

AUTEURS  
EVA KLOOSTER  
SUZAN KOÇAK  
MEHMET DAY

Kennisplatform  
Integratie &  
Samenleving



JANUARI 2016

# Wat is er bekend over discriminatie van mbo-studenten bij toegang tot de stagemarkt?



## FACTSHEET: WAT IS ER BEKEND OVER DISCRIMINATIE VAN MBO-STUDENTEN BIJ TOEGANG TOT DE STAGEMARKT?

Eva Klooster, Suzan Koçak & Mehmet Day

Het opdoen van werkervaring via een stage<sup>1</sup> is een onlosmakelijk onderdeel van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Naast het feit dat de stage fungeert als een kennismaking met de beroepspraktijk, is de stage vaak een springplank naar de arbeidsmarkt. Meer dan de helft van de werkende mbo-ge diplomaerden is werkzaam in een bedrijf waar zij stage hebben gelopen<sup>2</sup>. Uit eerder onderzoek komt naar voren dat mbo-studenten met een niet-westerse komaf meer moeite moeten doen dan autochtone studenten om een stageplaats te vinden<sup>3</sup>. Mogelijk speelt discriminatie op basis van etnische afkomst hierbij een rol.

In deze rapportage is samengevat wat er op basis van onderzoek bekend is over discriminatie bij werving en selectie op de stagemarkt. De rapportage dient als basis voor een verdiepende onderzoeksfase (afronding maart 2016) waarin verklaringen voor verschillende kansen op de stagemarkt aan de orde zijn.

Hieronder staat in paragraaf 1 allereerst een korte schets van het middelbaar beroepsonderwijs en de rol die de stage daarin vervult. Vervolgens beschrijven wij in paragraaf 2 wat er tot nu toe bekend is over de ervaringen van studenten met het vinden van een stage en gaan we in paragraaf 3 in op onderzoek naar discriminatie op de stagemarkt. De rapportage sluit af met enkele feiten afkomstig uit onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie.

### 1 VOORAF: MIDDELBAAR BEROEPSONDERWIJS EN STAGES

In het schooljaar 2014-2015 stonden er in totaal 492.977<sup>4</sup> studenten ingeschreven bij de regionale opleidingscentra (ROC), de agrarische opleidingscentra (AOC) of vakscholen. Deze instellingen vormen gezamenlijk het middelbaar beroepsonderwijs en zijn verantwoordelijk voor onderwijs op de terreinen; zorg en welzijn, techniek, economie en landbouw.

Mbo-studenten kunnen kiezen voor een *Beroeps Opleidende Leerweg (BOL)* of voor een *Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL)*. Binnen het mbo is de BOL de meer theoretische leerweg. Een BOL-student gaat alle dagen naar school en loopt verschillende korte stages bij erkende stagebedrijven. De BOL-student kan een kleine vergoeding krijgen voor de stagewerkzaamheden, maar of dat gebeurt, verschilt per werkgever. De meerderheid van de mbo-studenten met een niet-westerse achtergrond kiest voor een BOL-opleiding. Van de 378.031 studenten die in 2015 kozen voor een BOL-opleiding, heeft ongeveer 23 procent een niet-westerse achtergrond<sup>5</sup>.

De BBL staat bekend als de 'leren werken' opleiding. De BBL-student heeft gemiddeld één dag of twee dagen per week les op de onderwijsinstelling en is de rest van de week aan het werk bij een erkend leerbedrijf. De BBL-student werkt op basis van een arbeidsovereenkomst. In het schooljaar 2014-2015 kozen 104.263 studenten voor een BBL-opleiding<sup>6</sup>, van hen heeft ongeveer 10 procent een niet-westerse achtergrond.

Studenten moeten doorgaans zelf op zoek naar een stage- of leerwerkplaats, zij doen dit bijvoorbeeld via de website [www.stagemarkt.nl](http://www.stagemarkt.nl) van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Studenten kunnen bij hun zoektocht naar een stage ondersteuning krijgen via de opleiding. Deze taak hebben de mbo-opleidingen neergelegd bij stagebegeleiders en stagecoördinatoren<sup>7</sup>. In de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) is vastgelegd dat de onderwijsinstelling zorg moet dragen voor de beschikbaarheid van een beroepspraktijkvormingsplaats.

