

Vergaderjaar 2016–2017

31 524

Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie

Nr. 300

BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 23 september 2016

Hierbij stuur ik u namens de ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Sociale Zaken en Werkgelegenheid, naar aanleiding van het verzoek van het lid Kuzu (groep Kuzu/ Öztürk) van 22 maart jongstleden¹, onze reactie op het onderzoek «Mbo en de stagemarkt: wat is de rol van discriminatie?».² Al eerder ben ik ingegaan op dit onderzoek in mijn antwoorden op Kamervragen van de leden Jadnanansing en Marcouch³

Belangrijkste bevindingen van het onderzoek door KIS

Volgens het onderzoek van het Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS) wordt discriminatie onder andere ervaren bij zoeken naar een stageplek. Migrantenjongeren moeten meer moeite doen om een stageplek te vinden dan jongeren van autochtone afkomst, zo blijkt uit het onderzoek. 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. Daarnaast komt uit het onderzoek naar voren dat bij een deel van de studenten en stagebegeleiders sprake lijkt te zijn van het «omzeilen» van discriminatie, in plaats van het agenderen en bespreken ervan. Bij een signaal dat een student ongelijk is behandeld door leerwerkbedrijven, wordt eerder een plaatsvervangend bedrijf gezocht dan dat de mogelijke discriminatie wordt aangekaart, leert de ervaring van het KIS. Er wordt voor een pragmatische insteek gekozen, zoals het koppelen van studenten met een niet-westerse achtergrond aan ondernemers met een niet-westerse achtergrond.

¹ Handelingen II 2015/16, nr. 67, item 28

² Klooster, E., Koçak, S. & Day, M. (2016). MBO en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie? Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving, via: <http://www.kis.nl/publicatie/mbo-en-de-stagemarkt-wat-de-rol-van-discriminatie>

³ Aangangsel Handelingen II 2015/16, nr. 2341

Reactie op het onderzoek

De resultaten van dit onderzoek staan helaas niet op zichzelf. Eerder onderzoek van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) laat zien dat migrantenjongeren significant vaker moeten solliciteren voor het verkrijgen van een stageplek dan autochtone jongeren.⁴ Een bevinding die mij grote zorgen baart, want iedere vorm van discriminatie is onaanvaardbaar en onacceptabel en dient met kracht te worden bestreden. Het is onrechtvaardig en bovendien verboden om mensen af te rekenen op bijvoorbeeld huidskleur, geloof, geslacht, seksuele gerichtheid, handicap, leeftijd of afkomst. Het uitgangspunt in de Nederlandse rechtsstaat is dat iedereen volledig meetelt en volwaardig onderdeel is van de samenleving. Artikel 1 van onze Grondwet legt hiervoor de basis. Daarmee is een samenleving waarin iedereen daadwerkelijk gelijke rechten en kansen heeft, helaas nog niet gerealiseerd. Dit vraagt om meer dan alleen wetgeving.

Specifiek voor het vraagstuk van discriminatie bij de beroepspraktijkvorming (bpv) reageer ik als volgt. Iedere student, ongeacht herkomst, heeft hetzelfde recht op een goede plaats voor de bpv. De bpv is een cruciaal onderdeel van het curriculum van het mbo. Het is een vereiste om een mbo-opleiding succesvol te kunnen afronden en belangrijk voor de stap vanuit het onderwijs naar de arbeidsmarkt. Meer dan de helft van de jongeren vindt zijn eerste baan via de bpv.⁵ Mbo-instellingen hebben de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat studenten met succes hun opleiding kunnen afronden. De wettelijke taak van onderwijsinstellingen om zorg te dragen voor de beschikbaarheid van een plaats voor bpv, maakt onderdeel uit van deze verantwoordelijkheid. Wanneer dit niet lukt of (te) moeizaam verloopt, dienen instellingen de student te helpen en begeleiden.

Wanneer er een vermoeden is van discriminatie, is het belangrijk dat de bpv-coördinator zich achter de student schaaft. Ik roep studenten (en scholen) dan ook vooral op om een melding te maken als zij te maken krijgen met discriminatie. Het direct aanspreken van het leerbedrijf door de stagebegeleider vanuit de instelling kan een eerste stap zijn. Gesprekken met jongeren en de jongerenorganisatie beroepsonderwijs (JOB) leren mij dat studenten vaak geen melding durven te maken van discriminatie of niet weten waar ze terecht kunnen met klachten hierover. Het is daarom belangrijk dat studenten duidelijk weten dat zij altijd terecht kunnen bij (de vertrouwenspersoon van) hun onderwijsinstelling. Ook kunnen studenten altijd een melding maken bij de gemeentelijke antidiscriminatiebureaus of het College voor de Rechten van de Mens, indien zij discriminatie ervaren. Onder meer in het kader van de campagne «Zet een streep door discriminatie» roepen wij burgers en dus ook studenten op om er melding van te maken als ze zich gediscrimineerd voelen. Het is van belang dat discriminatie, juist ook die door (leerwerk-) bedrijven, te herkennen, erkennen en te bestrijden.

