



Kennisatelier “Even sterk op de stagemarkt”

Het volgen van een stage is een verplicht onderdeel van een beroepsgerichte opleiding, en een stage is vaak een opstap naar de arbeidsmarkt. Jongeren met een niet-westerse achtergrond moeten meer moeite doen om een stageplaats te bemachtigen dan jongeren met een autochtone achtergrond, zo blijkt uit de factsheet [Wat is er bekend over discriminatie van mbo-studenten bij toegang tot de stagemarkt?](#)¹.

Welke factoren dragen bij aan ongelijke kansen op de stagemarkt voor deze studenten, en wat kunnen we doen om studenten meer gelijke kansen te geven? Deze vraag stond centraal tijdens het kennisatelier “Even sterk op de stagemarkt” van het Kennisplatform Integratie & Samenleving. Studenten, mensen uit het onderwijs, leerbedrijven en andere experts werkten in hartje Utrecht samen aan dit vraagstuk.

KENNISATELIER

De 23 genodigden verzamelen zich bij stadskafeet Oudaen in hartje Utrecht. Na de lunch introduceert gespreksleider Hans Bellaart, coördinator van het portaal van Kennisplatform Integratie & Samenleving, de opzet en het onderwerp aan de aanwezigen. “Bij een kennisatelier gaan we creatief aan de slag met kennis rondom een complex vraagstuk. Een kennisatelier is bedoeld om een vraagstuk van diverse kanten te belichten. De deelnemers zijn verschillende direct betrokken partijen, die elk vanuit een andere invalshoek naar het vraagstuk kijken. Eerst staat de analyse van het vraagstuk centraal. Vervolgens gaan we nadenken over mogelijke oplossingsrichtingen.”

De deelnemers aan dit kennisatelier zijn studenten, onderwijsprofessionals, leerbedrijven, onderzoekers en andere experts. De centrale vraag van de dag is: welke factoren dragen bij aan ongelijke kansen op de stagemarkt voor jongeren met een niet-westerse achtergrond en wat zijn de mogelijkheden om de kans op een stageplaats te vergroten?

De aanwezigen gaan in drie gemengde groepen uiteen. Elke groep bekijkt het vraagstuk vanuit de invalshoek van één van de drie direct betrokken partijen: onderwijs, leerbedrijf en student. In de groepen bespreken ze de knelpunten. Daarna volgt een plenaire terugkoppeling van de belangrijkste knelpunten. Na een korte koffiepauze worden er weer gemengde groepen gemaakt, maar nu in een andere samenstelling. In dit tweede deel van het kennisatelier staan de oplossingen centraal. In de groepen brainstormen de aanwezigen over mogelijke oplossingen voor de eerder geformuleerde knelpunten. Elke groep kiest de 5 beste oplossingen uit. Plenair worden de prioriteiten gelegd: welke oplossingen zijn het meest veelbelovend, nuttig of haalbaar? Elke aanwezige mag 3 oplossingen uitkiezen die hij of zij het beste vindt. De meest gekozen oplossingen worden plenair besproken.

¹ Klooster, E., Koçak, S. & Day, M. (2016). Wat is er bekend over discriminatie van mbo-studenten bij toegang tot de stagemarkt? Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving/Verwey-Jonker Instituut.



Het vraagstuk

Een deelnemer uit het onderwijs:

“Iedereen zegt over zichzelf niet te discrimineren. Maar laten we eerlijk zijn, iedereen discrimineert. Iedereen maakt continu onderscheid. Het gaat erom dat je je hier bewust van bent, en er niet naar handelt.”

Een student:

“Als je voor je stage geen contact hebt met klanten en alleen maar hoeft te bellen, lukt het wel. Maar als ze iemand zoeken voor achter de balie, maak je geen kans met een hoofddoek.”

