

## Factsheet BPV voor allochtone jongeren

E. Keppels / M. Roelofs / T. Eimers  
Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA)  
23 april 2009

### 1. Inleiding / voorwoord

K!X is een project van FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling, dat in januari 2008 van start is gegaan. Doel van het project is de positie van allochtone en autochtone jongeren op de stage- en arbeidsmarkt te verbeteren. Het is de bedoeling dat bij VMBO- en MBO-instellingen in heel Nederland zo'n dertig K!X-promotieteams worden opgezet. Deze teams houden zich actief bezig met arbeidsmarktoriëntatie onder andere door bedrijven te bezoeken, presentaties te houden, netwerken op te bouwen en debatten te organiseren.

FORUM heeft het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) te Nijmegen verzocht om, in het kader van het project K!X, een ruime factsheet op te stellen ten aanzien van stage- en BPV-plaatsen voor allochtone jongeren in het beroepsonderwijs (VMBO en MBO<sup>1</sup>).

In de factsheet wordt antwoord gegeven op de volgende vragen:

- Wat zijn de kwantitatieve feiten en cijfers ten aanzien van stages en BPV-plaatsen voor allochtone jongeren in het beroepsonderwijs? Gedifferentieerd wordt onder andere naar etniciteit (de grote allochtone populaties), herkomst en er wordt een vergelijking gemaakt met autochtone jongeren.
- Welke knelpunten spelen een rol ten aanzien van stage- en BPV-plaatsen voor allochtone jongeren?
- Wat zijn de belangrijkste beleidsmaatregelen c.q. interventies die zich specifiek richten op stage/BPV-plaatsen voor allochtone jongeren?
- Wat is er bekend over effecten van (specifieke en generieke) maatregelen gericht op beschikbaarheid van stage/BPV-plaatsen voor allochtone jongeren?
- Welke conclusies en aanbevelingen kunnen gegeven worden op basis van een analyse van de verzamelde informatie?
- Welke aanbevelingen kunnen gegeven worden in relatie met (de uitvoering van de praktijk van) het project K!X?

#### *Allochtoon*

Een allochtoon is een persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren (CBS). Er wordt een onderscheid gemaakt tussen personen die zelf in het buitenland zijn geboren (de eerste generatie) en personen die in Nederland zijn geboren (de tweede generatie).

<sup>1</sup> De nadruk ligt in deze factsheet vooral op het MBO, gezien de lange traditie van BPV in het MBO en de daaruit volgende beschikbare cijfers en expertise. In het VMBO is de BPV, in tegenstelling tot in het MBO, niet verplicht, maar neemt de focus op de beroepenoriëntatie wel sterk toe.

### *Beroepspraktijkvorming*

Gedefinieerd in de Wet Educatie Beroepsonderwijs als “het onderricht in de praktijk van het beroep”. In het MBO zijn twee leerwegen te onderscheiden, de beroepsopleidende leerweg (BOL) en de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). De BOL bestaat voor minimaal 20% en maximaal 59% uit beroepspraktijkvorming en in de BBL is dit minimaal 60%.

De termen voor de wettelijk verplichte beroepspraktijkvorming (BPV) in het MBO:

- BPV in de BOL wordt genoemd: stage
- BPV in de BBL wordt genoemd: leerwerkbaan

De beroepspraktijkvorming in het VMBO is niet wettelijk verplicht. Er bestaan diverse vormen, zoals de snuffelstage om de beroepspraktijk te leren kennen, de arbeidsoriënterende stage om te leren wat werken in een bedrijf inhoudt, de beroepsvoorbereidende stage die moet voorbereiden op een dienstverband en initiatieven als het leerwerktraject, VMBO-MBO2 en Vakcolleges waarin een deel van het onderwijsprogramma wordt gevolgd bij een bedrijf in de vorm van werkend leren. Vanaf 2011 komt daar nog de verplichte maatschappelijke stage van tien dagen bij (Colo, maart 2009).

## **2. Kwantitatieve feiten en cijfers BPV**

Niet elke allochtone deelnemer op het MBO vindt (direct) een BPV-plek. Het niet of moeilijk kunnen vinden van een BPV-plek kan op de eerste plaats te maken hebben met een onvoldoende aanbod van BPV-plekken. Er zijn simpelweg niet genoeg BPV-plekken voor elke deelnemer. Feiten en cijfers over een eventueel tekort, dan wel overschot aan BPV-plekken staan in paragraaf 2.1 vermeld. We gaan hier nog niet in op het onderscheid autochtoon – allochtoon. Je kunt immers niet spreken van een BPV-plek voor allochtone deelnemers.

Of er nu een tekort of overschot is, elke individuele deelnemer is op zoek naar een BPV-plek. Deze zoektocht blijft voor een deel van de deelnemers een moeilijke opgave. De matching van vraag en aanbod van BPV-plekken op het niveau van de deelnemer wordt in paragraaf 2.2 besproken, inclusief het onderscheid autochtoon - allochtoon.

### **2.1 Vraag en aanbod BPV: tekort of overschot?**

#### *Conclusies*

- Er zijn momenteel geen algehele tekorten op de BPV-markt voor MBO. In bepaalde (combinaties van) regio's en sectoren is dit wel het geval.
- Structurele ontwikkeling: vanuit het VMBO neemt de vraag naar BPV-plekken toe. Dit is een gevolg van een verhoogde focus op beroepenoriëntatie om de loopbaanbegeleiding van deelnemers te verbeteren en als gevolg van praktijkgerichte initiatieven als VMBO-MBO2, leerwerktrajecten en Vakcolleges.
- Conjuncturele ontwikkeling: door de economische teruggang neemt het aanbod van BPV-plekken vanaf schooljaar 2009/2010 sterk af. De MBO-Raad verwacht voor dit schooljaar een verschuiving van deelname aan de BBL naar de BOL. De vraag naar BPV-plekken vanuit het MBO neemt dus mogelijk af.
- Door de toename van de vraag naar en afname van het aanbod van BPV-plekken zal het in het schooljaar 2009/2010 voor alle deelnemers moeilijker worden een BPV-plek te vinden. Deelnemers op de laagste niveaus zullen het extra moeilijk krijgen een BPV-plek te bemachtigen.

De MBO Raad schatte dat er in januari 2005 een tekort van circa 8.200 BPV-plekken in het MBO was, hoewel de Algemene Rekenkamer (2008) meldt dat het niet compleet helder was of er een tekort bestond of hoe groot dat was. De omslag naar competentiegericht onderwijs en het daarmee toegenomen belang voor praktijkleren, zorgt echter wel voor een grotere vraag naar BPV-plekken, zowel in kwantitatieve zin als in kwalitatieve zin (extra eisen aan de kwaliteit van begeleiding van deelnemer door school én bedrijf). Reden te meer voor de Algemene Rekenkamer om onderzoek te doen naar BPV in het MBO. In een reactie op het rapport van de Algemene Rekenkamer geeft Colo eind 2007 aan dat er van algemene tekorten al langere tijd geen sprake meer is.

Ondanks de sterk vertraagde groei van de economie in 2008 is er een onverminderd hoog aantal vacatures in Nederland. Uit informatie verkregen van de branches, constateert Colo (december 2008) dat de vergrijzing voor een dermate vervangingsbehoefte zorgt, dat zelfs *“bij een teruglopende werkgelegenheid de instroom van jonge gekwalificeerden op peil zal worden gehouden”*. Daarbij *“is het aanbod van leerplaatsen op dit moment zo groot ten opzichte van het aantal jongeren in opleiding dat terugloop van het aantal plaatsen niet direct gevolg zal hebben op de plaatsingsmogelijkheden van jongeren in opleiding”*. Er kunnen wel per branche/opleiding en/of regio tekorten ontstaan, met name voor de meer conjunctuurgevoelige branches, aldus berichtgeving van Colo aan staatssecretaris van OCW Van Bijsterveldt in februari 2009 (Min. OCW, 2009).