Ook werkgevers spelen een belangrijke rol. Ik heb eerder aangegeven dat ik onder meer wil kijken of er voldoende aandacht is voor deze kwestie bij de erkenning van leerbedrijven. Bij de erkenning van leerbedrijven wordt door de stichting Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfs-

⁴ ROA (2015). Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014, Maastricht: ROA, School of Business and Economics, Maastricht University, p. 8

⁵ ROA (2015). Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014, Maastricht: ROA, School of Business and Economics, Maastricht University

leven (SBB) expliciet aangegeven dat discriminatie een reden is om de erkenning in te trekken. Dit is onderdeel van het erkenningsreglement van SBB. Iedereen kan zich melden bij SBB met klachten over leerbedrijven, ook met signalen over discriminatie. SBB neemt alle klachten serieus en onderzoekt ze door hoor en wederhoor te plegen. Als er sprake is van bewezen discriminatie dan trekt SBB de erkenning van een leerbedrijf in. De ervaring leert dat het aantal klachten en intrekkingen van erkenningen als gevolg van discriminatie beperkt is. Ik zal zowel JOB, SBB als mbo-instellingen vragen om studenten actief te informeren over het melden van discriminatie bij de bpv.

Handhaving en aangifte zijn belangrijk, maar niet genoeg. We zijn juist ook op zoek naar effectieve manieren om discriminatie en negatieve beeldvorming te voorkomen of overbruggen. Bijvoorbeeld door te verkennen of anoniem solliciteren als onderdeel van de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie bijdraagt aan onze ambitie om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt.⁶ In dit kader zet bijvoorbeeld de gemeente Den Haag en de gemeente Utrecht in op het anonimiseren van CV's en motivatiebrieven van sollicitanten. Deze lokale initiatieven met anoniem solliciteren worden momenteel gemonitord. Daarnaast zet de Haaglandse mbo-instelling ROC Mondriaan (binnen de City Deal Aanpak Jeugdwerkloosheid) in op het creëren van bewustwording bij professionals over de rol die vooroordelen spelen bij het vinden van een stageplaats. Eveneens wordt er in Den Haag, binnen het project Jongeren in de lift, ingezet op netwerkbijeenkomsten om negatieve beelden bij werkgevers over bepaalde groepen jongeren te slechten. De effectiviteit van deze aanpak laten we door het KIS en Panteia nader onderzoeken. De eerste ervaringen met het project jongeren in de lift zijn in ieder geval hoopgevend, een eerste kennismaking kan (onbewuste) vooroordelen wegnemen. Dit type van experimenten zou wat mij betreft dan ook brede navolging moeten krijgen op andere plekken. Ook voor het vinden van een stageplek zou dit denkbaar kunnen zijn. Daarom ga ik samen met de SBB het gesprek met studenten, werkgevers en instellingen aan om te verkennen wat we nog meer kunnen doen aan tegengaan van discriminatie en welke rol de verschillende partijen hierbij kunnen hebben.

Ook in het kader van het verbeteren van gelijke onderwijskansen voor iedereen, zie ik de aanpak van (stage)discriminatie als een belangrijk thema. Daarom zet ik samen met de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid binnen de City Deal Aanpak Jeugdwerkloosheid (als onderdeel van de Aanpak Jeugdwerkloosheid) in op drie maatregelen om alle jongeren dezelfde kansen te bieden op een bpv-plaats. De voortgang van de City Deal zal ik nauwgezet volgen. De aanpak in de City Deal, die ik hieronder zal beschrijven, zal ik betrekken bij de uitvoering van de motie Nijboer/Harbers⁷ – waarin de regering gevraagd wordt om voorstellen om gelijke onderwijskansen voor ieder kind en elke jongere te verbeteren en te garanderen – en vind ik bij uitstek geschikt om invulling te geven aan mijn eerdere toezegging om extra onderzoek te doen naar discriminatie van allochtone jongeren op zoek naar een stageplek.

