

Vergaderjaar 2017–2018

**31 524**

## **Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie**

**Nr. 374**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 28 augustus 2018

Onze samenleving kan niet zonder mbo'ers. Het mbo levert startende vakmensen af die het bedrijfsleven heel hard nodig heeft. Voor jongeren met uiteenlopende talenten biedt het mbo de kans om het beste uit zich zelf te halen. In het mbo hebben jongeren ook de mogelijkheid om stapsgewijs door te stromen naar hogere mbo-niveaus met bijbehorende betere arbeidsmarktperspectieven en na mbo-4 eventueel door te stromen naar het hbo. Daarmee is het mbo bij uitstek de onderwijssector die jongeren kansen biedt om het beste uit zich zelf te halen en een solide fundering te leggen voor de rest van hun carrière.

Bovendien is voor een goede aansluiting op de arbeidsmarkt leren in de beroepscontext (stages en leerwerkbanen), op kwalitatief goede plekken, noodzakelijk. Dankzij stages en leerwerkplekken leren mbo-studenten hun talenten verder te ontdekken en te ontwikkelen. Tegelijkertijd vormt een stage een belangrijke opstap naar een eerste baan. Daarom verdient elke mbo-student een eerlijke kans op een goede stageplaats. Stagediscriminatie is daarom voor mij ontoelaatbaar. Zeker gezien de huidige tekorten op de arbeidsmarkt, is het voor mij onbegrijpelijk dat werkgevers bepaalde groepen jongeren de kans op een stageplaats op voorhand ontzeggen. Ik wil mij daarom samen met alle betrokken partners hard maken voor een inclusieve samenleving en het belang onderstrepen van diversiteit op de werkvloer.

Het verzoek van het lid Westerveld (GroenLinks) op 7 maart jl.<sup>1</sup> naar het aantal meldingen van stagediscriminatie, geeft mij de gelegenheid om mijn huidige aanpak van gelijke kansen in het mbo (zie deel 1 van deze brief) in samenhang te presenteren met mijn aanpak van stagediscriminatie (zie deel 2).

<sup>1</sup> Kamerstuk 31 524, nr. 358.

## Deel 1) Gelijke kansen in het mbo

Achtergrond en afkomst horen geen invloed te hebben op het onderwijs-succes van studenten, en op hun kansen op de arbeidsmarkt. Iedere student moet zich volledig kunnen ontplooiën, ongeacht zijn of haar achtergrond, het opleidingsniveau van zijn of haar ouders of hun financiële middelen. Daarom zet ik mij volop in voor het vergroten van de kansengelijkheid in het onderwijs.

Bij de aanpak van gelijke kansen gaat het voor mij om: (1) de doorstroom binnen het mbo, het kunnen behalen van verschillende diploma's op een steeds hoger niveau; (2) de doorstroom naar het hbo; en (3) de doorstroom naar de arbeidsmarkt.

### *Het behalen van diploma's op hogere niveaus*

In het mbo bestaat voor een groot deel van de jongeren de mogelijkheid om door te stromen naar hogere niveaus. Bijna een derde van de studenten in het mbo haalt meer dan één diploma. Zowel het stapelen van diploma's (het behalen van diploma's van oplopende niveaus) als het verbreden (het behalen van meerdere diploma's van gelijk niveau) komt voor. Dit laat zien dat mbo-scholen studenten kansen bieden om te verbreden of te groeien naar een hoger niveau. Daarbij valt op dat studenten met een niet-westerse migratieachtergrond vaker dan andere groepen studenten meer dan één diploma behalen<sup>2</sup>. Uit informatie van de Inspectie van het Onderwijs (Inspectie) blijkt verder dat meer studenten in het mbo in vergelijking met voorgaande jaren een diploma halen op niveau drie en vier. Dit komt deels door het niveau van plaatsing en deels door het vooropleidingsniveau van de studenten: er stromen relatief meer leerlingen in met een diploma van de gemengde/theoretische leerweg van het vmbo. De Inspectie laat echter zien dat in het mbo (en in het hoger onderwijs) grote verschillen zijn tussen de niveaus van studenten gekeken naar hun migratieachtergrond en het opleidingsniveau van hun ouders. Het percentage studenten met ouders in een sociaal-economisch kwetsbare positie en studenten met een niet-westerse migratieachtergrond is vooral hoog in de mbo-niveaus 1 en 2 (en relatief laag in mbo-4, hbo en wo)<sup>3</sup>. Ik vind dit zorgelijk, want de arbeidsmarktkansen zijn gemiddeld genomen voor de niveaus 1 en 2 lager dan voor de niveaus 3 en 4 en ik wil dat iedereen de kans heeft om zichzelf maximaal te kunnen ontwikkelen.

