

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap

>Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018  
2500 EA DEN HAAG

**Middelbaar Beroeps  
Onderwijs**  
Rijnstraat 50  
Den Haag  
Postbus 16375  
2500BJ Den Haag  
[www.rjks-overheid.nl](http://www.rjks-overheid.nl)

**Onze referentie**  
28573248

**Uw brief**  
29 juni 2021

**Uw referentie**

Datum 5 juli 2021

Betreft Antwoord op schriftelijke vragen van het lid Bouchallikht (GroenLinks)  
over het bericht 'Stagediscriminatie bij mbo-studenten voor het eerst  
wetenschappelijk aangetoond'

Hierbij stuur ik u de antwoorden op de vragen van het lid Bouchallikht over het  
bericht 'Stagediscriminatie bij mbo-studenten voor het eerst wetenschappelijk  
aangetoond'.

De vragen werden ingezonden op 14 juni 2021 met kenmerk 2021Z10672.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

Ingrid van Engelshoven

De antwoorden op de schriftelijke vragen van het lid Bouchallikht over het bericht 'Stagediscriminatie bij mbo-studenten voor het eerst wetenschappelijk aangetoond' met kenmerk 2021Z10672 (ingezonden d.d. 14 juni 2021).

**Onze referentie**  
28573248

1. Bent u bekend met het bericht "Stagediscriminatie bij mbo-studenten voor het eerst wetenschappelijk aangetoond"?

Ja.

2. Wat is uw appreciatie van de conclusie van het onderzoek dat ongeveer een kwart van de Utrechtse mbo-studenten te maken heeft met discriminatie bij het zoeken van een stage?

In het onderzoek is wetenschappelijk aangetoond dat studenten discriminatie ervaren bij het zoeken naar een stage. Helaas weten we uit vele verhalen en eerdere onderzoeken dat stagediscriminatie een hardnekkig probleem is. De objectief vastgestelde discriminatie helpt bij de erkenning van het probleem. Ik heb met veel studenten gesproken die met mij hun ervaring met discriminatie hebben gedeeld. Dit blijft mij raken. Een ervaring met discriminatie doet iets met je. Sommige jongeren delen met mij dat ze er onzeker van worden en het hun zelfvertrouwen aantast. Ik blijf mij dan ook hard maken voor gelijke kansen en mij uitspreken tegen discriminatie.

3. Deelt u de conclusie van het onderzoek dat het geen zin heeft om alleen aan bewustwording te werken en verder geen stappen te ondernemen? Zo nee, waarom niet?

Zoals in het onderzoek wordt aangegeven, is stagediscriminatie een hardnekkig probleem waar meerdere actoren bij betrokken zijn. Het werken aan een oplossing kan dan ook alleen gezamenlijk met onderwijsprofessionals, werkgevers en studenten. Dit kost helaas tijd. Bewustwording is een belangrijke eerste stap. We zien dat er steeds meer erkenning is voor het probleem. De maatschappij is veranderd en er is toegenomen aandacht voor de aanpak van discriminatie. Maar dat alleen is niet voldoende.

4. Deelt u de mening dat het tijd is voor daadkrachtigere maatregelen, zoals in het onderzoek voorgestelde antidiscriminatievoorziening (ADV), die verantwoordelijk is voor opsporing en het uitvoeren van praktijktests? Zo nee, waarom niet?

Om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan en gelijke kansen naar stages en werk te bevorderen is het belangrijk om in te zetten op concrete acties en maatregelen. De afgelopen periode heb ik met het veld hier op verschillende wijzen aan gewerkt (zie vraag 7 en 8). In iedere gemeente is een lokale anti-discriminatievoorziening (ADV) aanwezig. Naast het registreren van discriminatieklachten, verlenen ADV's bijstand aan burgers die een vraag hebben over discriminatie of ondersteuning behoeven bij het melden van discriminatie. Ook studenten die discriminatie ervaren bij het zoeken naar een stage of tijdens de stage kunnen bij een ADV advies ontvangen over welke stappen zij het beste kunnen ondernemen en hierbij de benodigde juridische en emotionele ondersteuning krijgen. ADV's doen periodiek praktijkteksten. Zij bepalen daarbij zelf in welke vorm en waar zij de praktijktesten uitvoeren. De komende periode zal ik samen met het veld de werkgagenda herijken waarin nieuwe inzichten worden meegenomen, in

verbinding met bestaande initiatieven en ontwikkelingen. Daarbij ben ik voornemens om te verkennen welke rol ADV's mogelijk kunnen nemen in de opsporing van stagediscriminatie.

