

AUTEURS

Maaïke van Rooijen
Suzan de Winter-Koçak

Kennisplatform
Integratie &
Samenleving



Juni 2018

GELIJKE KANSEN OP GELIJKE STAGES



Inhoudsopgave

Leeswijzer	3
Samenvatting	4
1 Inleiding	6
2 Methode van onderzoek	8
3 (on)Gelijke kansen en etnische match	11
4 Visie van werkgevers en onderwijsprofessionals	19
5 Mogelijke oplossingsrichtingen	23
6 Junior Praktijkopleider methodiek	26
7 Algemene conclusies	35
Referenties	38
Bijlage A	39
Bijlage B	40



Leeswijzer

Binnen dit onderzoek is er door middel van een casestudy gekeken naar de vraag of er gelijke kansen zijn voor studenten van verschillende achtergronden op de mbo-stagemarkt, en hoe bepaalde initiatieven daarbij kunnen helpen. We starten dit rapport met een korte inleiding op het thema (hoofdstuk 1) en een toelichting op onze onderzoeksmethoden (hoofdstuk 2). In hoofdstuk 3 zetten wij uiteen wat de ervaringen zijn van studenten met (on)gelijke kansen op de mbo-stagemarkt. De ervaringen van werkgevers en onderwijsprofessionals staan centraal in hoofdstuk 4. In het tweede deel van het rapport kijken we ook naar oplossingsrichtingen. Eerst naar welke programma's er op dit moment in Nederland zijn (hoofdstuk 5) en onderzoeken we in het bijzonder hoe het project Junior Praktijkopleider een rol kan spelen in het bevorderen van gelijke kansen op de mbo-stagemarkt (hoofdstuk 6). Deze rapportage sluiten wij af met conclusies over de mechanismen die schuilgaan achter (on)gelijke kansen op de mbo-stagemarkt en aandachtspunten voor de toekomst (hoofdstuk 7).



Samenvatting

Eerder onderzoek van KIS liet zien dat stagediscriminatie een rol speelt binnen het mbo, maar vaak weinig wordt opgemerkt. In dit vervolgonderzoek hebben wij, door middel van een casestudy, meer inzicht gekregen in hoe stagediscriminatie vorm kan krijgen en wat de ervaringen zijn van de betrokkenen: studenten, onderwijsprofessionals én werkgevers. Daarnaast hebben we gekeken naar een peer-to-peer supportprogramma waarbij ouderejaars studenten als intermediair functioneren en eerstejaars studenten bijvoorbeeld kunnen introduceren bij een werkgever.

Binnen de casestudy hebben we in één middelgrote stad enquêtes uitgezet onder mbo-studenten. Aangevuld met telefonische interviews met eerstejaars mbo-studenten. Ook zijn we in gesprek gegaan met werkgevers over hun perspectief op het onderwerp. Tot slot hebben we de resultaten aan onderwijsprofessionals voorgelegd.

Binnen het kader van ervaren kansen op de stagemarkt, noemen alle mbo-studenten het niveau van hun studie als voornaamste reden gegeven voor het gevoel dat ze geen gelijke kansen hebben op het vinden van een stage. Daarnaast blijken er verschillen te zijn tussen studenten met een Nederlandse achtergrond en studenten met (niet-westerse) migratieachtergrond. Conform eerder onderzoek, blijken mbo-studenten met een (niet-westerse) migratieachtergrond meer sollicitatiebrieven te moeten schrijven en langer naar een stageplek te moeten zoeken voordat zij een stageplek gevonden hebben. Studenten lijken zich te berusten in het idee dat discriminatie een rol speelt en reageren hierop door bijvoorbeeld bij bepaalde bedrijven niet te solliciteren. Het gevoel van ongelijke kansen speelt vooral bij het zoeken naar een stage, tijdens de stageperiode spelen (on)gelijke kansen een veel minder grote rol. De mbo-studenten zijn over het algemeen tevreden over hun gevonden stageplek, voelen zich er thuis en geven aan daar geen discriminatie te ervaren.

Aan de werkgeverskant wordt erkend dat er sprake is van discriminatie op de stagemarkt. De geïnterviewde werkgevers zelf zien geen verschil in het functioneren van studenten met of zonder migratieachtergrond en hebben ook geen opvallend verschil gemerkt gedurende de sollicitatieperiode. Een deel van deze werkgevers is zelfs bewust bezig om te zorgen dat de groep stagiairs etnisch en cultureel divers is. Daarnaast zijn er werkgevers die zelf een migratieachtergrond hebben die merken dat ze als vangnet fungeren voor studenten met een migratieachtergrond die geen stageplek hebben kunnen vinden. Onderwijsprofessionals reageren wisselend op het thema gelijke kansen op de stagemarkt. Sommige professionals zien het niet als een probleem waarop zij actie moeten ondernemen, anderen zijn actief bezig om het onderwerp op de kaart te zetten. Over het algemeen denken onderwijsprofessionals dat als studenten en werkgevers kennismaken met elkaar de vooroordelen (over bijvoorbeeld jongeren met een migratieachtergrond) het snelst de wereld uit worden geholpen.

Het tweede deel van het onderzoek was gericht op het functioneren van het Junior Praktijkopleider programma en in hoeverre het programma een rol kan spelen in het bevorderen van gelijke kansen op de stagemarkt. Het Junior Praktijkopleider project is een peer-to-peer support programma waarbij ouderejaars studenten jongerejaars studenten extra hulp bieden via sociale media, zodat zij succesvol de stageperiode doorlopen. Studenten zijn overwegend positief over het programma. Eerstejaars studenten kunnen praktische vragen stellen aan ouderejaars studenten en ervaringen uitwisselen over het zoeken naar een stage. Er waren echter grote verschillen in de intensiteit en inhoud van het contact tussen studenten.

De intermediaire functie, waardoor ouderejaars studenten eerstejaars studenten kunnen introduceren bij een werkgever waar ze bijvoorbeeld zelf stage hebben gelopen, lijkt op dit moment vooral op toeval te berusten. Daarnaast geven werkgevers



ers aan dat ze vinden dat solliciteren ook een vaardigheid is die studenten moeten leren. Ook het bespreken van discriminatie, doen mbo-studenten liever met vrienden of professionals en niet met een ouderejaars student.

Werkgevers zijn tevreden over de werkzaamheden van de studenten tijdens de stage. Maar vinden dat studenten hun vaardigheden in het schrijven van motivatiebrieven, opstellen van de cv's en het voeren van sollicitatiegesprekken kunnen verbeteren. Ook geven ze aan dat studenten meer aandacht kunnen besteden aan hun motivatie en houding. Onderwijsprofessionals denken ook dat het uitwisselen van ervaringen en het geven van praktische adviezen, aspecten zijn waarbij studenten elkaar kunnen helpen.

Uit dit onderzoek komt naar voren dat het loont om vooral te investeren in de zoekperiode naar een stage. Studenten geven namelijk aan vooral het gevoel van ongelijke kansen te hebben tijdens de zoektocht naar een stage. Door het Junior Praktijkopleider programma kunnen studenten elkaar in praktische zaken ondersteunen. Het programma lijkt echter niet geschikt om gelijke kansen te creëren voor alle studenten. Om gelijke kansen op mbo-stagemarkt te bevorderen, zullen verschillende maatregelen genomen moeten worden waarbij zowel werkgevers, onderwijsprofessionals als studenten een rol spelen. Om ervoor te zorgen dat alle studenten gelijke kansen hebben op kwalitatief gelijkwaardige stages, hebben wij, op basis van het huidige onderzoek, enkele aandachtspunten voor de toekomst geformuleerd.



1

Inleiding

Kennisplatform Integratie & Samenleving bracht in 2016 in kaart wat er bekend is over de positie van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond op de mbo-stagemarkt (Klooster, Koçak, & Day, (2016a). Mbo-studenten met een migratieachtergrond bleken langer (dan klasgenoten met een Nederlandse achtergrond) naar een stageplek te moeten zoeken en hebben ook meer sollicitatiebrieven moeten sturen in vergelijking met klasgenoten van Nederlandse komaf (Sijbers, Huijgen, Meng, & Verhagen, 2015). In een verkennend onderzoek werd gekeken in welke mate discriminatie een rol speelt op de mbo-stagemarkt. Uit dit onderzoek (Klooster, Koçak & Day, 2016b) werd duidelijk dat er inderdaad sprake is van stagediscriminatie en dat vooral meisjes met een hoofddoek alsmede jongens met een Marokkaanse achtergrond moeilijk toegang krijgen tot de stagemarkt.

Het laatste onderzoek bracht ook een ander mechanisme aan het licht, namelijk een mechanisme van mijding, waar zowel studenten als onderwijsprofessionals (bewust of onbewust) aan meewerken. Studenten met een niet-westerse migratieachtergrond mijden bedrijven waarvan zij hebben gehoord (of de indruk hebben) dat stagiairs uit bepaalde etnische groepen minder gewenst zijn. De studenten zoeken vervolgens hun heil in bedrijven die een hoog percentage medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond hebben en/of een eigenaar hebben met een niet-westerse migratieachtergrond. Onderwijsprofessionals zoals BPV¹-coördinatoren of stagebegeleiders weten op hun beurt van sommige bedrijven dat zij bijvoorbeeld moeite hebben met een stagiair met een hoofddoek, en proberen zodoende (met de beste bedoelingen) uit voorbaat een student met een hoofddoek bij een ander werkbedrijf te plaatsen.

Het risico van deze vorm van mijding is het ontstaan van een parallelle stagemarkt langs etnische lijnen. Daarnaast is het zo dat "etnische" bedrijven² vaak klein zijn en dat er niet altijd evenveel ruimte is voor een stagiair om zich te kunnen ontwikkelen. Dit kan van invloed zijn op de arbeidsmarktpositie van de student tegen de tijd dat de student de arbeidsmarkt gaat betreden. De arbeidsmarktpositie van burgers met een migratieachtergrond is al precair. 22 procent van de jongeren (15-25 jaar) was in 2015 werkloos ten opzichte van 9 procent van de jongeren met een Nederlandse achtergrond (CBS, 2016). Naast verhoogde kans op werkloosheid, werd uit eerder onderzoek werd duidelijk dat burgers met een migratieachtergrond ook op de arbeidsmarkt te maken krijgen met discriminatie (Panteia, 2015; Andriessen, Fernée & Wittebrood, 2014), waardoor hun arbeidsmarktpositie niet wordt versterkt.

Het doel van dit onderzoek, dat ook weer plaatsvindt binnen het programma Kennisplatform Integratie en Samenleving in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, is tweeledig. Dit onderzoek biedt nader inzicht in de vraag hoe stagediscriminatie er in de praktijk uitziet; welke elementen een rol spelen. Daartoe is een casestudy uitgevoerd in een middelgrote stad. Binnen deze casestudy hebben wij de ervaringen en visie van studenten, onderwijsprofessionals én werkgevers verzameld. In eerder onderzoek ontbrak de zienswijze van werkgevers op deze kwestie. Daarnaast zijn wij in dit onderzoek op zoek gegaan naar oplossingen waarmee de positie van jongeren met een migratieachtergrond op de stagemarkt verbeterd kan worden.

Het onderzoek van Klooster et al. (2016b) bood al aanknopingspunten voor oplossingsrichtingen. Zo kwam hieruit naar voren dat studenten met een migratieachtergrond minder geconfron-

1 Beroepspraktijkvorming.

2 In deze context: werkgevers met een niet-westerse achtergrond of bedrijven die zich richten op de klant met een niet-westerse achtergrond (zie Klooster et al, 2016b).



teerd worden met vooroordelen of discriminatie wanneer er sprake is van een 'warme overdracht'. Hiermee wordt bedoeld dat onderwijsprofessionals goede contacten onderhouden met stagebedrijven en zo als intermediair kunnen fungeren om studenten bij een goed en passend stagebedrijf binnen te krijgen.

Binnen het programma Junior Praktijkopleider (JPO) wordt er ook gewerkt met een intermediair, maar dan in de vorm van peersupport. Een ouderejaars helpt een jongerejaars met het vinden van een stageplek en het succesvol voltooien van de stage. Uit eerder onderzoek naar deze methodiek komt naar voren dat ook binnen dit project sprake kan zijn van een zogenoemde warme overdracht, in de zin dat een ouderejaars een jongerejaars introduceert bij het stagebedrijf waar hij/zij heeft stagegelopen (Van Rooijen, De Winter-Koçak, Klooster & Jonkman, 2018). Om deze reden is er binnen dit onderzoek gekeken welke rol het JPO-project speelt of kan spelen in het verbeteren van de positie van studenten met een migratieachtergrond op de mbo-stage-markt. Het JPO-project is bekeken als mogelijk goed voorbeeld voor het verminderen van stagediscriminatie.



2

Methode van onderzoek

CASESTUDY

Voor dit onderzoek hebben wij een casestudy uitgevoerd op een mbo-instelling in een middelgrote stad in de Randstad. De keuze voor deze mbo-school heeft twee redenen. Allereerst voert deze school als één van de weinige mbo-scholen het JPO-traject uit. Om na te gaan welke rol JPO speelt of kan spelen bij het bevorderen van gelijke kansen op de stagemarkt, is voor deze school gekozen. Als tweede reden heeft deze middelgrote stad een relatief hoog percentage inwoners met een migratieachtergrond.

Het onderzoek naar het JPO-project en gelijke kansen is grotendeels uitgevoerd onder studenten van de afdeling juridisch-administratief, omdat daar de pilot van het project gestart is.

LOOPTIJD ONDERZOEK

Dit onderzoek is uitgevoerd in de periode van februari tot december 2017.

DATAVERZAMELING

Voor dit onderzoek hebben wij gebruik gemaakt van verschillende soorten data, te weten;

Online enquête studenten

In afstemming met twee onderwijsprofessionals die zich binnen de onderwijsinstelling bezighouden met het JPO-project hebben wij een vragenlijst opgesteld voor eerstejaars (die wel/niet een JPO'er aan hen gekoppeld hadden) en derdejaars studenten (die JPO'er waren). De eerstejaars die geen JPO'er hebben gehad, dienden als controlegroep voor eventuele effecten van het JPO-project. De studenten konden de enquête via een weblink invullen. De onderwijsprofessionals hebben deze link doorgestuurd naar de studenten, maar de onderzoekers zijn ook tijdens reguliere lessen aanwezig geweest om de studenten te vragen de vragenlijst in te vullen.

In totaal hebben 46 studenten de enquête ingevuld, waarvan 26 eerstejaars en 20 derdejaars. Van de 26 eerstejaars hebben 12 studenten JPO-begeleiding gehad en van de 20 derdejaars zijn 19 studenten JPO'ers geweest. 26 studenten hebben een Nederlandse achtergrond of een westerse migratieachtergrond³ en 20 studenten hebben een niet-westerse migratieachtergrond. Om te bepalen welke achtergrond de studenten hadden, is er in de enquête gevraagd naar de geboortelanden van beide ouders. (Zie tabel 1).

3 De eerste categorie studenten hebben ouders die beide in Nederland zijn geboren of ouders die in een westers land zijn geboren. Ook studenten die een ouder heeft die in Nederland is geboren en een ouder die in een ander westers land is geboren, behoren tot deze categorie. Westerse landen zijn: (volgens de definitie van CBS) landen in Europa, Noord-Amerika, Oceanië, Indonesië en Japan. Studenten met een of twee niet in een niet-westers land geboren ouders (of zelf in een niet-westers land geboren) behoren tot de tweede categorie. Bij deze indeling is geen rekening gehouden met het geboorteland van de jongere zelf.



Tabel 1. Deelnemers van de online enquête.

Studiejaar	Eerstejaars	Derdejaars	Totaal aantal studenten
	26	20	46
Geslacht	Man	Vrouw	Totaal aantal studenten
	24	22	46
Etnische achtergrond	Nederlandse of westerse migratie-achtergrond	Niet-westerse migratie-achtergrond	Totaal aantal studenten
	26	20	46
Begeleid door een JPO'er	Begeleiding gehad van JPO'er	Geen begeleiding van JPO'er	Totaal aantal studenten
	12	14	26
JPO'er geweest	JPO'er	Geen JPO'er	Totaal aantal studenten
	19	1	20

Verdiepende interviews studenten (semigestructureerd)

Na analyse van de resultaten van de enquête is er een topiclist opgesteld voor verdiepende interviews met eerstejaars mbo-studenten. De gesprekken waren telefonisch en de onderwijsprofessionals hebben hun leerlingen gevraagd wie wil deelnemen aan een interview. De studenten kregen een VVV-bon als incentive.

In totaal zijn er 17 studenten telefonisch geïnterviewd (zie tabel 2). Zes van hen hebben een Nederlandse achtergrond. Elf studenten hebben een niet-westerse migratieachtergrond, waaronder Turks (5 studenten), Marokkaans (3 studenten), Ghanees (2 studenten) en Vietnamees (1).

Alle geïnterviewde studenten volgen momenteel een juridisch-administratieve mbo-studie. 9 studenten zijn vrouw, 8 studenten zijn man. 8 studenten hebben geen JPO-begeleider gehad en 9 studenten hebben wel een JPO'er gehad.

Tabel 2. Deelnemers aan de interviews.

Geslacht	Man	Vrouw	Totaal aantal studenten
	8	9	17
Etnische achtergrond	Nederlandse achtergrond	Niet-westerse migratie-achtergrond	Totaal aantal studenten
	6	11	17
Begeleid door een JPO'er	Begeleiding gehad van JPO'er	Geen begeleiding van JPO'er	Totaal aantal studenten
	9	8	17

Aanvullende kwantitatieve data

Tijdens de periode van ons onderzoek is er door de mbo-instelling een enquête uitgezet onder de scholen Economie & handel, Techniek en Zorg & Welzijn. Aan deze enquête deden zowel studenten van de beroepsopleidende leerweg (BOL) als de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) mee. De meeste vragen waren door de mbo-instelling zelf opgesteld en hadden betrekking op de stage en de begeleiding vanuit school. Er zijn echter twee vragen uit onze vragenlijst opgenomen over het hebben van gelijke kansen, zowel bij het zoeken naar stages als gelijke kansen op de stageplek zelf. Daarnaast konden de studenten als open vraag aangeven waarom ze het gevoel hadden dat ze geen gelijke kansen hebben gehad (indien dit zo was). De resultaten zijn voor de BOL en BBL studenten apart geanalyseerd en worden ook zo gepresenteerd. Studenten konden zelf beslissen of ze met de enquête mee wilden doen en konden ook vragen overslaan op elk moment willekeurig stoppen, wat de resultaten kan vertekenen.

In totaal hebben 1.834 studenten de enquête ingevuld, waarvan 1.253 (68,3%) BOL en 581 (31,7%) BBL studenten van de instelling. De studenten waren als volgt verdeeld over de scholen: 299 (23,9%) BOL studenten en 31 (5,3%) BBL studenten volgden een opleiding bij Economie & Handel; 288 (23,0%) BOL studenten en 415 (71,4%) BBL studenten volgden een Techniek opleiding. Van de school Zorg & Welzijn hebben 666 (53,2%) BOL studenten en 135 (23,2%) BBL studenten de enquête ingevuld. Studenten uit alle leerjaren hebben meegedaan.

De achtergrond van de leerlingen is bepaald door de vragen waar de ouders van leerlingen geboren zijn. Bij de BOL studenten is de verdeling als volgt: 768 (59,0%) van de studenten geeft aan dat beide ouders uit een Westers land komen. 159 (12,2%) van de studenten hebben ouders die beide in een niet-Westers land geboren zijn. 52 studenten (4,0%) hebben 1 ouder die uit een



niet-Westers land komt. Van 323 (24,8%) van de leerlingen is hun achtergrond onbekend.

Van de BBL studenten geven 446 (81,2%) van de leerlingen aan dat beide ouders uit een Westers land komen. 37 (6,7%) van de studenten heeft ouders die beide niet uit een Westers land komen en 34 (6,2%) van de studenten komt 1 van beide ouders niet uit een Westers land. Tot slot is van 32 (5,8%) van de studenten het land van herkomst van zijn of haar ouders onbekend.

