

**Verwachtingspatronen van jongeren uit gezinnen met een migratieachtergrond  
over discriminatie en hoe dit een rol speelt in hun toekomstige loopbaankeuzes**

Student: T.A. van der Horst (s4551206)

Begeleider: H. (Hanke) Korpershoek, Prof. Dr.

Tweede beoordelaar: Nienke Renting

Rijksuniversiteit Groningen

Faculteit der Gedrags- en Maatschappijwetenschappen

Bachelorwerkstuk Pedagogische Wetenschappen

Juni 2023

## **Abstract**

At a young age, students in pre-vocational secondary education (in Dutch: vmbo) have to make an important choice regarding the further education they want to follow after secondary school. Making an informed choice is crucial, because a choice based on incorrect or incomplete information can have undesirable consequences. Generally, students have difficulty making suitable career choices, it seems to be even more complex for young people from families with a migration background. This is partly due to the fact that they are more often confronted with prejudice, stereotyping and discrimination than Dutch adolescents. The aim of this research is to identify the perceptions of students from families with a migrant background regarding the expectations of discrimination and to understand how this influences their choice of further education or future employment. A qualitative study is conducted. Three semi-structured interviews in focus groups with students from three VMBO schools in the Netherlands ( $n = 14$ ) are used to map the perceptions of them. The results revealed that the expectation of discrimination in future careers differs among students from families with a migrant background. In addition, the expressed expectations seemed to have little impact on students' career plans. A recommendation for future research is to find an explanation for the differences in expectations. Because of the risk of socially desirable answers during the interviews in this study, schools are still recommended to provide information about discrimination regarding career choices and tools to deal with it to students from migration backgrounds.

## Inleiding

Leerlingen in het vmbo moeten al op jonge leeftijd een belangrijke, toekomstgerichte keuze maken, namelijk wat betreft hun vervolgopleiding. Het maken van een weloverwogen keuze is van cruciaal belang, omdat een keuze gebaseerd op onjuiste of onvolledige informatie ongewenste gevolgen kan hebben. Zo blijkt uit onderzoek dat demotivatie, switchen van opleiding of voortijdig schoolverlaten actuele gevolgen zijn van een onjuiste keuze (Gelderblom et al., 2021). Daarnaast vergroot uitval in het mbo het risico op werkloosheid (Kuijpers et al., 2018).

Hoewel Nederlandse jongeren al moeite hebben met het maken van een weloverwogen loopbaankeuze, lijkt het voor jongeren uit gezinnen met een migratieachtergrond nog complexer te zijn. Hun beeld van opleidingen en beroepen is namelijk vaker beperkt en minder realistisch, met als gevolg een grotere kans op het kiezen van studies met een ongunstige baankans (Petit et al., 2013). Ook blijkt uit de studie van Crul en Heerling (2008) dat jongeren uit etnische minderheidsgroepen vaker wisselen van opleiding en frequenter uitvallen in het vervolgonderwijs dan leerlingen zonder een migratieachtergrond. Bovendien ontvangen deze jongeren van huis uit soms minder begeleiding, omdat hun vaak wat lager opgeleide ouders hiermee meer moeite ervaren vanwege taalbarrières en laaggeletterdheid, evenals minder kennis over studiemogelijkheden (Kuijpers et al., 2018; Petit et al., 2018; Van Esch et al., 2011). Een deel van de mbo-studenten uit gezinnen met een migratieachtergrond geeft ook aan onvoldoende informatie te hebben ontvangen over verschillende studiemogelijkheden (Van Rooijen et al., 2019). Tenslotte blijkt uit het onderzoek van Bisschop en collega's (2021) dat deze jongeren vaker dan andere jongeren geconfronteerd kunnen worden met vooroordelen, stereotypering en stage- en arbeidsmarktdiscriminatie.

Identiteitsvorming en beroepsontwikkeling zijn beide belangrijke ontwikkelingen tijdens de adolescentie en vroege volwassenheid (Umaña-Taylor et al., 2014). Met betrekking tot identiteitsvorming noemt Dovidio (2010) drie vormen van sociale vooringenomenheid jegens een groep en haar leden, namelijk 'vooroordelen', 'stereotypering' en 'discriminatie'. Vooroordelen, of 'prejudice' omschrijft hij als "*een houding op individueel niveau (ofwel positief of negatief) ten opzichte van groepen en hun leden die hiërarchische statusrelaties tussen groepen creëert of in stand houdt*" (p. 7; vrij vertaald naar het Nederlands). De term 'stereotype' is vermoedelijk geïntroduceerd door Lippman (1922), waarnaar hij verwees als het typische beeld dat in je opkomt als je aan een bepaalde sociale groep denkt. Stereotypen wekken verwachtingen op over het verwachte gedrag van groepsleden in nieuwe situaties

(Oakes & Turner, 1990). Op die manier kunnen stereotypen als ‘verrijkend’ gezien worden, maar ze zijn ook beperkend. Stereotypen kunnen namelijk discriminatie bevorderen door systematisch waarnemingen, interpretaties en oordelen te beïnvloeden. Tegelijkertijd zijn ze ook het gevolg van en worden ze versterkt door discriminatie. Discriminatie wordt door Dovidio (2010) omschreven als “*bevooroordeeld gedrag jegens een groep of haar leden*” (p. 3; vrij vertaald). Het omvat zowel (subtiel) minder positieve reacties, als actief negatiever gedrag jegens (een lid van) een groep, ten opzichte van een persoon of groep in vergelijkbare omstandigheden. Discriminatie kan voorkomen op grond van ras, etniciteit, maar ook gender of sociaaleconomische status (Jackson & Nutini, 2002). De studie van D’hondt en collega's (2015) laat zien dat discriminatie nog steeds een actueel thema is op scholen. Het lijkt zich voor te doen in verschillende contexten: zowel tussen leerlingen en leerkrachten onderling als in de verhouding tussen leerling en leerkracht. Daarnaast blijkt uit dit onderzoek dat discriminatie een grote invloed op het psychosociaal welbevinden van jongeren kan hebben. Gevolgen kunnen een laag zelfvertrouwen, minder veerkracht en minder motivatie voor school behelzen. Aangezien discriminatie vaker kan voorkomen bij jongeren uit gezinnen met een migratieachtergrond (Bisschop et al., 2021), maar ook invloedrijke gevolgen kan hebben, is het van belang de verwachtingspatronen rondom discriminatie juist bij deze groep te onderzoeken.

De relatie tussen identiteitsontwikkeling en beroepsontwikkeling die Umaña-Taylor en collega's (2014) noemen, wordt bevestigd door ander onderzoek. Zo blijkt uit het onderzoek van Thompson en collega's (2016) dat raciale of etnische stereotypen, ongeacht of deze positief of negatief zijn, doorgaans een negatieve invloed hebben op de identiteitsontwikkeling van individuen, inclusief hun prestaties en doelen. Bovendien heeft de studie van Kamans en collega's (2009) uitgewezen dat negatieve verwachtingen op school of tijdens de studie of het werk het keuzeproces sterk kunnen beïnvloeden. Een voorbeeld van die negatieve verwachtingen is de verwachting te maken te krijgen met negatieve meta-stereotypering, oftewel verwachtingen ten aanzien van vooroordelen over bepaalde groepskenmerken (Vorauer et al., 1998). Ander onderzoek suggereert dat een positieve etniciteit als groepskenmerk resulteert in grotere zelfredzaamheid voor het omgaan met loopbaangerelateerde barrières, wat weer invloed heeft op betere loopbaanbeslissingen (Gushue & Whison, 2006). Ook uit een Amerikaanse studie van Luzzo en McWhirter (2001) is gebleken dat jongeren uit etnische minderheden minder zelfredzaamheid bij deze barrières vertoonden dan de meerderheidsgroep. Dit maakt de positie voor jongeren uit gezinnen met een migratieachtergrond nog complexer, gezien het groter aantal barrières, maar ook een

grotere moeite hiermee om te gaan. De identiteitsontwikkeling van een jongere uit een gezin met een migratieachtergrond lijkt de beroepsontwikkeling, waaronder het maken van een weloverwogen keuze, veelal niet eenvoudiger te maken.

