

Colo-barometer

van de stageplaatsen- en leerbanenmarkt

Colo | samenwerkende
kenniscentra voor
beroepsonderwijs
en bedrijfsleven



peiling mei 2008

Thema: discriminatie op de stage- en leerbanenmarkt

Inleiding

Vier keer per jaar brengt Colo de partijen in het veld van Arbeidsmarkt en beroepsopleiding op de hoogte van de actuele stand van zaken op de stageplaatsen- en leerbanenmarkt. Ruim 800 medewerkers van de 18 kenniscentra in het veld verzamelen de informatie die leidt tot 246 branche-regioscores van 41 branches in 6 CWI districten. De vorige rapportage was van februari 2008.

Aan de barometer zal vanaf nu thematische informatie worden toegevoegd over een onderwerp dat de situatie op de stage- en leerbanenmarkt nader belicht. Het thema in deze barometer is: discriminatie op de stage- en leerbanenmarkt. Binnen dat thema zijn de meest relevante gegevens uit leidende onderzoeken samengevat, is weergegeven wat het onderzoek van de Algemene Rekenkamer naar de situatie in de BPV daarover heeft opgeleverd en zijn de waarnemingen van de 18 kenniscentra weergegeven. Zij zijn voor deze barometer speciaal over dit thema bevraagd. Het thema van de volgende barometer zal zijn: buitenlandse stages.

Arbeidsmarkt

Het aantal vacatures staat nog steeds op recordhoogte. De mogelijkheden voor afgestudeerden uit het mbo groeien daarmee ook, zoals ook blijkt uit de recent bijgewerkte site www.kansopwerk.nl. Het aantal kwalificaties met ruim voldoende tot goede vooruitzichten op werk stijgt naar bijna 70% van alle opleidingen. De kenniscentra onderschrijven de trend ook in deze kwartaalrapportage. Opvallend daarbij is dat diverse branches de gevolgen van vergrijzing en problemen met bedrijfsopvolging ondervinden. In tal van beroepen is inmiddels een uitstroom van gepensioneerden op gang aan het komen waarbij er geen nieuwe werknemers kunnen worden aangehouden. Dat betekent dat in de toekomst het aantal vacatures wellicht nog verder gaat stijgen. Er zijn ter illustratie diverse beroepsgroepen met een expliciete vraag naar personeel:

- » Bij de havenberoepen is naast expediteurs ook vraag naar mensen met kennis van douanezaken. Verder is er in de binnenvaart een toenemende vraag omdat er steeds meer in ploegendiensten wordt gewerkt. In de binnenvaart groeit de arbeidsmarkt enerzijds vanwege het toenemende aantal schepen dat met ploegen gaat varen. Anderzijds vanwege de schaalvergroting, er zijn meer mensen nodig op een groter schip om aan de wettelijk gestelde bemanningseisen te kunnen voldoen.
(bron: VTL)
- » Voor carrosseriebouwers, autospuiters en voorbewerkers zijn binnen de carrosseriebranche veel mogelijkheden.
(bron: VOC)
- » In de mobiliteitsbranche is de vraag naar technici in de auto en truckbranche groter dan het aanbod en is er veel vraag

naar commercieel personeel (verkoop, receptie en marketing). Ook in de tweewielerbranche zijn veel mogelijkheden
(bron: Innovam)

» In de mode-retail is er vraag naar productiepersoneel.
(bron: Lift-group)

» Aan chemisch of biomedisch laboranten en afgestudeerden met de uitstroomrichting pathologie is veel behoefte op de arbeidsmarkt.
(bron: PMLF)

Vanuit diverse branches worden signalen afgegeven dat de werkgelegenheid naar de hogere niveaus zich sterker ontwikkelt dan die voor de lagere niveaus. Dit geldt o.a. voor de economisch-administratieve sector en de mobiliteitsbranche.

