

# UPDATE Kennisbank Diversiteit en Emancipatie (IDEM Stedelijk expertisecentrum voor inclusie, discriminatie en (lhbtiq+) emancipatie) – november 2025

**TITEL: Gediscrimineerd, en dan? Prevalentie, aard en aanpak van discriminatie in onderwijs, cultuur en wetenschap: een systematische review**

AUTEUR(S): Felten, H.

Geerlings, J.

Joemmanbaks, F.

Winter-Koçak, S. de

Yenga, M.

Gevel, M. van de

UITGAVE: Utrecht : Movisie / Verwey-Jonker Instituut, 2025

SAMENVATTING: Dit rapport analyseert bestaande wetenschappelijke literatuur over de prevalentie, aard en aanpak van discriminatie en racisme in het onderwijs, de cultuursector en de wetenschap. Ook kijkt het naar wat effectieve interventies zijn en welke kennishiaten er nog bestaan. De conclusie: er is nog veel onbekend, vooral in cultuur en wetenschap. In het onderwijs zien we dat discriminatie regelmatig voorkomt, zowel tussen leerlingen als vanuit instellingen. Ook blijkt dat sommige interventies helpen, maar niet altijd overal hetzelfde effect hebben. Resultaten zijn:

## ***Wat weten we over de aard en prevalentie van discriminatie in het onderwijs?***

- De gevonden onderzoeken in deze review laten wat betreft de prevalentie van discriminatie in het onderwijs consistent zien dat discriminatie binnen het Nederlandse onderwijs op meerdere niveaus voorkomt. In 58 van de in totaal 59 gevonden onderzoeken zijn er aanwijzingen gevonden voor discriminatie, een discriminerende houding of opvattingen (denk bijvoorbeeld aan vooroordelen en stereotypen). De meeste studies gaan over gedupeerden. Zowel leerlingen/studenten als onderwijsprofessionals worden getroffen. Discriminatie doet zich voor in verschillende situaties: op school, tijdens stages en op de werkvloer.

- De gevonden onderzoeken tonen het volgende cijfermatige beeld qua prevalentie. Bijvoorbeeld: 30% van de leerlingen vermoedt discriminatie te hebben ervaren. In het primair onderwijs (PO) zegt 10% maandelijks gediscrimineerd te worden, in het voortgezet onderwijs (VO) 5%. Leerlingen met een migratieachtergrond, vooral van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Caribische herkomst, rapporteren de hoogste cijfers: tot 54%. Ook discriminatie op basis van religie is wijdverbreid: 61% van de docenten is getuige geweest van moslimdiscriminatie en 36% van antisemitisme. Discriminatie van lhbtq+ leerlingen komt ook veel voor : 77% van de docenten is getuige geweest van discriminatie van homoseksuele leerlingen. En ook seksisme komt voor: meisjes, vooral met een migratieachtergrond, ervaren vaker discriminatie op grond van hun gender dan jongens. Stagediscriminatie treft onder meer mbo- en hbo-studenten met een migratieachtergrond; praktijktests tonen hun lagere kans op een uitnodiging aan. Onderwijsprofessionals melden zelf in 1% tot 7,5% van de gevallen discriminatie-ervaringen.

- De onderzoeken naar de aard en beleving van discriminatie op scholen, laten zien dat er verschillende vormen van discriminatie voorkomen: openlijke vormen (bijvoorbeeld uitschelden, pesten,

buitensluiten), subtiele vormen (bijvoorbeeld onderschatting, generalisaties) en institutionele vormen. Voorbeelden van institutionele vormen zijn het verbieden van religieuze kledingstukken tijdens sollicitaties, ongelijke selectieprocedures, subjectieve adviezen en ontoegankelijkheid van onderwijsinstellingen. Dit laatste geldt zowel voor leerlingen met een migratieachtergrond als voor leerlingen met een beperking: zij kunnen te maken krijgen met discriminatie bij het aanmelden bij een school en worden soms geweigerd of 'weg geadviseerd'. Niet alleen leerlingen maar ook ouders ervaren discriminatie. Het gaat bijvoorbeeld om moslim ouders die worden uitgesloten door andere ouders. Al deze vormen van discriminatie kunnen diepgaande en langdurige effecten hebben. Kinderen met een migratieachtergrond ervaren ongelijke behandeling op school vaak al op jonge leeftijd. Ze worden bijvoorbeeld onderschat door docenten en worden 'er tussen uit gepikt'. Leerlingen en studenten ervaren onder andere gevoelens van buitensluiting, onzekerheid, onderwaardering, frustratie en een gebrek aan steun vanuit scholen.

- Er zijn diverse risicofactoren geïdentificeerd in verschillende onderzoeken. Bij herkomst/huidskleur spelen onder andere subjectieve (school)adviezen, taalbarrières, gebrek aan contact en raciale stereotypering een rol bij professionals. Ook groepsnormen die discriminatie goedkeuren vormen een risico. Anti-Zwart racisme en antisemitisme worden soms gebagatelliseerd als 'grappen'. Bij religie is het risico op moslimdiscriminatie groter in voornamelijk 'witte klassen'. Onder lhbtq+ leerlingen lopen vooral jongens en gender-nonconforme leerlingen risico. Een risico bij beperking of chronische ziekte is dat professionals een beperkte zelfredzaamheid verwachten, en daarnaast vormen gebrekkige aanpassingen en fysieke ontoegankelijkheid risico's. De onderwijsstructuur zelf en het beleid bevatten risico's op verschillende gronden: algoritmische bias, discriminerend postcodebeleid, gebrek aan inclusieve schoolcultuur en zwakke beleidsuitvoering. Ook negatieve beeldvorming, vooroordelen en een gebrek aan professionaliteit bij onderwijsprofessionals zijn risicofactoren. Bij stagediscriminatie spelen het selectieproces (zoals sollicitatie op 'klik', cv met foto) en passieve houding van onderwijsprofessionals een rol.

#### **Wat weten we over wat werkt om discriminatie in het onderwijs tegen te gaan?**

- Uit een analyse van 57 studies naar interventies tegen discriminatie blijkt dat 19 interventies duidelijke positieve effecten hebben. Nog eens 27 interventies laten deels positieve effecten zien, of werken onder specifieke omstandigheden, doelgroepen of op korte termijn. 5 interventies hadden een averechts effect, bijvoorbeeld doordat de aanpak weerstand opriep of mislukte vanwege externe omstandigheden, zoals de COVID-19-pandemie.

- Een voorbeeld van een averechts werkende interventie is een Duitse interventie waarbij crisissituaties tijdens gymlessen jongeren juist intoleranter maakten. Ook een Finse interventie met verhalen over vriendschappen tussen jongeren van verschillende achtergronden, werkte negatief bij jongeren zonder motivatie om hun vooroordelen te verminderen, mogelijk vanwege de weerstand bij de jongeren. Daarnaast waren er voorbeelden waarbij beleid of institutionele maatregelen ineffectief bleken, zoals het Britse inspectiekader rond racisme dat in de praktijk het onderwerp nauwelijks bespreekt, dus waarbij sprake was van gebrekkige implementatie.

- Van de Nederlandse of deels Nederlandse studies is het merendeel kwalitatief, waardoor harde uitspraken over effectiviteit moeilijk zijn. Toch geven deze studies waardevolle inzichten. Zo werd de interventie Leergang inclusief onderwijs ervaren als een eyeopener door witte docenten. Ook de cursus Dialoog onder druk

hielp bij het bespreekbaar maken van discriminatie in de klas. Van de acht experimentele Nederlandse studies met een experimenteel design toonde één interventie overtuigend resultaat: een gestructureerde beoordelingsmethode voor cv's verminderde discriminatie van mbo-studenten met een Marokkaanse achtergrond. Andere interventies, zoals Queer in de klas, toonden goede maar enigszins gemengde resultaten: meer intentie tot contact met lhbtq+ personen, maar geen afname in het gebruik van scheldwoorden of verandering van religieuze overtuigingen. Ook Playground Heroes, gericht op omstandersgedrag, had geen effect op gedrag, maar wel op het verminderen van angst jegens moslims. Beide interventies zijn daarmee wel kansrijk voor verdere doorontwikkeling.

- In internationaal perspectief geldt: interventies hebben vooral effect op kennis en houding en in mindere mate op gedrag. Attitudeverandering en gedragsverandering vereisen herhaling en diepgang. Ook actief-leren en het anticiperen op weerstand is belangrijk. Een interventie die goed werkt bij kinderen is denkbeeldig contact: hierbij stellen deelnemers zich een positieve ontmoeting voor met een ander kind uit een groep waar zij vooroordelen over hebben. Een andere effectieve aanpak is kinderen en jongeren laten weten of zien dat kinderen en jongeren die op henzelf lijken (bijvoorbeeld dezelfde afkomst hebben) een vriendschap aangaan met iemand uit een groep waarover vooroordelen bestaan (bijvoorbeeld kinderen met een andere afkomst). Dit heet ook wel vicarious of extended contact. Ook empathie en inleving in gediscrimineerde groepen stimuleren is belangrijk. Soms kan ook direct contact (iemand leren kennen of bevriend worden met iemand waar je vooroordelen over hebt), effectief zijn. Ook educatie-interventies kunnen positief werken in het veranderen van houding en kennis; dus interventies waarin kinderen leren over discriminatie en racisme en bijvoorbeeld leren in te grijpen als omstander. Een aparte categorie betreft interventies gericht op het veranderen van systemen of beleid. Een voorbeeld is het structureel beoordelen van cv's om stagediscriminatie tegen te gaan. Deze aanpak bleek effectief. Ander onderzoek wees uit dat beleidsmaatregelen zoals matching van stagiairs vooral positief werden beleefd, al kan het voorkomen dat discriminatie later op de werkvloer alsnog optreedt.

#### **Wat is er nodig om discriminatie in het onderwijs tegen te gaan?**

- 1. Er moet beter zicht komen op de context, plegers, omstanders, impact en gevolgen van discriminatie in het onderwijs. Ook is er meer onderzoek nodig naar hoe processen, beleid, instrumenten et cetera binnen onderwijsinstellingen kunnen leiden tot ongelijkheid. Specifieke aandacht vragen speciaal onderwijs en praktijkonderwijs, waar weinig specifiek over bekend is. Ook is er slechts beperkt onderzoek onder studenten en personeel in het hoger onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs, met uitzondering van stagediscriminatie in het mbo, dat wel goed in beeld is.

- 2. Er zijn legio interventies om discriminatie onder leerlingen en onder docenten te verminderen. Slecht enkele daarvan zijn onderzocht. Een optie is om na te gaan of deze al eerder onderzochte interventies geïmplementeerd en verder onderzocht kunnen worden op effectiviteit. In de Database antidiscriminatie-interventies van KIS staan echter nog meer relevante interventies die mogelijk ook effectief zijn en het onderzoeken waard zouden zijn. Een subsidieregeling zou interventie-eigenaren in staat kunnen stellen om hun interventie proefsgewijs te implementeren en te evalueren op effect. Voorwaarde is dat de interventies wetenschappelijk bewezen effectieve elementen bevatten en voldoen aan randvoorwaarden, zoals actief leren, herhaling en het voorkomen van weerstand. Belangrijk is dat er in de toekenning van subsidies wordt gekozen voor een mix van interventies gericht op

verschillende discriminatiegronden (zoals anti-Zwart racisme, moslimdiscriminatie, antiziganisme, antisemitisme, validisme, lhbtq+ discriminatie, et cetera). Wanneer duidelijk is welke interventies voor leerlingen en docenten effectief zijn, kunnen ze breder worden uitgerold, bijvoorbeeld door ze gratis beschikbaar te stellen voor scholen.

•3. De prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van discriminatie in de onderwijssectoren blijvend monitoren, om na te gaan of de betreffende interventies voldoende zijn of verdere inzet nodig is.

#### ***Wat weten we over de aard en prevalentie van discriminatie binnen cultuur en media?***

Er zijn weinig onderzoeken gevonden die gaan over discriminatie in de cultuursector: slechts 11 studies zijn specifiek op dit domein gericht, waarvan de meerderheid (8 studies) zich richt op de mediasector, gevolgd door de muziekindustrie (2 studies) en musea (1 studie). In al deze publicaties zijn aanwijzingen gevonden voor discriminatie of discriminerende opvattingen en houdingen.

