

STAGEDISCRIMINATIE OP HET MBO

Posted on 23 februari 2019



Een geknakte droom

Auteur(s) Maaïke van Rooijen & Suzan de Winter-Koçak, Verwey-Jonker Instituut

Als je Ibrahim heet is het vinden van een geschikte stageplek gelijk een stuk lastiger dan als je Daan als voornaam hebt. Een publiek geheim is het allang niet meer - maar hoe zit het met de harde feiten? Wat weten we écht over stagediscriminatie van mbo-studenten met een migrantenachtergrond?

Eindeloos solliciteren

Maar liefst twee jaar zocht de Amsterdamse vroegtijdig schoolverlater Yahya naar een stageplek. Tevergeefs: 222 afwijzingen kreeg hij. Met als eindresultaat: geen stage (2Doc, 2015). En dat voorbeeld staat helaas niet op zichzelf. Uit de praktijk horen we ook verhalen van reguliere mbo-studenten met een migratieachtergrond die de grootste moeite hebben om een stageplek te vinden. Terwijl studiegenoten met een Nederlandse achtergrond soms na een paar sollicitaties al met succes een stageplek hebben gevonden. Schrijnend, vindt ook onderwijsminister Ingrid van Engelshoven: “Je knakt een droom, je beschadigt bij mensen het gevoel dat er plaats voor ze is in de maatschappij, én je ondermijnt het beeld van een rechtvaardige samenleving” (Rijksoverheid, 2018).

Discriminatie in het algemeen

Discriminatie is het anders behandelen van (groepen) mensen op basis van kenmerken zoals afkomst, geloof, seksuele geaardheid, ziekte of uiterlijk. Onze grondwet verbiedt dat uitdrukkelijk, direct al in [artikel 1](#). Maar daarmee is dit fenomeen allerm minst uitgebannen. Alleen al omdat 'anders behandelen' soms lastig te meten is. Als we kijken naar *ervaren* discriminatie, zien we dat Nederlanders aangeven dat het op allerlei terreinen voorkomt, zoals werk en vrije tijd, en op verschillende gronden, waarbij leeftijd en etnische afkomst vaak worden genoemd. Op het gebied van onderwijs benoemen studenten dat ze onvriendelijk behandeld worden door docenten, maar geven ook pesten als voorbeeld (Andriessen, Fernee, & Wittenbrood, 2014).

Hoe zit dat specifiek op het mbo? Het is te verwachten dat ook op het mbo verschillende vormen van discriminatie voorkomen. Over [discriminatie op basis van seksuele geaardheid](#) is reeds een canon verschenen. Maar hoe zit het met ongelijke behandeling op basis van culturele en etnische achtergrond? We focussen hier verder op dit type discriminatie, toegespitst op stages.

Stagediscriminatie: hoe vaak komt het voor?

Over discriminatie op de arbeidsmarkt is relatief veel bekend. Allereerst, jongeren met een migratieachtergrond zijn vaker werkloos dan jongeren waarvan beide ouders in Nederland geboren zijn (CBS, 2017). Er is om die reden onderzoek gedaan naar de invloed van etnische achtergrond bij het vinden van een baan. In zogenaamde praktijktests worden identieke cv's waarin alleen de namen veranderd zijn opgestuurd naar werkgevers (Andriessen, Nievers, Faulk, & Dagevos, 2010; Panteia, 2015), maar dat is ook gedaan bij uitzendbureaus (Andriessen, Nievers, & Dagevos, 2012). Wat blijkt is dat werkgevers vaker online cv's bekijken van kandidaten met een Nederlandse achtergrond en contact met hen opnemen in vergelijking met kandidaten met een migratieachtergrond. Zo hebben kandidaten met een Nederlandse achtergrond 1,5 keer zoveel kans op een uitnodiging voor een gesprek in vergelijking met Hindoestaans-Nederlandse kandidaten en 1,8 keer zoveel kans als kandidaten met een Marokkaanse achtergrond. Let wel: bij verder volkomen gelijke kwalificaties.