Stage- en leerbanenmarkt

Net als bij de arbeidsmarkt is het aantal aangeboden stageplaatsen over het geheel groter dan het aantal leerlingen dat een stage-of leerbaan zoekt. Bedrijven willen graag leerlingen omdat er veel werk is en omdat men zich zorgen maakt over de instroom van nieuw personeel. Vanwege de grote hoeveelheid werk geven de bedrijven de voorkeur aan langere stageperiodes of aan een leerbaan met een arbeidsovereenkomst. Er is dan ook een groei van BBL aan het optreden rond de 10% op alle niveaus. Het aantal deelnemers van de BOL daalt licht. De deelname aan de techniekopleidingen neemt langzaam toe, vooral op de niveaus 2 en 3. Er zijn daar bijna geen grote spanningen meer tussen de vraag van leerlingen naar stageplaatsen en de beschikbaarheid daarvan. Dat is enerzijds het gevolg van een meer arbeidsmarktgerichte studiekeuze en anderzijds van extra werving door de kenniscentra. Alleen in de dierverzorging blijft een groot tekort aan stageplaatsen ten opzichte van het aantal leerlingen dat de opleiding volgt. Dat zijn er duidelijk meer dan wat de arbeidsmarkt vraagt.

Trends

Sport

De opleidingen Sport en Bewegen groeien hard. Toch is het stagebeeld niet negatief. Het tegendeel is waar. Voor de meeste sportkwalificaties zijn er voldoende leerplaatsen; in verscheidene regio's zelfs ruim voldoende. Uitzonderingen zijn de lagere kwalificatieniveaus (in het bijzonder niveau 2). Voor niveau 2 is het aanbod van stageplaatsen op veel plaatsen krap. Voor de bewegingsagoog zijn er te weinig stageplaatsen.

(bron: Calibris)

Scheepvaart

In de zeevaart hebben veel rederijen/kapitein eigenaren een voorkeur voor Nederlandse officieren, derhalve is er voldoende aanbod van stageplaatsen.

De visserij wordt minder vanwege maatregelen bij de overheid. Het aantal leerlingen dat desondanks kiest voor de visserij kan goed een stageplaats vinden. De scheepvaart is een sector waar jongeren bewust voor kiezen. De instroom van het aantal leerlingen is redelijk stabiel.

(bron: VTL)

Kappers

In sommige regio's is er sprake van een overschot aan BPV-plaatsen voor de opleidingen tot kapper. In sommige gevallen is dat omdat er onvoldoende leerlingen worden opgeleid, in andere gevallen omdat leerlingen niet bereid zijn naar kleinere dorpen af te reizen voor hun BPV.

(bron: KOC)

Ambachten

In de creatieve en ambachtelijke techniek is de vraag naar gekwalificeerde mensen groeiend. Ambachten zoals klokkenmaker, horlogemaker, glazenier en goudsmid vergrijzen. Bedrijfsopvolging is in deze sectoren een toenemend probleem. Daarnaast groeit de markt voor luxe artikelen en is er voldoende ruimte voor nieuwe ondernemers en vakmensen. Meer leerlingen opleiden in deze beroepen is nodig om blijvend in de behoefte te voorzien.

(bron: SVGB)

Te veel middenkader in de autobranche

Middenkaderberoepen in de autotechniek trekken veel leerlingen, maar hiervoor zijn te weinig arbeidsplaatsen. De bedrijven zijn grootschaliger geworden en de eisen aan het middenkader liggen steeds meer op hbo-niveau. Er is dus sprake van een overschot aan niveau 4 leerlingen. Doorstroom naar het hbo wordt dan ook gestimuleerd door de branche.

(bron: Innovam)

AKA

Deelnemers aan het middelbaar beroepsonderwijs die bij een bedrijf aan het werk willen maar daartoe nog onvoldoende vaardig zijn volgen de opleiding Arbeidsmarktgekwalificeerd assistent (AKA). De deelname aan de opleiding is het laatste jaar enorm gegroeid en de opleiding is voor veel jongeren een geschikte weg naar de arbeidsmarkt gebleken.

