



Bijlage C

Methodologische verantwoording kwalitatief onderzoek onder jongeren en werkgevers

Werken aan de start

Ans Merens en Freek Bucx

Inhoud

C1 Achtergrond	3
C2 Uitwerking van het kwalitatief onderzoek	4
C3 Onderzoeksverantwoording van de focusgroepen met jongeren	7
C4 Onderzoeksverantwoording van de focusgroepen met werkgevers	11

C1 Achtergrond

Uit het rapport *Eerste treden op de arbeidsmarkt* (Merens et al. 2017) en aanvullende, kwantitatieve analyses zijn de volgende opvallende verschillen tussen jonge vrouwen en mannen naar voren gekomen:

- Jonge vrouwen werken al snel na het verlaten van school veel vaker in een deeltijdbaan dan jonge mannen. Later in de levensfase wordt het m/v-verschil in deeltijd nog groter, dan speelt het hebben van kinderen een rol.
- Vrouwelijke schoolverlaters zijn minder tevreden over hun baan en zien slechtere carrièreperspectieven dan mannen. De verschillen zijn het grootst in de commerciële dienstverlening.
- Vrouwen die bij de overheid werken, hebben (tot 30 jaar) een hoger uurloon dan mannen of evenveel (31-35 jaar). In het bedrijfsleven is het uurloon alleen hoger bij de 18-25-jarigen, onder de 31-35 jarigen is het lager. Als rekening gehouden wordt met achtergrondkenmerken (opleiding, ervaring, type functie) verdwijnen de m/v-verschillen bij de overheid. Maar in het bedrijfsleven worden de verschillen nog groter. Dit zou mogelijk kunnen duiden op beloningsdiscriminatie, maar ook op verschillen tussen sectoren in onderhandelingsruimte in de beloning.
- Jonge vrouwen onderhandelen minder vaak over hun salaris dan mannen. Dit verschil doet zich alleen voor onder voltijdwerkenden, bij deeltijdwerkenden is er geen verschil.
- Jonge mannen hebben tijdens hun studie (mbo/hbo/wo) meer bestuurlijk vrijwilligerswerk gedaan dan jonge vrouwen.
- Vrouwelijke scholieren/studenten hechten aan sommige kenmerken van hun toekomstige baan (na studie) een ander belang dan mannelijke scholieren/studenten. Vrouwen vinden gunstige werktijden, mogelijkheid van deeltijdwerk en combinatie van arbeid en zorg voor kinderen belangrijker dan mannen. Voltijdbaan, hoog inkomen en promotie kunnen maken vinden mannen vaker belangrijk dan vrouwen.

C2 Uitwerking van het kwalitatief onderzoek

Voor de verklaring van de hiervoor genoemde verschillen tussen jonge vrouwen en mannen (deelvraag 5 van dit onderzoek: *Welke factoren kunnen de eventuele verschillen tussen jonge vrouwen en mannen in Nederland verklaren?*) hebben we in Hoofdstuk 2 en 3 multivariate analyses uitgevoerd en in Hoofdstuk 5 enkele, aanvullende kwantitatieve analyses. Daarmee is een eerste aanzet voor een verklaring gegeven. Voor een verdere verklaring en duiding van de gevonden verschillen hebben we kwalitatief onderzoek verricht. Dit type onderzoek is geschikt om verklaringen te geven voor keuzes en ervaringen op het gebied van opleiding en werk. Daarbij gaat het om de rol van het ouderlijk gezin, de organisatiecultuur, onderhandelingen, ervaringen bij stages en bijbanen en levensloopgebeurtenissen. Het gaat zowel om factoren uit het heden of het (recente) verleden. We hebben hiervoor focusgroepgesprekken gehouden met jonge vrouwen en mannen en met werkgevers die veel met jongeren te maken hebben. Focusgroepen hebben het voordeel dat de deelnemers ervaringen met elkaar kunnen delen en daarmee tevens duidelijk kunnen maken hoe keuzes zijn gemaakt en opvattingen zijn gevormd.