Recente berichten geven echter een minder rooskleurig beeld over het aanbod van BPV-plekken. De voorzitter van de MBO Raad, Jan van Zijl, waarschuwt in de Volkskrant van 12 januari 2009 voor een teruggang van leerwerkbanen. Hij verwacht een ‘behoorlijke verschuiving’ in september 2009 van deelnemers die een BOL-traject zullen volgen in plaats van BBL-traject en geeft aan dat de recessie de zwakste leerlingen in het MBO zal treffen. Het zijn immers de deelnemers op MBO niveau 1 en 2 die het meest baat hebben bij de meer praktijkgerichte BBL. Ook Colo schetst inmiddels (maart 2009) een negatiever beeld. Naast de economische teruggang zet de sterk toenemende focus op beroeporiëntatie in het VMBO de beschikbare BPV-plekken voor (met name niveau 1 en 2) MBO onder druk. Oriënterende stages in het tweede jaar en beroepsvoorbereidende stages in het vierde jaar van het VMBO worden steeds meer ingezet als middel om de beroepskeuze en loopbaanbegeleiding van VMBO-deelnemers te verbeteren. Ook bij initiatieven als de leerwerktrajecten, Vakcolleges en doorlopende leerlijnen VMBO-MBO2 is leren in de praktijk een belangrijk onderdeel. Colo schat dat het VMBO per jaar zeker 2 miljoen stagedagen vraagt. Dit kan een veelvoud worden als de nieuwe (experimentele) initiatieven succesvol zijn en uitgebreid worden naar alle sectoren. In mindere mate kan de druk op de beschikbare BPV-plekken toenemen vanuit andere groeperingen, zoals inburgeraars met duale trajecten en personen in sociale activeringsprojecten.

## 2.2 Matching vraag en aanbod BPV op deelnemerniveau

### *Conclusies*

- Tussen 2005 en 2008 is het makkelijker geworden voor allochtone en autochtone deelnemers om een BPV-plek te vinden. Het aanbod van BPV-plekken is groter geworden, mede door een actiever wervingsbeleid van onderwijsinstellingen en de gunstige conjuncturele ontwikkelingen in deze periode.
- Het grootste deel van de allochtone MBO-deelnemers heeft in 2008 geen moeite een BPV-plek te

vinden. Een minderheid heeft wel moeite een BPV-plek te vinden. Het deel van de deelnemers dat het moeilijk heeft een BPV-plek te vinden is groter onder allochtone deelnemers dan onder autochtone deelnemers.

Hoe soepel de matching van vraag en aanbod van BPV per deelnemer verloopt, lezen we af aan de moeite die het de deelnemers, volgens henzelf, kost een BPV-plek te bemachtigen. JongerenOrganisatie Beroepsonderwijs (JOB) doet hier onderzoek naar. De cijfers zijn voor zowel de BOL als de BBL onderverdeeld naar autochtoon/allochtoon. De resultaten staan in tabel 1 vermeld.

Tabel 1 – Mening van deelnemers over: moeite om BPV-plek te bemachtigen, ODIN 3 – 4 – 5\*

BOL	ODIN 5 (2008)	negatief	positief	ODIN 4 (2007)	negatief	positief	ODIN 3 (2005)	negatief	positief
	gem. score**			gem. score**			gem. score**		
Autochtoon	4,0	16,8%	70,1%	3,8	16,0%	63,9%	3,8	17,3%	64,1%
Allochtoon	3,7	24,3%	61,9%	3,4	28,3%	50,3%	3,3	29,4%	47,6%
Totaal	3,9	18,8%	67,9%	3,7	18,3%	61,3%	3,7	19,5%	61,0%

  

BBL	ODIN 5 (2008)	negatief	positief	ODIN 4 (2007)	negatief	positief	ODIN 3 (2005)	negatief	Positief
	gem. score**			gem. score**			gem. score**		
Autochtoon	4,3	10,4%	79,7%	4,1	9,9%	72,8%	4,1	11,3%	73,8%
Allochtoon	4,1	14,4%	70,9%	3,7	17,1%	58,5%	3,8	20,4%	64,1%
Totaal	4,3	11,0%	78,4%	4,1	10,7%	71,2%	4,1	12,3%	72,7%

Bron: ResearchNed / JOB

\* De hier vermelde gemiddelde scores zijn afkomstig uit de ODIN 3 (2005), ODIN 4 (2007), ODIN 5 (2008): enquêtes van JOB onder MBO-deelnemers. Het aantal MBO-deelnemers dat bruikbare gegevens opleverde was 120.852 in 2005, 99.741 in 2007 en 83.839 in 2008. In ODIN 1 en 2 zijn geen gegevens over de moeite voor deelnemers om een BPV-plek te bemachtigen.

\*\* Scorerange {1 = heel veel moeite; 5 = geen moeite}.

Uit tabel 1 valt het volgende op te merken:

- Op de BOL vindt 61,9 procent van de allochtone deelnemers makkelijk tot zeer makkelijk een BPV-plek, op de BBL is dit 70,9 procent.
- Allochtone deelnemers ondervinden vaker problemen bij het vinden van een BPV-plek dan autochtone deelnemers, zowel in de BOL als in de BBL.
- BBL-ers hebben minder moeite een BPV-plek te bemachtigen dan hun BOL-collega's. Dit geldt zowel voor de allochtone als de autochtone deelnemers.
- In de BOL heeft 24,3 procent van de allochtone deelnemers moeite een stageplek te vinden, tegenover 16,8 procent van de autochtone deelnemers. Op een 5-puntsschaal (1 = heel veel moeite; 5 = geen moeite) geven allochtone deelnemers gemiddeld een score van 3,7 in 2008, tegenover 4,0 door autochtone deelnemers.
- In de BBL heeft 14,4 procent van de allochtone deelnemers moeite een leerwerkbaan te bemachtigen tegenover 10,4 procent van de autochtone deelnemers.
- Zowel allochtone als autochtone MBO-deelnemers vinden in 2008 makkelijker een BPV-plek ten opzichte van 2005. De gemiddelde score – dat de moeite aangeeft om een BPV-plek te vinden – van allochtone deelnemers in de BOL is gestegen van 3,7 in 2005 naar 3,9 in 2008.

In de BBL ging de score van 4,1 in 2005 naar 4,3 in 2008. Dit heeft voor een belangrijk deel te maken met een actiever wervingsbeleid door kenniscentra en onderwijsinstellingen en de periode van positieve conjuncturele ontwikkelingen in de periode 2005-2008. Ook op de arbeidsmarkt is het in deze periode voor jonge allochtonen, alsook voor jonge autochtonen, makkelijker geworden een baan te vinden. De werkloosheid onder allochtone jongeren tussen de 15 en 25 jaar daalde bijvoorbeeld tussen eind 2006 en eind 2007 van 22 naar 15 procent. Onder autochtone jongeren liep de werkloosheid in dezelfde periode terug van 8,7 naar 8,1 procent (CBS).

- De mening van allochtone en autochtone deelnemers over de moeite die het kost een BPV-plek te bemachtigen zijn dichter bij elkaar komen te liggen. Het onderlinge scoreverschil is kleiner geworden: in de BOL van 0,5 in 2005 naar 0,3 in 2008 en in de BBL van 0,3 in 2005 naar 0,2 in 2008.
- Beduidend meer allochtone BOL-ers vinden makkelijker een stage in 2008 ten opzichte van 2005: in 2005 was 47,6 procent positief over de moeite dat het kost een BPV-plek te vinden versus 61,9 procent in 2008.

