

AUTEURS  
EVA KLOOSTER  
SUZAN KOÇAK  
MEHMET DAY

Kennisplatform  
Integratie &  
Samenleving



MAART 2016

# Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie?

EEN VERKENNING ONDER ONDERWIJSPROFESSIONALS EN STUDENTEN



# Inhoud

Samenvatting .....	3
Inleiding .....	5
Korte toelichting vooraf: stage, stagebegeleiding en het mbo .....	7
Onderwijsprofessionals over discriminatie op de stagemarkt .....	9
1. Vooraf .....	9
2. Wat zien de professionals? .....	9
3. Factoren van invloed op ervaringen met discriminatie .....	12
4. Hoe reageren professionals? .....	14
5. Andere factoren .....	16
Studenten over discriminatie op de stagemarkt .....	18
1. Achtergrond studenten .....	18
2. De zoektocht naar een stage .....	18
3. Hoe denken studenten over stagekansen? .....	18
4. Ervaringen van studenten .....	19
5. Hoe reageren studenten? .....	20
Conclusies en duiding .....	22
Referenties .....	24



# Samenvatting

De afgelopen jaren is via verschillende onderzoeken vastgesteld dat studenten met een niet-westerse achtergrond meer moeite moeten doen om een stageplaats te vinden dan autochtone studenten.<sup>1</sup> De vraag is in hoeverre dit verband houdt met discriminatie. En zo ja, hoe daar in de praktijk van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) op wordt gereageerd. Om meer inzicht te krijgen van de rol van discriminatie bij de moeizame zoektocht van studenten met een niet-westerse achtergrond naar een stage, voerde Kennisplatform Integratie & Samenleving een verkenning uit. Dit volgt op een literatuuronderzoek naar stagediscriminatie dat verscheen in februari 2016 en te vinden is op de website van het kennisplatform.

Aan de verkenning leverden in totaal 50 professionals en 75 studenten uit het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) een bijdrage. Zij werkten mee aan interviews, focusgroepen of vulden vragenlijsten in. De meerderheid van de respondenten is verbonden aan een Beroepsopleidende Leerweg (BOL) van een Regionaal Opleidingscentrum (ROC).

## Zoeken en begeleiden naar stages

Het opdoen van ervaring in de praktijk is een belangrijk onderdeel van het mbo. Die ervaring doen studenten jaarlijks op via korte stages (BOL) of via een werkervaringsplaats (BBL<sup>2</sup>) bij een erkend leerwerkbedrijf. Hoe studenten terechtkomen bij een leerwerkbedrijf verschilt per opleiding en niveau. Over het algemeen geldt dat studenten op de niveaus 1 en 2 ondersteuning (kunnen) krijgen bij het zoeken naar een stage. Zij worden gewezen op of voorgesteld aan leerwerkbedrijven uit het netwerk van de school, als het hen niet zelfstandig lukt een stage te vinden. Van de studenten op niveau 3 en 4 wordt meer zelfredzaamheid verwacht.

## Leerwerkbedrijven, vooroordelen en discriminatie

De leerwerkbedrijven zijn geen directe afspiegeling van de arbeidsmarkt. Onder de leerwerkbedrijven die via deze verkenning in beeld kwamen was het aandeel overheidsinstellingen,

maatschappelijke instellingen en werkgevers met een niet-westerse achtergrond naar verhouding hoger dan op de reguliere arbeidsmarkt. Over de genoemde leerwerkbedrijven zijn geen signalen van discriminatie opgetekend. Ook vanuit de sectoren zorg en welzijn melden respondenten weinig discriminatie-ervaringen. Uit andere sectoren komen wel duidelijke signalen van discriminatie, waarbij kleine en middelgrote bedrijven in de detailhandel (o.a. modebranche), horeca, administratie en techniek naar verhouding vaker zijn genoemd.

Belangrijke constatering is dat de mate waarin mbo-studenten daadwerkelijk geconfronteerd worden met discriminatie bij het zoeken naar stages niet alleen afhankelijk is van de leerwerkbedrijven, maar minstens evenveel van de intermediaire rol van het onderwijs en het zoekgedrag van studenten. Van de studenten die meewerkten aan de verkenning gaf 11% aan dat zij tijdens een sollicitatieprocedure waren gediscrimineerd. Een opvallend groter deel (33%) gaf aan het 'niet te weten'; zij hadden een stage gevonden na bemiddeling door school of hadden in stage gevonden in het eigen (familie) netwerk. Op basis van de verkenning zijn er indicaties dat studenten met een niet-westerse achtergrond naar verhouding vaker dan autochtone studenten gekoppeld worden naar een stage bij de overheid of naar werkgever met een niet-westerse achtergrond.

## Groepen die moeilijker toegang vinden

Er zijn signalen dat met name twee groepen te maken hebben met (voor)oordelen van leerwerkbedrijven. Ten eerste zijn dat de stagiaires die een hoofddoek dragen, die voor functies met veel klantcontact bij een deel van de commerciële bedrijven minder welkom zijn. Als reden wordt gegeven dat het dragen van een hoofddoek niet aansluit bij de uitstraling dat het bedrijf wil hebben naar klanten.

Er zijn ook studenten die minder gewenst zijn vanwege de 'risico-inschatting' van bedrijven. Het gaat dan om jongeren van wie verwacht wordt dat zij minder betrouwbare werknemers zijn, doordat zij zich niet houden aan afspraken of dat men het risico op diefstal groot acht. In dit kader zijn jongens met een Marokkaanse achtergrond het meest genoemd. Geïnterviewde onderwijsprofessionals hebben de indruk dat negatieve oordelen over deze groep sterk(er) spelen buiten de grote steden.

1 [Zie literatuuronderzoek 'Wat is er bekend over discriminatie van mbo-studenten bij toegang tot de stagemarkt?'](#).

2 [Beroepsbegeleidende leerweg](#).



## Confrontatie met discriminatie wordt gemeden

Op basis van deze verkennende studie zijn er sterke aanwijzingen dat de stagekansen van mbo-studenten worden beïnvloed door (voor)oordelen van leerwerkbedrijven, maar minstens zo veel door de wijze waarop het onderwijs en studenten zelf anticiperen op (vermeende) voorkeuren van werkgevers. Een deel van de studenten met een niet-westerse achtergrond mijdt bedrijven waarover 'het verhaal gaat' dat stagiaires uit etnische groepen er minder gewenst zijn.

Datzelfde mijdingsproces lijkt gaande te zijn onder de onderwijs-professionals die zich bezighouden met het begeleiden naar of plaatsen van studenten bij leerwerkbedrijven. Wanneer men van studenten het signaal krijgt dat een bedrijf sollicitatiebrieven van niet-westerse studenten opvallend vaak afwijst, wordt daar vaak nauwelijks op gereageerd. 'Studenten trekken snel de discriminatiekaart' meent een deel van de geïnterviewde stagebegeleiders. (Er zijn ook stagebegeleiders die discriminatie herkennen en daarop reageren, zij doen dat vaker op individuele betrokkenheid dan op basis van beleid van de school).

Ten slotte is een vaker genoemde reden om niet te reageren op signalen van ongelijke behandeling dat de school niet graag de relatie met leerwerkbedrijven kwijtraakt. Het vinden van voldoende stageplaatsen voor mbo-studenten is al moeilijk genoeg, zeker als het gaat om studenten met persoonlijke/gedragsproblemen, zo laten de stagebegeleiders weten. Een citaat van een stagebegeleider schetst de dagelijkse praktijk van veel geïnterviewde professionals, waarin de focus ligt op het vinden van een stageplaats voor alle studenten.

**"Naar een bedrijf dat moeite heeft met hoofddoeken kan ik bijvoorbeeld wel een andere student sturen die moeilijk te plaatsen is, bijvoorbeeld vanwege autisme. Zo zoek ik naar een plaats voor iedereen. Dat is al moeilijk genoeg, ik ben blij dat ik al mijn studenten aan een plaats kan helpen. Ik ga me dan niet bezighouden met of het proces eerlijk is."**

## Belang van netwerk en overdracht

Duidelijk is dat studenten die geen werkgevers hebben in het eigen netwerk de meest kwetsbare positie hebben. Terwijl bijvoorbeeld Turks-Nederlandse studenten vaker een beroep kunnen doen op het eigen netwerk, is dat minder het geval bij studenten met een vluchtelingenachtergrond, studenten met een Marokkaanse achtergrond en meer in het algemeen studenten met een niet-westerse achtergrond op de hogere opleidingsniveaus. Er lijkt een verband te bestaan tussen het hebben van een functioneel netwerk en de confrontatie met discriminatie.

Ook zijn er signalen dat studenten minder geconfronteerd worden met vooroordelen of discriminatie wanneer scholen intensieve contacten onderhouden met leerwerkbedrijven en er sprake is van een 'warme overdracht'. Er zijn positieve voorbeelden genoemd van studenten die geïntroduceerd worden door een mentor, een stagebegeleider, een BPV-coördinator, een stagebureau of een ex-stagiair.

## Reflectie op eigen rol

Als deze verkennende studie iets duidelijk heeft gemaakt, is dat bij het creëren van een inclusieve stagemarkt, waar gelijke kansen bestaan voor studenten met verschillende achtergronden, niet alleen gekeken moet worden naar de leerwerkbedrijven. Bewustwording in het onderwijs is van groot belang. Niet alleen om discriminatie te kunnen herkennen, maar juist ook om de eigen rol in het proces onder de loep te nemen. Werkdruk en stagetekorten maakt dat de kwaliteit van stagetrajecten nog weinig wordt besproken. Stagebegeleiders die zich druk maken om discriminatie, opereren binnen teams nog vaak alleen. Bovendien hebben nog maar weinig opleidingen een duidelijke en integrale visie op discriminatie en hoe daarmee om te gaan.

Op dit moment wordt nog vaak de pragmatische insteek gekozen, zoals het koppelen van studenten met een niet-westerse achtergrond aan de overheid of ondernemers met een niet-westerse achtergrond. De vraag is hoe vaak dit gebeurt en wat dit voor invloed heeft op de toekomst van deze jongeren. Op basis van deze verkenning kunnen wij dat niet vaststellen. Maar de vraag is of studenten die alleen praktijkervaring opdoen bij werkgevers uit het eigen netwerk straks evenveel kansen op de arbeidsmarkt hebben. In het belang van de inclusieve arbeidsmarkt lijkt dit een vraag waar we niet meer omheen kunnen.



# Inleiding

Afgelopen jaren hebben verschillende onderzoeken aangetoond dat er op de arbeidsmarkt sprake is van discriminatie. Sollicitanten met een niet-westerse achtergrond hebben het gemiddeld genomen moeilijker om de arbeidsmarkt binnen te komen. Er wordt door werkgevers significant minder gereageerd op cv's waarop een andere dan Nederlandse afkomst staat vermeld, dan op dezelfde cv's van autochtone sollicitanten.<sup>3</sup>

Of jongeren gelijke kansen krijgen tijdens sollicitatieprocedures is van groot belang voor hun verdere toekomst. Studenten in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) maken al vroeg kennis met het proces van solliciteren en selectie. Vanaf het eerste leerjaar moeten zij zelfstandig, of onder begeleiding van school, op zoek naar stages of leerwerkplaatsen.

