

'VALUE START'

OMGANG MET DISCRIMINATIE OP DE STAGE MARKT BINNEN HET
MIDDELBAAR BEROEPSONDERWIJS



Universiteit Utrecht

Auteur: Melle Scheepers
Studentnummer: 4252985
e-mail: mellescheepers@gmail.com
Datum: 06-07-2015
Begeleider: Dr. Jochem Thijs
Tweede corrector: Dr. Marcel Coenders

VOORWOORD

Het onderzoek dat voor u ligt is ter afsluiting van de master Algemene Sociale Wetenschappen met als specialisatie 'Multiculturalisme in vergelijkend perspectief' aan de Universiteit van Utrecht. In de zoektocht naar het onderwerp voor deze scriptie ben ik in contact gekomen met Vincent Walent, werkzaam als beleidsmedewerker integratie en samenleving op met ministerie van sociale zaken. In een telefonische gesprek tipte hij mij over de problemen rond de discriminatie van allochtone leerlingen in het middelbaar beroepsonderwijs. Bij deze wil ik hem hiervoor bedanken. Deze tip was een schot in de roos, het onderzoekonderwerp bleek dermate relevant dat ten tijde van het schrijven van deze scriptie meerdere nieuws berichten zijn gepubliceerd omtrent dit onderwerp. Het schrijven van mijn scriptie was nooit gelukt zonder de enthousiasmerende begeleiding van Dr. Jochem Thijs. Vanaf het eerste moment stelde hij zich met een nodige dosis humor zeer betrokken op bij het proces. Dit maakte de bijeenkomsten naast informatief ook een gezellige aangelegenheid waar ik altijd met een goed gevoel van terugkeerde. Charlotte, Isabo en Tamara wil ik bedanken voor hun opbouwende feedback en support ten tijde van knelpunten. Maxime moet bedankt worden voor haar 'bel tips' waardoor mijn respons vergroot werd. Als laatste natuurlijk mijn ouders die mij de mogelijkheid hebben geboden deze master te kunnen volgen en die ten alle tijden klaar stonden met raad en daad.

SAMENVATTING

Eerder onderzoek laat zien dat niet-westerse allochtone leerlingen in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) discriminatie ervaren in het sollicitatieproces naar een stageplaats. In deze kwalitatieve studie is onderzocht welke ervaring de mbo-opleidingen in de beroepsgroep financieel administratief en handel en ondernemen hebben met deze signalen van discriminatie. Middels dertien semigestructureerde diepte-interviews onder beroeps praktijk vorming (BPV) -coördinatoren werkzaam bij zeven ROC's, is getracht nuance en begrip te geven aan de cijfers uit bestaande onderzoeken.

Uit de resultaten kwam naar voren dat de BPV-coördinatoren gevoelens van discriminatie onder leerlingen herkennen. Grote verschillen zaten in de verklaring van deze gevoelens. Dit valt onder te verdelen in drie categorieën. De eerste categorie erkent van coördinatoren dat deze gevoelens van discriminatie bij de leerlingen leven en geven aan dat dit voortkomt uit feitelijke discriminatie. De tweede categorie BPV-coördinatoren erkent ook dat allochtone leerlingen discriminatie ervaren maar geven aan dat dit voortkomt uit de perceptie van de leerling. Leerwerkbedrijven kiezen voor de beste leerling ongeacht afkomst. De derde categorie gaf aan dat ze geen signalen van discriminatie ontvangen vanuit de leerlingen.

Naast de perceptie van leerlingen is ook gevraagd of de BPV-coördinatoren verzoeken hebben gekregen van leerwerkbedrijven om leerlingen van een bepaalde etniciteit niet bij het desbetreffende bedrijf te plaatsen. Alle autochtone BPV-coördinatoren (10) gaven aan dat ze in meer of mindere mate hebben gehad met dergelijk verzoeken. Deze antwoorden staan in contrast met visie dat de ervaring van discriminatie vooral de perceptie van leerlingen is. Mogelijk worden deze verzoeken niet altijd geïnterpreteerd als expliciete discriminatie.

Als laatste is gevraagd of BPV-coördinatoren bekend waren met beleid inzake discriminatie bij het sollicitatieproces naar een stageplaats. Dit blijkt bij geen van de respondenten het geval. Ook blijkt er weinig draagvlak te zijn om hier nieuw beleid voor te ontwikkelen. Dit motivatie achter dit beperkte draagvlak is onder te verdelen in twee categorieën. De eerste categorie BPV-coördinatoren onderneemt zelf actie bij vermeende discriminatie en vindt dit afdoende waardoor ze het niet noodzakelijk vinden om hier beleid op te maken. De tweede groep vindt het probleem niet urgent en groot genoeg om hier beleidsmatig rekening mee te houden.

INLEIDING

In de huidige tijd blijven allochtonen ten opzichte van autochtonen achter op de Nederlandse arbeidsmarkt. Nederland heeft na Zweden het grootste verschil in werkloosheid tussen de allochtone en autochtone beroepsbevolking (Volkskrant, 2015). De kloof die tussen de allochtone en autochtone beroepsbevolking bestaat, is groot en lijkt al te ontstaan in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Meer dan de helft van de allochtone leerlingen moet meer dan zes sollicitatiebrieven versturen om een stageplaats te kunnen bemachtigen. Dit staat in contrast met hun autochtone klasgenoten van wie één derde minimaal zes brieven nodig heeft. De rest van de autochtone leerlingen heeft minder brieven nodig (Nationale stage monitor, 2015). Daarnaast laat experimenteel onderzoek in Nederland zien, dat leerlingen met een Marokkaanse achtergrond in vergelijking met hun Nederlandse klasgenoten drie keer meer kans hebben om afgewezen te worden voor een stageplaats. Naast de afwijzing werd ook geregistreerd hoe de respondenten te woord werden gestaan. Hieruit kwam naar voren dat Marokkanen in de sector detailhandel onvriendelijker te woord werden gestaan dan de autochtone sollicitanten (Dolfing & Tubergen, 2005). In Duitsland en Zweden hebben studenten met een buitenlands klinkende achternaam 25 % minder kans op een stageplaats (Kaas & Manger, 2010; Carrlson & Rooth, 2006).

Mede door de vele signalen vanuit de maatschappij is het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) in 2013 een empirisch onderzoek gestart naar discriminatie binnen het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Uit dit onderzoek bleek dat een op de tien studenten discriminatie ervaart binnen het onderwijs. Hierbij ging het om discriminatie in de vorm van onvriendelijke behandeling door docent of begeleider, het krijgen van een te lage beoordeling en uitschelden of gepest worden. De leerlingen benoemden etnische afkomst en huidskleur als de belangrijkste redenen voor de ervaren discriminatie (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014). Het opvallendste was dat de hoogste scores van discriminatie werden gemeten bij het sollicitatieproces naar stageplekken. Vooral Turks-Nederlandse en Marokkaans-Nederlandse studenten ervaren het zoeken naar een stage als een groot probleem (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014). "Één op de drie Turks-Nederlandse studenten en één op de vier Marokkaans-Nederlandse studenten denkt dat zij moeilijk een stage konden vinden vanwege discriminatie" (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014 pp. 23). Gezien het relatief grote percentage niet-westerse allochtone leerlingen, vooral binnen niveau één en twee van het mbo zijn dit verontrustende cijfers (Grootscholte & Jettinghof, 2010)

De indruk van discriminatie wordt mogelijk versterkt door schaarste op de stagemarkt. Bekend is dat in meerdere regio's mbo-stageplekken schaars zijn. Deze schaarste zorgt

voor een 'luxe positie' bij de leerwerkbedrijven, omdat het aanbod van leerlingen groter is dan de vraag naar stagiairs. De stichting samenwerking beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) monitort de beschikbare stageplekken per regio. In een brief aan de Tweede Kamer geeft de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (Jet Bussemaker) aan dat het aantal stageplaatsen in het schooljaar 2011-2012 landelijk daalde met 6,9% en het afgelopen jaar nog eens met 5,2 %. Uit gegevens van deze stichting blijkt dat vooral in de sector financieel administratief bij veel opleidingen de kans op een stageplek matig is (kansopwerk.nl).

