

# Onderzoeksrapport REJECT

## *Breng stagediscriminatie Bovenhuids*

In opdracht van Avansa Limburg - Bovenhuids - Februari 202



**boven  
huids**

over racisme zoals jij het (niet) kent

## Inhoudsopgave

|      |                                              |    |
|------|----------------------------------------------|----|
| 1.   | Inleiding.....                               | 3  |
| 2.   | Methodologie.....                            | 5  |
| 2.1. | Doel van de correspondentietest.....         | 5  |
| 2.2. | Selectie van stageplaatsen.....              | 5  |
| 2.3. | Opzet van de fictieve sollicitaties.....     | 5  |
| 2.4. | Versturen van sollicitaties.....             | 6  |
| 2.5. | Omvang van het onderzoek.....                | 6  |
| 2.6. | Registratie en codering van reacties.....    | 7  |
| 2.7. | Methodologische ondersteuning door LEVL..... | 7  |
| 2.8. | Beperkingen.....                             | 8  |
| 2.9. | Ethische overwegingen.....                   | 9  |
| 3.   | Resultaten onderzoek.....                    | 10 |
| 3.1. | Sociaal-cultureel werk.....                  | 10 |
| 3.2. | Organisatie & Management.....                | 10 |
| 3.3. | Lerarenopleiding Secundair Onderwijs.....    | 11 |
| 4.   | Discussie en conclusie.....                  | 12 |
| 5.   | Bibliografie.....                            | 14 |

## 1. Inleiding

Stagediscriminatie raakt het hart van gelijke onderwijskansen. Terwijl stages bedoeld zijn als een eerste toegangspoort tot de arbeidsmarkt, blijken ze voor veel studenten met een migratieachtergrond eerder een selectiemechanisme dat deuren sluit in plaats van opent. Jongeren die dezelfde motivatie, vaardigheden en ambities hebben als hun medestudenten, krijgen vaker geen reactie, later antwoord of een afwijzing wanneer hun naam een niet-Vlaamse herkomst suggereert. Dat patroon is geen uitzondering, maar een terugkerend signaal uit verschillende onderzoeken en uit de realiteit op de Limburgse stagemarkt.

Deze ongelijkheid blijft bovendien vaak onder de radar. Stagediscriminatie uit zich zelden in openlijke uitsluiting, maar vooral in subtiele, dagelijkse vormen van ‘klein racisme’: micro-agressies, ongelijke behandeling en impliciete aannames. Deze vormen zijn moeilijk te benoemen of te bewijzen, maar de impact is groot. Studenten gaan twijfelen aan zichzelf, durven hun ervaringen niet altijd melden en beïnvloeden het welzijn van studenten. Zo ontstaat een stille, maar hardnekkige realiteit, precies op het moment waarop jongeren de stap zetten van opleiding naar praktijk.

Stagediscriminatie is in België en Nederland al jaren onderwerp van zorg. Recente cijfers bevestigen dat ongelijke kansen vooral in de selectiefase zichtbaar worden, met name tijdens sollicitaties of eerste contacten en dat deze ongelijkheid structureel aanwezig is binnen verschillende onderwijsniveaus. Studenten met een migratieachtergrond ervaren in Nederland systematisch vaker drempels tijdens hun zoektocht naar een stage: geen of erg late respons op sollicitaties, afwijzingen zonder motivering en onduidelijke selectieprocessen spelen daarbij een opvallende rol. Ondanks toegenomen aandacht voor gelijke kansen blijven selectieprocessen gekenmerkt door impliciete bias, onduidelijke selectiecriteria en soms niet-herkende vormen van micro-agressie.

Bovendien blijft het meldgedrag laag en schiet signalering regelmatig te kort. Tegelijk tonen studies aan dat de omgang en vorm van kansenongelijkheid sterk per sector en context verschillen en dat er in het hoger onderwijs nog te weinig empirische kennis is over onderliggende mechanismen. Vanuit die inzichten pleiten onderzoekers voor objectieve selectieprocedures, transparantie in het toewijzingsproces en laagdrempelige meldstructuren, zodat ongelijkheid niet alleen wordt herkend, maar ook structureel kan worden aangepakt.

