



Inspectie van het Onderwijs
*Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap*

TECHNISCH RAPPORT

STELSELONDERZOEK STAGEDISCRIMINATIE MBO

September 2023



Inhoud

1	Inleiding	3
1.1	Onderzoeksvragen	3
2	Onderzoeksopzet	5
2.1	Methodes	5
2.1.1	<i>Inhoudelijke voorbereiding</i>	<i>5</i>
2.1.2	<i>Steekproef</i>	<i>6</i>
2.1.3	<i>Onderzoeksopzet.....</i>	<i>7</i>
2.2	Analyse	8
3	Resultaten	9
3.1	Management.....	9
3.2	Onderwijsprofessionals.....	24
3.3	Studenten	40
4	Borging kwaliteit dataverzameling en analyse	50
5	Referentielijst.....	52
6	Bijlage A: topiclijsten gesprekken	53



1 Inleiding

Beroepspraktijkvorming (bpv), hier kortweg aangeduid als stages, is een belangrijk onderdeel van opleidingen in het middelbaar beroepsonderwijs. Daarom is het belangrijk dat iedere student, bij gelijke capaciteiten, gelijke kansen heeft op het vinden van een stage en ook op een gelijke manier behandeld wordt tijdens de stage. Het is zorgelijk dat verschillende onderzoeken aantonen dat dit niet het geval is (o.a. Kennisplatform Inclusief samenleven, 2018; Verwey-Jonker Instituut, 2021). Daarom staat stagediscriminatie ook hoog op de politieke agenda. Besturen en opleidingen moeten hun rol pakken en ervoor zorgen dat stagediscriminatie geen rol kan spelen in de schoolloopbaan van studenten, zo stellen we ook in de Staat van het Onderwijs (Inspectie van het Onderwijs, 2022).

Tot nu toe heeft de Inspectie van het Onderwijs (hierna: inspectie) weinig tot geen zicht op welk beleid en aanpak mbo-instellingen voeren ten aanzien van stagediscriminatie bij het zoeken naar en tijdens de uitvoering van de stage. Ook hebben we niet in beeld hoe de uitvoering hiervan verloopt en welke effecten worden ervaren door mbo-instellingen en studenten. Dit stelselonderzoek heeft als doel om meer beeld te verkrijgen van het soort beleid en de aanpak die mbo-instellingen voeren ten aanzien van stagediscriminatie.

Dit is het technisch rapport dat ten grondslag ligt aan het eindrapport Stagediscriminatie mbo.

1.1 Onderzoeksvragen

In dit stelselonderzoek staat de volgende hoofdvraag centraal: Wat doen (bekostigde en niet-bekostigde) mbo-instellingen tegen stagediscriminatie?

De deelvragen die voorafgaand aan het onderzoek zijn geformuleerd, zijn:

1. Wat voor beleid en aanpak (o.a. bewustwording, voorbereiding, begeleiding tijdens) voeren mbo-instellingen ten aanzien van stagediscriminatie
 - a. bij het zoeken naar een stage?
 - b. tijdens de uitvoering van de stage?
2. Hoe verloopt de uitvoering van hun beleid en aanpak (inclusief kansen en belemmeringen)?
3. Welke effecten ervaren mbo-instellingen en studenten van hun beleid en aanpak?
4. Wat zijn achterliggende redenen of oorzaken voor mbo-instellingen om geen/nauwelijks beleid te voeren ten aanzien van stagediscriminatie?

Gaandeweg het onderzoek hebben we de deelvragen bijgesteld omdat bleek dat de mbo-instellingen vaak nog aan het begin staan van beleid en aanpak ontwikkelen. Daardoor konden we het verloop niet in beeld brengen en werden vragen als definitiebepaling en zicht hebben belangrijk. Deze vragen hebben we toegevoegd aan de topiclijst. Op de vooraf geformuleerde vraag 2 en 3 kon geen antwoord worden gegeven.

1. Welke definitie van stagediscriminatie hanteren mbo-instellingen?
2. Op welke gronden wordt er volgens alle gesprekpartners van mbo-instellingen vooral gediscrimineerd?
3. Welk zicht hebben mbo-instellingen op stagediscriminatie?



Inspectie van het Onderwijs
*Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap*

4. Welk beleid en aanpak hanteren mbo-instellingen om stagediscriminatie tegen te gaan of de gevolgen ervan op te lossen?



gedocumenteerd werd, omdat in dit onderzoek de focus ligt op wat mbo-instellingen dóen tegen stagediscriminatie.

Verder kwamen uit vier van de acht expertgesprekken suggesties voor te benaderen mbo-instellingen naar voren. Ook werd het onderzoek onder de aandacht gebracht via een oproep in een externe nieuwsbrief van de inspectie, waar vier mbo-instellingen op hebben gereageerd. Een mailing van NRTO aan haar leden leverde geen aanmeldingen voor deelname aan het onderzoek op.

2.1.2 Steekproef

Omdat het om kwalitatief onderzoek gaat was een representatieve steekproef niet het streven, maar wel een steekproef waarvan we verwachtten dat deze een zo volledig mogelijk beeld zou opleveren van enerzijds de verschillende soorten beleid en aanpak, anderzijds van de verschillende houdingen, meningen en gedragingen van medewerkers en studenten over de aanpak van stagediscriminatie.

Voor de gesprekken is een beredeneerde (zie voorgaande paragraaf) steekproef van dertien mbo-instellingen gehanteerd. In de steekproef werd gespreid op de volgende kenmerken:

- Type instelling
 - Regionaal opleidingscentrum ($n = 9$)
 - Beroepscollege ($n = 2$)
 - Niet-bekostigd ($n = 2$)
- Gedocumenteerd beleid of aanpak ten aanzien van stagediscriminatie in het jaarverslag of verslag van werkzaamheden
 - Gedocumenteerd ($n = 10$)
 - Niet of nauwelijks gedocumenteerd ($n = 3$)
- Regio
 - Noord ($n = 2$)
 - Oost ($n = 5$)
 - Midden ($n = 4$)
 - Zuid ($n = 2$)
- Stedelijkheid
 - Zeer sterk stedelijk > 2500 adressen per km² ($n = 4$)
 - Sterk stedelijk 1500-2500 adressen per km² ($n = 4$)
 - Matig stedelijk 1000-1500 adressen per km² ($n = 2$)
 - Weinig stedelijk 500-1000 adressen per km² ($n = 1$)
 - Weinig t/m zeer sterk stedelijk adressen per km² ($n = 2$)
- Grootte van de mbo-instelling
 - Klein < 5000 studenten ($n = 5$)
 - Middelgroot 5000-10.000 studenten ($n = 1$)
 - Groot > 10.000 studenten ($n = 7$)

In totaal spraken we met:

- 38 personen van het bestuur en/of management
 - 1 tot 4 gesprekspartners per instelling
 - Zoals leden van het CvB of RvT, directeuren, opleidingsmanagers en beleidsadviseurs.
- 47 onderwijsprofessionals
 - 1 tot 6 gesprekspartners per instelling



- Zoals bpv-begeleiders, bpv-coördinatoren en studieloopbaanbegeleiders
- 68 studenten
 - 1 tot 11 gesprekspartners per instelling
 - Opleidingsniveau entree t/m niveau 4
 - Alle leerjaren
 - Grotendeels studenten van de beroepsopleidende leerweg (bol), deels studenten van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) en NT2 studenten (Nederlands als Tweede Taal)
 - In sommige gevallen ging het om studenten van wie bekend was dat ze te maken hebben gehad met stagediscriminatie. In andere gevallen spraken we met leden van de studentenraad (bij bekostigd onderwijs) of met een willekeurige selectie van studenten per instelling.

2.1.3 *Onderzoeksopzet*

Dit stelselonderzoek is een kwalitatief onderzoek. In de periode van januari tot en met maart 2023 hebben we dertien mbo-instellingen bezocht om een zo breed mogelijke schets te geven van wat mbo-instellingen doen tegen stagediscriminatie. Hiertoe zijn gesprekken gevoerd met drie doelgroepen: met de managementlaag (verder het management), met onderwijsprofessionals en met studenten. De mbo-instellingen selecteerden zelf de gesprekspartners voor dit onderzoek op basis van portefeuille en/of affiniteit met het onderwerp, en bij studenten (indien inzichtelijk) op basis van directe ervaringen met stagediscriminatie. De managementlaag was hierdoor per instelling wisselend van samenstelling. Het betrof directeuren van sectoren en afdelingsmanagers en er zaten soms ook hoofden van de kwaliteitsafdeling of van het stagebureau dat de stages regelde. Soms sloot een bestuurder aan bij het gesprek, vaak met onderwijs in de portefeuille. Vanuit de inspectie namen telkens twee leden van het projectteam deel. De gesprekken namen per doelgroep ongeveer zestig minuten in beslag.

De gesprekken zijn semigestructureerd gevoerd met behulp van een topiclijst die per doelgroep is opgesteld op basis van de onderzoeksvragen, deskresearch en expertgesprekken. Onderwerpen die met het management en de onderwijsprofessionals zijn behandeld zijn de definitie van en het zicht op stagediscriminatie, beleid en aanpak, uitvoering en eventuele effecten. Met het management spraken we, indien van toepassing, over hun redenen om geen of nauwelijks beleid te voeren ten aanzien van stagediscriminatie. Het gesprek met studenten richtte zich op eventuele ervaringen met stagediscriminatie, ondersteuning die zij voelden vanuit hun school of opleiding en de aandacht die de school of opleiding volgens hen in het algemeen besteedt aan stagediscriminatie. De topiclijsten zijn gedurende het veldwerk driemaal op detailniveau aangepast voor een vloeiender en vlotter verloop van de gesprekken. Deze aanpassingen zijn bijgehouden in een memo. De volledige topiclijst met topics en hoofdvragen per doelgroep is te vinden in bijlage A.

De gesprekken zijn met toestemming van alle aanwezige gesprekspartners opgenomen en vervolgens getranscribeerd. Bij één gesprek kregen we geen toestemming voor de geluidsopname. Van dit gesprek is daarom geen transcript maar een gespreksverslag gemaakt, dat vervolgens is voorgelegd voor wederhoor.



2.2 Analyse

De transcripties vormden de te analyseren data voor dit onderzoek. Deze data zijn geanalyseerd met behulp van software voor kwalitatieve data-analyse (NVivo).

De data is geanalyseerd in drie fases: open coderen, axiaal coderen en selectief coderen. Bij het open coderen is de data opgeknipt in kleine eenheden en gelabeld met NVivo codes. Deze codes zijn een zo letterlijk mogelijke afgeleide van de opgeknipte tekst. Teksten die geen betrekking hebben op de onderzoeksvragen en daarmee buiten de scope van dit onderzoek vallen zijn niet meegenomen in de analyse.

Bij het axiaal coderen zijn de codes gecategoriseerd in sub-thema's die onder de verschillende hoofdthema's vallen. Deze thema's zijn deels a-priori opgesteld - omdat ze centraal stonden in de onderzoeksvraag en topiclijst en om de analyse richting en structuur te geven - en deels inductief (vanuit de data) gevormd.

Tijdens de selectieve codering, de laatste stap, werden relaties tussen de (sub)thema's verkend en de centrale thema's uitgediept. Deze hoofdthema's en onderliggende sub-thema's verschilden deels per doelgroep.



3 Resultaten

In dit hoofdstuk staan de uitkomsten van het onderzoek. De analyses hebben geleid tot codebomen, apart uitgewerkt voor iedere geraadpleegde doelgroep. Deze codebomen geven de belevingswereld en ervaringen weer van de geraadpleegde gesprekspartners binnen de doelgroep. Onder elk onderdeel van de codeboom worden de tekstuele resultaten beschreven.

3.1 Management

3.1.1 Codeboom management

Stagediscriminatie				
Definitie	Beperkt zicht	Gevolgen voor student	Beleid	Factoren van invloed op beleid en aanpak
Definitie instellingsbreed	Vershillende bronnen	Feitelijke gevolgen	Geen beleid	Conjunctuur
Eigen invulling betekenis	Meldprocedures	Emotionele gevolgen	Eigenstandig beleid	Verschillen tussen beroepssectoren
Discriminatie gronden	Aantal geregistreerde meldingen klopt niet		Beleid als onderdeel van andere beleidsterreinen	Her- en erkennen van stagediscriminatie
			Beleid als onderdeel van reguliere werkwijze	Samenwerking

3.1.2 Beschrijving management per deelonderwerp

De codeboom bevat vijf deelonderwerpen:

1. Definitie stagediscriminatie
2. Zicht op stagediscriminatie
3. Gevolgen van stagediscriminatie voor de student
4. Beleid of aanpak stagediscriminatie
5. Factoren van invloed op beleid en aanpak stagediscriminatie

De deelonderwerpen worden in onderstaande paragrafen toegelicht.



3.1.3 Definitie stagediscriminatie

Definitie		
Geen instellingsbrede definitie	Eigen invulling van betekenis	Discriminatie gronden
Geen nut of noodzaak	Verschildt per medewerker	Persoonlijke kenmerken
Geen ervaring met stagediscriminatie	Ongelijke behandeling	Opleidingsniveau
Beleid in ontwikkeling	Uitgesloten op stage	Overige kenmerken

Geen instelling brede definitie

In alle gesprekken met het management kwam als eerste aan bod of er binnen de instelling een gezamenlijke definitie van stagediscriminatie was vastgesteld. Dat was maar bij één instelling het geval en die was via een meldwijzer toegankelijk gemaakt voor professionals en studenten. Het was echter niet de bedoeling dat de definitie echt als definitie werd gebruikt, maar het diende meer als basis om het goede gesprek te voeren binnen een onderwijsteam als er twijfel bestond of er sprake was van stagediscriminatie: *'we gebruiken hem ook niet echt als een definitie. We leven niet een definitie na(...) we gebruiken het eigenlijk als een soort werkdefinitie in OT en bpv-begeleiders als je daar twijfel over hebt of je wilt daar ook het goede gesprek over voeren, dan kan je misschien naar zo'n basisdefinitie terug en van daaruit redeneren, is dat [dit voorval] discriminatie of eigenlijk niet?'*

Een aantal managers die geen definitie hadden vastgelegd gaven hiervoor verschillende redenen: *'Waarom zouden we dat vast moeten leggen, het is voor mij volstrekt logisch dat het hier gaat om al die gronden waarop gediscrimineerd kan worden'* of *'we staan er gewoon neutraal in'* en ook *'we hebben er niet echt een definitie op, het is puur maatschappelijk gezien wat mensen er onder verstaan'*

Een ander deel van de managers geeft aan geen noodzaak te ervaren om een definitie te hebben omdat zijzelf denken dat er op hun school geen of weinig ervaringen zijn met stagediscriminatie. Zij geven aan dat stagediscriminatie bijvoorbeeld in hun regio of in hun beroepsgroep niet of weinig voorkomt

Eigen invulling van de betekenis van stagediscriminatie

In het algemeen geven de meeste managers hun eigen invulling aan de definitie van stagediscriminatie. *'Ik heb het gegoogeld, van wat is nou stagediscriminatie. Als ik het zelf in mijn eigen woorden zeg, dan is het dan een student naar een stageplek solliciteert en afgewezen wordt vanwege vage redenen'*. Een deel van de managers geeft aan dat de definitie zelfs per medewerker verschillend ingevuld zal worden *'Als je in gesprek gaat met de docenten of met wie dan ook, dan kom je al snel weer een andere vorm van discriminatie tegen'*.

Een aantal managers geeft een definitie van discriminatie die afgeleid is van de definitie gehanteerd door het College voor de Rechten van de Mens of op basis van wat in Artikel 1 van de Grondwet staat.

De managers geven vooral aan dat de betekenis van stagediscriminatie in hun ogen betekent dat studenten ongelijk behandeld worden of dat de student wordt uitgesloten.



Discriminatiegronden

Het merendeel van de managers geeft als discriminatiegronden aan: persoonlijke kenmerken, zoals naam, geslacht, afkomst of huidskleur en geloofsovertuiging. Maar ook werd discriminatie vanwege het opleidingsniveau genoemd. Voor de laatst genoemde grond geldt dit zowel voor studenten tussen de niveaus in het mbo als tussen studenten mbo en hbo:

'Ik merk ook, wat ik ook zie is niveaudiscriminatie, dat wil ik er ook nog even aan toevoegen. Specifiek omdat ik zie dat wij, ik heb zelf een niveau 2, 3 als 4 opleiding en ook al hebben ze de erkenning voor niveau 2 en 3 zien we echt dat ze dan zeker wanneer er krapte ontstaat, dan is het veel moeilijker om een niveau 2-, 3- studenten stageplek te krijgen. Terwijl ze wel officieel binnen de groep vallen.'

Meerdere managers geven aan dat het hun opvalt dat studenten met een beperking, zoals autisme of slechthorende of studenten die beperkt mobiel zijn, minder of niet met stagediscriminatie te maken krijgen. Een mogelijke verklaring die zij daarvoor geven is dat voor die doelgroep al vaak sprake is van extra inspanningen. Bovendien wordt er al automatisch meer rekening gehouden met de specifieke behoeften van die studenten.

3.1.4

Zicht op stagediscriminatie

Zicht		
Verskillende bronnen	Meldingsprocedures	Aantal geregistreerde meldingen klopt niet
Incidenten/ klachtensysteem	Intern	Voor docenten lastig vast te stellen
Medewerkers	Extern	Signalen worden geen officiële meldingen
Studenten(raad)		Medewerkers niet bewust van vooroordelen
Tevredenheidsonderzoek		Meldingen worden niet goed bijgehouden
		Studenten melden weinig

Verskillende bronnen van informatie

Op de vraag in hoeverre de managers zicht hebben op het voor komen van stagediscriminatie op de instelling, geeft een deel van de managers in ons gesprek aan, dat zij zicht moeten krijgen op stagediscriminatie via meldingen in hun incidenten-of klachtensysteem.

Daarnaast geeft een aantal managers aan dat zij voorbeelden van stagediscriminatie uit de praktijk te horen krijgen via het regelmatig overleg met de vertrouwenspersonen binnen de instelling of een vaste groep van stagebegeleiders of begeleiders uit de zorgstructuur.