Er is in het verleden nog geen onderzoek gedaan naar feitelijke discriminatie bij werving en selectie op de stagemarkt.<sup>4</sup> Wel zijn er onderzoeken beschikbaar die zicht bieden op de ervaringen van studenten. En op onderdelen van het zoekproces naar een stage, zoals op de zoekduur en op het aantal afwijzingen. De uitkomsten daarvan zijn begin 2016 door het kennisplatform via een literatuuronderzoek samengebracht in de factsheet 'Wat is er bekend over discriminatie van mbo'ers bij toegang tot de stagemarkt' (Klooster, Koçak & Day, 2016). Om de resultaten van het literatuuronderzoek beter te kunnen duiden, is er gelijktijdig een verkenning gestart naar (signalen van) discriminatie bij de werving en selectie van mbo-stagiairs. Bij deze verkenning zijn voor het eerst ook onderwijsprofessionals aan het woord gelaten over hun ervaringen met de stagemarkt en de rol van discriminatie. De rapportage die voor u ligt, is het resultaat van deze inspanning.

De wereld van het mbo is divers in vele opzichten. Naast de enorme verscheidenheid aan niveaus, opleidingsrichtingen, organisatievormen, is ook de studentenpopulatie gekenmerkt door diversiteit in vele betekenissen. De onderzoekers hebben

met deze rapportage getracht recht te doen aan de veelheid aan ervaringen en ideeën die zij optekenden, maar zijn zich bewust dat een verkennend onderzoek van dit formaat niet volledig kan zijn. Wel zijn wij ervan overtuigd dat de bijdrage van allen die meewerkten aan deze verkenning en de analyse van de onderzoekers, het vraagstuk van gelijke kansen op de stagemarkt een stap verder kunnen brengen.

Wij willen het College voor de Rechten van de Mens bedanken voor zijn nuttige informatie en het geven van commentaar op deze rapportage.

## Toelichting verkenning

In deze rapportage treft u een beschrijving van de ervaringen van studenten en professionals uit het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) met het vinden van en begeleiden naar stages. In totaal 121 studenten en professionals spraken met de onderzoekers over de vraag of er sprake is van gelijke kansen op de stagemarkt voor jongeren met een niet-westerse achtergrond<sup>5</sup> en meer specifiek over de vraag of er bij de selectie van stagiairs door leerwerkbedrijven wordt gediscrimineerd op basis van etniciteit.<sup>6</sup> Ook werd gesproken over de wijze waarop respondenten reageren op eventuele signalen of ervaringen met discriminatie.<sup>7</sup>

De onderzoekers hebben de ervaringen van 75 studenten en 50 onderwijsprofessionals opgetekend via het houden van interviews, focusgroepen en een schriftelijke enquête. Tijdens de interviews is gewerkt met semigestructureerde vragenlijsten, bij de focusgroepen werd gebruik gemaakt van itemlijst en de schriftelijk vragenlijst bestond uit gesloten en open vragen.

Drie kwart van de respondenten woont in een van de grote steden, de anderen wonen in kleinere gemeenten in provincie

---

3 Zo werd in 2014 vastgesteld (Onderzoek Panteia) dat op cv's waarop een andere dan Nederlandse afkomst staat vermeld significant minder wordt gereageerd door werkgevers, dan op dezelfde cv's van autochtone sollicitanten. Mede naar aanleiding van deze constatering zijn in het actieplan Arbeidsmarktbeleid van het Ministerie van SZW maatregelen opgenomen om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan.

4 Een bekende methode om vast te stellen of er sprake is van feitelijke discriminatie is het uitvoeren van virtuele praktijktest met fictieve cv's. Deze intensieve onderzoeksmethode is nog niet gebruikt voor de stagemarkt.

---

5 Met jongeren met een niet-westerse achtergrond wordt in deze rapportage bedoeld dat (een van de) ouders is geboren in een niet-westers land.

6 Onder stagemarktdiscriminatie wordt verstaan 'het door leerwerkbedrijven op basis van de etnische achtergrond ongelijk behandelen van stagiairs die verder op alle kenmerken hetzelfde zijn'. Voor een uitgebreide definitie en omschrijving van discriminatie zie Bijlage 1.

7 De focus van deze verkenning ligt op het duiden van de zogenaamde 'pre-entry' processen, of wel de processen voorafgaand aan het verkrijgen van een stage. Een deel van de respondenten vroeg aandacht voor de praktijk tijdens de stages en negatieve bejegening op de werkvloer. Gezien het doel van deze verkenning hebben wij deze ervaringen in deze rapportage buiten beschouwing gelaten.



Utrecht, Brabant en Noord Holland. De meerderheid van de professionals is werkzaam op een ROC en is verbonden aan een Beroeps Opleidende Leerweg (BOL). Vier van de geïnterviewden zijn werkzaam op een vakschool.

Van de vijftig professionals zijn er vijftien betrokken bij de voorbereiding van studenten op de stage en beroepspraktijkvorming (BPV), onder hen bevinden zich mentoren, docenten, afdelingshoofden en beleidsmedewerkers. De overige professionals houden zich vanuit verschillende functies bezig met het begeleiden van studenten naar en/of tijdens stages, zoals de stagebegeleiders, leerwerkmakelaren<sup>8</sup>, BPV-docenten of BPV-coördinator. In het belang van de leesbaarheid wordt in deze rapportage de term 'stagebegeleider' gebruikt voor alle professionals die zich bezig houden met de begeleiding naar en tijdens stages en die contact onderhouden met de leerwerkbedrijven.<sup>9</sup>

De groep professionals is divers samengesteld, qua functies en opleidingsrichtingen, om het vraagstuk zodoende vanaf verschillende invalshoeken te kunnen bekijken. De twaalf studenten die meewerkten aan interviews en focusgroepen brachten eveneens ervaringen mee vanuit verschillende

opleidingen en leerjaren. De groep studenten die de schriftelijke vragenlijsten invulden was qua opleidingsrichtingen minder divers samengesteld. Dit komt omdat de vragenlijsten werden afgenomen op twee ROC's in de grote steden, bij administratieve richting en zorg en welzijn. De vragenlijsten werden tijdens lesuren ingevuld.<sup>10</sup> In de klassen die meewerkten aan de enquête was twee derde vrouw. Dit heeft mogelijk invloed op de uitkomsten van de enquête. Uit eerder onderzoek is namelijk naar voren gekomen dat manlijke stagiairs meer dan vrouwelijk stagiairs moeite hebben een stageplaats te vinden.

## Leeswijzer

Het volgende hoofdstuk biedt allereerst een korte toelichting op de organisatie en betekenis van beroepspraktijkvorming in het mbo. In het hoofdstuk daarna bespreken we de bevindingen van onderwijsprofessionals rond discriminatie op de stagemarkt. Vervolgens staan de ervaringen van de studenten met het zoeken en vinden van stages centraal. In het laatste hoofdstuk bespreken we de conclusies en aanbevelingen die geformuleerd zijn op basis van de bevindingen.

---

8 In RMC-regio Agglomeratie Amsterdam bestaat sinds 2013 de functie van leerwerkmakelaar. Dit zijn medewerkers van ROC's die zich met name bezighouden met het voorkomen dat studenten uitvallen doordat zij geen stages vinden, de leerwerkmakelaars 'matchen' studenten met bedrijven. Bij sommige locaties wordt de term leerwerkcoach gebruikt bij niveau 1,2 en leerwerkmakelaar bij niveau 3,4.

9 De professionals die zorgdragen voor de voorbereiding en begeleiding van de stage vanuit de scholen worden in de praktijk van veel BBL-opleidingen stagebegeleider genoemd en bij BOL vaker BPV-begeleider.

---

10 Vragenlijsten konden anoniem worden ingevuld, ter voorkoming van sociaal wenselijke antwoorden



# Korte toelichting vooraf: stage, stagebegeleiding en het mbo

## Mbo

Het middelbare beroepsonderwijs (mbo) is een van de grootste onderwijssectoren van Nederland. Bijna 500.000 jongeren volgden in 2014-2015 een mbo-opleiding. De meeste studenten volgen een opleiding aan een Regionaal Opleidingscentrum (ROC), dat opleidingen in de sectoren Techniek, Zorg & Welzijn en Economie aanbiedt. Studenten kunnen ook een mbo-opleiding volgen aan een Agrarisch Opleidingscentrum (AOC) of een vakschool. Een AOC biedt opleidingen in de sector Landbouw aan, een vakschool biedt juist opleidingen binnen één beroepenveld aan, zoals de grafische of scheepvaart opleidingen.

Middelbaar beroepsonderwijs kun je op vier niveaus volgen. De entree-opleiding (niveau 1) is bedoeld voor jongeren zonder vmbo-diploma en duurt 1 jaar. Na het afronden van een entree-opleiding kunnen studenten doorstromen naar niveau 2 of de arbeidsmarkt opgaan. Een opleiding op niveau 2 leidt studenten in één of twee jaar op voor uitvoerend praktisch werk en geeft hen een startkwalificatie. Na het behalen van een startkwalificatie zijn jongeren onder de 18 jaar niet langer leerplichtig. Niveau 3 opleidingen leiden studenten op tot het zelfstandig kunnen uitoefenen van een beroep en duren twee tot drie jaar. Een opleiding op niveau 4 duurt drie tot vier jaar en biedt studenten ook de mogelijkheid om door te stromen naar het HBO.

## Stages en beroepspraktijkvorming

Binnen het mbo neemt het leren in de praktijk een belangrijke plek in. Een belangrijk onderdeel van een mbo-opleiding is dan ook de beroepspraktijkvorming (BPV), waarin studenten kennis maken met de praktijk. Hoeveel uur van de opleiding wordt besteed aan de BPV<sup>11</sup> is afhankelijk van het type leerweg binnen het mbo. In de Beroeps Opleidende leerweg (BOL) volgen studenten het grootste deel van de tijd onderwijs en lopen zij gedurende hun opleiding één of meerdere stages binnen een van te voren vastgesteld periode. Hoeveel uur een student onderwijs moet volgen en stage moet lopen, verschilt per niveau. Bij de Beroeps Begeleidende leerweg (BBL) ligt de nadruk op het leren

in de praktijk. BBL-studenten werken vaak drie of vier dagen in de week bij een leerbedrijf en volgen twee of één dag(en) in de week onderwijs. Hoeveel uur een student bij een leerbedrijf gaat stagelopen, wat qua begeleiding verwacht mag worden en welke leerdoelen behaald moeten worden, wordt vastgelegd in een praktijkovereenkomst. Deze praktijkovereenkomst wordt getekend door de student, het stagebedrijf en de stagebegeleider.

Studenten kunnen zelf op zoek gaan naar een stageplaats bij een erkend leerbedrijf is. De Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) is verantwoordelijk voor de erkenning van bedrijven om leerbedrijf te worden en biedt bedrijven ondersteuning bij het begeleiden van mbo-studenten. Het SBB is ook verantwoordelijk voor het intrekken van vergunningen ([www.sbb.nl](http://www.sbb.nl)).

