Universiteit Utrecht

Stagediscriminatie in het mbo - een grootschalig veldexperiment

Rapport

Stefanie Sprong, *Universiteit Utrecht*
Bram Lancee, *Universiteit van Amsterdam*
Eva Zschirnt, *Universiteit van Amsterdam*

31 augustus 2026

Inhoud

1. Managementsamenvatting 3
2. Introductie 6
   - 2.1. Aanleiding 6
   - 2.2. Literatuurkader 7
     - 2.2.1. Ervaren stagediscriminatie in Nederland 7
     - 2.2.2. Stagediscriminatie vaststellen met correspondentietesten 8
     - 2.2.3. Verschillen in discriminatie tussen groepen en contexten 10
3. Methoden en analytische aanpak 11
   - 3.1. Onderzoeksopzet 11
     - 3.1.1. Correspondentietesten 11
     - 3.1.2. Kenmerken van de fictieve sollicitant 11
   - 3.2. Steekproef en uitvoering 13
     - 3.2.1. Keuze van opleidingen 13
     - 3.2.2. Procedure 14
   - 3.3. Reacties op de sollicitaties 15
     - 3.3.1. Coderen van reacties 15
     - 3.3.2. Definitieve reacties 16
   - 3.4. Analyse 17
4. Resultaten 19
   - 4.1. Beschrijvende resultaten 19
   - 4.2. Stagediscriminatie naar migratieachtergrond 21
   - 4.3. Stagediscriminatie naar groepen met een migratieachtergrond 22
   - 4.4. Stagediscriminatie naar type opleiding en sector 23
   - 4.5. Stagediscriminatie naar gender en migratieachtergrond 24
5. Conclusie 26
6. Literatuur 28

Bijlagen 30

1. Managementsamenvatting

Stages vormen een belangrijke schakel tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Er zijn echter al langer signalen dat niet alle mbo-studenten gelijke kansen hebben op de stagemarkt: Studenten met een migratieachtergrond rapporteren vaker moeite bij het vinden van een stage en brengen dit bovendien in verband met discriminatie. De centrale vraag in dit onderzoek is in hoeverre mbo-studenten met een migratieachtergrond worden gediscrimineerd bij het bemachtigen van een stageplek. Het doel is hierbij om vast te stellen in hoeverre discriminatie van studenten met een migratieachtergrond voorkomt in het wervings- en selectieproces van stages op het mbo.

Het onderzoek is gebaseerd op een grootschalige correspondentietest, ook wel een veldexperiment genoemd, op de Nederlandse stagemarkt. Bij een correspondentietest versturen onderzoekers fictieve sollicitaties naar echte vacatures – de sollicitaties van studenten met of zonder migratieachtergrond zijn identiek, met uitzondering van hun naam. In de academische literatuur geldt de correspondentietest als een overtuigende manier om discriminatie in de eerste fase van formele wervings- en selectieprocedures te meten.

In dit onderzoek werden er tussen mei 2025 en maart 2026 1,946 sollicitaties voor mbo-stages verstuurd, verspreid over acht mbo-opleidingen, en voor fictieve kandidaten met namen die worden geassocieerd met een Marokkaanse, Turkse, Surinaamse, Nederlandse Caribische of Poolse herkomst. Met deze correspondentietest onderzoeken we discriminatie van verschillende groepen met een migratieachtergrond. We kijken we ook naar verschillen in discriminatie tussen opleidingen, leerwegen, sectoren en gender.

Binnen de geteste opleidingen vinden we duidelijk bewijs voor stagediscriminatie. Sollicitanten met migratieachtergrond ontvingen minder vaak een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek dan sollicitanten zonder een migratieachtergrond. De discriminatieratio bedraagt 1.36, wat inhoudt dat sollicitanten met een migratieachtergrond 36 procent meer sollicitaties moeten versturen om even vaak te worden uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek als sollicitanten zonder migratieachtergrond.

Sollicitanten met Marokkaans en Turks klinkende namen lijken het meest gediscrimineerd; voor hen is de discriminatieratio het hoogst met 1.83 en 1.67 respectievelijk. Descriptief lijkt discriminatie in deze groep bovendien sterker te zijn voor mannen dan voor vrouwen. Er wordt een discriminatieratio gevonden van 1.46 voor vrouwelijke kandidaten met Marokkaans en Turks klinkende namen ten opzichte van vrouwelijke kandidaten met Nederlands klinkende namen. Voor mannen is deze discriminatieratio 2.27. Echter, het verschil in discriminatie van

studenten met Marokkaans en Turks klinkende namen naar gender is niet statistisch significant, waardoor deze gendervergelijking voorzichtig moet worden geïnterpreteerd.

We concluderen dat er ook in Nederland sprake is van stagediscriminatie: mbo-studenten met een migratieachtergrond dienen meer sollicitaties te versturen om dezelfde kans te hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek voor een stageplek. Dit onderzoek laat bovendien zien dat arbeidsmarktdiscriminatie al vroeg in de carrière plaatsvindt. Eerder onderzoek heeft veelvuldig discriminatie in latere fases op de arbeidsmarkt aangetoond; dit onderzoek zien dat jongeren al gediscrimineerd geworden voordat zij aan hun eerste professionele baan beginnen.

Dit rapport heeft een externe peer review ondergaan door twee onafhankelijke experts op het gebied van discriminatie en veldexperimenten: Dr. A.M. Kanas en dr. M. Coenders. De review betreft een kwaliteitscontrole op de onderzoeksopzet, methoden en analyse. De verantwoordelijkheid voor de inhoud ligt bij de auteurs.

De auteurs danken Julia Barbach, Eva Frübis en Mia Salminen voor hun hulp bij de totstandkoming van dit rapport. Zij leverden een waardevolle bijdrage aan de dataverzameling.

2. Introductie

2.1. Aanleiding

Stages vormen een belangrijke schakel tussen onderwijs en arbeidsmarkt: een succesvolle stage verhoogt de kans op het vinden van een baan (Baert et al., 2021, Neyt et al., 2022). Voor mbo-studenten zijn stages en leerwerkplekken niet optioneel maar vormen een essentieel onderdeel van hun opleidingstraject. Juist omdat studenten in het mbo een belangrijk deel van hun opleiding in de beroepspraktijk volgen, is toegang tot een stageplaats van groot belang voor hun studievoortgang, het behalen van een diploma en de overgang naar betaald werk. Wanneer bepaalde groepen studenten, bijvoorbeeld studenten met een migratieachtergrond, meer moeite hebben om een stage te vinden, kan dit dan ook verstrekkende gevolgen hebben voor hun onderwijsloopbaan en arbeidsmarktkansen.

Er zijn al langer signalen dat niet alle mbo-studenten gelijke kansen hebben op de stagemarkt. Nederlandse studies naar ervaringen van studenten laten zien dat studenten met een migratieachtergrond vaker rapporteren moeite te hebben bij het vinden van een stage en dit vaker in verband met discriminatie brengen dan studenten zonder migratieachtergrond (bijvoorbeeld Andriessen et al., 2014; Klooster et al., 2016; Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018). Deze studies tonen geen objectief vastgestelde discriminatie aan, maar laten wel zien dat ongelijke kansen breed worden ervaren en gesignaleerd.

Hoewel stagediscriminatie van studenten met een migratieachtergrond veelvuldig wordt gesignaleerd door de politiek, in het onderwijs, en de wetenschap, berust het beschikbare bewijs in Nederland nog relatief vaak op ervaren of vermoede discriminatie. Onderzoek naar ervaren discriminatie is zowel maatschappelijk als wetenschappelijk van belang, maar minder geschikt om uitsluitsel te geven over de vraag in hoeverre verschillen in kansen daadwerkelijk voortkomen uit ongelijke behandeling door werkgevers.

Om discriminatie in formele wervings- en selectieprocessen aan te tonen wordt in de literatuur gebruik gemaakt van correspondentietests. Een correspondentietest is een vorm van een veldexperiment waarbij wetenschappers in naam van fictieve sollicitanten op echte gepubliceerde vacatures reageren – de sollicitaties van fictieve studenten met of zonder migratieachtergrond zijn identiek, met uitzondering van hun naam. In de internationale literatuur geldt de correspondentietest als een overtuigende manier om discriminatie in selectieprocedures te meten, omdat verder vergelijkbare kandidaten direct met elkaar kunnen worden vergeleken (Gaddis, 2018). Omdat sollicitaties alleen op gepubliceerde vacatures kunnen worden verstuurd,

richten correspondentietest zich uitsluitend op discriminatie in de eerst fase van formele wervings- en selectieprocedures[1].

Het schaarse beschikbare bewijs op basis van correspondentietesten in Nederland, bevestigt het beeld dat uit de ervaringsstudies naar voren komt. Voor zover bekend zijn er twee correspondentie-testen voor discriminatie van studenten met een migratieachtergrond op de Nederlandse stagemarkt die zich beiden beperken tot één stad: de eerste door Andriessen et al. (2021) in Utrecht en de tweede door Hoogenbosch et al. (2024) in Rotterdam. Terwijl Andriessen et al. (2021) significante discriminatie vinden tegen sollicitanten met een migratieachtergrond, zijn de bevindingen van Hoogenbosch et al. (2024) vergelijkbaar, maar zijn ze niet statistisch significant.