Verdiepende interviews werkgevers (semigestructureerd)

De onderwijsprofessionals hebben de onderzoekers een lijst overhandigd met stagebedrijven waar de studenten juridisch-administratief recentelijk hebben stagegelopen. De onderzoekers hebben deze bedrijven gebeld om te vragen of zij zouden willen deelnemen aan een face-to-face of telefonisch interview in het kader van dit onderzoek. Voor de interviews is er gebruik gemaakt van een topiclist. Uiteindelijk zijn 15 werkgevers bereid geweest om mee te werken aan een interview.

Focusgroepen onderwijsprofessionals

Binnen het onderzoek zijn er drie focusgroepen gehouden met in totaal 15 onderwijsprofessionals. De focusgroepen vonden plaats op verschillende momenten in het onderzoek en hadden elk een ander doel. De eerste focusgroep was om input te verkrijgen voor de gesprekken met de studenten en werkgevers. De laatste twee focusgroepen waren bedoeld om de gevonden resultaten te toetsen. De grootste groep onderwijsprofessionals bestond uit 11 mensen.



3

(on)Gelijke kansen en etnische match

Op basis van verschillende data hebben wij zicht gekregen op de zoektocht naar een stage en waar de studenten uiteindelijk stage zijn gaan lopen. In dit hoofdstuk beschrijven we de resultaten van de enquête die op de hele mbo-instelling is uitgezet, de enquête onder eerste en derdejaars studenten juridisch-administratief, en de verdiepende interviews met eerstejaars studenten juridisch-administratief, wat betreft gelijke kansen op de mbo-stagemarkt. De verschillen tussen studenten met een Nederlandse of westerse achtergrond en die met een niet-westerse migratieachtergrond gedurende dit proces worden in dit hoofdstuk beschreven. Daarna beschrijven we de ervaringen en het perspectief van de werkgevers. Ten slotte sluiten we het hoofdstuk af met de visie van de onderwijsprofessionals op kansen op de stagemarkt.

ERVARINGEN VAN STUDENTEN

We hebben de ervaringen opgedeeld in twee delen: het zoeken naar een stage (3.1) en de gevonden stageplek (3.2). In dit hoofdstuk maken we gebruik van de data van de enquête van de onderwijsinstelling, onze eigen enquête en de interviews met de studenten omdat de resultaten grotendeels een soortgelijk beeld laten zien. Per paragraaf bespreken we wat de bron is.

3.1 Zoeken naar een stage

In deze paragraaf beschrijven we, nagenoeg chronologisch, hoe de zoektocht naar een stageplek voor de studenten met een Nederlandse of westerse migratieachtergrond en met een niet-westerse migratieachtergrond is verlopen. Onderwerpen zijn: hoe lang de studenten hebben gezocht naar een stage, hoeveel sollicitatiebrieven en -gesprekken ze hebben moeten versturen/houden en of zij gedurende het zoekproces zelf ervaren hebben dat zij gelijke of ongelijke kansen hebben op de mbo-stagemarkt. We maken hierbij gebruik van onze eigen enquête en de interviews.

ZOEKTIJD

De meeste studenten zoeken tussen de één en drie maanden naar een stageplek. Dit geldt voor zowel jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond als jongeren met een Nederlandse achtergrond, al vinden jongeren met een Nederlandse achtergrond vaak sneller (binnen een maand) een stage. Van de jongeren met een Nederlandse achtergrond vindt 30 procent binnen een maand een stageplek, tegenover 11 procent van jongeren met een migratieachtergrond. Er zijn ook studenten die aangeven langer dan 3 maanden te hebben gezocht naar een stageplek, de percentages van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond en met een Nederlandse achtergrond liggen hier dicht bij elkaar, respectievelijk 11 en 18 procent.

ZOEKKANALEN

In de enquête konden de studenten aangeven op welke manieren ze hebben gezocht naar een stageplek. Ze konden meerdere methoden van zoeken aangeven. Zowel jongeren met een Nederlandse achtergrond als jongeren met een niet-westerse achtergrond hebben gemiddeld 3 antwoorden gegeven. Dit betekent dat zij gemiddeld drie verschillende kanalen inschakelen bij het zoeken naar een stage.

Op internet naar een stageplek zoeken, bijvoorbeeld via de website www.stagemarkt.nl, is de meest populaire methode die studenten gebruiken tijdens hun zoektocht. 29 procent van de studenten met een niet-westerse migratieachtergrond heeft via internet gezocht en 23 procent van de studenten met een Nederlandse of westerse achtergrond. Studenten met een niet-westerse migratieachtergrond en met een Nederlandse achtergrond gebruiken het vaakst dezelfde zoekkanalen, maar toch zijn er verschillen. Zo geven jongeren met een Nederlandse achtergrond aan vaker gebruik te maken van hun sociale netwerk en maken jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond vaker gebruik van de werkgeverslijst van school.



Tabel 3. Manieren waarop studenten gezocht hebben naar een stage

	Nederlandse achtergrond	Niet-westerse migratieachtergrond
Brieven schrijven	18 procent	16 procent
Rondvragen bij familie en vrienden	18 procent	16 procent
Gebruik lijst werkgevers van school	15 procent	20 procent
Hulp van JPO'er	2 procent	4 procent

Een klein percentage heeft aangegeven bij het zoeken naar een stage hulp te hebben gehad van een JPO'er: twee procent van de jongeren met een Nederlandse achtergrond en vier procent van de jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond (zie tabel 3).

STUREN VAN SOLLICITATIEBRIEVEN

Wanneer het gaat om het aantal verstuurd sollicitatiebrieven, blijken er forse verschillen te zijn tussen studenten met een niet-westerse migratieachtergrond en met een Nederlandse achtergrond. Meer dan de helft van de studenten met een niet-westerse migratieachtergrond (55 procent) heeft meer dan 20 sollicitatiebrieven moeten versturen, bij jongeren met een Nederlandse achtergrond is dat slechts 9 procent. De meeste jongeren met een Nederlandse achtergrond hebben één tot vijf brieven moeten versturen (36 procent), al heeft ook een aanzienlijk deel zes tot tien brieven moeten versturen (23 procent) of elf tot twintig (32 procent).

Uit de verdiepende interviews wordt duidelijk dat sommige studenten met een migratieachtergrond zelfs meer dan 50 brieven hebben moeten versturen voordat zij een stage hebben gevonden.

“In totaal heb ik 70 brieven gestuurd. Ik vond dat nog wel een redelijk aantal. Ik hoor van anderen dat ze nog meer brieven hebben gestuurd.” Res09, man, Vietnamese achtergrond

“Ik schat in dat ik meer dan 50 sollicitatiebrieven heb gestuurd. Dat niet alleen, ik ben ook langs geweest, gebeld, gemaïld. Van de helft van de bedrijven kreeg ik geen reactie. Of ze zeiden dat ze geen stageplekken beschikbaar hadden. Ik heb pas vlak voordat mijn stage begon een plek gevonden. Ik ben daar niet de enige. Andere klasgenoten hadden

precies hetzelfde. Ik denk dat afkomst wel een rol in heeft gehad, maar niet bij het grootste gedeelte.” Res04, man, Marokkaanse achtergrond

Wat in bovenstaande uitspraken ook duidelijk wordt, is dat het voor de studenten klaarblijkelijk evident is dat studenten veel sollicitatiebrieven moeten sturen voordat ze een stageplek vinden. Voornamelijk omdat ze dit ook terugkrijgen uit hun omgeving. Zelf benoemen ze niet snel de link tussen het aantal keer solliciteren en hun etnische achtergrond.

SOLLICITATIEGESPREKKEN

Opvallend is dat er geen verschillen zijn tussen de twee groepen in het aantal sollicitatiegesprekken dat zij hebben moeten voeren om een stageplek te vinden. Zowel jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond als met een Nederlandse achtergrond hebben allemaal een stageplek gevonden na het voeren van maximaal 5 sollicitatiegesprekken.

Uit de verdiepende interviews wordt duidelijk dat voornamelijk jongeren met een migratieachtergrond hun kansen spreiden. Ze gaan bij verschillende bedrijven op sollicitatiegesprek, zonder de resultaten van een eerder gesprek af te wachten. Sommige studenten worden bij meerdere bedrijven aangenomen, waardoor ze uiteindelijk in de positie verkeren dat zij een stagebedrijf kunnen uitkiezen.

“Ik ben vier keer op sollicitatiegesprek geweest en ik ben 3 keer aangenomen. (...) Ik heb gekozen voor de stageplek die het dichtbij mijn huis is. Dat vond ik wel handig. Toen ik inmiddels al stageliep, kreeg ik ook nog reacties van bedrijven. Maar ja, toen was het natuurlijk al te laat.” Res01, man, Marokkaanse achtergrond

Wat eveneens opvalt in de interviews is dat de studenten met een migratieachtergrond effectieve sollicitatiegesprekken houden. Als ze eenmaal op gesprek mogen komen, worden ze sneller en vaker aangenomen in vergelijking met studenten met een Nederlandse achtergrond.

“Ik ben 5 keer uitgenodigd voor een gesprek en ik werd steeds niet aangenomen. Dat was wel vervelend, dan ga je er elke keer helemaal voor niks heen.” Res13, vrouw, Nederlandse achtergrond

Er is geen duidelijke verklaring voor dit verschil.

ERVARING VAN ZOEKTOCHT

De meeste studenten vinden dat het zoeken naar een stage geen makkelijke klus is. 52 procent van de jongeren met een Nederlandse achtergrond vond het niet makkelijk om een stage-



plek te vinden, bij jongeren met een niet-westerse achtergrond was dat 45 procent. Toch geven jongeren met een Nederlandse of westerse achtergrond aan de andere kant van het spectrum ook vaker aan de zoektocht als makkelijk te hebben ervaren (32 procent ten opzichte van 10 procent van de jongeren met een migratieachtergrond). Overigens moet hierbij vermeld worden dat vooral derdejaars studenten hebben aangegeven de zoektocht naar een stage als makkelijk te hebben ervaren. 41 procent van derdejaars gaf aan de zoektocht als makkelijk te hebben ervaren, tegenover 11 procent van de eerstejaars studenten. Mogelijk speelt daarbij een eerdere ervaring met het zoeken naar een stage een rol. Jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond geven op hun buurt weer vaker aan de zoektocht "een beetje" makkelijk vonden gaan (45 procent t.o.v. 16 procent).

Jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond gaven in de verdiepende interviews vaker aan bij het zoeken naar een stageplek hulp, ondersteuning of controle te hebben ervaren van hun directe omgeving (vaak ouders). Bij de studenten met een Nederlandse achtergrond kwam dit niet ter sprake.

"Mijn ouders hebben ook geholpen. Zij hebben nagevraagd bij bekenden. Zij hebben mij toen een telefoonnummer gegeven die ik kon bellen." Res05, man, Turkse achtergrond

"(...) Daarnaast spoorden mijn ouders mij ook aan. Zij vroegen steeds of ik al een stage heb gevonden. Of als ik naar buiten wilde gaan, dat ze zeiden: kan je niet eerst even gaan solliciteren?" Res03, man, Ghanese achtergrond

3.1.1. GELIJKE KANSEN BIJ ZOEKEN NAAR EEN STAGE

Resultaten van de enquête

Over gelijke kansen bij het zoeken naar een stage hebben we uit beide enquêtes (onze eigen en die van het ROC zelf) resultaten. De resultaten van beide enquêtes laten grofweg een overeenkomstig beeld zien. We bespreken hier eerst de resultaten uit de enquête waaraan studenten van het hele ROC hebben deelgenomen. We richten ons vooral op de BOL studenten, omdat dit hetzelfde type opleiding is als de opleiding die de studenten die we gesproken hebben volgen.

76,1% van de BOL-studenten geeft aan dat ze het gevoel hebben dat ze gelijke kansen hebben gehad. Een kwart meende om een of meer redenen geen gelijke kansen te hebben gehad. De meest genoemde reden is het niveau van de opleiding. Van de BOL-studenten gaf 15,5% aan dat ze om deze reden geen gelijke kansen hadden. Studenten lijken het 'niveau van de opleiding' op verschillende manieren opgevat te hebben. Allereerst dat

bedrijven een voorkeur voor HBO studenten hebben ten opzichte van mbo-studenten. Zoals studenten her verwoordden *'Veel leerbedrijven zoeken hbo-studenten' en 'Bedrijven beschouwen mbo-leerlingen als dom en geven ons weinig kansen.'*

Tabel 4. Resultaten van de enquête op de vraag of studenten ongelijke kansen hebben ervaren en op welke grond.

	Zoeken naar een stage		Tijdens de stageperiode	
	BOL	BBL	BOL	BBL
Niveau van de opleiding	15,5 %	8,5 %	6,3 %	6,6 %
Culturele achtergrond	5,1 %	2,5 %	2,6 %	1,1 %
Religie	2,2 %	1,4 %	1,8 %	0,9 %
Seksuele voorkeur	0,5 %	1,1 %	0,8 %	0,6 %
Kleding/uiterlijk	3,5 %	2,0 %	2,3 %	0,8 %
Andere begeleidingsbehoefte (bijvoorbeeld dyslexie)	1,9 %	0,7 %	1,6 %	0,9 %
Anders namelijk...	4,7 %	5,4 %	4,0 %	5,5 %
Nee	76,1 %	85,0 %	86,2 %	88,5 %

NB. Studenten konden meerdere antwoorden geven, waardoor de percentages boven de 100% kunnen uitkomen.

Ook bleek dat studenten ook aangeven dat werkgevers liever ouderejaars mbo-studenten willen in plaats van jongerejaars studenten. *'Toen ik in het eerste jaar zat wouden veel stage plekken mij niet aannemen om die redenen. Ze wouden als voorkeur derde jaars studenten.'* Terwijl het ook mogelijk is dat bedrijven aangeven dat ze liever studenten van niveau 3 of 4 dan 1 of 2 selecteren. *'Meestal als ze horen dat je niveau 1 doet zeggen ze gelijk dat het niet kan.'*

Een kleiner aantal studenten geeft aan om andere redenen geen gelijke kansen te hebben gehad op een stage. Vijf procent noemt culturele achtergrond als reden en 2 procent geeft aan dat religie een rol heeft gespeeld. Als uitleg over waarom ze zich niet gelijk behandeld voelen vanwege hun **culturele achtergrond**, zeggen studenten onder andere *'Het niet hebben van een Nederlandse naam of afkomst speelt een rol in het niet kunnen vinden van een stageplek.'* Maar er lijkt nog een ander mechanisme werkzaam te zijn *'De baas was een buitenlander en ik niet, ik hoorde hem en een collega erover smoezen dat ik Nederlands ben.'*

Nog eens bijna 5% kruist de categorie 'andere redenen' aan. De toelichtingen bij de categorie 'andere redenen' zijn heel divers. Een aantal studenten geeft aan dat leeftijd een rol speelde *'Ik was nog geen 18 en dan mag je niks'*. Maar ook *'ik vind het moeilijk*



om iets zelf te verzinnen. Ik ben snel onzeker. Daar maken ze gebruik van'.

Culturele of religieuze achtergrond blijkt nog op andere manieren een rol te hebben gespeeld. Een klein percentage studenten geeft aan geen gelijke kansen te hebben gehad wegens hun uiterlijk (3,5%). Daar lijkt vooral het dragen van een hoofddoek een reden te zijn waarom studenten het gevoel hebben dat ze geen gelijke kansen hadden.

Twee procent van de studenten geeft aan geen gelijke kansen op een stage te hebben gehad vanwege een andere leerbehoefte. Een voorbeeld dat een student gaf, is *'Ze wouden niet iemand met dyslexie'*. Een half procent, tot slot, geeft aan vanwege 'seksuele voorkeur' minder kansen te hebben gehad. Uit de toelichtingen blijkt dat het niet altijd gaat om de seksuele voorkeur van de studenten, maar soms ook om de voorkeur van werkgevers voor een bepaalde sekse. Een voorbeeld toelichting laat dit zien: *'ik ben heel vaak afgewezen door bedrijven omdat ik een meisje ben, en ze me geen kans wouden geven. Want het is raar om als vrouw een automonteur te zijn.'*

De percentages 'geen gelijke kansen' voor BBL studenten liggen voor alle categorieën lager (zie Tabel 4). Van de BBL studenten geeft 85% aan dat ze niet het gevoel hebben gehad dat ze geen gelijke kansen hebben gehad. 8,5% van de studenten hadden het idee dat zij minder gelijke kansen hadden door het niveau van de opleiding. De categorie 'een andere reden' is door 5,4% van de studenten gekozen. 'Culturele achtergrond' wordt door 2,5% gekozen, terwijl 1,4% van de studenten religie als reden aangeeft. De categorie 'kleding/uiterlijk' wordt door 2% van de studenten als reden weergegeven, terwijl seksuele voorkeur (1,1%) en andere leerbehoefte (0,7%) relatief weinig aangegeven zijn.

Verschillen naar achtergrond

Als er onderscheid wordt gemaakt tussen studenten met en zonder (niet-westerse) migratieachtergrond, zien de percentages er anders uit (Tabel 5). Bij de analyse is onderscheid gemaakt tussen studenten met twee westerse, één niet-westerse of twee niet-westerse ouders. Studenten met een of twee niet-westerse ouders hebben minder vaak het gevoel dat zij gelijke kansen hadden dan anderen (70 versus 80%). De redenen die worden genoemd voor het ontbreken van gelijke kansen verschillen. Het niveau van de opleiding blijft voor beide categorieën een belangrijke reden om geen gelijke kansen te ervaren (14 tot 16%). Van de studenten met niet-westerse ouders noemt zo'n 15% culturele achtergrond als reden voor ongelijkheid. Religie wordt door zo'n 10% van de niet-westerse studenten als reden genoemd. Terwijl als beide ouders een

Westerse achtergrond hebben deze percentages minder dan 1 zijn. De percentages voor kleding en uiterlijk zijn enigszins vergelijkbaar: bij studenten met Westerse ouders noemt 3% van de studenten dit, voor studenten met een niet-Westerse ouder is dit ook 2,6% en met twee niet-Westerse ouders is het 7,7%.

Opvallend is ook dat studenten waarvan beide ouders een niet-Westerse achtergrond hebben over het algemeen minder het gevoel hebben dat ze geen gelijke kansen hebben in vergelijking met studenten waarvan 1 van beide ouders niet-Westers is.

Tabel 5. Resultaten van de enquête op de vraag of studenten ongelijke kansen hebben ervaren en op welke grond. Uitgesplitst naar achtergrond van de studenten. ⁴

	Zoeken naar een stage			Tijdens de stageperiode		
	Beide Westers	Beide niet-Westers	1 van beide niet-Westers	Beide Westers	Beide niet-Westers	1 van beide niet-Westers
Niveau van de opleiding	13,7%	16,3%	15,4%	5,5%	5,7%	2,0%
Culturele achtergrond	,9%	13,1%	17,3%	,7%	4,3%	6,1%
Religie	,5%	7,8%	11,5%	,6%	6,4%	4,1%
Seksuele voorkeur	,7%			,8%		
Kleding/uiterlijk	3,0%	2,6%	7,7%	2,2%	2,1%	2,0%
Andere begeleidingsbehoefte (bijvoorbeeld dyslexie)	2,3%	2,0%		1,8%	1,4%	
Anders namelijk...	5,0%	3,9%	5,8%	87,8%	85,8%	91,8%
Nee	79,7%	69,3%	69,2%	3,9%	2,1%	2,0%

NB. Studenten konden meerdere antwoorden geven, waardoor de percentages boven de 100% kunnen uitkomen.

Hoewel de enquête bij alle studenten op de hele mbo-instelling is uitgezet, zijn de aantallen BBL studenten met een migratieachtergrond die de enquête hebben ingevuld relatief klein (ongeveer 35 per groep). Hiervoor zijn diverse verklaringen mogelijk, maar op basis van dit onderzoek kunnen we daar geen uitsluitel over geven. De resultaten hoeven daarom niet representatief te zijn voor alle studenten met een migratieachtergrond. De resultaten voor BBL studenten uitgesplitst naar achtergrond staan in bijlage A.

⁴ De categorie onbekend hebben we in deze tabel niet meegenomen



Gelijke kansen: resultaten van de eigen enquête en interviews

In onze eigen enquête hebben we de jongeren ook gevraagd of zij de indruk hebben gehad dat zij gelijke kansen hadden op de stagemarkt, en zo niet, op welke gronden. Zij konden hierbij meerdere antwoorden geven. De verschillen tussen groepen zijn hier groter dan bij de enquête die ROC-breed is uitgezet. We bespreken hier eerst de resultaten van de Nederlandse/westerse studenten, en dan die van de studenten met een niet-westerse achtergrond.