Om dit te bewerkstelligen neem ik verschillende maatregelen. Zo is met het toelatingsrecht<sup>4</sup> gewaarborgd dat iedereen die gemotiveerd is om een mbo-opleiding te volgen hiertoe de kans krijgt en zo de mogelijkheid krijgt om zich verder te ontwikkelen. Door het aanpassen van de mbo-bekostiging (beëindigen van de cascadebekostiging) wordt de afnemende bekostiging voor de studenten die lang(er) in het mbo verblijven ongedaan gemaakt. Daardoor ontstaat er meer financiële ruimte voor instellingen om deze studenten gelijke kansen te bieden zodat ook zij met behulp van het stapelen van diploma's of het wisselen van opleiding, een diploma kunnen halen met uitzicht op een plek op de arbeidsmarkt. Ook hebben jongeren en werkenden altijd de mogelijkheid om op latere leeftijd een door de overheid bekostigde mbo-opleiding te volgen.

<sup>2</sup> Zie De Staat van het Onderwijs 2018 (Inspectie van het Onderwijs), bijlage bij Kamerstuk 34 775 VIII, nr. 130.

<sup>3</sup> Ibidem.

<sup>4</sup> Wet toelatingsrecht: Studenten hebben het recht op automatische toelating tot de opleiding van hun eerste keuze wanneer zij voldoen aan de wettelijke vooropleidingseisen.

### *Doorstroom naar het hbo*

Van de studenten met een mbo niveau 4-opleiding stroomt ongeveer 38% direct door naar een opleiding in het hbo<sup>5, 6</sup>. Deze overgang is voor veel studenten wennen. Zij moeten zowel inhoudelijk als in sociaal opzicht hun weg in het hbo zien te vinden. Bijna 20% van de studenten afkomstig uit het mbo verlaat het hbo in het eerste jaar. Bovendien switcht 30% van de mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond in het eerste jaar naar een andere hbo-opleiding ten opzichte van 13% van de mbo-studenten zonder migratieachtergrond<sup>7</sup>. Dit vind ik zorgelijk, als studenten wel over de benodigde capaciteiten beschikken om een hbo-opleiding te volgen maar om een andere reden uitvallen of switchen. Enerzijds kunnen mbo-scholen hun studenten beter voorbereiden op het hbo en meer uit hun loopbaanoriëntatie -en begeleiding (LOB) halen<sup>8</sup>. Anderzijds kunnen hogescholen mbo'ers ook beter opvangen in hun eerste jaar. En mbo-doorstromers kunnen zich beter oriënteren op hun vervolgopleiding. Om deze gezamenlijke inspanningen te ondersteunen investeert het kabinet in het verbeteren van de aansluiting van het mbo op het hbo, waarbij er veel aandacht is voor studenten met ouders in een sociaal-economisch kwetsbare positie en/of studenten met een niet-westerse migratieachtergrond. Die investeringen zijn vooral gericht op het realiseren van ideeën over het verbeteren van de doorstroom, die studenten vorig jaar zelf hebben ontwikkeld in het kader van de Studentlabs mbo-hbo. Deze varieerden van imagoverbetering van het mbo tot een betere voorbereiding op hbo-vakken. Hiervoor is dit najaar € 7.35 miljoen extra beschikbaar.