• Als het gaat om de prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van discriminatie, dan laten de gevonden onderzoeken zien dat discriminatie zich zowel op inhoudelijk niveau (bijvoorbeeld in mediarepresentaties) als in de werkomgeving manifesteert. Zo blijkt uit mediastudies dat moslims vaak negatief worden geportretteerd: 20% van berichtgeving over moslims richt zich op terrorisme, en stereotype beelden zoals 'onderdrukte moslima's' of 'ongewenste migranten of asielzoekers' komen frequent voor. Roma worden in 9% van bestudeerde artikelen problematisch geframed. Binnen de publieke omroep zegt 16% van de medewerkers discriminatie te hebben ervaren, vooral op basis van etniciteit (5%) en gender (7%). In de muziekindustrie valt op dat 45% van de Zwarte professionals of professionals van kleur discriminatie ervaart. In musea is de prevalentie onbekend, maar er zijn aanwijzingen voor een loonkloof tussen mannen en vrouwen.

• Wat betreft de beleving en aard, is bekend dat discriminatie op de werkvloer bij de publieke omroep leidt tot gevoelens van onveiligheid, stress, verminderde werktevredenheid, psychische klachten en uitsluiting. Bij moslims roept stereotype mediabeeldvorming over moslims angst op en beperkingen in religieuze expressie. (Zuid-)Oost-Aziatische Nederlanders rapporteren eveneens emotionele schade, zoals schaamte, boosheid en verwarring door de discriminatie die zij ervaren. • De belangrijkste risicofactoren uit de gevonden onderzoeken zijn stereotypering in media, een gebrek aan diversiteit, dominante framing door buitenstaanders, commerciële en redactionele gemakzucht, gebrek aan leidinggevend optreden, en structurele ongelijkheid op de werkvloer. Ook genderstereotypen en zichtbare religieuze uitingen vergroten het risico op discriminatie. Wat weten we over wat werkt om discriminatie in cultuur en media tegen te gaan? Er zijn geen evaluatie-onderzoeken gevonden van interventies om discriminatie binnen de cultuur en mediasector te verminderen. Er is wel een interventie gevonden die gaat over media-educatie en die dus deels kan worden beschouwd als een interventie op het terrein van cultuur en media. Deze interventie leerde leerlingen kritisch kijken naar mediabeelden en stereotypen. Deze interventie kan bijdragen aan weerbaarder worden tegen racistische en seksistische boodschappen in de media.

#### ***Wat is er nodig om discriminatie in cultuur en media tegen te gaan?***

•1. Onderzoek naar de aard en prevalentie van discriminatie in de sectoren die nog niet onderzocht zijn, zoals musea, podiumkunsten, beeldende kunsten en filmindustrie. Hierbij is een aandachtspunt dat niet alleen wordt gevraagd hoe vaak welke groepen mensen worden gediscrimineerd en op welke gronden, maar ook zicht te krijgen op hoe die discriminatie eruitziet (microagressies, in beleid en procedures etc.), wie

getroffen wordt, wie de daders en omstanders zijn, en wat de oorzaken en gevolgen zijn.

- 2. Het uittesten van interventies tegen discriminatie in de verschillende sectoren binnen cultuur en media. Voor de hand ligt om te starten met die sectoren waarbij het probleem duidelijk is aangetoond: op de werkvloeren bij de publieke omroepen en in de muziekindustrie, maar ook in mediaberichtgeving. Interventies kunnen ontwikkeld worden op basis van de wat-werkt-kennis uit andere sectoren en in het algemeen zoals beschreven in het dossier Wat werkt tegen discriminatie en voor de werkvloer de zogenoemde 'Gouden Standaard' voor werkgevers. Cruciaal is vervolgens deze interventies te evalueren op effect en pas daarna grootschalig uit te rollen.

- 3. Prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van discriminatie in de sectoren blijven monitoren, zodat na kan worden gaan of de betreffende interventies voldoende zijn of verdere inzet nodig is. Wat weten we over de aard en prevalentie van discriminatie binnen de wetenschap? Op basis van zowel systematische als niet-systematische literatuurreviews zijn in totaal elf publicaties geselecteerd die discriminatie binnen het wetenschapsbeleid belichten. De meeste onderzoeken die discriminatie binnen het wetenschapsbeleid belichten, richten zich op de werkvloer binnen bepaalde universiteiten en onderzoeksinstituten. In alle publicaties zijn aanwijzingen gevonden voor discriminatie of discriminerende houdingen en opvattingen. • Prevalentie: de verschillende onderzoeken laten het volgende cijfermatige beeld zien. 51% van de medewerkers in een wetenschappelijk instituut heeft discriminatie ervaren, en 17% rapporteert gender-gerelateerde discriminatie. Europees onderzoek laat zien dat 21% van de Joodse wetenschappers in Nederland negatieve uitlatingen binnen de wetenschappelijke wereld heeft ervaren, wat hoger ligt dan het Europese gemiddelde. Daarnaast blijkt uit ander onderzoek dat vrouwelijke aanvragers van onderzoeksbeurzen systematisch minder kans maken op toekenning dan mannen. Ook binnen universiteiten rapporteert 26 tot 33% van de medewerkers persoonlijke ervaringen met discriminatie, en een derde tot bijna de helft is getuige geweest van discriminatie van collega's.

- De aard en beleving van discriminatie is in enkele publicaties besproken en varieert van vervelende opmerkingen tot systematische ongelijkheden in procedures, bijvoorbeeld in de aanvragen voor onderzoeksbeurzen van vrouwelijke wetenschappers. Ook het ontkennen van gelijke kansen op basis van huidskleur of geslacht, draagt bij aan een cultuur waarin discriminatie onbewust kan voortbestaan. Over de beleving laten de onderzoeken zien dat vrouwelijke universitair hoofddocenten zowel subtiel als openlijk seksisme ervaren. Internationale PhD-kandidaten geven aan dat vooroordelen en stereotypen hun sociale inclusie beperken. Studenten met een Caribische achtergrond voelen zich onvoldoende ondersteund in het omgaan met discriminatie binnen het hoger onderwijs. Binnen kennisinstituten beleven medewerkers ervaringen van uitsluiting, gebrek aan inclusie en vaak niet serieus genomen worden.

- Risicofactoren worden in vijf publicaties benoemd. Het gaat onder meer om een gebrek aan diversiteit en ongelijke wervingsprocedures. In academische ziekenhuizen worden normen over 'normaal' gedrag en stereotype beelden van mensen met een migratieachtergrond genoemd als risicofactoren. Ook vormen interculturele trainingen die gestoeld zijn op veronderstelde raciale en culturele verschillen een risicofactor: deze kunnen namelijk stigmatiserend werken en zorgen voor een onveilig werkklimaat en -cultuur. Ook blijkt dat een lagere representatie van vrouwen in wetenschappelijke domeinen samenhangt met gender, zelfs in landen met een hoge mate van gendergelijkheid.,

### **Wat weten we over wat werkt om discriminatie binnen de wetenschap tegen te gaan?**

Vier studies richten zich op wat werkt om discriminatie tegen te gaan binnen de wetenschap. Twee daarvan telden we ook mee bij onderwijs. Eén daarvan was een evaluatie van een interventie tegen discriminatie van lhbtq+ personen onder studenten. Hieruit bleek dat ontmoeting en contact (zoals het delen van coming-outverhalen) in het hoger onderwijs werkt, al zijn de effecten tijdelijk. Ten tweede, uit een evaluatiestudie van een interventie voor geneeskundestudenten, gericht op het verminderen van hun gendervooroordelen, bleek dat een reflectieve aanpak het bewustzijn over het hebben van een genderbias vergroot. De andere twee studies gaan beide over meer vrouwen in top- of leidinggevende posities binnen de universiteit. De resultaten van deze studies laten zien dat nationaal beleid kan helpen om vrouwen in topposities te krijgen en dat vooral interventies die daadwerkelijk verantwoordelijkheid voor beleid beleggen, bijvoorbeeld bij comités en staffunctionarissen, effectief zijn

### **Wat is er nodig om discriminatie binnen wetenschap tegen te gaan?**

- 1. Onderzoek naar de aard en prevalentie: nader onderzoek is nodig om een volledig beeld te krijgen van welke groepen nu precies gediscrimineerd worden, hoe vaak dat gebeurt, wie de plegers en omstanders zijn, en wat de oorzaken en gevolgen zijn. Dit is nodig omdat de huidige onderzoeken die hier wel uitspraken doen, over zeer specifieke situaties gaan, zoals binnen een bepaald onderzoeksinstituut, en zich in de meeste gevallen alleen op medewerkers richten. Ook is er onderzoek nodig naar de meer institutionele vormen van discriminatie binnen de academische wereld. En dan niet alleen wat betreft gender (daarbij is dit wel al enigszins in beeld gebracht) maar ook gericht op andere gronden.
- 2. Om discriminatie te verminderen op de werkvloer, onder studenten en in procedures, is aan te bevelen om hiervoor concrete interventies eerst kleinschalig uit te testen, te evalueren en uit te rollen. Raadzaam is deze interventies te baseren op type aanpakken die al positief getest zijn, zoals contact en ontmoeting met mensen waarover vooroordelen bestaan, educatie en beleidsmaatregelen. Daarnaast is het wenselijk om interventies te baseren op de internationale wat-werkt-kennis (dus ook buiten Europa), zoals beschreven in het dossier Wat werkt tegen discriminatie en voor de werkvloer de zogenoemde 'Gouden Standaard' voor werkgevers. Belangrijk bij de implementatie van deze interventies is om de verantwoordelijkheid voor de aanpak van discriminatie (formeel) te beleggen in de organisatie.
- 3. Prevalentie, aard, beleving en risicofactoren van discriminatie in de sectoren blijvend monitoren, om na te gaan of de betreffende interventies voldoende effectief en alomvattend zijn of verdere inzet nodig is.

LINK: [https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco\\_files/Kwetsbare%20LHBT-jongeren%20op%20school%20\[MOV-6520123-1.0\].pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Kwetsbare%20LHBT-jongeren%20op%20school%20[MOV-6520123-1.0].pdf)

TREFWOORDEN: Homoseksualiteit

Leerlingbegeleiding

Jongeren

VO - Voortgezet onderwijs

Basisonderwijs (Primair-)

Racisme

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Antiracisme onderwijs

Kunst

Hoger Onderwijs

Antisemitisme  
Intimidatie  
Vrouwen  
CODE: 743.25

**TITEL: Discriminatie, reacties daar op en diversiteitshoudingen in Rotterdam**

AUTEUR(S): Ayivi, K.

Pisarevskaya, A.

UITGAVE: Rotterdam : Erasmus University Rotterdam, 2025

SAMENVATTING: Dit onderzoek (deel van de Rotterdam Inclusivity Project en de discriminatiewijzer) gaat over discriminatie-ervaringen van bewoners van Rotterdam. Deze samenvatting presenteert de belangrijkste bevindingen van het Omnibus 2024-rapport. De analyse is gebaseerd op gegevens uit de Omnibusenquête 2024, die begin 2024 door de gemeente Rotterdam in samenwerking met OBI is uitgevoerd. De resultaten hebben betrekking op het jaar 2023 en geven inzicht in de ervaringen van Rotterdammers in hun stad. Deze samenvatting presenteert de belangrijkste bevindingen van het Omnibus 2024-rapport. De analyse is gebaseerd op gegevens uit de Omnibusenquête 2024, die begin 2024 door de gemeente Rotterdam in samenwerking met OBI is uitgevoerd. De resultaten hebben betrekking op het jaar 2023 en geven inzicht in de ervaringen van Rotterdammers in hun stad. Daarnaast wordt onderzocht hoe inwoners reageren op discriminatoire incidenten. Ook bevat de analyse gegevens over patronen in meldingsgedrag. Deze patronen helpen om tekorten in vertrouwen, toegankelijkheid en waargenomen effectiviteit van meldingsmechanismen te signaleren. De analyses richten zich specifiek op onderdelen van de enquête die betrekking hebben op discriminatie en houdingen ten opzichte van diversiteit. Omdat de Omnibusenquête jaarlijks wordt uitgevoerd, is het bovendien mogelijk de ontwikkeling van deze thema's van 2019 tot en met 2023 te volgen. Deze analyse bouwt voort op eerdere rapporten die zijn uitgevoerd op basis van Wijkprofiel- en Radargegevens. Het rapport biedt een meer diepgaande en gedetailleerde kijk op discriminatie-ervaringen, doordat verschillende discriminatiegronden worden meegenomen en ook wordt belicht wat er gebeurde na de discriminatie-ervaring. Hierdoor wordt zichtbaar hoe mensen reageren en of zij dergelijke incidenten melden. Daarnaast toont het rapport of er verbanden bestaan tussen de houding van Rotterdammers ten opzichte van diversiteit en hun ervaringen met discriminatie. Het primaire doel van dit rapport is het lokale bestuur te informeren door kritieke kwesties en mogelijke interventies te identificeren die de antidiscriminatie-inspanningen in de gemeente Rotterdam ondersteunen.