Nederlandse of westerse studenten

Bijna de helft van de studenten met een Nederlandse achtergrond heeft hun eigen kansen als gelijk aan die van anderen ervaren (46 procent).

29 procent geeft te kennen ongelijke kansen te hebben ervaren op basis van hun opleidingsniveau. Dit punt komt ook naar voren in de verdiepende interviews. Sommige bedrijven blijken ook expliciet naar de studenten uit te spreken dat zij een voorkeur hebben voor studenten van een hoger jaar of een hoger niveau.

“Ik heb geen gelijke kansen ten opzichte van iemand die tweede- of derdejaars is. Dat is echt zo. Bedrijven spreken dat ook uit.” Res12, vrouw, Nederlandse achtergrond

Respectievelijk 11 en 7 procent van de Nederlandse/westerse studenten zegt ongelijk te zijn behandeld op basis van culturele achtergrond en religie. De informatie uit de verdiepende interviews geeft meer inzicht in wat hiermee wordt bedoeld. Studenten met een Nederlandse achtergrond benoemen dat zij zich zelf soms benadeeld voelen in verband met positieve discriminatie van anderen.

“Een vriendin van mij vertelde dat zij samen met een Turkse jongen ging solliciteren en dat het bedrijf die jongen heeft aangenomen, mede omdat hij Turks is en hij volgens het bedrijf al lastig genoeg zou krijgen om een stage te vinden. (...) Zelf heb ik een keer samen met een meisje met een andere huidskleur gesolliciteerd, en toen ben ik het ook niet geworden, omdat ze zeiden dat zij zelfverzekerder was.”
Res13, vrouw, Nederlandse achtergrond

“(...) Het gesprek ging goed, maar ik vond het bedrijf niet zo leuk. Het was een rechtsbijstand kantoor, een Turks bedrijf, met alleen maar mannen. Ik was met een Turkse klasgenoot op gesprek gegaan, en ik merkte dat ze veel meer aandacht voor haar hadden.” Res17, vrouw, Nederlandse achtergrond

Studenten met een niet-westerse achtergrond

Anders dan bij de studenten met een Nederlandse of westerse achtergrond, heeft maar een minderheid van de studenten met een niet-westerse migratieachtergrond gelijke kansen op de stagemarkt ervaren in onze enquête (27 procent). De studenten geven het vaakst aan het gevoel te hebben ongelijk te zijn behandeld op basis van hun culturele achtergrond (35 procent), gevolgd door religie (19 procent). Net als de studenten met een Nederlandse achtergrond hebben zij ook ongelijke kansen ervaren met betrekking tot hun opleidingsniveau (15 procent).

Uit de interviews wordt duidelijk dat de studenten een vermoeden hebben dat etnische en religieuze achtergrond een rol speelt bij het zoeken naar een stage, voornamelijk door wat zij van anderen en via de media horen. In de interviews reageren zij er echter wat gelaten op. Zij zien discriminatie als een fact of life, willen er niet te lang bij stil staan en willen gewoon door.

“Na 22 keer solliciteren krijg je wel het idee van hoe komt het nou dat juist ik geen stage kan vinden. Op social media lees je die verhalen weleens, je hoort het ook wel van kennissen. Ik denk wel dat als je een Nederlandse achternaam hebt, je meer reacties krijgt. Dan het zoeken naar een stage wat makkelijker verloopt. Ik heb zo vaak gesolliciteerd. Terwijl sommige klasgenoten al na drie keer solliciteren gelijk een stage hebben. Het kan eigenlijk niet, maar we kunnen er niets aan doen. Eerst was ik er wel gefrustreerd over. Het kostte zoveel tijd en ik was er helemaal klaar mee. Later werd ik wel rustiger. Ik moest gewoon doorgaan. Ik wilde geen studievertraging, dat was mijn motivatie.” Res08, man, Turkse achtergrond

“Ik denk dat het per bedrijf verschilt. Het kan best zijn dat je bij sommige bedrijven als buitenlander minder kans hebt. Wie bepaalt, beslist he?” Res04, man, Marokkaanse achtergrond

“Op Facebook zie je weleens discussie over discriminatie, bijvoorbeeld bij stages. Het is niet leuk, maar ik bemoei mij er niet mee. Het doet mij ook niet zo heel veel.” Res05, man, Turkse achtergrond

Uit de beide enquêtes komt het beeld naar voren dat jongeren met een migratieachtergrond ongelijke kansen hebben op het vinden van een stageplek. De percentages verschillen echter, dit zou verklaard kunnen worden door verschillen tussen de studenten die gereageerd hebben. Maar het is ook bekend dat er verschillen in ervaringen met stagediscriminatie zijn tussen opleidingen.



3.2 De gevonden stageplek

In deze paragraaf geven we meer achtergrondinformatie over het stagebedrijf waar de studenten terecht zijn gekomen en welke verschillen we hier zien tussen studenten. We hebben hierbij gebruik gemaakt van de enquête die we hebben uitgezet en de interviews met studenten. Daarnaast zijn de studenten ook gevraagd naar hun tevredenheid over hun stagebedrijf. Vonden zij de stage nuttig? Voelden zij zich op hun gemak? En hebben zij het idee dat zij als gelijkwaardig werden behandeld gedurende hun stageperiode?

HOE STAGEPLEK GEVONDEN

Studenten zoeken via meerdere kanalen naar een stageplek, maar hoe zijn zij uiteindelijk bij hun stagebedrijf terecht gekomen? De meerderheid van de studenten zeggen dat ze zelf een stageplek hebben gevonden (54 procent van de studenten met een Nederlandse achtergrond en 50 procent van studenten met een niet-westerse achtergrond). Daarnaast geeft een aardig grote groep aan te zijn geholpen door hun stagebegeleider op school (23 procent van de studenten met een Nederlandse achtergrond en 20 procent van de studenten met een niet-westerse achtergrond). Daarna is er een klein verschil zichtbaar tussen de twee groepen studenten. Studenten met een niet-westerse achtergrond hebben iets vaker dan studenten met een Nederlandse achtergrond een stageplek gevonden via familie, vrienden of kennissen (20 procent tegenover 15 procent). Dit betekent dat studenten met een niet-westerse achtergrond hun netwerk effectiever hebben kunnen inzetten in vergelijking tot studenten met een Nederlandse achtergrond⁵. Tevens kan dit een eerste signaal zijn van een etnische match: studenten vinden via hun eigen etnische netwerk een stageplek.

BEKENDHEID MET HET BEDRIJF

Binnen dit onderzoek hebben we de studenten gevraagd of ze hun stagebedrijf (vóór aanvang stage) van naam kenden. Hier blijken grote verschillen te zijn tussen studenten met een niet-westerse migratieachtergrond en jongeren met een Nederlandse achtergrond. Een meerderheid van 54 procent van de studenten met een Nederlandse achtergrond zegt het bedrijf van naam te kennen, voordat zij/zij daar ging stagelopen. Bij studenten met een niet-westerse achtergrond zegt de overgrote meerderheid het stagebedrijf niet van naam kende voor aanvang

stage (65 procent). De verdiepende interviews bieden geen duidelijke verklaring voor dit verschil. Mogelijk speelt het feit dat 20 procent van de jongeren een stageplek heeft gevonden door middel van hulp van familie, vrienden en kennissen een rol.

GROOTTE BEDRIJF

De studenten is ook gevraagd hoe groot het bedrijf was waar zij stage hebben gelopen. Opvallend is dat jongeren met een Nederlandse achtergrond vaker bij grote bedrijven (meer dan 50 medewerkers) stagelopen (69 procent), terwijl slechts 25 procent van de studenten met een niet-westerse migratieachtergrond stageliep bij een dergelijk bedrijf. Studenten met een niet-westerse migratieachtergrond lopen het vaakst (60 procent) stage bij een klein bedrijf met maximaal 10 medewerkers. Dit gegeven zou erop kunnen duiden dat studenten met een niet-westerse achtergrond vaker terechtkomen bij een stagebedrijf waarbij de eigenaar en de medewerkers ook een niet-westerse achtergrond hebben. Doorgaans hebben dergelijke bedrijven, uitzonderingen daargelaten, een klein personeelsbestand.

BEOORDELING STAGEPLEK

Over het algemeen zijn studenten tevreden over de stageplek die zij hebben gevonden. Over de hele linie beoordelen studenten met een niet-westerse migratieachtergrond hun stageplek echter net iets minder goed dan studenten met een Nederlandse achtergrond. Gemiddeld beoordelen studenten met een Nederlandse achtergrond hun stageplek met een 7,9, studenten met een niet-westerse migratieachtergrond met een 7,2. Wanneer we meer de diepte in gaan, wordt duidelijk waar er knelpunten zitten voor studenten met een niet-westerse achtergrond. Ondanks dat zij hun stageplek gemiddeld met een dikke voldoende beoordeelden.

Zo vindt 15 procent van de studenten met een niet-westerse migratieachtergrond dat hun stageplek slecht aansluit op hun studie; geen enkele student met een Nederlandse achtergrond heeft dit aangegeven. Toen wij de jongeren vroegen of zij het werk leuk vonden, antwoordde 15 procent van de studenten met een niet-westerse migratieachtergrond dat zij het werk (helemaal) niet leuk vonden (12 procent van de studenten met een Nederlandse achtergrond vond het werk niet leuk). Opvallend is dat 30 procent van de studenten met een niet-westerse migratieachtergrond aangeeft geen mening te hebben over de werkzaamheden op hun stageplek (bij studenten met een Nederlandse achtergrond is dat 8 procent). De vraag is deze studenten een soort onverschilligheid ten opzichte van hun stage hebben (zie ook H4, werkgevers), of dat zij bijvoorbeeld geen uitspraken durven te doen. Verschillen zijn er ook wanneer de studenten gevraagd wordt of zij na hun stageperiode bij het bedrijf zouden willen blijven werken. Bijna 70 procent van de studenten met een Nederlandse

5 Dit is opvallend, omdat eerder onderzoek uitwees dat mbo-studenten met een niet-westerse achtergrond een groot netwerk hebben, maar niet effectief weten te benutten. Zie onder andere: Esch, W. v., Petit, R., Neuvel, J., & Karsten, S. (2011). Sociaal kapitaal in het mbo: slagboom of hefboom? Onderzoek onder mbo'ers en docenten. 's-Hertogenbosch/Utrecht: ECBO.



achtergrond beantwoordt deze vraag met "ja". Van de studenten met een niet-westerse migratieachtergrond zou slechts 45 procent bij het bedrijf willen werken na hun stage. Ondanks dat studenten met een niet-westerse achtergrond in het algemeen minder tevreden zijn over hun stageplek, vinden ze wel dat hun stage de kansen op een baan hebben vergroot. 75 procent is deze mening toebedeeld, net als 81 procent van de studenten met een migratieachtergrond.

3.2.1 GELIJKE BEHANDELING GEDURENDE DE STAGE

Resultaten van enquête op de hele mbo-instelling

Als studenten eenmaal een stage gevonden hebben, blijken ze tijdens hun stageperiode minder het gevoel te hebben dat ze geen gelijke kansen hebben (Tabel 4). Het hoogste percentage wordt nog steeds behaald door de optie 'het niveau van de opleiding'. Van de BOL-studenten die de enquête ingevuld hebben, geeft 6,3% van de studenten aan dat ze geen gelijke kansen hadden door het niveau van hun opleiding, als voorbeeld *'Begeleiders geven je makkelijke klusjes omdat je geen hbo doet'*. Maar ook *'Er werd tegen mij gezegd door leerlingbezetting ik mijn stage niet kon verlengen, achteraf bleek het om mijn niveau te gaan'*.

Ook de percentages voor andere opties zijn lager. 2,6% van de studenten geeft aan dat ze zich niet gelijk behandeld voelen door hun culturele achtergrond. Studenten gaven onder andere als redenen *'Ik werd gediscrimineerd en vaak raar aangekeken'* en *'Ik liep tegelijkertijd stage met een Turkse jonge en hij hoeft niet af te wassen en ik wel'*. Terwijl 2,3% aangeeft dat ze door hun kleding of uiterlijk niet gelijk behandeld voelen. De uitleg die studenten daarbij geven is bijvoorbeeld *'omdat ik dure kleding droeg'* of *'Ik moest me haar verven want dat was blauw (ik snap het wel maar vond het jammer)'*.

Het aantal studenten dat aangeeft dat ze geen gelijke kansen hebben gehad door religie (1,8%) en andere leerbehoeften (1,6%) ligt in dit geval lager. Een voorbeeld dat een student geeft is *'Dat ze geen rekening houden met mijn rugzakje'*. Het laagst percentage (0,7%) wordt gescoord door de categorie 'seksuele voorkeur'. Bij een andere reden hoort onder andere *'Mijn stagebegeleidster zag mij volgens mij eerst niet zo zitten en maakte vervelende opmerkingen over mij die erg denigrerend en verderend waren.'*

Bij deze vraag geeft 86,2% van de studenten aan dat ze niet het gevoel hebben dat ze ongelijke kansen hadden.

Ook de BBL studenten geven op deze vraag minder vaak aan dat ze het gevoel hebben dat ze geen gelijke kansen hebben gehad

tijdens hun stageperiode zelf. Het grootste aandeel wordt nog steeds behaald door de categorie 'niveau van de opleiding', in dit geval kozen 6,6% van de studenten voor deze optie. Daarna volgt de categorie 'andere reden' met 5,5%. De overige categorieën liggen allemaal rond de 1%, namelijk culturele achtergrond (1,1%), religie (0,9%), seksuele voorkeur (0,6%), kleding/uiterlijk (0,8%) en ander leerbehoefte (0,9%). 88,5% geeft aan dat ze niet het gevoel hebben gehad dat ze ongelijke kansen hebben gehad.

Als we de resultaten uitsplitsen naar studenten met en zonder migratieachtergrond zien we opnieuw verschillen, maar deze zijn veel kleiner in vergelijking met het zoeken naar een stage (zie tabel 6 in bijlage A). 8% van de studenten die aangeven dat beide ouders een niet-Westerse achtergrond hebben en 6% van studenten waarvan van beide ouders niet-Westers is geven aan dat ze niet gelijk behandeld zijn wegens hun culturele achtergrond. Voor zowel religie als kleding/uiterlijk zijn die percentages respectievelijk 6% en 3%.

Resultaten van de enquête en interviews

De meerderheid van de studenten voelden zich op hun gemak op hun stageplek. Van de studenten met een niet-westerse migratieachtergrond gaf 80 procent aan zich (heel erg) op hun gemak te hebben gevoeld bij hun stageplek, voor studenten met een Nederlandse achtergrond is dat 92 procent. Het verschil is dat 15 procent van de studenten met een niet-westerse migratieachtergrond zich niet op hun gemak voelde, terwijl de studenten met een Nederlandse achtergrond dit niet hebben aangegeven.

Echter, wanneer we de studenten vroegen naar gelijke kansen gedurende de stageperiode, komt daar een eenduidiger positief beeld naar voren. 74 procent van de studenten met niet-westerse migratieachtergrond heeft het gevoel gehad tijdens zijn/haar stage te zijn behandeld als een volwaardig medewerker, voor studenten met een Nederlandse achtergrond is dat 77 procent.

Een overgrote meerderheid van de studenten geeft daarnaast aan niet het gevoel te hebben gehad anders te zijn behandeld dan anderen gedurende de stageperiode. Hierbij zijn er geen opvallende verschillen tussen studenten met een Nederlandse (84 procent) en met een niet-westerse migratieachtergrond (79 procent). Dit is opvallend, omdat een derde van de studenten met een niet-westerse migratieachtergrond gedurende de zoektocht aangeeft te maken hebben gehad met ongelijke kansen op basis van hun culturele achtergrond. Op de gevonden stageplek blijken zij daar niet of nauwelijks "last" van te hebben gehad.



Ook hier bieden de interviews een aanknopingspunt in een eventuele verklaring voor dit verschil. Tijdens de interviews bleek dat een groot deel van de studenten met een Turkse achtergrond stageliepen bij een bedrijf waarbij de eigenaar ook een Turkse achtergrond heeft. Deze etnische koppeling kan (voor een deel) verklaren waarom studenten met een niet-westerse achtergrond gedurende hun stage weinig te maken krijgen met ongelijke behandeling. Anderen (ook studenten die geen Turkse achtergrond hebben) benoemen dat zij een dergelijke etnische match als een vangnet zien.

*“Bij buitenlanders stagelopen, daar is iets waar je dan op hoopt. Als alle anderen je niet willen aannemen, hoop je dat zij dat wel willen doen.”*Res01, man, Marokkaanse achtergrond

Wel rapporteert een kleine groep studenten (zowel met een Nederlandse als een niet-westerse migratieachtergrond) het gevoel te hebben gehad anders te zijn behandeld in verband met hun opleidingsniveau (11 en 14 procent).

3.3 Conclusie studenten

Uit de resultaten van de enquête die door alle opleidingen van de mbo-instelling is ingevuld, komt naar voren dat studenten vinden dat ze vooral benadeeld worden door het niveau van hun opleiding. Oftewel werkgevers willen liever hbo studenten of ze prefereren ouderejaars boven jongerejaars studenten. Dit geldt voor zowel westerse/Nederlandse studenten als studenten met een niet-westerse migratieachtergrond.

Daarnaast zijn er ook verschillen tussen studenten met een niet-westerse migratieachtergrond en met een Nederlandse achtergrond. Conform eerder onderzoek moeten studenten met een niet-westerse migratiegrond vaker en langer solliciteren voordat zij een stage hebben gevonden in vergelijking met studenten met een Nederlandse achtergrond. Discriminatie kan volgens de studenten hierin een rol spelen, maar daar hechten de studenten weinig waarde aan. Als ze een bedrijf discrimineert op basis van hun etnische achtergrond, solliciteren ze gewoon bij een ander bedrijf, althans zo is de redenering. Daarnaast lijken studenten met een niet-westerse migratieachtergrond een andere sollicitatiestrategie te hanteren in vergelijking tot studenten met een Nederlandse achtergrond. Ze gaan bij verschillende bedrijven op sollicitatiegesprek, zonder de resultaten van een eerder gesprek af te wachten. Sommige studenten worden bij meerdere bedrijven aangenomen, waardoor ze uiteindelijk in de positie verkeren dat zij een stagebedrijf kunnen uitkiezen. Mogelijk hanteren zij deze strategie omdat zij verwachten dat zij lastig een stageplek kunnen vinden.

Opvallend is dat studenten vooral tijdens het zoeken naar een stage aangeven dat ze het gevoel hebben dat ze geen gelijke kansen hebben gehad, terwijl het gevoel van ongelijke kansen tijdens de stageperiode zelf kleiner is. Uit de interviews wordt duidelijk dat studenten met een niet-westerse migratieachtergrond (voornamelijk met een Turkse achtergrond) relatief veel stagelopen bij een etnisch bedrijf. Soms uit persoonlijke voorkeur, soms uit noodzaak (ze konden nergens een stage vinden). Dit mechanisme is zo duidelijk dat dit ook studenten met een Nederlandse achtergrond is opgevallen. Zij voelen zich soms benadeeld omdat etnische bedrijven een voorkeur hebben voor studenten met een niet-westerse migratieachtergrond.

Tot slot beoordelen studenten met een niet-westerse migratieachtergrond hun stageplek over het algemeen minder positief dan studenten met een Nederlandse achtergrond. Hier is geen duidelijke verklaring voor. Het kan louter toeval zijn, of te maken hebben met de motivatie van de studenten, maar mogelijk is het ook een signaal dat deze groep studenten niet terecht zijn gekomen bij een bedrijf van hun voorkeur (omdat zij niets anders konden vinden).



4

Visie van werkgevers en onderwijsprofessionals

In dit hoofdstuk bespreken we hoe werkgevers denken over stagediscriminatie (4.1). Vervolgens hebben we onderwijsprofessionals gevraagd naar hun visie op het onderwerp (4.2).

4.1 Visie van werkgevers

Hoewel het een gevoelig onderwerp was, hebben wij ook met de stagebedrijven gepraat over stagediscriminatie. Vooral om te bespreken of zij merken (gehoord hebben) dat studenten met een niet-westerse achtergrond lastiger een stageplek vinden dan studenten met een Nederlandse achtergrond. De resultaten van deze gesprekken beschrijven we in deze paragraaf.