**Onze referentie**  
28573248

5. Hoe gaat u uitvoering geven aan de aanbeveling van het onderzoek om de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en mbo-instellingen te stimuleren om in hun contact met werkgevers actief te vragen naar antidiscriminatiebeleid? Is het mogelijk om antidiscriminatiebeleid wettelijk te verplichten voor stage- en leerwerkbedrijven? Zo nee, waarom niet?

Het stellen van een sterke sociale norm kan een grote invloed hebben op het gedrag van mensen. Het is daarom belangrijk dat eenieder zich actief uitspreekt tegen discriminatie. Adviseurs praktijkleren van SBB gaan bij (aspirant) leerbedrijven op bezoek voor erkennings- en kwaliteitsgesprekken. Een nieuw erkend leerbedrijf krijgt een informatiepakket met o.a. hand-outs *Veiligheid* en *Werving en selectie* waarbij het onderwerp discriminatie expliciet aan bod komt. Veiligheid – en daarmee de afwezigheid van discriminatie – is ook in latere kwaliteitsgesprekken een terugkerend gespreksonderwerp. Mbo-instellingen kunnen helpen bij het stellen van een sterke sociale norm, door in hun contacten met werkgevers het belang van een veilige leerplek – waarin niet gediscrimineerd wordt – te benadrukken.

Met het wetsvoorstel 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie' worden bedrijven wettelijk verplicht om beleid te voeren, gericht op het bevorderen van gelijke kansen bij werving en selectie. Dit geldt ook voor de werving en selectie van stagiairs. Het wetsvoorstel is in december 2020 naar de Kamer verstuurd, maar is met de demissionaire status van het kabinet controversieel verklaard. Dit wetsvoorstel is nu aan het volgend kabinet. Bij de herijking van de werkagenda zal ik de aanbevelingen uit het onderzoek meenemen.

6. Het onderzoek stelt voor dat elke mbo-instelling een vertrouwenspersoon zou kunnen aanstellen die een proactieve rol op zich neemt; zijn er op dit moment mbo-instellingen zonder een vertrouwenspersoon die actief monitoren hoe het stageproces verloopt? Zo ja, hoe kunt u die stimuleren om een vertrouwenspersoon aan te stellen?

Alle mbo-instellingen moeten beschikken over een klachtenprocedure waar onder andere discriminatie kan worden gemeld. In de praktijk heeft vrijwel elke instelling een vertrouwenspersoon voor studenten waar zij terecht kunnen met een klacht over ongewenst gedrag. De stagebegeleider op een mbo-instelling heeft een rol bij het stageproces, omdat zij studenten helpen voorbereiden op de stage en begeleiden tijdens de stage. We zien dat de rol van een vertrouwenspersoon in toenemende mate van belang is voor studenten die worden gediscrimineerd. Bijvoorbeeld als de student merkt dat de ervaring van discriminatie niet serieus wordt genomen door de stagebegeleider. Het is van belang dat alle onderwijsprofessionals zich bewust zijn van de ervaringen van discriminatie. Het is de taak van de stagebegeleiders en/of -coördinatoren om met deze wetenschap actief het stageproces te monitoren. Het kennispunt Gelijke kansen, diversiteit en inclusie (GKDI) ondersteunt scholen bij het bevorderen van gelijke kansen op stages en een eerste baan. Het professionaliseren van de stagebegeleiding op thema's als stagediscriminatie is daar een onderdeel van.

7. Kunt u een overzicht geven van de ondernomen stappen sinds het onderzoek in 2018 naar stagediscriminatie waaruit bleek dat *"bijna 24% van de mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond vier keer of vaker moet solliciteren voor een stage, tegenover 11% van hun autochtone medestudenten"*?

**Onze referentie**  
28573248

Per brief heb ik uw Kamer eerder geïnformeerd over de diverse acties die zijn ondernomen sinds het onderzoek in 2018.<sup>1</sup> Daarnaast verwijs ik u aanvullend naar mijn antwoord op vraag 8.