Aanleiding voor dit kennisatelier zijn geluiden dat jongeren met een niet-westerse achtergrond meer moeite moeten doen om een stage te vinden dan autochtone jongeren. Het volgen van een stage is een verplicht onderdeel van een beroepsgerichte opleiding. Meer dan de helft van de mbo-gediplomeerden komt na hun opleiding aan het werk bij het bedrijf waar ze stage hebben gelopen (Klooster, Koçak & Day, 2016). Een stage is dus vaak een opstap naar de arbeidsmarkt. Jongeren met een niet-westerse achtergrond hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. In juli 2015 was 21,5 procent van deze jongeren werkloos, vergeleken met 8,8 procent onder autochtone jongeren². Een stage is voor deze jongeren daarom des te belangrijker.

Knelpunten en oplossingsrichtingen

1. NEGATIEVE STEREOTYPERING EN DISCRIMINATIE

Negatieve stereotypering van groepen kan een rol spelen bij het beoordelen van de competenties van een kandidaat en bij het beoordelen van houding en vaardigheden³. Deze beeldvorming speelt zich vaak voor een groot deel onbewust af, waardoor onterecht onderscheid kan worden gemaakt (discriminatie) zonder dat iemand zich dit realiseert of zo bedoelt (College voor de Rechten van de Mens, 2013). Over de exacte aard en omvang van discriminatie op de stagemarkt is nog veel onduidelijk (Klooster, Koçak & Day, 2016). Tijdens het kennisatelier wordt duidelijk dat discriminatie een belangrijke factor is. “Als allochtoon moet je gewoon dubbel je best doen”, aldus één van de studenten. De aanwezigen lijken het erover eens dat discriminatie op de stagemarkt speelt, maar vinden het ook een moeilijk grijpbaar vraagstuk: “Je kan je vinger er niet op leggen. Het is niet transparant genoeg.” Het onderwerp ligt bijzonder gevoelig. Bovendien is discriminatie vaak ongrijpbaar, doordat het vaak onbewust gebeurt en moeilijk te bewijzen is. Ook tijdens het kennisatelier is te merken dat het moeilijk is het gesprek hierover aan te gaan. Meerdere knelpunten die te maken hebben met discriminatie op de stagemarkt, komen tijdens de middag naar voren.

2 Bellaart, Aussem en Wichgers (2015). Factsheet Jeugdwerkloosheid naar herkomst 2010-2015. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving/ Verwey-Jonker Instituut.

3 College voor de Rechten van de Mens (2013). Literatuuronderzoek: de juiste persoon op de juiste plaats. De rol van stereotypering bij de toegang tot de arbeidsmarkt. Utrecht: College voor de rechten van de Mens.

“Onbekend maakt onbemind”

Uit de gesprekken tijdens het kennisatelier blijkt dat onbekend, inderdaad onbemind kan maken. Meerdere aanwezigen denken dat leerbedrijven die geen (positieve) ervaringen hebben met stagiairs van niet-westerse herkomst, of waar het personeelsbestand niet zo ‘gekleurd’ is, waarschijnlijk minder snel een stagiair van niet-westerse herkomst zullen aannemen.

Zoals gezegd, vindt dit proces vaak onbewust plaats. Discriminatie is dan ook moeilijk te bewijzen. Ook is het een gevoelig onderwerp: voor leerbedrijven is beschuldigd worden van discriminatie erg vervelend. Over discriminatie wordt hierdoor weinig gesproken.

Er ligt wel een verplichting bij werkgevers en ook bij de overheid die op discriminatie moet controleren, vinden de aanwezigen. Discriminatie kan gemeld worden bij het SBB⁴ of antidiscriminatiebureaus. Bij een melding bij het SBB wordt altijd onderzoek gedaan naar het bedrijf waarover de klacht binnenkomt en zo nodig wordt dan de erkenning als leerbedrijf ingetrokken.

OPLOSSINGSRICHTINGEN

- Zorg voor ontmoeting tussen studenten en leerbedrijven, voor laagdrempelige kennismaking op een positieve manier. Doe dit bovendien niet alleen in de klas, maar ook op creatievere wijze. “Kom uit de klas en ga het veld in”.