De centrale vraag in dit onderzoek is in hoeverre mbo-studenten met een migratieachtergrond ongelijk worden behandeld in het formele selectieproces bij het bemachtigen van een stageplek. Om deze vraag te beantwoorden voeren we de eerste landelijke correspondentietest uit voor discriminatie van mbo-studenten met migratieachtergrond bij het zoeken naar een stageplaats. We onderzoeken discriminatie van groepen met verschillende migratieachtergronden (Turks, Marokkaans, Nederlands-Caribisch, en Pools) en verkennen ook de samenhang tussen migratieachtergrond en gender. Daarnaast onderzoeken we exploratief in hoeverre de mate van discriminatie verschilt tussen sectoren en leerwegen.

In dit onderzoek gaat het daarbij in het bijzonder om discriminatie van mbo-studenten met een migratieachtergrond in de eerste fase van het formele wervings- en selectieproces van stages: de fase waarin werkgevers of erkende leerbedrijven beslissen of een student wordt uitgenodigd, aanvullende informatie moet verstrekken of wordt afgewezen. Wanneer verder identieke kandidaten in deze fase systematisch verschillend worden behandeld op basis van migratieachtergrond, is sprake van discriminatie.

2.2. Literatuurkader

2.2.1. Ervaren stagediscriminatie in Nederland

De Nederlandse literatuur over stagediscriminatie bestaat voor een belangrijk deel uit onderzoek naar ervaringen van studenten. Deze studies laten een consistent beeld zien: mbo-studenten met een migratieachtergrond ervaren vaker problemen bij het vinden van een stage dan mbo-studenten zonder een migratieachtergrond. Uit het

[1] Met deze methode is dus niet mogelijk om te kijken naar stagediscriminatie in meer informele processen, of om te kijken naar latere fases in het selectieproces of tijdens de stage. Studies die discriminatie in de aanstellingsfase onderzoeken laten echter aanzienlijke extra discriminatie bij de volgende selectierondes zien (Quillian & Lee, 2020).

SCP-onderzoek van Andriessen et al. (2014) blijkt dat zij deze moeilijkheden ook vaker in verband brengen met discriminatie, met name onder studenten met een Turkse, Marokkaanse en Surinaamse achtergrond. Klooster et al. (2016) komen in hun verkenning onder studenten en onderwijsprofessionals tot een vergelijkbare conclusie. Zij laten zien dat studenten discriminatie vooral signaleren in de eerste fase van het zoekproces, bijvoorbeeld wanneer sollicitaties onbeantwoord blijven, wanneer studenten te horen krijgen dat er geen plek is, of wanneer klasgenoten met een Nederlandse achtergrond wel worden aangenomen. Van Rooijen en De Winter-Koçak (2018) laten zien dat studenten met een migratieachtergrond vaker langdurig zoeken naar een stageplek en vaker grote aantallen sollicitatiebrieven moeten versturen. Ook andere bronnen wijzen op structurele verschillen in kansen op de stagemarkt. De SBB Barometer (2015) laat bijvoorbeeld zien dat studenten met een niet-westerse migratieachtergrond vaker meerdere keren moeten solliciteren voor een stage- of leerwerkplek dan studenten zonder migratieachtergrond. Een aanzienlijk deel van de studenten weet niet zeker of er sprake is van discriminatie. Ook cijfers van het CBS passen in dit beeld: mbo'ers van niet-Europese herkomst geven vaker dan mbo'ers met een Nederlandse herkomst aan dat zij vaak moesten solliciteren voor een stage- of leerwerkplek (CBS, 2025). Deze bevinding past bij de aard van selectieprocedures, waarin afwijzingen regelmatig weinig transparant zijn en de precieze reden voor studenten onduidelijk blijft. Bovendien wordt afkomst vrijwel nooit openlijk als reden gegeven voor afwijzingen.

2.2.2. Stagediscriminatie vaststellen met correspondentietesten

Naast onderzoek naar ervaren discriminatie wordt discriminatie onderzocht met correspondentietesten. Een correspondentietest is een veldexperiment waarbij fictieve kandidaten solliciteren op een daadwerkelijke vacature. Door het randomiseren van kenmerken van de sollicitant (etniciteit, gender, etc.) kunnen reacties van werkgevers vergeleken worden voor verschillende groepen. Als sollicitanten met een migratieachtergrond minder vaak een positieve reactie krijgen dan personen zonder migratieachtergrond is sprake van discriminatie: immers, de kandidaten verschillen in niets anders dan hun naam. Het maken van onderscheid op basis van kenmerken zoals afkomst en gender is bij wet verboden.

Hoewel er een lange traditie is van correspondentieonderzoek naar discriminatie tegen groepen met een migratieachtergrond op de Nederlandse arbeidsmarkt die teruggaat tot de late jaren zeventig (Bovenkerk, 1977; Büyükbozkoy et al., 1991; Andriessen et al., 2015; Thijssen et al., 2019), is vergelijkbaar grootschalig onderzoek naar discriminatie bij stages nog steeds relatief schaars. Voor zover ons bekend zijn er drie Nederlandse onderzoeken waarin veldexperimenten worden gebruikt om discriminatie van studenten met een migratieachtergrond op de stagemarkt te bestuderen.

De eerste studie is die van Dolfing en van Tubergen (2005). Zij voerden een telefonisch veldexperiment naar discriminatie tegen Marokkaanse kandidaten die op zoek waren

naar een stageplaats bij kleine of middelgrote bedrijven in Utrecht. Ze reageerden niet op openstaande vacatures, maar belden bedrijven om te vragen naar de beschikbaarheid van stageplaatsen, waarbij ze aan de telefoon een Nederlandse of een Marokkaanse naam opgaven. Ze stelden vast dat Marokkaanse kandidaten ongeveer 1,6 keer vaker moesten bellen dan Nederlandse kandidaten. Hoewel deze studie als eerste experimenteel bewijs leverde voor discriminatie van studenten met een migratieachtergrond op de stagemarkt, is zij inmiddels relatief gedateerd en beperkt tot twee herkomstgroepen en de stad Utrecht.

Daarnaast zijn er twee recentere studies die zich richten op lokale stagemarkten. In het onderzoek van Andriessen et al. (2021), eveneens uitgevoerd in Utrecht, werden sollicitaties verstuurd naar stagevacatures in verschillende sectoren, waarbij kenmerken zoals migratieachtergrond, gender en religieuze associaties systematisch werden gevarieerd. De resultaten laten zien dat studenten met een naam die verwijst naar een migratieachtergrond minder kans hadden op een positieve reactie dan studenten zonder migratieachtergrond. Ook werden verschillen naar gender gevonden. Daarnaast bleek dat religieuze signalen niet in elke sector hetzelfde effect hadden. Ook Hoogenbosch et al. (2024) voeren correspondentietesten uit voor mbo-stages, maar in Rotterdam. Zij laten zien dat profielen met Nederlands klinkende namen meer uitnodigingen ontvangen dan profielen met Caribisch of Marokkaans klinkende namen. Deze verschillen zijn echter niet statistisch significant, wat mogelijk te wijten is aan de steekproefgrootte in combinatie met de relatief kleine effectgroottes. Zij vinden daarentegen wel significante discriminatie in uitnodigingen voor kandidaten met Marokkaans klinkende namen die aangeven vrijwilligerswerk te doen bij een islamitische organisatie, vergeleken met kandidaten met Nederlands klinkende namen.

Een recenter Nederlands survey-experiment van Brands et al. (2025) sluit deels aan op deze bevindingen van correspondentietesten. In dat onderzoek gaven werkgevers aan dat zij minder snel studenten met een migratieachtergrond, en met name Marokkaanse mannen, zouden uitnodigen voor een gesprek voor een stageplaats. Ook laat deze studie zien dat een meer gestructureerde en gestandaardiseerde beoordelingsmethode deze verschillen verkleint.

Ook internationaal is het aantal correspondentietesten bij de stagemarkt beperkt. De resultaten zijn echter vergelijkbaar. In Duitsland laten Kaas en Manger (2012) zien dat sollicitanten met een Duits klinkende naam vaker een positieve reactie krijgen dan sollicitanten met een Turks klinkende naam bij sollicitaties naar studentenstages. De verschillen waren in deze studie vooral groot bij kleinere bedrijven. Schneider et al. (2014) laten met een correspondentietest in Duitsland zien dat sollicitanten met Turks klinkende namen in het beroepsonderwijs gediscrimineerd worden, vooral in kleine bedrijven.

2.2.3. Verschillen in discriminatie tussen groepen en contexten

Net als bij discriminatie op de arbeidsmarkt (Zschirnt & Ruedin, 2016), blijkt uit onderzoek naar stagediscriminatie dat discriminatie op basis van migratieachtergrond verschilt tussen mannen en vrouwen. Vooral studenten met een Turkse, Marokkaanse en Surinaamse achtergrond brengen problemen bij het vinden van een stage relatief vaak in verband met discriminatie (Andriessen et al., 2014). Klooster et al. (2016) wijzen er daarnaast op dat vooral studenten die als moslim worden gezien en jongens met een Marokkaanse achtergrond vaak worden genoemd in relatie tot vooroordelen op de stagemarkt. Brands et al. (2025) laten zien dat vooral Marokkaanse mannen minder vaak worden uitgenodigd voor een gesprek.

Daarnaast lijken ook de leerweg, opleiding en sector relevant voor de mate van discriminatie. Andriessen et al. (2021) laten zien dat de uitkomsten per sector kunnen verschillen. Voor moslimstudenten werd in de sector ICT bijvoorbeeld een kleinere kans op een positieve reactie gevonden, terwijl in zorg en welzijn juist een grotere kans op een positieve reactie werd gevonden. Prevoo et al. (2024) laten bovendien zien dat de manier waarop stageplaatsen tot stand komen sterk verschilt tussen opleidingen en leerbedrijven, hoewel informele selectie in veel gevallen een belangrijke rol blijft spelen.