Prioriteit bij de kenniscentra ligt bij de beschikbaarheid van voldoende leerplaatsen voor AKA. Alleen al voor de doelstelling die moet worden bereikt voor de voortijdig schoolverlaters, wordt door OCW een gewenste groei genoemd van 20.000 leerplaatsen. In 2007 hebben de kenniscentra gezamenlijk 18.139 nieuwe leerbedrijven erkend voor AKA, een absoluut record in de groei van het aantal leerplaatsen voor één opleiding.

De kenniscentra hebben onderzoek laten uitvoeren naar de doorstroommogelijkheden voor jongeren in een AKA-opleiding. Het onderzoek is uitgevoerd onder ruim 400 leerbedrijven en de conclusies zijn zeer hoopgevend. 70% van de bedrijven biedt een AKA-leerplaats aan "om jongeren een kans te geven" en 93% geeft aan nogmaals een AKA-leerling te willen plaatsen. De bedrijven vinden dat de AKA-leerling een nuttige bijdrage heeft geleverd aan het bedrijf en dat de hoeveelheid begeleiding is meegevalen.

(bron: Doorstroommogelijkheden voor AKA-leerlingen)

Kans op stage

Jaarlijks publiceren de kenniscentra hun arbeidsmarktadviezen ten behoeve van de afstemming van de leerlingeninstroom op de behoefte op de regionale arbeidsmarkt.

De arbeidsmarktadviezen van de kenniscentra worden door Colo gebundeld zodat er een landelijk én regionaal overzicht is. Op www.kansopstage.nl en www.kansopwerk.nl is te zien hoe de verhouding is tussen vraag en aanbod op de stage- en leerbanenmarkt voor elke opleiding in elke regio.

Voor meer informatie:

Over de stageplaatsen- en leerbanenmarkt:

Will Seignette (Colo)

[079] 329 40 31 / [06] 513 375 31

Over de arbeidsmarkt:

Ruud Baarda (Colo)

[079] 329 40 32 / [06] 533 213 00



Branche	1	2	3	4	5	6
	Noord	Oost	Midden-west	Noordwest	Zuidwest	Zuidoost
Bouw	+	+	+	+	+	+
Verssectoren detailh.,grooth. en ind.	+/=	+	+/=	=/+	=/+	=/+
Installatie-, elektro- en metaaltechniek	+	+	+	+	+	+
Economisch Administratief	=/+	=	=	=	=	=
ICT	=/+	=	=/+	=	=/+	=
Veiligheid	=	=/+	=	=	=	=
Textielindustrie	=	+	=	=	=	+
Mode-industrie	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
Uitgeven, vormgeven en printmedia	+	+	+	+	+	+
AV, Multimedia en gaming	=	=	=	=	=	=
Artiesten, theater en evenementen	=	=	=	+	=	+
Kapper	=/+	=/+	+	+/=	+/=	+/=
Schoonheidspecialist/Pedicure	=/-	-/=	=	=/-	=/-	+/=
Detailhandel Food/Non Food	+/-	=/+	+	+	+	+/-
Groothandel Food/Non Food	+/-	+/-	+/-	+	+	+
Afbouw en Onderhoud	+/=	+	+	+	+	+
Reclame en Presentatie	=	=	+/=	=	=	=/+
Schoonmaak	=/+	=/+	=/+	=/+	=/+	=/+
Zorg	-/=	=/-	=/-	=/-	=/+	=
Welzijn	=/-	-/=	=/-	=	=	=
Sport	+/=	=/-	=	=/+	=	=
Hout en Meubel	+	+	=	+	+/=	=
Transport en Logistiek	=	+/=	=/-	+	+	+
Scheepvaart	+/=	+/=	+/=	+/=	+/=	+/=
Carrosserie	+	+/-	+	+/-	+/-	+/=
Procestechiek	-/=	+	=	+	+	+
Laboratoria	=/+	=/+	=	=/-	=/-	=/-
Fotonica	=	=	=	=	=	=
Gezondheidstechniek	+	+	+	+	+	+
Creatieve en Ambachtelijke techniek	+	+	+/=	+	+/=	+
Horeca	+	+	+	+	+	+
Bakkerij	+	+	+	+	+	+
Toerisme	=	=	-/=	-/=	=	=/+
Facilitaire dienstverlening	=	=	+	+	=	+/-
Mobiliteit	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
Groene ruimte	+	+	+	+	+	=/-
Bloemen en Tuincentra	=/+	+	=/+	=/+	+/-	-/=
Voedingsindustrie	+	+/=	+/=	+/=	+	+/=
Plantenteelt	=/+	=	+	+	+/=	+/=
Dierverzorging	-	=	-	-	-	-
Veehouderij/Paardenhouderij	+/=	+	+/=	+/=	+	+