### 3. Knelpunten<sup>2</sup>

Welke knelpunten spelen een rol ten aanzien van BPV-plekken voor allochtone jongeren? Is de weg naar een BPV-plek wellicht minder goed bekend bij allochtone jongeren, hebben ze een minder uitgebreid netwerk? Is er wellicht sprake van discriminatie? Uit de feiten en cijfers is duidelijk dat een groter deel van de allochtone MBO-deelnemers zelf aangeeft meer moeite te hebben dan autochtone deelnemers om een BPV-plek te vinden. Knelpunten doen zich dan ook vooral voor in de matching van vraag en aanbod van BPV-plekken en minder tijdens de BPV zelf. Maar waarom zijn allochtonen gemiddeld genomen minder succesvol op de 'BPV-markt'? Om het antwoord te vinden gaan we in paragraaf 3.1 in op de kenmerken van deelnemers die succes op de BPV-markt bepalen. Vervolgens gaan we in paragraaf 3.2 in op de knelpunten die buiten de invloedssfeer van de deelnemer om er voor zorgen dat hij/zij minder succesvol is in het vinden van een BPV-plek. In paragraaf 3.3 vermelden we waar de MBO-deelnemers zelf het minst tevreden over zijn met betrekking tot de BPV. Kortom, wat zijn de knelpunten volgens de deelnemers.

#### 3.1 Kenmerken van deelnemers die een rol spelen bij het vinden van een BPV-plek

##### *Conclusies*

- Het opleidingsniveau van de deelnemer is de belangrijkste factor bij het wel of niet succesvol vinden van een BPV-plek. Daarnaast spelen taalbeheersing, sollicitatievaardigheden en de zogenaamde 'soft skills' een rol.

De volgende kenmerken van deelnemers spelen een belangrijke rol bij het makkelijk of moeilijk kunnen vinden van een BPV-plek:

- Opleidingsniveau.  
Het opleidingsniveau bepaalt voor het belangrijkste deel het succes op de BPV-markt, alsook op de arbeidsmarkt. Deelnemers uit de laagste MBO niveaus (1 en 2) hebben de meeste

---

<sup>2</sup> De genoemde bevindingen hebben voor het grootste deel betrekking op het MBO.

moeite om een stageplaats te vinden (Colo, mei 2008). Allochtone jongeren zijn relatief oververtegenwoordigd in het VMBO en in de laagste niveaus van het MBO (SER, 2007).

- **Taalbeheersing.**

Een slechte beheersing van de Nederlandse taal speelt bij het niet kunnen bemachtigen van een BPV-plek een rol. Het is voor de leerbedrijven één van de voornaamste motieven om een deelnemer niet aan te nemen (AR, 2008). Allochtone leerlingen hebben vaker dan autochtone leerlingen te kampen met taalachterstanden (Colo, juni 2008).

- **Sollicitatievaardigheden en 'soft skills'.**

Uit diverse onderzoeken blijkt dat naast opleidingsniveau en taalbeheersing andere competenties een belangrijke rol spelen voor bedrijven bij de beslissing om iemand aan te nemen voor een BPV-plek of baan. Het gaat om sollicitatievaardigheden, zoals het schrijven van een sollicitatiebrief, het opstellen van een CV en het voeren van een sollicitatiegesprek. Daarnaast gaat het om de zogenaamde 'soft skills', zoals een actieve houding (interesse, motivatie), een verzorgd uiterlijk, uitstraling, gepast gedrag (beleefdheid) en op tijd komen. Allochtone jongeren beschikken ten opzichte van autochtone jongeren over het algemeen over minder goede sollicitatievaardigheden en 'soft skills'. Dit heeft vooral te maken met de oververtegenwoordiging van allochtonen in de lagere opleidingsniveaus, taalachterstanden en cultuurverschillen. Zo noemt de SER als voorbeeld van de invloed van cultuurverschillen dat allochtonen zich vaker bescheiden opstellen dan autochtonen, terwijl de werkgever juist een sollicitant verwacht die zichzelf 'verkoopt' (Colo, juni 2008, SER, 2007).

### 3.2 Knelpunten op de BPV-markt

#### *Conclusies*

- Voor bedrijven zijn de deelnemers in de laagste niveaus en de groep 'overbelasten'<sup>3</sup> het minst aantrekkelijk om aan te nemen, omdat zij extra begeleiding nodig hebben. Dit is een belangrijk knelpunt op de BPV-markt. Dit probleem wordt versterkt door de economische teruggang, waardoor het aanbod van BPV-plekken afneemt en het dus voor elke deelnemers moeilijker wordt een BPV-plek te vinden. Een ander knelpunt is de moeizame samenwerking tussen scholen en bedrijven.
- Discriminatie is een knelpunt dat steeds minder voorkomt. Uit onderzoek van het Instituut voor Sociologisch Economisch Onderzoek blijkt dat de terughoudendheid van werkgevers om allochtonen in dienst te nemen sinds de jaren '80 sterk is afgenomen (Colo, mei 2008). De voornaamste motieven voor leerbedrijven om geen allochtone leerlingen aan te nemen zijn dat de taal een probleem zou worden en/of dat de leerbedrijven slechte ervaringen gehad hebben met allochtone leerlingen (AR, 2008).

Naast de individuele kenmerken van allochtone deelnemers zijn er een aantal knelpunten – buiten de directe invloedssfeer van de deelnemer – te noemen die er voor kunnen zorgen dat (allochtone) deelnemers het moeilijker hebben om een BPV-plek te vinden:

- Voor bedrijven zijn de deelnemers in de laagste niveaus en de groep 'overbelasten' het minst aantrekkelijk om aan te nemen, omdat zij extra begeleiding nodig hebben.

Verschillende bronnen rapporteren hierover:

(a) De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2009) zegt het volgende over de groep 'overbelasten': "... *tegelijk wijzen veel gesprekspartners steeds weer op de kwets-*

3 'Overbelasten' (WRR, 2009) zijn leerlingen die gebukt gaan onder een opeenstapeling van problemen, uiteenlopend van beperkte vaardigheden en gedragsproblemen tot gebroken gezinnen, chronische armoede, schulden, verslaving, criminaliteit in de directe omgeving, etc. Deze jongeren zouden wellicht graag een schooldiploma willen halen, maar de cumulatie van problemen vergt zo veel van hun incasseringsvermogen dat het hen op zeker moment eenvoudig te veel wordt en zij voortijdig de school verlaten. Veel van deze 'overbelaste' leerlingen wonen in de G4.

*baarheid van juist deze doelgroep: ze kosten meer tijd en een veel intensievere begeleiding van zowel de leerbedrijven als de scholen en ze zijn bovendien minder productief dan hun 'collega's' uit de hogere MBO-niveaus. We hebben daarvoor veel te weinig bekostiging, hameren de schoolleiders speciaal in de G4" en "het zijn 'lastige klanten' die veel tijd en energie van speciaal gekwalificeerde begeleiders behoeven".*

