



**LOKET**  
WELZIJN EINDHOVEN



# *Gekleurde stages*

**Discriminatie van stagiaires in het mbo**

Charissa Vitalis

Een uitgave van het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassen-  
discriminatie en het Meldpunt Discriminatie Eindhoven

Februari 2004

## Colofon

Opdracht: Meldpunt Discriminatie Eindhoven  
Bezoekadres: Jan van Lieshoutstraat 11  
Postadres: Postbus 6287  
5600 HG Eindhoven  
Tel: 040-2656204  
Meld.discriminatie@loketw.nl

Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie  
Schaatsbaan 51  
3013 AR Rotterdam  
Tel: 010-2010201  
[Info@lbr.nl](mailto:Info@lbr.nl) / [www.lbr.nl](http://www.lbr.nl)

Werkgroep: Charissa Vitalis (interviews en tekst)  
Jan Tienkamp (MDE)  
Gé Grubben(LBR)

Redactie: Xiu Lin Tan

Uitgave: LBR  
Rotterdam, februari 2004

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en / of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie of op welke wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het Meldpunt Discriminatie Eindhoven of het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie.

# Inhoudsopgave

Inleiding	4
1. Verantwoording	5
1.1 Literatuur	5
1.2 Het MBO: middelbaar beroepsonderwijs	6
1.3 De onderzoeksopzet	8
2. De interviews	10
2.1 Administratie en Handel	10
2.2 Zorg en welzijn	12
2.3 Autotechniek en mobiliteit	13
3. Algemene conclusie	16

## Inleiding

Het Meldpunt Discriminatie Eindhoven (MDE) en het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR) hebben in het najaar van 2002 twee Regionale Opleidingscentra (ROC's) benaderd ten behoeve van een onderzoek naar mogelijke discriminatie van stagiaires in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Doel van het onderzoek was het signaal te onderzoeken dat allochtone leerlingen op het ROC met discriminatie te maken krijgen wanneer ze een stageplek zoeken.

De probleemstelling luidde:

*Zijn er indicaties dat allochtone leerlingen op het ROC meer moeilijkheden ondervinden bij het zoeken naar en het verkrijgen van een stageplek dan autochtone leerlingen? En zo ja, in hoeverre speelt discriminatie daarbij een mogelijke rol?*

Ten behoeve van het onderzoek zijn interviews afgenomen met stagebegeleiders en stagecoördinatoren uit verschillende sectoren van het mbo. In het totaal zijn negen respondenten geïnterviewd in de periode november 2002 tot begin januari 2003. Voorafgaand aan de interviews heeft een literatuuronderzoek plaatsgevonden.

De uitkomsten van het onderzoek zijn in deze notitie vervat. De notitie is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 1 bevat een verantwoording voor het onderzoek. De aanleiding voor het onderzoek wordt kort omschreven, evenals de onderzoeksvraag en de opzet. In hetzelfde hoofdstuk wordt aandacht besteed aan de uitkomsten van het literatuuronderzoek en wordt het huidige mbo kort geportretteerd.

Hoofdstuk 2 geeft de belangrijkste bevindingen uit de interviews weer. Respectievelijk komen aan bod de sectoren Administratie en Handel, Zorg en Welzijn en Autotechniek en Mobiliteit. Elk deel wordt afgesloten met een korte conclusie.

De algemene conclusie is opgenomen in Hoofdstuk 3, waarin ook de uitkomsten vergeleken worden met die van het literatuuronderzoek.

# 1. Verantwoording

Discriminatie van stagiaires in het mbo is een groot probleem – aldus een veelgehoorde klacht van jonge allochtonen. Zo nu en dan besteedden ook de media er aandacht aan: '*Allochtone leerling mbo moeilijk aan de slag*' (Spits, 26 mei 2000) en '*Onbekend maakt onbemind*' (Migranten Informatief, juli 2001). De Inspectie die op verzoek van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap onderzoek deed naar de deelname van allochtonen aan het mbo concludeert dat allochtonen 'in beperkte mate' moeite hebben stageplaatsen te vinden.<sup>1</sup> Dit duidt op een mogelijk probleem. Maar: harde cijfers met betrekking tot discriminatie binnen het onderwijs zijn niet beschikbaar. Scholen publiceren deze niet en onderzoek toont aan, dat van klachtenprocedures nauwelijks gebruik wordt gemaakt.<sup>2</sup> Ook bij de Commissie Gelijke Behandeling en rechtscolleges zijn nauwelijks gevallen bekend. Dit laatste geldt ook voor de antidiscriminatiebureaus, die als laagdrempelige voorziening, slechts een enkele klacht per jaar registreren.

Bekende signalen en feiten waren niet met elkaar in overeenstemming. Voor het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR) en Meldpunt Discriminatie Eindhoven (MDE) was dit aanleiding voor een nader onderzoek. In het kader daarvan is de volgende definitie van 'discriminatie' gehanteerd:

*Elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van een of meerdere kenmerken waarvoor in de context geen objectieve rechtvaardiging bestaat.*

Het onderzoek beperkt zich tot discriminatie op grond van ras, 'rassendiscriminatie' dus:

*Elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming.*

Vooraf is gekeken wat er over het onderwerp in de literatuur bekend is, hoe het mbo is georganiseerd en hoeveel leerlingen er aan deelnemen.

## 1.1 Literatuur

Discriminatie van stagiaires in het mbo is niet een veel beschreven onderwerp. Toch is er enig onderzoek gedaan naar de problemen die allochtonen ondervinden binnen het mbo. In de literatuur worden uiteenlopende verklaringen voor de achterstanden van allochtone leerlingen gegeven.

### *Onderwijsachterstand en cultuurverschil*

Een belangrijke verklaring van discriminatie ligt bij de onderwijsachterstand die allochtonen ten opzichte van autochtonen hebben. Dit heeft weer gevolgen voor de relatief slechte arbeidsmarktpositie van allochtonen. Ze hebben vaak te kampen met een taalachterstand, zijn afkomstig uit een laag sociaal-economisch milieu en worden van huis uit door hun ouders weinig gestimuleerd en gestuurd. Toch zijn ambities om te slagen in de Nederlandse samenleving bij allochtonen minstens zo sterk aanwezig als bij autochtonen. Allochtone ouders hebben vaak te hoge onderwijsaspiraties voor hun kinderen. Dit maakt dat zowel de ouders als de kinderen het mbo geen volwaardig alternatief voor hoger onderwijs vinden, en dat allochtone ouders niet betrokken zijn bij dit onderwijs.<sup>3</sup> Tevens kan hun (andere) culturele achtergrond belemmerend werken om toegang te krijgen tot bepaalde sectoren in de maatschappij. Uitingen van een bepaalde cultuur of geloofsovertuiging (bijvoorbeeld de hoofddoek), of een

<sup>1</sup> 'Samenvattend kan geconcludeerd worden dat het door allochtonen moeilijk kunnen verkrijgen van een BPV-plaats [beroepspraktijkvorming, red.] in beperkte mate voorkomt [het rapport spreekt van 24%, red.]. De oorzaken hiervoor zijn zowel gelegen in de allochtone deelnemers zelf als bij het bedrijfsleven. Het verschil in deelname van allochtonen aan de beroepsbegeleidende leerweg ten opzichte van de beroepsopleidende leerweg kan gedeeltelijk verklaard worden uit het moeilijk verkrijgen van een BPV-plaats. '*Onderzoek ondervertegenwoordiging allochtonen in BPV*', *Een inspectierapport*, Breda, januari 2001

<sup>2</sup> In 1999-2000 is door het Instituut voor Toegepaste Wetenschappen van de KUN, ITS, een representatieve steekproef gehouden in het vervolgonderwijs. Een van de uitkomsten was, dat er nauwelijks gebruik wordt gemaakt van klachtenprocedures.

