

Stagediscriminatie in het hbo

NPO-PROJECT STAGEDISCRIMINATIE

Verdere verkenning stagediscriminatie bij de opleidingen Social Work, Hbo-Rechten, Business Innovation en Business Studies van Hogeschool Inholland

Samir Achbab en Machteld de Jong
m.m.v. Tjitske Looft, Birol Ona, Somya
Bouzaggou, Mirette Ebert, Julia Delhaas,
Sjaak Toonen, Marieke Slootman



FEBRUARI 2024

inholland
hogeschool



Hogeschool Inholland
Domein onderwijs & Innovatie

COLOFON

Dit project is tot stand gekomen in een samenwerking met het NPO-consortium van Hogeschool Inholland en dankzij NPO-gelden. Het project is uitgevoerd door het Lectoraat Diversiteitvraagstukken.
Informatie: Samir Achbab (samir.achbab@inholland.nl)
Machteld de Jong (machteld.dejong@inholland.nl)
2024



INHOUD

HOOFDSTUK 1 - INLEIDING	4
HOOFDSTUK 2 - BELEIDSONTWIKKELINGEN EN LITERATUURVERKENNING	7
HOOFDSTUK 3 - RESULTATEN	20
HOOFDSTUK 4 - SLOTBESCHOUWING EN INTERVENTIES	36
FACTSHEET	39



Stagediscriminatie gaat om situaties waarin sommige studenten meer moeite moeten doen om een stageplek te bemachtigen en/of situaties ervaren gedurende hun stage waarin zij te maken krijgen met discriminerende uitingen.

HOOFDSTUK 1: INLEIDING

1.1 AANLEIDING EN DOELSTELLING

Het thema stagediscriminatie krijgt binnen het hoger onderwijs inmiddels, in navolging van het mbo-onderwijs, veel aandacht omdat het voor veel studenten een dagelijkse realiteit is. Dit komt onder andere tot uiting tijdens de voorbereiding op het vinden van een stageplek, tijdens het sollicitatiegesprek en bij uitvoering van stages zelf. Stagediscriminatie gaat om situaties waarin sommige studenten meer moeite moeten doen om een stageplek te bemachtigen en/of situaties ervaren gedurende hun stage waarin zij te maken krijgen met discriminerende uitingen. Dit betekent dat deze studenten ongelijk worden behandeld en daarmee minder kansen krijgen dan andere studenten, niet omdat ze minder talentvol zijn, maar omdat ze worden gecategoriseerd tot een specifieke groep. Het gaat veelal om studenten van kleur, eerste generatiestudenten met en zonder migratie achtergrond, studenten die hun religie zichtbaar uiten, studenten die zich identificeren als queer of studenten met een (functie)beperking of neurodiverse studenten.

Uit recente onderzoeken, die een gezicht hebben gekregen in de documentaire *Liever Fleur dan Fatima*, blijkt dat stagediscriminatie een grote en emotionele impact heeft op studenten en hun studievoortgang. Er zijn zelfs studenten die hun studie hierdoor vroegtijdig moeten afbreken. Vaak blijkt dat er sprake is van een opeenstapeling van discriminerende of uitsluitende ervaringen vanaf de prille jeugd, iets waar deze studenten zich zeer van bewust zijn. Uit onderzoek¹ blijkt ook dat dit vraagstuk alleen gezamenlijk kan worden opgelost, met daarbij een rol voor alle betrokken actoren: studenten, het onderwijs en het werkveld. Nu gebeurt het nog te vaak dat het vraagstuk bij een van de afzonderlijke actoren wordt gelegd: de student die niet hard genoeg zijn of haar best zou doen een stageplek te bemachtigen, de docent die studenten niet goed genoeg zou begeleiden voorafgaand aan en tijdens de stage of de werkgever die bepaalde groepen studenten zou uitsluiten. Tevens wordt vaak verwezen naar onbewuste bias en vooroordelen als rechtvaardiging, zonder dat iemand de verantwoordelijkheid neemt

voor het oplossen van concrete gevallen. Bovenal blijkt dat het hoger onderwijs in het bijzonder een verbindende en sturende rol kan spelen in de oplossing van dit vraagstuk. Niet alleen door het onderwerp te agenderen en daarmee het bestaan van stagediscriminatie te erkennen, maar vooral door studenten beter voor te bereiden op het vinden van een stageplek dan vaak nu het geval is, het thema 'stagediscriminatie' als thema te bespreken in de lessen, en, ten slotte, door proactief verbindingen te maken met het werkveld zodat de contacten tussen studenten en het werkveld al tijdens de eerste jaren van de opleiding worden gelegd.

1.2 ONDERZOEKSOPZET

Dankzij de NPO-middelen zijn in de periode 2022-2023 de volgende activiteiten uitgevoerd, waarin het horen van de docent- en studentstem centraal staat:

1) Het uitvoeren van een verkennend onderzoek bij vier opleidingen (Social Work, Hbo-Rechten, Business Studies en Business Innovation) waarin wordt gekeken op welke wijze stagevoorbereiding op dit moment plaatsvindt via gesprekken met twee stagedocenten per opleiding. Daarnaast zijn vijf studenten per opleiding

bevraagd naar hun stage-ervaringen en specifiek hun ervaringen met stagediscriminatie.

2) Het gezamenlijk (docenten en studenten) ontwikkelen van interventies voor de docententeams wat betreft het voorbereiden op en toeleiden van studenten naar een stageplek. Deze interventies zijn via een co-creatieproces van docenten en studenten van de vier opleidingen tot stand gekomen.

Het **doel** van het onderzoek: met dit onderzoek wordt beoogd studenten en docenten dusdanig toe te rusten met kennis en vaardigheden om stagediscriminatie tegen te gaan, opdat er in de toekomst minder sprake zal zijn van stagediscriminatie. En dat docenten en studenten gezamenlijk handvatten ontwikkelen om dit te realiseren

Het **onderzoeksplan** van dit deelproject is gericht op het uitvoeren van:
'Een scan waarin wordt gekeken op welke wijze stagevoorbereiding op dit moment plaatsvindt via gesprekken met twee stagedocenten per opleiding. Daarnaast zullen vijf studenten per opleiding worden bevraagd naar hun stage ervaringen.'

¹ (On)gelijke toegang tot stage en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond (2020) van Eva Klooster, Christoph Meng, e.a. en Stagediscriminatie? Hoeft niet? (2021) van Machteld de Jong en Joke Hermes. De documentaire is een samenwerking van Inholland (Machteld de Jong/Joke Hermes) en SkyhighTV.

‘Met welke interventies van stagedocenten en –studenten kunnen opleidingen de kans op stagediscriminatie verminderen?’

De **hoofdvraag** van het onderzoek luidt: *‘Met welke interventies van stagedocenten en –studenten kunnen opleidingen de kans op stagediscriminatie verminderen?’*

Deelvragen:

1. Welke recente literatuur en relevante onderzoeken zijn beschikbaar als theoretische achtergrond voor het praktijkonderzoek?
2. Welke interventies zijn te ontwikkelen voor stagedocenten met het oog op vermindering van stagediscriminatie?
3. Welke interventies zijn te ontwikkelen voor stagestudenten met het oog op vermindering van stagediscriminatie?

Selectie respondenten: docenten en studenten
Er zijn bij vier verschillende opleidingen semi-gestructureerde interviews afgenomen: Social Work, Hbo-Rechten, Business Studies en Business Innovation. De opleiding Business Innovation is geselecteerd als Engelstalige internationale opleiding om internationale studenten in de respondentenselectie te kunnen betrekken. Per opleiding zijn er interviews afgenomen met twee stagedocenten en vijf studenten waarbij we hebben getracht zoveel mogelijk studenten met verschillende diversiteitskenmerken te includeren.

Ook hebben we gezocht naar variatie in andere aspecten, zoals: staat de student er goed voor in zijn of haar studie, heeft de student goede of slechte stage-ervaringen? Alle interviews zijn getranscribeerd en de analyses zijn tijdens meerdere onderzoeksoverleggen inhoudelijk en met de onderzoeksgroep gezamenlijk besproken. Verder zijn er per opleiding proeftuinbijeenkomsten (co-creatief) georganiseerd waarbij de onderzoeksresultaten zijn teruggekoppeld aan en besproken met docenten en coördinatoren met als doel gezamenlijk effectieve interventies tegen stagediscriminatie te ontwikkelen.

1.3 BEOOGDE OUTPUT EN KENNISVERSPREIDINGSACTIVITEITEN

Op basis van de co-creatiesessies waarin de uitkomsten van het onderzoek zijn besproken, is een factsheet gemaakt met interventies voor de docententeams wat betreft het effectief voorbereiden op en toeleiden van studenten naar een stageplek. Beoogd wordt de onderzoeksuitkomsten, verwerkt in praktijkgerichte interventies voor de opleidingen, te verweven in het curriculum (module stagevoorbereiding/slb). Daarnaast kunnen de interventies worden gepresenteerd tijdens de stageterugkomdagen, die tevens een moment zijn voor feedback op het stagevoorbereidingsproces van de opleiding. Deze activiteiten zijn ook in lijn met de opdracht die staat beschreven in het Manifest Stagediscriminatie, op initiatief van de Vereniging Hogescholen/Ministeries OCW/SZW en die in 2022 is ondertekend. Na deze inleiding zal worden gestart met een literatuurverkenning, waarna de empirische resultaten worden besproken. Het rapport eindigt met concrete interventies gericht op studenten en docenten.

HOOFDSTUK 2: BELEIDSONTWIKKELINGEN EN LITERATUURVERKENNING

2.1 INLEIDING

Arbeidsmarktdiscriminatie staat hoog op de politiek-bestuurlijke agenda. Een vorm van arbeidsmarktdiscriminatie die veelal jongeren treft is stagediscriminatie. De aanpak van stagediscriminatie, in zowel het mbo als het hbo, is één van de speerpunten van het ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap (OCW). In de OCW-agenda tegen discriminatie en racisme staat ‘ontwikkelen zonder obstakels’ als één van de centrale ambities geformuleerd waarbij alle studenten gelijke kansen dienen te hebben bij het vinden van een stage. Op 13 juli 2022 ondertekenden de ministeries van OCW en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) samen met de hogescholen, universiteiten en werkgeversorganisaties MKB-Nederland en VNO-NCW een manifest tegen stagediscriminatie in het hoger onderwijs. Alle betrokken organisaties beloven met het ondertekenen van dit manifest zich binnen hun vermogen voor de periode 2022-2026 in te zetten voor de volgende vier ambities:

1. Het onderkennen dat stagediscriminatie een complex vraagstuk is en dat zij de gezamenlijke verantwoordelijkheid (onderwijs, werkveld, overheid en studenten) dragen voor het tegengaan ervan;
2. Het borgen van adequate begeleiding van studenten in het zoeken, vinden en behouden van stageplekken vanuit de context van gelijke kansen;
3. Het samenwerken binnen het landelijke ECHO-werkprogramma voor het realiseren van deze ambities;
4. Het deelnemen aan een periodiek overleg over de concrete uitwerking van het manifest, de voortgang en de gerealiseerde impact.

In deze literatuurverkenning zal eerst worden stilgestaan bij het onderzoek naar en de beleidsontwikkeling van arbeidsmarktdiscriminatie. Er zal vooral ingegaan worden op discriminatie op basis van etniciteit/migratieachtergrond. Vervolgens zal er een overzicht worden geschetst van de vele



Discriminatie op basis van afkomst is een hardnekkig probleem en speelt een grote rol bij het in stand houden van ongelijke kansen op de arbeidsmarkt.

interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten in het wervings- en selectieproces. Na dit algemene beeld van arbeidsmarktdiscriminatie zal er worden ingezoomd op de aanpak van stagediscriminatie en de meeste recente inzichten uit tal van onderzoeken in de afgelopen jaren.

2.2 ONDERZOEK EN BELEID ARBEIDSMARKTDISCRIMINATIE

Discriminatie op basis van afkomst is een hardnekkig probleem en speelt een grote rol bij het in stand houden van ongelijke kansen op de arbeidsmarkt. De kans dat een sollicitant zonder migratieachtergrond een uitnodiging ontvangt is ongeveer 30 procent groter dan die voor sollicitanten met een migratieachtergrond (Thijssen, Coenders & Lancee, 2019:167). Verder is er op de Nederlandse arbeidsmarkt ook sprake van etnische hiërarchie. Werkzoekenden met een Midden-Oosterse of Noord-Afrikaanse, overige-Afrikaanse en Latijns-Amerikaanse herkomst worden het meest gediscrimineerd waarbij dient te worden opgemerkt dat het toevoegen van persoonlijke informatie weinig effect heeft om etnische discriminatie te verminderen (Thijssen, Coenders & Lancee, 2019:167-170). Het maakt verder nauwelijks uit of werkzoekenden in Nederland of in het buitenland zijn geboren. Werkgevers letten vooral op culturele afstand waarbij het gaat om verschillen in tradities, normen en waarden tussen landen (Veit en Thijssen,

2021). Verder is uit verschillende cross-nationale experimenten naar voren gekomen dat arbeidsmarktdiscriminatie van werkzoekenden met een Marokkaanse of Turkse achtergrond in Nederland vaker voorkomt dan in Spanje (Ramos, Thijssen, Coenders, 2021) of Duitsland (Thijssen, Lancee, Veit & Yemane, 2021).

Het rapport 'Ervaren discriminatie' van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) schetste een zorgelijk beeld over de omvang van discriminatie (Andriessen, Fernée & Wittebrood, 2014). Uit eerdere SCP-rapporten kwam al naar voren dat jongeren met een migratieachtergrond met dezelfde kwalificaties veel minder snel een baan vinden dan hun leeftijdsgenoten zonder migratieachtergrond (Andriessen et al., 2010; Andriessen, Nievers & Dagevos, 2012). De toenemende aandacht voor het thema leidde in 2014 tot een actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie waarbij werd ingezet op een gezamenlijke aanpak van het kabinet, werkgevers, werknemers, instanties en alle andere actoren. Hier kwam onder andere het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) uit voort, gericht op Nederlanders met een migratieachtergrond. Het actieplan werd opgevolgd door het Actieplan 2018-2021 waarin op drie pijlers werd gericht: (1) toezicht en handhaving waarbij de inzet van de Inspectie SZW (per januari 2022 de Nederlandse Arbeidsinspectie geheten), (2) het ontwikkelen van toepasbare instrumenten voor werkgevers, personeelsfunctionarissen en ondernemingsraadsleden om vooroordelen bij werving en selectie tegen te gaan en (3) het

stimuleren van kennis over en bewustwording van discriminatie en uitsluiting op de arbeidsmarkt en wat welwillende werkgevers kunnen doen om dit te voorkomen. De kennis over effectieve interventies is hierdoor uitgebreid en er is gewerkt aan bewustwording en communicatie richting werkgevers en werknemers over het tegengaan van discriminatie en het stimuleren van gelijkwaardige kansen, diversiteit en inclusie. Daarnaast is het wetsvoorstel Toezicht Gelijke kansen bij werving en selectie ingediend bij de Tweede Kamer.

Ondanks de vele inspanningen "is er nog een flinke weg te gaan naar echte gelijkwaardigheid op de arbeidsmarkt" (Ministerie van SZW, 2022:3). Onderzoeken wijzen continu uit dat er geen sprake is van een gelijke arbeidsmarktpositie als het gaat om gender, migratieachtergrond, seksuele oriëntatie en arbeidsbeperking. Als gevolg hiervan is er een nieuw Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025 ingesteld dat uitgaat van vier clusters:

- Cluster A: vergroten van kennis onder werkgevers en werknemers
- Cluster B: motiveren en ondersteunen van werkgevers bij het nemen van effectieve actie
- Cluster C: betere en doeltreffender naleving van wetgeving, toezicht en handhaving
- Cluster D: continu vergroten van kennis en expertise, waaronder van macro-trends

2.3 INTERVENTIES

Het in 2018 ingestelde programma VIA bestaat uit acht praktijk-pilots, gericht op cruciale momenten in de loopbaan van mensen met een migratieachtergrond (Walz et al., 2021:8-9). Er is gekeken naar de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, de rol van werkgevers en de manier waarop gemeenten en UWV uitkeringsgerechtigden ondersteunen. De pilots zijn:

- Pilot Barometer Culturele Diversiteit
- Pilot Nudging in Werving en Selectie
- Pilot Behoud en Doorstroom
- Pilot Intensieve Begeleiding van Langdurig Werkzoekenden
- Pilot Leren en Werken
- Pilot Uitstroom uit de WW
- Pilot Studiekeuze vmbo
- Pilot Overgang mbo-arbeidsmarkt

² Tweede Kamer, vergaderjaar 2013–2014, 29 544, nr. 523

³ Tweede Kamer, vergaderjaar 2017–2018, 29 544, nr. 834

⁴ Tweede Kamer, vergaderjaar 2021–2022, 29 544, nr. 1081

In de pilots is getest welke interventies effectief zijn. Er zijn de volgende lessen getrokken :

- Het selectie- en wervingsproces objectiever inrichten, zoals gestructureerd interviewen, zorgt ervoor dat (onbewuste) vooroordelen minder bepalend zijn en kan een instrument zijn voor werkgevers om gelijke kansen te bevorderen.
- Leerwerktrajecten zijn een duurzame manier om statushouders te laten integreren op de arbeidsmarkt.
- Intensieve begeleiding is een instrument om meer mensen met een migratieachtergrond succesvoller te begeleiden naar een baan.
- Het UWV kan gelijke kansen op uitstroom uit de WW bevorderen.

