

Vergaderjaar 2019–2020

31 524

Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie

Nr. 443

BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 oktober 2019

Bij het overleg over de Staat van het Onderwijs op 17 juni jl. heeft het lid Van den Berge (GroenLinks) mij verzocht om dit najaar een brief te sturen over de voortgang van de aanpak stagediscriminatie.¹ In deze brief zal ik nader ingaan op mijn aanpak voor het mbo. Eveneens informeer ik uw Kamer over het gebruik van de training «Selecteren zonder vooroordelen» door werkgevers en de mogelijkheden van inzet van arbeidsdiscriminatie-middelen van de Inspectie SZW voor stagediscriminatie, zoals ik respectievelijk de leden Van den Hul (PvdA) en Van den Berge (GroenLinks) heb toegezegd in het AO middelbaar beroepsonderwijs op 25 september jl. Ook zal ik reageren op de motie van de leden Westerveld en Özdil (GroenLinks) met het verzoek te verkennen of de training «Selecteren zonder vooroordelen» een verplichtend karakter kan krijgen voor bedrijven die een erkend leerbedrijf willen worden.² Tot slot zal ik reageren op de motie van het lid Kuik c.s., waarin is verzocht om samen met het Expertisepunt LOB te onderzoeken hoe de arbeidsmarktvoorlichting aan studenten en ouders aangescherpt kan worden.³

Ongelijke kansen op stages onaanvaardbaar

Ongelijke kansen en discriminatie bij het vinden van een stageplaats is een zeer serieus probleem.⁴ Onderzoek van het Kennisplatform Integratie en Samenleving (hierna: KIS) en het Research Centre for Education and Labour Market (hierna: ROA) laat zien dat mbo-studenten met een (niet-westerse) migratieachtergrond meer sollicitatiebrieven moeten schrijven en langer op zoek zijn voordat zij een stageplek hebben

¹ Kamerstuk 31 524, nr. 374.

² Kamerstuk 31 524, nr. 377.

³ Kamerstuk 31 524, nr. 402.

⁴ Discriminatie is mensen anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van (persoonlijke) kenmerken. In deze brief richt ik mij met name op discriminatie op basis van achtergrond.

gevonden.⁵ Volgens het ROA kan maar een beperkt deel van de achterstand worden verklaard door harde kenmerken zoals studierichting, niveau of cijferlijst.⁶ Er is dus een groot «onverklaarbaar» verschil tussen de kansen van jongeren op basis van hun achtergrond. Dit verschil in kansen kan deels ook het gevolg zijn van (stage)discriminatie. Zo zijn er signalen dat stagiairs met een hoofddoek en jongeren van wie verwacht wordt dat zij minder betrouwbare werknemers zijn, minder gewenst zijn.⁷ Studenten reageren hierop door bijvoorbeeld bij bepaalde bedrijven niet te solliciteren. De geïnterviewde werkgevers erkennen in een onderzoek van KIS dat er sprake is van discriminatie op de stagemarkt.⁸ Ook recent onderzoek van de Universiteit Utrecht en Universiteit van Amsterdam gefocust op jong werkenden bevestigt eveneens dat etnische discriminatie plaatsvindt op de arbeidsmarkt. Ook blijkt uit het onderzoek dat discriminatie verschillende groepen niet in gelijke mate treft, zo ervaren bepaalde groepen sollicitanten meer discriminatie dan anderen.⁹

Gezamenlijk aan de slag om gelijke kansen te realiseren en discriminatie aan te pakken

Het feit dat er sprake is van ongelijke kansen op een stageplek voor jongeren met een (niet-westerse) migratieachtergrond is zeer zorgelijk. Stages zijn in het mbo namelijk essentieel voor een goede voorbereiding op de arbeidsmarkt. Tijdens een stage leren mbo-studenten hun talenten verder te ontdekken en ontwikkelen. Tegelijkertijd vormt de stage een belangrijke opstap naar een eerste baan. En in sommige situaties is duidelijke sprake van discriminatie, situaties waarbij een ieder weet: dit kan én mag niet! Daar waar duidelijk sprake is van discriminatie moeten we dan ook hard optreden, voor mij zijn dit soort situaties te allen tijde onaanvaardbaar.