Een theorie die de keuze-intenties (zoals loopbaankeuzes voor leerlingen op het vmbo) probeert te verklaren, is de *Theory of Planned Behavior* (Fishbein & Ajzen, 2010). Toegepast op de context van het kiezen van een vervolgopleiding stelt deze theorie dat keuzes voortkomen uit iemands attitude ten aanzien van het gedrag, dus bijvoorbeeld met betrekking tot de vraag: wat vind ik van deze vervolgstudie? Ook *self-efficacy beliefs* spelen een rol bij het maken van keuzes: kan ik deze vervolgstudie aan? Tegelijkertijd speelt ook de sociale omgeving een rol: wat verwachten anderen van mij? De motieven die men heeft, worden in deze theorie dus mede verklaard door wat anderen van de keuze van het individu vinden en ook de mate waarin het individu geneigd is te doen wat anderen van hem verwachten. Ook bij een loopbaankeuze kan deze sociale norm een rol spelen. Juist bij jongeren met een (niet-Westerse) migratieachtergrond lijkt de sociale druk hoger te zijn, omdat zij over het algemeen meer waarde hechten aan wat anderen in hun omgeving van hun loopbaankeuzes vinden. Bovendien zijn ze eerder geneigd om te doen wat de norm is binnen hun etnische groep, vergeleken met Nederlandse jongeren (Van Hooft et al., 2004). Deze bevindingen komen overeen met de opvatting dat niet-Westerse culturen vaak collectivistischer zijn dan de Nederlandse cultuur (Markus & Kitayama, 1991). Vanuit de *Theory of Planned Behavior* kan dus voorzichtig opgemerkt worden dat de sociale omgeving meer invloed lijkt te hebben op de keuzes die jongeren uit gezinnen met een migratieachtergrond maken, in vergelijking met Nederlandse jongeren.

Een betekenisvol begrip dat aansluit bij de sociale druk op jongeren met een (niet-Westerse) migratieachtergrond is '*stereotype threat*'. Dit begrip beschrijft de situatie waarin er een negatief stereotype heerst over de groep van een individu en het betreffende individu bezorgd is om beoordeeld of negatief behandeld te worden op basis van dit stereotype (Steele & Aronson, 1995). Vanwege het stereotype over zijn groep staat het individu onder extra druk die een persoon uit een etnische meerderheidsgroep vaak niet ervaart. Onderzoek heeft aangetoond dat deze extra druk de prestaties van het individu kan ondermijnen (Spencer et al., 2016). *Stereotype threat* verklaart dan ook grotendeels de rassenkloof bij academici en de genderkloof in de wiskunde (Walton & Spencer, 2009). Specifiek voor jongeren uit gezinnen met een migratieachtergrond is de kans op *stereotype threat* groter, aangezien zij tot een etnische minderheidsgroep behoren. Een mogelijk gevolg is dat de bijbehorende extra druk de studie- of baankeuze van deze jongeren beïnvloedt, waardoor de jongere een keuze maakt

die niet aansluit op persoonlijke wensen en de kans op ongewenste gevolgen, zoals voortijdig schoolverlaten, groter wordt.

Zoals eerder genoemd is, is het aannemelijk dat jongeren uit gezinnen met een migratieachtergrond te maken krijgen loopbaangerelateerde barrières als vooroordelen, stereotypering en discriminatie. Ook blijkt uit eerder onderzoek dat deze jongeren moeite kunnen hebben om hiermee om te gaan. Het is echter onduidelijk in hoeverre verwachtingspatronen over discriminatie in hun vervolgopleiding of toekomstige baan een actueel thema bij deze jongeren zijn (Korpershoek et al., 2022). Daarnaast is er weinig bekend over de rol van deze mogelijke verwachtingen in de keuze voor hun vervolgopleiding. Meer kennis hierover kan bijdragen aan verbetering van de geboden hulp, zodat de leerlingen optimaal begeleid kunnen worden op de weg naar hun toekomst.

De onderhavige studie heeft dan ook als doel tot meer kennis te komen over de percepties van leerlingen uit gezinnen met een migratieachtergrond wat betreft de verwachtingspatronen over discriminatie en te begrijpen welke rol dit speelt in de keuze voor hun vervolgopleiding en toekomstige baan. Met behulp van dit onderzoek kunnen handvatten geboden worden aan medewerkers op de scholen die betrokken zijn bij het vervolgstudieproces van de leerlingen uit gezinnen met een migratieachtergrond. Het is van belang voor scholen om te weten of en hoe verwachtingspatronen wat betreft discriminatie een rol spelen in de keuze voor vervolgopleiding, zodat zij hier rekening mee kunnen houden bij de loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) die zij bieden. Hoe beter dit aansluit bij de jongeren, hoe groter de kans op weloverwogen loopbaankeuzes. Vanwege het onderzoeken van de percepties van jongeren zelf, en niet die van onderwijsmedewerkers of onderzoekers, bieden de resultaten van deze studie een grotere kans op een goede aansluiting bij de jongeren.

Om de verwachtingspatronen over discriminatie van jongeren uit gezinnen met een migratieachtergrond te achterhalen en de rol van deze patronen op de keuze voor vervolgopleiding en toekomstige baan in kaart te brengen, zijn de onderzoeksvragen van deze kwalitatieve studie:

- *In hoeverre verwachten leerlingen uit gezinnen met een migratieachtergrond van het vmbo-tl te maken te krijgen met discriminatie in hun vervolgopleiding of toekomstige baan?’*
- *‘Spelen de mogelijke verwachtingen wat betreft discriminatie volgens de leerlingen een rol in de keuze voor een vervolgopleiding en baan?’*

De verwachting is dat leerlingen uit gezinnen met een migratieachtergrond wel degelijk verwachtingspatronen ontwikkeld hebben met betrekking tot discriminatie in hun vervolgopleiding of toekomstige baan, aangezien zij als tot een etnische minderheid behoren en de sociale norm, benoemd in de Theory of Planned Behavior (Fishbein & Ajzen, 2010), een belangrijke rol kan spelen gezien hun vaak collectivistischere culturele achtergrond (Markus & Kitayama, 1991; Van Hooft et al., 2004). Naar de rol van mogelijke verwachtingspatronen in de keuze voor vervolgopleiding of baan, is weinig onderzoek gedaan. De tweede onderzoeksvraag is dus exploratief, waarvoor nog geen verwachtingen te noemen zijn.

## **Methode**

### **Onderzoeksdesign**

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden, is gebruik gemaakt van een kwalitatief onderzoeksdesign. Door middel van semigestructureerde interviews zijn de percepties van de participanten in kaart gebracht. Deze focusgroepinterviews zijn afgenomen in het kader van het driejarige Innovation Lab project (2020-2023).

### **Participanten**

Voor de huidige studie is gebruikgemaakt van een doelgerichte steekproef van de participanten binnen de beschikbare data, verzameld in het kader van het Innovation Lab project. Aan dit project hebben zowel vmbo-scholen als Internationale Schakelklassen deelgenomen. De LOB-coördinatoren hebben de participerende leerlingen uitgekozen voor deelname aan de interviews op basis van twee criteria, namelijk dat er voornamelijk jongeren uit gezinnen met een migratieachtergrond en zowel jongens als meisjes deelnamen aan de interviews. De doelpopulatie van deze studie zijn leerlingen uit gezinnen met een migratieachtergrond, die in het derde en vierde jaar van vmbo-tl zitten. De analyse vindt plaats van drie focusgroepinterviews met in totaal veertien leerlingen. De keuze ligt bij deze groep, omdat deze leerlingen dicht bij hun keuze voor vervolgopleiding staan en daar waarschijnlijk meer mee bezig zijn dan jongere leerlingen. Elf van de veertien leerlingen komen uit een gezin met een migratieachtergrond; de overige drie leerlingen zijn Nederlands.

### **Onderzoeksinstrumenten**

Voor het Innovation Lab project is een interviewleidraad ontwikkeld en getest. Dit interviewleidraad is opgedeeld in volgende thema's: Het kiezen van een vervolgopleiding,

loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB), ondersteuning vanuit school, ondersteuning door ouders/verzorgers, ondersteuning door anderen, invloed anderen en omgaan met verwachtingen, zoals discriminatie en stereotypering. Twee bachelorstudenten van de opleiding Pedagogische Wetenschappen hebben aan de hand van deze thema's interviewleidraden uitgewerkt met behulp van wetenschappelijke literatuur. Uit deze twee leidraden zijn de vragen geselecteerd die het meest passend bij het thema waren, de meest geschikte antwoorden gaven en samen een consistent geheel vormden. Dit geheel is uiteindelijk getest bij een aantal vmbo-leerlingen, waaruit geen verbeterpunten zijn gekomen. Voor dit onderzoek, waarin verwachtingspatronen rondom discriminatie wordt onderzocht, zijn voornamelijk de vragen over het onderwerp ‘discriminatie’ relevant. Hierbij werd de vraag gesteld: ‘Denk je dat je tijdens vervolgopleiding of baan anders behandeld wordt/of moeilijker krijgt omdat je vrouw of man bent, een handicap hebt of je familie uit een ander land komt?’. Door de reacties op deze vraag te analyseren kan er een antwoord geformuleerd worden op de eerste onderzoeksvraag. De andere vraag met betrekking tot discriminatie luidt: ‘Houd je hier rekening mee bij je keuze voor een vervolgopleiding? Hoe dan?’. ‘Hier’ heeft betrekking op de eerdergenoemde vraag, namelijk de verwachtingspatronen wat betreft discriminatie. De reacties op deze vraag bieden goede aanknopingspunten voor de tweede onderzoeksvraag, namelijk of de mogelijke verwachtingen, betreffende discriminatie, een rol spelen in de keuze voor de vervolgopleiding. Daarnaast is de rest van het transcript bestudeerd voor opmerkingen die relevant zijn voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen.

