

AUTEURS

Hanneke Felten

Maike van Rooijen

Leyla Rechtes

René Broekroelofs



Kennisplatform
Integratie &
Samenleving



Januari 2021

MBO-STAGEDISCRIMINATIE VOORKOMEN EN AANPAKKEN: WAT KAN WERKEN?



Inhoud

1	Inleiding	3
1.1	Onderzoeksvragen	3
1.2	Opzet van het onderzoek	4
2	De huidige situatie	6
2.1	Stages in het mbo	6
2.2	Herkennen van stagediscriminatie door onderwijsprofessionals	6
2.3	Het melden van stagediscriminatie	7
2.4	De huidige aanpak van stagediscriminatie	8
2.5	Aanvullende aanpakken	9
3	Stagediscriminatie verminderen en gelijkheid bevorderen: Wat zou kunnen werken?	10
3.1	Werkzaam mechanisme: elkaar leren kennen	10
3.2	Werkzaam mechanisme: objectief werven en selecteren	13
3.3	Werkzaam mechanisme: het gesprek aangaan als 'omstander'	14
3.4	Werkzaam mechanisme: sociale normen en verantwoording afleggen	16
3.5	Werkzaam mechanisme: bewustwording	18
4	Samenvatting	19
	Bronnen	21



Stagediscriminatie is een lastig probleem waar het mbo al een tijdje mee worstelt. Hoe vaak het precies voorkomt is niet bekend. Wel is bekend dat bij jongeren op het mbo met een niet-westerse migratieachtergrond de kans dat zij minimaal vier keer moeten solliciteren voor een stageplek 2,6 keer zo groot is als bij jongeren zonder migratieachtergrond (ROA, 2018). Als er gekeken wordt naar verklaringen voor dit verschil, blijft 25 procent onverklaarbaar. Ook als er rekening gehouden wordt met regio, leerweg, opleidingsniveau, opleidingssector, geslacht, leeftijd en gemiddeld eindexamencijfer. Dan hebben jongeren met een migratieachtergrond nog ongeveer 2,2 zoveel kans om minimaal vier keer te moeten solliciteren naar een stageplek (ROA, 2018). Het verschil wordt dus waarschijnlijk veroorzaakt door discriminatie.

Uit onderzoeken naar de arbeidsmarkt weten we namelijk dat een Nederlands klinkende achternaam meer kans geeft om door de briefselectie te komen. Hierbij lopen de cijfers enigszins uiteen: uit onderzoek van Blommaert, Coenders en Van Tubergen (2014) komt naar voren dat sollicitanten met een Nederlands klinkende achternaam 60 procent meer kans heeft om door de selectie te komen dan sollicitanten met een Arabisch klinkende achternaam. Uit ander onderzoek blijkt dat mensen zonder migratieachtergrond 40 procent meer kans hebben om geselecteerd te worden dan sollicitanten met een niet-westerse migratieachtergrond (Thijssen, Coenders & Lancee, 2019). Hoewel de cijfers en onderzochte doelgroep per onderzoek verschillen, komt er in ieder onderzoek waarin uitgetest wordt of er gediscrimineerd wordt op de arbeidsmarkt naar voren dat mensen zonder migratieachtergrond meer kans hebben om door een eerste ronde van een selectieproces te komen (zie ook bijvoorbeeld: Andriessen, Nievers, Faulk & Dagevos, 2010; Andriessen, van der Ent, van der Linden & Dekker, 2015; Panteia, 2019).

Het is daarmee zeer aannemelijk dat ook discriminatie bij het vinden van een stage een probleem is dat gelijke kansen voor jongeren in de weg staat. Een effectieve aanpak van

stagediscriminatie is daarmee een belangrijke uitdaging. Tot nu toe is er nog weinig bekend over effectieve manieren om stagediscriminatie te verminderen. Op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie is daarentegen al veel (internationaal) onderzoek gedaan naar effectieve interventies (Visser & Felten, 2018; Thijs, 2019). Dit jaar deed TNO een omvangrijke Delphi-studie waarin zij de 'stand van de wetenschap' presenteren over hoe arbeidsmarktdiscriminatie het beste aangepakt kan worden (Hulsegge, Emmert & Verhoef, 2020). Verschillende bedrijven maken ook al concrete vorderingen in het voorkomen van discriminatie, zoals bijvoorbeeld de uitzendbureaus van de ABU.

1.1 Onderzoeksvragen

Op het terrein van de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie zijn recent veel vorderingen gemaakt. De vraag die nog open staat, is wat er gedaan kan worden om stagediscriminatie op het mbo effectief aan te pakken. Om deze vraag te beantwoorden hoeft niet vanaf nul gestart te worden. Er kan worden voortgeborduurd op werkzame mechanisme uit de wetenschap voor het verminderen van (arbeidsmarkt)discriminatie. Tegelijkertijd moet er rekening worden gehouden met de context van de stagemarkt, waarbij verschillende actoren betrokken zijn, namelijk werkgevers, onderwijsprofessionals en studenten.

Onze hoofdvraag luidt daarom:

Welke aanpakken zouden kunnen werken om stagediscriminatie te verminderen, op basis van wat bekend is over een effectieve aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie?

Om deze vraag te beantwoorden hebben we in de wetenschappelijke literatuur bekeken welke werkzame mechanismen bekend zijn om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen. We hebben een deel van deze aanpakken voorgelegd aan betrokkenen, namelijk onderwijsprofessionals, werkgevers en stakehol-



ders. Dan gaat het om de MBO Raad (brancheorganisatie van de scholen in het middelbaar beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie), SBB (samenwerkingsverband van het middelbaar beroepsonderwijs en werkgevers) en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Wat is stagediscriminatie?

Discriminatie is het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren, of gerekend worden, tot een bepaalde groepering (Andriessen, Nievers, Faulk & Dagevos, 2010). Deze definitie sluit nauw aan bij de definitie in het wetboek van strafrecht:

‘Discriminatie is elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast.’

Essentieel is dus dat het bij discriminatie gaat om onderscheid maken op basis van een kenmerk dat niet relevant is in een bepaalde kwestie. Bijvoorbeeld: een student weigeren als stagiair vanwege zijn afkomst is discriminatie. Afkomst is immers een factor die er niet toe doet. Een ander voorbeeld is als een student wordt afgewezen voor een functie omdat zij een hoofddoek draagt (College voor de Rechten van de Mens, 2016). Wanneer iemand anders wordt behandeld, vanwege een kenmerk dat wél relevant is in de context, dan is er geen sprake van discriminatie. Zoals wanneer een student afgewezen wordt voor een stage omdat zij bijvoorbeeld te laat is op het sollicitatiegesprek of hij bijvoorbeeld geen antwoorden op de vragen weet in het gesprek (Felten, Taouanza, Broekroelofs, Vijlbrief & Cankor, 2020). Discriminatie gaat over het ongelijk behandelen van gelijke gevallen.

Er zijn verschillende gronden waarop iemand gediscrimineerd kan worden. In dit rapport focussen wij op discriminatie op grond van afkomst en religie. Ook focussen we op de stagediscriminatie die plaats vindt in het mbo.

VOOR WIE IS DEZE NOTITIE?

Deze publicatie is bedoeld voor beleidsmakers in het mbo en bij de (lokale) overheid die stagediscriminatie een halt willen toeroepen. Het geeft een beeld van wat er al bekend is uit de literatuur over de arbeidsmarkt en mogelijke toepassing op de mbo-stagemarkt. Deze notitie is bedoeld als startpunt op basis waarvan mbo's een onderbouwde afweging kunnen maken welke aanpakken verder uitgewerkt moeten worden. Wij hebben de

ideeën bij een kleine groep betrokkenen getoetst, maar om de toepassing verder uit werken raden we aan om een bredere groep van experts en professionals te raadplegen. Idealiter wordt ook onderzocht wat de effecten van een gekozen aanpak in de praktijk zijn.

1.2 Opzet van het onderzoek

We hebben in dit onderzoek de volgende stappen doorlopen:

1. Literatuuronderzoek

(a) We hebben de (wetenschappelijke) literatuur over wat werkt om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen in kaart gebracht. We hebben gedistilleerd wat werkzame mechanismen zijn. Hiermee bedoelen we die processen die ertoe leiden of eraan bijdragen dat een gewenst effect optreedt (Bool, Felten & Rensen, 2019); (b) We hebben in kaart gebracht wat bekend is over stagediscriminatie.

2. Kwalitatief onderzoek

(a) We hebben achttien individuele semigestructureerde interviews met mbo-onderwijsprofessionals gehouden. Hiermee wilden we de ervaringen van onderwijsprofessionals met stagediscriminatie in beeld te brengen. Deze onderwijsprofessionals zijn geworven via de website van verschillende mbo's in Nederland en via contactpersonen van de onderzoekers. Ook hebben we een groepsinterview gedaan waaraan vier onderwijsprofessionals hebben deelgenomen. De respondenten zijn allemaal werkzaam op een mbo en betrokken bij de stageprocedure, namelijk bpv-coördinator, stagebegeleider, stagecoördinator of leerwerkcoach. De respondenten zijn verbonden aan verschillende opleidingen verspreid over Nederland, zowel in de G4 steden als mbo's in Noord- en Zuid Nederland. De professionals zijn werkzaam bij diverse opleidingen, zoals hospitality, administratieve- en juridische dienstverlening, commerciële dienstverlening, ICT, detailhandel en pedagogisch werk. Deelname aan een interview was op vrijwillige basis, dus het is te verwachten dat vooral onderwijsprofessionals hebben meegedaan die geïnteresseerd zijn in het thema. In deze interviews hebben we met name twee dingen gedaan:

- Nagevraagd hoe zij tegen stagediscriminatie aankijken, of ze met stagediscriminatie te maken hebben.
- Een aantal bekende werkzame mechanisme in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie die voor onderwijsprofessionals relevant zijn, aan hen voorgelegd met de vraag of zij denken dat deze toegepast zouden kunnen worden om stagediscriminatie te verminderen.

(b) Daarnaast zijn er twee individuele interviews en één groepsinterview met zes werkgevers gehouden. Deze werkgevers zijn allen aangesloten bij een lokaal diversiteitsnetwerk en daarom al bekend en betrokken bij de thematiek. Zij vormen dus geen afspiegeling van de werkgevers in Nederland, maar hun visie is wel van meerwaarde omdat zij aan kunnen geven wat wel en niet haalbaar is in de praktijk. Aan de werkgevers zijn een paar aanpakken om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan voorgelegd. In verband met de beperkte tijd van het groepsinterview hebben we gekozen voor die aanpakken die nog vrij onbekend zijn bij werkgevers.

3. Vergelijken

We hebben de uitkomsten van het kwalitatieve onderzoek samen met de literatuur over wat bekend is over stagediscriminatie, naast de kennis gelegd over wat werkt tegen arbeidsmarktdiscriminatie. Zo zijn we gekomen tot vijf werkzame mechanismen die arbeidsmarktdiscriminatie verminderen en die mogelijk ook zouden kunnen werken om stagediscriminatie te verminderen.

4. Check bij stakeholders

Een concept van dit rapport hebben wij voorgelegd en besproken met stakeholders: de MBO Raad, SBB, ministerie SZW en ministerie van OCW. We hebben gevraagd hoe zij denken het mechanisme te kunnen toepassen in de mbo-stagemarkt, of het mechanisme al toegepast wordt en waar het nog verder toegepast zou kunnen worden.



2

De huidige situatie

In dit hoofdstuk beschrijven we wat bekend is over stagediscriminatie in het mbo en welke aanpakken al ingezet worden. We beschrijven hoe studenten stages zoeken (2.1), in hoeverre onderwijsprofessionals stagediscriminatie herkennen (2.2) en wat bekend is over het melden (2.3). Tot slot bespreken we de huidige aanpak om stagediscriminatie te verminderen (2.4), waarbij we aandacht hebben voor preventie, signalering en aanvullende aanpakken.

2.1 Stages in het mbo

Stages zijn een groot onderdeel van mbo-opleidingen. Het leren in de praktijk, de beroepspraktijkvorming (bpv) wordt in het mbo in de leerwegen op verschillende manieren vormgegeven. In de beroepsopleidende leerweg (bol) bestaat 20 tot 60 procent van de opleiding uit stages, de rest wordt gevuld met reguliere lessen (Hermanussen et al., 2017). Bij de bbl-opleidingen bestaat meer dan 60 procent van de opleiding uit stages in de vorm van een baan in een leerwerkbedrijf. Deze bbl-studenten worden vaak als werknemer aangesteld, terwijl de bol-studenten die stage lopen als 'extra' worden gerekend in een bedrijf (Hermanussen et al., 2017).

De bpv telt altijd drie fasen: de eerste fase is de voorbereiding en de 'matching', de tweede begeleiding en de derde de beoordeling (SBB, 2020). De voorbereiding komt veelal terug in de LOB-lessen op het mbo. Onderwijsprofessionals geven aan dat daarbij veel aandacht wordt besteed aan het opstellen van een CV, het voeren van een sollicitatiegesprek en het gedrag tijdens de stage. Hoe studenten zoeken naar een stage wordt door onderwijsinstellingen verschillend ingericht. Voorbeelden zijn het organiseren van stagemarkten, matching of het verspreiden van een lijst met potentiële stageplekken. Op veel mbo-instellingen moeten studenten zelf zoeken via stagemarkt.nl of in hun eigen netwerk (Klooster et al., 2016). In de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) is vastgelegd dat de onderwijsinstelling zorg moet dragen

voor de beschikbaarheid van een beroepspraktijkvormingsplaats (Klooster, Koçak & Day, 2016)

Binnen de verschillende fasen van de bpv kan er sprake zijn van discriminatie, zowel tijdens het zoeken naar een stage (pre-entry), als tijdens de stageperiode. Studenten geven met name aan discriminatie te hebben ervaren tijdens het zoeken naar een stageplek. Tijdens de stageperiode komt dit volgens de studenten minder voor (Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018). In deze notitie richten we ons alleen op ervaren discriminatie tijdens het zoekproces van de stage, niet tijdens de stage zelf.