Maar in veel gevallen is de situatie complexer en minder evident. Soms leiden (onbewuste) vooroordelen tot discriminatie en is de persoon die discrimineert of de gediscrimineerde zich hiervan niet (voldoende) bewust. Of is wellicht sprake van indirecte(re) discriminatie. In dat geval gaat het om een «ogenschijnlijk» neutrale regel, eis of handelwijze, die in de praktijk tot gevolg heeft dat een groep in het bijzonder benadeeld wordt. Bijvoorbeeld omdat wordt vereist dat iemand «accentloos» Nederlands spreekt, dat mensen die het Nederlands niet als moedertaal bezitten bijzonder treft, of een verbod op «hoofddekseis», waarbij mensen worden getroffen die vanuit religieuze overtuigingen hun hoofd bedekken. Indirect onderscheid is alleen toegestaan als daar een objectieve rechtvaardiging toe is.

Dat de situatie soms complexer is, ontslaat ons niet van de plicht actie te ondernemen. Alle vormen van discriminatie zijn onaanvaardbaar, laat ik daar helder over zijn. Wel vraagt dit om een passende aanpak, waarin naast de bestaande mogelijkheden die openstaan bij bijvoorbeeld anti-discriminatievoorzieningen (hierna: ADV),¹⁰ het College voor de

⁵ KIS, Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie? Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten, 2016; ROA, Mbo stages en de migratieachtergrond van studenten, 2018/17.

⁶ ROA, Mbo stages en de migratieachtergrond van studenten, 2018/17.

⁷ KIS, Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie? Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten, 2016.

⁸ KIS, Gelijke kansen op gelijke stages. Een vervolgonderzoek naar stagediscriminatie, 2018.

⁹ Thyssen, L, Coenders, M., en Lancee, B. (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Verschillen tussen etnische groepen en de rol van beschikbare informatie over sollicitanten. *MEM*, vol. 94 (2), p. 141–176.

¹⁰ Het ADV-stelsel biedt een landelijk stelsel van meldpunten voor discriminatie, waar slachtoffers van discriminatie onafhankelijke bijstand kunnen ontvangen en discriminatieklachten worden geregistreerd. Op 16 oktober heeft mijn collega de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (hierna: BZK) de Kamer geïnformeerd over de verdere ontwikkeling en versterking van het ADV-stelsel (Kamerstuk 30 950, nr. 179).

Rechten van de Mens (CRM) of aangifte bij de politie, de samenwerking wordt gezocht met het veld. We behoeven een gezamenlijke aanpak met leerbedrijven, mbo-scholen, studenten en andere betrokkenen, waarin bewustwording en het overkomen van (onbewuste) vooroordelen centraal staan, en de dialoog het uitgangspunt is. Dit tot doel om (onbewuste) vooroordelen en discriminatie van mbo-studenten bij stages tegen te gaan.

In 2018 heb ik daarom samen met de MBO Raad, SBB, VNO-NCW/MKB-NL, JOB en het CRM afgesproken om gelijke kansen bij stages in het mbo te bevorderen door (onbewuste) vooroordelen en (stage)discriminatie tegen te gaan. Dit doen we middels een gezamenlijke werkagenda. Ik zal hieronder ingaan op de behaalde resultaten. Ik leg hierbij ook de verbinding met het beleid van Staatssecretaris en Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: SZW), om zo te komen tot een effectieve aanpak van (onbewuste) vooroordelen en discriminatie, en om gelijke kansen te vergroten.

De bestaande onderzoeken focussen zich met name op het mbo, vandaar dat ik mij in deze brief ook richt op het mbo. Ook vanuit andere sectoren krijg ik signalen over (onbewuste) stagediscriminatie. Daarom wil ik bijvoorbeeld samen met mijn collega's bij SZW hbo-instellingen ondersteunen grip te krijgen op de oorzaken van de (onverklaarde) arbeidsmarktachterstand van studenten met een migratieachtergrond, en de werkzame mechanismen om deze tegen te gaan. Via een kwalitatief en interactief onderzoek laten we onderzoeken welke factoren tijdens en kort na de studietijd in het hoger beroepsonderwijs invloed hebben op het verschil in baankans na afronding van de studie tussen jongeren met een migratieachtergrond en autochtone jongeren.¹¹

Stevige inzet op vergroten bewustwording van leerbedrijven, mbo-scholen en studenten

Met de werkagenda heb ik samen met mijn partners ingezet op het vergroten van de bewustwording van leerbedrijven, mbo-scholen en studenten. Gezamenlijk met mijn partners in de werkagenda zal ik daarom ook begin 2020 een campagne lanceren met een *call to action* richting alle betrokkenen, waaronder leerbedrijven, mbo-scholen en studenten. Meer specifiek heb ik de volgende acties ondernomen.

