

Praktijktests-onderzoek naar objectief vastgestelde discriminatie in het mbo in Rotterdam

Mbo-stagediscriminatie in Rotterdam

Arwen Hoogenbosch - Donya Yassine - Youp Dusault - Milou Lünemann - Suzan de Winter-Koçak



Mbo-stagediscriminatie in Rotterdam

Praktijktets-onderzoek naar objectief vastgestelde discriminatie in het mbo in Rotterdam

Auteurs

Arwen Hoogenbosch

Donya Yassine

Youp Dusault

Milou Lünemann

Suzan de Winter-Koçak

Met medewerking van Sarah Bish, Lisanne Kuiper,
Eva van Malsen, Merel van Heusden, Meryem Zbair, Marlinda van der Hoff

Utrecht, april 2023



Inhoud

Samenvatting	4	4	Uitkomsten	21
1 Inleiding	6	4.1. Beschrijvende resultaten	21	
1.1. Aanleiding	6	4.2. Verschillen in reacties op sollicitaties van studenten met en zonder migratieachtergrond	24	
1.2. Onderzoeksvragen	6	4.3. Verschillen in de uitnodigingen op sollicitaties van mannelijke en vrouwelijke studenten	25	
1.3. Algemene opzet van het onderzoek	7	4.4. Verschillen in de uitnodigingen op sollicitaties van studenten met een migratieachtergrond die vrijwilligerswerk hebben gedaan bij een islamitische organisatie versus met migratieachtergrond die vrijwilligerswerk hebben gedaan bij een niet religieuze organisatie	26	
1.4. Leeswijzer	7	5 Conclusies en aanbevelingen	28	
2 Achtergrond	8	5.1. Context van discriminatie op de mbo-stagemarkt	28	
2.1. Definitie discriminatie, racisme en institutioneel racisme	8	5.2. Bevindingen	28	
2.2. Definitie stagediscriminatie	9	5.3. Oplossingsrichtingen op basis van bestaande kennis en inzichten	29	
2.3. Hoe vaak komt stagediscriminatie voor?	10	6 Literatuur	31	
2.4. Oorzaken en context waarbinnen stagediscriminatie plaatsvindt	10	Bijlage 1 Voorbeeld CV	33	
2.5. Beleid en aanpak stagediscriminatie	12	Bijlage 2 Voorbeeld sollicitatiebrief	34	
2.6. Methoden: stagediscriminatie meten met praktijktests	12			
3 Onderzoeksopzet	15			
3.1. Uitvoering praktijktests	15			
3.2. Profielen, cv's en motivatiebrieven	16			
3.3. Selectie van stagevacatures	17			
3.4. Verwerking van de reacties	18			
3.5. Analyses van de reacties	19			

Samenvatting

In mbo opleidingen is het lopen van verschillende stages een belangrijk onderdeel. Studenten doen hier praktijk ervaring op, en stages zijn vaak de eerste opstap naar werk. Meerdere onderzoeken laten echter zien dat stagediscriminatie binnen het mbo mogelijk een structureel probleem is. De Gemeente Rotterdam heeft als voornemen om informatie te verzamelen over de oorzaken, verschijningsvormen, gevolgen en aanpakmogelijkheden van stagediscriminatie in de stad. Daarom is het Verwey-Jonker Instituut gevraagd onderzoek te doen naar de mate waarin discriminatie voorkomt bij het zoeken naar een stage door Rotterdamse mbo-studenten en aanbevelingen te geven om stagediscriminatie aan te pakken.

Stagediscriminatie

We spreken van stagediscriminatie op het moment dat een student nadelig wordt behandeld bij het zoeken of lopen van een stage omdat de student tot een bepaalde groep behoort of daartoe gerekend wordt (Köbben, 1985; Veenman, 1990, 2003). Deze huidige studie kijkt naar objectieve pre-entry stagediscriminatie. Met objectieve discriminatie wordt bedoeld dat onterecht verschil wordt gemaakt op basis van achtergrondkenmerken als afkomst, huidskleur, en/of religie én dat dit kan worden vastgesteld op basis van objectieve criteria, zoals bijvoorbeeld onterechte salarisverschillen. In de context van de stagemarkt komt het erop neer dat studenten met een migratieachtergrond, ook bij gelijke geschiktheid, bijvoorbeeld minder kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek vergeleken met studenten zonder migratieachtergrond. Daarnaast kijken we alleen naar pre-entry stagediscriminatie, wat betekent dat we kijken naar het krijgen van een positieve reactie of uitnodiging

voor een sollicitatiegesprek. We gaan dus niet na in hoeverre er sprake is van discriminatie in andere stappen van het sollicitatieproces, bijvoorbeeld na het kennismakingsgesprek, of nadat iemand is aangenomen op een stageplek (post-entry stagediscriminatie).

Praktijktests

Om pre-entry objectieve discriminatie te meten gebruikten we in dit onderzoek praktijktests. We solliciteerden met profielen van fictieve studenten op een beschikbare stageplek om te kijken of er verschillen zijn in de reacties van werkgevers. We stuurden fictieve cv's van kandidaten met gelijke geschiktheid naar openstaande vacatures, waarbij enkel een identiteitskenmerk afwijkend was. Deze kenmerken waren: migratieachtergrond, gender en geloofsovertuiging.

In de periode van mei 2022 tot december 2022 vonden vijf van deze rondes plaats. In totaal werden 1200 sollicitaties verstuurd naar 400 vacatures. In de eerste vier rondes werden drie verschillende profielen getest, namelijk (Afro-) Caribisch klinkende namen, Marokkaans klinkende namen of Nederlands klinkende namen. Waarbij in de eerste en tweede ronde mannelijke studenten werden getest en in de derde en vierde ronde vrouwelijke studenten. In de vijfde ronde voegden we nog een ander element toe: we onderzochten of ervaring met vrijwilligerswerk bij een islamitische organisatie invloed had op de kans op een stageplek. De drie profielen in deze waren: Nederlands klinkende namen zonder islamitische werkervaring, Marokkaans klinkende namen zonder Islamitische werkervaring, en Marokkaans klinkende namen met Islamitische werkervaring. Mannen en vrouwen werden tegelijk getest in deze ronde.

Context en bevindingen onderzoek

Dit onderzoek is uitgevoerd ten tijde van de krappe post-corona arbeidsmarkt, toen er veel vacatures waren en werkgevers over het algemeen weinig reacties kregen. We kregen dan ook snel reactie op alle sollicitaties, vaak binnen twee dagen. Het is belangrijk om deze context goed in het achterhoofd te houden bij de interpretatie van de bevindingen. Discriminatie op de arbeidsmarkt is namelijk afhankelijk van de economie en personeelstekorten; discriminatie neemt toe bij een ruime arbeidsmarkt wanneer er veel mensen werkzoekend zijn en er weinig werkaanbod is. Vanwege dit verschil in context zijn de resultaten ook niet goed te vergelijken met eerder onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt.

Concluderend kunnen we stellen:

- De bevindingen tonen aan dat sprake is van discriminatie op grond van gender: vrouwelijke studenten met vergelijkbare cv's en motivatiebrieven worden vaker uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek dan mannelijke studenten.
- Dat er sprake is van discriminatie op grond van geloofsovertuiging: een student met een Nederlands klinkende naam zonder islamitische vrijwilligerswerkervaring kreeg vaker een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek dan een student met een Marokkaans klinkende naam met islamitische vrijwilligerswerkervaring.
- We vonden geen discriminatie op grond van migratieachtergrond. We zagen wel een patroon waarin studenten met Nederlands klinkende namen het vaakst een positieve reactie kregen en het vaakst uitgenodigd werden in vergelijking met studenten met (Afro-) Caribisch klinkende namen en Marokkaans klinkende namen, maar het verschil was niet significant.

Algemene conclusie & aanbevelingen

Concluderend kan gesteld worden dat we duidelijk pre-entry stagediscriminatie zien, maar alleen op basis van gender en geloofsovertuiging. Dit is objectief aangetoond door gebruik te maken van praktijktests. Om de bevinding dat geen discriminatie gevonden werd op basis van migratieachtergrond te kunnen duiden is nader onderzoek nodig. Om pre-entry stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan doen we in het rapport op basis van eerder onderzoek enkele oplossingsrichtingen, waarbij vooral het creëren van bewustwording bij beleidsmakers, onderwijsprofessionals van mbo instellingen en werkgevers belangrijk is.

1 Inleiding

1.1. Aanleiding

De gemeente Rotterdam maakt zich er hard voor dat alle inwoners de vrijheid hebben om zichzelf te zijn en vanuit het principe van gelijke kansen het eigen potentieel volledig weten te benutten. In het Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019 – 2022¹ heeft de gemeente opgenomen bij te willen dragen aan het bevorderen van gelijke kansen op de arbeidsmarkt. De aanpak van stagediscriminatie wordt in dit actieplan ook genoemd. De gemeente heeft als voornemen om informatie te verzamelen over de oorzaken, verschijningsvormen, gevolgen en aanpakmogelijkheden van stagediscriminatie in de stad en daar binnen het actieprogramma opvolging aan te geven. In het intensiveringsplan van het eerder opgestelde actieplan, dat is opgesteld naar aanleiding van de Black Lives Matter beweging, wordt wederom aangegeven (meer) aandacht te willen besteden aan stagediscriminatie².

De gemeente Rotterdam heeft het Verwey-Jonker Instituut gevraagd onderzoek te doen naar de mate waarin discriminatie voorkomt bij het zoeken naar een stage door Rotterdamse mbo-studenten en daarnaast aanknopingspunten te formuleren om stagediscriminatie aan te pakken. Deze studie omschrijft in welke mate sprake is van objectieve discriminatie van studenten van Rotterdamse mbo-instellingen bij het zoeken naar een stage.

1 Gemeente Rotterdam (2019). *Relax. Dit is Rotterdam. Samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is.* Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019-2022.

2 Gemeente Rotterdam (2020). *Rotterdam tegen Racisme 2020 – 2022. Intensiveringsplan Relax. Dit is Rotterdam en Black Lives Matter.*

Objectieve discriminatie

Met objectieve discriminatie bedoelen wij dat er onterecht verschil wordt gemaakt op basis van achtergrondkenmerken als afkomst, huidskleur, en/of religie én dit kan worden vastgesteld op basis van objectieve criteria, zoals bijvoorbeeld op basis van onterechte salarisverschillen. In de context van de stagemarkt komt het erop neer dat bijvoorbeeld studenten met een migratieachtergrond, ook bij gelijke geschiktheid, minder kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek in vergelijking tot studenten zonder migratieachtergrond. Objectieve discriminatie wordt gemeten door middel van praktijktests met fictieve cv's om te kijken of er verschillen zijn in de reacties van werkgevers, zoals het onderzoek naar stagediscriminatie in Utrecht van het Verwey-Jonker Instituut. De werkwijze bij praktijktest is als volgt: onderzoekers sturen fictieve cv's naar openstaande vacatures van kandidaten van gelijke geschiktheid afwijkend op enkel een identiteitskenmerk zoals gender of migratieachtergrond. Op basis hiervan wordt gemeten of kandidaten met een specifieke achtergrond minder kans maken uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek.

1.2. Onderzoeksvragen

In deze studie onderzoeken we de mate van objectieve stagediscriminatie onder studenten van Rotterdamse mbo-instellingen. Daarvoor zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd.

1. Zijn er verschillen in de positieve reacties³ en uitnodigingen op sollicitaties van studenten met en zonder migratieachtergrond?
2. Zijn er verschillen in de positieve reacties en uitnodigingen op sollicitaties van mannelijke en vrouwelijke studenten?
3. Zijn er verschillen in de positieve reacties en uitnodigingen op sollicitaties van studenten met een migratieachtergrond die vrijwilligerswerk hebben gedaan bij een islamitische organisatie versus studenten met migratieachtergrond die vrijwilligerswerk hebben gedaan bij een niet religieuze organisatie?

Discriminatie op grond van islamitische achtergrond

De derde bovengenoemde onderzoeksvraag heeft betrekking op de associatie die bepaald soort vrijwilligerswerk kan hebben: namelijk het zijn van een moslim of niet. We weten echter niet in hoeverre dat direct ander resultaat oplevert dan etnische achtergrond, het kan namelijk zijn dat Noord-Afrikaans klinkende namen ook geassocieerd worden met een islamitische achtergrond. We proberen deze grond dan ook te isoleren door de testen uit te voeren met dezelfde etnische profielen waarbij alleen vrijwilligerswerkervaring verschilt. De keuze om te testen op islamitische achtergrond is om twee redenen. Enerzijds vanwege het Utrechtse onderzoek waarin deze variabele ook is meegenomen. Anderzijds vanwege het feit dat er veel sprake is van moslimdiscriminatie op de arbeidsmarkt⁴.

