

AUTEURS
HANNEKE FELTEN
SERENA DOES
DJUNA BUIZER



Kennisplatform
Integratie &
Samenleving

OKTOBER 2021

Stagediscriminatie voorkomen: hoe doe je dat?



Stagediscriminatie van mbo studenten met een migratieachtergrond is een hardnekkig probleem. Het voorkomen van stagediscriminatie is een belangrijk aspect van het waarborgen van gelijke kansen in het onderwijs. Echter, huidige aanpakken tegen stagediscriminatie richten zich vaker op het omgaan met stagediscriminatie dan op het voorkomen ervan. Denk bijvoorbeeld aan betere meldingsprocedures en het versterken van de begeleiding van studenten die er mee te maken krijgen. Het is daarom goed om extra aandacht te besteden aan manieren om de kans dat een student gediscrimineerd wordt bij het zoeken naar een stage, flink te verkleinen. In dit artikel lees je hoe je dat als mbo-professional samen met je collega's kunt doen.

HOE WORDT ER GEDISCRIMINEERD BIJ SELECTIE VAN STAGIAIRS?

Op veel mbo-instellingen moeten studenten zelf zoeken naar een stage, vaak met hulp van de website stagemarkt.nl of via hun eigen netwerk. Het zijn tot nu toe de werkgevers die bepalen welke student er bij hen stage komt lopen. In deze situatie zijn er twee sleutelmomenten waarop er gediscrimineerd kan worden:

(1) Discriminatie bij ontvangst van een sollicitatiebrief of e-mail

De werkgever kan persoonlijke kenmerken (zoals etniciteit en gender) herleiden aan de hand van de naam van de student of andere gegevens op het cv, en op basis daarvan besluiten om de student af te wijzen. Dit komt regelmatig voor: zie 'feiten en cijfers' kader.

(2) Discriminatie tijdens het sollicitatiegesprek. Het tweede moment waarop gediscrimineerd kan worden is tijdens het gesprek. Vaak gaat de werkgever in zo'n gesprek af op het gevoel van een 'klik'. Maar of je wel of niet 'klikt' met iemand heeft veel te maken met wie je zelf bent. Mensen klikken sneller met mensen die op hen lijken. Afgaan op de 'klik' betekent dus een kans op discriminatie (zie [TNO onderzoek, 2020](#)). [Onbewuste vooroordelen en stereotypen spelen hierin een rol](#). Jeroen klikt mogelijk sneller met Maarten tijdens het sollicitatiegesprek, dan met Mustafa. Als Jeroen en Mustafa de kans krijgen om elkaar beter te leren kennen, zouden zij wellicht ook goed samen overweg kunnen. [Onderzoek](#) laat namelijk zien dat vooroordelen die er in eerste instantie zijn vaak verdwijnen door elkaar persoonlijk te leren kennen en met elkaar samen te werken.

FEITEN OVER STAGEDISCRIMINATIE:

- Ook al hebben studenten een exact hetzelfde CV, studenten met een naam die kan verwijzen naar een migratieachtergrond hebben minder kans op een stageplaats dan andere studenten, zo blijkt uit een onderzoek in de gemeente Utrecht. De enige uitzonderingen waren daarbij de sectoren zorg en welzijn ([Zie onderzoek VJI](#)).
- Ongeveer 85% van de schoolverlaters (2014-2017) geeft aan 1 tot en met 3 keer gesolliciteerd te hebben op een stage-/bvp-plaats tijdens hun mbo-opleiding. Voor de groep jongeren zonder migratieachtergrond is dit percentage ongeveer 87%, terwijl voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond dit 72% is. In 2017 geeft 13% van de jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond aan dat ze minimaal 7 keer dienden te solliciteren terwijl dit bij de jongeren zonder migratieachtergrond 5% is ([zie ROA onderzoek, 2018](#)).
- Dat er gediscrimineerd wordt op de stagemarkt is in lijn met wat bekend is over de arbeidsmarkt: zo kwam uit een van de landelijke onderzoeken naar voren dat iemand met een Nederlands klinkende naam zo'n 60% meer kans heeft op een uitnodiging voor een gesprek dan iemand met een Arabisch klinkende naam ([zie onderzoek van Blommaert et al. 2014](#)).