## **Procedure**

Voorafgaand aan de interviews zijn informatiebrieven verstuurd naar en toestemmingsformulieren ondertekend door de leerlingen en door ouders, wanneer de leerling jonger dan zestien jaar was om de interviews af te mogen nemen en geluidsopnames te maken (zie Bijlagen 1, 2, 3, 4). Vervolgens zijn de interviews face-to-face afgenomen op de scholen in focusgroepen, die bestonden uit vier à vijf leerlingen. De interviews duurden gemiddeld een lesuur. De reeds bestaande data van de getranscribeerde focusgroepinterviews is gepseudonimiseerd en opgeslagen op de beveiligde schijf van de universiteit. Het Innovation Lab heeft toestemming gekregen van de ethische commissie van de Pedagogische- en Onderwijswetenschappen van de Rijksuniversiteit Groningen.

## **Data-analyse**



De afgenomen interviews zijn opgenomen en getranscribeerd, tegelijkertijd door de projectleider gepseudonimiseerd. Vervolgens zijn de transcripten gecodeerd en geanalyseerd met behulp van het programma ATLAS.ti, aan de hand van een codeboek. Er is gebruikt gemaakt van thematische analyse (Braun & Clarke, 2006), welke geschikt is om inzicht te krijgen in de percepties van de participanten (Braun & Clarke, 2012). Volgens Braun en Clarke (2006) bestaat de thematische analyse uit verschillende stappen, die alles zes langsgelopen zijn. Volgens stap 1 is de data eerst verkend, door de transcripten zorgvuldig door te lezen. Vervolgens is er een voorlopig, deductief codeboek opgesteld, naar aanleiding van de onderzoeksvragen en wetenschappelijke literatuur. Hierbij zijn de volgende hoofdcodes bedacht: ‘Verwachting discriminatie’, ‘Ondersteuning discriminatie’ en ‘Invloed verwachte discriminatie’. De volgende stap, stap 2, bestaat uit het coderen van alle drie de transcripten; het voorlopige codeboek is tijdens dit proces aangevuld met inductieve codes, namelijk ‘Ervaring discriminatie’ en ‘Visie’. Alle hoofdcodes zijn onderverdeeld in subcodes. Nadat alle data gecodeerd was, was stap 3 aan de beurt: Alle codes zijn vergeleken en waar mogelijk samengevoegd. Zoals stap 4 vereist, is vervolgens op zoek gegaan naar een patroon in de codes, om zo tot een thematische kaart te komen. De voorlopige codes zijn hierbij georganiseerd en gegroepeerd in betekenisvolle clusters. Uiteindelijk is elk thema, volgens stap 5, gedefinieerd met een passende titel. Vervolgens is de data nogmaals volledig langsgelopen om te verzekeren dat elke relevante zin of uitspraak onder de juiste code geschaard is. Het uiteindelijke codeboek (zie Bijlage 5) is met een medestudent op één van de transcripten getest, zodat de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid met behulp van Cohen's Kappa kon worden bepaald. De gevonden kappa-waarde is 0.89. Naar de richtlijnen van Landis en Koch (1977) is een kappa-waarde tussen de 0,81 en 1 ‘bijna perfect’. De interbeoordelaarsbetrouwbaarheid lijkt dus ruim voldoende. Tenslotte zijn de resultaten geschreven naar aanleiding van dit codeboek en de transcripten.

## **Resultaten**

Dit hoofdstuk bespreekt de resultaten van de focusgroepinterviews, afgenomen bij veertien leerlingen. Tabel 1 beschrijft de kenmerken van de participanten.

**Tabel 1**

*Kenmerken participanten*

School	Geslacht	Leerjaar	Niveau	Etniciteit
--------	----------	----------	--------	------------

A1	School A	Jongen	4	Vmbo-tl	Migratieachtergrond
A2	School A	Meisje	4	Vmbo-tl	Migratieachtergrond
A3	School A	Meisje	4	Vmbo-tl	Migratieachtergrond
A4	School A	Jongen	4	Vmbo-tl	Nederlands
B1	School B	Jongen	4	Vmbo-tl	Migratieachtergrond
B2	School B	Jongen	4	Vmbo-tl	Migratieachtergrond
B3	School B	Meisje	4	Vmbo-tl	Migratieachtergrond
B4	School B	Jongen	4	Vmbo-tl	Migratieachtergrond
B5	School B	Meisje	4	Vmbo-tl	Migratieachtergrond
C1	School C	Jongen	3	Vmbo-tl	Nederlands
C2	School C	Meisje	3	Vmbo-tl	Migratieachtergrond
C3	School C	Jongen	3	Vmbo-tl	Migratieachtergrond
C4	School C	Jongen	3	Vmbo-tl	Migratieachtergrond
C5	School C	Jongen	3	Vmbo-tl	Nederlands

### Verwachting van discriminatie

In de interviews reageren de leerlingen per focusgroep verschillend op de vraag of ze denken te maken te krijgen met discriminatie, bijvoorbeeld omdat ze een vrouw of gehandicapt zijn, of uit een ander land komen. In het interview met leerlingen van School B geven meerdere leerlingen aan dit niet te verwachten, terwijl bij School C meerdere leerlingen aangeven dit wel te verwachten. Bij School A reageren de leerlingen verschillend. Alle vier verwachten ze geen discriminatie tijdens hun vervolgopleiding, maar de verwachting is verschillend wat betreft discriminatie bij het solliciteren naar een baan. Zij verwachten vooral discriminatie op grond van gender. Zo denkt A1 dat daarin onderscheid gemaakt zou kunnen worden na de opleiding: *“Ik heb volgens mij nooit, bijna nooit een vrouwelijke architect gezien.”*. A3 twijfelt over verwachte moeilijkheden: *“Misschien als ik advocaat ben, dat ze dan misschien denken van: Ja, maar zij is een vrouw, zij kan het misschien niet, ofzo.”* Toch verwacht ze geen discriminatie op de opleiding zelf. A2 verwacht niet dat er onderscheid gemaakt wordt op grond van gender in haar carrière naar chirurg: *“Want er zijn ook heel veel vrouwelijke chirurgen bijvoorbeeld.”* Wel verwacht ze discriminatie op grond van etnische achtergrond wanneer ze *“zo'n specialisatie plek”* in het ziekenhuis probeert te krijgen: *“Misschien door mijn afkomst, bijvoorbeeld.”*, omdat ze, aldus de leerling, geen Nederlandse naam heeft. A1 nuanceert dit door te noemen dat er een tekort aan chirurgen is en er Turkse ziekenhuizen bestaan: *“Ik denk niet dat het met achternaam*

*moeilijk gaat worden, want daar [Turkse ziekenhuizen in Nederland] werken heel veel allochtonen.*” Tenslotte verwacht A4, een Nederlandse jongen, helemaal geen moeiten wat betreft discriminatie en stelt dat discriminatie bij defensie, de richting die hij op wil, vrijwel niet voorkomt. Wel voegt hij eraan toe dat het anders ligt wanneer je gehandicapt bent: *“Misschien als je gehandicapt bent, dan kan je überhaupt de hele opleiding niet doen.”* Ook bij School B wordt het voorbeeld van defensie genoemd: *“Mensen met een handicap (...) kunnen niet in het leger ofzo.”* (B2).

Meerdere leerlingen in de focusgroep van School B verwachten zelf niet te maken te krijgen met discriminatie. B5, een meisje met migratieachtergrond, verwacht geen moeite te hebben met discriminatie op basis van gender: *‘Nee, er zijn heel wat vrouwelijke therapeuten; ik denk niet dat ik daar moeite mee zou hebben.’* Wel geeft ze aan dat de kans op discriminatie aanwezig is voor vrouwen bij Korps Mariniers: *“Als je nou als vrouw dat wil doen wat B1 gaat doen?”* *“Ja, dan is er wel een kans.”* Ook B2 is niet bang voor een andere behandeling vanwege zijn etnische achtergrond: *“Nee, misschien als iemand geen Indonezen mag, misschien dan niet.”* Maar hij kent niemand die *“een bepaald soort haat”*. B1 is zich er wel van bewust dat discriminatie bestaat: *“Ik wist wel dat het er al was”*, maar noemt niks over mogelijke verwachtingen. Bij B3 en B4 is niet doorgevraagd op dit onderwerp.

