

Vergaderjaar 2016–2017

31 524

Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie

Nr. 305

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 23 december 2016

De vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over de brief van 23 september 2016 over de kabinetsreactie naar aanleiding van het KIS-rapport¹ over stagediscriminatie in het mbo² (Kamerstuk 31 524, nr. 300).

De vragen en opmerkingen zijn op 8 november 2016 aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap voorgelegd. Bij brief van 22 december 2016 zijn de vragen beantwoord.

De voorzitter van de commissie,
Wolbert

Adjunct-griffier van de commissie,
Bosnjakovic-van Bommel

¹ KIS: Kennisplatform Integratie en Samenleving

² mbo: middelbaar beroepsonderwijs

I Vragen en opmerkingen uit de fracties

Inhoudsopgave	Blz.
• Algemeen	2
• Belangrijkste bevindingen van het onderzoek door KIS	2
• Reactie op het onderzoek	2

Algemeen

De leden van de PvdA-fractie maken zich zorgen over de discriminatie die mbo'ers ondervinden bij het zoeken naar stageplaatsen. De onderhavige brief van de Minister neemt deze zorgen helaas niet geheel weg. Zij zijn van oordeel dat een stageplaats voor mbo'ers een onmisbaar onderdeel vormt van hun opleiding en alle mbo'ers in hun ogen dan ook recht hebben op een passende stageplaats. Zij verwijzen in dit verband ook naar de motie van het lid Jadnanansing c.s. over een sluitende aanpak voor beroepspraktijkvorming die de Kamer op 3 november 2015³ heeft aangenomen. Hoe beziet de Minister de uitvoering van deze motie mede in het licht van de discriminatie die het KIS signaleert, zo vragen deze leden.

De leden van de SP-fractie hebben kennisgenomen van de brief van de Minister naar aanleiding van het KIS-rapport over stagediscriminatie in het mbo. De leden hebben enkele vragen over deze brief.

De leden van de Groep Kuzu/Öztürk hebben kennisgenomen van de brief en hebben een aantal vragen.

Belangrijkste bevindingen van het onderzoek door KIS

De leden van de SP-fractie willen weten of de Minister het, in het kader van het tegengaan van segregatie, wenselijk acht dat door een pragmatische insteek niet-westerse studenten aan niet-westerse ondernemers worden gekoppeld. Leidt deze pragmatische aanpak niet tot instandhouding van het probleem van discriminatie bij het zoeken naar een stage en zelfs op de arbeidsmarkt, zo vragen zij.

Reactie op het onderzoek

De leden van de PvdA-fractie constateren dat mbo'ers vaak niet weten waar zij met hun klachten over discriminatie terecht kunnen of dat zij er geen melding van durven te maken. De Minister refereert hier ook aan in haar brief, maar zij biedt hiervoor in de brief geen volledige oplossing. Zij stelt dat studenten moeten weten dat ze altijd terecht kunnen bij hun onderwijsinstelling en vertrouwenspersoon, maar geeft hierbij niet duidelijk aan hoe ze dat wil bereiken.

Daarnaast noemt ze de gemeentelijke antidiscriminatiebureaus en het College voor de Rechten van de Mens, maar helaas signaleren de leden van deze fractie per gemeente een groot verschil in de antidiscriminatiebureaus en de manier waarop deze bureaus de problematiek aanpakken. Voor studenten is het daarnaast een grote stap om een melding te maken bij het College voor de Rechten van de Mens en duurt de procedure bij het genoemde college lang, waardoor studenten uit praktische overwegingen ervan afzien om deze stap te zetten. Hoe beziet de Minister deze overwegingen?

³ Motie van het lid Jadnanansing c.s. over een sluitende aanpak voor beroepspraktijkvorming, Kamerstuk 34 300 VIII, nr. 39

Voorts vinden de leden het essentieel dat er goed contact bestaat tussen de opleiding en de stagebegeleider, dat de bpv⁴-docent discriminatie herkent, erkent en hierop actie onderneemt. Een bpv-docent moet daarom ook voldoende tijd hebben om: studenten te begeleiden en geregeld bij studenten langs te kunnen gaan voor begeleidingsgesprekken bij hun bpv-plek. De leden hechten eraan dat er een duidelijk antidiscriminatiebeleid is binnen de school en dat studenten weten waar ze naartoe kunnen en het durven te bespreken. Bpv-docenten hebben hierin een essentiële rol. Zij vinden de eerste kennismakingen zoals bliksemstages, bedrijfsbezoeken, etc. belangrijk en waarderen het dat de Minister hieraan aandacht besteedt. Hoeveel jongeren zullen worden betrokken bij de pilot waarbij zij vanaf januari 2017 vroegtijdig met werkgevers in contact worden gebracht?