### 2. HOE ERVAREN STUDENTEN DE TOEGANG TOT DE STAGEMARKT?

In deze paragraaf is samengevat wat er op basis van onderzoek en monitoren bekend is over het vinden van stages en de verschillen tussen mbo-studenten op basis van etnische achtergrond<sup>8</sup>.

We starten met de ervaring van studenten. Welke ervaringen hebben zij met het vinden van een stage? Uit recent onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (Huijnk, Gijsberts

1 Veel mbo's gebruiken voor stages (BOL) de term 'beroepspraktijk vorming' of kort gezegd de BPV. In deze tekst gebruiken wij omwille van de leesbaarheid alleen de term stage. In het verlengde daarvan gebruiken we de term stagebegeleider, terwijl in de onderwijspraktijk ook de term BPV-begeleider wordt gebruikt.

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

3 Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2015)

4 Dit aantal is gebaseerd op voorlopige cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS): <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=71798ned&D1=0,6-7&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0&D7=I&HDR=G5,G4,G1,G3,T&STB=G2,G6&VW=T>

5 <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=71798ned&D1=0,6-7&D2=0&D3=0,3,I&D4=0&D5=0-1,4&D6=0&D7=I&HDR=G5,G4,G1,G3,T&STB=G2,G6&VW=T>

6 CBS, zie voetnoot 6.

7 De verantwoordelijkheid voor de organisatie en begeleiding rond de stages is veelal neergelegd bij een BPV afdeling. BPV is de afkorting voor beroepspraktijk vorming.

8 De oorzaken van de geconstateerde verschillen vormen onderwerp van het tweede deel van dit onderzoek dat in maart 2016 wordt afgerond.



& Dagevos, 2014) komt naar voren dat 21 procent van de BOL-studenten met een niet-westerse achtergrond aangeeft moeite te hebben gehad bij het vinden van een stage, tegenover 15 procent van de autochtone studenten. Van de verschillende etnische groepen geven Marokkaans-Nederlandse studenten het vaakst aan dat zij problemen ervaren bij het vinden van een stage (24 procent). BOL-studenten met een Turkse achtergrond volgen de Marokkaans-Nederlandse studenten op met 20 procent, bij de Surinaams en Antilliaans Nederlandse studenten is het percentage respectievelijk 17 en 19 procent.

Ook de JOB-monitor geeft zicht op de ervaringen van studenten. De JOB-monitor wordt elke twee jaar uitgevoerd door de Jongerenorganisatie Beroepsonderwijs (JOB). Aan de laatste JOB-monitor uit 2014 hebben ruim 250.000 studenten meegewerkt. Met betrekking tot de stage bij BOL-opleidingen of de praktijkplek bij BBL-opleidingen konden studenten op een schaal van één tot vijf aangeven of zij heel veel moeite (1) of geen moeite (5) hebben gehad met het vinden van een stage.<sup>9</sup> Onderstaande tabel geeft de resultaten weer.

Had je moeite om een stage-/ bpv-plaats te vinden?						
Geboorteland ouder(s)	1= Heel veel moeite	2	3	4	5 = Geen moeite	Totaal respondenten
	%	%	%	%	%	
Nederland	8,9	12,2	16,1	19,6	43,3	122979
Suriname	15,3	16,0	20,0	15,9	32,8	3876
Nederlandse Antillen	14,4	15,2	19,5	14,8	36,1	2182
Turkije	13,4	12,9	19,5	14,8	39,1	6023
Marokko	15,9	13,5	20,5	15,7	34,4	4864
Afghanistan	12,9	13,4	20,2	20,2	33,3	729
Eritrea	13,0	8,7%	30,4	4,3	43,5	23
Irak	13,5	13,6	18,8	18,1	36,1	832
Iran	11,6	16,4	22,2	16,9	32,9	225
Nigeria	7,5	7,5	17,5	17,5	50,0	40
Pakistan	10,1	19,0	23,5	19,6	27,9	179
Soedan	14,6	12,2	22,0	17,1	34,1	41
Somalië	12,7	11,4	21,8	16,8	37,3	458
Syrië	6,9	15,9	17,2	11,0	49,0	145
<b>Totaal studenten</b>						<b>142596</b>

<sup>9</sup> Het Verwey-Jonker Instituut heeft de data van de JOB-monitor mogen analyseren en gekeken naar eventuele verbanden met etnische achtergrond van de studenten. Van de studenten die de monitor hebben ingevuld is bekend welke nationaliteit zij hebben en in welk land hun ouders geboren zijn. In de JOB-monitor wordt niet gevraagd of studenten wel eens te maken hebben gehad met discriminatie.