De leerlingen op School C verwachten wel te maken te krijgen met discriminatie. Zij noemen vooral discriminatie op grond van hun etnische achtergrond. Wel geeft C3 aan dat het minder geworden is de laatste tijd, *“maar het zal altijd blijven”*. Ook C2 heeft er vertrouwen in dat discriminatie minder is wanneer zij gaat solliciteren: *“Veel mensen komen er dan, zeg maar, voor op en dat ze, denk ik toch wel, gewoon gelijk gaan geven”*. Toch denkt C4 dat discriminatie ooit, hoe dan ook, gaat komen: *“Het gaat op een gegeven moment voorkomen, als je wilt of niet. (...) Misschien omdat je een accent hebt, bijvoorbeeld (...); ja, het komt wel.”* Ook noemt hij dat het mogelijk is minder snel aangenomen te worden op basis van etnische achtergrond door een accent: *“Stel je voor, je bent Engels en je kan niet zo goed Nederlands praten, dan heeft het wel (...) invloed op als je aangenomen wordt.”* C3 voegt daaraan toe dat men dan denkt dat de taal niet beheerst wordt en ze al een beeld van de persoon hebben: *“Hij is een beetje dom ofzo”*. Bij C1 en C5, beide Nederlandse leerlingen, is niet doorgevraagd op dit onderwerp.

Uit de interviews komt dus naar voren dat meerdere jongeren zich er wel van bewust zijn dat discriminatie bij studie- en beroepskeuzes bestaat en dat zij daar mogelijk zelf mee te maken zouden kunnen krijgen. Er werden twee concrete voorbeelden door de leerlingen genoemd die hun bewustzijn van discriminatie bevestigen. Zo vertelt C3 over een Marokkaan

die ergens werkte, maar nooit op zou komen dagen en vervolgens werd ontslagen. *“Ik denk dat hij dan eigenlijk de kans heeft verpest voor iedereen. (...) Dan denken ze van: Ja, die is van hetzelfde.”*. Ook op school B beschrijft een leerling een voorbeeld van discriminatie: B1 noemt dat de leerkracht vertelde dat ze zo'n zes jaar geleden niet kon stagelopen bij een school, omdat ze een hoofddoek droeg. De man die daar werkte dacht dat ze een vluchteling was en *“hij wou alleen maar Nederlanders op die school hebben”*, omdat *“hij dacht dat zij dan niet kon meedoen met allerlei feestdagen”*. Op de vraag van de interviewer of hen dat aan het denken gezet heeft, reageert B1 ontkennend. B5 noemt daarentegen dat het hem *“wel wat”* aan het denken gezet heeft, namelijk het besef dat het nog steeds gebeurt. Tegelijkertijd vindt hij dat onzinnig: *“Het is eigenlijk totale onzin dat het gebeurt”*.

### **Invloed verwachte discriminatie**

De interviews laten uitgebreid zien dat meerdere leerlingen zich bewust zijn van discriminatie. Er is daarentegen tijdens de interviews minder aandacht voor de invloed van deze verwachte discriminatie op de loopbaankeuzes van de leerlingen. Toch kan genoemd worden dat dit bewustzijn van discriminatie weinig impact lijkt te hebben op de leerlingen. Wanneer de interviewer op school B vraagt of de leerlingen ook bang zijn voor discriminatie in hun toekomstige werklevens, antwoorden B3, B4 en B5 ontkennend. De rest geeft geen antwoord. Ook A1 voorziet als jongen geen moeilijkheden in het vinden van een baan na zijn opleiding, *“maar dat is ook gewoon dat ik meerdere bedrijven ken, dus ik denk dat ik sowieso een plek heb na m'n opleiding”*. Tenslotte antwoordt C3 ontkennend op de vraag van de interviewer of het voorbeeld van de Marokkaan, genoemd op school C, invloed heeft op de keuze voor opleiding of beroep: *“Ik wil eigenlijk gewoon iets voor mezelf doen.”*

Tegelijkertijd laat discriminatie de leerlingen niet koud. Zo verwacht C3 wel moeilijkheden wanneer hij gaat solliciteren. Om ergens aangenomen te worden *“kan moeilijker zijn”*, volgens hem. Ook A2 verwacht mogelijk discriminatie op grond van etnische achtergrond in het ziekenhuis *“waar je kan specialiseren”*. Op de vraag wat ze zou doen wanneer ze daar na sollicitatie wordt afgewezen, antwoordt ze: *“Ja, naar een ander ziekenhuis.”* De overige leerlingen is niet expliciet gevraagd naar de invloed van verwachte discriminaties op loopbaankeuzes (met name omdat zij bij de vorige vraag hadden aangegeven niet verwachten dat zij te maken krijgen met discriminatie) of laten niks los over mogelijke invloed op hun loopbaankeuzes.

Een mogelijke verklaring kan liggen in het feit dat alle leerlingen met migratieachtergrond eerder in de interviews noemen het onbelangrijk te vinden wat de

mening van anderen is op hun keuze voor de vervolgopleiding of het beroep: *“Ik vraag altijd om advies (...) en niet om iemands mening. En als ik dan iemands mening krijg, dan boeit het me niet zo veel.”* (C3).

### **Ondersteuning discriminatie**

Wanneer de leerlingen aangeven discriminatie te verwachten, heeft de interviewer gevraagd of ze hulp wensen om met discriminatie om te kunnen gaan. Zo wordt deze vraag aan A2 gesteld, maar zij geeft niet aan deze hulp te willen ontvangen. De overige leerlingen van school A is deze vraag niet gesteld. Op school B zijn er minimale verwachtingen van discriminatie en is deze vraag ook niet aan de orde, maar op school C wordt de vraag wel gesteld. Door de leerlingen wordt altijd ontkennend gereageerd: *“Nee, het is gewoon niet nodig.”* (C1).

### **Conclusie en discussie**

Het doel van deze studie was om tot meer kennis te komen over de percepties van leerlingen uit gezinnen met een migratieachtergrond wat betreft de verwachtingspatronen over discriminatie en te begrijpen welke rol dit speelt in de keuze voor hun vervolgopleiding. Hiervoor is gebruikgemaakt van drie focusgroepinterviews met totaal veertien leerlingen. Hieronder volgende belangrijkste bevindingen.

Naar aanleiding van de eerste onderzoeksvraag - *“In hoeverre verwachten leerlingen uit gezinnen met een migratieachtergrond van het vmbo-tl te maken te krijgen met discriminatie in hun vervolgopleiding of toekomstige baan?”* - was de verwachting dat deze leerlingen wel degelijk verwachtingspatronen ontwikkeld hebben met betrekking tot discriminatie in hun vervolgopleiding of toekomstige baan. Toch wijzen de resultaten uit dat dit niet geldt voor alle leerlingen uit gezinnen met een migratieachtergrond. Ongeveer de helft van de onderzochte leerlingen verwachtte zelf te maken te krijgen met discriminatie in hun toekomstige loopbaan. Zij noemden vooral discriminatie op grond van etnische achtergrond, maar ook discriminatie op grond van gender werd vaak genoemd. Twee leerlingen noemden ook discriminatie op grond van handicap, maar dit had geen betrekking op henzelf. Deze verwachtingen zijn niet verwonderlijk, aangezien het onderzoek van Bisschop en collega's (2021) uitwijst dat jongeren uit gezinnen met een migratieachtergrond vaker dan andere jongeren te maken kunnen krijgen met vooroordelen, stereotypering en stage- en arbeidsmarktdiscriminatie. Daarnaast laat het onderzoek van Thompson en collega's (2016) zien dat stereotypen een negatieve invloed kunnen hebben op identiteitsontwikkeling

van individuen, inclusief hun prestaties en doelen. Aangezien een stereotype volgens Dovidio (2010) zowel de oorzaak als het gevolg van discriminatie kan zijn, wordt hier ook indirect een relatie gelegd tussen discriminatie en de doelen die leerlingen hebben, mede betreffende hun toekomst. Het is daarom wel opvallend dat bij benadering de andere helft van de leerlingen uit gezinnen met een migratieachtergrond niet zelf verwachtten te maken te krijgen met discriminatie in hun toekomstige opleiding of baan. Deze uitkomst wordt weinig ondersteund in de literatuur. De bevinding kan wellicht verklaard worden doordat jongeren mogelijk irrealistische verwachtingen hebben en zich minder bewust zijn van de mate waarin discriminatie, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt, kan voorkomen. Een verklaring kan ook liggen in de beperkingen van de steekproef, aangezien onduidelijk is uit welk land de verschillende leerlingen afkomstig zijn. Mogelijk spelen de verwachtingen van discriminatie bij leerlingen met bepaalde culturele achtergronden in verschillende mate een rol, afhankelijk van welke stereotypen er bestaan over de verschillende groepen. Het achterhalen van de achtergronden van de deelnemende leerlingen en de relatie met de mate van hun verwachtingen wat betreft discriminatie, is daarom een suggestie voor vervolgonderzoek.

