

Stagediscriminatie onder de radar

Onderzoek naar het tegengaan van stagediscriminatie bij mbo-opleidingen en leerbedrijven



KOHNSTAMM INSTITUUT: RÉGINA PETIT, JUDITH CONIJN, ILLA CARRIÓN BRAAKMAN
MOVISIE: HANNEKE FELTEN
VERWEY JONKER INSTITUUT: SUZAN DE WINTER-KOÇAK

CIP-gegevens KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Régina Petit, Judith Conijn, Illa Carrión Braakman (Kohnstamm Instituut)

Hanneke Felten (Movisie) en Suzan de Winter-Koçak (Verwey Jonker Instituut)

Stagediscriminatie onder de radar

Onderzoek naar het tegengaan van stagediscriminatie bij mbo-opleidingen en leerbedrijven
Amstelveen: Kohnstamm Instituut.

(Rapport 1146, projectnummer 40949)

ISBN 978-94-6321-2106

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

Uitgave en verspreiding:

Kohnstamm Instituut

Keizer Karelplein 1, 1185 HL Amstelveen

Tel.: 020-214 1400

www.kohnstamminstituut.nl

Dataverwerking: Elion.nl

© Copyright Kohnstamm Instituut, 2025

Inhoudsopgave

Samenvatting	1
1 Inleiding	5
1.1 Probleemstelling	5
1.2 Onderzoeksvragen	7
1.3 Globale opzet en methoden van onderzoek	8
2 Literatuurscan naar stagebegeleiders en praktijkbegeleiders en de omgang met stagediscriminatie	10
2.1 De kennis, houding en werkwijze van onderwijsprofessionals en praktijkbegeleiders	10
2.2 Effectieve interventies	15
2.3 Samenvatting	24
3 Analyse kwaliteitsagenda's mbo-instellingen	26
3.1 Werkwijze	26
3.2 Resultaten	27
3.3 Samenvatting	33
4 Vragenlijstonderzoek	36
4.1 Doelgroep en inhoud van de vragenlijst	36
4.2 Statistische analyses	38
4.3 Respondenten en hun opleidingsteams	39
4.4 Resultaten	40
4.5 Samenvatting	53
5 Interviews met leerbedrijven en mbo-opleidingen	56
5.1 Begeleiders van stage/beroepspraktijkvorming bij mbo-instellingen	56
5.2 Praktijkbegeleiders van leerbedrijven	68
6 Antwoorden op de onderzoeksvragen	81
Literatuur	93
Bijlage 1: Vragenlijst	99
Bijlage 2: Schaalconstructie vragenlijstdata	106
Bijlage 3: Aanvullende informatie uit synthesestudie	109

Samenvatting

Stagediscriminatie komt in het mbo nog regelmatig voor, ondanks toegenomen aandacht voor discriminatie en gelijke kansen. Studenten met een migratieachtergrond ervaren vaker moeizame sollicitatieprocessen en hebben minder kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek. Ook andere discriminatiegronden, zoals beperking, spelen een rol bij stageproblematiek.

Om stagediscriminatie tegen te gaan hebben vertegenwoordigers van studenten, mbo-instellingen, docenten, werkgevers en overheden in 2023 het Stagepact mbo 2023-2027 ondertekend. Dit pact stelt vier overkoepelende doelen: 1) verbeteren van stagebegeleiding, 2) uitbannen van stagediscriminatie, 3) zorgen voor voldoende stageplekken, en 4) een passende vergoeding voor studenten. Sinds de zomer van 2023 werken de betrokken partijen samen aan de implementatie van deze afspraken.

Dit onderzoek biedt inzicht in hoe stagebegeleiders in het mbo en praktijkopleiders in leerbedrijven kennis, houding, gedrag en werkwijzen inzetten om stagediscriminatie tegen te gaan en gelijke kansen te bevorderen. Daarnaast geeft het zicht op veranderingen hierin over de tijd en de verklarende mechanismen achter al dan niet effectief handelen. Tot slot laat het onderzoek zien hoe afspraken uit het Stagepact effect sorteren en biedt het beleidsaanbevelingen om de aanpak van stagediscriminatie te versterken.

Het onderzoek maakt gebruik van een mixed-methods aanpak met deskresearch, een literatuurscan, vragenlijsten en interviews bij mbo-instellingen en leerbedrijven en een syntheses studie waar alle resultaten in samenhang worden gezien. Dit rapport presenteert de resultaten van de data die in 2024 zijn verzameld. In 2026 wordt een vervolgonderzoek uitgevoerd met dezelfde methoden om veranderingen over tijd in kaart te brengen en te analyseren of interventies, beleid en bewustwordingsinitiatieven effect sorteren.