Bewustwording bij leerbedrijven en werkgevers

Om de bewustwording onder leerbedrijven te vergroten heb ik vorig jaar SBB gevraagd hier extra inzet op te leveren. Op mijn verzoek heeft SBB, in samenwerking met het CRM, webinars ontwikkeld en verzorgd voor leerbedrijven over het selecteren van stagiairs zonder vooroordelen en gelijke behandeling van stagiairs.¹² Deze kennis is ook opgenomen in de workshop voor nieuwe praktijkopleiders. In 2019 worden 450 keer extra workshops georganiseerd ten opzichte van 2018, op een totaal van circa 1.350 workshops. In samenwerking met de Inspectie SZW heeft SBB ook tipkaarten ontwikkeld voor leerbedrijven over sociale en fysieke veiligheid, waarin is aangegeven dat onderscheid maken op basis van (bepaalde) persoonskenmerken of achtergrond discriminerend is. Hiermee stimuleert SBB het belang van gelijke kansen onder praktijkopleiders en geef ik uitwerking aan de motie van de leden Westerveld en Özdil (GroenLinks).¹³ Ik heb SBB gevraagd de inspanningen in 2019 ook door te zetten in 2020.

¹¹ Dit onderzoek zal worden uitgevoerd door ROA en Klooster Onderzoek en Advies en start dit najaar.

¹² SBB en het CRM hebben drie webinars ontwikkeld die openbaar beschikbaar zijn via <https://www.s-bb.nl/bedrijven/beroepspraktijkvorming/basisworkshops-voor-praktijkopleiders>.

¹³ Kamerstuk 31 524, nr. 377.

De motie vroeg te onderzoeken of verplichtstelling van de training wenselijk is. Ik ben hierover in overleg gegaan met mijn partners met wie ik gezamenlijk de werkagenda heb opgesteld. Uit dat overleg concludeer ik dat het verplichten van de training «Selecteren zonder Vooroordelen» niet haalbaar of uitvoerbaar is. Bovendien kan het ertoe leiden dat het volgen van de training het karakter krijgt van afvinken, terwijl voor een succesvolle training ook sprake moet zijn van intrinsieke motivatie. Om de bewustwording onder werkgevers te vergroten biedt het CRM voor werkgevers de cursus «Selecteren zonder vooroordelen» aan. De cursus is gericht op HR-professionals en focust op het vergroten van het bewustzijn rondom stereotypering en op het tegengaan van de effecten van stereotypering bij de werving en selectie van medewerkers en stagiairs. Tijdens het AO middelbaar beroepsonderwijs van 25 september (Kamerstuk 31 524, nr. 441) is door het lid Van den Hul (PvdA) gevraagd naar het gebruik van deze opleiding door werkgevers. Navraag bij het CRM leert dat in 2019 bij ongeveer 25 werkgevers – die vaak ook leerbedrijven zijn – de cursus is gegeven.

Binnen de pilot oriënterende bedrijfsbezoeken onderzoek ik of kortduurende bedrijfsbezoeken kunnen bijdragen aan verbetering van de kansen op de arbeidsmarkt. Ik verken de mogelijkheden tot verlenging van de pilot. Ook zoekt OCW vanuit de Gelijke Kansen Alliantie (GKA) de verbinding met bestaande initiatieven die stagediscriminatie tegengaan, zoals de stagemakelaar in de gemeente Amsterdam. In stadsdeel Nieuw-West helpt de stagemakelaar leerlingen/studenten die als gevolg van ongelijke kansen geen stageplaats kunnen door ze intensief te begeleiden tijdens het vinden van stage, door actief de verbinding te leggen tussen onderwijsinstellingen, stagebedrijven en leerlingen/studenten. Dit project – waarin mbo-scholen, studenten en leerbedrijven nauw samenwerken – wordt nu in samenwerking met de GKA ook bij het Albeda College in Rotterdam voortgezet.