4 Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (www.s-bb.nl).



Organiseer bijvoorbeeld bijeenkomsten met eten erbij of speeddates. Bouw dit soort activiteiten om studenten en leerbedrijven met elkaar in contact te brengen in je curriculum in.

- Voer een proefperiode van bijvoorbeeld vier dagen in, waarin de student en werkgever intensief met elkaar aan de slag gaan. Daarna wordt besloten of de student mag blijven. Het sollicitatiegesprek blijft dan achterwege. Uit onderzoek⁵ blijkt dat als werkgever en stagiaires elkaar wat langer kennen er vrijwel geen verschil meer is in kansen om werk aangeboden te krijgen. Een proefperiode kan wellicht positief werken.
- Anoniem solliciteren. Laat van alle binnengekomen sollicitatiebrieven de informatie over etnische herkomst verwijderen en beoordeel de brieven alleen op inhoud. Anoniem solliciteren “zorgt voor bewustwording over wat je laat meewegen in je keuzes”, vooral voor bewustwording van onbewuste discriminatie.
- Zorg ervoor dat in de leerbedrijven de selectie van stagiaires zo veel mogelijk zonder vooroordelen plaatsvindt. Investeer in trainingen, zoals ‘Selecteren zonder vooroordelen’, een training die door het College van de Rechten van de Mens is ontwikkeld. Probeer het volgen van zo’n training als school ook bespreekbaar te maken bij een leerbedrijf. Stel bijvoorbeeld voor samen een training te volgen, of laat een leerbedrijf aansluiten bij een training die op school wordt gevolgd.



5 Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2015). Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014. Maastricht: ROA.

2. ONVOLDOENDE DIVERSITEITSBELEID IN BEDRIJVEN

Tijdens de plenaire terugkoppeling noemt een deelnemer dat sommige bedrijven wel op papier een diversiteitsbeleid hebben, maar dat dit niet altijd bedrijfsbreed wordt gedragen. Ook komt in de terugkoppeling naar voren, dat aandacht voor het belang van een divers personeelsbestand vaak nog ontbreekt. Het opleggen van een diversiteitsbeleid of werken met targets werkt over het algemeen niet. Een bedrijf moet intrinsiek gemotiveerd zijn.

OPLOSSINGSRICHTINGEN

- Diversiteit meenemen in de SBB erkenning als leerbedrijf, bijvoorbeeld door het bedrijf te laten onderschrijven dat zij er alles aan doen om te selecteren zonder vooroordelen.
- Het onderwijs en SBB kunnen stimuleren dat een bedrijf de deskundigheid op peil houdt wat betreft onbevooroordeelde werving en selectie, of door te vragen naar de visie van het bedrijf aangaande diversiteit.
- Bedrijven kiezen niet snel voor een training ‘selecteren zonder vooroordelen’, door het taboe van het onderwerp. Het lijkt dan of je toegeeft dat het bedrijf vooroordelen heeft. Maak het bespreekbaar en houd hier rekening mee bij het aanbieden van dergelijke trainingen.

3. BESPREEKBAARHEID EN MELDING VAN DISCRIMINATIE

Signalen of ervaringen van discriminatie worden vaak niet gemeld of besproken, zo komt naar voren in de verschillende werkgroepen. Op het moment dat er sprake is, of lijkt te zijn, van discriminatie is niet altijd helder waar dit signaal naar toe moet. De ervaring van studenten is dat docenten en stagebegeleiders weinig over discriminatie spreken met studenten. Een student geeft aan dat discriminatie vooral besproken wordt in het kader van het vak Burgerschap. Tijdens deze lessen lopen de emoties vaak hoog op, vooral als het over de rol van de media gaat. Veel docenten vinden het lastig deze lessen te begeleiden en deze lessen worden dan ook vaak afgebroken.