Stand van zaken bij mbo opleidingen en leerbedrijven

Onderwijsprofessionals en praktijkopleiders van leerbedrijven zijn over het algemeen bekend met het begrip stagediscriminatie, maar er zijn nog flinke kennishiaten. De afbakening tussen discriminatie, pesten en grensoverschrijdend gedrag is vaak onduidelijk en subtiele vormen van stagediscriminatie worden vaak niet herkend. Hoewel de bereidheid

om stagediscriminatie aan te pakken breed aanwezig is, ontbreekt het aan kennis, praktische handelingsrichtlijnen en structurele opvolging van meldingen.

Bij leerbedrijven is de kennis over preventie in het wervings- en selectieproces beperkt. Praktijkopleiders beschikken doorgaans over minder kennis dan onderwijsprofessionals en zijn minder bekend met het Stagepact. De meeste leerbedrijven ervaren stagediscriminatie niet binnen hun eigen praktijk, wat de aandacht voor signalering en aanpak in de weg staat. In enkele gevallen worden studenten deels verantwoordelijk gehouden voor ervaren discriminatie, wat risico's op 'victim blaming' met zich meebrengt.

Binnen het onderwijs is bij circa de helft van de opleidingsteams sprake van structurele voorlichting aan studenten over het herkennen en omgaan met stagediscriminatie. Bij de helft is dit dus niet het geval. Effectieve preventieve maatregelen, zoals objectieve matching, anti-bias training en gestandaardiseerde selectieprocedures, worden weinig toegepast. In de praktijk vindt selectie vaak informeel plaats op basis van een 'klik', wat het risico op uitsluiting vergroot. Hoewel opleidingsteams studenten intensief begeleiden bij de stage, worden signalen van stagediscriminatie zelden gemeld. De meeste mbo-opleidingen en leerbedrijven beschikken niet over specifiek beleid of vastgestelde protocollen tegen stagediscriminatie.

Tegelijkertijd is er bij zowel mbo-opleidingen als leerbedrijven een duidelijke behoefte aan meer eenduidige richtlijnen, bewustwordingstraining en structurele agendering van het onderwerp. Verschillen tussen opleidingsrichtingen zijn beperkt, al rapporteren technische en ambachtelijke opleidingen iets minder intensieve stagebegeleiding dan opleidingen in de dienstverlenende sectoren.

Verdiepende inzichten over effectiviteit van maatregelen en veranderingen over tijd

Mbo-opleidingen nemen diverse maatregelen om stagediscriminatie te voorkomen en te signaleren. Ruim driekwart van de opleidingen heeft minimaal drie contactmomenten tijdens de stage, onderneemt actie bij signalen van discriminatie en beëindigt de samenwerking met een leerbedrijf bij duidelijke discriminatie. Rond de helft maakt afspraken met leerbedrijven over selectie op basis van beroepsgerichte competenties, benadrukt beroepsgerichte kwaliteiten bij leerbedrijven, begeleid studenten bij het melden en reageren op stagediscriminatie en biedt intensieve ondersteuning bij het vinden van een stageplaats. Hoewel deze maatregelen helpen, zijn ze vaak onvoldoende voor een volledige aanpak. Slechts een beperkt deel van de maatregelen is gericht op preventie van stagediscriminatie; veel acties zijn reactief of algemeen van aard. Effectieve preventieve maatregelen, zoals gestandaardiseerde beoordeling van cv's, anonieme sollicitaties en expliciete visie op stagediscriminatie, worden nauwelijks toegepast. Ook ontbreekt bij veel opleidingen de kennis en capaciteit om signalen goed te herkennen en effectief op te volgen.

Bij leerbedrijven is het beleid over stagediscriminatie doorgaans beperkt of afwezig. Werving en selectie zijn vaak informeel, gebaseerd op schoolprestaties, 'klik' en algemene indrukken, wat het risico op discriminatie kan vergroten. De rol van vertrouwenscontactpersonen bij meldingen is aanwezig, maar structurele preventieve maatregelen ontbreken.

Drempels bij zowel mbo-opleidingen als leerbedrijven zijn onder meer gebrek aan kennis, duidelijke richtlijnen en handelingsverlegenheid, evenals de terughoudendheid van studenten om discriminatie te melden. Positieve ontwikkelingen zijn zichtbaar bij mbo-opleidingen, waar de afgelopen jaren meer bewustwording, professionalisering en reflectie rond stagediscriminatie zijn ontstaan. Bij leerbedrijven zijn dergelijke veranderingen echter nog nauwelijks zichtbaar.

Het stagepact en de uitvoering in de praktijk

Onderwijsprofessionals in vrijwel alle mbo-instellingen rapporteren minimaal drie contactmomenten met studenten over de stage, zoals ook in geanalyseerde kwaliteitsagenda's wordt genoemd. Het is echter onduidelijk of deze contactmomenten daadwerkelijk op locatie bij het leerbedrijf plaatsvinden. Respondenten geven aan dat structureel en preventief contact met leerbedrijven, inclusief fysieke bezoeken en terugkerende gesprekken met praktijkbegeleiders, belangrijk wordt geacht om tijdig signalen op te vangen en verwachtingen af te stemmen.

