

Ongelijke kansen op de stagemarkt 2025

Vervolgonderzoek naar objectieve stagediscriminatie in het mbo in Utrecht

Maxime van de Gevel | Bas Tierolf | Sanne Schuitemaker | Donya Yassine | Marcel Coenders



Ongelijke kansen op de stagemarkt 2025

Vervolgonderzoek naar objectieve stagediscriminatie in het mbo in Utrecht



Auteurs

Maxime van de Gevel



Bas Tierolf

Sanne Schuitemaker

Donya Yassine



Marcel Coenders



Met medewerking van

Youp Dusault

Maxime Yenga

Anna Bongers

Rominique van Rhemen

Irem Ütkün



Inhoud

Samenvatting	4
1 Inleiding	5
1.1 Aanleiding	5
1.2 Onderzoeksvragen	7
1.3 Leeswijzer	7
2 Methodologie	8
2.1 Onderzoeksdesign	8
2.2 Dataverzameling	8
2.3 Data-analyse	11
3 Resultaten	12
3.1 Beschrijvende resultaten	12
3.2 Minder kans op positieve reactie voor studenten met een migratieachtergrond	14
3.3 Minder kans op een uitnodiging voor studenten met een migratieachtergrond	15
3.4 Geen verschil tussen studenten die wel of geen moslim zijn in positieve reactie en uitnodigingskans	17
3.5 Geen verschil tussen mannen en vrouwen in positieve reactie en uitnodigingskans	17
4 Conclusies en aanbevelingen	18
4.1 Stagediscriminatie in Utrecht anno 2025	18
4.2 Aanbevelingen voor de gemeente, mbo -instellingen en werkgevers	19
Literatuur	21
Bijlage 1. Overzicht namen fictieve studenten	23
Bijlage 2. Ethische overwegingen praktijktests	24

Samenvatting

Aanleiding

Stages vormen een cruciale schakel tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Eerder onderzoek toont echter aan dat mbo-studenten met een migratieachtergrond minder kans hebben op een stageplek. In 2021 voerde het Verwey-Jonker Instituut onderzoek uit naar stagediscriminatie in Utrecht, waaruit eenzelfde beeld naar voren kwam. Sindsdien hebben de gemeente Utrecht en mbo-instellingen maatregelen genomen binnen de Utrechtse Aanpak Inclusieve Stagemarkt. De gemeente Utrecht heeft het Verwey-Jonker Instituut daarom gevraagd om met behulp van praktijktesten inzicht te krijgen in de aard en omvang van stagediscriminatie in het mbo in Utrecht anno 2025.

Onderzoeksvraag en methode

Om dit te onderzoeken, is de volgende hoofdvraag opgesteld:

In welke mate is er anno 2025 sprake van discriminatie van studenten van Utrechtse mbo-instellingen bij het zoeken naar een stage en in hoeverre verschilt dat met de situatie in 2021?

Het onderzoek maakt gebruik van praktijktesten (correspondentietesten), waarbij met twee vrijwel identieke fictieve studenten werd gesolliciteerd op dezelfde stagevacatures in de regio Utrecht. Daarbij is gekeken naar verschillen naar migratieachtergrond (aangeduid door de naam), gender (aangeduid door de naam en expliciet benoemd in de sollicitatiebrief) en islamitische geloofsovertuiging (aangeduid door vrijwilligerswerk) in de kans op 1) een positieve reactie op de sollicitatie, en 2) een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek. Met statistische toetsen is vastgesteld of de gevonden discriminatiegraad significant is en of sprake is van systematische benadeling.

Resultaten

In totaal zijn 385 geslaagde testen uitgevoerd (770 sollicitaties) bij 337 stagebedrijven, verspreid over vijf sectoren (ICT en media, zorg en welzijn, bouw en techniek, zakelijke dienstverlening, economie en handel).

De bevindingen van dit onderzoek laten zien dat studenten met een migratieachtergrond significant minder kans hebben op een positieve reactie dan studenten zonder migratieachtergrond (32% versus 41%). Ook de kans op een uitnodiging voor een gesprek is lager (17% versus 21%).

Met name mannelijke studenten met een Marokkaanse of Surinaamse achtergrond hebben een lagere kans op een positieve reactie en op een uitnodiging. Er zijn geen verschillen gevonden tussen fictieve studenten met of zonder islamitische geloofsovertuiging (zoals aangeduid door vrijwilligerswerk) in de kans op een positieve reactie of een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek. Ook verschillen mannen en vrouwen gemiddeld niet in hun kans op een positieve reactie of uitnodiging. Wel blijkt het verschil tussen studenten met en zonder migratieachtergrond vooral onder mannen significant te zijn.

Conclusie en aanbevelingen

Het onderzoek laat zien dat stagediscriminatie in Utrecht anno 2025 nog steeds voorkomt, ondanks beleidsinspanningen in de afgelopen jaren. Studenten met een migratieachtergrond – en met name mannen met een Marokkaanse of Surinaamse achtergrond – hebben minder kans op een positieve reactie en op een uitnodiging voor een stagegesprek dan studenten zonder migratieachtergrond met vergelijkbare kwalificaties. Er zijn geen significante verschillen gevonden tussen studenten die wel of geen moslim zijn en tussen mannelijke en vrouwelijke studenten in het algemeen in de kans op een positieve reactie of op een uitnodiging. Dit onderzoek schetst over het algemeen een vergelijkbaar beeld met 2021. Wel werd in 2021 nog gevonden dat vrouwelijke studenten meer kans hadden op een positieve reactie dan mannelijke studenten.

Dit vervolgonderzoek met behulp van praktijktesten laat zien dat er nog steeds sprake is van stagediscriminatie bij mbo's. Op basis van wat er bekend is uit de literatuur over de aanpak van stagediscriminatie, doen wij verschillende aanbevelingen:

- Stimuleer objectief werven en selecteren bij stagebedrijven, bijvoorbeeld via vaste beoordelingscriteria en gestandaardiseerde formulieren.
- Vergroot bewustwording en professionalisering bij werkgevers en onderwijsprofessionals, gecombineerd met antidiscriminatie- en inclusiebeleid.
- Ondersteun mbo-studenten bij ervaringen van stagediscriminatie en bij de gevolgen hiervan, onder andere door voorlichting, goede meldstructuren en actieve ondersteuning.
- Versterk de sociale norm van non-discriminatie, door werkgevers actief te bevragen op hun beleid en hen hier ook op aan te spreken, met een voorbeeldrol voor de gemeente.

Deze aanbevelingen benadrukken dat blijvende inzet nodig is om stagediscriminatie effectief tegen te gaan.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Stages vormen voor veel studenten een belangrijk onderdeel van hun opleiding. Het is vaak de eerste aanraking van een student met de arbeidsmarkt. Echter toont eerder onderzoek aan dat mbo-studenten met een migratieachtergrond te maken kunnen krijgen met stagediscriminatie, zowel tijdens het zoekproces naar een geschikte stageplaats als tijdens de stage zelf (Andriessen et al., 2021; Bles & Meng, 2018; Prevoo et al., 2024).

Meerdere onderzoeken wijzen uit dat het ervaren van (stage)discriminatie een negatieve impact kan hebben op het welzijn van studenten (e.g., Yassine et al., 2023; Kros et al., 2024). Stagediscriminatie kan bijvoorbeeld leiden tot stress, onveiligheidsgevoelens, eenzaamheid en een verlies van zelfvertrouwen onder studenten (Andriessen et al., 2021). Daarnaast kan stagediscriminatie gepaard gaan met studievertraging of uitval, wat vervolgens impact kan hebben op de kansen van een student op de arbeidsmarkt (Bisschop et al., 2021). Het is daarom belangrijk dat stagediscriminatie wordt tegengegaan.

Om deze redenen heeft het Verwey-Jonker Instituut in 2021 in opdracht van de gemeente Utrecht onderzoek gedaan naar [objectieve en ervaren discriminatie bij het zoeken naar een stage op het mbo in Utrecht](#). Uit dit onderzoek bleek dat er sprake was van discriminatie op basis van migratieachtergrond en, in sommige sectoren, religie (Andriessen et al., 2021). Daarnaast kwamen persoonlijke ervaringen met stagediscriminatie en ondersteuningsbehoeften van mbo-studenten aan bod in het rapport.

Het huidige onderzoek betreft een herhaalmeting van bovenstaand onderzoek en richt zich uitsluitend op het objectief vaststellen^[1] van stagediscriminatie door middel van praktijktesten. Het eerdere onderzoek richtte zich eveneens op de ervaren discriminatie van mbo-studenten. Dit vervolgonderzoek dient inzicht te bieden in de aard en omvang waarin stagediscriminatie plaatsvindt binnen de regio Utrecht.

1 Bij objectieve of feitelijke discriminatie is het vast te stellen of meetbaar (door middel van praktijktesten) dat discriminatie heeft plaats gevonden. Hierbij spreken we niet van juridisch vastgestelde discriminatie, wat in Nederland enkel door een rechter vastgesteld kan worden.

1.1.1. Wat is stagediscriminatie?

Discriminatie wordt door het College voor de Rechten van de Mens (2026) gedefinieerd als “*het ongelijk behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken zonder dat deze behandeling te rechtvaardigen is.*” Deze kenmerken worden ook wel discriminatiegronden genoemd en betreffen, onder andere, godsdienst/religie, levensovertuiging, herkomst/migratieachtergrond, gender/geslacht, ‘ras’/huidskleur, politieke gezindheid, nationaliteit, seksuele oriëntatie, burgerlijke staat, beperking en/of chronische ziekte, en leeftijd. Deze kenmerken zijn juridisch beschermde gronden op basis van de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB).^[2] Discriminatie op basis van deze gronden is volgens de grondwet verboden. Wanneer we het hebben over stagediscriminatie gaat het om, in navolging van de definitie van het College voor de Rechten van de Mens, een student of stagiair die ongelijk behandeld, achtergesteld of uitgesloten wordt op basis van persoonlijke kenmerken tijdens het zoekproces en/of gedurende de stageperiode.

In het geval van *stagediscriminatie tijdens het zoekproces* (pre-entry) betreft dit wanneer de selectie voor een stageplek plaatsvindt op basis van persoonskenmerken, in plaats van objectieve kenmerken zoals een vooropleiding of eerdere ervaring. Zo is uit eerder onderzoek gebleken dat studenten met een migratieachtergrond minder vaak uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek vergeleken met studenten zonder migratieachtergrond bij een gelijke mate van ervaring (Hoogenbosch et al., 2023; Andriessen et al., 2021). Studenten met een migratieachtergrond moeten vaker solliciteren en hebben daardoor een langer zoekproces, in vergelijking met studenten zonder migratieachtergrond (Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018). Ook kan het voorkomen dat er discriminatie plaatsvindt gedurende het contact met de stageplek, zoals tijdens het sollicitatiegesprek.

Bij *stagediscriminatie gedurende de stageperiode* (post-entry) gaat het met name over discriminatie gedurende de stage en dus op de werkvloer. Hierbij kan je denken aan discriminatoire opmerkingen of uitschelden op de werkplek door collega’s of klanten. Maar het kan ook gaan om een ongelijke behandeling, bijvoorbeeld wanneer er een verschil bestaat in de verantwoordelijkheden of taken die een stagiair met een migratieachtergrond krijgt ten opzichte van een stagiair zonder migratieachtergrond, of wanneer een stagiair zonder migratieachtergrond wél serieus wordt genomen en een stagiair met een migratieachtergrond niet (Andriessen et al., 2021).

