

# **Toolbox Gelijke kansen naar de toekomst**

## **Module 2: Voorbereiding op de arbeidsmarkt**

Machteld de Jong en Eline van Rooij, Lectoraat Diversiteitvraagstukken Hogeschool Inholland –  
Fotografie: Christiaan Krouwels  
In opdracht van Peter Franx, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

## INHOUD

1. AANLEIDING .....	3
2. INLEIDING .....	4
3. NAAR EEN OPLOSSING .....	7
3.1. STAP 1: PROBLEEM ERKENNEN .....	7
3.2. STAP 2: IN SAMENSPEL NAAR OPLOSSINGEN ZOEKEN .....	8
3.3. STAP 3: WERKZAME MECHANISMEN .....	9
4. DRIE CENTRALE WERKZAME MECHANISMEN .....	14
4.1. ZELFEFFECTIVITEIT EN EMPOWERMENT VAN STUDENTEN .....	14
4.2. ONDERSTEUNING BIJ (BASIS)ZOEKGEDRAG NAAR WERK .....	18
4.3. WERKERVARING, NETWERKEN EN KENNISMAKING MET WERKGEVERS .....	20
5. SAMENVATTING .....	25
REFERENTIES .....	27

## 1. AANLEIDING

Voor vrijwel alle jongeren is een plek vinden op de arbeidsmarkt geen eenvoudig proces (Meng et al, 2016). De overgang van school naar werk vereist niet alleen tijd, maar ook kennis van culturele codes, een relevant CV en een goed netwerk. Bovendien is er sprake van bias onder werkgevers ten aanzien van mensen die niet aan het normbeeld (wit, hoogopgeleid, man, middelbare leeftijd, uitstekende sociale en communicatieve vaardigheden) voldoen (Ghorashi et al., 2021).

Al geruime tijd is bekend dat mbo-studenten en -afgestudeerden met een migratieachtergrond moeilijker aan een stageplek of een baan komen dan hun studiegenoten zonder migratieachtergrond (Meng, Huijgen & Ramaekers, 2010). Ondanks interventies vanuit de overheid en opleidingsinstellingen lijkt er aan hun positie nog niet dermate veel te zijn veranderd (Bisschop, et al., 2020). Op verschillende momenten gedurende het zoekproces komen nog altijd ongelijke kansen naar voren: niet alleen bij het al dan niet worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, ook in situaties tijdens sollicitatiegesprekken of in de wijze waarop studenten worden afgewezen voor een stageplek of werk. Het behoeft geen nader betoog dat deze situatie zeer onwenselijk is en op korte termijn interventies ontwikkeld zouden moeten worden om deze kansongelijkheid te verminderen. De Covid19-crisis heeft bovendien de urgentie vergroot; jongeren met een migratie achtergrond hebben zeer grote moeite met het vinden van een stageplek of werk nu veel organisatie in een crisis zijn beland. Op LinkedIn staat inmiddels een veelheid aan oproepen voor een stageplek of werk vanuit deze groep jongeren. Ook onderwijsinstellingen maken zich zorgen over de stagnatie in de stageplekken en de moeite die sommige studenten hebben een passende stageplek of werk te vinden (Hermes & De Jong, 2021).

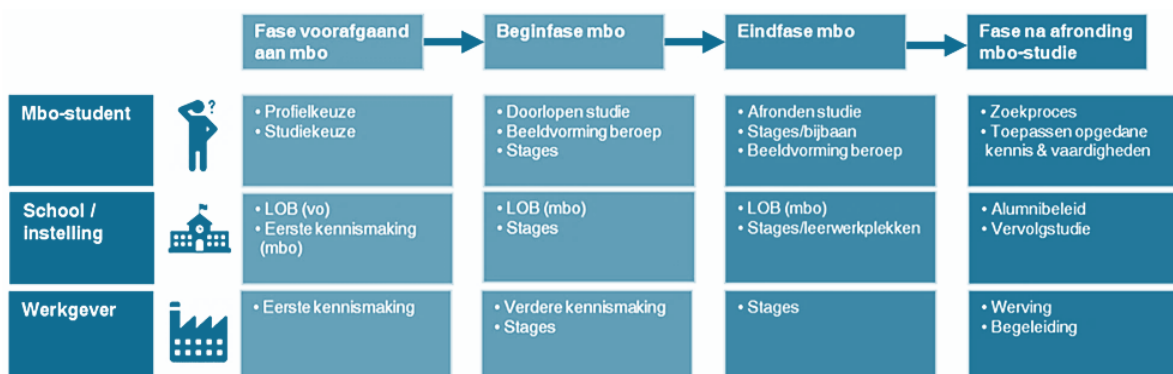
In samenwerking met het Ministerie van OCW en lokale gemeenten stelt het Ministerie van SZW geld ter beschikking voor mbo-instellingen die zich extra inzetten voor jongeren met grote kans op jeugdwerkloosheid. Om hiervoor in aanmerking te komen, kunnen de instellingen op korte termijn (15 januari tot en met 15 februari 2021) met een gedegen plan komen. Hierbij kan worden gerekend op de ondersteuning van de MBO Raad, en is dit onderliggende document behulpzaam waarin wetenschappelijk onderbouwde mechanismen uiteen worden gezet die de overgang van mbo-studenten naar de arbeidsmarkt kunnen versoepelen.

Dit document kan worden gezien als een werkdocument waarin op basis van wetenschappelijke literatuur als ook onderzoeksuitkomsten uit de door de Vrije Universiteit/Hogeschool Inholland in 2021 te publiceren onderzoeken naar zowel bias op de arbeidsmarkt als naar stagediscriminatie en werkzame mechanismen voor mbo-studenten als het gaat om het voorbereiden op het participeren op de Nederlandse arbeidsmarkt in de vorm van stageplaatsen of werk na hun afstuderen, in beeld worden gebracht. Dit werkdocument zal de komende jaren verder worden aangevuld met inzichten uit de pilots van de NRO, verdere verdiepingen van het kennispunt Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie en bovenal met de daadwerkelijke ervaringen van de mbo-instellingen zelf ten aanzien van werkzame mechanismen om jongeren effectief naar de arbeidsmarkt te begeleiden.

## 2. INLEIDING

Hoewel jongeren met een migratieachtergrond de afgelopen jaren steeds beter zijn opgeleid, moeten zij nog altijd 2 tot 3 keer vaker solliciteren om een stageplek te vinden dan jongeren zonder migratieachtergrond (ROA, 2018). Dat geldt in het bijzonder voor mbo-studenten. Ook na het afstuderen blijkt de overgang van mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond naar de arbeidsmarkt moeizamer dan die van mbo-afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond. Zo vinden zij niet alleen minder snel een baan, maar is er ook minder vaak sprake van een vaste aanstelling (Meng, Huijgen & Ramaekers, 2010). Recent onderzoek van SEO (Bisschop et al., 2020) toont aan dat het verschil in arbeidsparticipatie tussen jongeren met een Nederlandse achtergrond en jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond, maar liefst 18,9 procentpunt bedraagt. Daar waar de moeilijkere overgang van mbo-studenten naar de arbeidsmarkt in economisch slechte tijden enkel problematischer wordt (Meng, Verhagen & Huijgen, 2014), heeft ook de coronacrisis nu al grote impact. Nu al is zichtbaar dat Covid19 de ongelijkheid extra versterkt. Vooral mbo'ers die zijn afgestudeerd via de beroepsopleidende leerweg (bol), jongeren zonder startkwalificatie en uitvallers in het hoger onderwijs hebben sinds de eerste golf minder vaak werk (SEO/VW, 2020). Ook blijkt dat de ongelijkheid tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond in de eerste maanden van de coronacrisis is toegenomen als gevolg van keuze voor opleidingen die minder goed aansluiten op dat wat de arbeidsmarkt momenteel vraagt (SEO/VW 2020; Zwetsloot et al., 2020). Daarnaast stelt Dagevos (2019) dat baankansen van jongeren met een migratieachtergrond een directe relatie hebben met de economische situatie: als het economisch goed gaat, krijgen deze jongeren snel een baan, maar als het economisch minder gaat, zijn ze juist extra kwetsbaar. Dit verschijnsel blijkt ook uit het in 2021 te verschijnen rapport over bias op de Nederlandse arbeidsmarkt van de Vrije Universiteit Amsterdam en Hogeschool Inholland.

Voor zowel de zoektocht naar een stage als het vinden van betaald werk geldt dat het verschil tussen studenten met en zonder migratieachtergrond slechts beperkt kan worden verklaard door harde kenmerken als cijferlijsten, opleidingsrichting of -niveau. De rest wordt, in het geval van studenten met een migratieachtergrond, 'onverklaarde achterstand' genoemd. In de loop der jaren zijn dan ook vele onderzoeken uitgevoerd om deze achterstand toch te kunnen verklaren (zie Klooster, Koçak & Day, 2016; Klooster et al., 2020; Kappe & De Jong, 2017; De Jong et al., 2017) waarin aspecten als studiekeuze, het wel of niet beschikken over relevante netwerken, de rol van ouders bij het vinden van een stageplek, het kennen van sociale codes of de rol van het onderwijs worden belicht. Er blijken tijdens het zoekproces naar een stageplek of werk verschillende en specifieke momenten te zijn (zie ook Figuur 1) waarin sprake is van uitsluiting, waardoor studenten met een migratieachtergrond extra afstand tot de arbeidsmarkt ervaren. Dat kan zowel bij de start zijn, het binnenkomen bij een



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020)

Figuur 1: Fasen en stakeholders in het vinden van aansluiting op de arbeidsmarkt

organisatie, bij het sollicitatiegesprek of aan het einde hiervan, bij de wijze waarop de student wordt afgewezen voor de stageplek of functie (Hermes & De Jong, 2021).

Mbo-studenten met een migratieachtergrond krijgen nog altijd te maken met discriminatie. Een deel van de werkgevers op de Nederlandse arbeidsmarkt kiest, bewust of onbewust, minder snel voor een student of afgestudeerde met een migratieachtergrond (Klooster, Koçak & Day, 2016; De Jong et al., 2017). Om deze stagediscriminatie jegens mbo-studenten met een migratieachtergrond tegen te gaan, is inmiddels een eerste module tegen stagediscriminatie ontwikkeld (zie Felten et al., 2020). In dit rapport zijn effectieve aanpakken - of werkzame mechanismen - tegen arbeidsmarktdiscriminatie verzameld en geanalyseerd om te beoordelen of zij ook ingezet kunnen worden om stagediscriminatie tegen te gaan. Bool, Felten en Rensen (2019) definiëren werkzame mechanismen als: “*Processen die ertoe leiden of eraan bijdragen dat een gewenst effect optreedt*”. In de eerste module om stagediscriminatie tegen te gaan zijn vijf van deze werkzame mechanismen gevonden en beschreven: 1) elkaar leren kennen, (2) objectief werven en selecteren, (3) het gesprek aangaan als omstander, (4) sociale normen en verantwoording afleggen en (5) bewustwording (Felten et al. 2020).

Naast het tegengaan van stagediscriminatie vanuit de werkgever, ligt een deel van de aanpak van stagediscriminatie echter ook bij de student zelf. Zo zouden mbo'ers met een migratieachtergrond minder effectief zoekgedrag vertonen en hun eigen netwerk minder adequaat inzetten bij de zoektocht naar een werkplek (Siebers, 2017; NRO, 2020). De school kan hierin op verschillende momenten en manieren een belangrijke rol vervullen. Enerzijds kunnen zij de studenten vaardigheden bijbrengen die hun zoektocht naar een stageplek of baan eenvoudiger maken. Figuur 1 geeft schematisch weer welke fases een mbo-student doorloopt in het vinden van deze aansluiting op de arbeidsmarkt, en welke rol onder meer de school hierin kan spelen (Bisschop et al., 2020). De manieren waarop de school zich in kan zetten om de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt te versoepelen, worden in het vervolg van dit document uitvoerig behandeld.

Naast het bieden van praktische handreikingen, is het bovenal van belang dat docenten zich bewust zijn van de situatie waarin mbo-studenten met een migratieachtergrond zich bevinden. Du Bois (1903) spreekt van “*double consciousness*” wanneer hij beschrijft hoe mensen met een migratieachtergrond voortdurend schaken met enerzijds de manier waarop er naar hen gekeken wordt en anderzijds de manier waarop zij naar zichzelf kijken. Dit schaakspel, en het bijblijven van eerdere negatieve ervaringen, kan ook voor mbo-studenten met een migratieachtergrond van grote invloed zijn op de wijze waarop ze de arbeidsmarkt betreden en omgaan met teleurstellende ervaringen. Bovendien blijkt uit onderzoek van Kappe en De Jong (2017) dat jongeren met een migratieachtergrond stagediscriminatie als een *fact of life* zien, wat een actieve zoekhouding wellicht bemoeilijkt. Deze aanname is ook terug te zien in het in 2021 te verschijnen rapport over stagediscriminatie van Hermes en De Jong. Het is dan ook essentieel dat onderwijsinstellingen zich bewust zijn van de positie waarin deze studenten zich bevinden en hoe zij hier zelf tegenaan kijken. Alleen dan kunnen docenten hun studenten effectief voorbereiden op stageplekken en de arbeidsmarkt.

In aanvulling op de eerste module om stagediscriminatie onder werkgevers tegen te gaan, legt deze tweede module de focus op werkzame mechanismen als het gaat om het voorbereiden van mbo-studenten op de arbeidsmarkt. Mbo-instellingen spelen hierin een essentiële rol. In lijn met andere onderzoeken (onder meer Janssen, Mulders & Pereboom, 2019; Bisschop et al. 2020) worden in deze tweede module drie aanvullende werkzame mechanismen centraal gezet: (1) het verbeteren van de houding van studenten, hun vaardigheden en het stimuleren van zelfeffectiviteit, (2) de verbetering van de ondersteuning bij het zoekgedrag naar een stageplek of werk en (3) het verbeteren van het netwerk van de studenten, kennismaken met de werkgevers en het opdoen van relevante werkervaring.