GEVOLGEN VAN STAGE-DISCRIMINATIE

Diverse onderzoeken laten zien dat het ervaren van discriminatie ondermijnend werkt op het psychologisch welbevinden van jongeren (Smart Richman & Pascoe, 2009). In het bijzonder blijkt dat discriminatie in het onderwijs problematisch is. Zo heeft longitudinaal onderzoek onder leerlingen in Amerika laten zien dat discriminatie op school een voorspeller is voor een daling in cijfers, minder zelfvertrouwen in schoolprestaties en een grotere kans op depressies. Daarnaast zorgt het voor een toename van agressie en verminderde psychologische veerkracht. Ook hebben leerlingen een grotere kans op vrienden die gedragsproblemen vertonen en geen interesse hebben voor school (Wong, Eccles & Sameroff, 2003). Uit het rapport van het SCP (2014) blijken de negatieve gevolgen van discriminatie: 8% is geswitcht van opleiding, 12% is gestopt en 11% heeft besloten om een opleiding onder zijn of haar niveau te volgen. Het percentage leerlingen dat aangaf zich ziek te melden naar aanleiding van het ervaren van discriminatie is 14%. Alles bij elkaar geeft 33% van de studenten met een discriminatie ervaring aan dat ze met minder plezier naar school gaan (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014). Hoewel de SCP studie niet apart heeft gekeken naar de specifieke effecten van stage-discriminatie is het aannemelijk dat ook deze vorm van discriminatie negatieve consequenties heeft.

Stages zijn niet zonder reden een essentieel onderdeel binnen de mbo-opleidingen. Leerlingen met stage-ervaring hebben betere competenties en grotere kans op een succesvolle carrière na hun studie. Stages zorgen voor betere communicatie, zelf discipline en meer zelfvertrouwen (Taylor, 1998; Scott, 1992; Smith, 1996; Spinks & Wells, 1991 & Knous, Tanner & Harris, 1999). Leerlingen die bij de eerste kennismaking met de arbeidsmarkt direct het gevoel krijgen gediscrimineerd te worden, krijgen mogelijk een negatief zelfbeeld en weinig vertrouwen in hun toekomst. Ook plukken ze niet de vruchten die een stage zou moeten voortbrengen. Dit alles zorgt voor een mogelijke valse start binnen de arbeidsmarkt en samenleving.

OMGANG MET STAGE-DISCRIMINATIE

Wat binnen de wetenschappelijke context ontbreekt, is onderzoek naar de manier waarop onderwijsinstanties omgaan met ervaringen van discriminatie onder niet-westerse allochtone leerlingen in het sollicitatieproces naar een stageplaats. Het is opmerkelijk dat er nauwelijks onderzoek is gedaan naar de ervaringen van scholen zelf en het eventuele beleid dat de negatieve effecten tegengaat. Ook is niet bekend of onderwijsinstanties een adequate oplossing hebben voor dit fenomeen. Dit terwijl onderzoeken duidelijk laten zien dat discriminatie plaatsvindt (Dolfing & Tubergen, 2005; Kaas & Manger, 2010; Carrlson & Root, 2006; Andriessen, Nievers, Faulk & Dagevos, 2012). Gezien de negatieve effecten van het ervaren van discriminatie, zoals een slechtere mentale gezondheid, daling in cijfers en zelfs het stoppen met de opleiding, kan huidig onderzoek leiden tot preventief beleid dat mogelijke problemen voorkomt. Om discriminatie aan te pakken en tegen te gaan is het allereerst van belang vast te stellen of er überhaupt sprake van is. Discriminatie is moeilijk met zekerheid aan te tonen. In de Nederlandse wet staat het beschreven als volgt: "het ongelijk behandelen en achterstellen van mensen op basis van kenmerken die niet ter zaak doen, zoals huidskleur, sekse of religie." (Artikel 1 Nederlandse grondwet). Toch hebben afwijzingen voor een stageplaats of baan vaak meerdere mogelijke oorzaken en zijn dikwijls subjectief en onderhevig aan menselijke interpretatie. Een objectieve standaard om discriminatie vast te stellen is lastig en worden vaak bediscussieerd (Major & Sawyer, 2009). Bovendien is discriminatie vaak subtiel en kan het voortkomen uit impliciete attitudes waar de discriminerende partij zelf niet eens weet van heeft.

DISCRIMINATIE OF EEN GEBREK AAN KAPITAAL?

Sommige onderzoekers hebben de human capital theory gebruikt om te onderzoeken of er daadwerkelijk sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie. De human capital theory stelt dat hoe meer vaardigheden, kennis en talenten mensen hebben des te beter ze presenteren op de arbeidsmarkt (Dolfing & Tubergen, 2005). Etnische groepen kunnen systematisch van elkaar verschillen wat betreft dit menselijk kapitaal en dit zou kunnen verklaren waarom er achterstanden zijn. In het onderzoek naar discriminatie wordt dan ook rekening gehouden met demografische kenmerken, kennis, taalvaardigheden en 'skills'. Er wordt gekeken of ondanks dezelfde kwalificaties er toch verschillen zitten in de kans om te worden aangenomen voor een baan. De verschillen tussen autochtonen en allochtonen die na controle van deze factoren blijven, worden geïnterpreteerd als

discriminatie (Dolfing & Tubergen, 2005). Veel geuite kritiek op deze vorm van onderzoek is dat het niet noodzakelijk hoeft te wijzen op discriminatie. Het onverklaarde verschil is een 'black box' waar andere factoren aan kunnen worden toegeschreven die mogelijk voor het verschil op de arbeidsmarkt zorgen. Vooral in de huidige digitale tijd waar netwerken en digitaal contact essentieel zijn voor het verkrijgen van een baan of stageplaats, is het human capital slechts deels verantwoordelijk voor het slagen op de arbeidsmarkt (Dolfing & Tubergen, 2005). Een andere verklaring voor ongelijkheid op de arbeidsmarkt kan dan ook worden gegeven door de social capital theory. Coleman (1990) definieerde sociaal kapitaal als "alle aspecten van de sociale structuur die waarden creëren en daarmee personen faciliteren die in deze sociale structuur zitten". Volgens deze theorie wordt dus de positie op de arbeidsmarkt mede bepaald door de kwantiteit en kwaliteit van de sociale contacten. Hierbij is de redenatie dat hoe meer kwalitatief goede sociale contacten iemand heeft des te groter de kans is op een goede baan. Wat deze theorie aan de human capital theory toevoegt, is dat in plaats van de individuele kwaliteiten juist de sociale contacten een doorslaggevende factor zijn in het verkrijgen van een baan of stageplaats. Eerder onderzoek heeft aangetoond dat een goed netwerk en veel sociale contacten essentieel zijn in de zoektocht naar een kwalitatief goede baan of stageplaats (Seibert, Kraimer & Liden, 2001).

IMPLICIETE OF EXPLICIETE DISCRIMINATIE

Lange tijd was de assumptie dat discriminatie in het bewuste plaatsvond. Vanuit deze visie werd discriminatie getoetst door een expliciete introspectieve evaluatie (Rooth, 2007). Experimenten laten echter zien dat bedrijven kunnen discrimineren vanuit impliciete attitudes wanneer ze expliciet aangeven niet te discrimineren (Rooth, 2007; Nosek, Greenwald & Banaji, 2007; Blommeart, Tubergen & Coenders, 2010). Het gedrag van mensen tegenover etnische groepen is niet altijd in dezelfde lijn als de attitudes die ze zelf opgeven (Pager & Quilour, 2005). Dit betekent dat een leerwerkbedrijf kan discrimineren vanuit impliciete attitudes terwijl die expliciet niet bevooroordeeld is. Voor ROC's kan het om deze reden lastig zijn om signalen van discriminatie vanuit de leerling hard te maken en leerwerkbedrijven aan te spreken op mogelijke discriminatie, mede omdat hiermee de relatie met de toch schaarse leerwerkbedrijven geschaad kan worden. Dit geldt in minder mate voor leerwerkbedrijven die expliciet aangeven bepaalde etnische groepen niet aan te willen nemen. Expliciete discriminatie komt voort uit bewuste attitudes die worden geuit met een grote mate van zelfbewustzijn (Blommeart, Tubergen & Coenders, 2010; Rooth, 2007). Het is vanuit de ROC's makkelijker om hier op te reageren. Het is aannemelijk dat ROC's meer expliciete discriminatie signaleren omdat ze een schakel zijn tussen leerling en het leerwerkbedrijf. Hierdoor zou het

kunnen zijn dat leerwerkbedrijven eerder geneigd zijn om hun bewuste attitudes te uiten en daarmee een voorkeur uit te spreken voor een leerling van een bepaalde etniciteit.