- (b) Veel bedrijven willen liever geen VMBO-ers voor een oriënterende stage. Uit onderzoek van Van Grinsven & Krom (2005) onder 37.000 leerbedrijven van kenniscentrum Ecabo bleek dat tweederde geen zin heeft in een VMBO-er, omdat de begeleiding te intensief is voor een oriënterende stage. Ecabo gaf daarbij overigens aan dat er ondanks dit gegeven een voldoende groot aanbod aan stages was. De begeleiding voor deze groep deelnemers is intensiever, doordat zij jonger zijn en nog niet op een specifiek beroep georiënteerd.
- Economische neergang (tijdelijk knelpunt).  
Nu het economisch minder goed gaat, is er minder werk bij de bedrijven en zijn ze minder snel bereid stagiaires aan te nemen. Mogelijk denken sommige bedrijven daar anders over, aangezien BPV-ers ook kunnen worden gezien als goedkope krachten. Maar over het algemeen neemt het aanbod van BPV-plekken af, waardoor het voor alle deelnemers moeilijker wordt een plek te vinden. De groep moeilijk plaatsbare deelnemers of 'overbelasten', waaronder een relatief groot deel allochtonen, zal extra hinder ondervinden bij het vinden van een BPV-plek, omdat een deel van de bedrijven in de huidige economische situatie de extra benodigde begeleiding voor deze groep maar moeilijk op kunnen brengen of doordat bedrijven prioriteit leggen bij andere zaken. Bovendien gaf een deel van het bedrijfsleven al voor de economische teruggang te kennen dat zij de grenzen van hun absorptievermogen voor het verzorgen en begeleiden van BPV bereiken (Min. OCW, 2008). Daarbij neemt de vraag naar BPV vanuit het VMBO toe, waardoor meer deelnemers in een kleinere vijver moeten vissen.
  - Moeizame samenwerking tussen scholen en bedrijven.  
Het contact tussen leerbedrijf en school wordt door de MBO-deelnemers genoemd als één van de facetten van de stage waar men het minst tevreden over is (JOB, 2008). De samenwerking tussen onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven verloopt vaak moeizaam, is te weinig duurzaam van karakter en te vaak afhankelijk van het enthousiasme van bepaalde personen. Dit gaat ten koste van de kwaliteit van begeleiding van de deelnemer en het aanbod van BPV-plekken.  
Van cruciale importantie om de samenwerking tussen scholen en bedrijven robuuster te maken, is dat beide partijen opereren vanuit gemeenschappelijke belangen. Deze belangen kunnen zich verschillend uiten in de praktijk en zijn tijd- en plaatsgebonden. Wat betreft BPV-plekken zijn er gemeenschappelijke drijfveren te noemen om samenwerking aan te gaan. Voor scholen zijn BPV-plekken van belang uit pedagogisch-didactisch oogpunt (BPV is van groot belang voor de ontwikkeling van deelnemers en de inrichting van een goed onderwijsprogramma) en uit organisatorisch-budgettair oogpunt (zonder BPV kan een MBO-deelnemer zijn opleiding niet afronden; bekostiging van scholen is afhankelijk van aantal deelnemers en aantal diploma's). Bedrijven handelen vooral vanuit de gedachte om winst / rendement te halen of om de continuïteit van het bedrijf veilig te stellen. Voor beide gedachtes is personeel een noodzakelijke bron om dit te realiseren. Dat geldt dus in zowel kwantitatief en kwalitatief opzicht. Een stagiair kan voor het bedrijf een toekomstig personeelslid betekenen. Daarnaast betekent een stagiair veelal een goedkope kracht in het arbeidsproces, waarbij in sommige gevallen innovatie gerealiseerd wordt. Daarnaast hebben bedrijven sociaal-maatschappelijke drijfveren om stagiaires aan te nemen en willen ze iets betekenen voor de regio (regionale verankering). Behalve opereren vanuit gemeenschappelijke belangen zijn enkele (plaatsge-

bonden) randvoorwaarden te noemen die van belang zijn voor een duurzame samenwerking tussen scholen en bedrijven. Denk aan heldere visies en het maken van concrete (resultaat)afspraken bij en tussen de partijen, het belang van informele netwerken, regionale samenwerking, logistieke bereikbaarheid en de aanwezigheid en het gebruik van O&O-fondsen [PBT, 2008].

- Discriminatie.

Uit paragraaf 3.1 en diverse onderzoeken (vgl. WRR, 2009 en Colo, juni 2008) wordt duidelijk dat discriminatie niet *de* reden is dat allochtone deelnemers op het MBO gemiddeld genomen meer moeite hebben een BPV-plek te vinden. Ook de Algemene Rekenkamer concludeert dat er geen harde aanwijzingen zijn dat discriminatie structureel plaatsvindt. De staatssecretaris van OCW meldt in haar reactie op het rapport van de Algemene Rekenkamer (2008) dan ook dat er weinig reden is om *extra* actie tegen discriminatie te ondernemen. Colo (juni 2008) vermeldt daarbij nadrukkelijk dat problemen veeleer het gevolg zijn van een optelsom van factoren, zoals de overgrote vertegenwoordiging in de lagere niveaus, te hoge verwachtingen, taalachterstanden en soft skills. Bovendien is een slecht verloop van een stage vaak een gevolg van een breder probleem, zoals problemen gedurende de gehele schoolloopbaan en in de thuissituatie.

Als discriminatie voorkomt, is dat vooral bij het vinden van een BPV-plek en niet tijdens de BPV (AR, 2008). Discriminatie komt dus wel voor, zij het incidenteel. Volgens de Algemene Rekenkamer (2008) zijn de voornaamste motieven voor leerbedrijven om geen allochtone leerlingen aan te nemen dat de taal een probleem zou worden en/of dat ze slechte ervaringen gehad hebben met allochtone leerlingen. Positief is dat uit onderzoek van het Instituut voor Sociologisch Economisch Onderzoek blijkt dat de terughoudendheid van werkgevers om allochtonen in dienst te nemen sinds de jaren '80 sterk is afgenomen (Colo, juni 2008). Was in 1982 nog 18 procent van de ondervraagde werkgevers niet bereid om allochtone werknemers in dienst te nemen, in 2002 daalde dit tot 6 procent.

#### **Discriminatie**

Er zijn geen harde aanwijzingen dat discriminatie een structureel probleem vormt. Uit de waarnemingen van de kenniscentra trekt Colo (mei 2008) de conclusie dat wanneer discriminatie in de BPV voorkomt, dit wordt beschouwd als *“een maatschappelijk verschijnsel dat in eigen huis moet worden bestreden en daarbuiten moet worden vermeden. De scholen en kenniscentra kiezen voor de pragmatische oplossing en stellen dat het vinden van een passende leerplek voor alle leerlingen voorop staat. Er wordt naar gestreefd de jongere buiten situaties te houden waarbij hij wordt gediscrimineerd. Dat lukt vaak maar niet altijd”*. In het geval dat een deelnemer toch met discriminatie te maken krijgt, biedt Artikel 17 van de Praktijkovereenkomst MBO voor de deelnemer enige houvast. De deelnemer heeft het recht de werkzaamheden onmiddellijk neer te leggen, zonder dat dit een negatieve beoordeling tot gevolg heeft. Verder moet discriminatie direct gemeld worden bij zowel het leerbedrijf als de school. De Algemene Rekenkamer (2008) vermeldt dat in tweede instantie ook de Inspectie van het Onderwijs ingelicht wordt en dat het betreffende kenniscentrum op de hoogte wordt gesteld. Daarnaast bestaan er ook bureaus en meldpunten voor antidiscriminatie waar de deelnemer terecht kan.

### **3.3 Mening van MBO-deelnemers over de BPV**

#### *Conclusies*

- Allochtone deelnemers van BOL-opleidingen zijn – net als autochtone deelnemers – het minst tevreden over de begeleiding en voorbereiding op de stage door de school en over de aansluiting van de

praktijk op de theorie. Allochtone BBL-ers zijn – net als autochtone BBL-ers – het minst tevreden over het contact tussen het leerbedrijf en school, de aansluiting van de praktijk op de theorie en over de mate waarin zij leren op school.

Wat zijn volgens de MBO-deelnemers zelf de knelpunten betreffende de BPV? Wat kan er volgens hen beter? JOB vraagt in haar enquête de mening van MBO-deelnemers naar enkele facetten van de BPV. De resultaten uit het onderzoek van 2008 staan in tabel 2, uitgesplitst naar etniciteit (autochtoon of allochtoon) en naar leerweg.

Tabel 2 – Mening van MBO-deelnemers over diverse facetten van de BPV, 2008

	Gem. score*	Gem. score allochtoon	Gem. score autochtoon
<b>Tevredenheid van BOL-deelnemers over:</b>			
- begeleiding op de stage door de school	3,1	3,2**	3,0
- voorbereiding op de stage	3,1	3,3	3,1
- aansluiting theorie – praktijk	3,2	3,4	3,2
- beoordeling van de stage	3,8	3,8	3,7
- begeleiding door het stagebedrijf	3,9	3,8	4,0
- voldoende leren op de stage	4,0	3,9	4,1
<b>Tevredenheid van BBL-deelnemers over:</b>			
- contact leerbedrijf en school	3,1	3,3	3,0
- aansluiting theorie – praktijk	3,3	3,4	3,2
- voldoende leren op school	3,3	3,4	3,3
- beoordeling van het praktijkdeel	3,7	3,7	3,7
- mogelijkheid om werkervaring te bespreken	3,7	3,8	3,7
- begeleiding op de werkplek door de school	3,9	3,8	3,9
- voldoende leren in de leerbaan	4,2	4,0	4,2

Bron: ODIN 5; ResearchNed / JOB

\* De mening over de BPV is steeds gebaseerd op een 5-puntsschaal: hoe hoger de score, des te positiever is de deelnemer over het betreffende onderwerp.