In deze module staan (gebaseerd op onder meer Meijers, 2011; Janssen, Mulders & Pereboom, 2019; Bisschop et al. 2020) de volgende uitgangspunten centraal:

- 1) In onderwijsinstellingen leeft het besef dat er daadwerkelijk sprake is van kansenongelijkheid op de arbeidsmarkt en docenten zijn in staat dit te adresseren tijdens het loopbaanleren;



- 2) De oorzaak van kansenongelijkheid op de arbeidsmarkt is verweven met ontwikkelingen op macro-, meso- en microniveau. Die verwevenheid mag niet worden onderschat. De onderwijsinstelling is zich ervan bewust dat zij haar rol als bruggenbouwer tussen studenten en het werkveld op zich moet nemen om dit proces te kunnen ombuigen;
- 3) In onderwijsinstellingen is men zich ervan bewust dat alleen met een adequate visie op het aanpakken van kansenongelijkheid in het onderwijs - die wordt uitgedragen door het bestuur en in de praktijk gebracht door docenten die actief hun rol pakken als het gaat om het voorbereiden van mbo-studenten op de arbeidsmarkt - dit probleem kan worden geadresseerd;
- 4) Loopbaanleren dient als een doorlopend cyclisch proces te worden beschouwd waar vanaf studiejaar 1 aandacht voor dient te zijn;
- 5) Dit loopbaanleren dient zodanig opgezet te zijn dat er ruimte is voor individuele benadering van de student (dé mbo-student bestaat immers niet) en voor de specifieke context van de onderwijsinstelling.

Nadrukkelijk wordt gesteld dat het oplossen van het vraagstuk van kansenongelijkheid een samenspel vraagt van onderwijsinstellingen, het werkveld en de student zelf (en diens ouders) en niet bij slechts één van de actoren kan worden belegd. Wel pleiten we ervoor dat onderwijsinstellingen een leidende rol nemen bij het initiëren van activiteiten zowel richting studenten als richting het werkveld omdat school de plek is waar studenten in de veilige context van een 'mini samenleving' kunnen oefenen met hun vaardigheden en in contact kunnen komen met relevante rolmodellen en werkgevers. Matthys en Thijsen (2013) benadrukken in dit verband ook het belang van '*identity agents*' binnen het onderwijs: mensen (vaak docenten) die een cruciale rol in het leven van jongeren spelen en hun talenten zien en aanjagen. Een rol waarvan (nog) niet alle docenten zich van bewust zijn (Middelkoop & Meerman, 2014; De Jong, 2018).

Kortom, in deze module wordt onderkend dat onderwijsinstellingen een essentiële rol spelen in het tegengaan van kansenongelijkheid op de arbeidsmarkt. Door Covid19 is de urgentie van dit vraagstuk bovendien sterker geaccentueerd en wordt in lijn met Meijers (2011) gepleit voor een cultuurverandering in het mbo met daarin een meer actieve rol van de onderwijsinstelling zelf als het gaat om het tegengaan van kansenongelijkheid. Dit document biedt dan ook een overzicht aan werkzame mechanismen om mbo-studenten op een effectieve manier aan een stage of betaald werk te helpen. Niet vanuit een probleemgerichte benadering, maar op een betekenisvolle wijze waarin de zelfeffectiviteit van studenten wordt gestimuleerd (Janssen, Mulders & Pereboom, 2019).

### 3. NAAR EEN OPLOSSING

Dit werkdocument biedt een handreiking aan onderwijsinstellingen die mbo-studenten met een migratieachtergrond voorbereiden op participatie op de Nederlandse stage- en arbeidsmarkt en is tevens behulpzaam voor beleidsmakers. Daartoe wordt in de volgende paragraaf allereerst ingegaan op het herkennen, erkennen en bespreekbaar maken van stagediscriminatie als een probleem dat veel van deze jongeren nog altijd ervaren. Vervolgens wordt uiteengezet welke rol werkgevers, onderwijsinstellingen en studenten zelf hierin spelen en bovenal hoe er in samenspel tussen deze drie actoren aan oplossingen gewerkt kan worden. Deze mogelijke oplossingen, wetenschappelijk onderbouwde werkzame mechanismen die de overgang van mbo-studenten naar de arbeidsmarkt kunnen vergemakkelijken, worden daarna uitvoerig behandeld. Zoals gesteld worden drie mechanismen daarbij specifiek centraal gezet: Zelfeffectiviteit en empowerment van studenten (3.1), Ondersteuning bij (basis) zoekgedrag naar werk (3.2) en Werkervaring, netwerken en kennismaking met werkgevers (3.3).



#### 3.1. STAP 1: PROBLEEM ERKENNEN

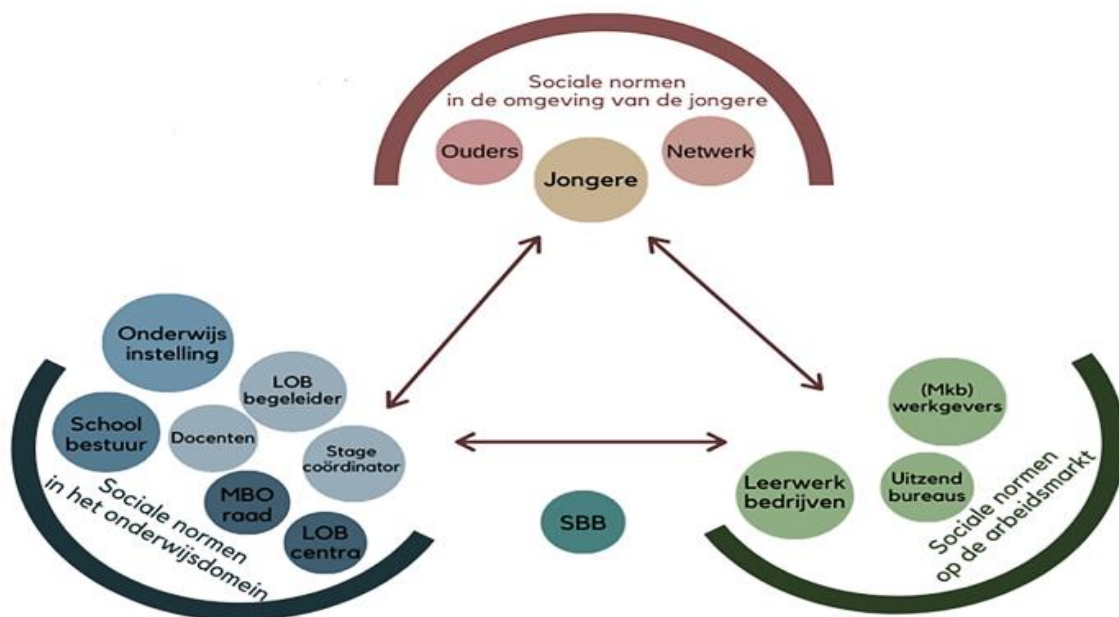
De eerste stap in het werken aan oplossingen is ten alle tijden het erkennen van het probleem. In de afgelopen jaren is er in het Nederlandse publieke debat steeds meer erkenning ontstaan dat bepaalde groepen in onze samenleving systematisch worden uitgesloten. Er bestaan nog altijd bepaalde vooroordelen jegens mensen die afwijken van de heersende norm, zij het omwille van hun huidskleur, gender, religie of geaardheid en hoewel er wetten en regels zijn om discriminatie te voorkomen, lijken de ongeschreven regels, omgangsvormen en tradities op basis waarvan bepaalde individuen er wél bij lijken te horen en anderen niet nog altijd springlevend. De van de heersende norm afwijkende “ander” wordt daarbij lang niet altijd bewust buitgesloten, maar beschikt in de ogen van velen gewoonweg niet over de juiste spelregels om succesvol mee te kunnen spelen - hetgeen in het in 2021 te verschijnen rapport van de Vrije Universiteit en Hogeschool Inholland naar bias op de arbeidsmarkt ook wordt geconstateerd. Deze vorm van uitsluiting en, bewuste of onbewuste, discriminatie zien we ook terug op de Nederlandse stage- en arbeidsmarkt. Zo blijkt het SCP-rapport *‘Liever Mark dan Mohammed’* dat in 2010 al stof op deed waaien, tien jaar later nog altijd actueel. Jongeren met een migratieachtergrond worden in de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt nog altijd geconfronteerd met discriminatie (Kappe & De Jong, 2017; Klooster et al, 2020). Dit dient niet alleen erkend en actief herkend te worden, maar bovenal ook bespreekbaar gemaakt te worden.

Het bespreekbaar maken van ongelijke kansen biedt een directe mogelijkheid tot verandering. Zo stelt Lindo (2008) in zijn contacthypothese hoe er bestaande wederzijdse vooroordelen, onder bepaalde condities, kunnen afnemen wanneer individuen behorende tot verschillende - zelfs tegenover elkaar staande groepen - bij elkaar gebracht worden. Door inzicht te krijgen in elkaars leefwereld, ontstaat naast bewustwording immers ook empathie en verbinding. Deze verbinding kan zo ook tot stand worden gebracht tussen de onderwijsinstelling en haar studenten, door medewerkers meer bewustzijn bij te brengen omtrent kansenongelijkheid en het herkennen en aanpakken van discriminatie jegens studenten met een migratieachtergrond. Daarnaast dient ook de verbinding tussen de student en de leerwerkbedrijven, langs verschillende kanten, verbeterd te worden. Zo komt uit een recente studie naar voren dat de stagekansen van mbo-studenten niet alleen worden beïnvloed door (voor)oordelen van werkgevers, maar minstens net zo veel door de wijze waarop studenten en

onderwijsinstellingen zelf anticiperen op (vermeende) voorkeuren van deze werkgevers (Klooster, Koçak & Day, 2016). Zo staan bepaalde bedrijven bekend als zijnde intolerant ten aanzien van het dragen van een hoofddoek waarop islamitische studentes deze stageplekken besluiten te vermijden en scholen deze plekken niet langer voorleggen aan studenten die een hoofddoek dragen. Het veronderstelde probleem wordt hierbij niet aangepakt maar uit de weg gegaan. In plaats daarvan is het van belang in dialoog te treden, waarbij de verschillende partijen elkaar kunnen vinden. De onderwijsinstelling kan hierbij bovendien een belangrijke rol als mediator vervullen in de dialoog tussen studenten enerzijds en de leerbedrijven anderzijds. Een kanttekening bij de contacthypothese dient echter wel te worden gemaakt: met elkaar in contact komen betekent niet automatisch dat ook vooroordelen worden weggenomen. Ze kunnen in dat contact juist ook worden bevestigd (De Jong, 2012).

### 3.2. STAP 2: IN SAMENSPEL NAAR OPLOSSINGEN ZOEKEN

De dialoog omtrent (stage)discriminatie resulteert niet alleen direct in een inkijkje in de belevingswereld van anderen, maar biedt ook de mogelijkheid om in samenspel verder te werken aan effectieve oplossingen. Onderwijsinstellingen, studenten en werkgevers dienen daarin om verschillende redenen samen op te trekken. Allereerst is discriminatie en uitsluiting een complex fenomeen. In sommige gevallen gebeurt het bewust, maar vaak ook niet. Een werkgever zal niet snel benoemen dat hij of zij een bepaalde student niet aan wil nemen omwille van diens achtergrond maar kan wel een bepaalde 'bias', een veelal impliciete negatieve waardering ten aanzien van personen die anders zijn dan zichzelf (Hofhuis, Van der Zee & Otten, 2015), met zich meedragen op basis waarvan de student in kwestie toch minder kans maakt. Deze bias, vooroordelen en de hieruit voortvloeiende kansongelijkheid, komen op verschillende manieren en niveaus tot stand. Maatschappelijke debatten en discoursen voeden het gedachtengoed van werkgevers en vinden vervolgens op individueel niveau doorwerking binnen sollicitatie- en beoordelingsprocedures (Wynn, 2020). Echter, ook individuele ervaringen - niet alleen van werkgevers maar ook van studenten - kunnen bias, en daarmee de kansongelijkheid op de stage- en arbeidsmarkt voeden. Bovendien gaat de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt uiteraard met veel meer meningen van diverse actoren gemoeid dan die van slechts één werkgever en één student (zie ook Figuur 2). Om het complexe mechanisme van stagediscriminatie en kansongelijkheid op de arbeidsmarkt bloot te leggen en aan te pakken zal dan ook tussen verschillende actoren op meerdere niveaus gezamenlijk aan oplossingen moeten worden gewerkt.