Conclusies

De bevindingen van

de Omnibus 2024-enquête laten duidelijke en consistente patronen van discriminatie in Rotterdam zien. Etniciteit komt daarbij naar voren als de belangrijkste voorspeller, vooral door de prevalentie van uitsluiting op grond van ras en afkomst. Dit is het sterkst merkbaar bij inwoners van Nederlands-Caribische en Marokkaanse afkomst. Voor Nederlands-Caribische respondenten verwijst de ervaren ongelijke behandeling naar aanhoudend postkoloniaal en anti-zwart racisme in de stad. Marokkaanse respondenten worden daarentegen vaak geconfronteerd met een gecombineerde vorm van discriminatie, geworteld in xenofobie en anti-islamitisch racisme. Dit leidt tot een bijzonder laagvertrouwen in gemeentelijke instellingen en tot grotere terughoudendheid om incidenten te melden. Hoewel deze patronen op groepsniveau zichtbaar zijn,

spelen individuele factoren zoals geslacht, leeftijd en sociaaleconomische status een belangrijke rol in de manier waarop ervaringen worden beleefd en geïnterpreteerd. Bij afwezigheid van raciale of religieuze discriminatie komen andere vormen sterker naar voren, met name op basis van geslacht en leeftijd. Daarnaast toont de combinatie van een laag inkomen en een achtergestelde nationaliteit aan dat de verwachtingen en behandeling van immigranten verschillen naar gelang hun sociaaleconomische positie. Een positieve bevinding is dat discriminatie relatief weinig voorkomt in de sport (5%) en in het onderwijs (9%). Dit kan wijzen op een overwegend positieve houding ten opzichte van intergroepscontact in omgevingen met veel diversiteit. Uit onderzoek blijkt dat het vergroten van contact tussen groepen een effectieve manier is om positieve relaties te bevorderen. Het verder toegankelijk en aantrekkelijk maken van sport- en cultuuractiviteiten voor alle inwoners kan daarom een veelbelovende stap vooruit zijn. Daarbij moet wel rekening worden gehouden met het feit dat mensen met verschillende sociale achtergronden vaak uiteenlopende activiteiten kiezen. Terugkijkend op de trends van de afgelopen vijf jaar blijkt dat discriminatie een wijdverbreid en hardnekkig probleem blijft voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond, en in het bijzonder voor de zwarte en moslimgemeenschappen in Rotterdam. Na een periode van daling ligt het niveau van gerapporteerde discriminatie in 2023 hoger dan vóór 2020. Deze ontwikkeling lijkt vooral samen te hangen met vormen van openlijk racisme of flagranter assendiscriminatie, die zich steeds vaker in de openbare ruimte voordoen. De algehele stijging van discriminatie in 2023 kan deels worden verklaard door een toename van meldingen onder de Marokkaanse en Turkse bevolking. De groei van rassendiscriminatie in 2023 kan bovendien wijzen op verslechterde intergroepsrelaties of een groter bewustzijn en betere herkenning van racisme.

LINK: [https://discriminatiewijzer.nl/wp-content/uploads/2025/11/Omnibus\\_executive\\_summary.pdf](https://discriminatiewijzer.nl/wp-content/uploads/2025/11/Omnibus_executive_summary.pdf)

TREFWOORDEN: Discriminatie

Nederland

Rotterdam

Gemeentelijke overheid

Minderhedenbeleid

Inburgering

Meldpunten

Etnische minderheden

Interetnische verhoudingen

Racisme

CODE: 001.25

**TITEL: Het systeem verandert niet vanzelf; de rol van bestuurders en toezichthouders tegen discriminatie in de zorg**

AUTEUR(S): Butter, E.

Polak, S.

UITGAVE: Amsterdam : Bureau Butter / Dander / Critical Mass, 2025]SAMENVATTING: Onderzoek naar hoe zorgbestuurders in Nederland gelijke kansen in de zorg kunnen bevorderen en discriminatie tegen kunnen gaan. Het biedt inzicht in hun ervaringen, percepties en obstakels, gebaseerd op gesprekken met bestuurders en experts. Het rapport is gericht op zorgprofessionals en beleidsmakers die inclusie en antidiscriminatie willen versterken. In dit rapport wordt het woord 'patiënten' als overkoepelende term voor gebruikers van de zorg. Hiermee

bedoelen de auteurs we niet alleen mensen die medische zorg ontvangen, maar ook cliënten, bewoners en anderen die afhankelijk zijn van zorgdiensten.

Zorgbestuurders werden gevraagd wat er volgens hen nodig is om discriminatie effectief tegen te gaan. De focus lag op bestuurders die op de Skipr99-lijst (versie 2024) staan, een lijst met de meest invloedrijke personen in de zorgsector. Uiteindelijk werden met tien bestuurders gesprekken gevoerd en nog eens tien vulden een enquête in. Daarnaast zijn veertien experts geïnterviewd, ieder met een belangrijke bijdrage aan het bevorderen van gelijke kansen in de zorg. Deze experts vertegenwoordigen een breed scala aan kennis en ervaring, van beleidsvorming tot wetenschappelijk onderzoek en maatschappelijke campagnes.

Tot slot zijn er door Karin Lachmising en Sanne van den Elzen, beiden van Critical Mass, drie Met Andere Ogen sessies georganiseerd met leidinggevend van twee zorginstellingen. Rapport bestaat uit de volgende hoofdstukken:

Hoofdstuk 1: Inleiding met definities van kernbegrippen zoals diversiteit, inclusie en institutionele discriminatie.

Hoofdstuk 2: Analyse van de aard en omvang van discriminatie in de zorg.

Hoofdstuk 3: Ervaringen en perspectieven van zorgbestuurders, inclusief hun uitdagingen, aanpak en potentiële bondgenoten.

Hoofdstuk 4: Inzichten van veertien experts over belemmeringen en kansen voor bestuurders bij antidiscriminatiebeleid, inclusief de resultaten van de Met Andere Ogen-sessies.

Hoofdstuk 5: Conclusies en aanbevelingen voor zorgbestuurders.

Discriminatie manifesteert zich op verschillende niveaus:

tussen zorgverleners en patiënten, onder collega's en binnen institutionele structuren waaronder beleid en protocollen. Dit leidt tot verminderde toegang tot zorg, medische fouten en grotere gezondheidsverschillen. Het gebrek aan diversiteit in de top van zorgorganisaties versterkt deze problematiek, omdat een homogene samenstelling inclusieve besluitvorming belemmert. De beperkte representatie van diverse achtergronden in leidinggevende posities heeft, zo stellen de meeste experts, verstrekkende gevolgen voor beleidsvorming, carrièremogelijkheden en medische protocollen. Machtige netwerken, onderzoeksgroepen en beleidsmakers bestaan vaak uit mensen met vergelijkbare achtergronden en ervaringen. Hierdoor blijven eurocentrische normen dominant en worden verschillende vormen van discriminatie en institutioneel racisme onvoldoende herkend of erkend. Dit benadrukt de noodzaak van een diepgaande bewustwording en verandering op structureel niveau. Bestuurders en toezichthouders moeten hun verantwoordelijkheid moeten nemen. Dat begint met de erkenning dat ook in de eigen zorgorganisatie vooroordelen en discriminatie voorkomen, waardoor er sprake is van kansenongelijkheid voor patiënten en medewerkers. Zonder die duidelijke en structurele aandacht bestaat het risico dat inclusie en de aanpak van discriminatie blijven hangen in vrijblijvendheid of worden ondergesneeuwd door andere prioriteiten. Het gaat om een fundamenteel vraagstuk dat op zichzelf staat en onmiddellijke en specifieke aandacht vereist. Het is de verantwoordelijkheid van bestuurders en toezichthouders om structurele veranderingen te initiëren en beleid te ontwikkelen dat discriminatie tegengaat en inclusie waarborgt. Dit vereist een combinatie van bewustwording, het vergroten van draagvlak, monitoring en samenwerking met bondgenoten.

LINK: <https://www.actiz.nl/sites/default/files/2025-05/Discriminatie%20in%20de%20zorg.pdf>

TREFWOORDEN: Gezondheidszorg

Hulpverlening

Gezondheid

Discriminatie  
Discriminatiebestrijding  
Werkvloer  
CODE: 562.25

**TITEL: Door het regenboogplafond. Hoe je als lhbt+<sup>1</sup>-persoon succesvol bent op de werkvloer**

AUTEUR(S): Blom, P.

UITGAVE: Den Haag : Boom, 2025

SAMENVATTING: Boek. Wat is de invloed van je seksuele gerichtheid en genderidentiteit op je carrière? Waar in Nederland 18 procent van de bevolking zich identificeert als lhbt+, ligt dat aandeel in de top van het bedrijfsleven naar schatting onder de 1 procent. Hoe komt het dat deze professionals zo ondervertegenwoordigd zijn? Om dat te onderzoeken gaat journalist Pim Blom in gesprek met vijftien inspirerende leiders die deel uitmaken van de lhbt+-gemeenschap – onder wie Randstad-ceo Sander van 't Noordende, topambtenaar Abdeluheh Choho en Tweede Kamerlid Ines Kostić. Hij verweeft hun verhalen over identiteit en carrière met zijn eigen ervaringen en inzichten van experts. Door het regenboogplafond laat zien tegen welke obstakels lhbt+-professionals op de werkvloer aanlopen, maar ook dat afwijken van de norm geen belemmering voor succes hoeft te zijn. Een relevant en hoopvol boek voor iedereen die – lhbt+-persoon of niet – streeft naar meer diversiteit aan de top en een werkomgeving waar iedereen zichzelf kan zijn.

LINK: [https://www.boom.nl/management/100-19496\\_Door-het-regenboogplafond](https://www.boom.nl/management/100-19496_Door-het-regenboogplafond)

TREFWOORDEN: Diversiteitsbeleid

Arbeid - Werkgelegenheid

Homoseksualiteit

Werkvloer

Biseksualiteit

Transseksualiteit

Discriminatie

CODE: 413.25

**TITEL: De migratiestad van toen, nu en straks. Gesprekken over beleid en politieke keuzes, van arbeidsmarkt tot wonen**

UITGAVE: Leiden / Delft / Rotterdam : Universiteit Leiden / TU Delft / Erasmus University Rotterdam, 2024

SAMENVATTING: Deze uitgave van het Leiden-Delft-Erasmus Centre Governance of Migration and Diversity bevat zeven tweegesprekken tussen wetenschappers en praktijkdeskundigen die leiden tot verrassende conclusies over de beste keuzes rondom wonen, werken en samenleven. Wetenschappers uit Leiden, Delft en Rotterdam gaan in deze paper in gesprek met experts middenin de praktijk: bijvoorbeeld COA-adviseur Anne Backer, oud-burgemeester Henri Lenferink, woonactivist Mustapha Eisaoui, woningcorporatie-voorzitter Hedy van den Berk en Tikho Ong van anti-discriminatievoorziening RADAR. Alle duo's zien waarachtige oplossingen in met name ongelijkheid verminderen, verbinding tussen mensen bevorderen, goede basisvoorzieningen creëren – vooral wonen en onderwijs – en bewustere keuzes over wat voor een economie en samenleving we eigenlijk willen zijn. Bestaat uit:

- #1 Arbeidsmarkt en migratie - 'De voor- en nadelen van arbeidsmigratie zijn ongelijk verdeeld' Olaf van Vliet (hoogleraar economie, Universiteit Leiden) en Imke van Gardingen (beleidsadviseur FNV)
- #2 Huisvesting, woningbouw en leefbaarheid - 'Geef woningcorporaties de instrumenten om kwetsbare wijken vooruit te helpen' Reinout Kleinhans (hoofddocent Stedelijke vernieuwing, TU Delft) en Hedy van den Berk (bestuursvoorzitter woningcorporatie Havensteder)
- #3 Asiel en spreiding (swet) - 'Laat asielzoekers meteen integreren' Elina Jonitz (promovenda Bestuurskunde en Sociologie, Erasmus Universiteit Rotterdam) en Anne Backer (adviseur bij het COA, Centraal Orgaan opvang asielzoekers)
- #4 Discriminatie en uitsluiting - 'Polarisatie is goed. Veel beter dan ongemakkelijk zwijgen' Nadia Bouras (docent geschiedenis van Marokko en Marokkaanse migratie, Universiteit Leiden) en Tikho Ong (projectleider anti-discriminatievoorziening RADAR)
- #5 Politieke participatie en representatie - 'Juist in superdiverse steden heeft een verbindende boodschap veel potentie' Warda Belabas (docent Governance of Migration and Diversity, Erasmus Universiteit Rotterdam) en Mustapha Eisaoui (activist en opiniemaker)
- #6 Criminaliteit, veiligheid en migratie - 'Een veilige stad begint bij goed onderwijs. En stevige politie' Henri Lenferink (PvdA-politicus en bestuurder; voorzitter provinciale regietafel Migratie) en Maartje van der Woude (hoogleraar Rechtssociologie, Universiteit Leiden)
- #7 Intersectionaliteit - 'Gedeelde menselijkheid komt terug als je elkaar weer tegenkomt in de buurt' Caroline Newton (hoofddocent Stedenbouw, TU Delft) en Wouter Veldhuis (Rijksadviseur voor de Fysieke Leefomgeving)

LINK: [https://www.leiden-delft-](https://www.leiden-delft-erasmus.nl/uploads/default/attachments/LDE%20Whitepaper%20De%20migratiestad%20%281%29.pdf)

[erasmus.nl/uploads/default/attachments/LDE%20Whitepaper%20De%20migratiestad%20%281%29.pdf](https://www.leiden-delft-erasmus.nl/uploads/default/attachments/LDE%20Whitepaper%20De%20migratiestad%20%281%29.pdf)

TREFWOORDEN: Discriminatie

Nederland

Rotterdam

Gemeentelijke overheid

Minderhedenbeleid

Inburgering

Meldpunten

Zuid-Holland

Multiculturele samenleving

CODE: 146.24

**TITEL: Multipele minderheidsstress onder lhbti+ personen. Mentale gezondheidsverschillen verklaard vanuit een intersectioneel perspectief**

AUTEUR(S): Joemmanbaks, F.