2.2 Herkennen van stagediscriminatie door onderwijsprofessionals

Binnen het onderzoek zijn het perspectief en de ervaringen van onderwijsprofessionals met stagediscriminatie besproken. Alle onderwijsprofessionals geven aan dat volgens hun stagediscriminatie voorkomt in Nederland, maar slechts een klein deel benoemt dat ze dit hebben ervaren bij hun eigen onderwijsinstelling. Over de omvang van het probleem zijn de meningen verdeeld; het merendeel van de onderwijsprofessionals benoemt dat zij denken dat het geen groot probleem is in Nederland, maar wel voorkomt. Een paar onderwijsprofessionals geven aan geen inschatting van de omvang te kunnen maken. Een drietal professionals zegt dat het een groot probleem is in Nederland.

Het is voor onderwijsprofessionals lastig om te herkennen in hoeverre vooroordelen en discriminatie een rol spelen bij de zoektocht naar een stage door studenten. Bij individuele studenten is het lastig om zekerheid te hebben of het echt om discriminatie gaat of dat er andere factoren meespelen die ervoor zorgen dat een student minder snel een stageplek vindt of afgewezen wordt voor een stage (KBA, 2019). Discriminatie tijdens de stage is voor studenten, maar ook voor onderwijsprofessionals, wel makkelijker te herkennen.



De onderwijsprofessionals in het huidige onderzoek benoemen wederom dat het herkennen van discriminatie bij individuele gevallen een moeilijke kwestie blijft. De uitingen van discriminatie worden namelijk niet expliciet door werkgevers benoemd. Ook voor studenten zelf blijft het soms de vraag of ze zijn afgewezen op basis van bijvoorbeeld hun achternaam of dat er andere factoren een rol spelen, zoals een andere kandidaat die meer geschikt is of een minder goed sollicitatiegesprek. Bij het zoeken naar een stage blijft het voor de onderwijsprofessionals dan bij een vermoeden of gevoel dat vooroordelen of discriminatie een rol speelden. Dit weerhoudt professionals ook om stappen te zetten als studenten worden afgewezen bij een stage (zie ook Klooster, Koçak & Day, 2016).

"In hoeverre is het je afkomst en in hoeverre is het wat je als persoon laat zien waarop je afgewezen wordt. Het is niet zo zwart-wit. Je weet niet waar het aan ligt. In hoeverre word je op je mailtje/briefje afgewezen. Ik durf ook niet te beweren dat het niet zo is, het is moeilijk om het echt te achterhalen. Niet om je daarachter te verschuilen, maar het is moeilijk om daar heel zwart-wit in te zijn." [onderwijsprofessional]

Onderwijsprofessionals geven aan dat studenten wel eens benoemen dat ze denken te zijn afgewezen bij een stagebedrijf op basis van bijvoorbeeld hun achternaam. Onderwijsprofessionals geven voorbeelden dat studenten vertelden dat dat ze geen stageplek vinden omdat ze een hoofddoek dragen of vanwege hun achternaam. De onderwijsprofessionals zijn van mening dat door studenten snel wordt geroepen dat er sprake is van discriminatie, terwijl andere factoren ook een rol kunnen spelen. Een enkeling ziet het als excuus waarom studenten nog geen stageplek gevonden hebben. Onderwijsprofessionals gaan daarom meestal niet in op deze uitspraken van studenten over discriminatie; er wordt niet verder doorgevraagd of actie ondernomen. Deze houding van de onderwijsprofessionals lijkt niet typerend voor hun beroepsgroep maar eerder passend bij een maatschappelijke trend: recent onderzoek naar discriminatie in het algemeen laat eveneens zien dat 70 procent van de mensen vindt dat er tegenwoordig te snel geroepen wordt dat iets discriminatie is. De onduidelijkheid over de afbakening van het begrip discriminatie zorgt ervoor dat discriminatie-ervaringen minder serieus worden genomen (den Ridder, Andriessen, & Dekker, 2017).

Een onderwijsprofessional die zelf een migratieachtergrond heeft, geeft aan wel met studenten in gesprek te gaan over dit onderwerp, omdat ze discriminatie zelf heeft meegemaakt. Twee bpv-coördinatoren zonder migratieachtergrond geven ook aan dat ze zien dat collega's met een migratieachtergrond

discriminatie beter herkennen. Ze zijn er bewuster mee bezig en signaleren het daarmee sneller, ze maken ook sneller de keuze om het gesprek aan te gaan met studenten over het onderwerp.

"Ik herken het beeld, en ik heb het zelf 1 keer meegeemaakt. Als iemand met een migratieachtergrond is het voor mij makkelijk om met de studenten erover te praten vanwege de herkenning, ik deel mijn eigen ervaringen ook met hen. Ik geef ze altijd mee: als iemand je niet wil, dan zou je daar zelf ook niet moeten willen werken. Je moet je geaccepteerd voelen en met plezier ergens naartoe gaan." [onderwijsprofessional]

"Wel hebben we een docent met migratieachtergrond, en die zijn er scherper op en gaan ook sneller het gesprek aan." [onderwijsprofessional]

Verder benadrukken de onderwijsprofessionals in dit onderzoek dat het allerbelangrijkste is dat elke student een stageplaats vindt. Zeker in branches waar een tekort aan stageplekken is. De focus van de onderwijsprofessionals ligt voornamelijk op het vinden van een stageplaats, waarbij er minder tijd wordt besteed aan de bedrijven waar de studenten niet terecht kunnen. Hierbij focussen ze zich liever niet op het negatieve, maar gaan ze op zoek naar een andere plek voor de student.

"Ik denk dat er genoeg diversiteit is in ons beroepenveld om voor iedereen een plek te vinden. Ik veroordeel het wel, even voor de duidelijkheid, maar vind het ook moeilijk er iets aan te doen." [onderwijsprofessional]

2.3 Het melden van stagediscriminatie

Als de student afgewezen wordt en de student vermoedt dat dit komt door zijn of haar afkomst (of andere niet-relevante kenmerken zoals sekse, religie, seksuele voorkeur of een beperking die niet beperkend is voor de betreffende stage) dan kan dit gemeld worden op verschillende plekken. Studenten kunnen dit allereerst bij docenten van hun school melden. In ons huidige onderzoek blijkt dat onderwijsprofessionals (bijna) geen meldingen ontvangen van studenten over stagediscriminatie. Zoals boven beschreven is het voor onderwijsprofessionals lastig om in te schatten of er echt sprake is van discriminatie en mede daardoor handelen ze niet per se naar de verhalen van de student (het gaat in dit geval niet om een officiële melding).

Daarnaast is er voor studenten een meldpunt ontwikkeld bij het SBB, waar studenten kunnen vertellen over hun ervaringen met discriminatie. SBB geeft aan dat meldingen actief worden



opgepakt, samen met de onderwijsinstelling. Het resultaat kan daarbij zijn dat de erkenning van een bedrijf als stageplek wordt ingetrokken. Ook hier komen echter weinig meldingen terecht: het landelijke Meldpunt Stagediscriminatie van het SBB heeft bijvoorbeeld in het schooljaar 2018/2019 slechts 62 meldingen ontvangen. Uit eerder onderzoek blijkt dat studenten niet melden, omdat zij denken dat het geen zin heeft en/of er geen vertrouwen in hebben dat hun klacht serieus behandeld wordt (Klooster et al., 2016). Dit komt overeen met andere onderzoeken: uit research van de politie komt naar voren dat slachtoffers van moslimdiscriminatie verwachten dat het geen zin heeft om te melden (Van Es, 2016). De belangrijkste reden voor slachtoffers om discriminatie niet te melden bij het zoeken naar werk, is dat men denkt dat dit geen zin heeft (Andriessen, Fernee, & Wittebrood, 2014)). Een andere mogelijke reden is dat men soms zo gewend is aan discriminatie, dat men niet meldt (Van Es, 2016) of het niet belangrijk genoeg vindt (Andriessen et al., 2014). Daarnaast is het slachtoffer er ook niet altijd zeker van of het wel discriminatie is (Andriessen et al. 2014), wat ook speelt bij stagediscriminatie; studenten weten niet altijd de reden van afwijzing (Klooster, Koçak & Day, 2016).

Onderwijsprofessionals kunnen ook een melding maken bij SBB als ze denken dat er sprake is van discriminatie. De meerderheid van de geïnterviewde onderwijsprofessionals geeft aan dat ze dit ook zullen doen als zij zeker weten dat het stagediscriminatie betreft. Echter, in de praktijk meldt de school lang niet altijd bij SBB als zij twifelen over de kwaliteit van de stage; dit is afhankelijk van de relatie met de SBB-adviseur (Hermanussen et al., 2017). Volgens SBB zijn er enkele leerwerkbedrijven die hun erkenning zijn kwijtgeraakt vanwege stagediscriminatie.

Naast SBB kan stagediscriminatie door de student ook gemeld worden bij het College van de Rechten van de Mens (College van de Rechten van de Mens, 2020). Om jongeren te stimuleren om te melden zijn er onder meer vlogs ontwikkeld en er is een 'crew' waarbij mbo-studenten zich kunnen aansluiten (College van de rechten van de mens, 2020). Naast deze mogelijkheid kunnen alle vormen van discriminatie, waaronder die bij stages, gemeld worden via antidiscriminatie meldpunten die in iedere regio te vinden zijn (discriminatie.nl). Sinds kort worden studenten ook gestimuleerd om discriminatie te melden via de campagne 'Kies mij': op <https://kiesmij.nl/student/> wordt uitgelegd aan studenten hoe zij kunnen melden en waarom dat belangrijk is.

2.4 De huidige aanpak van stagediscriminatie

Er zijn diverse aanpakken ontwikkeld om stagediscriminatie te voorkomen of te verminderen. Dit zijn zowel aanpakken die stagediscriminatie zo veel mogelijk willen voorkomen (preventie) (2.4.1) en aanpakken gericht op het beter signaleren, bespreken en oppakken van stagediscriminatie (2.4.2.).

2.4.1 PREVENTIE

Om stagediscriminatie te voorkomen, zijn er inmiddels een aantal initiatieven ontwikkeld:

- **Workshops door SBB aan leerwerkbedrijven.** De adviseurs van SBB geven workshops voor beginnend praktijkbegeleiders van leerwerkbedrijven. Daarin komen allerlei aspecten aan bod, waaronder selecteren zonder vooroordelen en gelijkwaardige behandeling. Dit element is nu nadrukkelijker in de workshop aanwezig, zodat onbewuste vooroordelen bij het aannemen van stagiaires worden voorkomen.
- **Webinar gelijke kansen.** In samenwerking met het College voor de Rechten van de Mens ontwikkelde SBB drie webinars over het bieden van gelijke kansen in het mbo: Selecteren zonder vooroordelen; Gelijke behandeling op de werkvloer; Objectief oordelen.
- **Oriënterende bedrijfsbezoeken.** Binnen de pilot oriënterende bedrijfsbezoeken gingen leerlingen (in groepen/klassen) langs bij bedrijven die mogelijk een stageplek voor hen hadden. Een student en een praktijkopleider maakten op één dag werkenderwijs kennis met elkaar. Dat kan handig zijn voor de student maar kennismaking op de werkvloer en persoonlijk contact kunnen ook bedrijven helpen om over de negatieve beeldvorming heen te stappen. Op die manier zou zo'n bedrijfsbezoek mogelijk stagediscriminatie kunnen voorkomen, zo was de achterliggende gedachte. Dit project was onderdeel van een onderzoek dat wordt geleid door MBO Diensten in samenwerking met OCW, SZW, Universiteit Utrecht en SBB.
- **Campagne kiesmij.nl.** Op de site van de campagne 'Kies mij' wordt voor leerwerkbedrijven uitgelegd wat er gedaan kan worden om stagediscriminatie te voorkomen. Er wordt onder meer doorverwezen naar webinars waarin uitleg wordt gegeven over vooroordelen en over objectief selecteren. Ook staan er goede voorbeelden op de site, wordt er verwezen naar de training 'Selecteren zonder vooroordelen' die ontwikkeld is door het College van de Rechten van de Mens, en wordt er verwezen naar een wegwijzer gericht op het voorkomen van ongewenst gedrag.



2.4.2. SIGNALEREN, BESPREKEN EN AANPAKKEN

Naast deze preventieve aanpakken, zijn er ook aanpakken ontwikkeld die gericht zijn op de aanpak van stagediscriminatie wanneer deze wordt gesignaleerd.

- **Op stage? Iedereen gelijke kansen.** Als er discriminatie wordt gesignaleerd, kan deze behalve worden gemeld, ook worden besproken op de werkplek en met het leerwerkbedrijf. De Anne Frank Stichting en Stichting School & Veiligheid hebben hiervoor een module ontwikkeld voor mbo-onderwijsprofessionals: het gaat om een e-learning waarin de onderwijsprofessional leert om signalen van discriminatie van de student serieus te nemen en samen met de student op zoek te gaan naar een oplossing. Echter de vraag is of onderwijsprofessionals die de module kunnen gebruiken, hem ook gaan volgen. Zoals eerder beschreven, zien onderwijsprofessionals vaak het probleem van stagediscriminatie niet en denken zij dat niet voorkomt op hun opleiding.
- **Aanpak van IZI solutions.** In Amsterdam wordt inmiddels geëxperimenteerd door IZI Solutions met een aanpak waarbij studenten stagediscriminatie beter leren herkennen, en de onderwijsinstelling voldoende ingericht en toegerust wordt om de melding adequaat op te pakken.
- **Kies.nl voor scholen.** Op de site van de campagne 'Kies mij' wordt aan scholen (<https://kiesmij.nl/school/>) uitgelegd wat je kunt doen als je vermoedt dat een student met stagediscriminatie te maken krijgt. Er wordt onder meer doorverwezen naar de e-learning van stichting School & Veiligheid en de Anne Frank stichting.