## Stagebegeleiding

Studenten kunnen naast het zelf opzoek gaan naar een stage ook hulp krijgen vanuit school via een stagebegeleider of BPV-coördinator. Deze stagebegeleider (bij BBL ook wel BPV-begeleider genoemd) heeft zowel met studenten als bedrijven contact en vervult zodoende een intermediaire rol.

De rol van de stagebegeleider en de manier waarop studenten aan een stage komen, verschilt per school, opleiding en niveau. Bij sommige opleidingen is de functie van stagebegeleider een fulltime functie, terwijl bij andere opleidingen de werkzaamheden van een stagebegeleider worden gecombineerd met het docentschap. Daarnaast bestaan er grote verschillen in de wijze waarop stagebegeleiders een student aan een stage helpen. Sommige stagebegeleiders maken een directe koppeling ('match') tussen een bedrijf en de student (Triple T, 2007). Een student hoeft dan niet zelf op zoek te gaan naar een bedrijf, maar krijgt van de stagebegeleider te horen waar hij/zij stage kan lopen. Andere stagebegeleiders voorzien studenten van een bestand met leerbedrijven waar zij kunnen solliciteren. In dat geval moeten studenten zelf contact opnemen met een bedrijf en een sollicitatiegesprek regelen.

<sup>11</sup> In deze rapportage is in het belang van de leesbaarheid gekozen voor het gebruik van de term 'stage'.



## Stage als onderdeel van loopbaanoriëntatie en -ontwikkeling (LOB)

Gedurende het mbo werken studenten aan hun loopbaan oriëntatie- en ontwikkeling (LOB). Het doel van de LOB is dat studenten na hun opleiding een weloverwogen keuze kunnen maken over wat zij gaan doen na hun opleiding. Gedurende de LOB krijgen studenten inzicht in hun vaardigheden, kwaliteiten en mogelijkheden en krijgen ze informatie over de arbeidsmarkt. Het volgen van een stage helpt daarbij en vormt een belangrijk deel van de LOB. De student doet ervaring op met werken en krijgt hierdoor nog beter inzicht in wat hij/zij leuk goed kan en welke vaardigheden hij/zij nog kan ontwikkelen. Tevens doet de student ervaring op door te werken en maakt hij/zij kennis met de arbeidsmarkt ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl)).





# Onderwijsprofessionals over discriminatie op de stagemarkt

## 1. Vooraf

Aan dit onderzoek hebben in totaal 50 professionals meegewerkt die vanuit het mbo betrokken zijn bij stages.<sup>12</sup> De meerderheid van de professionals is werkzaam op een ROC en is verbonden aan een Beroeps Opleidende Leerweg (BOL).

Aan alle professionals is de vraag voorgelegd of zij signalen opvangen van discriminatie op de stagemarkt. In paragraaf 2 zijn de antwoorden van de onderwijsprofessionals op deze vraag samengevat. Hoe onderwijsprofessionals reageren op (signalen van) discriminatie door leerwerkbedrijven staat in paragraaf 3 beschreven. Of studenten geconfronteerd (kunnen) worden met discriminatie hangt van verschillende factoren af. In paragraaf 4 staan de factoren beschreven die naar voren komen uit de interviews met professionals.

## 2. Wat zien de professionals?

### PROFESSIONALS HEBBEN GEEN OVEREENKOMSTIG BEELD

De vraag of men signalen opvangt van ongelijke behandeling van studenten met een niet-westerse achtergrond heeft een breed scala aan antwoorden gegenereerd, uiteenlopend van professionals die overtuigd zijn dat er 'helemaal nooit' sprake is van discriminatie tot uitspraken dat er 'frequent' sprake is van discriminatie op de stagemarkt. Het volgende citaat is afkomstig van een stagebegeleider<sup>13</sup> die werkzaam is in het midden van het land en die aangeeft dat hij regelmatig signaleert dat bedrijven onderscheid maken naar etnische achtergrond:

“Je merkt dat bedrijven moeilijk doen zodra een student kort in Nederland is, dan moet ik opeens een email sturen in plaats van dat ik het telefonisch kan regelen. Dat gebeurt ook bij studenten van niet-westerse komaf die hier geboren zijn. Zij starten vaak met een achterstand.”

Aan de andere zijde van het spectrum zijn professionals die 'nooit' signalen opvangen van discriminatie. Een deel van hen is overtuigd dat de leerwerkbedrijven in hun regio of netwerk gewend zijn aan een diverse populatie en dat er van vooroordelen of discriminatie geen sprake is. Studenten gebruiken discriminatie, volgens een deel van deze professionals, onterecht als excuus voor een mislukte zoektocht naar een stage. Een BPV-begeleider die werkzaam is in de Zaanstreek verwoordde het als volgt:

“Ik hoor wel eens dat ze zeggen dat ze zijn geweigerd door hun naam. Ik vind dat onzin. Ik weerleg dat altijd. Ligt het niet aan je houding? Aan je brief? Aan je presentatie? Ik ken alle leerbedrijven persoonlijk en betwijfel of naam een factor is, het ligt altijd aan andere factoren.”

Als we de gehele professionele respondentengroep bekijken dan geeft de helft aan wel (eens) signalen te hebben gehad van discriminatie. Signalen bereiken de professionals via studenten en leerwerkbedrijven. Of professionals signalen opvangen via studenten wordt mogelijk mede bepaald door de vertrouwensband tussen individuele professionals en studenten. Professionals die zelf aangeven dat er sprake is van een vertrouwensband tussen hen en de student geven naar verhouding vaker aan dat studenten hen vertellen over situaties waar zij zich gediscrimineerd voelden.<sup>14</sup> Ook is er mogelijk een verband tussen de bereidheid van studenten om discriminatie te melden en de culturele achtergrond van de stagebegeleiders.

<sup>12</sup> In deze rapportage is in het belang van de leesbaarheid gekozen voor het gebruik van de term 'stagebegeleider'. De professionals die zorgdragen voor de voorbereiding en begeleiding van de stage vanuit de scholen worden in de praktijk van veel BBL-opleidingen stagebegeleider genoemd en bij BOL vaker BPV-begeleider. Zie ook hoofdstuk 1 en noot 4.

<sup>13</sup> De BPV-begeleider ondersteunt studenten bij het opstellen van leerdoelen voor de BPV en biedt begeleiding bij het bereiken daarvan. De BPV-begeleider is de contactpersoon voor de praktijk/werkbegeleider van het leerbedrijf als het gaat om de individuele ontwikkeling van een deelnemer. De BPV-begeleider Onderwijs heeft binnen de examinering vaker de taak om de eindbeoordeling BPV uit te voeren: vaststellen of de BPV (onderdelen) voldoende zijn afgesloten.

<sup>14</sup> De omvang van deze verkenning is niet groot genoeg om deze hypothese empirisch te onderbouwen.



Op verschillende locaties gaven autochtone stagebegeleiders aan dat studenten bij hen nooit melding maken van discriminatie, terwijl collega's van niet-westerse achtergrond vertelden deze meldingen wel te krijgen (zie ook hoofdstuk studenten).

Daarnaast menen verschillende begeleiders dat studenten met een niet-westerse achtergrond in het algemeen minder snel hun onvrede uiten over stages. Een stagebegeleider uit Utrecht vertelt:

**“Bij detailhandel hebben we veel allochtone studenten gehad die bescheidener zijn in hun presentatie naar bedrijven. Als allochtone jongeren zich niet prettig voelen dan gaan ze ontwijken. Ze zeggen het niet rechtstreeks tegen het bedrijf, vaak hoor je pas veel later wat er misging. Ik adviseer dan ‘waarom zeg je het niet gewoon? Autochtone studenten klagen ter plekke bij de baas.’”**

#### MEER INDIRECTE SIGNALEN, DAN DIRECT DISCRIMINERENDE VERZOEKEN

Professionals die contact onderhouden met leerwerkbedrijven<sup>15</sup> geven aan dat een (zeer) klein deel van de leerwerkbedrijven openlijk aangeeft dat bepaalde groepen studenten minder welkom zijn. Op de vraag hoe vaak het op jaarbasis voorkomt dat leerwerkbedrijven ‘discriminerend verzoeken’<sup>16</sup> doen, weet de meerderheid hoogstens één tot twee voorbeelden per jaar te noemen. Dat betekent niet dan de professionals geen signalen opvangen van discriminatie. Signalen krijgt men via studenten die vaker worden afgewezen bij bepaalde bedrijven of via de houding van leerwerkbedrijven.

Hoewel leerwerkbedrijven niet vaak openlijk discriminerende verzoeken doen, signaleert de helft van de geïnterviewden dat bedrijven “voorzichtiger” reageren op een verzoek van een student met een niet-westerse achtergrond. Bedrijven zouden bijvoorbeeld extra garanties vragen van de stagebegeleiders. Ook melden stagebegeleiders nog wel eens indirect discriminerende boodschappen of opmerkingen te krijgen. Een begeleider van horeca-studenten schetst: *‘een leerbedrijf vraagt me dan quasi grappend of ik niet weer zo een lui hok voor wil dragen. Ik weet dat hij Antillianen bedoelt, maar hij zegt het niet’.*

15 Stagebegeleiders, BVP-docenten, BPV-coördinatoren en leerwerkcoach.

16 Met discriminerend verzoek wordt in dit kader bedoeld op het verzoek geen stagiaires aan te melden met een bepaalde huidskleur, etnische of religieuze achtergrond.

#### HOOFDBEDEKKING, TATOEAGES EN RISICO

Tijdens de interviews is ook gevraagd naar de kenmerken van studenten waarover leerbedrijven (in)direct laten weten dat zij minder of niet welkom zijn. Bij de analyse van de antwoorden vallen twee kenmerken op. Allereerst is het al dan niet aansluiten van de uiterlijke presentatie van de studenten een reden voor afwijzing. Het gaat vooral om studenten met een ‘hoofdbedekking’ en ‘tatoeages’, waarvan meisjes met een hoofddoek het meest zijn genoemd.<sup>17</sup> Het dragen van een hoofddoek zou niet passen bij de uitstraling die een bedrijf wil hebben richting klanten, is de meest genoemde verklaring.

Ten tweede speelt de inschatting van het ‘risico’ van aanname van een stagiair een rol. Leerwerkbedrijven zien de aanname van een stagiair van wie verwacht wordt dat hij of zij vaak verzuimt of te laat komt als risicovol. Alleenstaande jonge moeders zijn in dit kader verschillende keren genoemd. Risico staat bij leerbedrijven ook wel voor ‘onbetrouwbaar’, zo blijkt uit de interviews met stagebegeleiders. Zij geven aan dat in de detailhandel met name jongens van Marokkaanse komaf de reputatie hebben onbetrouwbaar te zijn. Bedrijven uit deze sector die gevestigd zijn in grote steden<sup>18</sup> geven bij stagebegeleiders aan dat zij slechte ervaringen hebben met jongens uit deze groep, waarbij diefstal en te laat komen het meest zijn genoemd.