In 2020 heeft TNO door middel van een Delphi-studie een overzicht gecreëerd van interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten in het wervings- en selectieproces (Hulsegge, Emmert & Verhoef, 2020). Daarbij is op basis van schriftelijke consultaties en een focusgroep met experts een overzicht van in totaal 31 interventies tot stand gekomen, verdeeld over verschillende overkoepelende thema's. Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat er een gedeeld beeld is tussen experts 'dat een objectieve selectieprocedure en het veranderen van de sociale norm, waarin de organisatie (en branche) uitstraalt dat het tegen discriminatie is, effectieve interventies zijn om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen' (Hulsegge, Emmert & Verhoef, 2020:29). Volgens de onderzoekers is het aan te bevelen om bij het vormgeven van antidiscriminatiebeleid te concentreren op een duidelijke sociale norm richting non-discriminatie en een objectieve selectieprocedure via bijvoorbeeld gestructureerde gespreksvoering met beoordelingsformat. De experts zijn het er ook over eens dat een training gericht op bewustwording van stereotypen effectief is, mits het plaatsvindt in combinatie met het bieden van een handelingsperspectief en het trainen van vaardigheden, zoals het kunnen afnemen van een gestructureerd interview. De meerderheid van de experts is het erover eens dat meer informatie over de sollicitant via bijvoorbeeld videosolliciteren, het gebruik van e-assessments of een automatische eerste selectie (waarbij gebruik wordt gemaakt van artificiële intelligentie) niet effectief is om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen. Volgens de geraadpleegde experts zijn huidige algoritmes nog onvoldoende in staat tot non-discriminatie (Hulsegge, Emmert & Verhoef, 2020).

THEMA	INTERVENTIES	EFFECTIVITEIT
Objectiveren selectieprocedure		
	Trainen personeelsselecteurs op gestructureerd gesprek	Effectief
	Gebruik gestructureerd gespreksprotocol	Effectief
	Drempelselectie	Effectief
	Objectieve gespreksvoering gericht op harde skills	Effectief
	De-identificatie CV: anoniem solliciteren	Effectief
	Objectief beoordelingsformat	Effectief
Veranderen sociale norm		
	Verantwoording afleggen personeelsselecteur	Effectief
	besluitvorming	
	Norm 'geen discriminatie' expliciet onderdeel maken doel	Effectief
	en missie organisatie	
	Quotum divers aannamebeleid	Effectief
Uitbreiding wervingskanalen		
	Combinatie van diverse zoekkanalen	Effectief
	Breder werven dan eigen netwerk	Effectief
	Werving bij scholen en universiteiten	Redelijk
	Persoonlijke ontmoetingen organiseren	Verdeeldheid
	Uitbreiding informele netwerken gericht op de doelgroep	Verdeeldheid
Stimuleren bewustwording stereotypering		
	Trainen personeelsselecteur op bewustwording	Redelijk
	Gebruik divers samengesteld sollicitatieteam	Redelijk
Inclusiever maken van vacatureteksten		
	Alleen essentiële functie-eisen beschrijven	Effectief
	Foto's die diversiteit uitstralen bij vacature plaatsen	Verdeeldheid
	Alleen klassieke selectiecriteria beschrijven	Matig effectief
	Diversiteitsstatement	Matig effectief
Discriminatie verminderen middels (AI) recruitment technologie		
	Toepassen AI recruitmenttools bij beoordeling kandidaten	Matig effectief
	Automatiseren matchen van kandidaten aan vacatures	Matig effectief
	(eerste selectie)	
Bias verminderen in (AI) recruitmenttechnologie		
	Verantwoordelijke omgang met algoritmes controleerbaar	Redelijk
	en aantoonbaar maken	
	Programmeurs op de hoogte stellen van manieren om	Redelijk
	ongewenste discriminatie van AI tegen te gaan	
	Handhaving eerlijke algoritmes	Redelijk
	Voorlichting geven over AVG beschouwt als eerlijke	Verdeeldheid
	algoritmes	
Persoonlijk contact		
	Lang persoonlijk contact (mini stages/proef-werken)	Effectief
	Bemiddeling via bekend persoon	Verdeeldheid
	Vraag over 'klik' op beoordelingsformulier	Matig effectief
	Kort persoonlijk contact (speeddates, inhouse-dagen)	Matig effectief
Uitbreiden informatie sollicitant		
	Extra individuele informatie in sollicitatiebrieven	Matig effectief
	Face-to-face ontmoetingen i.p.v. schriftelijke sollicitaties	Matig effectief
	Opvragen van referenties of referentiebrieven	Matig effectief
	Video CV i.p.v. geschreven CV	Matig effectief

In deze werkagenda staan drie thema's centraal: meer culturele diversiteit op het werk, meer kans op een eerste baan of stage voor jongeren met een migratieachtergrond en arbeidstoeleiding.

In een vervolgonderzoek van TNO en KIS naar de haalbaarheid van interventies volgens werkgevers kwam naar voren dat de meeste werkgevers niet inzetten op het totaalpakket van objectief werven en selecteren (Broekroelofs et al., 2022). Men maakt bijvoorbeeld nog weinig gebruik van vaste beoordelingsformats. Ook wordt er nog veel waarde gehecht aan selecteren op basis van een persoonlijke klik met sollicitanten. Niet afgaan op de klik is echter 'de kern van objectief werven en selecteren' (Broekroelofs et al., 2022:67). Daarbij is de rol van HRM-medewerkers beperkt en beslissen managers vaak wie er wordt aangenomen; zij hechten vaak nog veel waarde aan de persoonlijke klik met een sollicitant. Er is bij een deel van de werkgevers behoefte aan concrete ondersteuning bij de invoering van objectief werven en selecteren, in de vorm van bijvoorbeeld e-learning en workshops. Leerbedrijven zijn daarentegen niet enthousiast over de methode objectief werven en selecteren omdat studenten volgens hen de competenties waarop geselecteerd wordt juist nog moeten ontwikkelen en verschillen daarin ongelijkheid in de hand kunnen werken. Op basis van de onderzoeken en opbrengsten van het programma VIA zijn 21 partijen, die verenigd zijn in de Taskforce Werk & Integratie, voor de periode 2021-2025 gekomen tot een Werkagenda VIA. In deze werkagenda staan drie thema's centraal: meer culturele diversiteit op het werk, meer kans op een

eerste baan of stage voor jongeren met een migratieachtergrond en arbeidstoeleiding. In de volgende paragrafen zal de literatuurverkenning zich specifiek gaan richten op stagediscriminatie.

2.4 AANPAK STAGEDISCRIMINATIE

Het actieplan Arbeidsdiscriminatie 2022-2025 richt zich ook specifiek op eerlijke kansen voor stagiairs en het tegengaan van stagediscriminatie op het mbo, hbo en wo. In het mbo wordt samen met de scholen, studenten en leerbedrijven ingezet op herijking van de bestaande werkagenda mbo. Deze aanpak is in oktober 2022 afgerond en zal onderdeel zijn van het Stagepact in het mbo dat inmiddels ondertekend is.⁵ In het hoger onderwijs hebben hogescholen, universiteiten, de ministeries van OCW en SZW, studentenorganisaties en werkgevers in juli 2022 een manifest ondertekend om stagediscriminatie aan te pakken.

De Tweede Kamer constateerde eerder in juli 2021 dat er in het onderzoek naar stagediscriminatie onvoldoende aandacht is voor uitsluiting op basis van een (zichtbare) functiebeperking en nam een motie aan waarin de regering werd verzocht om specifiek stagediscriminatie bij studenten met een functiebeperking in beeld te brengen.⁶ In november 2022 werd er door de Tweede Kamer wederom een motie aangenomen waarin aandacht werd gevraagd voor stagediscriminatie vanwege een functie-



beperking.⁷ Verderop in deze literatuurverkenning zal ook op deze voorlopige onderzoeksuitkomsten worden ingegaan. Verder steunt de Vereniging Hogescholen de pilot Transitieroute voor studenten met een ondersteuningsaanvraag, zoals bijvoorbeeld een functiebeperking, die willen doorstromen naar de arbeidsmarkt (Vereniging Hogescholen, 2022:4). Het lectoraat Diversiteitsvraagstukken van de Hogeschool Inholland heeft samen met de gemeente Den Haag ook het voortouw genomen in de Haagse aanpak gelijke stagekansen. Binnen dit initiatief zijn meerdere ontwerpessies georganiseerd waarin docenten, studenten, onderzoekers, werkgevers, beleidsmakers en maatschappelijke organisaties samenwerken aan het ontwikkelen van concrete interventies om stagediscriminatie tegen te gaan. Het doel van de aanpak is gelijke stagekansen voor alle Haagse studenten, versnelling en verbinding door een gezamenlijke aanpak en bijdragen aan de Haagse educatie agenda 2022-2026 (Haagse aanpak gelijke stagekansen, 2021). Vanaf 2024 zal deze aanpak landelijk worden uitgebreid met een externe financiering. In de werkagenda VIA is het tweede thema gericht op 'meer kansen op eerste baan of stage voor jongeren met een migratieachtergrond (SZW, 2022a:8). Een doelstelling is bijvoorbeeld om tools te ontwikkelen voor ondersteuning bij een beter onderbouwde studiekeuze van jongeren met een migratieachtergrond, zoals professionalisering van loopbaanbegeleiders op het gebied van zelf-

effectiviteit (vertrouwen in eigen kunnen) en de rol van (onbewuste) verwachtingspatronen van student, omgeving en onderwijsprofessionals. Een ander uitgangspunt is dat werkgevers een centrale rol hebben bij de aanpak van stagediscriminatie. Objectievere werving en selectie, het verbeteren van de kennismaking door oriënterende bedrijfsbezoeken of stagematching zijn interventies die ingezet kunnen worden. Matching op basis van leerwensen en waar mogelijk ook motivatie wordt interessant gevonden door de leerbedrijven. Een deel van de gesproken leerbedrijven ziet hierbij praktische belemmeringen zoals het grote takenpakket van docenten en daarmee het gebrek aan tijd om gedegen begeleiding en matching te bieden. Alternatieve vormen van matching die worden aangedragen door de leerbedrijven zijn: speeddates en netwerksessies tussen studenten en bedrijven, meeloopdagen en rondleidingen, open hiring en het gebruik maken van netwerken van medestudenten. Bij deze vormen van matching is geen specifieke aandacht voor het tegengaan van stagediscriminatie of ongelijkheid (Broekroelofs et al., 2022:59).

⁶ Tweede Kamer, vergaderjaar 2020-2021, 35 570 VIII, nr. 271
⁷ Tweede Kamer, vergaderjaar 2022-2023, 31 524, nr. 527

2.5 STAGEDISCRIMINATIE ONDERZOCHT

Stagediscriminatie in het mbo

Praktijkervaring via een stageplek is een belangrijke element binnen beroepsopleidingen, binnen zowel het mbo als hbo. Het is al een tijd bekend dat het vinden van een stageplek door studenten met een migratieachtergrond niet makkelijk is. Uit onderzoek naar ervaren discriminatie kwam naar voren dat één op de drie Turkse studenten, één op de vier Marokkaanse studenten, en ruim één op de vijf Surinaamse studenten denkt dat zij moeilijk een stage konden vinden vanwege discriminatie (Andriessen, Fernée & Wittebrood, 2014:26). Een verkennend onderzoek naar de rol van discriminatie in het mbo wees uit dat er sterke aanwijzingen zijn dat de stagekansen van mbo-studenten beïnvloed wordt door (voor)oordelen van leerwerkbedrijven, 'maar minstens zo veel door de wijze waarop het onderwijs en studenten zelf anticiperen op (vermeende) voorkeuren van werkgevers' (Klooster, Koçak & Day, 2016:4). Er lijkt sprake te zijn van een mijdingsproces waarin zowel stagebegeleiders als studenten discriminatie 'omzeilen' door werkgevers te vermijden waarvan de verwachting is 'minder kans te maken, vanwege etnische achtergrond of bijvoorbeeld het dragen van een hoofddoek' (Klooster, Koçak & Day, 2016:22). In een vervolgstudie werd stagediscriminatie op de mbo-stagemarkt bevestigd. Studenten met een migratie-

achtergrond moeten meer sollicitatiebrieven schrijven en langer zoeken voordat zij een stageplek hebben gevonden (Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018). Deze uitkomsten werden ook bevestigd in een studie van het ROA naar de snelheid van het vinden van een stageplek door mbo'ers in de periode 2014-2017 (ROA, 2018).

Stagediscriminatie in het hbo

Stagediscriminatie speelt ook in het hbo. Kappe & De Jonge (2018) constateren bij de analyse van de HBO monitor 2017 een verschil tussen de G5 en niet G5 studenten met een niet-westerse achtergrond bij het vinden van stage en werk. Uit hun onderzoek komt naar voren dat er vooral sprake is van ongelijkheid bij het zoeken en vinden van een stageplaats, niet zozeer tijdens de stage. Het onderzoek van ROA naar de ongelijke toegang tot stage en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond bevestigt dit, ook hier komt naar voren dat het nadeel dat jongeren met een migratieachtergrond ervaren 'vooral zichtbaar is tijdens de pre-entry fase' (ROA, 2020:74). De onderzoekers constateren dat discriminatie een rol speelt in de werving- en selectieprocedure en wijzen daarnaast ook op een aantal algemene factoren, zoals de algemene economische situatie, de gekozen studie en studiegerelateerde werkervaring tijdens de studie en zelfeffectiviteit (ROA, 2020:74).

Studenten met een migratie-achtergrond moeten meer sollicitatiebrieven schrijven en langer zoeken voordat zij een stageplek hebben gevonden.

Onderzoek van het lectoraat Diversiteitsvraagstukken van de Hogeschool Inholland naar de ervaringen van hbo-studenten met stagediscriminatie toont de impact op het welbevinden en zelfvertrouwen aan (De Jong & Hermes, 2021). De ervaringen met uitsluiting leiden bij studenten tot gevoelens van onmacht, frustratie en onzekerheid. Studenten ervaren de relatie tussen de afwijzingen en hun achtergrond als het meest pijnlijk. De studenten in het onderzoek stellen dat het thema stagediscriminatie veel explicieter moet worden aangekaart. Volgens de studenten zou het centrale uitgangspunt moeten zijn dat stagediscriminatie op een open en eerlijke manier bespreekbaar wordt gemaakt. In hun ogen zouden hogescholen rondom het thema meer bewustwording moeten creëren onder docenten en medewerkers. Naast bewustwording en het bespreekbaar maken van stagediscriminatie, benoemen de studenten in het onderzoek tal van praktische interventies die in het onderwijs kunnen worden ingebed, zoals het organiseren van een stagemarkt, het opzetten van een netwerk aan stagebedrijven, het inzetten van mentoren of rolmodellen en het instellen van een duidelijk meldpunt binnen de hogeschool (De Jong & Hermes, 2021). In het verlengde van dit onderzoeksproject maakte Skyhigh TV in samenwerking met het lectoraat Diversiteitsvraagstukken van de Hogeschool Inholland de documentaire 'Liever Fleur dan Fatima', gepresenteerd door Soundos El Ahmadi en uitgezonden bij RTL Z. In de documentaire worden tien studenten gevolgd in hun zoektocht naar een stage. Er wordt stilgestaan bij de barrières waar ze tegenaan lopen en welke rol hun naam en afkomst spelen. Ook spreken deskundigen uit het werkveld vanuit hun expertise en ervaringen over dit thema, waaronder Machteld de Jong, Karim Amghar, Charifa Soulami, Bram Lancee, Mourad el Moussati, William Polm en Gijs Bijlstra. Met de documentaire en het online platform Stagediscriminatie? Hoeft niet!, waar studenten hun ervaringen met elkaar kunnen delen en elkaar tips en adviezen geven, hoopt Hogeschool Inholland bij te dragen aan de bewustwording over stagediscriminatie. De Staat van het Onderwijs onderschrijft de uitkomsten van verschillende onderzoeken die laten zien dat stagediscriminatie een probleem blijft (Inspectie van het Onderwijs, 2022:161). Het is daarbij zorgelijk dat er bij het Meldpunt Stagediscriminatie jaarlijks een beperkt aantal meldingen binnenkomt. In de Staat van het Onderwijs worden besturen en opleidingen opgeroepen om hun rol te pakken en ervoor te

zorgen dat studenten hun ervaringen met stagediscriminatie kunnen delen. Studentenloketen worden als voorbeeld genoemd. Verder blijkt uit onderzoek van het Interstedelijk Studenten Overleg dat meer dan een kwart van de studenten te maken heeft met stagemisbruik waarbij de stagiaire teveel verantwoordelijkheden draagt en als 'goedkope werknemer' wordt ingezet. Daarbovenop blijkt dat bijna de helft van de studenten in het hoger onderwijs geen stagevergoeding ontvangt (ISO, 2022:15).

Objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie

In een onderzoek van Andriessen et al. (2021) naar de aard en omvang van discriminatie op de Utrechtse mbo-stagemarkt wordt er een onderscheid gemaakt in objectief vastgestelde en ervaren discriminatie. De objectieve vastgestelde discriminatie is gemeten aan de hand van praktijktests. Praktijktests zijn een vorm van veldexperimenten waarbij achtereenvolgens twee identieke cv's en motivatiebrieven van fictieve studenten naar een beschikbare stageplek worden gestuurd. Deze fictieve studenten verschiden op één persoonskenmerk. In het onderzoek ging het om één van de volgende kenmerken: geslacht, migratieachtergrond of religie. Naast deze feitelijke discriminatie is ook de ervaren discriminatie in kaart gebracht via digitale vragenlijsten en diepte-interviews.

Objectief vastgestelde discriminatie

Het onderzoek toont aan dat discriminatie door middel van praktijktests objectief vastgesteld kan worden. Er is sprake van discriminatie op grond van gender: vrouwelijke studenten hebben een grotere kans op een positieve reactie van een stagebedrijf dan mannelijke studenten die dezelfde kenmerken hebben. Dit geldt vooral in de bouw en techniek. Uit het onderzoek komt ook naar voren dat er sprake is van discriminatie op grond van migratieachtergrond: studenten met een naam die verwijst naar een migratieachtergrond hebben minder kans op een positieve reactie dan studenten met dezelfde kenmerken die geen migratieachtergrond hebben. Er werden hiervoor veel voorkomende namen met een Surinaamse, Antilliaanse, Marokkaanse of Turkse herkomst gebruikt. De verschillen zijn vooral aanwezig binnen de ICT en zakelijke dienstverlening (Andriessen et al., 2021:43).

Discriminatie-ervaringen

Uit het onderzoek komt ook naar voren dat ongeveer een kwart van de mbo-studenten tijdens het zoeken van een stage bij een of meerdere situaties discriminatie heeft ervaren óf hierover twijfelt. Als het gaat om ervaren discriminatie tijdens de stage geeft een achtste van de studenten aan bij een of meerdere situaties discriminatie te hebben ervaren en/of hierover twijfelt. De meest voorkomende discriminatiegronden tijdens de zoektocht naar een stage of op de stageplek zelf waren: opleidingsniveau, migratie-achtergrond, geloof, kleding en/of uiterlijk, en huidskleur. De discriminatie-ervaringen worden vaak gekenmerkt door twijfel. Studenten vinden het woord te zwaar of weten niet zeker of de negatieve ervaring die ze hadden kunnen duiden als discriminatie. Verder heeft de ervaren discriminatie invloed op het welbevinden en zelfvertrouwen van studenten (Andriessen et al., 2021:41).

Ondersteuningsbehoeften van studenten

De bevindingen onderstrepen ook het gebrek aan ondersteuning van de opleiding. Slechts een kwart van de studenten bespreekt hun discriminatie-ervaring met een onderwijsprofessional, zo blijkt uit de surveyresultaten. Uit de interviews komt naar voren dat slechts een kwart van de studenten hun discriminatie-ervaring met een onderwijsprofessional bespreekt en dat studenten niet weten bij ze wie

terecht kunnen om hun verhaal te doen en het idee hebben dat er weinig met hun verhaal wordt gedaan wanneer ze dit delen met de opleiding. Alle geïnterviewde studenten missen voorlichting vanuit de scholen en geven aan dat er sprake is van een duidelijke ondersteuningsbehoefte (Andriessen et al., 2021:42).

Aanbevelingen

De aanbevelingen van het onderzoek richten zich op drie vlakken: bewustwording en professionalisering, voorkomen en bestrijden van discriminatie en het ondersteunen van studenten met een vermoeden van discriminatie. Gemeenten kunnen een rol spelen in de bewustwording en erkenning van stagediscriminatie bij onderwijsprofessionals en werkgevers door facilitering van bestaande cursussen, trainingen en informatiepakketten. Discriminatie kan voorkomen en bestreden worden door het stimuleren van het objectief werven en selecteren door werkgevers voor stages. Daarnaast kunnen het SBB en mbo-instellingen gestimuleerd worden om in hun contact met werkgevers actief te vragen naar antidiscriminatiebeleid. Gemeenten kunnen ook zelf aan werkgevers vragen om hun antidiscriminatiebeleid toe te passen op de werving en selectie van stagiairs. Verder is het relevant dat er sprake is van een structuur waarbij werkgevers weten dat zij verantwoording moeten kunnen afleggen over hun

Uit het onderzoek komt ook naar voren dat ongeveer een kwart van de mbo-studenten tijdens het zoeken van een stage bij een of meerdere situaties discriminatie heeft ervaren óf hierover twijfelt.

⁸ <https://gelijkekansenmbo.nl/bewustwording/boeken-en-filmtips/documentaire-over-stagediscriminatie-liever-fleur-dan-fatima/>;
<https://www.rtlnieuws.nl/economie/life/artikel/5231937/stage-discriminatie-telkens-afgewezen-worden-zonder-duidelijke-reden>

Het is cruciaal om studenten te ondersteunen met een vermoeden van discriminatie.

werving en selectie van stagairs. Het lijkt het meest effectief om dit te beleggen bij een onafhankelijke partij. Tot slot is het cruciaal om studenten te ondersteunen met een vermoeden van discriminatie. Mbo-instellingen kunnen gestimuleerd worden om een vertrouwenspersoon aan te stellen die actief monitort hoe het stageproces verloopt, waarbij expliciet aandacht wordt besteed aan het sociaal welbevinden van de student. Op die manier is het voor studenten makkelijker om te spreken over negatieve ervaringen en kan de meldingsbereidheid worden vergroot. Verder kan een routekaart met daarin de stappen die ondernomen kunnen worden wanneer er een vermoeden van discriminatie bestaat voor studenten en onderwijsprofessionals een tool zijn om ervaren discriminatie te melden en te bespreken (Andriessen et al., 2021:44-48).

Werkzame mechanismen

Hogeschool Inholland heeft in 2021 een werkdocument ontwikkeld voor het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid dat zich richt op werkzame mechanismen om jongeren effectief naar de arbeidsmarkt te begeleiden (De Jong & Van Rooij, 2021). In het werkdocument worden eerst een aantal generieke mechanismen geïdentificeerd die behulpzaam zijn bij het versterken van de positie van mbo-studenten met een migratieachtergrond:

1. Concrete protocollen tegen stagediscriminatie kunnen goede ondersteuning bieden aan zowel

- studenten als docenten, stagebegeleiders en coördinatoren;
2. Loopbaanbegeleiding die is afgestemd met het werkveld en wordt verzorgd door docenten die zich bewust zijn van kansenongelijkheid kan een effectief werkzaam mechanisme zijn in het verbeteren van de baankansen van jongeren met een migratieachtergrond;
3. De inzet van rolmodellen en mentoring vormt een belangrijke schakel tussen mbo-studenten en de arbeidsmarkt;

Naast deze generieke mechanismen zijn er ook drie specifieke mechanismen te onderscheiden.

1. Zelfeffectiviteit en empowerment van studenten

- o Zelfeffectiviteit draait om vertrouwen in de persoonlijke capaciteiten en hangt samen met het vinden van een stageplek. Door middel van empowerment kunnen studenten goed voorbereid zijn op hun intrede op de arbeidsmarkt en de mogelijke uitsluiting die zij zullen ervaren. (De Jong & Van Rooij, 2021:15).

2. Ondersteuning bij (basis) zoekgedrag naar werk

- o Uit de literatuur blijkt dat scholen 'een belangrijke bemiddelende factor zijn in het vinden van stage of werk'. Studenten die bij het zoeken naar een stageplek begeleid worden door hun school krijgen minder te maken met discriminatie dan studenten die zelf op zoek gaan (De Jong & Van Rooij, 2021:19).

3. Werkervaring, netwerken en kennismaking met werkgevers

- o Onderwijsinstellingen kunnen studenten ondersteunen bij het netwerken en kennismaken met werkgevers van leerwerkplekken. Hoe groter en sterker het netwerk van de opleiding met werkgevers is, hoe groter de kans op verbinding tussen studenten en werkgevers (De Jong & Van Rooij, 2021:20-21).

In de afgelopen jaren zijn er al veel vorderingen gemaakt in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Volgens Felten et al. (2021) ligt nog wel de vraag open wat er concreet gedaan kan worden om stagediscriminatie op het mbo effectief aan te pakken. De onderzoekers hebben op basis van een literatuurstudie gedistilleerd welke werkzame mechanismen bekend zijn om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en 18 semigestructureerde interviews met mbo-onderwijsprofessionals gehouden. De onderzoekers zijn hiermee op vijf

werkzame mechanismen gekomen om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen (Felten et al., 2021:19-20).

1. Elkaar leren kennen om vooroordelen te verminderen

- o Door studenten direct te plaatsen bij werkgevers zonder sollicitatieprocedures (zoals bij open hiring op de arbeidsmarkt).
- o Door proefstages.
- o Door oriënterende bedrijfsbezoeken.

2. Objectief werven en selecteren

- o Leerwerkbedrijven ondersteunen om objectief werven en selecteren in te voeren of om als mbo deze manier van solliciteren te faciliteren.

3. Het gesprek aangaan als omstander

- o Vanuit onderwijsprofessionals of SBB het gesprek aangaan met leerwerkbedrijven waar er (vermoedelijk) discriminatie heeft plaatsgevonden.

4. Sociale normen en verantwoording afleggen

- o Sociale normen tegen stagediscriminatie versterken door het een expliciet onderdeel te maken van de voorwaarden om leerwerkbedrijf te worden.

5. Bewustwording

- o Bewustwording rond stagediscriminatie vergroten door het volgen van cursussen, trainingen en workshops, met name als het onderdeel is van een breder diversiteitsbeleid en het gecombineerd wordt met andere maatregelen zoals objectief werven en selecteren.

Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor mbo'ers met een migratieachtergrond

Het verbeteren van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt is een prioriteit binnen de Werkagenda mbo 2023-2027.⁹ Het onderzoek van Bisschop et al. (2021) richt zich op de moeizame overgang naar de arbeidsmarkt voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond. Uit data-analyses blijkt dat relevante werkervaring cruciaal is voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond. Arbeidsmarktrelevante vaardigheden zoals sollicitatievaardigheden, taalbeheersing en communicatievaardigheden leiden tot goede kansen. Het versterken van het sociale netwerk gecombineerd met het werken aan een effectieve zoekstrategie die beter aansluit bij de wervingsstrategieën van het werkveld kan bijdragen aan betere baankansen voor mbo'ers met een migratieachtergrond (Bisschop et al., 2021:13-14). Uit het onderzoek komt ook naar voren dat de arbeidsmarktdiscriminatie verschilt per regio en sector wat samenhangt met de ervaren personeelstekorten. In sectoren met een ruimere regionale arbeidsmarkt kan arbeidsmarktdiscriminatie voor ongelijke kansen zorgen (Bisschop et al., 2021:62). Drie mechanismen die aanknopingspunten bieden om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt voor mbo'ers met een migratie-achtergrond te verbeteren zijn: bewustwording en het corrigeren van vooroordelen, standaardisering en objectivering van sollicitatieprocedures en het versterken van sociale normen in onderwijs en bij werkgevers (Bisschop et al., 2021:15-16).

⁹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/02/14/werkagenda-mbo>



Een concreet project gericht op het verbeteren van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt is de Stagemakelaar, uitgevoerd bij het Startpunt in Amsterdam Nieuw-West en het Albeda in Rotterdam. Stagemakelaars helpen studenten die veel moeite hebben om een stageplek te vinden door actief te bemiddelen naar een stageplek. Het evaluatieonderzoek van Bisschop, Baarda en Van der Ven (2021) richt zich op de werking voor de doelgroep en de ervaringen van betrokkenen. Uit het onderzoek komt naar voren dat studenten en werkgevers tevreden zijn over de ondersteuning die stagemakelaars bieden. Studenten zijn erg enthousiast dat ze snel een stageplek hebben en gemotiveerd om hun opleiding te kunnen vervolgen en werkgevers hebben veel waardering voor de nauwe contacten met de stagemakelaars (Bisschop, Baarda & Van der Ven, 2021:ii). De belangrijkste voorwaarden voor het succesvol kunnen functioneren van de stagemakelaar zijn het profiel van de stagemakelaar die affiniteit met de doelgroep moet hebben en goed kunnen netwerken, de vrijheid om maatwerkbegeleiding te kunnen bieden en de afstemming met het onderwijs en werkgevers (Bisschop, Baarda & Van der Ven, 2021:27). Het instellen van een stagemakelaar vraagt om keuzes ten aanzien van het type begeleiding (zoals begeleiding gedurende de gehele stageperiode of alleen aan de voorkant) en de positionering ten opzichte van de opleiding (binnen of buiten het onderwijs) (Bisschop, Baarda & Van der Ven, 2021:28-29).

Studenten met een functiebeperking

In het nog te verschijnen onderzoek van ResearchNed naar stagediscriminatie onder studenten met een functiebeperking in het mbo en hbo blijken hierboven genoemde items eveneens terug te komen. Uit onderzoek onder zowel studenten als docenten blijkt dat studenten veel belemmeringen ervaren bij het vinden van een stageplek en door veel werkgevers een functiebeperking als een relevante reden wordt beschouwd om een student af te wijzen. Daarnaast stellen studenten dat er onder docenten niet alleen te weinig kennis is over studeren (en het vinden van een stageplek) met een functiebeperking, maar dat ze ook te weinig tijd hebben om studenten hierin goed te kunnen begeleiden, zowel voorafgaand als tijdens de stage.

Stagematching in het mbo

Ten slotte hebben Felten, De Jong en De Winter-Koçak in 2023 twee verkennende onderzoeken uitgevoerd naar stagematching en randvoorwaarden voor het succesvol tegengaan van stagediscriminatie voor studenten in het mbo (Felten, De Jong, De Winter-Koçak, 2023a, 2023b). Gebleken is dat stagematching door zowel onderwijsinstellingen als werkgevers in eerste instantie als 'complex' wordt beschouwd, maar wel degelijk studenten kan helpen bij het effectiever vinden van een stageplek.

Uit onderzoek blijkt dat docenten zich niet altijd bewust zijn van stagediscriminatie, behoefte hebben aan praktische handvatten en als gevolg van ervaren werkdruk zich niet altijd (kunnen) inzetten voor de aanpak van stagediscriminatie.



Ten slotte

Uit de literatuur blijkt dat stagediscriminatie zowel binnen het mbo als het hbo voorkomt en met name studenten die afwijken van de 'norm' daar vaker mee worden geconfronteerd. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om studenten met een migratieachtergrond, LHBTIQ+ achtergrond, functiebeperking, neurodiversiteit of eerste generatie studenten, zowel met als zonder migratieachtergrond. Stagediscriminatie komt op verschillende momenten in het stageproces voor: voorafgaand aan de stage, tijdens het sollicitatiegesprek en tijdens de stage zelf en heeft een zeer grote impact op het welbevinden van studenten en leidt soms zelfs tot het vroegtijdig afbreken van de opleiding. Uit onderzoek blijkt dat docenten zich niet altijd bewust zijn van stagediscriminatie, behoefte hebben aan praktische handvatten en als gevolg van ervaren werkdruk zich niet altijd (kunnen) inzetten voor de aanpak van stagediscriminatie. Dit wordt onderschreven door studenten die een grote behoefte hebben aan ondersteuning vanuit de opleiding, bij het vinden van een stageplek, maar ook bij het kunnen aankaarten van situaties waarin stagediscriminatie wordt ervaren.