Helaas is er vaak een stagetekort waardoor bpv-coördinatoren vooral «praktisch» bezig zijn om te zorgen dat iedereen een stageplek heeft en hebben zij minder aandacht voor aspecten zoals discriminatie. De Minister benoemt dat studenten en scholen aangemoedigd moeten worden om discriminatie te melden bij de SBB⁵. De leden zijn het hiermee eens. Echter, de SBB geeft aan dat ze de erkenning van leerbedrijven intrekken wanneer er discriminatie is bewezen. Dit kan ervoor zorgen dat docenten, die al moeite hebben om voldoende stageplekken te vinden, minder geneigd zijn om het te melden, omdat ze daardoor een leerbedrijf dreigen kwijt te raken. Kan de Minister daarop nader ingaan, zo vragen de genoemde leden.

De leden van de SP-fractie vragen hoe effectief de meldpunten voor discriminatie zijn. Hoe verloopt het proces na een melding bij de gemeentelijke antidiscriminatiebureaus en het College voor de Rechten van de Mens? Welke oplossingen (kunnen) worden gevonden en kunnen deze meldpunten sancties opleggen aan (leerwerk-)bedrijven als zij zich schuldig maken aan discriminatie? Wat voor sancties zijn dat dan? Daarnaast vragen de leden hoe de Minister voor meer bekendheid gaat zorgen over de mogelijkheden van het melden van discriminatie bij de gemeentelijke antidiscriminatiebureaus en het College voor de Rechten van de Mens.

De JOB⁶ geeft namelijk aan dat studenten niet altijd weten waar ze terecht kunnen met een klacht over discriminatie. Wellicht kan ook meer bekendheid over de procedures bij een melding bij deze instanties leiden tot minder angst om een melding te maken. Is de Minister bereid om ook hieraan aandacht te besteden?

De Minister geeft aan dat anoniem solliciteren kan bijdragen aan de ambitie om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt. De leden vragen of anoniem solliciteren het gehele probleem van discriminatie op stageplaatsen oplost. Op welke manier geeft een anonieme sollicitatie namelijk de zekerheid dat er tijdens de stage geen discriminatie vanuit het leerwerkbedrijf voortkomt?

De leden zijn van mening dat het in aanraking komen met elkaar wellicht effectiever is en discriminatie eerder zal tegengaan, niet enkel tijdens de sollicitatieprocedure maar ook nadat iemand is aangenomen. De leden zijn dan ook erg benieuwd naar de resultaten van het onderzoek door KIS en Panteia over de effectiviteit van de aanpak met netwerkbijeenkomsten.

⁴ Bpv: beroepspraktijkvorming

⁵ SBB: stichting Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven

⁶ JOB: Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs

Wanneer verwacht de Minister hiervan de resultaten naar de Kamer te kunnen sturen?

Wat betreft de kortdurende stages in de aanpak City Deal willen de leden weten op basis waarvan de SBB deelnemende werkgevers selecteert. Hebben deze werkgevers zelf aangeboden risicovolle jongeren een stageplaats aan te bieden? Is hierbij dan wel sprake van werkgevers die daar voorheen problemen mee hadden? Of zijn dit werkgevers waarover eerder meldingen gedaan zijn bij de SBB, zo vragen zij.

De leden van de Groep Kuzu/Öztürk hebben de volgende vragen. Acht de Minister het inzetten van het instrument «mystery guest» geschikt in het kader van het bestrijden van discriminatie op de stagemarkt? Zo nee, waarom niet?

Voorts vragen de leden of de Minister uitgebreid uiteen kan zetten waarom zij het anoniem solliciteren een acceptabel instrument acht om te verkennen en hierbij ten minste wil ingaan op de mogelijke negatieve ervaringen die sollicitanten door het verbergen van hun naam en relevante kenmerken kunnen ervaren.

Tot slot vragen deze leden hoe lang de intrekking van de erkenning van een leerbedrijf in het geval van bewezen discriminatie geldt.