Van de studenten met een autochtone achtergrond geeft 8,9 procent aan 'heel veel moeite' te hebben gehad met het vinden van een stage. Studenten met een niet-westerse achtergrond geven gemiddeld vaker (12,4 procent) aan dat zij heel veel moeite hebben met het vinden van een stage. Daarbij springen studenten met een Surinaamse en Marokkaanse achtergrond<sup>10</sup> eruit: 15,3 procent en 15,9 procent van deze groepen geeft aan heel veel moeite te hebben gehad bij het vinden van een stage. Daarop volgen de studenten met Antilliaanse en Turkse achtergrond waarvan respectievelijk 14,4 procent en 13,4 procent aangeeft heel veel moeite te hebben gehad met het vinden van een stage. Op basis van de JOB-monitor<sup>11</sup> kan geen verklaring worden gegeven voor de verschillen tussen de etnische groepen als het gaat om de ervaringen met het vinden van stages.

Uit de Barometer van de SBB<sup>12</sup> blijkt dat de zoekduur naar een leerbaan bij een BBL-opleiding voor studenten met niet-westerse achtergrond en autochtone studenten vrijwel gelijk is, maar dat studenten met een niet-westerse achtergrond bij de meeste BOL-opleidingen gemiddeld twee weken langer naar een stageplek zoeken dan de autochtone medestudenten (SBB Barometer juni 2015). De cijfers over de BOL-techniekopleiding geven een ander beeld. Bij de technische BOL-opleidingen vinden studenten met een niet-westerse achtergrond sneller een stage (tot vier weken korter) dan de autochtone studenten. Welke factoren bepalend zijn voor de verschillen in zoekduur kan op basis van de gegevens van de SBB niet worden vastgesteld<sup>13</sup>.

Naast de duur van het zoekproces zijn er ook gegevens beschikbaar over het aantal maal dat een student solliciteert voordat hij of zij wordt aangenomen. Uit recent onderzoek van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) komt naar voren dat studenten met een niet-westerse achtergrond significant vaker dan autochtone studenten moeten solliciteren voordat zij een stage hebben bemachtigd. Uit het ROA-onderzoek

komt naar voren dat 32 procent van de BOL-studenten minstens vier keer heeft gesolliciteerd voordat hij of zij een stageplaats had. Ditzelfde gold voor 15 procent van de autochtone studenten. Van de BBL-studenten heeft 25 procent van de studenten met een niet-westerse achtergrond minstens vier keer gesolliciteerd voordat zij werden aangenomen, bij de autochtone studenten was dat negen procent (ROA, 2015)<sup>14</sup>.

Dit beeld komt overeen met de uitkomsten van diverse monitoren van het StudentenBureau<sup>15</sup>, dat jaarlijks de meningen en ervaringen van hbo- en wo-studenten peilt. Uit de Nationale Stagemonitor 2015 van het StudentenBureau blijkt dat meer dan de helft van de studenten met een niet-westerse achtergrond tenminste zes sollicitatiebrieven heeft verstuurd om een stageplaats te krijgen, tegenover een kleine 40 procent van de autochtone studenten.

### 3. WAT IS ER BEKEND OVER DISCRIMINATIE OP DE STAGE-MARKT?

Om vast te stellen of en in welke mate er sprake is van discriminatie bij werving en selectie van sollicitanten worden in de wetenschap verschillende methoden<sup>16</sup> toegepast, waaronder het inzetten van praktijktests. Bij deze tests reageren (fictieve) kandidaten met een gelijkwaardige cv, maar met verschillende etnische achtergronden, op dezelfde vacature. Praktijktests maken het mogelijk om selectie op etnische achtergrond te onderscheiden van selectie op productieve kenmerken (Andriessen, Nievers & Dagevos, 2012). Er zijn geen onderzoeken gedaan met praktijktests naar feitelijke discriminatie bij stages<sup>17</sup>.