HUIDIGE ONDERZOEK

Binnen dit onderzoek zal onderzocht worden of de ROC's in de dagelijkse praktijk hetzelfde beeld geven over discriminatie bij leerwerkbedrijven en een hoge ervaring van discriminatie bij leerlingen zoals als in de eerdere onderzoeken beschreven wordt (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014; Dolfing & Tubergen, 2005; Kaas & Manger, 2010). Met behulp van semigestructureerde diepte-interviews onder Beroeps Praktijk Vorming (BPV)-coördinatoren die werkzaam zijn bij verschillende ROC's in Nederland, zal getracht worden een beter begrip en betekenis te geven aan de eerder genoemde cijfers. Er is gekozen voor deze onderzoekspopulatie omdat zij een sleutelpositie innemen tussen leerwerkbedrijven en mbo-leerlingen. Daarnaast is de verwachting dat de BPV-coördinatoren de capaciteiten, positie en gelegenheid hebben om deze problematiek te kunnen signaleren. Mede omdat ze van uit hun functie verantwoordelijk zijn voor de plaatsing en begeleiding van leerlingen en het onderhouden van de contacten met de leerwerkbedrijven.

Het onderzoek zal zich focussen op de BPV-coördinatoren die werkzaam zijn binnen de sectoren financieel administratief en handel en ondernemen. Binnen de opleiding financieel administratief zijn stageplekken in de meeste regio's schaars. Deze schaarste komt volgens de stichting samenwerking beroepsonderwijs bedrijfsleven (SBB) enerzijds door de naweeën van de economische crisis en anderzijds door de digitalisering. Voor handel en ondernemen is gekozen omdat uit eerdere experimenten in binnen en buitenland bleek, dat in deze sector de kans op discriminatie het grootst is (Andriessen, Nievers, Dagevos & Faulk, 2012; Carrlson & Root, 2006). Daarnaast zal gevraagd worden of de stagebegeleiders onderscheid merken in de mate van discriminatie tussen de verschillende mbo-niveaus (niveau 1 t/m 4). Eerder onderzoek heeft namelijk uitgewezen dat bij banen van een lager niveau de kans op discriminatie groter is (Bovenkerk, Gras, Ramsodh, 1995).

Het doel van dit onderzoek is om in de interviews na te gaan of de BPV-coördinatoren de cijfers omtrent het ervaren van discriminatie bij leerlingen herkennen en welke verklaringen ze daarvoor geven. Belangrijke vragen hierin zijn of de BPV-coördinatoren de uitkomsten van het onderzoek van Andriessen, Fernee & Wittebrood (2014) in de praktijk herkennen en hoe ze hiermee omgaan. Daarnaast is het interessant welke rol de BPV-coördinatoren voor zichzelf zien om zich actief met deze problematiek te bezig te

houden. Tot op heden is niet bekend hoe mbo-opleidingen, in het bijzonder de BPV-coördinatoren, omgaan met de ervaring van discriminatie onder leerlingen in het sollicitatieproces naar een stageplaats. De hoofdvraag binnen dit onderzoek concerteert zich op de vraag in hoeverre de mbo-opleidingen handel en ondernemen en economisch administratief, omgaan met signalen van discriminatie bij de sollicitatieprocedures van niet-westerse allochtone leerlingen. Deze hoofdvraag wordt beantwoord door middel van de volgende deelvragen: 1. Wat voor ervaring hebben mbo-opleidingen in de beroepsgroep financieel administratief en handel en ondernemen met signalen van discriminatie van niet-westerse allochtone leerlingen in het sollicitatieproces naar een stageplaats. 2. Ervaren mbo-opleidingen in de beroepsgroepen financieel administratief en handel en ondernemen verschillen in discriminatie van niet-westerse allochtone leerlingen tussen de mbo-niveaus. 3. Hoe houden mbo-opleidingen in de beroepsgroepen financieel administratief en handel en ondernemen binnen het (stage)beleid rekening met (het ervaren van) discriminatie bij de sollicitatieprocedures van niet-westerse allochtone leerlingen. 4. Hoe gaan mbo-opleidingen financieel administratief en handel en ondernemer om met leerwerkbedrijven die aangeven één of meerdere etnische groepen niet aan te willen nemen.

METHODE

De keuze voor kwalitatief onderzoek komt voort uit de beperking met betrekking tot de onderzoekspopulatie. De kleine populatie, samen met de mogelijkheid tot het uitdiepen van de perceptie van de respondent, zorgen ervoor dat kwalitatief onderzoek geschikter wordt geacht dan kwantitatief onderzoek. De keuze voor kwalitatief onderzoek wordt versterkt doordat in dit onderzoek verdere exploratie en verdieping van het onderwerp centraal staat (Boeije, 2014).

De data wordt verzameld met behulp van semigestructureerde interviews (voor interview zie bijlage 1). Het voordeel van deze interview methode is dat respondenten hun motivaties kunnen onderbouwen, uitleggen en dat de onderzoeker de ruimte heeft om te vragen naar verduidelijking en verdieping van de antwoorden. De interviews worden afgenomen met behulp van een aantal belangrijke thema's die binnen het gesprek aan bod komen. Het eerste thema betreft de visie en ervaring met betrekking tot de resultaten van het rapport van het SCP uit 2014, het tweede thema betreft de ervaring met het beleid ter voorkoming of signalering van discriminatie in het sollicitatie proces naar een stageplaats en het laatste thema betreft de verzoeken van uit de leerwerkbedrijven om leerlingen van een bepaalde etniciteit niet te plaatsen of te laten solliciteren bij het desbetreffende bedrijf.

Deze topiclijst stond van te voren niet geheel vast. De analyses van eerder afgenomen interviews beïnvloedde deze lijst. De topiclijst is daarom ten tijde van de data verzameling een aantal keer aangepast. Hier wordt dieper op ingegaan in de sub paragraaf "dataverzameling en analyse"

Onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie betreft de BPV-coördinatoren werkzaam bij zeven ROC's. De steekproef bestaat uit dertien BPV-coördinatoren die werkzaam zijn binnen ROC's in Amsterdam, Amstelveen, Rotterdam, Haarlem, Beverwijk, Hoorn en Utrecht. Respondenten zijn telefonisch benaderd om mee te werken aan het onderzoek. Dit zorgde voor enige beperking omdat niet alle ROC's de telefoonnummers van BPV-coördinatoren publiceerden en aan derden verstrekten. Benaderingen per mail gaf nihil respons. Vanwege deze reden ontbreken er interviews met BPV-coördinatoren uit Almere en Den Haag. In totaal zijn 20 coördinatoren benaderd. Daarvan hebben veertien medewerking toegezegd. Één respondent kwam niet opdagen waardoor het totaal aantal interviews uitkomt op dertien. Gezien het feit dat er binnen de beroepsgroepen financieel administratief en handel en ondernemen gemiddeld vijf BPV-coördinatoren per ROC werkzaam waren, is dit aantal ruim voldoende. Binnen de steekproef is gestreefd naar een eerlijke verdeling tussen coördinatoren uit de financieel administratieve beroepen en handel. Na het afnemen van tien interviews bleek het verzadigingspunt voor de financieel administratieve beroepen bereikt te zijn. De sector handel en ondernemen bleek nog enige verdieping nodig te hebben waardoor nog drie BPV coördinatoren zijn geworven voor een interview. In totaal zijn vijf BPV-coördinatoren van de beroepsgroep financieel en administratief geïnterviewd en acht uit de sector handel en ondernemen.

Data verzameling en analyse

De data is geanalyseerd met behulp van het kwalitatieve coderingsprogramma Nvivo 10. Het coderingsproces is opgedeeld in twee fasen en maakt gebruik van elementen uit de grounded theory van Strauss en Corbin (1994). Gebruikelijk is dat de data eerst open wordt gecodeerd. Dit is ten dele gedaan: naast de informatie die aansluit op de topics kwamen nieuwe thema's naar voren die operationeel zijn gemaakt door het aanmaken van nodes in Nvivo 10. Na het open coderen is overgegaan op het axiale coderingsproces. Tijdens dit proces is het van belang om te ontdekken welke categorieën belangrijk zijn en wordt het aantal codes gereduceerd (Boeije, 2014). Als laatste is er aan de hand van de coderingen gepoogd een antwoord op de deelvragen te geven en is er door middel van selectieve codering gekeken of er verbanden zijn tussen de verschillende categorieën die in het axiale coderingsproces zijn beschreven.