Ook in Vlaanderen groeit de aandacht voor discriminatie en kansenongelijkheid, hoewel onderzoek naar stagediscriminatie beperkter is. Vlaamse publicaties over discriminatie op de arbeidsmarkt tonen vergelijkbare patronen van nadeel voor personen met een migratieachtergrond, wat eveneens relevant is voor het stagetraject. Onderzoek van het Steunpunt Werk en de Vlaamse overheid rapporteert herhaaldelijk dat personen met een migratieachtergrond structureel minder kansen krijgen bij werving en selectie voor werkplekken, wat vermoedelijk weerspiegeld kan worden in stagecontexten.

Tegelijkertijd horen we binnen *Bovenhuids* heel wat persoonlijke verhalen van Limburgers die zowel structurele als subtiele vormen van racisme ervaren. In de stuurgroep kwam daarbij één terugkerend pijnpunt naar voren: de zoektocht naar een stageplaats. Jongeren met een niet-Vlaamse naam vertelden dat hun sollicitaties vaker onbeantwoord blijven of worden afgewezen, terwijl studenten met een Vlaamse naam sneller worden uitgenodigd. Verschillenden gaven bovendien aan dat ze stagediscriminatie niet snel durven melden, uit vrees voor negatieve gevolgen of omdat ze twijfelen of hun ervaring “ernstig genoeg” is. Dit leidt tot een patroon waarbij

discriminatie onder de radar blijft, een signaal dat aansluit bij Nederlandse bevindingen over lage meldingsbereidheid.

En zo ontstaat REJECT: een project dat vertrekt vanuit een diepgaande verkenning van stagediscriminatie in Limburg. Met dit project onderzoeken we of studenten met een niet-Vlaamse naam dezelfde reacties ontvangen als studenten met een Vlaamse naam wanneer zij solliciteren naar een stageplaats. De onderzoeksresultaten worden niet alleen gebundeld in dit rapport, maar ook vertaald naar een toegankelijk filmpje voor het brede publiek. Daarmee willen we stagediscriminatie niet langer laten sluimeren, maar ze bovenhuids brengen, zodat er ruimte ontstaat voor dialoog, erkenning en structurele verandering.

Wie tijdens of na het lezen van dit rapport vragen, opmerkingen of suggesties heeft, kan steeds terecht op de website van *Bovenhuids*, waar ook de relevante contactpersonen vermeld staan. Alle geraadpleegde bronnen zijn opgenomen aan het einde van dit onderzoeksrapport.



## 2. Methodologie

Voor dit onderzoek werd bewust gekozen voor praktijktesten zonder persoonlijk contact, ook wel correspondentietesten genoemd. Deze methode is erkend als een betrouwbare manier om discriminerend gedrag in selectieprocessen zichtbaar te maken omdat ze toelaat om systematisch te meten hoe verschillende profielen behandeld worden wanneer alle voorwaarden gelijk zijn, op één variabele na. In het kader van REJECT gaat het om sensibiliserende correspondentietesten: het doel is niet enkel meten, maar ook bewustmaken, informeren, monitoren en aanzetten tot zelfregulering binnen onderwijsinstellingen en stageorganisaties. De focus ligt op het aantonen van mogelijke ongelijke behandeling in de eerste fase van het selectieproces.

### 2.1. Doel van de correspondentietest

Met dit onderzoek willen we nagaan of studenten met een niet-Vlaamse naam dezelfde kansen krijgen als studenten met een Vlaamse naam wanneer ze solliciteren naar een stageplaats in Limburg. De keuze om enkel de percipieerbare etnisch-culturele achtergrond via naam en foto te variëren, sluit aan bij de antiracismewet en antidiscriminatiewet, die discriminatie op basis van herkomst, nationaliteit, huidskleur of vermeende etnische afkomst verbieden. Andere discriminatiegronden, zoals gender, religie of handicap, kunnen in theorie intersecteren met deze focus, maar worden bewust niet gemanipuleerd in het ontwerp van deze studie. In de resultatenanalyse staan we wel kort stil bij mogelijke intersecties wanneer deze zich spontaan manifesteerden, zoals gender.