- **Het trainen van (werknemers)vaardigheden.** Er zijn diverse trainingen voor mbo-studenten om vaardigheden om jezelf te presenteren of een goede brief te schrijven te verbeteren. In een overzicht gemaakt door het Verwey-Jonker Instituut worden verschillende van dit soort aanpakken genoemd (voor de NRO-call 'Gelijke kansen richting de toekomst'). Bijvoorbeeld het programma voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding in Rotterdam Zuid. Dit programma is gericht op een hogere uitstroom van mbo-studenten naar werk in kansrijke beroepen in de haven, techniek en zorg.
- **Mentorprogramma's.** Er zijn diverse mentorprogramma's of projecten opgezet voor mbo-studenten waarbij het tegengaan van stagediscriminatie niet het directe doel is, maar die wel gericht zijn op het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt van met name jongeren met een migratieachtergrond. Een voorbeeld is 'mentoren op Zuid': een project uit Rotterdam waarbij hbo-studenten kinderen en jongeren op Zuid coachen. De mentoren bieden steun bij het maken van huiswerk, het kiezen van een vervolgstudie, het ontdekken van hun talenten en bij hun algehele welzijn. De bedoeling is onder meer dat dit bijdraagt aan een verbetering van kansen voor scholieren in Rotterdam Zuid.

2.5 Aanvullende aanpakken

Er zijn ook aanpakken die de kans op het vinden van een stage vergroten. Ze zijn niet direct gericht op het verminderen stagediscriminatie maar wel op het vergroten van de kansen van studenten (van alle achtergronden) op een stage. Het gaat bijvoorbeeld om aanpakken die studenten leren netwerken, hun vaardigheden vergroten, hun CV verbeteren en hun zelfvertrouwen vergroten. Een paar voorbeelden van dit soort aanpakken zijn:

- **De Stagemakelaar.** Het doel van de stagemakelaar is de student zo snel mogelijk aan een stageplek te helpen en voorkomen dat de student uitvalt of vertraging oploopt door het niet kunnen vinden van een stage (Gemeente Amsterdam, 2019). Het doel is dus niet direct gericht op het verminderen van discriminatie. De aanpak van de stagemakelaar richt zich voornamelijk op het ondersteunen bij het zoeken naar een stage zoals door het versterken van de werknemersvaardigheden of verbeteren van een CV. Bovendien heeft de stagemakelaar goede contacten met onderwijsinstellingen en leerbedrijven in diverse branches en stelt daarom de student voor aan bedrijven en begeleidt studenten bij het sollicitatieproces.



3

Stagediscriminatie verminderen en gelijkheid bevorderen: Wat zou kunnen werken?

Om stagediscriminatie te verminderen zou er op verschillende momenten in het proces ingegrepen kunnen worden. In deze paragraaf beschrijven we een vijftal werkzame mechanismen die bekend zijn uit de wetenschappelijke literatuur om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen, en hoe ze mogelijk ook toegepast kunnen worden om stagediscriminatie te verminderen en gelijke kansen te bevorderen. De vijf mechanismen die besproken worden: (1) elkaar leren kennen, (2) objectief werven en selecteren, (3) het gesprek aangaan als omstander, (4) sociale normen en verantwoording afleggen en (5) bewustwording. Bij alle mechanismen geven we een algemene beschrijving, mogelijke toepassing op de stagemarkt en randvoorwaarden op basis van literatuur. Bovendien bespreken we de visie van onderwijsprofessionals, werkgevers en stakeholders.

3.1 Werkzaam mechanisme: elkaar leren kennen

De bekende 'Contacttheorie' stelt dat wanneer mensen die van elkaar verschillen in achtergronden elkaar goed leren kennen - bijvoorbeeld door met elkaar te gaan samenwerken - de vooroordelen op basis van achtergrond verminderen (Pettigrew & Tropp, 2006, 2008; Pettigrew, Tropp, Wagner & Christ, 2011). Als mensen in eerste instantie vooroordelen hebben over elkaar, dan is dit niet altijd een blijvende situatie. Deze vooroordelen worden vaak minder of verdwijnen vanzelf, wanneer mensen elkaar goed leren kennen. Bijvoorbeeld door een tijdje samen met elkaar te werken waardoor ze zich in elkaar kunnen inleven (Felten, Taouanza, Broekroelofs, Vijbrief & Cankor, 2020). Het vermindert vaak ook niet alleen de vooroordelen over de persoon die je leert kennen, maar ook over alle andere mensen waarover je eerder die vooroordelen had (Pettigrew & Tropp, 2006) en over andere gediscrimineerde groepen (Pettigrew, 2009; Shook, Hopkins & Koech, 2016; Tausch et al., 2010). Dat betekent dat wanneer een persoon vooroordelen heeft ten aanzien van een ander op basis van bijvoorbeeld diens Marokkaanse afkomst, deze voor-

oordelen over deze persoon kunnen verminderen door elkaar te leren kennen. Door dit goede contact kunnen tevens vooroordelen over alle mensen van Marokkaanse afkomst afnemen en mogelijk ook over mensen van bijvoorbeeld Turkse afkomst. Het kan echter ook zijn dat door elkaar te leren de vooroordelen slechts alleen verminderd worden ten aanzien van de persoon die men leert kennen; dat is het geval wanneer deze persoon die men leert kennen wordt gezien als 'uitzondering' en niet typisch voor de gehele groep van bijvoorbeeld Nederlanders van Marokkaanse herkomst (Taouanza et al., 2016).

3.1.1. MOGELIJKE TOEPASSINGEN OP DE MBO-STAGEMARKT

Er zijn verschillende manieren om dit principe van elkaar leren kennen toe te passen in de praktijk, namelijk:

(a) **Open hiring:** Het concept 'open hiring' is vanuit de Verenigde Staten naar Nederland gekomen (Drupsteen, Hogenstijn, Goudswaard, van de Aa, Oden & Polstra, 2018). Het concept is simpel: iedereen die een baan wil, kan zich aanmelden, laat wat gegevens achter en wordt vervolgens geplaatst bij een bedrijf om aan de slag te gaan. In het begin krijgt de medewerker het minimumloon. Gaat het goed, dan krijgt deze werknemer na een tijdje een volledig dienstverband en loonsverhoging. Het concept is eigenlijk ontwikkeld voor mensen in een kwetsbare situatie die lastig aan het werk komen. Er is dan ook altijd ondersteuning van buitenaf; bijvoorbeeld van een sociaal werker. Succesvolle resultaten met 'open hiring' worden onder meer beschreven door Pirson en Livne-Tarandach (2020); zij noemen diverse bedrijven die succes hebben met het invoeren van 'open hiring'. In een publicatie van Janssen en Dekker (2019) wordt de werkwijze in Nederland beschreven en wordt benoemd dat het nog onduidelijk is of deze aanpak ook werkt bij stages. In een recente publicatie van KIS (Broekroelofs, Felten, Cadat & Razenberg, in press) komt naar voren dat via deze weg mensen een kans krijgen die nooit door middel van een sollicitatiegesprek zouden worden aangenomen: een werkgever vertelde bijvoorbeeld dat door het



uiterlijk van de persoon, deze persoon niet zou zijn aangenomen in een regulier sollicitatieproces terwijl bij 'open hiring' vaak blijkt dat iemand prima werk levert.

'Open hiring' zou toegepast kunnen worden bij stages door studenten direct te plaatsen bij werkgevers. De school vraagt vooraf aan de studenten de voorkeuren voor de stages (bijvoorbeeld: 'In wat voor type winkel wil je het liefst stage lopen?' of 'In welke stad wil je stage lopen?') en zoekt op die manier een student uit wiens voorkeur past bij het leerwerkbedrijf. De eerst volgende maandag gaat deze student beginnen bij het leerwerkbedrijf.

(b) **Proefstages:** Het concept van 'open hiring' lijkt enigszins op het concept van een proefstage. In de praktijk komt het op hetzelfde principe neer: iemand gaat meteen aan de slag. Bij een proefstage is een moment vastgesteld waarop wordt gekeken hoe die persoon het werk doet. De student en de mensen van het leerwerkbedrijf hebben dan een periode gehad om elkaar te leren kennen. Beoordeling van de persoon vindt dus plaats op basis van hoe deze meewerkt in de organisatie en wat deze laat zien op de werkvloer tijdens deze proefstage, en niet op basis van de klik in een gesprek, het uiterlijk van de persoon of op basis van hoe Nederlands de naam klinkt. Uit het Delphi-onderzoek van TNO wordt deze aanpak overwegend positief beoordeeld (Hulsegge et al., 2020).

(c) **Oriënterende bedrijfsbezoeken:** Studenten gaan op bezoek bij leerwerkbedrijven en hebben daar contact met werkgevers. Dit zou ook een toepassing van de 'contacttheorie' kunnen zijn, maar het risico is dat het gaat om korte en oppervlakkig contacten. Uit pilots hiermee blijkt dat met name studenten met een migratieachtergrond een meerwaarde zagen in het bedrijfsbezoek. Of de bedrijfsbezoeken daadwerkelijk de kans op een stage van deze studenten verhogen, kon in het onderzoek niet vastgesteld worden (Van der Toorn, Şahin, Ellemers, jaartal onbekend).

3.1.2. RANDVOORWAARDEN

Voorwaarden voor het effect van de contacttheorie zijn:

1. Het contact is positief; negatief contact kan de houding van mensen naar 'de ander' juist verslechteren (Barlow, et al., 2012). In lijn daarmee, is het belangrijk dat men niet het gevoel heeft dat ze gedwongen worden of dat ze zich bedreigd en gespannen voelen; ook dat leidt vaak tot negatieve ervaringen met contact (Pettigrew & Tropp, 2011).
2. Empathie wordt vergroot (Pettigrew & Tropp, 2008; Pettigrew et al., 2011; Swart, Hewstone, Christ, Voci, 2011).
3. Gevoelens van bedreiging nemen af (Brown & Hewstone, 2006; Pettigrew & Tropp, 2008; Pettigrew et al., 2011; Swart, Hewstone, Christ, Voci, 2011).

4. Er wordt samen gewerkt aan een gemeenschappelijk doel.

Dit is geen noodzakelijke voorwaarde maar kan het effect van contact vergroten (Schuitema & Veugelers, 2008; Taouanza, Felten & Keuzenkamp, 2016).

Hoewel langdurig contact meer effect oplevert (Brown & Hewstone, 2005), kan ook eenmalige ontmoeting al zorgen voor effect op de korte termijn (Kotzur, Schäfer & Wagner, 2019). Echter, dat betekent dat het kortdurende contact zo ingericht moet zijn dat er echt een diepgaande uitwisseling tot stand komt waardoor men de ander echt persoonlijk leert kennen. Oppervlakkig contact, zoals bijvoorbeeld via korte berichten uitwisselen op sociale media, kan vooroordelen juist versterken (Zhang, Tan & Lv, 2019). Ook het puur uitwisselen van informatie om te laten zien dat iemand niet voldoet aan het stereotiep, werkt niet (Kunda & Oleson 1995; Moreno & Bodenhausen, 1999; 1983 Park & Judd, 2005; Weber & Crocker, 1983). Tot slot is een gelijke status tussen de partijen die vooroordelen hebben over elkaar een bekende voorwaarde voor contact: het is niet een noodzakelijke voorwaarde, maar wel een die het contact kan verbeteren (Pettigrew et al., 2011).

De aanpak van 'direct plaatsen' sluit goed aan bij voorwaarden die bekend zijn vanuit de 'contacttheorie' om vooroordelen te kunnen verminderen. Door te kiezen voor 'direct plaatsen', wordt ingezet op een goede en langdurige werkrelatie waarin men met elkaar gaat samenwerken en elkaar echt gaat leren kennen. Het gaat niet om meer informatie krijgen van elkaar, maar om een beter gevoel te krijgen van elkaar. Volgens de wetenschappelijk literatuur kunnen op die manier vooroordelen verminderen: niet alleen over individuele student maar ook over studenten met een zelfde afkomst die daarna volgen. Aandachtspunt bij 'direct plaatsen' is dat de studenten en leerwerkbedrijven niet het gevoel hebben dat het gedwongen is of zich bedreigd voelen maar positief het contact in gaan. Belangrijk is dat 'direct plaatsen' zich onderscheidt van 'matching' waarbij een mbo-professional nauwkeurig een student 'matcht' op basis van onder meer persoonlijke wensen en persoonlijkheid (Hermanussen, Christoffels & Cuppen, 2017). Deze vorm is gevoelig voor discriminerende verzoeken vanuit leerwerkbedrijven en biedt dus geen oplossing voor stagediscriminatie (Hermanussen et al., 2017). Want als student en werkgever aan elkaar wordt gematcht door de onderwijsprofessional, ontstaat het risico dat studenten worden gekoppeld aan leerwerkbedrijven waar een zelfde type mensen (qua achtergrond, sekse, religie, cultuur et cetera) werkt als dat de student is. Een zogeheten 'etnische match', waarbij jongeren met migratieachtergrond met name stagelopen bij bedrijven van mensen met migratieachtergrond en daardoor later minder kansen hebben op de arbeidsmarkt (Klooster et al., 2016), ligt dan ook op de loer. Niet alleen omdat misschien onderwijspro-



professionals dat goed vinden passen, maar ook omdat studenten zelf dit mogelijk als voorkeur aangeven. Bij het toepassen van 'open hiring' bij stages gaat het er juist om dat er niet uitgebreid wordt gekeken naar de persoonlijkheid van de student.