Alle interviews zijn opgenomen op een recorder waarna ze verbatim zijn uitgewerkt. De analyse van de eerste vijf interviews zorgde voor nieuwe inzichten, waarna een aantal topics gedeeltelijk zijn aangepast. Ten eerste bleek dat de topic "ervaring met beleid" geen nieuwe inhoudelijke informatie opleverde. Besloten is om deze topic om te buigen naar de vraag welk beleid de BPV-coördinator eventueel wel wenselijk zou vinden en zo ja in welke vorm. Ten tweede bleek het verschil in human en social capital onder autochtone en allochtone leerlingen een grote rol te spelen. In de eerste vijf interviews werd er regelmatig indirect aan dit onderwerp gerefereerd als mogelijke verklaring voor de verschillen in het verkrijgen van een stageplaats tussen autochtone en allochtone leerlingen. In de interviews die daarna volgden is er explicieter naar gevraagd. Ten derde is de topic matching en plaatsing procedure van leerlingen toegevoegd en ten vierde het zoeken van een stage plaats binnen de eigen etnische groep.

1. WAT VOOR ERVARING HEBBEN MBO OPLEIDINGEN IN DE BEROEPSGROEPEN FINANCIËEL ADMINISTRATIEF EN HANDEL EN ONDERNEMEN MET HET ERVAREN VAN DISCRIMINATIE IN DE SOLLICITATIEPROCEDURE VAN NIET-WESTERSE ALLOCHTONE LEERLINGEN.

Deze deelvraag is uitgediept door respondenten de vraag voor te leggen in hoeverre ze de uitkomsten van het sociaal cultureel planbureau herkennen in de dagelijkse praktijk. Hierbij werd toegelicht dat het hier kon gaan om wordt zowel impliciete als expliciete discriminatie. Dit houdt in dat het gaat om concrete klachten van leerlingen en impliciete signalen zoals bijvoorbeeld allochtone leerlingen die door onverklaarbare redenen vaker worden afgewezen dan hun autochtone klasgenoten of dat na het sluiten van de sollicitatie periode structureel een meerderheid van allochtone leerlingen overblijft.

Uit de analyse van de interviews blijkt er een onderscheid gemaakt kan worden tussen BPV- coördinatoren die onomstotelijk constateren dat hun leerlingen gediscrimineerd worden in het sollicitatie proces naar een stageproces (5), BPV- coördinatoren die de ervaring van discriminatie voor een groot deel toeschrijven aan de subjectieve perceptie van de leerlingen (5) en BPV coördinatoren die geen ervaring hebben met leerlingen die zich gediscrimineerd voelen (4).

Deze typologieën overlappen elkaar in één interview. Eén respondent geeft aan dat dit komt door discriminatie maar geeft daarbij ook aan dat de ervaring van discriminatie voor een groot deel komt vanuit de perceptie van leerlingen. Binnen de analyse is gekeken welke visie de respondent het meest benoemd heeft en inhoudelijk welke visie het beste onderbouwd is met concrete voorbeelden en theorieën.

Respondenten die onder de eerste categorie vallen geven aan dat hun allochtone leerlingen worden afgewezen, zonder dat daar een duidelijke aanwijsbare reden voor is. De BPV-coördinatoren krijgen geen signalen van leerlingen dat bedrijven expliciete etnische voorkeuren naar hun uitspreken. Deze worden wel geuit naar de BPV-coördinatoren zelf. Hier wordt bij de derde deelvraag dieper op ingegaan.

“In de groothandel moeten mensen brieven schrijven en e-mails sturen dan worden ze vaak op achternaam, kan het niet bewijzen, maar heb zeer het vermoeden dat, dat wel gebeurt en dat bedrijven dan wel aangeven ik heb een stageplaats beschikbaar en dan ga je twee, drie mensen sturen en dan die ene die Jansen heet wordt er net wel wordt uitgehaald”

"Ik hoor het wel van leerlingen, ik solliciteer en ik word niet aangenomen en een week later solliciteert iemand met een andere achternaam en die wordt wel uitgenodigd voor een gesprek. Dat gebeurt.

Opvallend is dat alle respondenten die feitelijke discriminatie constateren werkzaam zijn in de sector handel en ondernemen. Vooral de richting groothandel blijkt problematisch. Reden die hiervoor wordt gegeven, is dat bij deze bedrijfstak uitsluitend met sollicitatiebrieven een stageplaats wordt verkregen. Leerlingen zouden dan op naam worden afgewezen. Bij detailhandel is deze problematiek minder groot omdat de leerling persoonlijk bij de winkel langsgaat. Respondenten gaven aan dat het dan aankomt op de presentatie, skills en netwerk van de leerling om een stageplaats te bemachtigen.

De tweede categorie BPV-coördinatoren die te onderscheiden is, erkent dat allochtone leerlingen discriminatie ervaren, maar dat het in de werkelijkheid minder erg is dan ze zelf denken. De leerling kan het gevoel hebben dat hij of zij gediscrimineerd wordt, terwijl volgens de BPV-coördinator daar een duidelijke andere reden voor is. Hiermee wordt bedoeld dat er duidelijke aanwijsbare factoren zijn die de keuze om een leerling aan te nemen, rechtvaardigen. Deze categorie BPV-coördinatoren geeft aan dat het verschil in houding en ervaring tussen autochtone en allochtone leerlingen doorslaggevend is om bij een stageadres te worden aangenomen. Het leerwerkbedrijf kiest voor de productiefste leerling waar de minste tijd in geïnvesteerd hoeft te worden.

"Uhm nee, maar we krijgen dat wel op voorhand soms te horen. Dat ze er vanuit gaan dat het gaat gebeuren. Dat merk ik ook heel erg bij de groep, dat ik dan ook twee leerlingen heb een meisje met Antilliaanse achtergrond die dan heel sterk van het begin al eigenlijk zei dat het vanwege haar achtergrond nog best moeilijk kon zijn. En dat ze er dan ook aan zouden moeten wennen enzovoort. En een meisje van Marokkaanse achtergrond die eigenlijk vanaf het begin al vanuit gaan dat ze geen goede plek zou kunnen krijgen"

"Er zijn wel veel Marokkaanse jongens die zeggen: 'meneer, Hassan staat onder mijn brief dan weet je toch al genoeg'... dus met die gedachten lopen ze. Dus ik zeg dan nee absoluut niet je moet gewoon solliciteren de meeste bedrijven weten dat ze leerlingen krijgen van alle soorten"

De resultaten van het SCP onderzoek uit 2014 worden wel erkend door de tweede categorie omdat de geïnterviewden aangeven dat hun leerlingen discriminatie ervaren. Echter de BPV-coördinatoren zijn van mening dat de realiteit complexer ligt en dat hier geen feitelijke discriminatie aan ten grondslag hoeft te liggen.

Beide bovengenoemde categorieën geven aan dat leerlingen discriminatie ervaren zoals in het onderzoek van het SCP (2014) naar voren komt. De allochtone leerling ervaart discriminatie en heeft op voorhand het gevoel minder snel een stage plaats te kunnen bemachtigen dan zijn autochtone klasgenoot. Het belangrijkste verschil tussen deze twee categorieën zit in de oorzaak die de BPV-coördinator benoemt. Deze oorzaak ligt meer in de houding, ervaring en netwerk van de leerling, met andere woorden het human en social capital.

De laatste groep BPV-coördinatoren (4) geeft aan dat ze geen signalen van hun leerlingen krijgen met betrekking tot discriminatie in het sollicitatieproces.

"uhm nee ik herken de uitkomsten van het SCP niet. De leerlingen benoemen het niet naar mij als stage-coördinator. Het enige wat ze aangeven is, ik heb heel veel gesolliciteerd en als ik dan vraag kun je dat bewijzen, kan je de mailtjes laten zien dan hebben ze niet gesolliciteerd en benoemen ze de discriminatie ook niet."

"eh, nou nee, ze zeggen vaak van die allochtone leerlingen hebben meer afstand tot de arbeidsmarkt. Maar als ze zelf solliciteren dan merk ik daar niks van"

Deze BPV-coördinatoren geven verschillende redenen waarom ze de resultaten van de het SCP niet herkennen. Volgens twee kan dit zijn omdat praktisch alle leerlingen van hun groep allochtoon is waardoor er ook geen vergelijking gemaakt kan worden. Daarnaast wordt benoemd dat bedrijven vanwege het grote aantal allochtone leerlingen ook geen autochtone leerling verwachten en daarnaast bekend zijn om te werken met verschillende culturen. Een andere reden die wordt gegeven is dat leerlingen binnen de eigen etnische groep een stageplaats zoeken. Hiermee zouden ze de discriminatie ontlopen.