ERKENNING VAN STAGEDISCRIMINATIE

Van de 15 werkgevers⁶ die wij voor dit onderzoek spraken, erkent ruim de helft dat er sprake kan zijn van stagediscriminatie. De werkgevers hebben van studenten met een migratieachtergrond gehoord dat zij moeilijk een stageplek konden vinden of kunnen zich, gezien het huidige maatschappelijk discours, goed voorstellen dat voor studenten met een migratieachtergrond lastig is op de stagemarkt.

“Voor ons maakt het niet uit of jongeren met een migranten-achtergrond solliciteren. Maar ik hoor het wel dat ze meer moeite hebben. Ook van mensen die hier solliciteren, vertellen dat het speelt. Veel bedrijven zijn er mee bezig, maar er is wel een wereld te winnen.” Werkgever

Desondanks voert slechts een enkeling actief beleid op het aantrekken van studenten met een migratieachtergrond. Bij het selecteren van een stagiair, proberen zij ervoor te zorgen dat ook de samenstelling van de groep stagiairs (naast hun eigen

personeelsbestand) etnisch en cultureel divers is. De bedrijven die actief beleid voeren, zijn doorgaans grote bedrijven.

“Ik moest kiezen tussen een jongen van Turkse komaf, die overigens een goede brief had geschreven, en een wit meisje uit een relatief rijke buurt in Zaanstad. Tegen haar heb ik gezegd: jij komt er wel, maar hij zal vast veel meer moeite hebben om een stage te vinden. Daarom heb ik hem gekozen. Zoals ik al zei worden veel jongens niet positief gestimuleerd, ze proberen zich uit een wereld van niets doen en ongein trappen te ontworstelen. Ik wil daar graag bij helpen.”

Werkgever

ERVARINGEN MET STUDENTEN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND

Ruim de helft van de werkgevers vertelt op eigen initiatief positieve ervaringen te hebben met stagiairs met een niet-westerse migratieachtergrond. Zij zien geen verschil in het functioneren van studenten met of zonder migratieachtergrond en hebben ook geen opvallend verschil gemerkt gedurende de sollicitatieperiode. De werkgevers schromen dan ook niet om in de toekomst weer een stagiair aan te nemen met een migratieachtergrond.

“Vorig jaar heb ik ook meisje met een hoofddoekje gehad, dat was ook de eerste keer, dat is geen regel, maar dat was wel de eerste keer. Heb ook gevraagd waarom ze een hoofddoek vraagt en hoelang al? Gewoon om haar te leren kennen, maar ging heel goed.” Werkgever

Opvallend is dat werkgevers die aangeven slechte ervaringen hebben gehad met een stagiair met een migratieachtergrond (een vijfde) zelf óók een migratieachtergrond hebben. Mogelijk durven zij zich makkelijk uit te spreken over studenten met een migratieachtergrond, omdat zij zelf ook een migratieachtergrond hebben, of wellicht zijn zij kritischer op “de eigen groep”.

⁶ Van de werkgevers hebben zes een niet-westerse migratieachtergrond, negen van hen hebben een Nederlandse achtergrond.



Interviewer: Welke negatieve ervaringen heeft u dan gehad? "Ze zijn niet gemotiveerd. Als de telefoon gaat, dan keek ze eerst een paar minuten naar de telefoon voordat ze opnam. Of iemand die heel langzaam werkte." Werkgever

EIGEN ERVARINGEN MET DISCRIMINATIE

Voorals werkgevers die zelf een niet-westerse migratieachtergrond hebben, vertelden veel over discriminatie op de stagemarkt en discriminatie in het algemeen. Vanuit hun eigen achtergrond hebben ze zelf aan den lijve ondervonden dat het voor burgers met een migratieachtergrond lastig kan zijn om je plek te vinden op de stagemarkt, de arbeidsmarkt en daarmee in de Nederlandse samenleving.

"Toen ik afstudeerde kwam ik nergens binnen, ik heb wel 100 keer gesolliciteerd. Daarom zie je ook veel Nederlanders met een migratieachtergrond die zelfstandig worden. (...) Bij mij gingen de gesprekken goed. Maar je voelt gewoon dat er iets is, dat ze het niet zo hebben op allochtonen. Tijdens een gesprek hebben ze gezegd: we twijfelen of je wel ambitieus genoeg bent. Hou toch op, als je met dat soort onzin aan komt zetten, laat dan maar zitten." Werkgever, Marokkaanse achtergrond

VANGNET VOOR STUDENTEN MET EEN NIET-WESTERSE MIGRATIEACHTERGROND

Daarnaast horen zij vaak van de stagiairs die zij aannemen dat zij een langere periode vaak en veel hebben moeten solliciteren. De werkgevers herkennen tevens de etnische match, vooral onder Turkse Nederlanders, en werken daar soms ook bewust aan mee. Zij fungeren in sommige gevallen zelfs als vangnet voor jongeren die nergens anders terecht kunnen.

"Ik zoek zelf geen stagiairs, sterker, het liefst wil ik geen stagiairs. Het kost te veel tijd. Maar stel dat er een jongen langskomt, soms ook via kennissen, die overal gesolliciteerd heeft, dan neem ik hem wel aan. (...) Stel dat het mijn zoon was, dan zou ik toch ook willen dat iemand hem helpt?" Werkgever, Turkse achtergrond

"Ze vertellen mij dan dat ze veel solliciteren, maar nooit antwoord krijgen. Of dat ze te horen krijgen dat het bedrijf al een stagiair hebben. Soms komen jongeren ook via via bij mij, als ze niks kunnen vinden. Ik help ze dan graag en geef ze een kans." Werkgever, Turkse achtergrond

Uit bovenstaande uitspraken blijkt dat studenten ook gebruik maken van hun eigen netwerk en binnen hun eigen etnische groep op zoek gaan naar een stageplek. De werkgevers stellen immers dat studenten ook via via bij hen aankloppen.

4.2 Visie van professionals

4.2.1. GELIJKE KANSEN

De 15 onderwijsprofessionals die wij voor dit onderzoek hebben gesproken, erkennen ongelijke kansen op de stagemarkt wanneer het gaat om opleidingsniveau. Evenals studenten zeggen zij te weten dat bedrijven het liefst een stagiair willen met zo hoog mogelijk mbo-niveau (niveau vier), maar nog liever een stagiair van hbo- of wo-niveau. De professionals vinden echter niet dat een rol voor de onderwijsinstelling is weggelegd om deze voorkeur te beïnvloeden. Over het algemeen zijn de professionals van mening het ook logisch is dat een werkgever, wanneer hij de keuze heeft, een stagiair kiest met het hoogste niveau.

"Zo werkt het gewoon. Als je niveau 2 hebt, heb je gewoon pech." Onderwijsprofessional

Wanneer het gaat om gelijke kansen op basis van etnische en/of religieuze achtergrond zijn de professionals minder eenduidig. De antwoorden laten zien dat er grofweg drie meningen zijn onder de geïnterviewden over dit onderwerp: erkenning dat het speelt, nuancering en ontkenning/weerstand. Zo is het voor de ene professional evident dat jongeren met een migratieachtergrond het, conform landelijk onderzoek, het moeilijker hebben op de stagemarkt. Andere professionals willen graag een nuancering aanbrengen omtrent gelijke kansen op basis van etnische en/of religieuze achtergrond. Vaak wordt daarbij gewezen op de inzet van de studenten zelf.

"Ik weet het niet. Ik heb altijd ook wel het idee dat het aan je houding ligt. Of je serieus bent en je best doet." Onderwijsprofessional

Tot slot zijn er onderwijsprofessionals die liever niet over dit onderwerp willen praten en vinden dat er niet echt sprake is van een probleem, zolang studenten uiteindelijk maar een stageplek vinden.

Een aantal professionals denkt dat het een kwestie van tijd is voordat werkgevers "gewend" zijn geraakt aan stagiairs met een migratieachtergrond. Zij stellen dat de beste manier om vooroordelen weg te nemen is goede ervaringen op te doen met stagiairs met een migratieachtergrond. Een enkele professional oppert om bedrijven op school uit te nodigen om kennis te maken met de studenten. Volgens de professional zou dat kunnen helpen om de werkgevers de studenten meer als individuen te gaan zien, in plaats van louter als vertegenwoordiger van een bepaalde etnische of religieuze groep.



Er zijn binnen de mbo-instelling echter ook andere signalen. Een professional is bezig om een beleidsnotitie op het onderwerp stagediscriminatie te schrijven waarbij aandacht is voor de complexiteit van het onderwerp en een aantal concrete acties beschreven wordt. Er wordt benadrukt dat het belangrijk is om een duidelijke visie als onderwijsinstelling te verwoorden die gesteund wordt door het bestuur. Ook staan er plannen in om docenten te trainen om het gesprek met werkgevers aan te gaan over dit onderwerp, om studenten meer te ondersteunen, en een meldpunt voor discriminatie op te zetten.

4.2.2. ETNISCHE MATCH

Desgevraagd is het is de onderwijsprofessionals opgevallen dat vooral studenten met een Turkse achtergrond stage gaan lopen bij een bedrijf waarvan de eigenaar ook een Turkse achtergrond heeft. In eerste instantie zien zij daar geen kwaad in.

“Sommige studenten willen het bedrijf van hun vader overnemen, daarom willen ze stagelopen bij hun familie.”

Onderwijsprofessional

Wanneer hen de mogelijke risico's van het ontstaan van een parallelle stagemarkt wordt voorgelegd, komen eerdergenoemde reacties weer naar boven: erkenning, nuancering en ontkenning. Sommige professionals zien het niet als een probleem.

“We hoeven niet na te denken of het goed of slecht of Turkse studenten bij Turkse bedrijven stagelopen. Als het bedrijf erkend is, dan is het goed.” Onderwijsprofessional

“Er zijn ook bedrijven die alleen maar Turkse studenten aannemen. Waarom nemen zij geen Wim?”

Onderwijsprofessional

Een enkele professional zegt er wel voor te pleiten om als onderwijsprofessional mee te geven aan studenten dat het belangrijk is om bijvoorbeeld stage te lopen bij een Turks-Nederlands bedrijf maar ook een bedrijf waar voornamelijk burgers met een Nederlandse achtergrond werken: “Een student laat dan zien dat hij/zij in verschillende bedrijven kan functioneren.” Een andere professional schetst hierbij een voorbeeld van een Turks-Nederlandse student die momenteel stageloopt bij een etnisch homogeen bedrijf met medewerkers met een Nederlandse achtergrond. De student heeft bij zijn huidige stagebedrijf aangegeven graag zijn volgende stage bij een specifiek type bedrijf te willen lopen. Zijn huidige stagebedrijf heeft dat voor hem geregeld. Dit voorbeeld illustreert hoe het stage lopen bij dit bedrijf het netwerk van de student heeft vergroot en de

student concreet iets heeft gehad aan dit contact in zijn verdere onderwijscarrière.

Naast studenten attent maken op het belang om een zo divers mogelijk CV op te bouwen (door bij verschillende bedrijven stage te lopen) zien de professionals geen rol voor hunzelf weggelegd bij het eventueel voorkomen van een etnische match. De algemene tendens is dat zij een etnische match niet als problematisch beschouwen.

4.3 Samenvatting

Studenten

- Niveau van de opleiding is de voornaamste reden waarom studenten ongelijke kansen ervaren.
- Ongelijke kansen spelen vooral bij het zoeken naar een stage in vergelijking tot tijdens de stage. Langere zoektijd en meer brieven schrijven is conform eerder onderzoek.
- Studenten met een niet-westerse migratieachtergrond solliciteren effectiever én anders (bij meerdere bedrijven tegelijkertijd).
- Studenten met een niet-westerse migratieachtergrond zien discriminatie als een fact of life.
- Studenten met een niet-westerse migratieachtergrond beoordelen hun stageplek over het algemeen minder goed. Ze vinden het werk vaker niet leuk; is het een kwalitatief slechtere stage? Studenten met een niet-westerse migratieachtergrond lopen vaker stage bij kleine bedrijven en etnische bedrijven.
- Sommige etnische bedrijven voelen zich verantwoordelijk voor studenten, vangen hen op.
- Studenten met een Nederlandse achtergrond merken positieve discriminatie van (etnische) bedrijven en voelen zich soms benadeeld.

Werkgevers

- Werkgevers zijn bekend met het fenomeen stage-discriminatie.
- Meer dan de helft van de werkgevers geeft uit zichzelf aan positieve ervaringen te hebben met stagiairs met een niet-westerse migratieachtergrond.
- Een deel van de werkgevers fungeert als vangnet voor studenten met een niet-westerse migratieachtergrond (die elders geen stage kunnen vinden).



Onderwijsprofessionals

- Onderwijsprofessionals vinden ongelijke kansen op basis van opleidingsniveau een logische uitwerking van de arbeidsmarkt.
- Onderwijsprofessionals denken verschillend over de mate waarin stagediscriminatie voorkomt en over welke rol zij daarin zouden moeten spelen.
- Onderwijsprofessionals zien geen taak voor hen weggelegd om een etnische match te voorkomen; zij vinden dit niet per se onwenselijk.



5

Mogelijke oplossingsrichtingen

Voor het rapport van Klooster en collega's (2016) zijn studenten en onderwijsprofessionals geïnterviewd om te laten zien hoe stagediscriminatie in het mbo eruit ziet. Hun aanbevelingen voor het onderwijs zijn gericht op het bespreekbaar maken van het onderwerp, het verbeteren van de kennis over en herkennen van discriminatie, verbeteren van kennis om discriminatie te melden en stimuleren van een visie op het omgaan met discriminatie vanuit de onderwijsinstelling. In dit project hebben we ons ook gericht op mogelijke oplossingsrichtingen. Als eerste stap hebben we een inventarisatie gemaakt van bestaande programma's gericht op het verminderen van (stage)discriminatie en het creëren van gelijke kansen (hoofdstuk 5). In het volgende hoofdstuk bespreken we ons onderzoek naar een kansrijk praktijkvoorbeeld: Junior Praktijkopleider programma.

BESTAANDE PROGRAMMA'S

Zoals gezegd, wilden we in kaart brengen wat mogelijke oplossingsrichtingen zijn om gelijke kansen te creëren voor mbo studenten op de stagemarkt. We zijn er daarbij vanuit gegaan dat zowel studenten, onderwijsprofessionals als werkgevers een rol kunnen spelen. Eerst geven we in een overzicht van alle programma's die we gevonden hebben, waarbij we breed gezocht hebben naar mogelijke programma's (paragraaf 5.1). Daarna kijken we naar interventies die we kansrijk achten om stagediscriminatie te verminderen (paragraaf 5.2).

5.1 Overzicht programma's

In bijlage B staat een overzicht van alle programma's die we gevonden hebben en die in brede zin gericht zijn op het verminderen van vooroordelen en creëren van gelijke kansen. We maken bij de beschrijving onderscheid in programma's gericht op studenten, onderwijsprofessionals en werkgevers of leerwerkbedrijven. Een aantal programma's besteedt aandacht aan meerdere doelgroepen, bijvoorbeeld studenten en onderwijspro-

fessionals. In dat geval staan ze ook bij beide groepen vermeld (zie bijvoorbeeld de 'training antidiscriminatie beeldbepalend').

We hebben er bewust voor gekozen om ook algemene programma's te benoemen, omdat er maar weinig programma's gevonden hebben die specifiek gericht waren op het verminderen van stagediscriminatie bij mbo-studenten. Dat betekent dat programma's met als doelgroep studenten ook als doel kunnen hebben om studenten om te leren gaan met discriminatie.

Voor alle programma's hebben we gekeken naar het doel (wat wil men met het programma bereiken?), de werkwijze (hoe is het programma opgezet?), de theoretische onderbouwing (op welke wetenschappelijke theorie is het gebaseerd?) en de empirische onderbouwing (is er onderzoek gedaan naar de effecten van het programma?). De theoretische en empirische onderbouwing geven een indruk van de kwaliteit van de programma's. In de volgende paragrafen zijn de programma's ingedeeld naar de doelgroep waar ze zich op richten (studenten, onderwijsprofessionals of werkgevers).

Er zijn verschillende theorieën bekend die een rol kunnen spelen bij het verminderen van discriminatie. Vanuit het Kennisplatform integratie & samenleving (KIS, 2016)⁷ is er een schematisch overzicht gemaakt van welke werkwijzen theoretisch onderbouwd zijn om discriminatie te verminderen. Eerder is de contact theorie al benoemd. Een ander voorbeeld is de sociale norm theorie, waarbij de sociale groepsnorm (wat hoort en wat niet) ingezet wordt om vooroordelen te verminderen. Maar ook stereotype reductie, waarbij het doel is om vooroordelen te verminderen door ervaringen uit te delen tussen mensen van verschillende groepen. Belangrijk daarbij is dat niet alle werkwijzen voor iedereen geschikt is (e.g. je moet wel openstaan voor kennis-making) en aan een aantal voorwaarden moet voldoen (e.g.

⁷ <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/schema-methode-antidiscriminatie.pdf>



de kennismaking moet vrijwillig zijn). De programma's die we gevonden hebben, hebben we ingedeeld volgens een KIS overzicht waarin beschreven wordt wat er bekend is over werkzame elementen om discriminatie en vooroordelen te verkleinen (KIS, 2016).

5.1.1 STUDENTEN

We hebben zes programma's gevonden die zich (ook) richten op studenten.

De antidiscriminatie training *Beeldbepalend* is specifiek gericht op studenten van mbo-instellingen. Het doel is om studenten bewust te laten worden van de manier waarop vooroordelen en discriminatie een rol spelen bij solliciteren. Daarnaast krijgen ze praktische tips hoe ze zich kunnen voorbereiden op sollicitaties, maar ook moeilijke vragen en mogelijke afwijzingen. Dit wordt besproken aan de hand van concrete casussen die gemeld worden bij antidiscriminatiebureaus in de regio. Ervaren trainers van dit soort bureaus geven de trainingen. In 2016-2017 is begonnen met een pilot van dit project en in het jaar 2017-2018 zou de training beschikbaar moeten zijn voor alle mbo-instellingen.

De methodiek *Junior Praktijkopleider (JPO)* heeft als doel om eerstejaars studenten succesvol hun stage te laten voltooien. Ze worden daarvoor gekoppeld aan ouderejaars studenten of studenten met meer ervaring die als een extra hulplijn dienen. Ook zouden ouderejaars de eerstejaars kunnen introduceren bij werkgevers. Op deze manier zouden studenten, gebaseerd op de contact theorie, de mogelijkheid krijgen om hun netwerk uit te breiden en meer kans maken op een stage. De methodiek is vanuit het ROC Midden Nederland ontwikkeld en zij hebben zelf onderzoek gedaan naar de eerste resultaten. Het Verwey-Jonker instituut heeft afgelopen jaar onderzoek gedaan naar de doelmatigheid van het project, waarbij vooral gekeken is naar de implementatie van de methodiek (Van Rooijen, de Winter-Koçak, Klooster en Jonkman, 2017).

Oriënterende bedrijfsbezoeken is als methode zowel gericht op studenten als werkgevers en staat daarom twee keer in het schema. Deze bedrijfsbezoeken zijn ingericht op basis van de *contact theory* (Allport, 1954). Het belangrijkste aspect daarbij is dat studenten en werkgevers met elkaar kennismaken. Er is een aantal voorwaarden waaraan moet worden voldaan. Bijvoorbeeld dat de verwachtingen duidelijk zijn, er is sprake van een goede voorbereiding en de kennismaking gestructureerd verloopt. Idealiter zouden beide partijen 'gelijk' zijn. Daar wordt naar gestreefd door de werkgever bijvoorbeeld een persoonlijk verhaal te laten vertellen, maar er blijft natuurlijk een verschil in machtspositie tussen studenten en werkgevers.

Op dit moment zijn nog geen onderzoeksresultaten bekend. Jozanneke Ellemers en Naomi van der Toorn doen vanuit de Universiteit Utrecht onderzoek naar het programma. Er is reeds een pilot afgerond, waarvan de resultaten gezorgd hebben voor een vervolgonderzoek maar daarvan zijn nog geen resultaten bekend.

Het programma *Tipje van de sluier* heeft zover wij weten maar een keer plaatsgevonden (2010-2011).