Zowel oriënterende bedrijfsbezoeken als proefstages zijn een manier om kennismaking tussen studenten en leerwerkbedrijven te faciliteren. Of en wanneer zo'n kennismaking vooroordelen kan verminderen is onderzocht in een KIS-rapport over contacten tussen werkzoekenden en werkgevers (Van de Maat, 2016). In dit rapport komen een aantal tips naar voren om de voorwaarden zoals bekend uit de 'contacttheorie' goed tot zijn recht te laten komen. Deze tips kunnen gebruikt worden voor het verder vormgeven van proefstages en oriënterende bedrijfsbezoeken:

- Bied kennismakingsactiviteiten aan zodat er echt wordt samengewerkt tussen de twee partijen. Voor oriënterende bedrijfsbezoeken betekent dit dat het niet alleen gaat om 'op bezoek gaan' maar ook om echt samen aan de slag gaan.
- Zorg dat vooraf verwachtingen worden 'gemanaged' zodat iedereen op zijn gemak is en zich niet bedreigd voelt; een goede voorbereiding van zowel de proefstages als bedrijfsbezoeken is dus belangrijk.
- Stel de kennismakingen niet verplicht, want dat verhoogt vaak de spanning.
- Laat professionals van het mbo zoals bpv'ers, een bemiddelende rol spelen in het contact. Belangrijk is dat zij dus de proefstages of oriënterende bedrijfsbezoeken regelen.
- Houd de kennismakingen in een neutrale en informele omgeving, los van de bestaande context waarin studenten leren of werkgevers werken, zodat er meer gelijke status is tussen het (leerwerk)bedrijf en de werkzoekenden. Dat betekent dat de kennismaking dus eigenlijk niet op de werkvloer zelf zou moeten plaats vinden, zoals het geval is bij werkbezoeken en proefstages, maar juist op een andere plek.

3.1.3. VISIE VAN DE PRAKTIJK

We hebben de onderwijsprofessionals bevestigd over 'open hiring'. We hebben uitgelegd dat dit voor de stagemarkt zou betekenen dat de studenten direct worden geplaatst bij de werkgever zonder sollicitatiegesprek. Over het direct plaatsen van studenten op een stageplek zijn de onderwijsprofessionals in eerste instantie vrij negatief. Meer dan driekwart geeft aan dat ze dit niet als een goede optie zien. De voornaamste reden die ze hiervoor noemen is het belang van een klik tussen werkgever en student. Bovendien vinden onderwijsprofessionals het een belangrijk onderdeel van het stageproces dat studenten leren hoe ze moeten solliciteren. Bij direct plaatsen schrijven studenten geen motivatiebrief en voeren ze geen sollicitatiegesprek. Onderwijsprofessionals geven aan dat volgens hen de klik tussen student en bedrijf belangrijk is om een waardevolle

stageperiode te hebben. Bij direct plaatsen wordt die klik niet onderzocht. Ook geeft een deel van de onderwijsprofessionals aan dat bedrijven hier niet voor open zouden staan, die vinden de kennismaking met studenten belangrijk. Onderzoek laat echter zien dat doordat er wordt afgegaan op deze klik er meer kans is op (onbewuste) vooroordelen en stereotypen. De klik is veelal gebaseerd op bepaalde kenmerken of gedragingen, zoals achtergrond, afkomst en interesses. Daardoor is de klik er sneller met mensen die op jou lijken (Hulsege, Emmert & Verhoef, 2020). In de praktijk zou dit kunnen betekenen dat bijvoorbeeld studenten met een migratieachtergrond minder kans hebben om aangenomen te worden voor een stage als de werkgever zelf geen migratieachtergrond heeft. Een aantal onderwijsprofessionals is wel positief over het direct plaatsen. Ze stellen hierbij als voorwaarde dat de persoon die de studenten en de bedrijven aan elkaar matcht beide partijen goed kent. Het gaat dan dus eigenlijk niet meer om een vorm van 'direct plaatsen' maar meer om het matchen van studenten met leerwerkbedrijven.

De werkgevers denken dat direct plaatsen kan helpen maar stellen net als de onderwijsprofessionals dat het belangrijk is dat degene die de matching doet zowel de student als het bedrijf moet kennen. Ook zij stellen dus voor dat het gaat om een vorm van 'matching'. Nu is het veelal zo dat de bpv-coördinator het contact met bedrijven onderhoudt en studenten ondersteunt bij het vinden van een stageplek terwijl mentoren de studenten beter kennen. Er zou ruimte aan onderwijsprofessionals gegeven moeten worden om de matching van beide kanten te organiseren: aan de ene kant contact met bedrijven onderhouden en navragen waar ze naar op zoek zijn, en aan de andere kant gesprekken met studenten voeren om de inschatting te maken bij welk bedrijf een student past.

Van de stakeholders geven SBB en de MBO Raad aan dat 'open hiring' een relatief nieuw concept is binnen op de arbeidsmarkt en zeker op de stagemarkt. In de praktijk zijn er nu soms al afgeleiden van 'open hiring' te vinden: bij grote stageverleners komt het wel eens voor dat er een overeenkomst is tussen een onderwijsinstelling en een leerwerkbedrijf, bijvoorbeeld dat een zorgopleiding afspraken heeft gemaakt met een ziekenhuis over een aantal (vaste) stageplekken. Soms vindt nog een kort kennismakingsgesprek plaats, maar in principe zijn de studenten al aangenomen. De stageplek heeft hierbij vertrouwen in de onderwijsinstelling dat de studenten geschikt zijn voor de stage. Een goede relatie tussen een stagebedrijf en een onderwijsinstelling is daarmee essentieel om 'open hiring' of 'direct plaatsen' binnen de stagemarkt te kunnen implementeren. SBB verwacht daarnaast dat 'direct plaatsen' zou kunnen werken bij leerwerkbedrijven die hard op zoek zijn naar personeel, die een



goed imago willen opbouwen of beleid voert om gelijke kansen te bevorderen. Net als de professionals, benoemen de stakeholders dat op deze manier de mogelijkheid om studenten te laten oefenen met solliciteren wegvalt. De MBO Raad geeft echter ook aan dat mbo's dit in lessen kunnen verwerken en leerlingen fictief kunnen laten solliciteren om deze vaardigheden te ontwikkelen. Tot slot vinden de stakeholders het idee van oriënterende bedrijfsbezoeken op zich interessant maar ze vragen veel werk van de leerwerkbedrijven, stelt SBB op basis van de pilot die is geweest. Leerwerkbedrijven waren hierdoor zelf niet erg positief, aldus SBB.

3.2 Werkzaam mechanisme: objectief werven en selecteren

Een bekende en bewezen aanpak om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen, is objectief werven en selecteren. Dat betekent dat werkgevers de kandidaat selecteren die het best past bij de functie door te kijken naar competenties van kandidaten, in plaats van de persoon waarmee je het beste klikt. Uit de Delphi-studie van TNO komt deze aanpak naar voren als een van de meest effectieve manieren om discriminatie in werving en selectie tegen te gaan (Hulsegge et al., 2020). Dat betekent dat werkgevers hun selectieprocedure anders in moeten gaan richten: via een objectieve, gestructureerde gespreksvoering met beoordelingsformat met duidelijke criteria en de-identificatie van CV. Bij voorkeur een gestandaardiseerd anoniem sollicitatieformulier, zoals voortkomt uit de pilot 'nudging' waarin geëxperimenteerd wordt met objectief werven en selecteren (ministerie SZW, TNO, Ocellus Consultancy, 2020a). Zo gaat de werkgever niet af op de klik en de eigen 'onderbuik' maar op de objectieve competenties die een kandidaat heeft en kan een betere inschatting wordt gemaakt of de kandidaat past bij de functie (Thijs, 2019). Uit een pilotstudie van het ministerie van SZW en TNO komen goede resultaten naar voren van deze manier van werken. Het zorgt ervoor dat werkgevers andere mensen aannemen dan bij de oude manier van werven en selecteren (ministerie SZW, TNO, Ocellus Consultancy, 2020a).

Objectief werven en selecteren kan goed gecombineerd worden met anoniem solliciteren door simpelweg de gegevens van een kandidaat af te dekken (Hulsegge et al., 2020; ministerie SZW, TNO, Ocellus Consultancy, 2020a). De experts in de Delphi-studie zijn overwegend positief over anoniem solliciteren (Hulsegge et al., 2020). De eerste resultaten met anoniem solliciteren uit Den Haag en Nijmegen zijn voorzichtig positief te noemen: de kans uitgenodigd te worden voor een gesprek voor mensen met een migratieachtergrond steeg, zonder dat dit ertoe leidde dat mensen in een volgende niet-anonieme fase alsnog werden

afgewezen (Thijs, 2019). Internationaal gezien zijn de resultaten nog wisselend (Thijs, 2019), om die reden wordt er momenteel nog aanvullend onderzoek gedaan door TNO.

3.2.1 TOEPASSING OP MBO-STAGEMARKT

Objectief werven en selecteren zou toegepast kunnen worden bij stages; in dat geval wordt de stagiaire niet gekozen door het leerwerkbedrijf op basis van de klik maar op specifieke competenties die relevant zijn voor het leerwerkbedrijf. Denk bijvoorbeeld aan competenties die opgedaan zijn door het volgen van keuzevakken of (bij)banen. Leerwerkbedrijven zouden hierbij kunnen werken met een zelfde standaard (online) formulier om competenties in beeld te krijgen. Een andere optie is dat de school zorgt dat de studenten op basis van competenties terecht komen bij het juiste leerwerkbedrijf. Hier zijn verschillende opties:

1. Matching door de school; niet op basis van persoonlijkheid maar op basis van wat de student concreet kan en wat het leerwerkbedrijf nodig heeft.
2. Via een standaard formulier dat werkgevers opstellen, zoals ook wordt aangeraden vanuit de pilot 'Nudging' bij arbeidsmarktdiscriminatie (ministerie SZW, TNO & Ocellus Consultancy, 2020c). De school zou een standaard (online) formulier kunnen ontwikkelen waarop het leerwerkbedrijf een paar competenties kan aangeven die de stagiaire idealiter zou moeten hebben. De competenties opgedaan in verplichte vakken zouden in principe voor alle studenten gelijk moeten zijn, dus zouden gekoppeld kunnen worden aan competenties uit keuzevakken, of eerdere werk- of stage-ervaringen. De studenten die stage willen lopen bij een bepaald leerwerkbedrijf, vullen het formulier in. Het leerwerkbedrijf kiest vervolgens de student die heeft aan gegeven de relevante competenties te hebben opgedaan.

3.2.2. RANDVOORWAARDEN

Belangrijke randvoorwaarde bij het ontwerpen van formulieren waarbij gevraagd wordt naar competenties, is dat er in het formulier niet gevraagd wordt naar persoonlijke gegevens zoals naam, leeftijd, geslacht, afkomst, religie of andere zaken die niet relevant zijn voor een stage. Op die manier kan de invloed van vooroordelen en stereotype beelden voorkomen worden (ministerie SZW, TNO & Ocellus Consultancy, 2020c). Bovendien is het van belang dat vooraf gekozen moeten worden welke competenties echt cruciaal zijn voor een (stage)functie en welke niet, zodat duidelijk is op basis van welke competenties de kandidaten worden beoordeeld (ministerie SZW, TNO & Ocellus Consultancy, 2020c).

Eventueel kan er nog een sollicitatiegesprek aan gekoppeld zijn, maar dan is het belangrijk dat er voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:



- Voorafgaand aan het interview vragen formuleren die de benodigde competenties testen (ministerie SZW, TNO & Ocellus Consultancy, 2020d). En bij het gebruik van assessmenttesten, opletten op culturele bias die uitgaat van specifiek-Nederlandse of -westerse factoren, zoals handen schudden of elkaar in de ogen kijken (Dijk & Van Emmerik 2020).
- Vooraf het proces van beoordelen inrichten: maak een normeringstabel zodat duidelijk is hoe je alle kandidaten gaat beoordelen (ministerie SZW, TNO & Ocellus Consultancy, 2020d).
- Het hele gesprek proberen objectief te blijven: geen persoonlijke gesprekken met de kandidaat vooraf, geen vragen over de culturele achtergrond, wel aantekeningen maken tijdens het gesprek, niet de sollicitanten bespreken tussen de interviews door en jezelf er steeds aan herinneren om objectief te blijven (ministerie SZW, TNO & Ocellus Consultancy, 2020d).
- Het volgen van een vast proces voor een gestructureerd sollicitatiegesprek: stel iedere kandidaat dezelfde vragen in dezelfde volgorde (ministerie SZW, TNO & Ocellus Consultancy, 2020d).

3.2.3 VISIE VAN DE PRAKTIJK

Over het objectiveren van werving en selectie via een gestructureerd interview is een deel van de onderwijsprofessionals positief. De haalbaarheid en de manier waarop het kan worden toegepast vinden ze lastig te beoordelen. Volgens onderwijsprofessionals is het voordeel van objectief werven en selecteren dat de gesprekken die met de studenten gevoerd worden hetzelfde zijn voor alle studenten. De haalbaarheid vinden ze ingewikkeld omdat bedrijven heel verschillend zijn. Bij sommige bedrijven hebben studenten geen echt sollicitatiegesprek maar is het meer een informele kennismaking waar het juist vooral draait om de klik. Binnen het objectiveren van werving en selectie valt ook het anoniem solliciteren. Hierover zijn de meningen van onderwijsprofessionals meer verdeeld. Onderwijsprofessionals die negatief zijn, zijn bang dat een student dan misschien eerder uitgenodigd wordt op gesprek, maar dat er dan alsnog sprake kan zijn van afwijzing op basis van bijvoorbeeld achtergrond. Echter wordt dit niet ondersteund door de wetenschappelijke studies op dit terrein (Thijs, 2019). De paar onderwijsprofessionals die positief zijn zien de meerwaarde juist doordat de eerste indruk pas bij het face-to-face gesprek is. Een student wordt niet van tevoren beoordeeld op naam of uiterlijk maar krijgt de kans om zichzelf te presenteren tijdens een gesprek.