Bron: Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (2020)

Figuur 2: Schematische weergave actoren in arbeidsmarktintrede vanuit het mbo



Het feit dat kansenongelijkheid op verschillende met elkaar interacterende niveaus tot stand komt en wordt gevoed is niet de enige reden dat studenten, onderwijs en werkgevers samen moeten werken in het vinden van oplossingen tegen stagediscriminatie. Een effectieve doorstroom van onderwijs naar arbeidsmarkt vraagt, zeker in het geval van jongeren met verhoogde kans op jeugdwerkloosheid, om goede loopbaanbegeleiding: een doorlopend cyclisch proces waarin leerervaringen worden opgedaan, keuzes worden gemaakt en wordt gereflecteerd. In dit dynamische proces vinden voortdurend interacties plaats tussen de verschillende actoren in het onderwijs en op de arbeidsmarkt (Meijers, Kuijpers & Bakkers, 2006). Een centraal uitgangspunt hierbij is co-creatie en co-agency: het zorgdragen voor onderwijs in een samenspel tussen docenten, studenten en anderen in hun omgeving (OECD, 2016). Onderwijs en voorbereiding op de arbeidsmarkt worden in dit samenspel gevormd, waardoor het uiteindelijke gedeelde doel zo effectief mogelijk kan worden bereikt. Deze samenwerking is essentieel om de draagkracht te vergroten en loopbaanbegeleiding te doen slagen. Om daadwerkelijk verandering teweeg te brengen, zou dit gezamenlijke streven naar een soepel intreden op de arbeidsmarkt en het tegengaan van kansenongelijkheid echter nog breder getrokken moeten worden. Door werkzame mechanismen voor gelijke kansen adequaat in te bedden in de bestaande structuren van onderwijsinstellingen en hier op alle lagen van de instelling aandacht voor te hebben, is ook een cultuurverandering binnen de onderwijsinstelling zelf noodzakelijk (Meijers, 2011).

In het vervolg van dit document worden wetenschappelijk onderbouwde mechanismen gepresenteerd die van invloed zijn op gelijke kansen van studenten op de arbeidsmarkt. Hierbij wordt kritisch geanalyseerd en uiteengezet wat werkt in het tegengaan van stage- en arbeidsmarktdiscriminatie, en wat niet. Allereerst wordt een aantal generieke mechanismen gepresenteerd, alvorens er verder wordt ingegaan op de drie werkzame mechanismen die volgens onderzoek het meest veelbelovend zijn: (1) het verbeteren van de houding van studenten, hun vaardigheden en het stimuleren van zelfeffectiviteit, (2) de verbetering van de ondersteuning bij het zoekgedrag naar een stageplek of werk en (3) het verbeteren van het netwerk van de studenten, kennismaken met de werkgevers en het opdoen van relevante werkervaring.

### **3.3. STAP 3: BEWEZEN WERKZAME MECHANISMEN**

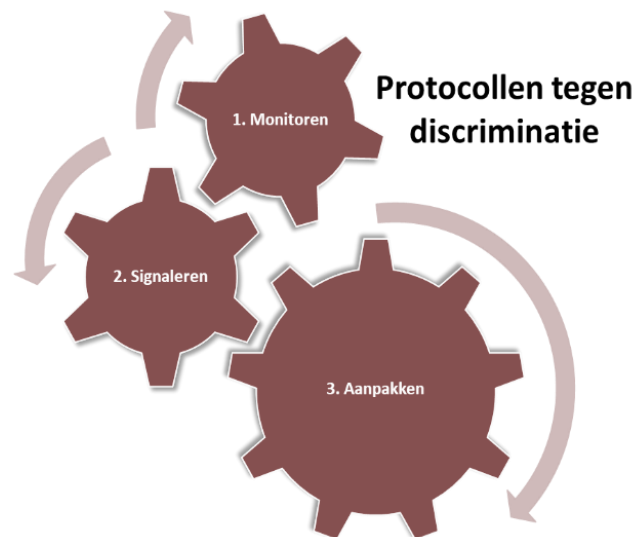
Onderwijsinstellingen die stagediscriminatie effectief willen tegengaan, zullen niet alleen naar hun leerwerkbedrijven en studenten moeten kijken maar allereerst ook naar zichzelf. Onderwijsinstellingen zijn de centrale schakel in het voorbereiden van jongeren op de arbeidsmarkt en bevinden zich daarmee in een belangrijke positie wanneer het gaat om het tegengaan van kansenongelijkheid op deze markt. Zoals gesteld vraagt dit niet alleen om bewustwording maar ook om cultuurverandering: op alle lagen van de instelling dient het streven naar meer gelijkheid uitgedragen te worden en moet dit bovenal structureel worden ingebed in de vorm van duidelijke richtlijnen en protocollen. In onderstaande paragraaf wordt het belang van deze protocollen verder beschreven. In de daarop volgende paragrafen wordt beschreven hoe onderwijsinstellingen die kansenongelijkheid tegen willen gaan gebruik dienen te maken van gedegen loopbaanbegeleiding en van rolmodellen en mentoring als werkzame mechanismen in het tegengaan van stagediscriminatie en uitsluiting op de arbeidsmarkt.

#### ***3.3.1. PROTOCOLLEN EN WERKPROCESSEN VOOR GELIJKE KANSEN***

In het bestrijden van een complex fenomeen als discriminatie en uitsluiting, is een gedegen plan van bovenaf cruciaal. Het vraagt om duidelijke richtlijnen vanuit het management van de onderwijsinstelling met daaraan gekoppeld concrete acties. Door middel van deze structureel ingebedde richtlijnen wordt het immers mogelijk om het bestaan van stagediscriminatie 1). Te monitoren, 2). Te signaleren en 3). Aan te pakken. Ook recent onderzoek naar werkzame mechanismen tegen uitsluiting toont aan dat een concreet protocol tegen stagediscriminatie, waarin helder verwoord staat welke stappen er gezet moeten worden wanneer er sprake is van stagediscriminatie, goede ondersteuning kan bieden aan zowel studenten als docenten, stagebegeleiders en -

coördinatoren die geconfronteerd worden met kansengelijkheid (Janssen, Mulders & Pereboom, 2019). Uit onderzoek blijkt echter ook dat er in het merendeel van de onderwijsinstellingen geen protocollen bestaan voor het omgaan met (signalen van) discriminatie bij leerwerkbedrijven (Klooster, Koçak & Day, 2016). Dit gebrek aan protocollen maakt het voor alle betrokkenen lastiger om kansengelijkheid effectief te monitoren en om daar waar nodig in te grijpen.

Uit onderzoek blijkt dat de monitoring van stagediscriminatie binnen onderwijsinstellingen vooralsnog veelal tekortschiet (Klooster et al., 2020). Lang niet alle scholen hebben goed zicht op de mate waarin hun studenten met discriminatie geconfronteerd worden. Bovendien wordt het gesprek hierover lang niet altijd gevoerd; niet met de studenten maar ook niet onder de collega's. Naast duidelijke richtlijnen en monitoring, is het daarom van belang om meer kennis te delen binnen de instelling. Zowel het management als ook docenten, begeleiders en studenten zullen over kansengelijkheid in dialoog moeten treden en verandering zal op alle lagen structureel doorgevoerd moeten worden. De noodzaak om alle lagen van de onderwijsinstelling actief te betrekken



Figuur 3: Structurele aanpak van stagediscriminatie door middel van protocollen

en in te zetten in het tegengaan van stagediscriminatie komt hieruit wederom naar voren. Naast het delen van persoonlijke ervaringen kan kennis omtrent kansengelijkheid op de Nederlandse stage- en arbeidsmarkt en de aanpak hiervan ook voortkomen uit (eigen) onderzoek of van kennisinstituten. Uit ander onderzoek blijkt echter ook dat alleen richtlijnen en gesprekken niet voldoende zijn in de strijd tegen discriminatie, er zal ook daadwerkelijk actie ondernomen moeten worden (Hulsegge et al., 2020). In de protocollen dienen dan ook concrete interventies en handelingsperspectieven opgenomen te worden die het voor alle betrokkenen duidelijk maken hoe te handelen in geval van kansengelijkheid. Daarbij is het van belang dat deze interventies aansluiten op de specifieke context van de school (Janssen, Mulders & Pereboom, 2019).

### 3.3.2. LOOPBAANBEGELEIDING

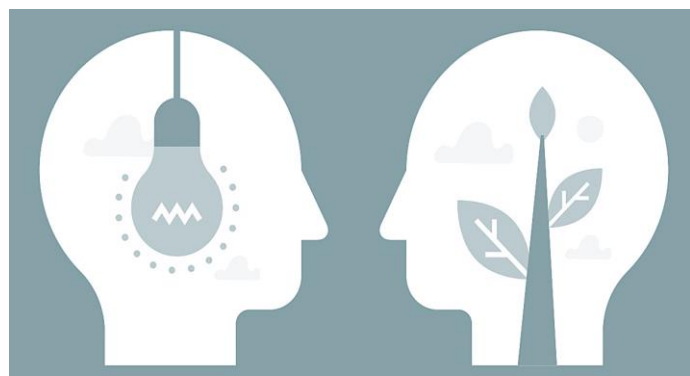
Naast protocollen tegen discriminatie kan een andere centrale randvoorwaarde voor een soepele overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt worden gevonden in gedegen loopbaanbegeleiding. Jongeren hebben veelal een onduidelijk beroepsbeeld (Neuvel & Van Esch, 2008) en daarmee behoefte aan advies en ondersteuning bij het kiezen van het juiste carrière pad. Dit geldt voor alle jongeren, maar voor mbo-studenten met een migratieachtergrond in het bijzonder. Uit onderzoek van Neuvel en Van Esch (2008) blijkt dat jongeren met een migratieachtergrond minder vaak weten wat ze precies belangrijk vinden in hun (leer)loopbaan. Ook blijkt uit onderzoek dat er binnen bepaalde etnische groepen beeldvorming bestaat omtrent specifieke beroepsrichtingen, bijvoorbeeld door de status die binnen de eigen groep aan deze beroepen gekoppeld wordt, die niet altijd strookt met de realiteit en geen recht doet aan de mogelijkheden en kansen die er in andere sectoren zijn (Petit et al., 2013; zie ook Bussemaker & Dekker, 2016). Jongeren met een migratieachtergrond ontwikkelen daardoor, mede ingegeven door hun directe omgeving, een bepaalde voorkeur voor beroepen die in de praktijk lastig realiseerbaar blijken. Maar liefst 27 procent van de jongeren met een migratieachtergrond heeft achteraf spijt van hun studiekeuze, vaak omdat er naar hun eigen oordeel nauwelijks werk te vinden is dat aansluit bij hun opleiding (Bisschop et al., 2020). Met name jongens met een migratieachtergrond blijken vaak te kiezen voor opleidingsrichtingen met een lage baankans, wat gedeeltelijk verklaart waarom de werkloosheidcijfers van deze groep hoger zijn.

Zowel onderzoek als politiek pleiten dan ook voor loopbaanbegeleiding en adviesgesprekken waarin zowel aandacht is voor eventuele vervolgoopleidingen als voor de daadwerkelijke kansen op de arbeidsmarkt (Meng et al., 2016; Bussemaker & Dekker, 2016). Dergelijke loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) helpt jongeren bij het maken van de juiste studiekeuzes, bij het ontdekken van hun talenten en passies en bij het ontwikkelen van loopbaancompetenties die ze nodig hebben in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, te weten: 1). Capaciteitenreflectie: “Ontdek je talent”; 2). Motievenreflectie: “Ontdek je passie”; 3). Werkexploratie: “Onderzoek je werkplek”; 4). Loopbaansturing: “Zelf aan zet”; 5). Netwerken: “In gesprek met” (Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006). Uit verschillende onderzoeken komt bovendien naar voren dat jongeren met een migratieachtergrond zich vaker door advies- en begeleidingsgesprekken aangesproken voelen dan studenten zonder migratieachtergrond en op basis hiervan bijvoorbeeld alsnog besluiten om een vervolgopleiding te doen. Meer dan andere mbo’ers, hechten jongeren met een migratieachtergrond veel waarde aan gesprekken met de studieloopbaanbegeleider, advies van docenten, studiekeuzetesten en loopbaanoriëntatie en begeleiding op school (Bisschop et al. 2020).

Hoewel loopbaanbegeleiding daarmee een uiterst effectief mechanisme is in het verbeteren van de baankansen van jongeren met een migratieachtergrond, komt het voornamelijk in veel onderwijsinstellingen slechts fragmentarisch aan bod (Kuijpers, 2017). De verbinding tussen school en praktijk blijkt daarbij bovenal onvoldoende. Zo worden er in begeleidingsgesprekken geen verbindingen gelegd tussen de verschillende ervaringen en ontwikkelingen van leerlingen in het onderwijs enerzijds en tijdens de stage anderzijds. Ook zijn enkel gesprekken niet voldoende, er zouden binnen het onderwijs ook concrete oriëntatie- en ontwikkelactiviteiten ingericht moeten worden (AO Consult, 2020). Om loopbaanoriëntatie effectief vorm te geven, is het van belang om dit integraal in te bedden in de bestaande onderwijsstructuren en curricula waarbij voortdurende interacties plaatsvinden tussen student, docent, begeleiding en werkgever (Meijers, Kuijpers & Bakkers, 2006; AO Consult, 2020). Een ander aandachtspunt daarbij is om een bredere betrokkenheid te creëren in de hele school ten aanzien van loopbaanoriëntatie en -begeleiding en bovendien alle betrokkenen te ondersteunen en dermate te professionaliseren zodat zij deze begeleiding zo gedegen mogelijk kunnen bieden.

### 3.3.3. ROLMODELLEN EN MENTORING

In het tegengaan van stagediscriminatie en kansenongelijkheid jegens jongeren met een migratieachtergrond zouden onderwijsinstellingen naast hun management, docenten en begeleiders ook de medestudenten van deze jongeren in kunnen zetten. Zo onderschrijft een breed scala aan onderzoek het belang van positieve voorbeelden in de directe omgeving van jongeren waarin zij herkenning kunnen vinden (Petit et al., 2013). Rolmodellen, bijvoorbeeld in de vorm van succesvolle ouderejaarsstudenten of alumni, vormen daarmee een belangrijke schakel tussen mbo-studenten en de arbeidsmarkt (Imansoeradi & Van der Meer, 2009; Crul, 2007). Een onderwijsinstelling kan er dan ook voor kiezen om actief naar deze rolmodellen op zoek te gaan en deze ouderejaars- of voormalig studenten te vragen om hun ervaringen in de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt met jongerejaars studenten te delen. Op deze manier krijgen laatstgenoemden een beter beeld van wat ze kunnen verwachten als ze gaan solliciteren en vooral ook van wat er allemaal mogelijk is (Janssen, Mulders & Pereboom, 2019).