<sup>3</sup> Vrieze, G. en M. Olde Monnikhof, *Hindernissen op weg naar een startkwalificatie: Een onderzoek naar toegang en succes van allochtonen in het secundair beroepsonderwijs*, ITS, Nijmegen 1998.

zichtbaar andere etnische afkomst, kunnen al een hindernis zijn. Dit verklaart in zekere mate de beperktere toegang voor allochtonen tot allerlei sectoren, bijvoorbeeld de stage- en arbeidsmarkt (Vrieze 1998).

#### *Selectiemechanismen*

Maatschappelijke selectie speelt een belangrijke rol bij de verdeling van allochtonen en autochtonen over de verschillende sectoren op de arbeidsmarkt. Die selectie vanuit bijvoorbeeld de werkgevers is vaak gebaseerd op subjectieve criteria, en daarbij kan bewust of onbewust worden gediscrimineerd (Inspectierapport 2001). Een vergelijkbare lijn is door te trekken naar de wijze waarop de 'sollicitatie' bij een stagebedrijf verloopt. Het is te verwachten dat de werkgevers die vooroordelen koesteren, deze ook zullen laten meetellen.<sup>4</sup> Zij lopen liever minder risico door hun eigen voorkeuren te hanteren (risicovermijdend gedrag), en die vallen dan negatief uit voor allochtone leerlingen.

#### *Zoekstrategieën en zoekkanalen*

Ook de zoekstrategie (Inspectierapport 2001) is van invloed op het vinden van een stage. Allochtone leerlingen hebben meer moeite zelfstandig een stageplaats te vinden die vereist is voor de beroepsbegeleidende leerweg (Vrieze 1998). De zoekstrategie vanuit allochtone mbo leerlingen kan tekort schieten doordat zij te weinig geïnformeerd zijn over waar ze moeten zoeken, welke mogelijkheden zij hebben en vooral belangrijk, hóe zij moeten zoeken. Het kan zijn dat de allochtone leerling niet over de juiste 'sollicitatievaardigheid' of het juiste type zoekkanaal beschikt en dat daardoor het stagebedrijf niet goed benaderd wordt.

#### *Informatiekapitaal*

Op welke manier wil je waar terechtkomen? Om überhaupt tot een duidelijk beeld van een toekomstige positie in de maatschappij te komen, is enige kennis van het Nederlands onderwijssysteem, de werking van de arbeidsmarkt en de complexe beroepenstructuur noodzakelijk. Allochtonen zijn hier relatief onbekend mee (Vrieze 1998). Zij beschikken niet over het nodige informatiekapitaal om hun ambities gepaard te laten gaan met een duidelijke planning over de opleidingsroute waarlangs dit moet gebeuren. Sommige allochtone jongeren zijn minder op de lange termijn gericht dan autochtone jongeren en bovendien meer van hulp vanuit school afhankelijk. Ook kan tijdens de beroepsopleiding een *onjuist beroepsbeeld* naar voren komen die de verwachtingen van de allochtone leerling niet vervult. Oorzaak hiervan is bijvoorbeeld het gebrek aan informatie, en het gevolg kan dan een afnemende motivatie zijn tijdens de opleiding en het zoeken naar de stage. Deze moeilijkheden staan in het verlengde van het minder gestructureerde arbeidsperspectief van allochtonen, als gevolg van een mindere sociale differentiatie in hun de directe sociale omgeving.<sup>5</sup>

#### *Docenten*

Verder voelt de allochtone leerling zich vaak in de steek gelaten door de onderwijsinstelling (Vrieze 1998) en zijn docenten niet deskundig genoeg de probleemgevallen te begeleiden. Docenten van allochtone afkomst hebben doorgaans meer kennis van en voeling met cultureel bepaalde problemen van allochtone leerlingen. Dit kan contacten met allochtone leerlingen vergemakkelijken en het wederzijds begrip en vertrouwen vergroten.

## **1.2 Het mbo: middelbaar beroepsonderwijs**

In het middelbaar beroepsonderwijs hebben in de afgelopen jaren belangrijke veranderingen plaatsgevonden.<sup>6</sup> Sinds 1 januari 1997 is de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) van kracht. Als gevolg van de wetswijziging is het kort- en lang middelbaar beroepsonderwijs veranderd in het secundair beroepsonderwijs. Hierin maakt men onderscheid in vijf opleidingen die aansluiten bij vier kwalificatieniveaus: assistentenopleiding (niveau 1), basisberoepsopleiding (niveau 2), vakopleiding (niveau 3) en middenkader- en specialistenopleiding (niveau 4).

In het secundair beroepsonderwijs is het mogelijk op twee manieren een diploma te behalen. De beroepsopleidende leerweg (BOL) is vergelijkbaar met het oude middelbaar

<sup>4</sup> Erasmus Universiteit, *Een gekleurd beeld – over beelden, selecties van jonge allochtone werknemers*, ISEO, Rotterdam 2002.

<sup>5</sup> Veenman, J. *Als de toekomst naar je komt: Tweede-generatie jongeren in Rotterdam*, ISEO, Rotterdam 1996.

<sup>6</sup> Bron: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

beroepsonderwijs. De nadruk ligt hier op de opleiding op school. Bij de beroepsbegeleidende leerweg (BBL), voorheen het leerlingwezen, ligt de nadruk op de praktijk. Meer dan 60% van deze laatste leerweg bestaat uit praktijkvorming.

In het kader van de WEB zijn de meeste mbo's en alle aanbieders van volwassenen-educatie (waaronder het VAVO, het voortgezet algemeen volwassenen onderwijs, de streekscholen en de basiseducatie) gefuseerd in regionale opleidingscentra, ROC's. De vorming van ROC's is bedoeld om, door schaalvergroting, de instellingen slagvaardiger te maken en zo de kwaliteit van het onderwijs te vergroten en beter af te stemmen op de arbeidsmarkt.

#### *De mbo-leerlingen*

Er zijn 423 duizend deelnemers in het mbo (peildatum 1 oktober 2000). Daarvan volgen 281 duizend deelnemers een opleiding in de beroepsopleidende leerweg voltijd (vt) en deeltijd (dt) en 142 duizend deelnemers een opleiding in de beroepsbegeleidende leerweg. In de beroepsopleidende leerweg kiezen de deelnemers vooral voor opleidingen op niveau 3 en 4. In de beroepsbegeleidende leerweg worden de opleidingen ongeveer even vaak op niveau 3 en 4 als op niveau 1 en 2 gevolgd. Er is een lichte daling van het aantal deelnemers ten opzichte van het afgelopen jaar bij de beroepsopleidende leerwegopleidingen op niveau 3 en 4 en een stijging bij de beroepsbegeleidende leerweg- en de beroepsopleidende leerwegopleidingen op niveau 1 en 2. Per saldo is het aantal mbo-deelnemers het afgelopen jaar iets gestegen ten opzichte van het vorige jaar (2 procent).