In dit verslag rapporteren wij de resultaten van een correspondentietest op de Nederlandse stagemarkt. In de correspondentietest kijken wij naar discriminatie tussen verschillende groepen met een migratieachtergrond, en verkennen we of discriminatie tegen studenten met een migratieachtergrond verschilt tussen mannen en vrouwen, en tussen leerwegen en sectoren.

3. Methoden en analytische aanpak

3.1. Onderzoeksopzet

3.1.1. Correspondentietesten

In dit onderzoek is gebruikgemaakt van een correspondentietest om mogelijke discriminatie in het wervings- en selectieproces van stages op het mbo te meten. In deze correspondentietest werden fictieve sollicitaties verstuurd naar echte vacatures van erkende opleidingsbedrijven in Nederland. De cv's en motivatiebrieven van de fictieve sollicitanten waren identiek qua inhoud, met uitzondering van enkele kenmerken van de kandidaat (in dit geval: een naam die wel of niet geassocieerd wordt met een migratieachtergrond), die willekeurig werden toegewezen aan de sollicitatiematerialen. Dit betekent dat statistisch significante verschillen op basis van deze kenmerken kunnen worden geïnterpreteerd als bewijs van discriminatie. De opzet van de studie is vooraf geëvalueerd door de ethische commissie van de Universiteit Utrecht; toestemming is verleend onder nummer 25-0065. Meer details over de onderzoeksopzet zijn te vinden in het technisch rapport.

3.1.2. Kenmerken van de fictieve sollicitant

De naam van de sollicitant werd gebruikt als een signaal van zowel migratieachtergrond als gender. Het onderzoek richtte zich op stagediscriminatie ten aanzien van kandidaten met namen die worden geassocieerd met Marokko, Turkije, Suriname, het Nederlandse Caribisch gebied en Polen. In totaal werden 18 mannelijke en 19 vrouwelijke namen gebruikt (zie tabel 1). Waar mogelijk werden meerdere namen per groep gebruikt om te voorkomen dat de resultaten werden gebaseerd op een specifieke naam.

	Zonder migratieachtergrond	
	Mannen	**Vrouwen**
Nederlandse afkomst	Jeroen de Vries[ab]	Maaike de Vries[ab]
	Dennis Visser[b]	Laura Visser[b]
	Tim van Dijk[b]	Lisa Jansen[b]
	Nick Bakker[b]	Michelle Janssen[b]
	Jeffrey de Boer[b]	
	Met migratieachtergrond	
	Mannen	**Vrouwen**
Marokkaanse afkomst	Said El Moussaoui[ab]	Rachida El Moussaoui[ab]
	Mehdi Idrissi[ab]	Karima Idrissi[ab]
	Hassan Saïdi[b]	Yamina Saïdi[b]
	Mohamed Tahiri[b]	Fatima Benali[b]
Turkse afkomst	Enes Aydin[ab]	Elif Aydin[ab]
	Ahmet Yildiz[b]	Fatima Yildiz[b]
	Murat Yilmaz[b]	Emine Yildiz[b]
		Yasemin Öztürk[b]
Nederlands-Caribische afkomst	Gregory Martis[ab]	Sharine Martis[ab]
	Jonathan Sambo[b]	Glenda Sambo[b]
	Kenneth Croes[b]	Sharon Maduro[b]
		Kimberley Martina[b]
Surinaamse afkomst	Ricardo Pinas[ab]	Sharmila Pinas[ab]
	Raymond Esajas[b]	Sherida Mijnals[b]
Poolse afkomst	Marek Kowalski[a]	Michalina Kowalski[a]

Tabel 1 Gebruikte namen per gender en afkomst.
Opmerking. a= GEMM-naam; b = EqualStrength-naam.

Alle namen zijn afkomstig uit eerdere Nederlandse correspondentiestudies (GEMM en EqualStrength). In de GEMM-studie werden veelvoorkomende voor- en achternamen per herkomstland geselecteerd, waarbij voornamen met sterke religieuze connotaties, verwijzingen naar publieke figuren, genderambiguïteit of moeilijke uitspraak werden vermeden (Lancee et al., 2019). In de EqualStrength-studie werd een lijst met mogelijke namen gemaakt op basis van informatie van het Meertens Instituut. De uiteindelijke selectie werd gebaseerd op een grootschalige pre-test waarin werd gemeten in hoeverre namen de beoogde signalen overbrachten (Gherkiere et al., 2025; Di Stasio et al., 2026). Voor Marokkaanse en Turkse namen werd er gekeken naar de scores op de indicatoren van waargenomen gender en vermeende religie, terwijl voor Surinaamse en Nederlands-Caribische namen waargenomen gender en vermeende huidskleur werd meegenomen. Dit betekent dat de namen die worden gebruikt voor sollicitanten met een Marokkaanse of Turkse achtergrond ook werden geassocieerd met een moslimachtergrond en dat de namen voor kandidaten met een Surinaamse of Nederlands-Caribische achtergrond werden geassocieerd met een donkere huidskleur.

We nemen hierbij als uitgangpunt dat namen niet geassocieerd worden met één afzonderlijk kenmerk, maar met een breder scala aan signalen die samenhangen met een migratieachtergrond (Sen & Wasow, 2016). De Marokkaanse en Turkse namen in deze studie kunnen bijvoorbeeld ook in meer of mindere mate een moslimachtergrond signaleren, en Surinaamse en Nederlands-Caribische namen kunnen ook worden geassocieerd met een donkere huidskleur. In de analyses wordt geen onderscheid gemaakt tussen individuele namen binnen dezelfde groep. De resultaten hebben daarom betrekking op het gecombineerde signaal van de naam.

3.2. Steekproef en uitvoering

3.2.1. Keuze van opleidingen

Discriminatie werd onderzocht in acht mbo-opleidingen op niveau 3 en 4 (zie Tabel 2). De acht opleidingen bereiden studenten voor op functies, zoals kok, ICT-medewerker, marketing- en communicatiespecialist, verzorgende en onderwijsassistent.

Opleiding	Leerweg	Sector
Eerste monteur woning	BBL	Vooral privaat
Zelfstandig werkend kok	BBL	Meer privaat
ICT Support	BOL	Meer privaat
Allround Assistant Business Services	BOL	Meer privaat
Retail Specialist	BBL	Vooral privaat
Verzorgende-IG	BBL	Vooral publiek
Onderwijsassistent	BOL	Vooral publiek
Marketing & Communicatie	BOL	Vooral privaat

Tabel 2 De geselecteerde opleidingen en de bijbehorende sectorindeling

De helft van de geselecteerde opleidingen vallen binnen de beroepsopleidende leerweg (BOL) en de andere helft binnen beroepsbegeleidende leerweg (BBL). BOL-opleidingen combineren schoolonderwijs met stageperiodes, terwijl BBL-opleidingen voornamelijk werkplek gebaseerd zijn, waarbij studenten een groot aantal uur per week werken en aanvullend deeltijds onderwijs volgen. Daarnaast omvatten de beroepen functies in zowel de publieke als de particuliere sector en sluiten aan bij eerdere onderzoeksprojecten over discriminatie op de arbeidsmarkt (de GEMM en EqualStrength projecten). Waar mogelijk sloten de geselecteerde opleidingen nauw aan bij de profielen van deze eerdere correspondentietesten. Een voorbeeld hiervan is

de opleiding tot detailhandelsspecialist, die aansluit bij het beroepsprofiel van winkelmedewerker zoals opgenomen in GEMM en ES. Zorgassistent en onderwijsassistent zijn toegevoegd om discriminatie in de publieke sector te onderzoeken.

Het onderscheid tussen de publieke en private sector is gebaseerd op de opleiding en niet op de sector van de individuele werkgever. Opleidingen zijn ingedeeld op basis van de sector waarin stages doorgaans plaatsvinden. De sectorvariabele is daarmee een opleidingsgebonden proxy en geen directe meting van de sector van het leerbedrijf waarnaar de sollicitatie is verstuurd.

3.2.2. Procedure

De dataverzameling voor deze eerste landelijke correspondentietest vond plaats tussen mei 2025 en maart 2026. Voor elk van de geselecteerde opleidingen werden relevante stagevacatures in heel Nederland verzameld via Stagemarkt.nl, het meest gebruikte platform waarop erkende leerbedrijven stagevacatures voor mbo-studenten plaatsen. Vacatures werden als geschikt beschouwd wanneer het profiel van de fictieve kandidaat voldoende aansloot bij de functie-eisen. Dit hield in dat de vacature moest passen bij het opleidingsniveau, de specifieke studierichting en het studiejaar (eerste jaar) van de kandidaat.

Sollicitaties werden verstuurd via de standaardprocedure op Stagemarkt.nl. In enkele gevallen werd de sollicitatie verstuurd via e-mail of een online sollicitatieformulier op de website van de werkgever. De sollicitatiematerialen bestonden uit een cv en een motivatiebrief die in lijn waren met gangbare mbo-stagesollicitaties. Deze waren grotendeels gebaseerd op voorbeeldbrieven van Stagemarkt.nl De inhoud van deze documenten was gestandaardiseerd. Zo hadden alle kandidaten dezelfde werkervaring, opleidingsachtergrond in Nederland en overige relevante kenmerken, zoals een woonplaats in Nieuwegein - ze gaven ook aan dat ze familie en vrienden in de regio hadden waar ze eventueel konden verblijven voor de stage. Waar nodig werd enige opleidingsspecifieke informatie toegevoegd. Kandidaten die waren ingeschreven voor de opleiding Eerste Monteur gaven bijvoorbeeld kort aan waarom ze geïnteresseerd waren in elektrotechniek.