**“De leerwerkbedrijven in mijn netwerk kunnen wel wat hebben. Dit jaar was er een winkel waar ik geen Marokkaanse jongens meer kon plaatsen. Het was een tassenwinkel die drie keer bestolen was door een stagiair met een Marokkaanse achtergrond, die eigenaar was er klaar mee. Die man had het echt geprobeerd, maar die wil niet meer. Ik snap dat ook wel.”**

Buiten de grote steden is er volgens geïnterviewde stagebegeleiders regelmatig sprake van vooroordelen die vooral gebaseerd zijn op berichtgeving in de media en die los staan van daadwerkelijke ervaringen met doelgroepen.<sup>19</sup> Eén van de professionals, een docent en stagebegeleider, schat in dat ongeveer twee van de drie leerbedrijven in midden-Nederland liever geen Marokkaans-Nederlandse stagiairs aanneemt.

17 Het uitsluiten van mensen met een tatoeage kan discriminatie opleveren. De geïnterviewde professionals beoordeelden dit niet als zodanig. Bij deze verkenning ligt de focus op de discriminatie van studenten met een niet-westerse achtergrond, daarom wordt in de tekst niet ingegaan op discriminatie van sollicitanten met ‘tatoeages’.

18 Geïnterviewden komen uit de regio's Utrecht, Rotterdam en Amsterdam.

19 Van de geïnterviewde professionals heeft 15% ervaring met leerwerkbedrijven buiten de grote steden.



“Onlangs had ik toevalligerwijs van een leerbedrijf gehoord dat zij een BPV-plek hadden. Ook wist ik dat een Marokkaans-Nederlandse student die ik hoog had zitten, hij is zeer sociaal vaardig en slim, nog een BPV-plek zocht. De volgende dag meldde hij zich bij het leerbedrijf. Toen gaven zij echter aan geen plek voor hem te hebben. Ik vraag mij af of dit anders was gegaan als hij een andere naam had gehad... Een andere keer had een Marokkaans-Nederlandse jongen gesolliciteerd bij een bedrijf waarvan ik wist dat er ruimte was voor een stagiair. Hij werd afgewezen. Ik heb dat bedrijf toen zelf zijn CV nogmaals opgestuurd, maar dan onder een andere, Nederlandse, naam. Op die cv reageerde het bedrijf meteen positief.”

Uit de interviews valt op te maken dat als het gaat om bezwaar van bedrijven tegen stagiairs met een hoofdbedekking, dit in de regel niets te maken heeft met het functioneren van de studentes. In sommige gevallen gaat het om christelijke instellingen, die graag stagiairs willen met een christelijke achtergrond.<sup>20</sup> In andere gevallen wordt het argument gebruikt dat een hoofddoek niet zou aansluiten bij de cliënten of de uitstraling die een bedrijf wil hebben.<sup>21</sup> Er zijn voorbeelden genoemd van christelijke onderwijsinstellingen, kinderdagverblijven, winkels en horecagelegenheden die stagiairs met een hoofddoek afwijzen. Een professional die in één van de grote steden ondersteuning biedt bij het zoeken naar stages vertelt:

“Het gaat om een heel klein percentage leerbedrijven dat echt specifieke voorkeuren heeft. Dit jaar waren meisjes met een hoofddoek bij twee duurdere horecagelegenheden uit mijn netwerk niet welkom. Dat was ook het geval bij twee kinderdagverblijven waar meer vermogende ouders en ook wel joodse ouders komen.”

---

20 Ook christelijke scholen(bijzonder onderwijs) en instellingen mogen stagiairs met hoofddoek niet per definitie weigeren. Dit mag alleen ter verwezenlijking van hun grondslag. (CGB-advies 2008, Naar een discriminatievrije school). In dit geval dient er een consequent beleid te worden gevoerd in het licht van de grondslag van de school.

21 Geïnterviewde BPV-begeleiders in de regio Rotterdam noemen dat bedrijven geen studenten met tatoeages willen aannemen. Dit signaal is in de andere regio's niet genoemd en valt verder buiten de focus van deze verkenning.

## DISCRIMINATIE VAN STAGIAIR(E) NIET ALS ZODANIG HERKEND

Een deel van de onderwijsprofessionals die in eerste instantie aangeeft dat er geen of nauwelijks sprake is van discriminatie op de stagemarkt komt tijdens verdiepende gesprekken alsnog met voorbeelden van discriminatoire incidenten. Een voorbeeld in dit kader is een gesprek met een mentor die werkzaam is bij de opleiding Dienstverlening, Zorg & Welzijn:

“Ik weet niet of het ligt aan discriminatie... in het algemeen hebben jongens er vaker last van dat ze worden afgewezen. Ik denk dat dit komt door het geringe aanbod in het veld aan leerwerkplekken. Deze jongens passen niet bepaald in het profiel dat gezocht wordt in deze branche. In de praktijk zijn het toch vaak de dames die mensen assisteren met huishoudelijke taken en persoonlijke verzorging. In dat verband lijken stagebedrijven de voorkeur te geven aan de dames. Het valt me wel op dat in het bijzonder de Marokkaans-Nederlandse jongens die er ook nogal stereotypisch uitzien, bijvoorbeeld met een petje en tasje om de nek, daar het meest last van hebben.”<sup>22</sup>

De betreffende onderwijsprofessionals blijken bij navraag niet altijd zeker te zijn van de definitie van discriminatie en wanneer iets wel of niet een discriminerend verzoek betreft. Dit valt het meest op bij de beoordeling van het verzoek om 'stagiaires zonder hoofddoek'. Dit verzoek wordt door veel professionals niet gezien als een discriminerend verzoek. Uit de interviews maken we op dat de professionals die contacten onderhouden met leerwerkbedrijven veel vaker gevraagd wordt om studentes zonder hoofddoek aan te dragen, dan dat zij discriminatie zeggen te signaleren. Zeker waar het gaat om studenten met een hoofddoek lijkt er sprake te zijn van onderrapportage van stagediscriminatie door professionals (zie verder paragraaf 3).

---

22 Dit lijkt gebaseerd op vooroordelen en dat is discriminatie, zelfs al is het vooroordeel waar. Mensen hebben recht op een individuele beoordeling op eigen merites en tekortkomingen (College van de rechten van de mens; CGB, 2008).



Ten slotte moet hier opgemerkt worden dat onder de leerwerkbedrijven in grote steden ook islamitische organisaties en scholen bevinden, die het dragen van een hoofddoek juist als voorwaarde noemen om in aanmerking te komen voor een stage.<sup>23</sup> Ook zijn er bedrijven, met name in administratie en financiële sector, die bij stagebegeleiders aangeven dat zij studenten willen die een andere taal spreken dan Nederlands, waarbij de Turkse taal het meest is genoemd (zie ook paragraaf 3).

#### KANSEN OP STAGE DOOR MEERDERE FACTOREN BEPAALD

Geïnterviewde professionals constateren vrijwel unaniem dat de kansen op de stagemarkt door meerdere factoren worden bepaald. Discriminatie wordt door de minderheid van de respondenten gezien als enige of meest bepalende factor voor stagekansen. Men benadrukt dat zeker op de stagekansen van studenten op niveau 1 en 2, ook andere factoren van invloed (kunnen) zijn. Men constateert dat veel werkgevers de voorkeur hebben voor studenten op niveau 4, ook wanneer de functie daar niet om vraagt. Op het niveau van de student zouden de volgende belemmerende factoren spelen: het ontbreken van motivatie, werknemersvaardigheden en netwerk. Ook persoonlijke omstandigheden (o.a. financiële omstandigheden), verkeerde verwachtingen van stages en opleidingen en mijdingsgedrag (angst voor afwijzing stage) zijn vaker genoemd als belemmerende factoren.

In de volgende paragrafen lichten we de factoren toe die van invloed zijn op de mate waarin studenten te maken (kunnen) krijgen met discriminatie. We eindigen de paragraaf met het beschrijven van enkele factoren aan de zijde van jongeren die kansen op een stage verkleinen.

### 3. Factoren van invloed op ervaringen met discriminatie

#### TUSSENKOMST VAN DE SCHOOL

Op basis van deze verkenning concluderen we dat studenten die zelf moeten zoeken naar een stageplek (en niet beschikken over een netwerk waarin zij een stage kunnen vinden) een grotere kans hebben om in aanraking te komen met discriminatie, dan studenten die daarbij begeleiding krijgen vanuit school. Studenten in de hogere niveaus en leerjaren krijgen over het algemeen minder begeleiding dan studenten niveau 1 en 2.

<sup>23</sup> Dit lijkt op zogeheten consumer discriminatie: discriminatie die voortkomt uit de werkelijke of veronderstelde afwijzing door relevante anderen, zoals klanten en collega's (Gras, Bovenkerk, Gorter, Kruiswijk & Ramssoedh, 1996). Het tegemoet komen aan zo'n verzoek beoordeelt het College van de rechten van de mens als discriminatie.

De intensiteit van de begeleiding verschilt per mbo-locatie, opleidingsrichting en regio van het leveren van informatie over vacatures tot het (telefonisch) koppelen van studenten aan leerwerkbedrijven en het meegaan naar een sollicitatiegesprek. Hieronder staan citaten van BPV-begeleiders en leerwerk-makelaars<sup>24</sup>, die vertellen over hun intermediaire rol en hoe zij trachten te voorkomen dat studenten door vooroordelen en discriminatie geen stageplek kunnen vinden:

“Het gaat bij ons werk allemaal om de juiste matching tussen leerlingen en bedrijven. Er zit zo veel verschil tussen leerlingen als het gaat om niveau en competenties. Als je als school zorgt voor een goede matching, heb je geen bedrijf dat zeurt over afkomst.”

“Wij proberen bruggetjes te slaan en zo veel vertrouwen op te bouwen dat een bedrijf eigenlijk geen nee meer kan zeggen. Maar had Mohamed alleen zijn CV gestuurd, zonder dat bruggetje, en er lag ook een brief van een autochtone kandidaat dan was Mohamed zeker niet gekozen.”

“Bij niveau 1 hebben we eigenlijk geen discriminatie bij de toegang tot stages. Bij techniek zit er altijd iemand van ons tussen.”

“Als studenten zelf moeten solliciteren is het probleem groter, de begeleiding vanuit school helpt. Sommige leerwerkbedrijven willen geen studenten met hoofddoeken of tatoeages.”

De professionals die werkzaam zijn in grote steden signaleren dat bedrijven die er voor kiezen om met kwetsbare jongeren te werken dat vaak vanuit ideële motieven doen. Onder de leerwerkbedrijven in Amsterdam bevinden zich, vergeleken met de reguliere arbeidsmarkt, meer maatschappelijke ondernemers, overheidsorganisaties en 'ethnische'<sup>25</sup> bedrijven. Ook bedrijven

<sup>24</sup> In RMC-regio Agglomeratie Amsterdam bestaat sinds 2013 de functie van leerwerkmakelaar. Dit zijn medewerkers van ROC's die zich met name bezighouden met het voorkomen dat studenten uitvallen doordat zij geen stages vinden. De leerwerkmakelaars 'matchen' studenten met bedrijven.