WELKE MOGELIJKHEDEN ZIJN ER OM STAGEDISCRIMINATIE TE VOORKOMEN?

Om stagediscriminatie te voorkomen is het dus belangrijk om ervoor te zorgen dat een werkgever weinig tot geen mogelijkheden heeft om een student af te wijzen (1) op grond van diens naam en (2) op basis van een gevoel van een 'klik'. De volgende oplossingen kunnen hiervoor zorgen:

(1) Studenten willekeurig koppelen aan werkgevers

In het geval dat de verwachting is dat studenten weinig van elkaar verschillen in competenties of leerwensen, kun je ervoor kiezen om studenten willekeurig te koppelen aan werkgevers. Je kunt voor deze oplossing, ook bekend als 'open hiring', kiezen als de school voldoende werkgevers in het netwerk heeft voor een passende stage. Hierbij plaats je studenten bij werkgevers zonder naar de persoonsgegevens van de werkgever of de student te kijken. Bij sommige opleidingen gebeurt dit ook al. Als professional op het mbo kan je dit bijvoorbeeld organiseren door iedere student en iedere werkgever een nummertje te laten trekken (dit kan ook digitaal) en zo de koppeling te maken. Deze oplossing hoeft dus niet veel tijd te kosten.



(2) Studenten koppelen aan werkgevers op basis van leerwens of competenties

Een andere mogelijkheid is om studenten te koppelen op basis van hun specifieke competenties of leerwens. Voor de professionals is het dan zaak om: (a) eerst een aantal competenties en mogelijke leerwensen op te stellen die relevant zijn voor het werk waarvoor opgeleid wordt en (b) deze vervolgens voor te leggen aan werkgevers en te vragen wat zij graag zouden willen: welke competenties hebben zij nodig op de werkvloer? Welke leerwens kunnen zij goed vervullen? Vervolgens gaat het (c) om zicht krijgen op de competenties en/of leerwensen van de studenten door bijvoorbeeld een formulier door studenten te laten invullen. Tot slot (d) kun je als mbo-professional de studenten koppelen met werkgevers op basis van relevante competenties of leerwensen. Het voordeel van deze werkwijze is dat studenten terecht komen op een plek die goed aansluit op hun leerwens of competenties en dat werkgevers ook merken dat hun wensen worden meegenomen in de matching. En doordat je niet afgaat op het gevoel van een 'klik' maar juist heel objectief kijkt naar wat iemand echt kan of wil, voorkom je dat vooroordelen of stereotypen een rol spelen. Een mogelijk nadeel is dat het meer werk en meer tijd kost voor jou als mbo-professional. En net als bij aanpak nummer 1 moeten er wel voldoende werkgevers in beeld zijn bij de mbo-professional om de match mee te maken.

(3) Werkgevers die werken volgens een standaardformulier

Een derde optie is om als mbo-professional aan werkgevers te vragen studenten op een andere manier te selecteren. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld werken met een standaardformulier waarbij studenten gevraagd wordt naar hun leerbehoeften en competenties. Hiervoor gebruiken ze dan een vooraf opgestelde lijst van leerbehoeften en competenties die de werkgever belangrijk vindt voor de stage. Op het formulier wordt niet gevraagd naar persoonsgegevens en/of niet-relevante kenmerken. Op basis hiervan maakt de werkgever de keuze voor de stagiair. Het voordeel van deze aanpak is dat de werkgevers zelf verantwoordelijk worden gemaakt voor het voorkomen van stagediscriminatie. Hier ligt ook meteen een mogelijk nadeel: als mbo-professional heb je er zelf minder grip en zicht op of de werkgevers deze methode ook daadwerkelijk toepassen.

WAT IS DISCRIMINATIE?