De werkgevers die we hebben geraadpleegd zien een praktische toepassing van deze aanpak in een standaardformulier dat wordt opgesteld door het bedrijf. Bij dit formulier ligt de nadruk op de competenties en kwaliteiten van de student en of deze passen bij het bedrijf. Een voorbeeld laat zien dat bij het opstellen van de lijst bijvoorbeeld gebruik gemaakt kan worden van (oud-)stagiai-

res, door hen via een vragenlijst te laten invullen welke vaardigheden en competenties er binnen het bedrijf nodig zijn. Op basis hiervan is een lijst met competenties voor toekomstige stagiairs opgesteld en zijn ze daarover bevraagd.

Stakeholders, OCW, de MBO Raad en SBB - stellen bij het toepassen van objectief werven en selecteren dat er rekening gehouden moet worden met de grootte van het bedrijf. Een groot bedrijf heeft een HR-afdeling die dit kan implementeren en uitvoeren, terwijl kleine bedrijven, waarbij de directeur en stagebegeleider dezelfde persoon is, geen tijd en middelen voor ingewikkelde HR-constructen hebben. Terwijl juist bij kleine bedrijven veel winst te behalen valt. Een andere kritische kanttekening die werd geplaatst is dat de competenties bij mbo-studenten die dezelfde opleiding doen mogelijk weinig van elkaar verschillen. Studenten hebben nog nauwelijks werkervaring dus competenties zijn met name opgedaan tijdens de opleiding en die opleiding is voor iedere student hetzelfde. Daarbij zijn de competenties nog sterk in ontwikkeling. Competenties die studenten nog niet hebben bij aanvang van de stage, kunnen juist tot stand komen dóór de stage.

Daarnaast verwachten de stakeholders dat beoordelen op basis van competenties lastig kan zijn voor leerwerkbedrijven omdat de gesprekken die leerwerkbedrijven met studenten voeren vooral praktisch ingestoken zijn (leerjaar, stageopdrachten, mate van begeleiding). Ook wordt er nu juist gekeken naar de klik met de student. Bedrijven zouden geholpen kunnen worden bij het objectief werven & selecteren door hen een paar standaardvragen te geven die ze aan studenten kunnen stellen. Het zou dan niet zozeer hoeven gaan over de competenties van de studenten (want die verschillen onderling weinig) maar wel over de leervraag die de student heeft: past de leervraag bij wat het bedrijf biedt en zoekt?

3.3 Werkzaam mechanisme: het gesprek aangaan als 'omstander'

In de wetenschappelijke literatuur wordt beschreven dat het activeren van omstanders van discriminatie een belangrijke manier is om discriminatie te verminderen (Nelson et al., 2011). Ingrijpen als omstander betekent dan meestal het gesprek aangaan met degene die discrimineert. Dit zorgt ervoor dat degene die heeft gediscrimineerd, daarvan kan leren en zijn houding kan veranderen (Munger, 2017; Hing, Li & Zanna, 2002). In het ideale geval voelt de persoon die gediscrimineerd heeft zich schuldig of op een ander manier vervelend over wat hij of zij gedaan heeft. Die gevoelens vormen een motivatie om er in de toekomst op te letten dat het niet meer voorkomt (zie o.a. Burns, Monteith &



Parker, 2017; Butz & Plant, 2009; Plant, Devine & Brazy, 2003). Maar niet alle personen die discrimineren, ervaren deze schuldgevoelens en bij lang niet iedereen treedt er dus bewustwording op. Desalniettemin kan ingrijpen toch ook bij die mensen effect hebben omdat ingrijpen een sociale norm stelt: "Dit accepteren wij hier niet." En wat mensen denken dat de sociale norm is, heeft veel invloed op of ze al dan niet discrimineren. Wanneer mensen denken dat discriminatie in hun omgeving niet wordt geaccepteerd, dan wordt de kans op discriminatie aanzienlijk minder (zie o.a. Crandall, Eshlema & O'Brien, 2002).

Deze manier van werken wordt al toegepast door de ABU, de grootste koepel in de uitzendbranche. Zoals de ABU beschrijft in 2018 was de situatie bij uitzendbureaus zo dat de intercedent zich vaak overrompeld voelde door een verzoek van de werkgever en niet bij machte was de opdrachtgever adequaat van een weerwoord te voorzien. Daarom heeft de ABU een uitgebreide aanpak ontwikkeld om te voorkomen dat de medewerkers (de intercedenten genoemd) van uitzendbureaus meegaan in discriminatie door een werkgever. De aanpak van de ABU bestaat uit onder meer uit training en e-learning waarbij de intercedent het gesprek leert aan te gaan met een werkgever die een discriminerend verzoek doet en leert uit te leggen waarom dit verzoek niet door de beugel kan (aldus Yoka Eelting, beleidsadviseur juridische zaken van de ABU). De intercedent gaat hierover in gesprek met de leidinggevenden van de persoon die het verzoek doet. En wanneer het bedrijf blijft bij het discriminerende verzoek (en de leidinggevende het discriminerende verzoek dus bevestigt), wordt er een melding gedaan bij de Inspectie SZW die dan een onderzoek kan instellen. De resultaten van de aanpak van de ABU zijn tot nu toe erg positief: door middel van 'mystery calls' (een onderzoeker die zich voordoe als een werkgever) is de aanpak gecontroleerd en gaan intercedenten minder mee in discriminerende verzoeken van werkgevers (87 procent zegt nee, tegen eerder 63 procent), zo meldt de ABU. Dat zo'n aanpak kan werken, blijkt ook uit eerder theoretisch onderzoek. Wanneer mensen de kans lopen verantwoording te moeten afleggen over het hanteren van eerlijke (niet-discriminerende) procedures, neemt discriminatie af (Visser & Felten, 2018; Felten et al., 2020).

3.3.1. TOEPASSING OP DE MBO-STAGEMARKT

De onderwijsprofessional die de studenten begeleidt bij stages en het contact onderhoudt met de leerwerkbedrijven kan soms 'omstander' worden van discriminatie; hij of zij ziet dat een leerwerkbedrijf discrimineert of vermoedt dat dit gebeurt, op basis van een melding van een student of op basis van een eigen waarneming. Een mogelijke aanpak van stagediscriminatie zou kunnen zijn om in te zetten op het vergroten van de bereidheid van onderwijsprofessionals om op dat moment in actie te komen. Dit kan bijvoorbeeld door middel van trainingen. Dit gebeurt nu

ook al door een aantal partijen, onder meer door IZI Solutions in Amsterdam. Om te zorgen dat de onderwijsprofessionals de signalen goed op kunnen pakken, moet ook de meldingsbereidheid bij studenten vergroot worden; die meldingsbereidheid is tot nu toe erg laag. Vervolgens is het ook belangrijk dat de onderwijsprofessional met studenten in gesprek gaat bij vermoedens van stagediscriminatie; de Anne Frank Stichting en Stichting School & Veiligheid hebben een e-learning module ontwikkeld om onderwijsprofessionals hiermee te helpen.

Wanneer we kijken naar de aanpak van de ABU zou er een vergelijkbaar plan kunnen komen dat bestaat uit de volgende stappen:

1. Meldingsbereidheid vergroten onder de studenten.
2. Onderwijsprofessionals trainen om signalen en meldingen van studenten goed op te pakken, omdat het in individuele gevallen lastig kan zijn om te bepalen of er sprake is van discriminatie.
3. Onderwijsprofessionals trainen om het gesprek aan te gaan met werkgevers.

Mogelijk zou er net als bij de ABU, een stap (4) aan toegevoegd kunnen worden om te controleren of er inderdaad vaker het gesprek wordt aangegaan over stagediscriminatie. Aandachtspunt is dat er niet alleen ingezet wordt op het vergroten van meldingsbereidheid want alleen melden vermindert stagediscriminatie niet. De personen die discrimineren worden door melding niet op hun gedrag aangesproken en dat maakt de kans klein dat hun gedrag verandert.

3.3.2 RANDVOORWAARDEN

Om onderwijsprofessionals te trainen om signalen en meldingen van studenten goed op te pakken, is een belangrijke voorwaarde dat er ruimte is om te oefenen met het nieuwe gedrag van signaleren en bespreekbaar maken. Dit kan bijvoorbeeld door middel van een rollenspel (Monteith, Burns & Hildebrand, 2019). Daarnaast is ook een belangrijke voorwaarde dat mensen in de training discriminatie leren herkennen, hun bereidheid vergroten om in te grijpen, en concrete vaardigheden leren om in te grijpen en het gesprek aan te gaan (Ashburn-Nardo, Morris & Goodwin, 2008; Nelson et al., 2011).

Om de meldingsbereidheid bij de studenten zelf te vergroten, kan het helpen als het enerzijds makkelijker wordt om te melden (lagere drempel) en er anderzijds campagnes worden gevoerd om mensen te stimuleren om te melden (Van Es, 2016).

3.3.3 VISIE VAN DE PRAKTIJK

Ongeveer de helft van de onderwijsprofessionals geeft aan dat indien er sprake zou zijn van stagediscriminatie dat ze het gesprek zouden aangaan met de desbetreffende werkgever.



Enkele onderwijsprofessionals geven aan dat ze dit gesprek samen met hun contactpersoon van SBB zouden voeren. Doordat SBB de erkenning van een bedrijf kan intrekken, heeft dit meer impact. Zoals eerder benoemd is het voor onderwijsprofessionals niet altijd duidelijk of er daadwerkelijk sprake is van discriminatie. Een gesprek biedt beide partijen de mogelijkheid om de eigen kant van het verhaal te vertellen. Onderwijsprofessionals benoemen dat het makkelijker is om het gesprek aan te gaan als er een goede band is met de werkgever. Hoewel onderwijsprofessionals het gesprek willen aangaan, zijn ze ook terughoudend omdat ze geen stageplekken willen verliezen. Een werkgever aanspreken op mogelijke uitingen van discriminatie kan ertoe leiden dat het bedrijf niet meer wil samenwerken met de onderwijsinstelling waardoor stageplekken, die al schaars zijn, niet meer beschikbaar zijn. Een andere kanttekening bij het gesprek aangaan is dat het doel van de onderwijsprofessionals niet perse is om een student alsnog bij het bedrijf te plaatsen. Ze willen dat elke student zich thuis voelt op de stageplek en dat is lastiger te garanderen als er (vermoedens zijn) van discriminatie.

Een mogelijk knelpunt in een aanpak van 'signaleren en bespreekbaar maken' is dat onderwijsprofessionals aangeven dat ze niet vaak expliciete meldingen van discriminatie krijgen. SBB bevestigt dit beeld: ze krijgen meldingen maar dit zijn er niet veel. Dit zijn meldingen van studenten en niet vanuit onderwijsprofessionals, hoewel die soms wel hebben gewezen op de mogelijkheid om te melden. OCW geeft aan dat de meldingsbereidheid van studenten vergoot kan worden als het stigma over het onderwerp afneemt. Studenten vinden het eng om hun verhaal te doen omdat er een taboe op rust. Het kan helpen als ze voorbeelden zien van leeftijdsgenoten die wel melden. De vraag hierbij is bij wie deze melding terecht komt en hoe deze persoon daar op acteert.

SBB is positief over het gesprek aangaan met bedrijven waarbij gemeld is dat er discriminatie speelt. Dit kan leiden tot bewustwording bij deze bedrijven. Ook al kan discriminatie niet worden aangetoond, dan nog gaat een bedrijf vaak met het thema aan de slag en kijken ze of ze hun stageproces misschien anders moeten inrichten. Het gesprek aangaan is dus volgens SBB zeker belangrijk. Wel merkt SBB soms dat het als moeilijk wordt ervaren om dit gesprek aan te gaan: praten met een leerwerkbedrijf over mogelijke discriminatie wordt niet als makkelijk ervaren. Een training om te leren dit gesprek aan te gaan wordt door verschillende stakeholders als zinvol ervaren. Aandachtspunt dat genoemd wordt is dat de training mogelijk onder een bredere noemer moet worden aangeboden zodat er ook mbo-onderwijsprofessionals aan deelnemen die het probleem van stagediscriminatie nog niet onderkennen.

Met de werkgevers is niet gesproken over deze aanpak omdat deze aanpak zich met name op het onderwijs richt.

3.4 Werkzaam mechanisme: sociale normen en verantwoording afleggen

Uit diverse studies blijkt dat sociale normen tegen discriminatie daadwerkelijk kunnen bijdragen aan het voorkomen van discriminatie (Felten et al., 2020) waaronder in werving en selectie (Hulsege, Emmert & Verhoef, 2020). Want of mensen al dan niet hun best doen om niet te discrimineren, hangt sterk af van wat zij denken dat 'normaal' is in hun omgeving, ofwel wat de 'sociale norm' is (Felten et al., 2020). Mensen die sterk hun best doen om minder te discrimineren, of hun vooroordelen te onderdrukken, doen dit onder meer omdat zij denken dat anderen in hun omgeving discriminatie afkeuren (Crandall, Eshleman & O'Brien, 2002; Thijs, Gharaei & de Vroome, 2016). De perceptie van de sociale norm kan beïnvloed worden door een geloofwaardige en positieve norm te communiceren. Door bijvoorbeeld in een bedrijfssector actief uit te dragen dat de meeste bedrijven het belangrijk vinden om gelijke behandeling te bevorderen en iedere sollicitant een echte, eerlijke kans te geven, ongeacht afkomst, leeftijd, sekse of handicap (Visser & Felten, 2018). Leidinggevend zijn erg belangrijk bij het neerzetten van een duidelijke sociale norm tegen discriminatie (Demuijnck, 2009). De top van een bedrijf of organisatie moet duidelijk laten zien voorstander te zijn van diversiteitsbeleid en zich hieraan committeren. Dit kan onder meer door het stellen van duidelijke doelen en taken en door binnen en buiten de organisatie actief het debat over diversiteit te voeren. Het verband tussen hoe leiderschap wordt ingevuld en het implementeren van diversiteitsbeleid is vaker bewezen (Ng & Sears, 2012; Trenerry, Franklin & Paradies, 2012; Vasconcelos, 2015).