Wat verder opvalt is dat er in de literatuur veel aandacht is voor etnische arbeidsmarktdiscriminatie en stagediscriminatie gericht op de migratieachtergrond, maar dat er beperkte aandacht is voor specifieke casestudies gericht op bijvoorbeeld islamofobie, anti-Zwart racisme, geaardheid, functiebeperking en gender. Er is daarnaast veel aandacht in de literatuur voor stagediscriminatie tijdens het zoekproces op de stagemarkt, maar weinig specifieke aandacht voor stagediscriminatie op de werkvloer in het dagelijkse contact met begeleiders, collega's of met burgers in bijvoorbeeld 'street-level bureaucrat' functies. Deze constatering roept de vraag op in hoeverre en in welke vormen stagediscriminatie voorkomt tijdens de stage in de dagelijkse praktijk van de werkvloer. Ten slotte kan uit de literatuurverkenning worden vastgesteld dat alleen een aanpak tegen stagediscriminatie waarbij alle relevante actoren betrokken zijn (studenten, het onderwijsveld en de werkgevers) effectief is bij het tegengaan en verminderen van stagediscriminatie.

HOOFDSTUK 3: RESULTATEN

3.1 ERVARINGEN VAN STAGEDISCRIMINATIE VAN STUDENTEN

In veel onderzoeken naar stagediscriminatie ligt de focus op het wervings- en selectieproces op de stagemarkt. De aanpak van stagediscriminatie en de vele interventies die ontwikkeld worden richten zich dan ook vooral op het zoekproces en het creëren van draagvlak en gezamenlijke verantwoordelijkheid van de relevante actoren om gelijke kansen te bieden bij de toegang tot de stagemarkt. De interviews in dit onderzoek tonen aan dat ook ná de zoektocht naar een geschikte stageplek de ervaringen op de werkvloer een pijnlijke eerste kennismaking met de arbeidsmarkt vormen. Dit is in lijn met het concept van de ‘integratieparadox’ (Geurts, Lubbers & Spierings, 2020). Juist degenen met een gevestigde maatschappelijke positie (de tweede generatie van de klassieke migrantengroepen) met ‘een hoger opleidingsniveau en relatief hoge participatiegraad’ ervaren meer discriminatie en uitsluiting. ‘Meer integratie en participatie betekent meer blootstelling aan uitsluiting, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt of in het onderwijs’ (Dagevos, De Voogd-Hamelink & Damen, 2022:55).¹⁰ Deze bevindingen onderstrepen het complexe karakter van stagediscriminatie en kansenongelijkheid.

De interviews tonen het ongrijpbare karakter van stagediscriminatie aan. Alle respondenten noemen voorbeelden van uitsluiting en ongelijke behandeling op de werkvloer, zowel in het wervingsproces als op de werkvloer, maar kunnen meestal moeilijk de vinger op de zere plek leggen vanwege het ambigue karakter van de uitsluiting en/of ongelijke behandeling. Er zijn echter ook voorbeelden genoemd van expliciete racistische stereotypen of expliciete discriminatie op basis van het dragen van een hoofddoek en Islamitische klederdracht.

Social Work

Alledaags racisme

Stagediscriminatie kan expliciet zijn, maar ook impliciet en verhuld waarbij stagebegeleiders of collega’s discriminerende of racistische grappen of opmerkingen maken. Stagiairs kunnen daardoor

geconfronteerd worden met alledaags racisme (Essed, 1984). Alledaags racisme heeft betrekking op de verschillende uitingsvormen van racisme die etnische groepen ervaren op de ‘repetitieve momenten’ in het alledaagse leven (Schaap & Essed, 2017:97). De alledaagse mechanismen van racisme zijn ook bekend onder de term ‘micro-agressie’ (Sue, 2010).

Alledaags racisme en micro-agressie op de werkvloer spelen een rol in de dagelijkse praktijk van stagiairs van Social Work. Eén van de respondenten, die zich identificeert als afkomstig uit een grootstedelijke omgeving met een Curaçaose afkomst, reflecteert in zijn interview op het ‘anders’ zijn en sommige alledaagse opmerkingen tijdens zijn stage buiten de stad:

‘Het zijn gewoon sommige opmerkingen. Het is zo normaal voor me geworden, dat ik het niet eens kan uitleggen. Omdat het gewoon zo casual is. Een voorbeeld, dat ze een beeld hebben van de Schilderswijk, dat het een oorlogszone is. Zulke dingen. Dat ik toch weer de opmerking krijg van, (....) niet vooroordelend bedoeld, maar kan je graffiti spuiten? Dan denk ik bij mezelf, that is so racist. Thank you.’ (Student Social Work)

Verhoudingen tussen stagiaire en praktijkbegeleiders
Stagediscriminatie kan een rol spelen in het contact tussen stagiaire en praktijkbegeleider. Eén van de respondenten geeft bijvoorbeeld aan dat ze tijdens haar stage een zeer problematische relatie met haar praktijkbegeleider had. Ze twijfelt zelf of het echt discriminatie is op basis van haar etnische afkomst, maar voelde veel wantrouwen vanuit de praktijkbegeleider en constateerde ook een ongelijke behandeling in vergelijking met een andere stagiaire.

‘Ik weet ook niet zozeer of het echt discriminatie is, maar er was wel echt een verhouding van oké, jij bent stagiaire en jij mag niks. (....) Er was heel erg een verhouding met een machtspositie: ik ben je begeleider en ik kan alles maken. En in eerste instantie dacht ik van, nou ja, het zal wel zo zijn.

Misschien mag het echt niet. Maar ik heb een andere schoolgenoot en die liep ook stage bij (...), maar op een andere locatie. En als ik van haar hoorde wat zij allemaal wel niet mocht doen, dacht ik van oké, maar dit klopt niet.’ (Student Social Work)

Moslimdiscriminatie vanwege het dragen van een hoofddoek

Het al decennia durende publieke debat over de positie van de Islam in Nederland heeft moslimdiscriminatie flink doen toenemen. De Monitor Moslimdiscriminatie signaleert bijvoorbeeld een al jaren durende toename van discriminerende incidenten tegen moskeeën, met pieken in de jaren 2015 en 2016 (Butter, Van Oordt & Van der Valk, 2021). Uit de Monitor komt ook naar voren dat bijna vier op de vijf moslims te maken krijgt met arbeidsmarktdiscriminatie op grond van geloof (Butter, Van Oordt & Van der Valk, 2021:142). Als het gaat om stagediscriminatie toonde eerder onderzoek discriminatie van moslimstudenten aan in de sector ICT (Andriesen et al., 2021:25). Eén van de respondenten in dit onderzoek reflecteert op haar coping mechanismen in haar zoektocht naar een stageplek en bespreekt een voorbeeld uit haar persoonlijke omgeving.

‘De kleding die ik draag... ik draag natuurlijk een langere hoofddoek en een langere jurk en ik heb een vriendin die heeft bij de (....) als Jeugdbeschermer gesolliciteerd een aantal jaar geleden. En die draagt dan wel een hoofddoek, maar dan niet zoals ik dus, wel met een broek. En in het begin tijdens het solliciteren is daar wel een gesprek over geweest in de zin van ‘maar eigenlijk past dit niet in ons beeld’. En toen is zij daar verder over doorgegaan. Ze is echt met ze in gesprek gegaan. En toen hebben ze haar, hè, tussen haakjes, ‘een kans gegeven’, zoals ze dat dan noemen. Zij is heel lang werkzaam bij ze geweest, ook gewoon hartstikke goed haar werk gedaan altijd. Maar in mijn achterhoofd, nou als zij al dat gesprek heeft moeten voeren, nou dan moet ik hem sowieso voeren. Of misschien kom ik er niet eens doorheen. Omdat dit toch misschien voor hen meer is. Dat is dan de gedachte die ik daar dan bij heb.’ (Student Social Work)

Een andere respondent benoemt twee concrete voorbeelden van moslimdiscriminatie tijdens de zoektocht naar een geschikte stageplek. In het eerste voorbeeld benoemde de werkgever (een

jeugdgevangenis) het dragen van een broek als voorwaarde. De respondent twijfelt of er echt sprake is van discriminatie of dat het vanwege de veiligheidsvoorschriften is.

‘Ja, ik had eigenlijk twee situaties. Maar er valt een beetje te discussiëren over de eerste situatie, omdat dat te maken had met het staan voor een groep. Dat ging over een groep bij (....). Ik weet niet of dat je iets zegt, maar toen hadden ze aangegeven dat als ik daar stage zou willen lopen, dat ik dan wel... ja ik draag een abaya, dus een jurk. En toen hadden ze aangegeven ben je bereid om een broek te dragen tijdens jouw stageperiode? Ik had aangegeven dat ik daar niet toe bereid was vanwege mijn geloofsovertuiging. En toen hadden ze aangegeven dat ze dan mij eigenlijk niet kunnen aannemen. Ze hadden het niet zo gezegd, want ze hadden uiteindelijk aangegeven dat het vooral ging over dat ik te stil overkwam en ze vonden dat een groep die net vanuit de gevangenis komt, dan moet je wel een wat sterkere uitstraling hebben om het even zo te noemen. Dus ze zei dat het vooral daarover ging. Maar ja, omdat ik dus ook natuurlijk had geweigerd om bepaalde kleding te dragen, want ze hadden aangegeven dat het ermee te maken had dat als iemand alarm slaat, dan moet je gewoon weg kunnen rennen. Ze hadden aangegeven dat als je een jurk draagt, dat dan niet kan en ze zeiden als je een khimar draagt dan is dat ook best wel los en ze zeiden dat jongeren daaraan kunnen trekken et cetera. Dus ik vind het lastig om... ik weet dan niet of dat echt discriminatie is of dat het gewoon de voorschriften zijn vanuit veiligheid. Dus dat vind ik een beetje een grijs gebied.’ (Student Social Work)

Het tweede voorbeeld van de student vond plaats op de stagemarkt van Hogeschool Inholland. In dit voorbeeld gaat het om een woongroep waarbij aan de student werd gevraagd of zij bereid was om haar hoofddoek af te doen tijdens de stage.

‘Het tweede voorbeeld, dat was gebeurd op de stagemarkt. Dat was vorig jaar zomer. We hadden een stagemarkt en je kon daar gewoon van tafel naar tafel gaan. En dan kon je gewoon met die mensen van dat bedrijf in gesprek over wat voor bedrijf het was en wat je daar zou kunnen leren et cetera. En toen was ik er, volgens mij was het bij (...) maar

¹⁰ Het lectoraat Diversiteitsvraagstukken ziet de term ‘integratie’ als een verouderde term die niet goed van toepassing is op de tweede, derde en vierde generatie van mensen met een migratieachtergrond en daarmee een dubbele standaard creëert. De etnisch-culturele fixatie van de term ‘integratie’ versterkt het wij-zij denken en plaatst/definieert mensen die ‘niet geïntegreerd’ zijn buiten de samenleving.

dat weet ik echt niet zeker. Het was in ieder geval een woongroep organisatie in (...). En toen vroegen ze gewoon echt letterlijk 'ben je bereid om je hoofddoek af te doen binnen?' Dus ja, daar schrok ik natuurlijk best wel van, dus toen had ik aangegeven 'nee dat is gewoon mijn geloofsovertuiging'. Die stopt niet op het moment dat ik ergens binnen een organisatie stap. En toen hadden zij als argument dat dat echt een eis is, omdat zij anders geen neutraliteit naar de cliënten uitstralen. Nou ja, toen heb ik aangegeven 'dan houdt het op'. Dan is er verder geen reden om dit gesprek verder te voeren, want ik ben niet bereid om mijn hoofddoek binnen af te doen. Het is niet dat als ik ergens binnenstap dat dan even mijn geloof stopt of zo, dat ik dan even een stukje van mezelf stopzet om het zo te zeggen. En toen zei ze: 'dat snappen we inderdaad, maar ja, dit zijn gewoon onze regels'. Ik heb toen aangegeven 'oké, ik begrijp het dan, veel succes verder met de organisatie.' Ik ben verder niet echt daarop ingegaan.' (Student Social Work)

Vooroordelen tijdens het zoeken naar een stageplek
Voor veel studenten met een migratieachtergrond is het zoeken naar een stageplek geen sinecure. Uit onderzoek komt naar voren dat voornamelijk studenten met een migratieachtergrond hun kansen spreiden tijdens het zoeken omdat ze rekening houden met een afwijzing op basis van hun afkomst.

Eén van de respondenten reflecteert op haar zoekproces waarin ze belde naar de stageplek en telefonisch had afgesproken dat ze de week erop al kon beginnen.

'Ik heb helemaal geen zin om heel de tijd afgewezen te worden. Dat gevoel is het een beetje, heel diep hoor. En ik heb ook geen zin om te vertragen. Dus ik weet nog dat ik toen, het was Corona, alles was een beetje moeilijk en toen belde ik naar het wijkcentrum, bij mij in de wijk. Zo van 'ik zit in het tweede jaar hbo, hebben jullie eventueel een stageplek?' En die vrouw die opnam zei: 'nou heel toevallig zeg ik net tegen mijn collega, ik heb een hbo'er nodig als stagiair. Ja, graag nou, wanneer kan je beginnen, volgende week? Ja, nou kom volgende week donderdag maar langs.' Dus zo ging dat. En toen kwam ik daar en dat was op zich leuk. Ik had meteen een hele goede klik met die stagebegeleider en na een aantal weken zei ze tegen mij, en ik herinner me dat heel goed en ik kon dat best waarderen, ze zei tegen mij: 'ik moet heel eerlijk tegen je zeggen dat de eerste keer dat ik je zag, dat ik wel schrok. Ik had dat niet verwacht, de manier hoe je gekleed bent.' Ze zei: 'maar nadat ik je leer kennen hè, en dat je gewoon, je bent gewoon hartstikke snel, slim, noem maar op, dus allemaal positief natuurlijk.' Maar haar eerste indruk was wel van 'oh'. En ik herinner me het niet meer zo

'Ik merk gewoon non-stop, als ik een CV stuur zonder foto, dat ik dan wel word uitgenodigd. Ook al heb ik een Marokkaanse naam. Alleen zodra ik daar kom met mijn hoofddoek, dan is het opeens wel een dingetje.'

goed of we daar nog heel veel over hebben gepraat, maar waarschijnlijk als ik langs was gegaan en had gezegd 'ik ben op zoek naar een stageplek', was het al nee geweest. Maar omdat ik ze telefonisch had benaderd en ze had eigenlijk al toegezegd had ze zoiets had van 'goed, dan doen we het.' (...) Het bevestigt ook wel weer dat anderen... wat erg diep zit, je weet dat je altijd toch afgewezen kan worden op je uiterlijk, op je uitstraling.' (Student Social Work)

Rechten

Alledaags racisme

Alledaags racisme en micro-agressie spelen ook een rol bij stagiairs van de opleiding Hbo-Rechten. Meerdere respondenten ervaren micro-agressie op de werkvloer gericht op hun etnische afkomst. 'Toen Marokko het WK speelde destijds zeiden ze tegen ons gaan jullie weer rellen straks?' (Student Rechten)

'Ja, dat was dus bijvoorbeeld toen ik stage liep bij het uitzendbureau. In principe was het daar gewoon prima, maar een keer in de drie weken moest ik naar een andere vestiging in (...). Daar was het gewoon heel vervelend. Dan werden er bijvoorbeeld van die domme vragen gesteld zoals 'hè is dat bij jullie ook zo dat jullie niet zelf mogen kiezen met wie jullie trouwen?' (Student Rechten) (Studenten Rechten)

Niet alleen studenten constateren alledaags racisme en micro-agressie op de werkvloer. Een docent benoemde een voorval waarbij één van zijn studenten die hij begeleidde werd geconfronteerd met een racistisch stereotype.

'Ook heeft een keer op een advocatenkantoor iemand tegen een Marokkaanse stagiair gezegd toen zijn fiets was gestolen of hij in zijn kring wilde vragen of zij daar meer van wisten. Grappig bedoeld maar ronduit discriminerend. Dat vind ik schokkend en heb het dan te doen met de student, omdat hij al op driekwart op zijn stage was en een duivels dilemma dan heeft de stage af te breken of niet. Op de achtergrond speelt dan het risico dat het gaat escaleren of je als lastpak wordt gezien.' (Docent Rechten)

Moslimdiscriminatie vanwege het dragen van een hoofddoek

Net als bij de opleiding Social Work geven meerdere studenten van de opleiding Rechten aan dat ze te maken hebben met moslimdiscriminatie vanwege het dragen van een hoofddoek.