### *Doorstroom naar de arbeidsmarkt*

Het mbo leidt studenten op tot beginnend beroepsbeoefenaar en staat (naast persoonsvorming en voorbereiding op het hbo) in het teken van voorbereiding op de arbeidsmarkt. Het bieden van gelijke kansen in het mbo wil dus ook zeggen gelijke kansen op een goede doorstroming naar de arbeidsmarkt. In vergelijking met andere Europese landen vindt een relatief hoog percentage mbo-afgestudeerden tussen de 20 en 34 jaar binnen drie jaar een baan<sup>9</sup>. De doorstroom naar de arbeidsmarkt is dus al relatief goed te noemen. Niettemin kan die doorstroom verbeterd worden.

Om die doorstroom naar de arbeidsmarkt te verbeteren, is een goede voorbereiding op de arbeidsmarkt belangrijk. Die voorbereiding begint al bij de overgang van het vmbo naar het mbo. Het is zaak dat jongeren gewezen worden op het arbeidsmarktperspectief van de opleiding die zij willen gaan volgen. Daarin moeten zij ondersteund worden met LOB. Ook maakt het leren netwerken en het ondersteunen van jongeren bij het uitvoeren van activiteiten in het kader van werkexploratie onderdeel uit van LOB. Studenten en bestuurders in het vo en mbo hebben daarom eind vorig jaar met elkaar een ambitieuze LOB-agenda<sup>10</sup> afgesloten, die er aan moet bijdragen dat studenten een bewustere studiekeuze maken en zich beter voorbereiden op de stap naar de arbeidsmarkt. De uitvoering van de agenda wordt ondersteund door het Expertisepunt LOB VO-MBO. Veel jongeren hebben vervolgens ook begeleiding nodig bij hun eerste contact met werkgevers. Burgerschapsonderwijs en begeleiding vanuit de

<sup>5</sup> Monitor beleidsmaatregelen 2017–2018, ResearchNed, 2018.

<sup>6</sup> In mijn brief «toegankelijkheid en gelijke kansen» zal ik uitvoeriger ingaan op de doorstroom van het mbo naar het hbo. Uw Kamer ontvangt voor de begrotingsbehandeling deze brief.

<sup>7</sup> Zie noot 5.

<sup>8</sup> Zie noot 2 en 3.

<sup>9</sup> Zie noten 2, 3 en 8.

<sup>10</sup> Kamerstuk 31 524, nr. 340.

mbo-school bij de beroepspraktijkvorming zijn daarbij belangrijk. Vooral voor mbo 2-opleidingen geldt een grote variatie in het arbeidsmarktperspectief en de mate waarin jongeren in staat zijn om zonder begeleiding het contact te leggen met werkgevers. De Commissie Macrodoelmatigheid (CMMBO) constateert dat een derde van de jongeren een gemotiveerde keuze kan maken bij het kiezen voor een mbo 2-opleiding. Een even grote groep kiest bewust voor een mbo 2-opleiding met als doel om door te stromen. Tot slot twijfelt een derde van de jongeren sterk over de te kiezen opleiding. Dit komt doordat een aanzienlijk deel van deze jongeren nog erg jong is, waardoor het arbeidsmarktperspectief slechts een beperkte rol speelt in hun keuzeprocessen en zij de gevolgen van hun keuze niet kunnen overzien<sup>11</sup>. Deze groep wordt nu onvoldoende voorbereid op een goede start op de arbeidsmarkt. Voor hen is een andere start in het mbo vereist. Een aantal mbo-2 opleidingen doet daarom ervaring op met onderwijsprogramma's, die gericht zijn op een bredere oriëntatie en het voorkomen van schooluitval<sup>12</sup>. Verder is bekend dat met name jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond vaak kiezen voor studierichtingen met weinig arbeidsmarktperspectief, zoals bepaalde opleidingen in het economische domein. Dit komt doordat deze groep jongeren vaak een verkeerd beeld heeft van de beroepen of de wens heeft om bijvoorbeeld een kantoorbaan te krijgen. Het belang van LOB, met name ook in de vorm van persoonlijke begeleiding en kennis maken met bedrijven, blijft dus onverminderd groot als we deze jongeren uitzicht willen bieden op een mooie carrière/toekomst.