De meeste leerlingen die deelnamen aan dit onderzoek, leken zich er wel van bewust dat discriminatie bestaat, op basis van de voorbeelden die zij gaven. Dit is deels te verklaren vanuit het begrip '*stereotype threat*' dat de situatie beschrijft waarin er een negatief stereotype over een groep heerst en een groepslid bezorgd is om negatief behandeld te worden vanwege dit stereotype (Steele & Aronson, 1995). Het stereotype leidt vaak tot extra druk die personen uit etnische meerderheidsgroepen vaak niet ervaren, die de prestaties van het individu kunnen ondermijnen (Spencer et al., 2016). Hun positie als leden van een etnische minderheid maakt de kans dus groter dat deze jongeren al ervaringen hebben opgedaan met negatieve gevolgen van hun minderheidsidentiteit, zoals stereotypen en discriminatie.

Ondanks het bewustzijn van discriminatie bij de meeste leerlingen, verschilt de mate van verwachtingen dus wel per leerling. Echter, niet alleen deze verschillen zijn opvallend, maar ook het onderscheid dat leerlingen qua verwachte discriminatie maakten in moment en beroep. Zo gaven alle leerlingen aan discriminatie te verwachten bij het zoeken naar en solliciteren op een baan, maar discriminatie in de opleiding werd niet verwacht. Ook dachten sommige leerlingen dat de mate van discriminatie verschilt per beroep; men schatte bijvoorbeeld de kans op discriminatie op basis van gender groter bij Korps Mariniers dan bij een beroep als therapeut. De verwachtingen van de leerlingen waren dus soms heel specifiek.

Hoe deze verschillen, zowel in de mate van verwachtingen als qua inhoud, verklaard kunnen worden, is onduidelijk en geeft een suggestie voor vervolgonderzoek.

De tweede onderzoeksvraag luidt: *“Spelen de mogelijke verwachtingen wat betreft discriminatie volgens de leerlingen een rol in de keuze voor een vervolgopleiding en baan?”*. Naar aanleiding van de resultaten lijkt de impact van de verwachte discriminatie op de onderzochte leerlingen niet groot. Enkele leerlingen gaven aan meer moeilijkheden te verwachten ergens aangenomen te worden met een migratieachtergrond, maar de consequenties lijken gering: De leerling noemde nuchter dat ze bij afwijzing op zoek gaat naar een andere plek. De overige leerlingen zeiden niet bang te zijn voor discriminatie in hun toekomstige werklevens of zijn niet expliciet hiernaar gevraagd, met name omdat zij eerder aangaven niet verwachten te maken te krijgen met discriminatie. Deze bevindingen zijn enerzijds opvallend, aangezien uit de studie van Kamans en collega's (2009) bleek dat negatieve verwachtingen op school, tijdens de studie of het werk het keuzeproces sterk kunnen beïnvloeden. Uit de eerste onderzoeksvraag bleek dat ongeveer de helft van de leerlingen negatieve verwachtingen van discriminatie in hun toekomstige loopbaan heeft, terwijl het lijkt dat deze verwachtingen hun keuzeproces weinig tot niets beïnvloedt. Anderzijds zijn deze bevindingen in lijn met de resultaten uit de studie van Hill en collega's (2022). Zij hebben met behulp van een prospectieve onderzoeksopzet de traditionele Aziatische culturele waarden en geïnternaliseerd racisme tijdens de adolescentie onder de minderheidsgroep Chinees-Amerikaanse jongeren onderzocht in verhouding tot toekomstige onderwijs- en beroepsdoelen. In dit onderzoek is ook geen relatie gevonden tussen de culturele waarden en geïnternaliseerd racisme, en loopbaangerelateerde keuzes die deze jongeren maakten. Dat maakt de bevindingen van deze studie weer aannemelijk. Tegelijkertijd moet hier een kanttekening geplaatst worden: Ook al geven bestaande studies en de huidige studie indicaties voor relaties tussen discriminatie en loopbaankeuzes; het blijft onduidelijk voor welke leerlingen dit het geval is en in welke contexten dit met name een probleem is. Opnieuw moet daarom benadrukt worden dat het voor vervolgonderzoek van belang is dat de etnisch-culturele achtergrond van de participanten bekend is.

Het gegeven dat de verwachte discriminatie weinig impact op de studiekeuzes van leerlingen lijkt te hebben, kan ook verklaard worden door de mate van invloed van de mening van anderen op de leerlingen. Alle leerlingen met een migratieachtergrond gaven namelijk aan het onbelangrijk te vinden wat andermans mening is op de keuzes die zij maken met betrekking tot opleiding en beroep. Deze bevinding is niet in lijn met de Theory of Planned Behavior, waarin keuzegedrag onder andere verklaard wordt door wat anderen van de keuze

van een individu vinden en de mate waarin het individu geneigd is zich aan te passen aan de verwachting van anderen (Fishbein & Ajzen, 2010). Bovendien komt deze bevinding niet overeen met de studie van Van Hooft en collega's (2004), waaruit blijkt dat jongeren met een (niet-Westerse) migratiegrond eerder geneigd zijn te doen wat de norm is binnen de groep, vergeleken met Nederlandse jongeren. Uit de huidige studie blijkt juist dat ook jongeren uit gezinnen met een migratieachtergrond zich weinig lijken aan te trekken van de mening van anderen. Een verklaring kan zijn dat de leerlingen zich niet bewust zijn van beïnvloeding, terwijl dit wel degelijk een rol speelt in de ontwikkeling van hun eigen ideeën.

Het fenomeen '*stereotype threat*' kan ook een deel van de verklaring vormen voor de bevinding dat verwachtingspatronen van discriminatie weinig invloed lijkt te hebben op de loopbaankeuzes van leerlingen uit gezinnen met een migratieachtergrond. Wanneer een persoon tot een etnische minderheidsgroep behoort, kan er sprake zijn van extra druk bij het individu vanwege een stereotype over zijn groep en de bezorgdheid hierom beoordeeld of negatief behandeld te worden, die zijn prestaties kunnen ondermijnen (Spencer et al., 2016). Deze extra druk kan de studie- en baankeuzes van leerlingen beïnvloeden, waardoor de kans op onjuiste keuzes groter wordt. Wanneer een leerling geen verwachtingen heeft van stereotypes en discriminaties vanwege zijn etnische achtergrond, zal de leerling ook minder druk voelen wat betreft zijn loopbaankeuzes. Het feit dat de helft van de leerlingen aangaf geen discriminatie te verwachten, maakt het logisch dat dit ook geen invloed heeft op hun loopbaankeuzes. Tegelijkertijd geldt het fenomeen niet voor de leerlingen die wel discriminatie verwachtten, maar niet aangaven hun keuzes hierdoor te laten beïnvloeden. Hoe deze tegenstelling verklaard kan worden, is onduidelijk en vraagt om vervolgonderzoek.

Kortom, uit deze studie blijkt allereerst dat de verwachting van discriminatie in de toekomstige loopbaan verschillend is voor leerlingen uit gezinnen met migratieachtergrond. Daarnaast lijken de wel aanwezige verwachtingspatronen weinig impact te hebben op de loopbaangerichte keuzes die leerlingen maken. Hoewel de resultaten niet in lijn zijn met de verwachting, zijn ze wel geruststellender dan de verwachting. Minder verwachtingen en invloed van discriminatie hebben namelijk als mogelijk gevolg meer passende en minder onjuiste loopbaankeuzes, wat kan resulteren in minder demotivatie, switchen van opleiding of voortijdig schoolverlaten (Gelderblom et al., 2021) en een kleiner risico op werkloosheid (Kuipers et al., 2018).

Terugblikkend heeft deze studie een aantal beperkingen. Een eerste beperking betreft het risico van sociaal wenselijke antwoorden. De interviews zijn afgenomen in focusgroepen met drie of vier andere leeftijdsgenoten. Een mogelijk gevolg is dat participanten zich onder



druk gezet voelen door hun leeftijdsgenoten en daardoor ‘gemotiveerd’ op een bepaalde manier te gedragen of te denken (Santor et al., 2000). Het blijkt dat adolescenten extra gevoelig zijn voor invloed van leeftijdsgenoten (Gardner & Steinberg, 2005). Het risico op groepsdruk is dus groter in focusgroepen met leeftijdsgenoten. Dit kan gevolgen hebben voor de betrouwbaarheid van de resultaten. Het valt op dat in de ene focusgroep alle leerlingen aangaven geen verwachtingen te hebben van discriminatie, terwijl in de andere focusgroep de meeste leerlingen wel verwachtingen noemden van discriminatie. De verschillen in verwachtingen kunnen daarom mogelijk (deels) verklaard worden door sociaal wenselijke antwoorden van leerlingen. Ook de gevonden ogenschijnlijk minimale gevolgen van de verwachte discriminatie kunnen het gevolg zijn van groepsdruk in de interviews. Een suggestie voor vervolgonderzoek is daarom om (ook) individuele gesprekken te voeren, waar de participanten niet beïnvloed worden door antwoorden van hun leeftijdsgenoten.