De naam van de sollicitant, die fungeerde als signaal voor de veronderstelde migratieachtergrond, werd willekeurig toegewezen aan de sollicitatiematerialen met behulp van een geautomatiseerd proces. Hierdoor zijn de sollicitaties binnen programma's vergelijkbaar, met uitzondering van het onderzochte kenmerk. De geautomatiseerde toewijzing voorkomt bovendien dat onderzoekers bewust of onbewust invloed uitoefenden op welke naam aan een specifieke vacature werd gekoppeld en beperkte het risico op fouten in de toewijzing.

De correspondentietest had een ongepaarde onderzoeksopzet. Dit betekent dat er per vacature van een werkgever slechts één fictieve sollicitatie werd verstuurd. De analyse vergelijkt daardoor gemiddelde reacties tussen verschillende werkgevers en vacatures, en niet verschillende reacties van dezelfde werkgever. Deze vergelijking berust op de willekeurige toewijzing van migratieachtergrond en gender, waardoor kenmerken van werkgevers en vacatures naar verwachting gelijk over de groepen zijn verdeeld.[2] Deze opzet beperkt tegelijkertijd de belasting voor de werkgevers, zorgt ervoor dat het echte sollicitatieproces zo min mogelijk wordt beïnvloed, en verkleint de kans dat het experiment wordt ontdekt (Di Stasio en Lancee, 2020). Het betekent ook dat het niet mogelijk is om te zeggen of een persoon of een bedrijf discrimineert, omdat ze maar één beslissing nemen. Er kan dus enkel uitspraak worden gedaan over gemiddelde verschillen tussen groepen en niet over het gedrag van individuele werkgevers.

3.3. Reacties op de sollicitaties

3.3.1. Coderen van reacties

Alle geschreven reacties van werkgevers werden geanonimiseerd en vervolgens gecodeerd volgens een standaard coderingsschema (zie tabel 3). Telefonische reacties werden niet genoteerd. Wanneer een positieve reactie werd ontvangen, zoals een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek of een verzoek om aanvullende informatie, werd er een beleefde e-mail verstuurd om de sollicitatie in te trekken. Hiermee werd de belasting voor werkgevers beperkt, verstoring van reguliere wervingsprocessen geminimaliseerd en mogelijke negatieve gevolgen voor de reputatie van de betrokken groepen voorkomen. Verdere communicatie met werkgevers werd vermeden en vond alleen plaats indien strikt noodzakelijk.

[2] Sollicitaties met meerderheids- en minderheidsnamen waren vergelijkbaar verdeeld over de publieke en private sector, BBL- en BOL-trajecten en het geslacht van de sollicitant (zie de bijlage).

Code	Omschrijving
(Voorlopige) uitnodiging	De e-mail bevat een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek (persoonlijk of telefonisch) of een voorstel om een afspraak te maken voor een sollicitatiegesprek. Hieronder vallen ook uitnodigingen voor een van de eerdere fasen van het wervingsproces, bijvoorbeeld om een proefopdracht uit te voeren.
Verzoek om meer informatie	In de email wordt gevraagd om aanvullende informatie over de kandidaat.
Verzoek om terug te bellen	In de email vraagt de werkgever om telefonisch contact op te nemen. Deze categorie is ook van toepassing wanneer de werkgever ons alleen laat weten dat hij of zij nog eens zal bellen.
Alternatief aanbod	De e-mail bevat een aanbod of een suggestie om contact op te nemen in verband met een andere vacature bij hetzelfde bedrijf.
Afwijzing	In de e-mail wordt de sollicitant uitdrukkelijk meegedeeld dat ze niet zijn geselecteerd voor de functie.
Ontvangstbevestiging	Bericht dat de sollicitatie in goede orde is ontvangen
Automatische berichten	Automatische reacties zoals bijvoorbeeld “Op vakantie”

Tabel 3 De mogelijke coderingen van reacties op sollicitaties
Opmerking. Indien een binnengekomen reactie meerdere codes bevatte, werd het meest positieve onderdeel gecodeerd. Zo werd een bericht dat zowel een verzoek om aanvullende informatie als een uitnodiging bevatte, gecodeerd als een uitnodiging.

3.3.2. Definitieve reacties

De reacties van werkgevers werden 45 dagen lang na het versturen van de eerste aanvraag opgevolgd. Als een werkgever binnen deze 45 dagen geen antwoord heeft gegeven, wordt de aanvraag gecategoriseerd als „geen reactie”. Bij meerdere reacties

werd de eerste inhoudelijke reactie als uitkomst gebruikt. Automatische antwoorden en ontvangstbevestigingen werden daarbij niet als een betekenisvolle, inhoudelijke reactie beschouwd. In dat geval werd een eventuele volgende reactie binnen de 45 dagen gebruikt als uitkomst.

3.4. Analyse

De analyse heeft als doel om vast te stellen in hoeverre er verschillen in de definitieve reactie op de sollicitatie tussen de onderzochte groepen zijn. De afhankelijke variabele in de analyses is een dichotome indicator die aangeeft of een sollicitatie heeft geleid tot een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek of niet. In aanvullende analyses wordt een bredere maat voor positieve respons gebruikt, waarbij naast uitnodigingen voor sollicitatiegesprekken ook verzoeken om aanvullende informatie, verzoeken om terug te bellen en alternatieve aanbiedingen als positief worden beschouwd.

Omdat er per vacature slechts één sollicitatie is verstuurd, zijn de observaties onafhankelijk van elkaar. Dit betekent dat de analyse kan worden uitgevoerd met standaard regressiemethoden, waarin wordt nagegaan of de kans op een positieve reactie samenhangt met de gemanipuleerde kenmerken (d.w.z. migratieachtergrond en gender). Hiervoor wordt een logistisch regressiemodel geschat waarin de kans op een positieve reactie wordt voorspeld door deze gemanipuleerde kenmerken. De resultaten worden gepresenteerd als geschatte kansen op een positieve reactie per kenmerk op basis van marginale effecten. Voor de toets of een schatting al dan niet als statistisch significant wordt geclassificeerd hanteren wij een p-waarde van 10%. Eenvoudig gezegd onderzoeken we hiermee of de kans op een positieve reactie verschilt tussen verschillende veronderstelde migratieachtergronden, en of die verschillen niet op toeval berusten.

Daarnaast worden zogenaamde discriminatieratio's berekend door de geschatte kans op een positieve reactie voor de meerderheids- of referentiegroep (d.w.z. kandidaten zonder migratieachtergrond) te delen door de kans voor de minderheidsgroep (d.w.z. kandidaten met migratieachtergrond). Een ratio van 1 geeft aan dat er geen verschil is tussen de groepen. Een ratio kleiner dan 1 duidt op een grotere kans op een positieve reactie voor de minderheidsgroep ten opzichte van de referentiegroep, terwijl een ratio groter dan 1 wijst op een kleinere kans voor de minderheidsgroep dan voor de meerderheidsgroep. Een discriminatieratio van 1.5 betekent bijvoorbeeld dat de minderheidsgroep van kandidaten met migratieachtergrond 50% meer sollicitaties moet versturen om hetzelfde aantal positieve reacties te krijgen als de referentiegroep van kandidaten zonder migratieachtergrond.

Door de willekeurige toewijzing van de gemanipuleerde kenmerken aan de sollicitaties zijn deze kenmerken onafhankelijk van andere factoren. Hierdoor is een directe vergelijking mogelijk tussen verder identieke sollicitaties, en kunnen verschillen in respons worden toegeschreven aan het onderzochte kenmerk. Het is daarom in

principe niet nodig om controlevariabelen toe te voegen aan de analyse. Echter, de verdeling van de aantal sollicitaties over de programma's is ongelijk, omdat er voor sommige programma's meer stageplekken beschikbaar waren. Daarnaast verschillen de programma's in hun algemene responskans. Daarom wordt de opleiding als controlevariabele toegevoegd. Eenvoudig gezegd voorkomen we hiermee dat verschillen tussen groepen worden veroorzaakt doordat de ene groep toevallig vaker solliciteerde binnen opleidingen waar werkgevers over het algemeen vaker of juist minder vaak reageren.

4. Resultaten

4.1. Beschrijvende resultaten

Tussen mei 2025 en maart 2026 werden 1,946 sollicitaties voor mbo-stages verstuurd. De helft van de sollicitanten had een mannelijke naam en de andere helft een vrouwelijke naam (zie tabel 4). Ongeveer 30% van de sollicitanten had geen migratieachtergrond, de overige sollicitanten hadden een naam die geassocieerd wordt met Marokko, Turkije, Suriname, het Nederlandse Caribisch gebied of Polen. De geringe verschillen in de cijfers naar migratieachtergrond en gender zijn het gevolg van de willekeurige toewijzing van namen aan de sollicitaties.

	Man	Vrouw	Totaal
Nederlands klinkende naam	289	290	579
Marokkaans klinkende naam	140	154	294
Turks klinkende naam	154	146	300
Surinaams klinkende naam	137	125	262
Nederlands-Caribisch klinkende naam	145	146	291
Pools klinkende naam	113	107	220
Totaal	978	968	1,946

Tabel 4. Aantal sollicitaties naar migratieachtergrond en gender

De meeste sollicitaties werden gestuurd naar vacatures die pasten bij de opleiding Marketing en Communicatie en de minste naar vacatures voor de opleiding Eerste Monteur Woning (zie tabel 5). Ongeveer de helft van de sollicitaties kreeg een betekenisvolle reactie en de andere helft niet. 14.4% van de sollicitaties leidde tot een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek en 16.8% tot een andere positieve reactie. De overige kandidaten kregen een afwijzing (18.1%).