### 2.2. Selectie van stageplaatsen

Om het onderzoek zo representatief mogelijk te maken binnen een kleinschalige testopzet, werd voor elke opleiding een populatie van potentiële stageplaatsen samengesteld. Die lijst werd opgebouwd op basis van:

- input van opleidingshoofden van betrokken hoger onderwijsinstellingen
- suggesties van studenten die dezelfde opleidingen volgen,
- organisaties en scholen die structureel stages aanbieden binnen het vakgebied,

Voor elke opleiding werd een lijst van 40 stageplaatsen opgemaakt, wat resulteerde in 120 unieke organisaties in Limburg over drie sectoren heen.

### 2.3. Opzet van de fictieve sollicitaties

Per organisatie werden twee fictieve sollicitaties verstuurd:

- één van een student met een Vlaamse naam (controle-identiteit)
- één van een student met een niet-Vlaamse naam (experimentele identiteit), verwijzend naar Turkse of Marokkaanse roots, de twee grootste groepen met een niet-EU-herkomst in Limburg (5,7% Turks & 2,4% Maghreb).

Beide profielen waren inhoudelijk volledig identiek:

- dezelfde opleiding,

- dezelfde stageperiode,
- vergelijkbare woonplaats in Limburg,
- gelijke competenties, vaardigheden en motivatie,
- dezelfde leeftijdscategorie,
- identieke opbouw en schrijfstijl.

Het enige verschil tussen beide kandidaten was dus hun naam en de bijhorende foto, telkens zorgvuldig gekozen zodat ze geloofwaardige maar duidelijk verschillende etnisch-culturele herkomst suggereerden.

## 2.4. Versturen van sollicitaties

Om vertekening in de reacties te vermijden, werd gewerkt met twee CV-sjablonen (profiel A en profiel B), die afwisselend als eerste en tweede sollicitatie werden verstuurd. Op die manier:

- kreeg elke organisatie twee sollicitaties met een interval van 12 tot 36 uur,
- werd vermeden dat één van beide profielen systematisch als eerste of als tweede binnenkwam,
- werd uitgesloten dat de volgorde van verzending het resultaat mee zou bepalen.

De afwisseling gebeurde volgens een vast schema:

|               | Eerst verstuurd combinatie | Combinatie die tussen 12 en 36 uur later wordt verstuurd |
|---------------|----------------------------|----------------------------------------------------------|
| Stageplaats 1 | CV profiel A               | CV profiel B                                             |
| Stageplaats 2 | CV profiel B               | CV profiel A                                             |

Daarbij kreeg profiel A in de ene organisatie de controle-identiteit en in de andere organisatie de experimentele identiteit en omgekeerd. Zo werd de balans volledig bewaakt.

## 2.5. Omvang van het onderzoek

Voor dit onderzoek werd bewust gekozen voor drie professionele bacheloropleidingen, aangezien studenten binnen deze trajecten meerdere en langere stages moeten doorlopen. Dat maakt deze fase bijzonder relevant om mogelijke ongelijkheden in de toegang tot stageplaatsen zichtbaar te maken. Per opleiding werd een lijst samengesteld van 40 potentiële stageplaatsen, waaronder organisaties, bedrijven en scholen die realistisch in aanmerking komen als stageplaats voor studenten uit Sociaal-cultureel werk (UCLL), Lerarenopleiding Secundair Onderwijs (UCLL) en Organisatie & Management met afstuurrichting Business & Languages (PXL). Elke organisatie ontving twee identieke sollicitaties, één met een Vlaamse naam en één met een niet-Vlaamse naam, waardoor per opleiding 80 sollicitaties werden verstuurd. Over de drie opleidingen heen leidt dit tot een totale omvang van 240 verzonden sollicitaties, wat een voldoende grote basis vormt om betekenisvolle verschillen in respons tussen beide profielen te analyseren, zij het

binnen de beperkingen van een kleinschalige praktijktest. Deze omvang laat toe patronen te signaleren die relevant zijn voor beleidsvorming, maar vormt geen representatieve afspiegeling van de volledige stagemarkt in Limburg.