Mate discriminatie per sector

Binnen dit onderzoek is ook getracht onderscheid te maken tussen de mbo-sectoren en de mate dat er binnen een bepaalde sector discriminatie, op grond van migratieachtergrond of gender, plaatsvindt.

³ Met een positieve reactie bedoelen we dat er een reactie komt op de sollicitatie gesprek waaruit blijkt dat er interesse is in de sollicitant.

⁴ Butter, E., Van Oordt, R., en Van der Valk, I. (2021). Monitor Moslimdiscriminatie. Vierde rapportage. Met speciale aandacht voor discriminatie op de arbeidsmarkt.

1.3. Algemene opzet van het onderzoek

De objectief vastgestelde stagediscriminatie zal worden gemeten met zogenaamde praktijktests. Binnen deze praktijktests zullen drie fictieve mbo-studenten in dezelfde week solliciteren op een stagevacature.

1.4. Leeswijzer

Het onderzoek is opgedeeld in verschillende hoofdstukken. Hoofdstuk 2 gaat in op het onderwerp stagediscriminatie binnen het mbo, welke oorzaken ten grondslag liggen aan stagediscriminatie en hoe dit het beste gemeten kan worden, namelijk via praktijktesten (in de vorm van correspondentietesten). Hierna volgt in hoofdstuk 3 een omschrijving van de onderzoeksmethode en worden in hoofdstuk 4 de uitkomsten van het onderzoek omschreven. We sluiten het onderzoek af met in hoofdstuk 5 onze conclusies en aanbevelingen om stagediscriminatie aan te pakken.

2 Achtergrond

Dit achtergrondhoofdstuk gaat dieper in op stagediscriminatie. Eerst beschrijven we de definitie van discriminatie in het algemeen (paragraaf 2.1) en stagediscriminatie in het specifiek (paragraaf 2.2). Vervolgens wordt omschreven wat de omvang van stagediscriminatie is in Nederland (paragraaf 2.3) en welke oorzaken ten grondslag liggen aan stagediscriminatie (paragraaf 2.4). Ook wordt omschreven welk beleid er momenteel is rondom het voorkomen van stagediscriminatie in Nederland (paragraaf 2.5). Als laatste wordt uitgelegd hoe stagediscriminatie objectief gemeten kan worden middels praktijktesten (paragraaf 2.6).

2.1. Definitie discriminatie, racisme en institutioneel racisme

Discriminatie is mensen anders behandelen, achterstellen of uitsluiten omdat zij tot een bepaalde groep behoren, of daartoe gerekend worden⁵. In Nederland is discriminatie verboden. Dit is vastgelegd in artikel 1 van onze grondwet, die luidt: *“allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, gender of op welke grond dan ook, is niet toegestaan”*⁶. De gronden godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras en gender zijn de groepen waarin personen in worden ingedeeld en dusdanig anders kunnen worden behandeld, achtergesteld of uitgesloten. Zeer recent zijn handicap ofwel fysieke of mentale

beperking én seksuele gerichtheid toegevoegd aan de discriminatiegronden en al dusdanig opgenomen in de grondwet⁷. Dit betekent dat ook discriminatie op basis van fysieke of mentale beperking, en/of seksuele gerichtheid bij wet verboden is.

Hoewel mensen, zoals hierboven beschreven, op basis van verschillende gronden gediscrimineerd kunnen worden, wordt het vaakst discriminatie ervaren op grond van ras⁸. Hierbij ligt racisme (en breder institutioneel racisme) aan ten grondslag. Hoewel in de wetenschap geen consensus bestaat over de definitie van racisme, constateerde het College van de Rechten van de Mens in een advies richting het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties dat de verschillende definities de volgende eigenschappen gemeen hebben⁹:

Racisme is...

- Een theorie, idee of opvatting, met als inhoud:
- Een onderverdeling van mensen in groepen op grond van verondersteld ras.
- Waarbij een of meerdere groepen als superieur en/of andere als minderwaardig worden beschouwd (Geel, 2022).

5 College voor de Rechten van de Mens (2023). *Wat is discriminatie?* Geraadpleegd op 16 februari 2023 via [Wat is discriminatie? | Mensenrechten voor jou | College voor de Rechten van de Mens](#).

6 https://www.denederlandsegrondwet.nl/id/vj8yj3wkk3ox/grondwetsherziening_1983

7 Rijksoverheid (2023, 17 januari). *Non-discriminatiegronden Grondwet uitgebreid met handicap en seksuele gerichtheid*. Geraadpleegd op 16 februari via [Non-discriminatiegronden Grondwet uitgebreid met handicap en seksuele gerichtheid | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl](#).

8 Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., van der Torre, A., van den Berg, E., Pulles, I., Iedema, J., & de Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), Den Haag.

9 Geel, J.D.C. (2022, 1 april). *Advies definitie racisme*. Geraadpleegd op 16 februari 2023 via [Advies definitie racisme | Brief | Rijksoverheid.nl](#).

Wat opvalt aan het advies van het College van de Rechten van de Mens, is dat geschreven wordt over “verondersteld ras”. Hierbij wordt uitgegaan van de huidige samenstelling van de Nederlandse samenleving, waarbij ras niet alleen gedefinieerd kan worden als huidskleur. Zo kan onder racisme ook anti-zwart racisme, antisemitisme, anti-moslimracisme en antiziganisme (racisme met betrekking tot Roma en Sinti) worden verstaan^{10 11}.

Wanneer racisme ingebed is in instituten (zoals onderwijsinstellingen en werkgevers) of het institutioneel veld (zoals het onderwijs en de arbeidsmarkt) wordt gesproken van institutioneel racisme¹². De (Nederlandse) definitie van institutioneel racisme bestaat sinds kort en wordt tot op heden gedefinieerd als zijnde de processen, het beleid en de (geschreven en ongeschreven) regels van instituten die leiden tot structurele ongelijkheid tussen mensen met verschillende achtergrond, huidskleur of religie^{7 13 14}. Wanneer pre-entry stagediscriminatie plaatsvindt op grond van verondersteld ras, spreken wij over institutioneel racisme, omdat het hierbij gaat om een heldere procedure waarbij studenten van kleur/met een migratieachtergrond structureel worden benadeeld.

10 Felten, H. (2020, 4 juni). *Zeven prangende vragen en antwoorden over racisme en discriminatie*. Kennisplatform Inclusief Samenleven.

11 ENAR (2020) Specific forms of racism. Geraadpleegd op 16 februari 2023 via [Specific forms of racism - European Network Against Racism \(enar-eu.org\)](https://www.enar-eu.org/).

12 Felten, H., Does, S. & Buizer, D. (2021). *Stagediscriminatie voorkomen: hoe doe je dat?* Kennisplatform Inclusief Samenleven.

13 Cadat-Lampe, M., & Andriessen, L. (2020). *Aanpak institutioneel racisme in vele domeinen belangrijk*. Kennisplatform Inclusief Samenleven.

14 Cadat-Lampe, M., & Felten, H. (2021). *Naar een inclusieve werkvloer: Hoe doorbreken we institutioneel racisme en discriminatie?* In: Sociaal Bestek, 2021, editie 1.

2.2. Definitie stagediscriminatie

Conform eerder gestelde definitie van discriminatie definiëren wij stagediscriminatie als volgt: het anders behandelen, achterstellen of uitsluiten van studenten die tot een bepaalde groep behoren of daartoe gerekend worden bij het toekennen van een stageplaats óf gedurende de stageperiode. Hierbij maken wij nadrukkelijk het onderscheid tussen pre-entry stagediscriminatie en post-entry stagediscriminatie. Bij pre-entry stagediscriminatie worden studenten door werkgevers bijvoorbeeld afgewezen bij het solliciteren naar een stageplaats, en bij post-entry stagediscriminatie worden studenten gediscrimineerd op de werkvloer van de stageplek, door bijvoorbeeld andere taken te krijgen als andere studenten en/of discriminerende opmerkingen te ontvangen op de werkvloer.

Binnen dit rapport focussen wij ons op pre-entry stagediscriminatie, waarbij gekeken wordt naar discriminatie bij het solliciteren naar een stageplek. Tot slot kan stagediscriminatie (zowel pre- als post-entry) plaatsvinden op basis van de eerder gestelde verschillende gronden; godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, gender, handicap en seksuele gerichtheid. In dit onderzoek is gekozen te kijken naar verschil in kansen op drie persoonskenmerken:

- **Gender:** of mannelijke en vrouwelijke mbo-studenten evenveel kans hebben op een stageplek, ook in combinatie met migratieachtergrond.
- **Een migratieachtergrond:** gesignaleerd door de naam van de fictieve student.
- **Een islamitische vrijwilligersfunctie:** of fictieve studenten die een vrijwilligersfunctie hebben bij een islamitische organisatie (zoals bijvoorbeeld een moskee) evenveel kans hebben op een stageplek ten opzichte van fictieve studenten die een vrijwilligersfunctie hebben bij een niet-islamitische/ neutrale organisatie.

2.3. Hoe vaak komt stagediscriminatie voor?

Landelijke cijfers over de aard en omvang van stagediscriminatie ontbreken vooralsnog. In 2021 werd voor het eerst objectief pre-entry stagediscriminatie aangetoond binnen de gemeente Utrecht. Door middel van praktijktests kon objectief worden vastgesteld dat vrouwelijke studenten, studenten met een migratieachtergrond én islamitische studenten bij gelijke geschiktheid alsnog minder kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek¹⁵. De onderzoekers konden binnen dit Utrechtse onderzoek geen pre-entry stagediscriminatie constateren op basis van de gronden chronische aandoening en seksuele oriëntatie.

Uit eerder onderzoek werd ook duidelijk dat specifiek mbo-studenten met een migratieachtergrond discriminatie ervaren bij het zoeken naar een stageplaats en in iets mindere mate gedurende de stageperiode^{16 17}. Andere indicaties waren dat mbo-studenten met een migratieachtergrond langer naar een stage zochten én vaker moesten solliciteren voordat zij een stageplaats vonden dan mbo-studenten zonder migratieachtergrond^{18 19 20}. Onderzoekers van de Raad van Organisatie Adviesbureaus (ROA) probeerden deze verschillen te

15 Andriessen, I., Van Rooijen, M., Day, M., Van den Berg, A., Mienis, E. & Verweij, N. (2021). *Ongelijke kansen op de stagemarkt. Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

16 Klooster, E., Koçak, S. & Day, M. (2016a). *Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie? Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

17 Van Rooijen, M. & De Winter-Koçak, S. (2018). *Gelijke kansen op gelijke stages*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

18 Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven [SBB] (2015). *SBB Barometer Juni 2015*. SBB Zoetermeer.

19 Klooster, E., Koçak, S. & Day, M. (2016b). *Wat is er bekend over discriminatie van mbo-studenten bij toegang tot de stagemarkt?* Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

20 ROA (2018). *MBO stages en de migratieachtergrond van studenten*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).

verklaren door te corrigeren voor regio, leerweg, opleidingsniveau, opleidingssector, gender, leeftijd en gemiddeld eindexamencijfer en concludeerden dat deze kenmerken ontoereikend zijn en het verschil grotendeels te wijten is het feit dat een student een migratieachtergrond heeft¹⁹.

2.4. Oorzaken en context waarbinnen stagediscriminatie plaatsvindt

Mbo-studenten worden op verschillende manieren gekoppeld aan een werkbedrijf voor een stage. Het komt voor dat studenten gematched worden door de onderwijsinstellingen, maar in de meeste gevallen moeten mbo-studenten zelf op zoek naar een stageplaats door te solliciteren²¹. De onderzoekers Felten, Does en Buizer²² onderscheiden twee verschillende vormen van discriminatie bij het solliciteren naar een stageplaats, namelijk: 1. Discriminatie bij ontvangst van een sollicitatiebrief of e-mail en 2. Discriminatie bij het sollicitatiegesprek.

Uit het Utrechtse onderzoek naar stagediscriminatie, maar ook door praktijktests op de arbeidsmarkt^{23 24}, blijkt dat studenten met een migratieachtergrond bij gelijke geschiktheid minder vaak worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Ook wanneer studenten wél uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek, kan er sprake zijn van discriminatie.

21 Van Eijkern, I. & Prevoo, T. (Nog te verschijnen). Het proces van stagematching in het mbo. Een enquête onder stagecoördinatoren. Amsterdam: SEO.

22 Felten, H., Does, S. & Buizer, D. (2021). *Stagediscriminatie voorkomen: hoe doe je dat?* Kennisplatform Inclusief Samenleven.

23 Andriessen, I., van der Ent, B., van der Linden, M., Dekker, M. (2015) *Op afkomst afgewezen* Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

24 Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2020). Ethnic Discrimination in the Dutch Labor Market: Differences Between Ethnic Minority Groups and the Role of Personal Information About Job Applicants—Evidence from a Field Experiment. *Journal of International Migration and Integration*, 1-26.

