

Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht

Ongelijke kansen op de stagemarkt

Iris Andriessen, Maaike van Rooijen, Mehmet Day, Arda van den Berg, Eva Mienis en Naomi Verweij



Ongelijke kansen op de stagemarkt

Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie
in het mbo in Utrecht

Iris Andriessen
Maaïke van Rooijen
Mehmet Day
Arda van den Berg
Eva Mienis
Naomi Verweij

Utrecht, maart 2021

Inhoud

Samenvatting	4	Deel B Ervaren discriminatie van mbo-studenten	26
1 Inleiding	7	5 Opzet van de vragenlijst en interviews	27
Aanleiding	7	5.1. De vragenlijst	27
2 Onderzoeksvragen en opzet van het onderzoek	11	5.2. Semigestructureerde diepte-interviews	29
Deel A Objectief vastgestelde discriminatie op de Utrechtse mbo-stagemarkt	12	6 Ervaren discriminatie van mbo-studenten	30
3 Opzet van de praktijktests om discriminatie objectief vast te stellen	13	6.1. Zoeken naar een stage	31
3.1. Discriminatie objectief vaststellen via praktijktests	13	6.2. Ervaringen tijdens de stageperiode	36
3.2. Uitvoering praktijktests Utrechtse mbo-stagemarkt	14	6.3. Ondersteuning	39
3.3. Analyses	17	6.4. Conclusies ervaren discriminatie	41
4 Uitkomsten van de praktijktests	19	7 Algemene conclusies en aanbevelingen	43
Discriminatie op de Utrechtse mbo-stagemarkt	19	7.1. Discriminatie op de mbo-stagemarkt	43
4.1. Beschrijvende resultaten	19	7.2. Aanbevelingen	44
4.2. Positieve discriminatie van vrouwelijke studenten, vooral in bouw en techniek	21	8 Literatuur	49
4.3. Minder kans op stage met migratieachtergrond	22	Bijlage 1 Onderzoeksvragen	51
4.4. Moslimdiscriminatie in sector ICT, positieve discriminatie van moslims in zorg en welzijn	24	Bijlage 2. Ethische overwegingen praktijktests	52
4.5. Conclusie: discriminatie op de stagemarkt	25	Bijlage 3. Vragenlijst voor mbo-studenten	54
		Bijlage 4. Verschillen in het zoeken naar een stage	63

Samenvatting

Stages spelen een cruciale rol in het mbo en zijn vaak de eerste opstap naar werk. Uit landelijke onderzoeken komen signalen naar voren dat stagediscriminatie binnen het mbo een structureel probleem is. De gemeente Utrecht heeft de ambitie om alle mbo-studenten gelijke kansen te bieden op de arbeidsmarkt, en heeft het Verwey-Jonker Instituut gevraagd onderzoek te doen naar de aard en omvang van discriminatie op de Utrechtse mbo-stagemarkt en daarnaast aanknopingspunten te formuleren om stagediscriminatie aan te pakken.

Van stagediscriminatie is sprake als studenten nadelig worden behandeld bij het zoeken of lopen van een stage *omdat zij tot een bepaalde groep behoren of daartoe gerekend worden* (Köbben, 1985; Veenman, 1990, 2003). We maken in dit onderzoek onderscheid in *objectief vastgestelde* en *ervaren* discriminatie. Met behulp van praktijktests kunnen we discriminatie objectief vaststellen. Praktijktests zijn een vorm van veldexperimenten waarbij achtereenvolgens twee identieke cv's en motivatiebrieven van fictieve studenten naar een beschikbare stageplek worden gestuurd. Deze fictieve studenten verschillen op één persoonskenmerk. In het huidige onderzoek is dat een van de volgende kenmerken: geslacht, migratieachtergrond of religie. Met de test wordt vastgesteld of deze gelijkwaardige studenten gelijk of ongelijk worden behandeld.

Naast deze feitelijke discriminatie onderscheiden we *ervaren* discriminatie. De waarde van het in kaart brengen van discriminatie-ervaringen van studenten ligt in de gevolgen die deze ervaringen hebben voor de gezondheid en het welbevinden van die studenten. Zoals het bekende Thomas-theorema luidt: *if men define situations as real, they're real in their consequences*. We kijken hierbij breder naar meer discriminatiegronden, waaronder seksuele oriëntatie,

chronische aandoeningen, het niveau van de opleiding en andere leerbehoeften, bijvoorbeeld door dyslexie, autisme of ADHD. Het gaat hierbij niet altijd om wettelijk beschermde gronden, maar studenten kunnen wel ervaren dat zij op basis van deze kenmerken anders worden behandeld en daarvan negatieve gevolgen ondervinden. In dit gedeelte van het onderzoek gaat het uitdrukkelijk om de ervaringen van studenten zelf, zonder dat duidelijk is wat er feitelijk aan die ervaring ten grondslag ligt. Het is dus mogelijk dat studenten een gebeurtenis als discriminatie ervaren, terwijl daar feitelijk geen sprake van is. Het is andersom echter ook mogelijk dat studenten iets niet als discriminatie ervaren, terwijl dat feitelijk wel is.

Objectief vastgestelde discriminatie via de praktijktests

In vier sectoren zijn praktijktests uitgevoerd: ICT, zorg en welzijn, bouw en techniek en zakelijke dienstverlening. De keuze voor deze sectoren is onder meer gebaseerd op een verdeling naar stereotiepe 'mannen'- en 'vrouwen'-sectoren, en op het gegeven dat er in deze sectoren geen groot tekort was aan stageplaatsen. Binnen elke sector zijn voor drie of vier opleidingen steeds twee gelijkwaardige cv's en motivatiebrieven opgesteld. Of een student een migratieachtergrond had bleek uit de naam van de student. We gebruikten hiervoor veel voorkomende namen met een Surinaamse, Antilliaanse, Marokkaanse of Turkse herkomst. De gender van de fictieve student werd aangeduid door de naam van de student; aanvullend is in de motivatiebrief ook verwezen naar de gender door een zin toe te voegen als 'ik ben een enthousiaste jongen/meisje'. Tot slot wilden we kijken in welke mate er discriminatie is van studenten die moslim zijn. Aan de helft van alle tests is hiertoe vrijwilligerswerk toegevoegd aan de cv's. De fictieve studenten zonder migratieachtergrond kregen vrijwilligerswerk bij een religieus neutrale organisatie, zoals het buurthuis of de sportvereniging. De fictieve studenten met een migratieachtergrond hadden vrijwilligerswerk op hun cv dat qua taken en verantwoordelijkheden

vergelijkbaar was. Dit vrijwilligerswerk deden deze studenten echter bij een religieuze organisatie, namelijk een moskee.

In de maanden oktober, november en december 2020 werden 577 sollicitaties verstuurd naar 288 vacatures. De vacatures werden voornamelijk gevonden op de website stagemarkt.nl (281 vacatures), waar stagebedrijven hun vacante stageplekken posten. De reacties op deze sollicitaties zijn geregistreerd en gecategoriseerd in een positieve reactie op de sollicitatie (waarbij er een kans bestaat dat de student de stageplek krijgt) en een negatieve reactie (geen kans op deze stageplek). In de wetenschappelijke literatuur wordt naar deze variabele vaak verwezen onder de naam 'callback'. In analyses is vervolgens gekeken of er verschil bestaat in de kans op een positieve reactie tussen gelijkwaardige studenten die verschillen naar gender, migratieachtergrond of religie.

Concluderend kunnen we stellen dat:

1. Er sprake is van discriminatie op grond van gender: vrouwelijke studenten hebben een grotere kans op een positieve reactie van een stagebedrijf dan mannelijke studenten die dezelfde productieve kenmerken hebben. Met name in de bouw en techniek is de positieve discriminatie van vrouwelijke studenten groot. Bij wet is deze vorm van positieve discriminatie toegestaan wanneer in een bepaalde functie binnen een bedrijf aanzienlijk minder vrouwen dan mannen werken.
2. Er sprake is van discriminatie op grond van migratieachtergrond: studenten met een naam die verwijst naar een migratieachtergrond hebben minder kans op een positieve reactie dan studenten met dezelfde productieve kenmerken die geen migratieachtergrond hebben. In de sector zorg en welzijn is echter geen sprake van deze discriminatie.
3. Er sprake is van discriminatie van moslimstudenten in de sector ICT en van positieve discriminatie van moslimstudenten in de sector zorg en welzijn.

Ervaren discriminatie van mbo-studenten

Op basis van de SCP-vragenlijst over ervaren discriminatie (Andriessen et al., 2020) en eerdere onderzoeken naar stagediscriminatie, hebben we een korte vragenlijst opgesteld. Middels een pilot onder mbo-studenten hebben we de lijst aangepast en definitief gemaakt. Studenten waren ongeveer tien minuten bezig met het invullen van de digitale vragenlijst. In totaal hebben 637 mbo-studenten de vragenlijst ingevuld. 32 studenten hebben de vragenlijst niet volledig ingevuld. Aanvullend hebben we met 16 studenten diepte-interviews gehouden over hun ervaringen.

Discriminatie-ervaringen bij het zoeken naar een stage en tijdens de stage

Ongeveer een kwart van de mbo-studenten (150 individuele studenten van de 614 respondenten) in onze studie heeft aangegeven tijdens het zoeken van een stage bij een of meerdere situaties discriminatie te hebben ervaren óf hierover te twijfelen. Wanneer we kijken naar ervaren discriminatie tijdens de stage zien we dat een achtste van de studenten (68 individuele studenten van de 546) bij een of meerdere situaties discriminatie heeft ervaren en/of hierover twijfelt. Bij zowel het zoeken naar een stage als de stage zelf waren de meest voorkomende discriminatiegronden: opleidingsniveau, het land waar hun (groot)ouders geboren zijn, geloof, hun kleding en/of uiterlijk, en huidskleur.

De discriminatie-ervaringen zijn vaak met twijfel omgeven. Studenten weten niet zeker of de negatieve ervaring die ze hadden te maken had met discriminatie of vinden het woord te zwaar. Ook wordt discriminatie vaak gekoppeld aan uitsluiting op grond van de etnische of culturele achtergrond en racisme, en is er schroom om ervaren uitsluiting op andere gronden discriminatie te noemen.

Studenten geven aan dat ze door discriminatie studievertraging oplopen. Daarnaast laat de ervaren discriminatie sporen na op hun welbevinden. Studenten voelen zich eenzaam en niet (meer) veilig op hun stage. Voor een

substantieel deel van de studenten heeft het ook effect op hun toekomstbeeld: door hun discriminatie-ervaring hebben ze minder vertrouwen een (passende) baan te vinden.

Ondersteuningsbehoeften van studenten

Slechts een kwart van de studenten bespreekt hun discriminatie-ervaring met een onderwijsprofessional, zo blijkt uit de surveyresultaten. Uit de interviews komt naar voren dat studenten het idee hebben dat er weinig met hun verhaal wordt gedaan wanneer ze dit delen met de opleiding. Ook hebben ze niet het vertrouwen dat de opleiding het probleem kan oplossen, mede vanwege eerdere ervaringen met de onderwijsinstelling. Daarnaast geven studenten aan dat ze niet weten bij wie ze überhaupt terecht kunnen.

Alle geïnterviewden missen voorlichting vanuit de scholen. Studenten geven aan dat ze tijdens de voorbereidingen op de stageperiode meer informatie hadden willen krijgen van school. Er is behoefte aan een realistisch verhaal dat niet alleen positieve verhalen bevat over het leren van het vak in de praktijk, maar ook informatie over mogelijke vervelende situaties waaronder racisme en discriminatie. Er is een duidelijke roep om meer aandacht voor dit onderwerp binnen de schoolmuren. Naast voorlichting wordt de behoefte genoemd aan een soort stappenplan (in het geval dat studenten met discriminatie worden geconfronteerd) en/of een onafhankelijke vertrouwenspersoon bij wie ze terecht kunnen.

Algemene conclusie & aanbevelingen

Dit onderzoek laat zien dat studenten van Utrechtse mbo-instellingen te maken hebben met discriminatie bij het zoeken naar een stage en tijdens de stage. Dit is objectief aangetoond met behulp van praktijktests en verdiept via vragenlijstonderzoek en diepte-interviews. Eerder onderzoek liet zien dat onderwijsprofessionals en stagebegeleiders moeite hebben met het herkennen

van stagediscriminatie. Ook vragen ze zich soms af of het wel echt om discriminatie gaat (Felten et al., 2021). In de groepsgesprekken die wij hielden met onderwijsprofessionals, werkgevers en beleidsmakers kwam deze twijfel over de feitelijkheid van de ervaringen van studenten ook veelvuldig naar voren. Vanuit die scepsis worden vaak oplossingen aangedragen die zich richten op de studenten zelf, zoals het beter toerusten, voorbereiden en empoweren van mbo-studenten om hun een gelijke uitgangspositie te bieden op de stage Markt. Wij ondersteunen deze ideeën als onderdeel van het bieden van gelijke kansen op stages en op de arbeidsmarkt. Discriminatie is echter iets anders. Bij discriminatie gaat het om het ongelijk behandelen van gelijke gevallen. De praktijktests laten ondubbelzinnig zien dat hiervan sprake is. Als we stagediscriminatie willen verminderen, is er meer bewustwording en een *sense of urgency* nodig bij onderwijsprofessionals, werkgevers en beleidsmakers om echt een verandering in gang te zetten.

Discriminatie is een complex probleem dat een brede, integrale aanpak vergt. We bevelen daarom aan om in te zetten op drie samenhangende pijlers van anti-discriminatiebeleid: (A) bewustwording en professionalisering, (B) voorkomen en bestrijden van stagediscriminatie en (C) ondersteunen van studenten bij een vermoeden van discriminatie. Alle drie de schakels zijn nodig om stagediscriminatie effectief aan te pakken.

1 Inleiding

Aanleiding

De gemeente Utrecht heeft de ambitie om alle mbo-studenten gelijke kansen te bieden op de arbeidsmarkt (Gemeente Utrecht, 2020). Middels de motie 130/2019 heeft de gemeente hoge urgentie gegeven aan de aanpak van stagediscriminatie in Utrecht, omdat stages vaak de eerste opstap zijn naar werk. Uit landelijke onderzoeken komen signalen dat stagediscriminatie binnen het mbo een structureel probleem is (Klooster, Koçak & Day, 2016; SBB, 2015). De mate waarin dit ook zo ervaren wordt door onderwijsinstellingen in Utrecht verschilt (KBA, 2019). Vooral grotere onderwijsinstellingen erkennen dat stagediscriminatie plaatsvindt. Doordat concrete cijfers van aard en omvang ontbreken, is het moeilijk voor hen om concreet en centraal beleid te ontwikkelen en meer urgentie te geven aan de aanpak van deze problematiek.

De gemeente Utrecht heeft het Verwey-Jonker Instituut gevraagd onderzoek te doen naar de aard en de omvang van stagediscriminatie en daarnaast aanknopingspunten te formuleren om stagediscriminatie aan te pakken.

Wat is stagediscriminatie?

Discriminatie kan als volgt worden gedefinieerd: *het nadelig behandelen van personen omdat zij tot een bepaalde groep behoren of daartoe gerekend worden* (Köbben, 1985; Veenman, 1990, 2003). Toegepast op stagediscriminatie gaat het dus om de vraag of bepaalde mbo-studenten minder kans hebben op een stageplek omdat zij tot een bepaalde groep - bijvoorbeeld een etnische of religieuze groep - behoren of daartoe gerekend worden. Discriminatie is bij wet

verboden. De Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) benoemt verschillende beschermde kenmerken waarop geen direct onderscheid gemaakt mag worden. Op het terrein van onderwijs zijn dit godsdienst/levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, afkomst, geslacht, zwangerschap, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid (biseksuele gerichtheid), burgerlijke staat en handicap of chronische ziekte.¹ Andere kenmerken, zoals inkomen of opleidingsniveau, zijn daarmee geen juridisch beschermde gronden. Mensen kunnen zich echter wel op zulke kenmerken gediscrimineerd voelen.

Uit onderzoek blijkt dat definities van discriminatie sterk verschillen en dat er ook veel onduidelijkheid over bestaat (Den Ridder, Andriessen & Dekker et al., 2017). Die onduidelijkheid geldt niet alleen de verschijningsvormen van discriminatie (wanneer is iets pesten en wanneer discriminatie), maar ook de juridisch beschermde gronden. De vraag is waarom inkomen of een ander kenmerk waar je niets aan kan doen (bijvoorbeeld kaalheid) geen discriminatiegrond is. Vanuit een sociaalwetenschappelijk perspectief is het daarom waardevol om ook aandacht te besteden aan andere gronden dan de juridisch beschermde kenmerken waarop mensen discriminatie kunnen ervaren. Specifiek voor de stagemarkt zijn er signalen dat mbo-studenten bijvoorbeeld discriminatie ervaren op basis van hun opleidingsniveau (Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018). In dit onderzoek gaan we daarom ook na in hoeverre mbo-studenten discriminatie ervaren en op welke kenmerken.

¹ Een handicap /chronische ziekte valt onder de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte.

Discriminatie bij het zoeken naar een stage en tijdens de stage

Stagediscriminatie kan plaatsvinden bij het zoeken naar een stage (pre-entry) en tijdens de stage zelf. In de eerste vorm is sprake van discriminatie tijdens het werving- en selectieproces door stagebedrijven als zij mbo-studenten afwijzen op basis van factoren die niet relevant zijn voor het uitoefenen van de stage, zoals hun culturele of etnische achtergrond, chronische beperking of seksuele voorkeur. Een aanwijzing voor het bestaan hiervan, is het verschil in het aantal keer dat studenten met migratieachtergrond moeten solliciteren voordat ze een stageplek hebben gevonden en de duur van hun zoektocht in vergelijking met studenten zonder migratieachtergrond (Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018).

Daarnaast kunnen mbo-studenten tijdens hun stage te maken krijgen met discriminatie. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn bij discriminatoir uitschelden op de werkplek door collega's of klanten. Maar het kan ook gaan om een ongelijke behandeling, bijvoorbeeld wanneer studenten constateren dat er verschil bestaat in de verantwoordelijkheden of taken die zij krijgen in vergelijking met andere stagiairs en die zij relateren aan een persoonskenmerk.

Stagediscriminatie is een complex probleem waar verschillende actoren (werkgevers, onderwijsprofessionals en studenten) bij betrokken zijn. Voor betrokkenen is niet altijd duidelijk of en wanneer iets discriminatie is (Klooster et al., 2016; Felten et al., 2021). Studenten en onderwijsprofessionals gedogen discriminatie op de stagemarkt vaak onbewust of bewust. De studenten zien veelal het nut van melden niet in, en willen simpelweg zo snel mogelijk een stageplaats vinden (Klooster et al., 2016). Onderwijsprofessionals geven aan het lastig te vinden om het gesprek aan te gaan met leerwerkbedrijven, maar vooral ook om discriminatie te herkennen (Felten et al., 2021). Een soortgelijk beeld blijkt uit het kwalitatieve onderzoek dat in het Regionale Meld- en Coördinatiepunt (RMC) regio Utrecht is gedaan (KBA, 2019). Onderwijsprofessionals erkennen (deels) de problematiek, maar vinden het lastig om individuele gevallen te signaleren.

Wat is bekend over stagediscriminatie in Nederland?

Vanuit verschillende onderzoeken zijn er aanwijzingen dat mbo-studenten te maken hebben met discriminatie bij het zoeken naar een stage, maar deze onderzoeken leveren geen onomstotelijk bewijs. Zo vindt bijna 70% van de mbo-studenten met een Nederlandse achtergrond na één keer solliciteren een stageplek, bij mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond geldt dat voor bijna 50%. Studenten met een migratieachtergrond moeten ook vaker solliciteren om een stageplek te vinden: 24% moet meer dan vier keer solliciteren, 8,5% meer dan tien keer. Voor studenten met een Nederlandse achtergrond zijn deze percentages respectievelijk 11% en 3% (Van Engelshoven, 2018). Specifiek voor bol-studenten² bleek al eerder dat studenten met een niet-westerse migratieachtergrond langer naar een stageplek moeten zoeken: gemiddeld twee weken langer dan studiegenoten met een Nederlandse achtergrond (SBB, 2015). Hoewel het aannemelijk is dat discriminatie een rol speelt in deze verschillen, is het niet met zekerheid te zeggen omdat andere factoren (ook) een rol kunnen spelen.

Ook meldingscijfers geven geen goed inzicht in de omvang van feitelijke discriminatie. Het overgrote deel van de jongeren die discriminatie hebben ervaren, meldt dit namelijk niet. Zij denken dat het geen zin heeft en/of hebben er geen vertrouwen in dat hun klacht serieus behandeld wordt (Klooster et al., 2016; KIS, 2018). Het landelijke Meldpunt Stagediscriminatie van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB) heeft bijvoorbeeld in het schooljaar 2018/2019 slechts 62 meldingen ontvangen.³

2 Beroeps Opleidende Leerweg (BOL). Zie uitleg over verschil tussen BOL en BBL: <https://www.mbobstart.nl/bol-bbl/>.

3 <https://www.ad.nl/politiek/laat-mbo-studenten-stagediscriminatie-melden-met-app~aa4d1515/>

Ervaren discriminatie tijdens het zoeken en tijdens de stage

Verskillende onderzoeken laten zien dat mbo-studenten discriminatie ervaren bij het zoeken naar een stage (bijv. Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018). Zo geeft 10 procent van de mbo-studenten met een migratieachtergrond aan discriminatie te hebben ervaren bij het solliciteren naar een stage. Daarnaast geeft ongeveer 30 procent aan te twijfelen of zij te maken hadden met discriminatie tijdens het zoeken naar een stage (Klooster, Koçak & Day, 2016). De studenten geven met name aan discriminatie te hebben ervaren tijdens het zoeken naar een stageplek. Slechts een enkeling geeft aan ook tijdens hun stageperiode te zijn benadeeld op basis van hun etnische achtergrond. In een onderzoek onder bol-studenten geeft 5,2 procent aan dat zij tijdens hun stageperiode het gevoel hebben gehad dat zij anders zijn behandeld vanwege hun culturele of etnische achtergrond (Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018).

Huidige onderzoek: objectief vastgestelde (feitelijke) en ervaren discriminatie

Tot op heden ontbreekt concrete informatie over de omvang van stagediscriminatie. Ons onderzoek beoogt vast te stellen in welke mate er sprake is van objectief vastgestelde discriminatie in Utrecht.

In dit onderzoek maken we een onderscheid tussen objectief vastgestelde discriminatie en ervaren discriminatie. Om discriminatie objectief vast te stellen maken we gebruik van zogenoemde praktijktests: een vorm van veldexperimenten waardoor het mogelijk is vast te stellen of er verschil wordt gemaakt op een bepaald kenmerk door alleen dat specifieke kenmerk te variëren. Kort samengevat sturen we twee identieke cv's en motivatiebrieven van fictieve studenten die verschillen op één kenmerk naar een beschikbare stageplek en kijken we wie uitgenodigd wordt voor een gesprek (zie hoofdstuk 3 voor meer toelichting). Met deze methode is op de arbeidsmarkt meerdere malen aangetoond hoe groot arbeidsmarktdiscriminatie is, in welke sectoren dit

speelt en welke groepen hier het meeste last van hebben (Andriessen, Nievers, Faulk & Dagevos, 2010; Andriessen, Van der Ent, Van der Linden & Dekker, 2015). In dit onderzoek gebruiken we deze methode om na te gaan of er sprake is van objectief vastgestelde discriminatie op grond van gender, migratieachtergrond en religie. Dit betreft juridisch beschermde gronden op basis van de AWGB. Discriminatie op deze gronden is dus bij wet verboden.