Ook uitbreiding van de taken van de Inspectie SZW zal bijdragen aan het vergroten van bewustwording onder werkgevers. Zo zal de Inspectie SZW ook toezicht gaan houden op de aanwezigheid van wervings- en selectiebeleid met voldoende waarborgen om discriminatie tegen te gaan, waar ook de werving en selectie van bol-stagiairs onder vallen. Het wetsvoorstel van de Staatssecretaris van SZW staat momenteel uit voor internetconsultatie.¹⁴

Bewustwording bij mbo-scholen

Om te werken aan grotere bewustwording onder mbo-scholen, en daarmee zowel bij het personeel als studenten, is in het Bestuursakkoord mbo gelijke kansen als één van de drie speerpunten in de kwaliteitsafspraken gedefinieerd. Daarmee heb ik aandacht gevraagd voor stagediscriminatie in dit akkoord. Uit analyse van de kwaliteitsagenda's blijkt dat een aantal mbo-scholen specifieke doelen of maatregelen hebben genoemd gericht op het voorkomen van discriminatie. Deze maatregelen zijn onder meer gericht op het vergroten van bewustwording bij docenten en leerbedrijven, de ontwikkeling en implementatie van beleid tegen (stage)discriminatie, en het inrichten van een proces voor de registratie van stagediscriminatie en het opvolgen van klachten van (stage)discriminatie. De commissie kwaliteitsafspraken mbo, die de kwaliteitsagenda's heeft beoordeeld, heeft de indruk dat mbo-scholen zich onmachtig voelen om het vraagstuk aan te pakken. In het binnenkort door uw Kamer te ontvangen sectorrapport van de Commissie Kwaliteitsafspraken zal hier nader op worden ingegaan.

Ook uit het contact met mbo-scholen en andere signalen die het CRM ontvangt, blijkt dat bij mbo-scholen regelmatig de specifieke kennis

¹⁴ https://www.internetconsultatie.nl/wet_toezicht_discriminatievrije_werving_en_selectie

ontbreekt om (signalen van) discriminatie te herkennen. Om mbo-scholen hierbij te helpen ontwikkelt het CRM een handreiking om het wettelijk kader rondom (stage)discriminatie uit te leggen. Ook wordt daarin aandacht besteed aan de dilemma's van onderwijsprofessional als het gaat om gelijke behandeling, en bevat de handreiking praktische tools waarmee docenten de herkenning van discriminatie bij studenten kunnen achterhalen.

Met het project LOB/Gelijke kansen werk ik samen met SZW aan het vergroten van de bewustwording binnen onderwijsteams over (onbewuste) vooroordelen en discriminatie bij 14 mbo-scholen. Dit gebeurt in combinatie met maatwerkondersteuning van onderwijsteams op LOB tot doel jongeren (vooral met een achterstandspositie) beter toe te rusten op de samenleving en de arbeidsmarkt. Ik wil het bereik van de aanpak vergroten en verbreden (met bijvoorbeeld werkgevers en gemeenten). Daarom verken ik samen met SZW de mogelijkheid op een vervolg, zo mogelijk in samenwerking met de GKA. Goed LOB-beleid draagt bij aan een betere voorbereiding van studenten op de arbeidsmarkt en vervolgonderwijs. Studenten leren «wie ben ik, wat wil ik en kan ik» en welke stappen zij daartoe moeten zetten, en ontwikkelen zo mede hun soft skills wat bijdraagt aan *empowerment* van jongeren. Daarnaast zal ik de subsidie voor het Expertisepunt LOB verlengen tot medio 2022 zodat scholen in voortgezet onderwijs en mbo ondersteuning behouden bij de kwaliteitsverbetering van LOB. Ook het hbo zal bij het hierbij aansluiten. Binnen deze subsidie is ook volop ruimte om invulling te geven aan maatregelen gericht op het realiseren van gelijke kansen en voorkomen van discriminatie bij stages. Een daarvan is het versterken van het arbeidsmarktperspectief in de loopbaanbegeleiding en studiekeuzevoorlichting aan aankomende studenten en hun ouders, samen met SBB, UWV, decanenverenigingen en LOB-professionals in het mbo. Hiermee geef ik uitvoering aan de motie van het lid Kuik c.s.¹⁵

Om de bewustwording van jongeren, inclusief mbo-studenten, te vergroten wijs ik op de burgerschapsagenda mbo 2017–2021. De afspraken in deze agenda bevorderen dat alle mbo-scholen kwalitatief goed burgerschapsonderwijs aanbieden.¹⁶ Op 18 oktober jl. heb ik uw Kamer over de voortgang geïnformeerd.¹⁷ Binnen het burgerschapsonderwijs leren jongeren het belang van onderlinge respect alsmede wat hun vrijheden zijn en waar deze stoppen. Het burgerschapsonderwijs draagt hierbij een belangrijke bijdrage aan de persoonsvorming, en het voorkomen van discriminatie. Op deze wijze wordt tijdens burgerschapsonderwijs en LOB de bewustwording over discriminatie onder jongeren vergroot, en leren zij tegelijkertijd zich weerbaar te maken tegen discriminatie en negatieve beeldvorming.