Verder geeft één van de managers aan dat de vraag over zicht hebben op, meer een vraag is die gesteld moet worden aan de onderwijsprofessionals: *'Meer een vraag voor de professionals. Wij weten dat het speelt, maar hoe vaak het echt gebeurt dat weet de professional beter. Zij plaatsen de studenten en die komen*



bij hen terug. Veel managers geven aan dat de voorbeelden van de onderwijsprofessionals over stagediscriminatie verkregen zijn tijdens de terugkomdagen van de stage op school of via de begeleidingsgesprekken of via het gesprek dat zij vaak aan het einde van de stage met de studenten voeren. Naast de onderwijsprofessionals benutten sommige managers de Studentraad als bron van informatie op instellingsniveau of ze spreken studenten zelf aan: *'En ook met gesprekken met de studenteraad. Die spreken we ook en zij vertegenwoordigen de studenten en zij nemen soms cases mee zoals over een student die nu thuis zit en die dit-en-dit is overkomen; die wil mee meer naar school, is ongemotiveerd, is al drie keer afgewezen voor een stageplek. Of die heeft dit meegemaakt bij een stage. Dus daarvan horen we veel.'* Of sommige managers zeggen dat ze de informatie hebben gehaald uit eigen tevredenheidsonderzoeken die ze onder de studenten afnemen. In die onderzoeken wordt echter niet expliciet naar stagediscriminatie gevraagd, maar er worden wel vragen gesteld naar de mate van het gevoel van veiligheid dat studenten hebben ervaren op school of tijdens de stage. De managers verwachten daar impliciet informatie over stagediscriminatie uit op te halen (zie later paragraaf over onder andere beleidsterreinen onderbrengen).

Meldprocedures

Managers geven aan dat er een heleboel mogelijkheden zijn waar de student stagediscriminatie kan melden. Bij één instelling staat nadrukkelijk in de bpv-gids vermeld dat je stagediscriminatie moet melden. Anderen geven aan dat de studenten kunnen melden bij de vertrouwenspersoon, of er over kunnen praten met de studieloopbaanbegeleider of de stagebegeleider op school of bij zijn bedrijf. En managers geven aan dat studenten stagediscriminatie kunnen melden als klacht via het officiële kanaal, of bij de docent dan wel SBB.

Het merendeel van de mbo-instellingen geeft aan bekend te zijn met het Meldpunt of de Anti Discriminatie Bureaus in de regio. Toch zijn er ook managers die niet weten of er is samengewerkt of aangeven *'dat ze het in de afgelopen jaren nog niet meegemaakt hebben'*. Sommige managers hebben wel vanuit de kant van het Meldpunt meldingen gekregen over stagediscriminatie en die worden dan gezamenlijk onderzocht.

Soms wordt de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)¹ betrokken, maar dat gebeurt vooral als onderwijsprofessionals het zelf niet kunnen oplossen met het leerbedrijf. Overigens komt het volgens een aantal managers niet veel voor dat er erkenningen worden ingetrokken door de SBB op grond van stagediscriminatie. *'We horen dat SBB zelf met handen in het haar zit om uit te werken hoe ze in de praktijk een keurmerk anti-discriminatie zou kunnen afgeven'*. Het argument is vooral dat de erkenning als leerbedrijf wordt afgegeven op het bedrijf als totaal en het is niet een erkenning per medewerker van het bedrijf. En bij discriminatie gaat het nu juist om de mensen die werkzaam zijn in het bedrijf, maar sommige managers zijn van mening *'dat SBB zelf actiever in gesprek zou moeten gaan met bedrijven na een melding'*.

Het aantal geregistreerde meldingen kan niet kloppen

Hoewel een deel van de managers aangeeft dat zij zicht denken te krijgen op stagediscriminatie via hun incidenten-, ofwel klachtensysteem blijkt dat zij bij het opvragen van het aantal stagediscriminatie klachten nauwelijks of geen incident-meldingen of formele klachten aantreffen. Een groot deel van de managers die wij spraken trekt de conclusie dat zij dus zelf een beperkt zicht hebben op het aantal keer dat stagediscriminatie voor komt binnen hun instelling

¹ SBB voert taken uit in opdracht van het ministerie van OCW, zoals het erkennen en begeleiden van leerbedrijven, ontwikkelen van de kwalificatiestructuur en het leveren van stage- en arbeidsmarktinformatie.



of opleidingen.

Een deel van de managers geeft op basis van de gegevens aan dat stagediscriminatie dus weinig voor komt op de instelling. Een ander deel geeft aan dat de gegevens niet kunnen kloppen. Een manager gaf aan: *'Gevoelsmatig weet je het (...) ik weet nog toen ik nog niet zo heel lang hier bestuurder was, heb ik het ook wel eens gevraagd en toen werd het ook gezegd van: nou, dat valt hier wel mee. Ik zeg nou, het bestaat niet. Natuurlijk komt dat hier voor, alles wat overal voorkomt komt ook hier voor'*. Een andere manager gaf aan: *'We weten dat de aantallen niet kloppen. De trigger was dat de vertrouwenspersonen maar een paar casussen hadden. Ik denk er klopt hier iets niet'*.

Nog een citaat: *'Dus als je in een organisatie met deze omvang maar één melding hebt, dan weet je dat er in je systeem iets niet goed zit, of je beleid klopt niet of er zit ergens iets verstopt of het heeft ook iets te maken met awareness'*. Of we hoorden *'Het kan hier ook gebeuren, vaker dan je denkt. Je weet nooit wat iemand je niet vertelt.'*

Een eerste reden is dat docenten weinig melden. Zij schatten in dat docenten het lastig vinden om vast te stellen of het echt om stagediscriminatie gaat. Zo geven ze aan dat bij het niet aannemen van een student een stagebedrijf nooit hardop zal zeggen dat er een vooroordeel aan ten grondslag ligt. Om er achter te komen of het toch stagediscriminatie betreft zouden de docenten het gesprek moeten aangaan en managers geven aan dat dat een lastige taak voor ze is. Of de managers geven aan dat er vaak meer meespeelt en dat het lastig is om daar precies de vinger op te leggen:

Ten tweede worden de signalen van stagediscriminatie geen officiële meldingen omdat het probleem vaak op teamniveau al op de één of andere manier is opgelost: *'Ik denk dat heel veel op de werkvloer opgelost wordt, want discriminatie is niet altijd zwart wit. Is het discriminatie of is het onbegrip? Wat speelt daar? Dan wordt door de coaches gesproken met de werkvloer over is het discriminatie, misschien wel, misschien niet, maar dan bemiddelen we [de coaches] dat op die manier. Dus dat wordt niet verder gerapporteerd als discriminatie'*.

Ten derde steken een paar managers de hand in eigen boezem en erkennen dat zij en de medewerkers niet altijd bewust zijn van hun eigen vooroordelen. Eén persoon gaf het als volgt duidelijk weer wat er speelt: *'niet iedereen wil toegeven dat ieder individu zich schuldig maakt aan discriminerende gedachten en ik dus ook'*. Een ander gaf het als volgt weer: *'Maar ook de bewustwording, ik durf wel met zekerheid te zeggen dat we ook gewoon natuurlijk mensen binnen de organisatie [hebben] die bewust of onbewust dit [discrimineren] ook in hun dagelijkse praktijk zelf doen.'* Een aantal managers geeft aan dat de mate van bewustwording van dat gedrag er ook voor zorgt of iemand stagediscriminatie wil aanpakken: *'Dat hebben we nu wel heel goed kunnen agenderen en dat heeft nu echt wel een plek. En nu heb ik voorbeelden en komen ze naar me toe en geven aan, dit is toch stagediscriminatie en daar moeten we wat mee. Ik denk dat dat 2 of 3 jaar geleden, voor corona, was benaderd als 'dat zal wel'. Dus er is echt wel een bewustwording op gang aan het komen dat er gediscrimineerd wordt'*. Daar draagt volgens een aantal managers ook de toegenomen maatschappelijke discussie over discriminatie in de brede zin van het woord aan bij. Voorbeelden die zij noemen van dat maatschappelijk bewustzijn zijn: de genderbeweging, paarse vrijdag, de regenboogvlag, het slavernij verleden en de zwarte Pieten discussie. Ook de toegenomen aandacht voor discriminatie in de politiek en de media en publicaties van onderzoek naar stagediscriminatie spelen een rol in het bewustwordingsproces op school volgens sommige managers.



Ten vierde erkennen managers dat de meldingen niet goed worden bijgehouden in het klachtensysteem. Als we vragen of stagediscriminatie in het systeem expliciet gelabeld is en als zodanig te vinden is, dan blijkt dat niet het geval te zijn en daarvoor worden heel verschillende redenen aangegeven. Een greep daaruit: *'Bij melding is het noemen van het woord stagediscriminatie niet verplicht', 'in de klachtenprocedure is wel een voorbeeld van stagediscriminatie genoemd, dat [woord] staat onder ongewenst gedrag', 'categorisering van incidenten is voor de ontvangende partij, De veiligheidscoördinator die in ons team zit doet dit achteraf op basis van de vrije tekst die is ingetypt bij de omschrijving van een klacht.'*

Ten vijfde geven managers aan dat studenten weinig vertellen en melden. Zij schatten in dat de studenten vaak bang zijn om iets te melden omdat ze vrezen voor de gevolgen op hun verdere verloop van de stage en het behalen van de opleiding: *'als we het echt met de student hebben over het indienen van een klacht dan haken ze af, in de zin van dat ze bang zijn dat dat ten koste gaat van hun positie. Dat dat verstorend werkt voor de relatie met het leerbedrijf. Dus hoever drijf je iets door en dan merk je toch bij sommige studenten dat ze angstig zijn voor hun carrière, wat betekent dit voor mijn schoolloopbaan.'* Maar het zou volgens de managers ook kunnen zijn, dat de studenten zelf niet altijd weten of wat zij voelen als stagediscriminatie ook terecht stagediscriminatie is of dat zij al zo gewend zijn aan discriminatie, *'dus als zij het als fact of life ervaren, komt het signaal niet bij ons.'*

3.1.5 Gevolgen voor de studenten

Gevolgen voor student	
Feitelijke gevolgen	Emotionele gevolgen
Studievertraging	Verminderd zelfvertrouwen
Voortijdig stoppen met opleiding	Onbegrip en buitengesloten voelen
Fysieke schade	Psychische schade

Feitelijke gevolgen

Op de vraag of de managers zicht hebben op de gevolgen van stagediscriminatie voor de student, worden bijna even vaak feitelijke en emotionele gevolgen genoemd, direct gerelateerd aan voorbeelden die zij hebben vernomen. Feitelijke gevolgen die de managers hadden gehoord: *'je gaat stoppen met de opleiding want het is zo moeilijk en hier heb ik helemaal geen zin in'* en *'Het is een hele slechte werkervaring als dat je eerste ervaring in het beroep is. Dan kan het soms gewoon einde opleiding betekenen. Dus het is wel degelijk een enorm iets.'* het diploma behalen wordt steeds moeilijker doordat de studenten studievertraging oplopen of onvoldoende ontwikkeling doormaken, bijvoorbeeld *'alleen maar koffie serveren terwijl ze meer kunnen'* of een opleiding onder het niveau volgen omdat ze op een hoger niveau geen stageplaats krijgen.



Emotionele gevolgen

De emotionele gevolgen van stagediscriminatie die managers het vaakst noemen zijn dat studenten pijn en onzekerheid ervaren door het meemaken van ongelijke kansen in de maatschappij. Zij verwoorden dat heel verschillend: *'De gevolgen zijn heel groot: onzekerheid, laag zelfbeeld, depressie kan meespelen. Op latere leeftijd allerlei ziektes die met stress te maken hebben. Mag ik wel meedoen, tel ik wel mee, wat heeft het voor zin. Soms zelfs studenten die hierdoor gaan kiezen voor een ander vak' en 'het doet pijn om toe te geven dat je door je Marokkaanse achternaam geen stageplaats kan vinden'*. Eén manager gaf een voorbeeld van een student die juist strijdbaar was geworden: *'er zitten ook studenten, die worden heel strijdbaar. Die student, dat voorbeeld die exact dezelfde brief gaat schrijven, maar dan met een andere naam, die heeft dat daarna ook kenbaar gemaakt, die is gewoon echt op zoek naar aantoonbaar bewijzen om er wat aan te doen.'*

3.1.6 Beleid of aanpak stagediscriminatie

Beleid			
Geen beleid	Eigenstandig beleid	Beleid als onderdeel van andere beleidsterreinen	Beleid als onderdeel van reguliere werkwijze
Stagediscriminatie komt hier niet of weinig voor	Antidiscriminatie beleid	De term stagediscriminatie is te hard of negatief	Geen noodzaak om aparte activiteiten op te tuigen
Gesprek over stagediscriminatie is net begonnen	Bewustwording en kennis bijbrengen	Stagediscriminatie onderbrengen bij andere beleidsterreinen	Activiteiten gericht op studenten
Bewust geen beleid	Ondersteunend materiaal		Activiteiten gericht op leerbedrijven
	Samenwerking		

In hoeverre mbo-instellingen een beleid of aanpak voor stagediscriminatie hebben, stond centraal in de gesprekken met de managers. We onderscheiden vier vormen van beleid of aanpak die door hen met ons werden gedeeld. Die vormen gaan over 'geen beleid', 'eigenstandig stagediscriminatiebeleid', 'beleid als onderdeel van andere beleidsterreinen' en 'stagediscriminatiebeleid meenemen in de reguliere werkwijze'.

3.1.6.1 Geen beleid

Een deel van de managers geeft aan dat er op hun mbo-instelling geen aandacht is voor stagediscriminatie omdat het bij hun school of in de regio niet of nauwelijks voorkomt.

De redenen die managers geven om stagediscriminatie niet expliciet mee te nemen in het beleid zijn ook verschillend van aard. Er zijn managers die aangeven dat ze het niet als een probleem ervaren omdat *'niet westerse-migranten tot nog toe geen problemen hebben gehad met het zoeken van een*



stageplaats'. Of dat het een kwestie is van 'gewoon kijken van welke leerplek sluit het beste aan bij die studenten'. Of 'dat het geen probleem is om gewoon met elkaar om te gaan'.

Anderen geven aan dat stagediscriminatie niet voorkomt of dat ze geen ervaringen ermee hebben en dat er daarom alleen reguliere activiteiten aan de orde zijn. Weer anderen zijn van mening dat je het bedrijfsleven niet kunt veranderen vanwege verschillende belangen of dat je geen kostbare energie en tijd moet verspillen aan een halsstarrig bedrijf bij vermoeden van stagediscriminatie.

Maar we horen ook meer principiële redenen zoals, *'empowerment is veel breder dan stage alleen', of 'de lijntjes zijn zo kort dat er geen behoefte is om dit thema te bespreken of als speerpunt te hebben'.*

Een ander deel van de managers geeft aan dat stagediscriminatie als onderwerp van beleid of gesprek nog maar net op gang komt. Bij sommige managers is intern een eerste gesprek gevoerd over stagediscriminatie naar aanleiding van ons onderzoek. *'Het is goed dat we het er hier zo over hebben en het is ook in ontwikkeling. OCW en jullie zijn er mee bezig. Ik heb begrepen dat er vijf aanvullende indicatoren voor de kwaliteitsagenda in de maak zijn, waarvan twee over stagediscriminatie, dus het scherpt ons beleid ook.'* Andere geven aan dat ze intern zijn begonnen met nagaan wat er in de teams onder verstaan wordt en of en hoe er gehandeld wordt door de medewerkers: *'Want de colleges zijn héél groot met héél veel docenten. En de één hoort 't wel en de ander heeft toch nog zijn eigen interpretatie daarvan. Maar we hebben wel gezegd dat we daar met elkaar een definitie van vormen, zodat we dat ook erkennen.'*

Een aantal managers geeft ook voorbeelden van hoe ze nog zoekend zijn naar manieren om het wederzijdse contact zo te ontwikkelen zodat studenten, leerbedrijven en begeleiders echt in contact komen met elkaar over stagediscriminatie: *'relatiebeheer verbeteren zodat studenten het met ons moeten delen of met iemand ander en het gesprek aan moeten gaan', 'van driehoek student, leerbedrijf, school naar vierkant met de SBB erbij. Dat is waar wij de komende jaren nog een flinke slag slaan'.*

3.1.6.2 *Eigenstandig beleid*

Antidiscriminatiebeleid

Op een aantal instellingen wordt herkenbaar beleid gevoerd onder de noemer van stagediscriminatie. Het beleid of de activiteiten zijn gericht op het voorkomen en oplossen hiervan. Een aantal managers heeft op hun school een uitgesproken antidiscriminatiebeleid. Twee voorbeelden getuigen daarvan: *'Wij treden op. We accepteren geen discriminatie, niet in de stage, niet in de school, niet van de docenten, niet van het management, niet van de conciërges, van niemand.'* Het andere anti-discriminatie voorbeeld is *'Er zijn gewoon teams die zeggen dat als een bedrijf vraagt om een Kees i.p.v. om een Ahmed dan geven ze geen gehoor aan dat verzoek en het is dan ook gelijk de laatste keer dat we met dit bedrijf zaken doen'.*

Bewustwording en kennis bijbrengen

Bij een andere vorm van eigenstandig beleid ligt de focus op de bewustwording van stagediscriminatie en het bijbrengen van kennis en inzicht op dat terrein. Zo gaf een bestuurder aan dat *'zijn instelling in mei '23 een awareness campagne organiseerde met het doel om stagediscriminatie te herkennen (wat zie je) en waar kun je opletten, maar ook welke stappen kun je dan zetten'.*

Een andere manager gaf het als volgt weer: *'je kunt hem heel erg richten op het slachtoffer maar als je het dan hebt over expliciet beleid opmaken dan gaat het om het gedrag en de cultuur van alle medewerkers. We dragen er allen aan bij,*



dan maken we geen grapjes over bijvoorbeeld inwoners van een bepaalde stad, dat is ook een vorm van discriminatie'.