Wanneer studenten door de onderwijsinstelling gematched worden aan een stageplaats, zijn er signalen van andere vormen van discriminatie. Te weten: 1. Onderwijsprofessionals krijgen discrimineren verzoeken van werkgevers en gaan daar al dan niet op in en 2. Onderwijsprofessionals matchen studenten op basis van eigen vooroordelen en stereotypen, waarbij onder andere een risico bestaat op een matching langs etnische lijnen^{18 16}. Vooralsnog zijn de volgende verklaringen bekend voor discriminatie bij de selectie van stagiairs. Deze verklaringen worden hieronder omschreven.

Het is geen rationele afweging

Volgens de theorie van statistische discriminatie worden selectiebeslissingen beschouwd als het resultaat van procedures om in een kort tijdsbestek te beslissen over welke kandidaat het meest geschikt is om de vacature op te vullen: het meest geschikt in de zin van de grootste productiviteit en het minste risico^{25 26}. Sollicitanten met een migratieachtergrond zouden volgens deze theorie geweerd worden, omdat men de inschatting maakt dat zij minder productief zouden zijn en daarmee onder andere ook een groter risico vormen²⁵.

Stereotypen en vooroordelen

Zowel het hebben van vooroordelen (gevoelens ten aanzien van een specifieke groep mensen en de leden daarvan) en stereotypen (opvatting dat bepaalde kenmerken worden toegeschreven aan mensen uit een bepaalde groep)

vergroten de kans op discriminatie bij het solliciteren naar een stageplaats^{27 28 29 30}. Werkgevers richten hun selectieprocedure vaak in zodat het hebben van een 'klik' met een sollicitant doorslaggevend is^{31 32}. Juist bij een 'klik' spelen vooroordelen en stereotypen een rol.

Voorkeur voor eigen groep

Naast negatieve vooroordelen over "de ander", spelen ook positieve vooroordelen over de 'eigen' groep een rol bij discriminatie op de stagemarkt. Discriminatie kan niet alleen voortkomen uit mensen uit een andere groep, maar uit favoritisme voor de eigen groep³³. Zo geven werknemers in een onderzoek van Nievers en Andriessen³⁴ aan dat de belangrijkste reden waarom zij kiezen voor een werkgever zonder migratieachtergrond is dat dat deze toch 'meer bekend' of 'meer eigen' zijn.

27 Dovidio, J. F., Brigham, J. C., Johnson, B. T., & Gaertner, S. L. (1996). Stereotyping, prejudice, and discrimination: Another look. *Stereotypes and stereotyping*, 276, 319.

28 Talaska, C., Fiske, S., & Chaiken, S. (2008). Legitimizing racial discrimination: Emotions, not beliefs, best predict discrimination in a meta-analysis. *Social justice research*, 21(3), 263-296.

29 Amodio, D. M., & Devine, P. G. (2006). Stereotyping and evaluation in implicit race bias: evidence for independent constructs and unique effects on behavior. *Journal of personality and social psychology*, 91(4), 652.

30 Cuddy, A., Fiske, S., & Glick, P. (2007). The BIAS map: Behaviors from intergroup affect and stereo-types. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(4), 631.

31 Broekroelofs, R., Felten, H., Cadat, M., & I. Razenberg. (2020). 'Je moet het gewoon gaan doen': Onderzoek naar de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie in het MKB. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

32 Broekroelofs, R., & Felten, H. (Nog te verschijnen) Vernieuwende methodes inzetten in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie: Hoe kijken HR-medewerkers en recruiters naar objectief werven en selecteren, priming en naming and faming? Utrecht: Movisie.

33 Brewer, M. B. (1999). The psychology of prejudice: Ingroup love and outgroup hate?. *Journal of social issues*, 55(3), 429-444.

34 =Nievers, E. & Andriessen, I. (2010), Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt (pp. 38-72). Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

25 Felten, H., Does, S., De Winter-Koçak, S., Asante, A., Andriessen, I., Donker, R. & Brock, A. (2021). Institutioneel racisme in Nederland. Literatuuronderzoek naar de aanwijzingen voor institutioneel racisme op de domeinen arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs en politie. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

26 Nievers, E. (2010). *Personeelsselecteurs over niet-westerse migranten en discriminatie op de arbeidsmarkt*. In E. Nievers & I. Andriessen (Red.), *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt* (pp. 38-72). Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Sociale normen

Wanneer mensen denken dat anderen uit hun omgeving (bijvoorbeeld binnen een bedrijf of organisatie) tegen discriminatie zijn, gedragen zij zich ook minder discriminerend, maar het werkt ook andersom³⁵. Mensen die loyaal zijn aan hun organisatie gaan bijvoorbeeld meer discrimineren bij de selectie van werknemers en stagiairs wanneer zij het idee hebben dat dit voor hen verwacht wordt³⁶.

Over discriminatie gedurende de stageperiode (post-entry) is vooralsnog weinig bekend over de oorzaken en verdere context.

2.5. Beleid en aanpak stagediscriminatie

Over de jaren heen zijn, op basis van onderzoek, meerdere oplossingsrichtingen aangedragen om pre-entry stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan. Zo schetsen Felten en collega's³⁷ drie verschillende mogelijkheden om stagediscriminatie te voorkomen, namelijk:

1. Studenten willekeurig koppelen aan werkgevers, het zogenoemde open hiring.
2. Studenten koppelen aan werkgevers op basis van leerwens of competenties
3. Werkgevers laten werken volgens een standaardformulier, het objectiveren van beoordelingscriteria.

35 Tankard, M. E., & Paluck, E. L. (2016). Norm perception as a vehicle for social change. *Social Issues and Policy Review*, 10(1), 181-211.

36 Petersen, L. E., & Dietz, J. (2008). Employment discrimination: Authority figures' demographic preferences and followers' affective organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1287-3000. <https://doi.org/10.1037/a001286>.

37 Felten, H., Does, S., De Winter-Koçak, S., Asante, A., Andriessen, I., Donker, R. & Brock, A. (2021). *Institutioneel racisme in Nederland. Literatuuronderzoek naar de aanwijzingen voor institutioneel racisme op de domeinen arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs en politie*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Aanvullend deden Klooster en collega's¹⁵ enkele aanbevelingen die meer gefocust zijn op de professionalisering van onderwijsprofessionals, te weten:

1. Discriminatie moet bespreekbaar gemaakt worden in BPV teams.
2. Onderwijsprofessionals moeten hun kennis over (het herkennen van) discriminatie verbeteren.
3. Onderwijsprofessionals moeten hun kennis over de mogelijkheden tot melden verbeteren.

Klooster en collega's¹⁵ benoemen tot slot dat het aan te bevelen is dat onderwijsinstellingen een visie opstellen waarin staat vastgelegd hoe onderwijsprofessionals en de instelling omgaat met discriminatie en hoe zij discriminatie proberen te voorkomen.

Vooralsnog is geen landelijk of regionaal anti-stagediscriminatiebeleid opgesteld. Op 14 februari 2023 is door het ministerie van OCW, het ministerie van SZW en een brede groep van jongerenorganisaties, mbo-scholen, bonden, docenten en werkgevers het zogenoemde 'stagepact'³⁸ ondertekend. Binnen dit pact spraken de ondertekenaars met elkaar af om te experimenteren met matching op basis van leerwens of competenties (aanbeveling 2 van Felten et al., 2021). Binnen het stagepact hebben alle betrokken partijen vastgelegd dat ze deze experimenten zullen monitoren en aanscherpen waar nodig.

2.6. Methoden: stagediscriminatie meten met praktijktests

In dit rapport presenteren we de resultaten van een onderzoek waarbij gebruik is gemaakt van praktijktests. Praktijktests is een onderzoeksmethode waarbij discriminatie wordt vastgesteld aan de hand van objectieve criteria. In deze paragraaf omschrijven we wat wordt verstaan onder praktijktests en wat de kanttekeningen zijn bij deze methode.

38 Stagepact MBO 2023-2027 | Publicatie | Rijksoverheid.nl

2.6.1. Praktijktests

Bij praktijktests is het doel om selectieprocessen te meten die in de praktijk plaatsvinden. Praktijktests zijn een experimentele methode waarbij wordt nagegaan of en in welke mate twee of meerdere quasi-identieke kandidaten ongelijk worden behandeld. Wanneer deze testen enkel schriftelijk worden uitgevoerd, zonder persoonlijk contact tussen de tester en geteste, worden dit correspondentietesten genoemd. Bij persoonlijk contact spreekt men over situatietesten. Binnen dit onderzoek is gebruik gemaakt van correspondentietesten, omdat deze aanpak goed aansluit bij de dagelijkse praktijk van het solliciteren naar stageplekken van mbo-studenten. Hoewel altijd aangeraden wordt om werkgevers te bellen, kiezen mbo-studenten er vaak voor om enkel via de mail te solliciteren op een vacature. Bij correspondentietesten wordt door middel van fictieve quasi-identieke profielen gereageerd op openstaande stagevacatures. De profielen verschillen alleen van elkaar op een te onderzoeken variabele, zoals migratieachtergrond of gender. Wanneer een groot aantal testen wordt uitgevoerd, kan objectief worden vastgesteld of sprake is van een systematisch patroon van (on)gelijke behandeling tussen verschillende quasi-identieke profielen en dus of de gekozen variabele invloed heeft op de kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. Het vaststellen van discriminatie op het niveau van een individueel (stage)bedrijf is ingewikkelder. Dit ligt ingewikkelder omdat ook sprake kan zijn van toeval en onbedoelde ongelijke behandeling door een werkgever. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer toevallig een reactie van een van de testprofielen in de spam-box van het (stage)bedrijf terecht is gekomen en de reactie van het controleprofiel niet. Daarom wordt bij correspondentietesten altijd naar de gemiddelde kans gekeken per profiel.

2.6.2. Kanttekeningen en ethische overwegingen bij praktijktests

Praktijktests zijn bij uitstek geschikt om te meten of er sprake is van discriminatie. Bij het gebruik van deze methode zijn verschillende kanttekeningen te plaatsen. Ook is het belangrijk om bewust te zijn van verschillende ethische overwegingen die bij deze methodiek komt kijken. De kanttekeningen en de ethische overwegingen worden hieronder verder toegelicht.

Het gebruiken van de methode praktijktests kent verschillende kanttekeningen binnen de context van solliciteren op stagevacatures. Een van deze kanttekeningen is dat binnen dit onderzoek de methode is gebruikt om (on)gelijke behandeling in uitnodiging voor een sollicitatiegesprek voor een stageplek te meten. Echter weten we dat het proces van selectie van een stagebedrijf vaak verschillende stappen doorloopt, zoals ook daadwerkelijk op sollicitatiegesprek komen. Dus in latere processen, buiten het solliciteren via de mail, kan ook veel ruimte zijn voor een werkgever om te selecteren op basis van (persoons)kenmerken. Deze latere processen worden niet meegenomen in huidig onderzoek. Een andere kanttekening bij de praktijktests methode is dat middels deze test niet opgehaald kan worden waarom iemand de voorkeur geeft voor het ene profiel ten opzichte van het andere profiel. Er is dus niet te achterhalen waarom iemand ongelijk behandelt.

Het gebruik van praktijktests kent verschillende ethische overwegingen waarvan het belangrijk is dat deze goed in acht worden genomen om dit type onderzoek op een zo zorgvuldig mogelijke manier uit te kunnen voeren voor de betrokkenen. Bij praktijktests is het doel om te meten hoe selectieprocessen plaatsvinden in de praktijk. Het is bekend dat mensen vaak hun gedrag veranderen wanneer zij geobserveerd worden, zeker met betrekking tot een normatief beladen concept als discriminatie. Daarom is het belangrijk dat de mensen in deze onderzochte praktijk niet op de hoogte zijn dat zij onderwerp van het onderzoek zijn. Echter is het in de wetenschap vaak de norm dat mensen die betrokken zijn bij een onderzoek hierover worden geïnformeerd, zodat zij op

vrijwillige basis verklaren deel te nemen aan het onderzoek (informed consent). Er zijn enkele voorwaarden waardoor binnen wetenschappelijk onderzoek niet aan deze norm voldaan hoeft te worden en het onderzoek alsnog rechtmatig kan plaatsvinden. Ten eerste hoeft geen gebruik te worden gemaakt van informed consent als de bekendmaking van het onderzoek de validiteit kan aantasten. Aan deze voorwaarde wordt in huidige onderzoek voldaan omdat het aannemelijk is dat bedrijven extra alert zouden zijn en waar mogelijk hun gedrag hierop aanpassen mochten zij weten dat binnen hun selectieprocedure wordt meegekeken. Ten tweede moet de methode bij uitstek geschikt zijn om de onderzoeksvragen te beantwoorden. Praktijktests is bij uitstek de beste methode om feitelijke discriminatie te meten. Andere methoden laten te veel ruimte voor mogelijk andere oorzaken van eventueel gevonden verschillen tussen studenten. Een derde voorwaarde is dat de onderzoeker geen uitspraken ontlokt bij betrokkenen en dat een onderzoeker niet aanzet tot handelingen die zij zonder de aanwezigheid van de onderzoeker zouden nalaten. Bij praktijktests gaat het om het observeren van bestaande praktijken bij het zoeken van een stageplek. Er is dus geen sprake van het uitlokken van discriminatoire handelingen, maar van het constateren (via observaties) daarvan³⁹.