Hoewel er binnen opleidingsteams en leerbedrijven een grote bereidheid is om stagediscriminatie aan te pakken, wordt in de praktijk weinig discriminatie gesignaleerd. Het instellen van een sociale norm tegen stagediscriminatie komt in de meeste kwaliteitsagenda's nauwelijks expliciet naar voren. Slechts in enkele kwaliteitsagenda's worden concrete acties genoemd om een duidelijke norm te stellen.

Het Stagepact is bij leerbedrijven nauwelijks bekend: slechts drie van de 30 geïnterviewde bedrijven was hiervan op de hoogte. Bij onderwijsinstellingen zijn meldpunten voor stagediscriminatie in lijn met het Stagepact vaak aanwezig of in ontwikkeling. Uit interviews blijkt echter dat niet alle studenten bekend zijn met meldpunten of protocollen, waardoor de toegankelijkheid nog onvoldoende is gewaarborgd.

Ten aanzien van objectieve stagematching zien we dat meerdere onderwijsinstellingen experimenteren met stapsgewijze implementatie, in lijn met afspraken uit het Stagepact. In de praktijk doet een beperkt deel van de opleidingen daadwerkelijk aan objectieve stagematching (25–40%).

De afhandeling van meldingen voldoet nog niet volledig aan het Stagepact. Veel onderwijsprofessionals geven aan behoefte te hebben aan gestructureerde en gestandaardiseerde richtlijnen voor het omgaan met klachten en signalen van stagediscriminatie. SBB wordt vaak genoemd als instantie voor ernstige meldingen, maar interne procedures variëren, en in enkele gevallen wordt melding van ernstige signalen niet doorgegeven.

Aanbevelingen voor beleid

Kennis vergroten over wat stagediscriminatie is

Uit het onderzoek blijkt dat zowel leerbedrijven als een deel van de onderwijsprofessionals nog onvoldoende weet wat stagediscriminatie inhoudt. Dit leidt tot verwarring: sommige situaties worden ten onrechte als discriminatie gezien (zoals afwijzing op basis van onderwijsniveau), terwijl andere vormen, zoals afwijzing op basis van afkomst, impliciete

uitsluiting of microagressies, niet worden herkend. Het is cruciaal dat de komende jaren wordt geïnvesteerd in kennisvergroting, inclusief het wegnemen van de denkwijze dat studenten zelf verantwoordelijk zijn ('victim blaming'). Heldere definities en actieve verspreiding van kennis over discriminatie zijn essentieel, inclusief evaluatie van effectiviteit bij leerbedrijven en onderwijsprofessionals.

Verbeteren van het signaleren van stagediscriminatie

Subtiele vormen van discriminatie, zoals microagressies en impliciete uitsluiting, worden vaak niet herkend. Training, rollenspellen en gerichte interventies zijn noodzakelijk om onderwijsprofessionals en praktijkopleiders te leren signaleren en erop te reageren. Het idee dat "bij ons speelt dit niet" moet doorbroken worden, net als de veronderstelling dat studenten uit zichzelf melding maken van stagediscriminatie. Actief vragen naar ervaringen van studenten is noodzakelijk.

Studenten voorbereiden en stimuleren

Veel scholen informeren studenten nog onvoldoende over stagediscriminatie, hoe het te herkennen en hoe ermee om te gaan. Een meldpunt verliest effect wanneer studenten niet weten wat te melden of geen vertrouwen hebben in opvolging. Voorlichting en voorbereiding van studenten verdienen daarom structurele aandacht.

Beleid tegen stagediscriminatie stimuleren op scholen

Veel mbo-opleidingen hebben nog geen eenduidig en specifiek beleid. Verankering in kwaliteitsagenda's en monitoring van uitvoering is noodzakelijk om de afspraken uit het Stagepact volledig te realiseren.

Beleid tegen stagediscriminatie stimuleren bij leerbedrijven

Bij leerbedrijven leeft het thema vaak weinig. Beleidsontwikkeling is beperkt, vooral vanwege de veronderstelling dat discriminatie "niet voorkomt". Leerbedrijven moeten worden gestimuleerd beleid te ontwikkelen en aandacht te besteden aan signalering en preventie, ook bij kleinere organisaties.

Kennis van effectieve én ineffectieve aanpakken vergroten

Selectie op 'klik' vergroot het risico op discriminatie en moet kritisch worden herzien. Objectieve werving, gestandaardiseerde selectieprocedures en objectieve stagematching verdienen brede bekendheid en toepassing. Het verspreiden, toepassen en monitoren van bewezen effectieve maatregelen is essentieel om eerlijke en inclusieve stagekansen voor alle studenten te realiseren.

Onderzoek onder de 'niet-meewerkers'

Deelnemende mbo-opleidingen en leerbedrijven doen waarschijnlijk meer aan stagediscriminatie dan niet-meewerkende instellingen. Representatieve vervolgonderzoeken zijn nodig om een volledig beeld te krijgen.