8. Kunt u een overzicht geven van de (beoogde) effecten van de aangekondigde maatregelen, de bedrijfsbezoeken, de trainingen en de #Kiesmij campagne, als reactie op het onderzoek in 2018? Hoe staat het met de gesprekken over het vervolg van de #Kiesmij campagne en wanneer wordt de Kamer hierover geïnformeerd?

In 2018 heb ik mij met veel partijen gecommitteerd aan een gezamenlijke werkagenda gelijke kansen bij stages voor mbo-studenten. Daarbij is door partners ingezet op diverse individuele en gezamenlijk acties om te komen tot zoveel mogelijk gelijke kansen bij stages, waaronder het voorkomen en tegengaan van discriminatie. Hieronder volgen enkele voorbeelden.

In de campagne #KIESMIJ wordt meer aandacht gevraagd voor stagediscriminatie en met het platform kiesmij.nl kunnen studenten, scholen en werkgevers terecht voor hulp bij het tegengaan en voorkomen van stagediscriminatie. Het doel van de campagne is om de dialoog rondom stagediscriminatie te stimuleren, het bewustzijn te bevorderen en stagediscriminatie zo te voorkomen. Samen met partners kijkt OCW hoe een vervolg kan worden gegeven aan de campagne. De Kamer zal hierover worden geïnformeerd in het najaar van 2021.

Ook is door OCW en SZW, in samenwerking met de MBO Raad, het kennispunt GKDI opgericht. Het kennispunt zet in op het bevorderen van gelijke kansen voor jongeren met een (niet-westerse) migratieachtergrond of lage sociaaleconomische status. Scholen en docenten krijgen ondersteuning bij het bevorderen van gelijke kansen op stages en een eerste baan.

Daarnaast wordt er hard gewerkt aan een brede inzet van aantoonbaar effectieve interventies. Zo heeft het NRO, in opdracht van OCW en SZW, de *call* gelijke kansen naar de toekomst uitgezet voor onderzoek naar effectieve interventies. Binnen het traject Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt onder leiding van SZW wordt er bij het thema 'jongeren' aandacht besteed aan studiekeuze, loopbaan oriëntatie en het tegengaan van stagediscriminatie. Het doel is om gezamenlijk met het veld gelijke kansen vanuit het onderwijs naar de arbeidsmarkt te stimuleren. Dit betreft zowel stages als een eerste baan.

De coronacrisis raakt jongeren onevenredig hard. Met de aanpak jeugdwerkloosheid is er specifiek aandacht voor kwetsbare schoolverlaters. Het gaat onder andere om kwetsbare schoolverlaters uit het mbo waarvan we weten dat zij een moeilijke start kennen op de arbeidsmarkt, zoals jongeren

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2019 – 2020, 31 524, nr. 443.; Kamerstukken II, vergaderjaar 2020 -2021, 31 524, nr. 477.

met een niet-westerse migratieachtergrond.

**Onze referentie**  
28573248

Hoewel er steeds meer erkenning is voor de problematiek, blijft dit een langdurige opgave waar ik mij blijvend voor inzet. Discriminatie, in welke vorm dan ook, is onacceptabel.

9. In hoeverre denkt u dat de genomen stappen effect hebben gehad als in het bovengenoemd onderzoek naar stagediscriminatie in het mbo vergelijkbare cijfers naar voren kwamen met het onderzoek in 2018?

Stagediscriminatie is een hardnekkig probleem, waarbij een continue inzet vereist is om verbetering te kunnen zien. De erkenning en maatschappelijke aandacht die er nu is voor stagediscriminatie, is hierbij een eerste stap. Ik vind het belangrijk om in te zetten op concrete acties, zodat zo min mogelijk studenten te maken krijgen met discriminatie. Dit is echter ondanks alle inspanningen naar mijn mening nog niet voldoende. Actie op dit thema blijft benodigd. De huidige bestuurlijke werkagenda zal daarom worden geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie zal de werkagenda in samenwerking met het veld worden herijkt, zodat er verdere toegespitste actie kan worden ondernomen om stagediscriminatie tegen te gaan en gelijke kansen naar stages te bevorderen.

Beoogd is om bij deze nieuwe werkagenda een adviescommissie aan te stellen, die zowel de overheid als de sector zal adviseren over het tegengaan van discriminatie bij en tijdens de stage. Bij de ontwikkeling van de nieuwe werkagenda wordt de verbinding gezocht met initiatieven in het hoger onderwijs, waar ook een aanpak op stagediscriminatie wordt ontwikkeld. Ook wordt verbinding gezocht met de werkagenda die momenteel door de Taskforce Werk & Integratie wordt ontwikkeld, waarin aandacht is voor de stage- en arbeidsmarktkansen van jongeren met een migratieachtergrond. Het volgende kabinet zal een besluit nemen over de nieuwe werkagenda Stagediscriminatie en het aanstellen van een adviescommissie.