<sup>25</sup> In deze context: werkgevers met een niet-westerse achtergrond of bedrijven die zich richten op de klant met een niet-westerse achtergrond.



waar sprake is van een diversiteitsbeleid, waaronder uit het bank- en verzekeringswezen, zijn belangrijke aanbieders van mbo-stageplaatsen.

Deze bedrijven kiezen bewust om te werken met studenten met verschillende achtergronden en niveaus en zijn vaak goed in staat jongeren op individuele capaciteiten te beoordelen, is de ervaring van geïnterviewden. Een mentor die werkzaam is bij een mbo in Amsterdam vertelt:

**“Bedrijven die werken met niveau 2 zijn praktijkmensen, die weten wel onderscheid te maken tussen Mohammed en Mohammed. Die weten welke van de twee zijn naam eer aan doet en welke niet zo te vertrouwen is. Die hebben geen vooroordeel alleen maar vanwege een islamitische naam.”**

Zoals eerder genoemd hebben niet alle mbo-locaties een duidelijke structuur voor de begeleiding van studenten naar stages en het reageren op discriminatie. Enkele professionals geven aan dat zij, als het gaat om het begeleiden van studenten met een niet-westerse afkomst, vaak een andere route kiezen dan hun collega's. Zij menen dat de discriminatie geen aandacht heeft bij het team. Een van hen werkt in de regio Midden-Nederland. Deze stagebegeleider gaat mee met alle sollicitatiegesprekken en wanneer er signalen zijn van discriminatie, komt er een gesprek met alle partijen. In de meeste gevallen met een positief resultaat. De handelswijze van de mentor is binnen de eigen organisatie baanbrekend te noemen.

**“Als een bedrijf geen Marokkanen wil, geef ik ze soms een garantie. Als er iets gebeurt of misgaat, kunnen zij mij daar persoonlijk verantwoordelijk voor houden. Je moet er een beetje links en rechts omheen manoeuvreren. Vaak is er sprake geweest van één incident, vaak diefstal of niet op tijd komen, waardoor ze bijvoorbeeld Marokkaanse jongens niet meer willen.”**

Twee geïnterviewde mentoren die overtuigd zijn dat studenten met een niet-westerse achtergrond in hun stage- en loopbaan geconfronteerd worden met discriminatie geven aan dat zij hun niet-westerse studenten aanmoedigen om na het voltooien van hun opleiding een eigen bedrijf op te richten. Niet alleen zouden studenten dan zeker zijn van werk, ook zouden zij stageplaatsen

kunnen creëren voor de huidige groep studenten die (wegens discriminatie) geen stageplek kunnen vinden.

### DIVERSITEIT IN GROTE STEDEN VERKLEINT KANS OP DISCRIMINATIE

De omvang van dit onderzoek is te beperkt om harde uitspraken te doen over het verband tussen regio's en discriminatie. De professionals vermoeden dat studenten die een stage zoeken in de grote steden minder met discriminatie te maken krijgen dan als zij in kleinere steden zouden zoeken. Dit zou enerzijds een gevolg zijn van een grotere "gewenning" aan diversiteit bij de bevolking in steden en anderzijds hebben de niet-westerse bewoners ook een grotere rol als werkgevers in de grote steden. Door de diversiteit in grote steden kunnen studenten de confrontatie met discriminatie 'omzeilen', legt een stagebegeleider uit Schiedam uit:

**“Ik zie bij mijn niveau 3-leerlingen voor commercieel medewerker heel duidelijk discriminatie mijdend gedrag. Uit angst voor afwijzing proberen ze het gewoon niet meer bij een autochtoon bedrijf. Leerlingen willen een veilig herkenbaar bedrijf. Onze niet-westerse leerlingen gaan vooral naar etnische bedrijven.”**

Een BPV-coördinator werkzaam op een ROC in Amsterdam vertelt:

**“De etnische diversiteit onder de directies en praktijkopleiders van bedrijven in Zuidoost is letterlijk even divers als die van onze leerlingen. Maar ook een bedrijf als de ING is hier enorm goed ingesteld op het begeleiden van stagiaires. Ik merk op geen enkel moment dat zij onderscheid maken naar etnische afkomst. Ook studenten met een beperking kunnen daar terecht..”**

Een BPV-coördinator die werkzaam is op een ROC in het midden van Nederland vertelt:

**“Hiervoor werkte ik in regio Zwolle, daar willen de bedrijven geen allochtonen. En in kleine dorpen is het vaak lastig. Daar kent iedereen elkaar en willen ze geen mensen die ze niet kennen. In de Randstad speelt het minder is mijn ervaring. De**



asielzoekers die in de kleine gemeenten wonen hebben het het moeilijkst. Ik adviseer hen om stages en werk te zoeken in grote steden, in Utrecht of Amsterdam maken ze wel een kans. In gemeenten als Veenendaal, Breukelen en De Bilt is het veel moeilijker...”

## 4. Hoe reageren professionals?

### PLAATSING HEEFT PRIORITEIT

Voor veel professionals die studenten begeleiden bij/naar stages (verder stagebegeleiders<sup>26</sup>) ligt de focus op het zorgdragen dat alle studenten een plaats krijgen. Zeker in de sectoren waar het aanbod van stages klein is, lijkt er onder de stagebegeleiders nog wel eens sprake te zijn van ‘het door de vingers zien’ van situaties bij leerwerkbedrijven die mogelijk niet voldoen aan de kwaliteit of (mogelijk) discriminerend werken. Een stagebegeleider uit Utrecht beschrijft dit ‘praktisch handelen’ als volgt:

“Wanneer een bedrijf niet in zee wil gaan met een Marokkaanse jongen, is dat op het eerste gezicht uiteraard vervelend. Maar je gaat dan verder zoeken totdat je een geschikte plek voor hem kan vinden. En tegelijkertijd heb je ook een andere student die nog geen plaats heeft, en die kun je dan net wel blij maken met die plek. Uiteindelijk streef je ernaar om alle studenten te voorzien van een stageplek.”

Uit de interviews en focusgroepen komt naar voren dat professionals niet altijd zicht hebben op de praktijk in kleinere leerwerkbedrijven. Door werkdruk slagen stagebegeleiders er niet in om alle leerwerkbedrijven regelmatig te bezoeken. Over de vraag of er meer controle moet komen op leerwerkbedrijven zijn geïnterviewden het niet eens, zo blijkt ook uit de citaten van twee stagebegeleiders uit Rotterdam:

“Als je te veel eisen gaat stellen dan hebben we straks helemaal geen stageplaatsen meer.  
Het is al zo moeilijk.”

“Van mij mag de SBB best strenger zijn, vooral de

26 In deze rapportage is in het belang van de leesbaarheid gekozen voor het gebruik van de term ‘stagebegeleider’. In de praktijk bestaan er verschillende functies, die gericht zijn op het begeleiden en/of koppelen van studenten en leerwerkbedrijven. Zie ook hoofdstuk 1.

kleine thuiszorgorganisaties....willen die begeleiding bieden of zoeken ze extra handen?”

Meerdere respondenten geven aan dat zij vanuit hun positie als ‘matchmaker’ te maken krijgen met verschillende eisen van leerbedrijven en dat het lastig is om te beoordelen wanneer de grens wordt overschreden. Concrete voorbeelden zijn bedrijven die eisen stellen ten aanzien van het Nederlandse taalniveau of het spreken van een buitenlandse taal.<sup>27</sup>

### ETNISCHE MATCH

In de grote steden vindt naar schatting 30 tot 40%<sup>28</sup> van de niet-westerse studenten stage bij een werkgever of stagebegeleider met niet-westerse achtergrond.<sup>29</sup> Geïnterviewde onderwijsprofessionals geven hier twee redenen voor. Ten eerste een pragmatische reden: een deel van de studenten met een niet-westerse achtergrond dat moeilijk aan een stage komt, bijvoorbeeld door het dragen van een hoofddoek, heeft juist makkelijker toegang tot werkgevers, managers en/op praktijkopleiders met een niet-westerse achtergrond.<sup>30</sup>

Een andere reden die BPV-coördinatoren aandragen is dat een ‘etnische match’ in belang van het welbevinden van studenten zou zijn. Een deel van de niet-westerse studenten is volgens deze professionals bang om gediscrimineerd te worden en vreest zich bij een overwegend autochtoon bedrijf niet op zijn gemak te voelen (zie ook hoofdstuk studenten). Om dit te voorkomen zou een deel van de studenten zelf op voorhand aangeven liever bij een leerbedrijf stage te lopen met veel medewerkers met een niet-westerse achtergrond of bij een werkgever die zelf een niet-westerse achtergrond heeft.

27 Het stellen van taaleisen en daarvoor iemand uit een bepaalde etnische groep willen aanstellen, is discriminatie op grond van ras. Een werkgever mag wel iemand vragen met kennis van een bepaalde taal (zie de oordelen van het College van de rechten van de mens over dit onderwerp).

28 Deze schatting is gebaseerd op interviews met onderwijsprofessionals in de sector (detail)handel, administratie, secretaresse en bank- en verzekeringswezen.

29 Gezien de omvang van deze verkenning betreft dit nadrukkelijk een schatting, die alleen op basis van breder kwantitatief onderzoek kan worden vastgesteld.

30 Op basis van deze verkenning ontstaat het beeld dat het percentage Turks-Nederlandse studenten dat stage loopt bij een Turkse werkgever hoger ligt dan een derde.





“De student heeft ook baat bij een omgeving waar die zich prettig voelt. Hoe beter het past, hoe succesvoller en hoe groter de kans op een baan.”

“Dat netwerk hebben ze juist wel. Ze kennen altijd wel een neef of een oom met een winkel.”

Uit een aantal interviews komt naar voren dat stagebegeleiders bewust studenten wijzen op de bedrijven van eigenaren met een zelfde achtergrond onder het motto “bij die bedrijven maak jij een grote kans”. Of deze handelwijze bijdraagt aan de participatiekansen en toekomstmogelijkheden van studenten lijkt nog onbesproken te zijn in het onderwijs.

Dat studenten met een niet-westerse achtergrond stage lopen bij een werkgever met dezelfde achtergrond wordt eveneens gestimuleerd door een deel van de leerwerkbedrijven. Uit de interviews komt naar voren dat het met enige regelmaat voorkomt dat bedrijven met eigenaren met een niet-westerse achtergrond vragen om stagiairs met een bepaalde culturele achtergrond of alleen vrouwelijke stagiaires willen.<sup>31</sup> Over de vraag of dit wenselijk is zijn professionals het niet eens.

“Bij een Toko willen ze bijvoorbeeld graag dat de stagiair weet wat zoete aardappelen zijn en wat gember is. Bij een autochtone student is die kans veel minder groot. Ik snap dan wel dat ze die voorkeur hebben.”

“Als allochtone jongeren niet aan een stage geholpen worden, dan heb je echt verstoorde levens. Ik geloof in de juiste matching. Ik wil dat mijn leerlingen zich welkom voelen, in een warm bad komen. Dus vraag ik aan bedrijven of ze nog specifieke wensen hebben.”