Hiernaast onderscheiden we ervaren discriminatie, waarbij we breder kijken naar meer discriminatiegronden, waaronder ook seksuele oriëntatie, chronische aandoeningen, het niveau van de opleiding en andere leerbehoeften (bijvoorbeeld door dyslexie, autisme of ADHD). Zoals gezegd: niet al deze gronden zijn ook wettelijk beschermde gronden, maar studenten kunnen wel ervaren dat zij op basis van deze kenmerken anders worden behandeld met negatieve uitkomsten. In dit gedeelte van het onderzoek gaat het uitdrukkelijk om de ervaringen van studenten zelf, zonder dat duidelijk is wat er feitelijk onder die ervaring ligt. Het is dus mogelijk dat studenten een gebeurtenis als discriminatie ervaren, terwijl dat feitelijk niet zo is. Het is andersom ook mogelijk dat studenten iets niet als discriminatie ervaren, terwijl dat feitelijk wel zo is.

De waarde van het in kaart brengen van discriminatie-ervaringen van studenten ligt in de gevolgen die deze ervaringen hebben voor de gezondheid en het welbevinden van die studenten. Zoals het bekende Thomas-theorema luidt: *if men define situations as real, they're real in their consequences*. Met andere woorden: als studenten discriminatie ervaren, heeft dat gevolgen voor de manier waarop zij in de wereld staan (bijvoorbeeld voor hun zelfvertrouwen of hun verwachtingen voor de toekomst), de manier waarop zij hun gedrag aanpassen (bijvoorbeeld het vermijden van bepaalde situaties of bedrijven) en hoe ze zich voelen (bijvoorbeeld eenzaam). Onderzoek laat zien dat ervaren discriminatie negatieve gevolgen heeft voor de gezondheid en het welzijn van mensen (Klonoff et al., 2000; Schmidt et al., 2002; Liebkind & Jasinskaja-Lahti, 2000).

Mensen die discriminatie ervaren, kampen vaker met een lager zelfbeeld (Branscombe et al., 1999; Swim et al., 2001) en voelen zich onveiliger in bepaalde situaties (Andriessen et al., 2014). Ook wanneer er dus geen feitelijke discriminatie onder deze gevoelens zou liggen, zijn de gevolgen daarvan wel voelbaar en tastbaar. Overigens laat onderzoek zien dat mensen vaker discriminatie over het hoofd zien dan dat zij situaties ten onrechte als discriminatie bestempelen (Andriessen, 2017).

Leeswijzer

Het onderscheid in objectief vastgestelde en ervaren discriminatie houden we ook in de rapportage aan. Eerst beschrijven we de onderzoeksvragen en algemene opzet van het onderzoek (hoofdstuk 2). Daarna hebben we dit rapport in twee delen opgedeeld. Deel A gaat over de objectief vastgestelde discriminatie op de mbo-stagemarkt in Utrecht die is onderzocht door de praktijktests. We beschrijven eerst de methode van de praktijktests (hoofdstuk 3). In het volgende hoofdstuk beschrijven we de resultaten (hoofdstuk 4). Deel B gaat over de ervaren discriminatie van studenten, waarbij we eerst beschrijven hoe we de data hebben verzameld (hoofdstuk 5). De discriminatie-ervaringen van mbo-studenten en vooral de gevolgen zijn te lezen in hoofdstuk 6. We sluiten af met de algemene conclusies en aanbevelingen om stagediscriminatie aan te pakken (hoofdstuk 7).

2 Onderzoeksvragen en opzet van het onderzoek

In de huidige studie onderzoeken we de aard en omvang van stagediscriminatie onder studenten van Utrechtse mbo-instellingen. Daarvoor zijn de volgende onderzoeksvragen⁴ geformuleerd:

1. In welke mate is er sprake van objectief vastgestelde discriminatie op grond van gender, migratie-achtergrond en religie op de Utrechtse mbo-stagemarkt?
2. Zijn er verschillen tussen groepen studenten (op basis van bijvoorbeeld gender, etnische achtergrond, seksuele oriëntatie, geloofsovertuiging, beperking, opleidingsniveau) van Utrechtse mbo-instellingen in de mate waarin zij zich moeten inspannen om een stageplek te vinden?
3. In welke mate is er sprake van ervaren discriminatie onder studenten van Utrechtse mbo-instellingen bij het zoeken naar een stage?
4. Welk effect heeft de ervaring gediscrimineerd te worden tijdens het zoeken naar een stage en de stageperiode op het leven van de mbo-studenten?
5. Welke oplossingsrichtingen voor het tegengaan en voorkomen van stagediscriminatie worden (door alle betrokkenen) gezien als meest kansrijk binnen de Utrechtse context?

Algemene opzet van het onderzoek

De objectief vastgestelde stagediscriminatie zal gemeten worden met zogenaamde praktijktests, waarbij twee fictieve mbo-studenten tegelijkertijd solliciteren op een stagevacature (onderzoeksvraag 1). Om de ervaren stagediscriminatie van mbo-studenten in kaart te brengen, hebben we een digitale vragenlijst uitgezet onder de vier mbo-instellingen in Utrecht (onderzoeksvraag 2 en 3). We hebben met 16 mbo-studenten verdiepende interviews gehouden om meer inzicht te krijgen in wat ze hebben meegemaakt en wat de gevolgen zijn van ervaren discriminatie voor hun leven (onderzoeksvraag 4). Daarnaast hebben we drie groepsgesprekken georganiseerd met onderwijsprofessionals en werkgevers over mogelijke oplossingsrichtingen om stagediscriminatie te voorkomen (onderzoeksvraag 5). In totaal hebben 21 mensen deelgenomen aan de drie gesprekken. Bij twee gesprekken was ook een mbo-student aanwezig. De respondenten zijn geworven via de leden van de begeleidingscommissie. Het eerste groepsgesprek was met onderwijsprofessionals en het tweede gesprek met werkgevers, die allen direct betrokken waren bij het stageproces. In het derde gesprek waren beleidsmakers uit zowel onderwijs als het bedrijfsleven vertegenwoordigd. Door de maatregelen rond het covid-19-virus hebben alle gesprekken digitaal plaatsgevonden. Gedurende het gehele onderzoek was een begeleidingscommissie betrokken bestaande uit vertegenwoordigers van alle mbo's in Utrecht, SBB, de gemeente Utrecht en een mbo-student.

⁴ De volledige onderzoeksvragen, inclusief sub-vragen, zijn te vinden in Bijlage 1.

Deel A

Objectief vastgestelde discriminatie
op de Utrechtse mbo-stagemarkt

3 Opzet van de praktijktests om discriminatie objectief vast te stellen

3.1. Discriminatie objectief vaststellen via praktijktests

Discriminatie kan als volgt worden gedefinieerd: het nadelig behandelen van personen omdat zij tot een bepaalde groep behoren of daartoe gerekend worden (Köbben, 1985; Veenman 1990, 2003). Toegepast op stagediscriminatie gaat het dus om de vraag of bepaalde mbo-studenten minder kans hebben op een stageplek omdat zij tot een bepaalde groep - bijvoorbeeld een etnische of religieuze groep - behoren of daartoe gerekend worden. Onderzoek naar feitelijke discriminatie op de stagemarkt moet dus vaststellen in welke mate selectie voor een stageplek niet plaatsvindt op basis van relevante kenmerken, zoals de juiste vooropleiding, maar op basis van persoonskenmerken. Praktijktests zijn hiervoor een geschikte methode. Dit is een vorm van veldexperimenten waarbij alleen het persoonskenmerk gevarieerd wordt waarvan we willen weten of daar onderscheid op wordt gemaakt: gender, migratie-achtergrond of religieuze affiliatie. Op de andere kenmerken, zoals opleiding en werkervaring verschillen de studenten niet. Als er verschil wordt gemaakt tussen de studenten heeft dit dus te maken met het kenmerk dat wel verschilt (het persoonskenmerk). Praktijktesten kunnen in verschillende vormen worden uitgevoerd: schriftelijk, telefonisch of met acteurs. In bijlage 2 staan de ethische overwegingen bij deze methode van onderzoek vermeld.

In dit onderzoek hebben we gebruikgemaakt van schriftelijke tests, zogenaamde correspondentietests. De keuze voor dit type tests is gemaakt om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de manier waarop mbo-studenten doorgaans naar een stage zoeken. Dit gebeurt veelal door het sturen van e-mails, zo bleek uit gesprekken met onderwijsprofessionals. In onze tests reageren twee fictieve mbo-studenten op een bestaande vacature voor een stageplaats. Deze twee studenten zijn gelijkwaardig voor wat betreft relevante kenmerken: opleiding, werkervaring en eventueel eerdere stages. Ze verschillen van elkaar op één persoonskenmerk: bijvoorbeeld een mannelijke student en een vrouwelijke student. Of de een heeft wel en de ander geen migratieachtergrond. Een stagebedrijf kan beide studenten afwijzen, beide studenten uitnodigen voor een sollicitatiegesprek, of de een wel uitnodigen, maar de ander afwijzen. In dat laatste geval worden gelijke gevallen ongelijk behandeld.

Door dergelijke tests vaak te herhalen bij verschillende stagebedrijven is na te gaan of er systematisch verschil wordt gemaakt op basis van persoonskenmerken: hebben vrouwelijke studenten bijvoorbeeld meer kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan mannelijke studenten? Het gaat hier om een statistisch significant verschil: we berekenen of de ongelijke kansen met 95% betrouwbaarheid echte verschillen zijn, en dus niet op toeval berusten. Als we met behulp van deze methode statistische verschillen vinden, betekent dit dat een bepaalde groep minder kans heeft op een stage vanwege een bepaald persoonskenmerk. Als we geen significante statistische verschillen vinden, dan is er geen statistisch bewijs van systematische discriminatie op een bepaald persoonskenmerk. Dan kan het nog steeds zijn dat een individuele student te maken heeft met discriminatie, maar in onze tests gebeurt dit niet vaak genoeg om te spreken van een systematisch verschil in kansen.

Wij hebben ervoor gekozen te kijken naar verschil in kansen op drie persoonskenmerken:

- Gender (of mannen en vrouwen evenveel kans hebben op een stageplek, ook in combinatie met migratieachtergrond).
- Een migratieachtergrond (gesignaleerd door de naam van de fictieve student).
- Religie (of fictieve studenten die moslim zijn evenveel kans hebben op een stageplek).

Onderzoek wijst uit dat deze discriminatiegronden belangrijk zijn in de ervaringen van studenten bij het zoeken naar stage en werk (Andriessen et al., 2020). Tot slot kijken we of er verschil is naar sectoren in de mate van eventuele discriminatie op deze persoonskenmerken. Er zijn aanwijzingen dat de mate van stagediscriminatie verschilt naar sectoren (Klooster et al., 2016), iets wat op de arbeidsmarkt is vastgesteld (Andriessen et al., 2010).

3.2. Uitvoering praktijktests Utrechtse mbo-stagemarkt

Keuze van sectoren

De praktijktests werden uitgevoerd in vier sectoren van de Utrechtse stagemarkt:

- ICT
- Zorg en welzijn
- Bouw en techniek
- Zakelijke dienstverlening

De keuze voor deze sectoren was gebaseerd op de volgende overwegingen:

- De sectoren zijn verdeeld over stereotiepe 'mannen'- en 'vrouwen'-sectoren: sectoren waarin veel mannen of juist veel vrouwen werkzaam zijn. Onderzoek wijst uit dat de mate van discriminatie naar gender kan

verschillen tussen dergelijke sectoren (Baert, 2017; Rich, 2014). Een meta-analyse op studies met praktijktests laat zien dat mannen meer gediscrimineerd worden in stereotiepe vrouwenberoepen dan vrouwen in stereotiepe mannenberoepen (Rich, 2014).

- De sector heeft geen groot tekort aan stageplekken, zodat er een redelijke kans bestaat voor de fictieve studenten om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek.
- De sectoren zijn verdeeld over wat we weten vanuit ervaringsonderzoek (bijvoorbeeld niet alleen maar sectoren waarin er veel discriminatie wordt ervaren).
- Binnen de sector zijn er meerdere beroeps opleidende leerwegen (bol-opleidingen) op niveau 3 of 4 die in aanmerking komen op basis van de twee bovenstaande criteria.
- De opleiding wordt liefst verzorgd door meerdere mbo-instellingen in Utrecht.

Vergelijkbare en aantrekkelijke cv's

Cruciaal in de methode van de praktijktests is dat de gekoppelde studenten alleen verschillen op een van tevoren bepaald persoonskenmerk. Het is dus allereerst zaak om voor elk van de opleidingen waar de fictieve studenten een stage bij zochten twee vergelijkbare cv's en motivatiebrieven te maken. Met behulp van deskresearch zijn twee cv's en motivatiebrieven per opleiding opgesteld. Enkele prototypes zijn vervolgens voorgelegd aan vertegenwoordigers van de verschillende mbo-instellingen in Utrecht om na te gaan of het inderdaad ging om vergelijkbare, realistische en aantrekkelijke cv's en brieven. Waar nodig zijn aanpassingen gedaan. De twee vergelijkbare cv's en brieven zijn opgemaakt in twee verschillende formats, zodat ze uiterlijk van elkaar verschilden, maar dus vergelijkbaar waren wat betreft de inhoud, zoals (voor) opleiding en werkervaring.

Persoonskenmerk signaleren

Met behulp van de praktijktests willen we uitspraken doen of verschil wordt gemaakt tussen verder vergelijkbare studenten op grond van hun gender, etnische achtergrond en/of religie. Het stagebedrijf kon de gender van de fictieve studenten afleiden uit de naam van de student. Omdat de gender van de oorspronkelijk niet-Nederlandse namen wellicht niet direct duidelijk zou zijn voor de selecteurs is in de motivatiebrief een zin opgenomen die expliciet de gender van de fictieve student vermeldt: 'ik ben een enthousiaste jongen/meisje'.

Of een student een migratieachtergrond heeft kon ook blijken uit de naam van de fictieve student. Hierbij zijn veel voorkomende namen met een Surinaamse, Antilliaanse, Marokkaanse of Turkse herkomst gekozen die voor potentiële stagebegeleiders makkelijk te associëren zijn met wel of geen migratieachtergrond (tabel 3.1).

Alle studenten zijn geboren in Nederland en hebben hun vooropleidingen gevolgd op een Nederlandse middelbare school; zij hebben vmbo-tl of mavo op deze scholen afgerond. We hebben de namen van de fictieve studenten opgezocht op sociale media om te controleren of ze niet gekoppeld zijn aan een bestaand profiel, zodat potentiële stagebegeleiders geen extra informatie vinden wanneer zij studenten die solliciteren op internet opzoeken.

Tabel 3.1. Namen van fictieve studenten naar migratieachtergrond en gender

Zonder migratieachtergrond		Met migratieachtergrond	
Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Brian Willemsen	Wendy de Koning	Arjun Ramautar ^a	Rania Kalloe
Kevin van Loon	Daphne Verbeek	Raman Rambocus ^a	Avani Sardjoe
Julian van Dongen	Chantal Dijkstra	Diego Martis ^b	Solange Isenia
Danny Maas	Britt Hoekstra	Ismail Moussaoui ^c	Aisha El Abdi
Dylan de Jong	Anne Postma	Mohammed Hassan ^c	Samira Tahiri
Patrick Smit	Laura de Wit	Yusuf Özcan ^d	Fatima Öztürk

Opmerking. a = Surinaamse/Hindoestaanse migratieachtergrond; b = Antilliaanse migratieachtergrond; c = Marokkaanse migratieachtergrond en d = Turkse migratieachtergrond.

Tot slot wilden we kijken in welke mate er sprake is van discriminatie van studenten die moslim zijn. Aan de helft van alle tests is hiertoe vrijwilligerswerk toegevoegd aan de cv's. De fictieve studenten zonder migratieachtergrond kregen vrijwilligerswerk bij een religieus neutrale organisatie, zoals het buurthuis of de sportvereniging. De fictieve studenten met een migratieachtergrond kregen vrijwilligerswerk op hun cv dat qua taken en verantwoordelijkheden vergelijkbaar was. Dit vrijwilligerswerk deden deze studenten echter bij een religieuze organisatie (een moskee). Uit deze religieuze affiliatie van de student kan de selecteur afleiden dat de student moslim is. In tabel 3.2 staat het vrijwilligerswerk voor beide studenten beschreven.

Tabel 3.2. **Koppels van vrijwilligerswerk in religie-manipulatie**

Koppel	Islamitisch vrijwilligerswerk	Neutraal/niet-islamitisch vrijwilligerswerk
1	Utrecht Ulu Moskee Helpen bij het geven van Koranlessen aan basisschoolkinderen. Door bijvoorbeeld samen de Koran te lezen en erover te praten.	Huiswerkbegeleiding in buurthuis Het geven van bijles in rekenen en taal aan verschillende kinderen tussen de 7 en 11 jaar. Dit deed ik in het buurthuis bij mij in de buurt.
2	Utrecht Ulu Moskee Helpen bij de voorbereidingen en het organiseren van Iftar- en Sahur-maaltijden tijdens de Ramadanmaand.	HKC Utrecht (Hoograven) Het helpen organiseren van het jaarlijkse pannenkoekentoernooi aan het begin van het seizoen voor alle jeugdleden.

Contactgegevens op het cv

Voor iedere naam is een e-mailadres aangemaakt via Gmail. Deze e-mailadressen werden gebruikt om de sollicitaties te versturen en om reacties van stageorganisaties te ontvangen. Daarnaast beschikten we over drie mobiele prepaid telefoons. Op de cv's van de fictieve studenten werd een telefoonnummer vermeld dat gekoppeld was aan een prepaid telefoon met een automatische voicemail. Hiermee konden stageorganisaties de fictieve student bellen en een bericht achterlaten. Om een geloofwaardig profiel van de studenten te creëren werden ook woonadressen op de cv's vermeld. Hierbij waren bestaande adressen van belang, zodat mogelijke reacties van stageorganisaties via de post ontvangen konden worden. Deze adressen hebben wij ontvangen van collega's, vrienden en familie wanneer zij woonachtig waren in en rondom de gemeente Utrecht.

Design

Per sector zijn 72 tests gedaan. Een test omvat een vacature waarop twee reacties worden gestuurd van vergelijkbare studenten die verschillen op een persoonskenmerk. Vooraf is een design gemaakt waarbij deze tests werden verdeeld over de persoonskenmerken, de opleidingen en het gebruikte

cv-format. Van tevoren werd dus bepaald voor elke test met welke profielen (opleiding, gender, migratieachtergrond en naam) er werd gesolliciteerd en welk format van het cv werd gebruikt. Er was daarmee niet een specifiek cv voor de studenten met of zonder migratieachtergrond of voor mannelijke of vrouwelijke studenten. Beide formats van het cv werden evenveel gebruikt bij de verschillende persoonskenmerken.

Uitvoering

De vacatures met stageplekken waarop gesolliciteerd werd, zijn voornamelijk verkregen via de website www.stagemarkt.nl. Wanneer hierop geen geschikte vacatures beschikbaar waren, werden andere websites gebruikt of werd een open sollicitatie verstuurd. Om argwaan bij de stagebedrijven te voorkomen, stuurden we de sollicitaties van de studenten op verschillende dagen, steeds met een tussenpoos van maximaal twee dagen tussen de gekoppelde sollicitaties.

Iedere dag werden de e-mailadressen en voicemails gecheckt op reacties. Wanneer een reactie werd ontvangen, werd dit nauwkeurig vastgelegd in een databestand (zie tabel 4.2). Wanneer er na twee weken nog geen reactie op de sollicitatie was ontvangen, werd een herinneringsmail gestuurd. Dit is gedaan om er zekerder van te zijn dat het om een afwijzing ging en niet om een 'onder op de stapel belande' sollicitatie. Er zijn twee soorten herinneringsmails opgesteld, die qua format iets van elkaar verschilden maar inhoudelijk op hetzelfde neerkwamen. Deze herinneringsmails zijn gerandomiseerd verstuurd. Bij een uitnodiging van een fictieve student voor een sollicitatiegesprek werd deze zo snel mogelijk afgezegd om de overlast voor bedrijven zoveel mogelijk te beperken.

Naast de datum van ontvangst, datum van sollicitatie en het versturen van een mogelijke herinneringsmail, werd in het databestand bijgehouden of er een uitnodiging of een afwijzing volgde. Overige kenmerken van de fictieve

studenten, zoals naam, gender, migratieachtergrond, leeftijd, woonplaats, telefoonnummer, opleiding, leerjaar, mbo-instelling en gebruikt cv-format werden ook vastgelegd. Kenmerken van de stagebedrijven, zoals sector, omvang stagetekort en afstand in kilometers van het fictieve woonadres van de student tot de stageplek werden ook genoteerd.

3.3. Analyses

Om te bepalen of discriminatie aan de orde is, hebben we gebruikgemaakt van logistische multi-levelanalyses. Dit deden we omdat de data die we analyseren een geneste structuur heeft: er zijn steeds twee sollicitaties op dezelfde vacature gedaan. Er bestaat dus een zekere afhankelijkheid tussen die observaties. Om daarmee rekening te houden is een multi-levelanalyse de meest geschikte methode. De afhankelijke variabele in deze analyse is steeds de callback: of een student een positieve of een negatieve reactie kreeg (zie ook hoofdstuk 4). We kijken of die reactie anders is voor studenten met bepaalde persoonskenmerken: krijgen bijvoorbeeld mannelijke studenten vaker een positieve reactie dan vrouwelijke studenten?

De studenten solliciteerden in het onderzoek met vergelijkbare cv's, die random waren toebedeeld aan de studenten. Per saldo solliciteren de studenten dus met hetzelfde cv. Toch is het goed om deze assumptie van vergelijkbaarheid ook nog expliciet te toetsen door de kans op een positieve reactie tussen de verschillende formats van de cv's te vergelijken. Ze zijn inderdaad vergelijkbaar: de twee formats verschillen niet in de kans op een positieve reactie.

Om ook andere mogelijke verschillen tussen de fictieve studenten uit te sluiten hebben we in de analyses een aantal controlevariabelen toegevoegd:

- De mbo-instelling waar de student studeert. Het kan zijn dat stagebedrijven een positiever beeld of ervaring hebben met een bepaalde mbo-instelling en daardoor studenten van die instelling positiever benaderen.

Door het design zullen studenten met verschillende persoonskenmerken redelijk goed verdeeld zijn over de mbo-instellingen. Om eventuele effecten toch uit te sluiten is deze controlevariabele toegevoegd.

- De afstand van het woonadres van de fictieve student tot de stageplek in kilometers. Op de cv's van de fictieve studenten werd een bestaand adres vermeld (van vrienden, collega's en familie). Voor elke stagevacature is geprobeerd twee adressen te vinden die ongeveer even ver van de stageplek af lagen, omdat er een voorkeur kan zijn van stagebedrijven voor studenten die dichterbij wonen. Om voor eventuele overgebleven verschillen in afstand te controleren is de afstand tussen huisadres en stageadres in de analyses opgenomen als controlevariabele.
- De Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) heeft voor een groot aantal mbo-opleidingen een inschatting gemaakt van de beschikbaarheid van stages en hiermee de kans om een stage te vinden (gering, matig, voldoende, ruim voldoende, goed of niet bekend). Omdat de kans op discriminatie groter kan zijn bij grotere tekorten is deze variabele ook meegenomen als controlevariabele.
- Het is mogelijk dat de mate van discriminatie op de stagemarkt, net als op de arbeidsmarkt, naar sector verschilt. Daarom is ook sector opgenomen als controlevariabele.
- Doorgaans beschikken grotere bedrijven vaker over een professionelere HR-afdeling die selectieprocessen meer gestandaardiseerd en geobjectiverd kan hebben, waardoor (onbewuste) discriminatie voorkomen kan worden. De omvang van het bedrijf is daarom opgenomen in vijf categorieën: 1-9 werknemers, 10-50 werknemers, 51-100 werknemers, 101-500 werknemers, meer dan 500 werknemers en onbekend.⁵

⁵ Voor meer informatie, zie de website: [KIES MIJ. Tegen stagediscriminatie. Voor gelijke behandeling.](#)

Op 12 november 2020 werd de landelijke campagne *Kies mij*³ tegen stagediscriminatie gelanceerd. Deze campagne is gericht op bewustwording en het verminderen van stagediscriminatie. In de analyses hebben we aanvullend gekeken of de uitkomsten van de praktijktests (de mate van discriminatie) verschillen voor en na lancering van de campagne (op de drie verschillende discriminatiegronden). Dat is niet het geval. Dit wil echter niet per definitie zeggen dat de campagne geen effect heeft; mogelijk duurt het langer voordat resultaten zichtbaar worden.