K!X kleurrijke impuls voor een kleurrijk succes is niet specifiek gericht op het verminderen van vooroordelen bij stages. Het programma heeft als doel om jongeren met een migratieachtergrond beter te laten aansluiten op de arbeidsmarkt. In het programma is geprobeerd om diverse werkzame elementen te combineren, zoals het werken aan zelfvertrouwen en inzicht in eigen kracht en een aanpak waarbij jongeren actief aan de slag gaan om te leren. Onderdeel van het programma is dan ook dat jongeren trainingen volgen, op bezoek gaan bij bedrijven, een netwerk opbouwen en meer inzicht krijgen in hun eigen mogelijkheden. De uitvoering van K!X is wel afhankelijk van de tijd en financiën van zowel scholen als bedrijven. Het werkwijze van het programma is beschreven. K!X is ook herhaaldelijk uitgevoerd, maar we hebben geen resultaten van een onderzoek naar de effectiviteit gevonden.

MBO on stage is er vooral op gericht studenten te laten kennismaken met het bedrijfsleven. Het programma faciliteert persoonlijke ontmoetingen van studenten met bedrijven. Als voorbereiding daarop vinden er activiteiten plaats, zoals trainingen op het gebied van netwerken. We konden niet achterhalen wat de achterliggende theorie en eventuele uitkomsten van het project zijn.

5.1.2. ONDERWIJSPROFSSIONALS

We hebben maar een programma gevonden dat gericht is op onderwijsprofessionals⁸; de antidiscriminatie training *Beeldbepalend*.

De training *Beeldbepalend* is zowel voor studenten als docenten bedoeld. Het doel van de training is om zowel studenten als docenten een beter beeld te geven van hoe werkgevers naar jongeren kijken en hoe ze daarmee om kunnen gaan. Het idee is dat casussen die worden aangemeld bij discriminatie bureaus gebruikt kunnen worden als voorbeelden. Bij docenten ligt de

8 Bij de Oriënterende bedrijfsbezoeken spelen onderwijsprofessionals ook een rol omdat ze de studenten voorbereiden op de bezoeken aan werkgevers (o.a. via opdrachten). Het programma is echter vooral gericht op studenten en werkgevers.



focus vooral op het omgaan met discriminerende verzoeken en oefenen hoe je daarmee om kan gaan. Zover we weten zijn er nog geen resultaten bekend van de pilot die in 2016-2017 heeft plaats gevonden.

5.1.3. WERKGEVERS

We hebben twee programma's gevonden die zich richten op het tegengaan van vooroordelen bij selectie van kandidaten voor een functie door werkgevers, maar ze zijn wel gericht op het selecteren van werknemers in het algemeen en dus niet in het bijzonder op het selecteren van studenten voor een stage. Wel kunnen ze daarbij ook helpen; reden om ze toch kort te beschrijven. Hetzelfde geldt voor een programma wat omgaan diversiteit binnen bedrijven wil trainen.

Selecteren zonder vooroordelen is een trainingsprogramma gericht op personeel dat zich bezig houdt met werving en selectie (Human Resources (HR) en Personeel & Organisatie (P&O)). Het doel is om de invloed van stereotypen bij werving- en selectieprocessen tegen te gaan. Er zijn vier modules. De eerste twee modules gaan vooral in op de achtergrond van stereotypen (wat zijn het? En hoe ontstaan ze?). Het tweede deel gaat meer specifiek in op de accuraatheid van stereotypen en de regelgeving op dit gebied. Er wordt vermeld dat er een pilot is gedaan, maar de uitkomsten van het onderzoek konden we niet vinden.

De training *Toekomstgericht selecteren* is gericht op mensen die bezig zijn met het selecteren van werknemers. De training heeft als doel om mensen die zich bezig houden met de selectie van werknemers te trainen in het beoordelen van kandidaten met een andere culturele of religieuze achtergrond. Er is aandacht voor drie pijlers: (a) een andere manier van kijken naar diversiteit en de context van het selectiegesprek, (b) oefenen met gesprekken en beoordelen van kandidaten, (c) onderling uitwisselen van ervaringen. Ook bij deze training is het niet bekend of er onderzoek gedaan is naar de effecten.

Het programma *Oriënterende bedrijfsbezoeken* is uiteraard wel specifiek gericht op stagediscriminatie en richt zich ook op werkgevers. Het project is al beschreven bij de paragraaf over studenten.

Tot slot, is de training *Intercultureel management* vooral gericht op het omgaan met culturele diversiteit in een team van werknemers. De training heeft drie doelen: (a) kennis van leidinggevende vergroten over cultuurverschillen en hoe die een team kunnen beïnvloeden, (b) training van management competenties zoals flexibiliteit en openheid en (c) toepassing van de kennis en competenties die ze opgedaan hebben. Het programma is dus vooral gericht op het omgaan met diversiteit binnen een bedrijf

en niet zozeer op het sollicitatie en aanname beleid. Maar ook tijdens de stageperiode kunnen mbo-studenten te maken krijgen met vooroordelen. We hebben geen onderzoek kunnen vinden naar mogelijke resultaten. Er wordt niet benoemd op welke theorie de training is gebaseerd.

Samenvattend, de meeste programma's die we gevonden hebben, hebben studenten als doelgroep. Een deel van de programma's is gericht op het verminderen van vooroordelen en discriminatie in het algemeen, waarbij ze vooral de kennis en vaardigheden van studenten om met moeilijke situaties om te gaan willen vergroten. Voor onderwijsprofessionals hebben we slechts 1 programma gevonden waarbij onderwijsprofessionals de target zijn. Voor werkgevers zijn de programma's vooral gericht op het selecteren van werknemers, maar deze kennis en vaardigheden zouden ook bij stages toegepast kunnen worden.

5.2 Werkzame elementen & kansrijke programma's

Tijdens de zoektocht naar mogelijke programma's kwamen we erachter dat weinig programma's beschrijven wat de theoretische onderbouwing is. Oftewel, het is niet van altijd duidelijk of de programma's gebaseerd zijn op een wetenschappelijk theorie. Bovendien is er nog weinig tot geen (wetenschappelijk) onderzoek gedaan naar de mogelijke effecten. Soms wordt aangegeven dat een (pilot) studie is gedaan, maar zijn de resultaten niet gerapporteerd. Daarom is het onmogelijk om harde conclusies te trekken over welk programma het meest effectief is.

De aanpak *oriënterende bedrijfsbezoeken* lijkt het meeste potentie te hebben. Het programma is gericht op meerdere betrokkenen, vooral op studenten en werkgevers. Maar onderwijsprofessionals zijn ook bij de voorbereiding op de bezoeken en na bespreking betrokken. Het programma heeft een theoretische onderbouwing, waarin de contact theorie van Allport (1954) centraal staat. Hoewel niet alle voorwaarden even goed uitvoerbaar zijn, e.g. het is niet helemaal mogelijk om de machtsverschillen tussen betrokken personen ongedaan te maken, wordt er geprobeerd om alle betrokken actief mee te laten doen. Het is helaas nog niet bekend is wat de effectiviteit van het programma is. Met andere woorden, het is onduidelijk of het programma ervoor zorgt dat studenten met een migratieachtergrond gelijke kansen krijgen op de stagemarkt in vergelijking met studenten zonder een migratieachtergrond.



6

Junior Praktijkopleider methodiek

In dit project hebben we ervoor gekozen om onderzoek te doen naar de methodiek Junior Praktijkopleider (JPO) als programma om gelijke kansen te creëren.

Het JPO project is oorspronkelijk gericht op het verminderen van stage uitval onder eerstejaars mbo-studenten. Ouderejaars studenten zijn binnen de methodiek beschikbaar als extra hulplijn voor de eerstejaars studenten. Oftewel, er is sprake van langdurig contact tussen de eerstejaars en ouderejaars studenten. Ook zouden de ouderejaars zich als intermediair naar de leerwerkbedrijven kunnen opstellen. De 'intermediair' en 'langdurig contact' zijn bestanddelen die uit de literatuur naar voren komen als werkzaam bij het overbruggen van vooroordelen.

Eerst beschrijven we de opzet van het programma. In het tweede deel van dit hoofdstuk staan de ervaringen van studenten en werkgevers met JPO centraal.

6.1 De methodiek Junior Praktijkopleider

De inhoud van deze paragraaf is gebaseerd op een aantal publicaties van ROC Midden Nederland over de JPO-methodiek (ROC Midden Nederland, 2015; ROC Midden Nederland, 2016; ROC Midden Nederland, z.j; Aanpak Jeugdwerkloosheid, z.j.). Voor de overzichtelijkheid wordt er niet telkens naar deze publicaties verwezen, maar ze zijn allemaal terug te vinden in de referentielijst.

6.1.1. PEER-TO-PEER COACHING

De methodiek Junior Praktijkopleider (JPO) is ontwikkeld in het kader van de aanpak Voortijdig Schoolverlaten Voorkomen (VSV) in opdracht van ROC Midden Nederland. De kern van het JPO programma is peercoaching. In dit geval worden eerste-

jaars studenten (niveau 2)⁹ bij stages begeleid door ouderejaars studenten of studenten van niveau 3 of 4, ook wel Junior Praktijkopleiders (JPO'ers) genoemd. Deze JPO'ers hebben al ervaring met stages. Het uitgangspunt van de methodiek is om eerstejaars mbo-studenten extra hulp te bieden via sociale media, zodat zij succesvol de stageperiode doorlopen en zodoende schooluitval voorkomen kan worden.

Hoewel het project vooral gericht is op jongerejaars, is het de bedoeling dat ouderejaars studenten ook voordeel hebben van hun deelname aan het programma. De JPO'ers (de ouderejaars studenten die andere studenten begeleiden) worden zich bewust van vaardigheden op het gebied van begeleiding (zoals open vragen stellen) en kunnen deze verder ontwikkelen. Ook is het doel dat de commitment van leerwerkbedrijven vergroot wordt, zodat stageplekken behouden blijven en indien mogelijk uitgebreid worden.

Zowel de eerstejaars studenten als de JPO'ers worden voorbereid op het project door middel van workshops. De JPO'ers krijgen bovendien nog een training door een erkend leerbedrijf.

6.1.2. WORKSHOPS

De eerstejaars studenten krijgen een vierdelige workshop. In het eerste deel van de workshop wordt er gepoogd te bereiken dat de student inzicht verkrijgt in wat er van hem of haar wordt verwacht als stagiair en welke ondersteuning er daarbij wordt aangeboden door de opleiding, dat de student zijn of haar eigen competenties en ambities kan formuleren en dat de student in staat is aan te geven wat hij of zij nodig heeft ter voorbereiding van de stage en stagebegeleiding. De leerdoelen van de tweede workshop houden in dat de student inzicht leert krijgen in de organisatiestructuur van een bedrijf en zijn of haar plaats daarbinnen als stagiair, dat de student weet hoe hij of zij een stage-

⁹ In de praktijk hebben ook studenten uit andere niveaus aan het programma.



bedrijf vinden kan en dat de student zelf informatie leert in te winnen over stagemogelijkheden bij een bepaald bedrijf. Na de derde workshop is het doel dat de student zich bewust is van het effect van verschillende vormen van communicatie en van zijn of haar eigen manier van communiceren. De leerdoelen van de laatste workshop zijn: bewustzijn creëren bij de student over de effecten van een bepaalde houding en gebaren en dat de student weet hoe hij of zij zich het beste kan presenteren aan een werkgever. De workshops worden doorgaans gegeven door jonge mensen die uit eigen ervaring weten in welke situaties de jongeren terecht kunnen komen en aansprekend zijn voor de studenten.

6.1.3. WORKSHOPS EN TRAINING VOOR JPO'ERS

Het JPO-project begint voor de JPO'ers met een tweedelige workshop. De leerdoelen van het eerste deel is dat de student inzicht krijgt in wat er van hem of haar verwacht wordt als Junior Praktijkopleider en dat de student kennis heeft van de rol en verantwoordelijkheden van een Junior Praktijkopleider en de plaats die de Junior Praktijkopleider inneemt binnen de ondersteuningsstructuur van stagiairs. In het tweede deel van de workshop leert de mbo-niveau 3 of 4 student hoe hij of zij een stagiair kan ondersteunen bij het vinden van een stagebedrijf, leert hij/zij inzicht te verkrijgen in de organisatiestructuur van een bedrijf en de plaats van de stagiair daarbinnen en daarnaast hoe hij/zij de stagiair kan begeleiden bij de sollicitaties.

Daarna krijgen de ouderejaars een training waarbij ze officieel gecertificeerd worden als JPO'er. Deze training wordt gegeven door een kenniscentrum van de betreffende bedrijfstak (e.g. ECABO). Leerdoelen hierbij zijn dat de mbo-niveau 3 of 4 student zijn talenten om leeftijdsgenoten te coachen ontwikkelt, dat de student weet hoe om te gaan met lastige vragen, dat de student in staat is om problemen van de stagiair te signaleren en de stagiair te ondersteunen bij het vinden van een oplossing, dat de student weet hoe hij of zij dient te handelen in conflictsituaties en dat de student grenzen kan stellen aan de ondersteuning die hij of zij biedt als Junior Praktijkopleider.

6.1.4. HET KOPPELEN VAN STUDENTEN EN HET CONTACT

Een belangrijk onderdeel van het programma is het koppelen van eerstejaars studenten aan de JPO'ers. Het koppelen gebeurt via speeddates. Van zowel de eerstejaars als de JPO'ers wordt verwacht dat ze voor de speeddates nadenken over wat hun kwaliteiten zijn en wat ze zoeken in hun match. De speeddates duren doorgaans 2-3 minuten. Na de gesprekken, kunnen de eerstejaars op een formulier aangeven in hoeverre een bepaalde Junior Praktijkopleider aan hun verwachtingen voldoet. Na afloop van de speeddate stellen de eerstejaars studenten een top-4 op van studenten waaraan zij gekoppeld zouden willen

worden. Daarna wordt door een onderwijsprofessional de daadwerkelijke koppeling gemaakt.

De opzet is dat de studenten via WhatsApp met elkaar communiceren, omdat dit een laagdrempelige manier van contact voor de studenten is en ze in principe op elk moment een reactie kunnen krijgen. De Junior Praktijkopleider zou in de periode voorafgaand aan de stage, bijvoorbeeld kunnen helpen met het opstellen van een cv en het schrijven van motivatiebrieven. Daarnaast zou de JPO'er de student kunnen introduceren bij het bedrijf waar hij of zij zelf stage heeft gelopen. Ook dient de JPO'er de eerstejaars te stimuleren en te motiveren en bijvoorbeeld te helpen bij het voorbereiden van sollicitatiegesprekken.

In de komende paragrafen worden de resultaten besproken van ons onderzoek naar het JPO project onder studenten, werkgevers en onderwijsprofessionals. Het is daarbij belangrijk te vermelden dat het in onze casestudy het JPO-project voor het eerste jaar werd ingezet, omdat dit de resultaten kan hebben beïnvloed.

6.2 Resultaten van de studenten

We hebben een enquête uitgezet zowel bij eerstejaars als derdejaars, alsmede interviews gehouden met eerstejaars studenten om te vragen naar hun ervaringen met JPO, zoals in deel I van deze rapportage al toegelicht. De vragenlijsten gingen zowel over het zoeken naar stages, de stageperiode, het JPO-project en gevoel van gelijke kansen. De antwoorden van de studenten over het *JPO-project* worden in de volgende paragrafen besproken. Daarna bespreken we de resultaten uit de interviews met eerstejaars studenten.

6.2.1. RESULTATEN ENQUÊTE EERSTEJAARS

Van de eerstejaars studenten die de enquête hebben ingevuld, heeft ongeveer de helft van de studenten (12) heeft deelgenomen aan het JPO-project, de andere helft heeft niet aan het programma meegedaan (14).

Contact tussen de studenten

De studenten geven aan dat ze meestal contact met elkaar hebben via WhatsApp. Een klein aantal heeft via de e-mail contact gehad of elkaar persoonlijk gesproken. Niemand heeft telefonisch contact met elkaar gehad.

De frequentie van het contact tussen de eerstejaars en ouderejaars studenten verschilde. De helft van de studenten heeft 1 of 2 keer per maand contact gehad met hun JPO'er voor de stagepe-



riode. Een kwart had wekelijks contact. Nog eens een kwart had alleen contact tijdens de speeddate.

Tijdens de stage heeft de helft van de eerstejaars studenten geen contact gehad met hun JPO'er. Een kwart heeft 1 of 2 keer contact gehad, een student heeft 3 tot 5 keer contact gehad en twee studenten hadden dagelijks contact.

De studenten verwachtten vooral dat ze met hun JPO'er kunnen praten over hun stage. Sommige noemen daar nog voorbeelden bij zoals bespreken hoe het gaat, nakijken van hun brief of praten over eventuele conflicten. Ruim de helft van de eerstejaars geeft aan dat ze het idee hebben dat ze bij hun JPO'er terecht kunnen als ze problemen hebben tijdens hun stage. Als we ze vragen waarover ze contact hebben gehad, blijkt dat inderdaad voornamelijk hun stage te zijn. Sommige noemen een motivatiebrief en aantal geeft aan geen contact te hebben gehad.

De meerderheid van de eerstejaars studenten geeft aan dat hun JPO'er goed bereikbaar was. Een kwart van de studenten geeft aan dat dit een beetje waar was. Slechts 1 student geeft aan dat hun JPO'er niet goed bereikbaar was.

Algemeen

Het gemiddelde cijfer dat eerstejaars studenten geven aan het JPO-programma is een 7. Maar de cijfers lopen uiteen van 1 tot 10. Meer dan de helft van de studenten geeft aan dat ze het fijn vonden om door een JPO'er begeleid te worden. Enkel vonden dit een 'beetje waar', terwijl een kwart het 'niet waar' vond. De meerderheid van de eerstejaars zou andere studenten aanraden om mee te doen aan het JPO traject.

De verbeteringen zien studenten vooral in het contact ('meer contact opnemen en vragen hoe het gaat'). Een enkeling noemt dat het project beter uitgelegd moet worden en dat er vooral gekeken moet worden naar studenten die gemotiveerd zijn.

6.2.2. RESULTATEN ENQUÊTE JPO'ERS

Bij de mbo-instelling waar wij onderzoek hebben gedaan, werden de eerstejaars studenten begeleid door derdejaars studenten. Aan deze studenten hebben we een aantal vragen voorgelegd over hoe zij tegenover de JPO-methodiek staan.

Allereerst hebben we studenten in de enquête gevraagd wat ze de belangrijkste taak van een JPO'er vinden. JPO'ers vinden dat hun taak vooral is om studenten te begeleiden. Voorbeelden die genoemd worden zijn het beantwoorden van vragen en morele steun geven. De voornaamste reden dat studenten JPO'er zijn geworden is omdat het moest van school en een onderdeel

van hun opleiding was. Slechts een enkeling geeft aan dat ze dachten dat het goed op hun cv stond of dat ze er zelf iets van konden leren.

Workshops & training

Een deel van de studenten vindt dat ze door de workshops geleerd hebben hoe ze een student kunnen helpen met solliciteren. Maar sommigen vinden dat ze dit niet geleerd hebben. Ook is ongeveer de helft van mening dat ze weten hoe ze een stagiair kunnen helpen met netwerken, echter is een substantieel deel van de studenten van mening dat ze dit nog niet weten. Ongeveer de helft van de derdejaars studenten hebben vooral het idee dat ze door de workshops weten welke kwaliteiten ze hebben als begeleider.

Een soortgelijk aantal derdejaars denkt dat JPO hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot en dat het geen invloed heeft op hun kansen op de arbeidsmarkt. De redenen daarvoor staan lijnrecht tegenover elkaar van 'Staat goed op je cv' en 'ik kan nu studenten begeleiden' tot 'is niet statusverhogend'. Zoals een student het uitgebreider verwoord:

"Omdat de JPO een totaal onbekend fenomeen is voor de buitenwereld. En de praktijk leert dat certificaten alleen worden gerespecteerd als het op grote schaal erkend wordt. Althans: tijdens enkele sollicitaties en op een gesprek bij (...), was er geen bewondering op te merken..." Student, JPO'er geweest

Het gemiddelde cijfer voor zowel de workshops als de training is een 5.9 (range 2 tot 9 op een schaal van 1 tot 10). Studenten zijn dus niet heel positief, maar vinden het ook lastig om verbeterpunten aan te geven ('minder saai maken of meer pauzes'). Een suggestie is om meer met onderwerp JPO bezig te zijn en concrete voorbeelden te geven in plaats van algemene verhalen.