	Uitnodiging gesprek	Andere positieve reactie	Afwijzing	Geen reactie	Totaal
Allround Assistant Business Services	32 (9,6%)	59 (17,7%)	65 (19,5%)	177 (53,2%)	333 (100%)
Eerste Monteur	8 (5,5%)	6 (4,1%)	31 (21,4%)	100 (69,0%)	145 (100%)
ICT Support	31 (10,8%)	46 (16,0%)	61 (21,2%)	150 (52,1%)	288 (100%)
Marketing & Communicatie	36 (9,7%)	63 (17,0%)	81 (21,8%)	191 (51,5%)	371 (100%)
Onderwijsassistent	32 (19,8%)	44 (27,2%)	30 (18,5%)	56 (34,6%)	162 (100%)
Retailspecialist	39 (16,7%)	39 (16,7%)	39 (16,7%)	116 (49,8%)	233 (100%)
Verzorgende IG	16 (9,2%)	27 (15,5%)	25 (14,4%)	106 (60,9%)	174 (100%)
Zelfstandig Werkend Kok	86 (36,0%)	42 (17,6%)	21 (8,8%)	90 (37,7%)	239 (100%)
Totaal	280 (14,4%)	326 (16,8%)	353 (18,1%)	986 (50,7%)	1,945 (100%)

Tabel 5. Reacties op sollicitaties naar opleiding

Opmerking: Eén reactie voor Eerste Monteur viel onder de categorie overig en staat niet in bovenstaande tabel.

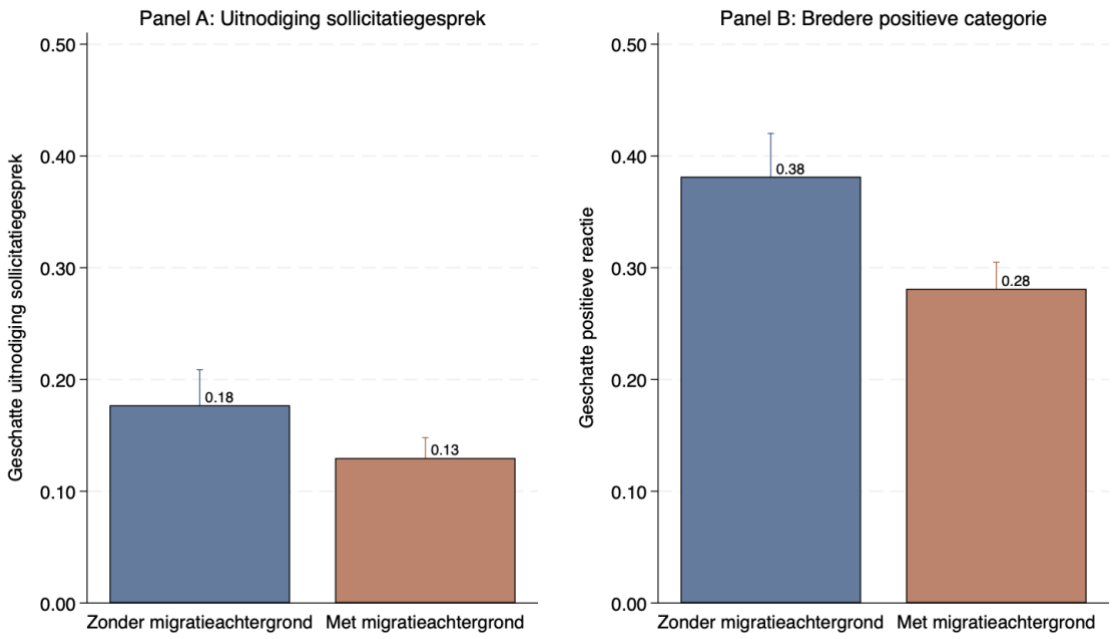
Op basis van de steekproef berekenden we de minimum detectable effects (MDE's), uitgaande van 80% power en een eenzijdig significantieniveau van 10%, net als in de andere analyses. Voor de vergelijking tussen alle kandidaten met en zonder migratieachtergrond konden verschillen van ongeveer 4 procentpunt in uitnodigingen voor een sollicitatiegesprek en 5 procentpunt in de bredere positieve uitkomst met voldoende zekerheid worden vastgesteld. Voor afzonderlijke groepen waren de aantallen kleiner en konden alleen grotere verschillen met voldoende zekerheid worden aangetoond. Voor de kleinste groep, kandidaten met een Pools klinkende naam, ging het om verschillen van ongeveer 6 en 8 procentpunt. Het ontbreken van een statistisch significant verschil bij een afzonderlijke groep betekent daarom niet automatisch dat er geen sprake is van discriminatie. Het gevonden verschil kan ook te klein zijn om met deze groepsomvang met voldoende zekerheid vast te stellen.

Dit geldt ook voor analyses waarin we kijken naar verschillen in discriminatie tussen opleidingen met banen voornamelijk in de publieke versus de private sector, BOL en BBL, en gender. Doordat de steekproef hierbij wordt opgesplitst, zijn de aantallen per groep kleiner en is de statistische power lager. Voor het vaststellen of de mate van

discriminatie tussen deze groepen is doorgaans nog meer statistische power nodig. Ook is de verwachte richting van het verschil niet altijd vooraf duidelijk waardoor een tweezijdige test beter geschikt is. Niet-significante verschillen moeten daarom voorzichtig worden geïnterpreteerd, al kunnen descriptieve patronen wel relevante aanwijzingen geven.

4.2. Stagediscriminatie naar migratieachtergrond

Sollicitanten zonder migratieachtergrond ontvingen vaker een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek dan sollicitanten met een migratieachtergrond (zie Figuur 1). Een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek wordt hierbij beschouwd als de meest ondubbelzinnige positieve reactie van een werkgever. Van de sollicitaties van kandidaten zonder migratieachtergrond leidde 17.7% tot een gespreksuitnodiging, tegenover 13.0% van de sollicitaties van kandidaten met een migratieachtergrond. Dit verschil is statistisch significant (p=0.005). De bijbehorende discriminatieratio bedraagt 1.36, wat inhoudt dat sollicitanten met een migratieachtergrond 36% meer sollicitaties moeten versturen om even vaak te worden uitgenodigd voor een gesprek voor een stage als sollicitanten zonder migratieachtergrond.



Figuur 1: Verschillen in positieve reactie tussen de meerderheid en minderheid voor uitnodiging sollicitatiegesprek en bredere positieve categorie.

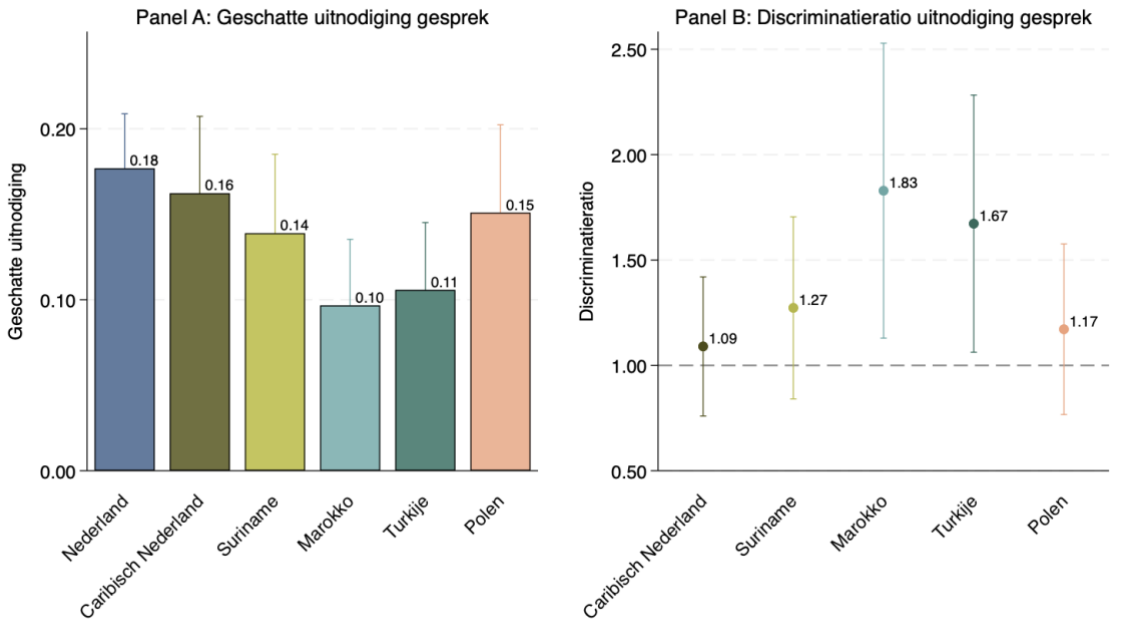
Ook voor de bredere definitie van positieve respons werd een significant verschil gevonden tussen de groep met en zonder migratieachtergrond. Onder de bredere positieve respons vallen naast uitnodigingen voor sollicitatiegesprekken ook verzoeken om aanvullende informatie, verzoeken om terug te bellen en alternatieve aanbiedingen. Deze bredere maat neemt daarmee ook andere signalen van interesse

of bereidheid van de werkgever om de sollicitatie verder in behandeling te nemen. Kandidaten zonder migratieachtergrond ontvingen in 38.1% van de gevallen een positieve reactie, tegenover 28.1% van de kandidaten met een migratieachtergrond. Dit verschil is statistisch significant ($p<0.001$). De bijbehorende discriminatieratio bedraagt ook hier 1.36. Dit geeft aan dat kandidaten met een migratieachtergrond 36% meer stagesollicitaties moeten versturen om even vaak een positieve reactie te krijgen als kandidaten zonder migratieachtergrond.