Weer een andere manager zegt: 'Ik geef training aan zowel studenten als professionals. Bij professionals benoemen we dit [stagediscriminatie] wel allemaal. Belangrijkste is dat ze weten wat er moet gebeuren en waar we echt op moeten acteren en actief op moeten zitten'.

Ondersteunend materiaal

Verder geeft een deel van de managers materialen laten ontwikkelen voor studenten: 'we hebben hier een bpv meldwijzer voor studenten. Die hebben we anderhalf jaar geleden ontwikkeld. Die kunnen docenten inzetten in de les, uitdelen aan studenten en daar staat dan ook op: wat is discriminatie, wanneer is er sprake van en dan beroepen we ons op het College voor de Rechten van de Mens'. Wel geeft één van de managers aan dat 'De meldwijzer ligt er nu niet constant maar ze [de docenten] kennen die wel'.

Eén instelling heeft expliciet in de beroepspraktijkvormingsgids voor studenten de zin laten opnemen dat je stagediscriminatie moet melden: 'Ik weet het niet uit mijn hoofd welke woorden we eraan verbinden, maar we hebben wel gezegd: als dat zich voordoet dan moet je het melden bij de docent dan wel bij de SBB ook'.

Richting personeel heeft één van de instellingen posters laten maken met de definitie van wat stagediscriminatie is en ingezet om intern echt een campagne te kunnen voeren in de week tegen discriminatie en racisme. Een ander voorbeeld van een manager: 'voor de docenten hebben we ook een stappenplan gemaakt. Daar staat de definitie ook nog een keer in (...) en als je dan constateert dat het discriminatie is dan staat er ook in, wat moet je doen richting de student en hoe kun je opschalen binnen je eigen onderwijsinstelling.'

Een deel van de managers heeft voor docenten lesmateriaal laten ontwikkelen waarmee stagediscriminatie bespreekbaar is gemaakt te maken met studenten en flyers voor studenten waarin staat waarom melden van discriminatie zin heeft en waar dit kan. Maar ook voor deze voorbeelden geven de managers aan: 'Je weet natuurlijk wel hoe dat gaat in een heel groot ROC. Wij zijn nog steeds die meldwijzer overal aan het verspreiden en dan iedere keer zeggen docenten: óh wat handig, die kende ik nog niet. Zoiets heeft gewoon tijd nodig. Hij is er wel al anderhalf jaar en staat sinds een jaar op de Website, intranet en we bieden hem aan bij workshops. Dus je moet er net ook mee te maken hebben. Ik denk dat nu het Stagepact ondertekend is en het weer volop in de belangstelling staat, dan haken we daar weer op in en dan gaan we hem weer verspreiden.'

Richting de leerbedrijven is door sommige instellingen ook informatie verstrekt over stagediscriminatie en richtlijnen hoe dan te handelen. Zo meldt een manager dat er een Gids gemaakt is voor praktijkopleiders waarin een definitie is opgenomen van stagediscriminatie en hoe je moet handelen. Bij een ander is in een bijlage bij het stagecontract vastgelegd dat stagediscriminatie niet mag voor komen. De voordelen die de managers hebben vernomen van de onderwijsprofessionals: 'Want dan heb je wel iets om op terug te vallen, zeggen de professionals. Want we hebben hier allebei voor getekend, dus we zien nu dat er iets gebeurt, dan moeten we daar ook het goede gesprek daarover voeren. En kijken hoe we dat kunnen oplossen. Want het is vaak een medewerker die dan iets doet en het bedrijf staat daar ook niet achter, maar dan moet je wel met elkaar dat bespreken. En het [dat contract] zorgt voor een grond om te melden voor studenten als het wel voor komt'. De reactie van een aantal leerbedrijven



was ook positief aldus de betreffende managers *'ze vinden het fijn dat ze kunnen aangeven dat ze open staan voor iedereen'*.

Bij één mbo draait sinds kort een pilot met de ontwikkeling van een denk- en handelingskader stagediscriminatie voor managers, voor het onderwijzend personeel en voor studenten. Daaraan voorafgaand hebben zij eerst samen met een externe partij onderzoek gedaan naar het fenomeen stagediscriminatie. Het ontwikkelde denk- en handelingskader heeft tot doel om stagediscriminatie allereerst te herkennen en vervolgens weten hoe te handelen: *"We moeten éénduidig omschrijven wat het is, zodat iedereen zich daarin herkent en ook weet hoe ze dan moeten handelen. En daar zijn we nu steeds verder in. Dus we hebben een netwerk opgezet van BPV coördinatoren. Daar zijn al veel colleges op aangesloten, maar dat zijn we nog aan het uitbreiden, zodat we ook daarin kunnen aangeven: dit is het."*

Samenwerken

Ten slotte is de mate van samenwerken van invloed op de aanpak volgens een aantal managers. Managers geven verschillende voorbeelden van samenwerking van het mbo met externe partijen over stagediscriminatie: zo wordt het mbo Kennispunt genoemd waarmee een Werkgroep stagediscriminatie binnen een mbo instelling samenwerkt aan stagediscriminatie; een ander voorbeeld is dat met CNV-jongeren een bewustwordingscampagne is opgezet voor de studenten; Of een mooi voorbeeld van een roc dat met andere scholen en een aantal gemeenten samenwerken aan het houden van een inclusieve stagemarkt. Dit bevordert, volgens de manager, het kennismaken met elkaar want bedrijven en studenten komen daar direct met elkaar in contact.

Ook wordt melding gemaakt van een bijeenkomst waar een aantal roc's bijeen waren en allerlei stagediscriminatie-cases kregen voorgelegd met de vraag *'wat zou hier nou kunnen helpen en om voorbeelden te geven voor oplossingen'*. Verder is er een voorbeeld gegeven dat een gemeente meebetaalt aan de stagemakelaar die moet zorgen om meer stageplaatsen voor elkaar te krijgen, ook voor studenten die tot nog toe met stagediscriminatie te maken hebben gekregen.

3.1.6.3 Stagediscriminatie als onderdeel van andere beleidsterreinen

De term stagediscriminatie is hard of negatief

De tweede vorm van beleid of een aanpak komt de term stagediscriminatie niet expliciet aan de orde komt, maar wordt stagediscriminatie als onderdeel gezien van een ander breder en meer overkoepelend thema. Dat is vaak bewust beleid omdat ze aangeven dat de term stagediscriminatie gevoelig ligt:

'Stagediscriminatie heeft een hele negatieve klank', 'stagediscriminatie is een hele harde uitspraak eigenlijk' en 'Als je het stagediscriminatie noemt kinkt het meteen zo groot'. 'soms vraag je, was het wel inclusief, was je totaal welkom, mocht je meedoen, dan heb je wat minder van was dit nou discriminatie of niet? Want soms vinden mensen het woord discriminatie gewoon al heel ingewikkeld, terwijl als je zegt had iedereen wel gelijke kansen dan is het duidelijk dat niet iedereen, zoals dat meisje met dat spraakgebrek, geen gelijke kansen had, terwijl ze dat wel verdient'. Daarnaast vraagt een aantal managers zich af waarom je het stagediscriminatie zou noemen want 'het woord stagediscriminatie wordt niet uitgesproken' of 'Moet je een keuze door een bedrijf nu stagediscriminatie noemen' en 'stagediscriminatie als woord is ingewikkelder dan als had iedereen gelijke kansen'.



Stagediscriminatie onderbrengen bij andere beleidsterreinen

Enkele managers geven aan dat zij stagediscriminatie bewust op strategisch niveau meenemen in de doelen die vastgesteld zijn in het kader van 'de kwaliteitsagenda mbo'. Enkele managers geven in algemene zin aan dat zij stagediscriminatie op strategisch niveau meenemen in de doelen die vastgesteld zijn in het kader van de kwaliteitsagenda mbo^[1]. Zij zien dit als een logische doorvertaling van het beleidsplan de werkagenda ^[2] inclusief het stagepact waarin het uitbannen van stagediscriminatie als speerpunt wordt genoemd.

Zo geeft een bestuurder dat als volgt aan: 'De doelen voor gelijke kansen worden geïntegreerd in de doelen voor de kwaliteitsagenda. Niet naast elkaar want dat leidt tot hele gekke, waterdichte schotten in het beleid en ik ben blij dat wij nooit dat strakke strikte beleid hebben gehad. Dus aan elkaar knopen in de uitvoering en voor de verantwoording van de gelden dan wel uit elkaar halen.'

Uit de gesprekken wordt ons duidelijk dat de managers die wij spraken aangeven dat het onderwerp stagediscriminatie ingebed is bij andere beleidsterreinen. Zo wordt het ondergebracht bij 'Diversiteit en inclusie': Een citaat: *"Daarom zeg ik ook dat het meer inclusief is, en dat wil ik ook zo houden, daar heb ik belang bij, want ik denk niet dat je op één knop moet drukken als je hierin iets wilt betekenen. En elke keer moet je dit in volle breedte doen namelijk hoe ga je met elkaar om en hoe verhouden we ons ten opzichte van elkaar in deze maatschappij en in deze school'.*

Het komt aan de orde bij 'Gelijke kansen en inclusie: 'hoe we dat binnen mbo 12 doen, is wij draaien het eigenlijk om. Wij focussen op gelijkheid, wij focussen op gelijke kansen. Wij focussen op wij zien je om dat wat je bent. Dus wij, wij hebben niet een beleid over discriminatie, wij hebben een beleid op het gebied van gelijke kansen en inclusie'.

Ook wordt het wel 'Sociale veiligheid en ongemakkelijke situaties' genoemd: *'We hebben wel een veilige school, we besteden ook veel aandacht aan vertrouwenspersonen, bijvoorbeeld. Dat die goed in beeld zijn bij iedereen. En we monitoren met het College van Bestuur, bijvoorbeeld over de veilige school. We hebben nu een monitoringscyclus gehad in de vestiging, waar we ook aan iedereen hebben gevraagd hoe veilig is de school, en ook even de doelgroepen benoemd en wordt iedereen hetzelfde behandeld'.*

Een aantal managers geeft aan dat het onderdeel is van het beleid op burgerschap en samenleven: *'Precies, dit is niet een handboek of een protocol, het is onze missie, visie en ambities, waar ook onze beloftes in staan: wij zien je, wij helpen elkaar, wij werken samen, wij zijn overal, wij doen wat werkt' of 'De wereld internationaliseert ook, er komen steeds meer mensen op verschillende plekken te wonen met een diverse achtergrond, dus het is ook een vraagstuk van hoe leef je een beetje goed met elkaar samen.'* Of een treffend citaat: *'Eén van de mooie voorbeelden is dat we zeggen het moet meer divers, er moeten wel meiden in de techniek, maar dat is: je wordt uitgenodigd voor een feestje, maar inclusief is: je wordt uitgenodigd op de dansvloer. Die stap, ik heb het gevoel dat nu iedereen wordt uitgenodigd voor het feestje, lees toegang krijgt tot een stage, maar dan zijn we er helemaal niet. Want leuk als je die plek hebt, maar als je nog steeds genegeerd wordt, of niet mee mag doen in de pauze of alle rotklusjes krijgt, dan is dat wat mij betreft nog steeds niet inclusief'*

Een paar managers noemt stagediscriminatie als een voorbeeld van grensoverschrijdend gedrag: *'Wel als we kijken naar bijvoorbeeld*

[1] kwaliteitsagenda als bedoeld in artikel 6; 1.Het bevoegd gezag dient voor de kalenderjaren 2024–2027 een aanvraag voor aanvullende bekostiging in. De aanvraag heeft de vorm van een kwaliteitsagenda.

[2] werkagenda mbo van 14 februari 2023, te vinden op externe

link: https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2023Z02606&did=2023D06060,



grensoverschrijdend gedrag, denk ik dat je discriminatie daar ook wel enigszins onder kunt scharen, want je gaat over de grens van een ander'. Of het wordt gezien als pestgedrag: 'soms zeg je bij de vertrouwenspersoon: is dit nou stagediscriminatie of is dit gewoon lullig gedrag. Hoe is het ervaren.'

3.1.6.4 *Stagediscriminatie onderdeel van reguliere werkwijze*

Geen noodzaak om aparte activiteiten op te tuigen

Bij de derde vorm van beleid geven de managers aan dat de reguliere activiteiten die zij ondernemen impliciet kunnen bijdragen aan het voorkomen of aanpakken van stagediscriminatie. Het gaat dan over reguliere activiteiten richting de studenten en activiteiten richting de onderwijsprofessionals. In hun ogen is het niet noodzakelijk om apart beleid te voeren op stagediscriminatie omdat ze het (nog) niet als een probleem ervaren.

Activiteiten gericht op studenten

Bij een deel van de instellingen die we bezochten geven managers aan dat het er vooral omgaat dat de school verantwoordelijk neemt voor het bieden van goede voorbereiding op de stage en persoonlijke begeleiding aan studenten. Eén manager gaf nadrukkelijk aan *'je bereikt meer met beleid op goede begeleiding inzetten dan apart beleid op stagediscriminatie. Maar dan moet dat [de begeleiding] wel de maximale aandacht hebben'*. Weer anderen geven aan dat *'de student te allen tijde moet weten dat hij zich gesteund voelt door ons'* of *'het gaat echt om het persoonlijk contact zodat de student weet als er iets speelt bij wie hij moet zijn.'* *'Een student moet te allen tijde weten dat hij gesteund wordt door ons op het moment dat zich iets heeft voorgedaan.'* Ze geven aan dat *'Bedrijven niet altijd passende begeleiding kunnen bieden en daarom is onze aanpak dat er vaker van bedrijf gewisseld moet worden omdat het anders een te zware last qua begeleiding vormt'*. Verder komt in een aantal gesprekken naar voren dat managers vinden dat een aantal specifieke doelgroepen zich onderscheiden omdat ze meer begeleiding vragen bij het vinden en doorlopen van een stage. Ze ervaren dat vooral bij Entree- en niveau 2 studenten en anderstaligen. Voor deze specifieke doelgroep beschikken ze over een netwerk van bedrijven, waarvan ze weten dat die studenten daar het beste op hun plek zijn en niet worden gediscrimineerd. In sommige gevallen geven managers aan dat ze er voor zorgen dat er altijd iemand met die studenten mee op pad gaat als ze voor de eerste keer naar een leerbedrijf gaan. Een ander voorbeeld is van een school waar specifieke zorg is voor de gendergroep: *'We hebben een zorgstructuur waar het gaat om gender. En waar het gaat om leerlingen die in transitie zitten. Of leerlingen die worstelen met hun seksuele identiteit. En dat was jaren geleden al met een groot aantal leerlingen die uit de kast kwamen als homo of lesbienne en het is de laatste jaren echt met de gendertransitie heel erg gaan toenemen. Inclusief alle botsingen en spanningen die daarmee gepaard gaan. Acceptatie in de klas, alertheid van docenten. En het zijn natuurlijk heel vaak ook worstelingen voor die studenten om daarvoor uit te komen. Dus dat vergt heel veel begeleiding en daar zit ook best wel vrij veel spanning op.'*

Een deel van de managers geeft aan dat het bij de stagevoorbereiding- en begeleiding vooral gaat om de studenten beter toe te rusten om het eerste contact te leggen met het bedrijf, om het eerste gesprek te voeren en daarbinnen nadrukkelijk ook aandacht te besteden aan *'welke situaties kunnen zich voordoen dat je je ongemakkelijk voelt en wat is dat dan en hoe ga je daarmee om. Benader ons want wij zijn er om je te begeleiden, je staat er niet*



alleen voor.' Of '[tijdens het voorbereiden van de stage] komt een belangrijke stap naar de interne communicatie en een deel daarvan gaat dan ook over het voorbereiden van de stage, dan gaat het vooral over een goede stagebegeleiding en over de structuur wat betreft de rollen en verantwoordelijkheden van iedereen.' Er zijn ook managers die van mening zijn dat het bij de voorbereiding gewoon gaat om het vinden van een passende stageplaats voor de studenten. Daartoe worden vaak intakes gehouden met de student en het leerbedrijf. Twee voorbeelden daarvan zijn: *'Op basis van de rapportage, het gesprek maar ook mijn eigen ervaring en onderbuikgevoel [weet ik] die moet ik niet bij een bepaald adres neerzetten, want dat gaat hem echt niet worden. Want daar zitten ze gewoon op de lijn van productie, productie. Maar ik kan hem wel bij [naam bedrijf] neerzetten want die vindt het leuk en die heeft echt begeleiding. Want dat heeft zo'n jongen of meisje nodig op dat moment. Maar past dat in de context van stagediscriminatie? Het is gewoon naar de goede mensen zoeken' en een tweede voorbeeld: 'wij hebben een heel actief stagebeleid dat wij zorgen voor de plaatsen. Wij hebben een heel goede relatie met de instellingen hier, een goed netwerk, en ons beleid is dat wij zorgen voor de plaatsen'.*

Een deel van de managers die we spraken gaf aan dat stagediscriminatie aan de orde komt binnen de lessen die studenten krijgen. Het onderwerp wordt volgens hen meegenomen binnen de beroepsgerichte vakken en heeft tot doel om studenten te leren hoe ze met discriminatie om moeten gaan. Een aantal voorbeelden die we te horen kregen: *'Bij Toerisme 1 uur per week als voorbereiding op de stage, de hele periode daarvoor. Alles wat bij de stage hoort, van formulieren aanvragen, maar ook dit soort dingen en ook wat doe je als je heimwee hebt, als je onmiddellijk hulp nodig hebt, maar ook dit soort dingen dat het in het buitenland voor kan komen'. En: 'In de Zorg besteden we aandacht binnen de beroepsgerichte vakken niet alleen aan culturele verschillen maar ook dat je zelf in aanraking komt met mensen die beperkt zijn en hoe ga je daar dan zelf mee om want ook de studenten kunnen in hun opvatting mogelijk zelf discrimineren, dus die brug slaan we op twee manieren'.*

'Ja, waar je in de Zorg tegen aanloopt is, dan is de werkgever wel heel welwillend maar dan heb je te maken met cliënten die discrimineren. En die heb je ook niet altijd in de hand, want als het dementerende cliënten zijn bijvoorbeeld. Maar dan nog kun je er wel iets aan doen met elkaar om de student in de goede positie te zetten, dat die ook weerbaar is'. Ook geeft een deel van de managers aan dat stagediscriminatie een onderdeel uitmaakt van het programma van de vakken burgerschap of brede vorming. De managers geven aan dat het dan vooral tot doel heeft om de weerbaarheid van de studenten te vergroten. Twee voorbeelden zijn: 'als je je niet fijn voelt'. 'Dan wordt de student getraind en krijgen ze tools om te leren hoe je voor jezelf opkomt zodat ze meetellen'. En 'wat doe je als een situatie niet fijn is en wat voor mogelijkheden heb je dan. Hoe zorgen wij ervoor in een samenleving met zo'n diversiteit aan mensen, dat je daar goed mee om kunt gaan. Een opleiding is een afspiegeling van de samenleving dan gebeurt er wel eens iets en hoe ga je daar mee om'.