Voor de stage

De studenten ontmoeten elkaar via speeddates. Meer dan de helft van de studenten vond het goed georganiseerd. Maar een enkeling geeft aan het chaotisch was of dat niet iedereen voorbereid was op de speeddates.

Maar enkele studenten geven aan dat ze geen goede match hebben met hun eerstejaars studenten ('Spreek haar nooit'). Ongeveer de helft vindt dat ze een beetje goede match hebben en sommigen vinden dat ze een goede match hebben ('ze kan altijd bij me terecht met vragen en geeft meteen antwoord als ik een vraag aan haar stel').



Voor de start van de stage van de eerstejaars studenten, had de helft van de derdejaars studenten alleen contact tijdens de speeddate. Een kwart geeft aan 1 tot 2 keer per maand contact te hebben, terwijl sommigen 1 keer per week contact had.

De meerderheid heeft de eerstejaars student waar ze aan gekoppeld zijn niet geholpen met het zoeken naar een stageplek. Maar sommigen hebben dit wel gedaan. Derdejaars hebben dit gedaan door brieven na te kijken, studenten aan te bevelen bij bedrijven of door namen te geven van mogelijk bedrijven waar ze zelf stage hebben gelopen.

Dezelfde percentages gelden voor het helpen met solliciteren. De meerderheid heeft dit niet gedaan, maar sommige van de derdejaars heeft de eerstejaars studenten geholpen met solliciteren naar een stageplek. De hulp die ze gegeven hebben is vooral gericht op sollicitatiebrieven: ze hebben hun eigen als voorbeeld opgestuurd of de brief van de student nagekeken.

Tijdens de stage

De meerderheid van de studenten heeft geen contact gehad met hun stagiair tijdens zijn of haar stage. Er zijn een paar studenten die 1 tot 2 keer contact hebben gehad tijdens de stage of 3 tot 4 keer. Een enkeling geeft aan dat ze 5 tot 10 keer of dagelijks contact hebben gehad. WhatsApp is het meest gebruikte medium om te communiceren met elkaar, verreweg de meeste studenten hebben hiervan gebruik gemaakt. Sommigen hebben ook telefonisch contact gehad, een enkeling telefonisch of per e-mail.

De vragen die eerstejaars hadden waarvoor ze contact opnamen waren vooral gericht op hun stage, bijvoorbeeld 'of er bij mij een stageplek was'. Derdejaars geven ook aan dat studenten geen contact met ze hebben opgenomen. Dit blijkt ook uit de vraag of eerstejaars contact hebben opgenomen over problemen op zijn/haar stage. Verreweg de meeste studenten geven aan dat hun stagiair geen contact heeft opnemen of geen problemen had op de stage.

Algemeen oordeel & verbeterpunten

Tot slot, hebben studenten verschillende meningen over wat JPO ze oplevert. Een aantal van de studenten vond het leerzaam om een student te begeleiden, sommigen vonden het (helemaal) niet leerzaam en anderen geven een neutraal antwoord. Hetzelfde geldt voor de vraag of ze een student zouden aanraden om het JPO-project mee te doen: de meningen zijn relatief gelijk verdeeld tussen studenten die het daar (helemaal) eens, en (helemaal) mee oneens zijn.

Net als bij de resultaten van de eerstejaars enquête is er een grote spreiding in de cijfers voor het JPO-project, dit keer van 1 tot 9. Het gemiddelde cijfer is wel een stuk lager en is met een 5.6 net voldoende. Als verbeterpunten noemen de derdejaars studenten voornamelijk de begeleiding vanuit school. Ook wordt een paar keer genoemd dat de motivatie van studenten een rol moet spelen. Oftewel, het project zou gericht moeten zijn op studenten die mee willen doen.

6.2.3. INTERVIEWS MET STUDENTEN

Naast de enquête, zijn we in gesprek gegaan met studenten. We hebben ons daarbij gericht op eerstejaars studenten en hen gevraagd hoe zij tegenover het JPO-project staan. Een deel van de studenten die we gesproken hebben, hadden ervaring met het JPO project (9 studenten) en een deel van de studenten waren niet bekend met het programma (8 studenten). De studenten die meegedaan hebben aan het JPO project hebben, hebben we gevraagd naar een aantal aspecten; de match die er gemaakt is, het contact tussen de eerstejaars en de JPO'er en wat hun ideeën of verbeterpunten voor de methodiek zijn.

Match

De studenten die we gesproken hebben gaven aan dat ze een speeddate hadden gehad. Ze spraken kort met de JPO'ers en mochten dan aangeven op een formulier wie hun top 3 was. Een studente gaf aan dat ze een JPO'er kozen omdat 'ze heel open, direct en duidelijk was' of 'ik vond hem aardig en relaxt'. Een studente gaf ook aan dat het in het begin niet duidelijk was hoe het JPO project eruit ging zien en hoe je contact kreeg met je JPO'er, maar na de speeddates werd het concept duidelijker.

Contact

Studenten hebben vooral met hun JPO'er contact gehad bij de voorbereiding op de stage. JPO'ers hebben bijvoorbeeld gekeken naar de motivatiebrief van de eerstejaars ("door haar check is het echt een betere brief geworden") of hebben hun eigen brief laten zien als inspiratie. Andere studenten geven aan dat ze minder enthousiast waren (hij heeft er een paar kleine foutjes uit gehaald) of de hulp niet nodig hadden (ik wist al hoe ik een brief moest schrijven). JPO'ers hebben ook verteld dat eerstejaars op tijd moeten beginnen met het zoeken naar een stage ("beter te vroeg dan te laat"). Een enkeling heeft zelfs een sollicitatiegesprek geoefend.

Bij het zoeken naar een stageplek lijken de JPO'ers minder invloed te hebben gehad ("Verder heeft hij bij het zoeken naar een stage ook niet heel veel voor mij kunnen doen"). Een tweetal studenten geeft aan dat hun JPO'er ze heeft afgeraden om bij



een bepaald bedrijf te solliciteren omdat ze daar zelf gezeten hebben en wisten dat stagiairs daar weinig mochten doen.

Studenten hebben over het algemeen contact gehad via WhatsApp. Studenten waarderen dat het informeel en snel is. Een aantal JPO'ers zijn heel proactief in het contact zoeken geweest en vroegen bijvoorbeeld of ze de eerstejaars konden helpen en of het goed met ze ging in de eerste week van de stage. Sommige eerstejaars die we gesproken hebben, vertelden dat ze zelf contact moesten opnemen en weinig van hun JPO'er gehoord hebben, terwijl ze dat wel fijn hadden gevonden.

Eerstejaars studenten zijn wisselend in hun antwoorden over wat het vragen stellen aan een leeftijdgenoot in plaats van een begeleider van school of de stage ze oplevert. Sommigen geven dat de drempel lager is. Dat ze het prettig vonden dat ze een JPO'er vragen konden stellen en dat hij of zij uit eigen ervaring kon vertellen wat ze te wachten stond. *"Ik vond het nuttig om een JPO'er te hebben, omdat je vragen kan stellen en de JPO'er ervaring heeft: krijg je stagevergoeding? Wat voor kleren moet je aan? Docenten geven overal hetzelfde antwoord op, maar dat klopt niet altijd"*. Maar sommige studenten geven nadrukkelijk aan dat ze vragen ook aan iemand van school kunnen stellen. Belangrijk is ook dat een studente die bijvoorbeeld van stageplek wilde veranderen dit alleen met haar mentor heeft besproken en niet met haar JPO'er. Een andere studente is gestopt met de opleiding en heeft dat ook pas achteraf aan haar JPO'er verteld.

Het meeste contact tussen eerstejaars en JPO'ers vindt plaats voor de start van de stage. Hoewel een aantal contact houden, is er tijdens de stageperiode zelf over het algemeen weinig tot geen contact. *"Tijdens mij stageperiode heb ik niets gehoord van mijn JPO'er. Ik moest ook altijd contact met hem opnemen"*.

Toekomst/verbeterpunten

Studenten geven verschillende aspecten aan die het JPO project kunnen verbeteren. Een studente had liever eerder willen weten waar het project uit bestaat, zodat studenten weten wat ze kunnen verwachten. Een ander geeft aan dat deelname aan het project vrijwillig zou moeten zijn in plaats van verplicht. Dan is de kans groter dat het studenten aantrekt die gemotiveerd en betrokken zijn. Ook wordt gesuggereerd dat een deel klassikaal zou kunnen worden gemaakt waarbij studenten kunnen vertellen over het zoeken naar stages en eventuele ervaringen met discriminatie.

"Ik heb ook wel gehoord dat mensen een JPO'er onnodig vinden. Ze vinden dat ze het zelf wel kunnen. Dat idee had ik zelf eerst ook, maar toen begreep ik nog niet zo goed wat het precies inhoudt. Ik had er nog niet een goed beeld van. Ik denk dat de school door moet gaan met JPO. Een JPO'er kan een goed beeld geven van wat je te wachten staat tijdens je stage. Ik zou zelf ook wel JPO'er willen worden". Student, begeleid door JPO'er

De meeste studenten twifelen of JPO'ers studenten (met een niet-westerse migratieachtergrond) die moeite hebben om een stage te vinden, kunnen helpen aan een stageplek. "Als bedrijven die studenten niet willen, kan een JPO'er daar weinig aan doen, ligt bij het bedrijf". Je JPO'er kent je ook pas net en het is de vraag of werkgevers daarna gaan luisteren. Sommige studenten denken dat ze makkelijker met studenten kunnen praten dan onderwijsprofessionals, maar over een onderwerp als discriminatie is dat lastiger.

"Of studenten met hun JPO'er over ervaringen met discriminatie willen praten, hangt ervan af in hoeverre ze over zulke zaken willen praten. Het is toch een soort van schande. Daar wil je waarschijnlijk ook niet over praten met een andere student. Ik denk dat je eerder met vrienden zou bespreken, dan met je JPO'er. Er is toch een drempel. Ik ben wel close meer mijn JPO'er en ik zou het eigenlijk ook niet meer haar bespreken". Student, begeleid door JPO'er

JPO en gelijke kansen

De manier waarop het JPO-project zou kunnen helpen bij het creëren van gelijke kansen is doordat de ouderejaars student als intermediair kan optreden tussen een eerstejaars student en werkgever. Het gaat daarbij om de introductie bij een werkgever, die een ouderejaars bijvoorbeeld kent omdat hij of zij er eerder stage heeft gelopen.

Eén studente geeft aan dat ze via haar JPO'er een stageplek heeft gevonden. Ze was bezig met het zoeken naar een stage en toen heeft haar JPO'er gevraagd of er bij haar bedrijf nog mogelijkheden waren en dat bleek het geval. Ze zitten nu tegenover elkaar achter een bureau en hebben dus veel contact.

Een andere eerstejaars die met haar JPO'er bij hetzelfde bedrijf zit, vindt dat juist niet prettig. Haar JPO'er was heel enthousiast over het bedrijf en daardoor had ze het gevoel dat ze eventuele negatieve punten niet kan bespreken. Zij pleit er juist voor dat een student en JPO'er niet bij dezelfde stageplek zitten.



JPO versus niet-JPO

Om te kijken of het JPO-project een rol heeft gehad bij het zoeken en vinden naar een stage, hebben we gekeken naar de resultaten van onze eigen enquête. Van de 26 eerstejaars studenten hebben 14 studenten contact gehad met een JPO'er en 12 studenten hebben geen contact gehad met een JPO'er. Dit zijn hele kleine aantallen om naar verschillen tussen groepen te kijken. Als we kijken naar hoelang studenten naar een stageplek hebben gezocht, blijken er bijna geen verschillen te zijn. Zowel de meerderheid van de studenten met een JPO'er als zonder JPO'er hebben tussen de 1 en 3 maanden gezocht naar een stageplaats. Ook het aantal brieven dat ze geschreven hebben, komt deels overeen. Van beide groepen heeft ongeveer een kwart meer dan 20 brieven geschreven. Ook geven studenten uit beide groepen aan dat ze tussen de 1 en 5 keer op gesprek zijn geweest voordat ze een plek gevonden hadden.

Geen JPO

De studenten die niet bekend waren met de JPO methode hebben we gevraagd in hoeverre ze de potentie in het programma zagen. Een aantal geeft aan dat ze geen behoefte aan extra hulp hebben. Ze zijn van mening dat ze vragen ook aan docenten kunnen stellen en dat ze het later ook zelf moeten doen. Anderen denken dat het handig kan zijn om vragen te stellen aan iemand met meer ervaring. Bijvoorbeeld over wat je tijdens je stage kan tegenkomen en hoe je dat kan aanpakken. Twee studenten noemen dat het kan helpen in het contact met bedrijven of het vinden van een stage.

Samenvatting

Studenten hebben wisselende ervaringen met het JPO-project. Sommige eerstejaars geven aan dat ze geholpen zijn met hun brief en cv en hebben regelmatig contact gehad met hun JPO'er. Andere studenten zijn van mening dat hun JPO'er weinig heeft toegevoegd, zowel in voorbereiding als tijdens de stageperiode. Op een soortelijke manier zijn er JPO'ers die regelmatig contact opnamen met de eerstejaars student, terwijl er ook eerstejaars studenten zijn die zelf het initiatief moesten nemen. In het algemeen hebben studenten meer contact met elkaar in voorbereiding op de stageperiode dan tijdens de stage zelf. Studenten zijn vooral positief over het programma als ze een goede match hebben met hun JPO'ers en als de JPO'er gemotiveerd is om de eerstejaars studenten te helpen.

JPO en stagediscriminatie

De methodiek JPO lijkt op dit moment weinig invloed te hebben op het verminderen van stagediscriminatie. Eerstejaars studenten betwijfelen of ze een gevoelig onderwerp als stagediscriminatie met andere studenten willen bespreken. Daarnaast zijn studenten van mening dat als een werkgever selecteert op achtergrond, je als student daar niets aan gaat veranderen. Een enkeling is echter bij hetzelfde stagebedrijf als zijn/haar JPO'er terecht gekomen, dus het is mogelijk dat een JPO'er als intermediair functioneert. Op basis van de kleine aantallen studenten is het nu niet mogelijk om te beoordelen of studenten die aan het JPO-project deelnemen een kortere tijd naar een stage zoeken of minder brieven hoeven te schrijven in vergelijking met studenten die niet aan het JPO-project deelnemen.

6.3 Interviews met werkgevers

De 15 werkgevers, die we geïnterviewd hebben (zie methode), Begeleiden allemaal een eerstejaars stagiair die meedeed aan het JPO-project.

KENNIS VAN JPO

Verreweg de meeste werkgevers zijn niet bekend met het JPO-project. Er zijn 2 geïnterviewden die aangeven dat ze het programma kennen. Een werkgever is betrokken geweest bij de invoering van de methodiek en kan echt aangeven waar het programma om draait (ouderejaars helpen jongerejaars studenten, bijvoorbeeld bij het schrijven van een brief). Een andere werkgever is er toevallig achter gekomen omdat een student aangaf dat ze betrokken was bij het Junior Praktijkopleider traject.

POTENTIE JPO

Na uitleg van de werkwijze van de methodiek, ziet de meerderheid van de werkgevers potentie in een programma waar studenten elkaar hebben. De meerderheid is van mening dat vooral het idee van leeftijdsgenoten die elkaar helpen mogelijkheden biedt.

De werkgevers die minder enthousiast zijn over het project, zijn tevreden over de stagiairs en zien geen verbeterpunten óf benoemen verbeterpunten waarvan zij denken dat een ouderejaars geen rol kan spelen in verbetering.

"Ik denk ook niet alle studenten een stagiair kunnen begeleiden. De begeleiding zou meer bij de onderwijsinstelling moeten liggen. Het blijven jongeren die ook weleens anderen kunnen negeren. Als ze het echt doen als opdracht, helpen ze anderen niet. Dus ze moeten het echt willen en dan heb je er het meeste profijt van." Werkgever



Als werkgevers positief zijn, noemen ze als reden dat studenten ervaringen met elkaar kunnen uitwisselen en vragen kunnen stellen over formaliteiten. Bijvoorbeeld dat een ouderejaars kan uitleggen hoe je het vragen van een vrije dag het beste kan aanpakken. Er wordt benadrukt dat studenten dezelfde taal spreken en misschien meer van elkaar aannemen dan van een stagebegeleider of loopbaanbegeleider vanuit school. Ook wordt benoemd dat studenten elkaar kunnen vertellen wat ze kunnen verwachten tijdens een stage. Oftewel, de meeste werkgevers denken dat een ouderejaars studenten met meer ervaring een jongerejaars op weg kan helpen.

“Een oud-stagiair kan bijvoorbeeld vertellen wat je bij ons kan leren, hoe het bij ons eraan toe gaat. Een nieuwe stagiair weet zo precies wat hij/zij kan verwachten.” Werkgever

Ook zien werkgevers mogelijkheden in de voorbereiding op een stage. Ze zijn tevreden over het werk dat studenten doen tijdens hun stage. Maar ze vinden dat studenten extra hulp kunnen gebruiken bij het schrijven van een sollicitatiebrief, het vormgeven van een cv en vooral het voeren van sollicitatiegesprekken. Studenten hebben zich niet altijd verdiept in het bedrijf waar ze stage willen gaan lopen en hoe ze bijvoorbeeld hun motivatie kunnen toelichten ('ik moet stage lopen').

Over het introduceren van een jongerejaars door een ouderejaars zijn de meningen verdeeld. Sommige werkgevers denken dat het effectief kan zijn als een ouderejaars een jongerejaars introduceert bij het stagebedrijf waar hij/zij stage heeft gelopen. Ze zouden eerder geneigd zijn om eerstejaars studenten die door ouderejaars aangeraden worden voor een gesprek uit te nodigen.

“Maar als ik er zo over na denk, als onze huidige stagiair dat zou doen, zou ik er misschien toch wel naar luisteren. Je hebt een vertrouwensrelatie met iemand opgebouwd, dan zou ik dat wel geloven als hij dat zegt (dat het een goede stagiair is).” Werkgever

Maar andere werkgevers vinden dat solliciteren een onderdeel van het leven is dat je dit zelf moet leren. Of dat het zelfs negatief kan werken:

“Als je door iemand wordt geïntroduceerd, zou ik het vooroordeel hebben, dat je het zelf niet kan.” Werkgever

Ook over het voordeel van JPO voor studenten met een migratieachtergrond zijn de meningen verdeeld. Het zou kunnen dat JPO het makkelijker kan maken voor studenten met een migratieachtergrond om een stage te vinden en succesvol te doorlo-

pen. Maar het hangt er vanaf waaraan het ligt dat studenten met een migratieachtergrond meer moeite hebben om een stage te vinden. “De werkgevers die iemand met een andere achternaam niet aan willen nemen, daar ga je het verschil niet maken. Als er werkgevers zijn met koudwatervrees, als je iemand introduceert of een keer mee laat komen. Dan maak je de drempel misschien lager”.

TOEKOMST

We hebben alle respondenten gevraagd waar ze mogelijkheden zien om de kwaliteit van de stages te vergroten en in hoeverre een programma als JPO daarbij zou kunnen helpen. Niet alle geïnterviewden hadden een antwoord op die vraag. Een enkeling betwijfelde of JPO kon bijdragen aan het verbeteren van het stagetraject.

In de gesprekken kwamen een aantal punten naar voren waar werkgevers denken dat studenten bij geholpen kunnen worden:

Ondersteunen bij de voorbereiding op solliciteren

Naast het helpen met het schrijven van sollicitatiebrieven en opstellen van een CV, denken de werkgevers dat de studenten beter voorbereid kunnen worden met betrekking tot het sollicitatiegesprek. Ze kunnen zich voorstellen dat studenten hier nerveus van worden. En denken dat het fijn zou zijn als iemand hen zou vertellen wat zij kunnen verwachten tijdens het gesprek en het eventueel een keer met ze te oefenen.