Derckx, M.

UITGAVE: Utrecht : Rutgers, 2024

SAMENVATTING: Onderzoek. Minderheidsstress is een specifieke vorm van stress waar de lhbti+ gemeenschap mee te maken krijgt, bijvoorbeeld stress door coming-out of omdat je niet geaccepteerd wordt vanwege je geaardheid. In dit onderzoek presenteert Rutgers een overzicht van hoe minderheidsstress ervaren wordt door (gemarginaliseerde) lhbti+ personen en de invloed op hun mentale gezondheid. Met intersectionaliteit als analytisch raamwerk onderzoekt Rutgers verschillende vormen en uitbreidingen van het minderheidsstressmodel. Dit rapport is tot stand gekomen aan de hand van een literatuuronderzoek over minderheidsstress. Voor het verzamelen van literatuur is gebruikgemaakt van de databanken PsycINFO, Scopus en Google Scholar. In 1995 werd voor het eerst

Minority Stress Theory (MST) omschreven waarbij mentale gezondheid bij homo mannen werd verklaard aan de hand van ervaren minderheidsstress. Sindsdien is het model wereldwijd gebruikt om mentale gezondheidsverschillen in kaart te brengen binnen de lesbische, homoseksuele, biseksuele, transgender, intersekse (lhbti+) gemeenschap. Wetenschappers zijn echter ook kritisch op het model, omdat het zich voornamelijk focust op seksuele oriëntatie en geen rekening houdt met het kruisen van verschillende identiteitslagen. Het analytisch raamwerk intersectionaliteit verwijst naar de overlappende of kruisende sociale identiteiten en institutionele systemen die enerzijds privilege en anderzijds onderdrukking verklaren. Het huidige onderzoek richt zich op het incorporeren van intersectionaliteit in het MST-model en kijkt ook naar (de impact van) unieke stressoren bij gemarginaliseerde lhbti+ personen. Uit de resultaten komt naar voren dat met name bi+ personen, trans- en genderdiverse personen en queer personen van kleur blootgesteld worden aan unieke stressoren die impact hebben op een verslechterde mentale gezondheid. Dit onderzoek presenteert ook uitbreidingen op het MST-model, waaronder het Temporal Intersectional Minority Stress (TIMS) model en de Gender Minority Stress Framework (GMSF). Beide uitbreidingen geven een vollediger beeld van de risico- en beschermende factoren waar lhbti+ personen aan worden blootgesteld. Beschermende factoren zijn mogelijk een sleutelfactor in het wegnemen of verminderen van mentale gezondheidsverschillen voor lhbti+ personen.

LINK: [https://rutgers.nl/wp-content/uploads/2024/05/Minority\\_stress.pdf](https://rutgers.nl/wp-content/uploads/2024/05/Minority_stress.pdf)

TREFWOORDEN: Biseksualiteit

Seksualiteit

Discriminatie

Homoseksualiteit

Transseksualiteit

Intersectionaliteit

CODE: 005.24

### **TITEL: 'Het lange wachten maakt al mijn dromen kapot' Effecten van telkens wachten in de asielperiode | september 2025'**

UITGAVE: Amsterdam : VluchtelingenWerk Nederland, 2025

SAMENVATTING: Rapport waaruit blijkt dat asielzoekers in Nederland psychisch lijden onder de uitzichtloze duur van hun asielprocedure. Het rapport is gebaseerd op literatuuronderzoek en interviews met asielzoekers en deskundigen. Sinds eind 2018 neemt de wachttijd binnen de asielprocedure bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) gestaag toe. Waar mensen die vóór 2018 asiel aanvragen in Nederland maar enkele weken hoefden te wachten voordat hun procedure begon, is de wachttijd in 2025 opgelopen tot anderhalf tot twee jaar. De onzekerheid en stress van lange wachttijden en overplaatsingen kunnen leiden tot ernstige mentale gezondheidsproblemen. Naast de negatieve effecten op hun psychische en fysieke gezondheid verhindert de langdurige procedure ook dat vluchtelingen kunnen deelnemen aan de Nederlandse samenleving. Deskundigen signaleren een opeenstapeling van wachttijden. De asielaanvraag, gezinshereniging en het verkrijgen van huisvesting kunnen eveneens jaren in beslag nemen. Voor deze procedures bestaan wettelijke termijnen, maar die worden regelmatig overschreden. Dit veroorzaakt veel stress, waarvoor in de opvangcentra nauwelijks een uitlaatklep is.

LINK: [https://vng.nl/files/vng/20160929-handreiking\\_-besluitvorming-opvang-asielzoekers.pdf](https://vng.nl/files/vng/20160929-handreiking_-besluitvorming-opvang-asielzoekers.pdf)

TREFWOORDEN: Gemeentelijke overheid  
Opvangcentra  
Vluchtelingenbeleid  
Vluchtelingen  
Leefsituatie  
Asielprocedure  
CODE: 162.25

**TITEL: Melden met vertrouwen. Bevordering van professionele behandeling van (sociale) integriteitsmeldingen in Amsterdam**

UITGAVE: Amsterdam : Ombudsman Metropool Amsterdam, 2025

SAMENVATTING: Rapport van de Ombudsman Metropool Amsterdam dat verslag doet van een onderzoek van de gemeentelijke Ombudsman van Amsterdam naar het Bureau Integriteit, de afdeling binnen de gemeente Amsterdam die interne meldingen onderzoekt. In 2024 werden 180 meldingen over ongewenst gedrag gedaan. De ombudsman en zijn team spraken voor het onderzoek met 82 medewerkers uit verschillende lagen van de 22.000 ambtenaren tellende organisatie. Het onderzoek richtte zich niet op individuele zaken, maar op structurele problemen. Het vormt de weerslag van een onderzoek naar aanleiding van tientallen klachten en meldingen van gemeentelijke medewerkers die zich bij de Ombudsman hebben gemeld. Dit rapport is opgebouwd uit vijf hoofdstukken, die gezamenlijk inzicht bieden in de aanpak van meldingen over sociale en zakelijke integriteit binnen de gemeente Amsterdam, evenals de ervaringen van betrokkenen en de reactie van de gemeente daarop. Hoofdstuk 1 behandelt de sociale en zakelijke integriteit van de gemeente, de relevante wettelijke- en gemeentelijke kaders, de oprichting van BI en vier documenten die van belang zijn voor dit onderzoek. Hoofdstuk 2 gaat in op het proces van het doen van een melding. Het bevat kwantitatieve gegevens, de 'grievens' van medewerkers en de reactie van de gemeente op deze grieven. Hoofdstuk 3 richt zich op de fase van de validering van een melding. Het beschrijft wat er met een melding gebeurt, de grieven die door medewerkers over deze fase zijn geuit, en de zienswijze van de gemeente op deze grieven. Hoofdstuk 4 bespreekt de fase waarin een persoonsgericht integriteitsonderzoek wordt gestart. Het behandelt de omstandigheden waaronder dit gebeurt, de grieven die hierover zijn geuit, en de zienswijze van de gemeente op deze grieven. Hoofdstuk 5 bevat de visie van de ombudsman inclusief aanbevelingen voor verbeteringen. De Ombudsman concludeert dat het bureau tekortschiet in het aanpakken van sociale onveiligheid. Amsterdamse ambtenaren die worden gediscrimineerd, gepest of geïntimideerd moeten kunnen rekenen op een juiste aanpak. De Ombudsman constateert zoveel knelpunten in die aanpak dat hij het meldsysteem zeer problematisch acht. Ambtenaren melden maar horen vaak niks terug, vervolgstappen blijven vaak onduidelijk en de besluitvorming rond integriteitsonderzoek roept een schijn van partijdigheid op. Daarom beveelt de Ombudsman aan om per direct alle meldingen rond sociale integriteit buiten de gemeente te leggen.

LINK: [https://ombudsman-ombudsman-website-p01.s3.eu-central-1.amazonaws.com/s3fs-public/2025-11/Rapport\\_Melden\\_met\\_vertrouwen\\_06112025.pdf](https://ombudsman-ombudsman-website-p01.s3.eu-central-1.amazonaws.com/s3fs-public/2025-11/Rapport_Melden_met_vertrouwen_06112025.pdf)

TREFWOORDEN: Discriminatie  
Amsterdam  
Noord-Holland  
Meldpunten  
Klachtbehandeling

Etnische minderheden  
Gemeentelijke overheid  
Werkvloer  
Overheidsdienst  
CODE: 328.25

**TITEL: Gender Discrimination in Hiring: Evidence from a Cross-National Harmonized Field Experiment**

UIT: European Sociological Review, NUMMER: Vol. 38, No. 3, 337–354m doi: 10.1093/esr/jcab043

AUTEUR(S): G.E., Birkelund

Lancee, B.

Larsen, E.N.

Polavieja, J.G.

Radl, J.

Yemane, R.

UITGAVE: 2022

SAMENVATTING: Paper. Gender discrimination is often regarded as an important driver of women's disadvantage in the labour market, yet earlier studies show mixed results.

However, because different studies employ different research designs, the estimates of discrimination cannot be compared across countries. By utilizing data from the first harmonized comparative field experiment on gender discrimination in hiring in six countries, the authors can directly compare employers' callbacks to fictitious male and female applicants. The countries included vary in a number of key institutional, economic, and cultural dimensions, yet the authors found no sign of discrimination against women. This cross-national finding constitutes an important and robust piece of evidence. Second, it was found that discrimination against men in Germany, the Netherlands, Spain, and the UK, and no discrimination against men in Norway and the United States. However, in the pooled data the gender gradient hardly differs across countries. The findings suggest that although employers operate in quite different institutional contexts, they regard female applicants as more suitable for jobs in female-dominated occupations, ceteris paribus, while we find no evidence that they regard male applicants as more suitable anywhere.

LINK: <https://doi.org/10.1093/esr/jcab043>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Discriminatie

Duitsland

Praktijktests

Werving & selectie

Nederland

Vrouwen

CODE: 411.22

**TITEL: In your face: a comparative field experiment on racial discrimination in Europe**

UIT: Socio-Economic Review, Vol. 21, No. 3, 1551–1578, 2023

AUTEUR(S): Polavieja, J.G.

Lancee, B.

Ramos, M.

Veit, S.

Yemane, R.

UITGAVE: 2023

SAMENVATTING: Paper. This paper presents the first large-scale comparative field experiment on

appearance based racial discrimination in hiring conducted in Europe. Using a harmonized methodology, we sent fictitious resumés to real vacancies in Germany, the Netherlands and Spain, randomly varying applicants' ethnic ancestry (signaled foremost by name) and applicants' racial appearance (signaled by photographs). Applicants are young-adult country nationals born to parents from over 40 different countries of ancestry (N=12,783). It examines average differences in callback across four phenotypic groups and four regions of ancestry and present the first cross-country comparable estimates of appearance-based racial discrimination reported in the field-experimental literature. It was found that applicants' phenotype has a significant and independent effect on employers' responses in Germany and the Netherlands, whereas in Spain the authors only find evidence of hiring discrimination for particular combinations of phenotype and ancestry, which suggests a less direct and more complex effect of phenotype in this country. Implications are discussed.