1 Inleiding

1.1 Probleemstelling

Hoewel er aandacht is voor stagediscriminatie in het mbo, blijkt uit verschillend onderzoek dat dit nog alom voorkomt. Problemen die zich voordoen zijn dat studenten met een migratieachtergrond vaker en langer moeten solliciteren (Klooster et al., 2016; van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018) dan studenten zonder migratieachtergrond en sollicitanten met een van oorsprong niet Nederlandse naam minder kans hebben om te worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek (Andriessen et al., 2021). Ook op andere gronden wordt er stagediscriminatie ervaren, bijvoorbeeld op basis van beperking (Scheeren et al. 2024; Lippens et al., 2023).

Stagediscriminatie kan spelen op verschillende momenten. Allereerst bij het zoeken naar een stageplaats (Eijkern & Prevoo, 2023; Andriessen et al., 2021). Daarnaast kan er discriminatie worden ervaren op de werkvloer. In 2022 gaf 10 procent van alle werknemers aan in het afgelopen jaar discriminatie te ervaren op de werkvloer (CBS, 2023). Bij mensen die buiten Europa zijn geboren gold dit voor 16 procent.

Verschillende onderzoeken laten zien dat er sprake is van handelingsverlegenheid onder onderwijsprofessionals bij het reageren op een signaal of melding van stagediscriminatie. Onderzoek uit 2021 laat zien dat een deel van de onderwijsprofessionals studenten niet gelooft wanneer ze stagediscriminatie melden, en hier dan ook geen actie op ondernemen (Felten et al., 2021). De reactie van onderwijsprofessionals op stagediscriminatie is dus lang niet altijd passend bij de situatie. Recent kwalitatief onderzoek laat daarnaast zien dat de helft van de 14 studenten in dat onderzoek die een melding hebben gedaan (bij hun stagebegeleider op school) niet tevreden zijn over hoe de onderwijsprofessional dit heeft opgepakt. Studenten voelden zich niet gehoord, hun ervaringen werden gebagatelliseerd en in sommige gevallen werd de schuld of verantwoordelijkheid van de situatie bij de student neergelegd (De Winter-Koçak et al., 2023). Dit laatste wordt ook wel 'victim-blaming' genoemd: dat ontstaat wanneer een slachtoffer van geweld, misbruik of criminaliteit, (deels) zelf verantwoordelijk worden gehouden voor datgene waar deze persoon het slachtoffer van is geworden (Schoellkopf, 2012). 'Victim blaming' treft vaak mensen die onderdeel zijn van groepen die historisch gezien al lang te maken hebben met discriminatie (Johnson, et al., 2021).

Stagediscriminatie is een ongewenste situatie die niet alleen kan zorgen voor studievertraging of uitval bij de opleiding (Andriessen et al., 2021), maar ook de (mentale) gezondheid van studenten kan schaden. Verschillende wetenschappelijke onderzoeken laten zien dat het ervaren van discriminatie en/of racisme een negatief effect heeft op de gezondheid en het welbevinden van het slachtoffer (Benner et al., 2018; Paradies et al., 2015; Stopforth et al., 2022; Ikram et al., 2016). Het ervaren van discriminatie door Nederlandse jongeren met een Turkse en Marokkaanse achtergrond hangt samen met depressie (Van Dijk et al., 2011). Bovendien blijkt het ervaren van discriminatie op grond van afkomst voor verschillende minderheidsgroepen in Nederland gepaard te gaan met het vaker denken aan zelfmoord (Willemsen et al., 2023).

Wat is discriminatie?

Volgens het College van de Rechten van de Mens¹ is discriminatie mensen bewust of onbewust anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van persoonskenmerken. Deze kenmerken worden discriminatiegronden genoemd. De gronden die wettelijk gezien niet zijn toegestaan zijn: Godsdienst, Levensovertuiging, Politieke gezindheid, Ras (=afkomst en /of huidskleur), Geslacht (ook zwangerschap en genderidentiteit vallen hieronder), Nationaliteit, Seksuele gerichtheid, Burgerlijke staat, Handicap of chronische ziekte, Leeftijd, Arbeidsduur, Vast of tijdelijk contract en WAZO-verlof. Zoals het College uitlegt is niet alle onderscheid verboden en dus niet al het onderscheid is discriminatie. Het voorbeeld dat het College geeft is: Word je afgewezen omdat je zonder rijbewijs solliciteert naar een baan als vrachtwagenchauffeur? Dan is dat terecht. Maar iemand afwijzen of anders behandelen vanwege de genoemde gronden mag dus niet.