## 2.6. Registratie en codering van reacties

Alle verzonden sollicitaties en ontvangen reacties werden systematisch geregistreerd in een logboek via Excel. Reacties werden gecodeerd op basis van twee niveaus:

### 1. Hoofdtypes:

- Positief: concrete interesse, vraag naar meer info, uitnodiging (online of fysiek)
- Negatief: afwijzing om uiteenlopende redenen
- Neutraal: administratieve of automatische ontvangstbevestiging zonder inhoudelijke reactie
- Geen reactie: na 28 dagen geen antwoord ontvangen

### 2. Subtypes binnen de hoofdtypes:

- Goedgekeurd
- Uitnodiging voor gesprek
- In overweging
- Doorverwijzing
- Automatische ontvangstbevestiging
- Afwijzing: geen plaats
- Afwijzing: kandidaat niet geschikt
- Afwijzing: organisatorische reden
- Afwijzing zonder reden
- Telefonisch contact

Deze codering laat toe om zowel kwantitatieve verschillen in respons als kwalitatieve nuances te analyseren, waarbij het laatste primeert.

## 2.7. Methodologische ondersteuning door LEVL

Voor de ontwikkeling van deze methodologie werd samengewerkt met LEVL, een onafhankelijke netwerkorganisatie die zich inzet voor gelijkwaardige participatie van personen met een migratieachtergrond. De methodologische expertise van Zehra Tuncer, medewerker tewerkstelling en gespecialiseerd in correspondentietesten, was essentieel om dit onderzoek zorgvuldig, betrouwbaar en ethisch onderbouwd vorm te geven.

## 2.8. Beperkingen

Hoewel correspondentietesten een krachtige en internationaal erkende methode zijn om ongelijke behandeling in selectieprocessen zichtbaar te maken, kent ook dit onderzoek enkele belangrijke beperkingen die bij de interpretatie van de resultaten in rekening moeten worden gebracht. Ten eerste betreft het een eerder kleinschalige opzet, met in totaal 240 verzonden sollicitaties verspreid over drie professionele bacheloropleidingen. Deze aantallen laten toe om betekenisvolle tendensen te signaleren, maar maken het onmogelijk om de bevindingen te veralgemenen naar alle sectoren of naar de volledige Limburgse stagemarkt. De resultaten moeten dus worden beschouwd als indicatieve inzichten, niet als statistisch sluitende conclusies over de totale populatie stageplaatsen.

Daarnaast biedt deze onderzoeksmethode geen zicht op de motivatie achter de ontvangen reacties. Correspondentietesten kunnen enkel de uitkomst registreren, namelijk of er wel, niet, anders gereageerd wordt, maar niet de onderliggende beweegredenen die de keuze van stageorganisaties bepalen. Het blijft dus onduidelijk of afwijzingen, late reacties of stiltes het gevolg zijn van bewuste keuzes, impliciete vooroordelen, organisatorische omstandigheden of toevallige timing. Hierdoor laten de resultaten vooral zien wat er gebeurt, maar niet waarom het gebeurt.

Een bijkomende beperking is dat het onderzoek geen volledige controle heeft over contextuele factoren binnen de deelnemende organisaties. Interne reorganisaties, verandering in financieel beleid, ziekte of afwezigheid van personeel kunnen allemaal invloed hebben gehad op de respons. Dergelijke factoren vallen buiten het bereik van de onderzoeker, maar kunnen wel het uiteindelijke beeld beïnvloeden.