De leeftijd van de deelnemers in het mbo varieert van 16 tot 64 jaar. Vijfennegentig procent van de deelnemers in de beroepsopleidende leerweg-vt is jonger dan 22 jaar. Veel deelnemers zijn hier vaak direct aansluitend aan hun voortgezette opleiding ingestroomd. De beroepsbegeleidende leerwegopleidingen en de beroepsopleidende leerweg-dt-opleidingen worden gevolgd door gemiddeld wat oudere deelnemers. Bij de beroepsbegeleidende leerwegopleidingen is 63 procent jonger dan 22 jaar. Bij de beroepsopleidende leerweg-dt is dit 21 procent. Het aantal vrouwelijke deelnemers in het mbo bedroeg in 1999/00 45 procent van het totale aantal deelnemers. Dit percentage is redelijk stabiel in de afgelopen jaren. Het aantal allochtone deelnemers in het mbo is circa 7 procent van het totaal. In het cursusjaar 1998/99 was dit 5 procent.

#### **Deelnemers mbo naar niveau (aantal x 1000)**

	1998-1999	1999-2000	2000-2001
<i>Totaal mbo</i>	404,5	410,3	423,1
Beroepsbegeleidende leerweg (BBL)			
niveau 1 en 2	62,7	66,7	73,9
niveau 3 en 4	57,4	65,2	67,8
Beroepsopleidende leerweg-voltijds (BOL-vt)			
niveau 1 en 2	46,4	46,0	49,1
niveau 3 en 4	213,1	209,0	204,7
Beroepsopleidende leerweg-deeltijds (BOL-dt)			
niveau 1 en 2	3,2	6,6	12,4
niveau 3 en 4	21,7	16,8	15,1

#### *Doorstroom, uitstroom en bestemming*

In 2000 stroomde 166 duizend deelnemers het mbo uit, gediplomeerd en ongediplomeerd. Circa twee derde van de uitstroom uit het mbo heeft een diploma behaald in de laatst gevolgde opleiding. De ongediplomeerde uitstroom is gemeten in de laatst gevolgde opleiding. Een deel hiervan heeft eerder een diploma gehaald op een lager niveau in het mbo. Hierdoor wordt het mbo-rendement neerwaarts vertekend. De interne doorstroom in het mbo van niveau 1 en 2 naar niveau 3 en 4 bedraagt 22 procent van de totale uitstroom (gediplomeerd en ongediplomeerd op niveau 1 en 2). Vanuit mbo niveau 4 kunnen gediplomeerden doorstromen naar het hbo. Ten opzichte van het aantal beroepsopleidende leerweg-gediplomeerden

op niveau 3 en 4 stroomt bijna 36 procent door naar het hbo. In de praktijk vindt nauwelijks doorstroom plaats van beroepsbegeleidende leerweg niveau 4 naar het hbo. Het merendeel van de uitstroom uit het mbo verlaat het onderwijs.

De arbeidsmarktperspectieven voor gediplomeerde mbo-ers zijn momenteel zeer gunstig. Een behoorlijk deel van de uitstroom uit de educatieopleidingen stroomt weer in een andere educatieopleiding in. Vanuit de educatie vindt nog beperkt doorstroom plaats naar het mbo. Op veel instellingen wordt beleid ontwikkeld om deze doorstroom te bevorderen.

#### *Opleidingen mbo en deelname*

Uit de vulling van de mbo-kwalificatiestructuur blijkt dat het onderwijs aangeboden wordt via een groot aantal opleidingen, in verschillende leerwegen en op verschillende niveaus. In het mbo zijn meer dan 800 opleidingen (WEB- en pre-WEB). Bij 634 opleidingen daarvan zijn deelnemers ingeschreven. Gemiddeld zijn er 675 deelnemers per opleiding. De opleidingen kunnen onderverdeeld worden in drie sectoren. De sector Techniek heeft 621 opleidingen, met gemiddeld 319 deelnemers per opleiding. Binnen de sector Economie zijn er 142 opleidingen met gemiddeld 1.381 deelnemers per opleiding. Bij de sector Dienstverlening- en Gezondheidszorg Onderwijs (DGO) zijn er 50 opleidingen. Hier zijn gemiddeld 3.521 deelnemers per opleiding.

Binnen de drie sectoren is de verhouding tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke deelnemers opvallend verschillend. Binnen de sector Techniek is het aantal mannelijke deelnemers duidelijk groter (meer dan 90 procent van de deelnemers) dan het aantal vrouwelijke. Binnen de DGO-sector daarentegen bestaat het deelnemerbestand voor meer dan 80 procent uit vrouwelijke deelnemers. Binnen de sector Economie zijn ongeveer evenveel mannelijke als vrouwelijke deelnemers. Een ander opvallend verschil tussen de sectoren is de leerweg die het meest wordt gevolgd. Van oudsher is de beroepsbegeleidende leerweg sterk vertegenwoordigd in de Techniek en de vt-beroepsopleidende leerweg in de Economie en DGO. Deeltijdopleidingen komen vooral voor in de sector Economie. Per branche zijn de verschillen nog sterker.

#### *Instellingen*

Er zijn op 1 januari 2001 62 BVE-onderwijsinstellingen (exclusief groen onderwijs), waarvan 43 ROC's, 13 vakinstellingen, 2 instellingen van een 'laatste richting', 2 met een hogeschool geïntegreerde mbo-instellingen en 2 mbo-instellingen voor doven. Een gemiddeld ROC biedt 158 beroepsopleidingen per jaar aan voor ongeveer 9 duizend deelnemers. Daarnaast verzorgt een gemiddelde instelling voor circa 2,5 duizend deelnemers een educatieopleiding.

### **1.3 De onderzoekopzet**

#### *Open interviews*

Gekozen is voor het houden van interviews met stagebegeleiders en stagecoördinatoren binnen verschillende sectoren en in twee plaatsen. Aan de hand van een groot aantal open vragen zijn eind 2002 zeven persoonlijke interviews met in totaal negen respondenten afgenomen. De interviews zijn op band opgenomen.

#### *De onderzochte sectoren en locaties*

Het onderzoek concentreerde zich op de sectoren Handel en Economie, Zorg en Welzijn en de Autotechniek. Tevens is er gefocust op de beroepsopleidende leerweg, aangezien daar de meeste leerlingen aan deelnemen. Daarnaast is gekozen voor ROC's in twee steden en wel in Eindhoven en Rotterdam. Dit laatste om te kijken of er regionale verschillen zijn, die mogelijk samenhangen met de demografische gegevens en dan met name het percentage allochtonen.

#### *Het mbo in Rotterdam*

Rotterdam telt sinds eind 1998 twee regionale opleidingscentra, ROC Zadkine en ROC Albeda. Naast deze twee instellingen wordt het secundair beroepsonderwijs gegeven aan vijf kleinere instellingen die niet zijn gefuseerd met de ROC's. In totaal telden in 1999 de ROC's 34.436 leerlingen in het beroepsonderwijs, waarvan ongeveer 29.000 studeren op mbo-niveau. Het Agrarisch Opleidingscentrum telde 304 leerlingen en de overige vier instellingen telden rond de 7.000 leerlingen.

*Het mbo in Eindhoven*

Eindhoven telt één ROC, waarbij 20 scholen voor middelbaar beroepsonderwijs zijn aangesloten, en daarnaast een drietal zelfstandige kleinere instellingen waar onderwijs op mbo-niveau wordt gegeven. In het schooljaar 2000/2001 waren bijna 11.000 leerlingen ingeschreven op het mbo.