We zijn ons erg bewust van de ethische overwegingen die bij praktijktests een rol spelen. Daarom zullen in dit onderzoek de volgende punten in acht worden genomen.

- De resultaten van de praktijktests worden op geaggregeerd niveau gepubliceerd. Op geen enkele manier zijn resultaten herleidbaar tot individuele (stage)bedrijven.
- De verkregen gegevens worden vertrouwelijk behandeld en zijn uitsluitend beschikbaar voor dit onderzoek.

De kosten en hinder voor de (stage)bedrijven werden in dit onderzoek zoveel mogelijk beperkt. Bij een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek werd dit zo snel mogelijk afgezegd, met de mededeling dat de student al een andere stage heeft gevonden.

39 Bovenkerk, F. (1992). *Testing discrimination in natural experiments. A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of „race“ and ethnic origin*. International Labor Organisation.

3 Onderzoeksopzet

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe de praktijktests zijn uitgevoerd om stage-discriminatie objectief vast te stellen. We beschrijven hoe de testen zijn uitgevoerd en uitgezet, welke keuzes hierbij zijn gemaakt, en tot slot welke analyses zijn uitgevoerd.

3.1. Uitvoering praktijktests

Voor het testen van objectieve discriminatie middels praktijktests voeren we een zogenaamde correspondentietesten uit met drie quasi-identieke profielen. Een praktijktest is een experimentele methode om te onderzoeken of quasi-identieke kandidaten ongelijk behandeld worden. In het huidige onderzoek worden drie profielen met elkaar vergeleken die alleen van elkaar verschillen op de te onderzoeken variabele, namelijk de etnische achtergrond. Op verschillende momenten hebben we met deze drie verschillende profielen gesolliciteerd op vacatures voor verschillende BOL-stageplekken in Rotterdam.

3.1.1. Testrondes en periode van uitvoering

In de periode van mei 2022 tot december 2022 vonden vijf rondes met correspondentietesten plaats voor de profielen (tabel 3.1). Om voldoende nieuwe advertenties beschikbaar te hebben is ervoor gekozen om in meerdere rondes te testen, met minimaal een maand er tussen. Gezien de zomerperiode zat er tussen de eerste en tweede ronde ruim drie maanden. Per ronde werd op drie aaneensluitende testdagen voor alle drie de profielen een cv en een motivatiebrief verstuurd naar exact dezelfde vacatures voor stageplekken die op dat moment uitstonden. De vacatures werden per profiel verdeeld over

de verschillende testdagen, zodat op een testdag niet vanuit verschillende profielen een sollicitatie werd verstuurd. In de eerste vier rondes werden drie verschillende profielen getest, namelijk (Afro-)Caribisch klinkende namen (AC-NL), Marokkaans klinkende namen (MA-NL) of Nederlands klinkende namen (NL). De eerste en tweede ronde, respectievelijk in de maanden mei en september, waren de rondes waar de mannelijke studenten werden getest. In de derde en vierde ronde, respectievelijk in de maanden oktober en november, werden de vrouwelijke studenten getest. In de vijfde ronde was het doel om te kijken of ervaring met vrijwilligerswerk bij een islamitische organisatie invloed had op de kans op een stageplek, daarom zijn in deze ronde andere profielen getest dan in de eerste vier ronde. De drie profielen in ronde vijf waren; Nederlands klinkende namen zonder islamitische werkervaring (NL-ZIW), Marokkaans klinkende namen zonder Islamitische werkervaring (MA-ZIW), en Marokkaans klinkende namen met Islamitische werkervaring (MA-MIW). Deze vijfde ronde vond plaats in december en hierin werden mannen en vrouwen tegelijk getest.

Tabel 3.1. Overzicht van profielen, gender, aantal vacature en het moment per testronde

Ronde	Testweek	Gender	Profielen	Aantal vacatures
1	Week 21 (23, 24, 25 mei)	Mannen	AC-NL, MA-NL, NL	72
2	Week 36 (5, 6, 7 sep)	Mannen	AC-NL, MA-NL, NL	69
3	Week 40 (3, 4, 5, okt)	Vrouwen	AC-NL, MA-NL, NL	70
4	Week 44 (31 okt, 1, 2 nov)	Vrouwen	AC-NL, MA-NL, NL	84
5	Week 48 (28, 29, 30 nov)	Mannen en vrouwen	MA-MIW, MA-ZIW, NL-ZIW	105

3.2. Profielen, cv's en motivatiebrieven

Om de methode van praktijktests goed uit te voeren is het belangrijk dat de gekoppelde studenten alleen verschillen op een van tevoren bepaald persoonskenmerk. Het is daarom belangrijk dat de fictieve studenten in dit onderzoek vergelijkbare cv's en motivatiebrieven hebben (zie bijlage 1 en 2 voor een voorbeeld van zo'n cv en motivatiebrief). Voor elke ronde en voor elke testdag in die ronde is voor de drie fictieve studenten een format ontwikkeld van het cv en de motivatiebrief, met unieke namen. De uitstraling van de cv's en motivatiebrieven was vergelijkbaar. De verschillende cv's en motivatiebrieven zijn voorgelegd aan verschillende professionals⁴⁰ om na te gaan of het inderdaad vergelijkbare, realistische en aantrekkelijke cv's en brieven zijn. Daaruit bleek dat cv's en motivatiebrieven vergelijkbaar waren, professionals konden moeilijk aanwijzen welke ze het mooiste vonden en hadden geen voorkeur voor een bepaalde uitstraling. Voor de drie profielen van de eerste vier rondes is per ronde een veelvoorkomende (Afro-)Caribisch, Marokkaans of Nederlands klinkende naam gekozen die typisch voor jongens of meisjesnaam was en voor de lezer van de cv's en motivatiebrieven makkelijk te associëren was (tabel 3.2). En voor ronde vijf zijn nieuwe combinaties van deze voor en achternamen gemaakt met Marokkaans of Nederlands klinkende namen voor jongens en meisjes.

Tabel 3.2. Namen per ronde en profiel

Ronde	Gender	Naam AC-NL	Naam MA-NL	Naam NL
1	Mannen	Clinton Werleman	Soufian Haryouli	Bram Bosman
2	Mannen	Churandy Arends	Ahmed Talhaoui	Thomas Meijer
3	Vrouwen	Chayandra Martina	Farah Kaddouri	Emma van den Berg
4	Vrouwen	Maricella Maduro	Mariam Bennani	Lotte de Boer

Ronde	Gender	Naam MA-MIW	Naam MA-ZIW	Naam NL-ZIW
5	Mannen	Soufian Kaddouri	Ahmed Haryouli	Bram de Boer
5	Vrouwen	Mariam Talhaoui	Farah Bennani	Lotte Bosman

Voor de eerste vier rondes werd per testdag een vergelijkbare invulling van de bijbaan, taken, periode en hobby's bedacht, zodat deze verschilden per ronde en testdag. Dit werd gedaan zodat de drie profielen niet met exact hetzelfde cv en motivatiebrief solliciteerde bij dezelfde organisatie, maar per testdag wel dezelfde invulling hadden (zie voorbeeld in tabel 3.3).

Tabel 3.3. Voorbeeld verdeling sollicitaties en invulling cv per profiel per testdag

Ronde	Testdag	Profiel	Organisatie (sector)	Bijbaan	Hobby
1	1	AC-NL	A (ICT)	Vakkenvuller AH	Basketbal, tv kijken, lezen
1	1	MA-NL	B (Zorg & welzijn)	Vakkenvuller AH	Basketbal, tv kijken, lezen
1	1	NL	C (Bouw & Infra)	Vakkenvuller AH	Basketbal, tv kijken, lezen
1	2	AC-NL	B (Zorg & welzijn)	Kassamedewerker Gamma	Volleybal, lezen, gamen
1	2	MA-NL	C (Bouw & Infra)	Kassamedewerker Gamma	Volleybal, lezen, gamen
1	2	NL	A (ICT)	Kassamedewerker Gamma	Volleybal, lezen, gamen
1	3	AC-NL	C (Bouw & Infra)	Verkoopmedewerker Snipes	Voetbal, koken, muziek
1	3	MA-NL	A (ICT)	Verkoopmedewerker Snipes	Voetbal, koken, muziek
1	3	NL	B (Zorg & welzijn)	Verkoopmedewerker Snipes	Voetbal, koken, muziek

40 Collega's van het Verwey-Jonker Instituut en een loopbaanadviseur van een MBO instelling.

In ronde vijf was, naast de namen, ook een verschil tussen de profielen in het hebben van ervaring met vrijwilligerswerk bij religieus neutrale organisaties (buurthuis of verpleeghuis) of een islamitische organisatie (moskee). Daarnaast zijn in ronde 5 zowel mannelijke als vrouwelijke profielen gebruikt. Bij de helft van de vacatures is met een mannelijk profiel gesolliciteerd, en bij de andere helft met een vrouwelijk profiel. In tabel 3.4 staan de gebruikte teksten in de cv's van de drie profielen van het vrijwilligerswerk, waarbij de tekst voor jongens en meisjes van hetzelfde profiel gelijk zijn.

Voor elk profiel binnen elke testdag is tevens een begeleidende tekst gemaakt, welke werd meegestuurd bij het solliciteren op een vacature. In deze begeleidende tekst staat omschreven dat de desbetreffende student solliciteert op de stageplaats zoals vernomen op de website van stagemarkt.nl. De cv en de motivatiebrief zijn aan deze mail vervolgens toegevoegd. De begeleidende teksten waren steeds verschillend geschreven, maar omvatten allemaal dezelfde inhoud zodat ook deze vergelijkbaar en realistisch zijn voor de lezer.

Tabel 3.4. Vrijwilligerswerk per profiel

	MA-MIW (jongens en meisjes)	MA-ZIW (jongens en meisjes)	NL-ZIW (jongens en meisjes)
Vrijwilligerswerk	Koranlesbegeleiding bij de Moskee	Huiswerkbegeleiding in buurthuis	Wandelmaatje bij verpleeghuis
Taken	Ik help wekelijks bij het geven van Koranlessen aan kinderen tussen de leeftijd van 8 en 14 jaar oud. Door bijvoorbeeld samen de Koran te lezen en erover te praten.	Ik geef taalbijles aan basisschoolkinderen in het buurthuis bij mij in de buurt. Dit doe ik 1x per week in de avonden.	Ik ben wandelmaatje van een eenzame ouder die woonachtig is in een verpleeghuis. Eén keer in de week maken we samen een wandeling door de buurt.

3.2.1. Contactgegevens op cv

Op de cv's van elke fictieve student stond een bestaand mailadres en telefoonnummer. Voor elke naam werd via verschillende providers een mailadres aangemaakt waarmee de sollicitaties werden verstuurd en reacties op werden ontvangen. Daarnaast kreeg elke fictieve student een prepaid telefoon met automatische voicemail, zodat hiernaartoe gebeld kon worden. De telefoons stonden altijd aan, maar werden niet opgenomen. Ook de namen en postcode op het cv waren van bestaande adressen (het huisnummer niet), zodat het profiel geloofwaardig was. De adressen bevonden zich allemaal in Rotterdam. De adressen zijn via Google Maps gevonden, waarbij erop is gelet dat het om soortelijke woningen ging.

3.3. Selectie van stagevacatures

De praktijktesten zijn uitgevoerd via de website stagemarkt.nl. Dit is een website waar stagebedrijven hun vacante stageplekken plaatsen waarop studenten vervolgens op kunnen reageren. Alle stagebedrijven die op deze website staan zijn erkende leerbedrijven. Uit eerder onderzoek met correspondentietesten in Utrecht bleek dit stageplatform een geschikt platform te zijn om onze testen uit te voeren. Aan het begin van iedere testronde werden alle beschikbare advertenties gedownload die in Rotterdam op stagemarkt.nl in de desbetreffende maand werden aangeboden. Het ging hierbij om BOL stageplaatsen op mbo3 en mbo4 niveau, zowel voor vierjarige, driejarige als tweejarige⁴¹ opleidingen. In de advertenties maakten we geen onderscheid naar sector; de stageplekken werden bekeken voor de 16 sectoren (zie tabel 3.5). In tabel 3.5 is daarnaast de verdeling van mannelijke en vrouwelijke studenten te zien⁴², en op basis daarvan een indeling naar mannelijke, vrouwelijke en

⁴¹ Waarbij tweejarige opleidingen pas zijn meegenomen vanaf de tweede ronde.