Gericht op de leerbedrijven

Een deel van de managers geeft het belang aan van het reguliere overleg dat er met de leerbedrijven is. Ze geven het als een bijkomend voordeel aan, dat als er een vermoeden is van stagediscriminatie, dat direct meegenomen kan worden door de bpv-begeleiders in het reguliere overleg met de praktijkopleiders. Zo geeft een manager aan: *'Vooral als er korte lijnen zijn en de contactpersoon de bedrijven goed kent kan stagediscriminatie voorkomen worden of gemakkelijker besproken worden'.*

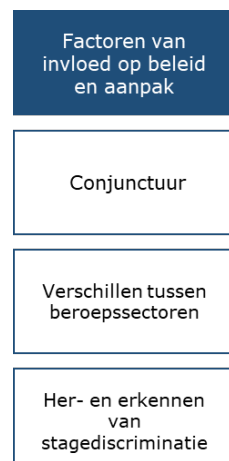


Andere voorbeelden van overleg waar stagediscriminatie een plek kan krijgen waren de middagen voor praktijkopleiders waarin het ging over *'wat is een fijne en veilige werkplek voor studenten'*. Of over een conferentie waar een handboek over passend onderwijs werd gelanceerd en aangeboden wordt aan stakeholders en leerbedrijven. *'We hebben er bewust voor gekozen om dat te integreren in ons beroepspraktijkvormingshandboek zodat we niet sommige studenten een speciaal boek meegeven en zeggen hier, jij stikker erop, jij hebt je eigen, jij bent een beetje anders, jij krijgt een boek, kijk, je hebt een rood kaft. Nee, dus iedereen krijgt hetzelfde boek mee'*.

Verder noemt een aantal managers het belang van passende plaatsing. Stagematching wordt genoemd als één van de mogelijkheden om stagediscriminatie te voorkomen. In de ogen van een deel van de managers is dat niets nieuws onder de zon: *'Die interventie hadden we overigens al, stageplaatsing bij Zorg en Welzijn, want daar worden per jaar 2000 studenten gematcht naar een stageplaats. Daar wordt wat minder rekening gehouden met die leerwensen, maar wel met welke richting wil je op, welk niveau heb je, welke woonplaats woon je, waar heb je al een keer eerder stagegelopen, waar wil je nu ervaring opdoen'*. Maar sommige managers vonden een nadeel van stagematching dat de studenten zelf een stukje van de regie kwijt zijn op deze wijze.

Een aantal managers had in samenwerking met de gemeente een speciale functionaris aangesteld, namelijk de 'stagemakelaar'. Deze persoon heeft vooral meer tijd om korte lijnen te onderhouden met de contactpersonen van de leerbedrijven. Een bijkomend voordeel dat geschetst werd is, dat signalen van studenten, bijvoorbeeld over stagediscriminatie bij bedrijven, sneller kunnen worden opgepakt. Ook is het de bedoeling dat de stagemakelaar dan meer tijd heeft om extra begeleiding te bieden indien nodig. Een citaat: *'Twee weken voordat de stage begon moesten er nog 30 studenten een plaats vinden want die plekken zijn er gewoon bijna niet. Dan moet je denken aan stageplaatsen waar je naast iemand bij de receptie zit of wat kopieerklusjes doet, ja het zijn makkelijke werkzaamheden, maar sinds Corona zijn die behoorlijk weg bezuinigd, die vinden we niet zoveel meer. Nu hebben we bedacht dat de Stagemakelaar, naast de stagecoördinator mee kan helpen om studenten te laten bellen, gebruik te maken van hun netwerk, ook voor studenten zelf te gaan bellen van om zo nieuwe plekken te creëren. Dus een stukje acquisitie zit erin en er zit een stukje in dat ze meer gaan bezoeken. Die stagemakelaar kan ook niet matchen want er zijn gewoon onvoldoende plekken.'*

3.1.7 Factoren van invloed op beleid en aanpak stagediscriminatie





Hoewel de aanpak van stagediscriminatie nog sterk in ontwikkeling is, geven de managers een inschatting van welke factoren in hun ogen van invloed zijn op beleid en aanpak van stagediscriminatie.

Conjunctuur

In bijna in alle gesprekken geven de managers aan dat de mate van stagediscriminatie afhankelijk is van schommelingen van de economische groei op korte termijn (conjunctuur). Hoe krappere de arbeidsmarkt, hoe afhankelijker je bent van bedrijven om een stageplaats te krijgen. Illustratief is de volgende uitspraak: *'Wat we wel zien is dat de spanning die er nu is op de arbeidsmarkt heel erg helpt.....in de Techniek zie je dat wel. Dat men daar veel minder moeilijk doet over mensen die de taal niet beheersen of een andere culturele achtergrond hebben. Als ze maar kunnen meewerken.'* En *'is er een stage tekort of een overvloed? Kijk, op het moment dat er heel veel stageplekken zijn, ga je natuurlijk heel anders acteren dan dat je een krapte hebt van bedrijven.'*

Verschillen tussen beroepssectoren

Veel managers geven aan dat de beroepssectoren of -afdelingen heel erg van elkaar verschillen qua cultuur en opvattingen. Dat heeft tot gevolg dat iedereen een eigen visie en interpretatie van stagediscriminatie heeft en ook over wat en hoe de aanpak moet plaatsvinden, passend bij het beroep. De managers in het gesprek met ons geven aan dat nodig is om met het herkennen, erkennen en voeren van gesprekken over stagediscriminatie het beeld daarover kan verbeteren. Zeker nu het de ook steeds meer maatschappelijke aandacht krijgt en door de ondertekening van het Stagepact waar als doelstelling is opgenomen om stagediscriminatie uit te bannen.

Her- en erkennen van stagediscriminatie

We hebben eerder bij het onderwerp 'zicht hebben op' aangegeven dat sommige managers aangeven dat de mate van bewustwording van stagediscriminatie van invloed is op de wil om stagediscriminatie aan te pakken. Het her- en erkennen van stagediscriminatie is van wezenlijk belang om het gesprek erover aan te gaan met zowel leerbedrijven als met studenten. Managers gaven eerder aan dat onderwijsprofessionals die gesprekken erg lastig vinden, ook omdat ze een goede relatie koesteren met leerbedrijven, zeker bij een gebrek aan stageplaatsen. Om het herkennen en erkennen te bevorderen geven managers aan behoefte te hebben aan professionaliseringstrajecten met de professionals expliciet te leren dat *'het er niet bij hoort en dat studenten zich niet aanstellen'* of *'om meer inzicht te krijgen in de diversiteit van de doelgroep en meer kansen kunnen bieden op het gebied van stages'*. Het blijkt dat er trainingen zijn voor professionals gegeven bedoeld om te leren lastige gesprekken te voeren, waaronder gesprekken over stagediscriminatie met bijvoorbeeld de leerbedrijven, maar ook met studenten. Een ander voorbeeld van een manager is expliciet aandacht vragen voor taalgebruik: *'het besef dat je nu echt moet nadenken over wat zit in de taal, dat je mensen recht doet daarover'*.



3.2 Onderwijsprofessionals

3.2.1 Codeboom onderwijsprofessionals

Stagediscriminatie						
Definitie	Beperkt zicht	Ervaringen	Van invloed op stagediscriminatie	Gevolgen voor student	Beleid of aanpak	Van invloed op aanpak
Betekenis	Meldingen niet of nauwelijks geregistreerd	Geen of nauwelijks ervaring met stagediscriminatie	Verschildend per regio, sector of opleiding	Feitelijke gevolgen	Geen beleid/aanpak	
Discriminatiegronden	Studenten delen weinig over stagediscriminatie	Zonder concrete voorbeelden te noemen	Onwetendheid	Emotionele gevolgen	Beleid/aanpak met expliciete aandacht voor stagediscriminatie	
	Lastig om stagediscriminatie vast te stellen	Concrete voorbeelden van stagediscriminatie uit de praktijk	Wijze van selecteren		Beleid/aanpak met gebruik van paraplu termen	
					Reguliere activiteiten	
					Meldprocedures	

3.2.2 Beschrijving onderwijsprofessionals per deelonderwerp

De codeboom bevat zeven deelonderwerpen:

1. **Definitie** stagediscriminatie
2. **Beperkt zicht** op stagediscriminatie
3. **Ervaringen** met stagediscriminatie
4. Factoren van **invloed op stagediscriminatie**
5. **Gevolgen** van stagediscriminatie voor student
6. **Beleid of aanpak** stagediscriminatie
7. Factoren van **invloed op aanpak stagediscriminatie**

De deelonderwerpen worden in onderstaande paragrafen toegelicht met een visuele weergave van de codeboom en een tekstuele toelichting.



3.2.3 Definitie stagediscriminatie

Definitie stagediscriminatie				
Betekenis		Discriminatiegronden		
Uitleg	Voorbeelden	Persoonlijke kenmerken	Hoe 'goed' een student is	Overige kenmerken
Ongelijke behandeling	Niet aangenomen voor een stage	Achtergrond	Opleidingsniveau	
		Overtuiging		
Uitgesloten worden	Niet goed behandeld tijdens de stage	Geslacht	Eerdere stage-ervaringen	
		Leeftijd		
Onterecht onderscheid maken	Stagebeoordeling ten onrechte beïnvloed	Seksuele voorkeur	Competenties	
		Beperking		
Verwijzing naar Artikel 1		Uiterlijk		

In alle gesprekken met onderwijsprofessionals kwam als eerste de definitie van stagediscriminatie aan bod. Stagediscriminatie wordt in verschillende woorden uitgelegd, bijvoorbeeld dat een student ongelijk wordt behandeld of uitgesloten, of dat er onterecht een onderscheid wordt gemaakt tussen studenten. Voorbeelden die hierbij genoemd worden zijn dat studenten niet worden aangenomen voor een stage, niet goed worden behandeld tijdens een stage of dat hun stagebeoordeling ten onrechte wordt beïnvloed. Een enkeling verwijst voor de definitie van stagediscriminatie naar Artikel 1.

We spraken ook over de verschillende gronden waarop gediscrimineerd kan worden. De genoemde gronden zijn grofweg in te delen in persoonlijke kenmerken of kenmerken die voor een bedrijf bepalen hoe 'goed' een student is. Persoonlijke kenmerken die onderwijsprofessionals noemen zijn achtergrond (migratieachtergrond, afkomst, cultuur, etniciteit, huidskleur, achternaam en taal), overtuiging, geslacht, leeftijd, seksuele voorkeur, beperking en uiterlijk. De kenmerken die bepalen hoe 'goed' een student is, zijn verder op te delen in opleidingsniveau, eerdere stage-ervaringen van de student en competenties. Gronden die slechts één keer genoemd worden zijn armoede, socialisatie, zwangerschap en specifieke stagewensen.

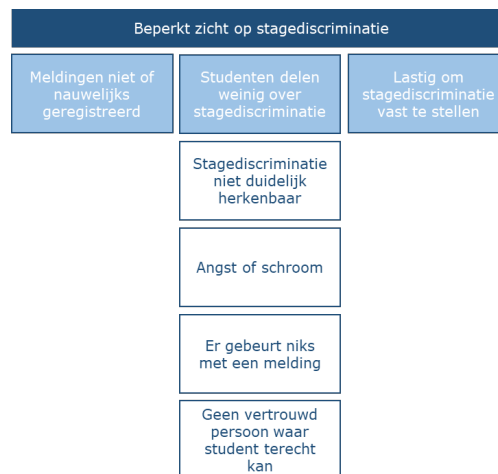
Of opleidingsniveau een kenmerk is waar onterecht een onderscheid in wordt gemaakt, daar zijn de opvattingen over verdeeld. Bedrijven willen soms liever een hbo student dan een mbo student, of verkiezen studenten met een hoger mbo-niveau boven de lagere niveaus. Dit wordt door sommige onderwijsprofessionals gezien als discriminatie. Anderen vinden de voorkeur van bedrijven logisch en zien dit niet als discriminatie. *'Je opleidingsniveau ligt immers aan jezelf, daar heb je invloed op.'*

Ook denken onderwijsprofessionals verschillend over studenten met een beperking in de context van stagediscriminatie. Studenten met een beperking worden soms onterecht uitgesloten voor stageplekken. *'Studenten passend onderwijs moeten dezelfde kansen krijgen als anderen.'* *'Een stageplaats kan niet de affiniteit of de tijd hebben om iemand met een beperking wat uitgebreider te*



begeleiden, maar op zo'n moment wordt die persoon wel uitgesloten. Ik zie dat ook als discriminatie, want iemand wordt uitgesloten op basis van iets wat we eigenlijk niet genoeg goed kunnen als maatschappij.' Andere onderwijsprofessionals zijn het hiermee oneens en vinden dat niet elk bedrijf geschikt is voor dergelijke studenten. Zij gaan dan zelf op zoek naar een passend bedrijf. 'Ik vind niet dat elk bedrijf dat een autistische leerling niet aanneemt, discrimineert. Ze hebben natuurlijk geen pedagogische opleiding, dat hebben de meeste bedrijven gewoon niet. Dus je kan een heleboel vragen van een praktijkopleider binnen een bedrijf, maar niet alles. Ik vind het juist goed als een bedrijf van zichzelf zegt; hier kunnen wij gewoon niet zo goed mee omgaan.'

3.2.4 Beperkt zicht op stagediscriminatie



Een deel van de onderwijsprofessionals geven aan dat zij niet of nauwelijks zicht hebben op stagediscriminatie. *'Als we alleen maar kijken naar de formele meldingen, daar gaan we dat er niet uithalen.'* Verhalen van studenten die bij de onderwijsprofessionals terecht komen, worden vervolgens niet of nauwelijks geregistreerd. Enkele onderwijsprofessionals geven aan dat dit wel zou moeten. *'Wil je extra inzicht, dan zou je een casus wel hogerop moeten melden.'*

Studenten delen volgens hen niet altijd over ervaringen met stagediscriminatie. *'Als zij het niet vertellen, dan weten wij het ook niet.'* Hiervoor worden verschillende redenen genoemd. Ten eerste is stagediscriminatie niet in alle gevallen duidelijk herkenbaar. *'Ik denk dat studenten niet altijd bewust zijn van het feit dat dat misschien inderdaad discriminatie is. Misschien denken ze wel dat het erbij hoort, ik moet het maar accepteren. Of ze zijn het gewend inderdaad. Maar als wij het dan horen, denken wij, dat is wél een vorm van discriminatie.'* Ten tweede lijken studenten last te hebben van angst of schroom om er melding van te maken. Ze zijn bang om hun stageplek te verliezen of willen stampij voorkomen. Enkele onderwijsprofessionals geven aan dat zij wel eens verhalen over discriminatie horen, maar pas na afloop van de stage of zelfs pas na de diploma-uitreiking. Ten derde gebeurt er niet altijd iets met het leerbedrijf na een melding van een student, dus studenten hebben er voor hun gevoel niet altijd iets aan. Tot slot is er niet altijd een persoon voor handen die vertrouwd genoeg voelt om een ervaring van stagediscriminatie aan te vertellen. *'Als de*



mentor het niet goed aanvoelde, of de band was niet goed, denk ik dat we dingen zijn misgelopen, omdat er dan dus niet gemeld werd.'

Het beperkte zicht wordt ook veroorzaakt doordat onderwijsprofessionals moeite kunnen hebben om vast te stellen of iets om stagediscriminatie gaat. *'Het lastige hiervan vind ik, wanneer is het terecht? En wanneer gaat het om onterecht onderscheid?'. 'Als het voorkomt, dan is het vaak zo subtiel dat je er niks mee kunt.'* *'Als een bedrijf roept, we voelen de klik niet, dan weet je nog steeds niet of dat is omdat deze student een hoofddoekje draagt of omdat ze de klik niet voelen. Je kan nooit helemaal 100% zeker zijn.'* En het kan voorkomen dat een student vindt dat hij/zij gediscrimineerd wordt, maar dat de onderwijsprofessional dit anders ziet. *'Een student liep stage met studenten van niveau 3 en 4 op dezelfde afdeling. Zij mocht als enige geen medicijnen uitdelen en vond dat dat discriminatie was. Maar dat is geen discriminatie, want er horen andere taken bij niveau 2.'*

3.2.5

Ervaringen met stagediscriminatie

Ervaringen met stagediscriminatie		
Geen of nauwelijks ervaring met stagediscriminatie	Zonder concrete voorbeelden te noemen	Concrete voorbeelden van stagediscriminatie uit de praktijk
		Bij zoeken naar een stage
		Op de werkvloer
		Afgewezen op basis van persoonlijke kenmerken
		Vervelende klusjes
		Vervelende opmerkingen

De vraag in hoeverre onderwijsprofessionals zicht hebben op stagediscriminatie, wordt vanwege het ontbreken van meldingsoverzichten veelal beantwoord vanuit persoonlijke ervaringen. In een aantal gesprekken kwamen geen of slechts enkele voorbeelden van stagediscriminatie naar voren. *'In de drie jaar dat ik op dit mbo werk, heb ik geen stagediscriminatie meegemaakt.'*

In andere gesprekken hoorden we concrete voorbeelden van stagediscriminatie bij het zoeken naar een stage. Onderwijsprofessionals maken mee dat studenten op basis van een sollicitatiebrief of sollicitatiegesprek worden afgewezen vanwege hun achtergrond (achternaam, taal of cultuurverschil), geloofsovertuiging (dragen van een hoofddoek), geslacht (geen meisjes in de bouw, ICT, hulpverlening of bij meubelmakers), leeftijd (jonge studenten), beperking, of opleidingsniveau (entree en niveau 2 studenten). *'Ik probeer dan een intakegesprek in te plannen en vaak komt het niet zo ver als ik uitleg om wat voor een student het gaat. Er is extra aandacht nodig op het punt van taal, dus dan moet je je taalgebruik aanpassen of dingen herhalen. Dan zien ze het eigenlijk niet zitten'.*

Ook vertellen zij over studenten die op de werkvloer te maken krijgen met discriminatie, zoals onterecht vervelende klusjes moeten doen of vervelende opmerkingen krijgen van collega's of cliënten in de zorg. *'Studenten worden*



afgewezen door cliënten en bewoners op basis van hun kleur of het feit dat ze man zijn.' Tot slot werd er één voorbeeld genoemd van een student wiens tas als enige na elke werkdag gecontroleerd werd op diefstal.