“Als je opeens voor een oudere man met grijs haar zit kan dat toch best wel spannend zijn. Spanning wegnemen om ervoor te zorgen dat je kunt laten zien wie je bent. Zodat ze geen dingen zeggen als ‘Ik moet stagelopen’. Doe je het voor school of voor jezelf?” Werkgever

Werken aan motivatie en framing

Aanhakend op eerder genoemd focuspunt, merken werkgevers dat studenten niet gemotiveerd zijn en/of een stage op een onjuiste manier benaderen. De werkgevers hebben het idee dat de studenten een stage louter zien als een verplicht onderdeel van een studie in plaats van de kans die het is; een mogelijkheid om te leren. De werkgevers horen in gesprekken en lezen in brieven te weinig over wat de studenten tijdens een stage willen leren, terwijl dat juist is wat werkgevers willen zien.

“Wellicht kan een JPO'er ook vertellen welke houding je moet aannemen. Dus niet vragen: tot wanneer loopt mijn stage af en wanneer mag ik naar huis? Maar eerder: vragen stellen



en jezelf afvragen: wat wil ik hier leren? Een stagiair moet actief kijken naar wat hij/zij uit zijn/haar stage wilt halen.”
Werkgever

Vorbereiden op discriminatie

Voornameijk werkgevers die zelf ook een migratieachtergrond hebben, denken dat het goed zal zijn als JPO'ers jongerejaars voorbereiden op het feit dat ze mogelijk te maken kunnen krijgen met discriminatie. Wanneer studenten met een migratieachtergrond inderdaad te maken krijgen met discriminatie, zijn ze erop voorbereid, en kunnen ze er volgens de werkgevers beter mee om gaan.

“Binnen school wordt het lastig om jongeren voor te bereiden op discriminatie, maar misschien kan het binnen JPO wel. Als een medestudent het zegt.” Werkgever

“Ze moeten wakker geschut worden en voorbereid zijn op de harde realiteit. Als studenten voorbereid zijn op wat er gaat komen, komt de klap minder hard aan.” Werkgever

Samenvatting

Verreweg de meeste werkgevers zijn niet op de hoogte van het JPO project. Ze zien echter wel potentie in een programma waarbij studenten elkaar helpen. Studenten spreken elkaars taal en kunnen elkaar helpen met praktische zaken.

De meeste werkgevers zijn tevreden over de stagiairs tijdens de stageperiode. Ze zien vooral mogelijkheden in het verbeteren van de voorbereiding op de stage: het schrijven van brieven, opstellen van een cv en oefenen met sollicitatiegesprekken. Ook benoemen een aantal werkgevers dat de motivatie en houding van studenten verbeterd kan worden. Dat ze beter uit kunnen leggen waarom ze stage willen lopen en wat ze willen leren.

“Qua niveau, studenten zijn jong, ze weten nog niks over bepaalde onderwerpen, maar dat leren ze wel. Je moet ze de kans geven om zich te laten ontwikkelen. Het valt of staat met motivatie”.

6.4 Reflectie onderwijsprofessionals op JPO

De professionals die direct betrokken zijn bij het project, hebben de indruk dat studenten vooral meer betrokken raken bij de school door deelname aan het JPO-project. Daarnaast achten zij het belangrijk dat er meer contactmomenten worden ingebouwd in het traject. Zo geven zij aan dat de JPO'ers een geruime tijd op stage zijn, terwijl de jongerejaars dan nog op school zitten. Volgens de onderwijsprofessionals bestaat hierin het risico dat

het contact verwaterd. De professionals zijn nog bezig met een passende oplossing hiervoor.

Naast de professionals die verantwoordelijkheid hebben voor de uitvoer van JPO, zijn andere onderwijsprofessionals binnen de onderwijsinstelling in beperkte mate op de hoogte van het JPO-project. Desondanks zien zij wel potentie in het project. Zij zien daarbij vier punten waarbij een ouderejaars een jongerejaars bij zou kunnen helpen.

- Ervaringen uitwisselen. Ouderejaars hebben meerdere keren stagegelopen. Zij kunnen vanuit de praktijk daar meer over vertellen.
- Bemiddelen bij stagebedrijven. “Het gebeurt nu al dat een student een ander student introduceert bij een bedrijf.”
- Ouderejaars zouden de jongerejaars meer kunnen vertellen over de procedure rondom de stage. “De studenten krijgen een heel boekje mee, maar een oudejaars kunnen heel snel een samenvatting geven van wat echt belangrijk is.”
- De professionals denken dat het voor jongerejaars fijn zou zijn als ze een korte lijn hebben met een andere student in het kader van het zoeken naar een stage. Als ze iets tegenkomen, kunnen ze dat vragen aan een JPO'er.

6.5 Conclusie

In onze casestudy zijn de eerstejaars studenten die te maken hebben gehad met de Junior Praktijkopleider methodiek over het algemeen zijn tevreden over het programma. Studenten die niet aan het programma hebben meegedaan, zien er ook weinig potentie in.

De eerstejaars zijn positiever dan de JPO'ers (derdejaars) die het programma maar net voldoende beoordelen. Studenten hebben vooral in voorbereiding op hun stage contact, tijdens de stageperiode is het contact minder.

Op dit moment zijn er weinig aanwijzingen dat de methodiek JPO kan bijdragen aan het creëren van gelijke kansen voor alle studenten. Over het functioneren als intermediair zijn de meningen verdeeld. Sommige werkgevers en onderwijsprofessionals zien er potentie in, terwijl anderen het solliciteren echt als een verantwoordelijkheid van de student zien. We hebben echter voorbeelden gezien dat het is gebeurd. Ook een meer indirecte functie, waarbij studenten elkaar helpen door vragen te beantwoorden, lijkt alleen voor praktische zaken te gebeuren. Voor 'grote' vragen lijken studenten eerder naar hun stagebegeleider of mentor te gaan dan naar een medestudent.



De werkgevers zijn over het algemeen onbekend met het programma, maar zien potentie in peer-to-peer begeleiding, vooral voor praktische vragen. De werkgevers die wij gesproken hebben zijn tevreden over de (werkzaamheden van de) studenten tijdens de stageperiode, maar zien ruimte voor verbetering in het voortraject, namelijk het schrijven van een brief, opstellen van een cv en oefenen met sollicitatiegesprekken. En daarnaast het werken aan motivatie en framing en eventueel voorbereiden op stagediscriminatie.

De onderwijsprofessionals betrokken bij JPO geven aan dat vooral ingezet moet worden op het (behouden van) het contact tussen studenten. Docenten die niet direct betrokken zijn bij JPO zien vooral de meerwaarde in het uitwisselen van ervaringen en vertellen over praktische zaken zoals de procedure rond de stage. Ook zouden ouderejaars studenten jongerejaars kunnen introduceren bij een leerwerkbedrijf.



7

Algemene conclusies

In dit onderzoek hebben we meer inzicht gekregen in de ervaringen van mbo-studenten met stagediscriminatie op een ROC in Nederland. Daarnaast hebben we gekeken wat mogelijke oplossingsrichtingen zijn om vooroordelen te verminderen door het inzetten van intermediair door het JPO-project. Dit onderzoek heeft vanuit drie verschillende perspectieven zicht gegeven op de mechanismen die zich afspelen binnen het fenomeen stagediscriminatie. We hebben stagediscriminatie bekeken vanuit het perspectief van studenten, onderwijsprofessionals en werkgevers. Eerder onderzoek toonde het bestaan van stagediscriminatie aan op basis van twee perspectieven: studenten en onderwijsprofessionals.

Het huidige onderzoek bevestigt dat stagediscriminatie (nog steeds) een probleem is op de mbo-stagemarkt. Studenten met een niet-westerse migratieachtergrond hebben meer tijd nodig om een stage te vinden en schrijven meer sollicitatiebrieven dan westerse of Nederlandse studiegenoten. Oftewel, studenten met een niet-westerse migratieachtergrond geven in dit onderzoek aan inderdaad discriminatie te ervaren op de stagemarkt, maar ze staan daar onverschillig tegenover. Wel lijken ze een andere strategie in te zetten door veel brieven te schrijven. Als ze op gesprek mogen komen hebben ze evenveel kans om aangenomen te worden. Ook komt duidelijk naar voren dat studenten aangeven dat werkgevers een voorkeur hebben voor studenten die een hoger opleidingsniveau volgen, een hoger niveau mbo-opleiding volgen of al langer bezig zijn met hun mbo-opleiding.

Een deel van de werkgevers (voornamelijk etnische bedrijven) ziet dit gebeuren en fungeert bewust als vangnet voor deze jongeren als zij geen stage kunnen vinden en/of past positieve discriminatie toe (wat vervolgens ook studenten met een Nederlandse achtergrond kan benadelen). Onderwijsprofessionals nemen op hun beurt een ambivalente houding aan. Zij keuren discriminatie op de stagemarkt zonder twijfel af, maar vragen zich af óf en hoe onderwijsprofessionals daarin een rol zouden moeten spelen. Hetzelfde geldt voor de etnische match; voor de onderwijspro-

fessionals is in eerste instantie niet duidelijk óf dit een probleem is en in de tweede plaats wie probleemeigenaar zou zijn van dit veronderstelde probleem.

In de combinatie van de standpunten van de drie betrokken partijen wordt er ruimte gecreëerd voor het ontstaan van een parallelle stagemarkt (de etnische match); de eerste signalen hiervoor zijn al bekend. Uiteraard is het de vraag of dit een onwenselijke ontwikkeling is, of niet.

DE INVLOED VAN JPO OP HET BEVORDEREN VAN GELIJKE KANSEN

Als we kijken naar de programma's die op dit moment beschikbaar zijn om gelijke kansen te bevorderen, zijn er geen die theoretisch en empirisch onderbouwd zijn. Op basis van de theoretische onderbouwing, komen de oriënterende bedrijfsbezoeken als meest kansrijk naar voren. Juist omdat bij oriënterende bedrijfsbezoeken alle betrokkenen (studenten, onderwijsprofessionals en werkgevers) een belangrijke rol spelen. Op dit moment wordt er onderzoek gedaan naar de effecten van dit programma.

In het huidige onderzoek hebben we ons gericht op de methoediek Junior Praktijkopleider, omdat we vanuit eerder onderzoek verwachtte dat een warme overdracht (via een intermediair) positief zou kunnen uitpakken bij het vinden van een stageplek voor studenten (met een niet-westerse migratieachtergrond). Een derdejaars student zou bijvoorbeeld een eerstejaars student die moeite heeft met vinden van een stageplek kunnen introduceren bij het bedrijf waar hij/zij stage heeft gelopen. Hoewel de ervaringen van de studenten en onderwijsprofessionals met JPO overwegend positief zijn, zien ze het programma echter vooral als een mogelijkheid om jongerejaars studenten te helpen met het praktische zaken en het uitwisselen van ervaringen. Werkgevers zijn over het algemeen niet bekend met JPO. Ze zien weinig ruimte voor verbetering tijdens de stageperiode, maar zijn van mening dat studenten meer voorbereid kunnen worden op het zoeken naar een stage.



De intermediaire functie via het JPO-project lijkt een aanknopingspunt te zijn om de positie van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond op de stagemarkt te versterken, maar berust op dit moment vooral op toevalligheden. Er zijn een paar eerstejaars studenten die via hun JPO'er een stageplek hebben gevonden, maar dit gebeurde voor het JPO-project ook al. Een JPO'er zou ook discriminatie kunnen signaleren, maar eerstejaars studenten lijken liever niet over dit onderwerp te praten. Bovendien, als zij echt acute problemen hebben met (het vinden van) een stage, bespreken zij dit liever met een onderwijsprofessional dan met medestudenten.

Als aandacht wordt besteed aan de implementatie van JPO en vooral het contact tussen studenten, kan JPO een aanvulling zijn op het reguliere onderwijsprogramma waarbij studenten elkaar kunnen helpen met praktische zaken voorafgaand aan de stageperiode. JPO lijkt minder geschikt om gelijke kansen te creëren voor alle studenten. Uit dit onderzoek komt immers naar voren dat het vooral loont om te investeren in de periode van het zoeken naar een stageplek. Studenten geven vooral aan het gevoel van ongelijke kansen te hebben tijdens de zoekperiode in vergelijking met de stageperiode. Ook werkgevers geven aan dat ze tijdens de stage tevreden zijn over de werkzaamheden van studenten, maar dat studenten zich beter zouden kunnen presenteren in motivatiebrieven, cv's en sollicitatiegesprekken. Studenten kunnen elkaar daarbij helpen met praktische zaken en het uitwisselen van ervaringen.

AANDACHTSPUNTEN

Discriminatie is een hardnekkig probleem, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt (Andriessen et al., 2015; Panteia, 2015). Het is te verwachten dat voor stagediscriminatie hetzelfde geldt. Bovendien zijn er verschillen tussen opleidingen (zoals techniek en (detail)handel), maar ook regionale verschillen (Klooster et al, 2016b). Als we gelijke kansen willen bevorderen, zal het niet voldoende zijn om op één programma of interventie in te zetten. Als we willen dat alle studenten gelijke kansen hebben op kwalitatief gelijkwaardige stages, zullen verschillende maatregelen genomen moeten worden waarbij zowel werkgevers, onderwijsprofessionals als studenten een rol spelen. Stagediscriminatie is een complex probleem en er bestaat geen kant-en-klare oplossing.

Op basis van deze casestudy kunnen wij echter wel een aantal aandachtspunten formuleren die mogelijk (het creëren van) gelijke kansen op de stagemarkt kan belemmeren.

- **Beperkte erkenning en eigenaarschap van het probleem van betrokkenen.**

Zolang niet alle betrokkenen erkennen dat stagediscriminatie speelt en het als een probleem zien, is er weinig bereidheid tot verandering en zullen interventies weinig effectief zijn. Mogelijk biedt het project 'LOB & Gelijke kansen' in dit kader aanknopingspunten. 'LOB & gelijke kansen' is een project dat gericht is op het vergroten van het bewustzijn van onderwijsprofessionals en het zetten van concrete stappen voor het creëren van gelijke kansen op de stagemarkt¹⁰.

- **Onverschilligheid van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond omtrent discriminatie.**

Studenten met een niet-westerse migratieachtergrond staan het liefst niet te lang stil bij discriminatie op de stagemarkt, ook als zij zelf te maken hebben gehad met discriminatie. Ze zien discriminatie vaak als een fact of life, en vinden melden niet de moeite waard¹¹. Hoewel dit een begrijpelijk reactie en copingreactie is, blijft het probleem zo onder de oppervlakte, alleen zichtbaar voor mensen die ermee te maken krijgen.

- **Signalen van het ontstaan van een parallele (etnische) stagemarkt.**

De gesignaleerde etnische match kan op structurele basis zorgen voor het ontstaan van een parallele stagemarkt. Onduidelijk is, ook vanuit de literatuur, welke voor- en nadelen er bestaan rondom het ontstaan van een dergelijke sub-stagemarkt. Het is echter zeker een ontwikkeling die het monitoren waard is.

- **Onbekend maakt onbemind**

Werkgevers binnen dit onderzoek geven aan goede ervaringen te hebben gehad met stagiaires met een niet-westerse migratieachtergrond. Daarnaast zien werkgevers ook dat stagiaires bij andere bedrijven 'aan de poort' worden geweigerd. Vanuit de literatuur¹² is bekend dat contact met bepaalde doelgroepen juist kan bijdragen aan het beperken van vooroordelen. De contactmomenten tussen studenten (met een migratieachtergrond) en bedrijven zijn momenteel miniem. Zowel werkgevers als onderwijsprofessionals zijn van mening dat als werkgevers positieve ervaringen opdoen met studenten met een

10 Voor meer informatie zie: <https://www.expertisepuntlob.nl>.

11 Zie ook: <https://www.kis.nl/artikel/jongeren-melden-discriminatie-niet-heeft-toch-geen-zin>.

12 O.a. Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Perseus Books.



niet-westerse migratieachtergrond, de kans groter is dat zij andere stagiairs met een migratieachtergrond ook een kans zullen geven. Mogelijk kunnen onderwijsinstellingen ontmoetingsmomenten tussen student en werkgever faciliteren om zo nader met elkaar kennis te maken. Het signaal dat studenten met een niet-westerse migratieachtergrond vaker moeten solliciteren, maar sneller aangenomen worden (voeren minder sollicitatiegesprekken) is een interessante bevinding om in dit kader nader te onderzoeken.



Referenties

Aanpak Jeugdwerkloosheid (z.j.). *Pilot Junior Praktijkopleiders (JPO)*. Verkregen op 8 maart 2017 van www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl.

Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Perseus Books.

Andriessen, I., Van der Ent, B., Van der Linden, M., & Dekker, G. (2015). *Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt*. Den Haag: SCP.

Andriessen, I. Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau*.

CBS, 2016. (2016). *Jaarrapport Integratie 2016*. Verkregen van www.cbs.nl.

Klooster, E, Koçak, S., & Day, M. (2016a). *Wat is er bekend over de discriminatie van mbo studenten bij de toegang tot de stagemarkt*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Klooster, E, Koçak, S., & Day, M. (2016b). *Mbo en de stagemarkt: Wat is de rol van discriminatie? Een verkenning onder studenten en onderwijsprofessionals*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Panteia (2015). *Discriminatie in de wervings- en selectiefase, resultaten van 'virtuele' praktijktests*. Zoetermeer: Panteia.

ROC Midden Nederland (z.j.) *Aanvullende informatie Junior Praktijkopleiders*. Verkregen op 8 maart 2017 van www.discriminatie.nl.

ROC Midden Nederland (2015). *Toolkit Junior Praktijkopleiders (JPO's). Intensieve stage voorbereiding en begeleiding N2 studenten met inzet JPO's*.

ROC Midden Nederland (2016). *VSV Rapportage december 2016 ROC MN Regio Utrecht*.

Sijbers, E., Huijgen, T., Meng, C., & Verhagen, A. (2015). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014*. Maastricht: ROA.

Van Rooijen, De Winter-Koçak, Klooster & Jonkman (2018). *De methodiek Junior praktijkopleider. Onderzoek ten behoeve van het versterken van de doelmatigheid*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.



Bijlage A

Tabel 6. Resultaten van de enquête op de vraag of studenten ongelijke kansen hebben ervaren en op welke grond.¹³

	Zoeken naar een stage			Tijdens de stageperiode		
	Beide Westers	Beide niet-Westers	1 van beide niet-Westers	Beide Westers	Beide niet-Westers	1 van beide niet-Westers
Niveau van de opleiding	7,3%	25,0%	5,9%	5,8%	8,3%	9,1%
Culturele achtergrond	,5%	25,0%	8,8%	,2%	8,3%	6,1%
Religie	,2%	16,7%	2,9%	,5%	5,6%	3,0%
Seksuele voorkeur	,7%	2,8%	2,9%	,2%		3,0%
Kleding/uiterlijk	1,4%	13,9%		,2%	5,6%	3,0%
Andere begeleidings-behoefte (bijvoorbeeld dyslexie)	,5%	2,8%		,9%		3,0%
Anders namelijk...	5,0%	11,1%		90,3%	80,6%	87,9%
Nee	87,5%	58,3%	88,2%	4,6%	2,8%	6,1%

NB. Studenten konden meerdere antwoorden geven, waardoor de percentages boven de 100% kunnen uitkomen.

¹³ De categorie onbekend hebben we in deze tabel niet meegenomen.



DEEL 1 VOOR STUDENTEN

Interventie

Training anti-discriminatie (Beeldbepalend)

Doel

Studenten en docenten bewust maken van hoe werkgevers kijken naar jongeren en hen handvatten bieden om daarmee om te gaan.

Werkwijze

Ervaren trainers van het lokale antidiscriminatiebureau in de eigen regio geven de trainingen. Aan de hand van concrete casussen, van de studenten zelf en die worden gemeld bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA), worden studenten en docenten zich bewust van de werking van stereotypen, negatieve beeldvorming en discriminatie bij het solliciteren. Studenten krijgen praktische tips hoe ze zich kunnen voorbereiden op een sollicitatie en hoe ze om kunnen gaan met moeilijke vragen en afwijzingen.

(Wetenschappelijke) theorie

Empathy / imaging other / imagine self
Stereotype reeducation

Onderzoek

Geen info bekend over de pilot uit 2016-2017

Opmerkingen

Afkomstig uit de Toolbox van Aanpak Jeugdwerkloosheid.

De eerste trainingen gaan als pilot van start in het schooljaar 2016-2017 op het ROC van Amsterdam, Mondriaan in Den Haag en Friesland College. Vanaf schooljaar 2017-2018 is de training beschikbaar voor alle mbo-instellingen.