Hoewel discriminatie op de stagemarkt niet is onderzocht via praktijktests, zijn er wel verschillende onderzoeken en monitoren beschikbaar die een indicatie kunnen geven van de processen die spelen bij de toegang tot de stagemarkt en de mogelijke rol van discriminatie daarbinnen. Zo is er in 2010 door het SEOR<sup>18</sup> onderzoek gedaan naar de technische sector en de aansluit-

10 Met 'achtergrond' wordt hier gerefereerd naar het geboorteland van één of beide ouders.

11 De uitkomsten van de JOB-monitor met betrekking tot de vraag 'moeite doen voor stage' zijn over de gehele linie positiever dan naar voren komt uit onderzoeken van het SCP en het Stagebureau. De JOB-monitor wordt in de meeste gevallen door studenten tijdens schooltijd digitaal ingevuld, de andere onderzoeken zijn gebaseerd op enquêtes onder studenten. Mogelijk biedt dit een verklaring voor het feit dat de percentages met betrekking 'moeite doen voor stage' behoorlijk uiteenlopen.

12 SBB = Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven

13 In de verdiepende vervolgstudie naar stagediscriminatie (afronding maart 2016) zal dit vraagstuk verder worden onderzocht. Naast discriminatie, zal ook de invloed van de studiekeuze en de locatie van de stage aan de orde zijn. Uit gegevens van het SBB komt naar voren dat autochtone studenten vaker stage lopen buiten de eigen regio. Studiekeuze kan eveneens (mede) bepalend zijn voor de zoekduur: uit SBB-gegevens komt naar voren dat studenten met een niet-westerse achtergrond in vergelijking tot autochtone studenten vaker richtingen kiezen die een matige stage kans bieden.

14 Het niet kunnen vinden van een stage is geen belangrijke reden voor mbo-studenten om helemaal te stoppen met de opleiding. Slechts één procent geeft aan gestopt te zijn met de opleiding omdat hij/zij geen stage kon vinden (SCP, 2014).

15 <https://www.studentenbureau.nl/>

16 Vanuit de sociale wetenschappen is discriminatie vast te stellen door selectie op basis van voor de functie relevante kenmerken te onderscheiden van selectie waarbij etnische en religieuze achtergrond de doorslaggevende factoren zijn.

17 Er is wel onderzoek gedaan naar arbeidsmarktdiscriminatie, zie verder: laatste alinea van deze rapportage.

18 SEOR is een zelfstandig onderzoeksbureau dat opereert onder de paraplu van de Erasmus Universiteit Rotterdam als onderdeel van de Erasmus School of Economics.



ting bij (v)mbo-leerlingen met een allochtone achtergrond. Bij dit onderzoek is ook gekeken naar de voorkeuren en ervaringen van werkgevers met stagiairs met verschillende etnische achtergronden.

Aan bedrijven die alleen werkten met autochtone stagiairs is gevraagd aan te geven waarom ze geen stagiairs met andere etnische achtergronden hadden. Van de betreffende bedrijven gaf een zeer klein percentage (één tot twee procent) aan dat zij stagiairs met een niet-autochtone achtergrond bij voorbaat minder snel accepteren. De meerderheid van de betreffende bedrijven gaf als reden dat zij geen sollicitaties hadden ontvangen van stagiairs met een niet-autochtone achtergrond. Dan was er nog een groep bedrijven die aangaf te kiezen voor autochtone kandidaten, omdat zij de ervaring hadden dat zij 'beter' waren dan niet-autochtone kandidaten. Negen procent van de bedrijven gaf aan dat zij de autochtone BOL-studenten 'beter' vonden dan niet-autochtone sollicitanten en 15 procent van de leerbedrijven had dit oordeel over BBL-studenten. De genoemde bedrijven waardeerden autochtone studenten positiever op het terrein van discipline, motivatie, werktempo en omgang met collega's. Als het ging om de waardering van het vakmanschap zagen de bedrijven over de gehele linie weinig verschillen te zien tussen 'allochtone en autochtone studenten'. Bij bedrijven met BBL-studenten geeft ongeveer 30 procent van de bedrijven aan dat men gemiddeld gesproken meer heeft aan autochtone studenten. (De Koning, Gelderblom & Gravensteijn, 2010).