'Ik merkte gewoon dat het toen echt draaide om mijn hoofddoek. Toen ik dit opmerkte heb ik dit wel per mail gedeeld met een docent van Inholland en aangegeven dat ik merk dat er op basis van mijn hoofddoek onderscheid wordt gemaakt bij het solliciteren.' (Student Rechten)

'Inholland heeft heel veel leerlingen van verschillende afkomsten en ook best wel veel dames die een hoofddoek dragen. Ik heb best wel veel meiden in mijn klas gehad die een hoofddoek dragen en die hebben er ook weleens last van. Ze vertellen ook dat ze er last van hebben dat het tijdens een gesprek alleen maar over de hoofddoek gaat of over de afkomst. Er worden jammer genoeg van die nutteloze vragen gesteld.' (Student Rechten)



‘Ik merk gewoon non-stop, als ik een CV stuur zonder foto, dat ik dan wel word uitgenodigd. Ook al heb ik een Marokkaanse naam. Alleen zodra ik daar kom met mijn hoofddoek, dan is het opeens wel een dingetje. Dan zeggen ze “Ik zie ook dat je een hoofddoek draagt en doe je dat uit religieuze overwegingen dan?” Dan begint er altijd zo’n verhaaltje over mijn hoofd. Ik heb zoiets van wat ‘wat boeit het dat ik een hoofddoek draag?’. Het is niet dat dat het mij beperkt tijdens mijn stagetaken. Ik heb nog nooit meegemaakt dat het niet ter sprake is gekomen. En vervolgens word ik dan afgewezen met een hele andere reden. Zoals ‘we merken toch dat jouw profiel... We hebben een fijn gesprek gehad, maar onze keuze is toch op een andere kandidaat gevallen.’ Dat is dan altijd het standaardantwoord dat ik dan krijg. En ja, dat is gewoon vervelend. In mijn afgelopen stageperiode toen ik ging solliciteren, is dat denk ik vier of vijf keer voorgevallen. En ja, ik merk ook dat als ik een CV stuur met hoofddoek dat ik dan vaak helemaal niet wordt uitgenodigd. Dat is dan wel heel opvallend vind ik.’ (Student Rechten)

Business Innovation

Stagediscriminatie op tijdens het zoekproces
Uit onderzoek komt naar voren dat sollicitanten met een Arabisch klinkende naam minder kans hebben om door de selectie heen te komen (Blommaert, Coenders en Van Tubergen, 2014). Uit de interviews komt naar voren dat studenten ervan overtuigd zijn dat ze door hun achternaam geen gelijkwaardige kansen hebben op de stagemarkt.

‘Ik heb daar eigenlijk wel altijd al een beetje last van gehad. Ik denk sowieso met het solliciteren, ik heb niet echt een Nederlandse

‘Ik heb dat wel heel vaak meegemaakt dat ik eigenlijk gewoon een nee krijg, terwijl het voor iemand anders wel een ja is.’

achternaam. Bijvoorbeeld bij mijn vorige opleiding zat ik eigenlijk alleen maar in de klas met Nederlandse mensen. Maar ook echt Nederlands, gewoon echt met een Nederlandse naam en een Nederlands uiterlijk. En daar moesten we ook op stage. En dan ging ik bijvoorbeeld solliciteren bij een bedrijf en dan hadden ze geen mensen nodig, maar dan solliciteert iemand anders en die werd dan wel gewoon aangenomen. Dat is gewoon echt gebeurd. Ik heb dat wel heel vaak meegemaakt dat ik eigenlijk gewoon een nee krijg, terwijl het voor iemand anders wel een ja is.’ (Student Business Innovation)

Kwetsbare maatschappelijke positie internationale studenten

Jaarlijks komen er veel internationale studenten naar Nederland, maar zij hoeven helaas niet altijd op een warm welkom te rekenen. Volgens het College voor de Rechten van de Mens zijn er veel signalen dat internationale studenten geconfronteerd worden met discriminatie.¹¹ Internationale studenten stuiten bij het zoeken van een woning op advertenties zoals ‘No internationals, Dutch only’. Uit een enquête van de Landelijke Studenten Vakbond (LSVb) blijkt dat 57 procent van de internationale studenten één of meerdere keren hiermee te maken heeft gehad en dat een derde van de studenten wel eens heeft meegemaakt dat ze zijn afgewezen voor een woonruimte omdat ze internationale student zijn.¹² Internationale studenten kunnen niet gebruik maken van allerlei voorzieningen waardoor hun maatschappelijke positie kwetsbaar is, vooral bij niet-EU burgers. Internationale studenten komen bijvoorbeeld niet in aanmerking voor het studentenreisproduct waarmee studenten gratis of met korting in het openbaar vervoer kunnen.¹³ Ondanks een rechterlijke uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie dat er geen sprake is van discriminatie, omdat het studentenreisproduct als een studielening moet worden beschouwd, is er sprake van een institutionele belemmering voor internationale studenten die afbreuk doet aan hun gelijke kansen. De verschillende institutionele belemmeringen komen ook aan bod tijdens de interviews.

‘I can’t say it’s a discrimination from them as a company, but it’s like the rules. It makes the process really long starting my internship. Normally I would start on the seventh of

¹¹ <https://www.mensenrechten.nl/actueel/toegelicht/toegelicht/2022/no-international-students-is-dit-toegestaan-bij-kamerverhuur-in-nederland>

¹² https://lsvb.nl/wp-content/uploads/2021/08/AISS_2021.pdf

¹³ <https://ecer.minbuza.nl/-/nederland-mag-erasmusstudent-ov-kaart-weigeren>

February. I applied together with (...). My classmate is German and I’m Tunisian. She gets her card, her e-mail, everything and she has access to everything. I’m still waiting because I need to do an extra check. This extra time leads to one month delay and that impacts my studies. Which then impacts my money and then impacts a lot of other stuff. Then you could say it’s like discrimination. Not that anyone says anything to you but you are being treated differently. You get a different treatment. I think you don’t get the same opportunity as other students and the same opportunities to work. Because I need to like first ask the company to accept and make a permit for me and that all depends on them. So that’s the discrimination. It takes me five weeks to get a permit. And if I don’t like the company I need to find another company. And that would again ask me to apply for five weeks. So you find yourself doing something you don’t like because you are obliged and that’s discrimination. And also in transportation. As a non-European students you don’t have an OV card but we all have to go to work. But I need to pay a tourist price and that’s also not an equal opportunity.’ (Student Business Innovation)

Business Studies

Ongrijpbaar

De geïnterviewde studenten van de opleiding Business Studies geven aan zelf geen ervaring te hebben gehad met stagediscriminatie en tegelijkertijd konden ze moeilijk articuleren hoe stagediscriminatie vorm en inhoud krijgt. De studenten hebben wel het vermoeden dat stagediscriminatie bestaat maar ook moeilijk grijpbaar is.

‘Lastige vraag. Wat is discriminatie? Er zullen altijd vooroordelen blijven en je hoort nog wel eens wat, maar ik heb geen concrete voorbeelden.’ (Student Business Studies)

‘Nee, niet zelf meegemaakt, maar ik vermoed wel dat het er is. Maar ze zullen het altijd ergens anders opgooien.’ (Student Business Studies)

Deterministische houding

De geïnterviewde studenten vinden het relevant dat stagediscriminatie zoveel mogelijk wordt bestreden, maar geven ook aan over het algemeen niet zo optimistisch te zijn over het verdwijnen

‘Nee, niet zelf meegemaakt, maar ik vermoed wel dat het er is. Maar ze zullen het altijd ergens anders opgooien.’

van ongelijke behandeling en discriminatie. Drie studenten meldden expliciet van mening te zijn dat discriminatie nooit zal verdwijnen.

‘Het is nu eenmaal eigen aan de mens.’ (Student Business Studies)

3.2 IMPACT VAN STAGEDISCRIMINATIE OP DE STUDENTEN

Social Work

De interviews onderstrepen dat stagediscriminatie enorme impact heeft op het mentale welbevinden van studenten. Ervaringen met stagediscriminatie leiden tot gevoelens van onmacht, frustraties, verlaagd zelfvertrouwen en wantrouwen, ook wanneer er twijfel is of er wel of niet sprake is van stagediscriminatie:

‘Ik sta wel open voor feedback en ik heb best wel een dikke huid. Maar ik moet je eerlijk zeggen, die vijf maanden waren voor mij, die eerste twee maanden niet, maar daarna, die waren voor mij wel echt een hel en jankend in de auto en toen heb ik op een gegeven moment ook wel contact opgenomen met mijn praktijkdocent, dus waar ik begeleiding vanuit school van krijg.’ (Student Social Work)

Erkenning van onrechtvaardigheidsgevoelens is een belangrijk aspect als het gaat om impact op het welbevinden van studenten. Studenten willen gehoord worden en erkend worden in de uitsluiting en discriminatie die zij ervaren. Dit onderstreept het belang van bewustwording, het bespreekbaar maken van stagediscriminatie en de terugkoppeling naar studenten in het geval van meldingen.

‘Ik zit er heel erg mee. In de zin van, dat ik niet mijn zegje heb kunnen doen. Dus ik zeg ook altijd, als ik haar tegenkom, dan ga ik haar zeker wel aanspreken. Ik was eigenlijk best wel ver, hè? (...) Als ik erover praat, dan vind ik het nog steeds wel erg, maar tot aan een paar maanden geleden kon ik er heel boos om worden. Echt heel erg. Alle emoties en gevoelens die kwamen dan weer naar boven en dat is nu wel minder. Maar het was wel heftig. Ik gun het niemand. Ja en dit is nog maar het topje van de ijsberg.’ (Student Social Work)

Erkenning van de ervaringen van studenten is een cruciaal onderdeel in de aanpak van stagediscriminatie. Het oppakken van meldingen van stagediscriminatie, het overbrengen van een signaal naar de werkgever en de uiteindelijke terugkoppeling zijn belangrijke instrumenten om gehoor te geven aan bijvoorbeeld meldingen van stagediscriminatie.

‘Volgens mij hadden ze het ook over die organisatie niet meer op de stagemarkt laten komen, maar ik heb daar verder nooit meer echt nagevraagd of een update over gekregen. (...). In het begin had ik wel heel erg een behoefte aan een terugkoppeling. Ik had me in het begin gewoon wat serieuzer genomen gevoeld. Als ik zou hebben gehoord ‘oké, we hebben het aangegeven’. Kijk, de gevolgen zouden mij nog niet eens uitmaken. Stel ze zouden zeggen ‘we hebben het aangegeven, we hebben ze nog een kans gegeven, we hebben erover gepraat en klaar.’ Ik had niet per se willen horen ‘we hebben ze weggestuurd, ze mogen hier nooit meer komen.’ Dat maakt me niet uit. Maar ik had het in het begin wel fijn gevonden als ik misschien zou hebben gehoord we hebben het aan ze doorgegeven.’ (Student Social Work)

Volgens Essed (1994) zijn herkenning en inzicht in de mechanismen van discriminatie en racisme belangrijke voorwaarden voor de ontwikkeling van weerbaarheid en actiegericht handelen. Dit kan echter ingewikkeld zijn vanwege het vermijden van onrechtvaardigheidsgevoelens die sterke emoties kunnen oproepen. De interviews laten zien dat herkenning van en inzicht in discriminatie belangrijke vaardigheden zijn in het aanklaarten van stagediscriminatie, zowel bij studenten als bij docenten/begeleiders. De normalisering van

discriminatie kan echter leiden tot gewenning waardoor studenten het discriminatoire karakter van bepaalde vragen of verzoeken niet herkennen.

‘Ik besepte het pas toen die student naar mij toe kwam, eigenlijk. Ik ging gewoon naar de volgende tafel en toen was ik wel gewoon gelijk het gesprek begonnen met de vraag hanteren jullie kledingvoorschriften. Dat was mijn eerste vraag en dat zij ook zeiden ‘waarom vraag je dat? Natuurlijk niet.’ En toen gaf ik aan: ‘ja, ik heb dat daarnet te horen gekregen’. En omdat zij best wel geschrokken reageerden, besepte ik toen pas eigenlijk wat er net was gebeurd. Ik weet niet, heel gek. Maar toen ik dus met dat volgende bedrijf was, een mbo school, toen kwam dus die medeleerling naar mij toe en toen zei zij: ‘ik heb net gehoord wat er is gebeurd en ik heb het aangegeven aan de stagecoördinator want ik vond het echt heel erg.’ En toen zei ik: ‘oké dat is geen probleem, je mag het gewoon aangeven.’ (Student Social Work)

Stagediscriminatie heeft impact op het zelfvertrouwen van studenten, maar één van de studenten keerde het om. Ze heeft een groot geloof in haar eigen kwaliteiten en vaardigheden, maar twijfelt of de samenleving inclusief genoeg is om haar te accepteren.

‘Maar ik weet niet... en dan komt dat weer terug... of ik als persoon die ik nu uitstraal, geschikt ben voor de rol van jeugdbeschermer. En ik heb dat nog niet geprobeerd, maar diep van binnen denk ik... ik denk niet dat hoe ik nu erbij loop, dat ik dan geschikt ben als jeugdbeschermer in functie. Nou ja, natuurlijk gewoon, hè, de kleding die ik draag, ik draag natuurlijk een langere hoofddoek en een langere jurk (...) Ik bedoel het voor hún. Ik denk dat ik namelijk wel heel goed ben, heel goed zou zijn als jeugdbeschermer. Dat geloof ik wel. Ik weet ook wel hoe ik daar, hoe ik sta in de persoon die ik ben. Alleen ik weet niet of zij er klaar voor zijn.’ (Student Social Work)

Rechten

De interviews bij de opleiding Rechten vertonen overlap met de opleiding Social Work. Ook bij Rechten hebben de ervaringen van studenten een enorme impact op het mentale welbevinden van studenten.

‘Ik heb stage gelopen bij (...) en het was een trauma. Ik zie om me heen dat studenten gewoon een fijne stage hebben gehaald en verder zijn gegaan met hun studie. Maar ik merk dat ik daar nog steeds last van heb en dat ik er nog steeds ben blijven hangen in die rotte periode van stage. Dat merk ik oprecht.’ (Student Rechten)

In veel onderzoeken naar stagediscriminatie wordt gewezen op gevolgen zoals een lager zelfbeeld en verlaagd zelfvertrouwen. Meerdere respondenten gaven of geven zichzelf de schuld van de ongelijke behandeling op de werkvloer:

‘Ik ga je eerlijk zeggen. Ik dacht ook de hele tijd ‘het ligt aan mij, het ligt aan mij.’ Maar op een gegeven moment dacht ik bij mezelf, het ligt helemaal niet aan mij want meer dan mijn best kan ik niet doen.’ (Student Rechten)

‘Als ik geen Marokkaan was en als ik geen zwart haar had dan werd ik wel anders behandeld door die stagebegeleider. Dat sowieso en niet alleen door hem, maar ook door de anderen binnen het team. Ze zouden me anders wel zijn komen steunen en voor me zijn opgekomen. Maar ik zeg je ook eerlijk, het ligt ook een beetje aan mezelf, want ik kom heel lief en gehoorzaam over. Daar wordt in negen van de tien gevallen misbruik van gemaakt. Dus ik denk ook dat dat een beetje aan mij ligt.’ (Student Rechten)

Business Innovation

Gevoelens van ‘belonging’ zijn cruciaal voor het mentale welbevinden van studenten (Stebleton, 2014; Gopalan, Linden-Carmichael, & Lanza, S., 2022). Bij ‘belonging’ gaat het om het gevoel van thuis-zijn en ergens bij horen, waarbij ‘thuis’ niet alleen staat voor een fysieke locatie, maar symbool staat voor ‘gevoelens van comfort, veiligheid en vertrouwdeheid’ (Waldring et al., 2019). Internationale studenten voelen zich het minst thuis ten opzichte van alle andere groepen studenten (Waldring et al., 2019:17). De interviews met internationale studenten van de opleiding Business Innovation illustreren hoe uitsluiting en discriminatie impact hebben op hun gevoel van ‘belonging’ en het mentale welbevinden.