Wat het materiaal betreft, wordt bewust gekozen om te werken met twee verschillende CV-sjablonen die qua stijl wel iets van elkaar verschillen. Dat is noodzakelijk om te vermijden dat organisaties twee volledig identieke documenten zouden ontvangen, wat mogelijk argwaan of herkenning zou kunnen opwekken. Hoewel de lay-outs licht verschillen, wordt erop toegezien dat beide varianten professioneel, geloofwaardig en gelijkaardig van kwaliteit zijn. Toch kan niet uitgesloten worden dat voorkeuren voor een bepaalde visuele stijl in beperkte mate hebben meegespeeld in de reacties. Inhoudelijk waren beide sollicitaties volledig gelijkwaardig, waardoor het risico op kwaliteitsbias minimaal blijft.

Verder richt dit onderzoek zich bewust op één discriminatiegrond: de vermoede etnisch-culturele herkomst, gesignaleerd via naam en foto. Dat betekent dat mogelijke intersecties met gender, leeftijd, religie of andere persoonskenmerken buiten beschouwing zijn gelaten. Deze keuze verhoogt de interne validiteit, maar beperkt tegelijk de breedte van de conclusies. Discriminatie in reële selectieprocessen is vaak complex en meervoudig, maar deze studie focust doelgericht op één duidelijk afgebakende variabele.

Tot slot moet worden benadrukt dat deze correspondentietest zich enkel richt op de reactiefase van de sollicitatieprocedure. Het onderzoek volgt niet op wat er gebeurt tijdens of na een eventueel sollicitatiegesprek en ook niet tijdens de effectieve stageperiode. Mogelijke

ongelijkheden die zich in latere fasen voordoen, zoals verschillen in gesprekskansen, taaktoewijzing of beoordeling op de stageplaats, blijven buiten beeld.

Gezien deze elementen moet het onderzoek gelezen worden als een eerste, empirisch onderbouwde verkenning van mogelijke stagediscriminatie in Limburg. Hoewel de omvang van 240 sollicitaties binnen het academische onderzoeksveld relatief klein is, vormt dit project binnen onze socio-culturele organisatie een bijzonder zorgvuldig uitgewerkt en methodologisch sterk onderbouwd traject, waar we trots op zijn. De waarde van dit onderzoek ligt bovendien niet uitsluitend in de kwantitatieve gegevens die het oplevert, maar vooral in wat we eruit meenemen: de signalen die zichtbaar worden, de vragen die ze oproepen en de bewustwording die ze teweegbrengen bij het brede publiek, organisaties en onderwijsinstellingen. Dit onderzoek biedt dan ook een betekenisvol vertrekpunt voor verder onderzoek, dialoog en beleidsontwikkeling. Tegelijk is het niet bedoeld als een statistisch representatief of definitief oordeel over de volledige stagemarkt, maar wel als een belangrijke stap om een vaak onzichtbaar probleem bovenhuids en bespreekbaar te maken.

## 2.9. Ethische overwegingen

Het uitvoeren van correspondentietesten brengt belangrijke ethische verantwoordelijkheden met zich mee. Daarom werd in dit onderzoek bijzonder zorgvuldig gehandeld, zowel in de voorbereiding als in de uitvoering. Een eerste principe was het beperken van de belasting voor de betrokken organisaties en scholen. Elke organisatie ontving slechts twee sollicitaties, met een tijdsinterval van 12 tot 36 uur, zodat de normale werking niet werd verstoord. Er werden geen sollicitatiegesprekken gevraagd en er werden geen reële engagementen aangegaan die extra administratieve druk konden veroorzaken.

Daarnaast wordt strikt gewaakt over het vermijden van naming en shaming. Individuele organisaties of scholen worden nooit publiek genoemd of beoordeeld. Het doel van dit onderzoek is immers niet het bestraffen van organisaties, maar het zichtbaar maken van patronen die doorgaans onder de radar blijven en zo bewustwording, dialoog en reflectie te stimuleren.

Tot slot wordt op vlak van privacybescherming uiterst zorgvuldig gehandeld. Alle gebruikte sollicitatieprofielen zijn volledig fictief en bevatten geen echte persoonsgegevens. Namen, foto's en contactinformatie werden speciaal voor dit onderzoek gecreëerd en er werden geen persoonsgegevens van organisaties verzameld die herleidbaar zijn tot specifieke individuen.