In het mbo wordt daarom ingezet op hulp bij het kiezen van een kansrijke studiekeuze. In het vmbo is geëxperimenteerd met het verbeteren van werkexploratie (snuffelstages en werkbezoeken) en het vergroten van ouderbetrokkenheid bij de studiekeuze van hun kinderen. De inzichten die hieruit voortgekomen zijn worden door het Expertisepunt Loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB) beschikbaar gesteld voor alle vo en mbo-scholen. Belangrijk daarbij is meer betrokkenheid van werkgevers, verbreding van het beroepsbeeld en ondersteuning van die scholen die willen werken aan de versterking van de ouderbetrokkenheid bij LOB.

Ook wil ik werk maken van het volgen van studenten nadat zij het mbo hebben verlaten. Naar aanleiding van de gewijzigde motie van de leden Kwint-Özdil (Kamerstuk 34 775 VIII, nr. 120) start in het schooljaar 2018–2019 een pilot om studenten na het behalen van een entree- of mbo 2-opleiding nog twee jaar te laten begeleiden bij hun start op de arbeidsmarkt. Circa twintig RMC-regio's en instellingen hebben zich gemeld voor deelname aan de pilots en inmiddels zijn er acht regio's voor de pilot geselecteerd<sup>13</sup>. Het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) zal zorgdragen voor een gedegen evaluatie, zodat wij volop kunnen leren en desgewenst aanpassingen in beleid kunnen doorvoeren.

Met het oog op een goede doorstroom van mbo-studenten op de arbeidsmarkt vroeg het lid Van den Hul (PvdA) mij tijdens de begrotingsbehandeling vorig jaar over de mogelijkheden voor een traineeprogramma bij het Rijk voor mbo-studenten. De Minister van BZK heeft

<sup>11</sup> Arbeidsmarktperspectief mbo niveau 2, CMMBO, 2017.

<sup>12</sup> Vermeldenswaard is dat de heer Van Gils (voormalig voorzitter van het Graafschap College) dit najaar de eerste opbrengsten van zijn verkenning zal opleveren naar wat nodig is om tot bredere programma's te komen.

<sup>13</sup> De acht regio's zijn: Start.Deltion en Landstede Groep i.s.m. RWB Regio Zwolle en Leren & Werken (RMC regio) s IJssel Vecht en Noordwest-Veluwe), RMC Noordoost Brabant, gemeente Amsterdam (RMC regio Agglomeratie Amsterdam), RMC Zuidoost Drenthe, ROC Rivor (RMC regio Rivierenland), Stichting Clusius College (RMC regio) s Kop van Noord-Holland, West-Friesland en Noord-Kennemerland), Friesland College/Studenten Service Centrum (RMC regio Friesland Noord) en mbo Rijnland (RMC regio Zuid-Holland-Oost).