4.3. Stagediscriminatie naar groepen met een migratieachtergrond

Er zijn verschillen in de kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek tussen de verschillende groepen met een migratieachtergrond (zie Figuur 2). Van alle groepen ontvingen sollicitanten zonder migratieachtergrond het vaakst een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek (17.7%).

Voor kandidaten met een Marokkaanse of Turkse naam waren de percentages uitnodigingen voor sollicitatiegesprekken het laagst. Sollicitanten met een Marokkaans-klinkende naam werden in 9.7% van de gevallen uitgenodigd en sollicitanten met een Turkse naam in 10.6% van de gevallen. Deze verschillen ten opzichte van de groep zonder migratieachtergrond waren statistisch significant ($p=0.001$ en $p=0.005$, respectievelijk). De bijbehorende discriminatieratio's van 1.83 en 1.67, geven aan dat kandidaten uit deze groepen tussen de 83% en 67% meer stagesollicitaties moeten versturen om even vaak te worden uitgenodigd voor een gesprek als kandidaten zonder migratieachtergrond.



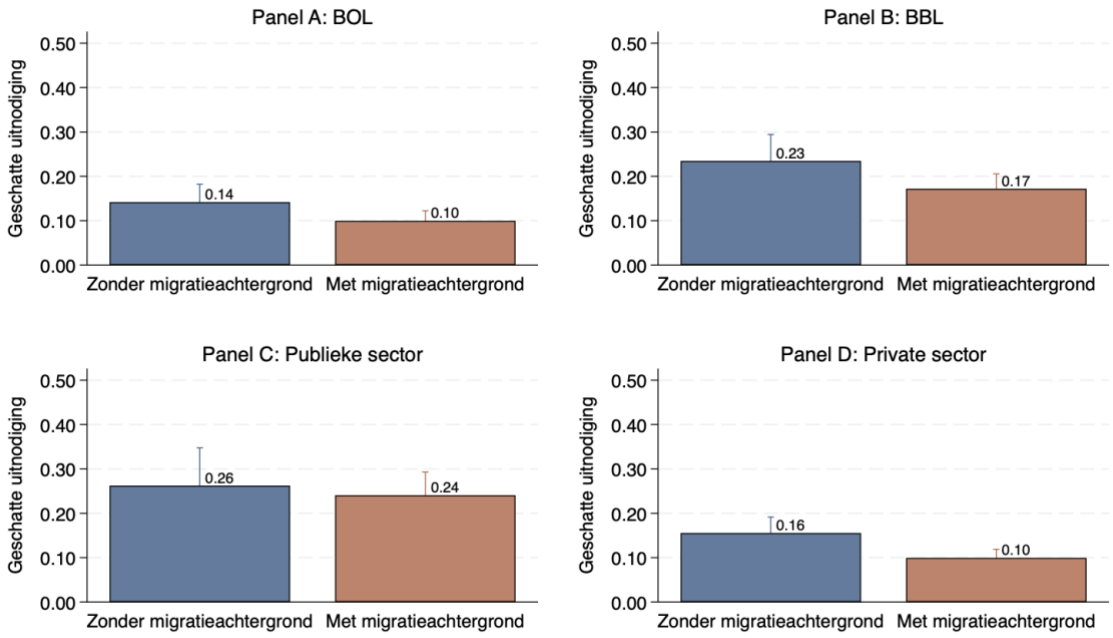
Figuur 2: Verschillen in uitnodiging voor een sollicitatiegesprek tussen de verschillende groepen met een

migratieachtergrond. Panel A laat geschatte kans zien; panel B de discriminatieratio ten opzichte van de groep met een Nederlands klinkende naam.

Ook voor kandidaten met een Surinaamse naam, een naam uit het Nederlandse Caribisch gebied en een Poolse naam lagen de percentages lager dan bij kandidaten zonder migratieachtergrond, namelijk respectievelijk 13.9%, 16.2% en 15.1%. Deze verschillen ten opzichte van de groep zonder migratieachtergrond waren echter niet statistisch significant.

4.4. Stagediscriminatie naar type opleiding en sector

Er zijn verschillen in de kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek tussen BOL- en BBL-opleidingen (zie Figuur 3, panel A en B). Sollicitanten voor BBL-stages ontvingen over het algemeen vaker een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek dan sollicitanten voor BOL-stages. Binnen zowel BOL als BBL ontvingen kandidaten zonder een migratieachtergrond vaker een uitnodiging dan kandidaten met een migratieachtergrond (BOL: p=0.038; BBL: p= 0.044). De discriminatieratio's waren echter vergelijkbaar (BOL: 1.42, BBL: 1.36), en de mate van stagediscriminatie verschilde niet significant tussen beide leerwegen.



Figuur 3: Verschillen in uitnodigingen tussen kandidaten met en zonder een migratieachtergrond in BOL en BBL en publiek en privaat.

Daarnaast is gekeken naar verschillen tussen opleidingen in de publieke en private sector (zie Figuur 3, panel C en D). In de publieke sector onderzochten we de opleidingen tot verzorgende en onderwijsassistent. De overige opleidingen werden tot de private sector gerekend. Sollicitanten voor stages in de publieke sector ontvingen

over het algemeen vaker een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek dan sollicitanten voor stages in de private sector. Binnen de publieke sector werden sollicitanten zonder migratieachtergrond gemiddeld in 26.2% van de gevallen uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, tegenover 24.1% van de sollicitanten met een migratieachtergrond. De discriminatieratio bedroeg 1.09, wat wijst op een klein verschil tussen beide groepen. Dit verschil was niet statistisch significant ($p = 0.640$). In de private sector ontvingen kandidaten met een migratieachtergrond wel significant minder vaak een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek dan kandidaten zonder migratieachtergrond (15.5% vergeleken met 10.0%; $p<0.001$). De discriminatieratio bedroeg 1.56 in de private sector.

Dat in de private sector wel een significant verschil werd gevonden tussen kandidaten met en zonder migratieachtergrond, terwijl dit in de publieke sector niet het geval was, betekent niet automatisch dat de mate van discriminatie significant verschilt tussen beide sectoren. De toets binnen een sector beantwoordt namelijk de vraag of kandidaten met en zonder migratieachtergrond binnen die sector verschillend worden behandeld. De toets tussen sectoren beantwoordt daarentegen juist de vraag of dit verschil in behandeling groter is in de ene sector dan in de andere. Dit verschil in discriminatie van studenten met een migratieachtergrond tussen de publieke en private sector was echter niet statistisch significant. Daarom kunnen we niet concluderen dat stagediscriminatie sterker is in de private sector dan in de publieke sector.

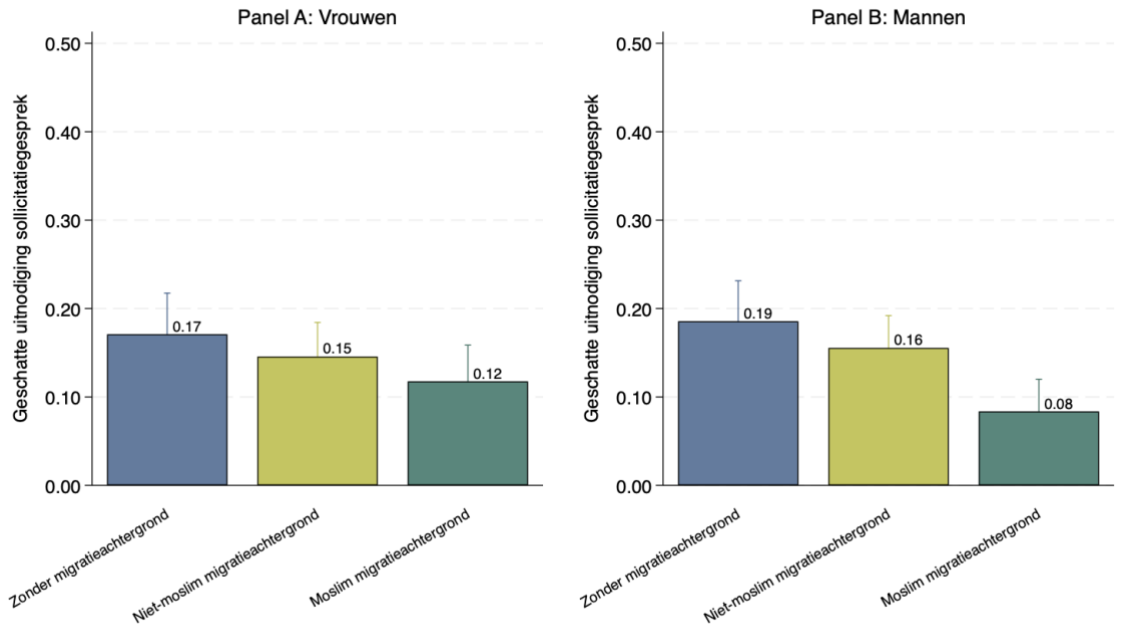
Descriptief wijzen de resultaten per opleiding meestal in dezelfde richting: de geschatte uitnodigingskans ligt in veel opleidingen hoger voor kandidaten zonder migratieachtergrond dan voor kandidaten met een migratieachtergrond (zie Figuur B1 in de bijlage). De omvang van de relatieve verschillen varieert echter tussen opleidingen (zie Figuur B2). Voor sommige opleidingen is het verschil relatief klein, terwijl de discriminatieratio voor andere opleidingen aanzienlijk hoger ligt. Alleen bij Verzorgende IG liggen de geschatte uitnodigingskansen van beide groepen vrijwel gelijk. De verschillen zijn echter slechts voor twee opleidingen statistisch significant (Eerste monteur woning: $p= 0.084$ en Allround Assistant Business Services $p=0.030$). Voor de overige opleidingen waren de verschillen niet statistisch significant. Hierbij spelen de kleinere steekproef per beroep en de daardoor beperktere statistische power waarschijnlijk een rol.