II Reactie van de Minister

De leden van de PvdA-fractie vragen hoe de Minister de uitvoering van de motie van het lid Jadnanansing c.s. over een sluitende aanpak voor beroepspraktijkvorming beziet, mede in het licht van de discriminatie die het KIS signaleert.

De bevindingen uit het KIS-onderzoek baren ook mij zorgen. De beroepspraktijkvorming (bpv) is belangrijk voor de stap vanuit het onderwijs naar de arbeidsmarkt en iedere student, ongeacht herkomst, heeft iedereen hetzelfde recht op een goede bpv-plek. Zoals ik heb aangegeven in mijn reactie op de motie van het lid Jadnanansing⁷ – waar de leden van de PvdA-fractie naar verwijzen – heeft de onderwijsinstelling een wettelijke taak om zorg te dragen voor de beschikbaarheid van een bpv-plek. Daarbij hoort ook dat onderwijsinstellingen jongeren op een adequate manier begeleiden en helpen bij het vinden en doorlopen van een bpv-plek, zodat zij hun bpv succesvol kunnen afronden. Deze verantwoordelijkheid van onderwijsinstellingen wordt uiteraard altijd ingevuld in samenwerking met het (regionale) bedrijfsleven. Ik realiseer mij ook dat dat in bepaalde gevallen lastig kan zijn en dat er meerdere zaken een rol kunnen spelen. Zo blijkt bijvoorbeeld uit het verkennende onderzoek van het Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS) dat discriminatie niet altijd bewust plaatsvindt of dat soms sprake is van het «omzeilen» van discriminatie, in plaats van het agenderen en bespreken ervan. In reactie op de hiervoor genoemde motie van het lid Jadnanansing (PvdA) heb ik ook aangegeven op zoek te zijn naar effectieve manieren om discriminatie en negatieve beeldvorming rondom de bpv te voorkomen en daarmee de positie van migrantenjongeren op zowel de stage- en leerbanenmarkt als op de arbeidsmarkt, te verbeteren. Dit gebeurt onder meer via de activiteiten in het kader van de City Deal Aanpak Jeugdwerkloosheid waarover uw Kamer al eerder is geïnformeerd.⁸

⁷ Kamerstuk 31 524, nr. 286

⁸ Kamerstuk 29 544, nr. 674

De leden van de SP-fractie willen weten of de Minister het, in het kader van het tegengaan van segregatie, wenselijk acht dat door een pragmatische insteek niet-westerse studenten aan niet-westerse ondernemers worden gekoppeld.

Ik acht het onwenselijk indien door het actief koppelen van niet-westerse studenten aan niet-westerse leerbedrijven, segregatie wordt versterkt. Vanuit de Aanpak Jeugdwerkloosheid wordt een groot aantal maatregelen genomen om discriminatie tegen te gaan, onder anderen wordt het gesprek aangegaan met onderwijsinstellingen over de negatieve effecten voor jongeren door hen te koppelen aan leerbedrijven uit de eigen etnische groep. Tijdens deze gesprekken met onderwijsinstellingen valt op dat zij vaak zeer bereidwillig zijn om hun aanpak bij te stellen en rekening te houden met de mogelijke negatieve gevolgen van deze vorm van matching voor de jongere.

De leden van de PvdA-fractie willen weten hoe de Minister ervoor gaat zorgen dat studenten weten dat ze met hun klachten over discriminatie altijd terecht kunnen bij hun onderwijsinstelling en vertrouwenspersoon.

Ik kan mij voorstellen, en zo blijkt ook uit gesprekken die gevoerd zijn, dat studenten soms geen melding (durven) maken om uiteenlopende redenen. Bijvoorbeeld omdat zij niet zeker weten of sprake is van discriminatie, omdat ze bang zijn om hun bpv-plek te verliezen of de relatie met de onderwijsinstelling of het leerbedrijf te verstoren. Daarom wil ik hier meer aandacht aan besteden. Enerzijds doe ik dat via voorlichting aan studenten en docenten. In samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid maak ik het in het kader van de City Deal Aanpak Jeugdwerkloosheid mogelijk dat het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) trainingen aanbiedt aan onderwijsinstellingen uit de City Deal-steden. De training «Beeldbepalend» leert studenten weerbaar te zijn tegen negatieve beeldvorming en discriminatie op de arbeidsmarkt. Ook verschaft de training de docent kennis en inzicht over stereotypen, negatieve beeldvorming en discriminatie in de mbo-praktijk en *tools* om hiermee om te gaan. Als deze aanpak aantoonbaar succesvol is, zal ik ervoor zorgen dat deze verbreed wordt naar andere scholen, instellingen en gemeenten in Nederland. Tegelijkertijd ga ik samen met de SBB⁹ in gesprek met studenten, werkgevers en instellingen over het melden van (stage)discriminatie.