LINK: <https://doi.org/10.1093/ser/mwad009>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Discriminatie

Duitsland

Praktijktests

Werving & selectie

Nederland

Etnische minderheden

CODE: 411.22

### **TITEL: Meer dan een dak. De rol van opvang in het werken en welzijn van Oekraïense vluchtelingen**

UITGAVE: Den Haag : Wetenschappelijk Onderzoek- en Datacentrum (WODC) - Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2025

SAMENVATTING:

In dit onderzoek, uitgevoerd door WODC in samenwerking met het Centraal Bureau voor de Statistiek en de Erasmus Universiteit Rotterdam, werd bekeken welke implicaties verschillende vormen van opvang hebben voor verschillende aspecten van het leven van Oekraïense vluchtelingen in Nederland. Gekeken werd naar zaken als arbeidsmarktparticipatie, mentale gezondheid, sociale insluiting en verblijfsintenties. Het onderzoek is onderdeel van het bredere onderzoeksprogramma LOCOV (Longitudinaal Onderzoek Cohort Oekraïense Vluchtelingen), dat op verzoek van het ministerie van Justitie en Veiligheid en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt uitgevoerd.

Bestaat uit:

. Meer dan een dak: samenvatting met context, bevindingen en aandachtspunten voor beleid rondom de opvang van Oekraïense vluchtelingen [Kasper Otten (WODC), Mieke Maliepaard (WODC), Jaco Dagevos (SCP/EUR)]

. Arbeidspositie van Oekraïense vluchtelingen in vergelijking met andere werknemers [auteurs: Bram Hogendoorn, Corina Huisman, Iryna Rud, Rianne Kraaijeveld de Gelder, Martine de Mooij-Schep, Lianne van Leeuwen (CBS)]

. De rol van opvang in de arbeidsparticipatie van Oekraïense vluchtelingen [Kasper Otten (WODC), Vardan Barsegyan (WODC), Mees Geenen (WODC en UU)] .

De rol van opvang in de sociale insluiting van Oekraïense vluchtelingen in Nederland [auteurs: Vardan Barsegyan (WODC), Mees Geenen (WODC en UU), Kasper Otten (WODC)].

Mentale gezondheid van Oekraïense vluchtelingen: de rol van opvang [Mieke

Maliepaard (WODC), Wybren Nooitgedagt (EUR), Elize Smal (Pharos)]

De onderzoekers onderzochten de implicaties van de twee typen opvang, gemeentelijke opvanglocaties en gastgezinnen, en vergeleken die met elkaar. Op een aantal terreinen bleek er geen verschil, zoals op het gebied van mentale gezondheid, het thuis voelen en identificatie met Nederland. Hoewel het voor die terreinen dus niet uitmaakt waar de Oekraïners worden opgevangen, blijken de specifieke kenmerken van de opvang wel belangrijk. Oekraïners die meer (praktische en emotionele) ondersteuning krijgen in de opvang hebben vaker een baan, zijn mentaal gezonder, en voelen zich meer thuis in Nederland. Wanneer zij eigen voorzieningen hebben, zoals een eigen slaapkamer, keuken en/of badkamer, vergroot dat het thuisgevoel en de mentale gezondheid. Mensen die vaker sociale contacten hebben met Nederlanders hebben vaker werk (en werk op hun niveau) en voelen zich vaker thuis. Of de ondersteuning komt vanuit de gemeentelijke opvanglocatie of vanuit een gastgezin, maakt niet uit. Oekraïners in gemeentelijke opvanglocaties zijn beduidend vaker aan het werk (60%) dan Oekraïners in gastgezinnen (50%). Mogelijk komt dit omdat op gemeentelijke opvanglocaties vluchtelingen beter in beeld zijn bij gemeentes en uitzendbureaus, of omdat Oekraïners elkaar onderling helpen aan een baan. Oekraïense vluchtelingen werken vaak aan de onderkant van de arbeidsmarkt. In vergelijking met andere migrantengroepen nemen zij een meer precaire positie in. Oekraïense vluchtelingen verdienen minder dan andere migrantengroepen in Nederland, zoals statushouders en Oost-Europese migranten. Als je hun inkomen vergelijkt met hun meest vergelijkbare collega binnen hetzelfde bedrijf, bestaat een loonkloof van gemiddeld 1,83 euro per uur buiten de uitzendbranche en 1,51 euro per uur in de uitzendbranche. Ook hebben zij vaak een flexibele baan. De opvang van Oekraïners ging in eerste instantie uit van een kort verblijf. Inmiddels is de Richtlijn Tijdelijke Bescherming, de opvangregeling waar Oekraïense vluchtelingen onder vallen, al een aantal keer verlengd (recent naar 4 maart 2027). Daarbij geven veel Oekraïners aan sowieso niet te willen terugkeren, ongeacht het verloop van de oorlog. Het is dan ook aannemelijk dat de opvang van de Oekraïners lang gaat duren. Uit dit onderzoek blijkt dat adequate opvang met de juiste kenmerken, gericht op het bieden van ondersteuning en privacy, tot gunstige uitkomsten leidt voor de leefsituatie van Oekraïners. Het onderzoek laat ook zien dat die kenmerken ook op gemeentelijke opvanglocaties te organiseren is. Wel zal er vanuit de overheid en gemeentes ingezet moeten blijven worden op het realiseren van deze kenmerken, omdat er nog (grote) verschillen zijn tussen de locaties. Onderzoeken toetsten de invloed van opvang in gastgezinnen via de volgende mechanismen: sociale contacten met zowel Nederlanders als Oekraïners, emotionele steun ontvangen via de opvanglocatie, het gevoel van discriminatie door Nederlanders, en de mate waarin Oekraïners beschikken over eigen voorzieningen op de opvanglocatie. De belangrijkste conclusie is dat, ongeacht de opvangvorm, meer contacten met de lokale samenleving, meer eigen voorzieningen in opvanglocaties, en minder discriminatie bijdragen aan betere sociale insluiting van Oekraïense vluchtelingen. In tegenstelling tot onze verwachtingen, leidt meer contact met andere Oekraïners tot minder identificatie met Nederland. Dit betekent niet dat meer contact binnen de eigen groep per se nadelig is, maar dat het eerder de identificatie met de eigen groep of het herkomstland versterkt dan met de ontvangende samenleving. Een andere mogelijke verklaring is dat veel Oekraïners moeite hebben met het Nederlands, wat tegelijkertijd de identificatie met Nederland niet versterkt en juist contact met andere Oekraïners bevordert. De auteurs verwachten dan ook niet dat contact met Oekraïners een causaal effect

heeft op de identificatie met Nederland. Daarna concluderen zij, in tegenstelling tot onze aanvankelijke verwachting dat gezinnen verreweg de beste facilitators van sociale insluiting zijn, dat zowel gemeentelijke opvanglocaties als gastgezinnen waardevolle en vergelijkbare opvangvormen zijn voor sociale insluiting van Oekraïners. Gastgezinnen bieden daarbij een licht voordeel, aangezien zij doorgaans meer directe en informele contacten met Nederlanders mogelijk maken. Contact met Nederlanders is het meest robuuste mechanisme in de invloed van het opvangtype op sociale insluiting. De rol van andere potentiële mechanismen is niet robuust (zoals emotionele steun en eigen voorzieningen), of hangt helemaal niet samen met het opvangtype (zoals ervaren discriminatie). Een gerelateerde conclusie is dat zowel gemeentelijke opvanglocaties als gezinnen zowel positieve als negatieve aspecten hebben voor de insluiting van Oekraïense vluchtelingen. De mogelijke positieve aspecten van gemeentelijke opvanglocaties en negatieve aspecten van gastgezinnen voor sociale insluiting verdienen nader onderzoek.

LINK: <https://repository.wodc.nl/bitstream/handle/20.500.12832/3480/rapport-meer-dan-een-dak.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

NOTA: <https://repository.wodc.nl/bitstream/handle/20.500.12832/3480/aanbiednota-meer-dan-een-dak.pdf?sequence=7&isAllowed=y>

TREFWOORDEN: Immigratie

Nederland

Vluchtelingen

Arbeidsmigratie

Arbeid - Werkgelegenheid

Minderhedenbeleid

Etnische minderheden

Discriminatie

CODE: 162.25

**TITEL: Je oogst wat je zaait: De invloed van de periode in de opvang op ontwikkelingen in ervaren uitsluiting bij Syrische vluchtelingen in Nederland**

UIT: Mens & Maatschappij, Jaargang 99, No. 4. december 2024, p. 345-368

AUTEUR(S): Nooitgedacht, W.

Dagevos, J.

UITGAVE: Amsterdam : Amsterdam University Press, 2024

SAMENVATTING: Het doel van dit onderzoek is om te onderzoeken welk effect het verblijf in en de tevredenheid met het asielzoekerscentrum heeft op ervaren uitsluiting voor Syrische statushouders in Nederland. Ook onderzochten de auteurs in hoeverre ervaren procedurele rechtvaardigheid bij de IND samenhangt met opvattingen over het maatschappelijke klimaat ten aanzien van migranten. Auteurs maken gebruik van de drie meetmomenten (2017, 2019, en 2022) van de panelsurvey Nieuwe Statushouders in Nederland, in combinatie met registerdata over de inburgering en opvang. De vragenlijst is opgesteld in het kader van het Longitudinaal Onderzoek Cohort Statushouders (LOCS), op verzoek van de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), Justitie en Veiligheid (JenV), Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), en Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). De eerste wave van de vragenlijst is in 2017 afgenomen onder Syrische vluchtelingen van 15 jaar of ouder, die tussen 1 januari 2015 en 1 juli 2016 een (tijdelijke) verblijfsvergunning hebben gekregen. De steekproef is getrokken door het CBS, en bestaat uit 3.209, 2.544 en 1.920 personen per meetmoment, met responspercentages van respectievelijk 81%, 87%, en 84%. Over het geheel genomen vinden de auteurs geen steun voor de hypothese dat een lange

procedure, veelvuldig verhuizen en weinig activiteiten een negatieve invloed hebben op de ervaren uitsluiting en op opvattingen over het maatschappelijk klimaat ten aanzien van personen met een migratieachtergrond. Deze meer objectieve metingen van de opvangperiode hangen dus niet systematisch samen met de mate waarin men vindt dat er in Nederland een ongunstig maatschappelijk klimaat bestaat voor migranten. Dit is op zichzelf genomen een gunstige conclusie: dergelijke ervaringen leiden niet tot een negatief beeld over de maatschappelijke kansen van mensen met een migratieachtergrond. Er lijkt meer steun te zijn voor de relatie tussen ervaren uitsluiting en de subjectieve ervaringen. Tevredenheid met de opvang en ervaringen met de IND hebben hun doorwerking op opvattingen over de ervaren uitsluiting. Deze bevinding komt overeen met eerder onderzoek waaruit blijkt dat vooral opvattingen over de opvang van belang zijn voor het bepalen van het vertrouwen in de Nederlandse instituties (Maliepaard e.a. 2021). Met name het effect van tevredenheid met de opvang lijkt robuust: mensen die tevredener waren over de opvang ervoeren minder uitsluiting. De auteurs hebben geen steun gevonden voor een uitdoving van dit effect, wat suggereert dat tevredenheid met de opvang zorgt voor een blijvend lagere ervaren uitsluiting. Zij weten niet wat de redenen waren voor (on)tevredenheid met het verblijf in het azc. Tevredenheid met het verblijf is dus niet per se een reflectie van procedurele rechtvaardigheid. De vragen over ervaringen met de IND zijn daarentegen een directere maat voor ervaren procedurele rechtvaardigheid. Uit de analyses blijkt dat niet-nareizigers die positievere ervaringen hadden met de IND, minder uitsluiting ervoeren. In combinatie met de resultaten over de tevredenheid met de opvang suggereren deze resultaten dat er sprake is van een effect van ervaren procedurele rechtvaardigheid op ervaren uitsluiting, zoals ook eerder gevonden in experimenteel onderzoek (Dierckx e.a., 2021). Men moet wel voorzichtig zijn met het interpreteren van de impact van ervaringen met de IND. Er is namelijk geen sprake van een longitudinale analyse, aangezien ervaringen met de IND alleen in wave twee zijn gemeten. Verder is het ook belangrijk om op te merken dat de tevredenheid met de IND over het algemeen vrij hoog was. Alle onderzochte personen hebben een (tijdelijke) verblijfsvergunning gekregen, en het is aannemelijk dat deze positieve uitkomst zich in ieder geval deels weerspiegelt in een positieve beoordeling van het proces. Een andere belangrijke bevinding is dat Syrische statushouders met de toename van de verblijfsduur ongunstiger gaan denken over het maatschappelijk klimaat voor personen met een migratieachtergrond. Een dergelijke toename in ervaren uitsluiting komt overeen met eerder onderzoek waaruit is gebleken dat vluchtelingen meer uitsluiting ervaren naar mate zij langer in het land verblijven (bijv. Correa-Velez e.a., 2013). Het is aannemelijk dat mensen die langer in Nederland zijn, meer op de hoogte raken van het debat over migranten en dat zij en mensen in hun omgeving vaker worden geconfronteerd met uitsluiting. Het zijn mechanismen die ook zijn blootgelegd in onderzoek naar de integratieparadox: meer participatie brengt ervaringen met uitsluiting met zich mee en met een langere verblijfsduur en een hogere opleiding raken nieuwkomers meer op de hoogte van het – ongunstige – maatschappelijk klimaat ten aanzien van migranten (Geurts, 2022; Van Doorn e.a., 2012). De auteurs zien ook parallellen met onderzoek naar het institutioneel vertrouwen bij Syrische statushouders (Nooitgedagt, 2023). Dit vertrouwen is zeer hoog, maar neemt af naarmate zij langer in Nederland wonen. Ook bij andere groepen met een vluchtelingenachtergrond zien we dit (Dagevos en Vermeulen, 2024). Het hoge politieke vertrouwen wordt wel toegeschreven aan de reference point-hypothese (Röder en Mühlau, 2012): in de beoordeling van de Nederlandse

politiek maakt men een vergelijking met het land van herkomst en die valt sterk in het voordeel uit van de situatie in Nederland. Voor veel vluchtelingen is juist de politieke situatie in het herkomstland een reden om te vluchten. Met het stijgen van de verblijfsduur verschuift het perspectief meer naar Nederland. Het is denkbaar dat er bij de beoordeling van de ervaren uitsluiting een vergelijkbaar mechanisme optreedt. Bij aankomst in Nederland is het contrast met het herkomstland groot, wat van invloed kan zijn op het oordeel over de mogelijkheden en kansen hier. Een oordeel dat aan slijtage onderhevig is als men langer in Nederland woont en ervaart dat in dit land verschillende groepen niet op dezelfde manier worden behandeld en beoordeeld.