### 3. Resultaten onderzoek

#### 3.1. Sociaal-cultureel werk

In totaal werden binnen de opleiding Sociaal-cultureel werk 40 organisaties gecontacteerd, goed voor 80 verzonden sollicitaties. De profielen met een etnisch-culturele naam ontvingen 10 positieve reacties op 40 sollicitaties, wat neerkomt op 25%. Voor de profielen met een Vlaamse naam bedroeg het aantal positieve reacties 7 op 40 of 17,5%. Wanneer we kijken naar negatieve reacties, zien we dat 47,5% van de etnisch-culturele profielen en 45% van de Vlaamse profielen expliciet werden afgewezen. Daarnaast bleef 27,5% van de etnisch-culturele profielen sollicitaties onbeantwoord, tegenover 37,5% van de Vlaamse sollicitaties.

Binnen deze opleiding reageerden sommige organisaties consequent naar beide profielen, waarbij zowel het Vlaamse als het niet-Vlaamse profiel een uitnodiging of positieve reactie ontving. Er waren ook gevallen waar organisaties eerst een neutrale ontvangstbevestiging stuurden en later alsnog een uitnodiging volgde. In verschillende reacties verwezen organisaties naar structurele capaciteitsproblemen, zoals het ontbreken van plaatsen, reorganisaties of onzekere begeleidingsmogelijkheden.

De bevinding dat niet-Vlaamse profielen iets vaker positief werden beantwoord is opvallend in vergelijking met de andere opleidingen, al ging dit vaak gepaard met langere wachttijden of meerdere tussenstappen in de communicatie.

Belangrijkste bevindingen

- Een licht positief voordeel voor etnisch-culturele profielen in deze opleiding.
- De meerderheid van organisaties reageerde consequent op beide profielen.
- Capaciteit, organisatieveranderingen en administratieve doorverwijzingen spelen een rol in het uiteindelijke antwoord.

#### 3.2. Organisatie & Management

In deze opleiding werden opnieuw bij 40 organisaties gesolliciteerd. De responspatronen verschillen echter sterk met Sociaal-cultureel werk. De etnisch-culturele profielen ontvingen slechts 3 positieve reacties op 40 sollicitaties, wat overeenkomt met 7,5%. Ter vergelijking: de Vlaamse profielen ontvingen 7 positieve reacties (17,5%). Verder kreeg 40% van de etnisch-culturele profielen en 27,5% van de Vlaamse profielen een expliciete afwijzing. De non-respons is in deze opleiding het hoogst: 52,5% van de etnisch-culturele sollicitaties en 55% van de Vlaamse sollicitaties bleef onbeantwoord.

Een aanzienlijk aantal organisaties stuurde automatische ontvangstbevestigingen, zonder verdere inhoudelijke opvolging. Sommige organisaties gaven het Vlaamse profiel wel een positieve reactie terwijl het etnisch-cultureel profiel geen antwoord kreeg of omgekeerd. In een beperkt aantal gevallen leidde een eerste neutrale reactie alsnog tot een positieve uitnodiging. Opvallend is ook dat verschillende organisaties verwezen naar interne procedures of standaard doorverwijsroutes, waardoor de kans op een persoonlijke beoordeling kleiner lijkt.

#### Belangrijkste bevindingen

- De laagste positieve responsgraad van alle drie de opleidingen, vooral voor etnisch-culturele profielen.
- Zeer hoge non-respons.
- Meer asymmetrische respons (alleen Vlaams of alleen etnisch-cultureel) in vergelijking met sociaal-cultureel werk.

### 3.3. Lerarenopleiding Secundair Onderwijs

Ook binnen de Lerarenopleiding werden 40 scholen gecontacteerd. De verschillen tussen de twee profielen zijn hier het duidelijkst. De etnisch-culturele profielen ontvingen 6 positieve reacties (15%), terwijl de Vlaamse profielen 15 positieve reacties kregen (37,5%). Profielen met niet-Vlaamse namen kregen 35% negatieve antwoorden, profielen met Vlaamse namen 22,5%. De non-respons bleef hoog: 50% bij etnisch-culturele studenten en 42,5% bij Vlaamse studenten.