Gezien de beschikbare tijd en budget is besloten het kwalitatieve onderzoek onder jongeren toe te spitsen op een beperkte groep. De focus lag daarbij op:

- Werkenden; over niet-actieve/herintredende vrouwen is vanuit de literatuur namelijk al veel bekend.
- Jongste groep jongeren: jongeren die relatief kort (maximaal 3 jaar) van school zijn. Hun leeftijd hangt af van hun opleidingsniveau. De reden voor deze keuze is dat sommige verschillen al vroeg in de loopbaan blijkt te ontstaan of te bestaan. Dat is zeer relevant; de eerste baan legt (onbedoeld) al veel zaken vast voor de rest van de loopbaan. Bovendien weten we relatief weinig over de achtergrond van deze (vroeg) verschillen.
- De vraag waarom jonge vrouwen vaker deeltijd gaan werken, ook meteen kort na afstuderen; dat is een opvallend resultaat dat veel vragen oproept en niet goed verklaard kan worden met de kwantitatieve analyses en ook niet met de verklaring die vaak genoemd wordt voor deeltijd, namelijk de komst van kinderen. Er is dus (ook) iets anders aan de hand in deze jonge leeftijdsgroepen wat we nog niet goed weten.
- De vraag waarom vrouwen minder carrièreperspectief zien, ook meteen kort na afstuderen.

Voor de focusgroepgesprekken hebben we vooraf de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

Focusgroepen met jonge vrouwen en mannen:

1. Wat voor doelen/ambities zien jonge vrouwen en mannen voor zich? In werk, gezin en andere zaken?
2. Hebben zij een bewuste keuze gemaakt voor hun eerste baan? Of zijn ze ergens per toeval ingerold? Welke rol speelde de directe omgeving hierbij en bij de keuze voor een studierichting (ouders, broers/zussen, andere familieleden, vriend(inn)en, medestudenten, docenten, werkgever)?
3. Hoeveel uur (per week)werken zij? Hoe is het aantal gewerkte uren tot stand gekomen? Bespreken zij het aantal uren expliciet met werkgever en proberen zij dit te veranderen? Waarom voltijd/deeltijd? Heeft deeltijd te maken met het anticiperen op kinderen, voorkeuren, gewoonte, sector of geen voltijdbaan kunnen krijgen?
4. Zijn jonge vrouwen en mannen tevreden over hun werk, ook in vergelijking met anderen? Waarom wel/niet? Hoe zien ze hun verdere carrière? Zijn ze hoopvol over de mogelijkheden voor carrière? Waarom wel/niet?
5. Hebben ze wel eens onderhandeld over hun salaris? Waarom wel/niet? Zo ja, op welke manier en met welk resultaat? Hebben ze wel eens onderhandeld over hun arbeidsduur, vast/flexibel contract, thuis kunnen werken (of andere arbeidsvoorwaarden)?
6. Wat hebben jongeren gehad aan hun stages, bijbanen en vrijwilligerswerk (tijdens de studie)? Hebben ze daardoor hun huidige baan gekregen? Wat hebben ze daarvan geleerd voor hun huidige werk en verdere carrière?

Focusgroepen met werkgevers:

1. Wat voor indruk hebben zij van jonge vrouwen en mannen op de werkvloer? Zien zij verschillen of maakt het niet uit? Denk bv. aan inzet, motivatie, ambitie en prestaties, manier van presenteren.
2. Hoe belangrijk is een passende stage, bijbaan of (bestuurlijk) vrijwilligerswerk van sollicitanten bij de uiteindelijke beslissing over aanname?
3. Zien zij verschillen in opbouw van CV en sollicitatiebrief tussen mannen en vrouwen? Beïnvloedt dit het beeld dat zij zich van een kandidaat (kunnen) vormen?
4. Hoe kijken zij tegen deeltijdwerk aan? Lastig te organiseren of juist handig vanwege hun behoefte aan flexibiliteit? Welke invloed heeft dit op toekomstige carrièrekansen? Ervaren ze een verschil in wensen van jonge vrouwen en mannen op het punt van de deeltijd/voltijd werken?
5. Hoe is het aantal gewerkte uren tot stand gekomen? Bespreken vrouwen het aantal gewerkte uren met de werkgever? Proberen ze het aantal gewerkte uren te veranderen?