Doordat discriminatie moeilijk te bewijzen is, blijven signalen van discriminatie bovendien hangen bij individuele stagecoördinatoren of studenten. De omvang van discriminatie is daardoor ook niet zo bekend. Zo vertelt een aanwezige uit het onderwijs dat er situaties zijn geweest waarin ze vermoedde dat er sprake was van discriminatie. De signalen waren echter te “vaag” om er concreet iets mee te doen of om melding te maken. Ook voor studenten is discriminatie moeilijk aan te tonen: “Probeer maar eens te bewijzen dat je bent gediscrimineerd”.

Een student:

“Het is ook moeilijk om aan te geven dat je gediscrimineerd wordt. Als je zomaar wordt afgewezen, kan je niet bewijzen dat het door je achternaam komt.”

Bovendien kunnen studenten discriminatie als normaal gaan ervaren. Of ze hebben maar weinig vertrouwen in wat instellingen met hun melding doen, suggereert een aanwezige studente. De meldingsbereidheid onder studenten zou daardoor erg laag kunnen zijn. Zo vertelde een studente dat ze is geweigerd voor een stageplek omdat ze een hoofddoek draagt. Dit heeft ze toen niet met haar stagebegeleider besproken, omdat ze verwachtte dat hij/zij daar toch niets aan zou kunnen doen. Het is een taboe om beschuldigd te worden van discriminatie, maar ook om slachtoffer van discriminatie te zijn.

OPLOSSINGSRICHTINGEN

- Maak discriminatie bespreekbaar bij docenten en bij studenten.
- Besteed aandacht aan discriminatie in individuele begeleidingsgesprekken, niet alleen in klasverband.
- Zorg voor een plek waar studenten (buiten de klas) terecht kunnen om ervaringen met discriminatie te bespreken. Ook wanneer discriminatie niet hard gemaakt kan worden, kan er wel een gesprek over worden gevoerd.
- Discriminatie is een gevoelig onderwerp. Niet iedere docent is goed in staat om daar een les over te geven. Goede begeleiding en ondersteuning van docenten is nodig.

4. GEBREK AAN KENNIS OVER DISCRIMINATIE

Stagecoördinatoren fungeren als een soort vangnet tussen student en stagebedrijf, zo wordt tijdens de analyse in groepen besproken. Dit brengt ook risico's met zich mee. Stagecoördinatoren hebben de taak om een goede match te krijgen en zoveel mogelijk studenten te plaatsen. Dit kan zorgen voor het in stand houden van het systeem: studenten van niet-westerse herkomst worden vaak juist bij bedrijven geplaatst die zich extra inspannen om stagiaires met niet-westerse achtergrond een kans te geven. De vraag is hoe stagebegeleiders omgaan met verzoeken van bedrijven om bijvoorbeeld alleen autochtone stagiaires te sturen. Als bekend is van een bedrijf dat ze geen kandidaten met een hoofddoek aannemen kan een coördinator besluiten geen moslima's meer voor te dragen als kandidaat. Hiermee wordt de problematiek niet verholpen en kan discriminatie (onbedoeld) verdoezeld worden.

OPLOSSINGSRICHTINGEN

- Docenten bewust maken van hun eigen mogelijkheden om discriminatie te signaleren, aan te pakken en bespreekbaar te maken.

5. ONZEKERHEID EN WEERBAARHEID STUDENTEN

Studenten die herhaaldelijk zijn afgewezen voor een stageplaats kunnen hier onzeker van worden. Een student: “Stel je hebt al 50 keer gesolliciteerd, dan heb je op een gegeven moment geen motivatie meer. Dan denk je, ik word toch niet aangenomen”. Ervaringen met discriminatie, of gevoelens van gediscrimineerd worden, kunnen veel onzekerheid oproepen. Juist wanneer een sollicitatie vaak misgaat ligt er veel druk op een stagegesprek.