3.2.6 Factoren van invloed op stagediscriminatie

Van invloed op stagediscriminatie		
Verschillend per regio, sector of opleiding	Onwetendheid	Wijze van selecteren
Samenstelling populatie	Onbewust van eigen gedrag	Matching
Krappe of ruime arbeidsmarkt	Niet vertrouwd met elkaar	Klikgesprek
Werkcultuur bij leerbedrijven		

Op basis van de gesprekken onderscheiden we verschillende factoren die invloed lijken te hebben op stagediscriminatie. Stagediscriminatie komt niet overal evenveel voor, volgens de geraadpleegde onderwijsprofessionals. Voor hun gevoel komt het bijvoorbeeld vaker voor in grote steden of sectoren als de bouw en de techniek, en minder vaak in de creatieve sector of opleidingen als onderwijsassistent en kinderopvang. Dit heeft mogelijk te maken met de samenstelling van de populatie. Hoe homogener de groep, hoe kleiner de kans op discriminatie. *'De creatieve sector heeft veel meer aantrekkingskracht op Westerse blanken, laat ik het zo zeggen. Dat is misschien een reden waardoor we iets minder te maken krijgen met discriminatie op het gebied van afkomst en huidskleur.'* Volgens één onderwijsprofessional is ook het tegenovergestelde op de creatieve sector van toepassing. Die stelt juist dat hoe heterogener de groep is, hoe meer men aan elkaar gewend raakt en hoe kleiner de kans op discriminatie is. *'En de creatieve sector heeft meer mensen met labels [van neurodiversiteit] in zijn gelederen, waardoor men wat sneller geneigd is om er niet moeilijk over te doen.'* Daarnaast kan het te maken hebben met de arbeidsmarkt, die invloed heeft op het aantal beschikbare stageplekken. Soms is dit gunstig, dan zijn er veel stageplekken en kijken bedrijven minder kritisch naar studenten, waardoor discriminatie terugloopt. *'Nu kun je echt merken dat het [stagediscriminatie] terugloopt, een aantal jaren terug merkte je veel meer discriminatie. Nu niet, nu zitten ze te springen om handjes.'* Soms is dit minder gunstig, omdat bij een tekort aan stageplekken bedrijven ruim de keuze in studenten hebben, waardoor discriminatie juist vaker voorkomt. *'Bij een tekort aan stageplekken zie je meer discriminatie bij het zoeken naar een stage.'* Tot slot speelt de werkcultuur van het leerbedrijf mee bij stagediscriminatie. In bepaalde werkculturen komt discriminatie vaker voor. Voorbeelden die onderwijsprofessionals noemen zijn de bouw, de film- en reclamewereld en bedrijven waar veel mannen werken. Situaties van discriminatie worden al snel afgedaan met 'zo gaat dat nu eenmaal bij ons.' *'Dat is gewoon de cultuur in de bouwkeet.'*



Ook onwetendheid lijkt een rol te spelen bij stagediscriminatie. Medewerkers van leerbedrijven zijn zich volgens onderwijsprofessionals niet altijd bewust van hun eigen gedrag. Dit blijkt soms uit gesprekken met bedrijven naar aanleiding van een incident. Bedrijven schrikken bijvoorbeeld erg en geven aan dat het niet de bedoeling was. Daarnaast hoorden we over het belang van de vertrouwdeheid tussen bedrijf en student. Als mensen eenmaal vertrouwd zijn met elkaar, is er minder onwetendheid en meer begrip voor elkaar en komt discriminatie minder voor. *'Discriminatie door bewoners of cliënten wordt uiteindelijk vaak wel doorbroken, als ze eenmaal vertrouwd met de studenten zijn.'* *'Anderstaligen doen werkervaring op via stages en dat zijn ook vaak positieve ervaringen. Dan heb je ze binnen, dan is die onwetendheid weg.'*

Tot slot menen sommige onderwijsprofessionals dat de wijze waarop studenten door leerbedrijven worden geselecteerd beïnvloedt in hoeverre stagediscriminatie voorkomt. In de sector Zorg en Welzijn vindt vaak (een vorm van) stagematching plaats, waarbij de mbo-instelling studenten direct matcht op het aantal beschikbare stageplekken. *'Wij werken met veel van de zorginstellingen al twintig jaar samen. Zij geven het aantal plekken aan en wij geven de plekken aan de studenten. Wij plaatsen eigenlijk bijna op nummer.'* *'Dus wij maken minder mee dat studenten al aan de voorkant geweigerd worden.'* Bij selectie op basis van meerdere kandidaten, kan de kans op stagediscriminatie juist toenemen. *'Er is maar een vacature en er zijn meerdere kandidaten. Het bedrijf kiest op dat moment de beste kandidaat en het bedrijf heeft het recht om de student die het beste bij hem past, op basis van de beste klik, te kiezen.'*

3.2.7

Gevolgen van stagediscriminatie voor student



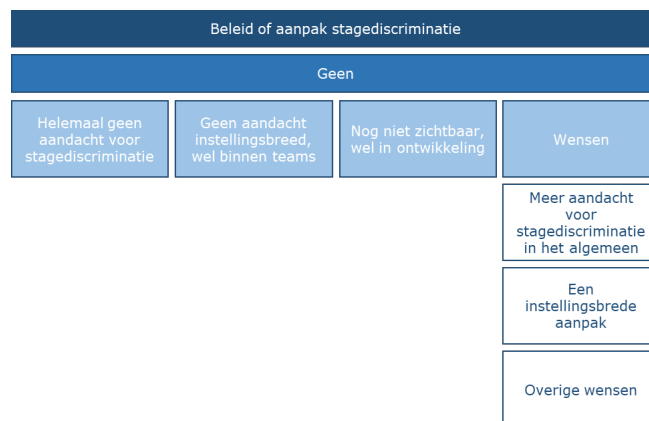
In de gesprekken hebben we onderwijsprofessionals gevraagd wat volgens hen de gevolgen van stagediscriminatie voor een student zijn. Een paar keer werden meer feitelijke gevolgen genoemd als het stoppen met een stageplek of het maken van een andere profielkeuze. Daarnaast werden emotionele gevolgen genoemd, studenten kunnen worden beschadigd door ervaringen met stagediscriminatie.



3.2.8 *Beleid of aanpak stagediscriminatie*

In hoeverre mbo-instellingen een beleid of aanpak voor stagediscriminatie hebben, stond centraal in de gesprekken met de onderwijsprofessionals. Dit varieerde van 'helemaal geen beleid of aanpak' tot 'een beleid of aanpak heel concreet gericht op stagediscriminatie' en alles daar tussenin.

3.2.8.1 *Geen beleid of aanpak*



Een deel van de onderwijsprofessionals geeft aan dat er op hun mbo-instelling geen aandacht is voor stagediscriminatie. Het is geen onderwerp van gesprek tussen collega's en het komt niet aan bod in gesprekken met studenten. Onderwijsprofessionals die nog geen ervaring hebben gehad met stagediscriminatie en werken op een mbo-instelling waar geen beleid of aanpak is, geven aan dat ze er wel 'iets mee zouden doen' als het voorkomt. *'Als ik merk dat er gediscrimineerd wordt, dan vind ik dat ik er wel iets mee moet doen. En als me dat zelf niet lukt, dan klopt ik wel aan bij de directeur.'* *'Ik ga zeker het gesprek erover aan met het leerbedrijf.'*

Het komt ook voor dat er (bewust) geen instellingsbreed beleid of uniforme aanpak is ten aanzien van stagediscriminatie, maar dat er binnen de teams wél soms casussen van stagediscriminatie worden besproken. *'Het is goed om rekening te houden met de verschillende studenten die je op het mbo hebt. Onze studenten [die je gericht klaarstoomt voor het hbo], zijn weer andere studenten dan studenten op niveau 2. Een uniforme aanpak is niet altijd de beste aanpak.'*

Sommige onderwijsprofessionals geven aan dat er momenteel geen beleid of aanpak is, maar dat stagediscriminatie wel steeds meer de aandacht krijgt. Of ze geven aan dat recent bepaalde kaders of materialen zijn ontwikkeld, maar dat het tijd nodig heeft om het verder te laten landen in de organisatie. We horen over samenwerkingen met de gemeente of met een extern discriminatie meldpunt, over aanpassingen in het bpv-beleid en bestaande meldprocedures en over trainingen voor docenten en workshops voor studenten die op de planning staan. Kortom, op het moment van de gesprekken konden sommige onderwijsprofessionals nog niet spreken van bestaand beleid of aanpak, maar



wel van zaken die in ontwikkeling zijn en mogelijk vanaf volgend school- of kalenderjaar wél zichtbaar zijn.

Tot slot horen we ook wensen voor beleid of aanpak. Onderwijsprofessionals willen blijvende of meer aandacht op hun mbo-instelling voor stagediscriminatie. *'Er is nog veel onwetendheid, bij heel veel collega's. Ik denk dat er nog wel meer aandacht voor stagediscriminatie zou mogen zijn.'* Sommige onderwijsprofessionals wensen een instellingsbrede aanpak. *'Ja, ik denk dat er instellingsbreed iets van een beleid ofzo moet zijn, wat betreft stagediscriminatie. En dat dat ook bekend is bij alle vestigingen en hoe dan te handelen. Ik merk nu dat het toch wel anders gaat bij jullie dan bij ons.'* *'Ik zit zelf meer in een praktische modus. Maar op beleidsniveau moet daar zeker iets mee gebeuren. Iemand moet aankaarten wat de juridische waarde is van zo'n compancy policy om mensen met een hoofddoek niet aan te nemen, of dat mag of niet.'* Overige wensen die genoemd zijn: stagediscriminatie behandelen in de les of bij sollicitatietrainingen, vaker als docent op bezoek bij het leerbedrijf, meer in gesprek met bedrijven en een docententraining voor het voeren van het lastige gesprek over stagediscriminatie met het leerbedrijf.

3.2.8.2 Wel een beleid of aanpak

Beleid of aanpak stagediscriminatie							
Er is een beleid/aanpak							
Met expliciete aandacht voor stagediscriminatie		Met gebruik van parapluïtermen		Reguliere activiteiten		Meldprocedures	
Proactief	Reactief	Genoemde termen	Redenen	Gericht op student	Gericht op leerbedrijven	Intern	Extern
Opnemen in beleid	In gesprek met student(en)	Diversiteit en inclusie	Stagediscriminatie is slechts een voorbeeld	Goede relatie met student	Goede relatie met leerbedrijf	Bij wie kunnen studenten terecht	Antidiscriminatievoorziening
In gesprek over stagediscriminatie	In gesprek met leerbedrijf	Grensoverschrijdend gedrag	Liever een positieve term gebruiken	Goed beschikbaar voor student	Voorselectie van passende leerbedrijven	Hoe te handelen	SBB
Ondersteunend materiaal over stagediscriminatie	Samenwerking leerbedrijf stoppen	Protocol voor ongewenst gedrag, incidenten of pesten		Goede begeleiding bij sollicitatieproces	Leerbedrijven goed voorlichten		
Anonieme sollicitatieprocedure		Je prettig of veilig voelen op stage		Goede stagevoorbereiding			
		Discriminatie in het algemeen					

Een ander deel van de onderwijsprofessionals geeft aan dat er wel sprake is van beleid of een aanpak stagediscriminatie. We verdelen deze in drie groepen. Ten eerste gaat het om mbo-instellingen waarbij de aandacht voor stagediscriminatie ook expliciet wordt gemaakt. Ten tweede gaat het om mbo-instellingen waarbij stagediscriminatie niet expliciet aan de orde komt, maar waar stagediscriminatie als onderdeel wordt gezien van een ander breder thema en een bredere aanpak. Ten derde zien we een groep onderwijsprofessionals die aangeeft dat de reguliere activiteiten die zij ondernemen bijdragen aan het voorkomen of aanpakken van stagediscriminatie. Tot slot kunnen we in het kader van beleid en aanpak nog iets delen over de verschillende meldprocedures – al dan niet vastgelegd – die mbo-instellingen hanteren.



3.2.8.2.1 Expliciet aandacht voor stagediscriminatie

Beleid of aanpak stagediscriminatie	
Er is een beleid/aanpak	
Met expliciete aandacht voor stagediscriminatie	
Proactief	Reactief
Opnemen in beleid	In gesprek met student(en)
In gesprek over stagediscriminatie	In gesprek met leerbedrijf
Ondersteunend materiaal over stagediscriminatie	Samenwerking leerbedrijf stoppen
Anonieme sollicitatie-procedure	

De eerste groep betreft beleid of aanpak waar expliciet aandacht is voor stagediscriminatie. Dit delen we nog verder op in een proactieve en reactieve aanpak.

Proactieve aanpak

Van een proactieve aanpak ten aanzien van stagediscriminatie, hiermee bedoelen we aandacht voor het thema zonder dat direct wordt gereageerd op een casus van stagediscriminatie, hoorden we diverse voorbeelden. Ten eerste hebben sommige mbo-instellingen aandacht voor stagediscriminatie door het thema expliciet op te nemen in het bpv-beleid of als speerpunt in werkgroepen die zich bezighouden met gelijke kansen, diversiteit en inclusie.

Daarnaast vinden gesprekken plaats over stagediscriminatie met zowel onderwijsprofessionals als studenten. Hiervoor worden bijvoorbeeld workshops en trainingen verzorgd over het thema, door bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon, decaan of door externen. Ook zijn er onderwijsprofessionals die ter voorbereiding op de stage met studenten delen wat (stage)discriminatie is en vermelden bij wie studenten in zulke situaties kunnen aankloppen. Sommige studenten in de zorg worden bijvoorbeeld voorbereid op vervelende situaties die zich op stage kunnen voordoen. *'Ja, bij ons bereiden we studenten zeer zeker voor op discriminatie. In de zorg is ook heel veel discriminatie, dat ze zeggen van: ik wil niet geholpen worden.'* Gesprekken vinden ook plaats naar aanleiding van vragen van studenten over stagediscriminatie, bijvoorbeeld tijdens een stagevoorlichting of sollicitatietraining.

Verder zijn er instellingen die ondersteunend materiaal hebben ontwikkeld voor onderwijsprofessionals en studenten. Denk aan lesmateriaal om als docent stagediscriminatie bespreekbaar te maken met studenten, een stappenplan voor docenten waarin staat wat je kunt doen bij signalen over stagediscriminatie en flyers voor studenten waarin staat waarom melden van discriminatie zin heeft en waar dit kan. Overigens zijn niet alle onderwijsprofessionals en studenten



hiermee bekend of maken ze hier ook gebruik van. *'Ik weet dat het [materiaal] er is, maar verder...' 'Het staat bij ons in Teams, waar alle informatie staat. Ik heb het zelf wel gebruikt, maar ik denk echt dat dat afhankelijk is van de persoon.'* *'Gisteren waren we bij de studentenraad, één jongen was helemaal op de hoogte, die had de meldwijzer gezien en de stickers zien hangen. Maar die andere meiden...'*

Eenmaal hoorden we over een proef met een anonieme sollicitatieprocedure, die stagediscriminatie op basis van naam of foto, ofwel op basis van achtergrond, moest zien te verkleinen. *'Die organisatie gaf eerlijk toe; doordat de brief anoniem was hebben we echt gekeken naar de brief en verder nergens naar. Dat was heel pijnlijk, want het legt natuurlijk iets bloot wat we allemaal eigenlijk niet willen, maar dat heeft wel geholpen.'*

Reactieve aanpak

We hoorden ook voorbeelden over wat onderwijsprofessionals doen als stagediscriminatie zich eenmaal voordoet. Zo gaan zij hierover in gesprek met de student, een-op-een of klassikaal door ingebrachte casussen van stagediscriminatie te bespreken. Sommigen geven hierbij aan dat het belangrijk is om altijd de student hierin serieus te nemen. *'Een student moet zich vooral gesteund voelen. Ik sta er niet alleen voor, er wordt naar me geluisterd en het wordt opgepakt. (...) Ik denk dat dat stukje vooral belangrijk is.'*

Ook gaan zij in gesprek met het leerbedrijf als leerbedrijven een voorkeur uitspreken voor een student met of zonder bepaalde persoonskenmerken, om vage redenen een student afwijzen of als studenten op de werkvloer te maken hebben gehad met discriminatie. Van één mbo-instelling hoorden we dat het management een rol pakt. *'Ieder jaar spit ik alle inventarisaties door en dan kijk ik of er staat of ze geen studenten met bijvoorbeeld een bepaalde geloofsovertuiging of geen jongen willen. Dan laten we een brief sturen door het management van de opleiding waarin staat dat we iedere student gelijke kansen willen geven en alleen zo met elkaar willen samenwerken.'*

De gesprekken met leerbedrijven vinden plaats zonder of met de student samen. Een mogelijk gevolg is dat de samenwerking met het bedrijf wordt stopgezet voor de betreffende stage. Het kan ook zijn dat de gehele samenwerking voor stages met het leerbedrijf wordt gestopt, de organisatie komt dan op een 'zwarte lijst' te staan. Een tussenvorm is dat er door onderwijsprofessionals wordt bijgehouden in welke gevallen zij wel en niet nog met het betreffende leerbedrijf willen samenwerken. *'Het komt ook wel voor dat we een zwarte lijst hebben, waarop bijvoorbeeld staat: bij dit bedrijf geen meisjes plaatsen, dat is geen prettige omgeving voor meisjes.'*



3.2.8.2.2 Stagediscriminatie valt onder een paraplueterm

Beleid of aanpak stagediscriminatie	
Er is een beleid/aanpak	
Met gebruik van parapluetermen	
Genoemde termen	Redenen
Diversiteit en inclusie	Stagediscriminatie is slechts een voorbeeld
Grensoverschrijdend gedrag	Liever een positieve term gebruiken
Protocol voor ongewenst gedrag, incidenten of pesten	
Je prettig of veilig voelen op stage	
Discriminatie in het algemeen	

De tweede groep betreft beleid of aanpak waarbij stagediscriminatie niet expliciet aan de orde komt, maar waar stagediscriminatie als onderdeel wordt gezien van een ander breder en meer overkoepelend thema, een paraplueterm.