‘You want to integrate, but you are very limited. You can’t work. But this is how you slowly find yourself more on the outside. Without being directly discriminated. But the

system pushes you in a way, slowly, slowly, to find yourself outside of the society because they make it complicated. Yeah, because you don’t understand the logic of how the system works. And then the students, especially with a non-European background, I find out like most of the students who arrive they do freelancer work because you can’t work. (...) You know, I’m lucky that I can live in a Dutch family and they help me navigate through the system. You can focus on school and you call your family. You are alright. Your family expects all this stuff and they have their hopes on you, you know. But then you feel like everyone expects something from you and you lose yourself. Who you are. Why I’m here, what I’m doing. But you can’t go back, because that’s a failure. So you find yourself saying ok I’d rather continue like this. Then you have options. You can do some stuff illegally and you find yourself in another trip. You might become addicted. So you know it is all linked. Every time I hear a story I want to start at the beginning and then I see it almost always starts with discrimination. Not having an equal opportunity as a student for example. Because we all come here to get a diploma, but the journey is different.’ (Student Business Innovation)

3.3 STAGEDISCRIMINATIE ALS THEMA BINNEN DE OPLEIDING

Social Work

De interviews met de studenten tonen aan dat er vanuit de opleiding aandacht ontbreekt voor het thema stagediscriminatie. Dat is een belangrijke constatering, gezien de voorgaande bevinding waarin de impact van stagediscriminatie duidelijk wordt. Studenten geven aan dat het thema niet of nauwelijks bespreekbaar wordt gemaakt.

‘Maar wat betreft het thema stage-discriminatie, daar heb ik niks over gehoord in ieder geval. Niks van meegekregen. (...) Waarom zou je niet even duidelijk maken onder studenten, dat ze het weten, just in case.’ (Student Social Work)

‘Het is niet echt bespreekbaar gemaakt tijdens de lessen. Daar ligt de focus gewoon eigenlijk op de toetsing en natuurlijk kan je je verhaal kwijt bij de stagecoördinator en bij je praktijkdocent zelf. Ik denk dat het ook wel

een beetje afhankelijk is van de docent die je hebt. Want ik heb ook bijvoorbeeld een andere student gesproken en die zat in een soortgelijke situatie en haar praktijkdocent, die stond er weer heel anders in. Totaal niet wat ik dan weer kreeg. Dus ja.' (Student Social Work)

'Ik heb nooit echt actief opgezocht naar 'oké, wat kan ik doen als er stagediscriminatie ontstaat', want ik ging er nooit echt van uit. En anderzijds bijvoorbeeld bij de introducties van praktijkleren, dan krijgen we altijd een PowerPoint en een presentatie van de desbetreffende docent en stagecoördinator. En ik kan mij niet herinneren dat er toen bijvoorbeeld een aparte dia was van 'oké, hoe ga je om met het solliciteren en stagediscriminatie et cetera?' Maar ja, ik weet het niet. Misschien is dat wel gezegd, maar lag mijn focus daar even gewoon niet op. Dat kan natuurlijk ook, maar ik kan het mij in ieder geval niet herinneren.' (Student Social Work)

Een gebrek aan aandacht voor het thema leidt tot een gebrek aan kennis over de stappen die studenten kunnen nemen in het geval van stagediscriminatie met als gevolg dat stagediscriminatie niet gemeld wordt en de student er alleen voor staat. Een gebrek aan aandacht heeft ook gebrekkige bewustwording als gevolg waardoor stagediscriminatie niet als zodanig herkend wordt of in openheid besproken wordt.

'En vooral het belangrijkste, ze was aanwezig, ze had een luisterend oor. En dat had ik op dat moment ook wel nodig.'

'Geen flauw idee. Ik denk dat ik daar niks mee zou doen. Omdat ik ten eerste niet echt een geschikt persoon of plek weet waar dat zou

kunnen, dus ik denk dat ik er niks mee zou doen en gewoon verder zoeken tot ik wel wat vind.' (Student Social Work)

'Ik denk dat dan dat bespreekbaar moet gemaakt worden, want het is bij ons in de opleiding voor zover ik weet niet ter sprake gekomen. Omdat het niet ter sprake is gekomen, ja, begin je er zelf in principe ook niet zo snel over. Ja, ik denk zelf dat als dit iets is wat ter sprake gekomen zou zijn vanaf het begin, en dat er echt gezegd werd 'laat je daar niet door demotiveren en probeer het toch ook al heb je het gevoel dat ze...' Dat ik dan zelf misschien ook wat proactiever geweest zou zijn.' (Student Social Work)

'Er zijn wel twee studenten het afgelopen jaar die dus, want natuurlijk je afstudeerstage is één jaar, die daarin dus na het half jaar zijn geswitcht. Omdat het niet uit te houden was op de huidige plek. En dan had het heel erg te maken tussen de relatie die ze hadden met hun stagebegeleider zelf. Zij hebben het woord stagediscriminatie niet laten vallen in de gesprekken. Maar het kan ook zo zijn dat ze dat niet herkennen als stagediscriminatie, omdat het niet bespreekbaar wordt gemaakt (...). Ik denk zelf eigenlijk dat het in de kring die ik even voor me zie, best een onbekend begrip is. Ik denk niet dat er per se wordt gesproken over stagediscriminatie. Het gaat gewoon goed, of het gaat niet goed. Denk ik hoor. Maar het kan zijn dat er andere studenten zijn waar het wel speelde, dat weet ik niet.' (Student Social Work)

Het gebrek aan aandacht voor het thema stagediscriminatie komt ook naar voren tijdens de interviews met docenten. Het thema wordt niet expliciet behandeld, ook niet tijdens de stage.

'Dat doen we niet, niet voorbereiden. Daar ben ik heel eerlijk in, niet (...). En eigenlijk, ik ben nu 6 jaar coördinator, hebben we het maar twee keer meegemaakt. Voor de rest heb ik studenten tot nu toe niet gehoord over mogelijke discriminatie.' (Docent Social Work)

'In de voorlichting geef ik wel aan dat ik de coördinator ben, dat bij vragen en dingen waar ze tegenaan lopen, dat ze mij kunnen bereiken. Nee, niet expliciet over discriminatie. Ik zeg bij alles waar je tegenaan loopt. En inderdaad ook als je het gevoel



hebt, het lukt me niet om een plek te vinden of ik ondervind moeite door mijn naam. Want daar begint het natuurlijk altijd.' (Docent Social Work)

Er is sprake van een generieke benadering vanuit de opleiding als het gaat om stagediscriminatie, maar een proactieve benadering als het gaat om naast de student staan. Er wordt niet specifiek aan voorlichting over stagediscriminatie gedaan en studenten worden op een algemene manier opgeroepen om eventuele problemen te melden, maar in het geval van daadwerkelijke problemen en stagediscriminatie staat de opleiding naast de student.

'Ik zeg wel, speelt er iets, geef het wel aan. Heb je wel het gevoel, bijvoorbeeld bij (...) ben ik wel het gesprek aangegaan. Want die studenten gaven echt wel dingen aan, en er werden opmerkingen gemaakt waarvan ik dacht, die opmerking kan je niet maken. Dan zit ik er bovenop. Dan zit ik er echt bovenop.' (Docent Social Work)

'Ik denk dat we ze niet voorbereiden. Ik denk dat we er wel bovenop zitten op het moment dat we dat constateren en dat we dan ook direct daarover in gesprek gaan met de stageorganisatie. Dat we ook kunnen besluiten om een student vanuit een organisatie weg te halen.' (Docent Social Work)

Gehoord worden en erkend worden in ervaringen van stagediscriminatie is een belangrijk onderdeel in de aanpak van stagediscriminatie. Dit wordt ook naar voren gebracht door de volgende student.

'Ik zeg altijd, ik kan geen betere docent wensen, die heeft mij heel goed begeleid, echt goed wegwijs gemaakt, verteld wat ik wel kan doen en wat niet. En vooral het belangrijkste, ze was aanwezig, ze had een luisterend oor. En dat had ik op dat moment ook wel nodig.' (Student Social Work)

De docenten beschikken niet over parate concrete kennis en feiten over stagediscriminatie: hoe de ongelijke kansen verdeeld zijn over verschillende groepen, welke risicomomenten er zijn en welke factoren de gelijke kansen op stage kunnen versterken. Het gevolg is dat de beelden en opvattingen over stagediscriminatie op basis van gevoel zijn. Daarnaast is het ook niet duidelijk waar docenten meldingen kunnen maken van aantoonbare stagediscriminatie.

'Ik vind het lastig inderdaad. Ik denk dat vooral de mannen daar last van hebben. Dat gevoel heb ik wel. Dat daar een soort beeld van Marokkaanse jongens heerst. Je hoort er veel over in het nieuws, imago. Hoofddoek kan ook een rol spelen. Je zou denken in Den Haag, in de Randstad zou je dat niet meer

moeten hebben. Nergens zou je dat meer moeten hebben, daar niet van, maar ik bedoel als je kijkt naar de populatie, zou je eigenlijk niet hebben dat mensen nog in kleur denken, sorry, dat gaat er bij mij gewoon niet in. Dat heb ik gewoon nooit gehad.’ (Docent Social Work)

‘En ik zit te denken, één keer heb ik van een student gehoord, dat zij werkte bij, dat was in (...). Dat daar wel echt iemand had gezegd ‘ik wil geen buitenlanders. Dat wil ik niet.’ Dus tijdens de sollicitatie, dat er eigenlijk al de opdracht werd gegeven, dat ze zeiden, namen die we niet uit kunnen spreken, halen we eruit. Dan denk ik echt van, jonge jonge, dus dat heb je ook. Er liep daar niemand stage bij mij. Maar inderdaad, wat zou ik daar kunnen doen, stel je voor dat iemand dat zegt. Want er liep daar bij mij niemand stage. Maar inderdaad, waar zou ik dan melding kunnen doen?’ (Docent Social Work)

Docenten leggen soms de verantwoordelijkheid voor het omgaan met discriminatie bij de student zelf. Zoals de volgende docent, die het niet als zijn rol ziet - noch van de opleiding - om gevallen van discriminatie met de stageorganisatie bespreekbaar te maken. Zijn streven is om studenten te leren om te gaan met de verschillende organisatieculturen waarin ze tijdens hun stages terecht komen.

‘De organisatie is verantwoordelijk voor zijn eigen cultuur. Je kan daar niet zomaar veranderen als opleiding. Hè, cultuur is een cultuur. Daar heb je mee te dealen.’ (Docent Social Work)

‘Het kan ook goed zijn dat het gebeurt maar dat de stage-docent niet daar op de hoogte van is.’

‘Ja, die lopen keihard tegen die cultuuraspecten aan. En dan zeg ik ook van: ja, je mag kritisch zijn op de cultuur waarbinnen je werkt en je kan dat niet zomaar veranderen. Dat gaat niet, maar je kan wel leren om daarmee om te gaan en je kan ook de organisatie en de collega’s die er zitten om leren daarmee om te gaan. Dus je moet ergens beginnen en dat is bij jezelf. En vervolgens kan je dan naar die anderen toe. En dat is denk ik waar de kern van de boodschap die ik continu meegeef zowel naar de studenten toe, maar ook naar die organisaties toe.’ (Docent Social Work)

De geïnterviewde docent probeert in de begeleiding van stagiairs vooral hun weerbaarheid te vergroten en stimuleren dat ze voor zichzelf durven op te komen.

‘Dan kunnen we het voorbeeld nemen van een student. Een moslima meisje die solliciteert bij een organisatie en wordt aangenomen en die merkt gewoon dat haar collega’s haar links laten liggen omdat ze een hoofddoek aanheeft. Dus toen heb ik gevraagd: wat maakt nou dat ze niet naar je luisteren? In de vergadering merkte ze altijd van ‘joh, als ik iets zeg, dan wordt er niet naar mij geluisterd. Ik heb het gevoel dat men mij niet serieus neemt.’ Toen heb ik gezegd van: heb je die vraag gesteld? Nee, die vraag heb ik nooit gesteld. Nou, opdracht meegegeven de eerstvolgende vergadering dat als jij iets inbrengt en je hebt het gevoel dat je niet gehoord wordt, dan ga je dat gewoon benoemen. Dan zeg je ‘joh, ik kwam net met een idee, iedereen gaat er voorbij en luistert naar het idee van Pietje en niet naar mijn idee, terwijl ik denk dat mijn idee ook wel ertoe mag doen.’ En, dat heeft ze toen gedaan en toen zeiden ze: ‘ja, je hebt inderdaad gelijk en we hebben daar eigenlijk niet voldoende aandacht aan besteed.’ Dus eigenlijk werd ze al gediskwalificeerd door het feit dat ze daar als moslima meisje naar binnen kwam.’ (Docent Social Work)

Rechten

Het gebrek aan aandacht voor het thema stagediscriminatie is ook te terug te vinden bij interviews van studenten van de opleiding Rechten.

‘Tijdens de intervisielessen kon ik gelukkig altijd mijn ei kwijt maar er werd daar niks mee

gedaan hoor. De studenten en de docenten die daar dan bij aanwezig waren gaven je wel tips van goh, probeer dit en doe dat. Gelukkig ben ik ook naar mijn stagedocent gegaan, alleen dat was ook echt een grote stap omdat ik diegene niet eerder heb gezien. Om dan bij diegene aan de bel te gaan trekken was een grote drempel.’ (Student Rechten)

‘Ik heb daar niet echt zicht op. Ja, het zou handig zijn als hier meer informatie over stond op Moodle. Bijvoorbeeld iets als “als je uitsluiting meemaakt tijdens je stage, kun je contact met ons opnemen daarover.” Dat heb ik nergens gezien.’ (Student Rechten)

De docenten onderstrepen het gebrek aan aandacht voor het thema stagediscriminatie. Het thema wordt niet bespreekbaar gemaakt tijdens de opleiding.

‘Het is (nog) niet voorgekomen dat ik als mentor dit thema met een student/groep heb besproken. Ook heb ik het onderwerp nooit bespreekbaar gemaakt. En als stagedocent ook niet. Ik vraag me wel af waarom ik dat niet heb gedaan. Ik denk omdat ik geen melding heb gehad, maar ook dat we in Rotterdam leven en iedereen naar mijn verwachting wel open staat voor mensen met een andere achtergrond en culturen. Weet niet of iedereen dit ook zou omschrijven.’ (Docent Rechten)

Er is geen zicht op het bestaan van procedures of informatie over stagediscriminatie. Daarnaast weten de geïnterviewde docenten ook niet in hoeverre stagediscriminatie een rol speelt in de studentenpopulatie.

‘We hebben daar geen procedure voor. Ik heb daar geen goed zicht op. Ik weet ook niet of het voorkomt. Het kan ook goed zijn dat het gebeurt maar dat de stagedocent niet daar op de hoogte van is. (...) Wat ik eerlijk gezegd niet weet is op welke schaal dit speelt. Ik vrees dat het gebeurt, maar heb geen zicht op welke schaal dit gebeurt. Ik denk dat dergelijke meldingen eerder terechtkomen bij de vertrouwenspersoon dan bij mij als stage-coördinator.’ (Docent Rechten)
‘Vanuit de opleiding is er geen informatie gedeeld gekregen middels mail of op andere wijze over het onderwerp stagediscriminatie. Het onderwerp staat niet in de stagehandleiding en ook in stage-overleggen komt dit

niet aan bod. Helaas ben ik niet op de hoogte van fysiek materiaal waarin dit onderwerp, stagediscriminatie, aan bod komt (...). Ook komt dit onderwerp niet terug in de stagehandleiding, noch komt dit onderwerp terug tijdens ons mentoren-overleg. Ik heb me er ook nooit in verdiept omdat ik die verhalen van studenten nooit hoor, wel dat het gebeurt in het nieuws en dergelijke. Als je me niet voor dit interview had gevraagd had ik niet op het onderwerp actief gezocht. Vanuit de opleiding heb ik dit onderwerp niet gehoord. (...). Misschien hoor ik de verhalen over stagediscriminatie niet omdat het wellicht gevoelig ligt of uit vrees om als slachtoffer gezien te worden of ze denken dat ik er niet voor open sta. Ik weet het niet, ik zou er verder over moeten nadenken. In alle jaren die ik als stagedocent heb gewerkt heb ik het niet gehoord.’ (Docent Rechten)

Business Innovation

Ook bij de opleiding Business Innovation is er een gebrek aan aandacht voor het thema stagediscriminatie. Dit wordt zowel vanuit docenten als studenten opgemerkt.