De leden van de PvdA-fractie vragen de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap om te reflecteren op de werking van de antidiscriminatiebureaus en het College voor de Rechten van de Mens.

Antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) zijn lokale voorzieningen en dus is er op lokaal niveau ruimte voor rmaatwerk bij de bestrijding van discriminatie. ADV's die aangesloten zijn bij de Landelijke Vereniging tegen Discriminatie maken gezamenlijk werkafspraken. Er wordt momenteel onderzoek gedaan naar de taakuitoefening, schaalgrootte en bestuurlijke inrichting van de lokale ADV's. Daarbij wordt tevens gekeken naar hetgeen ADV's (kunnen) betekenen in preventie en bewustwording op lokaal niveau. Aan de hand van de uitkomsten van het onderzoek zal in 2017 in nauw overleg met alle ketenpartners en lokale overheden de afweging over handhaven van het huidige stelsel of het aanbrengen van (al dan niet wettelijke) veranderingen, plaatsvinden. In dit kader wordt ook aandacht besteed aan de bekendheid en toegankelijkheid van de ADV's voor diegenen die een klacht willen indienen over discriminatie, ook voor studenten.

⁹ SBB: Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven

Voorts vragen de leden van de PvdA-fractie hoeveel jongeren zullen worden betrokken bij de pilot waarbij jongeren vanaf januari 2017 vroegtijdig met werkgevers in contact worden gebracht.

De komende periode zal de SBB samen met mijn ministerie het gesprek voeren met werkgevers, instellingen en studenten over het beleid om discriminatie tegen te gaan. Hoewel de formele procedures vaak op orde zijn, is het zaak om in te zetten op het bespreekbaar maken van discriminatie en om handelingsbekwaamheid te vergroten indien discriminatie zich voor doet. Ook zal ik er samen met SBB bij wijze van pilot op inzetten om het komende jaar 500 mbo-studenten bedrijfsbezoeken af te laten leggen. Het doel is om via deze bedrijfsbezoeken negatieve beeldvorming te overbruggen. Dit gebeurt door een jongere en een (potentieel) leerbedrijf op een laagdrempelige manier met elkaar kennis te laten maken. De jongere werkt een dag mee met een praktijkbegeleider vanuit het leerbedrijf en kan ervaren wat het werk inhoudt. De praktijkbegeleider krijgt op zijn beurt meer inzicht in de daadwerkelijke capaciteiten van de jongere. Een dergelijke eerste kennismaking kan er aan bijdragen dat een leerbedrijf later ook eerder geneigd is om de jongere een bpv-plek aan te bieden. Zo kan het probleem van pre-entry discriminatie worden overkomen en krijgen jongeren meer uitzicht op een goede bpv-plaats. De opbrengsten van de bedrijfsbezoeken zullen nauwkeurig gemonitord worden. Indien deze methode effectief blijkt bij het wegnemen van vooroordelen, dan zal worden bezien of deze methode op grotere schaal ingezet kan worden.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de Minister nader kan ingaan op hun idee dat docenten, die al moeite hebben om voldoende stageplekken te vinden, minder geneigd kunnen zijn om discriminatie te melden, omdat ze daardoor een leerbedrijf dreigen kwijt te raken.

Ik ga ervan uit dat docenten en bpv-coördinatoren het beste voor hebben met hun studenten. Dat betekent ook dat zij hen niet bloot willen stellen aan discriminatie en altijd een passende bpv-plek voor hen proberen te vinden. Een belangrijk criterium voor de erkenning van een leerbedrijf, is dat het leerbedrijf een veilige leeromgeving biedt aan de student. Als er sprake is van een onveilige situatie voor de student vanwege discriminatie, zal SBB de erkenning intrekken.