Onderwijsprofessionals spreken bijvoorbeeld van diversiteit en inclusie, grensoverschrijdend gedrag, diverse protocollen (protocol ongewenst gedrag, incidenten- of pestprotocol) en je prettig en veilig voelen op stage. *'Naar mijn idee valt stagediscriminatie onder grensoverschrijdend gedrag.'* *'Wij hebben protocollen, van gewenst en ongewenst gedrag. Er staat dus niet specifiek stagediscriminatie, maar wel iets over: hoe gaan we hier met elkaar om, wat wordt er van je verwacht, van zowel medewerkers als van studenten.'* *'Kijk, we hameren er wel erg op dat studenten vertellen over problemen bij solliciteren of op stage. We hebben daar een heel incidentenprotocol voor, dat ze het kunnen melden.'* Daarnaast wordt discriminatie behandeld bij lessen Burgerschap, maar niet specifiek het thema stagediscriminatie.

De eerste reden om stagediscriminatie niet concreet te benoemen, is omdat stagediscriminatie slechts één van de voorbeelden is van problemen waar een student tegenaan kan lopen. *'Er speelt zoveel meer dan alleen de bpv discriminatie. Er valt zoveel onder grensoverschrijdend gedrag.'* Onderwijsprofessionals vragen daarom liever in brede zin hoe het gaat op stage. Een andere reden om het woord stagediscriminatie te vermijden is de negatieve connotatie die het woord met zich meebrengt. *'Wij hebben besloten dat stagediscriminatie eigenlijk helemaal geen goed woord is, dat het meer gaat over stageveiligheid. Het is een betere term, het heeft een wat vrolijkere, een wat fijnere nasmaak, zeg maar...'* *'Een veilige stageomgeving, dat is ook iets waar je naartoe wilt. Het is goed denk ik om naar die positieve term toe te gaan, daarmee kun je ook mensen uitnodigen om het gesprek aan te gaan.'*



3.2.8.2.3 Reguliere activiteiten

Beleid of aanpak stagediscriminatie	
Er is een beleid/aanpak	
Reguliere activiteiten	
Gericht op student	Gericht op leerbedrijven
Goede relatie met student	Goede relatie met leerbedrijf
Goed beschikbaar voor student	Voorselectie van passende leerbedrijven
Goede begeleiding bij sollicitatieproces	Leerbedrijven goed voorlichten
Goede stagevoorbereiding	

De derde groep betreft een groep onderwijsprofessionals die aangeeft dat de reguliere activiteiten die zij ondernemen bij kunnen dragen aan het voorkomen of aanpakken van stagediscriminatie. Ze zijn dus meer op impliciete wijze met het thema bezig.

Eenzijds richten zij zich hiermee op de student. Onderwijsprofessionals geloven dat als zij een goede relatie ontwikkelen met de studenten en goed beschikbaar zijn, zij eerder iets horen over stagediscriminatie en dan de ondersteuning kunnen bieden die nodig is. *'We proberen nu volle bak in te zetten op de relatie [met de student]. Ik denk dat dat ook de basis legt om die uitsluiting boven tafel te krijgen.'* Daarnaast zien zij het belang ervan in om studenten goed te begeleiden in het sollicitatieproces, zo helpen ze met het zoeken naar een stage of gaan ze mee op een kennismakingsgesprek. Door aan de voorkant te investeren, wordt de kans op een afwijzing kleiner. Ze proberen studenten ook goed voor te bereiden op de stage en de juiste verwachtingen te scheppen. *'Je ziet dat als ze eenmaal op de stage zijn er minder dingen naar voren komen, omdat er veel harder op die stagevoorbereiding wordt ingezet.'*

Anderzijds richten onderwijsprofessionals zich met hun reguliere activiteiten op de leerbedrijven. Ten eerste is het onderhouden van een goede relatie belangrijk, dit doen zij onder andere door regelmatig contact te onderhouden met het leerbedrijf gedurende de stage. *'Eerst dacht ik, eens per zes weken het bedrijf bezoeken, dat is wel vrij frequent. Maar nu merk ik ook dat bedrijven het heel prettig vinden. Wat je dus minder hebt, is dat dingen gaan sudderen en dat je pas na twee of drie maanden erachter komt, daar had ik in moeten grijpen.'*

Ten tweede investeren onderwijsprofessionals in het proces aan de voorkant, als studenten op zoek gaan naar een stage. Velen maken een voorselectie van bedrijven die volgens hen bij de student passen. *'Je houdt de student al uit de wind, die krijgt de discriminatie niet mee, want vooraf heb je al een selectie gemaakt.'* *'En als je dan mensen in de klas hebt die wél in die cultuur passen of daarin thuis horen, dan kun je daar in je matching wel rekening mee houden.'* Onderwijsprofessionals vinden het zelf belangrijk dat een student goed terecht



komt. Een stageplek met passende begeleiding, waar een student zich veilig voelt, staat hoog in het vaandel. *'Dus wij zijn heel bewust bepaalde studenten op bepaalde plekken aan het plaatsen. We moeten ook vervelende dingen voorkomen, we moeten succesmomenten hebben. Want dit zijn al studenten met een verhaal.'* Deze onderwijsprofessionals zien het als een taak van het onderwijs en het werkveld om veilige plekken te bieden waar studenten, bijvoorbeeld met een beperking, van waarde kunnen zijn.

Ten derde proberen onderwijsprofessionals de leerbedrijven goed voor te lichten over wat er van hen wordt verwacht in de stagebegeleiding, zeker als het gaat om anderstaligen, entree- en niveau 2 studenten en studenten met een ondersteuningsbehoefte. Soms lukt het om een student alsnog te plaatsen door na te bellen, als een bedrijf de student in eerste instantie heeft afgewezen. Er heerst op dit vlak veel onwetendheid bij de leerbedrijven volgens onderwijsprofessionals. Bedrijven worden ook geënthousiasmeerd door bijvoorbeeld bedrijfsavonden te organiseren. Het helpt hierbij om de voordelen van verschillende groepen studenten te benadrukken. *'Ook al heeft een student autisme, dan zitten daar ook positieve dingen aan waar een werkgever echt wat aan heeft.'*

3.2.8.2.4 Meldprocedures

Beleid of aanpak stagediscriminatie	
Er is een beleid/aanpak	
Meldprocedures	
Intern	Extern
Bij wie kunnen studenten terecht	Antidiscriminatievoorziening
Hoe te handelen	SBB

Volgens onderwijsprofessionals kunnen studenten bij een of meerdere personen terecht bij ervaringen met stagediscriminatie, zoals een coach, bpv-begeleider, bpv-coördinator, studieloopbaanbegeleider (slb'er) of vertrouwenspersoon. Ze kunnen deze personen direct aanspreken, maar soms ook een melding maken op de website of via een studentenportaal. Indien een student zich met een verhaal van stagediscriminatie meldt bij de onderwijsprofessional, verschilt het per mbo-instelling hoe hier mee om wordt gegaan. Sommigen proberen het direct op te lossen met de student en/of het leerbedrijf, anderen zoeken bijvoorbeeld de samenwerking op met een vertrouwenspersoon. Slechts in sommige gevallen worden meldingen ook intern geregistreerd.

Enkele mbo-instellingen geven aan dat zij bij stagediscriminatie soms de samenwerking opzoeken met een extern meldpunt, zoals een antidiscriminatievoorziening (ADV) in de regio. Soms wordt de



Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)² betrokken, maar vooral als onderwijsprofessionals het zelf niet kunnen oplossen met het leerbedrijf. Van één onderwijsprofessional hoorden we dat de erkenning van een leerbedrijf naar aanleiding van een melding is ingetrokken. Verder wordt over de SBB opgemerkt dat het niet altijd duidelijk is wat de SBB doet met een melding, of dat ze alleen worden verwezen naar de meldknop op de website van de SBB.

3.2.9 Factoren van invloed op aanpak stagediscriminatie



In hoeverre onderwijsprofessionals stagediscriminatie aanpakken, wordt volgens hen beïnvloed door verschillende factoren.

Per sector verschilt het hoe studenten aan stageplekken komen, dus ook of stagediscriminatie voor kan komen bij het zoeken naar een stage. Moeten studenten zelf op zoek of worden ze direct geplaatst? Het verschilt vaak per opleiding, team of zelfs per persoon, hoe studenten worden voorbereid op hun stage en in hoeverre hierbij aandacht is voor stagediscriminatie. *'Ik vind het zelf belangrijk en zie daar noodzaak in, dus ik breng daar aandacht aan. Dus onze klas krijgt op een gegeven moment te horen, als je te maken hebt met stagediscriminatie, dan... Het gebeurt denk ik vooral op basis van persoonlijk initiatief en het belang dat mensen daarin hebben.'*

² SBB voert taken uit in opdracht van het ministerie van OCW, zoals het erkennen en begeleiden van leerbedrijven, ontwikkelen van de kwalificatiestructuur en het leveren van stage- en arbeidsmarktinformatie.



Volgens onderwijsprofessionals vinden studenten situaties van stagediscriminatie niet altijd duidelijk herkenbaar. Dit geldt ook voor de onderwijsprofessionals zelf. Als iets niet, of pas achteraf, herkend wordt als stagediscriminatie wordt er ook niets mee gedaan. *'Een vrouw in de bouw, dat is heel zwaar. Eigenlijk vond ik dat zelf ook wel, dus er ging nu een man heen. Achteraf bedenk ik me nu, ik had haar daar een dagje kunnen laten meelopen, maar dat heb ik niet gedaan.'* *'Inderdaad, bij mij kwam de realisatie later pas, dat ik dacht: misschien had ik hier iets van moeten vinden.'* Een onderwijsprofessional stelt dat mbo's een afspiegeling zijn van de maatschappij, waardoor docenten onderling verschillend kijken naar het fenomeen. *'Wij hebben heel veel medewerkers. Dus er zijn ook mensen bij die zeggen dat het wordt geproblematiseerd: bij ons komt het niet voor.'* Aan andere onderwijsprofessional merkt op: *'Ik betrap mij er zelf nog op dat ik discrimineer...'*

En als onderwijsprofessionals stagediscriminatie al herkennen, is dat nog niet voldoende. Sommigen vinden zichzelf handelingsverlegen. *'Ik doe er niks mee, omdat het vechten tegen de bierkaai is. Dat ga ik in mijn eentje niet oplossen.'* *'Onze collega's hebben destijds aangegeven dat ze zich onvoldoende bekwaam voelen op dit vlak.'*

Een veelgenoemde factor is het belang van het koesteren van stageplekken. Als er sprake is van een tekort aan stageplekken, is het van groot belang om een goede relatie te behouden met de leerbedrijven. Moeilijke gesprekken worden dan liever uit de weg gegaan en onderwijsprofessionals gaan mee met de wensen van leerbedrijven waar ze eigenlijk zelf niet achter staan. *'We maken het ook moeilijk bespreekbaar met bedrijven, omwille van het risico dat we het bedrijf kwijtraken.'* *'Als een leerbedrijf de specifieke wens heeft voor een student met een Nederlandse achtergrond, dan gaat er dus een student naar toe met een Nederlandse achtergrond. (...) Dat heeft te maken met het feit dat we altijd krapte hebben aan stageplekken. Alle plekken die je hebt, heb je nodig. Ik heb niet de luxe om te zeggen: daar plaatsen we niemand.'* Een collega merkt in ditzelfde gesprek op: *'Maar we doen er dan wel aan mee dan eigenlijk...'*

Daarnaast speelt mee dat stoppen met een stage mogelijk studievertraging oplevert. Het belang van het halen van de stage kan zwaarder wegen dan het aanpakken van discriminatie op de werkvloer. *'Zo zijn er denk ik altijd allerlei dingen die je tegen elkaar moet afwegen. Je bent bijna bij de eindstreep, dat speelt mee... Wat weegt dan zwaarder? Moeten we helemaal opnieuw beginnen en loopt iemand daardoor een jaar vertraging op?'* *'Want ik voel wel, je wilt dat die student dingen afrondt, dus dan ben je nog wel eens geneigd om te denken: Als we nog even doorzetten dan heeft ze hem [de stage].'*

In positieve zin merken enkele onderwijsprofessionals op dat er sprake is van veranderende tijden. *'Sociale uitsluiting telt. We hebben de tijd mee zitten'*. Ook de ondertekening van het Stagepact lijkt bij te dragen aan meer aandacht op mbo-instellingen voor stagediscriminatie. *'Dat het uitbannen van stagediscriminatie expliciet is opgenomen in het Stagepact is voor ons een mooie opsteker, want we zijn bezig met onze kwaliteitsagenda (...) en het sterkt ons wel om dit thema verder uit te dragen in onze organisatie.'* Een aantal onderwijsprofessionals brengen bij het Stagepact stagematching ter sprake, met bezwaren dat de keuzevrijheid van studenten wordt ingeperkt, studenten niet goed worden voorbereid op de werkelijkheid en dat het niet werkbaar lijkt voor studenten met een extra ondersteuningsbehoefte.



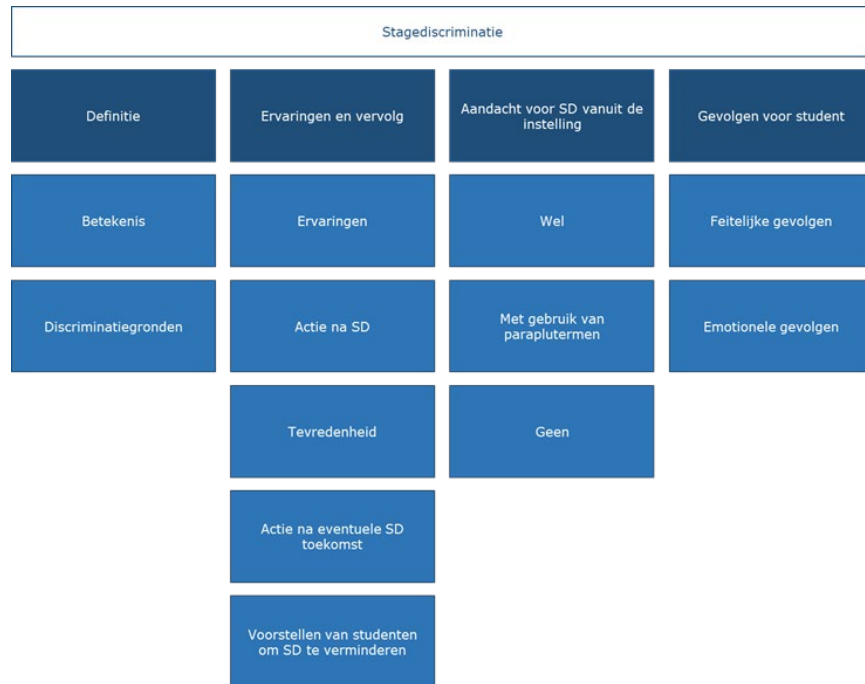
Inspectie van het Onderwijs
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

Tot slot zeggen enkelen dat je stagediscriminatie niet kunt uitbannen. *'Alsof het zo zou kunnen gaan, dat stagediscriminatie uitgebannen is terwijl dit landelijk op hetzelfde niveau blijft. Dus dat vind ik er zo lastig aan.'* Mogelijk belemmert dit onderwijsprofessionals om stagediscriminatie aan te pakken.



3.3 Studenten

3.3.1 Codeboom studenten



3.3.2 Beschrijving studenten per deelonderwerp

De codeboom bevat vierdeelonderwerpen:

1. **Definitie** stagediscriminatie
2. **Ervaringen** met stagediscriminatie en vervolg
3. **Aandacht** voor stagediscriminatie vanuit de mbo-instelling
4. **Gevolgen** van stagediscriminatie voor student

De deelonderwerpen worden in onderstaande paragrafen toegelicht met een visuele weergave van de codeboom en een tekstuele toelichting.

Inleiding

We hebben gevraagd naar wat studenten onder het woord stagediscriminatie verstaan omdat we het belangrijk vonden dat we tijdens het gesprek dezelfde taal spraken. Het is soms onduidelijk voor studenten wat onder stagediscriminatie valt en wat niet. Ook ontstond er tijdens het gesprek soms discussie, bijvoorbeeld over de grens tussen humor en discriminatie. Daarnaast hebben we de eigen ervaringen van studenten met stagediscriminatie verzameld. Hierbij ging het om de beleving van de studenten zelf. Als zij een gebeurtenis als stagediscriminatie hebben ervaren hebben wij het ook zo omschreven. Verder hebben we de studenten gevraagd of en waar ze hun ervaring gemeld hebben of hun redenen om dat niet te doen. Daarnaast wilden we graag weten hoe de mbo-instelling volgens de student op hun melding, indien gedaan, heeft gehandeld en of de student tevreden was over de vervolgactie van de mbo-instelling. Ook hebben we geïnformeerd of er binnen de mbo-instelling een voor



de studenten herkenbare aanpak voor stagediscriminatie is. Tenslotte hebben we gesproken over wat hun ervaring met stagediscriminatie met hen gedaan heeft.