Melding van (vermoedde) discriminatie meer toegankelijk en discriminatie bij stages stevig aanpakken

Indien er sprake is van (onbewuste) vooroordelen en een vermoeden van discriminatie, dan kunnen studenten daarvan melding maken bij een vertrouwenspersoon of klachtenprocedure op school. Ook kunnen zij dit doen via het meldpunt stagediscriminatie van de SBB. Langs deze weg kan een gesprek tussen de betrokkenen georganiseerd worden, de dialoog staat dan voorop.

Wel merk ik op dat ondanks deze mogelijkheden, veel studenten geen melding maken van (vermoedde) discriminatie. Het melden van stagediscriminatie blijkt voor veel mbo-studenten vaak een te grote stap. Uit gesprekken die JOB voert met mbo-studenten, maken zij op dat studenten

¹⁵ Kamerstuk 31 524, nr. 402.

¹⁶ Kamerstuk 34 550 VIII, nr. 149

¹⁷ Kamerstuk 31 524, nr. 442.

in geval van discriminatie dit liever delen met een studieloopbaanbegeleider of een docent op school, omdat het laagdrempeliger en meer vertrouwd is. Het JOB ontwikkelt, naar idee van het juridisch loket bij het Nova College, een handleiding voor het oprichten van studentenloketten. Deze worden gerund door studenten voor studenten. Daar kunnen studenten terecht met diverse problemen en wijzen zij elkaar op de bestaande (oplossing)mogelijkheden. Bij melding van discriminatie kunnen zij bijvoorbeeld wijzen op de voorzieningen binnen de school of het meldpunt van SBB.

In het schooljaar 2018–2019 waren er bij het meldpunt stagediscriminatie 62 meldingen. In één geval is de erkenning van de licentie tot leerbedrijf door SBB ingetrokken, omdat stagediscriminatie was aangetoond. Samen met betrokken partners bij de aanpak stagediscriminatie werk ik aan het beter vindbaar maken van het meldpunt. Diverse mbo-scholen en JOB hebben op hun website een link naar het meldpunt, desondanks blijft het meldpunt voor veel mbo-studenten moeilijk vindbaar. Ik spreek de verwachting uit dat de eerder genoemde campagne ook een bijdrage kan leveren aan de vindbaarheid.

Vanzelfsprekend blijven bij «bewuste» discriminatie daarnaast aangifte bij de politie of het melden van discriminatie bij gemeentelijke antidiscriminatie voorzieningen, het College voor de Rechten van de Mens of de Nationale ombudsman geëigende wegen.

Hoe nu verder?

Bovenstaande maatregelen worden met kracht doorgezet, maar om de wetenschappelijke basis te vergroten van de interventies die mbo-scholen en leerbedrijven kunnen uitvoeren, heb ik samen met mijn collega de Minister van SZW een grootschalig onderzoek uitgezet. Doel van dit onderzoek (onderdeel van het programma Verdere integratie op de arbeidsmarkt) is de ontwikkeling van een «evidence base» aan werkzame mechanismen en (onderwijs)maatregelen voor het tegengaan van de achterstand op de arbeidsmarkt van jongeren met een migratieachtergrond. Hierbij zal ook gebruik worden gemaakt worden van de inzichten zoals deze ontwikkeld worden voor de aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt. De geleerde lessen zal ik vanzelfsprekend breed laten verspreiden.¹⁸

Op deze wijze gaan we samen met al onze partners de strijd aan tegen (onbewuste) vooroordelen en stagediscriminatie. Zo krijgt iedere student een gelijke kans op een stageplaats in voorbereiding op een succesvolle overstap naar de arbeidsmarkt, waar ze zich verder kunnen ontplooiën en hun talenten optimaal kunnen benutten.

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

¹⁸ Het CRM laat momenteel onderzoek door de VU uitvoeren naar wat er wel niet werkt voor studenten die discriminatie bij het zoeken van een stage (kunnen) ervaren? Het College verwacht dat deze onderzoeken nog dit jaar worden afgerond.