De naleving van sociale normen in bedrijven kan ook versterkt worden door wetten (Barron & Hebl, 2013; Tankard & Paluck, 2017). Wetgeving is namelijk met name functioneel als sociale norm, omdat de pakkans ten aanzien van discriminatie minimaal is. Om te zorgen dat bedrijven en organisaties wetgeving daadwerkelijk als sociale norm ervaren, is het van belang dat de wetgeving niet te ver af staat van de sociale werkelijkheid. Dit draagt bij aan de sociale acceptatie van wetgeving. Bovendien is het van belang dat wetgeving geen ruimte laat voor uitzonderingsgevallen waarin discriminatie wel getolereerd wordt (Visser & Felten, 2018).



Om naleving van sociale normen verder te versterken, is een aanvullende mogelijkheid te kiezen voor het afleggen van verantwoording. De kans lopen om te moeten verantwoorden hoe keuzes in werving en selectie in de praktijk zijn gemaakt en hoe gezorgd wordt voor het voorkomen van discriminatie, draagt bij aan meer inspanning van mensen om niet te discrimineren (Castilla, 2015; Ford, Gambino, Lee, Mayo & Ferguson, 2004). Een mogelijke verklaring is dat mensen willen voldoen aan sociale normen en daarom meer weloverwogen nadenken over hun keuzes. Stereotypen en vooroordelen krijgen hierdoor minder kans. Al zijn niet alle studies even positief, het lijkt erop dat de kans verantwoording te moeten afleggen over praktische keuzes in werving en selectie (en ook voor het minderen van discriminatie op de werkvloer) kan werken (Visser & Felten, 2018).

In de praktijk is dit recent toegepast door de ABU. Om het ABU-keurmerk als uitzendbureau te mogen dragen, moet de uitzendonderneming verplicht aan kunnen tonen dat er binnen de onderneming actief antidiscriminatiebeleid is waarin concrete acties beschreven zijn. Om dat beleid afdwingbaar te maken, is er een toets, waarbij elk ABU-lid onder andere moet kunnen laten zien dat er een procedure is vastgesteld, ingevoerd en wordt onderhouden hoe om te gaan met discriminerende verzoeken van opdrachtgevers en ongelijke behandeling. Indien na toetsing blijkt dat een lid niet voldoende beleid heeft en daar bij herhaaldelijk verzoek niet aan voldoet, is royerung de ultieme sanctie (ABU, 2018).

3.4.1. TOEPASSING OP DE MBO-STAGEMARKT

Stagediscriminatie voorkomen is nog geen expliciete voorwaarde om een erkend leerwerkbedrijf te kunnen worden. Dat zou veranderd kunnen worden. Dat zou betekenen dat ieder leerwerkbedrijf een plan moet hebben om stagediscriminatie te voorkomen. Dit sluit naadloos aan bij de nieuwe wet (zie website [Rijksoverheid](#)) die eraan komt en eist dat ieder bedrijf een plan heeft om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen. Zo'n zelfde eis kan dus gesteld worden aan werkgevers als het gaat om stagiaires. De naleving van deze nieuwe wet wordt gecontroleerd door de inspectie SZW. Welke organisatie of instantie de controle van de naleving van een norm gericht op de preventie van stagediscriminatie het beste op zich zou kunnen nemen, zou nog verder onderzocht moeten worden. Van belang is dat de organisatie vergelijkbare mogelijkheden krijgt als de Inspectie SZW heeft voor controles en handhaving. Controle kan door een aantal (willekeurig uitgekozen) leerwerkbedrijven periodiek te vragen om te verantwoorden hoe zij stagiaires aannemen en discriminatie van stagiaires op de werkvloer voorkomen.

3.4.2. RANDVOORWAARDEN

Om ervoor te zorgen dat de verantwoording effectief is zijn er een aantal voorwaarden (Visser & Felten, 2018).

- Verantwoording afleggen over het proces en niet over de uitkomst; ofwel laten zien dat je eerlijke processen hanteert in plaats van laten zien wie je hebt aangenomen (Brtek & Moto-widlo, 2002; Lerner & Tetlock, 1999).
- De persoon aan wie verantwoording afgelegd moet worden is een autoriteit en geen bekende voor degene die verantwoording aflegt (Hall, Frink & Buckley, 2017; Lerner & Tetlock, 1999).
- Bedrijven moeten beseffen dat ze ook daadwerkelijk risico lopen dat ze verantwoording moeten afleggen. Als ze die kans laag inschatten, heeft het weinig effect (Hall et al., 2017; Kalev & Dobbin, 2006).
- De medewerkers die belast zijn met werving en selectie zijn vooraf goed geïnformeerd over dat zij mogelijk verantwoording moeten afleggen en dat de kans daarop ook echt reëel is en niet klein (Lerner en Tetlock, 1999).
- Het is van belang dat medewerkers die belast zijn met werving en selectie, genoeg aandacht en energie hebben om weloverwogen keuzes te maken. Ook moeten zij de ruimte voelen om 'fouten' te mogen maken en te mogen leren (Frantz, Cuddy, Burnett, Ray & Hart, 2004; Goff, Steele & Davies, 2008). Alleen dan kan verantwoording betekenen dat er ook echt minder discriminatie plaatsvindt.

3.4.3 VISIE VAN DE PRAKTIJK

We hebben dit werkzame mechanisme niet voorgelegd aan de onderwijsprofessionals omdat deze mogelijkheid minder betrekking heeft op hun eigen rol. Ook hebben we deze optie niet besproken met de werkgevers omdat de meeste van hen geen officieel leerwerkbedrijf zijn voor mbo-studenten. Dat sociale normen belangrijk zijn in het tegengaan van discriminatie wordt onderschreven door de stakeholders. SBB geeft aan dat de bewegingen binnen bedrijven een afspiegeling zijn van de sociale normen die op dat moment in de maatschappij spelen. Zo is sociale veiligheid iets wat bedrijven groot zijn gaan uitdragen naar aanleiding van de #MeToo-beweging. Als het tegengaan van stagediscriminatie breder wordt gedragen binnen de maatschappij dan neemt het bedrijfsleven dit over. Echter, volgens SBB is het niet noodzakelijk om het voorkomen van stagediscriminatie expliciet op te nemen als aparte voorwaarde om een erkend leerwerkbedrijf te kunnen worden omdat het al verweven is in andere voorwaarden. Er zijn al regels gerelateerd aan (sociale) veiligheid en daar valt discriminatie ook onder. Als er iets mis gaat bij een bedrijf dan wordt er naar een onderbouwing gevraagd; hoe ze bijvoorbeeld veiligheid waarborgen. Als het in dat geval betrekking heeft op discriminatie dan wordt dat op die manier verder uitgediept.



3.5 Werkzaam mechanisme: bewustwording

Veel interventies op de arbeidsmarkt om discriminatie te verminderen zijn gericht op (het vergroten van) bewustwording. Men veronderstelt dat als je mensen confronteert met het feit dat zij impliciete vooroordelen en stereotypen hebben, er bewustwording optreedt. Als iemand eenmaal bewust is van deze stereotypen en vooroordelen, dan is dit minder bepalend in hun gedrag, zo is de veronderstelling. Een van de meest concrete manieren om deze bewustwording op gang te brengen, is door het volgen van een cursus. In zo'n cursus kunnen werknemers geconfronteerd worden met hun impliciete vooroordelen en stereotypen, wat kan leiden tot bewustwording van deze vooroordelen en het bijsturen van het eigen gedrag hierop (Felten, Van Oostrum, Taouanza & Keuzenkamp, 2016). Deze strategie kan ervoor zorgen dat mensen minder vooroordelen en stereotypen hanteren op de werkvloer, maar ook bij de werving en selectie. Het idee is dat als je eenmaal bewust bent van je vooroordelen en stereotypen, je deze kan controleren en monitoren en waar nodig kan bijsturen (Felten et al., 2020; Felten, Van Oostrum, Taouanza & Keuzenkamp, 2016; Visser & Felten, 2018; Vink, Van der Toorn, Jansen & Ellemers, 2020).

Of deelnemers ook op de lange duur hun gedrag veranderen door bewustwordingscursussen is nog niet duidelijk bewezen (Vink, van der Toorn, Jansen & Ellemers, 2020). Uit de eerder genoemde Delphi-studie komt naar voren dat cursussen gericht op bewustwording op de werkvloer meestal alleen werken als ook de manier van werven en selecteren verandert; dus alleen in combinatie met objectief werven en selecteren (Hulsegge et al., 2020).

3.5.1. TOEPASSING OP DE MBO-STAGEMARKT

Bewustwordingstrainingen zouden zowel gegeven kunnen worden aan onderwijsprofessionals en als aan medewerkers van leerwerkbedrijven. Zo zouden zij zich meer bewust kunnen worden van hun eigen (impliciete) vooroordelen en stereotypen, die begeleiding van stagiairs of het aannemen van stagiairs beïnvloeden.

3.5.2. RANDVOORWAARDEN

Er zitten veel 'haken en ogen' aan bewustwording via bijvoorbeeld een bewustwordingscursus. Zoals hierboven genoemd lijkt het alleen te werken voor mensen die gemotiveerd zijn en goed zijn in zelfcontrole toepassen. Dat zijn dus belangrijke voorwaarden voor succes. Maar daarnaast zouden trainingen effectiever kunnen zijn wanneer beter wordt uitgelegd hoe deelnemers hun gedrag aan kunnen passen (Vink et al., 2020). Oefenen met nieuw

gedrag en ruimte om te leren is juist cruciaal om te zorgen voor een gedragsverandering (Felten et al., 2020). Want ook al wordt iemand zich bewust van de eigen vooroordelen en stereotypen door een cursus, dan nog blijft het in de praktijk moeilijk om deze onder controle te houden. Als mensen bijvoorbeeld worden afgeleid door een extra taak (Blair, 2002; Bodenhausen, 1990; Govorun & Payne, 2006; Richeson et al., 2003), of door slaapproblemen en vermoeidheid (Buzinski & Kitchens, 2017; Ghumman & Barnes, 2013), en tijdsdruk (Razenberg, De Winter-Koçak, Taouanza, Van Hal & Chrifi, 2018) krijgen zij moeilijker hun vooroordelen onder controle. Dus ook bij mensen die zich bewust zijn van hun vooroordelen, is er een kans dat zij toch worden beïnvloed door hun vooroordelen. Uit andere onderzoeken blijkt bovendien dat bewustwordingscursussen alleen werken bij mensen die het echt vervelend vinden om te merken dat ze vooroordelen of stereotypen hebben (Burns, Monteith & Parker, 2017; Butz & Plant, 2009; Plant & Devine, 1998; Plant, Devine & Brazy, 2003; Hofmann, Gschwendner & Schmitt, 2005). Wanneer iemand geraakt is omdat hij of zij het vervelend vindt hoe dit voor de buitenwereld overkomt, is dat meestal niet voldoende (Devine, Plant, Amodio, Harmon-Jones & Vance, 2002).

Kortom, een bewustwordingscursus zou kunnen werken indien rekening wordt gehouden met de vele voorwaarden voor succes en als onderdeel van een breder diversiteitsbeleid (Vink et al., 2020). Het kan het beste worden gecombineerd met objectief werven en selecteren (zie werkzaam mechanisme 2) (Hulsegge et al., 2020).

3.5.3 VISIE VAN DE PRAKTIJK

We hebben bij onderwijsprofessionals niet rechtstreeks gevraagd naar de rol van bewustwordingstrainingen om stage-discriminatie te verminderen. Omdat bewustwordingscursussen op zichzelf vaak niet voldoende zijn om discriminatie te verminderen maar alleen in combinatie met andere maatregelen, zoals hierboven al beschreven. Om dezelfde reden hebben we dit ook niet met de werkgevers besproken.

De stakeholders geven aan dat het bewust worden van vooroordelen en van de rol die ze spelen een mooi startpunt is. SBB-medewerkers hebben zelf ook verschillende webinars gedaan in samenwerking met het College voor de Rechten van de Mens. Ze merken dat deze wel aanslaan maar het is nog lastig om hier acties aan te koppelen. Een training/webinar heeft impact op de deelnemers omdat ze zich bewust worden van hun eigen vooroordelen. Maar daar zouden vervolgstappen aan gekoppeld moeten worden om ermee aan de slag te gaan. De MBO Raad geeft aan dat een mogelijkheid is dat de trainingen gericht op bewustwording gekoppeld worden aan intervisie binnen het team zodat de onderwijsprofessionals er zelf mee bezig kunnen blijven.



4

Samenvatting

Bij stagediscriminatie worden studenten ongelijk behandeld vanwege bijvoorbeeld hun afkomst of religie. Hoe vaak stagediscriminatie precies voorkomt is niet bekend, maar wel is bekend dat studenten met een migratieachtergrond langer moeten zoeken naar een stage. Onderzoek op de arbeidsmarkt laat zien dat kandidaten zonder migratieachtergrond meer kans maken om door de eerste ronde van een selectieproces heen te komen (cijfers lopen uiteen tussen de 40% en 60%).