3.3.3 Definitie stagediscriminatie

Definitie stagediscriminatie	
Betekenis	Discriminatiegronden
Ongelijke behandeling	Afkomst
Slechte behandeling	Overtuiging
Uitsluiting	Geslacht
Dat is voor iedereen anders	Leeftijd
	Seksuele voorkeur
	Gender
	Uiterlijk
	Niveau
	Soort mbo-instelling

Aan het begin van het gesprek vroegen wij wat de studenten onder het woord stagediscriminatie verstaan. Uit de antwoorden op deze vraag hebben we vier globale betekenissen onderscheiden die zij aan dit woord geven. Ook hebben we gevraagd op welke gronden er gediscrimineerd kan worden. Vervolgens hebben



wij als onderzoekers de definitie die wij in dit onderzoek hanteren met de studenten gedeeld:

Sommige studenten kunnen minder makkelijk een stage vinden dan andere studenten. Sommige studenten krijgen tijdens hun stage te maken met beledigende opmerkingen of grappen.

We spreken van stagediscriminatie als dit gebeurt vanwege persoonlijke kenmerken, zoals

- *Afkomst (ras of nationaliteit)*
- *Geloof (godsdienst of levensovertuiging)*
- *Leeftijd*
- *Geslacht/ gender*
- *Seksuele oriëntatie (bijvoorbeeld omdat je als man op mannen valt)*
- *Beperking (handicap of chronische ziekte)*

Kortom, als er onterecht een onderscheid wordt gemaakt tussen studenten.

We hebben voor deze volgorde gekozen zodat we met onze definitie hun definitie niet zouden beïnvloeden. Het doel van het delen van beide definities diende om te zorgen dat we tijdens het gesprek zoveel mogelijk dezelfde taal spraken. We kwamen tot de conclusie dat wij als inspectie en de studenten grofweg hetzelfde onder stagediscriminatie verstaan, op wat verschillen (stagiair anders behandelen dan een reguliere werknemer, stagediscriminatie op grond van niveau en op grond van welke mbo-instelling de stagiair afkomstig is) na.

Betekenis

Als betekenis van het woord stagediscriminatie noemden studenten gevallen waarin stagiairs ongelijk behandeld worden. Dit kan zijn tussen stagiairs onderling, bijvoorbeeld als *'de ene stagiair meer voor- of nadelen krijgt dan de andere stagiair'*, of anders behandeld worden dan *'de rest'* of de *'normale groep'*. Verder waren studenten van mening dat een stagiair anders behandelen dan een reguliere werknemer ook onder stagediscriminatie valt. Ze legden de definitie verder uit als stagiairs die slecht behandeld worden. Bijvoorbeeld als je als stagiair vervelende klusjes krijgt en *'dat je als stagiair niet de ruimte krijgt om praktijkervaring op te doen en geleerde vaardigheden toe te passen'*, of *'je krijgt als stagiair niet alle opdrachten die je moet doen, maar taken die beneden je niveau liggen'*. Ook noemen studenten als mogelijke betekenis uitsluiting, zoals *'iemand wil jou er niet bij hebben, terwijl je wel gekwalificeerd bent'* als mogelijke betekenis. Tot slot geven een aantal studenten terug dat de betekenis van stagediscriminatie voor iedereen anders kan zijn; *'ligt eraan wie je bent en waar je voor staat. Voor de een is microagressie al discriminatie, voor de ander niet'*, en *'het kan ook zijn dat de ene persoon gevoeliger is voor discriminatie dan de ander'*. Studenten noemen veel en uiteenlopende mogelijke betekenissen. Bij de gesprekken over de definitie van stagediscriminatie met studenten leidde de vraag wat zij onder stagediscriminatie verstaan soms tot discussie. Bijvoorbeeld over de grens tussen humor en discriminatie. Een voorbeeld van een student is dat er tegen hem gezegd werd *'jullie Afrikanen slapen altijd zo lang.'* Er zijn studenten die aangeven dat een grapje moet kunnen. Bijvoorbeeld *'als diegene het kan hebben is het geen stagediscriminatie als er grapje gemaakt worden'*



maar de student in kwestie ervaarde deze grap als kwetsend: *'Het is net op de rand van wat kan, maar voor mij is het eroverheen. Ik vind het geen grap.'* Dit soort discussiepunten laten zien dat de definitie van stagediscriminatie voor studenten op verschillende manieren te interpreteren is. De groep kwam ook met voorbeelden van ervaringen, deze zullen worden besproken in het volgende hoofdstuk.

Discriminatiegronden

We hebben de studenten ook gevraagd op welke gronden er gediscrimineerd kan worden. Een grond die studenten in een aantal gevallen als eerste benoemden waarop gediscrimineerd kan worden is afkomst (huidskleur, ras, achternaam en land waaruit iemand afkomstig is). Verder noemden ze geloofsovertuiging, geslacht, leeftijd, seksuele voorkeur, gender en uiterlijk. Studenten noemden ook extra gronden waarop volgens hen stagediscriminatie plaats kan vinden bovenop de door ons gegeven definitie. Het eerste voorbeeld is op grond van niveau (mbo/ hbo of verschillende mbo-niveaus). Een aantal studenten vinden dat ze op basis hiervan gediscrimineerd worden bij het vinden van een stage. Bedrijven willen soms liever een hbo-student dan een mbo-student, of verkiezen studenten met een hoger mbo-niveau boven de lagere niveaus. Een student zegt hierover: *'er zijn ook gevallen waarin vooral hbo-studenten dezelfde compensatie krijgen als een wo student, maar een mbo student dan niet of heel beperkt. Terwijl je gewoon in de praktijk ziet dat ze hetzelfde werk uitvoeren en de mbo-student zich moet uitsloven om zichzelf te bewijzen ten opzichte van zo'n hbo student'*. Of opleidingsniveau een kenmerk is waar onterecht een onderscheid in wordt gemaakt, daar zijn de opvattingen onder de studenten over verdeeld. Bedrijven willen soms liever een hbo student dan een mbo student, of verkiezen studenten met een hoger mbo-niveau boven de lagere niveaus. Sommigen studenten vinden dat hier sprake is van stagediscriminatie, anderen zeggen *'het hangt van de functie af of hier sprake is van stagediscriminatie'*. Dit is overigens ook het geval bij de onderwijsprofessionals (zie 3.2.2.1 *Definitie stagediscriminatie*). Ten tweede noemden de studenten dat het ook uit kan maken van welke mbo-instelling een student afkomstig is. We hoorden voorbeelden van studenten van een vakinstelling die door bedrijven verkozen werden boven studenten van een ROC. Dit wordt door sommige studenten gezien als stagediscriminatie, anderen zien dit niet zo. Dit soort discussiepunten onderschrijven onze conclusie dat het soms niet duidelijk is voor studenten wat nou onder stagediscriminatie valt en wat niet.



3.3.4 Ervaringen met stagediscriminatie

Ervaringen met stagediscriminatie				
Ervaringen	Actie na SD	Tevredenheid student	Actie na eventuele SD toekomst	Voorstellen van studenten om SD te verminderen
Van de student zelf	Vanuit de student	Tevreden	Vanuit de student	Informeren over SD
Van anderen	Vanuit de mbo-instelling	Ontevreden	Vanuit de instelling	Ruimte bieden voor gesprek over SD
Twijfel	Vanuit het leerbedrijf	Twijfel		Studenten feedback laten geven over het leerbedrijf
Geen ervaring				Verbeteren meldingsproces
				Bezwaren tegen anoniem solliciteren. Wat niet te doen.

We hebben de studenten gevraagd naar hun ervaringen met stagediscriminatie. Deze zetten we in dit hoofdstuk uiteen. Hierbij respecteren we de beleving van de studenten. Als zij aangaven dat ze dachten of voelden dat de ervaring met stagediscriminatie te maken had hebben we dit ook zo benoemd, ook als niet duidelijk was op welke grond dit gebeurde.

Ervaringen

De ervaringen met stagediscriminatie vonden plaats zowel tijdens het zoeken naar een stage als tijdens het lopen van stage. De studenten die wij spraken hebben veel ervaringen op grond van afkomst genoemd. Studenten deelden bijvoorbeeld dat er opmerkingen werden gemaakt zoals *'je bent wel op tijd voor een Surinamer'*, *'als grapje werd het n-woord tegen mij gebruikt'* en *'ik kwam meer in beeld [vanuit het leerbedrijf] omdat ik donker en dus divers ben'*. Een student met een buitenlands klinkende achternaam gaf als voorbeeld van een ervaring met stagediscriminatie tijdens het zoeken naar een stage *'ik heb wel 45 brieven moeten schrijven voor ik een stage vond'*. Op afkomst wordt zowel gediscrimineerd vanuit het bedrijf, als vanuit collega's en cliënten. In de zorg komt het voor dat stagiairs discriminerende opmerkingen krijgen van cliënten die dementerend zijn; *'ik wil liever niet door haar geholpen worden omdat ze donker is'*. Niet alle studenten zien dit overigens als discriminatie omdat hier ook sprake is van een ziektebeeld. Verder voelen een aantal studenten zich gediscrimineerd op hun stage op basis van hun geloofsovertuiging. Zo vertelde een student dat collega's tijdens de ramadan respectloze opmerkingen maakten. Ook voelden enkelen zich gediscrimineerd op basis van leeftijd *'ik mocht telkens minder van de bezigheden doen waarvoor ik was aangenomen. Ik werd volgens mij vanwege mijn leeftijd als hulpje en voor sociale media gebruikt'*. Daarnaast hadden studenten deze ervaring op basis van hun geslacht *'probeer jij dat [tillen]maar niet want jij bent een klein meisje en die zijn niet zo sterk.'* Soms ging het over hun seksuele voorkeur: *'omdat ik lesbisch ben werd er altijd na het weekend gevraagd of ik stereotiepe seksuele activiteiten had ondernomen'*. Enkelen deelden over stagediscriminatie op grond van hun handicap of beperking. Zo kreeg een student met chronische vermoeidheid te horen dat ze *'erbij liep als een zoutzak'*. Ook stagediscriminatie op basis van uiterlijk komt voor. Een student uit een creatieve sector vertelde dat bij de sollicitatie even werd gecheckt of ze *'er niet als een gekkie'* uit zag. Een aantal noemden niveau als grond. *'Bij het zoeken hoor ik wel veel dat men liever iemand van een hoger mbo-niveau of een hbo'er heeft'* en tenslotte voelde een paar studenten zich gediscrimineerd vanwege hun persoonlijkheid. *'Ze maken makkelijker*



beledigende opmerkingen tegen stille, introverte personen'. Ook voelt een deel van de studenten zich gediscrimineerd om dat deze stagiair is en dus een andere positie heeft dan een gewone werknemer. Soms heeft een persoon meerdere persoonlijke kenmerken waar deze zich gediscrimineerd om voelt. We spreken dan van intersectionaliteit. We hoorden een voorbeeld van een student die zich gediscrimineerd voelde vanwege *'een opeenstapeling van kleur, naam en waar ik op val'*. Studenten deelden ook ervaringen van discriminatie waarbij de discriminatiegrond onbekend was voor de student. Zo hoorden we van een student die alsnog afgewezen werd tijdens het sollicitatieproces *'nadat ze me al uitvoerig gecheckt hadden op stagemarkt en er eerst niks aan de hand leek'*. Er werd een situatie met ons gedeeld van een student die om onduidelijke redenen geen bedrijfskleding en benodigdheden kreeg terwijl andere stagiairs die wel kregen.

Soms hadden studenten zelf geen ervaring met stagediscriminatie, maar konden ze wel iets vertellen over vrienden of klasgenoten die wel een ervaring hadden meegemaakt. Deze ervaringen vielen onder discriminatiegronden als afkomst en religie. Een voorbeeld is de stagiair bij de sollicitatie gevraagd werd of ze haar hoofddoek wilde afzetten tijdens het werk. Daarnaast noemden studenten hier leeftijd, geslacht, seksuele oriëntatie en uiterlijk.

Een gedeelte van de studenten twijfelt of er bij een ervaring wel sprake was van stagediscriminatie. Bijvoorbeeld als de student geen stageplek kon vinden. Een student zei wel tientallen mailtjes te hebben verstuurd. Een ander zei vijftien keer te zijn afgewezen. Over de reden van deze afwijzing tasten studenten vaak in het duister. Het is soms ook niet duidelijk voor de student of een specifieke ervaring onder stagediscriminatie valt, bijvoorbeeld in een situatie dat een student de eerste twee weken van de stage alleen maar mocht schoonmaken, terwijl ze voor andere werkzaamheden was aangenomen. Er is ook weleens sprake van een gevoel van stereotypering van de student. Zo vroeg een student zich af: *'er werden mij vanwege mijn afkomst direct eigenschappen toegekend door witte mensen, is dit dan interesse of discriminatie?'*. Een andere keer is het voor de student niet duidelijk of het onderscheid dat wordt gemaakt misschien terecht is: *'In de ggz wordt vaak gezegd dat je te jong bent. Ik vind dit dubbel want ik begrijp het ook wel'*. En soms heeft de student de neiging om de ervaring te bagatelliseren. Een student zei bijvoorbeeld: *'Hoe erg is dit nou echt?'*. Een deel van de studenten gaf op de vraag of zij ervaringen met stagediscriminatie hadden aan dit nog niet meegemaakt te hebben. Een paar zeiden dat het niet voorkomt bij hen.

Actie na stagediscriminatie

We hebben de studenten gevraagd welke actie ervan uit henzelf na hun ervaring van stagediscriminatie volgde. Daarbij waren we voornamelijk geïnteresseerd of de studenten de stagediscriminatie gemeld hadden op hun mbo-instelling of ergens anders en wat de mbo-instelling, indien daar gemeld, vervolgens met die melding heeft gedaan. Een deel van de studenten besprak de ervaring met stagediscriminatie op school met een docent, stagebegeleider, studieloopbaanbegeleider of mentor, de vertrouwenspersoon, het stagebureau of in een enkel geval met directieleden. Een ander deel besprak het niet op school omdat ze het zelfstandig hadden kunnen oplossen. Een aantal heeft het niet besproken omdat het bespreken ervan te veel belasting zou opleveren voor henzelf *'ik was te veel gefocust op mezelf weer oppakken'* of de docent; *'ik wilde de docent niet belasten met mijn problemen'* en omdat studenten *'er geen groot probleem'* van wilden maken. Sommigen voelden de ruimte daar ook niet voor *'waarom iets over stagediscriminatie zeggen als school zich er toch geen voorstelling van kan maken?'*. Andere studenten bespraken hun ervaring niet omdat docenten niet altijd (kunnen) reageren: *'ik wilde het gesprek aangaan, maar kreeg geen antwoord van de docent'* of een ervaring was zo nieuw dat een



student deze nog niet heeft kunnen bespreken met een docent. Studenten waren ook bang voor de consequenties, zoals het moeten zoeken van een nieuwe stage. Een deel ziet (stage)discriminatie als een gegeven in het leven; *'ik hoor dat de hele dag en meldt het niet meer'* en *'ik ben er al zo aan gewend'*. Een kleiner deel heeft het aangekaart bij het leerbedrijf met de praktijkbegeleider of in een enkel geval de directie. Sommigen bespraken het niet op het leerbedrijf omdat ze bang waren voor een slechte beoordeling of nog maar even hoefden stage te lopen. Een deel heeft zelf actie ondernomen los van mbo-instelling of stagebedrijf zoals verder solliciteren en een enkeling heeft helemaal geen actie ondernomen.

Toen wij studenten vroegen welke vervolgactie er was vanuit de mbo-instelling was gekomen als reactie op hun melding van stagediscriminatie gaven sommige aan dat er door docenten verder in gesprek gegaan werd met hen. Docenten deden bijvoorbeeld een aanbod om te helpen bij het vinden van een nieuwe stageplek of in gesprek te gaan met de stageplek. Ook werd er erkenning gegeven aan de student dat de stagediscriminatie plaats vond of dat de mbo-instelling dit wel vaker hoorde. Ook werd er raad gegeven aan de student bijvoorbeeld: *'solliciteer maar verder, als je nu weggaat loop je studievertraging op'*. Een aantal is ook daadwerkelijk geholpen bij het vinden van een nieuwe stageplek en de mbo-instelling is ook een aantal maal in gesprek gegaan met het leerbedrijf. Een voorbeeld is hierbij dat de mbo-instelling contact opnam en aangaf dat dit niet hoort. Of een docent heeft ervoor gekozen zonder in gesprek te gaan met het leerbedrijf in te zetten op de veiligheid van de student door langs te gaan, of de student weg te halen. Verder gebeurt er niet altijd iets met een melding van een student, waardoor studenten er voor hun gevoel niet altijd iets aan hebben om een melding te maken. Bij een aantal gevallen van ervaren stagediscriminatie is ervoor zover de student in kwestie weet, niks met de melding gedaan vanuit de mbo-instelling. *"Er werd geen gehoor gegeven aan mijn melding, ik moest stoppen met mijn stage"*. Een aantal keer mocht de student van de docent niet zomaar weggaan bij het leerbedrijf. *"We kunnen pas iets doen als je zelf het gesprek aangaat op je leerbedrijf"*. Bij een gedeelte werd de student niet geloofd: *"De stagebegeleider geloofde mijn praktijkbegeleider meer dan mij, ik moest maar doorbijten"*, of werd het leerbedrijf niet aangesproken.

Een aantal studenten geeft aan dat de praktijkbegeleider bij een leerbedrijf in de zorg is opgekomen voor de stagiair naar de cliënt toe als deze een discriminerende opmerking maakte.