Kenniscentrum bij deze branche	Aantal leerbedrijven per kenniscentrum*
Fundeon	10.804
SVO	3.399
Kenteq	16.601
ECABO	37.143
Lift Group	3.477
GOC	4.911
KOC	8.590
KC Handel	35.690
Savantis	8.014
Calibris	36.790
SH&M	2.559
VTL	4.369
VOC	1.778
Kenniscentrum PMLF	3.390
SVGB	2.895
Kenwerk	13.729
Innovam	7.796
Aequor	22.482
Totaal	224.417

* In dit aantal zijn de leerbedrijven die bij meerdere kenniscentra erkenningen hebben vaker meegeteld. Het totaal aantal unieke leerbedrijven is in mei 189.224.

Het aantal buitenlandse leerbedrijven is 3.352.

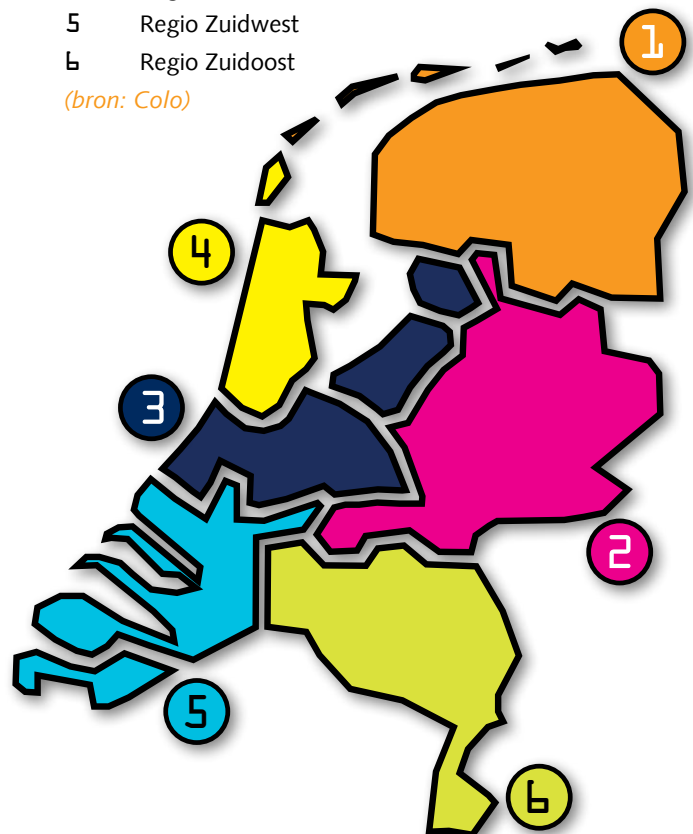
De top-vier van buitenlandse leerbedrijven is Horeca/Toerisme (1.020), Handel (730), Economische beroepen (525) en Zorg (449).