2 Zie: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0006502/2026-01-01>

1.1.2. Wat is er bekend over stagediscriminatie in Utrecht en Nederland?

Uit het voorgaande onderzoek blijkt dat er in Utrecht stagediscriminatie op het mbo plaatsvindt (Andriessen et al., 2021). Zo werd discriminatie op basis van migratieachtergrond geconstateerd: studenten met een migratieachtergrond hebben minder kans op een positieve reactie dan studenten die geen migratieachtergrond hebben. Daarnaast werd in de ICT-sector discriminatie van moslimstudenten vastgesteld: zij hebben minder kans op een positieve reactie dan studenten die geen moslim zijn (Andriessen et al., 2021). Dit terwijl er in de sector zorg en welzijn positieve discriminatie van moslimstudenten was: zij werden juist vaker uitgenodigd dan studenten die geen moslim zijn.

Recente, landelijke onderzoeken laten zien dat (stage)discriminatie op het mbo ook breder in Nederland voorkomt (Prevoo et al., 2024; Andriessen et al., 2020; CBS, 2025). Zo ervaart één op de tien mbo-studenten in Nederland stagediscriminatie tijdens het zoeken naar een stage (Prevoo et al., 2024). Bovendien blijkt uit onderzoek van het CBS (2025) dat mensen met een migratieachtergrond vaker moeten solliciteren voor een stageplek dan mensen zonder migratieachtergrond. In 2024 gaf in totaal ruim 8 procent van de mbo-gediplomeerden aan dat ze zeven keer of vaker hebben moeten solliciteren voor een stage- of leerwerkplek. Dit aandeel was groter voor mbo'ers met een migratieachtergrond, namelijk 12 procent. Mbo'ers zonder migratieachtergrond gaven met 6,5 procent het minst vaak aan zeven keer of meer te hebben gesolliciteerd (CBS, 2025).

Daarnaast kan er om de omvang van stagediscriminatie op het mbo in kaart te brengen, worden gekeken naar meldingscijfers van het landelijke Meldpunt Stagediscriminatie van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Deze cijfers zijn mogelijk vertekend omdat het overgrote deel van de studenten die discriminatie meemaakt hier géén melding van maakt (Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018; Klooster et al., 2016; Prevoo et al., 2024). Het SBB heeft in 2024 109 meldingen ontvangen via zowel centrale meldpunten als het klachtenportaal. Dit zijn meer meldingen ten opzichte van 2023: dat jaar kwamen er 98 meldingen binnen bij het SBB. De meeste discriminatiegronden betroffen nationaliteit, godsdienst en 'ras' (SBB, 2025).

1.1.3. Beleid en aanpak stagediscriminatie

Beleid en aanpak in Utrecht

In Utrecht zijn er door de gemeente en de vier Utrechtse mbo-instellingen belangrijke stappen ondernomen naar aanleiding van het eerdere onderzoek. Om stagediscriminatie in Utrecht tegen te gaan en stagekansen te realiseren voor iedereen, voert de gemeente samen met de mbo's de Utrechtse Aanpak Inclusieve Stagemarkt uit.^[3] In deze aanpak zijn verschillende doelstellingen en inspanningen uitgewerkt, waaronder dat de gemeente Utrecht en mbo-instellingen.

1. Het goede voorbeeld geven.
2. Een inclusieve Utrechtse stagemarkt organiseren.
3. De meldingsstructuur door ontwikkelen.

Als belangrijkste inspanning vanuit deze aanpak richting Utrechtse werkgevers heeft de Gemeente Utrecht in samenwerking met de SER Diversiteit in Bedrijf een stedelijke beweging opgericht, Utrecht Divers en Inclusief (UDI),^[4] waar aangesloten werkgevers binnen Utrecht, waaronder ook leerbedrijven, uit alle sectoren kennis uitwisselen en in hun eigen bedrijf diversiteit en inclusie versterken en anderen stimuleren dit óók te doen. Dit doet UDI door een cultuuromslag in Utrechtse bedrijven te stimuleren en faciliteren om naar meer diversiteit op de werkvloer en een inclusief werkklimaat te bewegen. Door middel van een netwerk aan bedrijven wordt een nieuwe norm van inclusief werkgeverschap zichtbaar uitgedragen.

Nationaal beleid en aanpak

Sinds het onderzoek naar stagediscriminatie in het mbo in Utrecht zijn er verschillende ontwikkelingen geweest rondom de preventie en aanpak van stagediscriminatie. Een belangrijke mijlpijl is het Stagepact mbo 2023-2027 van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,^[5] waarin afspraken zijn gemaakt die ervoor dienen te zorgen dat studenten een stage of leerbaan krijgen met passende stagebegeleiding en de juiste voorwaarden. De aanpak van stagediscriminatie staat hierbij centraal.

3 Zie ook: <https://utrecht.bestuurlijkeinformatie.nl/Reports/Item/54191d28-a0e7-4adf-953c-b241f94a0bab>

4 Zie ook: <https://www.ser.nl/nl/thema/utrecht-divers-en-inclusief>

5 Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-beroepsonderwijs/stagepact-mbo>

Het Stagepact bevat drie pijlers voor het (h)erkennen, voorkomen en aanpakken van stagediscriminatie, te weten:^[6]

1. Sociale normstelling.
2. Het stelsel inrichten om stagediscriminatie tegen te gaan.
3. Het aanpakken van stagediscriminatie.

Om deze doelstellingen te realiseren, zijn verschillende hulpmiddelen ontwikkeld voor onderwijs-professionals op mbo-scholen. Zo is er een ‘Toolbox Aanpak Stagediscriminatie’, met concrete stappen voor het implementeren van maatregelen tegen stagediscriminatie.^[7] Daarnaast is een stappenplan objectieve stagematching en een checklist voor de aanpak van stagediscriminatie.

Uit onderzoek naar de implementatie van beleid blijkt dat de aanpak van stagediscriminatie op het mbo nog in de kinderschoenen staat. Hoewel meerdere mbo-instellingen al wel maatregelen hebben ingevoerd, zijn er ook scholen die nog geen beleid hebben ingevoerd, of zich nog in de startfase bevinden (Inspectie van het Onderwijs, 2024).

1.1.4. Huidig onderzoek: objectief vastgestelde discriminatie door middel van praktijktesten

Omdat gemeente Utrecht de afgelopen jaren met de vier Utrechtse mbo-instellingen heeft gewerkt aan de uitvoering van de aanpak Inclusieve Stagemarkt, wil gemeente Utrecht nogmaals onderzoek laten uitvoeren naar stagediscriminatie om de situatie te monitoren. Onderhavig onderzoek heeft daarom als doel om inzicht te bieden in de aard en omvang van stagediscriminatie in het mbo in Utrecht anno 2025. In de conclusies worden eveneens vergelijkingen gemaakt met de situatie omtrent stagediscriminatie in 2021. De focus ligt hierbij op *objectief vastgestelde discriminatie* – in tegenstelling tot andere onderzoeken naar *ervaren discriminatie*. Met de inzet van praktijktests hoopt de gemeente inzicht te krijgen in patronen van stagediscriminatie tijdens de sollicitatieprocedure in Utrecht. Door dit inzichtelijk te maken, kan de gemeente Utrecht bedrijven en organisaties motiveren en ondersteunen om een inclusieve arbeidsmarkt in Utrecht te creëren.

Net als in het voorgaande onderzoek uit 2021, wordt er gebruik gemaakt van praktijktesten om patronen van stagediscriminatie objectief te kunnen vaststellen. Deze praktijktesten meten op een objectieve manier wat de kans is dat een persoon *positieve callback* krijgt, oftewel een positieve

reactie krijgt of zelfs wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Er wordt getoetst of deze kansen verschillen voor fictieve studenten met en zonder migratieachtergrond en die wel of niet moslim zijn. Het volledige onderzoeksdesign wordt beschreven in het tweede hoofdstuk.

1.2 Onderzoeksvragen

De doelstelling van dit onderzoek is tweeledig. Allereerst dient dit onderzoek ertoe de aard en omvang van stagediscriminatie op mbo-instellingen in Utrecht in kaart te brengen. Daarnaast wordt er gekeken of er verschillen zichtbaar zijn in de aard en omvang van stagediscriminatie ten opzichte van 2021.

Hiervoor is de volgende hoofdvraag opgesteld:
In welke mate is er anno 2025 sprake van discriminatie van studenten van Utrechtse mbo-instellingen bij het zoeken naar een stage en in hoeverre verschilt dat met de situatie in 2021?

Aanvullend zijn er enkele deelvragen geformuleerd:

1. In hoeverre zijn er verschillen in de mate van stagediscriminatie tussen studenten met en zonder migratieachtergrond?
2. Zijn er verschillen in de mate van stagediscriminatie tussen mannen en vrouwen?^[8]
3. Verschilt de mate van stagediscriminatie voor studenten met en zonder migratieachtergrond tussen mannen en vrouwen?
4. Verschilt de mate van stagediscriminatie voor studenten met en zonder migratieachtergrond naar islamitische geloofsovertuiging? In hoeverre verschilt dit tussen mannen en vrouwen?

1.3 Leeswijzer

Dit onderzoek zal na deze inleiding beginnen met een beschrijving van de methodologie die wordt gebruikt bij de praktijktesten (Hoofdstuk 2). Aansluitend worden de resultaten van de praktijktesten gepresenteerd (Hoofdstuk 3). Tenslotte worden de belangrijkste conclusies besproken en worden er aanbevelingen gegeven voor praktijk en beleid (Hoofdstuk 4).

6 Idem.

7 Idem.

8 Verschillen tussen mannen en vrouwen in de mate stagediscriminatie zijn niet op basis van gepaarde testen vastgesteld.

2 Methodologie

2.1. Onderzoeksdesign

(Stage)discriminatie objectief vaststellen?

Een objectieve manier om na te gaan of verschillen in de uitkomst van de sollicitatieprocedure tussen personen met en zonder migratieachtergrond kunnen worden toegeschreven aan discriminatie door werkgevers zijn correspondentietesten op basis van cv's. Correspondentietesten worden over het algemeen erkend als een effectieve methode om discriminatie bij werving en selectie vast te stellen (Di Stasio et al., 2023). Hierbij worden fictieve sollicitaties naar werkgevers gestuurd die identiek zijn, behalve het identiteitskenmerk waarop discriminatie plaats kan vinden. Een verschil in het ontvangen van een positieve reactie van werkgevers tussen fictieve profielen met en zonder naam die duidt op het hebben van een migratieachtergrond wijst in correspondentietesten op discriminatie (Di Stasio et al., 2023). Naast dat deze gebruikt worden om discriminatie op basis van migratieachtergrond te testen, worden correspondentietesten ook gebruikt om discriminatie op andere gronden te toetsen, zoals op basis van religie (zie Di Stasio et al., 2023).

Praktijktesten zijn een vorm van correspondentietesten waarbij onderzocht wordt of vergelijkbare kandidaten in een bepaalde praktijksituatie anders worden behandeld. In dit onderzoek maken we gebruik van gepaarde testen, dat wil zeggen dat twee fictieve kandidaten op eenzelfde stagevacature reageren. De profielen van beide kandidaten (een testprofiel en een controleprofiel) zijn vergelijkbaar en verschillen alleen in een kenmerk waarvoor onderzocht wordt of er sprake is van discriminatie. Op deze manier kan er gemeten worden in welke mate er in de praktijk stagediscriminatie plaatsvindt. Door dezelfde onderzoeksmethode te gebruiken als vier jaar geleden, is het mogelijk om veranderingen weer te geven op het gebied van stagediscriminatie in het mbo in Utrecht en kunnen nieuwe ontwikkelingen inzichtelijk gemaakt worden.