Een andere deelnemer vult dit aan: Er zijn veel mbo-studenten, ongeacht hun etnische herkomst, die de (formeel) taal niet volledig beheersen. Maar vooral bij studenten met een niet-westerse achtergrond kan een onvolledige beheersing van het Nederlands zorgen voor extra zenuwen tijdens een sollicitatie. Daardoor kan een student onzeker overkomen, waardoor de student vervolgens ook niet wordt aangenomen. Zo kan een vicieuze cirkel ontstaan.

Studenten kunnen zelf ook vooroordelen hebben over bedrijven, suggereert een aanwezige. Over een bedrijf met alleen autochtone medewerkers in dienst, kunnen studenten met een niet-westerse achtergrond denken dat ze hier toch niet worden aangenomen en dat solliciteren dus geen zin heeft.

OPLOSSINGSRICHTINGEN

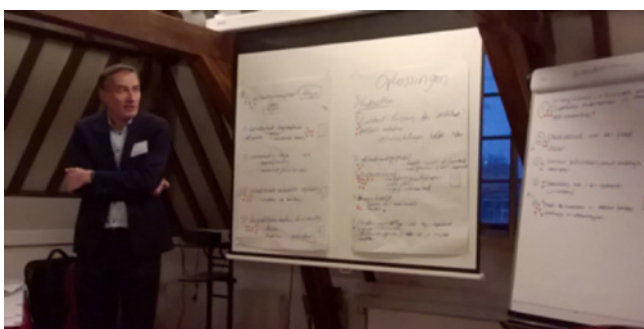
- Studenten zouden baat kunnen hebben bij weerbaarheids-trainingen, waarin zij leren hoe ze met (herhaaldelijke) afwijzing en discriminatie kunnen omgaan en waarin ze gestimuleerd worden het ondanks afwijzingen niet op te geven. Gericht op de empowerment van studenten.

6. BEROEPSORIËNTATIE: MISMATCH IN STUDIEKEUZE EN ARBEIDSMARKTPERSPECTIEF

Een beperkte of verkeerde beroepsoriëntatie speelt een rol, zo blijkt uit de analysegesprekken. Er zijn grote verschillen in het arbeidsmarktperspectief tussen steden, regio's en sectoren, vertellen enkele aanwezigen. In bepaalde sectoren zijn relatief weinig studenten met een niet-westerse achtergrond.

Jongeren van niet-westerse achtergrond, lijken vaker te kiezen voor de zogenaamde “witte boorden” studies, in plaats van een “blauwe boorden” studie. Met “witte boorden” worden economische of administratieve studies bedoeld, zoals juridisch medewerker of handel, met “blauwe boorden” studies zoals techniek.





In de "witte boorden" sector is over het algemeen minder werk en ook minder stageplekken dan in de "blauwe boorden" sector. Deze keuze kan te maken hebben met de beelden die er binnen gezinnen zijn over bepaalde sectoren, vertelt één van de aanwezige experts. Migrantenouders die zelf gastarbeider zijn geweest, zelf een "blauwe boorden" beroep hebben (gehad), associëren deze sectoren met beroepen met een lage status en lichamelijk zwaar werk. Voor hun kinderen willen ze een andere, betere toekomst of een beroep met meer status. Dit beeld komt echter vaak niet overeen met de werkelijkheid.

Ook is te zien dat jongeren met een niet-westerse achtergrond minder vaak een bbl-traject doen dan autochtone jongeren, benoemt een aanwezige. De kans op werk na een bbl-traject zou volgens haar vele malen groter zijn dan bij een bol-traject. Ook hierbij zou het kunnen dat ouders een rol hebben, mogelijk vinden migrantenouders het prettiger als hun kind een bol-traject volgt, omdat ze hierbij op school zitten. Een student herkent dit: "Mijn ouders begrijpen de verschillende mogelijkheden niet zo goed. Zij weten vaak niet wat het beste is om te kiezen. Autochtone ouders weten vaak meer, zijn meer op de hoogte en helpen meer."