- + : er zijn meer dan voldoende stageplaatsen en leerbanen t.o.v. het aantal leerlingen
- +/= : over het algemeen zijn er meer dan voldoende stageplaatsen en leerbanen, bij sommige opleidingen is er evenwicht
- =/+ : over het algemeen is er evenwicht, bij sommige opleidingen zijn er meer dan voldoende stageplaatsen en leerbanen
- = : de vraag naar en het aanbod aan stageplaatsen en leerbanen zijn in evenwicht
- +/- : over het algemeen zijn er meer dan voldoende stageplaatsen en leerbanen, in sommige opleidingen is er een tekort
- =/- : over het algemeen is er evenwicht, bij sommige opleidingen is er een tekort aan stageplaatsen en leerbanen
- /= : over het algemeen is er een tekort aan stageplaatsen en leerbanen, in sommige opleidingen is er evenwicht
- : er is een tekort aan stageplaatsen en leerbanen t.o.v. het aantal leerlingen

Regioverdeling Nederland

- 1 Regio Noord
- 2 Regio Oost
- 3 Regio Middenwest
- 4 Regio Noordwest
- 5 Regio Zuidwest
- 6 Regio Zuidoost

(bron: Colo)



Discriminatie op de arbeidsmarkt en bij stages?

Sociale vaardigheden en motivatie geven de doorslag!

Discriminatie neemt af

Een geslaagde sollicitatie gaat om meer dan de beste sollicitant zijn. Uit een onderzoek in opdracht van de WRR en het CPB uit de jaren negentig blijkt dat eigenschappen waar werkzoekenden geen invloed op hebben voor 70 % de voorkeur van werkgevers bepalen. Het gaat dan vooral om leeftijd, geslacht, gezondheid en etnische afkomst. Werkgevers hebben bij de selectie van lageropgeleiden een voorkeur voor jonge, gezonde mannen van autochtone afkomst. Er zijn wel verschillen per sector. Werknemers van allochtone afkomst blijken in de bouw en in de industrie minder slechte kansen te hebben. Deze selectiemechanismen werken segregatie op de arbeidsmarkt in de hand. Een opmerkelijk punt uit een onderzoek van het Instituut voor Sociologisch Economisch Onderzoek is dat de terughoudendheid van werkgevers om allochtonen in dienst te nemen sinds de jaren 80 sterk is afgenomen. Uit een steekproef in 1982 bleek 18 % van de ondervraagde werkgevers niet bereid te zijn allochtone werknemers in dienst te nemen, in 1995 gold dit voor 10 %, terwijl in 2002 nog 6 % dit oordeel gaf.

De invloed van andere factoren

Discriminatie verklaart daarom slechts een deel van de hogere werkloosheid onder allochtonen in ons land. Er zijn andere oorzaken aan te wijzen voor het hogere werkloosheidspercentage zoals gezinssituatie en een laag opleidingsniveau. De gezinssituatie is een negatieve factor: het aantal éénoudergezinnen van allochtone afkomst is sinds het jaar 2000 sterk toegenomen. Opgroeien in een éénoudergezin heeft vaak een negatieve invloed op het verloop van de loopbaan van kinderen.

Als de cijfers op de negatieve invloed van deze factoren worden "gecorrigeerd", blijkt dat discriminatie slechts een deel van de hogere werkloosheid onder allochtone jongeren verklaart. De werkloosheid onder allochtone jongeren blijkt maar iets hoger te liggen dan onder autochtone jongeren. Bovendien volgen sommige allochtone jongeren een opleiding onder hun niveau, waardoor hun kansen op de arbeidsmarkt afnemen. Het lage opleidingsniveau, de leeftijdsverdeling en de gezinssituatie verklaren voor ongeveer 80% het werkloosheidsverschil tussen autochtonen en allochtonen. Andere oorzaken die aan de hogere werkloosheid onder allochtone jongeren ten grondslag liggen zijn bijvoorbeeld een slechte beheersing van de Nederlandse taal, een verkeerde presentatie, een gebrek aan motivatie en onvoldoende arbeidsoriëntatie.