In dit onderzoek solliciteren we op stagevacatures met twee vergelijkbare profielen die enkel van elkaar verschillen op één (migratieachtergrond vs. geen migratieachtergrond) of twee persoonskenmerken (migratieachtergrond vs. geen migratieachtergrond, in combinatie met de vermelding van vrijwilligerswerk dat signaleert dat een student moslim is versus niet-religieus vrijwilligerswerk). We hebben zowel gereageerd met profielen van mannelijke als vrouwelijke studenten. Gedurende meerdere rondes hebben we met deze profielen gesolliciteerd op diverse stagevacatures in de regio Utrecht. We hebben gekeken naar het verschil in de uitnodigingskans tussen profielen met en zonder migratieachtergrond en profielen die wel of niet signaleren dat een fictieve student moslim is.

In de volgende paragrafen beschrijven we de voorbereiding, uitvoering en analyse van de praktijktesten.

2.2. Dataverzameling

2.2.1. Procedure en materialen

Selectie opleidingen

De praktijktesten zijn grotendeels uitgevoerd binnen dezelfde sectoren van de Utrechtse stagemarkt als in het voorgaande onderzoek in 2021. Iedere sector omvat meerdere opleidingen, deze verdeling is als volgt:

- ICT en media
 - ICT-support technician
 - Software developer
 - Mediavormgever
 - Mediaredactiemedewerker
- Zorg en welzijn
 - Pedagogisch medewerker kinderopvang
 - Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
- Bouw en techniek
 - Technicus engineering
 - Allround meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer

- Zakelijke dienstverlening
 - Marketing & Communication specialist
 - Allround Assistant Business Services

- Economie en handel
 - Retailspecialist
 - Retailmanager

Materialen

Profielen. Met de praktijktesten kan er gekeken worden of leerbedrijven verschil maken tussen studenten op basis van persoonskenmerken, in dit geval migratieachtergrond en moslim zijn, aan de hand van gepaarde testen. In dit onderzoek voeren we gepaarde testen uit voor de vier grootste groepen met een migratieachtergrond in Nederland: groepen met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Caribische achtergrond. Om de testen uit te voeren zijn testprofielen (met een migratieachtergrond) en controleprofielen (zonder migratieachtergrond) gemaakt voor de fictieve studenten. Hiervoor zijn veelvoorkomende Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Caribische namen gekozen en, voor de corresponderende profielen, veel voorkomende Nederlandse namen (zie Tabel 3 in bijlage 1 voor een overzicht).

Cv's en motivatiebrieven. Twee standaard formats voor een cv en twee voor een motivatiebrief zijn ontwikkeld. Zowel de inhoud als de uitstraling van de cv's en motivatiebrieven was vergelijkbaar om zo uit te kunnen sluiten dat de selectie voor een kandidaat door deze aspecten beïnvloed zou zijn. De persoonskenmerken gender en migratieachtergrond werden in de cv's gesignaleerd op basis van de naam van de kandidaat. Daarnaast werd in de tweede ronde van praktijktests een vermelding van vrijwilligerswerk opgenomen om een moslimachtergrond aan te geven. Daarbij werd bij studenten met een Turkse of Marokkaanse achtergrond vermeld dat zij vrijwilligerswerk deden bij een moskee of Islamitische organisatie en deze profielen werden vergeleken met studenten zonder migratieachtergrond die niet-religieus vrijwilligerswerk deden, bijvoorbeeld bij een buurthuis. Op de motivatiebrieven werd eveneens het gender van de fictieve student expliciet benoemd en werd verwezen naar het vrijwilligerswerk. Ook kreeg ieder profiel hobby's, een bijbaan en, in ronde 2, een eerdere stage-ervaring toegekend. Op de cv's en motivatiebrieven stond bij alle studenten een Nederlandse vooropleiding op een middelbare school vermeldt, zoals mavo, vmbo-k, vmbo-t en vmbo-tl. Aan iedere mbo-opleiding zijn er specifieke vaardigheden en eerdere stage-ervaringen opgesteld, die zowel op het cv als op de motivatiebrief werden geïllustreerd. Op deze manier is gepoogd om de studenten aantrekkelijke kwalificaties te geven voor stagebedrijven.

Contact- en persoonsgegevens. Aan ieder profiel zijn persoons- en contactgegevens gekoppeld. Zo is er voor iedere fictieve student een emailadres en telefoonnummer aangemaakt. Via deze emailadressen werden de praktijktesten per mail verstuurd, ook kwamen hier de reacties op de sollicitaties binnen. Bedrijven konden ook telefonisch contact opnemen. Inkomende oproepen zijn onbeantwoord gebleven, wel konden leerbedrijven een voicemail achterlaten. Op de cv's stonden ook persoonsgegevens vermeld, zoals een geboortedatum en woonadres. De woonadressen zijn willekeurig geselecteerd uit de omgeving Utrecht. Wel is er gecontroleerd of dit vergelijkbare type woningen zijn.

Begeleidende tekst. Het opsturen van een sollicitatie gebeurde aan de hand van twee vergelijkbare begeleidende teksten. Beide vroegen aandacht voor het cv en de motivatiebrief die in de bijlage van de sollicitatie of mail was opgenomen, en de wens om de sollicitatie nader toe te lichten in een persoonlijk gesprek. Begeleidende teksten verschilden met name in aanhef, afsluiting en zinsopbouw, maar hadden een vergelijkbare inhoud en een beleefde en formele toon. Deze begeleidende teksten zijn willekeurig gekoppeld aan de sollicitaties van test- en controleprofielen.

Herinneringsmail. Ook zijn er twee formats opgesteld voor de herinneringsmails. Deze herinneringsmails verschilden in aanhef, afsluiting en zinsopbouw, maar hadden een vergelijkbare inhoud en een beleefde en formele toon. De verschillende formats van de herinneringsmails zijn willekeurig verstuurd.

Afwijzingsmail. Wederom hebben wij gebruik gemaakt van twee formats om leerbedrijven die de fictieve studenten uitnodigden voor een stagegesprek af te wijzen. Deze waren vergelijkbaar qua inhoud en toon, maar verschilden qua aanhef, afsluiting en zinsopbouw. Afwijzingsmails zijn eveneens willekeurig vanuit test- en controleprofielen verstuurd.

Verzamelen en selecteren van stagevacatures

Alle stagevacatures voor dit onderzoek waren afkomstig van de website Stagemarkt.nl. Dit is een platform waar erkende leerbedrijven vacatures kunnen plaatsen voor mbo-studenten. Er is een selectie gemaakt van stagevacatures. Zo werden alleen BOL-varianten van bovengenoemde opleidingen op niveau 3 en 4 meegenomen. Daarnaast is er gecontroleerd of verschillende advertenties dezelfde contactpersoon hadden. Om leerbedrijven niet onnodig te belasten en de kans op detectie te verkleinen, is ervoor gekozen om één vacature per contactpersoon te hanteren. Een ander criterium was dat de vacatures binnen de arbeidsregio Utrecht moesten zijn. Rekening houdend met deze selectiecriteria, is vacature informatie van de website gehaald door middel van een web-scraping tool.

Uitvoering van de praktijktesten

We reageerden op iedere stagevacature met twee profielen: een controle- en testprofiel. Om de kans op detectie te voorkomen, zorgden we ervoor dat er bij iedere test minimaal drie uur tijdsverschil zat tussen het versturen van beide sollicitaties. Welk profiel op welke vacatures solliciteerde, is willekeurig verdeeld. Hetzelfde geldt voor de keuze om eerst te reageren met het controle- of testprofiel en de lay-out van de motivatiebrieven en cv's.

Het reageren op de stagevacatures verliep merendeels via de website Stagemarkt.nl. Daar lieten de fictieve studenten hun gegevens, motivatiebrief en cv achter. Ook werden via e-mail en formulieren op de website van stageaanbieders sollicitaties verstuurd.

Er hebben twee verschillende dataverzamelingsrondes plaatsgevonden. De eerste ronde vond plaats van juli 2025 tot september 2025. In deze ronde solliciteerde het test- en controleprofiel op stagevacatures voor de periode september tot en met januari, of voor stages die per direct beschikbaar waren. In de periode november 2025 tot december 2025 heeft er nog een aanvullende ronde plaatsgevonden met de profielen uit de eerste ronde. Het doel van deze aanvullende ronde was om verschillen in het aantal testen per opleiding recht te trekken. Gelijktijdig aan deze aanvullende ronde vond de tweede testronde plaats. De fictieve studenten solliciteerden voor stages die in januari van start gingen. In deze ronde hebben we een religiemanipulatie toegepast via vrijwilligerswerk op de cv's en in de motivatiebrieven. Daarnaast hadden de fictieve studenten in ronde twee ook een eerdere stage-ervaring op hun documenten staan.

Wanneer er na twee (en in de zomerperiode vier) weken nog geen reactie was ontvangen op de sollicitaties van zowel het test- als controleprofiel, werd er een herinneringsmail gestuurd vanuit beide fictieve kandidaten. Hiermee kwamen de sollicitaties bij de leerbedrijven nogmaals onder de aandacht. Zo kon er grotendeels uitgesloten worden dat de sollicitatie over het hoofd gezien werd of 'onder op de stapel' beland was. Wanneer we naar aanleiding van de herinneringsmails nog een verzoek om meer informatie of een uitnodiging voor een kennismaking ontvingen, werd hier snel op gereageerd met een afwijzing. Op deze wijze werd de overlast voor de leerbedrijven en de contactpersonen zoveel mogelijk beperkt. De afwijzingsmails die hierbij verstuurd werden zijn iets aangepast ten opzichte van de reguliere afwijzingsmails om rekening te houden met de korte termijn tussen het versturen van de herinneringsmail en de afwijzing.

Registreren van de reacties

Zowel de emailadressen, als de gemiste oproepen, voicemails en Sms'jes van de fictieve profielen werden regelmatig gecontroleerd. Wanneer we een reactie op een sollicitatie ontvingen, werd deze genoteerd in een interactieve lijst. Per reactie werden de volgende gegevens bijgehouden: het profiel waarmee gereageerd werd, de vereiste opleiding die in de vacature stond, het kanaal waarmee er gesolliciteerd was, de naam van het leerbedrijf, de achtergrondkenmerken en functie van de contactpersoon. Daarnaast werd de aard en inhoud van de reactie vastgelegd, bijvoorbeeld of het om een uitnodiging voor een kennismakingsgesprek of een afwijzing ging en of deze per mail of telefonisch ontvangen was. Ook werd de ontvangstdatum van de reactie en de sollicitatiedatum genoteerd.

Zowel telefonisch als per mail zijn er reacties op de sollicitaties geregistreerd. Wanneer er meerdere (soorten) reacties binnen kwamen voor hetzelfde profiel zijn deze los van elkaar gecodeerd. Het was in enkele gevallen niet mogelijk om een gemiste oproep terug te leiden tot een bepaald stagebedrijf. Deze reacties zijn daarom niet meegenomen in het databestand. De gemiste oproepen die wel herleidbaar waren, waren vaak afkomstig van een leerbedrijf dat al eerder had gemaild.