2. ERVAREN DE MBO OPLEIDINGEN IN DE DOELGROEPEN FINACIEEL ADMINISTRATIEF EN HANDEL EN ONDERNEMEN VERSCHILLEN IN DISCRIMINATIE TUSSEN DE MBO NIVEAU'S.

Omdat eerder onderzoek heeft laten zien dat discriminatie bij lagere niveaus meer voorkomt, is gevraagd of de BPV-coördinatoren verschil ervaren in de mate waarin leerlingen gediscrimineerd worden tijdens het sollicitatie proces naar een stageplaats (Bovenkerk, Gras, Ramsোধ, 1995). BPV-coördinatoren geven eenduidig aan dat ze niet kunnen beoordelen of er meer gediscrimineerd wordt bij leerlingen uit de lagere niveaus. Ze constateren wel dat er grote verschillen zitten in de mate waarin deze leerlingen in staat zijn zelfstandig een stageplaats te bemachtigen. Tien respondenten geven in de interviews aan dat het niveau verschil tussen niveau één, twee en vier aanzienlijk is. Het

human en social capital is bij niveau twee in beperkte mate aanwezig waardoor deze leerlingen niet populair zijn bij bedrijven. In welke mate het hoge percentage allochtonen daarbij een rol speelt, wordt niet eenduidig benoemd. Wat wel eenduidig wordt aangegeven is dat niveau 4 leerlingen (zowel autochtoon als allochtoon) meer human en social capital hebben en daardoor beter in staat zijn zelfstandig een stageplaats te bemachtigen.

"niveau 2 wat meer bijvoorbeeld dan de niveau 4 opleidingen, daar ben ik ook heel eerlijk in dat de hoeveelheid... het lastige vind ik van als een leerling - heel gechargeerd ook weer he - als iemand van allochtone komaf voor een niveau 4 opleiding voor manager ondernemer horeca kiest ja dan wordt de opleiding ook wel van thuis uit vaak gestimuleerd en weet hij of zij in welke omgeving zich begeeft, dan snapt hij of zij wel dat daar een bepaalde aanpassing voor nodig is, moet doen. Dit besef is bij niveau 2 gewoon veel minder aanwezig."

"Ik kan niet zeggen dat daar verschil in zit nee. Ik durf dat niet erbij te zeggen of dat gaat om de leerlingen met de allochtone achtergrond of dat het gaat om het lagere opleidingen niveau. Want dat kan ook meespelen. Ik heb bedrijven die graag alleen niveau vier leerlingen willen dus stel dat er een niveau 2 leerling wordt afgewezen vanwege zijn buitenlandse achternaam kan daar ook het niveau verschil ten grondslag aan liggen. Dus dat kan ik niet zo zeggen. Wij hebben veel leerlingen met een allochtone achtergrond dus de meeste bedrijven werken daarmee en zijn ook niet anders gewend."

Vijf BPV-coördinatoren benoemen in de gesprekken dat een aantal bedrijven aangegeven hebben alleen niveau vier leerlingen aan te willen nemen. De motivatie is dan dat bedrijven meer aan deze leerling hebben en daarnaast ook minder in hem of haar hoeven te investeren. Binnen de administratieve en financiële sector speelt vooral de automatisering een belangrijke rol in de afname van stageplaatsen voor niveau twee leerlingen, omdat de afgelopen jaren veel taken zijn overgenomen door computers.

Wat respondenten in navolging van de cijfers van het CBS uit 2013 aangeven, is dat ROC's op niveau twee te maken hebben met klassen die nagenoeg voor honderd procent bestaan uit allochtone leerlingen. Hierdoor valt niet te beoordelen of de allochtone groep meer kans heeft op een stage plaats dan de autochtone groep. Daarbij is het waarschijnlijk dat bedrijven die zich bij deze scholen aanmelden als leerwerkbedrijf weten, dat de leerlingen van niveau twee die bij hun solliciteren bijna zeker van allochtone afkomst zullen zijn.

3. HOE GAAN MBO OPLEIDINGEN OM MET BEDRIJVEN DIE AANGEVEN EEN OF MEERDERE ETNISCHE GROEPEN NIET AAN TE WILLEN NEMEN.

Deze deelvraag werd verkend met de topic of BPV-coördinatoren het verzoek hebben gekregen om leerlingen van bepaalde etnische groepen niet te plaatsen of te laten solliciteren bij het desbetreffende bedrijf.

Opmerkelijk is dat alle autochtone (10) respondenten hiermee te maken hebben gehad. Dit is opvallend omdat maar vijf respondenten uit deelvraag één aangeven dat de ervaring van discriminatie bij allochtone leerlingen gebaseerd is op feitelijkheden. De rest van de respondenten wijdt dit aan de perceptie van leerlingen maar ze geven echter wel aan dat leerwerk bedrijven etnische voorkeuren uitspreken. Daarnaast geven de respondenten die geen signalen van discriminatie waarnemen bij de leerling aan wel te maken hebben met expliciete discriminatie vanuit de leerwerkbedrijven.

Twee van de drie allochtone respondenten geven aan dit nog nooit te hebben meegemaakt en een allochtone respondent geeft aan dat hij tussen de regels door wel degelijk dergelijke verzoeken kon onderscheiden. De twee allochtone respondenten geven zelf in het gesprek aan dat deze verzoeken waarschijnlijk uitblijven vanwege hun etniciteit. Een respondent geeft aan dat autochtone collega's hier te wel mee te maken hebben gehad.

"ik denk dat mijn etniciteit met zich meebrengt dat bedrijven dit niet naar mij uitspreken. Nee ik heb dat niet gehoord, maar weet wel van collega's dat het wel eens voorkomt die zeggen van ik heb liever een autochtone leerling. Daar zijn wij als school echt niet van gediend"

" En eigenlijk tussen de regels door kan je wel begrijpen dat ze wel opzoek zijn naar een autochtone leerling waar mee te communiceren valt. Dat kon je wel tussen de regels door lezen vaak."

De reactie op deze verzoeken naar de autochtone BPV-coördinatoren verschillen per respondent. Globaal zijn ze op te delen in twee reacties. Eén groep geeft aan dat wanneer een dergelijk verzoek binnen komt hier niet aan meegewerkt wordt (5). De tweede groep geeft aan tot op bepaalde hoogte wel op deze verzoeken in te gaan (5).

Binnen de groep die niet meewerkte verschilde de aanpak. De mate van reageren verschilt sterk per respondent. Dit valt onder te verdelen in twee sub groepen. De eerste groep had een activistische houding waarbij bijvoorbeeld het bedrijf direct werd verwijderd uit het bestand.

"ja, dat maak ik wel eens mee en dan zeg ik daar kan ik niet aan meewerken, als er een vacature is dan is die er voor iedereen. Ik ga er dan niet onderzetten meisjes met hoofddoek hoeven niet te solliciteren. Of het mogen alleen maar meisjes zijn, dat meld ik direct.

De tweede subgroep kiest voor een meer diplomatieke weg door het gesprek met het bedrijf aan te gaan en deze te overtuigen om alle groepen een eerlijke kans te geven. De motivatie voor deze diplomatieke benadering zit vaak verscholen in het gebrek aan stageplaatsen waardoor de BPV-coördinator voorzichtig is.

"Nou dat was op dat moment wel even een verrassing waar ik me op dat moment wel even op moest instellen van hoe ga ik daar mee om. En uhhh ik ben daar sowieso niet in meegegaan maar ik merk wel dat je een soort voorzichtigheid krijgt want je wil aan de andere kant dat stageadres niet kwijtraken. Dus dan begin je wel een beetje te marchanderen merkte ik."

De tweede groep geeft aan tot op bepaalde hoogte rekening te houden met de wensen van bedrijven. Motivatie hiervoor is onder anderen de complexiteit van de problematiek zoals is weergegeven in onderstaand citaat. Deze respondent geeft hier duidelijk in aan dat deze problematiek te specifiek en te complex is om actief rekening mee te houden.

" Respondent: Jaja! En Turkse en Armeense ' bijten' elkaar, dus ik moet me daar ook in verdiepen. Denk ik ohja dat is dat bedrijf even voorzichtig zijn. Dat komt wel voor.