Sollicitatievaardigheden en motivatie bij stages

De bovengenoemde factoren spelen ook een rol bij allochtone jongeren die nog op school zitten en op zoek zijn naar een stage of een leerwerkplek. Problemen bij het vinden van een stage kunnen leiden tot voortijdige schooluitval. Bij voortijdige

schoolverlaters zijn Turkse en Marokkaanse jongeren oververtegenwoordigd in de werkloosheid.

Het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR) en het meldpunt discriminatie Eindhoven hebben in het najaar van 2002 twee ROC's benaderd om onderzoek te doen naar mogelijke discriminatie van stagiaires in het mbo. De vraag die in het onderzoek centraal stond, is of het gedrag van allochtone jongeren zelf en de sociale context van doorslaggevend belang zijn, of dat discriminatie de doorslaggevende factor is bij het wel of niet vinden van een stageplaats. Wat uit het onderzoek voornamelijk naar voren komt, zijn de verschillen tussen de niveaus van het mbo als oorzaak van het moeilijk kunnen vinden van een stageplaats. Leerlingen uit de laagste niveaus (1 en 2) hebben de meeste moeite om een stageplaats te vinden. Op de onderzochte ROC's is de overgrote meerderheid van de leerlingen op niveau 1 en 2 van allochtone afkomst. 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. Daarnaast spelen uiterlijke kenmerken, een verkeerde presentatie en een slechte beheersing van de Nederlandse taal ook bij het niet kunnen vinden van een stageplaats een belangrijke rol.

Discriminatie komt dus voor bij het vinden van een baan of een stageplaats, maar andere factoren zijn van grotere invloed op de positie van allochtone jongeren op de arbeidsmarkt. Onderwijsinstellingen kunnen door begeleiding naar en op de stageplek al veel verbeteren. Activiteiten die zullen helpen om de positie van allochtone jongeren op de arbeidsmarkt te verbeteren, zijn het bijbrengen van sollicitatievaardigheden en hulp bij arbeidsoriëntatie.

Het onderzoek van de Algemene Rekenkamer

De Algemene Rekenkamer deed van 2005 tot 2007 onderzoek naar de situatie in de beroepspraktijkvoering. De conclusies werden vóór de rapportage aan Colo voorgelegd.

In haar rapport stelde de Rekenkamer daarover:

"Positie van allochtone leerlingen

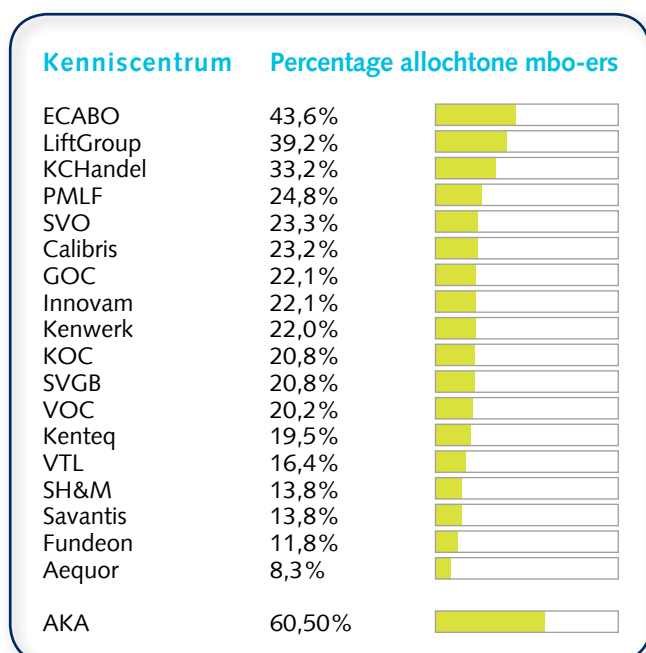
De onderzoeksresultaten geven weinig aanleiding om extra actie te ondernemen voor het voorkomen en tegengaan van discriminatie, aldus de staatssecretaris, maar dit blijft desondanks een belangrijk punt van aandacht. Leerlingen die zich gediscrimineerd voelen, kunnen hiervoor in eerste instantie bij hun onderwijsinstelling terecht en in tweede instantie bij de Inspectie van het Onderwijs, die signalen aantrekt over mogelijke risico's voor de kwaliteit van het onderwijs. Het betreffende kenniscentrum moet op de hoogte worden gesteld om er een gesprek over te kunnen voeren met het leerbedrijf. De leerling kan natuurlijk ook terecht bij de lokaal en regionaal werkende antidiscriminatiebureaus en -meldpunten.