\*\* Grijs gearceerde vlak geeft de groep (allochtoon of autochtoon) aan die het meest positief is over het betreffende onderwerp.

Zowel in de BOL als in de BBL zijn autochtone en allochtone MBO-deelnemers het eens over welke facetten zij het meest en het minst tevreden zijn. Alleen de hoogte van de score verschilt enigszins.

De meeste ruimte ter verbetering van de positie van (allochtone) BOL-ers op de BPV-markt ligt op het vlak van de begeleiding en voorbereiding op de stage door de school en op de aansluiting van de praktijk op de theorie. Allochtone deelnemers zijn, gemiddeld genomen, over al deze drie facetten meer tevreden dan autochtone deelnemers.

Allochtone BBL-ers zijn het minst positief over het contact tussen het leerbedrijf en school, de aansluiting van de praktijk op de theorie en over de mate waarin zij leren op school. Ook de autochtone deelnemers zijn daarover het minst tevreden. Allochtone BBL-ers zijn meer tevreden dan hun allochtone BOL-collega's over de begeleiding op de werkplek door de school (3,8 versus 3,2).



## 4. Beleidsmaatregelen

Om knelpunten op de markt voor BPV weg te werken, nemen betrokken instanties als de scholen, kenniscentra en de centrale overheid verschillende maatregelen. In paragraaf 4.1 staan de maatregelen vermeld die gericht zijn op de positie van allochtone deelnemers op de BPV-markt. Daarnaast zijn er nog tal van maatregelen die ofwel gericht zijn op de ondersteuning van de (moeilijk plaatsbare) deelnemers, ofwel gericht zijn op een betere matching van vraag en aanbod van BPV-plekken en het versterken van de relatie tussen het onderwijs en het bedrijfsleven. Hoewel deze overige maatregelen er niet in directe zin voor bedoeld zijn, kunnen zij wel degelijk van waarde zijn voor allochtone jongeren op de BPV-markt. Deze overige maatregelen worden besproken in paragraaf 4.2.

### 4.1 Maatregelen gericht op de positie van allochtonen op de BPV-markt

#### *Conclusies*

- De belangrijkste maatregel om de positie van allochtonen op de BPV-markt te verbeteren is de regeling Stagebox. De middelen uit de regeling zijn specifiek bedoeld voor het werven van BPV-plekken en/of simulatieplaatsen voor moeilijk plaatsbare deelnemers (dat wil zeggen: niveau 1 en 2 deelnemers en allochtone deelnemers), en het zorgen voor extra begeleiding naar en op de BPV-plekken. Een andere maatregel is het diversiteitbeleid van de kenniscentra. Zij proberen zoveel mogelijk allochtone opleidingsadviseurs en praktijkopleiders te werven en etnische ondernemers te overtuigen om leerbedrijf te worden.

In oktober 2006 is de Regeling Stagebox van kracht geworden. Voor de jaren 2006 tot en met 2010<sup>4</sup> ontvangen MBO-instellingen en kenniscentra jaarlijks geoordeelde middelen specifiek bestemd voor het werven van BPV-plekken en/of simulatieplaatsen voor moeilijk plaatsbare deelnemers (dat wil zeggen: niveau 1 en 2 deelnemers en allochtone deelnemers), en het zorgen voor extra begeleiding naar en op de BPV-plekken. Simulatieplaatsen zijn bedoeld voor die deelnemers die geen BPV-plek kunnen vinden, het praktijkleren vindt dan gesimuleerd in de school plaats. De kenniscentra bieden, bekostigd uit de Stageboxmiddelen, bedrijven maatwerkondersteuning aan bij hun rol in de VMBO-stages (Colo, maart 2009). Onderwijsinstellingen moeten de besteding van de middelen achteraf verantwoorden. Het is aan hen zelf om de doelen van de regeling, in nauwe samenspraak met regionale partners, te vertalen in regionale ambities. Onderwijsinstellingen gebruiken de Stageboxmiddelen vooral voor het werven van BPV-plekken door middel van het opzetten of uitbreiden van het stagebureau en het inzetten van extra personeel voor de werving. Daarnaast worden procedures verbeterd om de matching van stagiair en bedrijf en het contact tussen school en bedrijf effectiever en efficiënter te laten verlopen, worden leerafdelingen en simulatiebedrijven opgezet en leergezinnen ingezet en worden samenwerkingsverbanden versterkt.

De kenniscentra werken, mede gebaseerd op onderzoek naar discriminatie, met een diversiteitbeleid. Dit beleid is er enerzijds op gericht om steeds meer bedrijven van etnische ondernemers te betrekken bij het beroepsonderwijs, onder meer via speciale projecten in de vier grote steden, zodat ook dit potentieel aan leerbedrijven steeds beter benut wordt. Anderzijds wordt spe-

<sup>4</sup> De regeling Stagebox loopt tot en met 2010. De strategische agenda beroepsonderwijs en volwasseneneducatie 2008-2011 van het Ministerie van OCW meldt echter al vrijgemaakte middelen tot en met 2012.

cifiek geworven naar allochtone opleidingsadviseurs en praktijkopleiders. Niet bekend is wat de resultaten zijn van dit diversiteitbeleid.

## 4.2 Overige maatregelen

### *Conclusies*

- Tal van maatregelen zijn er op gericht om de BPV-markt op verschillende facetten te verbeteren en hebben niet alleen voor allochtone, maar voor alle deelnemers profijt. Deze zijn gericht op een effectievere en efficiëntere matching van vraag naar en aanbod van BPV-plekken, een betere afstemming en versterkte samenwerking tussen scholen en bedrijven.

Een aantal maatregelen is niet specifiek gericht op de positie van allochtone jongeren op de BPV-markt, maar op verbeteringen van de BPV-markt in het algemeen door bijvoorbeeld de relatie tussen het onderwijs en het bedrijfsleven te versterken en door de matching van vraag en aanbod van BPV-plekken te verbeteren.

### *Betere matching vraag en aanbod BPV*

Van een beter werkende BPV-markt profiteren zowel allochtone als autochtone deelnemers. Een voorbeeld van een maatregel gericht op een beter werkende BPV-markt is de Colobarometer, de overkoepelende organisatie van de kenniscentra. Vier keer per jaar geeft zij melding van de actuele stand van zaken op de stage- en leerbanenmarkt op regio- en brancheniveau. De eerste barometer kwam uit in augustus 2006.

Op de websites [www.stageplaats.nl](http://www.stageplaats.nl) en [www.kansopstage.nl](http://www.kansopstage.nl) kunnen deelnemers gericht zoeken naar een BPV-plek, dan wel zien waar de kans op het vinden van een BPV-plek het grootst is.

### *Stimuleren van de regionale samenwerking tussen bedrijven en scholen*

Met de regeling Innovatiebox ontvangen MBO-instellingen en kenniscentra sinds 2006 (tot en met 2009) jaarlijks geormerkte middelen die bestemd zijn voor het – in samenwerking met het bedrijfsleven – vernieuwen van het middelbaar beroepsonderwijs. Doelen van deze regeling zijn onder andere het versterken van de beroepspraktijkvorming en het begeleiden van de deelnemer in zijn binnen- en buitenschoolse leertrajecten. Daarnaast worden in 2006 tot en met 2008 jaarlijks aanvullende middelen uit het Fonds Economische Structuurversterking toegevoegd. Deze middelen zijn ook geormerkt en moeten besteed worden aan het ontwikkelen van competentiegerichte les- en examenmateriaal, docentenstages en maatwerktrajecten (en zijn dus niet specifiek gericht op de positie van jongeren op de BPV-markt).