aangegeven dat het strategisch personeelsbeleid Rijk 2025, waarover zij uw Kamer recent heeft geïnformeerd bijdraagt aan het streven naar gelijke kansen voor mbo-studenten. Eén van de focuspunten in het strategisch personeelsbeleid Rijk 2025<sup>14</sup> is dat het wervingsbeleid nadrukkelijk zal worden gericht op potentiële rijksambtenaren die nu nog studeren, dus ook mbo-studenten. Hiertoe zal het Rijk zich steeds meer in een vroegtijdig stadium als werkgever presenteren bij mbo-, hbo- en wo-instellingen. Zo wordt een basis gelegd voor een duurzame verbinding met studenten, zodat zij het Rijk als werkgever weten te vinden op het moment dat zij de arbeidsmarkt betreden. Ook heeft het Rijk nu al een omvangrijk aantal erkende leerbedrijven (ruim 400), waar mbo-studenten hun leertraject kunnen volgen en kunnen kennismaken met het Rijk als werkgever. De Minister van BZK zal verkennen hoe deze leerbedrijven zich beter kunnen presenteren op de website Werkenvoornederland.nl, het arbeidsmarktplatform van de rijksoverheid. Ik zal datzelfde doen in samenspraak met de SBB voor stagemarkt.nl, de website waar jongeren zoeken naar stages en leerwerkbanen. Daarnaast zal de Minister van BZK deelname door mbo-studenten aan bijeenkomsten van de Rijksbrede stagenetwerken extra stimuleren. Zelf zal ik de deelname van onderdelen binnen het Rijk aan de pilot oriënterende bedrijfsbezoeken (zie ook volgende paragraaf) stimuleren. Deze pilot kan met name behulpzaam zijn voor jongeren voor wie het minder eenvoudig is om een goede stageplek te vinden.

Om gelijke kansen in de toekomst te blijven stimuleren, heb ik met de MBO sector afgesproken dat Gelijke Kansen in het onderwijs één van de drie landelijke speerpunten is in de kwaliteitsafspraken. Dit geeft mbo-scholen de mogelijkheid om dit thema op te nemen in hun Kwaliteitstagenda's. Tot slot vind ik het belangrijk dat ook jongeren mee kunnen praten over gelijke behandeling en het krijgen van eerlijke kansen. Ik ben blij dat de jongerenorganisatie beroepsonderwijs (JOB) aankomend schooljaar een JOB-tour start over gelijke kansen in het onderwijs. Tijdens deze JOB-tour worden in november acht mbo-scholen bezocht.

## **Deel 2) Aanpak stagediscriminatie**

Voor de goede voorbereiding op de arbeidsmarkt is de beroepspraktijkvorming (hierna: stage<sup>15</sup>) in het mbo cruciaal. Studenten brengen verplicht een belangrijk deel van hun opleiding door in de beroepscontext. Dankzij stages leren mbo-studenten hun talenten verder te ontdekken en te ontwikkelen en tegelijkertijd vormt het een belangrijke opstap naar een eerste baan. Daarom verdient elke mbo-student een eerlijke kans op een goede en passende stageplaats.

Uit onderzoek komt naar voren dat mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond meer sollicitatiebrieven moeten schrijven en langer naar een stageplek moeten zoeken voordat zij een stageplek gevonden hebben<sup>16, 17</sup>.

<sup>14</sup> Kamerstuk 31 490, nr. 243.

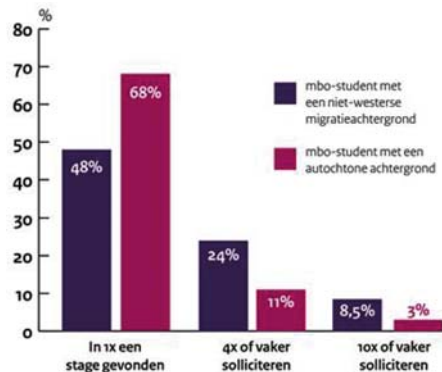
<sup>15</sup> In het mbo zijn er twee verschillende leerwegen, namelijk de beroeps begeleidende leerweg (bbl) en de beroeps opleidende leerweg (bol). In de bbl hebben studenten een arbeidsovereenkomst bij een bedrijf en wordt gesproken van een leerwerkplek. In de bol lopen studenten één of meerdere stages bij bedrijven of organisaties. Jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond kiezen veel minder vaak voor de bbl dan jongeren van autochtone en westerse herkomst. In de brief wordt daarom met name gefocust op de bol, aangezien het percentage studenten met een niet-westerse migratieachtergrond in deze leerweg het grootst is. Bovendien wordt er door deze groep vaker gekozen voor opleidingen waar de kans op werk aanzienlijk lager is.