“Dat komt veel voor in de Zaanstreek. Bijvoorbeeld Turkse bedrijven die Turks sprekende stagiaires willen.”

---

<sup>31</sup> Dit lijkt op voorkeursbehandeling op grond van ras of geslacht en deze is in beginsel bij wet verboden. De wet maakt een uitzondering voor voorkeursbehandeling als er aan strenge wettelijke voorwaarden wordt voldaan (College van de rechten van de mens).

“Wij hebben in ons netwerk een Indiaas bedrijf, ze verkopen levensmiddelen en willen alleen vrouwelijke stagiaires. Daar zijn we wel in mee gegaan, maar er wordt bij ons verschillend over gedacht. Het zijn wel andere toestanden hoor! Het is een autoritaire baas, die doet tussen de middag een slaapje.”

#### GEEN PROTOCOL EN VISIE

Op de professionals van één onderwijsinstelling na, zeggen alle professionals dat er binnen de eigen instelling geen protocol bestaat voor het omgaan met (signalen van) discriminatie bij leerwerkbedrijven. De procedure van de onderwijsinstelling die wel een protocol heeft afgesproken is als volgt: bij signalen van discriminatie wordt er contact opgenomen met het leerbedrijf en wordt de kwestie tegelijkertijd ook intern binnen de onderwijsinstelling besproken. In het geval dat dit duidelijke signalen van discriminatie blijken te zijn, wordt dit doorgegeven aan het SBB<sup>32</sup>. Twee van de 48 professionals die deelnamen aan deze verkenning geven aan dat zij een discriminatoir incident hebben gemeld bij het SBB.

Wanneer er vragen zijn over de kwaliteit van leerwerkbedrijven of (duidelijke) signalen zijn van discriminatie zegt de meerderheid van de stagebegeleiders eerst met studenten en dan met het leerbedrijf te spreken. Vaak blijft het daar ook bij, vertelt een Rotterdamse respondent:

“Ik ga eerst met de student praten en dan met het leerbedrijf. Vrijwel altijd zegt het leerbedrijf dat er niets aan de hand is. Meestal kan je het niet bewijzen. Pas één keer heb ik een melding gedaan bij de SBB. Ik heb het ook verder niet gemeld bij mijn coördinator.”

De vraag of professionals eventuele signalen van discriminatie bespreken in de eigen teams is door circa de helft van de respondenten ontkennend beantwoord. Eén geïnterviewde mentor meldt heel expliciet dat het lastig om het bespreekbaar te maken binnen zijn team. Enerzijds omdat discriminatie lastig te bewijzen is, anderzijds omdat collega's het idee hebben dat studenten zich ook verschuilen achter discriminatie als zij geen stage kunnen vinden.

---

<sup>32</sup> Stichting Samenwerkingsverband Beroepsonderwijs (SBB) is verantwoordelijk voor de erkenning van leerwerkbedrijven.



In dezelfde lijn constateren we dat de wijze waarop de professionals spreken met studenten over (signalen) van discriminatie grote onderlinge verschillen kent. Er zijn professionals die in de klas openlijk betwijfelen of er sprake is van discriminatie.

“Mijn studenten beginnen uit zichzelf nooit over discriminatie. Als ze geen stage kunnen vinden dan pest ik ze wel eens; nu ga je zeker zeggen dat het aan discriminatie ligt?”

Een mentor van dezelfde mbo-instelling benadert het totaal anders. Hij vertelt studenten bij aanvang van het jaar direct dat discriminatie een rol speelt op de arbeidsmarkt en dat de studenten om die reden veel aandacht moeten besteden aan hun presentatie.

“Kom niet met je straatcultuur en ga low profile, kom niet in je spijkerbroek van 400 euro. Bereid je goed voor, lees je in het bedrijf in. En heb reële verwachtingen; iedereen begint onderaan. Je kunt later nooit leidinggeven als je het bedrijf niet van onderen kent (...) En het belangrijkste, ga langs bij het bedrijf, laat je zien. Want ik ga straight en open zijn met je zijn vriend: jij kunt bellen, jij kan mailen maar met alleen een email met jouw achternaam heb je geen kans. Dus ga langs, dan komt het goed. Iedereen vindt een stageplek.”

“Zeker niveau 1 studenten zeggen al snel dat ze gediscrimineerd worden als ze twee keer worden afgewezen. Voor hen is het ook extra lastig, bedrijven willen vaak liever iemand van niveau 4 en studenten van niveau 1 hebben vaak meerdere problemen tegelijkertijd.”

## 5. Andere factoren

### MISMATCH

Verschillende professionals merken op dat studenten met een niet-westerse achtergrond minder vaak dan autochtone studenten om hulp vragen als het hen niet lukt om een stageplaats te vinden. Ook problemen tijdens een stage zouden zij minder vaak melden dan autochtone studenten.

“Een van onze studenten financiële beroepen met een Turkse achtergrond heeft stage gelopen bij een autocentrum. De bedoeling was bij de administratie. Ik kwam aan het einde van de stageperiode kijken, bleek dat die student acht weken auto's had staan poetsen! Die student had niet geklaagd. Hij is nu eigenlijk het slachtoffer want hij moet nogmaals op stage en zijn Turkse baas vond dat hij het goed had gedaan 'anders had deze jongen geen stage gehad' was zijn redenering.”

Verschillende professionals hebben het idee dat studenten niet klagen uit trots en het niet willen toegeven aan het gevoel van afwijzing.<sup>33</sup> Vergelijkbare uitspraken zijn ook gedaan over de teleurstellingen van niet-westerse studenten tijdens het lopen van stages. Ook wordt genoemd dat deze studenten soms geen reële verwachtingen hebben van het werk en er moeite mee hebben om onderaan de arbeidsladder te beginnen. Er zou sprake zijn van een mismatch van verwachtingen tussen die van de werkgever en studenten. De onderstaande citaten komen van professionals die werken op mbo-locaties in Amsterdam en Utrecht.

“Van te voren vertellen wij 'afwassen hoort erbij', want we weten dat alle stagiairs het gevoel hebben dat zij de rotklussen moeten doen. Maar verschil is dat autochtone studenten klagen. Allochtone jongeren gaan ontwijken als ze zich niet goed voelen. Bij stages in de detailhandel zien we veel uitval van allochtone jongeren. Dan hoor je later dat ze het werk niet leuk vonden. Maar om dat te zeggen tegen de baas is te veel. Allochtone jongeren zijn minder mondig en zoeken laat.”

---

<sup>33</sup> Deze constatering doen studenten zelf ook, zie hoofdstuk studenten.





“Allochtone studenten zien het als een bevestiging dat zij bij de onderklasse behoren, terwijl iedereen onderaan moet beginnen. Dat ligt gevoelig, omdat de geschiedenis van hun ouders een rol speelt. Zij zeggen dan bijvoorbeeld: ‘Ik ga mijn rug niet breken, onze ouders hebben dat al gedaan en nu worden wij ook weer weggezet.’”

“Wij bespreken met onze studenten heel vaak het zogenaamde ‘kutklusje’. Studenten hebben snel het gevoel dat ze worden misbruikt als ze koffie of lunch moeten halen. Wij leggen dan uit dat die taken gewoon bij de functie van secretaresse kunnen horen.”

“Het heeft nut om onbetaald te werken, vaardigheden op te doen en een netwerk op te bouwen. Maar dat moet je wel weten. Die boodschap krijgen veel van onze jongeren niet mee van thuis. Daar horen ze eerder ‘laat je niet gebruiken’. Als je dan aan een mbo-student moet gaan uitleggen dat onbetaald werken zinvol is, dan ben je al te laat. Dat moet je op basisschoolleeftijd al mee krijgen.”

#### STAGEKANSEN LAGER DOOR GEBREKKIGE VOORBEREIDING EN MOTIVATIE

Respondenten noemen met grote regelmaat dat het gebrek aan (of gebruik van) soft skills een groot probleem is. De basisbeginselen van contact met werkgevers vormen vaak al een struikelblok. Mbo-studenten (ook autochtone studenten) op niveau 1 en 2 hebben vaak moeite met het voeren van een telefoongesprek of het schrijven van een heldere e-mail. Het veelvuldige gebruik van sociale media en de invloed van straatcultuur zijn vaker genoemde oorzaken. Een leerwerkmakelaar in Amsterdam meent dat het probleem van ontbrekende soft skills deels veroorzaakt wordt doordat scholen niet voldoende aandacht besteden aan de voorbereiding.

“We zijn nagegaan wat er aan de hand is met de studenten die helemaal geen stage hebben kunnen vinden. Wat we zien is dat degene die het echt niet lukt vaak onvoldoende ‘stageklaar’ zijn. Die jongens weten zich niet goed te gedragen en zijn onvoldoende voorbereid op een gesprek met de werkgever. Dat probleem ligt ook bij de opleidingen die er onvoldoende aan hebben gedaan.”

Door professionals genoemde knelpunten aan de zijde van studenten is dat zij te laat beginnen met het zoeken naar een stage. Voor een deel van de studenten is het krijgen van studiefinanciering een belangrijke drijfveer voor het inschrijven op een opleiding en dit is een andere, veel genoemde oorzaak van slechte discipline en uitval. Financiële problemen en gebrek aan kennis over de kansen die een opleiding biedt op stage en op werk zijn eveneens genoemd als knelpunten door geïnterviewden uit het onderwijs.

“Bij ICT2 is het aanbod aan stageplaatsen krap en tegelijkertijd is die studie populair bij niet-westerse jongens. Die willen allemaal apps bouwen. Maar er zijn weinig stageplekken en banen in deze sector, het is eigenlijk een doorstroomstudie, bij jongens leidt dat tot frustratie en gevoel geen kans te krijgen. Er moet meer voorlichting komen over de arbeidsmarktrelevantie van studies.”

“Veel van deze studenten kiezen voor administratief medewerker of helpende zorg en welzijn. Terwijl daar minder stages en werk beschikbaar zijn in de richtingen. Als automonteur of loodgieter verdien je bovendien meer. De beeldvorming van beroepsgroepen moet wijzigen, en ook met ouders besproken worden, het liefst al op de basisschool.”

Het volgende is wel het geval. Binnen de mbo-studentenpopulatie in de grote steden hebben naar verhouding veel studenten een niet-westerse achtergrond. Vaker dan gemiddeld hebben deze studenten ouders met een laag opleidingsniveau en/of een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt, die weinig begeleiding kunnen bieden bij het kiezen van kansrijke opleidingen.



# Studenten over discriminatie op de stagemarkt

## 1. Achtergrond studenten

Aan dit onderzoek hebben 75 studenten deelgenomen, via schriftelijke enquête (63) of face-to-face interviews (12). De meerderheid van de studenten volgt een BOL-opleiding. De studenten verschillen van elkaar qua leerjaar, opleiding, etnische en culturele achtergrond. Driekwart van de studenten volgt een opleiding in de richting economie en/of administratieve beroepen en is vrouw. In de kaders in dit hoofdstuk staan de antwoorden op de schriftelijke enquête.