Een andere beperking is de taalbarrière. Elf van de veertien participanten hebben een migratieachtergrond. Hierdoor is de kans groter dat sommige vragen niet goed begrepen zijn en de antwoorden niet volledig de werkelijke ervaringen en opvattingen van de leerlingen weergeven. Zo moest een leerling tijdens de interviews een vraag van de interviewer opnieuw stellen aan zijn medeleerling, omdat hij de vraag niet leek te begrijpen. In het vervolg kan hier rekening mee gehouden worden door bijvoorbeeld een tolk in te zetten tijdens de interviews of de interviewvragen in verschillende talen beschikbaar te hebben tijdens de interviews.

Een derde beperking is het gebruik van secundaire data. De gebruikte transcripten zijn onderdeel van het grotere Innovation Lab project. De door hen gehouden interviews richten zich op een breder aantal onderwerpen. Voor dit onderzoek is een deel van de interviews geselecteerd, waaruit alleen de data rondom het specifieke thema ‘Omgaan met verwachtingen’ gebruikt is. Dat heeft tot gevolg dat de data beperkt zijn en de antwoorden op de onderzoeksvragen mogelijk onvolledig, aangezien in de interviews niet zo specifiek doorgevraagd is in de gesprekken over de specifieke onderwerpen die voor deze studie relevant zijn. Om aan rijkere data te komen, is het advies voor vervolgonderzoek om meer focusgroepen mee te nemen of interviews te houden die volledig de aandacht leggen bij dit onderwerp.

De onderhavige studie draagt bij aan de kennis over percepties van leerlingen uit gezinnen met een migratieachtergrond wat betreft verwachtingspatronen over discriminatie en over de rol die deze verwachtingspatronen spelen in de keuze voor vervolgonderwijs. Deze kennis leidt tot een aantal praktische aanbevelingen. Allereerst bleek uit de huidige studie dat

er onder meerdere leerlingen uit gezinnen met een migratieachtergrond verwachtingen leven van discriminatie in hun toekomstige loopbaan. Toch geven de leerlingen aan geen hulp nodig te hebben hiermee om te gaan. Vanwege het risico op sociaal wenselijke antwoorden tijdens de interviews in deze studie worden scholen toch aanbevolen informatie te blijven bieden over discriminatie en tools aan te reiken hiermee om te gaan. Connell (1996) noemt dat het onderwijssysteem een grote invloed kan hebben om veranderingen teweeg te brengen qua gender en andere machtsstructuren, vanwege hun directe controle op deze structuren en belangrijke rol om cultuur door te geven tussen generaties. De school is dus de juiste plek om een goede basis te bieden en het is van belang om dat scholen deze belangrijke positie benutten! Dit kan concreet door een meldpunt te realiseren waar een mogelijkheid tot vragen stellen of ervaringen vertellen betreffende discriminatie wordt geboden. Een andere optie is dit onderwerp standaard op te nemen in mentorgesprekken, met name voor leerlingen uit gezinnen met een migratieachtergrond, zodat uiteindelijk van iedere leerling bekend is in hoeverre discriminatie een rol speelt bij loopbaankeuzes, zoals het kiezen van de vervolgopleiding. Hier kan op ingespeeld worden met de nodige ondersteuning.

Een tweede aanbeveling is dat leraren op de hoogte moeten blijven van mogelijke verwachtingspatronen rondom stereotypering en discriminatie van met name leerlingen uit gezinnen met een migratieachtergrond. Uit het onderzoek van Erden (2009) blijkt bijvoorbeeld dat de kennis van leerkrachten met betrekking tot gender in het algemeen beperkt is. Wellicht is het een optie dat kennis en vaardigheden met betrekking tot discriminatie in de opleiding tot leerkracht aan de orde komen of kan dit onderwerp opgenomen worden in de studiedagen van al werkende leerkrachten en andere collega's in het onderwijs, zodat iedere leerkracht het kan herkennen en bespreekbaar maken. Het uiteindelijke, beoogde doel is een toekomst met veel juiste loopbaankeuzes, ook voor leerlingen uit gezinnen met een migratieachtergrond, zonder discriminatie en de bijbehorende verwachtingen!

## Referentielijst

- Bisschop, P., Van Kesteren, J., Van der Ven, K., Prevoo, T., Ter Weel, B., Muja, A., De Visser, M., Crul, M., Essanhaji, Z., & Baarda, R. (2021). *Naar een betere startpositie op de arbeidsmarkt. Onderzoek naar de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor mbo'ers met een migratieachtergrond*. SEO, ResearchNed, VU Amsterdam, Rba.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V., & Clarke, V. (2012). Thematic analysis. *APA handbook of research methods in psychology, Vol 2: Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological.*, 57–71. <https://doi.org/10.1037/13620-004>
- Connell, R.W. (1996). Teaching the Boys: New Research on Masculinity, and Gender Strategies for Schools. *Teacher College Record*, 98(2), 206-235.
- Crul, M., & Heering, L. (2008). *The position of the Turkish and Moroccan second generation in Amsterdam and Rotterdam: the TIES study in the Netherlands* (Ser. IMISCOE Research). Amsterdam University Press.
- D'hondt, F., Stevens, P., & Van Houtte, M. (2015). Etnische discriminatie op school: ervaringen van adolescenten met een migratieachtergrond. *WELWIJS*, 26(4), 3-6.
- Dovidio, J. F. (2010). *The sage handbook of prejudice, stereotyping and discrimination*. SAGE.
- Erden, F.T. (2009). A course on gender equity in education: Does it affect gender role attitudes of preservice teachers? *Teaching and Teacher Education*, 25, 409-414.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (2010). *Predicting and changing behavior. The reasoned action approach*. New York: Psychology Press.
- Gardner, M., & Steinberg, L. (2005). Peer influence on risk taking, risk preference, and risky decision making in adolescence and adulthood: An experimental study. *Developmental Psychology*, 41, 625-635. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.41.4.625>
- Gelderblom, A., Hardonk, L., de Koning, J., & de Vleeschouwer, E. (2021). *Effectiviteit van LOB- interventies*. SEOR. Geraadpleegd van <https://www.instituutgak.nl/onderzoek/kennisbank/effectiviteit-van-lob-interventies/>
- Gushue, G. V., & Whitson, M. L. (2006). The relationship among support, ethnic identity, career decision self-efficacy, and outcome expectations in African American high school students: Applying social cognitive career theory. *Journal of Career Development*, 33(2), 112-124. <https://doi.org/10.1177/0894845306293416>

- Hill, D. J., Li, D., Wang, J., & Liew, J. (2022). Cultural values, intergenerational transmission of internalized racism, education, and career goals in chinese american families. *Journal of Career Development, 49*(5), 1168–1180.  
<https://doi.org/10.1177/08948453211026973>
- Jackson, M. A., & Nutini, C. D. (2002). Hidden resources and barriers in career learning assessment with adolescents vulnerable to discrimination. *Career Development Quarterly, 51*(1), 56–77.
- Kamans, E., Gordijn, E. H., Oldenhuis, H., & Otten, S. (2009). What I think you see is what you get: influence of prejudice on assimilation to negative meta-stereotypes among Dutch Moroccan teenagers. *European Journal of Social Psychology, 39*, 842-851.  
<https://doi.org/10.1002/ejsp.593>
- Korpershoek, H., Karssen, M., Spijkerboer, A., Petit Régina, & Hermans, A. (2022). *Effectieve loopbaanoriëntatie en loopbaanbegeleiding (lob) in het vmbo: een overzichtsstudie van nationale en internationale literatuur*. GION onderwijs/onderzoek. Retrieved April 28, 2023, from  
<http://hdl.handle.net/11370/0e6195ad-3ee5-4ade-a244-bf1f08b73957>.
- Kuijpers, M., Diender, A. & Hermans, A. (2018). *Handreiking Werkexploratie in het vmbo*. 's-Gravenhage: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics, 33*(1), 159–174.
- Lippmann, W. (1922). *Public Opinion*. New York: Harcourt, Brace.
- Luzzo, D. A., & McWhirter, E. H. (2001). Sex and ethnic differences in the perception of educational and career-related barriers and levels of coping efficacy. *Journal of Counseling & Development, 79*(1), 61–67. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2001.tb01944.x>
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review, 98*, 224–253.
- Oakes, P. J., & Turner, J. C. (1990). Is limited information processing the cause of social stereotyping? In W. Stroebe, & M. Hewstone (Eds). *European Review of Social Psychology* (Vol. 1, pp. 111–125). Chichester, UK: Wiley.
- Petit, R., Brouwer, P., & Meijer, J. (2018). *Een goed gesprek over de toekomst. Ouderbetrokkenheid bij loopbaankeuzes op het vmbo en het mbo*. Kohnstamm