Er is vaak geen goede match tussen de opleidingen die jongeren kiezen en de sectoren waarbinnen veel werk te vinden is, zo komt in meerdere gesprekken naar voren. Onderwijs leidt jongeren op voor een diploma in plaats van voor een baan. Door te kiezen voor een studierichting met weinig arbeidsmarktperspectief, is de kans op het vinden van een stage ook kleiner. Hierdoor krijgen

jongeren dus eerder negatieve ervaringen met het vinden van een stageplek.

Als jongeren een verkeerde studiekeuze maken, moet er vervolgens ook een stage gelopen worden die de student niet leuk vindt. De motivatie neemt hierdoor af, suggereert een studente. Dit kan zorgen voor slechtere presentatie tijdens een sollicitatie, waardoor vervolgens de kans om aangenomen te worden ook lager is.

OPLOSSINGSRICHTINGEN

- Betrek ouders bij het maken van een studiekeuze en het traject naar een stage. Nodig ouders uit voor gesprekken op school. Zorg voor een goed beeld bij ouders over arbeidsmarktrelevantie van opleidingen en toekomstperspectief.
- Zorg voor een goede loopbaanoriëntatie bij studenten.
- Geef een student persoonlijk advies over welk traject het best passend is.
- Neem de keuze voor een bbl- of bol-traject mee in de loopbaanoriëntatie, en stimuleer jongeren zo mogelijk om een bbl-traject te volgen.
- Geef duidelijk aan voor het begin van een opleiding wat het beroepsperspectief is. Bijvoorbeeld door aparte lessen over de arbeidsmarkt of stagemarkt.

7. MISMATCH WEDERZIJDSE VERWACHTINGEN

De verwachtingen van stagebedrijven en studenten komen vaak niet met elkaar overeen, zo wordt duidelijk tijdens het kennissatellier. Gesteld wordt dat bedrijven niet goed weten wat ze kunnen verwachten van een stagiair. Bij verkeerde verwachtingen kunnen bedrijven teleurgesteld raken in een stagiair, waardoor de deur naar andere toekomstige studenten dicht gaat.

Anderzijds hebben studenten volgens de aanwezigen soms verkeerde verwachtingen over de stage. Zo is het voor studenten niet altijd duidelijk welke werkzaamheden er van hen verwacht kunnen worden, en dat je als stagiair onderaan begint met simpele taken. Ook dit kan zorgen voor teleurstelling.

Een student:

"Er wordt vaak negatief gepraat over mbo-leerlingen. Dat zij niet hun best doen en slecht Nederlands spreken. Ik vind dat leerbedrijven meer tijd zouden moeten besteden in mbo-leerlingen, dan leren ze echt wat tijdens de stage. Het is ook niet eerlijk om mbo-studenten met hbo-studenten te vergelijken."



“Studenten zijn geen professionals, dus je kan ook niet verwachten dat zij alles al weten. Veel afdelingen verwachten dat wel, terwijl je helemaal niet de eis kan stellen dat een sollicitatie perfect gaat.”

OPLOSSINGSRICHTINGEN

- Verwachtingsmanagement is van belang voor alle partijen. Voor de student wat hij/zij van een stage kan verwachten, voor het bedrijf wat zij van een stagiair (op verschillende niveaus) kunnen verwachten en wat zij voor begeleiding vanuit de school mogen verwachten, en voor de stagebegeleider wat het stagebedrijf van hun verwacht.
- Geef studenten training in wat werkgevers van ze verwachten, hoe je een formeel gesprek moet voeren, etc.
- Houd workshops met leerlingen en bedrijven, om de verwachtingen beter op elkaar te laten afstemmen. Ze leren elkaar daarbij beter kennen en de studenten leren zo ook beter wat het werkveld van ze verwacht.
- Neem ouders mee in de keuze van studierichting en informeer ze over wat je bij een stage gaat doen. Dat bijvoorbeeld ook duidelijk is dat je onderaan begint en dat daarin geen teleurstelling komt.
- Maak duidelijk aan studenten dat een stage bedoeld is om jezelf te ontwikkelen en dat je niet alleen stage loopt omdat het moet.