Vertegenwoordigers van studenten, mbo-scholen, docenten, werknemers, werkgevers en overheden hebben begin 2023 het Stagepact mbo 2023-2027 ondertekend. Daarmee committeren alle partijen zich om gezamenlijk te werken aan de volgende overkoepelende doelen: 1. Verbeteren van stagebegeleiding; 2. Uitbannen van stagediscriminatie; 3. Zorgen voor voldoende stageplekken; 4. Een passende vergoeding. Sinds de zomer van 2023 werken de betrokken partijen samen om de afspraken uit het Stagepact te implementeren. In het voorjaar van 2024 is in opdracht van het Ministerie van OCW een monitoronderzoek gestart waarin de voortgang op de doelstellingen uit o.a. het Stagepact wordt gemonitord aan de hand van verschillende kwantitatieve indicatoren (o.a. het aantal meldingen van stagediscriminatie, het aantal sollicitaties dat een student heeft moeten doen om een stage te krijgen en het aandeel studenten dat moeite had om een stageplek te vinden). Om onderwijsprofessionals te ondersteunen zijn in de afgelopen jaren een aantal kennisproducten ontwikkeld (toolbox, checklist en stappenplan voor objectieve stagematching) voor het voorkomen, aanpakken en tegengaan van stagediscriminatie. Deze producten zijn gebaseerd op wetenschappelijke literatuur (bijvoorbeeld Felten et al., 2021). Uitgangspunten zijn dat stagiaires worden geselecteerd op basis van objectieve criteria, zoals de leerwens of competenties. Selectie op basis van persoonsgegevens (zoals geslacht of afkomst en/of huidskleur) of het al dan niet hebben van een 'klik' tussen student en werkgever tijdens een korte (oppervlakkige) kennismaking, vergroot de kans op oneerlijke selectie op basis van stereotypen en vooroordelen naast het feit dat mensen vaak (onbewust) een voorkeur hebben voor mensen die op hen lijken (Greenwald & Pettigrew,

¹ Wat is discriminatie? | College voor de Rechten van de Mens

2014). Bovendien blijkt uit experimenteel onderzoek dat mensen vaak er van overtuigd zijn dat ze niet discrimineren: de managers in dit onderzoek namen discriminerende beslissingen op basis van afkomst maar vervolgens verdedigde zij de beslissingen onder verwijzing naar arbitraire zaken, zoals de persoonlijkheid van de kandidaat (Silva, 2022).

Doel van het onderzoek

Dit onderzoek geeft inzicht in hoeverre en op welke wijze stagebegeleiders op mbo-scholen en praktijkopleiders van leerbedrijven werken aan het tegengaan van stagediscriminatie en het bevorderen van gelijke kansen. We richten ons daarbij op de kennis, houding, gedrag en de werkwijze van stagebegeleiders in het mbo en praktijkopleiders in leerbedrijven. Ten tweede geven de resultaten zicht op een (eventuele) verandering over tijd in de wijze waarop en de mate waarin stagebegeleiders en praktijkopleiders stagediscriminatie tegengaan. Ten derde bieden de resultaten verdiepende inzichten door na te gaan wat de verklarende mechanismen zijn voor het al dan niet tegengaan van stagediscriminatie door de actoren (stagebegeleiders en praktijkopleiders). De verschillende resultaten worden meegenomen in een overkoepelende synthese die 1) inzicht biedt in de mate waarin, en op welke wijze, de verschillende afspraken uit het Stagepact ten aanzien van stagediscriminatie effect lijken te sorteren, en 2) aanbevelingen geeft waarmee het beleid rondom het tegengaan van stagediscriminatie kan worden aangescherpt.

1.2 Onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen zijn onderverdeeld in vragen over a) de stand van zaken en de ontwikkeling over tijd, b) verdiepende inzichten en c) de koppeling met beleid/stagepact.

Stand van zaken en ontwikkelingen

1. In hoeverre is het tegengaan van stagediscriminatie zichtbaar in de kennis, de houding en het gedrag van de actoren?
2. Welke werkwijze (processen, procedures of beleid) kennen de organisaties van actoren om stagediscriminatie tegen te gaan en gelijke kansen op stages te stimuleren?
3. In hoeverre voelen actoren zich toegerust en gesteund (door hun organisatie) om volgens de werkwijze van de organisatie te handelen?
4. In hoeverre verschillen de antwoorden op deelvragen 1-3 tussen:
 - a. verschillende sectoren en soorten mbo-instellingen?
 - b. de verschillende fases in de stage (de voorbereiding op de stage, de werving en selectie, en tijdens de stage zelf)?

Verdiepende inzichten

5. In hoeverre zijn de maatregelen die door de actoren worden genomen in het tegengaan van de stagediscriminatie effectief volgens wetenschappelijke inzichten zoals beschreven in o.a. de Toolbox Aanpak Stagediscriminatie voor mbo docenten?
6. Welke drempels en welke succesfactoren ervaren actoren bij het tegengaan van stagediscriminatie?
7. In hoeverre ervaren de actoren zelf een verandering in het tegengaan van stagediscriminatie (in hun organisatie en bij henzelf)? Hoe verklaren zij de (afwezigheid van) verandering?