## 2. De zoektocht naar een stage

De studenten geven aan op verschillende wijzen op zoek te gaan naar een stageplek. Waar de één meer leunt op de stagebegeleider en de onderwijsinstelling, is de ander eerder geneigd het eigen netwerk in te zetten om een gepaste plek te kunnen vinden. Welke route studenten nemen, lijkt onder meer afhankelijk van de zelfstandigheid van de student, het netwerk van de student, de ervaringen die zij horen van leeftijdsgenoten en de begeleiding die zij vanuit de opleiding krijgen. Dat er grote verschillen bestaan in de begeleiding die studenten aangeboden krijgen, werd al geconstateerd in hoofdstuk 1.

De ruime meerderheid van de geënquêteerde studenten geeft aan tevreden te zijn over de ondersteuning die ze vanuit hun onderwijsinstelling krijgen bij het zoeken naar een gepaste stageplaats. De scholen zouden de studenten voldoende organisaties aanwijzen waar zij mogelijk kunnen solliciteren. Bovendien beoordelen studenten de informatieverstrekking over de stage voldoende tot goed. Desondanks zoekt een aanzienlijk deel van de studenten een stageplaats in eerste instantie in het eigen netwerk, zo blijkt uit de enquête. Van de 63 studenten die de enquête hebben ingevuld, gaven 50 studenten aan vooral in het eigen netwerk op zoek te gaan naar een stageplek. Uit de interviews komt naar voren dat studenten graag solliciteren bij een stagebedrijf dat zij (via via) kennen.

## 3. Hoe denken studenten over stagekansen?

Aan de studenten zijn verschillende stellingen voorgelegd die betrekking hebben op het inschatten van de kans op een stage. Daaruit komt naar voren dat studenten redelijk positief zijn over de eigen kansen. De ruime meerderheid (71,4%) schat in dat het niet moeilijk zal zijn om een stage te vinden, waarbij met name de studenten van de opleiding secretarieel en administratief medewerker deze stelling nog al eens koppelen aan de inschatting dat zij zichzelf goed kunnen presenteren. Uit de analyse komt naar voren dat de studenten die al een keer stage hebben gelopen positiever zijn over hun eigen kansen, dan degenen die dat nog niet hebben gedaan. Stage-ervaring lijkt een effect te hebben op het (zelf)vertrouwen van de student op de stagekansen.<sup>34</sup>

### PEERS VAN INVLOED OP VERTROUWEN IN KANSEN

Het beeld dat studenten hebben van de eigen kansen wordt mede bepaald door wat leeftijdsgenoten meemaken. Ervaringen met discriminatie worden aan elkaar doorverteld, zo blijkt uit de interviews. Van klasgenoten met eveneens een niet-westerse achtergrond heeft de meerderheid van respondenten wel eens verhalen gehoord over discriminatie.

**“Een Marokkaans meisje met een hoofddoek moest van haar stageplek haar hoofddoek afdoen. School ging daar in mee: het is een regel van het bedrijf, daar moet je mee dealen. Ook haar vader zei toen dat ze haar hoofddoek misschien maar moest afdoen. De studente zelf ging daar niet in mee. Uiteindelijk heeft ze ergens anders een stageplek gevonden.”**

Student managementassistent, niveau 4

<sup>34</sup> Er zijn geen verbanden gevonden tussen opleidingen, geslacht, etniciteit en vertrouwen in stagekansen.



De verhalen die de studenten horen gaan vooral over discriminatie bij het vinden van een stage. Ook hier zijn er verschillende gradaties in de verhalen die de studenten ten oren komen. Respondenten dragen concrete voorbeelden aan van situaties die indruk op hen hebben gemaakt en geven tevens voorbeelden van bedrijven waarvan zij denken vanwege hun achternaam geen kans te maken.

“Een Marokkaans-Nederlandse vriend solliciteerde eerst met zijn eigen naam en werd afgewezen. Vervolgens stuurde hij exact dezelfde brief en cv naar het leerwerkbedrijf, maar dan met een oer-Hollandse naam. Na deze tweede sollicitatie kreeg hij een uitnodiging om op gesprek te komen.”

Student handel en administratie, niveau 4

#### STAGEKANS KLEINER BIJ AUTOCHTONE WERKGEVER

Ten slotte is alle studenten gevraagd aan te geven of zij denken dat werkgevers een voorkeur hebben voor bepaalde groepen. Om hier een beeld van te krijgen, is de stelling ‘autochtone werkgevers een voorkeur hebben voor autochtone stagiairs’ voorgelegd. In totaal 51% van de respondenten denkt dat autochtone werkgevers liever een autochtone stagiair hebben dan een stagiair met een niet-westerse achtergrond, waarbij wel verschillen zichtbaar zijn tussen de groepen. De studenten met een Turkse achtergrond hebben het minste vertrouwen in hun kansen bij een autochtone werkgever, zo blijkt uit de analyse.

67,% van de Turks- Nederlandse, 58,8% Marokkaans- Nederlandse en 40,0% van de Surinaams-Nederlandse studenten denkt dat autochtone werkgevers de voorkeur hebben voor autochtone stagiairs.

17% van alle studenten denkt dat werkgevers met een niet-westerse achtergrond de voorkeur zouden hebben voor een niet-westerse stagiair.

#### NETWERK VAN INVLOED OP VERTROUWEN IN KANSEN

Studenten die een stage hebben gevonden in het eigen netwerk zijn van alle studenten het meest positief over de eigen stagekansen. Mogelijk speelt niet alleen mee dat het vinden van een stage voor hen makkelijker is dan voor degene zonder netwerk, maar ook dat zij door het beschikken over een netwerk niet of minder geconfronteerd worden met afwijzing en discriminatie.

Het door de meerderheid van de studenten gedeelde vermoeden dat werkgevers bij de selectie van sollicitanten een voorkeur hebben voor een autochtone kandidaat heeft dan ook weinig effect op degene die gebruik maken van het eigen netwerk: zij geven unaniem aan positief te zijn over de eigen kansen op een stage. Het is aannemelijk dat het omgekeerde ook het geval is: studenten zonder functioneel netwerk, zoeken langer en hebben meer discriminatie ervaringen. Deze verkennende studie biedt niet de mogelijkheid deze hypothese te onderbouwen, hoewel er signalen zijn dat deze hypothese ook opgaat voor studenten met een vluchtelingenachtergrond. Deze studenten beschikken meestal niet over grote netwerken en er zijn minder werkgevers zijn met eenzelfde achtergrond.

## 4. Ervaringen van studenten

Aan alle studenten is gevraagd aan te geven of zij zelf moeite hebben gehad met het vinden van een stage.<sup>35</sup> De helft van de geïnterviewde studenten heeft aangegeven dat dit inderdaad het geval is geweest. Een aantal steekt de hand ook in eigen boezem en zoekt de oorzaak (ook) bij het feit dat hij/zij (te) laat is begonnen met het zoeken naar een stageplek.

Als respondenten wordt gevraagd naar discriminatie bij het zoeken naar een stage geeft gemiddeld tien procent aan discriminatie te hebben ervaren en ruim dertig procent kiest voor het antwoord ‘weet het niet’.<sup>36</sup> Het antwoord ‘weet het niet’, is naar verhouding vaak gekozen door studenten die binnen het eigen netwerk hebben gesolliciteerd.

De stelling ‘ik ben ooit afgewezen vanwege mijn afkomst, religie of hoe ik eruit zie’ beantwoordt 11% van de studenten met ‘waar’ en 33% met ‘weet het niet’.

Van de Marokkaans- Nederlandse studenten heeft 16,7% gekozen voor waar en dit is hoger dan de andere groepen. Van Marokkaans-Nederlandse respondenten antwoordde 38,9% niet waar en 44,4% weet ik niet. Van de studenten met een Surinaamse achtergrond antwoordde 60,0% niet waar en 30,0% weet ik niet. Van de respondenten met een Turkse achtergrond antwoordde 50% niet waar en 50% weet ik niet.

<sup>35</sup> Uit verschillende onderzoeken komt naar voren dat studenten met een niet-westerse achtergrond meer moeite doen om een stageplaats te vinden. Zie literatuuronderzoek ‘Wat is er bekend over discriminatie van mbo-studenten bij toegang tot de stagemarkt op het mbo’.

<sup>36</sup> Zie vorige paragraaf.



Door een stage te zoeken binnen het eigen netwerk hebben studenten over het algemeen minder te maken met de eventuele voorkeuren van werkgevers voor bepaalde groepen. Studenten met een Turkse achtergrond die deelnamen aan deze verkenning lopen stage bij een werkgever met dezelfde achtergrond. Dit lijkt een goede verklaring te zijn waarom geen van de studenten met Turkse achtergrond aangeeft gediscrimineerd te zijn.<sup>37</sup>

Tijdens interviews is studenten gevraagd aan te geven op welke momenten zij discriminatie hebben ervaren. Een voorbeeld dat veel studenten noemen is dat zij te horen krijgen dat er geen plek is voor stagiairs, waarna autochtone klasgenoten wel worden aangenomen. Een ander vaker genoemd voorbeeld is dat er geen reacties op sollicitatiebrieven (via e-mail verstuurd) worden ontvangen of dat er na een sollicitatiegesprek niets meer van een leerbedrijf wordt vernomen. Hieronder citaten van studenten met respectievelijk een Afghaanse, Poolse en Marokkaanse achtergrond.

“Ik heb meer dan vijftig sollicitatiebrieven gestuurd, ik kreeg maar twaalf keer een antwoord terug. En dat waren allemaal afwijzingen, maar dat is niet het ergste. Ik vind het veel erger om helemaal geen antwoord te krijgen. Mijn autochtone klasgenoten hadden meteen een stage, zelfs in het bedrijf dat mij een brief had gestuurd dat niemand nodig was. Discriminatie doet echt pijn. Een van mijn docenten adviseerde mijn Afghaanse nationaliteit weg te laten op te brief. Daarna kreeg ik wel antwoord.”

Student handel, niveau 4

‘Ik ben de enige Poolse in mijn klas. Al mijn autochtone studiegenoten hebben al een stage gevonden, ik ben de enige die het niet lukt. Ik denk dat er vooroordelen meespelen, mensen denken dat Polen alleen maar veel drinken.

Studente apothekers assistent, niveau 2

“Je merkt het ook aan de manier waarop ze met je spreken. Als ze veel lachen en oogcontact maken, dan heb ik niet het idee dat mijn afkomst er toe doet. Maar als ze gelijk doorverwijzen of nee zeggen, dan twijfel ik daar wel aan. Ik heb bij een winkel gesolliciteerd. Ik had gebeld en had een e-mail gestuurd. Op die e-mail kreeg ik geen reactie. Toen ben ik langs gegaan en toen zeiden ze weer “stuur maar een e-mail”. Andere klasgenoten, autochtonen, kregen wel gewoon een reactie op hun e-mail. Later zag ik ook dat zij inderdaad een paar stagiairs hadden rondlopen. Allemaal autochtonen.”