In die gevallen waar sprake is van bewuste discriminatie, is het uiteraard van belang dat er maatregelen worden genomen. In de wet is vastgelegd dat SBB samen met de onderwijsinstelling moet zoeken naar een nieuwe bpv-plek voor de student, indien de erkenning van een leerbedrijf voortijdig wordt ingetrokken. Indien het lastig is om een student een passende bpv-plek te bieden, staat de onderwijsinstelling er niet alleen voor. In dat geval kan zij een beroep doen op SBB voor ondersteuning. De onderwijsinstelling kan zich samen met de SBB inspannen om een passende bpv-plek te vinden.

Het intrekken van de erkenning is echter een laatste redmiddel. Veel liever zie ik dat door goede bpv-begeleiding de onderwijsinstelling en student samen discriminatie (h)erkennen en het gesprek hierover kunnen aangaan met het leerbedrijf. Zeker omdat we weten dat discriminatie zowel bewust als onbewust plaatsvindt. Daarom wordt na een melding meestal direct gestart met een procedure van hoor en wederhoor. SBB maakt daarnaast gebruik van de kennis van het College voor de Rechten van de Mens om de aanpak van stagediscriminatie bij leerbedrijven te optimaliseren. Beide organisaties werken ook samen om leerbedrijven bewust(er) te maken van het feit dat het belangrijk is jongeren te selecteren zonder vooroordelen. Ook aan de kant van onderwijsinstellingen is het soms moeilijk om een gevoelig thema als discriminatie te bespreken. Hierbij wil ik

bpv-coördinatoren en docenten ondersteunen via trainingen zoals die van het MDRA.

De leden van de SP-fractie vragen hoe effectief de meldpunten voor discriminatie zijn en hoe de Minister voor meer bekendheid gaat zorgen over de mogelijkheden van het melden van discriminatie bij de gemeentelijke antidiscriminatiebureaus en het College voor de Rechten van de Mens.

Voor het antwoord op deze vraag verwijs ik tevens naar mijn eerdere antwoord op de vraag van de PvdA-fractie over de ADV's en het College voor de rechten van de mens. Specifiek met betrekking tot het proces rondom meldingen, geldt dat de ADV's na binnenkomst van de klacht zullen doorvragen en voorlichten. Vervolgens kunnen zij er onder meer voor kiezen om een intakegesprek te voeren of door te verwijzen. Na een intakegesprek kunnen mogelijke vervolgstappen kunnen zijn: bemiddeling bij een financiële regeling, assisteren bij een aanpassing van het beleid of het bevorderen van een andersoortige compensatie. De ADV's kunnen ook helpen bij het doen van aangifte bij de politie of een procedure starten bij het College voor de rechten van de mens.

De procedure bij het College is kosteloos en kan indien gewenst met bijstand van een ADV worden doorlopen. Ik acht het College voor de rechten van de mens, naast de ADV's, als een belangrijke voorziening waar studenten terecht kunnen met hun problemen bij het krijgen van een stageplek. Het College is niet alleen benaderbaar met een verzoek om een oordeel, maar ook met vragen en via de website. In 2015 heeft het College 2148 vragen over gelijke behandeling gekregen en 422 verzoeken om een oordeel.¹⁰

ADV's en het College voor de rechten van de mens zetten zich in voor het vergroten van de meldingsbereidheid. Zo hebben ze in 2015 samen gewerkt in het project Face-2-Face. Dit project was gericht op het bevorderen van de meldingsbereidheid onder minderheidsgroepen en is uitgevoerd door verschillende migrantenorganisaties in samenwerking met ADV's en het College. In het kader van dit project is onder meer voorlichting gegeven over de verschillende manieren waarop discriminatie gemeld kan worden. Ook de overheids campagne «Zet een streep door discriminatie» speelt een belangrijke rol in het bevorderen van de meldingsbereidheid, door middel van de website (www.discriminatie.nl), de deelcampagnes op internet en de inzet van social media. Voor het einde van het jaar zal er in het kader van de campagne een digitaal Platform worden gelanceerd om organisaties en belanghebbende in staat te stellen de campagne zelf in te zetten.

Daarnaast spant het College zich in om specifieke onderwerpen onder de aandacht te brengen, door middel van themazittingen. In 2015 was er bijvoorbeeld een themazitting over sollicitanten die stelden dat zij waren afgewezen vanwege hun niet-Nederlands klinkende naam. Het College voor de rechten van de mens voerde eind 2015 een campagne om discriminatie zichtbaar te maken. Deze campagne was onder meer gericht op jongeren met een niet-Nederlandse achternaam die op zoek zijn naar een stage (campagne «Open einde»).