De reacties op de sollicitatie werden ingedeeld in één van de onderstaande categorieën:

1. Uitnodiging voor gesprek
2. Verzoek om meer informatie
3. Afwijzing
4. Afwijzing, maar wel in bestand voor volgende keer
5. Reserve kandidaat
6. Doorgestuurd naar ander persoon/vestiging
7. Vorgelegd aan collega's
8. Vacature/stageplek niet meer beschikbaar
9. Weet niet/onduidelijk
10. Geen reactie

Naast een directe uitnodiging voor een gesprek (categorie 1), zijn er ook andere positieve reacties mogelijk, zoals een verzoek om meer informatie (categorie 2), het doorsturen of voorleggen van de sollicitatie aan andere collega's of een andere vestiging (categorieën 6 en 7). In de analyse bekijken we of een student een positieve reactie heeft ontvangen (categorieën 1, 2, 6 en 7). Daarnaast kijken we ook specifiek naar de meest positieve reactie, namelijk een uitnodiging voor gesprek (categorie 1).

2.3. Data-analyse

In de analyses is gekeken naar twee zaken, enerzijds de uitnodigingskans, omschreven als de kans dat de student wordt uitgenodigd voor een gesprek, anderzijds de kans op minimaal één positieve reactie. Hierbij is gekeken naar de verschillen tussen profielen met en zonder migratieachtergrond in algemene zin en voor ieder profiel specifiek. Ook is expliciet gekeken naar het effect van de religiemanipulatie. Tevens wordt op een beschrijvende manier gekeken naar verschillen tussen mannen en vrouwen.

In de analyses wordt op verschillende manieren getoetst of er een verschil bestaat tussen het test-profiel en het controle-profiel. Wanneer er een significant verschil tussen de uitnodigingskans van het test- en controle-profiel bestaat, wordt er gesproken over een significante *netto-discriminatiegraad*.

2.3.1. Netto-discriminatiegraad

Voor het berekenen van de netto-discriminatiegraad is voor elke test gekeken in hoeverre het testprofiel en/of het controleprofiel een uitnodiging voor een gesprek hebben gekregen, dan wel een positieve reactie hebben gekregen (zie boven).

Er zijn hierbij vier combinaties mogelijk:

- Situatie a: Zowel de test- als controlepersoon wordt uitgenodigd voor een gesprek.
- Situatie b: De controlepersoon wordt uitgenodigd voor een gesprek en het testprofiel niet.
- Situatie c: De testpersoon wordt uitgenodigd voor een gesprek en het controleprofiel niet.
- Situatie d: Zowel de test- als controlepersoon wordt niet uitgenodigd voor een gesprek.

De netto-discriminatiegraad is het percentage wat aangeeft in welk deel van de gevallen het test-profiel systematisch benadeeld is ten opzichte van het controleprofiel. Hierbij zijn testen waarbij beide profielen geen reactie kregen niet meegenomen, omdat we daaraan geen conclusies over (on)gelijke behandeling kunnen verbinden. De netto-discriminatiegraad wordt berekend aan de hand van de formule:

$$\frac{(b-c)}{(a+b+c)}$$

In deze formule verwijst (b-c) naar het aantal keren dat het ene profiel wel wordt uitgenodigd en het andere profiel niet. Om de netto discriminatie te bepalen wordt het aantal keren dat er sprake is van positieve discriminatie (c) afgetrokken van het aantal keren dat er sprake is van discriminatie (b). De netto-discriminatiegraad wordt dan vervolgens berekend door dit te delen door het aantal keren waarbij er minstens één profiel wordt uitgenodigd (a+b+c). In lijn met eerder internationaal onderzoek wordt de situatie (d) waarbij beide profielen niet worden uitgenodigd buiten beschouwing gelaten. De reden hiervoor is dat er in deze situatie geen informatie af te leiden is over de discriminatoire intentie voor het niet uitnodigen van beide kandidaten.^[9]

Nadat we de netto-discriminatiegraad hebben berekend, analyseren we aan de hand van de McNemar-toets in hoeverre de netto-discriminatiegraad statistisch significant is, en of er (geen) sprake is van verschil gebaseerd op toeval. Het resultaat van deze toets wordt uitgedrukt in een χ^2 waarde met bijbehorende p-waarde. Hoe dichterbij nul de p-waarde ligt, hoe groter de kans dat de netto-discriminatiegraad niet op toeval berust en dat het gaat om ongelijke behandeling van het testprofiel. We beschouwen de resultaten als significant wanneer de p-waarde kleiner is dan 0,05.

2.3.2. Uitnodigingskans

Per profiel kunnen we de uitnodigingskans berekenen. Dat is het aantal keren dat het profiel een uitnodiging voor een gesprek ontvangt gedeeld door het totaal aantal testen dat bij dit profiel is uitgevoerd. Hierbij kijken we eerst met een paired samples proportions test (McNemar) of de uitnodigingskans per testpaar significant verschilt tussen de test- en controlegroep. Daarna kunnen we op basis van een independent samples test controleren in welke mate het verschil tussen de profielen systematisch lager of hoger is ten opzichte van de andere profielen, via logistische regressie is het vervolgens ook nog mogelijk om te toetsen welke andere factoren hierin verder een rol spelen. In de logistische regressie wordt dan getoetst of de andere onderwerpen een significante rol spelen in het verschil tussen het test- en controleprofiel.

9 Deze formule wordt veelvuldig gebruikt in onderzoek naar discriminatie met behulp van correspondentietesten (zie bijvoorbeeld Bovenkerk, 1992 en Martiniello et al., 2022).

3 Resultaten

In dit hoofdstuk beschrijven we de uitkomsten van de praktijktests. We beginnen het hoofdstuk met de beschrijvende resultaten en gaan daarna over naar de uitkomsten van de analyses om antwoord te geven op de vraag in welke mate er sprake is van discriminatie op grond van migratieachtergrond en wel of niet moslim zijn op de Utrechtse mbo-stagemarkt. Ook willen we weten of er verschillen bestaan ten aanzien van gender.

3.1. Beschrijvende resultaten

In de periode juli tot december 2025 zijn 385 geslaagde^[10] testen uitgevoerd, waarbij 770 sollicitaties zijn verstuurd naar 385 stagevacatures. Het ging om functies bij 337 verschillende (vestigingen van) bedrijven.

We hanteerden een gebalanceerd design, waarbij ongeveer de helft van de sollicitaties afkomstig was van een vrouw (388), de andere helft van een man (382). Daarnaast had de ene helft van de studenten een naam die duidt op een herkomst uit Nederland en de andere helft niet. Zoals te zien is in Tabel 1 hadden ongeveer evenveel vrouwelijke als mannelijke fictieve studenten een Nederlandse herkomst.

Tabel 1. Verdeling van fictieve studenten over gender, herkomst en moslim zijn.

	Geen moslim					Moslim ¹						
	Man aantal	%	Vrouw aantal	%	subto- taal aantal	Man aantal	%	Vrouw aantal	%	subto- taal aantal	totaal aantal	%
Caribisch	42	56,8%	32	43,2%	74	0	0,0%	0	0,0%	0	74	9,6%
Marokkaans	34	52,3%	31	47,7%	65	24	43,6%	31	56,4%	55	120	15,6%
Surinaams	34	49,3%	35	50,7%	69	0	0,0%	0	0,0%	0	69	9,0%
Turks	35	50,0%	35	50,0%	70	22	42,3%	30	57,7%	52	122	15,8%
Nederlands	145	52,2%	133	47,8%	278	46	43,0%	61	57,0%	107	385	50,0%
Totaal	290	52,2%	266	47,8%	556	92	43,0%	122	57,0%	214	770	100,0%

¹ Bij deze tests worden studenten met een Marokkaanse of Turkse achtergrond vergeleken met studenten zonder migratieachtergrond, waarbij voor beide kandidaten vrijwilligerswerk is vermeld op het cv. Bij studenten met een Marokkaanse of Turkse achtergrond betreft het vrijwilligerswerk bij een Moskee of islamitische organisatie. Bij studenten zonder migratieachtergrond betreft het niet-religieus vrijwilligerswerk, zoals werken in een buurthuis.

Van de studenten met een migratieachtergrond had ruim een kwart (107) als extra toevoeging een verwijzing naar een islamitische geloofsovertuiging, zoals gesignaleerd door het vrijwilligerswerk. Dit gold alleen voor studenten met een Turkse en Marokkaanse achtergrond. Vandaar dat deze twee groepen ook meer voorkomen (elk bijna 16%), dan de twee andere groepen studenten (met een Caribische en Surinaamse achtergrond, elk ruim 9%).

Tot slot was bij de verdeling over de vijf sectoren gekozen om de sectoren ICT en Media en Zakelijke Dienstverlening, vanwege de omvang van deze sectoren qua studenten in Utrecht, groter te maken dan de andere sectoren. De twee grootste sectoren waren onderling ongeveer gelijk verdeeld (elk ruim 200 sollicitaties), net als de drie andere sectoren (elk rond de 120 sollicitaties), zoals te zien is in tabel 2. Ook hierbinnen was er een geen afwijkende verdeling naar herkomst en gender.

De verschillende typen reacties zijn samengevoegd tot drie soorten reacties: een positieve reactie op de sollicitatie (waarbij er een kans bestaat dat de student wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek en dus de stage krijgt), waarbij de concrete uitnodiging voor een sollicitatiegesprek nog als aparte categorie is toegevoegd, en een negatieve reactie (geen kans op een sollicitatiegesprek of de stage). Deze indeling leidt uiteindelijk tot twee kansen waar in theorie discriminatie kan plaatsvinden, enerzijds de kans op een positieve reactie, en anderzijds (als onderdeel van de eerste), de uitnodigingskans.

10 Een test is geslaagd wanneer zowel de sollicitatie voor het test profiel als voor het controle profiel kon worden verstuurd. De niet-geslaagde testen betreffen bijna uitsluitend functies die niet meer beschikbaar waren voordat de test voltooid kon worden.

Tabel 2 Sollicitaties naar sector verdeeld naar herkomst en gender.