4.5. Stagediscriminatie naar gender en migratieachtergrond

Over het algemeen verschillen mannen en vrouwen weinig in hun kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek (zie Figuur 4). Binnen de groep zonder migratieachtergrond en binnen de groep met een niet-moslim migratieachtergrond worden mannen iets vaker uitgenodigd dan vrouwen, maar deze verschillen zijn klein en niet statistisch significant (respectievelijk $p = .715$ en $p = .863$). Binnen de groep met een moslim migratieachtergrond (kandidaten met Marokkaans en Turks klinkende

namen) is het patroon omgekeerd: daar worden vrouwen iets vaker uitgenodigd dan mannen; ook dit verschil is niet statistisch significant (p = .131).

Vervolgens is gekeken of de mate van discriminatie op basis van migratieachtergrond verschilt tussen vrouwelijke en mannelijke kandidaten. Descriptief lijkt discriminatie sterker te zijn voor mannen met een moslim migratieachtergrond dan voor vrouwen met een moslim migratieachtergrond. Er wordt een discriminatieratio gevonden van 1.46 voor vrouwelijke kandidaten met een moslim migratieachtergrond ten opzichte van vrouwelijke kandidaten zonder een moslim migratieachtergrond (Zie figuur 4, panel A). Vrouwelijke kandidaten met een moslim migratieachtergrond moeten dus 46% meer sollicitaties versturen om hetzelfde aantal uitnodigingen voor sollicitatiegesprekken te ontvangen als vrouwen zonder een migratieachtergrond. Voor mannelijke kandidaten met een moslimachtergrond vergeleken met mannelijke kandidaten zonder een migratieachtergrond is de discriminatieratio 2.27. Het verschil in gespreksuitnodigingen tussen de groep met en zonder een moslimachtergrond is statistisch significant binnen zowel de steekproef met vrouwelijke namen (p=0.062) als met mannelijke namen (p<0.001). Het verschil tussen deze discriminatieratio's is echter niet statistisch significant, waardoor deze gendervergelijking voorzichtig moet worden geïnterpreteerd.



Figuur 4: Verschillen in uitnodigingen tussen kandidaten met en zonder een (moslim) migratieachtergrond naar gender

5. Conclusie

Dit onderzoek laat zien dat mbo-studenten met een migratieachtergrond gediscrimineerd worden bij het zoeken naar een stageplek via een formeel sollicitatieproces. Op basis van een grootschalige correspondentietest, waarin vergelijkbare fictieve sollicitaties zijn verstuurd naar echte stagevacatures, blijkt dat kandidaten met een migratieachtergrond minder vaak worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek en ook minder vaak een bredere positieve response ontvangen. Dit wijst op discriminatie van studenten met een migratieachtergrond door leerbedrijven.

Deze bevindingen sluiten aan bij eerdere studies naar stagediscriminatie en laten zien dat stagediscriminatie niet alleen wordt ervaren, maar ook objectief kan worden vastgesteld. Zo liet onderzoek naar ervaringen van studenten eerder al zien dat mbo-studenten met een migratieachtergrond vaker problemen rapporteren bij het vinden van een stage en deze problemen ook vaker in verband brengen met discriminatie (Andriessen et al., 2014; Klooster et al., 2016; Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018). De bevindingen sluiten daarnaast aan bij eerdere correspondentietesten. Andriessen et al. (2021) vonden in Utrecht dat studenten met een naam die verwijst naar een migratieachtergrond minder kans hadden op een positieve reactie dan studenten zonder migratieachtergrond. Ook internationaal onderzoek naar studentenstages wijst in dezelfde richting (Kaas & Manger, 2012).

In dit onderzoek bedraagt de discriminatieratio 1.36, wat betekent dat kandidaten met een migratieachtergrond 36% meer stagesollicitaties moeten versturen om even vaak een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek te ontvangen als kandidaten zonder migratieachtergrond. De mate van discriminatie op de stagemarkt is daarmee in lijn met de bevindingen van onderzoek naar discriminatie in werving en selectie op de arbeidsmarkt. Ter vergelijking: Dolfing en Tubergen (2005) vonden een discriminatieratio van 1.6 voor kandidaten met een Marokkaanse migratieachtergrond met een telefonisch veldexperiment en in een meta-analyse van internationale correspondentietesten vinden Thijssen et al. (2022) een discriminatieratio van ongeveer 1.5 voor kandidaten met een migratieachtergrond in Nederland. In een andere meta-analyse rapporteren Quillian et al. (2019) voor Nederland vergelijkbare ratio's. Uit deze cijfers blijkt dat discriminatie van sollicitanten met een migratieachtergrond opvallend consistent is, zowel in de loop van de tijd als over verschillende opleidingsniveaus heen.

De uitkomsten van dit onderzoek laten ook zien dat stagediscriminatie verschilt tussen groepen. De sterkste mate van discriminatie wordt gevonden voor kandidaten met een Marokkaanse of Turkse naam: voor deze groepen waren de discriminatieratio's het hoogst. Voor andere groepen zijn de verschillen kleiner en statistisch niet significant. Ook lijken mannen met een migratieachtergrond, en met name mannen met een naam die geassocieerd wordt met een moslimachtergrond, nog meer te worden gediscrimineerd. Dit sluit aan bij recente bevindingen dat vooral Marokkaanse mannen

minder gunstig worden beoordeeld in selectieprocedures (Brands et al., 2025). Een belangrijke kanttekening hierbij is dat de fictieve sollicitanten in deze studie geen foto op hun CV hadden; de resultaten zijn om die reden daarom waarschijnlijk een onderschatting. Onderzoek op de arbeidsmarkt toont bijvoorbeeld aan dat met name moslima's met een hoofddoek meer gediscrimineerd worden (Fernández-Reino et al., 2022). Verder leveren de resultaten uit onze studie geen bewijs dat discriminatie verschilt tussen leerwegen, sectoren en opleidingen; hoewel we een aantal, met name descriptieve, verschillen vinden.

Deze bevindingen zijn des te meer zorgwekkend omdat stages een brug zijn naar de arbeidsmarkt. Als studenten met een migratieachtergrond al tijdens het zoeken naar een stage gediscrimineerd worden, kan dit ongelijkheden over de levensloop versterken. De bevindingen zijn daarmee in lijn met de literatuur die stelt dat discriminatie een systematisch en cumulatief is (Blank, 2005). Nog voordat jongeren aan hun eerste professionele baan beginnen worden zij gediscrimineerd. De resultaten van dit onderzoek benadrukken de noodzaak van beleid gericht op het tegengaan van stagediscriminatie.

6. Literatuur

Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014). Ervaren discriminatie in Nederland. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Van Der Ent, B., Van Der Linden, M., & Dekker, G. (2015). Op afkomst afgewezen: Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., van Rooijen, M., Day, M., van den Berg, A., Mienis, E., & Verweij, N. (2021). Ongelijke kansen op de stagemarkt. Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht. Verwey-Jonker Instituut.

Baert, S., Neyt, B., Siedler, T., Tobback, I., & Verhaest, D. (2021). Student internships and employment opportunities after graduation: A field experiment. *Economics of Education Review*, *83*, 102141.

Blank, R. M. (2005). Tracing the economic impact of cumulative discrimination. *American Economic Review*, *95(2)*, 99-103.

Brands, D., Coenders, M., Prins, H. & Ter Weel, B. (2025). Een Experiment Met Fictieve Kandidaten Onder Recruiters van MBO-Stagiairs. SEO Economisch Onderzoek.

Bovenkerk, F. (1977). Rasdiscriminatie op de Amsterdamse arbeidsmarkt. *Sociologische gids*, *24(1-2)*, 58-75.

Büyükbozkoy, Ö, Stamatiou, M., Stolk, M. (1991). Turkse HTS'ers zoeken werk: verslag van een sollicitatie-experiment. *Sociologische Gids*, *38(3)*, 187-192.

CBS (2025). Rapportage Inclusieve Arbeidsmarkt. https://open.overheid.nl/documenten/572be93f-d73c-4d2c-98f8-76d61ba7b5a7/file

Di Stasio, V., & Lancee, B. (2020). Understanding why employers discriminate, where and against whom: the potential of cross-national, factorial and multi-group field experiments. *Research in Social Stratification and Mobility*, *65*, 100463.

Di Stasio, V., Sprong, S., Kuhnle, J., Adam, S. N., Atay, P., Cebolla Boado, H., Creighton, M., Fernández-Reino, M., Isikli, E., Kantová, K., Leysen, B., Montag, J., van Oosten, S., Ren, Y., Lázaro-Bueno, I., Simonovits, B., Suerez Vergne, A., Scharle, Á., Szczuka, B.J., Vass-Vigh, V., Veit, S. & Verhaeghe, P.P. (2026). Technical report of cross-national field experiment on discrimination in hiring.

Dolfing & van Tubergen (2005). Bensaïdi of Veenstra?: een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland. *Sociologie,* 1(4).

Fernández-Reino, M., Di Stasio, V., & Veit, S. (2022). Discrimination unveiled: A field experiment on the barriers faced by Muslim women in Germany, the Netherlands, and Spain. *European Sociological Review*, *39(3)*, 479-497.