Koppeling met stagepact en aanbevelingen voor beleid

8. In hoeverre zijn de maatregelen die door de actoren worden genomen in het tegengaan van de stagediscriminatie passend bij het Stagepact?
9. In hoeverre zijn de resultaten volgens verwachting gezien de afspraken in het Stagepact?
10. Welke implicaties hebben de resultaten voor beleid/regelgeving specifiek ten aanzien van stagebegeleiding, en in het algemeen in het tegengaan van stagediscriminatie

1.3 Globale opzet en methoden van onderzoek

Ons plan van aanpak voor het onderzoek berust op drie uitgangspunten gekoppeld aan de onderzoeksdoelen: 1) effectief de stand van zaken en verandering over tijd in kaart brengen, 2) waarbij tegelijkertijd rijke data verzameld worden ten aanzien van ‘het verhaal’ achter deze resultaten, 3) die zorgen voor concrete aanbevelingen ten aanzien van een aanscherping van het beleid. Het onderzoek heeft een mixed-methods aanpak waarbij kwalitatieve onderzoeksonderdelen centraal staan. We hebben gebruik gemaakt van meerdere methoden (methodologische triangulatie) om de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek te versterken. Zo is een deel van de onderzoeksvragen beantwoord op basis van meerdere gegevensbronnen met methodieken; door zowel deskresearch, een vragenlijst en interviews. Het onderzoek omvat de volgende stappen: literatuurscan, deskresearch, vragenlijstonderzoek bij mbo-instellingen en interviews bij mbo-instellingen en leerbedrijven. Het voorliggende onderzoeksrapport beschrijft de resultaten van data verzameld in 2024; in 2026 zullen met dezelfde methoden nieuwe data verzameld worden om zicht te krijgen over de veranderingen over tijd.

Literatuurscan

We hebben recent literatuuronderzoek (KIS, 2022) naar effectieve interventies en mechanismen voor het tegengaan van stagediscriminatie aangevuld met recente nationale en internationale onderzoeken van de afgelopen twee jaar. Het literatuuronderzoek is uitgevoerd najaar 2024 tot begin 2025; onderzoeken van daarna zijn niet meer meegenomen. Aan de hand van het reeds bestaande literatuuronderzoek, de toolbox en aanvullende literatuuronderzoek van nationale en internationale studies is een overzicht gemaakt van a) wat er tot nu toe uit onderzoek bekend is over de kennis, houding, gedrag en werkwijze van stagebegeleiders en praktijkbegeleiders met betrekking tot (de aanpak van) stagediscriminatie, b) wat er tot nu toe bekend is over de knelpunten en succesfactoren die mogelijk worden ervaren door stagebegeleiders en praktijkopleiders bij het tegengaan van stagediscriminatie en c) effectieve interventies en mechanismen voor het tegengaan van stagediscriminatie. Deze literatuurstudie vormde de basis voor het analysekader, ontwerp van de interviewleidraden en de vragenlijst en voor de kwalitatieve dataverwerking.

Werving van scholen

Voor de hierna beschreven deelstudies vond werving van mbo-instellingen plaats. Het doel was om acht mbo-instellingen te werven, verspreid door het land en bij elk twee mbo-opleidingen te kiezen met vertegenwoordiging van alle beroepssectoren. In samenspraak met de contactpersoon van de mbo-opleiding zijn leerbedrijven geselecteerd waar studenten van deze opleidingen stage lopen. Deze werkwijze bevorderde dat data verzameld kon worden rond dezelfde instellingen en vanuit verschillende bronnen: documenten, vragenlijst onder stagebegeleiders en stagecoördinatoren en interviews met

stagebegeleiders en praktijkopleiders. Dit om een beter begrip te krijgen van de probleemstelling in de gegeven contexten, vanuit de verschillende perspectieven. Het bleek echter moeilijk te zijn om mbo-instellingen en opleidingen te vinden die bereid waren om deel te nemen. Veelgenoemde redenen door mbo-instellingen om niet deel te nemen waren gebrek aan tijd/personeel voor de gevraagde activiteiten, stagediscriminatie komt niet voor en geen betrokkenheid bij werving, bijvoorbeeld omdat het leerbedrijf selecteert (vooral bij bbl). Werving van mbo-opleidingen is deels gelukt met vier instellingen en acht opleidingen. Om voldoende respons te realiseren voor het vragenlijstonderzoek vond aanvullende werving plaats via contacten van de onderzoekers en de opdrachtgever en in samenwerking met de Mbo-Raad, die via nieuwsbrieven een oproep hebben gedaan voor deelname.

Deskresearch

Om volledig inzicht te krijgen in de werkwijze op mbo instellingen is een deskresearch uitgevoerd bij acht mbo-instellingen. Vier van deze instellingen namen ook deel aan de overige deelstudies. Dit stelde ons in staat om een koppeling te maken tussen het opgestelde beleid van deelnemende instellingen en de praktijk en mogelijke hiaten hierbij (ter beantwoording van deelvraag 2 over de werkwijze van instellingen). Voor de deskresearch zijn de beschikbare en kwaliteitsagenda's van instellingen verzameld en bestudeerd. Geanalyseerd is óf en wat er binnen deze documenten vermeld is over het tegengaan van stagediscriminatie.