Samenwerkingsverbanden van bedrijven en scholen (VMBO en MBO) kunnen daarnaast in aanmerking komen voor subsidie uit de regeling Beroepsonderwijs in Bedrijf om vernieuwende en verbeterde vormen van praktijkleren te maken. Zodoende moet het beroepsonderwijs aantrekkelijker gemaakt worden en de aansluiting op de arbeidsmarkt verbeteren. De middelen worden met name verstrekt om (MKB) ondernemers financieel te faciliteren en te stimuleren een duurzame samenwerkingsrelatie met onderwijsinstellingen in het beroepsonderwijs aan te gaan, dan wel te verdiepen. Deze regeling loopt in ieder geval tot en met 2010, wanneer een evaluatie ervan plaats zal vinden.

Beroepspraktijkvorming is door de invoering van het competentiegerichte onderwijs belangrijker geworden en is centraler komen te staan. Dit verhoogt de druk bij leerbedrijven, die meer energie, tijd en geld steken in de begeleiding en beoordeling van BPV-ers. In september 2007 is het programmamanagement Ondersteuning Leerbedrijven in het leven geroepen om leerbedrijven

te ondersteunen bij de invoering van het competentiegerichte onderwijs en de afstemming met de scholen te versoepelen. Het programmamanagement is opgezet door Colo, en later overgenomen door het Ministerie van OCW. De website [www.ondersteuningleerbedrijven.nl](http://www.ondersteuningleerbedrijven.nl) is op 1 januari 2009 actief geworden. Daarop vallen de volgende hoofdlijnen uit het plan van aanpak, ontwikkeld door de programmamanager leerbedrijven en de kenniscentra, te lezen:

- duidelijke communicatie over competentiegericht beroepsonderwijs;
- kwaliteitsborging van de beroepspraktijkvorming (transparantie);
- betere matching deelnemer en bedrijf: Stagemarkt.nl;
- proportionele ondersteuning van leerbedrijven (basis servicepakket);
- professionalisering praktijkopleiders;
- het organiseren van samenwerking;
- herkenbare examenprofielen;
- professionalisering opleidingsadviseurs kenniscentra.

Ook andere initiatieven, zoals de oprichting van de Projectdirectie Leren & Werken, het Programma Bèta & Techniek, de regionale Technocentra en de Taskforce Technologie, Onderwijs en Arbeidsmarkt zijn in het leven geroepen om de regionale samenwerking tussen bedrijven en scholen te versterken.

#### *Duidelijke taak- en verantwoordelijkheidsverdeling tussen kenniscentrum en school*

Daarnaast is medio 2007 de taak- en verantwoordelijkheidsverdeling tussen kenniscentrum en school betreffende BPV verduidelijkt door het Ministerie van OCW (2008). De kenniscentra dienen voor (kwalitatief) voldoende BPV-plekken te zorgen en onderwijsinstellingen zijn verantwoordelijk voor het begeleiden van de deelnemer naar en op een geschikte BPV-plek en voor een goede afstemming tussen de begeleiding vanuit de onderwijsinstelling en de vakmatige begeleiding binnen het leerbedrijf. Tevens moeten instellingen, kenniscentra en leerbedrijf nauw samenwerken en informatie delen over vraag en aanbod aan BPV-plaatsen om de kwaliteit van de BPV te verhogen en te garanderen dat alle studenten een passende BPV-plaats vinden. Voor alle partijen geldt dat rekening gehouden moet worden met ontwikkelingen op de (regionale) arbeidsmarkt.

#### *Ondersteuning (risico)jongeren in het onderwijs*

Buiten de genoemde maatregelen gericht op de BPV zijn er tal van andere maatregelen die niet direct gericht, maar wel van waarde kunnen zijn op de positie van allochtone jongeren op de BPV-markt. Deze zijn gericht op de jongeren die een extra steun in de rug nodig hebben, zoals de VOA-middelen, het Onderwijsachterstandenbeleid, versterking van de interne en externe zorgstructuur van MBO-instellingen, begeleiding of mentoring<sup>5</sup> van deelnemers, en op de strijd tegen voortijdig schoolverlaten (VSV). Maar omdat deze maatregelen ver weg staan van de BPV, worden ze hier niet verder behandeld. Omdat allochtonen relatief vaker onder de groep jongeren vallen die extra steun in het onderwijs nodig hebben, is te verwachten dat zij van deze maatregelen profiteren.

---

5 Mentoring is een vorm van begeleiding voor een onderwijsdeelnemer die als kenmerk heeft dat de mentor een vrijwilliger is en de begeleiding over een langere tijd uitstrijkt. Er worden drie soorten mentoring onderscheiden, tutoring, student-mentoring en klassieke mentoring. Tutoring is voornamelijk gericht op cognitieve en mentale vaardigheden. Bij student-mentoring is een student mentor van een andere student. Naast de cognitieve en mentale vaardigheden ligt het accent op het spreken over (gedeelde) ervaringen van studenten. Bij de klassieke mentoring is een volwassen beroepsbeoefenaar mentor van een deelnemer. In Nederland lopen tal van mentoringprojecten, zie de projectenbank op [www.mentoringwijzer.nl](http://www.mentoringwijzer.nl) voor een volledig overzicht van alle mentorprojecten op het PO, VO, MBO, HBO en universiteiten.

### *Taalbeleid*

Als laatste noemen we hier het taalbeleid van de overheid. Een goede taalbeheersing is een belangrijke factor bij het bemachtigen van een BPV-plek. Het gemiddeld genomen lagere opleidingsniveau van de ouders van allochtone jongeren en de achterstand waarmee allochtone jongeren van de basisschool komen zorgt ervoor dat een groter deel van de allochtone jongeren een taalachterstand heeft ten opzichte van autochtone jongeren. In het kader van het Onderwijsachterstandenbeleid zijn middelen beschikbaar om, door middel van onder andere vroege schoolse educatie en taalonderwijs voor ouders, achterstanden weg te werken. Op het MBO is van januari 2007 tot maart 2008 het landelijke pilotproject 'Taalontwikkeling in het MBO – taalcoaches aan de slag in vakteams' in gang gezet in opdracht van het procesmanagement MBO 2010 (zie [www.mbo2010.nl](http://www.mbo2010.nl)). Taalontwikkeling vindt continu plaats, dus ook tijdens de BPV. Voorlopig zijn vijf ROC's met in totaal acht opleidingsteams en ruim dertig taalcoaches betrokken, onder begeleiding van het Instituut voor taalonderzoek en taalonderwijs anderstaligen ITTA van de Universiteit van Amsterdam.

## **5. Effecten van maatregelen**

### *Conclusies*

- De regeling Stagebox blijkt succesvol. De instellingen geven te kennen dat de tekorten teruglopen, zo niet opgeheven zijn en dat de begeleiding van moeilijk plaatsbare deelnemers is geïntensiveerd. Over de mate van het - algemeen aangenomen positieve - effect van het diversiteitbeleid op de positie van allochtone jongeren op de BPV-markt is weinig bekend.

Voor de meeste MBO-deelnemers geldt dat zij geen of weinig moeite hebben een BPV-plek te vinden. Een deel heeft daar echter wel moeite mee, waaronder relatief meer allochtonen dan autochtonen. Dit is bekend bij en wordt erkend door de overheid en betrokken instanties als scholen en kenniscentra. Twee maatregelen zijn specifiek gericht op de positie van allochtonen op de BPV-markt, namelijk de regeling Stagebox en het diversiteitbeleid van de kenniscentra en hun partners. De effecten van deze maatregelen worden hieronder besproken. Op de effecten van de in paragraaf 4.2 genoemde overige maatregelen – die niet specifiek gericht zijn op de positie van allochtone jongeren op de BPV-markt – wordt niet afzonderlijk ingegaan. Er wordt hier volstaan met aan te geven dat al deze maatregelen een positieve uitwerking hebben gehad, dan wel kunnen hebben op de positie van allochtone jongeren op de BPV-markt. Enerzijds doordat deze maatregelen er voor hebben gezorgd – zie ook paragraaf 2.1 – dat de tekorten aan BPV-plekken voor de meeste sectoren en regio's in 2008 verdwenen zijn. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat de gunstige conjunctuur van de afgelopen jaren daar ook toe heeft bijgedragen. Anderzijds doordat de maatregelen gericht zijn op de groep jongeren die extra steun in het onderwijs nodig hebben. Onder deze groep bevindt zich een relatief groot deel allochtonen.