Interviewer: Okee dus ook groepen onderling hebben wensen. Hoe gaan jullie dan daar mee om?

Responent: Ja we houden daar wel rekening mee. Als dat bijt dan zoek je dat niet op..."

Een tweede respondent lijkt het niet wenselijk om leerlingen voor het blok te zetten bij een bedrijf dat eigenlijk niet op hem of haar zit te wachten.

" Maar ik heb inderdaad wel bedrijven die zeggen geen Surinamers of Antillianen. Die komen te laat, zitten de hele dag te appen met aan het einde van de dag een junko als toetje'. Ik ga er als coördinator niet tegen in. Ik zou niet weten wat het beleid is, misschien moet het wel, ik ga daar niet een leerling heen sturen om namens zijn groep het ongelijk te bewijzen, ik ga ook niet zeggen ik heb een hele goed want ik heb absoluut hele goede Surinaamse Antilliaanse leerlingen. Die leerling daar zetten van ga jij nou maar bewijzen dat jouw hele culturele groep prima is, dat vind ik niet de verantwoordelijkheid van de leerling."

Een laatste subgroep die hier te onderscheiden is, is de groep die noodgedwongen door een gebrek aan stageplaatsen niet anders kan dan in het uiterste geval mee te werken met bedrijven die voor- of afkeur uitspreken voor iemand van een bepaalde etnische groep.

" Nou in principe komt daar dan dus uhh een soort kruisje achter, dan is dat een bedrijf waar we dan liever geen zaken mee doen. Maar soms word je door nood gedwongen om er wel zaken mee te doen. Je kan niet te kritisch zijn."

Opvallende constatering is dat de voorkeur voor groepen niet alleen door autochtone bedrijven wordt uitgesproken. BPV-coördinatoren geven aan dat ook bedrijven met een allochtone eigenaar de voorkeur uitspreken voor mensen van hun eigen groep.

4. HOE HOUDEN MBO OPLEIDINGEN IN DE BEROEPSGROEPEN ECONOMISCH ADMINISTRATIEF EN HANDEL EN ONDERNEMEN REKENING BINNEN HET (STAGE) BELEID MET HET (ERVAREN VAN) DISCRIMINATIE BIJ DE SOLLICITATIE PROCEDURES VAN NIET-WESTERSE ALLOCHTONE STAGIAIRS.

De BPV-coördinatoren benoemen allemaal geen beleid te kennen inzake discriminatie in het sollicitatie proces naar een stage plaats. Wel blijkt uit de analyse van deelvraag drie dat er een grote verscheidenheid zit in hoe de BPV-coördinatoren reageren op signalen van discriminatie. Het valt niet uit te sluiten dat de grote verschillen in omgang met expliciete discriminatie voortkomt uit het feit dat er geen beleid bestaat op het gebied van discriminatie in het sollicitatie proces naar een stageplaats.

In de interviews komt naar voren dat bij de BPV-coördinatoren beperkt draagvlak is om beleid te maken ter voorkoming van deze problematiek. De motivatie voor deze afkeuring is in twee categorieën te onderscheiden. De eerste groep geeft aan zelfstandig te ageren tegen discriminatie en ze gaan met leerlingen in gesprek over hoe ze daarmee om zouden kunnen gaan. Deze interventies worden door de respondenten binnen hun mogelijkheden beschouwd als voldoende.

"Ja ik zat nog even te denken of wij officiële statuten daarin hebben. Die zullen ongetwijfeld ergens liggen. Maar ik vind dat het niet nodig is om daar officiële statuten van te maken want we doen het al natuurlijk. We spreken met beide partijen van hoe zit dat in elkaar en dan kunnen we daar een oplossing of iets aan meegeven van dat iets positief uitkomt."

Opvallend is dat deze groep wel signaleert dat leerlingen discriminatie ervaren en bedrijven aanspreken op expliciete discriminatie. Van deze eerste groep beschrijven vier

respondenten dat ze met leerlingen die een hoofddoek dragen, de mogelijke consequenties bespreken die in het sollicitatie proces naar voren kunnen komen. Deze BPV-coördinatoren werken allen binnen een representatieve branche zoals detailhandel, receptioniste en verkoopspecialist.

"Ik denk dat het ook door de begeleiding goed wordt gezegd. Als er in de klas wordt aangegeven van ik wil mijn hoofddoek niet afdoen dan wordt geadviseerd om niet bij een te klein winkeltje te solliciteren want die hebben er over het algemeen wat meer moeite mee. Dan moet je een winkel uitzoeken waar dat toegestaan is. Dan kan je dat wel discriminatie vinden maar het is gewoon een kleding voorschrift wat in die winkel gedragen wordt. Zoals bij de ene moet je schoenen met stalen neuzen dragen en bij de andere mag je pumps aan. Ik vind dat niet altijd even scherp omdat dan direct als discriminatie te bestempelen. "

"Ja je moet er wel op voorhand met leerlingen over communiceren. Ik hou niet erg van verstoppertje spelen. Ik vind wel dat je het moet benoemen dat het werkelijk zo is dat we niet in een maatschappij leven. Uhh dat de maatschappij en de branche niet zo transparant is, dat een hoofddoekje nooit een belemmering is, dat is niet waar, dat geloof ik niet"

De tweede groep is van mening dat de problematiek niet groot genoeg is om beleid hierop af te stemmen. De moeilijkheden die het passend onderwijs met zich meebrengt, vergt momenteel veel tijd en aandacht van de BPV-coördinatoren. Leerlingen uit het speciaal onderwijs worden naar aanleiding van de nieuwe wet binnen het reguliere onderwijs geplaatst. Deze leerlingen hebben veel meer moeite om een stageplaats te vinden dan de allochtone leerlingen. BPV-coördinatoren beoordelen dit als een veel groter en urgenter probleem dan de discriminatie van allochtone leerlingen. Wanneer binnen de gesprekken dieper op deze problematiek wordt ingegaan, geven deze coördinatoren aan dat de zelfredzaamheid van de allochtone leerlingen groot genoeg is om uiteindelijk zelfstandig een stageplaats te vinden. Dit is niet het geval bij leerlingen uit het speciaal onderwijs.

Kenmerk van deze groep is dat ze intensiever leerlingen met leerwerkbedrijven matchen. Één ROC heeft warme matching als beleid. Dit houdt in dat voordat een leerling solliciteert eerst contact wordt opgenomen met het bedrijf. De BPV-coördinator vraagt of er een stageplaats beschikbaar is en geeft aan dat de leerling een brief opstuurt of langs komt. Dit komt er op neer dat de eerste barrière voor de leerling wordt geslecht. Leerwerkbedrijven kunnen niet zeggen dat er geen plaats beschikbaar is en de leerling wordt geïntroduceerd door een persoon die bekend is.

Duidelijk is dat BPV-coördinatoren die actief leerlingen matchen aan bedrijven minder

signalen ontvangen van leerlingen over discriminatie. Deze constatering is in de latere interviews voorgelegd aan BPV-coördinatoren van andere ROC's. Toch blijkt uit de analyse dat het overgrote deel geen voorstander is van matching. Het meest genoemde argument is dat de leerling geen echte ervaring heeft met een sollicitatie proces.

"Nee, want dan leren ze het niet zelf, het leerproces van afgewezen te worden hoort bij het leren. Ik ben ook geen voorstander van dat de school zegt wij hebben een plek voor iedereen. Juist het solliciteren het zoeken het sturen is belangrijk voor iedereen. Kijk ook een afwijzing moeten ze mee leren omgaan. Soms lukt het niet en dan juist weer doorgaan en merken da het uiteindelijk wel lukt is heel belangrijk. Omgaan met teleurstellingen zijn ook belangrijke leermomenten en dat mis je dan."

Wat duidelijk naar voren komt, is dat de actie die ondernomen wordt om discriminatie in het sollicitatieproces aan te pakken informeel en incidenteel is. Er wordt aangegeven dat bij concrete klachten vanuit leerlingen actie wordt ondernomen. Voorbeeld hiervan is dat een aantal respondenten aangeeft dat er binnen het team een zwarte lijst bestaat met onwenselijke bedrijven. Deze lijst betreft bedrijven met arbeid gerelateerde misstanden maar ook bedrijven die discrimineren. Deze lijsten zorgen soms voor frictie omdat bedrijf A geen Marokkaan in dienst wil nemen maar wel een uitstekende stage plaats zou zijn voor een Turkse leerling. Bij krapte op de stage markt is de verleiding groot om de Turkse leerling toch te plaatsen bij het bedrijf.