4 Uitkomsten van de praktijktests

Discriminatie op de Utrechtse mbo-stagemarkt

In dit hoofdstuk beschrijven we de uitkomsten van de praktijktests. De methode is in hoofdstuk 3 toegelicht. We beginnen het hoofdstuk met de beschrijvende resultaten en gaan daarna over naar de uitkomsten van de analyses om antwoord te geven op de volgende vraag:

In welke mate is er sprake van discriminatie op grond van gender, migratieachtergrond en religie op de Utrechtse mbo-stagemarkt?

4.1. Beschrijvende resultaten

In de maanden oktober, november en december 2020 werden 577⁶ sollicitaties verstuurd naar 288 vacatures. De vacatures werden voornamelijk gevonden

6 Bij alle vacatures op een na zijn twee reacties gestuurd. Op een vacature zijn echter drie reacties verstuurd. De eerste twee fictieve studenten ontvingen op hun sollicitatie het verzoek om hun portfolio op te sturen. Daarop werd besloten de fictieve studenten een voor een hun sollicitatie te laten intrekken, omdat aan dit verzoek niet voldaan kon worden. Nadat de eerste sollicitant een afzegging had verstuurd kreeg de gekoppelde sollicitant toch een uitnodiging voor een gesprek. Daarmee ontstond een situatie van ongelijke behandeling. Maar het riep ook de vraag op of de eerste sollicitant anders ook uitgenodigd zou zijn, waarmee er dus wel een gelijke behandeling was. Om hier meer duidelijkheid over te krijgen is een derde sollicitatie gestuurd met dezelfde persoonskenmerken als de eerste sollicitant die zijn sollicitatie had ingetrokken. Ook de derde sollicitant ontving een verzoek tot het sturen van een portfolio, maar geen uitnodiging voor een gesprek. De conclusie is dat hier sprake is van ongelijke behandeling.

op de website stagemarkt.nl (281 vacatures), waar stagebedrijven hun vacante stageplekken posten. Daarnaast was een aantal vacatures afkomstig van de nationale vacaturebank of van een website van een specifiek bedrijf. Per vacature werden de cv's en brieven van twee gelijkwaardige fictieve studenten verstuurd. De studenten waren altijd 17 of 18 jaar oud en zaten in het tweede of derde leerjaar van hun studie. Het leerjaar werd tussen de gekoppelde studenten gelijk gehouden.

We hanteerden een gebalanceerd design, waarbij de helft van de sollicitaties afkomstig was van een vrouw (288), de andere helft van een man (289). Daarnaast had de ene helft van de studenten een migratieachtergrond en de andere helft niet. Zoals te zien is in tabel 4.1 hadden ongeveer evenveel vrouwelijke als mannelijke fictieve studenten een migratieachtergrond.

Tabel 4.1. Verdeling van fictieve studenten over persoonskenmerken gender en migratieachtergrond

	Zonder migratieachtergrond	Met migratieachtergrond
Man	143	145
vrouw	145	144
Totaal	288	289

Van de studenten met een migratieachtergrond had de helft (144) als extra toevoeging een verwijzing naar een islamitische achtergrond.

Tot slot waren de sollicitaties gelijkelijk verdeeld over de vier sectoren: ICT (145), zorg en welzijn (144), bouw en techniek (144) en zakelijke dienstverlening (144). Ook hierbinnen was er een gelijke verdeling naar etnische achtergrond, religieuze affiliatie en gender.

Type uitkomsten

De fictieve studenten ontvingen op hun sollicitatiebrief diverse reacties, die zijn weergegeven in tabel 4.2. Een uitnodiging betekende dat een fictieve student een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek ontving. Bij een afwijzing werd de student afgewezen omdat er bijvoorbeeld al een stagiair was gevonden, omdat er door de corona-pandemie toch geen stageplaats beschikbaar was,⁷ of omdat het bedrijf de stagiair niet geschikt vond. Bij een vraag om meer informatie wordt de fictieve student gevraagd om naast de informatie die al in de brief en het cv wordt gegeven aanvullend informatie te verstrekken. Het gaat dan bijvoorbeeld om vragen over verduidelijking van de stageperiode, zoals precieze start- en einddata, om hoeveel uren het gaat of op welke dagen de student beschikbaar zou zijn. Waar mogelijk is antwoord gegeven en is deze aanvullende informatie verstrekt. In een aantal gevallen was het niet mogelijk, omdat bijvoorbeeld werd gevraagd om het opsturen van voorbeeldwerk of een portfolio of er werd gevraagd naar de specifieke invulling van de stageopdracht. Bij de categorie 'afwijzing maar wel in bestand voor volgende keer' werd de fictieve student afgewezen, maar werd er wel expliciet gevraagd of de gegevens van de student in het archief mochten worden bewaard. Ook kwam het voor dat een fictieve student pas werd uitgenodigd nadat de andere fictieve student had afgezegd. Dit kwam bijvoorbeeld doordat het stagebedrijf op de dag van de sollicitatie de student direct uitnodigde voor een gesprek de volgende ochtend. De tweede student had dan nog niet gesolliciteerd, maar omdat het streven was om altijd een afmelding te sturen voordat het gesprek plaats zou vinden, moest de eerste student zich al afmelden voordat de tweede student überhaupt had gesolliciteerd. Ook kwam het voor dat beide studenten een tijdje terug hadden gesolliciteerd en maar één van hen een uitnodiging had ontvangen. Er werd dan nog gewacht met afmelden, maar wanneer de andere

⁷ 48 fictieve studenten kregen als reactie op hun sollicitatie dat door de coronamaatregelen het niet mogelijk was stage te lopen.

student na een week nog geen uitnodiging had werd voor de student die wel een uitnodiging had gekregen de afzegmail verstuurd. Het is een aantal keer voorgekomen dat vrijwel direct na die afzegging de tweede student ineens wel een uitnodiging kreeg.

Een gemiste oproep betekent dat er gebeld was zonder voicemailbericht achter te laten en dat de uitslag niet via de mail was gecommuniceerd, maar het nummer wel herleid kon worden naar het betreffende stagebedrijf. Ook kregen studenten een aantal keer als positieve reactie dat ze een erg mooie motivatiebrief en cv hadden, maar werd vermeld dat pas later gekeken zou worden naar sollicitaties en gevraagd tegen die tijd weer contact op te nemen. Soms was dit pas nadat het onderzoek al afgerond zou zijn, waardoor dit niet verder opgevolgd kon worden. Tot slot was er ook een grote groep studenten die nooit een reactie heeft ontvangen.

Tabel 4.2. Frequentie van typen uitkomsten op de verstuurde sollicitaties van fictieve studenten

Type uitkomst	Frequentie (n)
Uitnodiging.	162
Afwijzing.	220
Verzoek om meer informatie.	12
Afwijzing maar wel in bestand voor volgende keer.	6
Uitnodiging nadat andere fictieve student had afgezegd.	13
Gemiste oproep.	2
Interesse maar verzoek om later contact te hebben.	9
Geen reactie.	153
TOTAAL	577

De verschillende typen reacties zijn samengevoegd tot twee soorten reacties: een positieve reactie op de sollicitatie (waarbij er een kans bestaat dat de student de stageplek krijgt) en een negatieve reactie (geen kans op deze stageplek). In de wetenschappelijke literatuur wordt naar deze variabele vaak verwezen onder de naam 'callback'.

Onder 'positieve reactie' hebben we geschaard:

- Uitnodiging.
- Verzoek om meer informatie.
- Uitnodiging nadat andere fictieve student had afgezegd.
- Gemiste oproep.
- Interesse, maar verzoek om later contact te hebben.

De negatieve uitkomst omvat:

- Afwijzing.
- Afwijzing, maar wel in bestand voor volgende keer.
- Geen reactie.

Wanneer we de uitkomsten op deze manier indelen heeft 34% van de fictieve studenten een positieve uitslag gekregen (198 sollicitaties) en 66% een negatieve uitslag (379 sollicitaties).

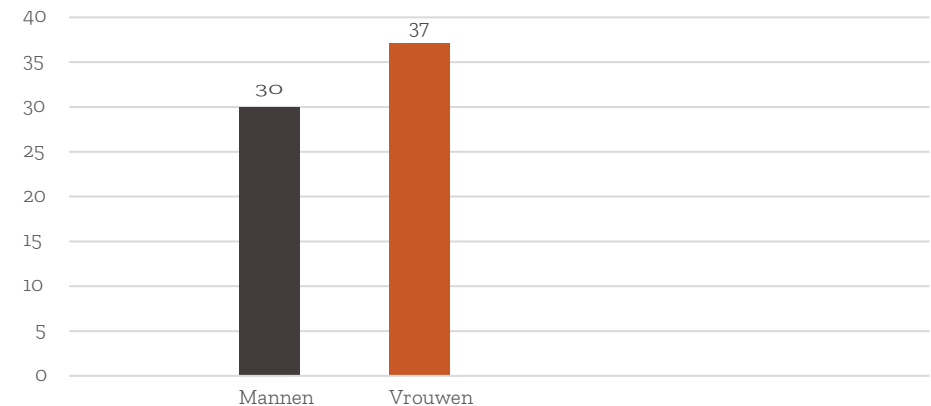
4.2. Positieve discriminatie van vrouwelijke studenten, vooral in bouw en techniek

Van de 289 mannelijke studenten die solliciteerden op een stageplaats kregen er 92 een positieve uitslag (32%); de overige mannelijke studenten ontvingen dus een negatieve reactie. Van de 288 vrouwelijke studenten die solliciteerden kregen er 106 (37%) een positieve reactie. Tussen mannelijke studenten en vrouwelijke studenten die per saldo met hetzelfde cv reageerden bestaat dus een verschil van 5 procentpunten. De vraag is nu of dit een statistisch significant verschil is: met 95% zekerheid uit te sluiten dat het geen toeval betreft.⁸

⁸ Hiervoor voerden we een logistische multi-level analyse uit met callback als afhankelijke variabele en gender als onafhankelijke variabele.

Uit onze statistische analyses blijkt er een significant verschil te zijn in de kans op een positieve reactie tussen mannelijke en vrouwelijke studenten. Dit verschil blijft bestaan als we in de analyses rekening houden met de sector van het stagebedrijf waar werd gesolliciteerd, de mbo-instelling waar de fictieve student studeert, de afstand tussen het fictieve woonadres van de student en de stageplek, de omvang van het bedrijf en het geschatte stagetekort voor de opleiding die de student volgt. In figuur 1 zijn de voorspelde kansen⁹ op een positieve reactie voor mannelijke studenten en vrouwelijke studenten weergegeven, waarbij rekening is gehouden met de controlevariabelen. Hierdoor verschilt dit iets van de hiervoor genoemde percentages waarbij geen rekening is gehouden met deze variabelen. Mannelijke mbo-studenten hebben met dezelfde kenmerken een kleinere kans uitgenodigd te worden voor een stageplek dan vrouwelijke mbo-studenten.

Figuur 1. Voorspelde kansen op een positieve reactie,¹⁰ naar gender



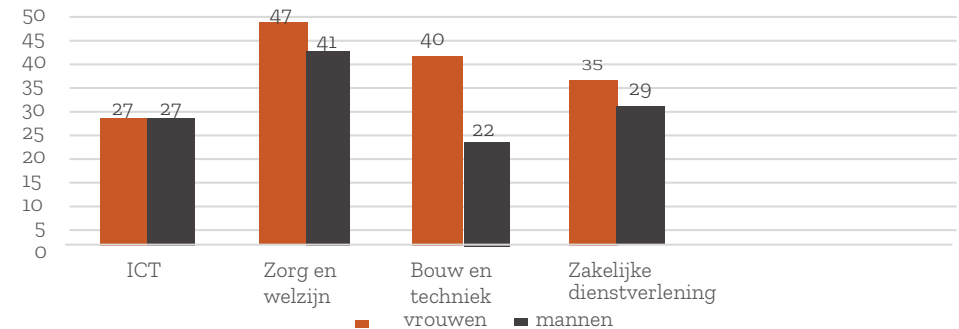
⁹ Op basis van een statistisch model voorspel je de kans op een gebeurtenis. Het gaat hier dus om de kans dat een man of vrouw een positieve reactie zal krijgen op een sollicitatie, gebaseerd op ons statistische model.

¹⁰ In deze analyses is gecontroleerd voor: cv-format, sector, mbo-instelling, afstand tot stageplek, omvang van het bedrijf en geschatte kans op stage.

Uit de literatuur blijkt dat het nadeel (in de literatuur ook wel penalty genoemd) voor mannen in typische vrouwensectoren hoger is dan het nadeel voor vrouwen in typische mannenberoepen op de arbeidsmarkt. We hebben daarom ook gekeken of in ons onderzoek de kansen voor mannen en vrouwen verschillen in de vier sectoren.¹¹ Overall vinden we geen significant interactie-effect: de kansen van mannelijke studenten en vrouwelijke studenten verschillen niet naar sectoren. In alle sectoren liggen de kansen van vrouwelijke studenten om een positieve reactie te krijgen hoger of gelijk. Echter, de kansen in de sector bouw en techniek zijn wel heel verschillend voor mannelijke studenten en vrouwelijke studenten. Vrouwelijke studenten hebben daar 40 procent kans op een positieve reactie in die sector, voor mannelijke studenten met dezelfde kenmerken ligt dit op 22 procent. Een aparte toets op dit verschil laat wel een significant effect zien. Over het algemeen hebben vrouwelijke studenten in alle onderzochte sectoren dus meer kans op een positieve reactie op hun sollicitatie, maar in de sector bouw en techniek is het verschil extra groot. Mogelijk komt dit door het diversiteitsbeleid van verschillende bedrijven in deze sector waarbij bij gelijke geschiktheid een vrouw voorrang krijgt boven een man. Een andere verklaring betreft subtyping: werkgevers kunnen vrouwen die in deze sector werkzaam zijn extra positieve eigenschappen toeschrijven, met de gedachte dat als je het als vrouwelijke student redt in die mannenwereld, je over flinke capaciteiten moet beschikken.

11 Hiervoor voerden we een logistische multi-levelanalyse uit op callback met een interactieterm van gender en sector. Als controlevariabelen werden meegenomen in de analyse: cv-format, de mbo-instelling waar de student studeert, de afstand tot de stageplek, omvang van het bedrijf en het geschatte stagetekort.

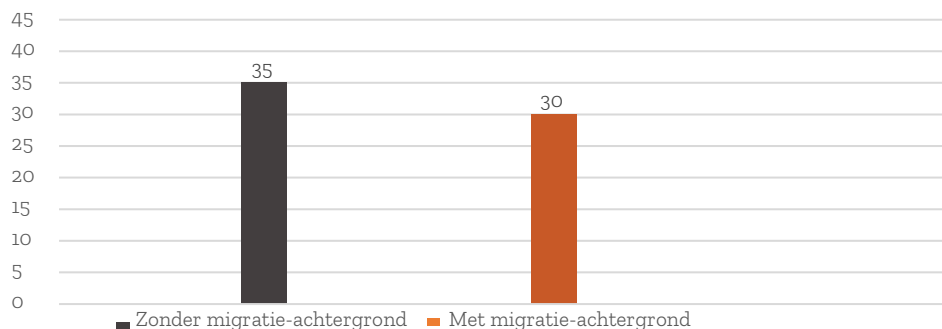
Figuur 2. Voorspelde kansen op een positieve reactie op de sollicitatie naar een stage voor mannelijke studenten en vrouwelijke studenten, naar sector



4.3. Minder kans op stage met migratieachtergrond

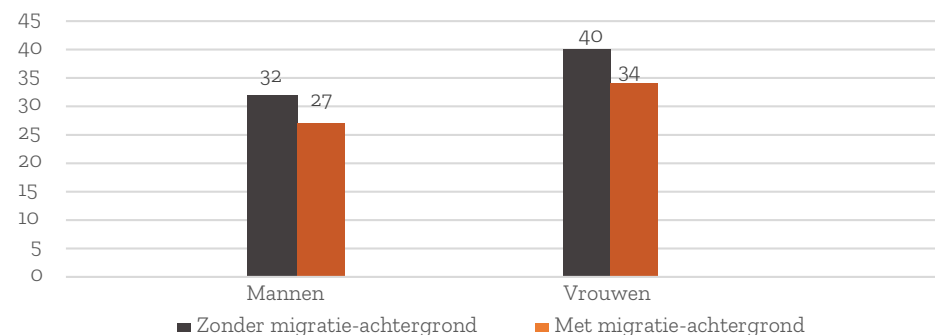
Ook tussen de studenten met en zonder migratieachtergrond vinden we een verschil van 5 procentpunten. Van de fictieve studenten zonder migratieachtergrond ontving 37 procent een positieve reactie, de fictieve studenten met migratieachtergrond die per saldo solliciteerden met hetzelfde cv kregen in 32 procent van de gevallen een positieve reactie. Het betreft hier een significant verschil, dat blijft bestaan als we controleren voor het cv-format, de mbo-instelling waar de fictieve studenten aan studeren, de sector van het stagebedrijf, de omvang van het bedrijf, de afstand tot de stageplek en het geschatte stagetekort bij de opleiding. Er is dus sprake van etnische discriminatie bij het zoeken naar een stage. De gecorrigeerde voorspelde kansen op een positieve reactie zijn weergegeven in figuur 3.

Figuur 3. Voorspelde kansen op een positieve reactie op de sollicitatie naar een stage voor mbo-studenten met en zonder migratieachtergrond



Als we de kansen van studenten met en zonder migratieachtergrond uitsplitsen naar mannen en vrouwen, zien we (1) dat studenten zonder migratieachtergrond meer kans hebben op een positieve reactie dan studenten met een migratieachtergrond, of ze nu man of vrouw zijn, en (2) dat vrouwelijke studenten meer kans op een positieve reactie hebben dan mannelijke studenten, ongeacht hun migratieachtergrond.

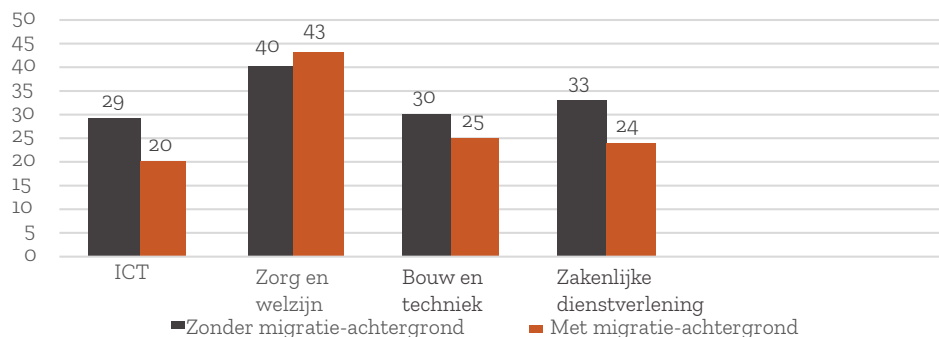
Figuur 4. Voorspelde kansen op een positieve reactie op de sollicitatie naar een stage naar etnische achtergrond¹² voor mannelijke en vrouwelijke studenten



Over het algemeen hebben studenten met een migratieachtergrond minder kans op een positieve reactie (figuur 4.3). Alleen in de sector zorg en welzijn zien we dat de etnische achtergrond van een student niet uitmaakt. Het kleine verschil dat we in deze sector vinden is niet significant.

¹² Logistische multi-level analyses gecontroleerd voor cv-format, sector, mbo-opleiding, afstand tot stageplek, omvang van het bedrijf en beschikbaarheid stages.

Figuur 5. Voorspelde kansen op een positieve reactie op de sollicitatie naar een stage voor studenten met en zonder migratieachtergrond,¹³ naar sector



4.4. Moslimdiscriminatie in sector ICT, positieve discriminatie van moslims in zorg en welzijn

Om te kijken of religieuze affiliatie een extra 'penalty' oplevert voor studenten met een migratieachtergrond, hebben we bij de helft van de studenten die een migratieachtergrond hebben in hun cv aangegeven dat zij vrijwilligerswerk verrichten bij een islamitische organisatie. Dit vrijwilligerswerk kan gezien worden als extra werkervaring. Daarom is bij de gekoppelde studenten zonder migratieachtergrond vergelijkbaar vrijwilligerswerk toegevoegd bij een religieus neutrale organisatie.

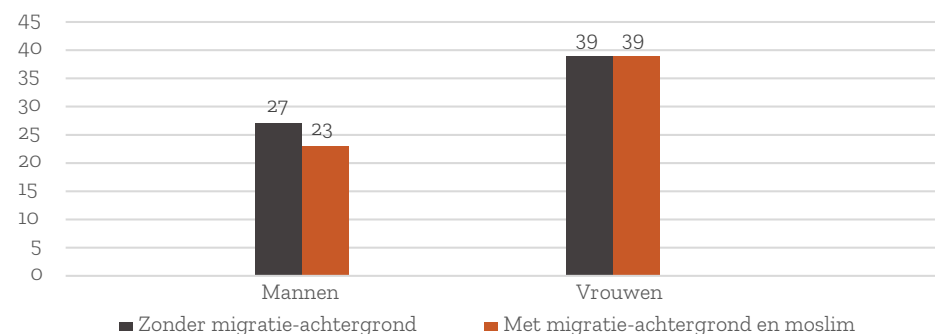
In totaal ontvingen de studenten zonder migratieachtergrond (met extra vrijwilligerswerk op hun cv) in 33% van de sollicitaties een positieve reactie. Dit percentage ligt ook op 33% voor de studenten met een migratieachtergrond

¹³ Logistische multi-level analyse met controle voor cv-format, gender, mbo-opleiding, afstand tot stageplek, beschikbaarheid stage en de omvang van het bedrijf.

die hun vrijwilligerswerk verrichten in een islamitische organisatie. Er wordt daarmee geen verschil gemaakt tussen studenten zonder migratieachtergrond en studenten die als moslim gezien kunnen worden.

In sommige onderzoeken blijkt dat vooral moslimvrouwen last hebben van discriminatie. In ons onderzoek vonden we wel een verschil naar gender (vrouwelijke studenten hebben meer kans op een positieve reactie dan mannelijke studenten), maar dit verschilt niet naar hun religieuze achtergrond. Met andere woorden: het maakt niet uit of een vrouwelijke student aangeeft moslim te zijn, hun kansen op een positieve reactie zijn hetzelfde en deze kansen zijn hoger dan de kansen voor mannelijke mbo-studenten, of zij nu moslim zijn of niet.

Figuur 6. Voorspelde kansen op een positieve reactie op de sollicitatie naar een stage naar religieuze achtergrond¹⁴, voor mannelijke studenten en vrouwelijke studenten

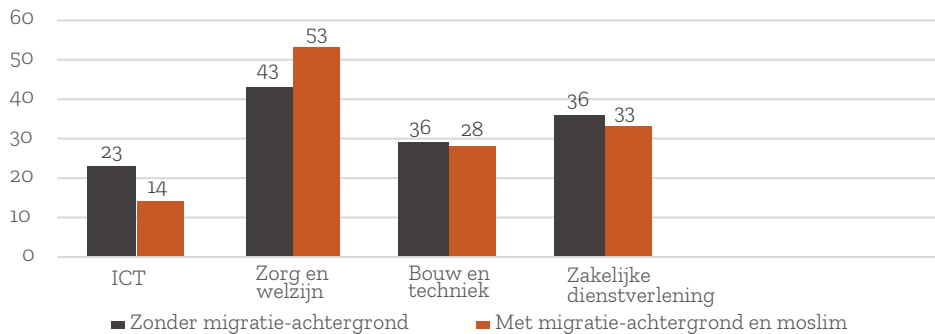


¹⁴ Logistische multi-level analyses gecontroleerd voor cv-format, sector, mbo-opleiding, afstand tot stageplek en beschikbaarheid stages en omvang van het bedrijf.