<sup>16</sup> Rooijen & de Winter-Koçak, Gelijke kansen op gelijke stages, 2018.

<sup>17</sup> Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014, ROA, 2015.

Recente cijfers van het onderzoek onder gediplomeerde mbo'ers van het Research Centre for Education and the Labour Market (ROA) onderbouwen dat (zie figuur 1) <sup>18</sup>. Specifiek gekeken naar de twee leerwegen moest circa 18% van de bbl-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond vier of meer keer solliciteren voor het vinden van een leerwerkplek ten opzichte van 7% van studenten zonder migratieachtergrond. Van de bol-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond moest 24% meer dan drie keer solliciteren voor het vinden van een stageplek ten opzichte van 13% van de studenten zonder migratieachtergrond. De (vaak onbewuste) discriminatie lijkt zich veelal te richten op meisjes met een hoofddoek en jongeren waarvan de werkgevers het vooroordeel hebben dat ze «risicovol» zijn.<sup>19</sup>

**Figuur 1. Aantal keer solliciteren voor een stage of leerwerkplek.**



Stagediscriminatie is voor mij onaanvaardbaar. Stagediscriminatie ontzegt jongeren kansen waar ze recht op hebben en kan bij jongeren leiden tot verminderd zelfvertrouwen en een gevoel van onveiligheid. Bovendien is het voor mij onbegrijpelijk, zeker gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt en de oplopende tekorten, dat werkgevers bepaalde groepen jongeren op voorhand geen kans bieden op een stage of een baan. Door bepaalde groepen geen kans te bieden, laten werkgevers potentieel onbenut<sup>20</sup>. Zeker gezien het feit dat studenten met een migratieachtergrond in de Randstad en in de steden rondom de Randstad een fors deel van de (schaarse) instroom op de arbeidsmarkt vormen. Uit het onderzoek van Kennisplatform Integratie & Samenleving blijkt dat door een deel van de geïnterviewde werkgevers erkend wordt dat er sprake is van discriminatie<sup>21</sup>. Er zijn werkgevers die zelf een migratieachtergrond hebben en merken dat ze als vangnet fungeren voor studenten die geen goede stageplek hebben kunnen vinden<sup>22</sup>. Naast discriminatie op basis van migratieachtergrond, zijn er ook andere vormen van discriminatie die niet vergeten mogen worden en net zo onaanvaardbaar zijn, zoals discriminatie op basis van geslacht, leeftijd, geardeerdheid of handicap.

<sup>18</sup> Het schoolverlatersonderzoek is een samenwerking tussen CBS en ROA. De cijfers hebben betrekking op mbo-gediplomeerden van het schooljaar 2015–2016 die aan BVE-Monitor 2017 hebben deelgenomen.

<sup>19</sup> Klooster, Kocak en Day, Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie? Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten, 2016.

<sup>20</sup> Soms kunnen er ook andere verklaringen aan ten grondslag liggen om jongeren niet aan te nemen, zoals het niveau van de studenten. In deze brief maak ik mij hard voor de groep jongeren die op voorhand geen kans krijgt door (onbewuste) vooroordelen.

<sup>21</sup> Een deel van de werkgevers uit het onderzoek blijkt echter ook bewust ermee bezig te zijn dat de groep stagiairs etnisch en cultureel divers is. Dit is een zeer positieve ontwikkeling en dat vind ik ook belangrijk om te benoemen.

<sup>22</sup> Zie noot 16.