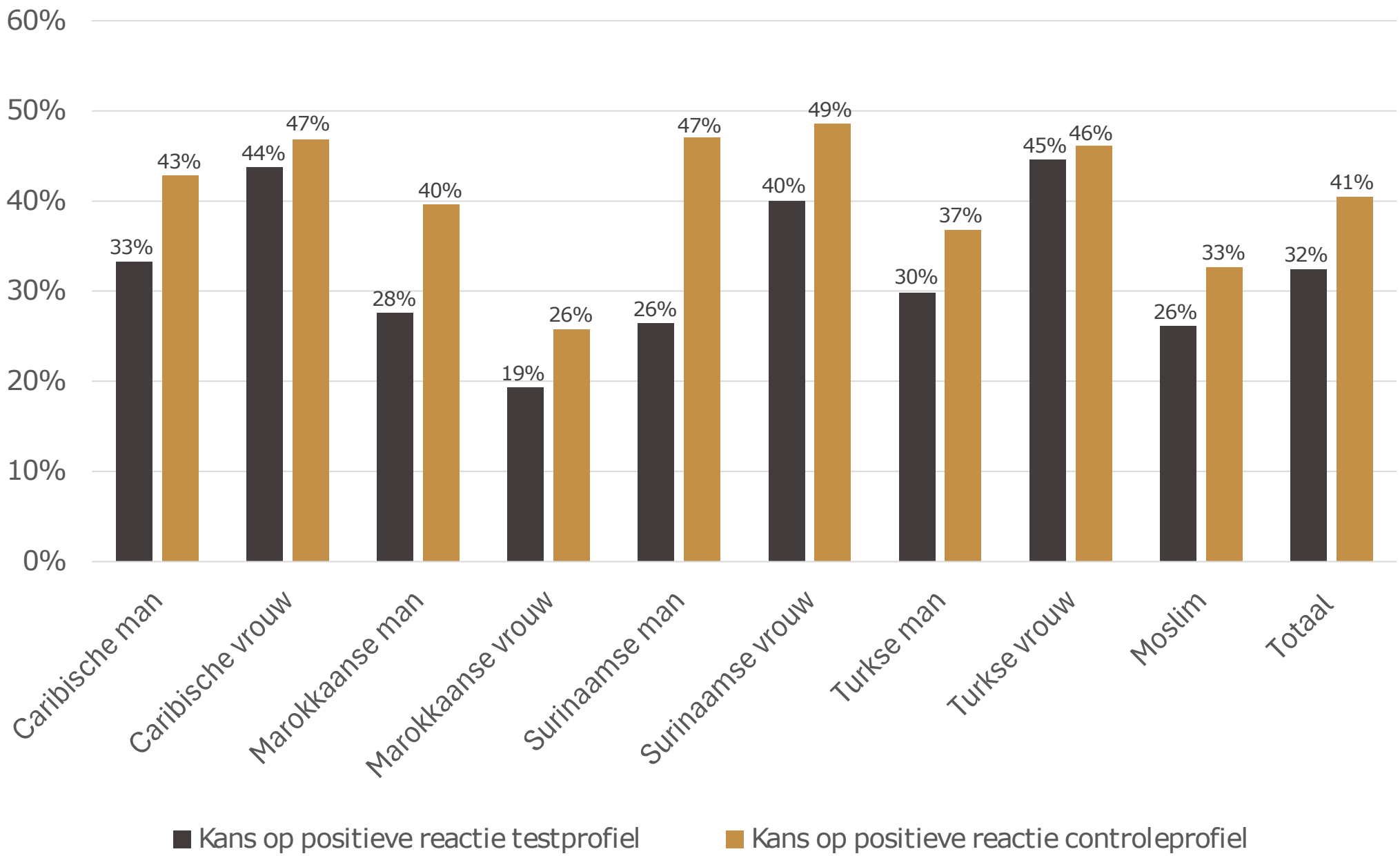
	Migratieachtergrond												
	Caribisch		Marokkaans		Surinaams		Turks		Nederlands		Totaal man	Totaal vrouw	Totaal
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw			
ICT en Media	17	10	13	18	7	7	15	17	52	52	104	104	208
Zorg en Welzijn	7	4	7	10	8	5	7	12	29	31	58	62	120
Bouw en Techniek	4	5	13	10	4	5	11	10	32	30	64	60	124
Zakelijke	11	10	16	15	9	12	12	15	48	52	96	104	200
Economie en Handel	3	3	9	9	6	6	12	11	30	29	60	58	118
Totaal	42	32	58	62	34	35	57	65	191	194	382	388	770

3.2. Minder kans op positieve reactie voor studenten met een migratieachtergrond

In Figuur 1 staan de kansen op een positieve reactie van de verschillende groepen naar herkomst, wel of geen moslim zijn en voor het totaal. Bij alle groepen zien we dat het controleprofiel een grotere kans heeft op een positieve reactie dan het testprofiel. Over het totaal van groepen heen, heeft het controleprofiel een kans van 41% op een positieve reactie op de sollicitatie, en het testprofiel een kans van 32%. Dit betekent dat studenten zonder migratieachtergrond een grotere kans op een positieve reactie hebben dan de studenten met een migratieachtergrond.

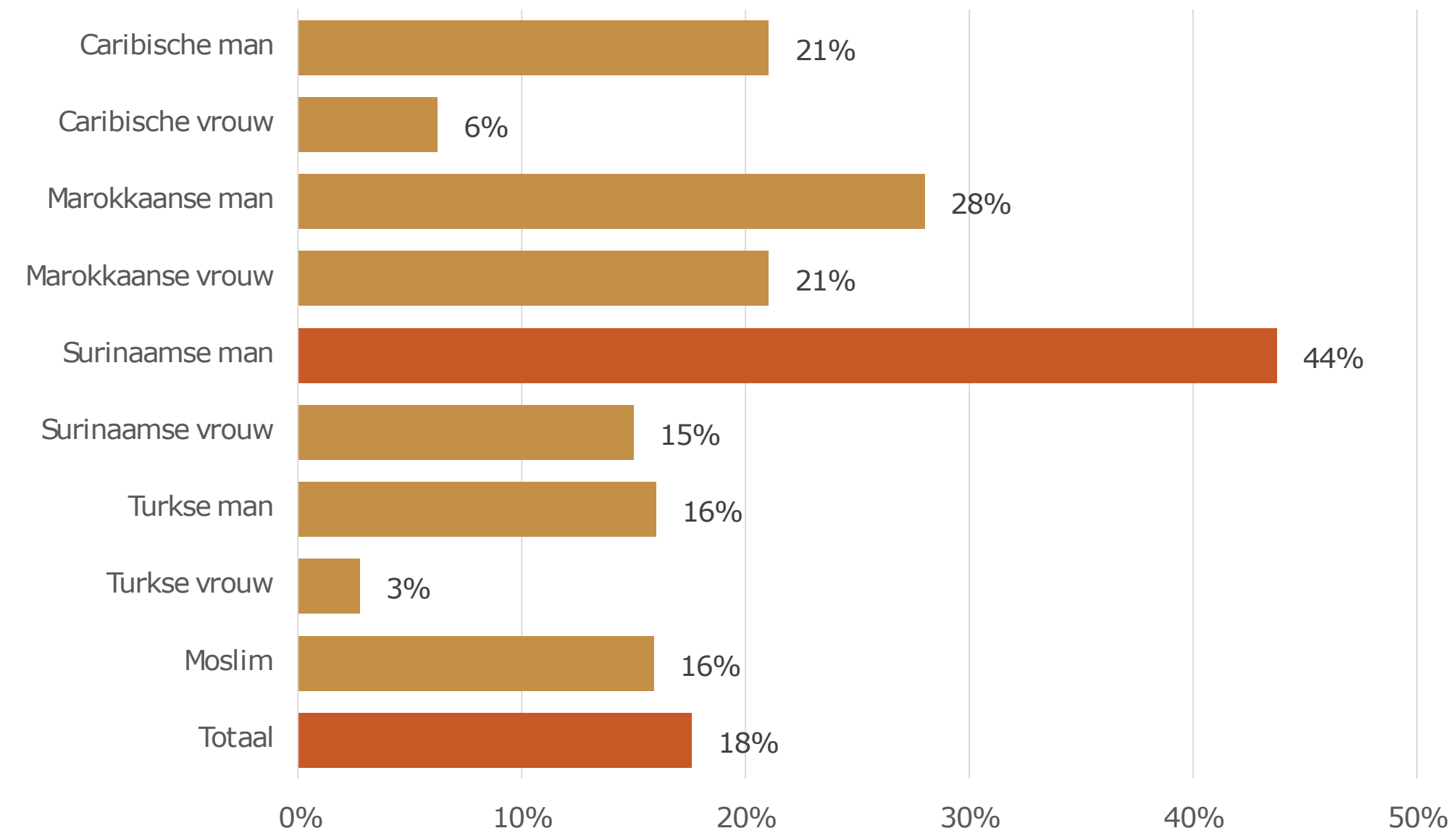
Als we kijken naar de verschillende subgroepen zien we overal hetzelfde patroon, waarbij het controleprofiel een grotere kans heeft dan het testprofiel. Het verschil tussen de kansen voor het testprofiel en het controleprofiel zijn vooral groot bij de mannen met een Surinaamse achtergrond en in iets mindere mate bij de mannen met een Marokkaanse achtergrond. Bij de testparen voor mannen met een Surinaamse achtergrond heeft het controleprofiel (man met een Nederlandse achtergrond) een kans van 47% op een positieve reactie op de sollicitatie, terwijl dat bij het testprofiel (man met een Surinaamse achtergrond) slechts 26% is. Bij de testparen voor mannen met een Marokkaanse achtergrond heeft het profiel van een man met een Nederlandse achtergrond een kans van 40% op een positieve reactie, terwijl dat bij het testprofiel (man met een Marokkaanse achtergrond) slechts 28% is. Dit betekent dat mannelijke studenten zonder migratieachtergrond een grotere kans hebben op een positieve reactie op hun sollicitatie dan mannelijke studenten met een Marokkaanse of Surinaamse achtergrond.

Figuur 1. Kans op een positieve reactie voor testprofiel en controleprofiel naar herkomst en gender



Op basis van deze gegevens kunnen we ook de discriminatiegraad laten zien voor de verschillende groepen. Dit wordt getoond in Figuur 2.

Figuur 2. Netto-discriminatiegraad voor positieve reactie voor testprofiel en controleprofiel naar herkomst en gender



We zien over alle testen tezamen een positieve netto-discriminatiegraad (18%): studenten met een migratieachtergrond worden systematisch benadeeld in het wel of niet verkrijgen van een positieve reactie op hun sollicitatie voor een stage. Dit verschil is statistisch significant ($p < 0,01$). Voor alle onderzochte subgroepen zien we eenzelfde patroon waarbij de netto-discriminatiegraad positief is. Dit betekent dat studenten met een migratieachtergrond minder kans hebben op een positieve reactie op hun sollicitatie dan studenten zonder migratieachtergrond. De gevonden discriminatiegraden zijn echter meestal niet significant, omdat het aantal testen per subgroep kleiner is dan het totaal aantal testen. Alleen bij de mannelijke studenten met een Surinaamse achtergrond is de netto discriminatiegraad significant (44% $p < 0,05$).^[11] Dit wil zeggen dat specifiek studenten met een Surinaamse achtergrond systematisch benadeeld worden in het wel of niet verkrijgen van een positieve reactie op hun sollicitatie voor een stage.

11 Hierbij dient wel weer rekening gehouden te worden met het feit dat de N van alle subgroepen veel kleiner is dan de totale N, waardoor de kans op een significant verschil kleiner is dan voor de totale groep.

Als laatste is gekeken of er naast het onderzochte test- en controleprofiel nog mogelijke andere achtergrondfactoren een significante rol spelen ten aanzien van het verschil in de kans op een positieve reactie en de uitnodigingskans. Hiervoor werd de analyse uitgevoerd waarbij de afstand tussen het (fictieve) woonadres van de student en de stageplaats en gender van de student werden meegenomen. Zowel ten aanzien van de kans op een positieve reactie als ten aanzien van de uitnodigingskans, leverde geen van de variabelen een significante bijdrage.