In de sector ICT hebben studenten die moslim zijn minder kans op een positieve reactie dan studenten zonder migratieachtergrond. In de sector zorg en welzijn ligt de kans voor studenten die aangeven moslim te zijn juist hoger dan voor studenten zonder migratieachtergrond. De kansen voor moslims en niet-moslims verschillen niet significant van elkaar in bouw en techniek en in de zakelijke dienstverlening.

Dat we eerder constateerden dat er over het algemeen geen verschil is tussen moslim- en niet-moslimstudenten maskeert dus de verschillen die er bestaan tussen sectoren. Binnen de sector ICT vinden we moslimdiscriminatie, binnen zorg en welzijn positieve discriminatie van moslims.

Figuur 7. Voorspelde kansen op een positieve reactie op de sollicitatie naar een stage voor studenten met en zonder islamitische achtergrond¹⁵, naar sector



4.5. Conclusie: discriminatie op de stagemarkt

Met behulp van praktijktesten zijn we nagegaan of er sprake is van objectief vastgestelde discriminatie op de Utrechtse stagemarkt voor mbo-studenten. Dat blijkt zo te zijn. Samenvattend kunnen we stellen dat:

1. Er sprake is van discriminatie op grond van gender: vrouwelijke studenten hebben een grotere kans op een positieve reactie van een stagebedrijf dan mannelijke studenten die dezelfde productieve kenmerken hebben. Met name in de bouw en techniek is de positieve discriminatie van vrouwelijke studenten groot. Bij wet is deze vorm van positieve discriminatie toegestaan wanneer in een bepaalde functie binnen een bedrijf aanzienlijk minder vrouwen dan mannen werken.
2. Er sprake is van discriminatie op grond van migratieachtergrond: studenten met een naam die verwijst naar een migratieachtergrond hebben minder kans op een positieve reactie dan studenten met dezelfde productieve kenmerken die geen migratieachtergrond hebben. In de sector zorg en welzijn is echter geen sprake van deze discriminatie.
3. Er sprake is van discriminatie van moslimstudenten in de sector ICT, en er positieve discriminatie is van moslimstudenten in de sector zorg en welzijn.

¹⁵ Logistische multi-level analyse met controle voor cv-format, gender, mbo-opleiding, afstand tot stageplek, beschikbaarheid stage en omvang van het bedrijf.

Deel B

Ervaren discriminatie van mbo-studenten

5 Opzet van de vragenlijst en interviews

In dit hoofdstuk staat de manier waarop we ervaren discriminatie in kaart brengen centraal. We starten met een opzet van de vragenlijst (5.1), gevolgd door de verdiepende interviews met mbo-studenten (5.2).

5.1. De vragenlijst

Het doel van de vragenlijst is om de ervaren discriminatie van mbo-studenten in Utrecht in kaart te brengen. In de vragenlijst is onderscheid gemaakt in het zoeken naar een stage en de stageperiode zelf. Studenten werd gevraagd naar hun ervaringen met hun laatste stage, zowel de zoektocht als de stage zelf. Op die manier wilden we een algemeen beeld schetsen van de ervaringen van mbo-studenten.

Op basis van de SCP-vragenlijst over ervaren discriminatie (Andriessen et al., 2020) en eerdere onderzoeken naar stagediscriminatie, hebben we een korte vragenlijst opgesteld. Middels een pilot onder mbo-studenten hebben we de lijst aangepast en definitief gemaakt. De vragenlijst is digitaal afgenomen met behulp van Survalyzer. Studenten waren ongeveer 10 minuten bezig met invullen.

Werving

De leden van de begeleidingscommissie die werkzaam zijn bij een mbo-instelling hebben de vragenlijst intern binnen hun mbo-instelling verspreid, bijvoorbeeld via opleidingsdirecteuren. Studenten hebben de vragenlijst bijvoorbeeld in een digitale les ingevuld. Om studenten te motiveren om deel te nemen aan de vragenlijst, hebben we vijf cadeaubonnen verloot van 50 euro.

Respondenten: wie hebben de vragenlijst ingevuld?

In totaal hebben 637 mbo-studenten de vragenlijst ingevuld. 605 studenten hebben hem volledig ingevuld, 32 studenten hebben hem gedeeltelijk ingevuld. We hebben de gedeeltelijk ingevulde vragenlijsten gebruikt als studenten in ieder geval een vraag over ervaren discriminatie hadden beantwoord. In de vragenlijst is gebruikgemaakt van routing (als vragen niet van toepassing waren, kregen studenten deze ook niet). Daardoor verschilt de totale respons per vraag.

Opleiding van de respondenten

Van de 637 studenten geven 338 (53%) aan dat ze aan ROC Midden Nederland studeren, 105 (17%) op Nimeto, 104 (16%) op MBO Utrecht en 90 (14%) op het Grafisch Lyceum.

De meeste studenten zitten in het derde jaar van hun opleiding (231; 36%), gevolgd door tweedejaarsstudenten (192; 30%), vierdejaarsstudenten (134; 21%) en eerstejaarsstudenten (80; 13%).

De grote meerderheid volgt een mbo-opleiding op niveau 4 (537; 84%). Een veel kleinere groep studenten volgt een opleiding op niveau 3 (49; 8%) en niveau 2 (48; 8%). Slechts drie (1%) studenten volgen een opleiding op niveau 1. Meer dan 90% van de studenten volgt een bol-opleiding (577; 91%). Minder dan 10% (55 studenten; 9%) geeft aan een bbl-opleiding te volgen. Enkele studenten hebben deze vraag niet ingevuld of een ander antwoord gegeven.

Ongeveer de helft van de studenten (327; 51%) volgt een opleiding in de richting van Welzijn, zorg en sport.¹⁶ Daarnaast volgt ongeveer een kwart van de studenten (152; 24%) een opleiding in de richting Media, vormgeving en communicatie. Ook studenten van de richting Bouw & interieur (54; 9%) en Economie & ondernemen (45; 7%) zijn redelijk vertegenwoordigd. Andere studenten volgen opleidingen in de richting van ICT, Techniek en Beauty.

Achtergrond van de respondenten

De gemiddelde leeftijd van de mbo-studenten is 19,7 jaar (met een standaardafwijking van 4 jaar). De jongste student die de vragenlijst heeft ingevuld is 16, de oudste is 62 en geeft aan een zij-instromer te zijn. Driekwart van de studenten die de enquête hebben ingevuld is vrouw (471; 78%) en 22% man (N = 134). Drie studenten (1%) geven aan dat ze zich geen vrouw of man voelen.

546 (90%) van de studenten is in Nederland geboren. In onze steekproef hebben 182 studenten (29%) een migratieachtergrond en 423 (66%) geen migratieachtergrond. Van 32 studenten (5%) hebben we hier geen informatie over. Binnen de groep studenten met een migratieachtergrond, kunnen er 121 (67%) gerekend worden tot de groep tweede generatie met een migratieachtergrond en 61 (34%) tot de eerste generatie migranten.¹⁷

¹⁶ Deze indeling in studierichtingen is gemaakt op basis van de college-/academienamen van de Utrechtse mbo's.

¹⁷ We volgen hierbij de definitie van het CBS. Voor meer informatie zie: [Migratieachtergrond \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl).

De meerderheid van de respondenten geeft aan niet religieus te zijn (58%). De studenten die aangeven wel religieus te zijn, geven voornamelijk aan dat ze christelijk zijn (24%) of islamitisch (16%). Enkeligen geven aan joods of hindoeïstisch te zijn of een ander geloof te hebben (zie tabel 5.1). 16 studenten (3%) willen geen antwoord geven op de vraag.

Tabel 5.1. Tot wel geloof reken je jezelf? (N = 608)

Geloof	Aantallen (percentages) ^a
Ik ben niet religieus.	350 (57,6%)
Christelijk.	143 (23,5%)
Islamitisch.	97 (16,0%)
Joods.	1 (0,2%)
Hindoeïstisch.	4 (0,7%)
Ander geloof.	14 (2,3%)

^a Door afronding van de percentages komt het totaal percentage hoger uit dan 100%.

Meer dan driekwart van de studenten geeft aan geen chronische aandoening te hebben (80%) (zie tabel 5.2). 14% geeft aan wel een chronische aandoening te hebben, met ongeveer een gelijke verdeling tussen lichamelijke aandoeningen (6%) en psychische aandoeningen (6%).

Tabel 5.2. Heb je een langdurige aandoening? (N = 608)

Langdurige aandoening	Aantallen (percentages)
Ja, vooral lichamenlijk.	34 (5,6%)
Ja, vooral psychisch.	36 (5,9%)
Ja, zowel lichamenlijk als psychisch.	16 (2,6%)
Wil ik geen antwoord op geven.	35 (5,8%)
Nee.	487 (80,1%)

Op basis van een vraag naar de sekse waartoe studenten zich aangetrokken voelen en hun eigen geslacht, blijkt dat 57 (9,4%) studenten lesbisch, homoseksueel of biseksueel zijn en 78,6% heteroseksueel is. 1% van de studenten voelt zich tot niemand aangetrokken en 11% wil geen antwoord geven op de vraag.

Vergelijking met totale populatie mbo-studenten

Om te bepalen in hoeverre we een representatieve steekproef hebben, zullen we een beknopte vergelijking maken met de totale populatie mbo-studenten. In totaal volgen circa 27.500 studenten een opleiding op een Utrechtse mbo-instelling. De grootte van de instellingen is in aflopende volgorde ROC Midden Nederland (ca. 18.000 studenten), MBO Utrecht (ca. 5000 studenten), Grafisch Lyceum (ca. 2200 studenten) en Nimeto (ca. 1500 studenten). Hieruit volgt dat MBO Utrecht is ondervertegenwoordigd in de vragenlijststeekproef vergeleken met de Utrechtse mbo-populatie.

Het aandeel mannen in het mbo ligt circa 5 procent hoger dan het aandeel vrouwen die een mbo-opleiding volgen. Dit is niet in lijn met onze steekproef, waarin een relatief hoog percentage vrouwen zit. Dit zou kunnen komen door het grote aandeel studenten die een mbo-niveau 4-opleiding volgen, omdat dit een opleiding is die vaker door vrouwen wordt gevolgd. Het percentage studenten dat een bbl-opleiding volgt in onze steekproef, ligt lager dan het landelijk gemiddelde (26%).¹⁸ Circa 55 procent van de studenten in het Utrechtse mbo heeft geen migratieachtergrond. Dit betekent dat er gemiddeld minder studenten met een migratieachtergrond in onze steekproef zijn dan in de totale populatie studenten.

5.2. Semigestructureerde diepte-interviews

Opzet en werving

Het doel van de semigestructureerde diepte-interviews was het verkrijgen van verdiepende informatie over de ervaringen van stagediscriminatie, de impact van de discriminatie en de ondersteuningsbehoeften van de mbo-studenten. We wilden studenten interviewen die discriminatie hadden ervaren op diverse

gronden, zoals huidskleur, culturele achtergrond, religie, chronische aandoening of opleidingsniveau.

We hebben studenten geworven voor de interviews op basis van de respons op de vragenlijst. Aan het eind van de vragenlijst konden de studenten invullen of zij met ons in gesprek wilden gaan. Alleen de studenten die hier 'ja' hebben ingevuld zijn meegenomen in de selectie. Daarnaast hebben we zowel studenten geïncludeerd die discriminatie hadden ervaren als studenten die daarover twijfelden. We hebben bewust geen studenten geselecteerd die geen discriminatie hadden ervaren, omdat het doel van de interviews was met studenten de ervaren discriminatie en de gevolgen te bespreken. Uiteindelijk zijn studenten geselecteerd die aangegeven hadden discriminatie te hebben ervaren op basis van: gender, chronische beperking, opleidingsniveau en etniciteit. Als tegemoetkoming voor hun deelname aan de interviews ontvingen de geïnterviewden een cadeaubon van 10 euro.

Participanten

In totaal zijn vijftien interviews¹⁹ digitaal via Microsoft-Teams afgenomen. Bij één participant is het interview schriftelijk afgenomen. Dertien geïnterviewde studenten waren vrouw. De gemiddelde leeftijd van de participanten lag hoger dan het gemiddelde van de mbo-populatie, namelijk op 23 jaar. De jongste participant was 16 jaar en de oudste 35 jaar. Het overgrote deel van de participanten volgde een mbo-niveau 4-opleiding (twaalf studenten). Deze opleiding werd het meest gevolgd op het ROC Midden Nederland of (het) Nimeto. De meest voorkomende sector is de sector Media, vormgeving en communicatie (zeven studenten) gevolgd door de sector Welzijn, zorg & sport (vier studenten).

¹⁸ Voor meer informatie zie: [Feiten en cijfers | SBB \(s-bb.nl\)](#)

¹⁹ In totaal zijn 16 digitale interviews afgenomen. Tijdens één van de interviews werd de respondent geëmotioneerd en vertelde een ongestructureerd verhaal. We hebben daarom besloten om dit interview niet mee te nemen in de analyses.

6 Ervaren discriminatie van mbo-studenten

In dit hoofdstuk beschrijven we de ervaringen met discriminatie vanuit het perspectief van mbo-studenten. We doen dit op basis van de vragenlijst die is uitgezet in vier verschillende Utrechtse mbo-instellingen. In totaal hebben 637 studenten deze vragenlijst ingevuld (zie hoofdstuk 5). Per thema geven we met behulp van de data uit de 16 afgenomen interviews verdieping aan de resultaten (zie paragraaf 5.2).

Achtergrond

We richten ons in dit hoofdstuk op discriminatie die studenten ervaren hebben bij het zoeken naar een stage (paragraaf 6.1) en tijdens de stage (paragraaf 6.2). Hierbij gaan we, anders dan bij de praktijktesten, uit van wat studenten zelf onder discriminatie verstaan. In de vragenlijst is een korte omschrijving gegeven van wat er doorgaans onder het concept wordt verstaan, maar het perspectief van de mbo-student staat in dit hoofdstuk nadrukkelijk centraal. De discriminatie die studenten ervaren hoeft dus niet (juridisch) bewijsbaar of zelfs strafbaar te zijn. Het gaat om de mate waarin studenten deze ervaringen hebben, hoe deze ervaringen eruit zien en wat de ervaringen voor gevolgen hebben. We verwijzen hierbij nogmaals naar het Thomas-theorema dat we ook in de inleiding van dit rapport aanhaalden: if men define situations as real, they are real in their consequences.

In de vragenlijst zijn concrete situaties aan studenten voorgelegd met de vraag of zij deze situatie hebben meegemaakt en zo ja, of zij dachten dat discriminatie daarbij een rol speelde (zie bijlage 3 voor de vragenlijst). Er is bijvoorbeeld aan studenten gevraagd 'Heb je meegemaakt dat een bedrijf zei dat een stage niet meer beschikbaar was?' Studenten die hierop bevestigend antwoordden kregen als vervolgvraag of zij dachten dat dit met discriminatie te maken had. Op deze wijze worden de situatie zelf en de beoordeling van de situatie uit elkaar getrokken. Door uit te gaan van concrete vraagstellingen zijn betere schattingen mogelijk van ervaren discriminatie dan door middel van abstracte vragen (Andriessen et al., 2015; Wittebrood, 2006). Studenten konden op de vraag naar discriminatie kiezen tussen drie antwoorden: ja, nee, ik twijfel. De laatste antwoordcategorie is toegevoegd om recht te kunnen doen aan de gevoelens van twijfel en onzekerheid die ervaringen met discriminatie omgeven. Het is vaak erg lastig zeker te weten of het gaat om discriminatie, waardoor studenten terughoudend kunnen zijn de eigen ervaringen als discriminatie te benoemen. Voor deze studenten biedt de 'twijfelcategorie' uitkomst.

Opzet van het hoofdstuk

We hebben het hoofdstuk onderverdeeld in vier paragrafen. Het zoeken naar een stage staat centraal in paragraaf 6.1. In paragraaf 6.2 beschrijven we de ervaringen van studenten tijdens de stage. In beide paragrafen gaan we in op de gevolgen die deze ervaringen voor de student hebben (gehad). Vervolgens gaan we in op de ondersteuningsbehoeften van studenten en hoe ze de ondersteuning vanuit de onderwijsinstellingen ervaren (paragraaf 6.3). We sluiten het hoofdstuk af met de conclusies (paragraaf 6.4).

6.1. Zoeken naar een stage

Hoe zoeken studenten naar een stage?

Studenten combineren verschillende methoden om een stage te vinden.²⁰ Tabel 6.1 geeft verschillende methoden weer en de mate waarin studenten aangeven gebruik te maken van deze methoden. Meer dan de helft van de studenten (60%) zoekt op internet naar beschikbare stages, bijvoorbeeld via Stagemarkt.nl. Daarnaast bellen veel studenten (49%), schrijven ze brieven (35%) en vragen ze rond bij familie en bekenden (31%). Ook hebben mentoren/beroepspraktijkvorming (bpv)-docent (24%) of iemand anders van school (14%) studenten geholpen bij het zoeken van een stage. Bijna een op de zes studenten geeft aan langs te gaan bij bedrijven (17%). Bij de categorie 'anders' worden bijvoorbeeld netwerklunches en startpunt Amsterdam genoemd.

²⁰ 23 studenten hebben aan de start van de vragenlijst aangegeven dat ze nog niet naar een stage hebben gezocht en hebben daarom alleen de achtergrondvragen beantwoord. Deze groep studenten is in de rest van de analyses niet meegenomen. Een kleine groep studenten (45; 7%) die de vragenlijst heeft ingevuld, heeft nog geen stage gevonden. (vervolg) Deze groep bestaat vooral uit tweede- en derdejaarsstudenten die een bol-opleiding volgen op niveau 4 in de richting Zorg, welzijn en sport. Ze geven aan wel een tijd op zoek te zijn/activiteiten ondernomen te hebben. Deze groep is dus wel meegenomen bij de ervaringen met stages zoeken, maar vanzelfsprekend niet bij de ervaringen tijdens de stage.

Tabel 6.1. Wat heb je allemaal gedaan om een stageplek te zoeken? (N=614)

Antwoordmogelijkheden	Aantallen (percentages)
Gezocht op internet naar beschikbare stages (bijv. stagemarkt.nl).	368 (59,9%)
Ik heb gebeld naar bedrijven om te vragen er een stageplek beschikbaar was.	303 (49,3%)
Ik heb brieven geschreven naar bedrijven om te vragen of er een stageplek beschikbaar was.	215 (35,0%)
Rondgevraagd bij mijn familie en bekenden.	190 (30,9%)
Ik heb contact opgenomen met bedrijven van de stageadressenlijst van school (van je bpv'er of mentor).	160 (26,1%)
Hulp gevraagd aan mijn mentor of bpv'er	137 (22,3%)
Ik ben bij bedrijven langsgedaan om te vragen of er een stageplek beschikbaar was.	105 (17,1%)
School heeft de stage gezocht.	84 (13,7%)
Via hetzelfde bedrijf als mijn vorige stage.	7 (1,7%)
Via mijn (huidige) werk(gever).	7 (1,7%)
Anders, namelijk...	15 (2,4%)

Noot: Bij deze vraag konden meerdere antwoorden gegeven worden.

Ook in de interviews zien we deze verschillende methoden terugkomen. Hieruit blijkt dat studenten reflecteren op het succes van de gebruikte zoekmethode en deze waar nodig bijstellen. Als zij eerst een e-mail stuurden naar een potentieel stagebedrijf, besluiten ze bij uitblijven van een positief resultaat om bijvoorbeeld direct langs te gaan. De studenten zijn hiermee geneigd hun zoekhouding te veranderen richting een meer proactieve houding. Sommige studenten die discriminatie hebben ervaren bij het zoeken zijn selectiever gaan zoeken. Zo zien we dat studenten met een chronische aandoening een professioneel bedrijf zoeken dat expliciet rekening houdt met de chronische aandoeningen van de medewerkers. Ook zien we dat studenten die vanwege hun culturele achtergrond discriminatie ervaren bij het zoeken, eerder op zoek gaan naar bedrijven waarvan het personeelsbestand cultureel divers is en/of naar een bedrijf waarvan de eigenaar dezelfde (etnisch-culturele) achtergrond heeft als de student.

Algemene ervaringen met het zoeken van een stage

Bijna de helft van de studenten (44%) vond het makkelijk om een stage te vinden. Ongeveer een kwart geeft aan het moeilijk te hebben gehad in de zoektocht naar een stage (26%). De overige studenten vonden het niet specifiek makkelijk of moeilijk (30%). Uit de interviews maken we op dat studenten die het moeilijk hebben gehad, aangeven dat het niet ontvangen van een reactie op hun sollicitatie bijdraagt aan de frustratie die ze ervaren en dat dat ook als een afwijzing voelt.

"Ik vond het heel moeilijk, ik kreeg een paar keer geen antwoord of werd niet aangenomen."

■ **Vierdejaarsstudent, mbo niveau 4, vrouw, 20 jaar.**

Tegelijkertijd is geen reactie krijgen op een sollicitatie voor veel studenten de realiteit die ze inmiddels hebben geaccepteerd. Veel studenten gaan er nog wel achteraan door nogmaals een e-mail te sturen of te bellen naar het bedrijf. Wanneer de studenten een negatief antwoord op hun sollicitatie ontvangen, wordt de reden van de afwijzing niet altijd benoemd door het bedrijf. Bij een afwijzing noemen bedrijven vaak algemene redenen waarom ze geen stagiair kunnen aannemen, zoals: geen tijd, geen vacature of de veranderde situatie vanwege corona. Persoonlijke redenen voor afwijzingen die we voorbij zien komen, zijn het gebrek aan ervaring van de student, gebrekkige taalvaardigheid en gezondheidsproblemen. Wanneer de studenten worden uitgenodigd voor een sollicitatie- of kennismakingsgesprek leidt dit in de meeste gevallen tot een positief resultaat.

Zoekduur in aantal maanden en in aantal sollicitatiebrieven

We vroegen studenten ook aan te geven hoeveel tijd het hun kostte een stageplek te vinden, hoeveel brieven ze hebben geschreven én hoeveel sollicitatiegesprekken ze hebben gevoerd. Ook hier ging het om de laatste stage die ze hebben gevolgd of nu nog steeds volgen. Ongeveer de helft van de studenten (47%) heeft minder dan een maand gezocht, een derde van de studenten (33%) heeft tussen de één en drie maanden nodig gehad en ongeveer een vijfde van de studenten (20%) had meer dan drie maanden nodig of heeft nog steeds geen plek kunnen vinden (zie Tabel 6.2).

Tabel 6.2. Hoe lang heb je gezocht voordat je een stageplek vond? (N = 614)

Antwoordmogelijkheden	Aantallen (percentage)
Minder dan 1 maand.	287 (46,7%)
1-3 maanden.	205 (33,4%)
Meer dan 3 maanden.	77 (12,5%)
Ik heb nog geen stageplek gevonden.	45 (7,3%)

Wat betreft het aantal sollicitatiebrieven zien we dat een groot deel van de studenten aangeeft een stageplek te hebben gevonden na het sturen van 1-5 brieven (40%) (zie tabel 6.3). 17% heeft 5-10 brieven gestuurd en 10% tussen de 10 en 20 brieven. Als studenten eenmaal op gesprek mogen komen, wordt 82% binnen vijf gesprekken aangenomen.