## 2. De interviews

### 2.1 Administratie en Handel

#### *Niveaueverschil en type leerling*

Allochtone leerlingen vind je vooral in de lagere niveaus 1 en 2. De respondenten vinden dat allochtone leerlingen uit deze niveaus doorgaans minder geïntegreerd zijn in de Nederlandse samenleving dan leerlingen uit de hogere niveaus. Deze allochtone leerlingen voelen zich aangetrokken tot de opleiding Handel en Administratie vanwege de status die zij hieraan koppelen. De verwachting is dat de zogenaamde witte-boordenbanen binnen deze sector hen meer maatschappelijk aanzien verschaffen dan beroepen in andere sectoren, zoals de zorgsector. Bij deze beroepen krijgt men een zekere mate van autoriteit, zo veronderstellen ze, aldus respondenten.

#### *Problemen*

Hoewel het statusbeeld een belangrijk motief vormt voor allochtone leerlingen (met name uit niveau 1 en 2) om te kiezen voor een opleiding binnen Handel en Administratie, blijkt tijdens de opleiding al dat de werkelijkheid anders is. De stagepraktijk sluit niet aan bij het verwachtingspatroon van de leerlingen, hetgeen gevolgen heeft voor hun motivatie.

Tijdens de opleiding wordt het mentaliteitsverschil duidelijk tussen allochtone leerlingen uit de lagere niveaus en (autochtone en allochtone) leerlingen uit de hogere niveaus. Er is sprake van een disciplineprobleem bij niveau 1 en 2. Dit kan komen doordat allochtone leerlingen van huis uit minder gestuurd en gesteund worden, een onreëel beeld hebben van de opleiding en dus een verkeerde beroepskeuze hebben gemaakt, en de Nederlandse taal onvoldoende beheersen. Verder vindt er groepsvorming plaats en zijn contacten onderling veelal gebaseerd op dezelfde etnische achtergrond. Er is weinig multiculturele diversiteit. Daarnaast kunnen contextuele omgevingsfactoren van invloed zijn op de verstandhouding tussen etnische groepen op school, zoals door gebeurtenissen die in de media aandacht krijgen. Samenhangend met het bovengenoemde is de uitval onder allochtone leerlingen in niveau 1 en 2 het grootst, en hun doorstroom naar de hogere niveaus gering. Autochtone leerlingen in niveau 1 en 2 hebben in tegenstelling tot hun allochtone medeleerlingen veel minder problemen.

Opleidingen worden ook geconfronteerd met cultuur-gerelateerde problemen. Een voorbeeld: wanneer leerlingen tijdens de opleiding uitgehuwelijkt worden kan dit een beslissende invloed op hun schoolloopbaan hebben. Ingrijpen vanuit de onderwijsinstelling is haast onmogelijk.

#### *Stage en discriminatie*

Leerlingen komen aan een stageplek via de opleiding of doordat zij er zelf een zoeken. Dat laatste geldt vooral voor de hogere niveaus. Voor leerlingen uit niveau 1 en 2 is het een structureel probleem om ze geplaatst te krijgen, vanwege hun geringe capaciteiten. Een uitzonderlijke regeling voor niveau 1 leerlingen bestaat op het ROC Eindhoven. Om deze kwetsbare groep op te kunnen vangen is er op de school zelf een bedrijfssimulatie waar leerlingen toch hun vaardigheden kunnen halen, een interne stagemogelijkheid dus.<sup>7</sup>

Vanuit de stageplaats kan alleen al een zichtbaar culturele uiting als de hoofddoek als een signaal opgevat worden dat de stagiair-in-spé niet geïntegreerd is in de Nederlandse samenleving (wat dat ook moge betekenen). Op die gronden worden meisjes met hoofddoek zo nu en dan geweigerd, bijvoorbeeld in het Bank- en Verzekeringswezen in de wat kleinere plaatsen. Bij het kennismakingsgesprek aan het begin van de stage blijkt dat allochtone leerlingen zich niet altijd goed weten te presenteren, terwijl de opleiding de leerlingen geschikt acht. De stageverschaffer vormt zich namelijk snel een vaak schetsmatig beeld van de kandidaat. Als deze bijvoorbeeld een heel afwachtende en passieve houding heeft tijdens het gesprek, dan neemt de kans van slagen navenant af. Ook kunnen uiterlijke kenmerken of een slechte beheersing van de Nederlandse taal een rol te spelen.

Problemen op de stageplek zelf, en waardoor een leerling verwijderd wordt, hangen samen met het gedrag en de houding van de leerling. Juist in niveau 1 en 2 is de mentaliteit

---

<sup>7</sup> De stagebedrijven, en ook de interne stagesimulatie, moeten goedgekeurd zijn door een Landelijk Orgaan specifiek voor deze sector (EKABO).

van veel leerlingen een probleem. De respondenten zijn van mening dat de oorzaken hiervan vooral cultuurgebonden zijn:

*'Sommige leerlingen voelen zich heel snel aangevallen. Dat is cultuurgebonden. Marokkaanse en Turkse leerlingen, die hebben vaak een zekere trots, en die voelen zich snel niet met respect behandeld. Daardoor krijgen ze een houding van "als jij mij niet met respect behandelt, dan krijg jij van mij ook geen respect". Maar het berust vaak op een misverstand. Trouwens, ook Surinaamse en Antilliaanse leerlingen hebben dat soms, moeite om gezag te accepteren – kijk, dat is de verkeerde stagehouding.'* (interview 6, respondent 2)

Ook het tijdsaspect is een probleem bij allochtone leerlingen uit niveau 1 en 2, vooral bij Antillianen en Surinamers. Er wordt minder waarde aan gehecht om punctueel een afspraak na te komen. *'Ja, te laat komen – dat is gewoon een kenmerk van die groep'* (interview 6, respondent 2).

Voorbeelden van echte discriminatie rond de stage en tijdens de opleiding blijven vaag. Verklaringen voor het falen van een allochtone leerling worden al gauw gevonden in kenmerken van zijn of haar etnische groep. Zo wordt op grond van een enkele ervaring generaliseerd naar een hele groep. Een enkele keer wordt direct gewezen op het weigeren van een moslima vanwege haar hoofddoek.

Discriminatie blijft aan de oppervlakte omdat het soms alleen om gevoelens gaat en verder niet wordt uitgesproken, of pas achteraf. In het geval van openlijke discriminatie wordt vanuit de opleiding bemiddeld met het bedrijf. Discriminatie kan in het ergste geval leiden tot verwijdering van het bedrijf uit het bestand van de opleiding. Maar opleidingen hebben bedrijven hard nodig en zullen daarom niet snel tot dergelijke drastische maatregelen overgaan. Het probleem kan – aldus de denkwijze – door bemiddeling en een goed gesprek ook uit de wereld worden geholpen.

Opvallend is dat er geen officiële klachtenprocedure voor de leerling bestaat in het geval van discriminatie<sup>8</sup>. Er wordt vanuit gegaan dat de leerling zelf naar de juiste personen binnen de opleiding toe stapt en dan wordt er vanuit de opleiding wel contact gezocht met het bedrijf.

### *Conclusie*

Allochtone leerlingen in deze sector komen meer problemen tegen dan autochtone leerlingen. Degenen die afvallen of falen zijn in deze sector de laagst gekwalificeerde, de minst gemotiveerde en de minst geïntegreerde leerlingen. Deze eigenschappen worden in verband gebracht met het type leerling in niveau 1 en 2, en daar bevindt zich hoofdzakelijk de problematiek.