Maar nu stagediscriminatie. Over de mate waarin dat voorkomt op het mbo zijn (nog) geen harde cijfers bekend. Wel weten we, via zelfrapportage, dat onder mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond, 10% aangeeft discriminatie te hebben ervaren bij het solliciteren naar een stage. Opvallend is echter dat ongeveer 30% aangeeft te twijfelen, zij weten niet of zij te maken hebben gekregen met

stagediscriminatie (Klooster, Koçak, & Day, 2016).

Daarnaast zijn er verschillende signalen waaruit blijkt dat mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond het moeilijk hebben op de stagemarkt, waarbij discriminatie mogelijk een rol speelt. Zo publiceerde ROA in 2018 vernieuwde cijfers over de verschillen in zoeksucces tussen mbo-studenten met en zonder migratieachtergrond. Bijna 70% van de mbo-studenten met een Nederlandse achtergrond vindt na één keer solliciteren een stageplek, bij mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond geldt dat voor bijna 50%. Logisch gevolg is dat die laatste categorie vaker moet solliciteren om een stageplek te vinden: 24% moet vaker dan vier keer solliciteren, 8,5% vaker dan tien keer. Voor leerlingen met een Nederlandse achtergrond zijn deze percentages respectievelijk 11% en 3% (Min. OCW, 2018).

Specifiek voor bol-studenten bleek al eerder dat studenten met een niet-westerse migratieachtergrond langer naar een stageplek moeten zoeken: gemiddeld twee weken langer in vergelijking met studiegenoten met een Nederlandse achtergrond (SBB, 2015).

Twee mechanismen bij stagediscriminatie

Binnen het mbo zien we twee verschillende mechanismen wanneer het gaat om stagediscriminatie. Het eerste mechanisme is vergelijkbaar met arbeidsmarktdiscriminatie. Mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond solliciteren naar een stageplek en worden, op basis van hun achtergrond, bij voorbaat afgewezen. Een terugkerend signaal is dat bedrijven aangeven geen ruimte voor stagiairs te hebben, terwijl de student later hoort dat studiegenoten met een Nederlandse achtergrond wel bij dit bewuste bedrijf terecht kunnen (Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018). Ook komt het voor dat een student niet uitgenodigd wordt voor een gesprek, maar dat dit opeens wel gebeurt als hij een andere, Nederlands klinkende naam aanneemt op een verder ongewijzigd cv (Klooster et al., 2016).

Het tweede mechanisme is specifiek voor de stagemarkt. Anders dan op de arbeidsmarkt, is er bij de beroepspraktijkvorming nog een derde partij betrokken: de school c.q. de onderwijsprofessional. Sommige mbo-instellingen kiezen ervoor om studenten niet zelf te laten solliciteren, maar hen te matchen met een werkbedrijf. Onderwijsprofessionals zoals bijvoorbeeld stagebegeleiders kunnen daarbij dan te maken krijgen met discriminatoire verzoeken van bedrijven. In sommige gevallen gaan

zij hier – bewust of onbewust – in mee. Zo geven bedrijven nogal eens aan geen meisjes met een hoofddoek als stagiair te willen, vaak in verband met de wens om neutraliteit uit te stralen (Klooster et al., 2016).

Discriminatie op de mbo-stagemarkt lijkt vooral te spelen bij het zoeken naar een geschikte plek. Maar sommige studenten hebben ook *tijdens* hun stageperiode het gevoel dat ze benadeeld worden op basis van hun etnische achtergrond. Dit lijkt echter veel minder voor te komen. Bij het zoeken naar een stageplek geeft 15,2% van de bol-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond aan dat ze geen gelijke kansen hebben op basis van hun culturele achtergrond, terwijl 5,2% van hen zegt *tijdens* hun stageperiode geen gelijke kansen te hebben om die reden (Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018). Dit zien we overigens ook terug op de arbeidsmarkt (Andriessen et al., 2015).

Aanpak en gevolgen

Stagediscriminatie staat inmiddels hoog op de agenda bij het ministerie van OCW. Minister Van Engelshoven heeft verschillende maatregelen aangekondigd om stagediscriminatie op het mbo aan te pakken. Zo is er het traject *LOB & gelijke kansen*, waarbij op 15 verschillende mbo-scholen aandacht voor het onderwerp wordt gevraagd. Daarnaast wordt geïnvesteerd in ontmoetingsbijeenkomsten tussen studenten en bedrijven (en onderzoek naar de effectiviteit hiervan) en zijn er trainingen over selecteren zonder vooroordelen. Verder wil de minister meer bekendheid geven aan het Meldpunt Stagediscriminatie. Vanuit de praktijk zijn er de afgelopen jaren soortgelijke initiatieven gestart. Nog niet bekend is wat de effecten daarvan zijn (Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018).