6. Hoe past de werkgever wet- en regelgeving toe (verlof- en flexibel werken regelgeving)?
Hoe staan ze tegenover verschillende vormen van dienstverbanden (tijdelijk/vast, nul-uren, etc.)?
7. In hoeverre houden zij er rekening mee dat vrouwen van rond de 30 jaar een grote kans hebben om zwanger te worden?

Organisatie en uitvoering van de focusgroepgesprekken

Voor de organisatie en uitvoering van de focusgroepen onder jongeren en werkgevers heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau opdracht gegeven aan twee gespecialiseerde veldwerkbureaus, namelijk Kantar Public en bureau VanDoorneHuiskes en partners. Deze bureaus hebben de werving van de deelnemers en de organisatie van de focusgroepgesprekken op zich genomen. Ervaren gespreksleiders van deze bureaus hebben de focusgroepgesprekken geleid en notulisten hebben een transcriptieverslag van de gesprekken gemaakt. De veldwerkbureaus hebben tevens een eerste analyse en conclusies van de focusgroepgesprekken geschreven en een verslag van het veldwerk gemaakt. De SCP-onderzoekers hebben de verdere analyse van de focusgroepen en verwerking tot tekst voor het rapport gedaan.

De werving van de deelnemers en het verloop van het veldwerk onder jongeren en werkgevers worden hieronder verder afzonderlijk toegelicht.

C3 Onderzoeksverantwoording van de focusgroepen met jongeren

Kantar Public heeft eind mei/begin juni 2017 zes groepsgesprekken in Amsterdam georganiseerd en gevoerd. Op verzoek van het SCP zijn de focusgroepen homogeen samengesteld, dat wil zeggen met deelnemers van gelijk opleidingsniveau en geslacht. Dat is gedaan om het gesprek soepel te laten verlopen en een zo groot mogelijke herkenbaarheid van ervaringen en attitudes te realiseren. De groepen zijn als volgt samengesteld:

- groep 1: jonge vrouwen (18-30 jaar) met laag opleidingsniveau (max. mbo 1)
- groep 2: jonge mannen (18-30 jaar) met laag opleidingsniveau (max. mbo 1)
- groep 3: jonge vrouwen (18-30 jaar) met gemiddeld opleidingsniveau (mbo 2-4)
- groep 4: jonge mannen (18-30 jaar) met gemiddeld opleidingsniveau (mbo 2-4)
- groep 5: jonge vrouwen (18-30 jaar) met hoog opleidingsniveau (hbo/wo)
- groep 6: jonge mannen (18-30 jaar) met hoog opleidingsniveau (hbo/wo)

Alle deelnemers hebben maximaal drie jaar geleden hun diploma behaald en hebben na hun opleiding minimaal zes maanden aaneengesloten gewerkt. De meesten van hen werkten ten tijde van de groepsgesprekken nog steeds. Binnen alle groepen is een spreiding nagestreefd naar herkomst, opleiding, sector en het aantal uren dat men werkt. De selectie van de deelnemers is uitgevoerd door Profiel, een professioneel selectiebureau. In totaal hebben 40 jongeren deelgenomen aan de gesprekken.

De gesprekken zijn gevoerd aan de hand van een gesprekspuntenlijst (zie hieronder) die in overleg met het SCP is opgesteld op basis van de onderzoeksvragen die het SCP voor de focusgroepen heeft geformuleerd (zie hierboven). Voor de laagopgeleide jongeren is een gesprekspuntenlijst met versimpeld taalgebruik gehanteerd. In de gesprekken zijn onder meer verschillende resultaten uit het kwantitatieve onderzoek van het SCP (Merens, Bucx en Meng 2017) en aanvullende analyses voorgelegd aan de focusgroepdeelnemers, waarbij is gevraagd naar mogelijke verklaringen voor de aangetroffen verschillen tussen jonge mannen en vrouwen. Ieder gesprek heeft ongeveer twee uur in beslag genomen. De groepsgesprekken met vrouwen zijn door een vrouwelijke gespreksleider gevoerd, terwijl een mannelijke gespreksleider de gesprekken met mannen heeft geleid. Bij twee van de zes groepsgesprekken zat één van de onderzoekers van het SCP aan tafel om het doel van het onderzoek toe te lichten, zo nodig aanvullende vragen te stellen en om een indruk te krijgen van de opvattingen en ervaringen van de jongeren. Bij de overige gesprekken heeft één van de SCP-onderzoekers de gesprekken in een andere ruimte simultaan gevolgd via een gesloten tv-circuit. De groepsgesprekken zijn gevoerd op het kantoor van Kantar Public in Amsterdam.