LINK: <https://repository.wodc.nl/bitstream/handle/20.500.12832/3297/3296A-navigeren-in-een-nieuwe-samenleving-volledige-tekst.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

TREFWOORDEN: Vluchtelingen

Etnische minderheden

Maatschappelijke positie

Discriminatie

Arbeid - Werkgelegenheid

Inburgering

Gezondheid

CODE: 143.23

**TITEL: Muslim by default or religious discrimination? Results from a cross-national Field experiment on hiring discrimination**

UIT: Journal of Ethnic and Migration Studies. Vol. 47, No. 6, 1305-1326, 2021.

AUTEUR(S): Stasio, V. Di

Lancee, B.

Veit, S.

Yemane, R.

UITGAVE: 2021

SAMENVATTING: This paper presents the results from a cross-national field experiment on hiring discrimination. The authors use data from a cross-nationally harmonised field experiment to examine discrimination towards Muslim job applicants in five European countries (Germany, the Netherlands, Norway, Spain and the United Kingdom). They focus on job applicants originating from countries that have a substantial Muslim population: of these, some signalled closeness to Islam in their job application while others did not. With this design, they can empirically disentangle anti-Muslim discrimination (a 'disclosed Muslim' effect) from the possible stigma of originating from countries where Islam is prevalent (a 'Muslim by default' effect). The double comparative design allows us to compare the extent of anti-Muslim discrimination faced by different origin groups in destination countries characterised by a varying history of church state relations and distinctive approaches to grant cultural and religious rights to minorities. The authors of this study find alarming levels of discrimination, especially towards male applicants from more visible groups. Anti-Muslim discrimination and origin-based discrimination independently contribute to the severe disadvantage faced by ethnic and religious minorities, a disadvantage that is especially severe in the Norwegian labour market.

LINK: <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622826>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Discriminatie

Islam

Hoofddoekjes

Vrouwen  
Werving & selectie  
Moslimdiscriminatie  
Praktijktests  
Nederland  
Duitsland  
Arbeidsmarktpositie  
Personeelsbeleid  
Etnische minderheden  
Europa  
CODE: 411.22  
411.21

**TITEL: Racism and discrimination during the COVID-19 pandemic: Experiences of Turkish migrant women in the Netherlands**

UIT: Women's Studies International Forum, Vol. 106 (2024), 102972, 2024

AUTEUR(S): Aldemir, A.

Leurs, K.

UITGAVE: 2024

SAMENVATTING: Paper. Ts observed in numerous historical crisis scenarios, the COVID-19 pandemic has further exacerbated unfavourable perceptions of 'foreigners' and 'migrants' in the Netherlands. The construct of a 'foreigner' has been socially fashioned as a label that distinguishes what is dissimilar from the norm, and within the context of the COVID-19 crisis, the concept of the "other" has gained prominence. Building upon this central premise, the present study aims to probe into the occurrence of racism and discrimination directed at Turkish migrant women in the Netherlands, a nation often characterized as progressive and liberal, with an intersectional approach. Considering the increased awareness surrounding Dutch colonial history, exemplified by events like the Black Lives Matter protests, the research in this paper also delves into whether migrant women draw connections between their experiences of racism and the historical Dutch colonial past. How have migrant women experienced and reacted to racism during the pandemic? Does the encounter with racism and discrimination prompt an intensified identification with or detachment from their migrant identities? To unravel answers to these inquiries, the article draws from semi-structured interviews with fifteen migrant women alongside a non-governmental representative, an artist, and an activist in the Netherlands. Through the personal narratives of these women, this article illuminates the ongoing discussions surrounding racism and discrimination within the broader discursive landscape of the Netherlands during the pandemic.

LINK: <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2024.102972>

TREFWOORDEN: Racisme

Nederland

Vrouwen

Turken

Discriminatie

Etnische minderheden

CODE: 011.24

**TITEL: De migratiesamenleving. Migratie en diversiteit als gordiaanse knoop**

REDACTIE: Kleinhans, R.

Ostaijen, K. van

Seibel, K.

UITGAVE: Den Haag : Boom Bestuurskunde, 2022

SAMENVATTING: Bundel. Migratie en migratiegerelateerde diversiteit staan permanent in de belangstelling. Zo stellen de 'vluchtelingencrises', Black Lives Matter, bed-  
-bad-brood en groeiende kansongelijkheid ons voor 'nieuwe' uitdagingen en  
beleidsopgaven. Vaak ontbreekt het zicht op de complexiteit en de dieper  
liggende maatschappelijke problemen waar vluchtelingen, asielzoekers en  
migranten deel van uitmaken. In een permanente crisismodus bestaan geen  
gemakkelijke oplossingen. Deze bundel ontrafelt de complexiteit en verwevenheid  
in vraagstukken over opvang, huisvesting, werk, onderwijs, sociale zekerheid,  
wijkvernieuwing, klassenmigratie en cultuurdeelname. Vanuit verschillende  
perspectieven laten de auteurs zien hoe migratie en diversiteit tegelijkertijd  
een probleem, uitdaging, kans, oplossing, oorzaak en gevolg kunnen zijn. Hierbij  
staat de governance centraal, oftewel de samenwerking tussen burgers, netwerken  
en organisaties op verschillende bestuurlijke niveaus. Uniek is dat de auteurs  
putten uit nieuw onderzoek, over de grenzen van hun eigen disciplines heen  
kijken en concrethehandelingsperspectieven bieden.

Deze bundel is bedoeld voor

bestuurders en beleidsmakers die antwoord willen op prangende migratie- en  
diversiteitsvragen. Dit boek is ook een sleuteltekst voor studenten,  
practitioners en anderen die zich in de dagelijkse praktijk buigen over de  
implicaties en de governance van migratiegerelateerde diversiteit

Bestaat uit: Reinout Kleinhans, Mark van Ostaijen en Kimberly Seibel:

Inleiding. Marlou Schrover: De moeizame relatie tussen migratie en huisvesting  
sinds 1945: een historische vogelvlucht . Dorothea Hilhorst, Maria Hagan en  
Olivia Quinn: Hulpverlening en belangenbehartiging in Europese migratiehotspots  
. Maartje van der Woude en Nanou van Iersel: Ongedocumenteerden als  
bestuurlijke en menselijke uitdaging: de bed-bad-broodregeling in Leiden. Peter  
Scholten : Tussen crisis en complexiteit: een oproep tot 'omdenken' van beleid  
voor migratie en migratiegerelateerde diversiteit. Olaf van Vliet en Eduard  
Suari Andreu: Intra-EU-migratie en het beroep op sociale zekerheid. Mark van  
Ostaijen: Klassenmigratie: een grensverleggende praktijk .Susanne Janssen en  
Marc Verboord: Cultuur van en voor iedereen? Culturele diversiteit en  
cultuurparticipatie in de migratiesamenleving. Reinout Kleinhans: Diversiteit  
die bijt: wijkvernieuwing en het recht op de stad . Conclusies

LINK: <https://www.boomportaal.nl/boek/9789462363151?q=migratiesamenleving>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Nederland

Gemeentelijke overheid

Minderhedenbeleid

Inburgering

Multiculturele samenleving

Immigratie

Etnische minderheden

CODE: 146.22

**TITEL: Gescheiden werelden: Onderwijssegregatie houdt aan. Onderzoek naar segregatie in het primair en voortgezet onderwijs van 2017-2018 tot en met 2023-2024.**

**Eindrapport 2025**

AUTEUR(S): Muskens, M.

Wolbers, M.

Helvoirt, D. van  
Aalders, P.  
Karssen, M.  
Stronkhorst, E.

UITGAVE: Nijmegen : KBA , 2025

SAMENVATTING: Laatste aflevering van de monitor die in de periode 2022-2025 jaarlijks de stand van zaken rondom segregatie in het Nederlandse basisonderwijs en voortgezet onderwijs in kaart brengt. Monitor is onderdeel van de "Beleidsagenda tegen segregatie in het funderend onderwijs" die op 18 december 2020 door de minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media naar de Tweede Kamer gestuurd. In 2020 werd al door de Inspectie van het Onderwijs geconstateerd dat onderwijssegregatie stabiel en hoog was over de periode 2009-2010 tot en met 2018-2019. In december 2020 is een beleidsagenda tegen segregatie in het funderend onderwijs door de Minister voor basis- en voortgezet onderwijs en media naar de Tweede Kamer gestuurd (OCW, 2020). In deze beleidsagenda wordt gesteld dat onderwijssegregatie een bedreiging vormt voor de sociale cohesie in de samenleving. Bovendien kan onderwijssegregatie samenhangen met kansenongelijkheid, omdat het zou kunnen leiden tot kwaliteitsverschillen tussen scholen. In deze beleidsagenda werden drie verschillende maatregelen voorgesteld, waarbij ook de Gelijke Kansen Alliantie (GKA) werd betrokken:

- een aanscherping van het toezicht op de Lokale Educatieve Agenda;
- een verbetering van het toelatingsbeleid;
- een monitor om in beeld te brengen hoe segregatie zich landelijk en regionaal ontwikkelt.

In het kader van de monitor is van 2022 tot en met 2025 jaarlijks de stand van zaken rondom segregatie in het Nederlandse basisonderwijs en voortgezet onderwijs in kaart gebracht. Deze eindrapportage doet verslag van de stand van zaken in schooljaar 2017-2018 tot en met schooljaar 2023-2024. Hierbij wordt ingegaan op segregatie in basisscholen en scholen voor voortgezet onderwijs naar inkomen, opleidingsniveau en migratieachtergrond van de ouders van de leerlingen. Ook wordt ingezoomd op de vier grote steden (Amsterdam, Den Haag, Utrecht, Rotterdam), ofwel de G4, en worden vergelijkingen gemaakt naar stedelijkheid van gemeenten. In het basisonderwijs - waar onderwijssegregatie voor een groot deel door woonsegregatie wordt bepaald - zoomen we nader in op denominatie en in het voortgezet onderwijs op schooltype. Er zijn hierbij twee indices voor segregatie gebruikt:

- dissimilariteit (onevenredige verdeling van leerlingen over scholen) en
- interactie (de kans dat leerlingen met bepaalde kenmerken leerlingen met andere kenmerken op schooltegenkomen).

Samenvattend volgen hieronder de belangrijkste bevindingen die leiden tot een aantal aandachtspunten voor beleid.

- Onderwijssegregatie is een stabiel verschijnsel met landelijk weinig veranderingen over tijd. Landelijk gezien is de onderwijssegregatie in basisonderwijs en voortgezet onderwijs de afgelopen jaren niet gedaald. Net zoals eerder over de periode 2009-2010 tot 2018-2019 werd geconcludeerd dat onderwijssegregatie landelijk stabiel en hoog is, kan deze conclusie ook getrokken worden voor de daaropvolgende periode tot en met schooljaar 2023-2024.
- Segregatie (dissimilariteit) is het hoogst in de grote steden en de (zeer) sterk stedelijke gebieden. De mate waarin het funderend onderwijs in Nederland is gesegregeerd, verschilt sterk tussen gemeenten: het onderwijs is in grotere steden sterker gesegregeerd dan in kleinere gemeenten. De verschillen zijn fors: in 2023-2024 zou bijvoorbeeld in het basisonderwijs in de zeer sterk stedelijke gebieden zo'n 28 procent van de leerlingen van school moeten wisselen om tot een evenredige verdeling naar inkomen van ouders

te komen, terwijl dit in niet stedelijke gebieden slechts 14 procent is.