Figuur 4: Mentoren en rolmodellen inzetten om ervaringen te delen

Naast het uitdragen van een voorbeeldfunctie en het delen van persoonlijke verhalen, kunnen ouderejaarsstudenten bovendien ook praktische ondersteuning bieden. 'Peer support' omvat de actieve hulp en ondersteuning die studenten ontvangen van personen met een vergelijkbare sociale achtergrond in een relatief gelijkwaardige positie (Topping, 2005). Uit literatuur blijkt dat startende studenten bijvoorbeeld veel kunnen leren van ouderejaarsmedestudenten, aangezien zij precies weten hoe het is om student te zijn en bovenal handelen vanuit een positie van relatieve gelijkwaardigheid, wat effectiever blijkt dan een hiërarchische vorm van begeleiding door bijvoorbeeld decanen of docenten (Collier, 2017; Dennison, 2010). Mbo-studenten kunnen de praktische ondersteuning van hun studiegenoten bovendien erg waarderen (Rooijen & De Winter-Koçak, 2018). Veel onderwijsinstelling kiezen er dan ook voor om deze vorm van peer-ondersteuning structureel in te bedden in de vorm van een mentorprogramma. Wat de inzet van een dergelijk mentorprogramma bovendien interessant maakt, is dat het niet alleen de jongerejaars studenten zijn die gebaat zijn bij een mentortraject, maar ook de ouderejaarsmentoren. Beide partijen zullen zich door het mentortraject in hun kracht gezet voelen en de mogelijkheid krijgen om te werken aan een kritische, proactieve houding waar zij de rest van hun onderwijs- en professionele carrière de vruchten van zullen plukken (Dennehy & Dasgupta, 2017; Colvin & Ashman, 2014).

#### *3.3.4. ZOEKTOCHT NAAR STAGE EN WERK*

Centrale uitgangspunt van dit werkdocument is de noodzaak tot het versoepelen van de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt van mbo-studenten met een migratieachtergrond. Het vinden van een stage is hierin essentieel. Een stage biedt niet alleen de mogelijkheid om werkervaring op te doen en in de praktijk nieuwe kennis en vaardigheden te ontwikkelen, maar ook om een professioneel netwerk op te bouwen. Het vinden van een stage, of verderop in de loopbaan van betaald werk, is echter niet voor alle studenten even gemakkelijk. Sommige studenten zijn gebaat bij aanvullende ruimte en begeleiding in het vinden van een stage en de onderwijsinstelling kan hierin een belangrijk rol vervullen (Janssen, Mulders & Pereboom, 2019). Zo onderschrijft het beroepspraktijkvorming (BPV) protocol dat onderwijsinstellingen verschillende taken hebben in het voorbereiden van een student op een stage of leerbaan, zowel in de vorm van voorlichting als het bijbrengen van relevante sollicitatievaardigheden (SBB, 2015). Ook kunnen onderwijsinstellingen studenten meer laten oefenen met solliciteren op een stageplek of kunnen ze hen een oriënterend bedrijfsbezoek laten uitvoeren. In geval van stagnatie in dit proces van stageoriëntatie, kunnen de studenten aanvullend worden begeleid bij het vinden van de daadwerkelijke stage. Zo zouden onderwijsinstellingen zich actiever in kunnen zetten bij de matching tussen bedrijven die stageplaatsen aanbieden enerzijds en studenten anderzijds (Klooster et al., 2020). Daarbij gaat het niet alleen om een match tussen twee actoren en hun wensen en behoeften, maar ook om een match in verwachtingen. In paragraaf 3.3.2 van dit document wordt verder ingegaan op wat wel en niet werkt in het matchen van studenten aan leerwerkbedrijven.

Naast ondersteuning in het samenbrengen van de student en werkgever, is het ook van belang dat de onderwijsinstelling beiden in staat stelt om elkaar te leren kennen. In hoeverre werk of een werknemer bij je past, kan immers niet worden bepaald na slechts één korte ontmoeting (Kuijpers, 2017). In plaats daarvan zouden meerdere gesprekken plaats moeten vinden om te beoordelen of een stageplek of baan bij de wensen en mogelijkheden van de student past. Kuijpers (2017) doet, zoals beschreven in het kader op de volgende pagina, een voorstel om werkervaring op verschillende momenten in de opleiding te laten plaatsvinden en in dit proces bij elke volgende fase meer verdieping tot stand te brengen. Dit alles wordt tot uitdrukking gebracht in een actieve dialoog waardoor de student, de docent en de werkgever een beter beeld kunnen krijgen van de geschiktheid van de student in het werk.

De volgende fases van 'werkexploratie' worden door Kuijpers (2017) onderscheiden:

1. Oriënteren: Jongeren maken in verschillende korte periodes (1-5 dagen) kennis met diverse soorten werk (wat vind ik leuk en belangrijk, wat kan ik en waar kan ik goed in worden), werkgevers maken kennis met verschillende jongeren. Tijdens de loopbaangesprekken worden motieven en kwaliteiten van leerlingen ontdekt en vastgelegd.

2. Experimenteren: Jongeren kiezen voor een of twee organisaties waarin ze gedurende een langere periode (2 tot 6 weken) specifiek vaardigheden en attitude kunnen leren, uitproberen en laten zien. Tijdens de loopbaangesprekken worden motieven en kwaliteiten van leerlingen ontwikkeld en benut.

3. Profileren: Jongeren gaan solliciteren, aan de hand van hun ontdekte kwaliteiten en motieven, en worden voor een proefperiode aangenomen, waarna een leerling en werkgever besluiten of de leerling na zijn opleiding daar blijft werken. Tijdens loopbaangesprekken worden prestatiebewijzen (CV/portfolio) besproken.

Uiteraard moet bij de inrichting van deze zogenaamde werkexploratie kritisch bekeken worden wat in de praktijk haalbaar is. Een goede aansluiting op de bestaande structuren en context van de desbetreffende onderwijsinstelling zijn daarbij van groot belang.



## 4. DRIE CENTRALE WERKZAME MECHANISMEN

Nu de randvoorwaarden voor onderwijsinstellingen die zich in willen zetten tegen (stage)discriminatie zijn geschetst, kan verder worden ingegaan op de drie centrale werkzame mechanismen die het intreden van mbo-studenten met een migratieachtergrond op de Nederlandse arbeidsmarkt kunnen versoepelen. Uit onderzoek blijkt dat jongeren met een migratieachtergrond ten opzichte van jongeren zonder migratieachtergrond relatief weinig vertrouwen hebben in hun eigen vermogen om te leren, vaker een studie kiezen met matigere arbeidsmarktperspectieven en daarnaast minder vaak beschikken over werkervaring die voor werkgevers herkenbaar is (Van Rooijen-De Winter, 2018; Klooster et al., 2020). In het vervolg van dit werkdocument worden dan ook de volgende drie specifieke werkzame mechanismen centraal gezet:

- 4.1. Zelfeffectiviteit en empowerment van studenten
- 4.2. Ondersteuning bij (basis) zoekgedrag naar werk
- 4.3. Werkervaring, netwerken en kennismaking met werkgevers

### 4.1. ZELFEFFECTIVITEIT EN EMPOWERMENT VAN STUDENTEN

De centrale actor in het vinden van een stageplek of betaald werk is natuurlijk de student zelf. Deze kan in diens zoektocht begeleid en ondersteund worden, maar dient bovenal zelf de vaardigheden en het zelfvertrouwen te ontwikkelen om de arbeidsmarkt te betreden. Van docenten en begeleiders wordt dan ook niet gevraagd om de studenten gedurende het gehele proces van onderwijs naar arbeidsmarkt bij de hand te nemen, maar juist om hen in hun kracht te zetten om hier zelf werk van te maken. Twee begrippen staan hierbij centraal: zelfeffectiviteit en empowerment. Zelfeffectiviteit (*self-efficacy*) wordt gedefinieerd als: ‘vertrouwen en geloof in persoonlijke capaciteiten om het leren te organiseren en die taken uit te voeren, waarmee leerdoelen bereikt worden’ (Bandura, 1997). Uit onderzoek blijkt een verband tussen een lage zelfeffectiviteit, dus weinig vertrouwen in het eigen kunnen, en het vinden van een stageplek (Klooster et al., 2020). Een student die ervan uitgaat dat zijn of haar zoektocht niet succesvol zal zijn, zal immers ook met minder enthousiasme aan deze zoektocht beginnen. Daar waar eerder onderzoek aantoont dat jongeren met een migratieachtergrond stagediscriminatie veelal als een gegeven beschouwen (Kappe & De Jong, 2017), kan worden geredeneerd dat dit een negatief effect zal hebben op hun houding en zoekgedrag, wat de kans op een stageplek niet ten goede zal komen. De houding die een student aanneemt in het zoekproces is immers een grote factor in het al dan niet slagen van deze zoektocht (Klooster et al., 2020). Iemand die proactief op zoek gaat naar een stage en gemotiveerd een sollicitatiegesprek binnenstapt, zal simpelweg meer kans maken op succes dan een student die de moed al heeft opgegeven (Baay, 2015). Om deze negatieve spiraal te doorbreken kan uitkomst worden gevonden in empowerment: door studenten met een migratieachtergrond meer in hun eigen kracht te zetten, kunnen onderwijsinstellingen hen de mogelijkheid bieden om zelf meer actieve controle te nemen over hun arbeidsmarktparticipatie. Om zowel de zelfeffectiviteit als het empowerment van jongeren te stimuleren, kan de capaciteitenreflectie die door het Expertisepunt LOB is ontwikkeld, worden ingezet.

Voor studenten die op zoek zijn naar een stageplek is het duidelijk van belang dat zij zich goed weten te positioneren. Vooral in het geval van studenten met een migratieachtergrond blijkt dit niet altijd eenvoudig. Meer nog dan andere jongeren, worstelen veel studenten met een migratieachtergrond met verschillende “*possible selves*” (Markus & Nurius, 1986). Deze *possible selves* omvatten de noties die studenten erop nahouden ten aanzien van waar zij wel of niet bij horen, wat zij zouden willen of kunnen worden - en wat niet. Uit literatuur komt bijvoorbeeld naar voren dat mbo-studenten met een migratieachtergrond zich lang niet altijd aangesproken voelen door wervingsteksten en de persoonlijkheidskenmerken die daarin benoemd worden (Siebers, 2017). Dit kan resulteren in vermijdingsgedrag van jongeren, omdat zij ervan uitgaan dat bepaalde werkgevers en hun functies toch niet voor hen zijn weggelegd (Klooster, Koçak & Day, 2016; Rooijen & De Winter-Koçak, 2018). Werkgevers, maar zeker ook onderwijsinstellingen, kunnen bijdragen aan een soepelere overgang naar

de arbeidsmarkt door bestaande stereotypen te doorbereken en studenten een beter en realistischer beeld van de arbeidsmarkt te bieden (NRO, 2020; Klooster, Koçak & Day, 2016). Bovendien kunnen zij een bijdrage leveren aan het zelfbeeld en empowerment van studenten door hen de vijf loopbaancompetenties bij te brengen (capaciteitenreflectie; motievenreflectie; werkexploratie; loopbaansturing; netwerken) waarin de student en diens kunnen, talenten en inzet continu centraal staan (Meijers, Kuijpers & Bakkers, 2006). Door studenten deze competenties als ook bepaalde coping mechanismen bij te brengen, zijn zij zo adequaat mogelijk voorbereid op hun intrede op de arbeidsmarkt en de mogelijke uitsluiting die zich daar voordoet. In onderstaande wordt hier verder op ingegaan.

#### 4.1.1. VERTROUWEN KWEKEN VANUIT BEGRIP

Docenten kunnen een belangrijke rol spelen in het zoektraject van studenten. Dit kan, zoals ook eerder gesteld, allereerst door de juiste randvoorwaarden voor kansengelijkheid te scheppen. Een voorbeeld hiervan het Manifest Iedereen Gelijkwaardig (Janssen, Mulders & Pereboom, 2019), een krachtig manifest waarin wordt uitgedragen dat iedere student van gelijke waarde is. Een dergelijk manifest kan bovenal als inspiratiebron worden gebruikt om het gesprek over gelijkwaardigheid binnen de onderwijsinstelling op gang te brengen. Deze dialoog - met studenten - is een belangrijk onderdeel van de werkzame mechanismen tegen kansenongelijkheid. Persoonlijk en positief student-docent contact waarin de student zich daadwerkelijk gezien en gehoord voelt is namelijk een voorwaarde voor studiesucces (Klooster et al., 2020). Door met jongeren in gesprek te gaan en begrip te hebben voor hun situaties, kan dus een belangrijke bijdrage worden geleverd aan hun leerloopbaan. Daarbij is het voor jongeren bovendien van belang dat zij zich in de onderwijsprofessionals kunnen herkennen. Dergelijke herkenning is bewezen werkzaam bij het versterken van het zelfvertrouwen en het algeheel welbevinden van studenten en kan dus een empowerende uitwerking hebben. In het geval van studenten met een migratieachtergrond kan het daarbij helpen om een eveneens divers team aan docenten of rolmodellen in te zetten.