Gesprekspuntenlijst

A. *Introductie en kennismaking*

- Welkom heten bij Kantar Public
- Opdrachtgever: SCP
- Onderwerp: de keuzes die jongeren maken aan het begin van hun beroepsloopbaan, de verschillen tussen mannen en vrouwen hierbij. We laten ook wat resultaten van ander onderzoek zien en willen graag weten hoe jullie daar tegen aankijken.
- Spelregels:
 - Het gaat om meningen, dat betekent dat er geen goede of foute antwoorden zijn.Verzoek om vrijuit te spreken.
 - Verzoek om mobiele telefoons uit te zetten.
 - Opname, meekijken en anonimiteitwaarborg.
- We beginnen met voorstelronde: naam, leeftijd, opleiding, functie/soort werk, aantal uur, aantal directe collega's, leefsituatie.

B. *Kijk op het leven*

- Wat speelt er op dit moment in je leven? Wat houdt je bezig?
- Hoe belangrijk is je werk voor je? Waar moet werk aan voldoen? Wat moet werk je opleveren?
- En hoe belangrijk zijn vrienden en familie voor je? Wat verwacht je van vrienden en familie?
- Hoe belangrijk is je inkomen voor je? Waar moet je inkomen aan voldoen?
- Welke andere dingen zijn voor jou op dit moment belangrijk in je leven?
- Hoe ziet je leven er over 5 jaar uit? Waarom? Geef eens een schets!

C. *Het vinden van de eerste baan, huidige situatie*

- Waarom hebben jullie voor je laatste afgeronde opleiding gekozen? Was dat je eigen keuze, wilden je ouders dat, hadden anderen (*INT: broers/zussen, leeftijdgenoten, docenten etc.*) daar invloed op?
- Heb je tijdens je opleiding stage gelopen? Bijbaan gehad? Vrijwilligerswerk gedaan? Heb je daar iets van geleerd wat bruikbaar is voor je loopbaan?
- *INT: alleen voor hoogopgeleiden:* Uit onderzoek van het SCP blijkt dat jonge mannen/vrouwen tijdens hun studie vaker/minder vaak (bestuurlijk) vrijwilligerswerk hebben gedaan. Waarom doen mannen dit vaker dan vrouwen? Herkennen jullie dat? Hebben jullie daar een verklaring voor?
- Toen je net klaar was met je opleiding: hoe keek je toen tegen werk aan? Wilde je graag gaan werken of juist niet? Wat voor een soort baan wilde je hebben?
- Hoe ben je in je eerste baan na afronding van je opleiding terechtgekomen?
- Waarom wilde deze werkgever met jou in zee gaan? Waarom ben jij gekozen?

- Hebben jullie een bewuste keuze gemaakt voor deze eerste baan?
- Welke invloed hebben anderen daarop gehad?
- Hoeveel uur ging je toen werken? Waarom dit aantal uren? Wilde je dat zelf? Waarom?
- Was je eerste salaris zoals je had verwacht? Waarom wel, waarom niet?
- Heb je onderhandeld over je arbeidsvoorwaarden? *INT: aantal uren, salaris, soort contract, thuiswerken, reiskosten.* Waarom wel, waarom niet? Waarover wel? Lukte dat?
- Wat vond je zelf van deze eerste baan?
- Heb je nog steeds dezelfde baan? Zo niet, wat is er nu dan anders?
- Wat zijn je ervaringen in je huidige baan? Ben je tevreden met deze baan?
- Hoe is de behandeling door collega's? Hoor je erbij of val je als jongere buiten de groep? Waar blijkt dat uit?