⁴² Cijfers zijn gebaseerd op studiejaar 2021-2022 en afkomstig van CBS data in statline <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85353NED/table?ts=1673878462819>

neutrale sector. Om de benodigde informatie uit de website van stagemarkt.nl te kunnen extraheren en opslaan gebruikten we een webscraping tool, waarna de informatie vervolgens werd getransformeerd naar een Excel overzicht. Organisaties die zich niet in Rotterdam bevonden werden verwijderd uit het overzicht. Ook organisaties die al in een eerdere ronde waren benaderd werden verwijderd⁴³ om hierin geen afhankelijkheid te hebben, maar ook om deze organisaties niet dubbel te belasten.

Tabel 3.5. Verhouding mannelijke en vrouwelijke studenten per sector

Categorie mbo opleiding	Mannen	Vrouwen	Indeling (mannelijk, vrouwelijk, neutraal)
Afbouw, hout en onderhoud	7750 (87%)	1180 (13%)	Mannelijk
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	3310 (43%)	4430 (57%)	Neutraal
Bouw en infra	14700 (95%)	820 (5%)	Mannelijk
Economie en administratie	26540 (53%)	23340 (47%)	Neutraal
Handel, mode en ondernemerschap	16130 (51%)	15290 (49%)	Neutraal
Horeca, facility en kok/bakkerij	12230 (54%)	10470 (46%)	Neutraal
ICT	22950 (95%)	1120 (5%)	Mannelijk
Media en vormgeving	10740 (46%)	12820 (54%)	Neutraal
Mobilititeit en voertuigen	16450 (97%)	490 (3%)	Mannelijk
Techniek en procesindustrie	40060 (97%)	1300 (3%)	Mannelijk
Toerisme en recreatie	1290 (20%)	5100 (80%)	Vrouwelijk

43 Bij ronde 2 is dit achteraf gecorrigeerd.

Transport, scheepvaart en logistiek	14410 (76%)	4440 (24%)	Mannelijk
Uiterlijke verzorging	1320 (10%)	12570 (90%)	Vrouwelijk
Veiligheid & sport	23150 (71%)	9430 (29%)	Mannelijk
Voedsel, natuur en leefomgeving	11970 (50%)	11900 (50%)	Neutraal
Zorg en welzijn	28350 (19%)	124880 (81%)	Vrouwelijk

3.3.1. Het matchen van de CV's met de vacature

Gezien de verschillende vacatures, profielen en testdagen, werd voor elke sollicitatie de juiste samenstelling van het cv inclusief motivatiebrief gematched aan de vereiste van de vacature. Hiervoor kreeg elke vacature een code toegewezen waaruit duidelijk werd om welke sector het ging en welke opleidingseisen er waren. Vervolgens werd bij het uitsturen van de sollicitatie de juiste opleiding en eerdere stageplek in het cv gezet passend voor die vacature.

3.4. Verwerking van de reacties

Reacties op de sollicitaties konden per mail of per telefoon binnenkomen, zodat we gemiste oproepen, voicemailberichten, Sms'jes en WhatsApp berichten⁴⁴ konden coderen. Gedurende drie weken na de derde testdag werden de binnengekomen reacties bijgehouden. Telefoons stonden deze drie weken altijd aan, maar namen we nooit op. Vragen in mails hebben we ook niet beantwoord. Bedrijven die een uitnodiging voor gesprek hadden gestuurd hebben uiteindelijk een afmelding gekregen via mail. Bedrijven die interesse hadden getoond hebben na twee weken een mail of sms gekregen dat er geen interesse meer was in de vacature wegens het vinden van een andere stageplek.

44 Vanaf ronde 2 werden smartphones ingezet, waardoor vanaf ronde 2 ook WhatsApp berichten konden worden meegenomen.

De reacties die per mail en via de telefoon binnen kwamen, zijn gecodeerd aan de hand van tien codes (tabel 3.6). Als meerdere reacties voor hetzelfde profiel op dezelfde sollicitatie binnen kwamen, zijn al deze reacties eerst afzonderlijk gecodeerd. Iemand kon bijvoorbeeld eerst een gemiste oproep hebben (code 4), en daarna een mail krijgen met een verzoek om contact op te nemen (code 7). Code 3 (anders, onduidelijk) bestond bijvoorbeeld uit een mail met de tekst "Beste Achmed, Wij hebben tijd voor je vrij gemaakt voor een gesprek. Ik begrijp niet dat je niet komt opdagen of iets van je hebt laten horen. Ik informeer hierbij ook jouw school". Uiteindelijk bleek dat degene die code 3 hadden ontvangen ook altijd een andere (latere) reactie hadden gekregen met een andere code en dus ergens anders ondergebracht konden worden. Voor de analyse kijken we naar positieve reacties en uitnodigingen. Onder positieve reacties rekenen we de codes 5, 6, 7, 8 en 9. Als iemand bij minimaal een van de gecodeerde reacties deze code heeft gekregen, krijgt diegene een 'ja' voor positieve reactie, en anders een 'nee'. Voor uitnodigingen kijken we naar codes 6 en 7. Ook hierbij geldt dat als iemand bij minimaal een van de gecodeerde reacties de code 6 of 7 heeft gekregen, diegene een 'ja' krijgt voor uitnodiging en anders een 'nee'.

Bij het verwerken van de gemiste oproepen was het niet altijd mogelijk de gemiste oproep aan een stagebedrijf te koppelen. De stagebedrijven van gemiste oproepen die wij wel konden koppelen, stuurden vrijwel altijd een mail na. Op slechts een verstuurd sollicitatiebrief ontvingen wij enkel een gemiste oproep. Daarom is ervoor gekozen om geen verdere analyses op basis van gemiste oproepen uit te voeren.

Tabel 3.6. Uitleg van de verschillende reacties op de sollicitatie

Codes	Label
1	Afwijzing
2	Afwijzing maar wel in bestand voor volgende keer
3	Anders / niet duidelijk / twijfel
4	Gemiste oproep
5	Interesse maar verzoek om later contact te hebben
6	Uitnodiging: een uitnodiging om op een bepaalde dag en tijdstip op gesprek te komen
7	Verzoek om contact op te nemen om een afspraak in te plannen
8	Verzoek om contact op te nemen, maar onduidelijk of het om een uitnodiging gaat
9	Verzoek om meer informatie
10	Geen reactie

3.5. Analyses van de reacties

Om te bepalen of stagediscriminatie aan de orde is, is gebruik gemaakt van logistische multipele regressieanalyses. Deze analysevorm is gekozen omdat de data die we analyseren een geneste structuur kent: er zijn steeds drie sollicitaties op dezelfde vacature gedaan. Er bestaat dus een zekere afhankelijkheid tussen die observaties. Om daarmee rekening te houden is een multi-levelanalyse de meest geschikte methode. De afhankelijke variabele in deze analyse is steeds de callback: of een student een positieve reactie of een uitnodiging kreeg. We kijken per stageadvertentie of er verschillen zijn in uitnodigingskansen (uitgedrukt in percentages) tussen de test- en controleprofielen; hoeveel procent per profiel wordt uitgenodigd of krijgt een positieve reactie op de sollicitatie. Ook kijken we naar het verschil in gender tussen de test- en controleprofielen.

Om te kijken of sprake is van discriminatie worden de verschillende profielen/groepen vergeleken. Hierbij wordt steeds vermeld of een verschil (statistisch) significant is. We hanteren hierbij een maximale toevalkans van 5%. Dit betekent dat wanneer de kans dat we toevallig een bepaald verschil vinden kleiner is dan 5%, we spreken van een daadwerkelijk verschil. Wanneer de toevalkans groter is dan 5% spreken we niet van een verschil. Deze toevalkans is mede afhankelijk van het aantal waarnemingen (power), dit betekent dat wanneer we verschillen bespreken over een groot aantal waarnemingen, we sneller significantie bereiken dan wanneer we verschillen bespreken tussen een kleiner aantal waarnemingen. Als je dezelfde analyse uitvoert bij een sample met 1000 mensen of bij een sample met 10 mensen, kan het zijn dat de percentages bij de drie profielen hetzelfde zijn in de grote sample als de kleine sample, maar dat het verschil tussen de profielen alleen significant is in de grote sample. We zeggen dan dat in de grote sample sprake is van significante discriminatie, terwijl voor de kleine sample moeten zeggen dat er geen sprake is van discriminatie en dus ook geen verschil in uitnodigingskansen, terwijl alle getallen op alle niveaus gelijk zijn. Dit wordt dan alleen veroorzaakt door het aantal waarnemingen. Er moeten genoeg waarnemingen zijn om bepaalde verschillen een significante betekenis te geven

Om te bepalen hoeveel waarnemingen we nodig hebben voor een logistische regressieanalyse, voerden wij een a priori power analyse uit. Voor een power van .8, het wenselijke power niveau, hebben we 788 waarnemingen nodig om een gemiddeld effect te vinden. Voor deelvraag 1 gebruiken we alle waarnemingen verzameld in ronde 1 t/m 4. Daar hebben we een sample van 885, en dus meer dan de nodige 788 waarnemingen. Echter, aangezien de poweranalyse is uitgevoerd op basis van een gemiddeld geschat effect, zijn kleinere effecten mogelijk niet detecteerbaar. Het kan dus zijn dat eigenlijk wel een klein effect van discriminatie bestaat, maar wij die niet kunnen aantonen. Deelvragen 2 en 3 beantwoorden wij op basis van ronde 5. Omdat de sample daar veel kleiner is dan 788, bestaat de kans dat we geen effect vinden (geen discriminatie), terwijl dit effect werkelijk wel aanwezig is.

4 Uitkomsten

In dit hoofdstuk beschrijven we de uitkomsten van de uitgevoerde praktijktests. We beginnen het hoofdstuk met de beschrijvende resultaten (paragraaf 4.1). Vervolgens worden de resultaten per deelvraag besproken in de paragrafen 4.2 tot en met 4.4.

4.1. Beschrijvende resultaten

In 5 rondes werden 1200 sollicitaties verstuurd naar 400 vacatures. Deze vacatures kunnen verdeeld worden over de 16 mbo-sectoren. In tabel 4.1 staat de verdeling van de vacatures per sector, waarbij te zien is dat de meeste vacatures gevonden zijn die respectievelijk behoren tot de sectoren: Economie en administratie; zorg en welzijn; en media en vormgeving. In tabel 4.2 staat de manier van reageren (mail, voicemail, gemiste oproep of WhatsApp/ sms bericht) uitgesplitst per profiel en gender. De meeste reacties kwamen per mail binnen.

Tabel 4.1. Aantal vacatures per sector, uitgesplitst per ronde

Categorie mbo opleiding (M=mannelijk, V=vrouwelijk, N=neutraal)	Totaal (ronde 1 t/m 5)	Ronde 1 (mannen)	Ronde 2 (mannen)	Ronde 3 (vrouwen)	Ronde 4 (vrouwen)	Ronde 5 (beide)
Afbouw, hout en onderhoud (M)	5	0	0	1	1	3
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek (N)	6	2	1	1	1	1
Bouw en infra (M)	3	0	1	2	0	0

Economie en administratie (N)	103	16	19	20	23	25
Handel, mode en ondernemerschap (N)	38	6	6	5	7	14
Horeca, facility en kok/bakkerij (N)	29	6	4	9	4	6
ICT (M)	16	4	2	0	3	7
Media en vormgeving (N)	59	14	6	7	13	19
Mobiliteit en voertuigen (M)	4	0	1	2	1	0
Techniek en procesindustrie (M)	11	2	3	1	1	4
Toerisme en recreatie (V)	8	0	1	2	3	2
Transport, scheepvaart en logistiek (M)	10	3	0	3	2	2
Uiterlijke verzorging (V)	13	3	3	3	2	2
Veiligheid & sport (M)	14	2	5	3	2	2
Voedsel, natuur en leefomgeving (N)	5	0	0	3	0	2
Zorg en welzijn (V)	63	13	14	5	18	13
Cross-over ⁴⁵	13	1	3	3	3	3
Totaal vacatures mannelijke sector	63	11	12	12	10	18
Totaal vacatures vrouwelijke sector	84	16	18	10	23	17
Totaal vacatures neutrale sector	240	44	36	45	48	67
Totaal	400	72	69	70	84	105

45 Deze bedrijven staan op stagemarkt als cross-over omdat ze niet specifiek bij een sector passen.

Tabel 4.2 Overzicht manier van reageren (alle reacties)