Ten eerste is het van belang te zorgen voor bewustwording bij scholen, werkgevers en jongeren zelf. Samen met de mbo-instellingen en de antidiscrimatievoorzieningen gaat ingezet worden op het trainen van docenten, bpv-coördinatoren en studenten in het omgaan met mogelijk discriminerende uitingen van leerbedrijven. Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) heeft hiervoor trainingen ontwikkeld, in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de

⁶ Kamerstuk 29 544, nr. 729

⁷ Kamerstuk 21 501-07, nr. 1356

Aanpak Jeugdwerkloosheid. Mbo-scholen betrokken bij de City Deal starten met de uitvoering van deze trainingen vanaf begin schooljaar 2016–2017.

Ten tweede wordt ingezet op het overbruggen van negatieve beeldvorming over migrantenjongeren bij werkgevers bij de zoektocht naar een bpv-plaats middels het leren kennen van jongeren als individu of werknemer. Bijvoorbeeld via bliksemstages of bedrijfsbezoeken voorafgaand aan de reguliere bpv. Zoals eerder gesteld laat onderzoek van het ROA zien dat migrantenjongeren vaker moeten solliciteren om een bpv-plek te vinden. Maar als ze eenmaal een bpv-plek hebben gevonden, krijgen zij even vaak als autochtone jongeren een aanbod om te blijven. Oftewel, het lijkt een belangrijk verschil te maken als de werkgever de jongere leert kennen als individu/werknemer. Dit is een belangrijke notie bij de bestrijding van discriminatie en kan bijdragen aan het tegengaan van segregatie (tussen allochtone en autochtone jongeren) bij stages. Daarom zal ik aan SBB een subsidie verstreken voor een pilot waarbij jongeren en werkgevers vroegtijdig met elkaar in contact worden gebracht. Dat zal ik doen door kortdurende stages te organiseren in het kader van werkexploratie, aan de hand van zogenoemde bedrijfsopdrachten. Deze kortdurende stages zijn bedoeld voor jongeren uit specifieke risicogroepen (die normaliter moeite hebben om een plek te vinden) en een aanvulling op de reguliere stages die zij al lopen. Het doel is via deze stages negatieve vooroordelen weg te nemen en jongeren en werkgevers op een laagdrempelige manier kennis te laten maken met elkaar. SBB zal zorgen dat hier werkgevers voor worden gevonden en zal samen met MBO Diensten zorgen voor de beschikbaarheid van de bedrijfsopdrachten. De pilot zal vanaf januari 2017 starten.

Ten derde kan ook een goede introductie van jongeren bijdragen aan het overbruggen van negatieve beeldvorming. Vooral bpv-coördinatoren spelen daarbij een belangrijke rol. Maar ook oudere medestudenten die succesvol hun bpv hebben doorlopen, kunnen jongeren introduceren bij werkgevers. Om in te zetten op het verbeteren van deze introductie, start in september 2016 op verschillende mbo-instellingen de uitvoering van het project Junior Praktijk Opleiders (JPO). Dit is een *peercoachingsproject*, waarin mbo-niveau-4 studenten coaches zijn van mbo-niveau-2 studenten.

Als de maatregelen uit de City Deal aantoonbaar succesvol zijn, zullen we er voor zorgen dat deze te verbreiden zullen zijn naar andere scholen, instellingen en gemeenten in Nederland. Deze maatregelen en andere activiteiten die in het kader van de City Deal samen met mbo-instellingen worden ingezet tegen (stage)discriminatie, worden in een *toolbox* beschikbaar gesteld voor mbo-instellingen buiten de City Deal-steden. Om deze *toolbox* onder de aandacht te brengen, wordt verbinding gelegd met de meerjarige campagne «Zet een streep door discriminatie» en het Servicepunt LOB mbo.

De City Deal Aanpak Jeugdwerkloosheid wordt uitgevoerd door gemeenten, scholen, UWV, intermediairs en werkgevers. Het is een gezamenlijke opdracht aan ons allen om discriminatie aan te pakken op school, werk of waar dan ook in de samenleving. De conclusie van het onderzoek van KIS geeft voor nu een hernieuwd gevoel van urgentie. Ik realiseer me dat het tegengaan van discriminatie en negatieve beeldvorming een gezamenlijke inspanning vraagt van verschillende partijen. Dat kost tijd, terwijl de urgentie om tot verandering te komen, groot is. Met deze maatregelen hoop ik een bijdrage te leveren aan het creëren van

meer bewustwording bij betrokken partijen en het gevoel van urgente te vergroten en nadrukkelijker op de agenda krijgen van dit zeer onwenselijke fenomeen.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
M. Bussemaker