Omdat JOB aangeeft dat studenten niet altijd weten waar ze terecht kunnen met een klacht over discriminatie, vragen de leden van de SP-fractie of de Minister bereid is om hier aandacht aan te besteden.

Het melden van discriminatie is belangrijk. Ik ben hierover in gesprek met JOB en SBB. Daarnaast is SBB in gesprek met JOB, FNV Jong en CNV Jongeren over de samenwerking rond meldingen van stagediscriminatie.

¹⁰ 2015 Monitor Discriminatie Zaken, College voor de rechten van de mens.

Het doel van deze gesprekken is om te komen tot goede voorlichting aan studenten over waar zij met meldingen terecht kunnen en wat er gebeurt na een melding. Daarnaast willen de betrokken organisaties samenwerken in het behandelen van de ontvangen meldingen.

De leden van de SP-fractie vragen of anoniem solliciteren het gehele probleem van discriminatie op stageplaatsen oplost.

Uit onderzoek blijkt dat een deel van de problemen rondom discriminatie zich voordoen bij het betreden van de arbeidsmarkt (de zogenoemde pre-entry problematiek).¹¹ Specifiek in relatie tot dit probleem kan anoniem solliciteren een eerste barrière slechten. Echter, anoniem solliciteren is slechts een deel van de oplossing, zo merk ik op. Discriminatie is een breder probleem, waarvoor niet één oplossing bestaat. We zullen constant moeten blijven zoeken naar manieren om het gesprek over dit thema te (laten) voeren, om uitwassen terug te dringen en om met elkaar werk te maken van een inclusieve bpv- en arbeidsmarkt.

De leden van de SP-fractie zijn benieuwd naar de resultaten van het onderzoek door KIS en Panteia over de effectiviteit van de aanpak met netwerkbijeenkomsten en vragen wanneer de Minister de resultaten van het onderzoek naar de Kamer verwacht te sturen.

Het eerder kennismaken met elkaar kan op meerdere momenten een bijdrage leveren aan het tegengaan van discriminatie en negatieve beeldvorming. Zo laat onderzoek van het ROA zien dat jongeren met een migrantenachtergrond vaker moeten solliciteren om een bpv-plek te krijgen maar als ze eenmaal een stageplek hebben, even vaak een aanbod krijgen om te blijven (gecorrigeerd voor opleiding).¹²

De genoemde onderzoeken van het KIS¹³ en Panteia¹⁴ geven inzicht in hoe deze kennismaking concreet kan worden vormgegeven om vooroordelen tussen werkgevers en jongeren te verminderen. Het onderzoek van KIS onderzocht op basis van een literatuuronderzoek of en hoe kennismaking tussen jongeren en werkgevers kan bijdragen aan het verminderen van vooroordelen. Het onderzoek van Panteia geeft juist meer inzicht in hoe dit in de praktijk wordt vormgegeven.

De resultaten van deze onderzoeken worden gebruikt bij de verdere vormgeving van het tegengaan van discriminatie bij de bpv en de ontwikkeling van de aanpak Matchen op werk. Deze aanpak richt zich op het realiseren van een goed werkend systeem van werkgeversdienstverlening, werkzoekendendienstverlening en matching tussen werkzoekende en werkgevers.

De leden van de SP-fractie willen ook weten op basis waarvan de SBB deelnemende werkgevers voor de pilot met bedrijfsbezoeken selecteert.

Binnen de pilot met bedrijfsbezoeken wordt er door de SBB, in nauwe afstemming met mbo-instellingen en bpv-coördinatoren, gezocht naar passende leerbedrijven waar jongeren een bedrijfsbezoek kunnen afleggen. SBB werft en begeleidt de leerbedrijven die zich aanmelden om deel te nemen. SBB zal vooral zoeken naar leerbedrijven binnen sectoren

¹¹ Sociaal en Cultureel Planbureau (2012) «Op achterstand»; ROA (2015) Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, School of Business and Economics, Maastricht University, p. 8

¹² ROA (2015) Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, School of Business and Economics, Maastricht University, p. 8

¹³ <http://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/overbruggen-vooroordelen-door-kennismaking.pdf>

¹⁴ <http://www.panteia.nl/Expertise/Werk-en-Inkomen/Nieuwsoverzicht-Werk-en-Inkomen/Handreiking%20Effectieve%20kennismaking%20tussen%20jongeren%20en%20werkgevers>

die voor de student relevant zijn. Ook zal worden gekeken of er voldoende bpv-plekken beschikbaar zijn na afloop van het bedrijfsbezoek. Voor mij gaat het er om dat een jongere goed begeleid wordt tijdens de bedrijfsopdracht en uitzicht heeft op een bpv-plek na afloop van deze eerste kennismaking.