Colo merkt op dat het onderzoek relatief lage percentages van mogelijke discriminatie van allochtone leerlingen bij BPV laat zien, en dat daarbij niet is onderzocht of leerlingen die zich gediscrimineerd voelen ook echt gediscrimineerd zijn. Discriminatie komt voor, maar gebrek aan een diploma en/of motivatie, beperkte omgangsvormen, slechte taalbeheersing of de wijze van solliciteren blijken veel bepalender te zijn voor het weigeren van leerlingen dan etniciteit. Colo vindt het essentieel dat onderwijsinstellingen hun leerlingen beter begeleiden naar en tijdens BPV, door hen te sterken in hun zelfvertrouwen, hen te socialiseren (werkritme, omgangs- en beleefdheidsvormen), en hen te oriënteren op het beroep voordat zij in contact treden met de werkgever.

Uit de conclusies van de Algemene Rekenkamer blijkt dat op dit punt nog veel winst is te behalen, volgens Colo. Kenniscentra herkennen zich overigens niet in onze conclusie dat ze weinig beleidsmatige aandacht voor discriminatie zouden hebben. Verschillende kenniscentra werken met een diversiteitsbeleid mede gebaseerd op onderzoek naar discriminatie. Er wordt specifiek geworven naar allochtone opleidingsadviseurs en praktijkopleiders. Steeds meer bedrijven van etnische ondernemers worden betrokken bij het beroepsonderwijs, onder meer via speciale projecten in de vier grote steden, zodat ook dit potentieel aan leerbedrijven steeds beter benut wordt. Indien kenniscentra klachten ontvangen over (vermeende) discriminatie, zal de opleidingsadviseur altijd contact opnemen met het desbetreffende leerbedrijf."

Waarnemingen door de kenniscentra mei 2008:

De deelname van allochtonen aan de beroepsopleidingen verschilt sterk per branche. De Economische en Administratieve opleidingen kennen de meeste allochtone leerlingen (43%) gevolgd door de Textiel (39%) en de Handel (33%). Het minst zijn ze vertegenwoordigd in de bouw (11%) en in de agrarische sector (8%). Bovendien geldt: hoe lager het niveau van de opleiding des te hoger het percentage allochtonen.



In de AKA-opleiding op niveau 1 is de deelname van allochtonen 60%. De minst gekwalificeerde, de minst geïntegreerde en de minst ge-motiveerde leerlingen, waaronder de uitval het hoogst is, zitten in hoofdzaak in de opleidingen op niveau 1 en 2. Juist hier bestaat de leerlingenpopulatie voor een groot deel uit allochtonen. Verwachtingen van bedrijven over de mogelijkheden en motivatie van de leerlingen op deze niveaus en de verwachtingen van leerlingen over de mogelijkheden die de opleiding ze in het bedrijf gaat bieden, komen niet met elkaar overeen. Dit is een belangrijke bron van frustratie, zowel bij het bedrijf als bij de leerling. Discriminatie van allochtone leerlingen komt voor, maar de problemen zijn veeleer het gevolg van een optelsom van factoren: overgrote vertegenwoordiging in de lagere niveaus, te hoge verwachtingen, taalachterstanden en cultuurverschillen. De uitval onder allochtone leerlingen is hoog. Verklaringen voor het falen van allochtone leerlingen worden te vaak alleen gezocht in de etnisch-culturele achtergrond.