Tabel 6.3. Hoeveel sollicitatiebrieven heb je verstuurd voordat je een stageplek vond? (N = 569)

Antwoordmogelijkheden	Aantallen (percentage)
1-5 brieven.	230 (40,4%)
5-10 brieven.	98 (17,2%)
10-20 brieven.	59 (10,4%)
Meer dan 20 brieven.	24 (4,2%)
Ik heb geen brieven geschreven, maar op een andere manier een stage gevonden.	158 (27,8%)

Verschillen tussen groepen in het zoeken naar een stage

Uit de analyses van de vragenlijst blijkt dat er verschillen zijn in het zoeken naar een stage tussen groepen mbo-studenten (in bijlage 4 staan de analyses uitgewerkt). We vinden verschillen op basis van gender, chronische aandoening en opleidingsniveau. Vrouwen zijn langer bezig met zoeken dan mannen. Tegelijkertijd voeren mannen meer gesprekken dan vrouwen voordat ze een stageplek hebben gevonden. Studenten met een chronische aandoening zijn langer bezig met het vinden van een stage dan studenten zonder chronische aandoening. Wat betreft opleidingsniveau zien we dat studenten met een mbo-niveau 4-opleiding langer aan het zoeken zijn naar een stage dan studenten uit niveau 2 en 3.

We vinden geen verschillen tussen studenten op basis van religie en seksuele oriëntatie in hun zoektocht naar een stage. Ook vinden we geen significante verschillen tussen studenten met en zonder migratieachtergrond in duur en het aantal opgestuurde brieven. Dit is niet in overeenstemming met eerdere onderzoeken waarin studenten met een migratieachtergrond langer op zoek waren naar een stage en meer brieven moesten schrijven (Van Engelshoven, 2018). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat we in dit onderzoek gevraagd hebben naar de laatste stage. In onze steekproef zitten vooral ouderejaars mbo-studenten, die mogelijk deels andere strategieën inzetten om een stage te vinden.

6.1.1. Ervaren discriminatie bij het zoeken naar een stage

We hebben studenten situaties voorgelegd en gevraagd of bepaalde ervaringen die ze hadden naar hun idee/ervaring samenhangen met discriminatie (tabel 6.4.). Ongeveer een kwart van de mbo-studenten (150 individuele studenten van de 614 respondenten) in onze studie heeft aangegeven tijdens het zoeken van een stage bij een of meerdere situaties discriminatie te hebben ervaren óf hierover te twijfelen.

Tabel 6.4. Ervaringen van mbo-studenten bij het zoeken naar een stage en in hoeverre ze denken dat er sprake was van discriminatie (N=614)

	Ervaren als discriminatie	Twijfel of het discriminatie was	Meegemaakt, maar niet als discriminatie ervaren	Situatie niet meegemaakt
Geen antwoord op een brief/telefoontje toen je zocht naar een stage.	4,6%	11,7%	41,5%	42,2%
Meegemaakt dat een bedrijf zei dat een stage niet meer beschikbaar was.	5,7%	10,3%	42,3%	41,7%
Meegemaakt dat je niet op gesprek mocht komen.	3,7%	4,4%	15,6%	76,3%

We zien dat ongeveer een op de twintig studenten het uitblijven van een antwoord op hun sollicitatie in verband brengt met discriminatie. Dit aandeel is vergelijkbaar met de situatie dat een bedrijf zegt dat een stage niet meer beschikbaar is. Een aanzienlijk groter deel van de studenten (1 op de 10) geeft aan te twijfelen of er discriminatie in het spel is. Dit geeft aan dat studenten wel vermoedens hebben dat er zoiets aan de hand kan zijn, maar dat ze andere verklaringen niet uitsluiten. Ook vermoedens van discriminatie kunnen negatieve effecten hebben op het welbevinden van studenten (Andriessen et al., 2020). Bijna 4 procent van de studenten denkt dat zij niet op gesprek mochten komen vanwege discriminatie. Een ongeveer even groot deel twijfelt of dit te maken had met discriminatie.

Met name studenten met een Nederlandse achtergrond die discriminatie ervaren (of twijfelen) vinden de definitie van discriminatie soms te zwaar en weten niet zo goed of ze de eigen ervaring wel als zodanig moeten categoriseren. Het begrip discriminatie wordt vaker gekoppeld aan uitsluiting op grond van de etnische of culturele achtergrond en racisme.

"Omdat je, denk ik, toch een soort van denkt dat je je aanstelt. En als ik aan discriminatie denk, denk ik toch meer aan op basis van achtergrond of geloof en dat heb ik niet. Daardoor voelt het een beetje alsof het niet 'echt' is voor ons. Dat er vast veel ergere vormen zijn, en dat dat van ons dan slechts vervelend is."

■ **Derdejaarsstudent, mbo niveau 4, vrouw, 25 jaar.**

"Ik had het toen wel zo een beetje opgevat als discriminatie, maar ik vind het ook lastig. Ik denk dat ik makkelijker ergens voor word uitgenodigd of word aangenomen dan iemand van een andere cultuur en dat vind ik dan lastig met discriminatie. Als ik kijk naar hoe ik het ervaar dan is het dat het niet voelt alsof je echt gediscrimineerd bent. Meer alsof je aangevallen bent, maar meer niet."

■ **Tweedejaarsstudent, mbo niveau 4, vrouw, 16 jaar.**

De twijfel of een ervaring discriminatie is of niet, is minder vaak aanwezig wanneer we kijken naar de ervaringen bij de sollicitatiegesprekken (tabel 6.5). Het aandeel studenten dat aangeeft discriminatie te hebben ervaren is iets hoger bij afwijzing na een sollicitatiegesprek dan bij de zoektocht naar een stage.

Tabel 6.5. **Ervaringen van mbo-studenten die een sollicitatiegesprek hebben gehad en in hoeverre ze denken dat er sprake was van discriminatie (N=358)**

	Ervaren als discriminatie	Twijfel of het discriminatie was	Meegemaakt, maar niet als discriminatie ervaren	Situatie niet meegemaakt
Onvriendelijk behandeld tijdens het sollicitatiegesprek.	5,6%	1,7%	5,6%	87,1%
Afgewezen na het sollicitatiegesprek.	6,9%	5,3%	16,8%	71%

Discriminatiegronden

Aan de studenten die aangeven discriminatie te hebben ervaren of daarover twijfelen, hebben we gevraagd op welke grond dat is geweest (zie tabel 6.6). Studenten konden bij deze vraag meerdere antwoorden geven. De meest voorkomende grond is het opleidingsniveau (40%). Daarnaast ervaren studenten discriminatie op basis van het land waar hun (groot)ouders geboren zijn (29%), geloof (28%), hun kleding en/of uiterlijk (27%) en huidskleur (21%). Bij 'anders namelijk' worden voorbeelden genoemd als het Nederlands taalgebruik.

Tabel 6.6. **Aard van de ervaren discriminatie¹ (N=150)**

Niveau van je opleiding.	60 (40,0%)
Land waar jij of jouw (groot)ouders geboren zijn.	44 (29,3%)
Geloof.	42 (28,0%)
Kleding/uiterlijk.	40 (26,7%)
Huidskleur.	32 (21,3%)
Geslacht (bijvoorbeeld omdat je man, vrouw of transgender bent).	23 (15,3%)
Andere leerbehoefte (bijvoorbeeld door dyslexie).	10 (6,7%)
Chronische aandoening.	8 (5,3%)
Seksuele oriëntatie (bijvoorbeeld omdat je homoseksueel bent).	3 (2,0%)
Leeftijd.	3 (0,5%)
Overig (Anders, namelijk en weet ik niet).	(6,3%)

Noot: Bij deze vraag konden meerdere antwoorden gegeven worden, vandaar dat de percentages niet optellen tot 100.

Ter illustratie hebben we hieronder een aantal citaten opgenomen van studenten die we hebben gesproken tijdens de diepte-interviews. De respondenten beschrijven hun discriminatie-ervaring op basis van etniciteit, geloof en opleidingsniveau.

Deze student beschrijft haar ervaring met betrekking tot reacties die ze krijgt vanwege haar Marokkaanse achtergrond:

"Het is wel vaker gebeurd dat ik ergens niet werd aangenomen vanwege mijn naam. Of als ik langskom dat ze tegen mij zeggen 'ow, gelukkig...je lijkt niet Marokkaans'. Dan is het alleen al de 'gelukkig'...."

■ Vierdejaarsstudent mbo niveau 4, vrouw, 19 jaar.

Deze student beschrijft haar ervaring tijdens de sollicitatieprocedure in verband met haar religieuze achtergrond:

"Het gesprek ging heel goed en achteraf zei de stagebegeleidster: 'Ik denk dat je bent aangenomen'. Daarna kreeg ik een mail met 'mag ik je nog een aantal vragen via Facetime vragen?' Tijdens dit gesprek vroeg ze 'we hebben hier ook homo's werken'. Ik was best verbaasd, want ik heb daar helemaal geen probleem mee en dat heb ik ook aangegeven. Die mevrouw zei ook nog 'we hebben hier ook een Turk werken en die zegt ook dingen over zijn eigen volk'. (...) Verder vroeg ze naar mijn kleding en ik had aangegeven dat ik lange rokken draag tot mijn enkels, vanwege mijn geloof. Toen vroeg ze ook 'draag je ook blote voeten'. Ik draag gewoon schoenen en in de zomer misschien slippers, dan heb ik blote voeten, ja. Bij dat bedrijf moest ik netjes aangekleed zijn, want de klanten zouden de stagiaires als eerste zien bij binnenkomst in de zaak. In dat gesprek zei ze 'we gaan vragen of het lukt met de stage'. Wat ik toen zag was een vrouw op de achtergrond van de Facetime en zij wist niet dat ik haar zag, maar zij knikte 'nee' naar de collega met wie ik sprak. De mevrouw met wie ik had gesproken belde mij terug en vertelde dat ik toch niet beschikte over de juiste vaardigheden. Dit was een gekke reactie, want ik had (in dat gesprek, red.) nooit over mijn vaardigheden gesproken."

■ Vierdejaars student mbo niveau 4, vrouw, 20 jaar.

Deze student werd verteld dat ze vanwege haar opleidingsniveau veel begeleiding nodig zou hebben en om die reden werd afgewezen:

"Nee we doen het toch niet, want je hebt niveau 2 en dan ben je dom en dan moeten we je te veel begeleiden (...) en dat kost ons ook veel meer tijd."

■ Eerstejaars student, mbo niveau 2, vrouw, 18 jaar.

Gevolgen ervaren discriminatie bij het zoeken naar een stage

We hebben onze respondenten gevraagd wat de impact is geweest van de ervaren discriminatie op de voortgang van hun opleiding en hun welbevinden.

Een op de vijf de studenten die discriminatie heeft ervaren bij het zoeken naar een stage geeft aan studievertraging te hebben opgelopen (19%). Enkele studenten zijn gestopt met hun opleiding (1%) (tabel 6.7). De discriminatie-ervaring zorgt voor gevoelens van eenzaamheid bij ongeveer een vierde van de studenten (23%). De ervaring heeft voor een deel van de studenten ook impact op het toekomstbeeld. Bijna de helft van de studenten (46%) heeft minder vertrouwen in het vinden van een baan na ervaren discriminatie bij het zoeken naar een stage. We zien dat een deel van de studenten (20%) gedemotiveerd raakt en hierdoor minder zin heeft om hun best te doen op school. Daartegenover staat dat meer dan de helft van de studenten (53%) meer hun best is gaan doen op school nadat ze geconfronteerd zijn met discriminatie (tabel 6.8.).

Uit de interviews zien we voorbeelden van studenten die de handdoek in de ring gooien omdat ze lang naar een stage op zoek zijn geweest en nergens zijn aangenomen. Dit zorgt ervoor dat studenten een deuk oplopen in hun zelfvertrouwen.

"(...) ik ben een jaar bezig geweest met zoeken. Ik heb dertig bedrijven benaderd en ben nergens aangenomen. Uiteindelijk dacht ik 'ik wil geen stage meer lopen.'"

■ Vierdejaarsstudent, mbo niveau 4, vrouw, 20 jaar.

"Ik raakte gedemotiveerd omdat ik steeds geen reactie terug kreeg en de laatste keer dat ik langs was geweest kreeg ik te horen 'je bent niet degene die we zoeken en je bent niet goed genoeg', dus toen dacht ik nu wil ik liever niet meer langs gaan."

■ Tweedejaarsstudent mbo niveau 4, vrouw, 16 jaar.

Tabel 6.7. Als gevolg van discriminatie ... (N = 144)

	Ja	Nee
Heb ik studievertraging opgelopen .	28 (19,4%)	116 (80,6%)
Ben ik gestopt met mijn opleiding.	4 (0,6%)	140 (97,2%)
Volg ik een opleiding onder mijn niveau.	19 (13,2%)	125 (86,8%)

Tabel 6.8. Als gevolg van discriminatie ... (N = 136)

	(Helemaal) mee oneens	Neutraal	(Helemaal) mee eens
Doe ik minder goed mijn best.	79 (58,1%)	30 (22,1%)	27 (19,9%)
Voel ik me minder veilig op mijn opleiding.	86 (63,2%)	25 (18,4%)	25 (18,3%)
Voel ik me meer verbonden met mensen die dezelfde achtergrond hebben als ik.	37 (27,2%)	30 (22,1%)	69 (50,7%)
Ben ik meer mijn best gaan doen voor mijn opleiding.	33 (24,3%)	31 (22,8%)	72 (52,9%)
Denk ik minder kans te maken op een baan.	47 (34,6%)	27 (19,9%)	62 (45,6%)
Voel ik me eenzaam.	70 (51,4%)	35 (25,7%)	31 (22,8%)

6.2. Ervaringen tijdens de stageperiode

Aan de mbo-studenten (N=553) die aangeven dat ze nu met een stage bezig zijn of stage hebben gelopen, hebben we een aantal vragen gesteld over hoe ze hun stage ervaren. Daarnaast hebben we gevraagd of ze discriminatie op hun stageplek hebben ervaren en wat de impact van die ervaringen is.

6.2.1. Algemeen oordeel over de stage

Studenten beoordelen hun stage over het algemeen met een ruime voldoende (7,4). Zij zijn ook tevreden over de mate waarin hun stage aansluit bij hun opleiding (82%). Maar een klein deel van de studenten beoordeelt deze aansluiting als negatief (4%). Een ruime meerderheid is tevreden over de werkzaamheden die ze tijdens hun stage doen (70%). Een kleine groep studenten is daar ontevreden over (11%). Ook wat betreft de begeleiding die ze krijgen tijdens hun stage vanuit het leerwerkbedrijf geeft ongeveer driekwart van de studenten (76%) aan daar tevreden over te zijn.

Een belangrijk deel van de studenten voelt zich echter niet helemaal thuis op de stage. Bijna een derde van de studenten (31%) geeft aan dat ze op stage niet zichzelf kunnen zijn. Een geïnterviewde respondent beschrijft dit als volgt:

"Ik kon totaal niet mijzelf zijn. Voor mij was het zwaar en uitputtend. Je moet de hele dag lachen. Ik moest met ze praten en ik vond het helemaal niet leuk met ze."

■ Vierdejaarsstudent, mbo niveau 4, vrouw, 19 jaar.

6.2.2. Ervaren discriminatie tijdens de stage

Net als bij het zoeken naar een stage, hebben we studenten een aantal situaties voorgelegd die ze mogelijk hebben meegemaakt tijdens hun stage. Daarna

hebben we gevraagd in hoeverre ze denken dat dit te maken heeft met discriminatie (tabel 6.9).

Tabel 6.9. Ervaringen van mbo-studenten tijdens de stage en in hoeverre ze denken dat er sprake was van discriminatie

	Ervaren als discriminatie	Twijfel of het discriminatie was	Meegemaakt, maar niet als discriminatie ervaren	Situatie niet meegemaakt
Uitgescholden of gepest door andere werknemers of je stagebegeleider. (N = 547)	1,8%	0,5%	1,5%	96,2%
Werknemers of stagebegeleider hebben kwetsende grappen gemaakt. (N = 547)	4,0%	0,7%	4,9%	90,4%
Onvriendelijk behandeld door andere werknemers of je stagebegeleider. (N = 547)	2,7%	2,9%	11,2%	83,2%
Vervelende of saaie werkzaamheden doen. (N = 546)	2,7%	4,9%	31,0%	61,4%
Werkzaamheden werden vaker gecontroleerd dan die van andere stagiairs of werknemers. (N = 546)	2,9%	3,5%	8,8%	84,8%

Ongeveer een achtste van de mbo-studenten (68 individuele studenten van de 546 respondenten) in onze studie heeft aangegeven tijdens hun stage in één of meerdere situaties discriminatie te hebben ervaren óf hierover te twijfelen. Het gaat vooral om kwetsende grappen, beledigende opmerkingen en uitgescholden worden. Een participant vertelt over een ervaring die ze heeft meegemaakt met haar stagebegeleider:

“Ik heb kader gedaan en kan niet zo goed leren. Moet het vooral hebben van mijn handen en creativiteit. Toen kreeg ik te horen van mijn stagebegeleider dat het vaker zo is dat Marokkaanse mensen vaak minder scoren. (...) Dus omdat ik Marokkaans ben, heb ik een lager IQ en ben ik dommer volgens hem...”

■ Vierdejaarsstudent, mbo niveau 4, vrouw, 19 jaar.

Een andere student moest bepaalde klusjes vaker doen omdat werd verondersteld dat zij daar goed in zou zijn vanwege haar huidskleur.

“Bijvoorbeeld klusjes die ik moest doen. Ik moest meer schoonmaken dan anderen, want daar waren ‘wij’ goed in. Ik was sowieso boos want er zijn genoeg donkere mensen (die geen schoonmaker zijn, red.) en toch wordt er gepraat met ‘jullie’.”

■ Derdejaarsstudent, mbo niveau 4, vrouw, 23 jaar.

We zien verder dat studenten vervelende ervaringen niet per definitie toeschrijven aan discriminatie. Het grootste deel geeft aan dat deze ervaringen niet gerelateerd zijn aan discriminatie. Wanneer het gaat om kwetsende grappen en uitgescholden worden, door andere werknemers of de stagebegeleider, zien we dat studenten dit ongeveer even vaak als discriminatie en als geen discriminatie categoriseren.

Een deel van de studenten heeft te maken gehad met vervelende situaties, maar weet niet zeker of dat discriminatie was. Ze vinden het woord ergens te zwaar en weten niet zo goed of wat ze hebben meegemaakt ook op die manier moet worden geduid (zie ook 6.1.2.). Harde en/of openlijke discriminatie komen de studenten nauwelijks tegen. Vaak blijft er na een vervelende situatie bij de studenten de twijfel in hoeverre de reactie van de ander te maken heeft met de culturele achtergrond, huidskleur, geslacht of een ander identiteitskenmerk.

"Ik heb het er met mijn mede-stagiaires over gehad dat ik me anders behandeld voelde dan hen qua nare ervaringen. Die zeiden dat zij ook zagen dat het bij mij erger was (...). Toen pas dacht ik: wow, is dit discriminatie?"

■ **Vierdejaarsstudent, mbo niveau 4, vrouw, 20 jaar.**

Een vrouwelijke participant die stage liep in een typisch mannenberoep beschrijft haar ervaring als volgt:

"Ik had het idee dat er weinig aandacht aan mijn stage werd geschonken. (...) Ik weet niet of het echt met discriminatie te maken had, omdat dat niet recht in je gezicht tegen je wordt gezegd. Wel had ik het gevoel dat ik er niet helemaal toe deed bij deze 'mannen onder elkaar'."

■ **Derdejaarsstudent, mbo niveau 4, vrouw, 25 jaar.**

Discriminatiegronden tijdens de stage

Aan studenten die discriminatie hebben ervaren tijdens hun stage, hebben we gevraagd om welke discriminatiegrond(en) het daarbij ging (tabel 6.10). 'Het land waar mijn (groot)ouders zijn geboren' (34%) werd het vaakst genoemd door de respondenten. De overige gronden die veel worden genoemd, zijn het niveau van de opleiding (28%), kleding/uiterlijk (28%), geloof (28%) en huidskleur (22%). Bij 'anders namelijk' worden voorbeelden genoemd als 'gedrag', 'omdat je nieuw bent' en de Nederlandse taal.

Tabel 6.10. Aard van de ervaren discriminatie¹ (N = 68)

Land waar jij of jouw (groot)ouders geboren zijn.	23 (33,8%)
Niveau van je opleiding.	19 (27,9%)
Kleding/uiterlijk.	19 (27,9%)
Geloof.	19 (27,9%)
Huidskleur.	15 (22,1%)
Geslacht (bijvoorbeeld omdat je man, vrouw of transgender bent).	11 (16,2%)
Andere leerbehoefte (bijvoorbeeld door dyslexie, autisme, ADHD).	10 (14,7%)
Het zijn van een stagiair.	6 (8,8%)
Chronische aandoening (bijvoorbeeld lichamelijk).	4 (5,9%)
Seksuele oriëntatie (bijvoorbeeld omdat je homoseksueel bent).	2 (2,9%)
Overig (Anders, namelijk en weet ik niet).	10 (12,1%)

Noot: Bij deze vraag konden meerdere antwoorden gegeven worden, vandaar dat de percentages niet optellen tot 100.

Gevolgen ervaren discriminatie tijdens de stage

Ook hier hebben we onze respondenten gevraagd wat de impact is geweest van de ervaren discriminatie tijdens de stage op de voortgang van hun opleiding/stage en hun welbevinden.

Ongeveer een op de vijf studenten geeft aan dat zij studievertraging hebben opgelopen vanwege discriminatie tijdens de stage. Ongeveer 15% is gestopt met zijn of haar stage als gevolg van de discriminatie-ervaring. Twee studenten zijn gestopt met hun opleiding (tabel 6.11).

Tabel 6.11. Als gevolg van discriminatie ... (N = 68)

	Ja	Nee
Heb ik studievertraging opgelopen.	14 (20,6%)	54 (79,4%)
Ben ik gestopt met mijn stage.	10 (14,7%)	58 (85,3%)
Ben ik gestopt met mijn opleiding.	2 (2,9%)	66 (97,1%)
Volg ik een opleiding onder mijn niveau.	7 (10,3%)	61 (89,7%)

Een belangrijk deel van de studenten (35%) die discriminatie ervaart tijdens de stage, voelt zich door deze ervaring minder veilig op de stage (zie tabel 6.12.). Verder veroorzaakt deze ervaring bij ongeveer 40 procent van de studenten gevoelens van eenzaamheid. De ervaring heeft voor de studenten ook impact op het toekomstbeeld. Zo heeft 29 procent minder vertrouwen in het vinden van een baan. Verder zien we dat een belangrijk deel van de studenten (26%) gedemotiveerd raakt en hierdoor minder zin heeft om hun best te doen op hun stageplek. Daartegenover staat dat de helft van de studenten (50%) meer hun best gaat doen op de stage nadat ze geconfronteerd zijn met discriminatie.

Tabel 6.12. Als gevolg van discriminatie ... (N = 68)

	(Helemaal) mee oneens	Neutraal	(Helemaal) mee eens
Doe ik minder goed mijn best.	38 (57,6%)	11 (16,7%)	17 (25,8%)
Voel ik me minder veilig op mijn stage.	29 (43,9%)	14 (21,2%)	23 (34,9%)
Voel ik me meer verbonden met mensen die dezelfde achtergrond hebben als ik .	13 (19,7%)	18 (27,3%)	35 (53,1%)
Werk ik harder op mijn stage.	18 (27,3%)	15 (22,7%)	33 (50%)
Denk ik minder kans te maken op een baan.	31 (47,0%)	16 (24,2%)	19 (28,8%)
Voel ik me eenzaam.	27 (40,9%)	13 (19,7%)	26 (39,4%)

De inzichten uit de interviews versterken de bovengenoemde gevolgen van discriminatie-ervaring op de studenten. We zien dat deze ervaringen een negatieve impact hebben op het psychologisch welbevinden van de studenten. Een student die vanwege zijn huidskleur discriminatie heeft meegemaakt op stage beschrijft dat gevoel als volgt:

“Het was zwaar qua gevoel. Het heeft heel lang geduurd voordat ik het los kon laten. Ik bleef er maar over denken en of ik iets niet goed had gedaan. Het was psychologisch zwaar. Na een paar maanden heb ik het pas losgelaten, want ik kon er niks aan veranderen.”

