 jongeren) voelen evenveel zich gesteund als niet gesteund op het moment dat zij aanklopten bij een mentor/begeleider van school of stage. Er is in de hele groep duidelijk meer tevredenheid over 'de eerste reactie' dan over 'de latere reactie': In eerste instantie wordt er relatief vaak goed geluisterd, maar vervolgens wordt er niet vaak iets ondernomen dat daadwerkelijk bijdraagt aan het verbeteren van de situatie.

Wat zijn de aanbevelingen en behoeften?

De jongeren spreken een duidelijke behoefte uit aan serieus te worden gehoord zonder dat de ervaringen worden gebagatelliseerd. Ook is er een sterke wens dat de 'daders' worden aangesproken op hun gedrag. Geef een duidelijke norm: zó gaan wij hier (niet) met elkaar om! Anderen stelden een onafhankelijke klachtencommissie voor.

In tegenstelling tot de ervaringen op school en stage, is er op zoek naar een (bij)baan meestal geen begeleiding om je ervaringen mee te bespreken. Hier werd de behoefte geuit aan kennis en oefening met kun je reageren op duidelijk aanwezige vooroordelen: voor jezelf opkomen zonder de verbinding te verliezen. Anderen opperden uitzendbureaus die zich specialiseren in hun bemiddeling: 'Dat zij weten bij welke bedrijven er niet wel of niet gediscrimineerd wordt, dan hoef ik ook geen nodeloze moeite te doen.' Om maar niet steeds te ervaren dat je afkomst 'niet past in het profiel'.

IN 2017 GAAN WE DOOR! WIL JE OOK JE ERVARINGEN DELEN? EN ZO HELPEN AAN DE OPLOSSING? [DOE DE ENQUÊTE!](#)

Het kost je max 15 minuten, én je maakt kans op een cadeaubon van 25 euro.