Het beeld dat studenten hebben van hun eigen kansen, wordt mede bepaald door wat leeftijdgenoten meemaken. Ervaringen - zeker ook negatieve ervaringen op het gebied van discriminatie en uitsluiting - worden aan elkaar doorverteld (Klooster, Koçak & Day, 2016). Door juist in te zetten op het delen van positieve ervaringen, bijvoorbeeld door middel van gastlessen van voormalig studenten met een migratieachtergrond die inmiddels werkzaam zijn in de sector van de opleiding, kunnen onderwijsinstellingen bijdragen aan een positiever perspectief van studenten ten aanzien van hun baanmogelijkheden en eigen kennis en kunde (Klooster et al., 2020).

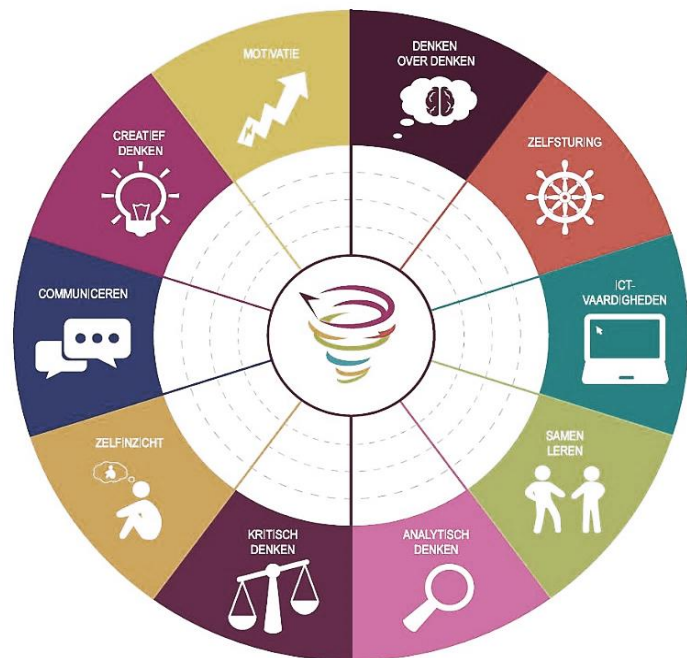
#### 4.1.2. EMPOWERMENT

Het vertrouwen van studenten wordt niet alleen gevoed door het voeren van een begripvolle dialoog en het presenteren van positieve voorbeelden, maar kan ook op meer pragmatische manieren worden verhoogd. Zo kunnen onderwijsinstellingen jongeren in de weken voorafgaand aan de stageperiode bijvoorbeeld empoweren door hen bepaalde workshops of coaching aan te bieden (Janssen, Mulders & Pereboom, 2019). Een centraal aandachtspunt hierin dient te liggen bij capaciteitenreflectie, waarin studenten kritisch nadenken over wat ze wel en niet goed kunnen en hoe ze deze kwaliteiten willen inzetten in hun (studie)loopbaan (Lusse et al., 2018). Met name voor jongeren met een migratieachtergrond blijkt dergelijke reflectie, waarbij zij in gesprek gaan met begeleiders, docenten, medestudenten en familieleden, erg behulpzaam (LOB, 2015). Een ander thema dat in de coaching kan worden aangesneden is de uitstraling van een professional. Hoe dient een student zich tijdens een sollicitatiegesprek te presenteren, welke houding neemt hij of zij aan en welke kleding is hierbij

geschikt? Door hiermee te oefenen weten jongeren niet alleen beter wat zij het best kunnen doen, maar doen ze bovendien ervaring op die bij kan dragen aan hun zelfvertrouwen wanneer het sollicitatiegesprek zich daadwerkelijk voordoet. Ook de eerder benoemde werkexploratie (Kuijpers, 2017; Lusse et al, 2018; Bussemaker & Dekker, 2016), waarin studenten ervaring opdoen binnen het werkveld, kan een bijdrage leveren aan het zelfvertrouwen van de jongeren. Na afloop van bedrijfsbezoeken weten jongeren namelijk niet alleen beter wat een mogelijk beroep inhoudt en hoe het werkveld eruit ziet, maar beseffen zij ook meer in hoeverre zijzelf en hun vaardigheden binnen deze wereld passen (Janssen, Mulders & Pereboom, 2019).

#### 4.1.3. COPING MECHANISMEN

Discriminatie dient natuurlijk ten alle tijden voorkomen te worden, maar in realiteit kunnen studenten met een migratieachtergrond er nog steeds mee geconfronteerd worden. Daarom is het van belang om deze jongeren coping mechanismen bij te brengen, zodat zij weten hoe zij zich kunnen opstellen in het geval uitsluiting of discriminatie zich voordoet. Dit kan, zoals ook hierboven beschreven, allereerst door studenten met een migratieachtergrond weerbaarder te maken door hun eigen identiteit en zelfbeeld te versterken (Romero et al., 2014; Omlo, 2014). Ook zijn er bepaalde trainingen beschikbaar om de weerbaarheid van studenten te vergroten. Hierin komen arbeidsmarktrelevante vaardigheden aan



Figuur 5: 21-eeuwse vaardigheden

bod die met name voor jongeren met migratieachtergrond van belang zijn, omdat zij deze relatief minder beheersen (NRO, 2020). Voorbeelden van deze vaardigheden zijn naast zelfvertrouwen en zelfredzaamheid ook soft skills (zie ook paragraaf 3.3.3) en 21-eeuwse vaardigheden zoals weergegeven in Figuur 5.

#### Toepassingen binnen het mbo

Als het gaat om het vergroten van de selfefficacy van jongeren en hun effectiviteit bij hun eerste stappen op de stage- of arbeidsmarkt spelen de opleidingen en docenten een bepalende rol. Belangrijk in dit proces is het tot stand brengen van een veilige context (Ghorashi, 2015) binnen de opleiding en binnen de loopbaanontwikkelingslessen. Veilig voelen (thuis voelen) op school zorgt er namelijk ook voor dat studenten zich thuis voelen in de samenleving. Dat betekent dat de opleiding en docenten:

##### Bewustzijn van het bestaan van kansenongelijkheid

Zich bewust zijn van kansenongelijkheid op de stage- en arbeidsmarkt en dit ook tijdens lessen bespreekbaar kunnen maken. Jongeren zijn gevoelig voor ervaringen die ze zelf hebben opgedaan als ook voor die van leeftijdsgenoten. Negatieve ervaringen op de stage- en arbeidsmarkt worden onderling gedeeld, hetgeen invloed heeft op het zelfvertrouwen en handelingsrepertoire van jongeren (Hermes & De Jong, 2021). Eenieder binnen de onderwijsinstelling, van management tot docent en begeleiders, dient zich hier bewust van te zijn. Door het inzetten van gastsprekers uit het

werkveld in wie jongeren zich herkennen, of alumni die inmiddels aan het werk zijn, kunnen studenten bovendien geïnspireerd en empowered worden;

#### Heldere visie op verminderen kansenongelijkheid en verantwoordelijkheden scherp stellen

Een manifest opstellen in combinatie met het maken van concrete werkafspraken als het gaat om de stap van onderwijs naar de arbeidsmarkt. Het manifest is bedoeld om gelijkwaardigheid van alle studenten te benadrukken, te onderstrepen dat de onderwijsinstelling een visie heeft op gelijke kansen voor alle studenten op de arbeidsmarkt, en als inspiratiebron voor gesprekken over kansen(on)gelijkheid tussen docenten en studenten onderling. De concrete werkafspraken zijn bedoeld om scherp vast te stellen wie voor wat verantwoordelijk is: de opleiding of de student;

#### Docentenpopulatie waarin studenten zich kunnen herkennen zorgt voor zelfvertrouwen

Zorgdragen voor een docentenpopulatie die een afspiegeling vormt van de studentenpopulatie. Dit zorgt ervoor dat studenten zich in docenten kunnen herkennen, wat resulteert in laagdrempelig contact, meer zelfvertrouwen en empowerment (De Jong et al. 2017; Klooster et al., 2020). Hierin is een belangrijke rol weggelegd voor zowel het management als de afdeling HRM van de onderwijsinstelling;

#### Actief kunnen inspelen op gevolgen van *double consciousness*

In staat zijn actief in te spelen op houding en gedrag van jongeren met een minder-geprivilegieerde positie op de arbeidsmarkt en begrijpen dat *double consciousness* en ervaringen die deze jongeren jarenlang hebben opgedaan van invloed zijn op hun houding en het vertrouwen dat ze hebben als het gaat om de eerste stappen op de arbeidsmarkt. Een persoonlijke dialoog waarin begrip voor de ander centraal staat is hierbij essentieel. Docenten, mentoren of loopbaanbegeleiders kunnen daarbij bijvoorbeeld gebruik maken van storytelling;

#### Doorlopende leerlijn toegang tot de arbeidsmarkt in samenwerking met het werkveld/alumni

Aandacht voor de toegang tot de arbeidsmarkt vanaf het eerste jaar van de opleiding centraal stellen. Via workshops, externe coaches en bedrijfsbezoeken leren studenten niet alleen hun eigen capaciteiten en talenten ontdekken, maar leren ze ook in, en van, de praktijk welke vaardigheden ze nodig hebben en welke beroepen of organisaties ze aanspreken. Meer kennis van het beroep, de beroepspraktijk en de eisen die aan de studenten worden gesteld, zorgen voor meer zelfvertrouwen bij studenten. Ook zijn er innovatieve tools waar gebruik van gemaakt kan worden om studenten meer zelfinzicht te bieden in de overgang naar de arbeidsmarkt, zoals de *serious game-app* PlaytoWork. Deze applicatie brengt door middel van games de competenties en het gedrag van individuele mbo-studenten in kaart en stelt hen vervolgens voor aan mogelijk interessante werkgevers. Daarnaast is het belangrijk dat informatie over de arbeidsmarkt zelf ook wordt geïntegreerd in deze doorlopende leerlijn zodat jongeren inzicht krijgen in kansrijke en minder kansrijke sectoren op de arbeidsmarkt en daarop zowel hun studiekeuze als hun stageoriëntatie op kunnen aanpassen. Docenten, mentoren of loopbaanbegeleiders kunnen hun eigen ervaringen en inzichten, evenals hun netwerk delen met de jongeren.

#### Inzet van aanvullende trainingen om studenten coping mechanismen bij te brengen

Op de hoogte zijn van effectieve coping mechanismen die studenten met een migratieachtergrond in kunnen zetten bij hun intreden op de arbeidsmarkt en in het bijzonder in het geval dat uitsluiting zich hier voordoet. Hiertoe kan ook gebruik worden gemaakt van aanvullende trainingen, zoals bijvoorbeeld ontwikkeld door RADAR.

## 4.2. ONDERSTEUNING BIJ (BASIS)ZOEKGEDRAG NAAR WERK

Voor een goede aansluiting met de arbeidsmarkt dienen studenten te beschikken over goede 'werkzoekvaardigheden', zoals het vinden van geschikte vacatures, het schrijven van een motivatiebrief, het opstellen van een CV en het goed kunnen voeren van een sollicitatiegesprek (OECD, 2010). Uit onderzoek komt naar voren dat jongeren met migratieachtergrond ander zoekgedrag vertonen dan jongeren zonder migratieachtergrond (Klooster et al., 2020; Bisschop et al., 2020). Zo maken zij meer gebruik van open sollicitaties of formele ondersteuning in de vorm van intermediairs, in plaats van bijvoorbeeld hun persoonlijke connecties in te zetten. Dit terwijl veel werkgevers juist de meer informele kanalen gebruiken voor hun werving (Bisschop et al., 2020; Diversiteit in Bedrijf, 2018). Ook uit andere studies blijkt dat personen met een migratieachtergrond minder vaardig zijn in het vinden van geschikte vacatures en dat zij over het algemeen een minder gestructureerde zoekstrategie hebben (Siebers, 2017; Olde Monnikhof & Buis, 2000). Dit gebrek aan goede werkzoekvaardigheden wordt, ook door personen met een migratieachtergrond zelf, aangemerkt als een belangrijkere oorzaak van hun slechte arbeidsmarktsituatie (Andriessen, Nievers & Dagevos, 2012). In onderstaande wordt toegelicht hoe onderwijsinstellingen een bijdrage kunnen leveren aan het verbeteren van het (basis)zoekgedrag van hun studenten.

### 4.2.1. DE JUISTE INFORMATIE

Zoals ook eerder gesteld hebben jongeren met een migratieachtergrond ten opzichte van hun leeftijdsgenoten zonder migratieachtergrond meer moeite met het kiezen en inrichten van hun loopbaan. Doordat zij vaker spijt hebben van de studie- en beroepsrichting die zij eerder hebben gekozen, komt switchen en uitval onder jongeren met een migratieachtergrond relatief vaak voor (Meng et al., 2016). Dit is onder meer te wijten aan een gebrek aan gedegen informatie en voorlichting (Adlouni & Hermsen, 2009; Groeneveld & Van Steensel, 2009). Mbo-studenten kunnen hun informatie ten behoeve van studie- en beroepskeuze uit verschillende bronnen halen, zoals open dagen en brochures, gesprekken met de docent of personen uit de sector, ouders of vrienden. Uit onderzoek blijkt dat jongeren met een migratieachtergrond hierbij veelal kiezen voor de minder informatieve kanalen (Petit et al., 2013). Ook zouden zij gebaat zijn bij betere reflectie op deze informatie, samen met hun directe omgeving (zie ook de LOB handreiking voor reflectie van ouders: 'Aan de keukentafel'). Het gaat immers niet alleen om informatievoorziening, maar vooral ook om de verbinding hiervan met de eigen ervaringen en kwaliteiten van studenten. Het onderwijs kan derhalve niet alleen bijdragen aan het zoekproces van studenten door hen van de juiste informatie te voorzien, maar vooral ook door deze informatie beter te doen aansluiten op de beleefwereld van, en de kanalen die gebruikt worden door, studenten met een migratieachtergrond (Klooster et al., 2020; AO Consult, 2020). Met name bij jongeren die niet zeker zijn van hun keuzes of kansen in het zoekproces, is het van belang dat zij hierin vanuit positief student-docent contact of deskundige LOB begeleiders ondersteund worden. In dit proces is het tevens van belang dat ze worden ondersteund als het gaat om kennis over de arbeidsmarkt: in welke sectoren liggen kansen en in welke niet? Het is belangrijk dat jongeren zich ook bewust worden van deze kennis en dit kunnen koppelen aan hun eigen interesses en vaardigheden.