10. Bent u van plan om de motie van de leden Van den Berge (GroenLinks) en Kuik (CDA) die pleit voor het ontwikkelen van een anti-discriminatie app voor het laagdrempelig melden van stagediscriminatie alsnog uit te voeren, aangezien onderzoek aantoonde dat studenten vermoedens van discriminatie maar mondjesmaat melden bij professionals van hun onderwijsinstelling? Zo nee, hoe wilt u de meldingsbereidheid onder mbo-studenten anders vergroten?

Het is van belang dat studenten een melding doen van stagediscriminatie, zodat de onderwijsprofessional – indien gewenst – de student kan ondersteunen en het gesprek kan voeren met het leerbedrijf. Uit gesprekken met het veld blijkt dat zij niet verwachten dat een anti-discriminatie app voor het laagdrempelig melden van stagediscriminatie de meldingsbereidheid zal vergroten. Zoals in het onderzoek is aangetoond, hebben studenten nu weinig vertrouwen dat een melding van stagediscriminatie wordt opgevolgd. Om de meldingsbereidheid te vergroten, is het van belang dat de ervaring van de student wordt erkend en dat er actie wordt ondernomen richting het leerbedrijf zodra er sprake is van een vermoeden van discriminatie. Bewustzijn bij onderwijsinstellingen en leerbedrijven is hierbij van groot belang. Als mbo-instelling is het belangrijk om studenten te informeren waar zij discriminatie kunnen melden en wat daarmee gedaan wordt. Daarnaast moeten onderwijsprofessionals tools krijgen zodat zij geen

handelingsverlegenheid ervaren maar daadwerkelijk het gesprek kunnen voeren met studenten en leerbedrijven om discriminatie tegen te gaan en te voorkomen. De komende periode wil ik samen met studenten, onderwijsprofessionals en leerbedrijven – als onderdeel van de herijking van de werkagenda – kijken hoe we de meldingsbereidheid kunnen vergroten en welke ondersteuning daarbij benodigd is.

**Onze referentie**  
28573248

11. Door de coronacrisis zijn de stagetekorten in het mbo toegenomen; bent u voornemens een onderzoek uit te voeren naar de effecten van de stagetekorten door de coronacrisis in het mbo op (de toename van) stagediscriminatie?

Inmiddels zijn er diverse onderzoeken naar stagediscriminatie afgerond. Ook het onderzoek van Verwey-Jonker heeft stagediscriminatie objectief vastgesteld. In het NRO onderzoek *Gelijke kansen richting de toekomst* wordt onderzocht welke interventies gelijke kansen op stages en werk kunnen bevorderen, en helpen bij het tegengaan en voorkomen van stagediscriminatie. Dit onderzoek is gestart tijdens de coronacrisis. Ik ben niet voornemens om een extra onderzoek uit te voeren naar de effecten van de stagetekorten door de coronacrisis in het mbo op (de toename van) stagediscriminatie. Nu is het zaak om de ingezette acties op het voorkomen van stagediscriminatie en het vergroten van het aantal stage- en leerwerkplekken volop door te zetten.

[1] NOS, d.d. 11 juni 2021, "Stagediscriminatie bij mbo-studenten voor het eerst wetenschappelijk aangetoond", <https://nos.nl/artikel/2384555-stagediscriminatie-bij-mbo-studenten-voor-het-eerst-wetenschappelijk-aangetoond>

[2] Het Verwey Jonker Instituut. Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht, blz. 46

[3] Website rijksoverheid, d.d. 28 augustus 2018, Minister Van Engelshoven: "Stagediscriminatie is onaanvaardbaar", <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2018/08/28/minister-van-engelshoven-%E2%80%9Cstagediscriminatie-is-onaanvaardbaar%E2%80%9D>

[4] Stenogram dertigledende debat over anti-islamsentimenten in de samenleving d.d. 25 mei 2021

[5] Kamerstuk 35 252, nr. 15

[6] Het Verwey Jonker Instituut. Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht, blz. 46