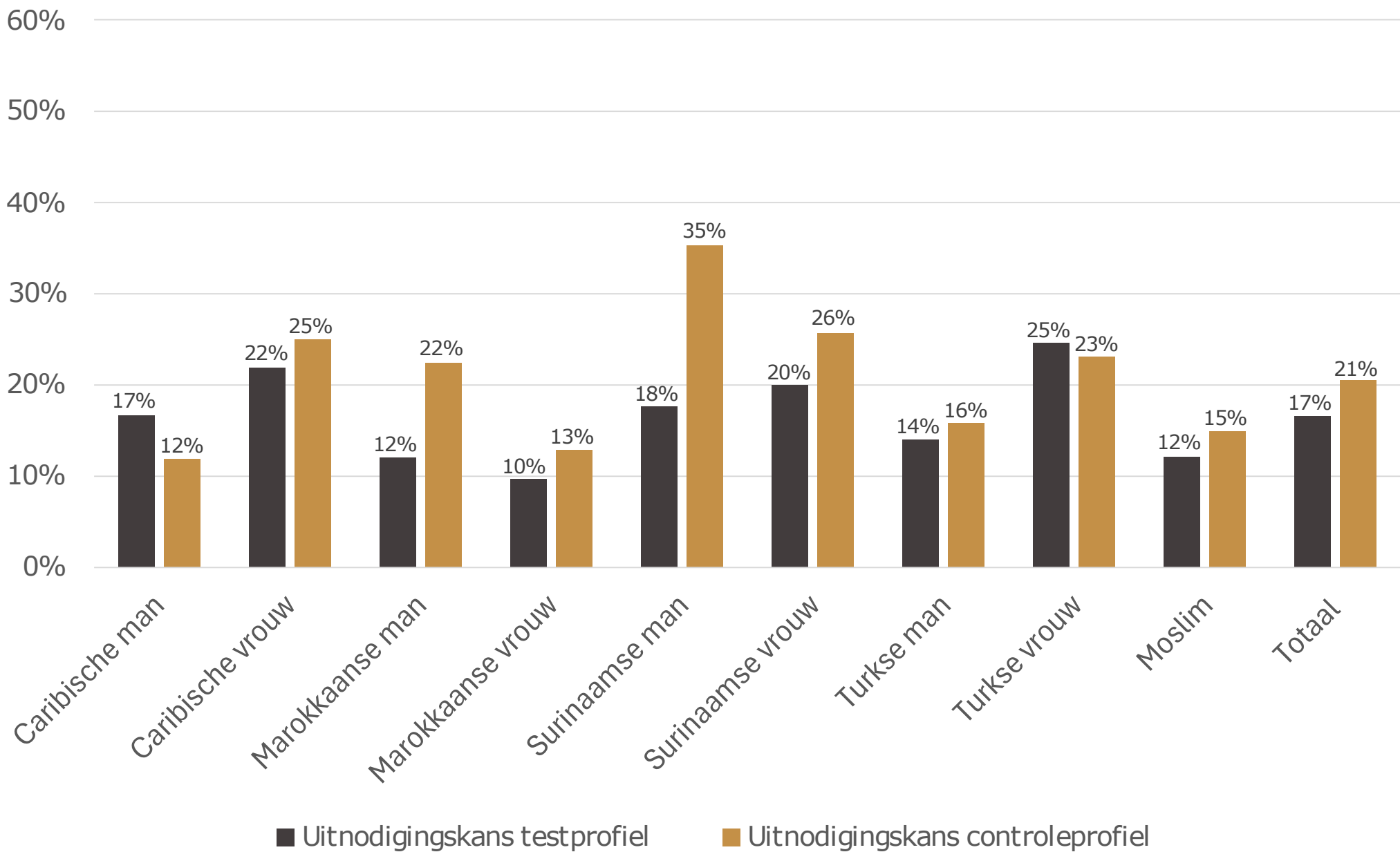
In tegenstelling tot vijf jaar geleden, is in deze analyse geen uitsplitsing gemaakt naar sector. Deze keuze is gemaakt om te voorkomen dat stagediscriminatie wordt gezien als probleem van een specifieke sector in plaats van als een breed maatschappelijk probleem.

3.3. Minder kans op een uitnodiging voor studenten met een migratieachtergrond

Wanneer we naar de uitnodigingskansen kijken, zien we het volgende beeld voor alle groepen (zie Figuur 3). Over het algemeen zien we hetzelfde beeld als bij de positieve reacties. Over alle testen tezamen is de uitnodigingskans voor het testprofiel 17% en de uitnodigingskans voor het controleprofiel 21%. Studenten zonder migratieachtergrond hebben dus een grotere kans op een uitnodiging dan de studenten met een migratieachtergrond. Dit verschil is echter in procenten wel minder groot dan het verschil in het krijgen van een positieve reactie: fictieve studenten met een migratieachtergrond hebben 9 procentpunt minder kans op het krijgen van een positieve reactie, terwijl zij 4 procentpunt minder kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek.

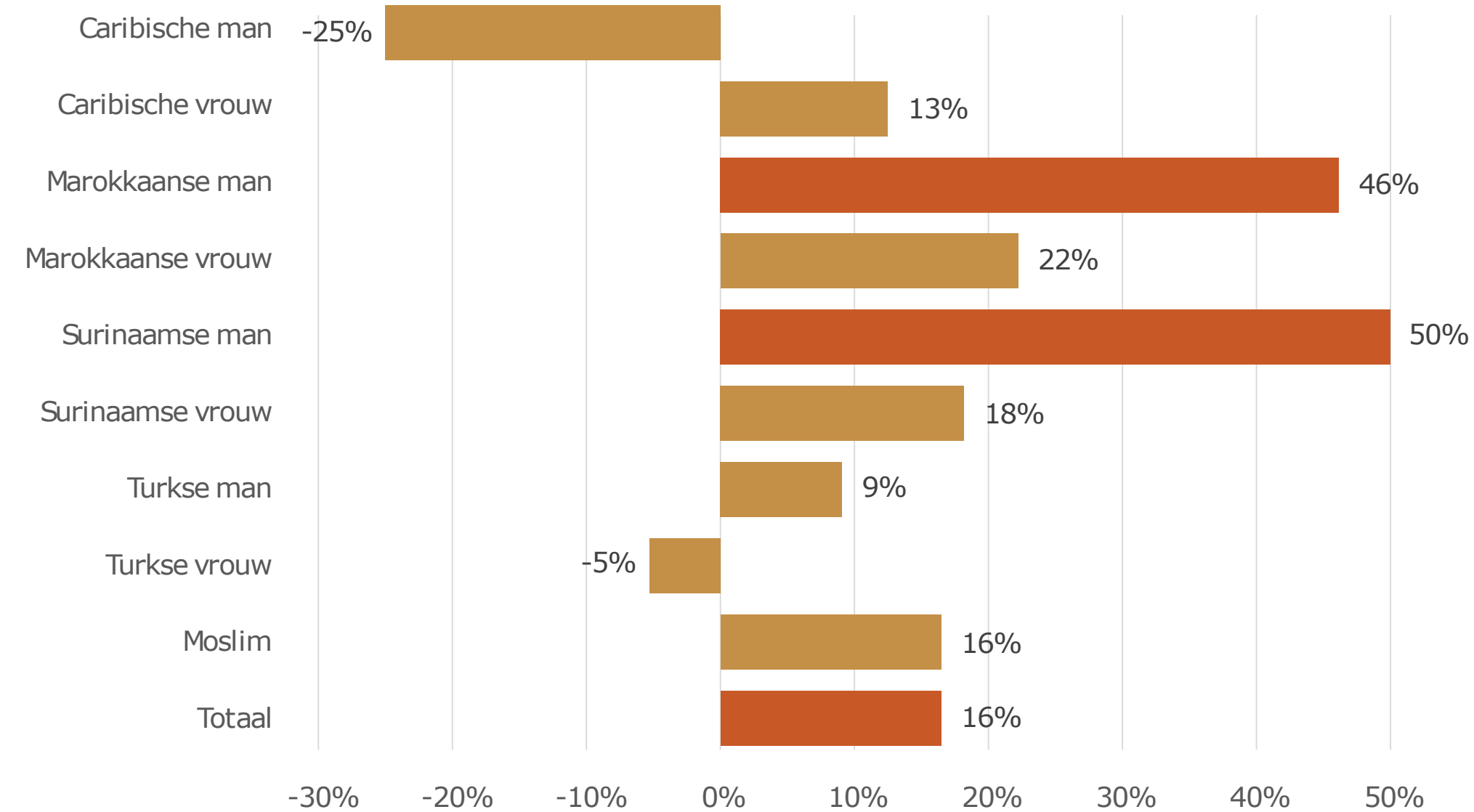
Het verschil tussen de kansen voor het testprofiel en controleprofiel is opnieuw groot bij de mannelijke studenten met een Surinaamse achtergrond (de kans op een uitnodiging voor het controleprofiel is 35% en voor het testprofiel met een Surinaamse achtergrond slechts 18%) en bij de mannelijke studenten met een Marokkaanse achtergrond (de kans op een uitnodiging voor het controleprofiel is 22% en voor het testprofiel met een Marokkaanse achtergrond slechts 12%). De verschillen voor de overige profielen, behalve voor mannelijke studenten met een Caribische achtergrond en vrouwelijk studenten met een Turkse achtergrond, wijzen op eenzelfde patroon: studenten met een migratieachtergrond hebben gemiddeld genomen minder kans op een uitnodiging voor een gesprek dan studenten zonder migratieachtergrond.

Figuur 3. Uitnodigingskansen voor testprofiel en controleprofiel naar herkomst en gender



Over het algemeen zien we wel dat voor alle profielen de kans op een positieve reactie groter is dan de kans op een daadwerkelijke uitnodiging voor een sollicitatiegesprek. Ook hier zijn weer de netto discriminatiegraden berekend op basis van deze gegevens en dit geeft het volgende beeld ten aanzien van de uitnodigingskansen (zie Figuur 4).

Figuur 4. Netto-discriminatiegraad uitnodigingskansen voor testprofiel en controleprofiel voor alle groepen



Ook hier zien we dat de netto-discriminatiegraad over alle groepen tezamen positief (16%) en significant is ($p < 0,05$). Dit betekent dat, over het algemeen, studenten met een migratieachtergrond systematisch benadeeld worden in het wel of niet uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek. Ook ten aanzien van mannelijke studenten met een Marokkaanse en een Surinaamse achtergrond zien we positieve en significante netto-discriminatiegraden (van respectievelijk 46% en 50%, beide $p < 0,05$). Dat wil zeggen dat mannelijke studenten met een Marokkaanse of een Surinaamse achtergrond systematisch benadeeld worden in het wel of niet uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek. Bij de andere subgroepen vinden we kleinere positieve netto-discriminatiegraden die niet significant zijn en soms een negatieve, maar ook niet significante, netto-discriminatiegraad

3.4. Geen verschil tussen studenten die wel of geen moslim zijn in positieve reactie en uitnodigingskansen

De praktijktesten zijn uitgevoerd om vast te stellen of er een verschil is in het verkrijgen van een positieve reactie en om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek tussen fictieve studenten die 1) wel of geen naam hebben die duidt op het hebben van een migratieachtergrond en 2) die vrijwilligerswerk hebben dat duidt op dat zij wel of niet moslim zijn. We zien in deze analyse dat er geen significante discriminatiegraad is en dat er geen verschil is tussen het testprofiel en het controleprofiel in de kans om een positieve reactie of een uitnodiging te krijgen. Dit betekent dat er geen verschil is tussen studenten die moslim zijn en studenten die geen moslim zijn in hun kans om een positieve reactie of een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek te krijgen. Zoals te zien is in de figuren 1 tot en met 4 vinden we geen sterkere mate van discriminatie onder Turkse en Marokkaanse profielen waarbij het vrijwilligerswerk een islamitische geloofsoriëntatie signaleert, vergeleken met andere studenten met een migratieachtergrond. Op basis van deze resultaten vinden we dus geen bewijs voor moslimdiscriminatie in de stagecontext.