Momenteel is er nog geen samenhangende aanpak voor stagediscriminatie. Er zijn diverse preventietrainingen of modules voor onderwijsprofessionals of voor leerwerkbedrijven maar lang niet iedere mbo-school of leerwerkbedrijf doet hier aan mee. Wanneer stagediscriminatie voorkomt, kan de student dit melden maar dit gebeurt in de praktijk heel weinig. Onder meer omdat studenten niet altijd zeker weten of het om discriminatie gaat en er geen vertrouwen in hebben dat hun melding adequaat wordt opgepakt. Soms melden studenten hun vermoeden van stagediscriminatie wel bij de stagecoördinator of begeleider, maar deze pakt dit signaal vaak niet op, onder meer omdat ook deze niet altijd zeker weet of het nu wel of niet om discriminatie gaat.

Er is nog weinig onderzoek gedaan naar hoe stagediscriminatie effectief kan worden aangepakt. Echter, er is wel onderzoek gedaan naar wat kan werken om discriminatie op de arbeidsmarkt te verminderen. Daarom heeft dit rapport in kaart gebracht wat er gedaan zou kunnen worden tegen stagediscriminatie op basis van kennis die er is over het verminderen van arbeidsmarktdiscriminatie. De meeste van deze werkzame mechanismen hebben we voorgelegd aan onderwijsprofessionals in het mbo die stages begeleiden of organiseren, een kleine groep werkgevers en stakeholders. Hieronder geven we daarvan de resultaten.

ELKAAR LEREN KENNEN OM VOOROORDELEN TE VERMINDEREN

Door elkaar goed te leren kennen en bijvoorbeeld met elkaar te gaan samenwerken, kunnen vooroordelen en discriminatie verminderen (Pettigrew & Tropp, 2006, 2008). Op de stagemarkt zou dit op drie manieren toegepast kunnen worden: door studenten direct te plaatsen bij werkgevers zonder sollicitatieprocedure (zoals bij 'open hiring' op de arbeidsmarkt), door proefstages en door oriënterende bedrijfsbezoeken. Echter, onderwijsprofessionals zijn niet erg positief over direct plaatsen: zij denken dat juist een klik tussen student en leerwerkbedrijf vooraf (dus in een sollicitatiegesprek) cruciaal is voor het slagen van de stage. Ondanks het feit dat uit de wetenschappelijke literatuur blijkt dat bij zo'n klik juist vooroordelen een rol spelen (Hulsegge et al., 2020). Over 'direct plaatsen' zijn de stakeholders positiever; er zijn ook al situaties waarin dit gebeurt op de stagemarkt. Voor de toekomst zou het interessant zijn om in kaart te brengen wat de ervaringen zijn met 'direct plaatsen' tot nu toe en of dit op grotere schaal toegepast zou kunnen worden. Ook proefstages zouden verder onderzocht kunnen worden. Inzetten op oriënterende bedrijfsbezoeken ligt minder voor de hand omdat er veel randvoorwaarden bij komen kijken en SBB en leerwerkbedrijven hier tot nu toe niet enthousiast over lijken.

OBJECTIEF WERVEN EN SELECTEREN

Objectief werven en selecteren komt naar voren uit onderzoek op de arbeidsmarkt als een effectieve aanpak om discriminatie en vooroordelen te voorkomen (Hulsegge et al., 2020). Deze aanpak zou ook op de stagemarkt ingezet kunnen worden door leerwerkbedrijven te ondersteunen om objectief werven en selecteren in te voeren of om als mbo deze manier van solliciteren te faciliteren. De onderwijsprofessionals, werkgevers en stakeholders zijn relatief positief over de mogelijkheden om objectief werven en selecteren in de praktijk toe te passen. Hoewel de onderwijsprofessionals waarde hechten aan de klik tussen student en werkgever voor een stage, vinden ze het idee interessant om met een formulier te werken waarin gevraagd wordt naar objectieve



competenties om het sollicitatieproces te objectiveren. Kritische kanttekening vanuit de MBO Raad is dat studenten nog weinig verschillen in competenties, waardoor ze moeilijker hierop te beoordelen zijn. Ook noemen de stakeholders dat kleine bedrijven mogelijk moeite hebben met het invoeren van objectief werven en selecteren, omdat zij niet over een grote HR-afdeling beschikken. Voor de toekomst zou daarom mogelijk verkend kunnen worden hoe een afgeleide van objectief werven en selecteren ingevoerd kan worden op de stagemarkt. Mogelijk dan niet in de vorm waarbij de student beoordeeld wordt op competenties (want die zijn vergelijkbaar voor alle studenten van dezelfde opleiding) maar in een vorm waarbij leerwerkbedrijven leren om meer objectieve vragen te stellen zodat de klik minder een rol speelt in het aannemen van de student.

HET GESPREK AANGAAN ALS OMSTANDER

Wanneer je als omstander getuige bent van discriminatie is het zinvol om de pleger hierop aan te spreken, zo blijkt uit de wetenschappelijke literatuur. Door het gesprek aan te gaan kan de persoon die gediscrimineerd heeft gemotiveerd raken om dit in de toekomst te voorkomen (Burns, Monteith & Parker, 2017; Butz & Plant, 2009; Plant, Devine & Brazy, 2003). Vertaald naar de stagemarkt zou dit kunnen betekenen dat onderwijsprofessionals of SBB het gesprek aan gaan met leerwerkbedrijven waar er (vermoedelijk) discriminatie heeft plaatsgevonden. SBB doet dit nu al in sommige gevallen en zij ervaren dit als zinvol omdat er vaak bewustwording ontstaat bij het leerwerkbedrijf. Voor de onderwijsprofessionals op het mbo lijkt deze aanpak echter nog erg ver weg van hun praktijk te staan. Zij krijgen weinig meldingen binnen van stagediscriminatie en als ze die wel binnen krijgen, vinden ze het lastig om stagediscriminatie herkennen. Ook vinden ze het moeilijk om het gesprek hierover aan te gaan met het leerwerkbedrijf. Mocht in de toekomst overwogen worden om deze aanpak te gaan invoeren, dan moet op al deze facetten verandering optreden. Bijvoorbeeld door intensieve en herhaalde trainingen van onderwijsprofessionals en campagnes om de meldingsbereidheid onder studenten te vergroten. Door monitoring en evaluatie zal moeten worden nagegaan of zo'n aanpak voldoende is om een flinke omslag te bewerkstelligen onder zowel onderwijsprofessionals als studenten

SOCIALE NORMEN EN VERANTWOORDING AFLEGGEN

Sociale normen tegen discriminatie kunnen discriminatie verminderen in werving en selectie op de arbeidsmarkt. Naleving van deze sociale normen kan weer versterkt worden door bedrijven verantwoording te laten afleggen over hoe zij discriminatie voorkomen (Hulsegge, Emmert & Verhoef, 2020; Visser & Felten, 2018). Voor de stagemarkt zou dit kunnen betekenen dat de sociale normen tegen stagediscriminatie versterkt worden, bijvoorbeeld door het een expliciet onderdeel te maken van de

voorwaarden om leerwerkbedrijf te worden. Ook zouden leerwerkbedrijven verantwoording kunnen afleggen over hoe zij stagediscriminatie voorkomen. SBB laat echter weten dat wat hun betreft het niet wenselijk is om van het voorkomen van stagediscriminatie een expliciete voorwaarde in dit kader te maken, omdat het al valt onder de voorwaarde van het 'bieden van een veilige leeromgeving'. In de toekomst zou onderzocht kunnen worden of het voor leerwerkbedrijven al voldoende duidelijk is dat actief werken aan het voorkomen van stagediscriminatie onderdeel is van de voorwaarde om een erkend leerwerkbedrijf te worden. Is die sociale norm al sterk genoeg? Als dat niet het geval is, zouden de mogelijkheden verkend kunnen worden om die sociale normen te versterken en om leerwerkbedrijven ook verantwoording te laten afleggen hierover.

BEWUSTWORDING

Uit de wetenschappelijke literatuur blijkt dat bewustwording van eigen vooroordelen in sommige gevallen kan werken om discriminatie te verminderen op de arbeidsmarkt, met name als het gecombineerd wordt met andere maatregelen (Hulsegge et al., 2020). De afgelopen jaren zijn een aantal trainingen en workshops ontwikkeld om te werken aan de bewustwording rond stagediscriminatie. Stakeholders zijn hier positief over en geven aan dat ze dit als een eerste stap zien. Om stagediscriminatie te verminderen is bewustzijn alleen niet voldoende, maar moet het concreet gedrag in de praktijk veranderen. Dat blijft lastig te bewerkstelligen met alleen trainingen.

IN EEN NOTENDOP

Voor alle werkzame mechanismen die beschreven zijn in dit stuk is nog verder onderzoek nodig om inzicht te krijgen in hoe en of deze toegepast kunnen worden om stagediscriminatie te verminderen. Een afgeleide van 'objectief werven en selecteren' invoeren kan duidelijk op het meeste draagvlak rekenen onder onderwijsprofessionals, werkgevers en stakeholders. Maar ook kennismaking bevorderen door 'direct plaatsen' lijkt kansrijk. Een aanpak waarin onderwijsprofessionals leren het gesprek aan te gaan over stagediscriminatie met leerwerkbedrijven is ook een interessante aanpak maar vraagt een flinke omslag en investering van de professionals (en van de studenten). De vraag is of deze aanpak haalbaar is in de praktijk. Bewustwordingscursussen tot slot, kunnen een eerste stap zijn en wel aanvullend op andere aanpakken, maar zowel uit de wetenschap als de praktijk komt voort dat op zichzelf staand deze cursussen te weinig zorgen voor verandering.



Bronnen

ABU (2018). *Memo aan Abu leden van het Abu bestuur*.
Onderwerp: Actieplan diversiteit arbeidsmarkt. Lijnden: ABU.

ABU (jaartal onbekend). *Diversiteit 2.0. Blijvende urgentie en energie tegen discriminatie op de arbeidsmarkt*. Lijnden: ABU.

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

Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed?*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Van der Ent, B., Van der Linden, M., & Dekker, G. (2015). *Op afkomst afgewezen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Ashburn-Nardo, L., Morris, K., & Goodwin, S. (2008). The Confronting Prejudiced Responses (CPR) Model: Applying CPR in organizations. *Academy of Management Learning and Education*, 7(3), 332–342.

Barron, L. G., & Hebl, M. (2013). The force of law: The effects of sexual orientation antidiscrimination legislation on interpersonal discrimination in employment. *Psychology, Public Policy, and Law*, 19(2), 191.

Blair, I. (2002). The malleability of automatic stereotypes and prejudice. *Personality and Social Psychology Review*, 6(3), 242–261.

Blommaert, L., Coenders, M., & Van Tubergen, F. (2014). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: an internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social forces*, 92(3), 957–982.

Bodenhausen, G. (1990). Stereotypes as judgmental heuristics: Evidence of circadian variations in discrimination. *Psychological Science*, 1(5), 319–322

Bool, M., Felten, H., & Rensen, P. (2019). *Wat verandert: de waarde van werkzame mechanismen voor de praktijk van sociaal werk*. Utrecht: Movisie.

Brtek, M. D., & Motowidlo, S. J. (2002). Effects of procedure and outcome accountability on interview validity. *Journal of applied Psychology*, 87(1), 185.

Broekroelofs, R., Felten, H., Cadat M. & Razenberg, I. (in press). *‘Je moet het gewoon gaan doen’ Onderzoek naar de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie in het MKB*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.

Burns, M. D., Monteith, M. J., & Parker, L. R. (2017). Training away bias: The differential effects of counterstereotype training and self-regulation on stereotype activation and application. *Journal of Experimental Social Psychology*, 73, 97–110.

Butz, D. A., & Plant, E. A. (2009). Prejudice control and interracial relations: The role of motivation to respond without prejudice. *Journal of Personality*, 77(5), 1311–1342.

Buzinski, S. G., & Kitchens, M. B. (2017). Self-regulation and social pressure reduce prejudiced responding and increase the motivation to be non-prejudiced. *The Journal of social psychology*, 157(5), 629–644.

Castilla, E. J. (2015). Accounting for the gap: A firm study manipulating organizational accountability and transparency in pay decisions. *Organization Science*, 26(2), 311–333.



Crandall, C. S., Eshleman, A., & O'Brien, L. (2002). Social norms and the expression and suppression of prejudice: The struggle for internalization. *Journal of personality and social psychology*, 82(3), 359.

Demuijnck, G. (2009). Non-discrimination in human resources management as a moral obligation. *Journal of Business Ethics*, 88(1), 83-101.

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

Devine, P. G., Plant, E. A., Amodio, D. M., Harmon-Jones, E., & Vance, S. L. (2002). The regulation of explicit and implicit race bias: the role of motivations to respond without prejudice. *Journal of personality and social psychology*, 82(5), 835.

Drupsteen, L., Hogenstijn, M., Goudswaard, A., Van de Aa, P., Oden P., & Polstra L. (2018). *Haalbaarheidsonderzoek 'Open Hiring in Nederland', Onderzoeksrapport Windesheim Flevoland*. Almere: Windesheim Flevoland.

Felten, H., Cadat, M., Razenberg, I. en Visser, A. (2019a). *Arbeidsmarktdiscriminatie aanpakken: 'naming & faming' en andere maatregelen voor gemeenten*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving

Felten, H., Cadat, M., Razenberg, I. & Visser, A. (2019b). *Een keurmerk om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan: (wanneer) werkt dat?* Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.