Onderzoek naar ervaringen met discriminatie biedt eveneens een beeld van de processen die spelen bij de toegang tot de stagemarkt. In een recent onderzoek van het SCP (2014) naar ervaringen met discriminatie komt naar voren dat specifiek Turks-Nederlandse en Marokkaans-Nederlandse studenten aangeven problemen te hebben bij het vinden van een stage. In dit onderzoek tekent zich het beeld af dat één op de drie Turks-Nederlandse studenten deze moeite wijten aan discriminatie op basis van hun etnische achtergrond. Onder Marokkaans-Nederlandse studenten is dat één op de vier en onder Surinaams-Nederlandse studenten één op de vijf (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014).<sup>19</sup>

Een andere manier om de omvang van discriminatie in beeld te brengen, is om de registraties en meldingen van discriminatiezaken van de politie of de antidiscriminatie voorzieningen (ADV) te achterhalen. Er zijn bij de politie geen (betrouwbare) cijfers voorhanden die zich toespitsen op incidenten rondom discrimi-

minatie op de stagemarkt. De ADV's hebben wel cijfers over het aantal meldingen van stagediscriminatie<sup>20</sup>. In 2012 kregen de ADV's in totaal 25 klachten binnen over discriminatie op de stagemarkt. In 2013 zijn er 30 klachten geregistreerd en in 2014 waren dat er 36. Van deze klachten kwam het merendeel uit het mbo, respectievelijk 11, 13 en 20. Wat betreft de aard van de meldingen heeft er in de afgelopen jaren een (lichte) verschuiving plaatsgevonden. Van het totaal aantal meldingen in 2012 hadden 12 klachten betrekking op discriminatie op de werkvloer en 9 meldingen over discriminatie bij werving. In 2013 en 2014 is deze verhouding veranderd en betreffen de meeste klachten discriminatie bij werving (18 en 24). Het geringe aantal klachten laat zich niet gemakkelijk verklaren. Mogelijk ervaren studenten wel discriminatie, maar maken zij daarvan om verschillende redenen minder snel melding. Bijvoorbeeld omdat zij dat minder zinvol achten (Boog, Dinsbach, Van Donselaar & Rodrigues 2010). Een andere optie is dat gevallen van discriminatie door de slachtoffers niet als zodanig worden geïnterpreteerd.

Ten slotte is de SBB<sup>21</sup> nog een bron als het gaat om meldingen van discriminatie. De SBB is verantwoordelijk voor de erkenning van leerbedrijven, als ook voor het intrekken van erkenningen. In het reglement erkenning leerbedrijven SBB<sup>22</sup> zijn o.a. de redenen om de erkenning in te trekken vastgelegd. Wanneer er naar het oordeel van de SBB bij een leerbedrijf omstandigheden optreden waardoor de persoonlijke belangen van een onderwijsdeelnemer worden geschaad, kan het leerbedrijf de erkenning kwijt raken. Discriminatie is één van de gronden waarop een leerbedrijf de erkenning kan kwijtraken. Zowel studenten, als stagebegeleiders kunnen bij de SBB melding doen van discriminatie. Er zijn geen gevallen bekend waarbij bedrijven vanwege meldingen van discriminatie de erkenning zijn kwijtgeraakt.

#### 4. ONDERZOEK NAAR DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT

Hoewel onderzoek naar feitelijke discriminatie op de stagemarkt nog ontbreekt, is er al wel onderzoek beschikbaar over feitelijke discriminatie bij werving en selectieprocessen op de arbeidsmarkt. Het is denkbaar dat op de stagemarkt vergelijkbare processen spelen, maar ook dat de arbeidsmarkt en stagemarkt verschillend functioneren, onder meer door de rol van het onderwijs en de SBB op de stagemarkt. In ons vervolgonderzoek gaan wij verder in op de verschillen en overeenkomsten tussen de arbeidsmarkt en stagemarkt als het gaat om discriminatie.

<sup>19</sup> Opgemerkt moet worden dat in deze studie geen onderscheid is gemaakt tussen de verschillende opleidingsniveaus.

<sup>20</sup> Deze data is verzameld door Radar/Art. 1 in opdracht van het Verwey-Jonker Instituut ten behoeve van deze factsheet.

<sup>21</sup> SBB is tevens verantwoordelijk voor het onderhouden van de kwalificatiestructuur mbo en het verzorgen van arbeidsmarkt, bpv- en doelmatigheidsinformatie.