Discriminatie komt wel degelijk voor, maar wordt verhuuld en blijft in de interviews erg aan de oppervlakte. Daarentegen wordt cultuurgebonden gedrag van leerlingen uit een etnische groep als kenmerkend en bepalend gezien voor hun falen in de opleiding en in de stage, met name in die lage niveaus. Op de stagemarkt is er wel een algemene teruggang merkbaar, maar de problemen voor specifiek allochtone leerlingen uit niveau 1 en 2 zijn van structurele aard. Het is altijd al de groep geweest met de meeste moeilijkheden, waaronder de uitval hoog is en de doorstroom naar hogere niveaus gering.

Een bijzonderheid vormt het motief waarvoor allochtone leerlingen uit de lagere niveaus (1 en 2) kiezen voor een opleiding binnen deze sector. Vaak is er een statusbeeld aan gekoppeld en hebben zij hoge verwachtingen over de mogelijkheden die de opleiding hen biedt. De realiteit is echter tegengesteld aan dat beeld, en ook dit vergroot de uitval onder hen.

Tenslotte hebben de verschillende regio's Rotterdam en Eindhoven gemeen dat in het geval van discriminatie de opleiding eerst in onderhandeling gaat met het desbetreffende stagebedrijf, en dat het schrappen van een bedrijf uit het stagebestand alleen in het allerergste geval gebeurt. De krapte op de stagemarkt en de belangen voor de opleiding spelen namelijk voor een belangrijk deel mee in die afweging. De respondenten maken geen melding van het bestaan van een officiële klachtenprocedure.

In Rotterdam bestaat er niet veel behoefte om extra aandacht te besteden aan bijvoorbeeld een multicultureel beleid, het idee is dat daar al genoeg aan wordt gedaan. In

---

<sup>8</sup> Althans dit is wat de respondenten aangeven. Alle ROC's kennen een officiële klachtenprocedure.

Eindhoven daarentegen blijft de opleiding kritisch om zich heen kijken en staat open voor verandering. Er is meer vraag om verduidelijking op multicultureel gebied en minder bekendheid over de steeds groter wordende multi-etnische leerlingenpopulatie.

## 2.2 Zorg en Welzijn

### *Niveaoverschil en type leerling*

Wat opvalt aan de leerlingenpopulatie in deze sector is dat deze voor het grootste gedeelte uit meisjes bestaat. Allochtonen vormen op de lagere niveaus 1 en 2 weer een meerderheid, anders dan op de hogere niveaus 3 en 4. Het type leerling is ook bijzonder te noemen. Een leerling die kiest voor een verzorgend beroep is een sociaal persoon, een 'ander type mens' (interview 4). Ook in deze sector worden allochtone leerlingen binnen de hogere niveaus als *beter geïntegreerd* beschreven. Leerlingen in de lagere niveaus worden in het algemeen als *zwak gekwalificeerd*, hetgeen ook tot problemen leidt bij kennismakingsgesprekken op de stageplaats.

### *Problemen*

Allochtone leerlingen uit niveau 1 en 2 komen tijdens de opleiding meer problemen tegen dan autochtone leerlingen uit dezelfde niveaus of allochtone uit de hogere. Het niveau dat een leerling volgt hangt volgens de respondenten deels samen met de mate waarin die leerling geïntegreerd is in de Nederlandse samenleving. Een probleem dat integratie voor allochtone leerlingen uit de lagere niveaus tegenwerkt is het verschil in mentaliteit in vergelijking tot autochtone leerlingen. Die mentaliteit wordt gezien als een cultuurgebonden fenomeen en betekent bijvoorbeeld dat een leerling een andere insteek heeft van hoe gestudeerd moet worden. Gemotiveerd zijn en het juiste gedrag vertonen zijn noodzakelijk om de schoolloopbaan succesvol te doorlopen. Bij allochtone leerlingen ontbreekt echter vaak de *drive* van thuis en de stimulans en steun van de ouders. De verschillen die cultuurgebonden zijn en integratie niet bevorderen liggen ook op het gebied van de taal (slechte Nederlandse taalbeheersing), zich aanpassen aan de Nederlandse normen en gebruiken in het zorgberoep, en het opgaan in de eigen etnische groep (groepsvorming in plaats van onderling mixen). Verder is de doorstroom van allochtone leerlingen uit de lagere niveaus naar de hogere niveaus gering omdat er sprake is van veel uitval. De doorstroom van niveau 3 naar 4 is daarentegen wel hoog.

### *Stage en discriminatie*

De opleiding verzorgt de toewijzing van stageplaatsen. De leerling zoekt dus niet zelf. De problemen die allochtone leerlingen tegenkomen omtrent de stage hebben te maken met het niveau waarin ze zitten. Hoe lager het niveau, hoe minder toekomstperspectief en hoe minder aan de voorkeuren van stageplaatsen voldaan kan worden. Bovendien is het, vanwege het tekort aan stageplaatsen, moeilijk om leerlingen uit de lagere niveaus geplaatst te krijgen waardoor er gedubbeld moet worden (meerdere leerlingen op een stageplek). In principe is het verkrijgen van een stageplaats mogelijk voor iedere leerling. Voor allochtone leerlingen is het zo dat:

*'Wat ik voornamelijk tegenkom, is dat het gewoon niet goed op de praktijkplaats gaat. Kijk, het werk heeft toch te maken met het materiaal dat je hebt, in jezelf – uit wat voor hout je gesneden bent. Op het moment dat je met jezelf niet goed uit de voeten kunt, dan loop je tegen problemen aan.'* (interview 2)

Wat allochtone leerlingen onderscheidt van autochtone leerlingen, is hun cultuur. Ten aanzien van de werkzaamheden in deze sector kan het gedrag en de houding die voortkomt uit een bepaalde cultuur belemmerend werken. Concreet betekent dit dat allochtone leerlingen op de werkvloer meer problemen ondervinden doordat zij bijvoorbeeld een ander tijdsbesef hebben en de tijdsdruk minder ervaren (ze komen te laat of hebben een langzaam werktempo). Ten aanzien van de werkzaamheden kan het zijn dat meisjes die moslim zijn geen mannen mogen wassen of eten mogen wegbrengen waarin varkensvlees zit. Ook onderling de eigen taal spreken pakt nadelig uit voor de stage. Vanuit de cultuur kunnen dus belemmeringen ontstaan en ook de vooroordelen van het thuisfront beperken de mogelijkheden van de leerling. Denk bijvoorbeeld aan het idee dat vrouwen niet met mannen mogen samenwerken in één ruimte, vanuit religieuze overtuiging. Ook wanneer een meisje zwanger raakt of uitgethuwelijk wordt kan de stage daar onder lijden.

Problemen tijdens de stage kunnen verband houden met discriminatie. In deze sector worden daarvan wel duidelijke voorbeelden gegeven. Belangrijk hierbij is dat het doorgaans niet de werkgevers zijn die discrimineren, maar de zorgbehoevenden en de collega's. Een voorbeeld is een meisje met een zwarte hoofddoek die geweigerd wordt bij de kraamstage vanwege de somberheid die zij zou uitstralen, of dat patiënten iemand die donker is 'zwarte piet' noemen, of zelfs niet door die persoon geholpen willen worden. Naast dat discriminatie zich kan uiten op deze directe manieren, is het moeilijker om 'verborgen discriminatie' op de stageplaats te ontdekken: *'ik ben ervan overtuigd dat zulke dingen gebeuren.'* (interview 4).