Tevredenheid studenten

De studenten zijn wisselend tevreden over de genomen actie vanuit de mbo-instelling na hun ervaring met stagediscriminatie. Vaak maakt de mate waarin de student zich gesteund voelde het verschil. Deze student is bijvoorbeeld blij met de erkenning en steun die zij ervaarde van haar docenten: *'hij gaf aan dat het niet ok was en na een gesprek met mijn stagebegeleidster wilde deze wel in gesprek met die leidinggevende [van het leerbedrijf].'* Studenten zijn ontevreden als ze deze erkenning en steun niet ervaren. Een student zegt *'school had veel meer kunnen doen voor me. Ze hadden in gesprek kunnen gaan met mijn praktijkbegeleider over hoe ik mij voelde, kunnen uitleggen dat dit niet de manier is om met stagiaires om te gaan. Ze hadden me weg kunnen halen toen ze zagen dat ik er elke dag met tegenzin naartoe ging'*. Een ander zegt: *'ik ben niet goed geholpen, ik had eerder erkenning willen hebben'*. In een enkel geval twijfelen ze: *'ik weet niet zeker of ik goed geholpen ben door school. Ik mocht stoppen omdat ik mijn uren toch al gemaakt had. Ik weet niet wat ze gedaan hadden als dit niet zo was geweest'*.



Toekomstige stagediscriminatie

Op de vraag wat een student zou doen als deze in de toekomst te maken zou krijgen met stagediscriminatie geeft een deel van de studenten aan het zeker te zullen bespreken op school. Een deel twijfelt daar over omdat ze zich daar niet altijd veilig bij voelen of bang zijn voor eventuele consequenties. Een ander deel zou het alleen melden als ze zich fijn voelen bij een persoon van school of als ze zeker weten dat de melding geen negatieve consequenties heeft voor hun opleiding. Enkelen zouden het niet op de mbo-instelling bespreken omdat ze het liever zelfstandig oplossen. Verder zouden een paar studenten het op het leerbedrijf bespreken omdat het incident volgens hen meer met bedrijf heeft te maken dan met school omdat het op het bedrijf gebeurt zou zijn. Een paar studenten stellen voorwaarden aan of ze het zouden melden. Zo stelt iemand dat deze wel het vertrouwen zou moeten hebben dat er iets met de melding gebeurt. Ook vindt een enkele student dat deze dat pas zou doen als het niet helpt om de persoon die discrimineert aan te spreken en maakt het voor een ander uit hoe groot het bedrijf is. Een paar studenten zouden het ook niet bespreken op de stageplek omdat het bedrijf er in hun ogen niks mee te maken heeft. Een persoon kan tenslotte op eigen verantwoordelijkheid discrimineren, dit staat dan volgens hen los van het bedrijf. Of ze zouden het zelf proberen op te lossen bijvoorbeeld door het te bespreken met de persoon die hen discrimineert. Een enkeling zou het bij SBB melden of opkomen voor een ander die gediscrimineerd wordt.

Voorstellen van studenten om stagediscriminatie te verminderen of voorkomen

Als voorstellen om stagediscriminatie te verminderen of voorkomen komen studenten met verschillende voorstellen. Op de vraag 'Wat zouden jullie doen als jullie de baas waren op jullie school om stagediscriminatie te verminderen of zelfs te voorkomen?' werd er door de studenten geopperd dat meer mensen beter geïnformeerd zouden kunnen worden over stagediscriminatie. Dit geldt voor studenten, en in mindere mate docenten en bedrijven.

De studenten die wij gesproken hebben vinden het belangrijk dat ze in het algemeen beter op het onderwerp voorbereid zouden kunnen worden. Dit kan bijvoorbeeld door het onderwerp te integreren in het curriculum en hier aandacht te besteden binnen stage-uren of de stagevoorbereidingslessen. Ook zouden sommige studenten graag willen dat de definitie van stagediscriminatie gezamenlijk besproken zou worden; *'het zou fijn zijn als de definitie tijdens de voorbereiding wordt genoemd'*. Anderen willen graag gewezen worden op de mogelijkheid dat stagediscriminatie op zou kunnen treden als je op stage gaat *'dat het zoveel gebeurt en je dan weet; ik ben niet alleen met dit probleem'*. Er zijn ook studenten die de mogelijkheid zouden willen krijgen om ervaringen uit te wisselen *'school zou moeten zorgen dat juist jongeren hun verhalen in de klas delen, van andere studenten nemen jongeren het sneller aan'*. Verder is genoemd dat een aantal studenten ook op zoek is naar hoe je het best op stagediscriminatie zou kunnen reageren *'je zou studenten die dat nu niet durven kunnen leren waarom het goed en fijn is om jezelf uit te spreken'*. Ook is er door een aantal gezegd dat ze zouden willen weten wat hun rechten zijn mochten ze met stagediscriminatie te maken krijgen. Hier wordt soms als aanvulling op genoemd dat de naleving hiervan dan ook beter gecontroleerd zou moeten worden. Een paar studenten zouden willen weten bij wie ze terecht kunnen, hoe het meldingsproces eruitziet en wat de consequenties van stagediscriminatie melden zouden zijn. Een student zei hierover: *'Transparantie is zo belangrijk, want dan geef je een student in zijn of haar positie ook iets meer macht en vertrouwen om die stap zelf te maken. Want als de student de mond niet opentrekt, weet je het niet en kun je ook niks.'* Docenten zouden volgens studenten beter geïnformeerd kunnen worden over hoe ze met dit onderwerp om



moeten gaan en hoe ze het best studenten hierbij zouden kunnen begeleiden. Zo opperde een student dat *'de begeleiders een cursus aangeboden zouden moeten krijgen met waar ze op moeten letten en welke vragen ze moeten stellen'*. Studenten vinden verder dat ook dat bedrijven beter over stagediscriminatie voorgelicht en geïnformeerd zouden moeten worden, een student merkt op dat *'veel discriminatie voorkomt uit onwetendheid [de persoon die discrimineert weet bijvoorbeeld niet dat een opmerking als kwetsend kan worden ervaren]'*. Verder vindt een enkeling dat de rechten en plichten van studenten helder vanuit de mbo-instelling naar bedrijven toe gecommuniceerd zouden moeten worden. Een ander voorstel dat we vaker hoorden van studenten is dat er ruimte geboden zou moeten worden om het te hebben over stagediscriminatie. Hierbij wordt het gesprek op de mbo-instelling over hoe het gaat op je stage genoemd, het vergroten door middel van het gesprek van de erkenning en bewustwording van het probleem. Een student zei: *'ik had school over mijn discriminatie ervaring willen vertellen als ze ernaar hadden gevraagd. Als ik merk dat school zich er een voorstelling van [mijn ervaring] kan maken en de ogen niet sluit'*. Door middel van gesprek willen studenten het onderwerp bespreekbaar maken op school met een vertrouwd persoon: *'Ik wil graag dat iemand getraind is om privé-situaties te bespreken, dat kan de vertrouwenspersoon zijn of iemand anders bij wie ik me op mijn gemak voel. Ik moet me comfortabel voelen bij zo'n persoon. Daarbij helpt het voor mij als zo'n persoon bekend en toegankelijk is.'* Verder willen studenten het gesprek aangaan over wat we met z'n allen en als maatschappij vinden kunnen en wat niet. Ook noemden studenten de mogelijkheid om studenten leerbedrijven na een stage-ervaring feedback te geven en die toegankelijk te maken voor toekomstige stagiairs. Ook was er een enkeling die wilde dat het meldingsproces verbeterd wordt. Studenten hadden ook suggesties voor wat ze niet willen. Een paar hadden hun bedenkingen bij anoniem solliciteren, we hoorden dat *'je moet als stagiair kunnen laten zien wie je bent'* en *'je straft op deze manier de student en vraagt hem zichzelf te anonimiseren terwijl de bedrijven de fout maken'*. Een volgende betoogde *'leg het probleem niet neer bij de studenten door ze te vragen geen foto bij hun sollicitatie te doen'*.

3.3.5

Aandacht voor stagediscriminatie binnen de instelling

Aandacht voor stagediscriminatie binnen de mbo-instelling		
Wel	Met gebruik van paraplu-terminen	Niet
	Geef het aan als er iets gebeurt	Niet over gesproken
	Als discriminatie in het algemeen	Herkennen materiaal en initiatieven niet
	Als diversiteit en inclusie	

Het onderwerp stagediscriminatie wordt volgens de studenten weinig specifiek besproken op de mbo-instelling. Meestal hebben studenten het woord nog nooit (op school) gehoord. *"ik zit hier al drie jaar op school, nu hoor ik dit woord voor het eerst"*. Er wordt wel onder andere noemers aandacht aan het onderwerp besteed. Met regelmaat wordt volgens onze gesprekken in de voorbereiding op de stage gezegd dat studenten het moeten aangeven als er iets gebeurt. Maar



wat dit 'iets' kan zijn wordt vervolgens door de mbo-instellingen zelden verder gespecificeerd.

Een deel van de studenten geeft aan dat het onderwerp discriminatie wel wordt besproken tijdens burgerschap of een andere schoolactiviteit bijvoorbeeld onder de noemer discriminatie of als onderdeel van diversiteit en inclusie, maar meestal niet uitvoerig. Veel studenten geven aan op de mbo-instelling niks over stagediscriminatie te hebben gehoord.

Er zaten instellingen in onze steekproef die ondersteunend materiaal hebben ontwikkeld voor onderwijsprofessionals en studenten over stagediscriminatie. Denk hierbij aan lesmateriaal om als docent stagediscriminatie bespreekbaar te maken met studenten, een stappenplan voor docenten waarin staat wat je kunt doen bij signalen over stagediscriminatie en flyers en stickers voor studenten waarin staat waarom melden van discriminatie zin heeft en waar dit kan. Toen wij bij de studenten die op een mbo-instelling zitten waar materiaal of initiatieven over stagediscriminatie voorhanden is tijdens het gesprek op dit materiaal wezen, gaven de meeste van de studenten aan dit niet te herkennen. Een enkeling uit de studentenraad herkende het wel. Blijkbaar landt dit materiaal nog niet overal.

3.3.6

Gevolgen stagediscriminatie

Gevolgen stagediscriminatie
Feitelijk
Emotioneel

Een ervaring met stagediscriminatie heeft volgens de studenten die wij spraken veel gevolgen.

De eerste groep gevolgen die studenten met ons deelden is feitelijk van aard. Stagediscriminatie is van invloed geweest op de beoordeling op hun stage, studenten zijn weggegaan of weggestuurd, ze moesten door zoeken naar een nieuwe stageplek of hebben studievertraging opgelopen. Een student zei: *'wij als studenten zijn de pineut, bedrijven worden niet aangesproken'*. De tweede groep gevolgen die we hoorden was emotioneel van aard. Zo hebben we onder andere gehoord dat studenten een verdedigingsmechanisme op bouwen. Een student zei *'we groeien ermee op, je kunt het beter als grap beschouwen dan iets anders gaan doen'*. Ook zagen we voorbeelden van angst, boosheid, psychosomatische klachten zoals bijvoorbeeld niet meer eten, verminderd vertrouwen in henzelf en de wereld om hen heen, verminderde motivatie en een gevoel van fatalisme. Toen wij vroegen om suggesties voor wat studenten zelf zouden doen tegen stagediscriminatie als ze de baas waren hoorden we een aantal keer als antwoord *'je blijft het toch wel houden'*. Discriminatie op de stage, maar ook overal om hen heen verandert hoe studenten naar zichzelf, de maatschappij en wereld om hen heen kijken. Het vermindert het vertrouwen dat zij ontwikkelen in zichzelf, hun medemens en de maatschappij als geheel.



4 **Borging kwaliteit dataverzameling en analyse**

Om de kwaliteit van de data te borgen zijn er diverse stappen doorlopen voorafgaand, tijdens en na de uitvoering van het onderzoek.

Eenduidig gesprekken voeren

Om te borgen dat de afname van de semigestructureerd interviews op eenduidige wijze plaatsvond zijn de gesprekken telkens in wisselende samenstelling door twee van de drie projectleden gevoerd.

Eenduidig analyseren

Het open coderen is per doelgroep uitgevoerd door de drie projectleden die de gesprekken hebben gevoerd. Het eerste transcript is door de drie projectleden onafhankelijk van elkaar gecodeerd om vervolgens de codes te vergelijken. Het doel hiervan was om de focus en werkwijze van het coderen af te stemmen. Gedurende het codeerproces is een codeerdagboek bijhouden en regelmatig afstemming geweest over de vorming van een codeboom en de definitie van de hoofd- en sub-thema's.

Immersie

De drie projectleden lieten zich volledig onderdompelen in de data door zelf de deskresearch, expertgesprekken, gesprekken met mbo-instellingen, transcripten en analyses uit te voeren.

Opnames en transcripties

Alle gesprekken (met uitzondering van één gesprek) zijn opgenomen. Door transcripten te maken van deze opnames bleven we zo zuiver en dicht mogelijk bij de daadwerkelijke woorden van de gesprekspartners. Hierdoor konden quotes van gesprekspartners in het rapport opgenomen worden op de exacte manier zoals zij in de gesprekken ook naar voren kwamen.

Triangulatie

Meerdere doelgroepen (management, onderwijsprofessionals, studenten) werden betrokken in dit onderzoek, zodat het onderwerp vanuit meerdere relevante invalshoeken werd belicht. Op elke instelling is met alle doelgroepen gesproken.

Tussentijdse controle

Tijdens de analysefase heeft een onderzoeker die zijdelings betrokken was bij het codeerproces steekproefsgewijs open codes bekeken om te beoordelen of deze de lading van de tekst dekken. Daarnaast heeft de onderzoeker beoordeeld of de niet gecodeerde stukken tekst buiten de scope van het onderzoek vallen. Opmerkingen zijn mondeling besproken en indien nodig verwerkt. Afspraken en aanpassingen naar aanleiding van deze tussentijdse controle, zoals de gewenste lengte van de open codes en het mee selecteren van de vraag bij het antwoord, zijn bijgehouden in het codeerdagboek.

Audit trail

Tijdens het gehele onderzoek werden memo's bijgehouden met beslissingen over bijvoorbeeld de steekproef en de tussentijdse aanpassingen in de topiclijsten. Daarnaast werd in een codeerdagboek bijgehouden hoe beslissingen zijn gemaakt tijdens de verschillende fasen van het coderen. Het codeerdagboek is samen met de memo's onderdeel van de audit trail, waarmee het projectteam



inzicht heeft in het onderzoeksproces en de gemaakte beslissingen, inclusief hoe en waarom is afgeweken van het oorspronkelijk plan.

Peer debriefing

Ter ondersteuning van de kwaliteitseisen geloofwaardigheid en onafhankelijkheid hebben we peer debriefing toegepast. Een onderzoeker die niet betrokken is bij het onderzoek en bij de tussentijdse controle, keek mee of bevindingen, interpretaties en conclusies daadwerkelijk worden ondersteund door de data. De onderzoeker raadpleegde hiervoor de methodologische memo, de analytische memo's en het codeerdagboek, gezamenlijk de audit trail.

Bevindingen van de peer debriefing zijn:

De hoofdstukken van het technisch rapport zijn neutraal beschreven en de verschillende meningen van de geïnterviewden worden uitgelicht. Er is daarnaast geen bias gevonden in de selectie die is gemaakt van de resultaten. In een tweetal gevallen is gevraagd of de onderzoeker iets meer toelichting wilde geven als de geïnterviewden aangaven dat er geen sprake was van stage discriminatie. Alle onderwerpen die in de codebomen staan stonden beschreven in de tekst. De bevindingen zijn door de onderzoekers verwerkt in de tekst van het technisch rapport. Het publieksrapport is gebaseerd op de herziene versie van deze tekst. Er zijn tot slot alleen onderwerpen in het publieksrapport gevonden die ook beschreven zijn in het technisch rapport. Er is dus een selectie gemaakt en geen nieuw materiaal toegevoegd.



5 Referentielijst

Inspectie van het Onderwijs (2022). *De Staat van het Onderwijs 2022*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

Kennisplatform Inclusief Samenleven (2018). *Gelijke kansen op gelijke stages*.

Verwey –Jonker Instituut (2021). *Ongelijke kansen op de stagemarkt*.



6 Bijlage: topiclijsten gesprekken

In deze bijlage staat een overzicht van topics en hoofdvragen die tijdens de gesprekken met management, onderwijsprofessionals en studenten aan bod kwamen. Deze hoofdvragen zijn tijdens de gesprekken aangevuld met hulpvragen, afhankelijk van de antwoorden van de gesprekspartners.

Topics en hoofdvragen management

1. Definitie

Wat verstaan jullie onder stagediscriminatie?

2. Plaatsvinden

Hebben jullie er zicht op in hoeverre stagediscriminatie voor komt?

3. Beleid en aanpak

Wat voor beleid en aanpak (o.a. bewustwording, voorbereiding, begeleiding tijdens) voeren jullie ten aanzien van stagediscriminatie bij het zoeken naar een stage/ tijdens de uitvoering van de stage?

4. Uitvoering beleid

Hoe verloopt de uitvoering van jullie beleid en aanpak (inclusief kansen en belemmeringen)?

5. Effecten beleid

Welke effecten ervaren jullie van het beleid en aanpak?

(6. Redenen om geen/nauwelijks beleid te voeren)

Wat zijn achterliggende redenen of oorzaken om geen/nauwelijks beleid te voeren ten aanzien van stagediscriminatie?

Topics en hoofdvragen onderwijsprofessionals

1. Definitie

Wat verstaan jullie onder stagediscriminatie?

2. Plaatsvinden

Hebben jullie er zicht op in hoeverre stagediscriminatie voor komt?

3. Beleid en aanpak

Wat voor beleid en aanpak (o.a. bewustwording, voorbereiding, begeleiding tijdens) voeren jullie ten aanzien van stagediscriminatie bij het zoeken naar een stage/ tijdens de uitvoering van de stage?

4. Uitvoering beleid

Hoe verloopt de uitvoering van jullie beleid en aanpak (inclusief kansen en belemmeringen)?

5. Effecten beleid

Welke effecten ervaren jullie van het beleid en aanpak?



Topics en hoofdvragen studenten

1. Ervaringen met stagediscriminatie.

*In hoeverre heb je stagediscriminatie ervaren bij het zoeken naar een stage/
tijdens de uitvoering van de stage?*

2. Ondersteuning door school/opleiding bij stagediscriminatie.

In hoeverre voelde je geholpen of ondersteund door je school/opleiding?

3. Aandacht aan stagediscriminatie.

In hoeverre besteedt de school/opleiding aandacht aan stagediscriminatie?