<sup>22</sup> Dit reglement is 29 juni 2015 gepubliceerd in de Staatscourant.



In deze laatste paragraaf geven we een korte samenvatting van wat er bekend is over discriminatie op de arbeidsmarkt. Allereerst wijzen we op recent onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt (Panteia, 2015). Uit dit onderzoek blijkt aan de hand van zogenoemde (virtuele) praktijktests dat werkgevers en recruiters vaker online cv's bekeken van autochtone kandidaten en vervolgens actie ondernamen, dan in het geval van kandidaten met een migrantenachtergrond (ic Turks, Marokkaans, Surinaams en Pools). Dit beeld stemt overeen met vergelijkbaar onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt (Andriessen, Van der Ent, Van der Linden & Dekker, 2015). In dat onderzoek werden traditionele praktijktests uitgevoerd met fictieve autochtone, Marokkaans-Nederlandse en Hindoestaans-Nederlandse sollicitanten. Hoewel de kwalificaties identiek waren, hadden autochtone sollicitanten 1,5 keer zoveel kans op een succesvolle sollicitatie (uitgenodigd worden voor een gesprek) dan Hindoestaans-Nederlandse kandidaten en 1,8 keer zoveel kans als kandidaten met een Marokkaanse achtergrond.

Dan de *ervaringen* met discriminatie op de arbeidsmarkt. Bij het zoeken naar werk ervaart een deel van de sollicitanten discriminatie (Andriessen et al., 2014). Van de werkzoekenden met een Turkse- en Marokkaanse achtergrond ervaart ruim een derde discriminatie, grotendeels vanwege hun etnische achtergrond.<sup>23</sup> Het gaat in dit onderzoek vooral om ervaringen en vermoedens van sollicitanten. In hoeverre in deze gevallen feitelijk sprake was van discriminatie, is niet vastgesteld.

Ten slotte krijgen ADV's veel klachten binnen over (ervaren) discriminatie op de arbeidsmarkt. De teller stond in 2014 op 1.461 klachten, dit is 15 procent van het geheel aan discriminatiemeldingen over het jaar 2014. Het is echter niet duidelijk of het hier gaat om discriminatie bij toetreding tot de arbeidsmarkt (*pre entry*) of op de werkvloer (*post entry*) (Dinsbach, Silversmith, Schaap & Schriemer, 2015). Het College voor de Rechten van de Mens doet zelfstandig of op verzoek onderzoek naar 'verboden onderscheid' in het kader van van de gelijke behandelingswetgeving en geeft daar vervolgens een oordeel over. In 2014 sprak het College in totaal 179 oordelen uit, waarvan 113 op het terrein van arbeid. Van de 179 oordelen hadden 52 betrekking op werving en selectie. Slechts vier oordelen hadden betrekking op onderscheid op basis van ras en één oordeel had betrekking op onderscheid op basis van nationaliteit (Jaarverslag College Rechten voor de Mens, 2014).

---

<sup>23</sup> Dit beeld is min of meer in lijn met eerder onderzoek van het SCP (2007, 2010 en 2012).

## SAMENVATTEND

Op basis van onze literatuurverkenning concluderen we dat er nog geen onderzoek is gedaan naar feitelijke discriminatie op basis van etniciteit op de stagemarkt. De harde cijfers ontbreken. Wel zijn er onderzoeken en monitoren beschikbaar die de ervaringen van mbo-studenten met het zoeken naar stages en de ervaringen van studenten met discriminatie op de stagemarkt in beeld brengen. Hieruit maken we het volgende op:

- \* Een belangrijk deel van de studenten met een niet-westerse achtergrond geen vertrouwen heeft in gelijke kansen op de stagemarkt; één op de drie Turks-Nederlandse studenten wijt de moeite bij vinden van een stage aan discriminatie. Bij Marokkaans-Nederlandse studenten is dat één op de vier en bij Surinaams-Nederlandse studenten één op de vijf (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014).

- \* BOL-studenten met een niet-westerse achtergrond gemiddeld twee weken langer naar een stage zoeken dan autochtone studenten, met uitzondering van studenten in de technische richting waar niet-westerse studenten sneller een stage bemachtigen dan autochtone studenten (SBB, 2015).