Ronde	Sekse	Etniciteit	Email	Voicemail	Gemiste oproep	WhatsApp / SMS
1-2	Man	Nederlands	103 (60%)	15 (9%)	48 (28%)	5 (3%)
		(Afro-)Caribisch Nederlands	96 (65%)	7 (5%)	40 (27%)	5 (3%)
		Marokkaans Nederlands	92 (57%)	13 (8%)	53 (33%)	3 (2%)
3-4	Vrouw	Nederlands	121 (66%)	19 (10%)	31 (17%)	11 (6%)
		(Afro-)Caribisch Nederlands	111 (71%)	16 (10%)	23 (15%)	6 (4%)
		Marokkaans Nederlands	127 (73%)	15 (9%)	28 (16%)	3 (2%)
5	Man	Nederlands neutraal	40 (73%)	4 (7%)	7 (13%)	4 (7%)
		Marokkaans neutraal	39 (87%)	2 (4%)	3 (7%)	1 (2%)
		Marokkaans islamitische werkervaring	34 (67%)	5 (10%)	7 (14%)	5 (10%)
5	Vrouw	Nederlands neutraal	49 (75%)	1 (2%)	13 (20%)	2 (2%)
		Marokkaans neutraal	41 (76%)	1 (2%)	11 (20%)	1 (2%)
		Marokkaans islamitische werkervaring	37 (74%)	2 (4%)	10 (20%)	1 (2%)
1-5	Man/ Vrouw	Totaal	890 (68%)	100 (8%)	274 (21%)	47 (4%)

4.1.1. Ronde 1 tot en met 4

In de eerste vier rondes werd gesolliciteerd met drie verschillende profielen, namelijk met (Afro-)Caribisch, Marokkaans of Nederlands klinkende namen. In totaal zijn in deze vier rondes samen **885** testen uitgevoerd bij 295 unieke⁴⁶ bedrijven. De testen zijn gelijkmatig verdeeld over de drie fictieve profielen. Voor de mannelijke profielen zijn elk 142 testen uitgevoerd en voor de vrouwelijke profielen elk 154 testen. In totaal ontvingen wij op 536 van de 885 sollicitaties een reactie. Van deze reacties waren er 462 positief tegenover 74 negatieve reacties. Op 348 sollicitaties ontvingen wij geen reactie. Voor de analyse scharen wij sollicitaties waarop geen reacties zijn ontvangen onder de negatieve reacties. Van de 462 positieve reacties waren 237 een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek. In tabel 4.3 zijn de reacties uitgesplitst per profiel.

Naast het type reactie hebben we ook gekeken naar het aantal dagen dat het duurt voordat een reactie binnenkomt. Gemiddeld kregen alle drie de fictieve studenten 2 dagen na het versturen van de sollicitatie een reactie. Dit bevestigt dat sprake is van een krappe arbeidsmarkt, gezien de snelle reactie op de sollicitaties.

⁴⁶ 17 bedrijven zijn dubbel getest en gevonden in de analysefase, een daarvan is driedubbel getest. Middels randomisatie zijn deze willekeurig eenmalig meegenomen in de analyse.

Tabel 4.3. Beschrijvende statistieken (ronde 1 t/m 4)

Ronde	Sekse	Etniciteit	Positieve reactie	Uitnodiging	Geen reactie
1	Man	Nederlands	35 (48,6%)	14 (19,4%)	32 (44,4%)
		(Afro-)Caribisch Nederlands	31 (43,1%)	15 (20,8%)	35 (48,6%)
		Marokkaans Nederlands	32 (44,4%)	15 (20,8%)	33 (45,8%)
2	Man	Nederlands	39 (56,5%)	22 (31,9%)	24 (34,8%)
		(Afro-)Caribisch Nederlands	34 (49,3%)	22 (31,9%)	29 (42%)
		Marokkaans Nederlands	33 (47,8%)	17 (24,6%)	30 (43,5%)
3	Vrouw	Nederlands	40 (57,1%)	24 (34,3%)	24 (34,3%)
		(Afro-)Caribisch Nederlands	38 (54,3%)	20 (28,6%)	28 (40%)
		Marokkaans Nederlands	37 (52,9%)	22 (31,4%)	29 (41,4%)
4	Vrouw	Nederlands	50 (59,5%)	25 (29,8%)	26 (31%)
		(Afro-)Caribisch Nederlands	43 (51,2%)	19 (22,6%)	33 (39,3%)
		Marokkaans Nederlands	51 (60,7%)	22 (26,2%)	26 (31%)
1-4	Man/ Vrouw	Totaal (%)	462 (52,3%)	237 (26,8%)	349 (39,4%)

4.1.2. Ronde 5

In de vijfde ronde gebruikten we zes profielen. De eerste twee profielen waren mannelijke en vrouwelijke profielen met Nederlands klinkende namen en neutrale vrijwilligerswerkervaring zoals huiswerkbegeleiding bij een buurthuis. Het derde en vierde profiel bestond uit mannelijke en vrouwelijke profielen met Marokkaans klinkende namen en neutrale vrijwilligerswerkervaring. Profielen vijf en zes waren mannelijk en vrouwelijk met Marokkaans klinkende namen en islamitische vrijwilligerswerkervaring zoals het geven van koranlessen in een moskee.

Voor de mannelijke profielen zijn elk 54 testen uitgevoerd en voor de vrouwelijke profielen elk 51 testen. In totaal ontvingen wij op 181 van de 315 sollicitaties een reactie. Van deze reacties waren er 131 positief tegenover 50 negatief. Op 134 sollicitaties ontvingen wij geen reactie. Van de 131 positieve reacties waren er 60 uitnodigingen voor sollicitatiegesprekken. In tabel 4.4 zijn de reacties uitgesplitst per profiel.

Tot slot hebben we gekeken naar het aantal dagen dat het duurt voordat een reactie binnenkomt. Gemiddeld kregen alle drie de fictieve studenten 2 dagen na het versturen van de sollicitatie een reactie. Als we kijken naar mannen en vrouwen, zien we dat vrouwen (gemiddeld 1,5 dag) sneller een reactie ontvangen dan mannen (gemiddeld 3 dagen).

Tabel 4.4. Beschrijvende statistieken (ronde 5)

	Etniciteit	Positieve reactie	Uitnodiging
Man	Nederlands	21 (38,9%)	10 (18,5%)
	Neutraal		
	Marokkaans	19 (35,2%)	8 (14,8%)
Vrouw	Marokkaans	20 (37%)	5 (9,3%)
	Neutraal		
	Marokkaans Islamitische werkervaring	25 (49%)	17 (33,3%)
Totaal (%)	Marokkaans	25 (49%)	11 (21,6%)
	Neutraal		
	Marokkaans Islamitische werkervaring	21 (41,2%)	9 (17,6%)
Totaal (%)		131 (41,6%)	60 (19%)

4.2. Verschillen in reacties op sollicitaties van studenten met en zonder migratieachtergrond

Voor de eerste deelvraag is gekeken of er een verschil zit tussen het profiel met een Nederlands klinkende naam en de twee profielen met (Afro-)Caribisch en Marokkaans klinkende namen, wat betreft het krijgen van een positieve reactie op de sollicitatie, het daadwerkelijk zijn uitgenodigd voor gesprek na het sturen van een sollicitatie en geen enkele reactie hebben gekregen na het solliciteren. Zie tabel 4.5 voor de aantallen en percentage per reactie en per profiel voor ronde 1 t/m 4 samen.

Tabel 4.5. Aantal reacties uitgesplitst per profiel

Etniciteit	Positieve reactie	Uitnodiging	Geen reactie
Nederlands	164 (55,6%)	85 (28,8%)	106 (35,9%)
(Afro-)Caribisch Nederlands	146 (49,5%)	76 (25,8%)	125 (42,4%)
Marokkaans Nederlands	153 (51,9%)	76 (25,8%)	118 (40%)

4.2.1. Positieve reactie

Uit tabel 4.5 is af te lezen dat de profielen met Nederlands klinkende namen meer positieve reacties ontvingen dan de profielen met (Afro-)Caribisch en Marokkaans klinkende namen. Uit de uitgevoerde logistische regressie waarbij de Nederlands klinkende profielen zijn vergeleken met de niet-Nederlandse profielen in de eerste vier rondes, blijkt het verschil tussen de profielen niet significant ($p = .168$). Daarnaast is een logistische regressie uitgevoerd waarbij de twee niet-Nederlands klinkende profielen afzonderlijk zijn vergeleken met het Nederlands klinkende profiel. Uit deze analyse blijkt dat het (Afro-)Caribisch klinkende profiel het minst vaak positieve reacties ontving van stagebedrijven, maar ook dit resultaat is niet significant uit de analyse gekomen ($p = .138$). Ook het Marokkaans klinkende profiel krijgt minder positieve reacties ten opzichte van het Nederlands klinkende profiel, maar ook dit verschil is niet significant ($p = .364$).

4.2.2. Uitnodiging voor gesprek

Naast positieve reacties hebben wij specifiek gekeken naar uitnodigingen voor sollicitatiegesprekken. Ook voor uitnodigingen geldt dat de Nederlands klinkende profielen vaker een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek ontvingen, maar uit de uitgevoerde logistische regressie komt geen significant verschil naar voren tussen de drie profielen ($p = .406$).

4.2.3. Wel of geen reactie

Omdat wij op 349 (39,4%) sollicitaties geen reactie ontvingen, onderzochten wij of er sprake was van een verschil tussen de verschillende profielen. Hieruit komt eenzelfde trend naar voren als in de eerder beschreven analyses. De profielen met Nederlands klinkende namen ontvingen vaker een reactie dan de Marokkaans en (Afro-)Caribisch klinkende profielen. Het (Afro-)Caribisch klinkende profiel ontving de minste reacties, maar het verschil met het Nederlands klinkende profiel bleek niet significant ($p = .109$).

4.2.4. Specifiek per sector

Sinds 2016 vallen mbo opleidingen onder 16 sectoren. Deze sectoren verschillen in grootte waardoor we voor sommige sectoren voldoende reacties hebben, en andere sectoren niet. Binnen drie sectoren hebben wij meer dan 100 sollicitaties verstuurd. Dit gaat om de sectoren Economie en Administratie, Media en Vormgeving, en Zorg en Welzijn. Binnen sectoren: Handel, Mode en Ondernemerschap; en Horeca en Bakkerij hebben wij respectievelijk 72 en 69 sollicitaties verstuurd. Voor de rest van de sectoren hebben wij onvoldoende sollicitaties verstuurd om analyses over uit te kunnen voeren.

Wanneer we afzonderlijk naar de bovengenoemde vijf sectoren kijken, zien we vergelijkbare resultaten met de analyses over alle sectoren samen (zie tabel 4.6). De Nederlands klinkende namen ontvingen vaker een positieve

reactie of uitnodiging vergeleken met de profielen met Marokkaans of (Afro-)Caribisch klinkende namen. Hierbij kregen de profielen met (Afro-)Caribisch klinkende namen minder uitnodigingen of positieve reacties dan de profielen met Marokkaans klinkende namen. Echter is geen van deze verschillen statistisch significant.

Hoewel bovengenoemde verschillen niet significant blijken, en we daarom niet kunnen spreken van discriminatie, geeft de analyse van opleidingen die vallen onder de sector Zorg en Welzijn een ander beeld dan de andere sectoren. De sector Zorg en Welzijn is namelijk de enige sector waarbij de profielen met Nederlands klinkende namen zowel niet de meeste uitnodigingen als niet de meeste positieve reacties hebben ontvangen.

Tabel 4.6. Aantal vacatures per sector, uitgesplitst per profiel voor positieve reacties en uitnodigingen

Categorie mbo opleiding (M=mannelijk, V=vrouwelijk, N=neutraal)	Positieve reacties			Uitnodigingen		
	AC-NL	MA-NL	NL	AC-NL	MA-NL	NL
Economie en administratie (N)	39 (50%)	33 (55%)	46 (59%)	23 (29%)	26 (33%)	30 (38%)
Handel, mode en ondernemerschap (N)	10 (42%)	11 (46%)	12 (50%)	5 (21%)	6 (25%)	8 (33%)
Horeca, facility en kok/bakkerij (N)	15 (65%)	14 (61%)	18 (78%)	9 (39%)	10 (43%)	8 (35%)
Media en vormgeving (N)	17 (43%)	21 (53%)	21 (53%)	6 (15%)	7 (18%)	8 (20%)
Zorg en welzijn (V)	20 (40%)	17 (34%)	18 (36%)	13 (26%)	9 (18%)	10 (20%)

Samenvattend zien we dat het profiel met de Nederlands klinkende namen vaker een positieve reactie en uitnodiging op de sollicitatie heeft gekregen, en minder vaak geen reactie, dan de het profiel met (Afro-)Caribisch klinkende namen en het profiel met Marokkaans klinkende namen. Echter waren de verschillen niet significant. Mogelijk is het effect te klein om aan te tonen met dit aantal waarnemingen.