‘Niet dat ik weet. Ik heb dat niet eruit gepakt. En ik denk dat die manual vooral bedoeld wordt voor als je al een stage hebt gevonden. Ik weet niet of daar nog een stuk in staat over recruitment of het zoeken van. En dat is natuurlijk wel zo belangrijk.’ (Docent Business Innovation)

‘As far as I know there isn’t any material available. There are some module guides, manuals, assessment files, anything related to the grades they supposed to get. But there is no preparation of being aware of any kind of workplace discrimination.’ (Docent Business Innovation)

‘I think it’s really important if the program, if Business Innovation, teach us about these discrimination policies. These policies are not only important for an internship but also in business. And if you know your rights and your duties, if you really will play your game better and business is a game. So I think school should add this to the program.’ (Student Business Innovation)

Het gebrek aan aandacht en kennis over het voorkomen en adequaat aanpakken van

stagediscriminatie heeft handelingsverlegenheid onder docenten als gevolg.

‘Er was een student die ik begeleidde en zij zat ergens in Friesland op een camping. Zij zat op een onbereikbare plek en ze woonde op die camping. Ze moest het personeel daar ondersteunen en in de praktijk betekende het dat ze toiletten moest schoonmaken en het gras tussen de stoeptegels uithaalde. En ze had ook geen internet en als ze internet wilde moest ze op kantoor met die dame van de camping. En op kantoor werden er daar referenties gemaakt over: ‘jouw cultuur’ en ‘jouw achtergrond’ maar de student heeft nooit zelf gezegd ik voel mij gediscrimineerd of racistisch bejegend maar dat was het zeker wel. En dat is nooit met de student hardop besproken.’ (Docent Business Innovation)

Business Studies

Net als bij de overige opleidingen is er sprake van niet of nauwelijks aandacht voor het thema stagediscriminatie.

‘Nee, die focus bestaat thuis wel, maar niet op school. Dat is logisch, docenten zijn meer gericht op kennisoverdracht, maar wel teleurstellend; het is toch een gevoelige topic. Het zou wel fijn zijn om het te bespreken.’ (Student Business Studies)

‘Eigenlijk gebeurt er niet zoveel op het terrein van stagediscriminatie’ (docent Business Studies)

‘Misschien is stagediscriminatie wel regio gebonden en Amsterdam is zo multicultureel dat het me misschien niet opvalt’. (Docent Business Studies)

Het valt verder op dat de docenten stage-discriminatie een belangrijk thema vinden, maar dat er geen expliciet aandacht aan geschonken hoeft te worden in het leerplan. Studenten dienen volgens hen te weten waar ze eventueel stagediscriminatie aan de orde kunnen stellen. Stagediscriminatie komt volgens een enkele docent niet voor in het contact met de stageorganisaties, de praktijkbegeleiders of in de stageverslagen. Volgens de docent zijn de stageaanbieders over het algemeen erg tevreden en ook niet zo kritisch naar studenten toe.

‘Nee, daar ben ik niet zo’n voorstander van. Begeleiders moeten attent zijn, maar het hoeft

niet op voorhand worden opgenomen in de documenten’ (...).Van mij mogen ze wel wat strenger zijn, duidelijker en geen oneindige kansen aanbieden’. (Docent Business Studies)

3.4 AANGEREIKTE INTERVENTIES VANUIT DE STUDENTEN EN DOCENTEN

Social Work

De studenten hebben een duidelijk beeld van hun ondersteuningsbehoefte. De kern van hun ideeën wordt gevormd door het simpelweg bespreekbaar maken van stagediscriminatie en het vergroten van hun weerbaarheid. Dat kan volgens de studenten op verschillende manieren: tijdens de lessen of via commissies waar ze hun verhaal kwijt kunnen.

‘Ik denk gewoon met de studenten in gesprek gaan, over wat het met ze doet, dat het er is, en hoe je erop kan anticiperen. Sowieso heb je als student of stagiaire niet in de hand of je aangenomen wordt, maar het is wel voor jezelf als individu van hoe ga ik hiermee om en hoe ga ik verder.’ (Student Social Work)

‘Misschien een soort van een commissie-achtig iets. En dat dan bestaat uit gewoon studenten zelf. Dus niet eens uit docenten, maar meer gewoon uit studenten. Dat maakt het soms ook wel wat makkelijker. Minder formeel. (...) Het is lastig, hoor. Ik weet het wel. En vooral als je geen prater bent. Als je dingen het liefst niet deelt. Want ik ben ook een persoon die dingen liever zelf oplost dan dat ik mensen lastig ga vallen.’ (Student Social Work)

‘Wellicht en wij hebben volgens mij in jaar één en twee, nou weet ik dat niet meer zo goed uit mijn hoofd, volgens mij ook iets met lessen over diversiteit. Daar kunnen ze het ook aan bod brengen.’ (Student Social Work)

Een meldpunt waar stagediscriminatie geregistreerd, geïnventariseerd en gemonitord kan worden is een belangrijk instrument in de aanpak van stagediscriminatie. Eén van de studenten pleit voor het bijhouden van een lijst waarop werkgevers staan die eerder over de schreef zijn gegaan.

‘Ik weet niet hoe het voor de rest binnen Social Work is geregeld binnen de opleiding maar ik vind dat ze dan bijvoorbeeld een lijst of zo moeten hebben. Ik weet niet of

er een soort van een commissie is, waar ze waar ze een klacht in kunnen dienen? In de zin van, nou onze student heeft hier stage gelopen, maar dit en dit is er gaande. Ja, dat je je verhaal kwijt kan en dat dat dan wordt opgepakt en dan niet zozeer door de manager, maar iemand die daarboven stond. (...) een soort van een lijstje van hier sturen wij onze studenten niet heen, want hier hebben wij geen fijne ervaring.’ (Student Social Work)

Het realiseren van een succesvolle match tussen stage en student komt naar voren als focuspunt in het streven naar een geslaagde stage. Stagematching is een belangrijk instrument in het tegengaan van stagediscriminatie. Uit onderzoek bij het mbo komt naar voren dat stagediscriminatie minder vaak voorkomt bij opleidingen waar de school verantwoordelijk is voor de matching van student en leerbedrijf (Van Eijkern & Prevoo, 2023).

‘Dus daarin moet je wel meekijken: wat voor type student zie ik? En past die dan ook binnen deze organisatie? Dus betekent dat

onze stagedocenten dat ook heel goed op onze vizier hebben. Wat voor organisatie is er? Wat voor cultuur hangt daar?’ (Docent Social Work)

Rechten

In de voorgestelde interventies wordt er ook gewezen op de rol van de stagecoördinator om gevallen van stagediscriminatie bij te houden.

‘Ik denk dat studenten schuchter zijn om dergelijke zaken te melden en aan te geven dat een bedrijf niet geschikt is, bang over de beoordeling vanuit het bedrijf gezien of dat de stage zou kunnen worden afgebroken. Belangrijke taak dus voor de coördinator bij nieuwe, maar bestaande bedrijven dit te blijven checken.’ (Docent Rechten)

Een aantal van de voorgestelde interventies richt zich verder op de vergroting van het bewustzijn en het verbeteren van de kennis ten aanzien van stagediscriminatie:



‘Reeks workshops aanbieden, op vrijwillige basis en dit onderwerp daarin opnemen.’ (Docent Rechten)

‘Informatie van lectoraat actief delen met stage-coördinatoren en helpen meedenken: het onderzoek van Machteld over stagediscriminatie en de handvatten en tools die worden aangereikt zou helpen om het onderwerp bespreekbaar te maken en de student in z’n kracht te zetten. De ervaringen en tips, per categorie, voor student, stageorganisatie en de docenten en opleidingen en fasen in de stage aangeboden. Er zou gewerkt moeten worden aan bewustwording bij de opleiding en collegae handvatten krijgen hoe om te gaan en bewust te worden. Ik wil graag ook de ervaring van onze studenten hieromtrent willen weten.’ (Student Rechten)

‘Sowieso heb je als student of stagiaire niet in de hand of je aangenomen wordt, maar het is wel voor jezelf als individu van hoe ga ik hiermee om en hoe ga ik verder.’

Business Innovation

Ook bij studenten van de opleiding Business Innovation komt het bespreekbaar maken van stagediscriminatie naar voren als een interventie. Daarnaast wordt er gewezen op steun vanuit de opleiding naar de student toe.

‘I’m a big advocate for speaking out. It might backfire because at the end of the day you are an intern. But you know, when you work in a corporate company, you don’t know the relationship colleagues have with one

another. So I I’m a big advocate of speaking out. Maybe going to the HR department and voicing out the things the person has been experiencing in the workplace.’ (Student Business Innovation)

‘I think that they should have their students backs. I think that is the most important thing. They should be fully willing to let a student walk away from the company if they’re not feeling comfortable. Because I think ultimately companies do not really care about interns.’ (Student Business Innovation)

Tegelijkertijd heeft een aantal studenten twijfels bij interventies gericht op het bespreekbaar maken al dan niet samen met andere studenten:

‘Ik denk dat als je iemand aanwijst die daar verantwoordelijk voor is, om het zo maar te noemen, dan is dat sowieso heel fijn. Voor studenten bijvoorbeeld of leraren die het meemaken dat ze dan ergens naartoe kunnen. Maar ik moet wel heel eerlijk zeggen dat ik denk dat iedereen een beetje denkt ‘Ik heb ook geen zin meer om hier over te praten’ (...). We hebben gewoon geen zin meer om erover te praten. Het is niet zo dat we het accepteren. Maar het is gewoon, weet je, het is wat het is. Het gebeurt nou zo lang en om nou bijvoorbeeld weer met iemand te praten die het waarschijnlijk niet begrijpt, omdat hij het nog nooit heeft meegemaakt. Je lost er niks meer mee op en op een gegeven moment ben je moe van het praten dan valt er niks meer echt over te zeggen.’ (Student Business Innovation)

‘Honestly, it’s a very sensitive topic as a student. I feel like I don’t even speak about it with my friends and we are diverse. I feel like I may hurt someone with the justice speaking about it. But I don’t know. I would not like it to hear from another student regarding this issue. And then even if that student is innocent. If a Dutch student would be innocent and is willing to help me, but in their mind they see it differently you know (...). It should be more professional, it should be more like to the point. Not for other students to share their experiences to you. You don’t want to even hear it. Because you wish that it didn’t existed.’ (Student Business Innovation)

Business Studies

De voorgestelde interventies bij de opleiding Business Studies sluiten aan op de eerder genoemde interventies bij de overige opleidingen. De interventies richten zich enerzijds op het bespreekbaar maken van stagediscriminatie en anderzijds op kennisvergroting van het thema.

‘Ga het gesprek aan, op terugkomdagen bijvoorbeeld. Dit gesprek met u is het eerste gesprek over discriminatie op school in vier jaar!’ (Student Business Studies)

‘Organiseer gastcolleges over discriminatie en ongelijke behandeling’ (Student Business Studies)

3.5 DEELCONCLUSIE

De resultaten in dit hoofdstuk zijn gestructureerd aan de hand van de volgende thema’s:

1. Ervaringen van stagediscriminatie
2. Impact van stagediscriminatie
3. Stagediscriminatie als thema binnen de opleiding
4. Aangereikte interventies.

De interviews tonen aan dat ervaringen van stagediscriminatie structureel van aard zijn en worden gedeeld door een brede groep studenten verspreid over vier verschillende opleidingen. Moslimdiscriminatie en alledaags racisme op de werkvloer komen prominent naar voren tijdens de interviews. Het is zorgwekkend dat er zowel onder studenten als onder docenten weinig tot geen bewustzijn of kennis is over stagediscriminatie. Temeer omdat stagediscriminatie een enorme impact heeft op het mentale welbevinden van studenten, zoals blijkt uit de interviews. Studenten die uitsluiting en ongelijke behandeling hebben ondervonden, kijken op hun stagetraject terug als een ‘rotte periode’.

Tijdens de interviews noemen studenten verschillende voorbeelden van uitsluiting en discriminatie, maar uiten tegelijkertijd hun twijfel over of dit echt vormen van uitsluiting/discriminatie zijn. Slootman noemt dit ‘de paradox van exclusie, maar geen discriminatie’ (Slootman, 2018:129). Er is een paradox, waarbij mensen spreken over uitsluiting en tegelijkertijd terughoudend zijn om deze ervaringen te benoemen als discriminatie. Deels is dit een psychologisch beschermingsmechanisme, waardoor zelfvertrouwen en een beeld van een rechtvaardige

wereld wordt beschermd. Daarnaast is het vaak lastig om ervaringen van afwijzing en uitsluiting expliciet te duiden als discriminatie. Subtiele uitsluitingsmechanismen (waaronder alledaagse vormen van racisme) zijn discriminatie en uitsluiting in hun herhaling en opeenstapeling, en zijn als geïsoleerd voorval vaak lastig te duiden als discriminatie. Daarnaast kan het ingewikkeld zijn om dit te adresseren, uit vrees dat de omgeving sceptisch reageert, en om onweerlegbare bewijslast vraagt. Dit maakt het moeilijk voor studenten om ervaringen te interpreteren, vervolgens te articuleren wat de discriminerende ervaring precies inhoudt, en deze expliciet te adresseren.

Deze bevindingen ondersteunen de urgentie van een stagediscriminatieaanpak die breed gedragen en gedeeld wordt binnen Hogeschool Inholland. Studenten geven echter aan dat het thema niet altijd bespreekbaar wordt gemaakt binnen de opleiding of het stagetraject, hetgeen wordt bevestigd door docenten. Het gevolg is dat er sprake is van gebrekkige kennis om stagediscriminatie te duiden en op de juiste manier te adresseren. Tegelijkertijd komt uit de interviews naar voren dat docenten niet over adequate kennis beschikken om studenten richtlijnen te kunnen bieden voor het omgaan met stagediscriminatie. Docenten staan er voor hun studenten zodra er problemen zijn met de stageplek, maar het ontbreekt aan handelingsperspectieven als het gaat om stagediscriminatie.

Wat heel hard nodig is, is het bespreekbaar maken van stagediscriminatie (standaard, vooraf), en uitnodigen om erover te praten als het zich voordoet, of wanneer studenten vermoeden dat het zich voordoet. Gevoelens van machteloosheid versterken de negatieve ervaring, en wat averechts werkt is het aanspreken op de eigen weerbaarheid. Stagediscriminatie is een structureel probleem dat institutionele oplossingen vraagt, en waarvoor niet de getroffen student verantwoordelijk gehouden moet worden voor de oplossing. In het laatste hoofdstuk zal nog specifiek worden ingegaan op de interventies.

HOOFDSTUK 4:

SLOTBESCHOUWING EN INTERVENTIES

In dit rapport is bij vier opleidingen van Hogeschool Inholland onderzocht wat de ervaringen en belevingen van docenten en studenten zijn ten aanzien van het thema stagediscriminatie. Een thema dat de laatste jaren ook aandacht krijgt in het hoger onderwijs. En die aandacht is terecht, want in navolging van eerdere onderzoeken, blijkt ook uit dit onderzoek dat stagediscriminatie een zeer grote impact heeft op het leven en welzijn van studenten. Opvallend aan de resultaten van dit onderzoek is dat studenten vaker ervaringen noemen die zijn opgedaan op de werkvloer dan tijdens het zoek naar een stage. Moslimdiscriminatie en alledaags racisme op de werkvloer komen prominent naar voren tijdens de interviews. Daarnaast blijkt uit het onderzoek dat stagediscriminatie veelal geen thema is binnen onderwijsteams. En al helemaal geen structureel aandachtspunt binnen opleidingen. In de gesprekken met de studenten, docenten en tijdens de proeftuinssessies zijn diverse interventies naar voren gekomen die stagediscriminatie niet alleen als thema binnen de opleiding en binnen de hogeschool agenderen, maar ook aanzetten bieden tot het ondersteunen van docenten bij de voorlichting, begeleiding en ondersteuning van studenten voorafgaand en tijdens de stage, maar ook als sprake is van ervaringen van stagediscriminatie. De interventies die uit de proeftuinssessies zijn opgehaald, zijn verder aangevuld met interventies die uit eerdere onderzoeken van het lectoraat zijn gekomen en de input die is geleverd tijdens de diverse externe sessies en gesprekken met relevante actoren, waaronder minister van OCW Robbert Dijkgraaf en docenten, onderwijsmanagers, begeleiders en studenten van het netwerk van de Haagse aanpak Gelijke stagekansen. Het uitgangspunt bij deze interventies is dat stagediscriminatie alleen kan worden tegengegaan door het inzetten van een mix van interventies die door alle actoren moet worden ingezet, maar waarbij het onderwijs de aanjagende actor is. Het gaat hierbij om:

- Stagediscriminatie bespreekbaar maken tijdens teamoverleg en structureel op de agenda zetten.
- Voorbereidingen op de stage binnen de opleiding

eerder starten via verbindingen met het werkveld vanaf jaar 1 en deze activiteiten allemaal binnen het curriculum opnemen (dus geen extra curriculaire activiteiten zoals gastdocenten of bedrijfsbezoeken omdat dit kansenongelijkheid tussen studenten verder versterkt). Studenten leren kansrijk en effectief te zoeken naar en solliciteren op stageplekken.

