



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 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 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, Tijtske 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