- De verschillen in onderwijssegregatie (dissimilariteit) tussen de (zeer) sterk stedelijke gebieden en minder stedelijke gebieden worden over de jaren heen minder groot. Ondanks het feit dat segregatie in de grote steden nog steeds het hoogst is, zien we over de tijd heen dat de verschillen in onderwijssegregatie tussen gemeenten wat kleiner zijn geworden. De segregatie naar inkomen en opleidingsniveau van ouders in zeer sterk stedelijke gebieden is gedaald terwijl deze vormen van segregatie in de minder stedelijke gebieden wat zijn gestegen. Mogelijk zijn deze veranderingen het gevolg van actief beleid in grote steden om onderwijssegregatie tegen te gaan, of (ook) door een veranderende samenstelling van de bevolking. Desondanks blijft de onderwijssegregatie in de zeer sterk stedelijke gebieden veel hoger dan in andere gebieden.

- De kans dat leerlingen met ouders die verschillen in inkomen en opleidingsniveau, elkaar ontmoeten op school is het grootst in matig stedelijke gebieden. In matig stedelijke gebieden is de populatie (relatief) divers en is de verdeling van leerlingen met verschillen achtergronden over scholen (relatief) evenredig. Dit verklaart waarom de kans dat leerlingen met verschillende achtergronden op het vlak van opleidingsniveau en inkomen van ouders elkaar ontmoeten het grootst is in matig stedelijke gebieden. In de weinig/niet stedelijke gebieden is de diversiteit relatief laag en zien we dat de kans op interactie ook laag is. In de zeer sterk stedelijke gebieden is er wel sprake van een diverse populatie, maar is de onevenredige verdeling over scholen zo groot dat de kans om elkaar te ontmoeten daar lager is dan in matig stedelijke gebieden.

- De kans dat leerlingen met ouders die in Nederland zijn geboren, leerlingen ontmoeten waarvan de ouders in het buitenland zijn geboren, is het grootst in de zeer sterk stedelijke gebieden. Ondanks de hoge onevenredige verdeling van leerlingen over scholen naar migratieachtergrond in de zeer sterk stedelijke gebieden, is dat kans dat leerlingen met ouders die verschillen in migratieachtergrond elkaar tegenkomen op school daar toch het grootst. Dit heeft te maken met de samenstelling van de populatie; waar in 2023 -2024 in de niet stedelijke gebieden ongeveer 7% van de leerlingen ouders heeft die in het buitenland zijn geboren, is dat in de zeer sterk stedelijke gebieden zo'n 32% van de leerlingen.

- In grote steden dragen algemeen bijzondere scholen (bv. antroposofisch, Montessori) in het po en categorale vwo en havo/vwo -scholen in het vo bij aan onderwijssegregatie. In de grote steden hebben ouders en leerlingen – in tegenstelling tot kleine gemeenten- meer keuzemogelijkheden tussen verschillende scholen (denominatie en schooltype). Uit de analyses naar de mate waarin verschillende scholen bijdragen aan segregatie blijkt dat in het basisonderwijs de protestant-christelijke scholen en openbare scholen een meer evenredige samenstelling hebben dan andere scholen (en daarmee segregatie 'demp'), in verhouding tot algemeen bijzondere scholen (bv. Jenaplan, antroposofisch, Montessori) die de segregatie in een gemeente versterken. In de eerste twee leerjaren van het vo blijken (categorale) vwo-scholen en havo/vwo -scholen de segregatie te versterken en hebben andere scholen een meer evenredige verdeling. Dit komt overeen met de stelling dat bredere brugklassen samengaan met minder onderwijssegregatie (Onderwijsraad, 2021).

- Aandachtspunten voor beleid. Bij het tegengaan van onderwijssegregatie zou de aandacht nog steeds uit moeten gaan naar de sterk stedelijke gebieden, waar de segregatie -ondanks een daling over de jaren - het hoogst is. Een ander punt van aandacht is de stijging van segregatie in de minder stedelijke gebieden naar inkomen en

opleiding van ouders. Omdat woonsegregatie, met name in po, in belangrijke mate bijdraagt aan onderwijssegregatie, zou deze ontwikkeling te maken kunnen hebben met veranderingen in populaties van kleinere gemeenten en de manier waarop men bij elkaar woont in (nieuwe) wijken. Verder valt op dat er binnen (grote) gemeenten voor de algemeen bijzondere scholen en (categorale) vwo-scholen winst is te behalen als het gaat om het doel een meer representatieve leerlingpopulatie aan te trekken. Categorale vwo-scholen dragen het meest van alle schooltype bij aan segregatie. Als het beleid gericht is op sociale cohesie en gelijke kansen dan zou het invoeren van een brede brugklas een mogelijke oplossing zijn. Het aanbod van brede brugklassen kan de onderwijssegregatie verminderen (de Hek et al., 2024; Onderwijsraad 2021).

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/8d2d16ea-21b1-427a-85be-f8d89d088f4e/file>

TREFWOORDEN: Zwarte scholen

Onderwijsbeleid

Spreidingsbeleid

Gemeentelijke overheid

Rotterdam

Basisonderwijs (Primair-)

Etnische minderheden

VO - Voortgezet onderwijs

Segregatie

CODE: 705.25

### **TITEL: Hoe ondersteun je regenboogouderen?**

AUTEUR(S): Kleef, N. van

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2025

SAMENVATTING: Folder met tips voor professionals of vrijwilliger over de ondersteuning van LHBT-ouderen. Lhbtq+ ouderen, ook wel regenboogouderen genoemd, zijn opgegroeid in een tijd waarin seksuele, gender- en seksediversiteit minder geaccepteerd was. Schaamte komt nog veel voor onder deze ouderen. Soms gaan zij als ze aangewezen zijn op zorg, opnieuw de kast in. Hoe kun je deze ouderen zo goed mogelijk ondersteunen? In deze korte brochure staan feiten en tips voor iedereen die werkt met regenboogouderen.

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2025-09/Hoe-ondersteun-je-regenboogouderen.pdf>

TREFWOORDEN: Ouderen

Homoseksualiteit

Biseksualiteit

Transseksualiteit

Welzijnswerk

Maatschappelijk werk

CODE: 176.25

### **TITEL: Themaonderzoek (sociale) veiligheid'**

UITGAVE: Utrecht : Inspectie van het Onderwijs, 2025

SAMENVATTING: Dit onderzoek richt zich op de (sociale) veiligheid in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs. Met (sociale) veiligheid bedoelen we integer gedrag als tegenhanger van grensoverschrijdend gedrag. Met integer gedrag bedoelen we het gedrag dat met taken belaste personen vertonen, waarbij zij de ervaren fysieke, sociale en/of psychische integriteit van leerlingen niet schenden. Integer gedrag van met taken belaste personen draagt in belangrijke mate bij aan een (sociaal) veilig en inclusief

schoolklimaat. Uit dit onderzoek blijkt dat randvoorwaarden in enkel beleid niet genoeg zijn om een (sociaal) veilige leeromgeving te creëren en integer gedrag van met taken belaste personen te bevorderen. Er is een continu gesprek nodig over wat een (sociaal) veilige omgeving voor iedereen binnen de organisatie inhoudt. Wij kozen voor een verkennend kwalitatief onderzoeksdesign en gebruikten documentenstudie en interviews. Alle respondenten binnen dit onderzoek benadrukken dat een (sociaal) veilige leeromgeving van groot belang is voor de ontwikkeling van leerlingen. Bij scholen en besturen die we voor dit onderzoek onderzochten, is toch weinig tot geen aandacht in het beleid voor hoe het gedrag van met taken belaste personen die veiligheid kan versterken of ondermijnen. Het gesprek over de (sociale) veiligheid heeft geen structurele plaats in de bevroegde besturen en schoolorganisaties en wordt niet gevoerd met degenen die er medeverantwoordelijk voor zijn. De focus ligt vaak op het gedrag van leerlingen in de gesprekken over veiligheid, terwijl het ook om de houding en acties zou moeten gaan van met taken belaste personen. Daarnaast worden de leerlingen, voor wie de (sociale) veiligheid van groot belang is, niet betrokken in de gesprekken. Voor de (sociale) veiligheid hebben de bevroegde besturen en schoolorganisaties een groot vertrouwen in procedures (zoals een Verklaring Omtrent het Gedrag [VOG]), in de met taken belaste personen (de pedagogische vaardigheden om een veilige omgeving te bieden) en in de mate waarin onveiligheid wordt herkend en besproken. Ook constateren we dat het gesprek hierover moeilijk tot stand komt. Zeker binnen afhankelijkheidsrelaties tussen een met taken belast persoon en een leerling kan het lastig zijn zaken bespreekbaar te maken. Respondenten verlangen naar een stevigere basis dan enkel vertrouwen, maar weten nog niet precies hoe deze basis eruit zou moeten zien. Daarnaast vinden ze het lastig om elkaar aan te spreken op niet-integere omgangsvormen. Besturen en scholen zetten de veiligheidsmonitor en rapportages van vertrouwenspersonen in om veiligheidsproblemen op te sporen. Respondenten zijn kritisch over de veiligheidsmonitoring. Ze merken op dat de monitor vaak geen bruikbare signalen oplevert om over te gaan tot actie. Scholen en besturen lijken pas bij meerdere signalen een analyse te maken. Zonder duidelijke signalen lijken zij te vertrouwen op hun gevoel dat het met de (sociale) veiligheid goed zit. Het wordt daarmee duidelijk dat het monitoren van (sociale) veiligheid en de integriteit van met taken belaste personen niet genoeg is om (sociale) veiligheid te garanderen. Om (sociale) veiligheid in een organisatie te garanderen, is het van belang om samenhangend en concreet beleid te ontwikkelen. Het beleid moet de gezamenlijke normen en waarden van de organisatie weerspiegelen, zodat iedereen weet wat gewenst en ongewenst gedrag concreet inhoudt. De basis voor het beleid komt voort uit het voeren van de gesprekken over (sociale) veiligheid. Om daarnaast de (sociale) veiligheid blijvend te versterken in de organisatie, bevelen we aan om gespreksonderwerpen structureel over (sociale) veiligheid in de organisatie te integreren.

LINK:

[https://www.onderwijsinspectie.nl/binaries/onderwijsinspectie/documenten/publicaties/2025/05/27/themaonderzoek-veiligheid-,eer-sociale-veiligheid-betekent-meer-in-gesprek-ook-met-de-leerling/Rapport+Themaonderzoek+\(Sociale\)+Veiligheid\\_def.pdf](https://www.onderwijsinspectie.nl/binaries/onderwijsinspectie/documenten/publicaties/2025/05/27/themaonderzoek-veiligheid-,eer-sociale-veiligheid-betekent-meer-in-gesprek-ook-met-de-leerling/Rapport+Themaonderzoek+(Sociale)+Veiligheid_def.pdf)

TREFWOORDEN: Onderwijs-systeem NL

Basisonderwijs (Primair-)

VO - Voortgezet onderwijs

Pesten

Geweld op school

Beroepsonderwijs

Schoolloopbaan  
Discriminatie  
CODE: 702.25

**TITEL: Jaarcijfers mensenhandel 2024**

UITGAVE: Den Haag : Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen , 2025