In het geval van discriminatie wordt er vanuit de opleiding iemand gestuurd om met de stage-instelling in gesprek te gaan. Aangezien er op de stagemarkt een tekort aan plaatsen is, zal een stageplaats zelden geschrappt worden uit het bestand (is ook nog niet gebeurd). Ook bij de leerlingen wordt het begrip discriminatie bespreekbaar gemaakt in de lessen. In het geval van discriminatie is de klachtenprocedure nogal vaag, en zelfs niet overal aanwezig (op papier). Leerlingen weten vaak niet eens dat zo iets bestaat en vanuit de opleiding wordt verwacht dat zij wel vanzelf naar de directie zullen toestappen en dat dit op enigszins informeel en mondeling niveau afgehandeld kan worden.

### *Conclusie*

Ten aanzien van de stage komen allochtone leerlingen meer problemen tegen dan autochtone leerlingen uit deze sector. De moeilijkheden die bij allochtone meisjes vooral een rol spelen op de werkvloer, worden aan hun cultuur toegeschreven. In het gedrag dat daaruit voortkomt, ligt vaak de oorzaken van discriminatie, vooral bij collega's en patiënten/zorgvragers. Juist in deze sector komen de culturele belemmeringen tegenover de werkzaamheden duidelijk naar voren. De opleiding kan leerlingen dan niet naar behoren een diploma geven en in die zin wordt dan ook geen rekening gehouden met de culturele achtergrond van leerlingen. Dit veroorzaakt nogal eens uitval onder allochtone leerlingen uit niveau 1 en 2.

In het geval dat een allochtone leerling alle werkzaamheden kan verrichten, en van buitenaf geweigerd wordt is er in deze sector sprake van discriminatie. Een hoofddoek is bijvoorbeeld geen belemmering om te kunnen kramen. De opleiding gaat dan in gesprek met de stage-instelling en de leerling. Een mondelinge oplossing en het probleem bespreekbaar maken, krijgen de voorkeur. De nadruk ligt daarbij echter niet op de positie van de leerling, want de klachtenprocedure bijvoorbeeld is dikwijls onbekend. Het idee is dat de opleiding het wel oplost, en de leerling vanzelf naar de directie zal toestappen. Op deze manier wordt voorkomen dat een instelling uit het bestand moet worden geschrappt, want stageplaatsen in de zorg zijn schaars.

## **2.3. Autotechniek en Mobiliteit**

### *Niveaoverschil en type leerling*

Deze technische sector bestaat haast volledig uit jongens. De jongens die kiezen voor een opleiding in de sector autotechniek en mobiliteit hebben vaak van huis uit affiniteit met techniek of met auto's. Op niveau 1 en 2 is minstens vijftig procent van allochtone afkomst, op de hogere niveaus is dat getal lager.

Wat hun sociale vaardigheden betreft, hoe lager het niveau, hoe minder sociaal vaardig leerlingen zijn en hoe minder ze in staat zijn verantwoordelijke taken op zich te nemen in het werkveld. Deze differentiatie heeft een aantal oorzaken: enerzijds bevinden leerlingen op niveau 1 en 2 zich in een opvoedingssituatie, zij zijn minder zelfstandig, en hebben ze een groot motivatietekort, anderzijds beschikken leerlingen op niveau 3 en 4 over meer sociale vaardigheden en capaciteiten.

### *Problemen*

Degenen die binnen deze sector tegen de meeste problemen aanlopen zijn de allochtone leerlingen uit niveau 1 en 2. De problematiek hangt voor een heel belangrijk deel samen met de sociale vaardigheden van de (zowel allochtone als autochtone) leerlingen in deze sector:

*'De jeugd die Motorvoertuigen kiest is toch wat wilder. Ik vind hun sociale attitude wat minder en dat benadruk ik. Het communicatieniveau van deze jongens is erg laag, hun wereld is in feite heel erg klein. Ze kunnen weinig, ze bemoeien zich amper met de maatschappij om hen heen'.* (interview 5)

Naast het algemene tekort aan sociale vaardigheden in deze sector, zijn de problemen voor de allochtone groep in niveau 1 en 2 des te groter vanwege bijkomende cultuurverschillen. Het welslagen van hun schoolloopbaan wordt overigens al tegengewerkt door de keuze voor de opleiding. Deze is vaak niet weloverwogen, iets wat trouwens ook voor autochtone leerlingen geldt. Op het gebied van taal, van schrijf- en leesvaardigheid, hebben allochtone leerlingen een achterstand waardoor zij nóg slechter communiceren dan hun autochtone medeleerlingen. De opleiding besteedt hier wel extra aandacht aan en begeleidt de betreffende leerlingen.

Het cultuurverschil betekent dikwijls, net als bij de eerder besproken sectoren, dat allochtone leerlingen zich 'anders' gedragen, een andere mentaliteit tegenover de studie ten toon spreiden. Als de opleiding bovendien tegenvalt, ontstaat onrust en gaan leerlingen spijbelen. Allochtone leerlingen uit de lagere niveaus geven snel op en zodoende is de uitval onder hen het grootst. Bij aanvang is de wil er wel, maar ze beschikken niet over de vermogens om zich te motiveren, zich te concentreren en te disciplineren. Verder ervaren allochtone leerlingen de tijdsdruk minder en houden ze zich slecht aan afspraken. Het heersende beeld is dat Marokkaanse leerlingen vaak in onderhandeling gaan, meer 'babbelen' dan dat ze daadwerkelijk resultaten boeken, en dat Turkse leerlingen minder verantwoordelijkheidsgevoel hebben.

De problemen die allochtone leerlingen uit niveau 1 en 2 tegenkomen zijn dus ten dele terug te voeren naar hun culturele achtergrond. Voeg daar aan toe dat er weinig uitwisselingen plaatsvinden tussen de leerlingen van verschillende culturele groepen, en dat etnisch-culturele groepsvorming op school eerder regel dan uitzondering is. Dit alles is weinig bevorderlijk voor de communicatie en leidt zo nu en dan zelfs tot vechtpartijen.

#### *Stage en discriminatie*

De manier waarop leerlingen binnen deze sector een stageplaats bemachtigen verschilt. De ene regio (Eindhoven) bezit een groot stagebestand waar vanuit men leerlingen toewijst. In de andere regio (Rotterdam) zoeken leerlingen hun stageplaats zelf met begeleiding van de opleiding en is het belangrijk dat het eerste contact met het bedrijf door de leerlingen zelf wordt gemaakt.

Voor niveau 1 en 2 leerlingen geldt dat het moeilijk is ze geplaatst te krijgen, omdat ze minder zelfstandig zijn en ze veel meer begeleiding nodig hebben. Allochtonen onder hen vallen daarbij het eerste uit de boot. Maar ondanks deze bezwaren en de krapte op de stagemarkt lukt het doorgaans om iedereen uiteindelijk geplaatst te krijgen.