3.5. Geen verschil tussen mannen en vrouwen in positieve reactie en uitnodigingskansen

Vervolgens is gekeken of er een verschil was tussen mannen en vrouwen in de kans op een positieve reactie en de uitnodigingskansen. Er zijn geen gepaarde testen uitgevoerd om verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke studenten vast te stellen. Daarom is hier een statistische vergelijking gemaakt op basis van niet-gepaarde testen. Dit betekent dat er alleen gekeken wordt of de kansen die we vonden in de gehele populatie van elkaar verschillen.^[12] Hierbij vonden we een kans van 35% op een positieve reactie voor mannen en van 38% voor vrouwen, maar dit verschil is niet significant. Verder vonden we een uitnodigingskans van 18% voor mannen en een uitnodigingskans van 20% voor vrouwen. Ook dit verschil was niet significant. We kunnen dus zeggen dat de kans voor mannen op een stageplaats niet verschilt van de kans voor vrouwen. Tot slot hebben we ook gekeken of het verschil tussen studenten met en zonder migratieachtergrond groter is onder mannen dan onder vrouwen. In de eerder beschreven analyses zagen we al dat met name mannelijke studenten met een Marokkaanse of Surinaamse migratieachtergrond vaker gediscrimineerd werden. Een formele statistische toets voor de interactie tussen migratieachtergrond en gender bevestigt dit beeld: het verschil in de kans op een positieve reactie tussen studenten

met of zonder migratieachtergrond blijkt alleen significant te zijn onder mannelijke studenten. Onder vrouwelijke studenten is dit verschil kleiner en niet significant.^[13] Kortom, vooral mannelijke studenten met een migratieachtergrond hebben minder kans om een positieve reactie te ontvangen. Het beeld met betrekking tot uitnodigingskansen is vergelijkbaar maar hier vinden we geen significante verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke studenten.

12 Deze vergelijking is op eenzelfde manier gemaakt in het onderzoek van 2021, waar eveneens geen gepaarde testen waren uitgevoerd om genderverschillen in het ontvangen van een positieve reactie vast te stellen.

13 Hoewel de interactie tussen gender en migratieachtergrond statistisch niet significant is, laten de analyses wel zien dat alleen onder mannen het verschil in de kans op een positieve reactie significant groter is onder studenten zonder migratieachtergrond vergeleken met studenten met een migratieachtergrond.

4 Conclusies en aanbevelingen

In 2021 hebben wij onderzoek gedaan naar [stagediscriminatie op het mbo in Utrecht](#). Onderhavig onderzoek is uitgevoerd om te kijken of de situatie rondom stagediscriminatie in Utrecht veranderd is. Het onderzoek beoogd de volgende onderzoeksvraag te beantwoorden:

In welke mate is er anno 2025 sprake van discriminatie van studenten van Utrechtse mbo-instellingen bij het zoeken naar een stage en in hoeverre verschilt dat met de situatie in 2021?

4.1. Stagediscriminatie in Utrecht anno 2025

In hoeverre zijn er verschillen in de mate van stagediscriminatie tussen studenten met en zonder migratieachtergrond?

Op basis van de praktijktesten concluderen we dat stagediscriminatie plaatsvindt op grond van migratieachtergrond bij het krijgen van een positieve reactie. Studenten met een migratieachtergrond hebben significant minder kans op een *positieve reactie*. Specifiek laat dit onderzoek zien dat mannen met een Surinaamse achtergrond significant minder kans hebben op een positieve reactie dan mannen zonder migratieachtergrond. Wanneer het gender van de fictieve student en de afstand van het adres van de fictieve student tot het adres van de stage in overweging worden genomen, blijkt dat deze geen invloed hebben op het verkrijgen van een positieve reactie. Net als in 2021 constateren wij in dit onderzoek dat studenten met een migratieachtergrond nog steeds minder kans hebben op een positieve reactie dan studenten zonder migratieachtergrond, ook als gender en afstand niet variëren. De in dit onderzoek geconstateerde verschillen tussen studenten met en zonder migratieachtergrond zijn vergelijkbaar met 2021: waar we in dit onderzoek constateren dat studenten met een migratieachtergrond 9 procentpunt minder kans hebben op een positieve reactie op hun sollicitatie, betrof dit in 2021 5 procentpunt. Dit verschil is echter niet significant,^[14] waardoor we kunnen concluderen dat de kans om al dan niet een positieve reactie te krijgen vergelijkbaar is.

14 Om te kijken of het verschil tussen fictieve studenten met en zonder migratieachtergrond op een positieve reactie groter is in 2025 dan in 2021, hebben we een logistische regressie uitgevoerd. Hierin is een interactieterm voor jaar en migratieachtergrond in opgenomen. Daaruit blijkt dat het verschil in de kans op een positieve reactie voor fictieve studenten met of zonder migratieachtergrond tussen beide jaren niet significant is. Met andere woorden, in 2025 hebben studenten met een migratieachtergrond ten opzichte van studenten zonder migratieachtergrond een iets kleinere kans op een positieve reactie dan in 2021, maar dat verschil is niet significant.

In tegenstelling tot vier jaar geleden, is in het huidige onderzoek niet alleen de kans op een positieve reactie statistisch onderzocht, maar ook specifiek gekeken naar de daadwerkelijke *kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek*. In 2021 is de uitnodigingskans in de analyses opgenomen onder een positieve reactie. Op basis van het huidige onderzoek is daarom ook kansongelijkheid geconstateerd op basis van migratieachtergrond bij de uitnodiging voor een sollicitatiegesprek. Studenten met een migratieachtergrond hebben significant minder kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek dan studenten zonder migratieachtergrond met dezelfde productieve kenmerken. Specifiek zien we dat mannen met een Surinaamse of Marokkaanse achtergrond significant minder kans hebben op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek dan mannen zonder migratieachtergrond.

Zijn er verschillen in de mate van stagediscriminatie tussen mannen en vrouwen?

Onderhavig onderzoek laat geen significante verschillen zien tussen mannen en vrouwen, in zowel het verkrijgen van een positieve reactie of de uitnodigingskans. Dit hebben we geanalyseerd op basis van niet-gepaarde testen. Mannelijke en vrouwelijke studenten verschillen dus gemiddeld niet in hun kansen om een positieve reactie of een uitnodiging te krijgen naar aanleiding van een sollicitatie. Uit het eerdere onderzoek in 2021 bleek wel kansongelijkheid op grond van gender: vrouwelijke studenten hadden een grotere kans op een positieve reactie van een stagebedrijf dan mannelijke studenten met dezelfde productieve kenmerken. Dit is dus niet opnieuw bevonden in het huidige onderzoek.

Verschilt de mate van stagediscriminatie voor studenten met en zonder migratieachtergrond tussen mannen en vrouwen?

Er zijn enkele verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke studenten met en zonder migratieachtergrond gevonden in de mate van stagediscriminatie. Vooral mannelijke studenten met een migratieachtergrond hebben minder kans om een positieve reactie of uitnodiging te ontvangen. Specifiek mannelijke studenten met een Surinaamse en Marokkaanse achtergrond hebben significant minder kans op een uitnodiging voor een gesprek dan mannelijke studenten zonder migratieachtergrond. Mannelijke studenten met een Surinaamse achtergrond hebben ook significant minder kans op een positieve reactie op hun sollicitatie voor een stage dan mannelijke studenten zonder migratieachtergrond. Deze verschillen zijn niet gevonden voor vrouwelijke studenten met en zonder migratieachtergrond.

Verschilt de mate van stagediscriminatie voor studenten met en zonder migratieachtergrond naar islamitische geloofsovertuiging? En in hoeverre verschilt dit tussen mannen en vrouwen?

Tenslotte is geen expliciet bewijs gevonden voor moslimdiscriminatie bij het verkrijgen van een positieve reactie of uitnodigingskans in het huidige onderzoek. In het onderzoek uit 2021 werd ook geen moslimdiscriminatie in het algemeen geconstateerd bij het verkrijgen van een positieve reactie.^[15]

4.2. Aanbevelingen voor de gemeente, mbo -instellingen en werkgevers

Uit dit onderzoek blijkt dat stagediscriminatie in het mbo een hardnekkig probleem is. Studenten met een migratieachtergrond hebben minder kans bij het vinden van een stage. Voor het terugdringen van stagediscriminatie is een gezamenlijke aanpak vereist van alle betrokkenen, zowel werkgevers als het onderwijsveld. Daarbij kan de gemeente Utrecht – de opdrachtgever van dit onderzoek – en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) een agenderende en faciliterende rol spelen.

Met dit onderzoek hebben we in kaart gebracht in welke mate er sprake is van stagediscriminatie in het mbo. We hebben geen evaluatie verricht van het gevoerde beleid om stagediscriminatie tegen te gaan. Op basis van ander onderzoek naar de aanpak van stagediscriminatie (Kros et al., 2024; Petit et al., 2025) zetten we een aantal aanbevelingen op een rij om een gerichte aanpak van stagediscriminatie te continueren en te versterken.

1. Stimuleer objectief werven en selecteren door werkgevers voor stages.

Objectief werven en selecteren voor stages bij Utrechtse werkgevers zou meer gestimuleerd kunnen worden vanuit de gemeente én mbo-instellingen. Objectief werven en selecteren houdt in dat een werkgever een student selecteert op basis van objectieve vaardigheden en competenties, en geen selectie maakt op basis van de subjectieve persoonlijke 'klik' of andere niet-relevante (persoons)kenmerken van een student. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld een standaard-formulier ontwikkelen waarbij potentiële stagiairs gevraagd worden om hun leerbehoeften en competenties aan te geven die de werkgever belangrijk acht voor een stage (Andriessen et al., 2021). Mbo-instellingen zouden hierover af kunnen stemmen met de leerbedrijven waar zij reeds contact mee hebben.

In het kader van de landelijke werkagenda en het Stagepact mbo hebben mbo-instellingen reeds de verplichting om te experimenteren met objectief werven en selecteren. Hier zouden de Utrechtse mbo-instellingen verder mee aan de slag kunnen gaan. Een andere aanbeveling zou zijn om als gemeente Utrecht onder de bedrijven en organisaties die bij Utrecht Divers en Inclusief aangesloten zijn objectieve werving en selectie te stimuleren en richtlijnen aan hen mee te geven om dit te bewerkstelligen. Ook zouden sessies rondom objectief werven en selecteren, goed werkgeverschap en effectief stagebeleid verzorgd kunnen worden binnen dit platform om werkgevers te inspireren.

2. Stimuleer de bewustwording en erkenning van stagediscriminatie én professionalisering onder onderwijsprofessionals en werkgevers.

Anno 2025 zijn diverse initiatieven en trainingen ontwikkeld om te werken aan de bewustwording rondom stagediscriminatie. We adviseren dat zowel werkgevers als onderwijsprofessionals werken aan verdere bewustwording en professionalisering op dit onderwerp. Hierbij kan de SBB en de gemeente faciliteren dat gebruik gemaakt wordt van bestaande cursussen, trainingen en informatiepakketten. Ook mbo-instellingen kunnen hier actief gebruik van maken in het creëren van bewustzijn, erkenning en professionalisering onder onderwijsprofessionals.

In eerdere onderzoeken komt daarnaast naar voren dat onderwijsprofessionals stagediscriminatie niet altijd herkennen en erkennen, waardoor handelingsverlegenheid ontstaat in de omgang met signalen van stagediscriminatie (Andriessen et al., 2021; Felten et al., 2021; De Winter-Koçak et al., 2023). Door bewustwording, erkenning en handelingsbekwaamheid te stimuleren, kunnen onderwijsprofessionals studenten beter ondersteunen en een vinger aan de pols houden bij stagebedrijven. Bewustwording alleen leidt echter niet tot concrete gedragsverandering: je kunt je bewust zijn van vooroordelen in je eigen denken en doen, maar je kan nog steeds (onbewust) discrimineren (Vink et al., 2020). Het is daarom beter om bewustwording te combineren met een breder antidiscriminatie- of diversiteit- en inclusiebeleid en objectief werven en selecteren bij werkgevers (zie aanbeveling 1 en 4; Hulsege et al., 2020).