### 4.2.2. EEN ANDERE ROUTE

In het vinden van een stage of werk, worden studenten in het onderwijs op dit moment vaak gestimuleerd om veelvuldig te solliciteren. In veel gevallen wordt er bovendien aangestuurd op het sturen van open sollicitaties (Meng et al., 2016). Echter, open sollicitaties zijn niet alleen weinig kansrijk maar het voortdurend solliciteren en afgewezen worden is bovenal erg demotiverend. In plaats van jongeren te stimuleren een veelvoud aan sollicitaties uit te sturen, moeten studenten leren om 'gericht' te solliciteren. De zoekstrategie van mbo'ers met een migratieachtergrond kan hiermee niet alleen effectiever worden ingericht maar ook betere aansluiting vinden bij de wervingsstrategieën van het werkveld (NRO, 2020). Zo kunnen de studenten onder meer gewezen worden op het belang van de inzet op informele wervingskanalen. Onderzoek stelt daarnaast dat het bijbrengen van de juiste zoek- en sollicitatievaardigheden structureel zou moeten worden ingebed in het curriculum van mbo-



studenten (ROA, 2018). Zo zou er onder meer voldoende ruimte moeten worden gecreëerd voor het voorbereiden van (de zoektocht naar) een stage en het aanbieden van gastlessen van rolmodellen en werkgevers. In het BPV Protocol, met richtlijnen voor gedegen beroepspraktijkvorming, worden mbo-instelling dan ook verantwoordelijk gesteld voor de bedrijfsoriëntatie en adequate presentatie- en sollicitatievaardigheden van hun leerlingen (SBB, 2015). Ook onderschrijft de literatuur dat scholen een belangrijke bemiddelende factor zijn in het vinden van stage of werk. Zo blijkt dat studenten die zelf naar een stageplek moeten zoeken meer kans maken om in aanraking te komen met discriminatie, dan studenten die in dit proces begeleid worden door hun school (Klooster, Koçak & Day, 2016). Vanuit de MBO-Raad wordt de komende tijd ingezet op het thema digitalisering om stagediscriminatie tegen te gaan.

#### 4.2.3. IN GESPREK MET WERKGEVERS

Onderwijsinstellingen kunnen niet alleen een belangrijke bijdrage leveren aan een soepele overgang naar de arbeidsmarkt door in te zetten op betere zoekvaardigheden van hun studenten, ze kunnen in hun aanpak van kansengelijkheid op de arbeidsmarkt ook in gesprek gaan met werkgevers. Wanneer het aankomt op daadwerkelijk solliciteren, en zeker in de fase van werving en selectie, is de rol van deze werkgever immers essentieel. Uit literatuur komt duidelijk naar voren dat bepaalde wervingsmethoden beter aansluiting bij de zoekstrategieën van jongeren met een migratieachtergrond dan anderen (NRO, 2020). Het is dan ook niet alleen zaak dat de studenten hier beter op in weten te spelen, maar ook de werkgevers zelf moeten zich meer bewust worden van de wervingsmechanismen die zij in kunnen zetten en de effecten die dit heeft op het al dan niet aantrekken van een diverse groep studenten of medewerkers. Onderwijsinstellingen kunnen hun leerwerkbedrijven bovenal aansporen om hun wervingskanalen uit te breiden en vacatureteksten inclusiever te maken. Voor laatstgenoemde is het onder meer van belang dat de functie-eisen centraal staan, anders dan persoonlijke kenmerken waar lang niet iedere student zich in zal kunnen vinden (Hulsegge et al., 2020). Ook moeten de teksten goede aansluiting vinden op de belevingswereld van de mbo-studenten – iets waar het onderwijs goed inzicht in kan bieden en aan bij kan dragen. Voordat de stageperiode daadwerkelijk van start gaat is het uiteraard ook zaak dat de onderwijsinstelling, samen met de werkgever en de student, duidelijke afspraken heeft opgesteld over eenieders verantwoordelijkheden en verplichtingen gedurende het traject (SBB, 2015).

#### Toepassingen binnen het mbo

Als het gaat om de ondersteuning van jongeren op het gebied van hun zoekgedrag naar een stageplek of werk kunnen de opleiding en docenten eveneens een relevante rol vervullen, die in het bijzonder in de loopbaanlessen naar voren komt. Zo kunnen de opleidingen en docenten:

##### Kwaliteitsagenda Loopbaanoriëntatie en -Begeleiding (LOB)

Informatie en inspiratie kunnen putten uit de Kwaliteitsagenda LOB. Om scholen te ondersteunen bij het bieden van effectieve ondersteuning van studenten in de overgang naar de arbeidsmarkt, hebben het LAKS, de NVS-NVL, de VvSL en de VO-raad, gesteund door het ministerie van OCW, een Kwaliteitsagenda LOB opgesteld. In deze agenda wordt een sluitende aanpak uiteengezet: van visie en beleid naar concrete activiteiten en systematische kwaliteitsbewaking. Ook worden er bewezen praktijkvoorbeelden, instrumenten en kennis op het gebied van LOB gedeeld.

##### Leer studenten hoe ze op een effectieve manier een stageplek of werk kunnen verkrijgen

Zeer concrete loopbaanbegeleiding inrichten waarin duidelijk wordt besproken hoe je de meeste kans hebt op het verkrijgen van een stageplek of werk. Niet alle studenten zijn immers op de hoogte van effectieve manieren om een stageplek of werk te bemachtigen. Vooralsnog blijkt bijvoorbeeld dat jongeren met een migratieachtergrond niet de juiste wegen bewandelen (open sollicitaties naar landelijk werkende organisaties zijn weinig effectief bijvoorbeeld), hun sollicitatiebrief en CV niet

altijd durven te laten checken op taal en stijl. Ook zouden docenten als referentie op een CV van studenten kunnen fungeren, zeker als de bijbaantjes van deze jongeren niet relevant zijn in relatie tot een stageplek of werk;

#### Haal als opleiding het werkveld de school in

De verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt nog steviger verankeren binnen de onderwijsinstelling. Veel werkgevers willen graag via co-creatie met de opleiding aan de slag om studenten voor te bereiden op het werkveld. Dat kan via gastlessen bij theoretische vakken, maar ook door middel van de werkexploratiesessies: proefsollicitaties, uitleg over de werkwijze van het zoeken en vinden van een stageplek of werk. Dit zijn bovendien de momenten om de spelregels/culturele codes van het zoeken naar een stageplek of werk te belichten;

#### Besprek met werkgevers hoe wervingsmechanismen inclusiever kunnen

Werkgevers bewust maken van hun bestaande wervingsstrategieën en eventuele verbeteringen hiervan. Veel werkgevers gebruiken traditionele manieren om studenten of afgestudeerden te werven voor een stageplek of werk. Door als opleiding of stagebegeleider in gesprek te gaan met het werkveld kunnen nieuwe wervingskanalen worden geopend waarmee studenten met een migratieachtergrond wel worden bereikt. Ook kunnen werkgevers worden gewezen op het initiatief 'Vacaturecheck' van het College voor de Rechten van de Mens. Daarmee worden werkgevers ondersteund bij het opstellen van gerichte vacatureteksten met neutrale eisen. Uitsluiting dient daarmee voorkomen te worden;

#### Wijs studenten op alternatieve manieren van solliciteren

Vanuit de migrantengemeenschap in Nederland zijn er organisaties die bemiddelen voor stageplekken of werk en dit niet via de reguliere manier doen. Bijvoorbeeld via anoniem solliciteren of het maken van videoboodschappen in plaats van een sollicitatiebrief met CV. Studenten met een migratieachtergrond zouden hier indien wenselijk in hun zoektocht gebruik van kunnen maken.

### **4.3. WERKERVARING, NETWERKEN EN KENNISMAKING MET WERKGEVERS**

Een derde aandachtspunt bij het betreden van de arbeidsmarkt voor jongeren met een migratieachtergrond in het bijzonder, is het hebben van adequate werkervaring en netwerken om in contact te komen met werkgevers, evenals specifieke kennis van de arbeidsmarkt, zoals belicht in 4.2. Onderzoek wijst uit dat de CV van jongeren met een migratieachtergrond in verhouding tot personen zonder migratieachtergrond doorgaans minder gevuld is. Dit heeft onder meer te maken met het feit dat eerstgenoemden minder vaak vrijwilligerswerk doen en minder vaak een actieve rol op zich nemen binnen verenigingen (Van den Broek & Keuzenkamp, 2008; Bisschop et al, 2020). Dit heeft niet alleen een directe negatieve uitwerking in de vorm van een kaler CV, maar betekent ook dat jongeren met een migratieachtergrond kansen mislopen omdat zij minder contacten opdoen, daardoor beschikken over een minder groot netwerk en minder ervaring opdoen met de spelregels van het werkveld (Petit et al., 2013). Ook blijkt dat jongeren met een migratieachtergrond relatief vaak een bijbaan uitoefenen die niet aansluit op hun opleiding (Bisschop et al, 2020). Aangezien relevante werkervaring een belangrijk speerpunt is voor werkgevers, speelt dit gebrek aan juiste werkervaring een belangrijke rol in het verklaren van de achterstand die jongeren met een migratieachtergrond ervaren in de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt (Klooster et al., 2020; Bisschop et al, 2020). Onderwijsinstellingen kunnen helpen deze cirkel van gebrek aan juiste werkervaring te doorbreken door studenten bijvoorbeeld te wijzen op het belang van bijbanen en vrijwilligerswerk en hen te ondersteunen bij het netwerken en kennismaken met werkgevers van leerwerkplekken.

#### 4.3.1. NETWERKEN

Onderzoek wijst uit dat studenten met een migratieachtergrond gedurende hun studie relatief minder werkervaring opdoen in sector van de opleiding (Meng et al, 2014). Dit heeft onder meer te maken met de manier waarop jongeren met een migratieachtergrond netwerken. Mensen met een migratieachtergrond kiezen er vaker dan anderen voor om hun zoektocht naar stage of werk binnen de eigen gemeenschap te houden (Lancee, 2012). Onderzoek toont echter aan dat het voor het effectief maken van carrière vaak beter is om ook buiten de eigen kringen te zoeken. Daarnaast is er binnen de gemeenschappen die door jongeren met een migratieachtergrond worden ingezet doorgaans thans sprake van hogere werkloosheidcijfers, wat de kans om langs deze weg aan werk te komen aanzienlijk verminderd (NRO, 2020). Mbo-studenten met een migratieachtergrond kennen weldegelijk mensen kennen met (hogere) beroepen, maar weten bovenal lang niet altijd dat - en hoe - ze dit kunnen benutten (Van Esch et al, 2011; Petit et al., 2013). Binnen het onderwijs dient dan ook meer aandacht te komen voor het belang van sociaal kapitaal en de mogelijkheden om dit in te zetten bij het vinden van werk. Mbo-studenten kunnen tijdens hun opleiding bijvoorbeeld al aan hun netwerk werken door opdrachten te maken op dit onderwerp of door er aandacht aan te besteden tijdens de lessen in voorbereiding op de stages (Petit & Van Esch, 2018). Bovendien kunnen er coaching- of mentorprogramma's worden ingericht waarbij de coach of mentor niet alleen kan ondersteunen bij het vinden van een stage- of werkplek, maar de studenten ook toegang kan verlenen tot hun eigen netwerk (OECD, 2010; NRO, 2020).

Tot slot komt het momenteel nog te vaak voor dat onderwijsinstellingen studenten met een migratieachtergrond een stageplek laten zoeken binnen hun directe kringen of een leerwerkplek aanbieden binnen de opleiding zelf, omdat er elders weinig mogelijkheden zouden zijn. Als dit gebeurt om de specifieke talenten van deze student binnen de opleiding te benutten, is dat prima. Maar als het gaat om het ontwikkelen van niet relevante stageplekken, is dit minder gunstig. Hiermee wordt immers de vicieuze cirkel van afstand tot de arbeidsmarkt hiermee zeker niet doorbroken. Het uitgangspunt zou ten alle tijden moeten zijn om alle studenten, ongeacht hun achtergrond, met gelijke kansen aan de best mogelijke stage te helpen. Onderwijsinstellingen kunnen dit streven naleven door allereerst een duidelijk standpunt in te nemen richting de arbeidsmarkt, maar ook door te investeren in hun eigen netwerken (Klooster et al, 2020). Hoe groter en sterker het netwerk van de opleiding met werkgevers is, hoe groter immers ook de kans op koppeling van studenten aan deze werkgevers. Deze uitbouw en intensivering van de samenwerkingen met werkgevers zou een integraal aandachtspunt moeten zijn van alle medewerkers van de desbetreffende onderwijsinstellingen en allen zouden hiervoor gezamenlijk de verantwoordelijkheid moeten dragen.