Discriminatie lijkt niet altijd te worden aangekaart door studenten, begeleiders en mbo-scholen. Zo komt uit onderzoek naar voren dat bij een deel van de studenten en stagebegeleiders sprake lijkt te zijn van het «omzeilen» van discriminatie. Wanneer een signaal van ongelijke behandeling bij een leerwerkbedrijf binnenkomt bij een mbo-school, wordt eerder een plaatsvervangend bedrijf gezocht dan dat de mogelijke discriminatie wordt aangekaart. Het «omzeilen» van discriminatie vind ik onacceptabel. Wanneer er tekenen zijn van ongelijke behandeling, is het belangrijk dat de school zich achter de student schaart, zodat de student zich serieus genomen voelt. Eveneens kan het helpen als er voor studenten een plek gecreëerd wordt (buiten de klas) waar studenten terecht kunnen om hun ervaringen met discriminatie te bespreken. Ook wanneer discriminatie niet hard gemaakt kan worden, is het wel van belang voor de student dat het gesprek hierover wordt gevoerd<sup>23</sup>. Eveneens wordt er door mbo-scholen soms gekozen voor het koppelen van studenten met een niet-westerse achtergrond aan ondernemers met een niet-westerse achtergrond<sup>24</sup>. Ik vind dit zeer kwalijk, want dit ontnemt studenten de kans om werkervaring op te doen bij verschillende bedrijven. Daarnaast zijn bedrijven van niet-westerse ondernemers vaak kleiner waardoor er niet altijd evenveel ruimte is voor een stagiair om zich te kunnen ontwikkelen. Tegen de tijd dat de student de arbeidsmarkt gaat betreden, kan dit van invloed zijn op de arbeidsmarktpositie van de student<sup>25</sup>.

Bij de aanpak van stagediscriminatie zoek ik in lijn met de oproep van het lid Yassini (VVD)<sup>26</sup> de verbinding met het beleid van Staatssecretaris Van Ark van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In de «Hoofdlijnenbrief Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021»<sup>27</sup> is uw Kamer reeds geïnformeerd.

Als onderdeel van het programma «Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) worden samen met werkgevers experimenten opgezet voor het ontwikkelen, inventariseren en onderzoeken van HR-interventies voor het verminderen van de invloed van (onbewuste) vooroordelen bij werving en selectie. Denk hierbij aan het verbeteren van de kennismaking door videosollicitaties of werkbezoeken, vormen van blind solliciteren of online selectietools. Deze HR-interventies moeten er toe leiden dat bij het selecteren van werknemers of stagiairs (onbewuste) vooroordelen geen rol meer spelen.

Ik ondersteun – samen met de MBO Raad – het project LOB-Gelijke Kansen waarbij 15 mbo-scholen in staat worden gesteld om jongeren (vooral met een achterstandspositie) beter toe te rusten door het ontwikkelen van loopbaancompetenties, het vinden van stageplaatsen en het voorbereiden op de intrede op de arbeidsmarkt. Daarbij is ook aandacht voor stagediscriminatie en de mogelijkheden voor mbo-scholen om dit aan te pakken. Verder onderzoek ik binnen de pilot oriënterende bedrijfsbezoeken<sup>28</sup> of kortdurende bedrijfsbezoeken kunnen bijdragen aan verbetering van de kansen op de arbeidsmarkt. In schooljaar 2018–2019 wordt ernaar gestreefd dat 250 jongeren deelnemen aan een oriënterend bedrijfsbezoek.

<sup>23</sup> Van Kapel & Bellaart, Kennisatelier «even sterk op de stagemarkt», 2016.

<sup>24</sup> Zie noot 17.

<sup>25</sup> Zie noot 16 en 22.

<sup>26</sup> Kamerstuk 31 524, nr. 358.

<sup>27</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 834.

<sup>28</sup> De pilot oriënterende bedrijfsbezoeken is in samenwerking met de SBB, SZW, MBO Diensten en de Universiteit van Utrecht.

De Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB), die onder meer verantwoordelijk is voor de erkenning van leerbedrijven, organiseert workshops voor hun adviseurs praktijkleren voor het herkennen en omgaan met verschillende vormen van discriminatie. Leerbedrijven kunnen zelf gebruik maken van bijvoorbeeld de training «selecteren zonder vooroordelen» die door het College voor de Rechten van de Mens (CRM) is ontwikkeld. Deze training maakt werkgevers/HR-managers bewust van (onbewuste) vooroordelen en stereotypen. Met als beoogd effect dat er geselecteerd wordt door werkgevers zonder vooroordelen en iedereen een eerlijke kans heeft tijdens het solliciteren naar een stage of een baan.

Als sluitstuk is het van belang dat elke vorm van discriminatie wordt gemeld en dat er actie op wordt ondernomen. Het meldpunt stagediscriminatie van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB) biedt aan studenten, ouders en docenten de mogelijkheid om stagediscriminatie kenbaar te maken. Uw Kamer vroeg mij specifiek naar hoe het met het meldpunt stagediscriminatie staat en hoeveel meldingen er binnenkomen<sup>29</sup>.

Tussen 1 juli 2017 en 30 juni 2018 is er een beperkt aantal meldingen gedaan (17) via het meldpunt stagediscriminatie. Bij aantoonbare discriminatie wordt de erkenning van leerbedrijven ingetrokken. Bij één leerbedrijf is naar aanleiding van een melding via het meldpunt de erkenning ingetrokken vanwege aantoonbare discriminatie. Door het intrekken van de erkenning kunnen studenten hier geen stage meer lopen voor hun beroepspraktijkvorming. Voor de studenten die bij dit leerbedrijf stage liepen, zijn de stages afgerond. Als nog extra stage nodig is om aan de minimale stage-uren te voldoen, wordt door de betrokken mbo-scholen en SBB samen een vervangende stageplek gezocht. Zoals gezegd is het aantal meldingen beperkt, in het schooljaar 2018–2019 wil ik daarom samen met de SBB verduidelijken wat het kan betekenen voor studenten om een melding te doen en de bekendheid van het meldpunt onder studenten en scholen vergroten. Via een social media campagne wordt de bekendheid van het meldpunt vergroot onder jongeren. Ervaringen van het College voor de Rechten van de Mens (CRM) vanuit de campagne «#ikwildiestage» zal ik hierbij meenemen. Naast meer bekendheid is ook aandacht voor het verlagen van de drempel voor de student om, al dan niet anoniem, een melding achter te laten.

### **Tot besluit**

Iedereen in Nederland heeft recht op een gelijke behandeling en eerlijke kansen in het onderwijs, en dus ook bij het vinden van een stageplaats. Achtergrond en afkomst mogen geen invloed hebben op het onderwijs-succes van leerlingen en studenten, en op hun kansen op de arbeidsmarkt. Daarom zet ik mij samen met Minister Slob voor Basisonderwijs, Voortgezet Onderwijs en Media volop in voor het vergroten van de kansengelijkheid in het onderwijs.

Zoals Minister Slob en ik in de beleidsreactie op het Onderwijsverslag 2016–2017 hebben aangegeven, zien wij het als een belangrijke opdracht om gelijke kansen te realiseren. Scholen en opleidingen moeten kansen inzichtelijk maken, en goed en toegankelijk onderwijs bieden. Het is aan jongeren om de kansen te pakken die zich voordoen. Het mag geen verschil maken wat je ouders verdienen of welk diploma zij hebben gehaald. Al het talent moet kansen krijgen. En soms een tweede kans, of

---

<sup>29</sup> Kamerstuk 31 524, nr. 358.



een derde, al dan niet via een alternatieve route. Zorgen voor gelijke kansen in het onderwijs en een inclusieve samenleving is een proces van jaren, waar ik mij met alle betrokken partners hard voor maak.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
I.K. van Engelshoven