De kenniscentra herkennen de gevallen waarin discriminatie een rol speelt. In een aantal gevallen merkt de leerling daar niets van, omdat de leerling niet zelf met de afwijzing wordt geconfronteerd. De school of het kenniscentrum heeft van het bedrijf te horen gekregen dat het bedrijf de leerplaats niet vervuld wil zien door een bepaalde categorie leerlingen. Bij de toewijzing van leerplaatsen aan de leerlingen houdt de school daar rekening mee. Wanneer de leerling zelf solliciteert en wegens zijn afkomst wordt afgewezen dan zoekt de school of het kenniscentrum een andere leerplaats. Bij geen van de kenniscentra is de laatste twee jaar een klacht binnengekomen en om reden van discriminatie is bij geen enkel leerbedrijf in de laatste twee jaar de erkenning ingetrokken. Waar leerlingen het slachtoffer worden van discriminatie is het vaak niet de ondernemer zelf die daar een rol in speelt. Wanneer leerlingen in commerciële of dienstverlenende functies in contact komen met cliënten kan ook discriminatie optreden door de cliënt. Commerciële bedrijven vermijden in dat geval het conflict met de cliënt en houden er in hun personeelsbestand rekening mee. In de zorg wordt het middenkader geconfronteerd met discriminatie door patiënten die niet door allochtone zorgverleners willen worden behandeld. Bij bedrijven met veel werkzaamheden op de niveaus 1 en 2 komt discriminatie door collega's meer voor dan bij hogere functies.

Conclusie:

Discriminatie in de BPV komt voor en 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.

Colofon

Uitgave

© Colo, Zoetermeer, juni 2008

Achttien kenniscentra die meer dan dertig verschillende branches vertegenwoordigen. Samen treden ze op als solide eenheid onder de naam Colo. Kenmerkend voor de kenniscentra is hun groeiende strategische rol op de arbeidsmarkt. En juist daar manifesteert Colo zich als bindende kracht. Colo zet zich in voor een goede aansluiting tussen leren en werken. Want het bedrijfsleven en het beroepsonderwijs hebben beide belang bij het opleiden van goede werknemers. Colo: het belang van goede werknemers.

Redactie en vormgeving

Colo, Zoetermeer

Drukwerk

Bestenzet, Zoetermeer

Colo

Boris Pasternaklaan 4

Postbus 7259, 2701 AG Zoetermeer

T [079] 329 40 00

E colo@colo.nl

F [079] 351 54 78

I www.colo.nl

Aequor

Voedsel en leefomgeving
www.aequor.nl

KOC
NEDERLAND

Uiterlijke verzorging
www.koc.nl

Calibris

Gezondheidszorg,
welzijn en sport
www.calibris.nl

l/ft
group
growing by knowing®

Textiel en confectie
www.liftgroup.nl

ECABO

Economie, administratie,
ICT en veiligheid
www.ecabo.nl

PMLF
KENNISCENTRUM

Proces-, milieu-,
laboratoriumtechniek
en fotonica
www.pmf.nl

Fundeon

Bouw en infra
www.fundeon.nl

SAVANTIS

Afbouw en onderhoud,
presentatie en
communicatie
www.savantis.nl

goc
Weten werkt

Grafimedia
www.goc.nl

SH&M
Stichting Hout & Meubel

Hout en meubel
www.shm.nl

innovam
GROEP

Mobiliteit
www.innovam.nl

svgb
kennis- en
opleidingen
centrum

Uniek vakmanschap
www.svgb.nl

KH
Kenniscentrum
Handel

Handel
www.kchandel.nl

svo
Werken met vers leer je bij svo

Foodsector
www.svo.nl

kenteq
Kenniscentrum
voor techniek onderwijs

Technisch vakmanschap
www.kenteq.nl

VOC
VAKOPLEIDING CARROSSERIEBEDRIJF

Carrosserie
www.vocar.nl

kenwerk
Leren in de praktijk

Horeca, bakkerij,
reizen en recreatie,
facilitaire dienstverlening
www.kenwerk.nl

VTL

Transport en logistiek
www.vtl.nl