Aanvullend komt in dit onderzoek naar voren dat mannelijke studenten met een Marokkaanse of Surinaamse achtergrond met name te maken kunnen krijgen met stagediscriminatie in het sollicitatieproces. Het is daarom aan te raden om sensitiviteit te creëren ten opzichte van de ervaringen van specifieke groepen studenten in de bewustwording van onderwijsprofessionals en werkgevers.

15 Wel bleek er in 2021 sprake te zijn van discriminatie van moslimstudenten in de ICT-sector en van positieve discriminatie van moslimstudenten in de sector zorg en welzijn bij het verkrijgen van een positieve reactie. In dit onderzoek is geen uitsplitsing gemaakt naar sector, waardoor wij de situatie per sector niet kunnen vergelijken met vijf jaar geleden.

3. Ondersteun mbo-studenten bij het ervaren van stagediscriminatie en de gevolgen hiervan.

Naast bewustwording onder onderwijsprofessionals en werkgevers, is het noodzakelijk om, als mbo-instelling, studenten te blijven ondersteunen wanneer zij stagediscriminatie ervaren en bij de gevolgen hiervan. Discriminatie kan namelijk mentale en fysieke gevolgen hebben (Schmitt et al., 2014), en kan ervoor zorgen dat zij studievertraging oplopen (Andriessen et al., 2021). Uit eerder [onderzoek van Kennisplatform Inclusief Samenleven \(KIS\)](#) komt naar voren dat de overheid en mbo-instellingen dit op verschillende manieren kunnen doen. Zo kan stagediscriminatie als thema verankerd worden in de opleiding. Het is namelijk van belang om bewustwording onder mbo-studenten over wat stagediscriminatie is en hoe je het kunt erkennen te stimuleren (Kros et al., 2024). Zo kunnen zij sneller situaties van stagediscriminatie leren erkennen en hierbij ondersteuning van de mbo-instelling of een andere instantie vragen. Ook is het wenselijk om, als mbo-instelling, studenten te blijven informeren over mogelijkheden om stagediscriminatie te melden en dat zij (in)formele steun kunnen zoeken (Kros et al., 2024). Naast de inrichting van een adequate meldstructuur - met zichtbare en laagdrempelige meldpunten - vraagt dit ook om een bijpassende cultuur, waarin bewustwording, het herkennen en erkennen van discriminatie en het ondersteunen van studenten die discriminatie ervaren, uitgedragen wordt.

4. Stimuleer SBB en mbo-instellingen om in hun contact met werkgevers actief te vragen naar antidiscriminatie- en/of diversiteit- en inclusiebeleid en wijs hen op de sociale norm van non-discriminatie.

In het kader van de Arbowet zijn werkgevers in het algemeen verplicht om beleid vast te stellen om discriminatie op de werkvloer tegen te gaan in het kader van psychosociale arbeidsbelasting. Ook is het wenselijk dat werkgevers een werkwijze hanteren die discriminatie in werving en selectie voorkomt en dat grote werkgevers deze werkwijze vastleggen, al is dit geen wettelijke verplichting.^[16] Hierin kan ook expliciet aandacht besteed worden aan de werving en selectie van stagiaires en het voorkomen van stagediscriminatie, en dit zou gestimuleerd kunnen worden vanuit de gemeente.

Zowel mbo-instellingen als de SBB kunnen in hun contact met bedrijven en organisaties actief informeren of zij een antidiscriminatiebeleid en/of diversiteit- en inclusiebeleid hebben, wat eveneens van toepassing is op werving en selectie van stagiaires. Hierdoor wordt door de mbo-instellingen en SBB een expliciete verwachting gecommuniceerd dat werkgevers een antidiscriminatiebeleid hebben en daarmee dragen zij een sociale norm uit dat discriminatie onwenselijk is. De

gemeente heeft hierin eveneens een voorbeeldrol, zoals zij omschrijft in de Aanpak Inclusieve Stagemarkt en de bredere Inclusieagenda, om de expliciete norm richting werkgevers uit te dragen dat stagiairs niet gediscrimineerd mogen worden op basis van herkomst, religie, gender of welke grond dan ook. De gemeente zou, net als de mbo-instellingen, deze voorbeeldrol op zich kunnen blijven nemen, ook na het aflopen van de aanpak Utrechtse Inclusieve Stagemarkt en in hun rol bij Utrecht Divers en Inclusief.

Verder kan de expliciete norm van non-discriminatie voor werkgevers versterkt worden wanneer zij verantwoording moeten afleggen voor het werving en selectieproces en wat daarvan de uitkomst is in het kader van accountability. Dit kan zowel binnen de organisatie zelf als daarbuiten aan een onafhankelijke partij. Wanneer personen zich voor hun keuzes moeten kunnen verantwoorden, zullen zij hun eigen gedrag meer monitoren en sociale normen strikter handhaven (Rutland et al., 2005). Mbo-instellingen zouden met de leerbedrijven waar zij nauw contact mee hebben in het kader van stages kunnen experimenteren wat hierin mogelijk is.

Slotwoord

Al bij al toont dit onderzoek aan dat een blijvende inzet nodig is om stagediscriminatie in Utrecht effectief tegen te gaan. In bovenstaande aanbevelingen, en reeds ingezette interventies en maatregelen, is het van belang dat er, bij zowel de gemeente en mbo-instellingen als de leerbedrijven zelf, expliciet aandacht is voor de stagecontext als belangrijke schakel tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

16 Zie: https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/35673_wet_toezicht_gelijke_kansen

Literatuur

Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Torre, A. V. D., Berg, E. V. D., Pulles, I., Iedema, J., & Voogd-Hamelink, M. D. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., van Rooijen, M., Day, M., Van den Berg, A., Mienis, E., & Verweij, N. (2021). *Ongelijke kansen op de stagemarkt. Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Bisschop, P., van Kesteren, J., van der Ven, K., Prevoo, T., ter Weel, B., Muja, A., de Visser, M., Crul, M., Essanhaji, Z., Baarda, R. (2021). *Naar een betere startpositie op de arbeidsmarkt. Onderzoek naar de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor mbo'ers met een migratieachtergrond*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Bles, P. & Meng, C. (2018). *MBO Stages en de migratieachtergrond van studenten*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs & Advies.

Bovenkerk, F. (1992). *A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of 'Race' and 'Ethnic origin'*. Geneva: International Labour Organization.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2025). *Stagediscriminatie onder mbo-studenten*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2025/stagediscriminatie-onder-mbo-studenten>

College voor de Rechten van de Mens (2026). *Wat is discriminatie? [Webpagina]*. <https://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-jou/discriminatie-en-gelijke-behandeling/wat-is-discriminatie>

De Winter-Koçak, S., Yassine, D., Van de Gevel, M., Verstappen, M., & Does, S. (2023). *Hoe mbo-studenten stagediscriminatie willen melden. Gehoord en geloofd worden, met concrete gevolgen voor het leerbedrijf*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Di Stasio, V., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R. (2021). Muslim by default or religious discrimination? Results from a cross-national field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(6), 1305–1326. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622826>

Felten, H., Van Rooijen, M., Reches, L. & Broekrolofs, R. (2021). *Vijf strategieën om stage discriminatie tegen te gaan*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Hoogenbosch, A., Yassine, D., Dusault, Y., Lünemann, M., & de Winter-Koçak, S. (2024). *Mbo-stagediscriminatie in Rotterdam. Praktijkttests-onderzoek naar objectief vastgestelde discriminatie in het mbo in Rotterdam*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

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.

Inspectie van het Onderwijs (2024). *Beleid van mbo-instellingen rond stagediscriminatie*. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Klooster, E., De Winter-Koçak, S. & Day, M. (2016). *Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie. Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Kros, K., Van de Gevel, M., De Winter-Koçak, S., Broekroelofs, R., Harnacke, C., & Felten, H. (2024). *Studenten beschermen tegen de gevolgen van stagediscriminatie. Literatuuronderzoek en kwalitatief onderzoek*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Martiniello, B. A. M., Ghekiere, A., & Verhaeghe, P.-P. (2022). *Discriminatie op de huurwoningmarkt van Brugge*. Vrije Universiteit Brussel, Vakgroep Sociologie.

Petit, R., Conijn, J., Carrión Braakman, I., Felten, H., De Winter-Koçak, S., (2025). *Stagediscriminatie onder de radar. Onderzoek naar het tegengaan van stagediscriminatie bij mbo-opleidingen en leerbedrijven*. Amstelveen: Kohnstamm Instituut / Movisie / Verwey-Jonker Instituut.

Prevoo, T., de Groot, J., van de Gevel, M., Yassine, D., Kersten, G., Soeterik, I., & de Winter-Koçak, S. (2023). *Het proces van stagematching in het MBO. Het perspectief van studenten en leerbedrijven*. Amsterdam/Utrecht: SEO Economisch Onderzoek en 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.

Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (2025). *Landelijke rapportage meldingen stagediscriminatie mbo-studenten 2024*. September 2025.

Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., & Garcia, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: a meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 140(4), 921-948.

Van Rooijen, M. & De Winter-Koçak, S. (2018). *Gelijke kansen op gelijke stages*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven

Verhaeghe, P. P., & Van der Bracht, K. (2017). Praktijktesten: Van onderzoeksmethode 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*. Hilversum: Instituut GAK.

Yassine, D., Yenga, M., Badou, M., Felten, H., & Does, S. (2023). *Ongelijkheid in welzijn*. Een mixed-methode onderzoek naar de mentale gezondheid van Nederlandse jongeren met en zonder migratieachtergrond. Utrecht: Verwey-Jonker instituut.

Bijlage 1. Overzicht namen fictieve studenten

Tabel 3. Overzicht van de namen van fictieve studenten voor praktijktests, op alfabetische volgorde.

Fictieve studenten met een migratieachtergrond		Fictieve studenten zonder migratieachtergrond	
Voornaam	Achternaam	Voornaam	Achternaam
Vrouwen			
Ayşe	Amrani	Anne	Bakker
Dilara	Arslan	Emma	Blom
Dounia	Autar	Eva	Bulthuis
Ceyda	Chaoui	Hannah	Dekkers
Elif	Chavez	Ilse	De Lange
Imane	El Majdoub	Jasmijn	Gerritsen
Jazlyn	Maduro	Lara	Hoekstra
Leila	Özdemir	Lieke	Peters
Priya	Ramcharan	Lisa	Schouten
Shanice	Saidi	Noor	Snijder
Shivani	Yildiz	Sanne	Visser
Youssra	Yilmaz	Sofie	Willems
Mannen			
Emir	Aydin	Bas	Bakker
Enes	Badal	Edwin	De Groot
Halil	Benmoussa	Felix	De Jong
Ilias	Ceylan	Jesse	De Vries
Jairo	Choukri	Jeroen	Hendriks
Jamal	Idrissi	Koen	Jansen
Karim	Loukili	Lars	Koster
Mert	Martina	Levi	Koster
Nassim	Özcan	Luuk	Kuipers
Nigel	Pinas	Pepijn	Scholten
Rohan	Pourier	Stijn	Verhoeven
Tyrell	Uzun	Teun	Willemsen

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).

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.

COLOFON

Auteurs:	M. van de Gevel, MSc Drs. B. Tierolf S. Schuitemaker, BSc D.M.M.A. Yassine, MSc Dr. M.T.A. Coenders
Met medewerking van:	Y. Dusault, MSc M. Yenga, MSc A. Bongers, BSc R. van Rhemen, MSc I. Ütkün, MSc
Omslag Opmaak Uitgave	Copilot S. Wilkes Verwey-Jonker Instituut Giessenplein 59-C 3522 KE 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>

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, april 2026

ISBN: 978-94-6409-426-8

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 the condition that the source is mentioned.