CONCLUSIE

Binnen dit onderzoek is de centrale vraag hoe de mbo opleidingen financieel administratief en handel en ondernemen omgaan met signalen van discriminatie bij de sollicitatieprocedures van niet westerse allochtonen leerlingen. Uit dit onderzoek valt op te maken dat signalen van leerlingen over discriminatie door de BPV-coördinatoren op drie manieren worden geïnterpreteerd. Ten eerste is er de feitelijke constatering van discriminatie. BPV-coördinatoren geven aan dat de signalen van discriminatie vanuit de leerling op feitelijke berusten, concrete voorbeelden ondersteunen deze visie. Opvallend is dat alle coördinatoren die dit aangeven zijn werkzaam in representatieve sectoren.

De tweede interpretatie is dat er onder de allochtone leerlingen weliswaar gevoelens van discriminatie leven, maar dat dit in grote mate de perceptie van de leerling is. Human en social capital zijn doorslag gevend in het verkrijgen van een stageplaats. Het leerwerkbedrijf kiest voor de beste leerling waar het bedrijf het meeste uit kan halen. Ten derde zijn er de BPV-coördinatoren die geen ervaring van discriminatie waarnemen bij de leerlingen. Hier worden uiteenlopende redenen voor gegeven. De meest genoemde is het solliciteren binnen de eigen culturele groep. Daarnaast bestaan de groepen van niveau één en twee regelmatig voor het overgrote deel uit allochtone leerlingen. Bedrijven zijn bekend met de verschillende culturen en weten dat leerlingen van verschillende etniciteit kunnen solliciteren.

BPV-coördinatoren geven eenduidig aan dat ze geen verschil ervaren in de mate discriminatie tussen leerlingen van mbo niveau twee en niveau vier. Het human en social capital is bij niveau twee leerlingen zeer beperkt aanwezig waardoor ze niet populair zijn bij bedrijven.

Alle BPV-coördinatoren hebben in meer of mindere mate te maken gehad met bedrijven die voorkeur uitspraken om leerlingen met een bepaalde etniciteit niet aan te willen nemen. Als dit wordt gekoppeld aan de antwoorden die zijn gegeven in deelvraag één is dit een opvallende constatering. BPV-coördinatoren die het ervaren van discriminatie toeschrijven aan de perceptie van leerlingen hebben dus wel te maken met expliciete discriminatie. Blijkbaar wordt dit niet als discriminatie geïnterpreteerd. De groep die geen signalen van discriminatie bij de leerlingen waarneemt, constateert dit wel bij de leerwerkbedrijven. Aan BPV-coördinatoren met allochtone achtergrond wordt door de bedrijven deze voorkeur niet uitgesproken. Wel zijn ze bekend met de problematiek via verhalen van collega's.

De reactie op de verzoeken vanuit de leerwerkbedrijven om een bepaalde etniciteit niet in dienst te nemen, valt in te delen in twee groepen. BPV-coördinatoren die niet meewerken aan dit verzoek en coördinatoren die tot op zekere hoogte wel meewerken aan het verzoek. BPV-coördinatoren die niet meewerken lossen deze verzoeken op verschillende manieren op. Sommige kiezen voor een activistische houding waarbij het bedrijf direct geschrapt wordt. Anderen kiezen een meer diplomatieke weg en proberen het bedrijf op andere gedachten te brengen. De groep die tot op zekere hoogte meewerkt doet dit om uiteenlopende redenen. Dit kan zijn vanwege grote gevoeligheid tussen etnische groepen, anderen vinden het niet de verantwoordelijkheid van de leerling om te laten zien dat zijn of haar groep wel goed is. Als laatste wordt het gebrek aan stageplaatsen genoemd waardoor BPV-coördinatoren soms tegen hun zin in een leerling plaatsten bij een bedrijf die groepen uitsluit.

De BPV-coördinatoren zijn niet bekend met het beleid inzake discriminatie bij het sollicitatieproces naar een stageplaats. Daarnaast is er ook weinig draagvlak om hier nieuw beleid voor te ontwikkelen. Dit motivatie achter dit beperkte draagvlak is onder te verdelen in twee categorieën. De eerste categorie BPV-coördinatoren onderneemt zelf actie bij vermeende discriminatie en vindt dit afdoende waardoor ze het niet noodzakelijk vinden om hier beleid op te maken. De tweede groep vindt het probleem niet urgent en groot genoeg om hier beleidsmatig rekening mee te houden. Opvallend aan deze categorie is dat er in een aantal gevallen sprake is van warme matching. Ondanks deze positieve signalen zijn niet alle respondenten voorstander van matching, omdat leerlingen dan geen realistische ervaring hebben met het solliciteren naar een baan. Als laatste reden worden de leerlingen uit het passend onderwijs als een groter probleem benoemd dan de discriminatie van allochtone leerlingen. Het lukt volgens de BPV-coördinatoren bijna alle allochtone leerlingen uiteindelijk een stageplaats te bemachtigen. Dit is bij de leerlingen uit het speciaal onderwijs niet het geval.

Dit kwalitatieve onderzoek heeft een bijdrage proberen te leveren aan een beter begrip van discriminatie van niet-westerse allochtonen op de stagemarkt in de Nederlandse samenleving. Middels semigestructureerde diepte-interviews met BPV-coördinatoren van ROC's is getracht nuance en begrip te geven aan de cijfers uit bestaande onderzoeken. Dit is vernieuwend omdat in andere studies voor de invalshoek van het interviewen van BPV-coördinatoren niet eerder is gekozen, terwijl juist deze populatie het sollicitatieproces van mbo-leerlingen van dichtbij en objectief waarneemt. Daardoor kunnen coördinatoren meer inzicht en verklaringen geven met betrekking tot de bestaande cijfers over de ervaringen met discriminatie.

Uit de cijfers van het Sociaal Cultureel Planbureau (2014) blijkt dat de niet-westerse allochtonen de meeste discriminatie ervaren binnen het middelbaar beroepsonderwijs. Hierbij werden de hoogste scores gemeten in het sollicitatieproces naar een stageplaats (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014). Met name de BPV-coördinatoren die in de representatieve sectoren werkzaam zijn bevestigen deze cijfers. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het vele klantencontact dat in deze sectoren plaatsvindt waardoor leerwerkbedrijven eerder kiezen voor een autochtone sollicitant (Andriessen, Nieverse, Dagevos & Faulk, 2012). BPV-coördinatoren in de sector financieel administratief nemen dit in mindere mate waar omdat het klantcontact veel minder is.

De resultaten van dit onderzoek sluiten aan bij eerder onderzoek van het SCP uit 2014. Er zitten echter in de verklaringen van de resultaten verschillen. De meerderheid van de BPV-coördinatoren geeft aan dat er onder allochtone mbo-leerlingen gevoelens van onrechtvaardigheid en discriminatie heersen. Deze studie geeft hiervoor verschillende verklaringen. Ten eerste is er een groep coördinatoren die impliciet discriminatie waarneemt omdat autochtone leerlingen eerder op sollicitatiegesprek worden uitgenodigd in vergelijking tot allochtone leerlingen. Volgens de coördinatoren erkennen bedrijven dit niet en geven deze andere redenen op wanneer zij allochtone leerlingen afwijzen. Ten tweede schrijft ruim een derde van de coördinatoren de achterstand van niet-westerse allochtone leerlingen op de stage-markt toe aan het gebrek aan persoonlijke kwaliteiten en sociale relaties. Dit komt overeen met de human-capital en social capital theorieën die stellen dat de kans op een baan wordt beïnvloed door kennis, taalvaardigheden en 'skills' (human capital) en de kwantiteit en kwaliteit van de sociale contacten (social capital). Strikt genomen is dit geen discriminatie, omdat het dan gaat om het netwerk en de capaciteiten van een persoon en niet om bijvoorbeeld huidskleur

of etnische achtergrond (Dolfing & Tubergen, 2005; Major & Sawyer, 2009; Seibert, Kraimer & Liden, 2001).