D. Tevredenheid over carrière tot nu toe, toekomstige ambities

- Hoe tevreden ben je met je loopbaan tot nu toe? Waar ben je tevreden over? Waar ben je niet tevreden over?
- Uit onderzoek van het SCP blijkt dat jonge vrouwen/mannen minder/meer tevreden zijn over hun baan en minder/meer carrièreperspectieven zien. Hoe komt dat volgens jullie? *INT: let bij deze en volgende vragen op eventuele invloed sector*
- Kun je in je huidige baan carrière maken? Wat vind je daarvan? Is dat nodig?
- Hoe kijken jullie tegen je verdere loopbaan aan? Waar wil je eindigen? Hoe ambitieus zijn jullie?
- Denken jullie dat dit haalbaar is? Wat kan maken dat het niet haalbaar is? En wat maakt dat het wel haalbaar is?
- Hoeveel uur werken is voor jullie ideaal? Waarom dit aantal uren? Hoe ga je dit aantal realiseren? Kaart je dit eventueel bij een werkgever aan?
- Ik stel iemand aan je voor: *Jan/Marie is net klaar met zijn opleiding XXX en werkt nu parttime/fulltime als XXX.* Waarom is Jan/Marie tot deze keuze gekomen? Wat kunnen zijn/haar overwegingen zijn geweest? Wat zegt dit over Jan/Marie? *NB: scenario aanpassen aan groep aan tafel*
- Sommige jongeren willen graag fulltime werken. Waarom willen ze dat? Wat voor soort jongeren zijn dit? Waarom denk je dat?
- Sommige jongeren willen graag parttime werken? Waarom willen ze dat? Wat voor soort jongeren zijn dit? Waarom denk je dat?
- Uit onderzoek van het SCP komt naar voren dat jonge vrouwen/mannen vaker/minder vaak dan jonge mannen/vrouwen in deeltijd werken, ook als ze (nog) geen kinderen hebben. Hoe komt dat volgens jullie? Is dat een vrijwillige keuze? *NB: aanpassen aan groep aan tafel*
- Welke werktijden, werkdagen of werkplek zijn in jullie ogen ideaal? Waarom?
- Uit onderzoek van het SCP komt naar voren dat jonge mannen een hoog inkomen en

leiding kunnen geven belangrijker vinden dan jonge vrouwen. Hoe komt dat volgens jullie?

- Welk salaris is voor jou interessant? Hoeveel wil je in de toekomst verdienen? Hoe ga je dat bereiken?
- Stel: *Marie/Jan is niet tevreden over XXX in zijn/haar huidige baan*. Wat gaat hij/zij daaraan doen? Hoe ga hij/zij dat bereiken? Neemt hij/zij daar zelf de regie in?
- Hoe ziet het werkleven van Marie/Jan er over 5 jaar uit? Waarom denk je dat?
- Hoe ziet je eigen werkleven er over 5 jaar uit?

F. Tot slot

- Wij doen dit onderzoek in opdracht van het SCP. Wat vinden jullie ervan dat zij dit onderzoek laten uitvoeren?
- Wat moeten ze hier nu mee, wat moeten ze zich vooral aantrekken?
- Zijn er nog dingen niet aan de orde geweest, maar die jullie wel belangrijk vinden om te noemen?
- Vragen uit de meekijkruimte?

Dank voor de medewerking.