Korte vragenlijst

Via de stagecoördinatoren van de vier deelnemende instellingen is contact gelegd over deelname aan het onderzoek. Na akkoord voor deelname is een geanonimiseerd overzicht opgevraagd van alle stagebegeleiders om te benaderen voor de vragenlijst. Alle stagebegeleiders (op uitvoeringsniveau) en stagecoördinatoren (op coördinerend-/beleidsniveau) zijn uitgenodigd om een korte vragenlijst in te vullen waarin gevraagd is hoe zij werken aan het tegengaan van stagediscriminatie (ter beantwoording van deelvraag 1-4 over de stand van zaken), hoe het beleid binnen de sector is en de samenwerking met leerbedrijven. Om aan voldoende respons te komen vond aanvullende werving plaats onder mbo-instellingen in samenwerking met de Mbo-Raad en via het netwerk van de onderzoekers en het ministerie van OCW.

Interviews met stagebegeleiders op het mbo en praktijkopleiders in leerbedrijven

Er vonden in totaal 60 interviews plaats aan de hand van gestructureerde vragenlijsten; 30 met stagebegeleiders in het mbo en 30 met leerbedrijven. De vragen aan stagebegeleiders en praktijkopleiders waren grotendeels identiek, wel vanuit het verschillend perspectief van opleiding versus leerbedrijf. Interviews vonden afhankelijk van de wensen van de respondent online of telefonisch plaats. In de interviews is gevraagd naar de ervaringen van de respondent ten aanzien van kennis, gedrag, werkwijze, houding en veranderingen over de tijd vanaf de invoering van het Stagpact. Ook zijn drie casussen voorgelegd met subtile vormen van stagediscriminatie om te toetsen of dit herkend wordt als stagediscriminatie.

De leerbedrijven zijn in samenspraak met de stagecoördinatoren van de deelnemende opleidingen geselecteerd. We focussen hierbij op de onderwerpen die voor praktijkopleiders met name relevant zijn en waar we de grootste verschillen in antwoorden verwachten tussen stagebegeleiders en praktijkopleiders.

2 Literatuurscan naar stagebegeleiders en praktijkbegeleiders en de omgang met stagediscriminatie

Literatuuronderzoek vormt een belangrijk onderdeel van onderhavig onderzoek. Het literatuuronderzoek hebben we onder andere gebruikt voor de ontwikkeling van onze onderzoeksinstrumenten (vragenlijst en topiclijsten), maar ook om de bevindingen van het empirisch onderzoek nader te kunnen contextualiseren. In dit hoofdstuk beschrijven wij in de eerste paragraaf onze bevindingen met betrekking tot wat er tot en met heden (eerste kwartaal 2025) bekend is over de kennis, houding, gedrag en werkwijze van zowel onderwijsprofessionals als praktijkbegeleiders met betrekking tot de aanpak van stagediscriminatie. Daarna zullen wij ingaan (paragraaf 2.2) op wat er vanuit de literatuur bekend is over effectieve interventies om stagediscriminatie te voorkomen en aan te pakken.

2.1 De kennis, houding en werkwijze van onderwijsprofessionals en praktijkbegeleiders

2.1.1. Onderwijsprofessionals

Kennis

Uit onder andere het onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs (Inspectie van het Onderwijs, 2024a) blijkt dat onderwijsprofessionals wisselende kennis hebben over de definitie van stagediscriminatie. Dit wordt direct gekoppeld aan handelingsverlegenheid (zie ook *houding en gedrag*). Binnen de onderwijsinstelling, tussen onderwijsprofessionals, is er een gebrek aan overeenstemming over wat discriminatie wél is en wat niet. Dit maakt het voor veel onderwijsprofessionals lastig om stagediscriminatie te kunnen signaleren. Dat de onderwijsprofessionals niet precies weten wat stagediscriminatie is hangt mogelijk samen met dat onder de Nederlandse bevolking in het algemeen onduidelijkheid is over discriminatie. Het Sociaal en Cultureel Plan bureau concludeerde in 2017 dat mensen geen scherp omlijnd idee hebben van wat discriminatie is (Ridder, et al., 2017).

Houding en gedrag

Aanvullend op dat er onder onderwijsprofessionals onduidelijkheid bestaat over de definitie van stagediscriminatie, erkennen de meeste dat stagediscriminatie een probleem is in Nederland. Belangrijke kanttekening hierbij is dat door veel professionals niet wordt erkent

dat stagediscriminatie ook binnen de eigen onderwijsinstellingen, binnen de eigen opleiding en bij hun eigen studenten speelt of kan spelen (Felten, et al., 2022; Kros et al., 2024).