8. STAGEBEGELEIDING

Er zijn grote verschillen in de kwaliteit van stagebegeleiders, volgens de aanwezigen. De stagecoördinatoren controleren de kwaliteit van de begeleiding te weinig. Er kan veel kritischer worden gekeken naar de begeleiding die wordt geboden. Goede begeleiding vanuit school is erg belangrijk.

Scholen zijn vaak groot en docenten hebben weinig tijd. De hoeveelheid tijd die een stagebegeleider heeft voor de begeleiding, speelt waarschijnlijk een rol in de kwaliteit die hij/zij kan bieden. Docenten geven les in en bepaald vak, maar begeleiden ook stagiaires, terwijl hiervoor verschillende vaardigheden nodig zijn. Zo vertelt een student: “Bij ons op school zijn docenten ook stagebegeleiders. Sommige vinden het leuk, andere vinden het vervelend. Daar gaat het mis”. Een andere student vertelt dat ze bij haar op school bij toeval iemand hebben die zich uitsluitend met stagebegeleiding bezig houdt, en “dit is super”.

Studenten geven aan dat ze graag meer ondersteuning zouden willen vanuit school. Een student vertelt dat ze zelf verantwoordelijk zijn voor het krijgen van de stageplek: “Wij krijgen een e-mailadres van een bedrijf en worden vervolgens losgelaten”. Een student benoemt dat ze van huis uit niet altijd begeleiding mee krijgen. Daarom is begeleiding vanuit school des te belangrijker. De lessen over stage zijn verder vrij theoretisch. Studenten hebben behoefte aan meer praktische trainingen over het sollicitatieproces, over hoe je bijvoorbeeld een sollicitatiegesprek voert.

OPLOSSINGSRICHTINGEN

- Bewaak de kwaliteit van de stagebegeleiding: nu zijn er grote verschillen tussen individuele stagebegeleiders, qua tijdsinvestering, betrokkenheid en interculturele kennis.
- Bereid de voorbereiding op stage voor studenten uit: niet alleen theoretische voorbereiding maar ook gesprekstraining en andere praktische vaardigheden.
- Investeer meer in de begeleiding van mbo-leerlingen. Dit geldt zowel voor school als voor het leerbedrijf. Leerbedrijven moeten meer tijd en moeite besteden aan de stagiair en een goede begeleider regelen.
- Maak van stagebegeleiding een apart vak en geef docenten hier voldoende tijd voor.

9. NETWERK

Een netwerk is van belang bij het vinden van een stage, blijkt uit de gesprekken tijdens het kennissatelier en vaak gaat een stage vinden via via. Jongeren hebben vaak een klein netwerk. Als je ouders geen netwerk hebben, moet je het allemaal zelf doen. Netwerken die jongeren hebben zijn vaak migrantennetwerken, benoemt een aanwezige expert. Ze hebben een klein relevant netwerk wat je nodig hebt om stage te vinden. Een student herkent dit: “Mijn vader heeft eigen zaak, en neefjes op de middelbare school vroegen of ze daar stage konden lopen, terwijl dit weinig te maken heeft met hun opleiding.” Hierdoor wordt de wereld van jongeren ook niet verbreed.

OPLOSSINGSRICHTINGEN

- Organiseer meeloopdagen voor leerlingen, om ze kennis te laten maken met het bedrijfsleven.
- Vergroot het netwerk van studenten. Laat ze zoeken via minder voor de hand liggende manieren, zoals via medestudenten, of via het actief rondvragen in de eigen woonomgeving.