- \* 32 Procent van de BOL-studenten met een niet-westerse achtergrond en 15 procent van de autochtone studenten meer dan vier keer solliciteert voordat zij een stageplaats hebben. Van de BBL-studenten heeft 25 procent meer dan vier keer moeten solliciteren en bij de autochtone studenten was dat 9 procent (ROA 2014).

- \* 21 Procent van de BOL-studenten met een niet-westerse achtergrond aangeeft moeite te hebben een stage vinden. Bij autochtone studenten is dit 15 procent (Huijnk, Gijssberts & Dagevos, 2014).

- \* 8,9 Procent van de studenten met een autochtone achtergrond aangeeft 'veel moeite' te hebben gehad met het vinden van een stage, versus 12,4 procent van de studenten met een niet-westerse achtergrond. De studenten met een Marokkaanse en met een Surinaamse achtergrond geven van alle groepen het vaakst aan veel moeite te hebben met het vinden van een stage (15,9 procent en 15,3 procent), blijkt uit de JOB-monitor 2014.

- \* In 2014 registreerde de antidiscriminatie voorzieningen (ADV's) 24 klachten over stagediscriminatie.

- \* Uit onderzoek van het SEOR in de technische sector blijkt dat een deel van de bedrijven minder gunstig oordeelt over studenten met een niet-westerse achtergrond. De meeste bedrijven die alleen met autochtone studenten werken geven daarvoor



als reden dat zij vooral autochtone sollicitanten krijgen. Maar er is ook een deel van de bedrijven dat als reden geeft betere ervaringen te hebben met autochtonen. Bij bedrijven met BBL-studenten geeft ongeveer 30 procent van de bedrijven aan dat men gemiddeld gesproken meer heeft aan autochtone studenten. (De Koning et al., 2010).

#### GERAADPLEEGDE LITERATUUR

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

Andriessen, I., Nievers, E., & Dagevos, J. (2012). *Op achterstand, Discriminatie van niet-westerse migranten*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

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

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

Baay, P. (2015). *Hoe MBO-studenten de transitie naar werk maken: een persoon-in-context benadering (dissertatie)*. Utrecht: Universiteit Utrecht.

Boog, I., Dinsbach, W., Van Donselaar, J., & Rodrigues, P. (2010). *Monitor Rassendiscriminatie 2009*. Rotterdam: Art. 1.

College van 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 van de Rechten van de Mens.

De Koning, J., Gelderblom, A., & Gravesteyn, J. (2010). *Techniek: exact goed?* Rotterdam: SEOR.

Dinsbach, W., Silversmith, J., Schaap, E., & Schriemer, R. (2015). *Kerncijfers 2012-2014, Landelijk overzicht van klachten en meldingen over discriminatie*. Leeuwarden/Nijmegen/Amsterdam: Landelijke Brancheorganisatie van Antidiscriminatiebureaus (LBA); Samenwerkende Antidiscriminatievoorzieningen Nederland (SAN).

Huijnk, W., Gijsberts, M., & Dagevos, J. (2014). *Jaarrapport integratie 2013, Participatie van migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Köbben, A. (1985). Oordeel en discriminatie. In J. Sperna Weiland, & J. Paelinck, *Etnische minderheden* (pp. 53-67). Amsterdam: Boom.

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

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

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

Sociaal-Economische Raad (2014). *Discriminatie werkt niet 14/03*. Den Haag: SER.

Sociaal-Economische Raad (2015). *Signalen studiebegeleiding en loopbaanoriëntatie kleurrijke generatie*. 2015: SER.

StudentenBureau (2015). *Nationale Stagemonitor 2015*. 's-Hertogenbosch: StudentenBureau.



## 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  
p/a Kromme Nieuwegracht 6  
3512 HG Utrecht  
T (030) 230 3260

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform

Integratie & Samenleving: <http://www.kis.nl>  
ISBN 978-90-5830-707-1

© 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 samenle-

ving. In een vervolg op de factsheet kijken we in een verdiepende studie naar mogelijke verklaringen voor verschillende kansen op de stagemarkt. Deze rapportage wordt in maart 2016 afgerond.

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](#).

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

T 030 230 32 60 E [info@kis.nl](mailto:info@kis.nl) I [www.kis.nl](http://www.kis.nl)