■ Tweedejaarsstudent, mbo niveau 4, man, 30 jaar.

De gevolgen op de stage laten zich op verschillende manieren zien: minder plezier in het werk, veel stress, afname van motivatie, jezelf ertoe moeten zetten om op te staan en naar stage te gaan, ingetogen en minder sociaal in de werkomgeving, meer frustraties en bij sommigen ook impact op de werkzaamheden (minder productief). Ook in het vervolg van hun opleiding kan het ertoe leiden dat studenten de eigen leerdoelen aanpassen en minder ambitieus de volgende stage beginnen. Deze ervaringen zorgen ervoor dat jongeren zich niet thuis voelen bij het stagebedrijf. Een participant beschrijft dat ze een ‘masker’ opzet wanneer ze op haar stageplek is, om daarmee haar gevoelens over de ervaringen te kunnen verhullen. Dit werd echter opgemerkt door mensen die haar goed kennen en toevallig langskwamen bij haar stagebedrijf.

“Dit was lastig. Het (de stage) was in mijn woonplaats dus er kwamen ook mensen langs die ik kende. Ik kreeg een berichtje van iemand ‘gaat het wel goed met je, je zag er zo anders uit en klonk zo anders vandaag’. Dat is niet goed als je zo een ander persoon moet zijn wanneer je je werk moet uitvoeren.”

■ Tweedejaarsstudent, mbo niveau 4, vrouw, 16 jaar.

Over het algemeen krijgen jongeren ook het beeld dat het vinden van werk dat bij je past later lastiger zal worden dan ze aanvankelijk dachten. Dit gaf een aantal studenten het idee om dan een eigen onderneming te beginnen.

6.3. Ondersteuning

Vanuit de zorgplicht van het onderwijs mag van de onderwijsinstellingen worden verwacht dat studenten terecht kunnen op school wanneer er zich vervelende situaties voordoen op hun stageplek. Zo ook in het geval van discriminatie. In de interviews hebben we studenten gevraagd hoe ze de ondersteuning op dit vlak hebben ervaren.

Bespreken van ervaringen

De mbo-studenten die discriminatie bij het zoeken naar een stage hebben ervaren of daarover twijfelen, bespreken dit vooral met hun vrienden of familie (50%). Een grote groep geeft aan er met niemand over gesproken te hebben (44%). Een aantal heeft het besproken met een onderwijsprofessional (21%). Maar één student geeft aan een officiële melding te hebben gedaan, bijvoorbeeld bij SBB.

Vergelijkbare percentages zien we terug bij studenten die aangeven discriminatie te hebben ervaren op hun stageplek. Ze bespreken dit voornamelijk met hun familie of vrienden (52%). 25 studenten (37%) hebben het voorval met niemand besproken. Een kwart van de mbo'ers heeft het besproken met een onderwijsprofessional, bijvoorbeeld een mentor (25%). Een kleinere groep heeft het met de stagebegeleider besproken (18%). Geen van de studenten heeft een officiële melding gedaan van de ervaren stagediscriminatie, bijvoorbeeld bij SBB.

Uit de interviews komen verschillende redenen naar voren waarom studenten hun discriminatie-ervaringen veelal binnen de eigen kring van vrienden en familie bespreken. Op de eerste plaats weten ze vaak niet waar ze terecht kunnen binnen hun opleiding.

"Ik wist niet zo goed waar ik heen moest en met wie ik dan moet praten. Als ik dat duidelijker voor ogen had, had ik dat misschien ook wel makkelijker gedaan."

■ **Vierdejaarsstudent, mbo niveau 4, vrouw, 22 jaar.**

Op de tweede plaats hebben ze er weinig vertrouwen in dat de opleiding het probleem kan oplossen en het serieus gaat aanpakken. Wanneer de student het voorval meldt, is de algemene ervaring dat hier weinig mee gedaan wordt.

"Omdat ze (studenten, red.) denken dat er toch niks mee gebeurt dan denken ze: 'Laat maar'. Ik denk dat de meeste studenten hetzelfde idee hebben: het wordt wel in de klas besproken met onze loopbaanbegeleider, en die zegt dan 'wat heftig'. En dat was het. Het heeft geen zin."

■ **Derdejaarsstudent, mbo niveau 3, vrouw, 22 jaar.**

"Er gebeurt niks mee, dus waarom moet ik daar tijd aan verspillen? Ik had er geen vertrouwen in."

■ **Tweedejaarsstudent, mbo niveau 4, man, 30 jaar.**

Het kan voor de studenten een drempel zijn om te praten met een onderwijsprofessional die vanuit haar of zijn functie ook goede contacten wil onderhouden met de leerwerkbedrijven. De verwachting is dat ze dan nog minder gehoord zullen worden omdat het belang van de relatie tussen de onderwijsinstelling en het stagebedrijf de prioriteit krijgt. Studenten zeggen dat een vertrouwenspersoon die enkel opkomt voor de belangen van de student hier een oplossing voor kan zijn. Tegelijkertijd wordt het idee van een geheel onbekende en willekeurige vertrouwenspersoon niet volledig omarmd. De vertrouwenspersoon zou ook iemand moeten zijn die enigszins zichtbaar is en een binding heeft met de studenten.

Alle geïnterviewde studenten geven verder aan dat er op school überhaupt weinig tot geen aandacht besteed wordt aan het onderwerp discriminatie. Het is voor studenten onduidelijk wat ze in een dergelijke situatie kunnen doen en waar ze terecht kunnen. Studenten hebben behoefte aan een vorm van voorlichting en het bespreekbaar maken van het thema in de klas. Ze missen met name een realistisch verhaal in de voorbereidingsfase van de stageperiode. Dat ze te maken kunnen krijgen met vervelende situaties zoals racisme en discriminatie. Zo opperen studenten dat dit onderwerp tijdens lob-lessen behandeld zou kunnen worden, met ruimte voor inbreng van de ervaringen van studenten. Een ander voorbeeld van ondersteuning waar studenten behoefte aan hebben is de ontwikkeling van een routekaart, waarop aangegeven staat

wat te doen als ze stagediscriminatie ervaren en welke stappen ze kunnen ondernemen. Het heersende sentiment onder de studenten is dat ze nog te weinig worden 'opgevangen' door school wanneer ze discriminatie ervaren.

6.4. Conclusies ervaren discriminatie

Mbo-studenten ervaren discriminatie bij het zoeken van een stage én tijdens de stage. Ervaren discriminatie doet zich vaker voor bij het zoeken naar een stage dan tijdens de stage.

Veel studenten hebben te maken gehad met vervelende situaties, al weten ze vaak niet zeker of dat discriminatie was. Ongeveer een kwart van de mbo-studenten (150 individuele studenten van de 614 respondenten) in onze studie heeft aangegeven tijdens het zoeken van een stage bij een of meerdere situaties discriminatie te hebben ervaren óf hierover te twijfelen. Wanneer we kijken naar ervaren discriminatie op stage zien we dat ongeveer een achtste van de studenten (68 individuele studenten van de 546) tijdens hun stage bij één of meerdere situaties discriminatie heeft ervaren en/of hierover twijfelt. Bij zowel het zoeken naar een stage als de stage zelf waren de meest voorkomende discriminatiegronden: opleidingsniveau, het land waar hun (groot)ouders geboren zijn, geloof, hun kleding en/of uiterlijk, en huidskleur.

Uit de interviews blijkt dat de twijfelaars het woord discriminatie te zwaar vinden en niet weten of de ervaring die ze hebben meegemaakt ook op die manier moet worden geïdentificeerd. De associatie met het begrip discriminatie wordt vaker gekoppeld aan uitsluiting op grond van etnische of culturele achtergrond en racisme dan aan andere gronden. Openlijke discriminatie komen we in mindere mate tegen.

Gevolgen van discriminatie

De ervaring gediscrimineerd te worden zorgt ervoor dat studenten studievertraging oplopen. Daarnaast laat het sporen na op hun welbevinden. Studenten voelen zich eenzaam en niet (meer) veilig op hun stage. Voor een substantieel deel van de studenten heeft het ook effect op hun toekomstbeeld, namelijk in het vertrouwen om een baan te vinden. Hoewel er enkele verschillen zijn, zijn de effecten van ervaren discriminatie bij het zoeken van een stage en tijdens de stage vergelijkbaar.

Uit de interviews blijkt dat de impact zich op verschillende manieren laat zien. Discriminatie heeft duidelijk impact op het psychologisch welbevinden van studenten, in de vorm van gevoelens van eenzaamheid en onveiligheid. In overeenstemming met de antwoorden op de vragenlijst, zorgen discriminatie-ervaringen tijdens stage ervoor dat jongeren zich niet altijd thuis voelen bij het stagebedrijf. Daarnaast geven studenten aan dat ze minder plezier in hun stage hebben. Ook voor het vervolg kan het ertoe leiden dat studenten de eigen leerdoelen aanpassen en minder ambitieus de volgende stage binnenkomen. Tot slot zien we dat dergelijke ervaringen (zowel bij het zoeken als tijdens de stage) de studenten over het algemeen een negatief toekomstbeeld geven over hun baankansen. Het gevoel bestaat dat het later lastiger zal worden om werk te vinden dat bij hen past dan ze aanvankelijk dachten.

Ondersteuningsbehoeften van studenten

Slechts een kwart van de studenten bespreekt hun discriminatie-ervaring met een onderwijsprofessional, blijkt uit de surveyresultaten. Uit de interviews komt naar voren dat studenten het idee hebben dat er weinig met hun verhaal wordt gedaan wanneer ze dit delen met de opleiding. Ook hebben ze niet het vertrouwen dat de opleiding het probleem kan oplossen, vanwege eerdere ervaringen met de onderwijsinstelling, maar ook omdat ze het gevoel hebben dat het belang van de relatie tussen de onderwijsinstelling en het stagebedrijf de prioriteit krijgt. Andere studenten geven daarnaast aan dat ze niet weten bij wie ze überhaupt terecht kunnen.

De voorlichting vanuit de scholen wordt door alle geïnterviewden gemist. Studenten geven aan dat ze tijdens de voorbereidingen op de stageperiode meer informatie hadden willen krijgen van school. De behoefte aan een realistisch verhaal klinkt hierin door, waarbij ze naast de positieve verhalen over leren van het vak in de praktijk ook te horen krijgen over vervelende situaties waaronder racisme en discriminatie. Er is een duidelijke roep om meer aandacht voor dit onderwerp binnen de schoolmuren. Naast voorlichting wordt de behoefte genoemd aan een soort stappenplan (in het geval dat studenten met discriminatie worden geconfronteerd) en/of een onafhankelijke vertrouwenspersoon bij wie ze terecht kunnen.

7 Algemene conclusies en aanbevelingen

7.1. Discriminatie op de mbo-stagemarkt

In deze studie hebben we de aard en omvang van stagediscriminatie in het mbo in Utrecht onderzocht. Het onderzoek heeft laten zien dat mbo-studenten op verschillende gronden discriminatie ervaren bij het zoeken naar een stage en tijdens hun stage. Onderzoek door middel van praktijktests wijst uit dat discriminatie ook objectief vastgesteld kan worden. De praktijktests wijzen ondubbelzinnig uit dat vrouwelijke studenten met dezelfde productieve kenmerken meer kans hebben op een positieve reactie van een stagebedrijf dan mannelijke studenten. Het verschil tussen vergelijkbare mannen en vrouwen is vooral groot binnen de sector bouw en techniek, waar sprake kan zijn van wettelijk toegestane positieve discriminatie. Echter, ook binnen zorg en welzijn en zakelijke dienstverlening, waar minder reden lijkt voor positieve discriminatie²¹, vinden we een voorkeur voor vrouwelijke stagiaires. Studenten met een migratieachtergrond hebben minder kans op een positieve reactie dan studenten zonder migratieachtergrond, ook al hebben ze verder dezelfde kenmerken. De verschillen zijn met name groot binnen de ICT en de zakelijke dienstverlening. In de sector zorg en welzijn worden geen verschillen tussen studenten met en zonder migratieachtergrond gevonden.

21 Bij de term discriminatie en positieve discriminatie wordt geredeneerd vanuit de minderheidsgroep: het benadelen van deze groep is discriminatie ten opzichte van de normgroep; het bevoordelen van de minderheidsgroep ten opzichte van de normgroep wordt positieve discriminatie genoemd.

Studenten bij wie uit hun cv blijkt dat zij moslim zijn, ondervinden discriminatie in de sector ICT, en positieve discriminatie in de sector zorg en welzijn.

Een deel van de mbo-studenten ervaart discriminatie tijdens het zoeken naar een stage of tijdens de stage. Ervaren discriminatie doet zich vaker voor bij het zoeken naar een stage dan tijdens de stage. Studenten geven aan dat hun discriminatie-ervaringen gevolgen hebben voor hun welzijn (zie ook Liebkind & Jasinskaja-Lahti, 2000) en hun gevoel van veiligheid (zie ook Andriessen et al., 2014). Ook hebben ze minder vertrouwen in de toekomst, vooral in de mogelijkheden om een baan te vinden. Studenten bespreken hun ervaringen maar beperkt met onderwijsprofessionals. Tegelijkertijd geven ze aan dat ze meer ondersteuning zouden willen krijgen vanuit het onderwijs.

Gebrek aan erkenning

Eerder onderzoek liet zien dat onderwijsprofessionals en stagebegeleiders moeite hebben met het herkennen van stagediscriminatie. Ook vragen ze zich soms af of het wel echt om discriminatie gaat (Felten et al., 2021). Lange tijd heeft dit oplossingen tegengehouden, omdat de discussie steeds opnieuw oplaait of het wel gaat om discriminatie, of dat studenten met bepaalde achtergronden minder goed voorbereid zijn op het zoeken en solliciteren naar een stage. Dit onderzoek is daarom belangrijk omdat het objectief vaststelt dat er sprake is van discriminatie op de mbo-stagemarkt. We willen benadrukken dat dit niet uniek is voor de mbo-stagemarkt, ook in de hbo-stagemarkt zijn er signalen van discriminatie (Klooster et al., 2020). En ook op de arbeidsmarkt (Andriessen et al., 2010), en specifiek de uitzendbranche²² (Andriessen et al., 2012), is vastgesteld dat niet iedereen gelijke kansen heeft op een baan.

22 Voor meer informatie zie: [Harde aanpak moet einde maken aan discriminatie uitzendbureaus](#) | NOS

In de groepsgesprekken hebben we met onderwijsprofessionals, werkgevers en beleidsmakers van gedachten gewisseld over de bevindingen van het onderzoek en de oplossingsrichtingen. Ook in deze groepsgesprekken kwam twijfel over de feitelijkheid van de ervaringen van studenten veelvuldig naar voren. Aanbevelingen die werden gedaan gingen dan ook vaak in de richting van het beter toerusten, voorbereiden en empoweren van mbo-studenten om hun een gelijke uitgangspositie te bieden op de stagemarkt. Wij ondersteunen deze ideeën als onderdeel van het bieden van gelijke kansen op stages en op de arbeidsmarkt.²³ Discriminatie is echter iets anders. Bij discriminatie gaat het om het ongelijk behandelen van gelijke gevallen. De praktijktests laten ondubbelzinnig zien dat het hierom gaat.

Als we stagediscriminatie willen verminderen, is er meer bewustwording en een sense of urgency nodig bij onderwijsprofessionals, werkgevers en beleidsmakers om echt een verandering in gang te zetten. In de volgende paragraaf doen we aanbevelingen gericht op het voorkomen en bestrijden van stagediscriminatie en het ondersteunen van studenten die (vermoeden te) zijn gediscrimineerd.

7.2. Aanbevelingen

Op basis van onze constatering over hoe discriminatie binnen de Utrechtse mbo-stagemarkt speelt, doen we een aantal aanbevelingen. We hebben de aanbevelingen opgedeeld in drie onderdelen: (A) bewustwording en professionalisering, (B) voorkomen en bestrijden van stagediscriminatie en (C) ondersteunen van studenten bij een vermoeden van discriminatie.

²³ Onlangs is door de Hogeschool Inholland een *toolbox* ontwikkeld: *Gelijke kansen naar de toekomst*. Module 2: voorbereiding op de arbeidsmarkt. Daarin worden centrale mechanismen en mogelijke oplossingen beschreven om alle mbo-studenten gelijke kansen richting de toekomst te bieden.

A. Bewustwording en professionalisering

Anno 2021 zijn diverse initiatieven en trainingen ontwikkeld om te werken aan de *bewustwording* van het bestaan van stagediscriminatie. We adviseren om zowel bij onderwijsprofessionals als bij werkgevers te werken aan bewustwording en professionalisering op dit onderwerp.

In eerdere onderzoeken en in ons huidige onderzoek komt naar voren dat onderwijsprofessionals stagediscriminatie niet altijd erkennen en daardoor handelingsverlegenheid hebben om bijvoorbeeld het gesprek met werkgevers aan te gaan (bijv. Felten et al., 2021). Daarnaast kan meer bewustzijn van de problematiek ertoe leiden dat onderwijsprofessionals studenten beter kunnen ondersteunen (punt C) en eerder geneigd zijn om het gesprek met leerwerkbedrijven aan te gaan. Om aan bewustwording te werken, zijn al meerdere producten ontwikkeld: het ministerie van OCW is de *kies mij* campagne gestart. Op de website is zowel voor studenten en onderwijsprofessionals als voor leerwerkbedrijven informatie te vinden over wat ze aan stagediscriminatie kunnen doen. De Anne Frank Stichting heeft een online *cursus* ontwikkeld hoe je als docent het gesprek kunt aangaan over stagediscriminatie.

In veel gevallen maken werkgevers de keuze voor een stagiair die bij hen stage komt lopen. Daarbij kunnen vooroordelen en discriminatie een rol spelen. Om werkgevers zich bewust te maken dat stagediscriminatie een rol speelt op de mbo-stagemarkt zou ingezet moeten worden op bewustwording. Ook daarvoor zijn reeds materialen ontwikkeld. Door SBB zijn webinars ontwikkeld in samenwerking met het College voor de Rechten van de Mens voor leerwerkbedrijven over onder meer objectief werven en selecteren. Werkgevers kunnen ook de training '*selecteren zonder vooroordelen*' volgen die door het College voor de Rechten van de Mens is ontwikkeld.

Belangrijke kanttekening bij het inzetten op bewustwording, is dat het niet noodzakelijkerwijs leidt tot verandering van concreet gedrag (Vink et al., 2020). Oftewel, je kunt je bewust zijn van het bestaan van vooroordelen en discriminatie in je eigen denken en handelen, maar nog steeds een (onbewuste) keuze maken voor een stagiair op basis van zijn of haar kenmerken die niet relevant zijn voor de stage. Bewustwordingscursussen zijn effectiever als ze gecombineerd worden met een breder diversiteitsbeleid bij bedrijven en objectief werven en selecteren vanuit werkgevers (Hulsegge, Emmert & Verhoef, 2020).

Aanbeveling:

Stimuleer als gemeente de bewustwording en erkenning van stagediscriminatie bij onderwijsprofessionals en werkgevers. Faciliteer dat daarbij gebruikgemaakt wordt van bestaande cursussen, trainingen en informatiepakketten.

B. Voorkomen en bestrijden van discriminatie

Wat betreft het voorkomen van discriminatie op de arbeidsmarkt is veel bekend over werkzame mechanismen en effectieve interventies (Hulsegge et al., 2020). Hoewel de stagemarkt verschilt van de arbeidsmarkt, vooral door de (mediërende) rol van onderwijsprofessionals, kunnen de onderbouwde interventies van de arbeidsmarkt een aanknopingspunt bieden om discriminatie op de stagemarkt te verminderen (Felten et al., 2021). Op dit moment is nog geen wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de effecten van deze aanpakken op de mbo-stagemarkt. We raden aan om bij de invoering van deze aanpakken de uitvoering te monitoren en de effecten te onderzoeken.

Objectief werven en selecteren

Uit gesprekken met onderwijsprofessionals, werkgevers en stakeholders (zoals de mbo-raad en SBB) blijkt dat er vooral animo is om te werken aan het *'objectiveren van werving & selectie'*. Dit betekent dat een werkgever een student

selecteert op basis van competenties en geen selectie maakt op basis van de 'klik' of andere niet-relevante kenmerken van een mogelijke stagiair. Een toepassing hiervan zou zijn dat werkgevers een standaardformulier ontwikkelen waarbij studenten gevraagd wordt naar bijvoorbeeld hun leerbehoeften en competenties die de werkgever belangrijk acht voor de stage. Op het formulier wordt niet gevraagd naar persoonsgegevens of niet-relevante kenmerken (Felten et al., 2021). Dit vraagt van werkgevers dat zij hun eigen werving- en selectieproces loslaten en overgaan naar een standaardprocedure.

Aanbeveling:

Stimuleer objectief werven en selecteren door werkgevers voor stages.

Antidiscriminatie als sociale norm bevorderen

Uit onderzoek blijkt dat het stellen van een sociale norm een sterke invloed heeft op het gedrag van mensen (Tankard & Paluck, 2016). Het wetsvoorstel 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie' verplicht werkgevers om een werkwijze te hanteren die discriminatie bij werving en selectie voorkomt.²⁴ Grotere werkgevers²⁵ werknemers of meer) moeten dit schriftelijk vastleggen. De Inspectie SZW ziet erop toe dat bedrijven een dergelijk antidiscriminatiebeleid hebben. In dit antidiscriminatiebeleid kan ook expliciet aandacht worden besteed aan het werven en selecteren van stagiairs en het voorkomen van stagediscriminatie.²⁵ Mbo's kunnen bij bedrijven waar zij contact mee hebben rondom stages voor hun studenten actief informeren naar dergelijk

24 Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/12/11/wetsvoorstel-toezicht-gelijke-kansen-bij-werving-en-selectie>.

25 Niet elk bedrijf mag stages aan mbo-studenten aanbieden. SBB kan ervoor zorgen dat een bedrijf een 'erkend leerbedrijf' wordt. Een van de criteria is dat leerbedrijven een veilige leeromgeving moeten faciliteren. Het tegengaan van discriminatie kan daar natuurlijk onderdeel van zijn. Het is op dit moment niet verplicht om hier aandacht aan te besteden of dit expliciet te beschrijven.

antidiscriminatiebeleid. Doordat de overheid van werkgevers vraagt om een antidiscriminatiebeleid te hebben en dit ook van toepassing te laten zijn op stages kan de norm uitgedragen worden dat discriminatie onwenselijk gedrag is. Ook mbo's en SBB kunnen in hun contacten met bedrijven actief laten zien een antidiscriminatiebeleid belangrijk te vinden. Op die manier communiceren zij een sociale norm, die de werkwijze van stagebedrijven kan beïnvloeden.

Aanbeveling:

- Stimuleer SBB en mbo-instellingen om in hun contact met werkgevers actief te vragen naar antidiscriminatiebeleid. Vraag als gemeente ook zelf aan werkgevers om hun antidiscriminatiebeleid toe te passen op de werving en selectie van stagiairs.

Aanspreken van bedrijven die over de schreef gaan

Er kan meer druk gelegd worden op de sociale norm van antidiscriminatie als bedrijven verantwoording moeten afleggen over de processen die zij hebben gevolgd en de uitkomsten die deze hadden (*accountability*). Wanneer mensen het gevoel hebben dat zij hun keuzes moeten kunnen uitleggen aan anderen en dat er consequenties aan deze uitleg verbonden zijn, zijn zij geneigd hun eigen gedrag meer te monitoren en meer in overeenstemming met de norm te handelen (Rutland, Cameron, Milne & McGeorge, 2005). Voor de aanpak van stagediscriminatie kan dit op twee manieren gebeuren.