Interventie

Junior Praktijkopleiders (JPO)

Doel

Eerstejaars studenten makkelijker toegang laten krijgen tot stagemogelijkheden, doordat ze meegenomen worden in het netwerk van een ouderejaars student.

Werkwijze

Ouderejaars MBO-studenten (de junior praktijkopleiders) begeleiden hun eerstejaars medestudenten voor en tijdens de stageperiode.

Het programma begint met een workshop voor alle studenten over netwerken, presenteren, communiceren en feedback geven en ontvangen. De workshop wordt gegeven door jongen mensen die uit eigen ervaring weten in welke situaties jongeren mogelijk terecht kunnen komen en vertellen hoe omgegaan kan worden met eventuele vooroordelen. Door middel van rollenspellen wordt gereflecteerd op de impact van de houding en het gedrag van de jongeren zelf.

Daarnaast volgen de ouderejaars MBO-studenten (de junior praktijkopleiders) een training die een junior-variant is van de reguliere opleiding die kenniscentrum ECABO aanbiedt aan praktijkopleiders bij bedrijven. Na afloop ontvangen de junior praktijkopleiders een certificaat.

Speeddate

Door middel van een speeddate worden eerstejaars en JPO aan elkaar gekoppeld.

Op zoek naar stage

JPO en student gaan samen op zoek naar een stage. JPO zet zijn eigen netwerk open en introduceert student bijv. bij eigen bedrijf. JPO helpt bij opstellen CV, houdt zoekproces in de gaten en is extra hulplijn bij vragen en problemen.

Rol docenten

Docenten houden de JPO's in de gaten en krijgen daarvoor weer een aparte training.

(Wetenschappelijke) theorie

Contact theory / intergroep contact

Onderzoek

<https://www.verwey-jonker.nl/publicaties/2017/216035-methodiek-junior-praktijk-opleider>

Conclusies:

- Workshops voor jongerejaars studenten worden als nuttig ervaren.
- Trainingen voor ouderejaars worden als minder nuttig ervaren.
- Overall gezien is JPO vooral nuttig voor de ouderejaars studenten.
- Volgens onderwijs-professionals leidt het JPO-project niet tot een toename in het netwerk van stagebedrijven en het aantal stageplekken.

Afkomstig uit de Toolbox van Aanpak Jeugdwerkloosheid.



Interventie

Oriënterende bedrijfsbezoeken

Doel

Door middel van bedrijfsbezoeken kunnen werkgevers en studenten elkaar leren kennen. De student kan laten zien wie hij is en wat hij kan. De opzet en uitvoering van zo'n kennismaking, maakt echter veel uit. Vandaar dat Team Aanpak Jeugdwerkloosheid de opzet en uitvoering van bestaande oriënterende bedrijfsbezoeken wil aanscherpen zodat die ook ingezet kunnen worden om negatieve beeldvorming te overbruggen.

Hierdoor maken alle studenten meer kans op een passende stageplek.

Werkwijze

Het zijn korte bedrijfsbezoeken: studenten lopen 1-2 dagen mee in een bedrijf en op deze manier kunnen werkgever en student werkenderwijs elkaar leren kennen.

- Bedrijven laten aan CityDeal weten dat ze open staan voor korte bedrijfsbezoeken. Zij worden op een website geplaatst.
- Studenten kiezen uit die website een bedrijf en leggen zelf contact.
- Studenten bereiden zich voor (op school) via opdrachten van de docenten.
- Tijdens bezoek kan student intensief persoonlijk kennis maken met de praktijkopleider en z'n collega's.
- In een ongedwongen sfeer kan de student zijn onzekerheden en vragen stellen.
- Werkenderwijs kan de student laten zien wat hij/zij in huis heeft.
- Bezoek wordt geëvalueerd met student en praktijkopleider.

Vanuit LOB lessen wordt student gestimuleerd om contact te houden met het bedrijf (student vraagt evt. direct naar stagemogelijkheden).

(Wetenschappelijke) theorie

- Contact theory / intergroup contact

Gevormd om 8 factoren die kunnen bijdragen aan het overbruggen van negatieve beeldvorming:

1. Verwachtingen moeten duidelijk zijn.
2. Kennismaking is vrijblijvend.
3. Er is sprake van een goede voorbereiding om onzekerheid weg te nemen.
4. Jongere en werkgever worden in gelijke positie gebracht.
5. Een derde partij met gezag biedt ondersteuning.
6. De kennismaking verloopt gestructureerd zodat rationele overwegingen de overhand krijgen.
7. Persoonlijk informatie wordt gedeeld zodat empathie ontstaat.
8. Het contact wordt herhaald.

Onderzoek

Naomi Ellemers en Joanneke van der Toorn van Universiteit Utrecht zijn betrokken bij het onderzoek. De pilot is afgerond, maar de resultaten zijn niet gepubliceerd. Er is nu een onderzoek bezig naar de effectiviteit.

Opmerkingen

Afkomstig uit de Toolbox van Aanpak Jeugdwerkloosheid.

Dit is in het schooljaar 2016-2017 gestart als pilot en er wordt onderzoek naar gedaan of het echt werkt.



Interventie

MBO on stage

Doel

Om in een vroeg stadium studenten al kennis te laten maken met het bedrijfsleven. Het gaat om verdieping van de reeds gemaakte profiel-/beroepskeuze, versterken van studiemotivatie, stimuleren van vakfocus en het aanleggen van een duurzaam netwerk in het bedrijfsleven t.b.v. stages en/of werk.

Werkwijze

Studenten ontmoeten op de Beursvloer van On Stage beroepsbeoefenaren en ondernemers waarmee afspraken worden gemaakt om later op werkbezoek te komen. Deze persoonlijke ontmoetingen vinden plaats op een feestelijke locatie, nemen een dagdeel in beslag en er zijn ca.1000 studenten en 250 professionals bij betrokken.

Gedurende het schooljaar vinden er voorbereidende activiteiten plaats zoals de training Junior Networking.

Opmerkingen

Het is niet per se gericht op het tegengaan van (stage)discriminatie.

Interventie

Tipje van de sluier

Doel

Om de arbeidsmarktkansen van jonge moslima's te verbeteren door oplossingsstrategieën te ontwikkelen voor belemmerende factoren binnen de organisatiecultuur.

Werkwijze

Samen met moslimstudentes werd er gewerkt aan een gedragscode voor werkgevers en werd hierover de dialoog aangegaan met het bedrijfsleven (30 Utrechtse bedrijven).

Het project bestond uit twee fases:

Fase I: De moslimstudentes volgden negen workshops. In de workshops werd voorlichting gegeven aan de studentes over oa. organisatieculturen, omgangsvormen binnen bedrijven en gelijke behandeling. Ook werden communicatievaardigheden en -technieken in real life situaties geoefend, waarna de studentes gezamenlijk de knelpunten, die hun kansen op de arbeidsmarkt belemmeren, zijn gaan analyseren. Op basis hiervan werden oplossingsstrategieën ontwikkeld. De resultaten werden verwerkt in een eigen 'Glossy' met daarin onder andere een overzicht van waarden en normen op de werkvloer en een gedragscode voor werkgevers.

Fase II: Zij presenteerden hun bevindingen aan (potentiele) stagebedrijven. De presentaties werden gegeven bij (hun eigen) stagebedrijven, en via 3 werkconferenties. De studentes presenteerden hun bevindingen, toetsten via een quiz de kennis over discriminatie en gelijke behandeling en gingen daarna tijdens rondetafelgesprekken in dialoog over de ontwikkelde gedragscode.

(Wetenschappelijke) theorie

- Social norm theory
- Discrepancy reduction

Tipje van de sluier speelt in op bewustwording, beeldvorming en empowerment.

Onderzoek

Opgezet door FNV Vrouw, Stichting Ofra en ROC Midden Nederland.

Eindrapportage is opvraagbaar bij FNV Vrouwenbond.

Conclusie

- Studentes waren enthousiast, met name over workshops.
- Project droeg bij aan zelfvertrouwen/voor jezelf opkomen.
- Ook participerende bedrijven waren enthousiast.
- Invloed op managers en stagebegeleiders: bewustwording over eigen vooroordelen.



Interventie

K!X Kleurrijke impuls voor kleurrijk succes

Doel

Migrantenjongeren betere aansluiting laten vinden op de arbeidsmarkt.

Werkwijze

Op school wordt een K!X team gevormd die aan de slag gaat met het organiseren van activiteiten die bijdragen aan een betere aansluiting van migranten jongeren op de arbeidsmarkt en volgen ze trainingen. Hierdoor ontwikkelen ze 'soft skills', bouwen ze een netwerk op, en krijgen ze meer inzicht in hun eigen kracht en mogelijkheden.

K!X bestaat uit

- Trainingen
- Bedrijfsbezoeken
- Gastlessen
- Overige activiteiten zoals netwerkbijeenkomsten
- Bijeenkomst voor ouders
- Certificaat met de door de jongere ontwikkelde competenties

(Wetenschappelijke) theorie

Contact theory

K!X bestaat uit de volgende werkzame elementen:

- Aanpak van *learning by doing*
- Werken aan zelfvertrouwen en inzicht in eigen kracht
- Een veilige omgeving wordt gecreëerd waarin jongeren hun talenten kunnen ontdekken en laten zien
- De bedrijfsbezoeken vragen een actieve houding van de jongeren (het is niet alleen een rondleiding).
- Jongeren profileren zich positief naar de buitenwereld toe, waardoor zij leren zichzelf op de voorgrond te zetten, daadwerkelijk zichtbaar te zijn, en een beter imago krijgen.

Onderzoek

Aangeboden en onderzocht door Movisie.

Conclusie

- Coördinatoren vinden de interventie goed aansluiten bij de doelgroep.
- Geeft jongeren zelfvertrouwen.
- Jongeren geven aan vaardigheden te hebben ontwikkeld die ze kunnen toepassen in sollicitatiegesprek/stage.
- Drempel is verlaagd om contact te leggen met bedrijven.
- Randvoorwaarden is goede begeleiding vanuit school.

Tevens is de interventie in december 2015 door een onafhankelijk panel beoordeeld als Goed Beschreven. De beoordelaars vinden de beschrijving van de onderbouwing zorgvuldig en de uitvoering goed omschreven. De combinatie van trainingen en uitvoerende activiteiten, binnen het kader van een opleiding, maakt de interventie sterk en duurzaam.

Opmerkingen

Het gaat niet per se om stages, maar om een betere aansluiting naar werk. Financiële ruimte en draagvlak van school en werkgevers zijn belangrijke randvoorwaarden.



THEMA 2 VOOR ONDERWIJSPROFESSIONALS

Interventie

Training anti-discriminatie (Beelbepalend)

Doel

- Studenten en docenten bewust maken van hoe werkgevers kijken naar jongeren en hen handvatten bieden om daarmee om te gaan.

Werkwijze

Ervaren trainers van het lokale antidiscriminatiebureau in de eigen regio geven de trainingen.

Aan de hand van concrete casussen, van de studenten zelf en die worden gemeld bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam, worden studenten en docenten zich bewust van de werking van stereotypen, negatieve beeldvorming en discriminatie bij het solliciteren.

Docente wordt uitgelegd waar de grens ligt volgens de wet bij mogelijk discriminerende verzoeken. Docenten en stagecoördinatoren leren met hulp van een trainingsacteur hoe zij kunnen reageren in deze situaties.

(Wetenschappelijke) theorie

- Empathy / imaging other / imagine self

Stereotype reeducation

Onderzoek

Geen info bekend over de pilot uit 2016-2017.

Opmerkingen

Afkomstig uit de Toolbox van Aanpak Jeugdwerkloosheid.

De eerste trainingen gaan als pilot van start in het schooljaar 2016-2017 op het ROC van Amsterdam, Mondriaan in Den Haag en Friesland College. Vanaf schooljaar 2017-2018 is de training beschikbaar voor alle mbo-instellingen.



DEEL 3 VOOR WERKGEVERS

Interventie

Selecteren zonder vooroordelen

Doel

Concrete maatregelen ontwikkelen voor HR en P&O personeel om de invloed van stereotypen bij de werving- en selectieprocessen tegen te gaan.

Werkwijze

Selecteren zonder vooroordelen is een praktische en interactieve training die bestaat uit 4 modules, verdeeld over 4 dagdelen. De modules kunnen los van elkaar gevolgd worden, of samengevoegd als een verkorte training van een dagdeel of dag.

Module I laat zien wat stereotypen zijn, waar ze vandaan komen, welke soorten er bestaan en hoe je onbewuste stereotypen kan achterhalen.

Module II behandelt het ontstaan, de werking, het voortbestaan en de veranderingsmogelijkheden van stereotypen.

Module III gaat in op de accuraatheid van stereotypen. Bevatten stereotypen altijd een kern van waarheid?

Module IV schetst de wettelijke kaders en regelgeving op het gebied van gelijke behandeling.

De cursus bestaat verder uit:

- Presentatie met video's, praktijkvoorbeelden, cartoons en opdrachten voor deelnemers.
- Literatuurstudie 'de juist persoon op de juiste plaats'.
- Gastcollege of workshop.

(Wetenschappelijke) theorie

- Stereotype reeducation

Stereotypering is onvermijdelijk en een natuurlijke manier om structuur aan te brengen in alle informatie. Maar stereotypen kloppen meestal niet en hebben – of het nu bewust of onbewust is – vaak nadelige gevolgen. Ook op de arbeidsmarkt. En niet alleen voor sollicitanten maar óók voor werkgevers: stereotypering zorgt ervoor dat de kwaliteiten van mensen niet altijd goed worden ingeschat. Gevolg: de beste personen komen niet op de juiste plek

Onderzoek

Er is een pilot gehouden bij de Radboud Universiteit Nijmegen en de Hogescholen van Rotterdam en Amsterdam. Hier is echter geen informatie over te vinden.

Opmerkingen

Gaat niet alleen in op stereotypering van migranten.



Interventie

Oriënterende bedrijfsbezoeken

Doel

Door middel van bedrijfsbezoeken kunnen werkgevers en studenten elkaar leren kennen. De student kan laten zien wie hij is en wat hij kan. De opzet en uitvoering van zo'n kennismaking, maakt echter veel uit. Vandaar dat Team Aanpak Jeugdwerkloosheid de opzet en uitvoering van bestaande oriënterende bedrijfsbezoeken wil aanscherpen zodat die ook ingezet kunnen worden om negatieve beeldvorming te overbruggen. Hierdoor maken alle studenten meer kans op een passende stageplek.

Werkwijze

Het zijn korte bedrijfsbezoeken: studenten lopen 1-2 dagen mee in een bedrijf en op deze manier kunnen werkgever en student werkenderwijs elkaar leren kennen.

- Bedrijven laten aan CityDeal weten dat ze open staan voor korte bedrijfsbezoeken. Zij worden op een website geplaatst.
- Studenten kiezen uit die website een bedrijf en leggen zelf contact.
- Studenten bereiden zich voor (op school) via opdrachten van de docenten.
- Tijdens bezoek kan student intensief persoonlijk kennis maken met de praktijkopleider en z'n collega's.
- In een ongedwongen sfeer kan de student zijn onzekerheden en vragen stellen.
- Werkenderwijs kan de student laten zien wat hij/zij in huis heeft.
- Bezoek wordt geëvalueerd met student en praktijkopleider.

Vanuit LOB lessen wordt student gestimuleerd om contact te houden met het bedrijf (student vraagt evt. direct naar stagemogelijkheden).

(Wetenschappelijke) theorie

- Contact theory / intergroup contact

Gevormd om 8 factoren die kunnen bijdragen aan het overbruggen van negatieve beeldvorming:

1. Verwachtingen moeten duidelijk zijn.
2. Kennismaking is vrijblijvend.
3. Er is sprake van een goede voorbereiding om onzekerheid weg te nemen.
4. Jongere en werkgever worden in gelijke positie gebracht.
5. Een derde partij met gezag biedt ondersteuning.
6. De kennismaking verloopt gestructureerd zodat rationele overwegingen de overhand krijgen.
7. Persoonlijk informatie wordt gedeeld zodat empathie ontstaat.
8. Het contact wordt herhaald.

Onderzoek

Naomi Ellemers en Jojanneke van der Toorn van Universiteit Utrecht zijn betrokken bij het onderzoek. Er is echter niks te vinden over dit onderzoek te vinden.

Opmerkingen

Afkomstig uit de Toolbox van Aanpak Jeugdwerkloosheid.

Dit is in het schooljaar 2016-2017 gestart als pilot en er wordt onderzoek naar gedaan of het echt werkt.

Voor werkgevers is er een *flyer* om werkgevers voor te bereiden op de werkbezoeken, gericht op het overbruggen van negatieve beeldvorming.



Interventie

Training toekomstgericht selecteren

Doel

Met een training Toekomstgericht selecteren leren selecteurs hoe zij de geschiktheid van een kandidaat met een andere (culturele) achtergrond goed kunnen beoordelen.

Werkwijze

De training bestaat uit 3 pijlers:

- Aanbieden van integraal gedachtegoed: een andere manier van kijken naar diversiteit en de context van het selectiegesprek Het gedachtegoed wordt vertaald naar de cultuur van de organisatie, de persoonlijke waarden van de selecteur en concreet gedrag dat kandidaten tijdens het gesprek laten zien. Selecteurs leren dat competenties in verschillende culturele contexten verschillende gelaagdheden en andere verschijningsvormen hebben.
- Ervaringsgericht Selecteurs oefenen tijdens de training veel in het voeren van gesprekken en het beoordelen om de nieuwe inzichten te leren toepassen. De selecteurs krijgen ook begeleiding tijdens een selectiegesprek in de praktijk en in een individueel gesprek met de begeleider over dilemma's in het selectiegesprek.
- Onderlinge uitwisseling van ervaringen Er is tijdens de training veel gelegenheid om onderlinge ervaringen uit te wisselen en van elkaar te leren. Het laatste onderdeel van de training is een terugkomdag in de vorm van een gezamenlijke supervisiebijeenkomst.

(Wetenschappelijke) theorie

Gebaseerd op het model van Spiral Dynamics (Beck, 1996) en de vier kwadranten van Ken Wilber (Wilber, 1996). Uitgangspunt is dat mensen door verschillende brillen kijken naar de werkelijkheid. In het model van Spiral Dynamics worden menselijke overtuigingen en drijfveren gerepresenteerd door acht waardesystemen die van toepassing zijn op zowel individuen als op culturen. De waardesystemen ontstaan in relatie tot de omgeving waarin mensen leven.

Onderzoek

Geen informatie over te vinden.

Opmerkingen

Niet gericht op stages, maar meer op de werkvloer



Interventie

Training in intercultureel management

Doel

Hoe ga je om met een cultureel divers team? Culturele diversiteit levert soms lastige situaties op in teams, en de leidinggevende speelt een belangrijke rol in het effectief oplossen van deze problemen op de werkvloer.

Werkwijze

Een training in intercultureel management geeft praktische tips aan leidinggevendenden voor de omgang met een cultureel divers team.

Er zijn 3 hoofddoelen:

- **Kennis** Leidinggevendenden krijgen kennis en achtergronden over cultuurverschillen en de manier waarop deze invloed hebben op de samenwerking binnen teams.
- **Competenties** Leidinggevendenden worden getraind aan de hand van een set managementcompetenties, die bevorderlijk zijn voor het leiding geven aan een divers team en de omgang met cultuurverschillen. Oa. openheid, culturele empathie en flexibiliteit.
- **Toepassen** Leidinggevendenden krijgen tips hoe ze de nieuwe kennis en competenties ook daadwerkelijk kunnen implementeren op de werkvloer, door middel van bijvoorbeeld rollenspellen of voorbeeldsituaties.

Onderzoek

Geen informatie over te vinden.

Opmerkingen

Niet gericht op stages, maar meer op de werkvloer.





Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Auteurs: Dr. M. van Rooijen
S. de Winter-Koçak MSc.
M.m.v. Drs. E. Klooster
S. van Alphen
Foto omslag: Ton Toemen
Ontwerp: Design Effects
Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving
P/a Kromme Nieuwegracht 6
3512 HG Utrecht
T (030) 230 3260

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

ISBN 978-90-5830-896-2

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2018.
Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.
The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.

KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

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

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving. Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via www.kis.nl, de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