Eenmaal op de werkplek ondervinden allochtone leerlingen meer problemen dan autochtone leerlingen. Hoofdzakelijk komt dit door hun onaangepaste gedrag. De ervaringen van werkgevers bepalen tevens de beeldvorming over bepaalde etnische groepen:

*'Ik probeer natuurlijk iedereen gewoon aan te nemen, maar laten we eerlijk zijn, er zijn culturele minderheidsgroepen die minder fijne eigenschappen hebben. Zo hebben we Marokkanen, die babbelen veel. Het is een handelsvolk, nietwaar? We zien dat ze gewoon met de docent in onderhandeling gaan of ze niet toch een voldoende-tje kunnen krijgen – in plaats van er echt voor te werken. Ze babbelen in plaats van productie te leveren en dat willen bedrijven in het autovak op een gegeven moment niet meer.'* (interview 5)

Problemen op de stageplaats zelf met enkele personen uit een etnische groep hebben gevolgen voor de hele etnische groep. De opleiding komt dan bijvoorbeeld aan de voorkeur van een bedrijf tegemoet, met als gevolg dat een allochtone leerling afgehouden wordt van een bepaalde stageplaats. Vanuit de opleiding zijn ervaringen bepalend voor de beeldvorming over allochtone leerlingen, bijvoorbeeld als het gaat om:

*'...de tijdsdruk, die ervaren ze minder. Laat komen op afspraken is in zuidelijke landen denk ik wel een bekend verschijnsel. En dan krijg ik te horen: "Maar meneer, waarom zou ik de bus van kwart voor acht pakken als ik met die van acht uur maar twee minuten te laat ben? Waar doe je nou zo moeilijk over?" Dat zul je een Hollandse jongen niet zo gauw horen zeggen.'* (interview 3)

Voor stageplaatsen in deze sector geldt dat voorkeuren voor leerlingen gebaseerd kunnen zijn op etniciteit, maar uiteindelijk de kwaliteiten van de leerling belangrijker zijn: diens werk-

houding en diens niveau. Hoe hoger, hoe meer kansen. De verwachting is wel dat hoe krapper de stagemarkt wordt, hoe meer selectie er plaatsvindt en dat zal voor allochtone jongens in hun nadeel werken. Die selectie kan discriminatoire vormen aannemen:

*'Een collega van een garage uit de buurt had twee keer achter elkaar een wat minder goede ervaring met een buitenlandse jongen. Die zei op een gegeven moment letterlijk "ik hoef zo'n kachelpijp niet meer" ... ja, dat is natuurlijk heel duidelijk'. (interview 3)*

en verder:

*'Ik heb een extreem voorbeeld meegemaakt. Het is misschien niet helemaal representatief, maar het gebeurt wel. Ik had een Afghaanse jongen naar een bedrijf gezonden. Hij kwam terug met de mededeling dat hij bij de oprit al weggestuurd werd met de woorden: "joh, donder eens op".' (interview 5)*

In dit geval schraapt de opleiding het bedrijf van de lijst, maar meestal probeert men problemen te voorkomen door van tevoren goed te bekijken waar de leerling het beste geplaatst kan worden. Zo zijn er bijvoorbeeld Turkse garagehouders waar het best Turkse jongens naartoe gestuurd kunnen worden, of stageplaatsen waar *'Hollandse knapen'* (interview 3) het meest gewenst zijn:

*'Als ik inderdaad weet dat ik bij een bepaalde plaats even geen buitenlandse jongen moet zetten, dan krijgt hij die plek niet... ook al is dat z'n eerste keuze.'* (interview 3)

en:

*'Als ik merk dat een bedrijf toch zit te wachten op een Hollandse jongen, dan ga ik niet zitten pushen... dan ga ik niet expres een Turkse, Marokkaanse of Irakese jongen naar ze toesturen. Het is jammer dat het zo is, maar ja, ik kan de realiteit ook niet veranderen'* (interview 5)

In het geval van discriminatie wordt in deze sector in beide regio's geen klachtenprocedure gebruikt. Voor dergelijke problemen kan de leerling bij een vertrouwenspersoon binnen de opleiding terecht en eventueel kan de zaak worden bekeken door een commissie, maar zover komt het bijna nooit.

### *Conclusie*

Duidelijker dan bij de andere sectoren is hier sprake van discriminatie. In de praktijk zijn de voorbeelden hiervan ook directer. Zeker op niveau 1 en 2 is het voor leerlingen in het algemeen al moeilijk om een stageplaats te bemachtigen, en dat geldt des te meer voor de allochtonen onder hen. De 'hardere cultuur' die hier heerst, past natuurlijk bij de sector. Het zijn grotendeels jongens die de opleiding volgen, en op communicatief en sociaal gebied wordt minder verwacht dan bij de andere sectoren.

De oorzaak voor problemen wordt bekeken vanuit de culturele achtergrond van allochtone leerlingen. Zeker op de lagere niveaus zijn zij onvoldoende geïntegreerd en door de taalachterstand is er sprake van een laag communicatieniveau. Stagebedrijven selecteren leerlingen allereerst op het niveau en de kwaliteiten en het komt steeds meer voor dat – mede door de krapte op de stagemarkt – allochtone leerlingen buiten die selectie vallen.

### 3. Algemene conclusie

Wat uit het onderzoek met name naar voren komt, is de differentiatie tussen de verschillende niveaus, terwijl hier vooraf in de literatuur naar verhouding weinig aandacht aan werd besteed. Die differentiatie vormt het vertrekpunt om de problematiek te kunnen begrijpen. Heel kort kan worden gezegd dat de problematiek vooral geldt voor leerlingen uit de laagste niveaus (1 en 2), en dat de signalen *'dat allochtone leerlingen meer moeilijkheden ondervinden bij het zoeken naar en verkrijgen van een stage'*, het eenvoudige gevolg zijn van het feit dat in niveau 1 en 2 de overgrote meerderheid van de leerlingen allochtoon is.

Bovendien is het probleem veel breder dan de stage op zich, en is het slechte verloop van de stage het gevolg van allerlei eerdere processen, tijdens de schoolloopbaan en opvoeding. Voor allochtone leerlingen specifiek geldt, dat hun cultuur belemmerend kan zijn, en dat die belemmeringen per sector een andere vorm aan kunnen nemen. Dit hangt ook weer samen met het 'type' leerling<sup>9</sup> en de inhoud van de opleiding die per sector verschilt. Zo kan in de Zorg de *cultuur* het verrichten van bepaalde werkzaamheden belemmeren, en bij Administratie en Handel het statusdenken van bepaalde allochtone leerlingen botsen met de realiteit van de opleiding. Kortom, vaak werpt zich een muur op tussen de verwachtingen van de leerling en die van de opleiding.

Discriminatie komt voor, maar wordt meestal niet als zodanig uitgesproken. In gesprekken over de beeldvorming over etnische groepen, het gedrag van allochtone leerlingen op school en de stage, de ervaringen van stagebedrijven en dergelijke, klinken vooroordelen, stereotyperingen en generalisering door. De oorzaak is te vinden in slechte ervaringen die bedrijven hebben met een allochtone leerling (uit een bepaalde etnische groep). Ook ontstaan beelden bij de opleiding door wat zij zien op school aan cultuurgebonden gedragingen van allochtone leerlingen. Daarbij is het gedrag van leerlingen soms te verklaren vanuit hun verwachtingen van de opleiding en de mogelijkheden voor de toekomst, waar niet aan voldaan kan worden. Dit alles versterkt elkaar. Denkbeelden en ervaringen kunnen elkaar versterken en een (voor)oordeel bevestigen en daarmee de belemmeringen voor de allochtone leerling vergroten en diens mogelijkheden verkleinen.

Discriminatie uit zich door selectie vooraf, waarin een bedrijf duidelijk haar voor- of afkeur uitspreekt. De opleiding komt de wensen van het stagebedrijf tegemoet en de allochtone leerling wordt hiervan niet op de hoogte gebracht. Ook tijdens de stage doen zich situaties voor waarbij gesproken kan worden van verborgen of openlijke discriminatie. Toch is het onderwerp vaak nog taboe en blijft het in de gesprekken erg aan de oppervlakte (met uitzondering van de Autobranche), terwijl de problematiek voor allochtone leerlingen uit niveau 1 en 2 groot is. Naast dat etniciteit onderdeel van de problematiek kan vormen, bepaalt het niveau van de leerling, diens kwaliteit en capaciteit ook de positie op de stagemarkt en het verloop van de schoolloopbaan.