De eerste manier is dat er een reactie komt op meldingen van studenten over discriminatie. Wanneer een student een vermoeden van discriminatie meldt, kan een onderwijsprofessional hierover het gesprek aangaan met het betreffende bedrijf. Bij mbo-instellingen bestaat de voorkeur voor deze variant omdat zij zo het contact met de werkgevers in eigen hand houden. Er zijn hierbij echter twee kanttekeningen te plaatsen die laten zien dat deze route waarschijnlijk niet heel effectief zal zijn. Ten eerste blijkt uit ons onderzoek dat studenten hun

vermoedens van discriminatie maar mondjesmaat melden bij professionals van hun onderwijsinstelling. Dit betekent dat signalen dat er mogelijk iets aan de hand is, niet kunnen worden opgepakt. Daarnaast constateert eerder onderzoek dat mbo-onderwijsprofessionals moeite hebben om discriminatie te herkennen en dat er sprake is van handelingsverlegenheid (Felten et al., 2021). Onderwijsprofessionals geven aan het lastig te vinden om actie te ondernemen omdat ze er niet zeker van zijn dat het echt om discriminatie gaat. Dit betekent dat ook wanneer studenten wel hun ervaringen zouden melden, het niet altijd tot een gesprek met een werkgever komt. Tot slot wordt de bewijslast voor discriminatie in dit geval bij de student gelegd. Deze route is belastend voor studenten die al negatieve ervaringen hebben: zij moeten als toezichthouder fungeren en anderen overtuigen in actie te komen.

Een alternatieve manier is om de 'opsporing' van situaties waarin het mogelijk misgaat te beleggen bij een onafhankelijke partij, bijvoorbeeld een antidiscriminatievoorziening (ADV).²⁶ Deze partij voert periodiek praktijktests²⁷ uit. Uit onderzoek op de woningmarkt blijkt dat de aangekondigde inzet van praktijktests ertoe leidt dat woningverhuurders en bemiddelaars minder discrimineren, wanneer tegelijkertijd wordt aangekondigd dat zij mogelijk verantwoording moeten afleggen over hun gemaakte keuzes (Verhaeghe & Van der Bracht, 2017). Mogelijk werkt dit vergelijkbaar onder bedrijven wanneer wordt aangekondigd dat actief wordt gecontroleerd op stagediscriminatie.

²⁶ Praktijktests kunnen ook door een andere partij dan een ADV uitgevoerd worden. Belangrijk is echter dat de uitvoerende partij (1) beschikt over kennis om de praktijktests zuiver uit te voeren en (2) kennis en kunde heeft over het voorkomen en bestrijden van discriminatie en deze aan werkgevers kan aanbieden. In verband met de AVG is het aan te bevelen deze twee activiteiten te beleggen bij een en dezelfde partij, zodat namen en gegevens van bedrijven die op basis van de testen in aanmerking komen voor training en voorlichting niet hoeven te worden doorgegeven aan een andere partij.

²⁷ Praktijktests meten het *daadwerkelijke* gedrag in de praktijk. Dit is dus een andere vorm van onderzoek dan zogenaamd *mystery call*-onderzoek waarbij aan intermediairs vaak wordt gevraagd naar *intenties* tot handelen.

Wanneer een partij die expertise heeft op het bestrijden en voorkomen van discriminatie deze praktijktests uitvoert, kan aan dit instrument ook bewustwording en professionalisering worden gekoppeld. Bedrijven die op basis van de praktijktests onderscheid blijken te maken op beschermde persoonskenmerken van studenten krijgen hiervan bericht. Er wordt hun een training en voorlichtingsmateriaal aangeboden over hoe zij hun werving en selectie kunnen inrichten om discriminatie in de toekomst te voorkomen.

Desgewenst kan ook controle en handhaving aan dit instrument gekoppeld worden. In dit geval wordt een werkgever die na een eerste constatering voorlichting en training heeft gekregen opnieuw getest. Wanneer een bedrijf zich herhaaldelijk schuldig blijft maken aan discriminatie kan hiervan melding worden gemaakt bij het College voor de Rechten van de Mens. Deze instantie kan besluiten om verder onderzoek te doen of er een zaak van te maken. Wanneer het College besluit een zaak te starten worden de namen van de verweerders gepubliceerd op de website. Dit werkt als een vorm van shaming; verweerders gaan vaak vooraf over tot het schikken van de zaak om zo negatieve publiciteit te vermijden.

Aanbeveling:

- Zorg ervoor dat er een structuur is waarbij werkgevers weten dat zij verantwoording moeten kunnen afleggen over hun werving en selectie van stagairs. Het lijkt het meest effectief om dit te beleggen bij een onafhankelijke partij.

C. Ondersteunen van studenten met een vermoeden van discriminatie

Studenten geven in de interviews unaniem aan dat ze meer ondersteund willen worden door onderwijsprofessionals als er vermoedens zijn van discriminatie. Ze geven aan dat ze niet weten bij wie ze terecht kunnen en het lastig te vinden om het gesprek aan te gaan met docenten, ook vanwege de dubbele pet van de docent die ook het contact met het leerwerkbedrijf duurzaam in stand wil houden. Studenten die hun ervaringen wel gedeeld hebben met een onderwijsprofessional, maken duidelijk dat ze meer begrip en steun (hadden) willen ontvangen. En dat ze hadden gewild dat de instelling het gesprek was aangegaan met het leerwerkbedrijf. Wij willen daarbij aanvullen dat dit ook zou moeten gebeuren als er een vermoeden van discriminatie is. Het is voor studenten lastig te bewijzen dat ze feitelijk gediscrimineerd zijn. Bovendien zou de bewijslast niet (enkel) bij studenten moeten liggen.

Om studenten meer te ondersteunen, hebben we twee concrete aanbevelingen: elke mbo-instelling zou een vertrouwenspersoon kunnen aanstellen die een proactieve rol op zich neemt. Oftewel, iemand die zelf contact opneemt met studenten om te bespreken hoe het stageproces verloopt. Op die manier is het voor studenten gemakkelijker om over negatieve ervaringen te spreken (met een bekende) en samen te kijken of het eventueel gaat om discriminatie en welke stappen gezet kunnen worden. Dit kan tevens de meldingsbereidheid vergroten, aangezien studenten aangeven dat ze niet melden omdat ze er geen vertrouwen in hebben dat hun melding wordt opgevolgd.

Aanbeveling:

- Stimuleer mbo-instellingen om een vertrouwenspersoon aan te stellen die actief monitort hoe het stageproces verloopt, waarbij expliciet aandacht wordt besteed aan het sociaal welbevinden van de student.

Een tweede suggestie is om een routekaart te ontwikkelen waarop staat welke stappen studenten en onderwijsprofessionals kunnen ondernemen wanneer er vermoedens of klachten zijn over discriminatie. De route start laagdrempelig bij het bespreken van de ervaring met een onderwijsprofessional en verwijst naar tools die hierbij gebruikt kunnen worden om het gesprek aan te gaan. De routekaart geeft ook aan waar studenten in een volgende stap terecht kunnen wanneer zij zich niet gehoord voelen. Bovendien beschrijft de routekaart de instanties waar een melding kan worden gedaan en op welke manier deze melding wordt opgevolgd.

Aanbeveling:

- Ontwikkel een routekaart voor studenten en onderwijsprofessionals met de stappen die ondernomen kunnen worden wanneer er een vermoeden van discriminatie bestaat.

Afsluitend willen we opmerken dat discriminatie een complex probleem is dat een brede, integrale aanpak vergt. De drie onderdelen (A, B en C) die we hier als aanbeveling noemen, moeten dan ook niet als losse onderdelen gezien worden maar vormen schakels in een integrale aanpak om stagediscriminatie te verminderen. We willen benadrukken dat het geen zin heeft om alleen aan bewustwording te werken en verder geen stappen te ondernemen.

8 Literatuur

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.

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

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

Andriessen, I. (2017). *Discriminatie herkennen, benoemen en melden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Hoegen-Dijkhof, J., Van der Torre, A., van den Berg, E., Pulles, I. & Iedema, J. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Baert, S. (2017). *Hiring Discrimination: An Overview of (Almost) All Correspondence Experiments since 2005*. IZA Discussion Paper Series, nr. 10738.

Branscombe, N.R., Schmitt, M.T., & Harvey, R.D. (1999). Perceiving pervasive discrimination among African Americans: Implications for group identification and well-being. *Journal of personality and social psychology*, 77(1), 135.

Bovenkerk, F. (1992). *Testing discrimination in natural experiments. A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of „race“ and ethnic origin*. International Labor Organisation.

Van Engelshoven, I. (2018). *Gelijke kansen mbo en stagediscriminatie*. Brief aan de Tweede Kamer. Verkregen via: [Kamerbrief over gelijke kansen en stagediscriminatie in het mbo | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](http://www.kamerstuk.nl).

Felten, H., Van Rooijen, M., Reches, L. & Broekrolofs, R. (2021). *Vijf strategieën om stagediscriminatie tegen te gaan*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Gemeente Utrecht (2020). *Mbo uitvoeringsplan 2020-2022. Sterk Utrechts mbo*. Verkregen via: <http://www.kijkoponderwijs.nl/shared/content/uploads/2019/01/Mbo-uitvoeringsplan-gemeenteUtrecht-drempelvrij-v2.pdf>

Hulsegge, G., Emmert, S. & Verhoef H. (2020). *Delphi-studie Stand der Wetenschap Arbeidsmarktdiscriminatie. Onderzoek naar de belangrijkste werkzame interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten tijdens werving en selectie*. Leiden: TNO.

KBA Nijmegen (2019). *School werkt! Over jongeren en jongvolwassenen in de RMC-regio Utrecht. Tweede meting: 2018*. Nijmegen: KBA Nijmegen.

Kennisplatform Integratie & Samenleving (2018). *Jongeren melden discriminatie niet: 'Heeft toch geen zin'*. Verkregen op 1 februari 2021 via www.kis.nl

Klonoff, E.A., H. Landrine & Campbell, R. (2000). Sexist discrimination may account for well-known gender differences in psychiatric symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, jg. 24, nr. 1, p. 93-99.

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

Klooster, E., Koçak, S. & Day, M. (2016). *Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie. Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Klooster, E., Meng, C., Bles, P., Monker, D. & Walz, G. (2020). *(On)gelijke toegang tot stage en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond 'Hbo'ers, onderwijs en werkgevers over verklaringen en oplossingen'*. Maastricht: ROA.

Liebkind, K. & Jasinskaja-Lahti, I. (2000). The influence of experiences of discrimination on psychological stress: A comparison of seven immigrant groups. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 10 (1), 1-16.

Köbben, A.J.F. (1985). Oordeel en discriminatie. In: J. Sperna Weiland en J.H.P. Paelick (red). *Etnische minderheden* (p.53-67). Amsterdam: Boom.

Rich, J. (2014). *What do Field Experiments of Discrimination in Markets Tell Us? A Meta-Analysis of Studies Conducted since 2000*. IZA Discussion Paper Series, nr. 8584.

Den Ridder, J., Andriessen, I. & Dekker, P. (2017). *Burgerperspectieven 2017/2*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Van Rooijen, M. & De Winter-Koçak, S. (2018). *Gelijke kansen op gelijke stages*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Rutland, A., Cameron, L., Milne, A., & McGeorge, P. (2005). Social norms and self-presentation: Children's implicit and explicit intergroup attitudes. *Child development*, 76(2), 451-466.

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

Swim, J.K., Hyers, L.L. Cohen & Ferguson, M.J. (2001). Everyday sexism: Evidence for its incidence, nature, and psychological impact from three daily diary studies. *Journal of Social Issues*, 57 (1), 31-53.

Veenman, J. (1990). *De arbeidsmarktpositie van allochtonen in Nederland, in het bijzonder van Molukkers*. Groningen: Wolters-Noordhoff.

Veenman, J. (2003). Discriminatie op de arbeidsmarkt. De resultaten van Nederlands onderzoek. *Beleid en Maatschappij*, 30 (2), p.90-99.

Verhaeghe, P.P. & Van der Bracht, K. (2017). Praktijktesten: van onderzoeksinstrument naar beleidsinstrument tegen discriminatie? *Sociologos*, 38, (1), 182-200.

Vink, M., Jansen, W., Van der Toorn, J., Ellemers, N., Monteiro Graça Casquinho, B. & Kuyumcu, B. (2020). *Over de (on)zin van anti-bias trainingsprogramma's*. 6 *Wetenschappelijke Inzichten en Praktische Aanbevelingen*. Verkregen via: [UU_InstituutGak_Handreiking_AntiBiasTrainingsprogrammas.pdf](#).

Wittebrood, K. (2006). *Slachtoffers van criminaliteit: feiten en achtergronden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Bijlage 1. Onderzoeksvragen

1. In welke mate is er sprake van feitelijke discriminatie van studenten van Utrechtse mbo-instellingen bij het zoeken naar een stage?
 - 1a. Zijn er verschillen in de mate van stagediscriminatie tussen etnische groepen? (studenten met en zonder migratieachtergrond)
 - 1b. Zijn er verschillen in de mate van stagediscriminatie tussen mannen en vrouwen?
 - 1c. Verschilt de mate van stagediscriminatie voor verschillende etnische groepen naar mannen en vrouwen?
 - 1d. Verschilt de mate van stagediscriminatie voor mbo-studenten met en zonder islamitische overtuiging?
 - 1e. Verschilt de mate van stagediscriminatie naar sectoren?
2. Zijn er verschillen tussen groepen studenten (op basis van bijvoorbeeld gender, etnische achtergrond, seksuele oriëntatie, geloofsovertuiging, beperking, opleidingsniveau) van Utrechtse mbo-instellingen in de mate waarin zij zich moeten inspannen om een stageplek te vinden?
 - 2a. Bij hoeveel bedrijven hebben zij gesolliciteerd voordat zij op sollicitatiegesprek mochten komen?
 - 2b. Bij hoeveel bedrijven hebben zij een sollicitatiegesprek gevoerd voordat zij een stageplek hadden bemachtigd?
3. In welke mate is er sprake van ervaren discriminatie onder studenten van Utrechtse mbo-instellingen bij het zoeken naar een stage?
 - 3a. Op welke gronden ervaren studenten dat zij gediscrimineerd worden (bijv. gender, etnische achtergrond, seksuele oriëntatie, geloofsovertuiging, opleidingsniveau)?
 - 3b. Op welke wijze, door wie en in welke fase van het zoekproces ervaren mbo-studenten gediscrimineerd te worden tijdens het zoeken van een stage?
4. Welk effect heeft de ervaring gediscrimineerd te worden tijdens het zoeken naar een stage op het leven van de mbo-studenten (bijv. studievertraging, motivatie, vertrouwen in (ondersteuning van) de onderwijsinstelling, vertrouwen in arbeidsmarktpositie)?
5. Welke oplossingsrichtingen voor het tegengaan en voorkomen van stagediscriminatie worden (door alle betrokkenen) gezien als meest kansrijk binnen de Utrechtse context?
 - 5a. Wat hebben onderwijsprofessionals belast met de begeleiding van studenten naar een stage nodig om discriminatie (beter) te signaleren?
 - 5b. Wat hebben onderwijsprofessionals belast met de begeleiding van studenten naar een stage nodig om adequa(a)t(er) om te gaan met stagediscriminatie?
 - 5c. Welke vorm van begeleiding en ondersteuning en van wie bij een discriminatie ervaring achten studenten het meest wenselijk?
 - 5d. Op welke manier en hoe kunnen onderwijsprofessionals en leerwerkbedrijven het beste samenwerken om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan?

Bijlage 2. Ethische overwegingen praktijktests

Praktijktests zijn bij uitstek geschikt om te meten of er sprake is van discriminatie. Bij het gebruik van deze methode is het echter wel goed om bewust te zijn van een aantal ethische overwegingen. We gaan eerst in op ethische overwegingen die spelen ten aanzien van de methode en vervolgens op andere punten die we in acht nemen om dit type onderzoek op een zo zorgvuldig mogelijke manier uit te voeren voor de betrokkenen.

Bij praktijktests is het doel het meten van selectieprocessen zoals deze in de praktijk plaatsvinden. Omdat bekend is dat mensen vaak hun gedrag veranderen wanneer zij geobserveerd worden, zeker met betrekking tot een zo normatief beladen concept als discriminatie, is het belangrijk dat de mensen in de onderzochte praktijk niet op de hoogte zijn dat zij onderwerp van onderzoek zijn. In wetenschappelijk onderzoek is het echter de norm dat degenen die onderwerp zijn van onderzoek geïnformeerd worden over het onderzoek, zodat zij zich vrijwillig bereid kunnen verklaren eraan deel te nemen (*informed consent*). Onder een aantal voorwaarden hoeft echter in wetenschappelijk onderzoek niet aan deze norm voldaan te worden en kan men ervan uitgaan dat het onderzoek rechtmatig is. Ten eerste als de bekendmaking dat het onderzoek plaatsvindt de validiteit daarvan kan aantasten. Aan deze voorwaarde wordt voldaan omdat het aannemelijk is dat bedrijven die weten dat hun selectie wordt bekeken op mogelijke discriminatie hier extra alert op zullen zijn en mogelijk hun gedrag zullen aanpassen. Ten tweede moet de methode bij uitstek geschikt zijn om de onderzoeksvragen te beantwoorden. Praktijktests zijn de meest uitgelezen methode voor het meten van feitelijke

discriminatie. Andere methoden laten te veel ruimte voor mogelijk andere oorzaken van eventueel gevonden verschillen tussen studenten. Een derde voorwaarde is dat de onderzoeker de betrokkenen geen uitspraken ontlokt en hen niet aanzet tot handelingen die zij zonder de aanwezigheid van de onderzoeker zouden nalaten. Bij praktijktests gaat het om het observeren van bestaande praktijken bij het zoeken van een stage. Er is dus geen sprake van het uitlokken van discriminatoire handelingen, maar van het constateren (via observaties) daarvan (Bovenkerk 1992). Tot slot is een voorwaarde dat voor zover mogelijk de betrokkenen achteraf alsnog om toestemming wordt gevraagd. In een onderzoek naar discriminatie bij uitzendbureaus (Andriessen et al., 2010) is na publicatie van de resultaten aan uitzendbureaus de mogelijkheid geboden om bij de onderzoekers de resultaten van hun eigen bedrijf op te vragen. Zo wordt voorkomen dat resultaten vertekend worden wanneer bedrijven waar verschil in uitkomsten is geconstateerd tussen de solliciterende studenten geen toestemming geven voor het gebruik van data over hun bedrijf. Tegelijkertijd komen we met dit aanbod aan (stage)bedrijven wel tegemoet aan individuele vragen van bedrijven over hun resultaten. Ook al betekenen de resultaten op individueel bedrijfsniveau niet dat een stagebedrijf (systematisch) discrimineert, inzicht in de eigen resultaten kan wel helpen om binnen het bedrijf het thema aan te kaarten en ruimte te creëren om het selectieproces kritisch onder de loep te nemen.

Aangezien we ons terdege bewust zijn van de ethische overwegingen die bij praktijktests een rol spelen, zullen in dit onderzoek de volgende punten in acht genomen worden.

- De resultaten van de praktijktests worden op geaggregeerd niveau gepubliceerd. Op geen enkele manier zijn resultaten herleidbaar tot individuele (stage)bedrijven.
- De verkregen gegevens worden vertrouwelijk behandeld en zijn uitsluitend beschikbaar voor dit onderzoek.

De kosten en hinder voor de (stage)bedrijven werden zoveel mogelijk beperkt. Bij een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek werd dit zo snel mogelijk afgezegd, met de mededeling dat de student al een andere stage heeft gevonden of dat hij door privéomstandigheden zijn sollicitatie intrekt.

Bijlage 3. Vragenlijst voor mbo-studenten

Vragenlijst

Welkom

Fijn dat je wilt deelnemen aan ons onderzoek!

We hebben een aantal vragen over wie je bent, hoe je een stage hebt gezocht en hoe je je stageperiode vond. Ook willen we graag weten of je wel eens discriminatie hebt ervaren en wat dit met je deed. Sommige studenten vinden minder makkelijk een stage of krijgen tijdens hun stage te maken met beledigende opmerkingen of grappen. We spreken van discriminatie als dit gebeurt vanwege hun afkomst, geloof, leeftijd, seksuele oriëntatie of een beperking.

Er zijn geen goede of foute antwoorden. Het gaat erom dat je het antwoord geeft dat het beste bij jou past.

Over de vragenlijst

Het invullen duurt ongeveer 10 minuten. Meedoen aan deze vragenlijst is vrijwillig. Je mag op elk moment stoppen. Je hoeft niet te zeggen waarom je stopt.

Vertrouwelijkheid

De antwoorden worden veilig opgeslagen en alleen de onderzoekers kunnen de antwoorden zien. We vragen niet naar jouw naam en adres en IP-adressen worden verwijderd. Hierdoor weten wij niet wie welke antwoorden heeft gegeven (anoniem).

Extra

Onder de deelnemers die de vragenlijst volledig invullen verloten we 5 cadeaukaarten van bol.com van 50 euro! Om kans te maken op de cadeaubon, zullen we aan het einde van de vragenlijst je emailadres vragen.

Deelname aan het onderzoek

Door onderstaand rondje aan te vinken verklaar je:

- Op duidelijke wijze te zijn ingelicht over het onderzoek
- Vrijwillig deel te nemen aan dit onderzoek
- Je beseft dat je op elk moment mag stoppen met het onderzoek en dat je daarvoor geen reden hoeft op te geven

◇ Ik heb bovenstaande informatie begrepen en ga hiermee akkoord.

De volgende vragen gaan over de **mbo-opleiding die je nu volgt**.

1. Wat is de richting van je studie?
 - ◇ Media, Vormgeving en Communicatie
 - ◇ Economie en ondernemen
 - ◇ ICT
 - ◇ Horeca, toerisme en evenementen
 - ◇ Techniek
 - ◇ Welzijn, zorg en sport
 - ◇ Veiligheid & defensie
 - ◇ Bouw & interieur
 - ◇ Creatief (bijv. dans, muziek)
 - ◇ Automotive
 - ◇ Beauty
 - ◇ Anders, namelijk ... _____
2. Welk niveau MBO volg je?
 - ◇ Niveau 1
 - ◇ Niveau 2
 - ◇ Niveau 3
 - ◇ Niveau 4
3. Wat voor soort mbo-opleiding volg je?
 - ◇ Bol
 - ◇ Bbl
 - ◇ Anders, namelijk ... _____

4. In welk jaar van je opleiding zit je nu?
 - ◇ 1^e jaar
 - ◇ 2^e jaar
 - ◇ 3^e jaar
 - ◇ 4^e jaar
5. Aan welke instelling volg je jouw opleiding?
 - ◇ ROC Midden Nederland
 - ◇ MBO Utrecht
 - ◇ Grafisch Lyceum
 - ◇ Nimeto

De volgende vragen gaan over het **zoeken naar een stage**. Het gaat hier om **de laatste stage** die je voor je huidige opleiding gezocht hebt.