Opvallend is dat de helft van de BPV-coördinatoren de afkeur voor een bepaalde etnische groep niet benoemt als een expliciete vorm van discriminatie. Dit wekt de schijn dat het probleem kleiner wordt gemaakt dan het in werkelijkheid is. Mogelijk wordt dit veroorzaakt doordat zij het vinden van een stageplaats voor leerlingen uit het speciaal onderwijs een urgenter probleem vinden dan de signalering van discriminatie in het sollicitatieproces naar een stageplaats. De reden van ondersignalering kan ook zijn dat de positie van een BPV-coördinator ingewikkeld is. Hun primaire taak is om stageplaatsen te vinden voor leerlingen. Het optreden tegen discriminatie is waarschijnlijk niet in hun belang. Het werkt contraproductief, waardoor de BPV-coördinatoren niet tegen discriminatie ageren zoals eigenlijk gewenst is. Dit blijkt onder anderen uit de citaten die worden gegeven op pagina zestien in deelvraag drie. Hier komt naar voren dat het merendeel van de coördinatoren een diplomatieke houding aanneemt of zelfs verzoeken van etnische voorkeur niet tegengaan, omdat het behoud van stageplaatsen wordt geprevaleerd.

Daarnaast kan het verschil van de waarnemingen en interpretaties van de coördinatoren verklaard worden door het feit dat de constatering van discriminatie vaak een subjectief proces is (Major & Sawyer, 2009). In het onderzoek van Major & Sawyer (2009) wordt gesteld dat het signaleren van discriminatie vaak bij zowel slachtoffer (*leerling*) en dader (*leerwerk bedrijven*) onderhevig is aan menselijke interpretaties. Het lijkt aannemelijk dat ook bij de BPV-coördinatoren het signaleren van discriminatie onderhevig is aan menselijke interpretaties.

Dit huidige onderzoek laat zien dat BPV-coördinatoren diverse verklaringen geven voor discriminatie van niet-westerse allochtone mbo-leerlingen op de stagemarkt. Het is daarmee een aanvulling op de bestaande literatuur. Er wordt onder andere duidelijk gemaakt via de percepties van coördinatoren dat discriminatie niet eenduidig vast te stellen is. Dit omdat verschillende factoren hierbij van invloed zijn, zoals in dit hoofdstuk uiteengezet.

Wat verder vastgesteld kan worden is dat coördinatoren geen toegevoegde waarde zien in het vormen van beleid met betrekking tot de discriminatie op de stagemarkt. Er komt wel naar voren dat coördinatoren die actief leerlingen matchen minder discriminatie waarnemen dan coördinatoren die dit niet doen. Voorbeeld hiervan is dat bij één ROC het beleid is dat leerlingen door de coördinator actief worden gekoppeld aan leerwerkbedrijven die aan hun wensen en profiel voldoen. In dit geval wordt er weinig feitelijke discriminatie waargenomen. In tegenstelling tot eerstejaars leerlingen binnen

de sector commercie die geheel zelfstandig een stageplaats moeten realiseren. De BPV-coördinator geeft aan in het interview dat deze groep allochtone leerlingen aantoonbaar moeilijker aan een goede kwalitatieve stageplaats komen. Het lijkt er op dat matching tussen leerling en leerwerkbedrijf van positieve invloed is op de ervaring van discriminatie. Hierbij kan de vraag gesteld worden of de leerlingen na hun schoolperiode alsnog tegen discriminatie aanlopen op de arbeidsmarkt. Meerdere BPV-coördinatoren geven aan dat het proces van afwijzing en doorgaan een belangrijk aspect is die leerlingen moeten ervaren, omdat zij ook in hun toekomstige loopbaan afwijzing en teleurstelling zullen tegenkomen en daarmee moeten leren omgaan.

Naast in de methode benoemde voordelen kent kwalitatief onderzoek ook een aantal beperkingen. Zo heeft dit onderzoek door het kleine aantal respondenten een beperkte generaliseerbaarheid en is er ondanks grote zorgvuldigheid altijd sprake van subjectiviteit. Daarnaast verschilt het beleid en de structuur van de ROC's. Het gevolg hiervan is dat de invulling van de functie BPV-coördinator niet overal exact hetzelfde is. Bij een aantal respondenten is het contact met de leerlingen minder intensief ten opzichte van andere coördinatoren. Dit kan invloed hebben op de signalering van discriminatie onder mbo-leerlingen. Ook is de betrokkenheid van de BPV-coördinator van invloed op hun perceptie. De leerlingen is niet gevraagd in hoeverre zij het gevoel hebben discriminatie binnen de opleiding te willen melden.

Een aanbeveling is een kwantitatief vervolgonderzoek uit te voeren waarbij een landelijke steekproef onder BPV-coördinatoren wordt getrokken. Hierin zal gevraagd moeten worden in hoeverre BPV-coördinatoren discriminatie signaleren bij leerlingen die solliciteren naar een stageplaats en in welke mate ze te maken hebben met expliciete discriminatie vanuit de leerwerkbedrijven. Het doel is om de signalen uit dit onderzoek statistisch te toetsen waarna eventueel beleid gemaakt kan gaan worden.

LITERATUURLIJST

- Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014) *Ervaren discriminatie in Nederland. Sociaal Cultureel Planbureau*. Den Haag.
- Andriessen, I., Nievers, E., Dagevos, J. & Faulk, L. (2012) Ethnic Discrimination in the Dutch Labor Market: Its Relationship With Job Characteristics and Multiple Group . *Sage Work and Occupations*, 39(3) 237–269
- Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L. & Dagevos, J. (2010) *Liever Mark of Mohammed? Sociaal Cultureel Planbureau*. Den Haag.
- Bovenkerk, F. M, Gras, J. I., Ramsodh, D. (1995). *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*. Geneva, Switzerland: ILO.
- Boeije, H. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Boom Lemma: Den Haag.
- Blommeart, L., Tubergen van F. & Coenders, M. (2010) Implicit and explicit interethnic attitudes and ethnic discrimination in hiring. *Social Science Research*, 41. 61-73.
- Carlsson, M. & Rooth, D.O. (2006) Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *IZA Discussion Papers*, no. 2281
- Coleman, J.S. (1990) *foundations of social theory*. Cambridge, MA: Havard University Press.
- Dolfing, M. & Tubergen van F. (2005) Bensaïdi of Veenstra? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland. *Sociologie*, 1 (4). pp 407-422.
- Grootscholte, M. & Jettinghof, K. (2010) *Diversiteitsmonitor, cijfers en feiten over Diversiteit in het po, vo, mbo en op lerarenopleidingen. Een stand van zaken*. SBO. Den Haag.
- Kaas, L. & Manger, C. (2010) Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. *IZA Discussion Papers*, 474

- Knous, S.B., Tanner, J.T. & Harris, E.W. (1999) The Relation of College Internships, College Performance, and Subsequent Job Opportunity. *Journal of Employment*, 36 (1), p35. 9p.
- Mayor, B. & Sawyer, J.P. (2009). *Attributions to Discrimination antecedents and consequences*. Handbook of prejudice, stereotyping and discrimination, university of California.
- Nosek, B., Greenwald, A. & Banaji, M. (2007) The implicit association test at age 7: A methodological and Conceptual Review, in J. Bargh (Ed), *automatic processes in social thinking and behavior*, 134. 265-292.
- Taylor, M. S. (1988). Effects of college internships on individual participants. *Journal of Applied Psychology*, 73, 393-401.
- Rooth, D.O. (2007). Implicit Discrimination in Hiring: Real World Evidence. *IZA Discussion Papers*, no. 2764. Kalmar university.
- Scott, M. D. (1992). Internships add value to college recruitment. *Personnel Journal*, 71 (4), 59-63.
- Seibert, E.S., Kraimer, M.L, & Liden, R.C. (2001) A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44 (2). 219-237.
- Smith, D. C. (1996). Ethical reflection and service internships. *Journal of Business Ethics*, 15, 59-65.
- Spinks, N., & Wells, B. (1991). Student internships. *Southwest Business Review*, 1(2), 39-54.
- Strauss, A.L. & Corbin. J. (1994). *Grounded theory methodology: an overview*. Sage:London 273-285

Wong, C.A., Eccles, J.S. & Sameroff, A. (2003). The Influence of Ethnic Discrimination and Ethnic Identification on African American Adolescents' School and Ethnic Identification on African American Adolescents' School and Socio-emotional Adjustment. *Journal of Personality* 71 (6), Blackwell Publishing

Websites

<http://www.stagemarkt.nl/zoeken.aspx> Geraadpleegd op: 9-03-2015

<http://kansopwerk.nl/barometer.html> Geraadpleegd op: 07-01-2015

Rapporten

Laurens Simons groep (2015) National stage monitor 2015. Den Bosch.