Binnen deze richting is het verschil in reacties tussen beide profielen het grootst. Er waren meerdere gevallen waarin het Vlaamse profiel een goedgekeurd antwoord kreeg of werd overwogen, terwijl het etnisch-cultureel profiel ofwel geen reactie kreeg ofwel een afwijzing ontving. Toch zijn er ook scholen die beide profielen gelijk behandelen en hen allebei dezelfde reactie sturen.

#### Belangrijkste bevindingen

- De grootste kloof tussen Vlaamse en etnisch-culturele profielen, met een duidelijk groter aantal positieve reacties voor sollicitaties met Vlaamse namen.
- Zowel non-respons als asymmetrische respons aanwezig.

## 4. Discussie en conclusie

Hoewel de bovenstaande resultaten voornamelijk kwantitatief zijn weergegeven, ligt de essentie van dit onderzoek niet in de cijfers op zich, maar in wat ze ons vertellen over de manier waarop de stagemarkt functioneert en welke reacties studenten ontvangen. REJECT beoogt niet om precies te meten in welke mate discriminerend gedrag voorkomt, maar om aan te tonen dat het voorkomt en vooral hoe het zich manifesteert: in kleine handelingen, subtiele reacties, stiltes en selectiemechanismen die vaak nauwelijks zichtbaar zijn. Juist die vormen van 'klein racisme' blijven doorgaans onder de radar en zijn voor studenten moeilijk te benoemen of te bewijzen. Dankzij dit onderzoek krijgen we echter een helderder en concreter beeld van die subtiele uitsluitingsmechanismen. De cijfers schetsen de contouren, maar de kwalitatieve signalen die ertussen zichtbaar worden (non-respons, doorverwijzingen zonder vervolg, administratieve antwoorden, asymmetrische respons) leren ons het meest over de manier waarop stagediscriminatie zich vandaag uit in Limburg. REJECT gaat dus niet alleen over patronen in percentages, maar vooral over wat we uit die patronen meenemen voor bewustwording en verandering.

Dit onderzoeksrapport toont met 240 sollicitaties duidelijke verschillen per opleiding. In Sociaal-cultureel werk is de kans op een positieve reactie gunstiger voor profielen met een niet-Vlaamse naam. In Organisatie & Management en in de Lerarenopleiding zijn de kansen ongunstiger voor etnisch-culturele profielen (respectievelijk ongeveer 0,38 en 0,29). Over alle opleidingen heen is non-respons substantieel. Vooral in de richting Organisatie & Management en de Lerarenopleiding zien we procedurele of administratieve antwoorden (automatische ontvangst, doorverwijzing naar andere kanalen), zonder duidelijke bereidheid tot een vervolgstap. Deze patronen sluiten aan bij het bestaande beeld dat ongelijkheid vaak in de selectiefase tot uiting komt, waar stilte, late respons en afwijzing zonder motivering veelvuldig voorkomen en dat meldingsbereidheid laag is doordat signalen ambigu en moeilijk te duiden zijn.

De sector- en contextvariatie ligt in lijn met eerdere praktijktesten en syntheses die laten zien dat kansen per domein kunnen verschillen en dat bewijs in het hoger onderwijs beperkt is. Dat sociaal-cultureel werk geen nadeel, en zelfs een licht voordeel, voor etnisch-culturele profielen laat zien, past bij bevindingen dat sociaal-culturele en zorgcontexten soms gelijker of inclusiever selecteren. Dit kan erop wijzen dat deze contexten diversiteit vanuit een andere invalshoek benaderen of het meer als meerwaarde erkennen.