SAMENVATTING: Jaarrapportage (editie 2024; derde editie) over mensenhandel over het jaar 2024 zoals verzameld door de Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen die de wettelijke taak heeft om onderzoek te doen naar de aard en omvang van mensenhandel en seksueel geweld tegen kinderen in Nederland en de Nederlandse regering te adviseren over de aanpak van deze vormen van criminaliteit. In deze rapportage worden cijfers gepresenteerd van zowel slachtoffers als (potentiële) daders in 2024. Om deze cijfers in perspectief te kunnen zien, zijn ook cijfers van de vier jaren daarvoor in deze rapportage opgenomen. De cijfers geven inzicht in de slachtoffers die in beeld zijn bij zowel maatschappelijke organisaties als de opsporingsinstanties. Ook geven ze inzicht in (potentiële) daders die in beeld zijn bij de politie en het aantal vervolgingen en berechtingen. Voor de Jaarcijfers wordt gebruik gemaakt van de meld- en registratiecijfers van het Coördinatiecentrum tegen Mensenhandel (CoMensha), de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND), het Expertisecentrum Mensenhandel en Mensensmokkel (EMM) en het Openbaar Ministerie (OM). Mede door de publicatie van de Jaarcijfers monitort de Nationaal Rapporteur recente ontwikkelingen en knelpunten in de bestrijding van mensenhandel. De registraties van de organisaties die (potentiële) daders en slachtoffers in beeld brengen, werpen elk vanuit een specifieke invalshoek licht op aspecten van de aard en omvang van mensenhandel in Nederland. Feit blijft dat hiermee slechts een deel van de slachtoffers en daders in beeld gebracht wordt. Het is daarom belangrijk te blijven zoeken naar mogelijkheden om meer (cijfermatig) inzicht in de aard en omvang van mensenhandel te krijgen. Uit deze cijfers blijkt dat in 2024, 944 slachtoffers van mensenhandel zijn gemeld bij het Coördinatiecentrum Mensenhandel (CoMensha). Dat zijn er 76 meer dan in 2023. De toename van het aantal meldingen van deze slachtoffers, moet volgens de Nationaal Rapporteur vooral worden gezien als een stap in de goede richting. Opvallend is dat het aantal meldingen over minderjarige slachtoffers van mensenhandel sterk is toegenomen waarbij het met name gaat om slachtoffers van criminele uitbuiting. Het werkelijke aantal jongeren dat aangezet wordt om criminele feiten te plegen, ligt vermoedelijk een stuk hoger. Bij minderjarige slachtoffers van criminele uitbuiting gaat het om jongeren die bijvoorbeeld hun pinpas ter beschikking stellen voor criminele doeleinden, jongeren die explosieven neerleggen, of drugs vervoeren of verkopen. De gesignaleerde minderjarige slachtoffers hebben veelal de Nederlandse nationaliteit. Wel hoort de Nationaal Rapporteur steeds vaker zorgen over criminele uitbuiting van alleenstaande minderjarige vreemdelingen in de opvang. Deze zorgen zijn afkomstig van organisaties zoals COA, NIDOS, gemeenten, hulpverleners en politie. Daarentegen vertalen deze zorgen zich dit jaar nog niet naar daadwerkelijke registraties. Uit de jaarcijfers mensenhandel blijkt verder dat Oekraïners in 2024 vaker in beeld komen als slachtoffer. Zij zijn vooral slachtoffer van arbeidsuitbuiting. Wat hen kwetsbaar maakt, is dat zij op de vlucht zijn voor een langdurige oorlog en onzeker zijn over hun toekomst in Nederland. "Het is ernstig dat zij slachtoffer worden, maar positief dat zij

bij de instanties in beeld zijn, zodat er interventies gedaan kunnen worden die gericht zijn op deze kwetsbaarheid”, aldus Conny Rijken. Ook blijkt dat Latijns-Amerikaanse slachtoffers opnieuw vaak seksueel zijn uitgebuit. Dit gebeurt onder andere in hotels en vakantiehuisjes. Dit kan deels worden verklaard doordat uitbuiters van deze groep vaak gebruik maken van een carouselconstructie. Zo worden slachtoffers die zij seksueel uitbuiten elke paar dagen of weken naar een andere plek in Nederland of Europa verplaatst. Hun woon- en werkplek wordt dan via boekingsites geregeld, of ze verblijven op vakantieparken. Het aantal opsporingsonderzoeken naar seksuele uitbuiting blijft in 2024 afnemen. Ook zijn er in 2024 minder verdachten in beeld. Vooral het aantal onderzoeken naar binnenlandse seksuele uitbuiting is gedaald. De afname van het aantal opsporingsonderzoeken resulteert nu ook al in minder ingeschreven zaken bij het Openbaar Ministerie. Dit is volgens de Nationaal Rapporteur een zorgelijke ontwikkeling. Positief is dat het percentage zaken dat door het OM wordt voorgelegd aan de rechter is gestegen. Daarnaast is het aantal opsporingsonderzoeken naar internationale seksuele uitbuiting verminderd. Dit is verontrustend, omdat het aantal slachtoffers van deze vorm van mensenhandel stijgt. Dit wijst erop dat de politie steeds minder opvolging geeft aan signalen van uitbuiting als de uitbuiting niet of deels in Nederland heeft plaatsgevonden.

LINK: <https://www.nationaalrapporteur.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2025/10/17/jaarcijfers-mensenhandel-2024-aantal-minderjarige-slachtoffers-van-criminele-uitbuiting-stijgt/jaarcijfers-mensenhandel-2024.pdf>

TREFWOORDEN: Mensenhandel

Illegale arbeid

Arbeid - Werkgelegenheid

Prostitutie

Vreemdelingenbeleid

Vluchtelingen

AMA's

CODE: 363.25

### **TITEL: Jaarrapport 2025 Landelijke Jeugdmonitor**

UITGAVE: Den Haag / Heerlen : Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2025

SAMENVATTING: Deze 18de editie van het Jaarrapport (editie 2024) van de Landelijke Jeugdmonitor geeft een breed overzicht van de leefsituatie van jongeren in Nederland. Het Jaarrapport 2025 van de Landelijke Jeugdmonitor biedt een uitgebreid overzicht van de leefsituatie van kinderen en jongeren in Nederland. Aan de hand van diverse thema's zoals jeugdzorg, opgroeien in een bijstandsgezin, onderwijs, werk, middelengebruik en voeding, welzijn en veiligheid wordt een actueel beeld geschetst van hoe het gaat met jongeren in Nederland. Verschillende onderwerpen komen hierbij aan bod, waaronder het aantal bijstandskinderen in armoede, studenten in het mbo, het voedingspatroon van jongeren, arbeidsomstandigheden van jonge werknemers en het welzijn van jongeren. Dit jaar is er bovendien specifieke aandacht voor de woonsituatie en woonbeleving van jongeren. Waar mogelijk wordt ingegaan op regionale verschillen. Ook de leefsituatie van jongeren in Caribisch Nederland wordt belicht. Het Jaarrapport is samengesteld door het CBS in samenwerking met het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. De inhoud is gebaseerd op cijfers uit de Landelijke Jeugdmonitor. Begin 2025 was 27 procent van de bevolking jonger dan 25 jaar; dat is hoger dan het EU-gemiddelde. Hoe gaat het

met deze jongeren? De Landelijke Jeugdmonitor geeft een actueel overzicht van de situatie van jongeren in Nederland. Op basis van de meest recente cijfers over 2024 en trends uit eerdere jaren belicht dit rapport verschillende onderdelen van hun leven zoals gezondheid, onderwijs, werk, welzijn en criminaliteit. Nieuw dit jaar is de aandacht voor het thema wonen. De situatie in de verschillende vormen van opvanglocaties voldoet al lang niet meer aan de basisvoorwaarden voor veilige opvang van kinderen. Verblijfsprocedures duren vele jaren, waardoor kinderen voor lange tijd op locaties verblijven die hen fysieke en psychische gezondheidsschade toebrengen. De veiligheid van kinderen is in gevaar, toegang tot onderwijs en zorg is niet meer vanzelfsprekend en kinderen ontwikkelen in sommige gevallen zelfs depressieve klachten. De rechten van kinderen, voortvloeiend uit het Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind, worden hiermee systematisch geschonden.

Uit het jaarrapport blijkt dat het geluk, de tevredenheid met het leven en het persoonlijk welzijn van jongvolwassenen in 2024 gelijk zijn gebleven aan die van een jaar eerder en daarmee nog steeds lager liggen dan het pre-coronaniveau van 2019. Wel is het aandeel jongvolwassenen met een hoog persoonlijk welzijn op het gebied van gezondheid toegenomen en weer gelijk aan dat van voor de coronaperiode. Ook nam het vertrouwen in instituties, zoals de Tweede Kamer, rechters en politie, toe. Hiermee kwam er een einde aan de daling sinds 2021. Jongvolwassenen stonden in 2024 negatiever tegenover verschillende maatschappelijke kwesties dan in 2018. Hoewel criminaliteit en milieuvervuiling het vaakst werden beschouwd als een (heel) groot probleem, zat de meeste toename bij criminaliteit, de hoeveelheid mensen in Nederland en de mentaliteit van de bevolking. In 2024 vond tussen de 43 en 49 procent van de 18- tot 25-jarigen deze maatschappelijke kwesties een (heel) groot probleem. Het jeugdzorggebruik groeit in bijna alle gemeenten. In 2024 kreeg 1 op de 9 jongeren tot 23 jaar jeugdzorg, terwijl dit in 2015 nog om 1 op de 12 jongeren ging. De groei is het grootst bij 12- tot 18-jarigen die ambulante jeugdhulp krijgen. Ook neemt het aantal jongeren in de jeugdreclassering toe. Daarnaast zijn er meer gestarte adviezen en ontvangen meldingen van kindermishandeling sinds 2019. Het aantal jongeren met jeugdbescherming is afgenomen. Het aantal minderjarige bijstandskinderen daalt verder. De meeste bijstandskinderen wonen in Rotterdam, maar ook Heerlen, Amsterdam, Den Haag en grote steden buiten de Randstad (zoals Groningen) staan in de top tien van gemeenten met het hoogste aandeel bijstandskinderen. Hoewel het aantal bijstandskinderen in armoede afneemt, neemt de groep bijna-arme bijstandskinderen toe. Dit zijn kinderen die niet in armoede leven, maar wel behoren tot een huishouden met weinig vermogen en net genoeg inkomen om de basisbehoeften te kunnen betalen. Binnen het onderwijs volgt de grootste groep leerlingen in het derde leerjaar van het voortgezet onderwijs een vmbo-opleiding, hoewel het aandeel vmbo'ers per gemeente uiteen loopt. Voorgaande jaren laten een vergelijkbaar beeld zien. Van de vmbo-gediplomeerden volgde bijna iedereen het jaar erop een opleiding. Dit aandeel is lager onder havo- en vwo-gediplomeerden. Ook nam het percentage havo- en vwo-gediplomeerden dat uitstroomt uit het onderwijs de afgelopen jaren toe. De woon- en werk cijfers laten zien dat jongeren het ouderlijk huis op steeds latere leeftijd verlaten en dat er steeds meer thuiswonende jongeren zijn die wel willen verhuizen maar niets kunnen vinden. Het aandeel twintigers dat nog thuis woont is de afgelopen jaren toegenomen, vooral onder 25- tot 28-jarigen. Onder jonge huishoudens (18 tot 30 jaar) met een zelfstandige woning verdubbelde het aandeel met een private huurwoning tussen 2012 en 2024. Het aandeel met een corporatie- of koopwoning nam daarentegen af. De maandelijksse woonlasten namen tussen 2018 en

2023 toe. Toch nam het deel van het inkomen dat jongeren kwijt zijn aan woonlasten af, omdat hun inkomens nog sterker toenamen. In 2024 was 77,7 procent van de jongeren in de leeftijd van 15 tot 27 jaar aan het werk. Dat is iets lager dan in 2023, toen het om 77,9 procent ging. Hiermee kwam er een einde aan de toename van de arbeidsdeelname sinds 2014, met uitzondering van een daling aan het begin van de coronapandemie in 2020. Ruim driekwart van de jonge werknemers is tevreden met hun werk en arbeidsomstandigheden. Tot slot valt op dat de toename van het aantal vapers tussen 2021 en 2023 niet heeft doorgezet in 2024. Ook zijn jongvolwassenen (18 tot 25 jaar) in de afgelopen tien jaar minder gaan roken. Daarnaast voldoen steeds meer jongeren en jongvolwassenen aan de richtlijn voor alcoholgebruik. Als het gaat om voeding eten 16- tot 20-jarigen van alle 1- tot 25-jarigen het minst gezond. Het rapport gaat ook in op de leefsituatie van jongeren in Caribisch Nederland. Hierbij komen onder andere de demografische situatie, onderwijsdeelname en arbeidsdeelname aan bod. In 2024 heeft in Caribisch Nederland ook onderzoek plaatsgevonden onder scholieren naar gezondheid, welzijn en vrijetijdsbesteding. Dit jaarrapport presenteert enkele hoofdlijnen van de bevindingen; voor meer gedetailleerde informatie kan het volledige artikel Jongeren in Caribisch Nederland: resultaten Scholierenonderzoek worden geraadpleegd. De Jeugdmonitor is bedoeld om beleidsmakers, onderzoekers en andere belangstellenden te informeren over de situatie van jongeren, en om handvatten te bieden voor het ontwikkelen van beleid. Meer informatie is te vinden op de websites van de Landelijke Jeugdmonitor en Jeugdmonitor StatLine.

LINK: <https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2025/46/jaarrapport-2025-landelijke-jeugdmonitor>

TREFWOORDEN: Gezondheid

Demografische gegevens

Jongeren

Kinderen

Hulpverlening

Huiselijk geweld

Kinderbescherming

Leerprestaties

Arbeid - Werkgelegenheid

CODE: 174.25