Felten, H., Taouanza, I., Broekroelofs, R., Vijlbrief, A., Cankor, E. (2020). *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie?* Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving

Felten, H., Oostrum, D., Taouanza, I., & Keuzenkamp, S. (2016). *Van confrontatie naar minder discriminatie. Onderzoek naar trainingen gericht op bewustwording van vooroordelen in werving en selectie*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Ford, T. E., Gambino, F., Lee, H., Mayo, E., & Ferguson, M. A. (2004). The role of accountability in suppressing managers' preinterview bias against African-American sales job applicants. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 24(2), 113-124

Frantz, C. M., Cuddy, A. J., Burnett, M., Ray, H., & Hart, A. (2004). A threat in the computer: The race implicit association test as a stereotype threat experience. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(12), 1611-1624.

Gemeente Amsterdam (2019). *Brief van de wethouder: schriftelijke afhandeling van de toezegging op de motie nr. 1154 stadsbreed uitrollen van de stagemakelaar*. Amsterdam: Gemeente Amsterdam.

Ghumman, S., & Barnes, C. M. (2013). Sleep and prejudice: A resource recovery approach. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, E166-E178.

Goff, P. A., Steele, C. M., & Davies, P. G. (2008). The space between us: stereotype threat and distance in interracial contexts. *Journal of personality and social psychology*, 94(1), 91.

Govorun, O. & Payne, B. (2006). Ego-depletion and prejudice: separating automatic and controlled components. *Social Cognition*, 24(2), 111-136.

Hall, A. T., Frink, D. D., & Buckley, M. R. (2017). An accountability account: A review and synthesis of the theoretical and empirical research on felt accountability. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 204-224.

Hermanussen, J. Christoffels, I., Cuppen, J. (2017). *Stagematching in het mbo* 's Hertogen Bosch: ECBO.

Hing, L. S. S., Li, W., & Zanna, M. P. (2002). Inducing hypocrisy to reduce prejudicial responses among aversive racists. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38(1), 71-78.

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.

IZI Solutions (2019) *Offerte gemeente Amsterdam. Aanpak stagediscriminatie*.

Jansen, L., & Dekker, F. (2019). *Open Hiring: een baan zonder sollicitatiegesprek*. Sociaal Bestek, 81(5-6), 4-6.

Kalev, A., & Dobbin, F. (2006). Enforcement of civil rights law in private workplaces: The effects of compliance reviews and lawsuits over time. *Law & Social Inquiry*, 31(4), 855-903.



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

Klooster, E. Koçak, S., & Day, M. (2016). *Wat is er bekend over discriminatie van mbo-studenten bij toegang tot de stagemarkt?* Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.

Kunda, Z., & Oleson, K. C. (1995). Maintaining stereotypes in the face of disconfirmation: Constructing grounds for subtyping deviants. *Journal of personality and social psychology*, 68(4), 565.

Lerner, J. S., & Tetlock, P. E. (1999). Accounting for the effects of accountability. *Psychological bulletin*, 125(2), 255.

Ministerie van SZW (2018). *Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt: Een analyse van wetenschappelijke inzichten over de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-Westerse migratieachtergrond*. Den Haag: Ministerie SZW.

Ministerie SZW, TNO, Oculius Consultancy (2020a). *Pilot Nudging in Werving en Selectie: tussenrapportage*. Leiden: TNO.

Ministerie SZW, TNO, Oculius Consultancy (2020b). *In vijf stappen naar een inclusievere vacaturetekst*. Pilot nudging in werving en selectie. Leiden: TNO.

Ministerie SZW, TNO, Oculius Consultancy (2020c). *In drie stappen naar objectievere eerste selectie*. Pilot nudging in werving en selectie. Leiden: TNO.

Ministerie SZW, TNO, Oculius Consultancy (2020d). *In zes stappen naar een gestructureerd interview*. Pilot nudging in werving en selectie. Leiden: TNO.

Monteith, M. J., Burns, M. D., & Hildebrand, L. L. (2019). Navigating successful confrontations: What should I say and how should I say it?. In *Confronting Prejudice and Discrimination* (pp. 225-248). *Academic Press*.

Moreno, K. N., & Bodenhausen, G. V. (1999). Resisting stereotype change: The role of motivation and attentional capacity in defending social beliefs. *Group Processes & Intergroup Relations*, 2(1), 5-16.

Munger, K. (2017). Tweetment effects on the tweeted: Experimentally reducing racist harassment. *Political Behavior*, 39(3), 629-649.

Nelson, K., Dunn, K. M., Paradies, Y., (2011). 'Bystander' Anti-Racism: A Review of the Literature. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 11(1), pp. 263-284.

Ng, E. S., & Sears, G. J. (2012). CEO leadership styles and the implementation of organizational diversity practices: Moderating effects of social values and age. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 41-52.

Panteia (2019). *Herhaling virtuele praktijktests arbeidsmarktdiscriminatie Eindrapportage* Zoetermeer: Panteia.

Park, B., & Judd, C. M. (2005). Rethinking the link between categorization and prejudice within the social cognition perspective. *Personality and Social Psychology Review*, 9(2), 108-130.

Pettigrew, T. F. (2009). Secondary transfer effect of contact: Do intergroup contact effects spread to noncontacted outgroups?. *Social Psychology*, 40(2), 55.

Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of personality and social psychology*, 90(5), 751.

Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2008). How does intergroup contact reduce prejudice? Meta-analytic tests of three mediators. *European Journal of Social Psychology*, 38(6), 922-934.

Pettigrew, T.F. & Trop L.R. (2011). When groups meet. The dynamics of intergroup contact. Philadelphia, PA: *Psychology Press*.

Pettigrew, T. F., Tropp, L. R., Wagner, U., & Christ, O. (2011). Recent advances in intergroup contact theory. *International journal of intercultural relations*, 35(3), 271-280.

Plant, E. A., Devine, P. G., & Brazy, P. C. (2003). The bogus pipeline and motivations to respond without prejudice: Revisiting the fading and faking of racial prejudice. *Group Processes & Intergroup Relations*, 6(2), 187-200.

Razenberg, I., de Winter-Koçak, S., Taouanza, I., van Hal, L., & Chrifi, J. (2018). *Divers werven en selecteren in de praktijk. Handvatten ter versterking van culturele en etnische diversiteit*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.



Richeson, J., Baird, A., Gordon, H., Heatherton, T., Wyland, C., Trawalter, S. & Shelton, J. (2003). An fMRI investigation of the impact of interracial contact on executive function. *Nature neuroscience*, 6(12), 1323-1328.

ROA (2018). *Factsheet: MBO Stages en de migratieachtergrond van studenten*. Maastricht: Maastricht University.

Shook, N. J., Hopkins, P. D., & Koech, J. M. (2016). The effect of intergroup contact on secondary group attitudes and social dominance orientation. *Group Processes & Intergroup Relations*, 19(3), 328-342.

Schuitema, J., & Veugelers, W. (2008). *Multiculturele contacten in het onderwijs. Leerlingen ontmoeten elkaar*. Instituut voor de Lerarenopleiding, Universiteit van Amsterdam.

Swart, H., Hewstone, M., Christ, O., & Voci, A. (2011). Affective mediators of intergroup contact: A three-wave longitudinal study in South Africa. *Journal of personality and social psychology*, 101(6), 1221.

Tausch, N., Hewstone, M., Kenworthy, J. B., Psaltis, C., Schmid, K., Popan, J. R., ... & Hughes, J. (2010). Secondary transfer effects of intergroup contact: Alternative accounts and underlying processes. *Journal of personality and social psychology*, 99(2), 282.

Thijs, J., Gharaei, N., & de Vroome, T. (2016). "Why should I?": Adolescents' motivations to regulate prejudice in relation to their norm perceptions and ethnic attitudes. *International Journal of Intercultural Relations*, 53, 83-94.

Thijs, C. (2019). *Interventies om discriminatie bij de werving en selectie tegen te gaan. Een literatuurstudie*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2019). *Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt: verschillen tussen etnische groepen en de rol van beschikbare informatie over sollicitanten*. *Mens en Maatschappij*, 94(2).

Trenerry, B., Franklin, H., & Paradies, Y. (2012). *Preventing race-based discrimination and supporting cultural diversity in the workplace: an evidence review: full report*. Victorian Health Promotion Foundation, Melbourne, Vic.

Tankard, M. E., & Paluck, E. L. (2017). The effect of a Supreme Court decision regarding gay marriage on social norms and personal attitudes. *Psychological science*, 28(9), 1334-1344.

Van Es A.A. (2016). *Discriminatie melden bij de politie? Onderzoek naar de meldingsbereid van slachtoffers van moslimdiscriminatie*. Den Haag: Nationale Politie.

Van der Maat, J.W. (2016). *Overbruggen van Vooroordelen door Kennismaking*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.

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

Vasconcelos, A. F. (2015). Portraying some determinants of discrimination in the workplace. *Management Research: The Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 13(2), 211-232.

Visser, A., & Felten, H. (2018). *Discriminatie in werving en selectie: Wat werkt? Zes typen aanpakken onder de loep*. Utrecht: Movisie.

Weber, R., & Crocker, J. (1983). Cognitive processes in the revision of stereotypic beliefs. *Journal of personality and social psychology*, 45(5), 961.

Zhang, J. S., Tan, C., & Lv, Q. (2019). Intergroup Contact in the Wild: Characterizing Language Differences between Intergroup and Single-group Members in NBA-related Discussion Forums. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 3(CSCW), 1-35.

INTERNETBRONNEN

Anne Frank stichting en Stichting School en Veiligheid. *Op stage iedereen gelijke kansen In gesprek over stagediscriminatie* <https://www.annefrank.org/nl/educatie/online-leren/stagediscriminatie/> Geraadpleegd op 20 oktober 2020.

College van de rechten van de mens. *Samen met Supergaande willen wij dat stagediscriminatie stopt! Jij ook?* <https://mensenrechten.nl/nl/samen-met-supergaande-willen-wij-dat-stagediscriminatie-stopt-jij-ook> Geraadpleegd op 20 oktober 2020.

College van de rechten van de mens. *Selecteren zonder vooroordelen*. <https://mensenrechten.nl/nl/selecteren-zonder-vooroordelen-0> Geraadpleegd op 20 oktober 2020.

College van de rechten van mens (2017). *Stagiaire geweigerd om hoofddoek* <https://mensenrechten.nl/nl/nieuws/stagiaire-geweigerd-om-hoofddoek> Geraadpleegd op 20 oktober 2020.



Discriminatie.nl Antidiscriminatiebureaus. <https://www.discriminatie.nl/#/organisaties/adressen-antidiscriminatiebureaus> Geraadpleegd op 20 oktober 2020.

Gemeente Amsterdam. *Stages via Startpunt Nieuw-West* <https://www.amsterdam.nl/werk-inkomen/werk-zoeken/startpunt-nieuw-west/stages> Geraadpleegd op 20 oktober 2020.

Kies Mij. <https://kiesmij.nl/> Geraadpleegd op 20 december 2020.

KIS. *Docent aan het woord over stagediscriminatie* (voorbeeld Tineke) <https://www.kis.nl/video/docent-aan-het-woord-over-stagediscriminatie> Geraadpleegd op 20 oktober 2020.

Ministerie van OCW (2016). *Resultaatafhankelijke beloning beroepspraktijkvorming* http://www.mboinbedrijf.nl/images/Brief_mbo-instellingen_resultaatafhankelijke_beloning_bpv.pdf Geraadpleegd op 20 oktober 2020.

NOS. *GroenLinks en CDA willen app voor melding stagediscriminatie* <https://nos.nl/artikel/2325569-groenlinks-en-cda-willen-app-voor-melding-stagediscriminatie.html> Geraadpleegd op 20 oktober 2020.

NRO call. <https://www.nro.nl/sites/nro/files/migrate/Call-for-Proposals-Gelijke-Kansen-richting-de-Toekomst-2020-DEF-1.pdf> Geraadpleegd op 20 oktober 2020.

Onderwijsconsument. *Wat is het verschil tussen BOL en BBL?* <https://www.onderwijsconsument.nl/wat-is-het-verschil-tussen-bol-en-bbl/> Geraadpleegd op 20 oktober 2020.

Rijksoverheid. *Samenwerken om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan* <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2019/07/11/samenwerken-om-discriminatie-op-de-arbeidsmarkt-tegen-te-gaam> Geraadpleegd op 20 oktober 2020.

SBB. *Voorwaarden voor erkenning* <https://www.s-bb.nl/bedrijven/erkenning/voorwaarden-voor-erkenning> Geraadpleegd op 20 oktober 2020 Geraadpleegd op 20 oktober 2020.

SBB. *Beroepspraktijkvorming* <https://www.s-bb.nl/bedrijven/beroepspraktijkvorming> Geraadpleegd op 20 oktober 2020.

Startfoundation Open hiring <https://www.openhiring.nl/open-hiring-/in-het-kort> Geraadpleegd op 20 oktober 2020.

Trouw (2019) *Een foto of mooie cijfers op je cv doen er niet toe als je Ahmed heet* (interview met Bram Lancee) <https://www.trouw.nl/nieuws/een-foto-of-mooie-cijfers-op-je-cv-doen-er-niet-toe-als-je-ahmed-heet~b3769e70/> Geraadpleegd op 20 oktober 2020.

Wetboek van strafrecht: <http://www.wetboek-online.nl/wet/Sr/90quater.html> Geraadpleegd op 20 oktober 2020.





Kennisplatform Integratie & Samenleving

Colofon

Financier:
Auteurs:

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Hanneke Felten
Maaïke van Rooijen
Leyla Reches
René Broekroelofs.

Met medewerking van:

Sanne Walhout
Elif Cankor

Foto omslag:

Mylene Siegers

Redactie:

Astrid van Unen

Ontwerp:

Design Effects

Uitgave:

Kennisplatform Integratie & Samenleving
P/a Kromme Nieuwegracht 6
3512 HG Utrecht
T (030) 230 3260

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving: <http://www.kis.nl>.

ISBN 978-94-6409-052-9

© Kennisplatform Integratie & Samenleving, 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.

KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving. Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via www.kis.nl, de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