Student ondernemer detailhandel, niveau 4

## 5. Hoe reageren studenten?

### WEINIG VERTROUWEN IN MELDEN

Studenten zijn er over het algemeen van op de hoogte dat ze misstanden bij leerwerkbedrijven kunnen melden bij hun stagebegeleider. Uit de interviews blijkt dat de meeste geïnterviewde studenten het niet melden als zij denken dat er sprake is van discriminatie tijdens solliciteren. Het is opvallend dat de ruime meerderheid van groep geënquêteerde studenten aangeeft dat zij het wel zouden melden bij de onderwijsinstelling als zij zich gediscrimineerd voelen. Het verschil tussen beiden is op basis van deze studie niet te verklaren, mogelijk zijn de studenten tijdens interviews opener geweest over discriminatie.

Geïnterviewde studenten gaven aan weinig vertrouwen te hebben in het nut van het melden en vertelden eveneens niet graag over discriminatie te spreken.

“Waarom zou ik dat melden? Wat kunnen zij nog meer voor mij betekenen als ik dat zeg? Ze kunnen mij dan gaan helpen met een vinden van een stage, maar dat doen zij toch al als ik alleen zeg dat ik geen stage kan vinden. Het is niet meer relevant waaraan het ligt.”

Student medewerker ICT, niveau 4

Uit de interviews komt tevens naar voren dat studenten zich zorgen maken over de reactie van de school omdat deze mogelijk niet open zou staan voor feedback van de student. Verschillende studenten vrezen dat stagebegeleiders op hen neer zullen kijken als zij discriminatie te sprake zouden brengen.

<sup>37</sup> Of dit in het algemeen geldt voor studenten met een Turkse achtergrond kan op basis van deze verkenning niet worden vastgesteld.



“Nee, ik ga niet melden, ik wil niet dat ze op mij neer kijken, ik heb ook mijn trots. Het maakt dan ook niet meer uit, ik ga dan gewoon verder. Als ze mij niet willen hebben, wil ik hen ook niet meer.”

Student ondernemer detailhandel, niveau 4

Verschillende studenten geven aan minder moeite te hebben om discriminatie te melden bij een stagebegeleider die zelf ook een niet-westerse achtergrond heeft. Aangezien de enquêtes en interviews op verschillende mbo-locaties werden afgenomen zien we een mogelijk verband tussen het vertrouwen dat er bestaat tussen de stagebegeleiders en de meldingsbereidheid van studenten.

### ACCEPTATIE EN MIJDING

Door te solliciteren in de eigen netwerken of bij werkgevers met een vergelijkbare achtergrond vinden studenten makkelijker een stageplaats en voorkomen daarmee een eventuele afwijzing of confrontatie met discriminatie. Dat studenten het moeilijk vinden om afgewezen te worden, blijkt op verschillende momenten tijdens de interviews. Verschillende geïnterviewde studenten zijn door hun stagebegeleiders ‘gekoppeld’ aan een werkgever met een dezelfde etnische achtergrond. Dat gebeurde ook een 21-jarige student administratie van Turkse herkomst.

“Ik ben blij met de begeleiding. De stage coördinator gaf mij bijvoorbeeld zonder dat ik er zelf naar vroeg een lijstje met de stagebedrijven in mijn woonplaats. Daarbij gaf hij ook aan welke de Turkse bedrijven zijn die wellicht met mij in zee zouden willen gaan.”

Deze student gaf aan tevreden te zijn met de begeleiding vanuit de onderwijsinstelling omdat hij tijdens zijn zoektocht, zonder dat hij er zelf om vroeg, van zijn stagecoördinator een lijst heeft meegekregen met de erkende leerbedrijven waarvan de eigenaar dezelfde etnische achtergrond deelt als hij. De student voelde zich niet beperkt in zijn keuze voor stageplaatsen, maar juist goed geholpen.

Het niet melden van (vermoedens van) discriminatie kan duiden op vermijgend gedrag. Het ‘probleem’ wordt niet zo zeer ontkend, er wordt alleen geen verdere aandacht aan besteedt. Deze reactie komt regelmatig naar voren uit zowel de schriftelijke enquête als de interviews. Hieronder een aantal treffende citaten:

“Soms kan ik er wel boos om worden. Afkomst vind ik geen geldige reden om iemand een stage te weigeren. Maar ja, het is nou eenmaal zo, je kan er toch niets aan doen.”

Student medewerker ICT, niveau 4

“Als het ene bedrijf mij weigert, dan ga ik gewoon door met zoeken. Ook als het naar mijn gevoel discriminatie is. Ik zal er ook niets mee doen. Heb daar ook geen zin in. Uiteindelijk kom ik wel ergens terecht, daar twijfel ik niet over.”

Student autotechnicus, niveau 2

“Op social media lees je veel over dat mensen afgewezen worden vanwege hun afkomst, vooral op de arbeidsmarkt. Dus ik denk dat het wel veel voorkomt, terwijl je iedereen als gelijke zou moeten zien. Ik wil er eigenlijk ook niet over nadenken, het is pijnlijk.”

Student bedrijfsadministrateur, niveau 4

“Een klasgenoot van mij heeft het vaak over discriminatie. Na één afwijzing wil ze gelijk niets meer. Studenten zijn ongeduldig, ze kunnen niet tegen een afwijzing. Daar moet iemand ze eigenlijk bij helpen.”

Student bedrijfs-administratief medewerker, niveau 2



# Conclusies en duiding

Op basis van deze verkennende studie zijn er sterke aanwijzingen dat een deel van de leerwerkbedrijven negatieve oordelen heeft over bepaalde groepen studenten met een niet-westerse achtergrond. De mate waarin mbo-studenten daadwerkelijk geconfronteerd worden discriminatie op de stagemarkt hangt niet alleen af van leerwerkbedrijven, maar minstens evenveel van de intermediaire rol van het onderwijs en het zoekgedrag van studenten. Er lijkt bij een deel van de studenten en stagebegeleiders sprake te zijn van het 'omzeilen' van discriminatie.

Bedrijven waarvan studenten verwachten minder kans te maken, vanwege etnische achtergrond of bijvoorbeeld het dragen van een hoofddoek, worden gemeden. Bij onderwijsprofessionals die contacten onderhouden met leerwerkbedrijven lijkt een vergelijkbaar proces gaande. Bij een signaal dat een student ongelijk is behandeld door leerwerkbedrijven, wordt eerder een plaatsvervangend bedrijf gezocht dan dat de mogelijke discriminatie wordt aangekaart.

Samenvattend heeft deze verkenning aangetoond dat studenten minder/weinig geconfronteerd worden met discriminatie onder de volgende condities:

- Wanneer studenten solliciteren bij een leerwerkbedrijf dat bewust kiest voor het werken met kwetsbare jongeren (vaker maatschappelijke organisaties, overheid en bedrijven met diversiteitsbeleid).
- Wanneer studenten in het eigen netwerk bedrijven hebben met stageplaatsen, in de praktijk zijn dit vaak werkgevers met een niet-westerse achtergrond.
- Bij organisaties waar een 'dubbele achtergrond' van jongeren een pre is vanwege kennis van taal of cultuur.
- Wanneer er sprake is van 'warme overdracht' van de school naar het leerwerkbedrijf; bijvoorbeeld geïntroduceerd door stagebegeleider, BPV-coördinator of stagebureau.
- Wanneer scholen een duidelijke visie en beleid hebben ten aanzien van reageren op signalen van discriminatie en de BPV een duidelijke inbedding heeft.
- In grote steden.

Studenten worden vaker geconfronteerd met vooroordelen of discriminatie onder de volgende condities:

- Wanneer studenten zelf (schriftelijk) solliciteren, geen introductie krijgen via school.
- Bij sectoren waar sprake is van een klein aanbod van stages
- Bij sectoren waar de klant of werkvloer niet divers is.
- Bij bedrijven en organisaties gebaseerd op een geloofs- of levensovertuiging (islamitische scholen, christelijke organisaties).

Groepen die meer dan gemiddeld te maken hebben met ongelijke behandeling zijn:

- Studenten die een hoofddoek dragen.
- Studenten die werkgevers zien mogelijk als 'onbetrouwbare werknemers' (dit gebeurt naar verhouding het meeste bij jongens met Marokkaanse achtergrond).
- Studentes die zorgtaken hebben (veelal alleenstaande moeders).

## MOGELIJKE VERBETERPUNTEN NAAR DE TOEKOMST

Deze verkenning heeft veel informatie opgeleverd, maar is te beperkt in omvang om harde uitspraken te kunnen doen over de omvang van stagediscriminatie en de sectoren en regio's waar dit meer en minder plaatsvindt. Kwantitatief onderzoek dat zicht biedt op de omvang van het vraagstuk lijkt een zeer belangrijke stap. Datzelfde geldt voor het aanpakken van leerwerkbedrijven die discrimineren.

In het belang van het creëren van een inclusieve stagemarkt is het echter niet voldoende alleen naar de kant van de leerbedrijven te kijken. Er is ook meer aandacht voor de intermediaire rol van onderwijs nodig. Stagebegeleiders die zich druk maken om discriminatie, opereren binnen teams nog vaak alleen. Bovendien hebben nog maar weinig opleidingen een duidelijke en integrale visie op discriminatie en hoe daarmee om te gaan.

Op dit moment wordt nog vaak de pragmatische insteek gekozen, zoals het koppelen van niet-westerse studenten aan de overheid of niet-westerse ondernemers. De vraag is hoe vaak dit gebeurt en wat dit voor invloed heeft op de toekomst van jongeren. In het belang van de inclusieve arbeidsmarkt lijkt dit een vraag waar we niet meer omheen kunnen.



De uitkomsten van deze verkenning leiden tot de volgende aanbevelingen voor het onderwijs:

- Bespreekbaar maken van discriminatie in BPV teams.
- Verbeteren kennis over en herkennen van discriminatie bij onderwijsprofessionals die studenten voorbereiden op en begeleiden tijdens stages en werkervaringsplaatsen.
- Verbeteren van kennis ten aanzien van mogelijkheden van melding discriminatie.
- Stimuleren van visie op het omgaan met discriminatie.

In het kader van de loopbaanbegeleiding, doen we de volgende aanbevelingen:

- Verbeteren voorbereidingstraject stage > aandacht voor mismatch verwachtingen studenten/bedrijf.
- Loopbaanbegeleiding > bevorderen keuze van kansrijke opleidingen, betrekken ouders bij keuze, bespreken van discriminatie en hoe daar mee in te gaan en aandacht voor mismatch verwachtingen studenten/bedrijf.



# Referenties

Commissie Gelijke Behandeling, 2008. *Naar een discriminatievrije school*. Opgeroepen op 19 februari 2016, van <http://www.mensenrechten.nl>.

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.





## Colofon

Financier: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs: Drs. E. Klooster  
S. Koçak, MSc.  
M. Day, MSc.

Ontwerp: [Design Effects](#)

Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving / Verwey-Jonker Instituut  
Kromme Nieuwegracht 6  
3512 HG Utrecht  
T (030) 230 07 99

De publicatie kan gedownload worden via de website van Kennisplatform Integratie & Samenleving: [www.kis.nl](http://www.kis.nl).

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2016.

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

The copyright of this publication rests with Verwey-Jonker Instituut. 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](http://www.kis.nl), de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