De omslag naar het competentiegerichte onderwijs heeft ervoor gezorgd dat het praktijkleren meer centraal is komen te staan. De onderwijsinstellingen moeten dan ook wel meer aandacht hebben voor de BPV. Daarvoor krijgen zij aanvullende middelen van de overheid, zoals de Stageboxmiddelen. De projecten die met de Stageboxmiddelen sinds 2006 gerealiseerd worden zijn zeer succesvol. Uit de cijfers van 36 MBO-instellingen blijkt dat er in 2007 ongeveer 5.500 extra stageplaatsen zijn geworven (KBA, 2009). Daarnaast zijn, door 27 instellingen, nog 1.100 simulatieplaatsen opgezet. De instellingen geven te kennen dat de tekorten teruglopen, zo niet

opgeheven zijn. Het einde van de regeling komt echter wel in zicht en met de economische teruggang zijn de vooruitzichten voor de deelnemers in het MBO op het vinden van een BPV-plek minder gunstig dan nu het geval is. Ook in kwalitatieve zin blijken de Stageboxmiddelen effect te sorteren. Enkele onderwijsinstellingen geven - met betrekking tot het effect van de ingezette Stageboxmiddelen - aan dat er meer maatwerk is tijdens de stage, dat de voorbereiding op de stage is verbeterd en dat er minder klachten over discriminatie bij stages zijn. De begeleiding van moeilijk plaatsbare deelnemers is geïntensiveerd; deelnemers worden vaker bezocht en de gesprekken met de deelnemer worden beter voorbereid door de extra tijd die vrijgemaakt wordt voor de docenten en praktijkbegeleiders. Het beeld ontstaat dat de intensievere begeleiding bij deze deelnemers heeft geleid tot betere resultaten en minder voortijdige beëindiging van stages (KBA, 2009)

Over het effect van het diversiteitbeleid van kenniscentra is minder bekend. We weten niet hoeveel extra allochtone ondernemers zich hebben aangemeld als erkende leerbedrijven en hoeveel allochtone opleidingsadviseurs en praktijkopleiders er zijn geworven. Wel wordt algemeen aangenomen dat een dergelijk diversiteitbeleid positieve effecten heeft voor de positie van allochtone deelnemers op de BPV-markt. Zo zouden ze niet alleen makkelijker een BPV-plek kunnen bemachtigen, maar ook zouden ze meer perspectief krijgen op een vaste baan. Uit een onderzoek van RWI uit 2006 is gebleken dat allochtonen minder profijt hebben van hun BPV en mede daardoor vaker werkloos zijn. In het perspectief van de multiculturele samenleving kan het overigens ook interessant zijn voor de autochtone deelnemers om bij allochtone leerbedrijven BPV te volgen.

## **6. Conclusies en aanbevelingen**

### **6.1 Conclusies**

- Er zijn momenteel geen algehele tekorten op de BPV-markt voor MBO. In bepaalde (combinaties van) regio's en sectoren is dit wel het geval.
- Structurele ontwikkeling: vanuit het VMBO neemt de vraag naar BPV-plekken toe. Dit is een gevolg van een verhoogde focus op beroepenoriëntatie om de loopbaanbegeleiding van deelnemers te verbeteren en als gevolg van praktijkgerichte initiatieven als VMBO-MBO2, leerwerktrajecten en Vakcolleges.
- Conjuncturele ontwikkeling: door de economische teruggang neemt het aanbod van BPV-plekken vanaf schooljaar 2009/2010 sterk af. De MBO Raad verwacht voor dit schooljaar een verschuiving van deelname aan de BBL naar de BOL. De vraag naar BPV-plekken vanuit het MBO neemt dus mogelijk af.
- Door de toename van de vraag naar en afname van het aanbod van BPV-plekken zal het in het schooljaar 2009/2010 voor alle deelnemers moeilijker worden een BPV-plek te vinden. Deelnemers op de laagste niveaus zullen het extra moeilijk krijgen een BPV-plek te bemachtigen.
- Tussen 2005 en 2008 is het makkelijker geworden voor allochtone en autochtone deelnemers om een BPV-plek te vinden. Het aanbod van BPV-plekken is groter geworden, mede dankzij de gunstige conjuncturele ontwikkelingen in deze periode.
- Het grootste deel van de allochtone MBO-deelnemers heeft in 2008 geen moeite een BPV-plek te vinden. Een minderheid heeft wel moeite een BPV-plek te vinden. Het deel van de

deelnemers dat het moeilijk heeft een BPV-plek te vinden is groter onder allochtone deelnemers dan onder autochtone deelnemers.

- Het opleidingsniveau van de deelnemer is de belangrijkste factor bij het wel of niet succesvol vinden van een BPV-plek. Daarnaast spelen taalbeheersing, sollicitatievaardigheden en de zogenaamde 'soft skills' een rol.
- Voor bedrijven zijn de deelnemers in de laagste niveaus en de groep 'overbelasten' het minst aantrekkelijk om aan te nemen, omdat zij extra begeleiding nodig hebben. Dit is een belangrijk knelpunt op de BPV-markt. Dit probleem wordt versterkt door de economische teruggang, waardoor het aanbod van BPV-plekken afneemt en het dus voor elke deelnemers moeilijker wordt een BPV-plek te vinden. Een ander knelpunt is de moeizame samenwerking tussen scholen en bedrijven.
- Discriminatie is een knelpunt dat steeds minder voorkomt. Uit onderzoek van het Instituut voor Sociologisch Economisch Onderzoek blijkt dat de terughoudendheid van werkgevers om allochtonen in dienst te nemen sinds de jaren '80 sterk is afgenomen (Colo, mei 2008). De voornaamste motieven voor leerbedrijven om geen allochtone leerlingen aan te nemen zijn dat de taal een probleem zou worden en/of dat de leerbedrijven slechte ervaringen gehad hebben met allochtone leerlingen (AR, 2008).
- Allochtone deelnemers van BOL-opleidingen zijn – net als autochtone deelnemers – het minst tevreden over de begeleiding en voorbereiding op de stage door de school en over de aansluiting van de praktijk op de theorie. Allochtone BBL-ers zijn – net als autochtone BBL-ers – het minst tevreden over het contact tussen het leerbedrijf en school, de aansluiting van de praktijk op de theorie en over de mate waarin zij leren op school.
- De belangrijkste maatregel om de positie van allochtonen op de BPV-markt te verbeteren is de regeling Stagebox. De middelen uit de regeling zijn specifiek bedoeld voor het werven van BPV-plekken en/of simulatieplaatsen voor moeilijk plaatsbare deelnemers (dat wil zeggen: niveau 1 en 2 deelnemers en allochtone deelnemers), en het zorgen voor extra begeleiding naar en op de BPV-plekken. Een andere maatregel is het diversiteitbeleid van de kenniscentra. Zij proberen zoveel mogelijk allochtone opleidingsadviseurs en praktijkopleiders te werven en etnische ondernemers te overtuigen om leerbedrijf te worden.
- Tal van maatregelen zijn er op gericht om de BPV-markt op verschillende facetten te verbeteren en hebben niet alleen voor allochtone, maar voor alle deelnemers profijt. Deze zijn gericht op een effectievere en efficiëntere matching van vraag naar en aanbod van BPV-plekken, een betere afstemming en versterkte samenwerking tussen scholen en bedrijven.
- De regeling Stagebox blijkt succesvol. De instellingen geven te kennen dat de tekorten teruglopen, zo niet opgeheven zijn en dat de begeleiding van moeilijk plaatsbare deelnemers is geïntensiveerd. Over de mate van het - algemeen aangenomen positieve - effect van het diversiteitbeleid op de positie van allochtone jongeren op de BPV-markt is weinig bekend.