Opvallend is dat het beleid van de ROC's ten aanzien van de stage verschilt per sector en per regio, zoals de manier waarop een leerling aan een stageplek komt. Dit gebeurt op het ene ROC op initiatief van de leerling, terwijl op het andere ROC de opleiding de stageplaats toewijst en de leerling veel minder zeggenschap heeft. Ook verschillen de aandachtpunten in het onderwijs per sector en per ROC (regio). Bij Handel en Administratie Eindhoven bijvoorbeeld is er de wens om een beter multicultureel beleid te voeren ten behoeve van de diverse leerlingenpopulatie en zo vertrouwd te raken met zoveel verschillende culturen, terwijl in dezelfde sector op ROC Rotterdam Zadkine die behoefte helemaal niet leeft omdat men inmiddels gewend is aan diversiteit. Verder bestaat vanuit de Zorg Rotterdam meer behoefte aan uitwisseling in het onderwijzen van verschillende niveaus. Het is namelijk belangrijk dat het lerarenkorps aansluit bij de leerlingenpopulatie en dat leraren die lesgeven aan niveau 3 en 4 ook affiniteit krijgen met leerlingen uit niveau 1 en 2.

Daarnaast onderwijzen vooral autochtone leraren op de niveaus die hoofdzakelijk vertegenwoordigd zijn door allochtone leerlingen (niveau 1 en 2). Sommige sectoren zouden daar verandering in willen zien.

Opvallend is, dat binnen beide ROC's en bijna alle afdelingen bij discriminatie wordt teruggegrepen op informele wegen om problemen op te lossen, zoals het inschakelen van

---

<sup>9</sup> Het 'type' leerling (gebruikte term uit de interviewlijst) gaat over bijvoorbeeld een leerling in de Zorgsector, die wordt omschreven als 'sociaal, iets voor een ander over hebben, tegen een stootje kunnen'. Het zijn als het ware karakteristieke kenmerken van een leerling binnen een bepaalde sector.

een vertrouwenspersoon of iemand vanuit de opleiding naar het stagebedrijf sturen.<sup>10</sup> Alhoewel alle ROC's moeten beschikken over een formele klachtenprocedure, werd deze slechts één keer genoemd. Natuurlijk is het aan te bevelen daar waar mogelijk via bemiddeling een oplossing te zoeken, maar de optie van de formele weg moet voor de leerling open blijven. De indruk bestaat dat klachtenprocedures papieren tijgers zijn, die zowel bij docenten als leerlingen onbekend zijn.

De verwachting is dat de leerling bij (vermeende) discriminatie de opleiding vanzelf wel zal inschakelen. Of leerlingen dit ook doen is hoogst twijfelachtig. Het gevolg is dat discriminatie vaak verborgen blijft, en leerlingen uit angst voor repercussies (van de stage of de opleiding) zwijgen. Dit kwam ook uit een aantal gesprekken naar voren. Het is zeer waarschijnlijk dat dit gebrek aan openheid in hoge mate debet is aan veel signalen die duiden op discriminatie van mbo-stagiaires.

#### *Een vergelijking met het literatuuronderzoek*

De resultaten van de interviews komen nauw overeen met de bevindingen die naar voren kwamen uit het literatuuronderzoek. Onderwijsachterstanden zorgen er nog steeds voor dat veel allochtonen met name op niveau 1 en 2 studeren binnen het mbo. Dat er sprake is van een culturele component in de achterstand kan niet ontkend worden. De invulling van deze component wordt echter vertroebeld door beeldvorming. Gebrekkige taalvaardigheid is meetbaar, maar de indruk bestaat dat bij houding en attitude van de leerling te snel gekeken wordt naar de etnisch-culturele afstamming. De mate waarin uithuwelijking en vroege zwangerschap zich voordoen is niet bekend. Beide worden wel genoemd als reden van vroegtijdige uitstroom. Dat dergelijke problemen zich onder bepaalde etnische groepen voordoen is ook bekend, maar nogmaals niet de mate waarin. Tevens worden religieuze voorschriften die de beroepsuitoefening problematisch of zelfs onmogelijk maken, opgevoerd. Dit is met name een probleem binnen de zorg.

Dat werkgevers zich schuldig maken aan discriminatie constateerde de onderwijsinspectie reeds. Opvallend is dat het percentage van 24% overeenkomt met dat uit het ISEO onderzoek, waaruit ook naar voren komt, dat 24% van de werkgevers bij voorkeur geen allochtonen wil aannemen. Verwacht mag worden, dat dergelijke voorkeuren ook zullen spelen ten aanzien van stagiaires. Slechte ervaringen met één leerling hebben hun weerslag op alle leerlingen uit die zelfde etnische groep, met uitzondering van de autochtone Nederlandse groep. Slechts in een beperkt aantal gevallen is sprake van directe en harde discriminatie.

Een enkele keer moeten leerlingen zelf een stageplaats zoeken. In de andere gevallen zorgt de opleiding voor een plaats. In hoeverre allochtone leerlingen verkeerde zoekstrategieën en kanalen gebruiken is uit dit onderzoek niet expliciet naar voren gekomen. Verwachtingen sluiten niet aan bij de opleidings- en stagepraktijk. Dit leidt tot frustraties en problemen en soms zelfs tot uitval.

Opvallend was dat met name de respondenten uit Eindhoven aangaven behoefte te hebben aan meer informatie met betrekking tot culturele achtergronden. Daarnaast gaven alle respondenten aan, dat zij de samenstelling van de docententeams te eenzijdig vonden: overwegend blank en boven de veertig.

#### *De leerlingen*

Het onderzoek is gebaseerd op literatuur en op interviews met stagebegeleiders en dito coördinatoren. Een directe betrokkenheid van leerlingen heeft niet plaatsgevonden. Dat is wellicht een manco, maar daarvoor ontbraken ook de middelen. Het beeld over hoe het er feitelijk op de stageplaats aan toegaat is incompleet. Zij zouden daar waarschijnlijk hun licht op kunnen laten schijnen. Dit onderzoek beperkte zich evenwel tot de instroom.

#### *Een antwoord op de onderzoeksvraag*

De onderzoeksvraag luidde: zijn er indicaties dat allochtone leerlingen op het ROC meer moeilijkheden ondervinden bij het zoeken naar en het verkrijgen van een stageplek dan autochtone leerlingen? En zo ja, in hoeverre speelt discriminatie daarbij een mogelijke rol?

Het antwoord op het eerste deel van de vraag luidt: ja. Een prominente rol daarbij speelt echter het gegeven, dat allochtone leerlingen oververtegenwoordigd zijn op de niveaus 1 en 2, en dat sommige specifieke kenmerken tevens voor extra drempels zorgen.

---

<sup>10</sup> 'Vertrouwenspersoon' wordt hier gebruikt in de letterlijke en informele zin voor een docent die het vertrouwen van de betreffende leerling geniet, en niet voor de formele functie.

Of er sprake is van een werkelijk probleem is afhankelijk van de ingang die men kiest. Vanuit maatschappelijk oogpunt kan men stellen dat er sprake is van een werkelijk probleem. De uitstroom – zonder diploma – onder allochtonen is groter, als groep hebben zij daardoor minder maatschappelijk perspectief.

Dat discriminatie een rol speelt is duidelijk. Slechts enkele harde gevallen zijn bekend. De mate waarin discriminatie een rol speelt is niet bekend. Het speelt een rol, maar is geen kapstok waaraan men het 'falen' van allochtone leerlingen kan en mag ophangen.