#### 4.3.2. MATCHING

In het samenbrengen van studenten en werkgevers dient sprake te zijn van een goede match. Niet alleen tussen twee personen, maar ook tussen diens verwachtingen. Momenteel is er echter, zo blijkt uit onderzoek, vaak sprake van een mismatch tussen de verwachtingen van werkgevers enerzijds en die van studenten met een migratieachtergrond anderzijds (Klooster, Koçak & Day, 2016). De verwachtingen van deze studenten, bijvoorbeeld ten aanzien van de ontwikkelingsmogelijkheden tijdens de stage, blijken niet altijd reëel en ook zou een deel van hen moeite hebben om onderaan de



arbeidsladder te beginnen (Hermanussen, Christoffels & Cuppen, 2017). Zoals meermaals aangekaart is het daarom van belang dat er tijdens de loopbaanbegeleiding van mbo-studenten voldoende aandacht wordt besteed aan het schetsen van een realistisch beeld over het werk in de sector waartoe men wordt opgeleid en de stageplekken die daarbij horen.

Naast een overbruggingsfunctie tussen de verwachtingen van studenten en werkgevers, kunnen onderwijsinstellingen ook een rol spelen in het daadwerkelijk samenbrengen van deze twee partijen. Dit kan bijvoorbeeld door het inrichten van speeddates, gastlessen of werkgeversmiddagen (Meng et al, 2014). Uit de literatuur komen een aantal randvoorwaarden naar voren om dergelijke matching goed in te richten. Zo zou speeddaten, in het bijzonder voor studenten met een migratieachtergrond, niet altijd de gewenste uitwerking hebben (Hulsegge et al., 2020). In het vluchtige kennismaken kunnen werkgevers er namelijk toe geneigd zijn een voorkeur te geven aan studenten waarin zij zichzelf direct herkennen - doorgaans dus studenten zonder migratieachtergrond. Om studenten met een migratieachtergrond gelijke kansen op stage en werk te bieden, zou dan ook behoefte zijn aan een langdurigere meer diepgaande vorm van kennismaking en contact. Een langdurigere dialoog biedt namelijk ruimte voor empathie jegens de andere, 'onbekende' groep, wat leidt tot een afname van vooroordelen (Taouanza et al., 2016). Daarnaast is het belangrijk dat onderwijsinstellingen in hun functie als intermediair voorkomen om 'etnisch' te matchen (Klooster, Koçak & Day, 2016). Etnisch matchen verwijst naar de koppeling tussen studenten met een migratieachtergrond aan een werkgever met een gelijksoortige achtergrond. Hoewel dit misschien een eenvoudiger ingang biedt op de stage- en arbeidsmarkt en de kansen op afwijzing of discriminatie verkleint, wordt het probleem van stagediscriminatie ook hiermee niet aangepakt maar slechts vermeden. Etnisch matchen biedt dan ook geen duurzame bijdrage aan noch de kansgelijkheid arbeidsmarkt, noch de loopbaan van de student in kwestie.

#### 4.3.3. KENNISMAKING

Zoals ook in voorgaande paragraaf is aangekaart, is het van belang dat studenten en werkgevers elkaar goed leren kennen. Diepgaander contact en langdurige samenwerking dragen namelijk bij het verminderen van arbeidsmarktdiscriminatie, terwijl bij kortstondig contact het gevaar bestaat dat werkgevers de 'klik' met jongeren met een migratieachtergrond missen. Dit heeft niet alleen te maken met een stuk persoonlijke herkenning, maar ook met het feit dat een deel van de studenten met een migratieachtergrond zich bescheiden opstelt in gesprek, terwijl werkgevers juist op zoek zijn naar proactieve kandidaten (Meng et al, 2014). Ook bestaan er onder sommige werkgevers nog steeds vooroordelen ten aanzien van jongeren met een migratieachtergrond en hun productiviteit (NRO, 2020). Het is dan ook aan onderwijsinstellingen de taak om studenten dermate in hun kracht te zetten en zich zo te laten presenteren dat hun daadwerkelijke productiviteit, kennis en kunde tijdens de kennismakingsgesprekken goed overkomt op de werkgevers van leerwerkbedrijven. Het bijbrengen van zogenaamde *soft skills* is daarbij een centraal uitgangspunt.

Soft skills zijn persoonlijke, emotionele en sociale competenties die in het vinden van een stage of baan steeds belangrijker zijn geworden. Binnen selectieprocedures wordt immers niet alleen gekeken naar diploma's, cijferlijsten of sollicitatiebrieven maar bovenal ook beoordeeld hoe een kandidaat als persoon overkomt. Dit terwijl veel jongeren met een migratieachtergrond juist inzetten op het overtuigen van de werkgever dat zij over de juiste kennis en vaardigheden - '*hard skills*' - beschikken (Siebers, 2017). Om beter in te spelen op de wensen en verwachtingen van een werkgever, is het belangrijk dat studenten met een migratieachtergrond zich bewust worden van het belang van soft skills. Deze bewustwording kan in het onderwijs worden bijgebracht. Ook kan er binnen het curriculum van mbo-studenten meer structurele aandacht worden besteed aan de specifieke soft skills die studenten dienen te hebben om met succes een kennismakingsgesprek te voeren (zie ook De Levita, Brix & Nijhof, 2010).



Figuur 6: Soft-skills

#### 4.3.4. BETROKKEN BLIJVEN

Een laatste belangrijk aandachtspunt voor onderwijsinstellingen die hun studenten effectief willen ondersteunen in de overgang naar de arbeidsmarkt, is om betrokken te blijven. Ook wanneer er eenmaal een leerwerkplek gevonden is, houdt de rol van de school niet op. Zo blijkt uit onderzoek dat mbo-studenten tijdens hun stages voornamelijk weinig informeren naar de mogelijkheden om in de toekomst daadwerkelijk bij de werkgever in dienst te treden - iets waar de onderwijsinstelling op aan kan sturen en bij kan begeleiden (Van Esch et al., 2011; Petit et al., 2013). Ook kunnen docenten en begeleiders studenten meer bewust maken van het feit dat werkgevers van leerwerkbedrijven hen mogelijk beoordelen op hun geschiktheid voor een toekomstige baan. Tot slot is het in het geval van studenten met een migratieachtergrond bijzonder van belang om (vermoedens van) discriminatie te signaleren en aan te pakken. Studenten zijn hier zelf niet altijd toe in staat omdat zij situaties van uitsluiting of de confrontaties hier omheen liever vermijden (Klooster, Koçak & Day, 2016). Des te belangrijker is het dat onderwijsinstellingen hier alert op zijn en daar waar nodig ingrijpen.

#### Toepassingen binnen het mbo

Als het gaat om de ondersteuning van jongeren bij het uitbouwen van hun netwerk of de inzet daarvan bij het vinden van een stageplek of werk kunnen de opleiding en docenten eveneens een relevante rol vervullen, die in het bijzonder in de loopbaanlessen naar voren komt. Dat betekent dat de opleiding en docenten:

##### Zorgen voor het optimaliseren van het CV van studenten

Studenten met een migratieachtergrond vertellen op welke wijze ze hun CV kunnen verbeteren: vrijwilligerswerk doen of functies binnen de onderwijsinstelling op zich nemen (opleidingscommissie, studentenraad et cetera). Daarnaast zouden docenten met studenten in gesprek kunnen gaan om te inventariseren of bepaalde activiteiten die ze wel doen op een meer effectieve wijze op hun CV kunnen plaatsen: mantelzorgactiviteiten, huiswerkbegeleiding bijvoorbeeld. Docenten zouden meer dan nu het geval is studenten moeten ondersteunen bij het optimaliseren van hun CV zodat dit beter aansluit op de wensen van werkgevers. Ten slotte zouden opleidingen ook betaalde stageplekken of banen kunnen ontwikkelen voor studenten (met een migratieachtergrond) zodat het voor deze groep aantrekkelijk is deze activiteiten op zich te nemen. Nu is het vaak een keuze tussen onbetaalde activiteiten voor de opleiding (en CV) of hun bijbaan;

##### Veel meer dan nu het geval is stimuleren van het ontwikkelen van netwerken

Zorgen dat studenten al vanaf jaar 1 van de opleiding in contact komen met het werkveld en daarmee de noodzakelijke contacten faciliteren. Studenten met een migratieachtergrond beschikken over veel minder sociaal kapitaal dan studenten zonder migratieachtergrond. Dat kan bijvoorbeeld worden verbeterd door middel van projectopdrachten voor externe opdrachtgevers (werkveld), via gastcolleges vanuit het werkveld en door studenten miniconferenties te laten organiseren voor het werkveld. Belangrijk is dat vanuit de opleiding de onderlinge verbindingen tussen de studenten en het werkveld worden gestimuleerd en gefaciliteerd;

##### Opleidingen met goede eigen netwerken met het werkveld

Zich beseffen dat studenten vrijwel geen relevant netwerk hebben als het gaat om het vinden van een stageplek of werk - en dat netwerk ook niet via hun familie of vrienden verkrijgen. Dat betekent dat het zeer belangrijk is dat de opleiding zelf goede contacten onderhoudt met het werkveld en daarmee langdurige relaties opbouwt en er ieder studiejaar standaard (een aantal) stageplekken worden aangeboden. Studenten die zelf minder goed in staat zijn om zelfstandig een stageplek of werk te vinden, kunnen op deze plekken worden ingezet;

##### Het inzetten van zelforganisaties vanuit de migratiegemeenschap die zijn gericht op het begeleiden van jongeren in het werk en bij de toegang tot de arbeidsmarkt



Studenten kunnen wijzen op diverse initiatieven als het gaat om het ondersteunen van jongeren met een migratieachtergrond tijdens hun opleiding en bij het ontwikkelen van hun netwerk. Voorbeelden van netwerken/platforms vanuit jongeren met een migratie achtergrond zijn: het Agoranetwerk, Young Global People, Moroccan Dutch Talent Platform, ISA, Anatolia, De Kansenmakers Uitzendbureaudiverstalent en Coach em up.

#### Continuïteit in het contact waarborgen

Als studenten eenmaal een stageplek hebben gevonden of na hun afstuderen werk hebben gevonden, het contact in stand houden. Vaak is dit contact na afloop namelijk niet meer zo frequent aanwezig. Om studenten goed te begeleiden bij de stage zelf is het belangrijk om regelmatig met elkaar af te stemmen welke voortgang de studenten doormaken en tegen welke eventuele vraagstukken zij aanlopen. Veel studenten durven niet zelf het initiatief te nemen om naar docenten te stappen als ze vragen hebben of problemen ervaren en kiezen er in plaats daarvan voor om de stage 'uit te zitten'. Dat is een gemiste kans. Het is dan ook aan docenten, stage- en loopbaanbegeleiders om hier een actieve houding in aan te nemen. Continuïteit in het contact kan aan de andere kant immers ook, als de stageplek wel daadwerkelijk als prettig wordt ervaren, leiden tot duurzame verbindingen, zoals terugkomst bij de organisatie voor de afstudeeropdracht of voor betaald werk na afstuderen.

## 5. SAMENVATTING

Er is inmiddels geruime tijd aandacht voor de kansenongelijkheid op de Nederlandse arbeidsmarkt en in het bijzonder voor mbo-studenten en -afgestudeerden met een migratieachtergrond. Deze groep heeft aanzienlijk meer moeite om aansluiting te vinden op de arbeidsmarkt, zowel bij het vinden van een stageplek als bij het vinden van een baan na het afronden van de mbo-opleiding. En het bewustzijn van die ongelijke kansen vindt op diverse momenten plaats in het proces van het verkrijgen van een stageplek of werk.

In vervolg op de uitwerking van module 1 door Verweij Jonker waarin werkzame mechanismen als het gaat om het voorkomen van stagediscriminatie van mbo-studenten centraal heeft gestaan, ligt in deze module (2) de focus op werkzame mechanismen als het gaat om het voorbereiden van mbo-studenten op de arbeidsmarkt.

Inmiddels is bekend dat kansenongelijkheid op de arbeidsmarkt door macro-, meso en microfactoren wordt beïnvloed en deze factoren ook met elkaar interacteren: beelden uit de samenleving omtrent mbo-studenten met een migratieachtergrond hebben invloed op het werkveld maar ook op deze jongeren zelf bijvoorbeeld. Ondanks het feit dat al deze actoren belangrijk zijn, stellen we dat onderwijsinstellingen, in dit geval het mbo, een leidende rol zouden moeten nemen in dit vraagstuk. Beoogd moet worden dit vraagstuk niet vanuit een probleemgerichte benadering te beschouwen maar juist op een betekenisvolle wijze waarin, in lijn is met het LOB-rapport van Janssen, Mulders & Pereboom, de zelfeffectiviteit van studenten wordt gestimuleerd. We hebben dan ook de volgende uitgangspunten geformuleerd die van belang zijn om deze rol ook te kunnen oppakken:

- In onderwijsinstellingen leeft het besef dat er daadwerkelijk sprake is van kansenongelijkheid op de arbeidsmarkt en docenten zijn in staat dit te adresseren tijdens het loopbaanleren;
- De oorzaak van kansenongelijkheid op de arbeidsmarkt is verweven met ontwikkelingen op macro-, meso- en microniveau. Die verwevenheid mag niet worden onderschat. De onderwijsinstelling is zich ervan bewust dat zij haar rol als bruggenbouwer tussen studenten en het werkveld op zich moet nemen om dit proces te kunnen ombuigen;
- In onderwijsinstellingen is men zich ervan bewust dat alleen met een adequate visie op het aanpakken van kansenongelijkheid in het onderwijs - die wordt uitgedragen door het bestuur en in de praktijk gebracht door docenten die actief hun rol pakken als het gaat om het voorbereiden van mbo-studenten op de arbeidsmarkt - dit probleem kan worden geadresseerd;
- Loopbaanleren dient als een doorlopend cyclisch proces te worden beschouwd waar vanaf studiejaar 1 aandacht voor dient te zijn;
- Dit loopbaanleren dient zodanig opgezet te zijn dat er ruimte is voor individuele benadering van de student (dé mbo-student bestaat immers niet) en voor de specifieke context van de onderwijsinstelling.