Discriminatie is het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren, of gerekend worden, tot een bepaalde groepering, aldus het [SCP](#). Bij discriminatie gaat het om onderscheid maken op basis van een kenmerk dat niet relevant is in een bepaalde kwestie. Bijvoorbeeld: een student weigeren als stagiair vanwege zijn of haar afkomst is discriminatie. Afkomst is immers een factor die er niet toe doet. Wanneer iemand anders wordt behandeld, vanwege een kenmerk dat wél relevant is in de context, dan is er geen sprake van discriminatie. Zoals wanneer een student afgewezen wordt voor een stage omdat hij of zij geen antwoorden weet op de vragen in het sollicitatiegesprek. Kortom: discriminatie gaat over het ongelijk behandelen van gelijke gevallen. Lees meer op de site van het [College van de Rechten van de Mens](#).

Maar hoe leren studenten dan solliciteren?

In de drie hierboven genoemde oplossingen gaan studenten niet solliciteren op de 'klassieke manier' via een brief en een gesprek. Studenten kunnen dat op een andere manier leren. Bijvoorbeeld door rollenspellen op school waarin een sollicitatiegesprek wordt nagespeeld of door zelfs bedrijven uit te nodigen op school om sollicitatiegesprekken te oefenen met de studenten. Een andere optie is om een paar bedrijven te vragen sollicitatiebrieven van studenten te beoordelen en van feedback te voorzien. Zo leren studenten in een veilige, discriminatievrije omgeving solliciteren zonder het risico dat ze geen stage krijgen en daardoor later minder kans hebben op een baan.

ROC Nijmegen:

De projectgroep BPV (beroepspraktijkvorming) Gelijke Kansen van het ROC Nijmegen bereidt op dit moment een pilot voor waarin ze studenten van het eerste leerjaar met werkgevers koppelen op basis van leerwens (zie oplossing 2). Femke Spoelman, projectleider van de groep en met ervaring als stagecoördinator op het mbo: 'Een werkgever kiest vaak bewust of onbewust een student die op haar lijkt. Ook een student speelt in het begin graag op safe. Zo kun je dezelfde opleiding volgen en toch met een ander CV van school afkomen, afhankelijk van wie je in je netwerk hebt en waar je stage hebt kunnen lopen.'



Spoeltman vervolgt: 'Een negatieve stage-ervaring in het begin van je opleiding heeft impact. We praten nu al zo lang over stagediscriminatie en dachten na het lezen van het [rapport](#) van KIS: laten we er nu echt concreets iets tegen doen. Dat werd deze pilot die we in periode 3 en 4 van dit schooljaar starten. Koppelen van werkgever en student op basis van leerwens past volgens ons het beste in het eerste jaar. Die eerstejaarsstage is vaak de eerste beroepspraktijkvorming voor een leerling. Het is belangrijk dat die positief is. Bij de beroepsopleidingen van zorg en welzijn werken we allang met directe matching. Grote instellingen zoals ziekenhuizen geven aan: 'wij hebben zoveel mensen nodig'. Nu willen we bij opleidingen, zoals financiële beroepen, horeca en ICT, die zoiets nog nooit hebben gedaan, het koppelen op leerwens uitproberen. Dat biedt wat meer ruimte voor de wensen van de studenten.' Belangrijke voorwaarden voor het slagen van hun pilot zijn volgens Femke: (1) stagetekorten die niet te groot zijn, (2) studenten die bereid zijn mee te doen en (3) dat het opleidingsteam en de BPV-coördinator openstaan voor verandering.

WAT NIET WERKT IN HET VOORKOMEN VAN STAGEDISCRIMINATIE

Matchen op persoonsgegevens (zoals achtergrond, sekse, religie, cultuur etc.) of de verwachte klik tussen een student en een werkgever heeft het risico in zich dat onbewuste vooroordelen en stereotypen hier invloed op hebben. Het gevoel dat de ene student goed past bij die ene werkgever kan namelijk ingegeven zijn door, onder andere, de culturele of religieuze achtergrond van de student en de werkgever. Belangrijke is dus om juist *niet* te kijken naar persoonsgegevens of een klik tussen een student en een werkgever maar naar hele concrete competenties of leerwensen. Wat ook niet werkt is studenten en werkgevers kort met elkaar laten kennis maken zoals door middel van speeddates; bij oppervlakkige ontmoetingen is er vaak juist ruimte voor stereotypen en vooroordelen in het vormen van een indruk over iemand. Diepgaande en/of langdurige ontmoetingen waarbij werkgevers en studenten met elkaar gaan samenwerken en elkaar goed leren kennen kunnen wél effectief zijn; als er een goed contact is, kan dit de invloed van stereotypen en vooroordelen bij de werkgever verminderen.