C4 Onderzoeksverantwoording van de focusgroepen met werkgevers

Bureau VanDoorneHuiskes en partners heeft in april en mei 2017 twee focusgroepgesprekken met werkgevers gehouden, waarvan één op het kantoor van VanDoorneHuiskes en één op het kantoor van het SCP. In deze gesprekken stond het perspectief op en ervaringen met jongeren centraal. Aan de gesprekken namen deel P&O-functionarissen, HR-adviseurs en leidinggevenden van arbeidsorganisaties. Vanwege de grote verschillen tussen sectoren die in de kwantitatieve analyses naar voren kwamen, is gelet op een goede spreiding naar sectoren binnen de private en publieke sector en naar grootte van organisaties, maar kleine organisaties (minder dan 10 medewerkers) zijn uitgesloten. Aan de focusgroepen hebben in totaal 20 personen deelgenomen. Daarvan werkten er 11 in organisaties in de private sector en 9 in de (semi-)publieke sector. Deze personen hadden de volgende functies:

- directeur/directielid (2);
- hoofd/manager: P&O/werving en selectie/recruitment/opleidingen/Bureau van Werk naar Werk (7);
- HR-adviseur, organisatieadviseur, recruiter, adviseur sociaal ondernemen/D&I (11).

In overleg met opdrachtgever is het aanvankelijke idee om private en publieke sector te scheiden in de focusgroepen verlaten. Omdat de uitvoering van het onderzoek op korte termijn plaats diende te vinden is gekozen voor twee data en twee locaties, in dat geval is een mix van respondenten per locatie nodig om op korte termijn en mede gelet op de vakantieperiodes het gewenste aantal deelnemers te realiseren.

Werving

De werving en selectie van respondenten heeft plaatsgevonden in april 2017. Bureau VanDoorneHuiskes heeft gebruik gemaakt van haar adressenbestanden van werkgevers en intermediairs. Er zijn werkgevers uitgenodigd, d.w.z. leidinggevenden, P&O managers, recruitment managers en HR-adviseurs, met goed zicht op werving, selectie en indiensttreding van jonge mannen en vrouwen. Werkgevers met slechts enkele vacatures per jaar zijn niet uitgenodigd.

De bereidheid van werkgevers om aan het onderzoek mee te werken was goed. Trekkers waren het onderwerp van het onderzoek (relevant, actueel) en SCP als opdrachtgever (interessant, aantal werkgevers had over het onderzoek vernomen via de media). Nadeel was

de planning van het onderzoek in de vakantieperiode, daardoor was niet iedereen beschikbaar c.q. moesten binnen organisaties gezocht worden naar wie wel en niet beschikbaar was, dat vertraagde de definitieve bevestiging van deelnemers.

Werkgevers in de sector gezondheidszorg werden niet bereid gevonden om aan het onderzoek deel te nemen met als reden: capaciteitstekort, overbelasting, geringe bezetting gegeven vakantie. Men geeft tevens aan vrijwel alleen zicht te hebben op vrouwen en dat maakt het onaantrekkelijk om aan een discussie mee te doen waar verschillen tussen mannen en vrouwen aan de orde zijn. Met twee werkgevers (rijksoverheid en facilitaire dienstverlening) die niet bij de focusgroepen aanwezig konden zijn, zijn naderhand aanvullende (telefoon)gesprekken gevoerd aan de hand van de gesprekspuntenlijst (zie hieronder) die voor de focusgroepen is opgesteld.

Focusgroepen

De gesprekspuntenlijst (zie hieronder) is opgesteld aan de hand van de onderzoeksvragen die het SCP vooraf had geformuleerd en is in overleg definitief vastgesteld.

De focusgroepgesprekken zijn geleid door een ervaren moderator met gebruik van een gespreksleidraad met open vragen die werden onderscheiden in startvragen en doorvraagpunten. Startvragen zijn open vragen, doorvraagpunten zijn gericht op het hoe, wat, waarom, hoe vaak en het belang dat wordt toegekend.

De gesprekken verliepen soepel en geanimeerd. Opvallend was dat de deelnemers vooral spraken over hun ervaringen met hun hoog opgeleide jonge werknemers, hoewel in hun organisaties functies op verschillende niveaus bestonden. Slechts na doorvragen werd er op beperkte schaal gesproken over jongeren die op lager of middelbaar niveau werkzaam waren. Verder was het lastig om een goede indruk te krijgen van de beelden die er bij werkgevers leven over jonge vrouwen en mannen. Is er bijvoorbeeld sprake van terughoudendheid in het aannemen van vrouwen in de leeftijd van 25-35 jaar vanwege de kans op zwangerschap? Op vragen van de gespreksleider aan de werkgevers over hun beelden van jonge vrouwen en mannen antwoordden ze steevast dat ze geen enkel verschil zien en geen onderscheid maken. Omdat zwangerschapsdiscriminatie op de werkvloer veelvuldig voorkomt – 43% van de zwangere en net bevallen vrouwen heeft ervaringen die als zwangerschapsdiscriminatie kunnen worden beschouwd (CRM 2016) – hebben we het vermoeden dat de werkgevers sociaal-wenselijke antwoorden hebben gegeven.