Gaddis, S.M. (2018). An introduction to Audit Studies in the Social Sciences. In: Gaddis, S. (eds) Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance. Methods Series, vol 14. Springer, Cham. 101007.

Ghekiere, A., Martiniello, B., Capistrano, D., Kuhnle, J., Sprong, S., Atay, P., Cebolla Boado, H., Creighton, M., Di Stasio, V., Fernández-Reino, M., Hildebrandt, J., Kapanadze, K., Lachkovska, V., Lancee, B., Lázoro Bueno, I., Montag, J., Simonovits, B., Steinmetz, S., Strömberg, E., Suárez-Vergne, Á,., van Oosten, S., Vass-Vigh, V., Veit, S., Zschirnt, E. & Verhaeghe, P.P. (2025). The Perception of Names in Experimental Studies on Ethnic Origin: A Cross-National Validation in Europe. *Scientific data*, *12(1)*, 1883.

Hoogenbosch, A., Yassine, D., Dusault, Y., Lünnemann, M., & de Winter-Koçak, S. (2024). Mbo-stagediscriminatie in Rotterdam: praktijktests-onderzoek naar objectief vastgestelde discriminatie in het mbo in Rotterdam. Verwey-Jonker Instituut.

Kaas, L., & Manger, C. (2012). Ethnic discrimination in Germany's labour market: a field experiment. *German economic review*, *13(1)*, 1-20.

Klooster, E., Koçak, S., Day, M. (2016). Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie. Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Lancee, B., Birkelund, G., Coenders, M., Di Stasio, V., Fernandez Reino, M., Heath, A., Koopmans, R., Larsen, E.N., Polavieja, J.G., Ramos, M., Thijssen, L., Veit, S., Yemane, R. & Zwier, D. (2019). The GEMM study: A cross-national harmonized field experiment on labour market discrimination: Technical report.

Neyt, B., Verhaest, D., Navarini, L., & Baert, S. (2022). The impact of internship experience on schooling and labour market outcomes. CESifo Economic Studies, 68(2), 127-154.

Prevoo, T., Gort, R., Razenberg, I., Muller, P., Crompvoets, E., Helmich, E. Denessen, E, & Schils, T. (2024). Meer(waarde) heterogene brugklassen en capaciteitentesten? Monitor subsidieregelingen heterogene brugklassen en capaciteitentesten. SEO Economisch Onderzoek.

SBB (2015). SBB Barometer van de stageplaatsen- en leerbanenmarkt. https://community.leerwerkloket.nl/sites/default/files/afbeeldingen/sbb-barometer-06-2015.pdf

Schneider, J., Yemane, R., Weinmann, M. (2014). Diskriminierung am Ausbildungsmarkt: Ausmass, Ursachen und Handlungsperspektiven. Berlin Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR).

Thijssen, L., Coenders, M. & Lancee, B. (2019). Verschillen tussen etnische groepen en de rol van beschikbare informatie over sollicitanten. *Mens & Maatschappij*, *94(2)*, 141-176.

Thijssen, L., Van Tubergen, F., Coenders, M., Hellpap, R., & Jak, S. (2022). Discrimination of black and muslim minority groups in western societies: Evidence from a meta-analysis of field experiments. *International Migration Review*, 56(3), 843-880.

Van Rooijen, M. & De Winter-Koçak, S. (2018). Gelijke kansen op gelijke stages. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Quillian, L., Heath, A., Pager, D., Midtbøen, A. H., Fleischmann, F., & Hexel, O. (2019). Do some countries discriminate more than others? Evidence from 97 field experiments of racial discrimination in hiring. *Sociological Science*, *6*, 467-496.

Quillian, L., Lee, J. J., & Oliver, M. (2020). Evidence from field experiments in hiring shows substantial additional racial discrimination after the callback. *Social Forces*, 99(2), 732-759.

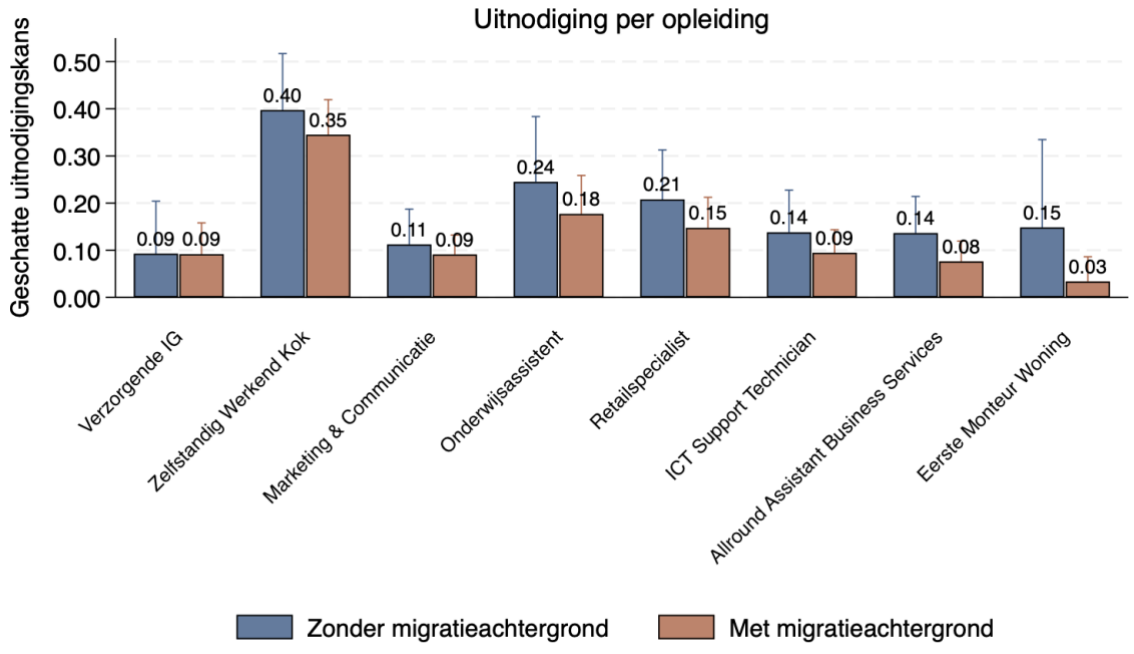
Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, *42(7)*, 1115-1134.

Bijlagen

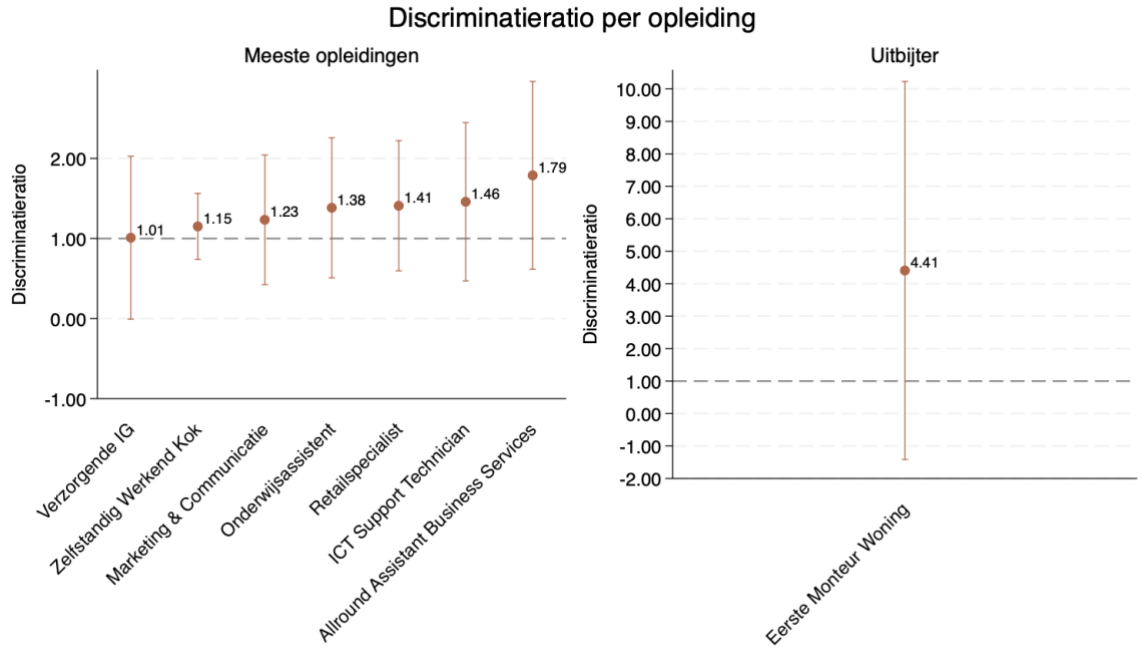
	Zonder migratieachtergrond	Met migratieachtergrond	p-waarde
Publiek	21.1	21.3	.915
BBL	39.0	41.3	.361
Vrouw	49.9	50.4	.844
N	579	1,367	

Tabel B1. Verdeling van sector (publiek/privaat), leerweg (BOL//BBL), en gender (man/vrouw) naar de migratieachtergrond van de fictieve sollicitant.

Opmerking: De percentages geven het aandeel binnen respectievelijk de groep fictieve sollicitanten met en zonder migratieachtergrond weer. De p-waarden zijn gebaseerd op Pearson χ^2-toetsen voor verschillen in de verdeling van deze kenmerken tussen beide naamcondities.



Figuur B1: Verschillen in uitnodigingen voor sollicitatiegesprekken tussen kandidaten met en zonder een migratieachtergrond naar opleiding



Figuur B2: Discriminatieratio's voor uitnodigingen voor sollicitatiegesprekken naar opleiding