Instituut. <https://ecbo.nl/wp-content/uploads/sites/3/2018-09-Een-goed-gesprek-over-de-toekomst.pdf>

- Petit, R., Van Esch, W., Van der Meer, M., & Smulders, H. (2013). *Kansen en keuzes voor de toekomst: Routes in het onderwijs en naar de arbeidsmarkt van niet westerse allochtonen*. Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Santor, D. A., Messervey, D., & Kusumakar, V. (2000). Measuring peer pressure, popularity, and conformity in adolescent boys and girls: Predicting school performance, sexual attitudes, and substance abuse. *Journal of Youth and Adolescence*, 29, 163-182.  
doi:10.1023/A:1005152515264
- Spencer, S. J., Logel, C., & Davies, P. G. (2016). Stereotype threat. *Annual Review of Psychology*, 67, 415–437. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-073115-103235>
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of african americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797–811.
- Thompson T. L., Kiang L., Witkow M. R. (2016). ‘You’re Asian; You’re supposed to be smart’: Adolescents’ experiences with the Model Minority Stereotype and longitudinal links with identity. *Asian American Journal of Psychology*, 7(2), 108–119. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1037/aap0000038>
- Umaña-Taylor, A. J., Quintana, S. M., Lee, R. M., Cross, W. E., Rivas-Drake, D., Schwartz, S. J., Syed, M., Yip, T., Seaton, E., French, S., Knight, G. P., Markstrom, C., Sellers, R. M., & Ethnic and Racial Identity in the 21st Century Study Group. (2014). Ethnic and racial identity during adolescence and into young adulthood: an integrated conceptualization. *Child Development*, 85(1), 21–39.  
<https://doi.org/10.1111/cdev.12196>
- Van Esch, W., Petit, R., Neuvel, J., & Karsten, S. (2011). *Sociaal kapitaal in het mbo: slagboom of hefboom? Onderzoek onder mbo'ers en docenten*. Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. P., Taris, T. W., & Van der Flier, H. (2004). Job Search and the Theory of Planned Behavior: Minority-Majority Group Differences in The Netherlands. *Journal of Vocational Behavior*, 65(3), 366–390.
- Van Rooijen, M., De Winter-Kocak, S., Sondeijker, F., & Van der Hoff, M. (2019). *Programmeringsonderzoek vmbo-studiekeuzes en mbo-arbeidsmarkt voor jongeren met een migratieachtergrond*. Verwey-Jonker Instituut.  
[https://www.nro.nl/sites/nro/files/migrate/NRO\\_programmeringsonderzoeken.pdf](https://www.nro.nl/sites/nro/files/migrate/NRO_programmeringsonderzoeken.pdf)

Vorauer, J. D., Main, K. J., & O'Connell, G. B. (1998). How do individuals expect to be viewed by members of lower status groups? Content and implications of meta-stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 917-937.

<https://doi.org/10.1037//0022-3514.75.4.917>

Walton, G. M., & Spencer, S. J. (2009). Latent ability: grades and test scores systematically underestimate the intellectual ability of negatively stereotyped students. *Psychological Science*, 20(9), 1132–1139.

## Bijlagen

### Bijlage 1 – Informatiebrief leerlingen

Beste leerling,

Op het vmbo moet je tijdens je opleiding al snel keuzes maken die van grote invloed zijn op je toekomstige carrière. Op school maak je daarom kennis met verschillende beroepsrichtingen via bijvoorbeeld snuffelstages en werkbezoeken.

Om te weten te komen of dit soort activiteiten je helpen bij het maken van studie- en beroepskeuzes, werkt [Naam school] mee aan een onderzoek naar loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Dit onderzoek wordt uitgevoerd door de Rijksuniversiteit Groningen en het Kohnstamm Instituut uit Amsterdam.

*Wat betekent deelname aan het onderzoek voor jou?*

Via een groepsgesprek met een deel van de leerlingen wordt nagegaan welke wensen jullie hebben op het gebied van loopbaanoriëntatie en -begeleiding. We vragen naar je ervaringen rondom de profielkeuze en de keuze voor vervolgonderwijs. Het groepsgesprek duurt maximaal 1 lesuur.

*Toestemming*

Voorafgaand aan het onderzoek vragen we jou om aan te geven dat jij mee wilt doen aan het onderzoek. Meedoen aan het onderzoek is helemaal vrijwillig en je kunt op ieder moment stoppen. Dus als je tijdens het groepsgesprek niet meer verder wilt, dan mag je stoppen. Dit kun je aangeven bij de gespreksleider. We hopen natuurlijk dat je mee wilt doen, zodat we scholen goed kunnen adviseren over LOB.

*Gebruik en bewaren gegevens*

Alle antwoorden die je geeft tijdens het groepsgesprek, worden vertrouwelijk behandeld. Dit betekent dat de uitgeschreven gesprekken beveiligd worden bewaard en dat alleen de onderzoekers de uitgeschreven gesprekken in kunnen zien.

Wij willen graag geluidsopnames maken van het groepsgesprek, zodat we de gegevens achteraf goed kunnen verwerken. De geluidsopnames worden eveneens opgeslagen in een beveiligde omgeving binnen de Rijksuniversiteit Groningen waar alleen de leden van het onderzoeksteam toegang tot hebben. Bij het verzamelen en verwerken van de gegevens gebruiken we geen echte namen van leerlingen. Dit betekent dat de onderzoeksresultaten nooit naar jou te herleiden zijn. Als er geschreven wordt over het onderzoek, zal de jouw naam dus nooit genoemd worden.

*Jouw rechten*

Als je niet langer wilt meedoen met het onderzoek, kun je dit aangeven bij de onderzoekers, door contact op te nemen met de projectleider. Jouw gegevens worden dan verwijderd uit de databestanden. Dit is mogelijk tot aan het moment dat de gegevens geanalyseerd worden (datum invoegen). Als je vragen hebt over privacy, kun je ook contact opnemen met de onderzoekers. Mochten de onderzoekers je vraag niet kunnen beantwoorden dan kan je deze voorleggen aan de Functionaris Gegevensbescherming van de Rijksuniversiteit Groningen (via [privacy@rug.nl](mailto:privacy@rug.nl)).

*Behoeft u meer informatie?*

Mocht u meer willen weten over dit onderzoek, dan kunt u contact opnemen met ons.

Met vriendelijke groet,

Annet Hermans

info@vmbostudiekeuze.nl

Régina Petit

rpetit@kohnstamm.uva.nl

Hanke Korpershoek

h.korpershoek@rug.nl

<https://vmbostudiekeuze.nl/>



## **Bijlage 2 – Informatiebrief ouder(s)/verzorger(s)**

Geachte ouder(s) / verzorger(s),

Op het vmbo moeten leerlingen tijdens de opleiding al snel keuzes maken die van grote invloed zijn op hun toekomstige carrière. Op school maakt uw kind daarom kennis met verschillende beroepsrichtingen via bijvoorbeeld snuffelstages en werkbezoeken.

Om te weten te komen of dit soort activiteiten leerlingen helpen bij het maken van studie- en beroepskeuzes, werkt [Naam school] mee aan een onderzoek naar loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Dit onderzoek wordt uitgevoerd door de Rijksuniversiteit Groningen en het Kohnstamm Instituut uit Amsterdam.

*Wat betekent deelname aan het onderzoek voor uw kind?*

De klas van uw kind doet mee aan het onderzoek. Via een groepsgesprek met een deel van de leerlingen wordt nagegaan welke behoeften de leerlingen hebben op het gebied van loopbaanoriëntatie en -begeleiding. We vragen naar de ervaringen rondom de profielkeuze en de keuze voor vervolgonderwijs. Binnen de klas zullen we een aantal leerlingen uitnodigen voor een groepsgesprek. Het groepsgesprek duurt maximaal 1 lesuur.