Verslaglegging

Van elk gesprek is een letterlijk gespreksverslag gemaakt en een geluidsopname. Daarnaast is een samenvatting van de conclusies gemaakt, gegeven de onderzoeksvragen zoals verwerkt in de gespreksleidraad. Alle verslagen en geluidsopnamen zijn opgeleverd aan het SCP.

Gesprekspuntenlijst

1. Inleiding: informatie over deze bijeenkomst

- Welkom, bedanken voor komst
- Naam moderator en rol
- Voorstellen notulist
- Voorstellen onderzoekers en rol
- Deelnemers: naam op kaart
- Onderwerp en doel
- Spelregels:
 - voorstellen om te tutoyeren
 - alle antwoorden dragen bij, respecteer elkaars meningen
 - discussie is goed
 - iedereen mag zijn mening geven, niet door elkaar praten
- Moderator houdt tijd bij en moet soms onderbreken gegeven agenda
- Tijdsduur, korte pauze
- Verslag en geluidsopname, anonieme verslaglegging
- Vragen?

2. Kennismaking : zelf en organisatie

- naam
- functie
- relatie met het onderwerp vanuit functie

3. Onderwerpen: te bespreken onderwerpen

- A Werving
- Functiebeschrijving, functieprofiel opstellen
 - anders bij jongeren?
 - verschil tussen jonge mannen en jonge vrouwen?
- Rekruteringsactiviteiten

- welke gebruikt men/ervaring mee (voorlichtingsdagen campusrekrutering, banenmarkten etc.)
- verschillende voor jonge mannen en vrouwen?
- Arbeidsmarktcommunicatie (specifiek ook social media noemen)
 - anders voor jongeren (keuze uitingen, kanalen, hoe gebruik)?
 - verschillen voor jonge mannen en vrouwen
- Andere verschillen bij werving van jongeren?
 - soorten functies
 - niveau functie/opleiding
 - culturele verschillen of anders?

B Solliciteren

(maak ook gebruik van stelling 1)

- Verschillen tussen jonge mannen en jonge vrouwen voor wat betreft:
 - zoekgedrag, oriëntatie op functie, vragen stellen
 - sollicitatiebrief (ook -formulier)
 - CV (inhoud, presentatie, verzorging)
- Andere verschillen bij solliciteren van jongeren?
 - soorten functies
 - niveau functie/opleiding
 - culturele verschillen of anders?
 - leeftijdsverschillen (18-25, 26-35, anders)

C Selectie

(maak ook gebruik van stelling 2)

- Selectie of ook preselectie, wat gebruikt men?
- Werkwijze, selectiecriteria, andere aandachtspunten voor wat betreft jonge mensen?
- Verschillen tussen jonge mannen en jonge vrouwen voor wat betreft:
 - kennismaking en gesprekken

- wijze van presenteren
- kennis en ervaring
- Stages
- Bijbanen
- Bestuurlijke functies
- Vrijwilligerswerk
- Eerste baan of volgende baan, maakt dat uit?
 - selectie
- Voorkeuren voor mannen versus vrouwen, welke/waardoor?
- Beeldvorming, wat (zwangerschap specifiek noemen)?
- Andere verschillen bij selectie van jongeren?
 - soorten functies
 - niveau functie/opleiding
 - leeftijdsverschillen (18-25, 26-35)
 - culturele verschillen of anders?