Tegelijk tonen de resultaten van Organisatie & Management en de Lerarenopleiding een duidelijk patroon van ongunstiger kansen voor profielen met een niet-Vlaamse naam. In deze domeinen speelt mogelijk een combinatie van factoren: de aanwezigheid van standaardprocedures en digitale routing, een minder persoonlijk eerste contact en een hogere afhankelijkheid van centrale platformen of administratieve selectie. Dit soort selectiemechanismen maakt het voor studenten moeilijker om een duidelijk antwoord te krijgen en kan impliciet drempels verhogen. De bevinding dat Vlaamse profielen in deze richtingen vaker een positieve of duidelijke reactie ontvangen, terwijl etnisch-culturele profielen vaker geconfronteerd worden met non-respons of administratieve doorverwijzingen, sluit nauw aan bij literatuur over selectieve processen waarin subtiele uitsluitingsmechanismen eerder voorkomen.

Belangrijk is dat dit onderzoek zich uitsluitend richt op de reactiefase van het selectieproces. Wat er later gebeurt, tijdens gesprekken, in taakverdeling of bij evaluaties op de stageplaats, blijft buiten beeld. De praktijktest toont wel hoe betekenisvol die eerste drempel al is: nog vóór studenten de kans krijgen zich inhoudelijk te tonen, worden sommigen geconfronteerd met onduidelijkheid, stilte of afwijzing zonder motivatie.

Om de inzichten uit dit onderzoek verder te verdiepen, zijn meerdere vervolgtrajecten mogelijk. Een opschaling naar een grotere steekproef en meer sectoren zou toelaten om patronen robuuster te toetsen en verschillen scherper in kaart te brengen. Een combinatie van methoden, praktijktesten aangevuld met studentenbevragingen, reflectiegesprekken en diepte-interviews, kan helpen om onderliggende mechanismen beter te begrijpen, bijvoorbeeld hoe studenten omgaan met non-respons, welke impact het heeft op hun zelfvertrouwen en of/hoe zij drempels ervaren. Tot slot zou onderzoek naar de effectiviteit van interventies zoals objectieve selectieprocedures, responsnormen en laagdrempelige meldpunten waardevolle informatie kunnen opleveren over wat in de praktijk werkt om stagediscriminatie te verminderen in Limburg en Vlaanderen.

Samengevat laat REJECT zien dat stagediscriminatie zowel in aantoonbare als in subtiele vormen optreedt en dat deze al vroeg in het selectieproces impact heeft op kansen en vertrouwen. Door die patronen systematisch zichtbaar te maken, brengen we stagediscriminatie bovenhuids en ontstaat er ruimte voor erkenning, dialoog en gerichte verandering. Zo krijgt elke student, ongeacht naam of achtergrond, een eerlijke kans om gehoord en gezien te worden.

## 5. Bibliografie

Andriessen, I., van den Berg, E., van Rooijen, M., & de Winter-Koçak, M. (2021). *Ongelijke kansen op de stagemarkt*. <https://www.verwey-jonker.nl>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2025). *Stagediscriminatie onder mbo-studenten*. <https://www.cbs.nl>

Gaasendam, C. R. (2024). *Sectorale nulmeting naar arbeidsmarktdiscriminatie: Resultaten en reflectie*. Departement Werk en Sociale Economie. [https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/OW/OW\\_2024\\_2/OverWerk\\_2024\\_2\\_12.pdf](https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/OW/OW_2024_2/OverWerk_2024_2_12.pdf)

Inspectie van het Onderwijs. (2023). *Technisch rapport stelselonderzoek stagediscriminatie mbo*. <https://www.onderwijsinspectie.nl>

Kennisplatform Inclusief Samenleven. (2021). *Vijf strategieën om stagediscriminatie tegen te gaan*. <https://www.kis.nl>

Kennisplatform Inclusief Samenleven. (2025). *Themadossier stagediscriminatie*. <https://www.kis.nl>

Movisie. (2025). *Aanpak stagediscriminatie: Waar het misgaat en wat beter moet*. <https://www.movisie.nl>

Movisie, Kohnstamm Instituut, & Verwey-Jonker Instituut. (2025). *Stagediscriminatie onder de radar*. <https://www.movisie.nl>

OpenResearch Amsterdam. (2021). *Ongelijke kansen op de stagemarkt: Samenvatting*. <https://openresearch.amsterdam>

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. (2024). *Landelijke rapportage meldingen stagediscriminatie mbo-studenten 2023*. <https://www.s-bb.nl>