MAAR WAT ALS ER GEDISCRIMINEERD WORDT TIJDENS DE STAGE?

Belangrijk is om als professional alert te blijven op discriminatie, ook nadat studenten een stageplek hebben gevonden. Het is goed om ervoor te zorgen dat studenten signalen op een makkelijke manier kunnen melden en bespreken op school. Er zijn diverse methoden en trainingen beschikbaar voor mbo-professionals om dit proces goed in te richten en studenten goed te begeleiden wanneer zij te maken krijgen met discriminatie op hun stage. Een voorbeeld is de [module voor begeleiders van studenten](#) van de Anne Frank stichting en stichting School & Veiligheid of de aanpak van IZI Solutions in Amsterdam. Essentieel is dat bij vermoedens van discriminatie tijdens de stage, naast aandacht voor de student, ook de dialoog wordt aangegaan met de werkgever. Ook in gevallen dat niet helemaal duidelijk is of er sprake is van stagediscriminatie. De ervaring leert dat een bedrijf vaak met discriminatie aan de slag gaat wanneer er met hen het gesprek wordt aangegaan over mogelijke discriminatie (zie paragraaf 3.4. van [deze publicatie](#) voor meer uitleg hierover). Omdat onderwijsprofessionals het soms lastig vinden een gesprek aan te gaan met de werkgever over (vermoedens van) discriminatie, kan het raadzaam zijn om hier als mbo-professional een training in te volgen.

WAT KAN JE NOG MEER DOEN OM GELIJKE KANSEN TE BEVORDEREN?

Naast stagediscriminatie voorkomen kunnen scholen nog meer doen om gelijke kansen te bevorderen. Zie hiervoor de toolbox [Wat werkt om de kansen op de arbeidsmarkt van jongeren met een migratieachtergrond en / of lage sociaaleconomische status te verbeteren?](#)

ZIN OM AAN DE SLAG TE GAAN?

Wil je als mbo-professional aan de slag met de preventie van stagediscriminatie of heb je vervolgvragen over stagediscriminatie? Ga dan naar de website van het Kennispunt MBO Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie (<https://gelijkekansenmbo.nl>), of mail naar info@gelijkekansenmbo.nl.

CAMPAGNE #KIESMIJ

Met de campagne #KIESMIJ wordt een zichtbare stap gezet om stagediscriminatie bespreekbaar te maken en informatie te bieden voor het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie voor student, de mbo-school en het leerbedrijf. Op de website <https://kiesmij.nl> vind je handige tips en handvatten.



Voorbeeldvragen voor een formulier waarmee een student kan worden gematcht met een werkgever:

Op welke dagen ben je beschikbaar voor je stage?

- Maandag
- Dinsdag
- Woensdag
- Donderdag
- Vrijdag
- Zaterdag
- Zondag

Welke regio/gemeenten zijn voor jou goed bereikbaar?

- Eindhoven
- Nuenen
- Helmond
- Veldhoven
- Etc.

Hoe vind je het om in een team/alleen te werken?

- Liever in een team
- Liever meer alleen
- In een team en ook alleen

Wat wil je graag leren tijdens je stage? (eventueel meerkeuze)

- Notulen maken van vergaderingen
- Afspraken inplannen in de agenda's
- Werken in TEAMS





Kennisplatform
Integratie &
Samenleving

Colofon

Financier: Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid
Auteurs: Hanneke Felten
Serena Does
Djuna Buizer
Ontwerp: Design Effects
Foto omslag: Pexels.com - Keira Burto
Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving
p/a Kromme Nieuwegracht 6
3512 HG Utrecht
T (030) 230 3260

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving: <http://www.kis.nl>.

ISBN 978-94-6409-129-8

© Kennisplatform Integratie & Samenleving, Utrecht 2021.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.

KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving.

Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via www.kis.nl, de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

Kennisplatform Integratie & Samenleving is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie

T 030 230 32 60

E info@kis.nl

I www.kis.nl