*Toestemming*

Voorafgaand aan het onderzoek vragen wij u om aan te geven of uw kind mee mag doen aan het groepsgesprek. Meedoen aan het onderzoek is helemaal vrijwillig en kan op ieder moment stop worden gezet. Dus als uw kind tijdens het groepsgesprek niet meer verder wil, dan mag en kan uw kind stoppen door dit aan te geven bij de gespreksleider.

*Gebruik en bewaren gegevens*

Alle antwoorden die uw kind geeft tijdens het groepsgesprek, worden vertrouwelijk behandeld. Dit betekent dat de uitgeschreven gesprekken beveiligd worden bewaard en dat alleen de onderzoekers de uitgeschreven gesprekken in kunnen zien.

Wij willen graag geluidsopnames maken van het groepsgesprek, zodat we de gegevens achteraf goed kunnen verwerken. De geluidsopnames worden eveneens opgeslagen in een beveiligde omgeving binnen de Rijksuniversiteit Groningen waar alleen de leden van het onderzoeksteam toegang tot hebben. Bij het verzamelen en verwerken van de gegevens gebruiken we geen echte namen van leerlingen. Dit betekent dat de onderzoeksresultaten nooit naar uw kind te herleiden zijn. Als er geschreven wordt over het onderzoek, zal de naam van uw kind dus nooit genoemd worden.

*Rechten*

Als u niet langer wilt dat uw kind meedoet met het onderzoek, kunt u dit aangeven bij de onderzoekers, door contact op te nemen met de projectleider. De gegevens worden dan verwijderd uit de databestanden. Dit is mogelijk tot aan het moment dat de gegevens geanalyseerd worden (datum invoegen). Als u vragen hebt over privacy, kunt u ook contact opnemen met de onderzoekers. Mochten de onderzoekers uw vraag niet kunnen beantwoorden dan kunt u deze voorleggen aan de Functionaris Gegevensbescherming van de Rijksuniversiteit Groningen (via [privacy@rug.nl](mailto:privacy@rug.nl)).

*Behoeft u meer informatie?*

Mocht u meer willen weten over dit onderzoek, dan kunt u contact opnemen met ons.

Met vriendelijke groet,

Annet Hermans  
info@vmbostudiekeuze.nl

Régina Petit  
rpetit@kohnstamm.uva.nl

Hanke Korpershoek  
h.korpershoek@rug.nl

<https://vmbostudiekeuze.nl/>

### Bijlage 3 – Toestemmingsformulier leerlingen

Beste leerling,

Via dit formulier kun je aangeven of je deel wilt nemen aan het groepsgesprek over de profielkeuze op het vmbo.

- Ik heb de uitleg over het groepsgesprek goed doorgelezen. Ik begrijp wat deelname aan het onderzoek inhoudt.
- Ik begrijp dat deelname aan het groepsgesprek vrijwillig is. Ik kies er zelf voor om deel te nemen. Ik kan op elk moment stoppen met deelname. Als ik besluit om te stoppen met deelname, hoef ik hiervoor geen reden op te geven.

Ik geef hieronder aan of ik wel of niet wil deelnemen aan het groepsgesprek.

Ik, .....,

leerling van klas ..... van [*Naam school*],

geef toestemming voor de deelname aan het groepsgesprek over loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) op het vmbo, waaronder het gebruik van geluidsopnames.

- Ja, ik geef **wel toestemming** om deel te nemen aan het onderzoek; deze toestemming loopt tot december 2021.
- Nee, ik geef **geen toestemming** om deel te nemen aan het onderzoek.

Handtekening

Plaats

Datum

*N.B. Als deelnemer aan het onderzoek heeft u recht op een kopie van deze geïnformeerde toestemming.*

## Bijlage 4 – Toestemmingsformulier ouders/verzorgers

Geachte ouder/verzorger,

Via dit formulier kunt u aangeven of uw kind mag deelnemen aan het groepsgesprek over loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) op het vmbo.

- Ik heb de uitleg over het groepsgesprek goed doorgelezen. Ik begrijp wat deelname aan het groepsgesprek voor mijn kind inhoudt.
- Ik begrijp dat deelname aan het groepsgesprek vrijwillig is. Op elk moment kan er gestopt worden met deelname. Hiervoor hoef ik geen reden op te geven.

Ik geef hieronder aan of mijn kind wel of niet gevraagd mag worden deel te nemen aan het groepsgesprek:

Ik, .....,  
ouder/verzorger van .....,  
uit klas ..... van [Naam school],

geef toestemming voor de deelname aan het groepsgesprek over loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) op het vmbo, waaronder het gebruik van geluidsopnames.

- Ja, ik geef **wel toestemming** om deel te nemen aan het onderzoek; deze toestemming loopt tot december 2021.
- Nee, ik geef **geen toestemming** om deel te nemen aan het onderzoek.

Handtekening

Plaats

Datum

*N.B. Als deelnemer aan het onderzoek heeft u recht op een kopie van deze geïnformeerde toestemming.*

## Bijlage 5 – Codeboek

<b>Thema/Code</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Voorbeeld</b>	<b>Soort code</b>
<b>Verwachting discriminatie</b>			
<i>Verwachting discriminatie algemeen</i>	De participant beschrijft of hij/zij al dan niet verwacht te maken te krijgen met welk soort discriminatie dan ook in de vervolgopleiding of baan.	<i>'Ik had nee. Wordt bij het leger niet echt gedaan of bij defensie op die opleiding.'</i>	Inductief
<i>Verwachting discriminatie gender</i>	De participant beschrijft of hij/zij al dan niet verwacht te maken te krijgen met discriminatie in de vervolgopleiding of baan als gevolg van gender/geslacht.	<i>'Ik weet niet; tijdens mijn opleiding zelf denk ik niet, maar misschien als ik advocaat ben, dat ze dan misschien denken van: Ja, maar zij is een vrouw, zij kan het misschien niet, ofzo.'</i>	Deductief
<i>Verwachting discriminatie handicap</i>	De participant beschrijft of hij/zij al dan niet verwacht te maken te krijgen met discriminatie in de vervolgopleiding of baan als gevolg van een handicap.	<i>'Ja, mensen met een handicap die bijvoorbeeld zo zitten, die kunnen niet in het leger, ofzo.'</i>	Deductief
<i>Verwachting etnische achtergrond</i>	De participant beschrijft of hij/zij al dan niet verwacht te maken te krijgen met discriminatie in de vervolgopleiding of baan als gevolg van een etnische achtergrond.	<i>'Nou, ik denk niet dat het met achternaam moeilijk gaat worden, want daar werken heel veel allochtonen.'</i>	Deductief
<b>Ondersteuning discriminatie</b>			
<i>Ondersteuning discriminatie school</i>	De participant beschrijft dat hij/zij al dan niet behoefte heeft om ondersteuning vanuit school te ontvangen bij het leren omgaan met discriminatie.	-	Deductief
<i>Ondersteuning/hulp discriminatie</i>	De participant beschrijft dat hij/zij al dan niet behoefte heeft om (algemene) ondersteuning of hulp te ontvangen bij het leren omgaan met discriminatie.	<i>'Is er iemand van jullie die hulp zou willen hebben om te leren omgaan met discriminatie?' 'Nee.'</i>	Inductief
<b>Ervaring discriminatie</b>			
<i>Ervaring met discriminatie</i>	De participant beschrijft al eerder te maken gehad te hebben met discriminatie, of van anderen in zijn omgeving.	<i>'Nou ja het gebeurt ook gewoon bij een familielid van mij dat is; is gewoon maar een gedachte, weet je.'</i>	Inductief
<b>Invloed verwachte discriminatie</b>			
<i>Invloed discriminatie algemeen</i>	De participant geeft aan dat verwachte discriminatie al dan niet een rol speelt in zijn/haar leven.	<i>'Nee ik wist wel dat het er al was.'</i>	Inductief

<i>Invloed discriminatie vervolgopleiding</i>	De participant geeft aan dat verwachte discriminatie al dan niet een rol speelt in de keuze voor vervolgopleiding.	-	Deductief
<i>Invloed discriminatie baan</i>	De participant geeft aan dat verwachte discriminatie al dan niet een rol speelt in de keuze voor een baan.	<i>'Ja als je zeg maar... Stel je voor je bent Engels en je kan niet zo goed Nederlands praten dan heeft het wel zeg maar, wel invloed op als je aangenomen wordt.'</i>	Deductief
<b>Visie</b>			
<i>Visie op discriminatie</i>	De participant beschrijft zijn/haar mening op discriminatie.	<i>'Gewoon dat het wel nog gebeurt, het is eigenlijk totale onzin dat het gebeurt.'</i>	Inductief
<i>Visie op mening anderen</i>	De participant beschrijft wat hij/zij vindt van de mening van anderen op het leven van de participant.	<i>'Het maakt me niet uit wat mensen over mij, zeg maar, wat hun mening is.'</i>	Inductief