## 6.2 Aanbevelingen

### 6.2.1 Algemene aanbevelingen

- Bereid de moeilijk plaatsbare deelnemers uit het beroepsonderwijs beter voor op het vinden van een BPV-plek. Ontwikkel de competenties op het gebied van sollicitatietraining, oriëntatie op het beroep, 'soft skills' en zorg voor voldoende taalbeheersing. Bij de taalontwikkeling van deelnemers met onvoldoende taalbeheersing kan gebruik worden gemaakt van taalcoaches in de onderwijsteams. Door gemotiveerd en goed voorbereid te zijn verhoogt elke deelnemer, allochtoon of autochtoon, zijn kansen op het vinden van een BPV-plek. Colo (juni 2008) vindt het essentieel dat onderwijsinstellingen hun leerlingen beter begeleiden naar (en tijdens) BPV, door hen te sterken in hun zelfvertrouwen en sollicitatievaardigheden en hen te socialiseren (werkritme, omgangs- en beleefdheidvormen). Uit het onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs blijkt dat extra begeleiding door onderwijsinstellingen van allochtone leerlingen bij het vinden van een BPV-plek positieve resultaten oplevert (AR, 2008, p. 88). Mentoring is een goede aanvulling op de deelnemerbegeleiding van scholen, zowel tijdens de BPV als bij het vinden van een BPV-plek.
- Gezien het verwachte tekort aan BPV-plekken vanaf het schooljaar 2009/2010 is het zaak nu extra BPV-plekken te werven bij de huidige leerbedrijven en nieuwe leerbedrijven te werven. Daarbij moet vooral extra aandacht bestaan voor die sectoren en regio's waar tekorten zijn, dan wel verwacht worden. Dit is primair een taak van de kenniscentra, maar andere partners in de regio kunnen bij deze taak assisteren. Onderwijsinstellingen doen dit al met middelen uit de Stagebox, door stagebureaus op te zetten en zelf BPV-plekken te realiseren voor moeilijk plaatsbare deelnemers.
- Blijf, vooral in de huidige economische situatie, aandacht houden voor de positie van allochtone jongeren op de BPV-markt. Zorg er als overheid voor dat de succesvolle projecten, die met de Stagebox-middelen gerealiseerd zijn, doorgezet kunnen worden. Geef de onderwijsinstellingen duidelijkheid over het naderende einde van de regeling Stagebox (2010) en een eventuele – gewenste – structurele doorgang.
- Verleid de leerbedrijven tot het aannemen van de groep moeilijk plaatsbare deelnemers. Voor de bedrijven vereisen moeilijk plaatsbare deelnemers, waaronder relatief veel allochtonen, meer aandacht en begeleiding. Daarom moeten de leerbedrijven prikkels worden gegeven om ze aan te nemen. Je kunt als overheid daarbij de leerbedrijven financieel begunstigen indien zij een moeilijk plaatsbare deelnemer aannemen. Scholen zouden de begeleiding van de moeilijkst plaatsbare deelnemers nog kunnen verbeteren. Volgens de deelnemers zelf is de begeleiding door de school nog niet optimaal. De scholen moeten de leerbedrijven duidelijk maken dat zij extra begeleiding vanuit de school krijgen als zij een moeilijk plaatsbare deelnemer of 'overbelaste' aannemen, te realiseren met de middelen uit de regeling Stagebox. Het programmamanagement Ondersteuning Leerbedrijven zou zich extra kunnen focussen op de ondersteuning van leerbedrijven bij het begeleiden van moeilijk plaatsbare deelnemers. Spreek leerbedrijven aan op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid als extra prikkel om moeilijk plaatsbare deelnemers aan te nemen.
- De samenwerking tussen scholen en bedrijven moet beter. Ondanks vele activiteiten die ondernomen worden om de samenwerking tussen onderwijs en het bedrijfsleven te verbeter-

ren, verloopt deze vaak moeizaam. Een verbeterde samenwerking kan leiden tot een groter aanbod van BPV-plekken en een betere begeleiding van de deelnemer vanuit school en bedrijf. Een effectievere samenwerking is gericht op verduurzaming en gestoeld op wederzijdse belangen van school, bedrijf en deelnemer (PBT, 2008).

### 6.2.2 Aanbevelingen in relatie met project K!X

- Hoewel het ontwikkelen van competenties op het gebied van sollicitatievaardigheden en de 'soft skills' in eerste instantie een taak is van de scholen, zou ook K!X ervoor kunnen zorgen dat jongeren deze competenties opdoen, met name voor de moeilijk plaatsbare deelnemers. In ieder geval kan K!X deze groep jongeren attent maken op het belang van sociale en sollicitatiecompetenties voor het vinden van een BPV-plek en voor het vinden van een baan. Zorg er tevens voor dat zowel bedrijf als deelnemer van tevoren weten wat ze van elkaar kunnen verwachten.
- Stimuleer etnische ondernemers om een leerbedrijf te worden. Volgens de SER (2007) bieden de allochtone ondernemersnetwerken – in het bijzonder in de grote steden – kansrijke ingangen om allochtone ondernemers over de streep te trekken. De inmiddels gestopte Taskforce Jeugdwerkloosheid was tussen 2003 en medio 2007 al enige tijd bezig om allochtone ondernemers te stimuleren leerbedrijf te worden, onder andere door bijeenkomsten te organiseren en door het maken van een korte film (in samenwerking met Time Media Group) over de rol die allochtone ondernemers kunnen spelen als erkend leerbedrijf. K!X zou dergelijke initiatieven voort kunnen zetten.
- Ondersteun de leerbedrijven in het begeleiden van de moeilijk plaatsbare deelnemers tijdens de BPV. Ga bij leerbedrijven langs en neem bij hun de bezorgdheid – wegens extra begeleiding – weg om deze jongeren aan te nemen door ze steun in de begeleiding aan te bieden. Promoot daarbij diversiteitbeleid in de bedrijven en spreek ze aan op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid.

## Literatuur en documentatie

- AR (2008). *“Beroepspraktijkvorming in het MBO”*, Den Haag: Algemene Rekenkamer, 6 maart 2008.
- Colo (juni 2008). *“Colo-barometer van de stageplaatsen- en leerbanenmarkt. Peiling mei 2008. Thema: discriminatie op de stage- en leerbanenmarkt”*, Zoetermeer: juni 2008.
- Colo (december 2008). *“Colo-barometer van de stageplaatsen- en leerbanenmarkt. Peiling november 2008. Thema Groenpluk: van schrikbeeld tot alternatief”*, Zoetermeer: december 2008.
- Colo (december 2008). *“Colo-barometer van de stageplaatsen- en leerbanenmarkt. Peiling maart 2009. Trends arbeidsmarkt, trends stagemarkt”*, Zoetermeer: maart 2009.
- Inspectie van het Onderwijs (2006). *“Beroepspraktijkvorming in het MBO. Onderzoek naar kwaliteitsbevorderende en -belemmerende factoren”*, Utrecht: Inspectierapport 2006 – 16, juli 2006.
- JOB (2008). *“JOB monitor 2008”*, Amsterdam: ResearchNed Nijmegen in opdracht van JongerenOrganisatie Beroepsonderwijs, november 2008.
- KBA (2009). *“Inzet Innovatiebox- en Stageboxmiddelen in 2007”*, Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, januari 2009.
- Min. OCW (2008). *“Werken aan vakmanschap. Strategische agenda beroepsonderwijs en volwasseneneducatie 2008-2011”*, Den Haag: Ministerie van OCW, maart 2008.
- Min. OCW (2009). *“Vragen van de leden Van Gent (GL) en Dibi (GL) over het verwachte tekort aan werkpleerplaatsen”*, Den Haag: Ministerie van OCW, 6 februari 2009.
- PBT (2008). *“Vanuit het bedrijf gezien. Het organiseren van samenwerking met onderwijsinstellingen”*, Nijmegen, Den Haag: B&A-groep / KBA Nijmegen in opdracht van Platform Bèta Techniek, 12 oktober 2008.
- SER (2007). *“Niet de afkomst maar de toekomst. Naar een verbetering van de arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren”*, Den Haag: Sociaal-Economische Raad, 16 februari 2007.
- Volkskrant, 12 januari 2009.
- WRR (2009). *“Vertrouwen in de school. Over de uitval van ‘overbelaste’ jongeren”*, Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, januari 2009.