4.3. Verschillen in de uitnodigingen op sollicitaties van mannelijke en vrouwelijke studenten

De tweede deelvraag bekijkt of een verschil bestaat wat betreft uitnodigingskansen van mannelijke en vrouwelijke studenten (tabel 4.7). In de vijfde ronde zijn mannelijke en vrouwelijke profielen gelijktijdig getest, waardoor het effect van gender gemeten kan worden. Hier kijken we naar positieve reacties en uitnodigingen. Wat betreft positieve reacties kregen de vrouwelijke profielen meer positieve reacties dan mannelijke profielen, maar dit verschil bleek na een logistische regressieanalyse niet significant ($p = .092$). Echter wanneer we specifiek kijken naar uitnodigingen voor een sollicitatiegesprek blijkt het verschil tussen mannen en vrouwen wel statistisch significant te zijn ($p < .03$). De vrouwelijke profielen ontvingen significant meer uitnodigingen voor sollicitatiegesprekken dan mannelijke profielen.

Tabel 4.7. Aantal reacties uitgesplitst naar gender

Gender	Positieve reactie	Uitnodiging
Man	60 (37%)	23 (14,2%)
Vrouw	71 (46,4%)	37 (24,2%)

Samenvattend zien we dat meer vrouwelijke studenten een positieve reactie of uitnodiging kregen op hun sollicitatie dan mannelijke studenten, maar alleen het verschil in wel of niet uitgenodigd worden voor een gesprek was significant. We vinden dus dat mannelijke studenten vaker gediscrimineerd worden.

4.4. Verschillen in de uitnodigingen op sollicitaties van studenten met een migratieachtergrond die vrijwilligerswerk hebben gedaan bij een islamitische organisatie versus met migratieachtergrond die vrijwilligerswerk hebben gedaan bij een niet religieuze organisatie

Naast migratieachtergrond onderzochten we met de laatste deelvraag of er sprake is van discriminatie op basis van geloofsovertuiging. Hiervoor analyseerden we het verschil tussen Nederlands klinkende profielen met neutrale vrijwilligerswerkervaring, Marokkaans klinkende profielen met eveneens neutrale vrijwilligerswerkervaring, en Marokkaans klinkende profielen met islamitische vrijwilligerswerkervaring. Elk van de drie categorieën is met zowel mannelijke als vrouwelijke profielen getest. Ook hier kijken we eerst naar positieve reacties en vervolgens specifiek naar uitnodigingen voor sollicitatiegesprekken (tabel 4.8). Vanwege het eerder gevonden verschil tussen mannen en vrouwen controleren we in beide logistische regressieanalyses voor gender.

Kijkend naar de positieve reacties zien we dat de Marokkaans klinkende profielen met en zonder islamitische vrijwilligerswerkervaring beiden minder positieve reacties ontvingen dan het Nederlands klinkende profiel. Dit verschil was het grootst voor het Marokkaans klinkende profiel met Islamitische vrijwilligerswerkervaring, maar bleek na een logistische regressieanalyse niet significant ($p=.482$).

Wanneer we specifiek naar uitnodigingen kijken, zien we wel een significant verschil tussen het Nederlands klinkende profiel en het Marokkaans klinkende profiel met islamitische vrijwilligerswerkervaring ($p < .03$). De Marokkaans klinkende profielen met islamitische vrijwilligerswerkervaring ontvingen minder uitnodigingen dan de Marokkaans klinkende profielen met neutrale vrijwilligerswerkervaring, maar dit verschil bleek niet significant ($p=.341$).

Tabel 4.8. Aantal reacties uitgesplitst per profiel

Gender	Etniciteit	Positieve reactie	Uitnodiging
Man	Nederlands Neutraal	21 (38,9%)	10 (18,5%)
	Marokkaans Neutraal	19 (35,2%)	8 (14,8%)
	Marokkaans Islamitische werkervaring	20 (37%)	5 (9,3%)
Vrouw	Nederlands Neutraal	25 (49%)	17 (33,3%)
	Marokkaans Neutraal	25 (49%)	11 (21,6%)
	Marokkaans Islamitische werkervaring	21 (41,2%)	9 (17,6%)
Totaal man en vrouw	Nederlands Neutraal	46 (43,8%)	27 (25,7%)
	Marokkaans Neutraal	44 (41,9%)	19 (18,1%)
	Marokkaans Islamitische werkervaring	41 (39%)	14 (13,3%)
Totaal (%)		131 (41,6%)	60 (19%)

Samenvattend zien we dat het profiel met de Nederlands klinkende namen het vaakst een positieve reactie en uitnodiging op de sollicitatie heeft gekregen, daarna het profiel met Marokkaans klinkende naam zonder islamitische werkervaring, en het profiel met Marokkaans klinkende naam met islamitische werkervaring kreeg het minst vaak een positieve reactie en uitnodiging op de sollicitatie. We vonden alleen een significant verschil tussen het profiel met de Nederlands klinkende namen en het profiel met Marokkaans klinkende naam met islamitische werkervaring. We zien dus dat studenten met islamitische werkervaring gediscrimineerd worden.

5 Conclusies en aanbevelingen

5.1. Context van discriminatie op de mbo-stagemarkt

In dit onderzoek hebben we gekeken naar discriminatie van studenten van mbo-instellingen in Rotterdam bij het zoeken naar een stage. Door middel van praktijktests in verschillende rondes hebben we gekeken naar objectieve discriminatie op grond van drie persoonskenmerken: gender, migratieachtergrond en islamitische vrijwilligerswerkervaring. Met deze praktijktests toetsen we in hoeverre verschillende profielen dezelfde kans hebben op een uitnodiging bij eenzelfde vacature voor een kennismakingsgesprek. Het gaat dus om het meten van pre-entry stagediscriminatie. Met dit onderzoek toetsen we niet in hoeverre er sprake is van discriminatie in andere stappen van het sollicitatieproces, bijvoorbeeld na het kennismakingsgesprek, of nadat iemand is aangenomen op een stageplek (post-entry stagediscriminatie). Daarnaast is dit onderzoek uitgevoerd in tijden van een krappe post-corona arbeidsmarkt, waarbij veel vacatures zijn en werkgevers over het algemeen weinig reacties krijgen op vacatures. In het onderzoek zagen wij deze krapte doordat wij vrij snel op alle sollicitaties een reactie kregen, vaak binnen twee dagen. Het is belangrijk om deze context goed in het achterhoofd te houden bij de interpretatie van de bevindingen. Discriminatie op de arbeidsmarkt is namelijk afhankelijk van de economie en personeelstekorten; discriminatie neemt toe bij een ruime arbeidsmarkt wanneer er veel mensen werkzoekend zijn en er

weinig werkaanbod is.⁴⁷ Vanwege dit verschil in context zijn de resultaten ook niet goed te vergelijken met eerder onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt.

5.2. Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek laten zien dat zowel op basis van het persoonskenmerk gender als geloofsovertuiging duidelijk discriminatie plaatsvindt. Ten eerst werd gevonden dat vrouwelijke studenten met vergelijkbare cv's en motivatiebrieven vaker uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek (24%) dan mannelijke studenten (14%). Dit is vergelijkbaar met de bevindingen van het onderzoek in Utrecht⁴⁸, maar daar werd vooral voor mannelijke sectoren gevonden dat vrouwen meer kans maakten. Bij wet is voorkeursbeleid toegestaan wanneer in een bepaalde functie binnen een bedrijf aanzienlijk minder vrouwen dan mannen werken. In huidig onderzoek was het echter niet mogelijk om per sector te kijken. Om een verklaring voor deze bevinding te geven is nader onderzoek nodig. Ten tweede werd gevonden dat de student met een Nederlands klinkende naam zonder islamitische vrijwilligerswerkervaring vaker een uitnodiging (26%) kreeg voor een sollicitatiegesprek dan de student met een Marokkaans klinkende naam met islamitische vrijwilligerswerkervaring (13%). We vonden geen verschil tussen studenten met een Nederlands klinkende naam zonder islamitische vrijwilligerswerkervaring en studenten met een Marokkaans klinkende naam zonder islamitische vrijwilligerswerkervaring. De vorm van discriminatie op grond van religie is ook in lijn met eerder onderzoek in Utrecht naar stagediscriminatie.

47 Nievers, E. en Andriessen, I. (2010). Discriminatiemonitor nietwesterse migranten op de arbeidsmarkt 2010. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

48 Andriessen, I., Van Rooijen, M., Day, M., Van den Berg, A., Mienis, E., Verweij, N. (2021). *Ongelijke kansen op de arbeidsmarkt. Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

We vinden echter geen significante verschillen tussen het profiel met Nederlands klinkende namen, het profiel met (Afro-)Caribisch klinkende namen en het profiel met Marokkaans klinkende namen. We zagen wel het patroon dat dat studenten met Nederlands klinkende naam het vaakst een positieve reactie kregen en het vaakst uitgenodigd werden in vergelijking met studenten met (Afro-)Caribisch klinkende namen en Marokkaans klinkende namen, maar het verschil was niet significant. Dat we geen discriminatie hebben gevonden op grond van migratieachtergrond is opvallend, gezien eerdere onderzoeken die duidelijk arbeidsmarkt discriminatie aantonen op grond van discriminatie⁴⁹. Een eerste mogelijk verklaring kan zijn dat het effect van discriminatie te klein is om aan te tonen met het aantal sollicitaties dat is verstuurd binnen dit onderzoek. Dit hangt samen met het punt, zoals in de eerste alinea besproken, dat in de periode waarin het onderzoek is uitgevoerd sprake is van een krappe arbeidsmarkt. Dit speelt mogelijk een rol in de mate van discriminatie: leerbedrijven hebben minder keuze in de stagiairs die reageren op een vacature en zouden binnen deze context eerder studenten met bepaalde achtergrondkenmerken wél uitnodigen voor een gesprek, waar dat zij in een ruime arbeidsmarkt niet zullen doen. Mogelijk dat discriminatie hierdoor niet meer plaatsvindt op grond van migratieachtergrond, maar wel op grond van geloofsovertuiging en gender. Een tweede mogelijke verklaring is dat het uitmaakt in welke sector een student solliciteert. Zo bleek uit eerder onderzoek naar stagediscriminatie bij mbo-studenten in Utrecht dat de resultaten verschillend waren voor verschillende sectoren⁵⁰. In het huidig onderzoek waren het aantal vacatures voor de verschillende sectoren echter vaak niet groot genoeg om aanvullende analyses op te doen

49 Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., van der Toorn, A., van den Berg, E., Pulles, I., Iedema, J., & de Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), Den Haag.

50 Andriessen, I., Van Rooijen, M., Day, M., Van den Berg, A., Mienis, E., Verweij, N. (2021). *Ongelijke kansen op de arbeidsmarkt. Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Concluderend kan gesteld worden dat we pre-entry stagediscriminatie zien, maar alleen op basis van genderslacht en geloofsovertuiging als het gaat om de kans om te worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek na het versturen van een sollicitatie voor een mbo-stage. Op basis van deze bevindingen bevelen we aan om verder onderzoek te doen naar waarom we geen discriminatie hebben gevonden op basis van etnische achtergrond en of hierin de ruime arbeidsmarkt daadwerkelijk een rol speelt en waarom we juist wel (signalen van) discriminatie vinden op basis van gender en religie. Daarnaast blijft het aanbevelingswaardig om ook (grootschalig) onderzoek uit te zetten naar discriminatie-ervaringen van mbo-studenten in de gemeente Rotterdam, gelijksoortig aan het Utrechtse onderzoek uit 2021. Op deze manier zou namelijk breder inzicht verkregen kunnen worden in stagediscriminatie, ook na een sollicitatiegesprek en post-entry.