10. GEBREK AAN SAMENWERKING TUSSEN LEERBEDRIJF, ONDERWIJS EN STUDENT

Bij problemen omtrent het vinden van een stageplaats, gaan de drie betrokken partijen (leerbedrijf, onderwijs en student) weinig het gesprek met elkaar aan, zo geven de aanwezigen aan. Maar het gesprek aangaan vindt men wel erg belangrijk, ook al is dit moeilijk. De relatie tussen bedrijf en school is volgens de deelnemers van groot belang om te zorgen dat studenten kunnen komen en gaan in de stages. Scholen zijn voor leerbedrijven soms moeilijk te bereiken, brengt een aanwezige in, en zo lopen ze stageplekken mis. In de relatie tussen scholen en bedrijven is nog veel te winnen.

Tijdens het Kennisatelier kiezen de deelnemers uit de oplossingsrichtingen de volgende prioriteiten:

1. Investeer als school in het versterken van sollicitatievaardigheden en maak studenten meer weerbaar. Leer hen omgaan met afwijzingen en eventuele discriminatie. Zij moeten de angst voor afwijzingen er niet voor laten zorgen dat zij opgeven of genoeg nemen met minder.
2. Maak discriminatie binnen het onderwijs beter bespreekbaar. Docenten moeten meer bewust worden van discriminatie, wat dit met de studenten doet en hun eigen rol hierin. Het is goed om dit open met studenten te bespreken, bijvoorbeeld bij lessen burgerschap en/of met de leerbedrijven.
3. Zorg dat de selectie van stagiairs door leerbedrijven zo veel mogelijk zonder vooroordelen plaatsvindt. Investeer in trainingen, zoals 'Selecteren zonder vooroordelen', een training die door het College van de Rechten van de Mens is ontwikkeld ⁶.

6 <http://www.mensenrechten.nl/selecteren/>

OPLOSSINGSRICHTINGEN

- Investeer in de driehoek van bedrijf, onderwijs en student. Investeer als school in de relatie met bedrijven. Zorg ervoor dat de drie partijen met elkaar in gesprek gaan en kennis met elkaar delen.
- Maak gebruik van partijen zoals JINC die bemiddelen tussen scholen en bedrijven.

Conclusie

Geconcludeerd wordt dat het een complex onderwerp is, waar zowel de student zelf, als onderwijs en leerbedrijven een aandeel in hebben. Discriminatie is niet de enige factor die een rol speelt, maar wel het meest lastig te bespreken. Het is belangrijk om hierover met meer openheid te kunnen spreken. De organisatie en de aanwezigen geven aan niet de pretentie te hebben dat met deze oplossingsrichtingen de kwetsbare positie van de studenten met een niet-westerse achtergrond in één klap verbeterd kan worden. Maar de hoop is wel dat dit Kennisatelier aanleiding zal zijn om actief met de aanbevelingen aan de slag te gaan. Anders zouden de problemen over een paar jaar groter kunnen zijn: als studenten geen stage kunnen vinden, kunnen ze hun opleiding niet afmaken en dat heeft allerlei negatieve gevolgen. Een student verwoordt het aan het eind van de dag als volgt: "Ik zie dit zeker als een begin. Maar.. het is slechts een begin. Er is nog veel werk te verzetten."

Het Kennisplatform Integratie & Samenleving geeft in 2016 vervolg aan dit thema in het project 'Even sterk op de stagemarkt'.



Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Auteurs: M. van Kapel, MSc
Drs. H. Bellaart
Ontwerp: Design Effects
Opmaak: Ontwerppartners.nl
Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving /Verwey-Jonker Instituut
Kromme Nieuwegracht 6
3512 HG Utrecht
T (030) 230 07 99
E secr@verwey-jonker.nl
I www.verwey-jonker.nl

Met dank aan: Suzan Koçak, Eva Klooster, Laura Maas.

Voor vragen over het vervolgproject in 2016: 'Even sterk op de stagemarkt'
kunt u terecht bij projectleider Eva Klooster,
E eklooster@verwey-jonker.nl T: 030-2303260

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

ISBN 978-90-5830-714-9

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2016.

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.



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

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

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

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

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

T 030 230 32 60 E info@kis.nl I www.kis.nl