De leden van de Groep Kuzu/Öztürk vragen of de Minister het inzetten van het instrument *mystery guest* geschikt acht in het kader van het bestrijden van discriminatie op de stagemarkt.

Ik hecht er aan om te benadrukken dat er een goede en open dialoog moet worden gevoerd over discriminatie, maar tegelijk is het ook zaak om uitwassen aan te pakken. Zoals in de brief is omschreven, investeer ik op beide vlakken. Hierbij is het in de eerste plaats zaak om lopende initiatieven zoals de bedrijfsbezoeken, voorlichting op basis van de MDRA-methode en bewustwordingsbijeenkomsten op scholen de kans te geven zich te bewijzen. Daarnaast maak ik, samen met mijn collega Minister Asscher, ook werk van de aanpak van discriminatie via de landelijke campagne *Zet een streep door discriminatie*. Vooralsnog zie ik voldoende ruimte om via de huidige initiatieven en wet- en regelgeving discriminatie verder te bestrijden. Voor het opsporen van discriminatie vind ik het gebruik van *mystery guests* een minder geschikt instrument. Uit onderzoek blijkt dat de meerwaarde van *mystery guests* vooral ligt bij het beoordelen van duidelijk kwantificeerbare kwaliteitsaspecten, zoals de kwaliteit van zorg of omgang met fysieke risico's voor patiënten.

De leden van de Groep Kuzu/Öztürk vragen voorts of de Minister uitgebreid uiteen kan zetten waarom zij het anoniem solliciteren een acceptabel instrument acht om te verkennen.

In reactie op deze vraag van de leden van de Groep Kuzu/Öztürk verwijs ik naar de bovenstaande reactie op de vraag van de leden van de SP-fractie over anoniem solliciteren. Aanvullend op dit antwoord merk ik op dat het anonimiseren van sollicitatiebrieven op verschillende wijzen kan gebeuren, maar dat nooit actief aan de sollicitant gevraagd wordt om informatie omtrent hun herkomst te verbergen. De herkomst van mensen is onderdeel van hun identiteit. Ik zou het niet wenselijk vinden als mensen verplicht worden om die identiteit te verbergen. Meer pragmatisch bekeken kan anoniem solliciteren helpen om vooroordelen te bestrijden. Vanuit die pragmatische invalshoek zie ik ook mogelijkheden bij anoniem solliciteren. Ook op basis van de bevindingen van de pilot met anoniem solliciteren in de gemeente Den Haag¹⁵ heb ik geen reden om te veronderstellen dat sollicitanten het verbergen van hun naam en relevante kenmerken als negatief ervaren. Het valt daarbij op dat juist de biculturele sollicitanten (zeer) positief staan tegenover anoniem solliciteren en er minder problemen mee hebben dat er door het anonimiseren van de sollicitaties informatie over hen verloren gaat. Ook een meerderheid van de Nederlandse sollicitanten ziet anoniem solliciteren als goed hulpmiddel voor het creëren van gelijke kansen op de arbeidsmarkt.

Tot slot vragen deze leden hoe lang de intrekking van de erkenning van een leerbedrijf in het geval van bewezen discriminatie geldt.

Na een ongunstige beoordeling van een leerbedrijf moet tenminste zes maanden zijn verstreken voor een nieuwe aanvraag in behandeling wordt genomen. Uiteraard betreft SBB bij een nieuwe aanvraag de ervaringen uit het verleden. Na een eerdere intrekking van de erkenning moet een leerbedrijf voldoende maatregelen nemen om nieuwe misstanden te

¹⁵ *Effecten van de pilot anoniem solliciteren*, Motivaction, 2016

voorkomen. Neemt het leerbedrijf deze maatregelen niet, dan kan de veiligheid van de student niet worden gegarandeerd en zal het leerbedrijf niet erkend worden.