5.3. Oplossingsrichtingen op basis van bestaande kennis en inzichten

Om pre-entry stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan zijn er over de jaren heen verschillende oplossingsrichtingen aangedragen. Het Kennisplatform Inclusief Samenleven zette een aantal aanbevelingen voor gemeenten op een rij als het gaat om het tegengaan van stagediscriminatie.⁵¹ Een van de aanbevelingen is om het onderwerp stagediscriminatie op de agenda te zetten bij de mbo-instellingen binnen de gemeente en hierbij te benadrukken dat stagediscriminatie strafbaar is en de aanpak hiervan een belangrijke taak voor de school is. Er zijn in Rotterdam verschillende overlegstructuren op diverse niveaus, waar mbo-instellingen en de gemeente elkaar tegenkomen, op beleidsniveau maar ook op bestuurlijke niveau. Het is van belang in al deze structuren stagediscriminatie regelmatig te agenderen. Ook kunnen hierin

51 Zie: <https://www.kis.nl/artikel/wat-kun-je-als-gemeente-doen-tegen-stagediscriminatie#:~:text=Om%20stagediscriminatie%20te%20voorkomen%20is,een%20%27klik%27%20mogelijk%20is.>

de succesvolle voorlopers binnen en buiten de gemeente Rotterdam onder de loep genomen worden in deze overleggen en als leidend voorbeeld genomen worden voor andere instellingen en opleidingen. Een andere aanbeveling is om als gemeente mbo-instellingen te ondersteunen bij het inrichten van het zoekproces naar stages. Een voorbeeld om onder de aandacht te brengen is de pilot van de ROC Nijmegen waarin studenten worden gekoppeld aan een stagebedrijf op basis van objectieve criteria zoals leerdoel, soort bedrijf, type werkzaamheden en reisafstand.⁵² Een ander aan te bevelen tip voor de gemeente Rotterdam is om afspraken te maken met mbo-instellingen over monitoring en evaluatie, zodat het effect van de aanpakken die uitgezet worden inzichtelijk worden gemaakt en ook hierdoor duurzaam tegen stagediscriminatie opgetreden wordt. Naast dat een gemeente richting mbo-instellingen kan zorgen voor het vergroten van bewustwording over stagediscriminatie en deze instellingen kan helpen om hier duurzaam beleid op te voeren, kan de gemeente Rotterdam ook richting werkgevers het onderwerp agenderen. Bijvoorbeeld via O10-inclusief en het zoekplatform hallowerk.nl.

Naast wat de gemeente kan doen, is het erg belangrijk dat onderwijsprofessionals in het mbo meer kennis en bewustzijn krijgen over stagediscriminatie. Dan gaat het zowel over het herkennen ervan en bespreken met studenten en werkgevers⁵³. Het Stagepact is hierbij een belangrijke richtlijn. Dit pact benoemt dat mbo-instellingen een belangrijke rol vervullen in het stellen van een norm tegen discriminatie, daarnaast benoemt het onder andere dat het belangrijk is om studenten vooraf te informeren over het melden van eventuele discriminatie en ze daarbij te begeleiden indien nodig.⁵⁴ De gemeente Rotterdam kan faciliterend zijn in het Stagepact, bijvoorbeeld door

52 Zie: <https://www.roc-nijmegen.nl/nieuws/roc-nijmegen-start-pilot-tegen-stagediscriminatie>

53 Klooster, E., Koçak, S. & Day, M. (2016a). Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie? Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

54 Zie: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-4cc2eb1a73c74b87f8584b136cc61af0b546b259/pdf>

deskundigheid te bevorderen onder onderwijsprofessionals en onderwijsprofessionals van verschillende mbo-instellingen met elkaar in contact te brengen. Een andere aanbeveling voor mbo-instellingen is om een objectieve matchingsprocedure in te zetten en om studenten aan werkgevers te koppelen, bijvoorbeeld op basis van leerdoelen. Dit vergt mogelijk een wat langere aanlooptijd waarbij werkgevers ook meegenomen moeten worden. Een snelle stap in deze richting zou bijvoorbeeld al zijn om gestandaardiseerde CV's, brieven en portfolio's te ontwerpen voor studenten die zij in hun zoekproces kunnen inzetten bij het solliciteren. Aan de andere kant zouden mbo-instellingen leerwerkbedrijven kunnen ondersteunen om op gestandaardiseerde werkwijze studenten te selecteren voor vacatures en aan hen kenbaar te maken dat zij zich inzetten tegen discriminatie.⁵⁵

Ten slotte spelen werkgevers een zeer belangrijke rol in het tegengaan van discriminatie, zij zijn nota bene de stakeholders die op een andere manier stagiaires moet gaan werven en selecteren. Het is hierbij ook van belang dat zij bewust worden van onbedoelde en onbewuste discriminatie. Een van meest effectieve manieren om discriminatie tegen te gaan is om het werving- en selectieproces te objectiveren, naar het voorbeeld van ROC Nijmegen. Onderzoekers van KIS stelden een aantal werkzame mechanismen op die ingezet kunnen worden bij leerwerkbedrijven en welke randvoorwaarden hierbij van belang zijn.⁵⁶

55 Felten, H., Does, S., De Winter-Koçak, S., Asante, A., Andriessen, I., Donker, R. & Brock, A. (2021). *Institutioneel racisme in Nederland. Literatuuronderzoek naar de aanwijzingen voor institutioneel racisme op de domeinen arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs en politie*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

56 Felten, H., Van Rooijen, M., Reches, L., en Broekroelofs, R. (2021). *MBO-stagediscriminatie voorkomen en aanpakken: wat kan werken?* Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

6 Literatuur

Amodio, D. M., & Devine, P. G. (2006). Stereotyping and evaluation in implicit race bias: evidence for independent constructs and unique effects on behavior. *Journal of personality and social psychology*, 91(4), 652,

Andriessen, I., van der Ent, B., van der Linden, M., Dekker, M. (2015) Op afkomst afgevoerd Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). Liever Mark dan Mohammed?: Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Van Rooijen, M., Day, M., Van den Berg, A., Mienis, E. & Verweij, N. (2021). Ongelijke kansen op de stagemarkt. Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Brewer, M. B. (1999). The psychology of prejudice: Ingroup love and outgroup hate?. *Journal of social issues*, 55(3), 429-444.

Broekroelofs, R., Felten, H., Cadat, M., & I. Razenberg. (2020). 'Je moet het gewoon gaan doen': Onderzoek naar de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie in het MKB. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Broekroelofs, R., & Felten, H. (Nog te verschijnen) Vernieuwende methodes inzetten in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie: Hoe kijken HR-medewerkers en recruiters naar objectief werven en selecteren, priming en naming and faming? Utrecht: Movisie.

College voor de Rechten van de Mens (2023). Wat is discriminatie? Geraadpleegd op 16 februari 2023 via [Wat is discriminatie? | Mensenrechten voor jou | College voor de Rechten van de Mens](#).

Cuddy, A., Fiske, S., & Glick, P. (2007). The BIAS map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(4), 631.

De Nederlandse Grondwet (1983). Artikel 1: gelijke behandeling en discriminatieverbod. Geraadpleegd op 16 februari 2023 via [Artikel 1: Gelijke behandeling en discriminatieverbod - Nederlandse Grondwet \(denederlandsegrondwet.nl\)](#).

Dovidio, J. F., Brigham, J. C., Johnson, B. T., & Gaertner, S. L. (1996). Stereotyping, prejudice, and discrimination: Another look. *Stereotypes and stereotyping*, 276, 319.

ENAR (2020) Specific forms of racism. Geraadpleegd op 16 februari 2023 via [Specific forms of racism - European Network Against Racism \(enar-eu.org\)](#).

Geel, J.D.C. (2022, 1 april). Advies definitie racisme. Geraadpleegd op 16 februari 2023 via [Advies definitie racisme | Brief | Rijksoverheid.nl](#).

Felten, H. (2020, 4 juni). Zeven prangende vragen en antwoorden over racisme en discriminatie. Geraadpleegd op 16 februari 2023 via [Zeven prangende vragen en antwoorden over racisme en discriminatie | KIS](#).

Felten, H., Does, S. & Buizer, D. (2021). Stagediscriminatie voorkomen: hoe doe je dat? Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Felten, H., Does, S., De Winter-Koçak, S., Asante, A., Andriessen, I., Donker, R. & Brock, A. (2021). Institutioneel racisme in Nederland. Literatuuronderzoek naar de aanwijzingen voor institutioneel racisme op de domeinen arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs en politiek. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Klooster, E., Koçak, S. & Day, M. (2016a). Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie? Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Klooster, E., Koçak, S. & Day, M. (2016b). Wat is er bekend over discriminatie van mbo-studenten bij toegang tot de stagemarkt? Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Kobben, A.J.F. (1985). Oordeel en discriminatie. In: Sperna Weiland, J. en J.H.P. Paelinck (red.), *Etnische minderheden*, Amsterdam en Meppel: Boom, 53-67.

Nievers, E. (2010). Personeelselecteurs over niet-westerse migranten en discriminatie op de arbeidsmarkt. In E. Nievers & I. Andriessen (Red.), *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt* (pp. 38-72). Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Nievers, E. & Andriessen, I. (2010), Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt (pp. 38-72). Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Petersen, L. E., & Dietz, J. (2008). Employment discrimination: Authority figures' demographic preferences and followers' affective organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1287-3000. <https://doi.org/10.1037/a001286>.

Rijksoverheid (2023, 17 januari). Non-discriminatiegronden Grondwet uitgebreid met handicap en seksuele gerichtheid. Geraadpleegd op 16 februari via [Non-discriminatiegronden Grondwet uitgebreid met handicap en seksuele gerichtheid | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl](#).

ROA (2018). MBO stages en de migratieachtergrond van studenten. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).

SBB (2015). SBB Barometer Juni 2015. Zoetermeer: SBB Zoetermeer.

Van Eijkern, I. & Prevoo, T. (Nog te verschijnen). Het proces van stagematching in het mbo. Een enquête onder stagecoördinatoren. Amsterdam: SEO.

Talaska, C., Fiske, S., & Chaiken, S. (2008). Legitimizing racial discrimination: Emotions, not beliefs, best predict discrimination in a meta-analysis. *Social justice research*, 21(3), 263-296.

Tankard, M. E., & Paluck, E. L. (2016). Norm perception as a vehicle for social change. *Social Issues and Policy Review*, 10(1), 181-211.

Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2020). Ethnic Discrimination in the Dutch Labor Market: Differences Between Ethnic Minority Groups and the Role of Personal Information About Job Applicants—Evidence from a Field Experiment. *Journal of International Migration and Integration*, 1-26.

Van Rooijen, M. & De Winter-Koçak, S. (2018). Gelijke kansen op gelijke stages. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Veenman, J. (1990). De arbeidsmarktpositie van allochtonen in Nederland, in het bijzonder van Molukkers, diss. Utrecht, Groningen: Wolters-Noordhoff.

Veenman, J. (2003). Discriminatie op de arbeidsmarkt. De resultaten van Nederlands onderzoek. Groningen: University of Groningen Press, vol 30 (2), 90-100.

Bijlage 1 Voorbeeld CV

AHMED TALHAOUI

Curriculum Vitae

Personalia

7 mei 2004 geboren te Rotterdam
Eendrachtsstraat 174, 3012 XR, Rotterdam
ahmedtalhaoui100@hotmail.com
06-25466040

Opleiding

- Junior accountmanager | Albeda College (BOL, Niveau 4)
 - Sep 2020 – nu
- Young Rotterdam | Theoretische leerweg
 - Sep 2016 – jun 2020

Werkervaring

- Medewerker broodafdeling | Jumbo
 - Okt 2020 – nu
 - Brood bakken | Vragen beantwoorden van klanten | De voorraad bijhouden

- Stagiair | Coolblue hoofdkantoor
 - Nov 2021 – Maart 2022
 - Verkoopgesprekken voeren | Klachten behandelen | Accountplannen opstellen

Interesses

- Fotograferen | Hockey | Lezen

Bijlage 2 Voorbeeld sollicitatiebrief

Rotterdam, 07 september 2022

Onderwerp: Sollicitatie op stageplek [naam bedrijf]

Geachte heer of mevrouw [achternaam contactpersoon],

Op stagemarkt.nl zag ik de vacature voor junior accountmanager. Ik werd tijdens het lezen van deze vacature gelijk enthousiast. Graag licht ik in deze brief mijn enthousiasme toe en waarom ik geschikt ben voor deze functie.

Momenteel ben ik tweedejaars student Junior accountmanager aan het Albeda College in Rotterdam. Ik ben deze opleiding gaan volgen, want ik vind het interessant om mensen te overtuigen een product te verkopen. Na mijn opleiding zou ik graag aan de slag willen gaan als junior accountmanager bij een bedrijf. Om de theorie die ik heb geleerd binnen de opleiding in de praktijk te brengen, zou ik graag stage willen lopen bij [naam bedrijf]. In mijn opleiding heb ik onder andere geleerd hoe ik producten kan verkopen en hoe ik relaties kan onderhouden met klanten. Ik ben daarom erg enthousiast om stage te komen lopen in uw organisatie zodat ik mij verder kan ontwikkelen binnen dit werkgebied.

Ik hoop u zo voldoende te hebben geïnformeerd, meer informatie vindt u in mijn cv. Ik vertrouw erop dat deze brief aanleiding geeft tot een kennismakingsgesprek.

Vriendelijke groeten,

Ahmed Talhaoui

COLOFON

Opdrachtgever	Gemeente Rotterdam
Auteurs	A.L.I.I. Hoogenbosch, MSc D.M.M.A. Yassine, MSc Y. Dusault, MSc M.K.M. Lünemann, MSc S. de Winter-Koçak, MSc
Met medewerking van	S. Bish L. Kuiper E. van Malsen M. van Heusden M. Zbair A.M.L. van der Hoff, MSc
Foto omslag	123rf
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl>

ISBN 978-94-6409-232-5

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, april 2023.

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.