6. Wat heb je gedaan om een stageplek te zoeken? (meerdere opties mogelijk)
 - ◇ Ik ben bij bedrijven langsgegaan om te vragen of er een stageplek beschikbaar was
 - ◇ Ik heb brieven geschreven naar bedrijven om te vragen of er een stageplek beschikbaar was
 - ◇ Ik heb gebeld naar bedrijven om te vragen er een stageplek beschikbaar was
 - ◇ Gezocht op internet naar beschikbare stages (bijv. stagemarkt.nl)
 - ◇ Ik heb contact opgenomen met bedrijven van de stageadressenlijst van school (van je BPV'er of mentor)
 - ◇ Hulp gevraagd aan mijn mentor of BPV'er
 - ◇ Rondgevraagd bij mijn familie en bekenden
 - ◇ Anders, namelijk ... _____
 - ◇ Ik heb nog geen stage gezocht voor mijn huidige opleiding [*verder naar vraag 39*]

7. Hoe lang heb je gezocht voordat je een stageplek vond?
- ◇ Minder dan 1 maand
 - ◇ 1 - 3 maanden
 - ◇ Meer dan 3 maanden
 - ◇ Ik heb (nog) geen stageplek gevonden [*routing over stage zoeken: a t/m c*]
8. Hoeveel sollicitatiebrieven heb je verstuurd voordat je een stageplek hebt gevonden?
- ◇ 1-5 brieven
 - ◇ 5-10 brieven
 - ◇ 10-20 brieven
 - ◇ Meer dan 20 brieven
 - ◇ Ik heb geen brieven geschreven, maar heb op een andere manier een stage gevonden
9. Hoe vaak ben je op gesprek geweest voordat je een stageplek hebt gevonden?
- ◇ 1-5 keer
 - ◇ 5-10 keer
 - ◇ 10-20 keer
 - ◇ Meer dan 20 keer
 - ◇ Ik ben niet op gesprek geweest
10. [*bij opties 1-5 keer t/m meer dan 20 keer*] Hoeveel stageplekken heb je zelf afgewezen?
- ◇ 1-2 stages
 - ◇ 3-5 stages
 - ◇ Meer dan 5 stages
 - ◇ Ik heb geen stageplekken afgewezen
-

Routing voor optie nog geen stage gevonden

- a. Hoeveel brieven heb je verstuurd?
- ◇ 1-5 brieven
 - ◇ 5-10 brieven
 - ◇ 10-20 brieven
 - ◇ Meer dan 20 brieven
 - ◇ Ik heb op een andere manier geprobeerd om een stage te vinden.
- b. Hoe vaak ben je op gesprek geweest?
- ◇ 1-5 keer
 - ◇ 5-10 keer
 - ◇ 10-20 keer
 - ◇ Meer dan 20 keer
 - ◇ Ik ben niet op gesprek geweest
- c. [*bij opties 1-5 keer t/m meer dan 20 keer*] Hoeveel stageplekken heb je zelf afgewezen?
- ◇ 1-2 stages
 - ◇ 3-5 stages
 - ◇ Meer dan 5 stages
 - ◇ Ik heb geen stageplekken afgewezen
- [*verder naar vraag 13*]
-
11. Hoe heb je uiteindelijk je stageplek gevonden?
- ◇ Ik heb mijn stage zelf gevonden
 - ◇ Ik ben geholpen door mijn BPV'er/mentor
 - ◇ Via familie en bekenden
 - ◇ Anders, namelijk ..._____

12. Was het makkelijk om een stageplek te vinden?

- ◇ Ja
 - ◇ Een beetje
 - ◇ Nee
-

[matrix vraag]

Heb je tijdens het zoeken naar je **laatste** stage de volgende ervaringen gehad?

13. Heb je meegemaakt dat je geen antwoord kreeg op je brief/telefoontje toen je zocht naar een stage?

- ◇ Ja
- ◇ Nee
- ◇ Weet ik niet

13a. [indien ja] Denk je dat dit te maken heeft met discriminatie?

- ◇ Ja
- ◇ Nee
- ◇ Ik twijfel

14. Heb je meegemaakt dat een bedrijf zei dat een stage niet meer beschikbaar was?

- ◇ Ja
- ◇ Nee
- ◇ Weet ik niet

14a. [indien ja] Denk je dat dit te maken heeft met discriminatie?

- ◇ Ja
- ◇ Nee
- ◇ Ik twijfel

15. Mocht je niet op gesprek komen?

- ◇ Ja
- ◇ Nee
- ◇ Weet ik niet

15a. [indien ja] Denk je dat dit te maken heeft met discriminatie?

- ◇ Ja
- ◇ Nee
- ◇ Ik twijfel

16. Werd je tijdens het gesprek onvriendelijk behandeld?

- ◇ Ja
- ◇ Nee
- ◇ Weet ik niet

16a. [indien ja] Denk je dat dit te maken heeft met discriminatie?

- ◇ Ja
- ◇ Nee
- ◇ Ik twijfel

17. Ben je afgewezen na het gesprek?

- ◇ Ja
- ◇ Nee
- ◇ Weet ik niet

17a. [indien ja] Denk je dat dit te maken heeft met discriminatie?

- ◇ Ja
 - ◇ Nee
 - ◇ Ik twijfel
-

[alleen als studenten aangeven discriminatie te hebben ervaren bij het zoeken naar een stage of hierover twijfelen vraag 18 t/m 22 weergeven, anders door naar vraag 23]

18. Om welke reden denk je dat je tijdens het zoeken naar je stage gediscrimineerd werd (meerdere opties mogelijk)

- ◇ Niveau van je opleiding
- ◇ Geslacht (bijvoorbeeld omdat je man, vrouw of transgender bent)
- ◇ Kleding/uiterlijk
- ◇ Huidskleur
- ◇ Geloof
- ◇ Land waar jij of jouw (groot)ouders geboren zijn
- ◇ Seksuele oriëntatie (bijvoorbeeld omdat je homoseksueel bent)
- ◇ Chronische aandoening (bijvoorbeeld lichamelijk)
- ◇ Andere leerbehoeften (bijvoorbeeld door dyslexie, autisme, ADHD)
- ◇ Anders namelijk, _____

19. Wil je je laatste ervaring met discriminatie beschrijven?
[open vraag]

Je hebt aangegeven (misschien) discriminatie te hebben ervaren bij het **zoeken naar je stage**. De volgende vragen gaan over de gevolgen daarvan.

20. Heb je iets met je ervaring van discriminatie gedaan? *Meerdere opties mogelijk*

- ◇ Nee
- ◇ Ja, ik heb het met mijn familie of vrienden besproken
- ◇ Ja, ik heb het met mijn BPV'er/mentor besproken
- ◇ Ja, ik heb het met mijn stagebegeleider besproken
- ◇ Ja, ik heb een officiële melding gedaan, bijvoorbeeld bij SBB.

21. Als gevolg van discriminatie

Antwoord opties: 1. ja, 2. nee

- ◇ Heb ik studievertraging opgelopen
- ◇ Ben ik gestopt met mijn opleiding
- ◇ Volg ik een opleiding onder mijn niveau

22. Als gevolg van discriminatie

Antwoordoptyes: 1. Helemaal mee oneens, 2. Oneens, 3. Niet oneens/niet eens, 4. Eens, 5. Helemaal mee eens

- ◇ Doe ik minder goed mijn best
- ◇ Voel ik me minder veilig op mijn opleiding
- ◇ Voel ik me meer verbonden met mensen die dezelfde achtergrond hebben als ik
- ◇ Ben ik meer mijn gaan best voor mijn opleiding
- ◇ Denk ik minder kans te maken op een baan
- ◇ Voel ik me eenzaam

[iedereen behalve vraag 6 'ik heb nog geen stage gezocht']

23. Heb je stagegelopen of loop je nu stage?

Het gaat hier om je **huidige** opleiding

- ◇ Ja
- ◇ Nee [door naar vraag 39]

De volgende vragen gaan over de **stageperiode**. Ook hier gaat het om de **laatste stage** die je voor je opleiding gedaan hebt.

24. Sluit je stageplek goed aan bij je studie?
◇ 1 = heel slecht, 5 = heel goed
25. Ben je tevreden over de begeleiding vanuit het leerbedrijf?
◇ 1 = heel ontevreden, 5 = heel tevreden
26. Ben je tevreden over de werkzaamheden tijdens je stage?
◇ 1 = heel ontevreden, 5 = heel tevreden
27. Welk cijfer zou je je stage geven?
◇ Range van 1 t/m 10
28. Kun je jezelf zijn op je stageplek?
◇ 1 = Ik kan helemaal mijzelf zijn, 5 = Ik kan helemaal niet mijzelf zijn

[matrix vraag]

Heb je de volgende dingen meegemaakt tijdens je **laatste** stage?

29. Je bent uitgescholden of gepest door andere werknemers of je stagebegeleider?
◇ Ja
◇ Nee
- 29a. [indien ja] Denk je dat dit te maken heeft met discriminatie?
◇ Ja
◇ Nee
◇ Ik twijfel

30. Andere werknemers of je stagebegeleider hebben kwetsende grappen over je gemaakt?
◇ Ja
◇ Nee
◇ Ik twijfel
- 30a. [indien ja] Denk je dat dit te maken heeft met discriminatie?
◇ Ja
◇ Nee
◇ Ik twijfel
31. Je bent onvriendelijk behandeld door andere werknemers of je stagebegeleider
◇ Ja
◇ Nee
- 31a. [indien ja] Denk je dat dit te maken heeft met discriminatie?
◇ Ja
◇ Nee
◇ Ik twijfel
32. Je moest vervelende of saaie werkzaamheden doen
◇ Ja
◇ Nee
◇ Ik twijfel
- 32a. [indien ja] Denk je dat dit te maken heeft met discriminatie?
◇ Ja
◇ Nee
◇ Ik twijfel

33. Je werkzaamheden werden vaker gecontroleerd dan die van andere stagiaires of werknemers

- ◇ Ja
- ◇ Nee
- ◇ Ik twijfel

33a. [indien ja] Denk je dat dit te maken heeft met discriminatie?

- ◇ Ja
- ◇ Nee
- ◇ Ik twijfel

[alleen als studenten aangeven discriminatie te hebben ervaren tijdens hun stage of hierover twijfelen, anders door naar vraag 39]

34. Om welke reden denk je dat je tijdens je stage (misschien) gediscrimineerd werd (meerdere opties mogelijk)

- ◇ Niveau van je opleiding
- ◇ Geslacht (bijvoorbeeld omdat je man, vrouw of transgender bent)
- ◇ Kleding/uiterlijk
- ◇ Huidskleur
- ◇ Geloof
- ◇ Land waar jij of jouw (groot)ouders geboren zijn
- ◇ Seksuele oriëntatie (bijvoorbeeld omdat je homoseksueel bent)
- ◇ Chronische aandoening (bijvoorbeeld lichamelijk)
- ◇ Andere leerbehoeften (bijvoorbeeld door dyslexie, autisme, ADHD)
- ◇ Anders, namelijk..._____

35. Wil je je laatste ervaring met discriminatie beschrijven?

[Open vraag]

Je hebt aangegeven op je stageplek (misschien) discriminatie te hebben ervaren. De volgende vragen gaan over de gevolgen daarvan.

36. Heb je iets met je ervaring van discriminatie gedaan? **Meerdere opties mogelijk**

- ◇ Nee
- ◇ Ja, ik heb het met mijn familie of vrienden besproken
- ◇ Ja, ik heb het met mijn BPV'er/mentor besproken
- ◇ Ja, ik heb het met mijn stagebegeleider besproken
- ◇ Ja, ik heb een officiële melding gedaan, bijvoorbeeld bij SBB.

37. Als gevolg van discriminatie

Antwoord opties: 1. ja, 2. nee

- ◇ Ben ik gestopt met mijn stage
- ◇ Heb ik studievertraging opgelopen
- ◇ Ben ik gestopt met mijn opleiding
- ◇ Volg ik een opleiding onder mijn niveau

38. Als gevolg van discriminatie

Antwoordopties: 1. Helemaal mee oneens, 2. Oneens, 3. Niet oneens/niet eens, 4. Eens, 5. Helemaal mee eens

- ◇ Doe ik minder goed mijn best
- ◇ Voel ik me minder veilig op mijn stage
- ◇ Voel ik me meer verbonden met mensen die dezelfde achtergrond hebben als ik
- ◇ Werk ik harder op mijn stage
- ◇ Denk ik minder kans te maken op een baan
- ◇ Voel ik me eenzaam

[iedereen]

Algemene vragen

39. Ben je ...

- ◇ Man
- ◇ Vrouw
- ◇ Anders, namelijk ..._____

40. Hoe oud ben je?

In jaren

[open vraag]

41. Waar ben je geboren?

- ◇ Nederland
- ◇ Suriname
- ◇ Turkije
- ◇ Marokko
- ◇ Antillen
- ◇ West-Europees land (bijv. Duitsland)
- ◇ Anders namelijk, ..._____

42. Waar is je moeder geboren?

- ◇ Nederland
- ◇ Suriname
- ◇ Turkije
- ◇ Marokko
- ◇ Antillen
- ◇ West-Europees land (bijv. Duitsland)
- ◇ Anders namelijk, ..._____

43. Waar is je vader geboren?

- ◇ Nederland
- ◇ Suriname
- ◇ Turkije
- ◇ Marokko
- ◇ Antillen
- ◇ West-Europees land (bijv. Duitsland)
- ◇ Anders namelijk, ..._____

44. Tot welk geloof reken je jezelf? (meerdere antwoorden mogelijk)

- ◇ Geen geloof
- ◇ Christelijk
- ◇ Islamitisch
- ◇ Joods
- ◇ Hindoeïstisch
- ◇ Anders, namelijk..._____
- ◇ Wil ik geen antwoord op geven

45. Heb je een langdurige ziekte, lichamelijke beperking of psychische klacht?

- ◇ Nee
- ◇ Ja, vooral lichamenlijk
- ◇ Ja, vooral psychisch
- ◇ Ja, zowel lichamenlijk als psychisch
- ◇ Wil ik geen antwoord op geven

46. Tot welke sekse voel je je aangetrokken? Zou je zeggen...

- ◇ Dat je je alleen aangetrokken voelt tot vrouwen
- ◇ Dat je je evenveel tot vrouwen als tot mannen aangetrokken voelt
- ◇ Dat je je alleen aangetrokken voelt tot mannen
- ◇ Tot niemand
- ◇ Weet ik niet
- ◇ Wil ik geen antwoord op geven

[alleen als studenten aangegeven hebben discriminatie te hebben ervaren bij het zoeken naar een stagen en/of tijdens hun stage of hierover twijfelen]

47. We willen graag met een aantal mbo-studenten in gesprek over het zoeken naar stages en hun stageperiode. Mogen we daarvoor contact met je opnemen?

- ◇ Ja
- ◇ Nee

48. [Indien ja bij vraag 47] zou je je contactgegevens (telefoonnummer + emailadres) willen achterlaten?

[Open vraag]

[iedereen]

49. Wil je kans maken op de bol.com cadeaukaart van 50 euro? Om de cadeaubon aan de winnaars te geven, hebben we je emailadres nodig

- ◇ Ja
- ◇ Nee

50. [Indien ja] Je kunt hier je emailadres achterlaten zodat we contact op kunnen nemen met de winnaars.

[Open vraag]

Dank voor je deelname!

Bijlage 4. Verschillen in het zoeken naar een stage

Groepen studenten verschillen in de investeringen die zij (moeten) doen om een stage te vinden. We hebben gekeken naar verschillen tussen studenten op basis van etnische achtergrond, gender, chronische aandoening²⁸, geloofs-overtuiging, opleidingsniveau²⁹ en seksuele oriëntatie.

De volgende variabelen zijn getoetst en worden per sociale groep hieronder beschreven:

- duur van het zoeken naar een stage in aantal maanden,
- aantal brieven dat studenten hebben geschreven,
- het aantal keer dat ze op gesprek zijn geweest, en
- de stages die ze zelf hebben afgewezen.³⁰

28 De groepen lichamelijke- en psychische aandoeningen waren te klein om mee te nemen in de statistische analyses. Deze groepen zijn samengevoegd tot één groep studenten met een chronische aandoening.

29 Bij opleidingsniveau waren er te weinig studenten met een niveau-1 opleiding. In de analyse zijn dan ook alleen de niveaus 2, 3 en 4 meegenomen.

30 De vragen bestonden uit ooplopende categorieën (e.g. 1-5 brieven, 5-10 brieven), waardoor non-parametrische testen gebruikt zijn om statistische verschillen binnen deze ordinale variabelen te testen. De laatste antwoordmogelijkheid paste niet in dit ooplopende karakter, e.g. 'Ik heb geen brieven geschreven, maar heb op een andere manier een stage gevonden', en hebben we daarom niet meegenomen in de analyses.

Migratieachtergrond

We vinden geen significante verschillen tussen studenten met en zonder migratieachtergrond bij het zoeken van een stage. Dat geldt zowel voor de tijdsduur van het zoeken naar een stage, als het aantal brieven dat ze hebben geschreven, hoe vaak ze op gesprek zijn geweest en hoeveel plekken ze zelf hebben afgewezen. Wel zien we een opmerkelijk resultaat bij de manier waarop jongeren zoeken. Als we kijken naar de manier waarop studenten naar stages zoeken, zien we dat studenten met een migratieachtergrond vaker bij bedrijven langsgaan (25%) dan studenten zonder migratieachtergrond (12%). Een mogelijke verklaring hiervoor vinden we terug in de interviews. Jongeren anticiperen op mogelijke discriminatie vanwege hun (achter)naam en proberen dat te voorkomen door langs te gaan en een goede indruk achter te laten.

"Bij de tweede stage ben ik wel langs geweest voor een betere indruk... om mij te laten zien wie ik ben."

■ 4^e jaar student, mbo niveau 4, vrouw, 19 jaar.

Gender

Wanneer we kijken naar verschillen tussen mannen en vrouwen zien we dat mannen significant meer stagegesprekken voeren voordat ze een stage vinden (Tabel 6.4). Daartegenover staat dat vrouwen langer doen over de zoektocht dan mannen voordat ze hun stage hebben gevonden (zie Tabel 6.5). We vinden geen verschil in het aantal verstuurd brieven en het aantal stages die ze zelf afwijzen. Een mogelijke verklaring voor de langere tijdsduur van vrouwen zonder dat dit terug te zien is in het aantal brieven dat ze versturen kan zijn dat vrouwen op een andere manier zoeken dan mannen. Bijvoorbeeld dat ze selectiever solliciteren.

Tabel 6.4. Hoe vaak ben je op gesprek geweest? Verschillen naar geslacht (N=538)

Antwoordmogelijkheden	Man	Vrouw	Totaal
1-5 keer	88 (75,2%)	355 (84,3%)	443 (82,3%)
5-10 keer	8 (6,8%)	7 (1,7%)	15 (2,8%)
10-20 keer	0 (0,0%)	1 (0,2%)	1 (0,2%)
Ik ben niet op gesprek geweest	21 (17,9%)	58 (13,8%)	79 (14,7%)
Totaal	117	421	538

Tabel 6.5. Hoe lang heb je gezocht voordat je een stageplek vond? Verschillen naar geslacht (N=582)

Antwoordmogelijkheden	Man	Vrouw	Totaal
Minder dan 1 maand	69 (53,9%)	201 (44,3%)	270 (46,4%)
1-3 maanden	36 (28,1%)	159 (35,0%)	195 (33,5%)
Meer dan 3 maanden	12 (9,4%)	61 (13,4%)	73 (12,5%)
Ik heb nog geen stageplek gevonden	11 (8,6%)	33 (7,3%)	44 (7,6%)
Totaal	128	454	582

Chronische aandoening

De studenten met een lichamelijke of een psychische aandoening vormen in deze analyses samen de groep studenten met een chronische aandoening. Deze studenten zijn significant langer bezig met het zoeken van een stage dan studenten zonder een chronische aandoening (Tabel 6.6). Studenten zonder een chronische aandoening hebben vaker binnen een maand een stage gevonden, terwijl studenten met een chronische aandoening er vaker één tot drie maanden voor nodig hebben om een stage te vinden.

Tabel 6.6. Hoe lang heb je gezocht voordat je een stageplek vond? Verschillen in gezondheid (N=552)

Antwoordmogelijkheden	Studenten zonder chronische aandoening	Studenten met een chronische aandoening	Totaal
Minder dan 1 maand	239 (51,2%)	27 (31,8%)	266 (48,2%)
1-3 maanden	134 (28,7%)	46 (54,1%)	180 (32,6%)
Meer dan 3 maanden	58 (12,4%)	9 (10,6%)	67 (12,1%)
Ik heb nog geen stageplek gevonden	36 (7,7%)	3 (3,5%)	39 (7,1%)
Totaal	467	85	552

We zien echter geen significante verschillen bij het aantal brieven dat ze hebben geschreven, hoe vaak ze op gesprek zijn geweest en hoeveel plekken ze zelf hebben afgewezen. Dus een langere zoektocht van deze studenten gaat niet hand in hand met meer activiteiten voor het verkrijgen van een stageplek. Een mogelijke verklaring vinden we terug in de interviews. Door respondenten uit deze groep wordt vermeld dat ze expliciet (en dus selectiever) op zoek gaan naar bedrijven waarvan ze verwachten dat ze daar met hun aandoening terecht kunnen. Een participant vertelt dat ze gaandeweg een houding heeft ontwikkeld om geen stage te willen lopen bij bedrijven die moeite hadden met haar situatie omtrent haar aandoening.

“Ik wist wel dat ik het moest opbrengen in stagegesprekken dat ik een ziekte heb dat ze hun keuze kunnen maken. Ik had wel de mentaliteit als ze me niet willen vanwege mijn ziekte, dan hoef ik ook niet daarnaartoe te gaan.”

■ 4e jaars student, mbo niveau-4, vrouw, 20 jaar

Religie

Uit de analyses blijken geen significante verschillen te zijn tussen religieuze en niet-religieuze studenten in de zoektocht naar een stage. Dit geldt voor zowel christelijke als islamitische studenten. Religie lijkt hier dus geen rol te spelen. Ook hier geldt (vergelijkend met migratieachtergrond) dat studenten met een islamitische achtergrond vaker langsgaan bij bedrijven (26%) in vergelijking met studenten zonder een islamitische achtergrond (14%).

Opleidingsniveau

Wanneer we kijken naar het opleidingsniveau zien we tussen studenten van niveau 2 en niveau 3 geen significante verschillen. Studenten met een mbo-niveau 4 opleiding zijn langer aan het zoeken naar een stage in vergelijking met studenten uit niveau 2 en 3. In tabel 6.7 is zichtbaar dat een derde van de studenten uit niveau 2 en 3 binnen één maand een stage heeft gevonden en dit aandeel bij niveau 4 lager is (44%). We zien echter geen significante verschillen bij het aantal brieven dat ze hebben geschreven, hoe vaak ze op gesprek zijn geweest en hoeveel plekken ze zelf hebben afgewezen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat mbo niveau 4 studenten meer concurrentie ervaren van hbo-studenten bij het zoeken naar een stage.

Tabel 6.7. Hoe lang heb je gezocht voordat je een stageplek vond? Verschillen naar niveau van opleiding (N=612)

Antwoordmogelijkheden	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Totaal
Minder dan 1 maand	29 (61,7%)	30 (68,2%)	227 (43,6%)	286 (46,7%)
1-3 maanden	8 (17,0%)	11 (25,0%)	185 (35,5%)	204 (33,3%)
Meer dan 3 maanden	4 (8,5%)	2 (4,5%)	71 (13,6%)	77 (12,6%)
Ik heb nog geen stageplek gevonden	6 (12,8%)	1 (2,3%)	38 (7,3%)	45 (7,4%)
Totaal	47	44	521	612

Seksuele oriëntatie

Tot slot hebben we gekeken naar verschillen tussen groepen op basis van seksuele oriëntatie. We vinden geen significante verschillen tussen studenten die zich wel of niet als LHB identificeren als het gaat om de tijdsduur van het vinden van een stage, het aantal brieven dat ze hebben geschreven, hoe vaak ze op gesprek zijn geweest en hoeveel plekken ze zelf hebben afgewezen.

COLOFON

Opdrachtgever	Gemeente Utrecht
Auteurs	Dr. I. Andriessen Dr. M. van Rooijen M. Day, MSc A. van den Berg E. Mienis N. Verweij
Foto omslag	AdobeStock_227353458_pabloprat
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl>

ISBN 978-94-6409-066-6

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2021.

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.