D Aanneame

(maak ook gebruik van stelling 3 en 4)

- Totstandkoming arbeidscontract
 - verschillen voor wat betreft jonge mensen?
 - verschillen tussen jonge mannen en jonge vrouwen?
- Arbeidsvoorwaarden
 - wensen van jongeren, verschillen tussen mannen en vrouwen?
 - wensen werkgever, verschillen tussen jonge mannen en vrouwen?
- Vorm van dienstverband (tijdelijk/vast, nul-uren, proeftijd)
 - wensen van jongeren, verschillen tussen mannen en vrouwen?
 - wensen werkgever, verschillen tussen jonge mannen en vrouwen?
- Specifiek deeltijd
 - wensen van jongeren, verschillen tussen mannen en vrouwen?

- wensen werkgever, verschillen tussen jonge mannen en vrouwen?
- Onderhandelen, totstandkoming arbeidscontract
 - verschillen tussen jonge mannen en vrouwen, waarover?
 - vraag door op loon, verschillen tussen jonge mannen en vrouwen?
 - vraag door op aantal uren, werktijden, verschillen tussen jonge mannen en vrouwen?
- Andere verschillen bij aanname van jongeren?
 - soorten functies
 - niveau functie/opleiding
 - leeftijdsverschillen (18-25, 26-35)
 - culturele verschillen of anders?

E Werk

(maak ook gebruik van stelling 5)

- Verschillen tussen jonge mannen en jonge vrouwen voor wat betreft:
 - kennismaking op het werk, inwerken
 - ambitie en inzet
 - prestaties
- Toepassing van wet- en regelgeving (verlof- en flexibel werken)
denk bv. aan jonge mantelzorgers
- Cultuur van de organisatie
 - cultuuraspecten die verschil maken voor jongeren/voor jonge mannen en jonge vrouwen
 - verschillen tussen bedrijfseenheden (afdelingen, teams) en ambitie en inzet
 - andere verschillen?
- Andere verschillen bij jongeren?
 - soorten functies
 - niveau functie/opleiding
 - leeftijdsverschillen (18-25, 26-35)
 - culturele verschillen of anders?

F Loopbaan/carrièreperspectief

- Verschillen tussen jonge mannen en jonge vrouwen voor wat betreft:
 - ambities
 - doelen en vervolgstappen (gepland of niet)
 - belemmeringen vanuit persoonlijke omstandigheden (partner, kinderen, woonsituatie)
 - anders?
 - arbeidsduur: onderwerp tijdens functioneringsgesprekken en/of op initiatief jonge vrouw/man en gevolgen voor de loopbaan
- Andere verschillen bij jongeren?
 - soorten functies
 - niveau functie/opleiding
 - leeftijdsverschillen (18-25, 26-35)
 - culturele verschillen of anders?

4. Afsluiting

- Einde gesprek
- Vragen/toevoegingen
- Bedanken

Stellingen

Stelling 1

Jonge vrouwen en mannen lijken even snel werk te vinden na school en als zij onder de 25 jaar zijn. Bij de oudere jongeren (26-35 jaar) werkt een groter aandeel van de mannen dan van de vrouwen.

Stelling 2

Jonge mannen hebben tijdens hun studie (mbo/hbo/wo) meer bestuurlijk vrijwilligerswerk gedaan dan jonge vrouwen.

Stelling 3

Jonge vrouwen werken al snel na het verlaten van school veel vaker in een deeltijdbaan dan jonge mannen. Later in de levensfase wordt het m/v-verschil in deeltijd nog groter, dan speelt het hebben van kinderen een rol.

Stelling 4

Er is verschil in beloning tussen mannen en vrouwen. Dit heeft mogelijk te maken met beloningsdiscriminatie, verschil in onderhandelen en met verschillen tussen sectoren in onderhandelingsruimte in de beloning.

Stelling 4 alternatief

Jonge vrouwen onderhandelen minder vaak over hun salaris dan mannen. Dit verschil doet zich alleen voor onder voltijdwerkenden, bij deeltijdwerkenden is er geen verschil.

Stelling 5

Vrouwelijke schoolverlaters zijn minder tevreden over hun baan en zien slechtere carrièreperspectieven dan mannen. Sector en een lager salaris van vrouwen spelen daarbij een rol.