- Stagediscriminatie bespreekbaar maken tijdens stagevoorlichting en binnen andere vakken rondom diversiteit & inclusie, cross cultureel management of leerwerkplaatsen.
- Docenten voorlichten en empoweren met concrete skills om stagediscriminatie te herkennen en studenten te ondersteunen die ermee te maken hebben.
- Docenten meer tijd en ruimte bieden om studenten voor te bereiden op hun stage en tijdens de begeleiding van hun stage. Door persoonlijk contact te maken met studenten en daar ook daadwerkelijk tijd voor te hebben, kunnen veel problemen worden opgelost en is er tijd en ruimte om met studenten in gesprek te gaan en ze verder te helpen.
- Een vast aanspreekpunt voor stages en ervaringen met stagediscriminatie binnen de opleiding, die studenten niet alleen ondersteunt bij het vinden van een stageplek, maar ook helpt als sprake is van stagediscriminatie of negatieve ervaringen op de stageplek.
- Studenten beter uitrusten met vaardigheden die in de werkpraktijk nodig zijn en docenten leren studenten deze vaardigheden te ontwikkelen bij studenten.
- Optimaliseren netwerk van stagebiedende organisaties en pro actief studenten koppelen aan organisaties uit het opleidingsnetwerk.
- Het gebruikmaken van een routekaart met daarin een stappenplan voor docenten en studenten om ervaren discriminatie te melden en te bespreken.
- Het ondertekenen van een gedragscode (code of conduct) door stageorganisaties waarin staat dat discriminatie op basis van etniciteit, gender, geaardheid, religie en leeftijd zal worden voorkomen en bestreden.
- Inzetten alumni voor stageplekken en voorlichting aan toekomstige stagiairs.

GERAADPLEEGDE LITERATUUR

Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Nievers, E., & Dagevos, J. (2012). *Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

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

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.* Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Bisschop, P., Baarda, R., & Van der Ven, H. (2021). *De stagemakelaar. Evaluatie van het project bij starpunt Nieuw-West Amsterdam en Albeda Rotterdam.* Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Bisschop, P., Van Kesteren, J., van de 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.* Amsterdam: SEO:Economisch Onderzoek, ResearchNed, Vrije Universiteit Amsterdam, RbA.

Blommaert, L., Coenders, M., & Van Tubergen, F. (2014). *Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures.* Social forces, 92(3), 957-982.

Broekroelofs, R., Hulsege, G., Emmert, S.B., Felten, H., Verhoef, H.F.C., & Geerlings, J. (2022). *De haalbaarheid van aanpakken om gelijke kansen in werving en selectie te bevorderen. Een onderzoek onder werkgevers.* Leiden: TNO. Rapportnummer: TNO 2022 R11440.

Butter, E., Van Oordt, R., & Van der Valk, I. (2021). *Monitor Moslimdiscriminatie Vierde rapportage. Met speciale aandacht voor discriminatie op de arbeidsmarkt.* Geraadpleegd via: <https://ewoudbutter.nl/2021/05/10/vierde-monitor-moslimdiscriminatie-is->

[uit-agendering-moslimdiscriminatie-en-moslimhaat-blijft-bittere-noodzaak/](#)

Dagevos, J., De Voogd-Hamelink, M., & Damen R. (2022). *Gevestigd, maar niet thuis. Eerste bevindingen uit de Survey integratie migranten (SIM2020).* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

De Jong, M., & Hermes, J. (2021). *Stage-discriminatie: De impact op studenten.* Den Haag: Hogeschool Inholland.

De Jong, M., & Van Rooij, E. (2021). *Toolbox Gelijke kansen naar de toekomst. Module 2: voorbereiding op de arbeidsmarkt.* Den Haag: Hogeschool Inholland.

Essed, P. (1984). *Alledaags racisme.* Amsterdam: Feministische Uitgeverij Sara.

Essed, P. (1994). *Diversiteit: vrouwen, kleur en cultuur.* Baarn: Ambo.

Felten, H., Van Rooijen, M., Reches, L., & Broekroelofs, R. (2021). *MBO-stagediscriminatie voorkomen en aanpakken: wat kan werken?* Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Felten, H., De Jong, M., & De Winter-Koçak, S. (2023a). *Toolbox aanpak stagediscriminatie. Voor het ontwikkelen van een aanpak tegen stagediscriminatie voor mbo-instellingen.* Den Haag.

Felten, H., De Jong, M., & De Winter-Koçak, S. (2023b). *Een goede match: Stappenplan stagematching binnen mbo-instellingen.* Den Haag.

Geurts, N., Lubbers, M., & Spierings, N. (2020). *Structural position and relative deprivation among recent migrants: A longitudinal take on the integration paradox.* Journal of Ethnic and Migration Studies, 46(9), 1828-1848.

Gopalan, M., Linden-Carmichael, A., & Lanza, S. (2022). *College students' sense of belonging and mental health amidst the COVID-19 pandemic.* Journal of Adolescent Health, 70(2), 228-233.

Haagse aanpak gelijke stagekansen (2021). *Gelijke stagekansen: een visueel handboek. Nieuwe experimenten rondom de Haagse aanpak stagediscriminatie.* Den Haag.

Hulsegge, G., Emmert, S. B., & Verhoef, H. F. C. (2020). *Delphi-studie stand der wetenschap arbeidsmarktdiscriminatie: Interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten*. Leiden: TNO. Rapportnummer: TNO 2020 R10976.

Inspectie van het Onderwijs (2022). *De Staat van het Onderwijs*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

ISO (2022). *Stages in het hoger onderwijs*. Utrecht.

Kappe, R., & De Jong, M. (2018). *Gelijke kansen op stage en werk voor alle hoogopgeleide jongeren*. Den Haag: Hogeschool Inholland.

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

Ministerie van SZW (2022). *Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025. Gelijkaardige kansen voor iedereen*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid.

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

Thijssen, L., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R. (2021). *Discrimination against Turkish minorities in Germany and the Netherlands: field experimental evidence on the effect of diagnostic information on labour market outcomes*. Journal of Ethnic and Migration Studies, 47(6), 1222-1239.

Ramos, M., Thijssen, L., & Coenders, M. (2021). *Labour market discrimination against Moroccan minorities in the Netherlands and Spain: a cross-national and cross-regional comparison*. Journal of Ethnic and Migration Studies, 47(6), 1261-1284.

ROA (2018). *MBO Stages en de migratieachtergrond van studenten*. Maastricht: ROA.

ROA (2020). *(On)gelijke toegang tot stage en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond*. Amsterdam/ Maastricht: ROA.

Schaap, J., & Essed, P. (2017). *De terugkeer van Alledaags Racisme*. Sociologie, 13(1), 93-108.

Slootman, M.W. (2018). *Ethnic identity, social mobility and the role of soulmates*. Cham: Springer.

Stebbleton, M. J., Soria, K. M., & Huesman Jr, R. L. (2014). *First-generation students' sense of belonging, mental health, and use of counseling services at public research universities*. Journal of College Counseling, 17(1), 6-20.

Sue, D.W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.

Van Eijkern, I., & Prevoo, T. (2023). *Het proces van stagematching in het mbo. Een enquête onder stagecoördinatoren*. Amsterdam: SEO:Economisch Onderzoek.

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

Veit, S., & Thijsen, L. (2021). *Almost identical but still treated differently: hiring discrimination against foreign-born and domestic-born minorities*. Journal of Ethnic and Migration Studies, 47(6), 1285-1304.

Vereniging Hogescholen (2022). *Samenwerken aan inclusieve hogescholen met oog voor diversiteit position paper*. Den Haag.

Waldring, I., Labeab, A., Van den Hee, M., Crul, M., & Slootman, M. (2019). *Belonging@VU*. Amsterdam: Vrije Universiteit.

Walz, G., Witkamp, A., Hippert, N., & De Ruig, L. (2021). *Evaluatie programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt*. De Beleidsonderzoekers.



FACTSHEET STAGEDISCRIMINATIE IN HET HBO

Factsheet met bouwstenen voor effectieve aanpak stagediscriminatie binnen opleidingen

Behalve deze rapportage hebben we bij dit onderzoek ook een factsheet ontwikkeld gericht op docenten in het hoger onderwijs. In deze factsheet gaan we in op de ervaringen en belevingen van stagediscriminatie van studenten en docenten, de impact daarvan op het welzijn van studenten en het werk van docenten. Ten slotte geven we een aantal concrete interventies richting het hoger onderwijs om stagediscriminatie te verminderen. Het onderzoek toont aan dat stagediscriminatie een zeer grote impact heeft op het studieproces en het leven van studenten en dat tijd en kennis binnen de opleidingen ontbreekt om daadwerkelijk dit als een vast onderwerp te agenderen tijdens teamoverleggen. Hogeschool Inholland heeft zich via het manifest tegen stagediscriminatie hoger onderwijs gecommitteerd aan het tegengaan van stagediscriminatie. De resultaten uit dit onderzoek leveren bouwstenen op voor een verdere verdieping van deze aanpak.

Stagediscriminatie gaat om situaties waarin sommige studenten meer moeite moeten doen om een stageplek te bemachtigen en/of situaties ervaren gedurende hun stage waarin zij te maken krijgen met discriminerende uitingen.

'Ik merk gewoon non-stop, als ik een CV stuur zonder foto, dat ik dan wel word uitgenodigd. Ook al heb ik een Marokkaanse naam. Alleen zodra ik daar kom met mijn hoofddoek, dan is het opeens wel een dingetje'.

Uit dit onderzoek komt naar voren dat studenten ook ná de zoektocht naar een geschikte stageplek veelvuldig met stagediscriminatie te maken krijgen op de werkvloer, in de vorm van alledaags racisme, micro-agressie en moslimdiscriminatie. Een andere belangrijke bevinding is dat het thema stagediscriminatie niet of nauwelijks bespreekbaar wordt gemaakt binnen opleidingen met als gevolg handelingsverlegen docenten én studenten.

'Het zijn gewoon sommige opmerkingen. Het is zo normaal voor me geworden, dat ik het niet eens kan uitleggen. Omdat het gewoon zo casual is. Een voorbeeld, dat ze een beeld hebben van de Schilderswijk, dat het een oorlogszone is. Zulke dingen. Dat ik toch weer de opmerking krijg van, (...) niet vooroordelend bedoeld, maar kan je graffiti spuiten? Dan denk ik bij mezelf, that is so racist. Thank you.' (Student Social Work)

Welke interventies komen uit het onderzoek die stagediscriminatie binnen het hoger onderwijs kunnen verminderen?

- Stagediscriminatie bespreekbaar maken tijdens teamoverleg en structureel op de agenda zetten.
- Voorbereidingen op de stage binnen de opleiding eerder starten via verbindingen met het werkveld vanaf jaar 1 en deze activiteiten binnen het curriculum opnemen (dus geen extra curriculaire activiteiten zoals gastdocenten of bedrijfsbezoeken omdat dit kansenongelijkheid tussen studenten verder versterkt). Studenten leren hierdoor kansrijk en effectief te zoeken naar en solliciteren op stageplekken.
- Stagediscriminatie bespreekbaar maken tijdens stagevoorlichting en binnen andere vakken rondom diversiteit & inclusie, cross cultureel management of leerwerkplaatsen.
- Docenten voorlichten en empoweren met concrete skills om stagediscriminatie te

herkennen en studenten te ondersteunen die ermee te maken hebben.

- Docenten meer tijd en ruimte bieden om studenten voor te bereiden op hun stage en tijdens de begeleiding van hun stage. Door persoonlijk contact te maken met studenten en daar ook daadwerkelijk tijd voor te hebben, kunnen veel problemen worden opgelost en ontstaat er tijd en ruimte om met studenten in gesprek te gaan en ze verder te helpen.
- Een vast aanspreekpunt voor stages en ervaringen met stagediscriminatie binnen de opleiding, die studenten niet alleen ondersteunt bij het vinden van een stageplek, maar ook helpt als sprake is van stagediscriminatie of negatieve ervaringen op de stageplek.
- Studenten beter uitrusten met vaardigheden die in de werkpraktijk nodig zijn en docenten leren studenten deze vaardigheden te ontwikkelen bij studenten.
- Optimaliseren van het netwerk van stagebiedende organisaties en proactief studenten koppelen aan organisaties uit het opleidingsnetwerk.
- Het gebruikmaken van een routekaart met daarin een stappenplan voor docenten en studenten om ervaren discriminatie te melden en te bespreken.
- Het ondertekenen van een gedragscode (code of conduct) door stageorganisaties waarin staat dat discriminatie op basis van etniciteit, gender, geaardheid, religie en leeftijd zal worden voorkomen en bestreden.
- Het inzetten van alumni voor het werven van stageplekken en het geven van voorlichting aan toekomstige stagiairs.

'Ik merk gewoon non-stop, als ik een CV stuur zonder foto, dat ik dan wel word uitgenodigd. Ook al heb ik een Marokkaanse naam. Alleen zodra ik daar kom met mijn hoofddoek, dan is het opeens wel een dingetje. Dan zeggen ze "Ik zie ook dat je een hoofddoek draagt en doe je dat uit religieuze overwegingen dan?"

Dan begint er altijd zo'n verhaaltje over mijn hoofd. Ik heb zoiets van wat 'wat boeit het dat ik een hoofddoek draag?'. Het is niet dat dat het mij beperkt tijdens mijn stage taken. Ik heb nog nooit meegemaakt dat het niet ter sprake is gekomen. En vervolgens word ik dan afgewezen met een hele andere reden. Zoals 'we merken toch dat jouw profiel.... We hebben een fijn gesprek gehad, maar onze keuze is toch op een andere kandidaat gevallen.' Dat is dan altijd het standaard-antwoord dat ik dan krijg. En ja, dat is gewoon vervelend. In mijn afgelopen stageperiode toen ik ging solliciteren, is dat denk ik vier of vijf keer voorgevallen. En ja, ik merk ook dat als ik een CV stuur met hoofddoek dat ik dan vaak helemaal niet wordt uitgenodigd. Dat is dan wel heel opvallend vind ik.' (Student Rechten)

'We hebben daar geen procedure voor. Ik heb daar geen goed zicht op. Ik weet ook niet of het voorkomt. Het kan ook goed zijn dat het gebeurt maar dat de stagedocent niet daar op de hoogte van is. (...) Wat ik eerlijk gezegd niet weet is op welke schaal dit speelt. Ik vrees dat het gebeurt, maar heb geen zicht op welke schaal dit gebeurt. Ik denk dat dergelijke meldingen eerder terechtkomen bij de vertrouwenspersoon dan bij mij als stagecoördinator.' (Docent Rechten)

'Er was een student die ik begeleidde en zij zat ergens in Friesland op een camping. Zij zat op een onbereikbare plek en ze woonde op die camping. Ze moest het personeel daar ondersteunen en in de praktijk betekende het dat ze toiletten moest schoonmaken en het gras tussen de stoeptegels uithaalde. En ze had ook geen internet en als ze internet wilde moest ze op kantoor met die dame van de camping. En op kantoor werden er daar referenties gemaakt over: 'jouw cultuur' en 'jouw achtergrond' maar de student heeft nooit zelf gezegd ik voel mij gediscrimineerd of racistisch bejegend maar dat was het zeker wel. En dat is nooit met de student hardop besproken.' (Docent Business Innovation)

'Uit ons onderzoek blijkt dat docenten zich niet altijd bewust zijn van stagediscriminatie, behoefte hebben aan praktische handvatten en als gevolg van ervaren werkdruk zich niet altijd (kunnen) inzetten voor de aanpak van stagediscriminatie'.

Dit project is uitgevoerd met behulp van NPO-middelen door het lectoraat Diversiteitvraagstukken van Hogeschool Inholland Samir Achbab en Machteld de Jong, met medewerking van Somya Bouzaggou, Julia Delhaas, Marette Ebert, Tjitske Lovert, Birol Ona, Sjaak Toonen en Marieke Sloodman

Februari 2024

Voor meer informatie:

Samir Achbab: Samir.achbab@inholland.nl

Machteld de Jong: Machteld.dejong@inholland.nl