In deze module is allereerst ingegaan op een aantal generieke mechanismen die behulpzaam zijn bij het versterken van de positie van mbo-studenten met een migratieachtergrond, te weten: het opstellen van een overkoepelend en door de hele mbo-instelling gedragen beleid om kansengelijkheid te stimuleren, loopbaanbegeleiding gedurende de gehele opleiding die is afgestemd met het werkveld en wordt verzorgd door docenten die zich bewust zijn van het bestaan van kansenongelijkheid en in staat zijn hierover met studenten in dialoog te gaan en ten slotte het inzetten van rolmodellen en adequate mentoring.

Naast deze generieke mechanismen zijn drie specifieke mechanismen opgesteld, in lijn met het lopende onderzoek van Bisschop e.a., 2020:

1. Het versterken van de zelfeffectiviteit en empowerment van studenten
2. Ondersteuning bij (basis) zoekgedrag naar werk

### 3. Het stimuleren van het opdoen van relevante werkervaring, het ontwikkelen van netwerken en kennismaking met werkgevers

Benadrukt wordt dat het tegengaan van kansenongelijkheid van mbo-studenten met een migratieachtergrond op de Nederlandse arbeidsmarkt een complex en langdurig proces is dat structurele aandacht vraagt van alle betrokken actoren: onderwijsinstellingen, het werkveld en de student zelf, maar dat een effectieve aanpak begint bij het besef dat er daadwerkelijk sprake is van kansenongelijkheid onder studenten en er bovenal de wil is dit ook op structurele wijze op te pakken. Dat betekent een cultuuromslag binnen opleidingen, evenals een forse investering in tijd en middelen om het onderwijsprogramma aan te passen.

## REFERENTIES

- Adlouni, K. & Hermsen, F. (2009). *Het betere werk. Beroepsbeelden van allochtone leerlingen*. Almelo: Variya.
- Andriessen, I., E. Nievers en J. Dagevos (2012). *Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- AO Consult. (2020). *Rapport monitor LOB 2019-2020*. Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het Expertisepunt LOB VO-MBO.
- Baay, P. (2015). *How Graduates Make the School-to-Work Transition: A Person-in-Context Approach*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Bandura, A. (1997). Self-self efficacy: The exercise of control.
- Bisschop, P., Zwetsloot, J., Ter Weel, B., van Kesteren, J. (2020). *De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt*. SEO-rapport 2020-05. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Bool, M., Felten, H., & Rensen, P. (2019). *Wat verandert: de waarde van werkzame mechanismen voor de praktijk van sociaal werk*. Utrecht: Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken.
- Bussemaker, J. & Dekker, S. (2016). *Loopbaanoriëntatie en -begeleiding*. Kamerbrief van het Ministerie van OCW aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal.
- Collier, P. (2017). Why peer mentoring is an effective approach for promoting college student success. *Metropolitan Universities*, 28(3), 9-19.
- Colvin, J. W., & Ashman, M. (2010). Roles, risks, and benefits of peer mentoring relationships in higher education. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 18(2), 121-134.
- Crul, M. (2007). Student mentoring among migrant youth. A promising instrument. In *International Conference "Education, diversity and excellence", Upplands Väsby* (Vol. 26, p. 28).
- Dagevos (2019). Tien jaar na het essay van Paul Scheffer. Presentatie voor minor Nederland en Migratie, Hogeschool van Amsterdam.
- De Jong, M. (2012). *Ik ben die Marokkaan niet!* Amsterdam: VU University Press.
- De Jong, M., Logger, J., Peschar, O., Van Beelen-Slijper, J., Strooper, J. & Walraven, G. (2017). *Onderzoek beeldvorming, diversiteit en studiesucces opleidingen Business Studies en Social Work*. Amsterdam: Hogeschool InHolland.
- De Jong, M. (2018). *Verschillen verbinden. Waarom aandacht voor diversiteitsvraagstukken zo belangrijk is*. Amsterdam: Hogeschool Inholland. Lectorale rede.
- De Levita, B., Brix, A. & Nijhof, W. (2010). *Soft skills allochtone jongeren: Hoe kunnen instanties de ontwikkeling van werknemersvaardigheden versterken?* In opdracht van het Ministerie van SZW. Amsterdam: RadarAdvies.
- Dennehy, T. C., & Dasgupta, N. (2017). Female peer mentors early in college increase women's positive academic experiences and retention in engineering. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114(23), 5964-5969.
- Dennison, S. (2010). Peer mentoring: Untapped potential. *Journal of Nursing Education*, 49(6), 340-342.

- Diversiteit in Bedrijf (2018). *Divers werven en selecteren. Kennisdocument*. Den Haag: Diversiteit in Bedrijf.
- Du Bois, W.E.B. (1903). *The souls of black folk*. Chicago: Mc Clurg @ Co.
- Esch, W. van, Petit, R., Neuvel, J., & Karsten, S. (2011). *Sociaal kapitaal in het mbo: slagboom of hefboom? Onderzoek onder mbo'ers en docenten*.
- Lusse, M., Kuijpers, M., Strijk, M., Diender, A. & Hermans, A. (2018). Handreiking ouders en LOB. Geraadpleegd via: <https://www.expertisepuntlob.nl/nieuws/onderzoek-ouderbetrokkenheid-bij>
- Felten, H. , Taouanza, I., Broekroelofs, R., Vijlbrief, A., Cankor, El. (2020) *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie?* Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving
- Ghorashi, H. (2015). Levensverhalen doorbreken het wij-zij denken. *Tijdschrift voor Biografie* 4 (2):51-58
- Ghorashi, H., de Jong, M., Lovert, T., Mars, K. Ustuner, E., Van Rooij, E. Scholten, N., Van Grondelle, S. (2021). *Naar een inclusieve werkomgeving! Met (levens)verhalen bias doorbreken*. Hilversum: Instituut GAK.
- Groeneveld, M. J. & van Steensel, K. (2009). Kenmerkend vmbo. *Een vergelijkend onderzoek naar de kenmerken van mbo-leerlingen, vmbo-leerlingen en de generatie Einstein*. Hiteq: centrum van innovatie.
- Hermanussen, J. Christoffels, I. & Cuppen, J. (2017) *Stagematching in het mbo. Verschillende perspectieven*. Den Bosch: ECBO.
- Hermes, J. & De Jong, M. (2021). *Stagediscriminatie? Hoeft niet!* Te verschijnen medio 2021.
- Hofhuis, J., van der Zee, K. I., & Otten, S. (2015). Dealing with differences: The impact of perceived diversity outcomes on selection and assessment of minority candidates. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(12), 1319-1339.
- Hulsegge, G., Emmert, S. B., Verhoeft, H., Thijs, C., & Hosseini, Z. (2020). *Delphi-studie stand der wetenschap arbeidsmarktdiscriminatie: interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten* (No. TNO 2020 R10976). TNO.
- Imansoeradi, M., & van der Meer, M. (2009). *Een tipje van de sluier: een studie naar de participatie van vrouwen met een Turkse en Marokkaanse achtergrond in de Amsterdamse gezondheidszorg*.
- Janssen, M., Mulders, M. & Pereboom, F. (2019). *Opbrengsten LOB-gelijke kansen*. Utrecht: MBO Raad.
- Kappe, R., & de Jong, M. (2017). *Inzicht in onverklaard verschil HBO*. Den Haag: Hogeschool Inholland
- Klooster, E., Koçak, S. & Day, M. (2016). *Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Klooster, E., Meng, C., Bles, P., Monker, D., & Walz, G. (2020). *(On)gelijke toegang tot stage en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond*. ROA Rapport (No. 004). Maastricht University: Research Centre for Education and the Labour Market (ROA).
- Kuijpers, M. (2017). *In fases van studie naar werk*.
- Lancee, B. (2012). *Immigrant performance in the labour market*. Amsterdam University Press.



- Lindo, F. (2008). *Interetnische contacten tussen scholieren in het voortgezet onderwijs: Een analyse en waardering van het onderzoek binnen het paradigma van de contacthypothese*.
- LOB, Loopbaan Oriëntatie Begeleiding. (2015). *Stimuleringsproject LOB in het mbo (2010-2015)*. Ravestein & Zwart
- Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American psychologist*, 41(9), 954.
- Matthys, M. & Thijssen, J. (2013). Identiteitskapitaal als werkkapitaal van sociale stijgers. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 2013, (22): 1.
- Meng, C. M., Huijgen, T. G., & Ramaekers, G. W. M. (2010). *MBO-diploma in tijden van crisis: doorleren of werk zoeken?* ROA report nr. 2010/2. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.
- Meng, C. M., Verhagen, A. M. C., & Huijgen, T. G. (2014). *Van opleiding naar arbeidsmarkt*. In: Huijnk, W., Gijssberts, M., & Dagevos, J. (2014). *Jaarrapport integratie 2013*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Meng, C., van Broekhoven, K., Sijbers, E., & Huijgen, T. (2016). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015*. ROA Reports; No. 002. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.
- Meijers, F., Kuijpers, M. & Bakker, J. (2006). *Over leerloopbanen en loopbaanleren. Loopbaancompetenties in het (v)mbo*. Driebergen: Het Platform BeroepsOnderwijs.
- Meijers (2011). Portret: De 5 H's van Frans Meijers. Geraadpleegd via <https://professioneelbegeleiden.nl> op 3 januari 2021
- Middelkoop, D. van & Meerman, M. (2014). *Studiesucces en diversiteit en wat docenten daarmee te maken hebben*. Amsterdam: Kenniscentrum Carem.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2018). *Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) Een analyse van wetenschappelijke inzichten over de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond*.
- Neuvel, J. & van Esch, W. (2008). *Vmbo Carrousel: bewustere loopbaankeuzes door bedrijfsbezoeken. Aanvullend literatuuronderzoek*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- NRO, Nationaal Regieorgaan Onderwijs. (2020) Call for proposals: *Gelijke kansen richting de Toekomst*.
- OECD (2010). *Equal Opportunities? The Labour Market Integration of the Children of Immigrants*. Parijs: OECD Publishing.
- OECD (2016). *Towards a framework for fair and effective integration of migrants into the labour market*. OECD, ILO, World Bank & IMF. OECD Publishing.
- Olde Monnikhof, M. & Buis, T. (2000). *De werving en selectie van etnische minderheden. Een onderzoek naar het zoekgedrag van werkzoekende etnische minderheden en het werving- en selectiegedrag van werkgevers in zes sectoren*. Doetinchem: Elsevier Bedrijfsinformatie.
- Omlo, J. (2014). *Copingstrategieën bij ervaringen van discriminatie. Een verkennende literatuurstudie*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken.
- Petit, R., Van Esch, W., Van der Meer, M. & Smulders, H. (2013). *Kansen en keuzes voor de toekomst. Routes in het onderwijs en naar de arbeidsmarkt van niet-westerse allochtonen*. Den Bosch: Ecbo.
- Petit, R. & Van Esch, W. (2018). *Sociaal kapitaal in het mbo: investeren in relaties en netwerken*. Geraadpleegd via: <https://www.leraar24.nl/422588/sociaal-kapitaal-in-het-mbo-investeren-in-relaties-en-netwerken/>

- Ponds, R., Middeldorp, M., Tempelman, C., & Vriend, S. (2018). *Kansen bekeken: Verschillen in kans op instroom, doorstroom en uitstroom op de arbeidsmarkt tussen mensen met en zonder migratieachtergrond*. SEO-rapport, (2018-100).
- ROA (2018). *MBO Stages en de migratieachtergrond van studenten*. ROA Factsheet F2018/17
- Romero, A. J., Edwards, L. M., Fryberg, S. A., & Orduña, M. (2014). Resilience to discrimination stress across ethnic identity stages of development. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(1), 1-11.
- Rooijen, van, M. en S. de Winter (2018). *Gelijke kansen op gelijke stages*. Utrecht: KIS.
- SBB. (2015). *BPV Protocol*. Te raadplegen via: <https://www.s-bb.nl/bpvprotocol>
- Siebers, H. (2017). *Naar een inclusieve organisatie van de Gemeente Eindhoven: Verbeterruimte in de instroom en in de verticale doorstroom van diverse medewerkers*. Tilburg: Tilburg University.
- Taouanza, I., Felten, H., & Keuzenkamp, S. (2016). *Werkt het aangaan van een dialoog? Onderzoek naar de effectiviteit van dialoogbijeenvakomen tegen vooroordelen en stereotypen*.
- Topping, K. J. (2005). Trends in peer learning. *Educational psychology*, 25(6), 631-645.
- Van Rooijen, M. & De Winter-Kocak, S. (2018). *Gelijke kansen op gelijke stages*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Van den Broek, A., & Keuzenkamp, S. (Eds.) (2008). *Het dagelijks leven van allochtone stedelingen*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- WRR (2020). *Samenleven in verscheidenheid, beleid voor de migratiesamenleving*. Rapport 103.
- Wynn, A. T. (2020). Pathways toward change: ideologies and gender equality in a silicon valley technology company. *Gender & Society*, 34(1), 106-130.
- Zwetsloot, J., Ter Weel, B., van Rooijen, M., Bisschop, P. & Van der Ven, K. (2020). *De impact van de coronacrisis op de overgang onderwijs-arbeidsmarkt*. Achtergronddocument bij monitor 1. SEO-rapport 2020-98. Amsterdam: SEO.