Wat we wel weten, is dat het overgrote deel van de jongeren die discriminatie meemaken, dit niet meldt. Zij denken dat het geen zin heeft en/of hebben er geen vertrouwen in dat hun klacht serieus behandeld wordt (KIS, 2018). Zo heeft het Meldpunt Stagediscriminatie sinds zijn oprichting in 2017 slechts 17 meldingen ontvangen van discriminatie op basis van achtergrond.

Wanneer het om discriminatie gaat, vertonen jongeren primair vermijdingsgedrag. Ze solliciteren simpelweg bij werkgevers waarvan zij denken dat die niet zullen discrimineren. Werkgevers die ook een niet-westerse migratieachtergrond hebben bijvoorbeeld. Die categorie werkgevers geeft ook zelf aan als vangnet te fungeren voor studenten met een niet-westerse migratieachtergrond die elders geen stage kunnen vinden (Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018).

Ook onderwijsprofessionals kunnen deze vorm van vermijding toepassen. Door studenten met een niet-westerse migratieachtergrond te matchen met dit soort welwillende bedrijven (Klooster et al., 2016). Zo ontstaat als vanzelf een parallelle stagemarkt. En de vraag is of dat wenselijk is.

Overigens zoeken en vinden mensen vaak een nieuwe baan via hun netwerk, zowel via hun sociale netwerk van vrienden en kennissen als met gebruikmaking van zakelijke contacten die ze op hebben gedaan. In die zin zijn stages ook van belang voor de latere loopbaan. Stages bieden eveneens mogelijkheden om contacten op te doen en na diplomering een betaalde baan te vinden.

Conclusie & discussie

Discriminatie is een hardnekkig probleem, dat niet zomaar zal verdwijnen. Het effect van initiatieven om dit fenomeen uit te bannen, moet nog blijken. De meeste maatregelen richten zich voornamelijk op bedrijven en het contact met bedrijven en studenten. Anders dan bij arbeidsmarktdiscriminatie speelt de onderwijsinstelling een belangrijke rol in het geheel. Daarom kunnen ook onderwijsprofessionals die zich met stages bezighouden, het een en ander ondernemen en borgen om op een effectieve wijze om te gaan met stagediscriminatie. Een aanrader is om daarbij gebruik te maken van de tips en adviezen van het Kennisplatform Integratie & Samenleving, gericht om zo goed mogelijk om te gaan met de kwetsbaarheid op dit vlak van studenten met een migratieachtergrond.

Bronnen:

Bekijk alle bronnen

- 2Doc (2015). *Yahya en de 222 afwijzingen*. NPO2, NCRV, 26 oktober 2015.
- Andriessen, I., Fernee, H., & Wittenbrood, 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 op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- CBS (2017). *Daling werkloosheid groep me niet-westerse achtergrond*.

Nieuwsbericht www.cbs.nl, 7 augustus 2017.

- KIS (2018). *Jongeren melden discriminatie niet: 'Heeft toch geen zin'*. Nieuwsbericht www.kis.nl, 20 maart 2018.
- Klooster, E., Koçak, S., & Day, M. (2016). *Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie. Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Min. OCW (2018). *Gelijke kansen mbo en stagediscriminatie*. Brief van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Den Haag, 28 augustus 2018.
- Panteia (2015). *Discriminatie in de wervings- en selectiefase: Resultaten van 'virtuele' praktijktests*. Zoetermeer: Panteia.
- Rijksoverheid (2018). *Minister Van Engelshoven: "Stagediscriminatie is onaanvaardbaar"*. Nieuwsbericht www.rijksoverheid.nl, 28 augustus 2018.
- SBB (2015). *SBB Barometer* van de stageplaatsen en leerbanenmarkt, juni 2015. Zoetermeer: Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.
- Van Rooijen, M., & De Winter-Koçak, S. (2018). *Gelijke kansen op gelijke stages*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.