Daarnaast zijn er ook onderwijsprofessionals op het mbo die stagediscriminatie niet problematiseren, zo komt naar voren uit een kwalitatief onderzoek van KIS uit 2024. Er worden in de interviews in dit onderzoek namelijk voorbeelden genoemd van docenten die ingaan op discriminerende verzoeken van leerbedrijven en van docenten die zelf discrimineren (Kros et al., 2024). De houding van de professionals lijkt mogelijk niet los te kunnen worden gezien van het beleid van instellingen. Zo kwam er kwam in een KIS onderzoek een voorbeeld naar voren van een school die docenten oplegt niet te melden bij SBB wanneer zij stage-discriminatie signaleren (Kros et al., 2024). In dit geval lag dit dus niet bij de docenten maar kregen de docenten dus de instructie van de school om de afspraken rondom stagediscriminatie als het ware te ondermijnen. kregen de docenten dus de instructie van de school om de afspraken rondom stagediscriminatie als het ware te ondermijnen.

Meerdere onderzoeken laten zien dat wanneer studenten met een onderwijsprofessional een ervaring met stagediscriminatie delen, de onderwijsprofessional deze ervaring niet altijd even serieus opvat en er zelfs sprake kan zijn van *victim blaming* (Felten et al., 2022; Kros et al., 2024; De Winter-Koçak et al., 2023). Onderwijsprofessionals zijn van mening dat studenten een afwijzing voor een stageplek 'te snel' wijten aan stagediscriminatie, terwijl er (volgens de onderwijsprofessionals) ook andere factoren, bijvoorbeeld het eigen handelen van een student, een rol kunnen spelen. Soms wordt het aanklaarten van stagediscriminatie door de professionals ook gezien als een excuus waarom studenten nog geen stageplek gevonden hebben (Felten et al., 2022). In de sociaal wetenschappelijke literatuur wordt het fenomeen, waarin ervan uit wordt gegaan dat slachtoffers niet de waarheid spreken en het actief ontkennen van de ervaringen van mensen met een migratieachtergrond of van kleur, ook wel beschreven als een vorm van racistische 'microagressie' (Mekawi & Todd, 2018; Sue et al, 2007; Skinner-Dorkenooet al., 2021; Williams, et al., 2021). Zie ook het kader verderop voor een algemene uitleg van deze term.

Dat discriminatie niet serieus wordt genomen en slachtoffers niet geloofd worden, lijkt niet een fenomeen dat zich beperkt tot onderwijsprofessionals: uit onderzoek van het SCP blijkt dat 72 procent van de bevolking vindt dat er te snel geroepen wordt dat iets discriminatie is (Ridder et al., 2017). Dit kan, volgens een review van Gündemir (et al., 2024), ook worden beschouwd als een vorm van weerstand tegen de aanpak van discriminatie (of voor inclusie). Die weerstand kan namelijk heel indirect worden geuit zoals door niet mee te werken of door de initiatieven tegen discriminatie te ondermijnen (Gündemir et al., 2024). Over het ontkennen van racisme is veel bekend in de wetenschappelijke literatuur (zie Elias et al., 2025 voor een overzicht). Ook een bekende vorm van weerstand, dat wanneer mensen wel erkennen dat er bijvoorbeeld sprake is van discriminatie in het algemeen of zelfs in het eigen land maar vervolgens ontkennen dat het speelt in hun eigen omgeving, eigen regio of eigen organisatie: 'bij ons speelt dit gelukkig niet' (Nelson, 2013). En daarmee is er dus ook geen noodzaak om discriminatie aan te pakken want 'bij ons gaat alles goed' (Nelson, 2013).

In een studie van ECBO, KBA Nijmegen en ResearchNed (2024) komt ten slotte naar voren dat aangaande studenten met een functiebeperking, er opleidingen en/of

examencommissies zijn die weigeren om mee te werken aan een aangepaste stage of om ondersteuning te bieden bij het vinden van een stageplek.

Ter achtergrond: Microagressies

Microagressies zijn opmerkingen die mensen als ‘anders’ neerzetten en hun ‘anders’ zijn benadrukken (Felten et al., 2024). Denk aan denigrerende opmerkingen of opmerkingen waaruit blijkt dat de ander je ziet als zeer bijzonder en ‘exotisch’ (Fisher et al., 2018). Microagressies raken vooral mensen die een minderheid vormen door onder meer hun afkomst, gender, leeftijd, of seksuele gerichtheid zoals mensen van kleur, mensen met een migratieachtergrond, Lhbtq+ personen en mensen met een beperking (Felten et al., 2024). Microagressies zorgen ervoor dat deze mensen subtiel worden gemarginaliseerd door ze naar beneden te halen (Smith & Griffiths, 2022). Typisch aan microagressies is dat ze alledaags zijn en dat de mensen die ze uiten lang niet altijd in de gaten hebben dat zij zich schuldig maken aan microagressies en zich daar niet bewust van zijn (Sue et al., 2007). Voorbeelden zijn: ”Jij spreekt goed Nederlands” tegen een in Nederland geboren en getogen persoon met een migratieachtergrond. Of: “Je ziet het helemaal niet aan je” tegen een persoon met andere dan heteroseksuele identiteit. Het herhaaldelijk meemaken van microagressies leidt tot verminderd fysieke en psychologische welzijn en gezondheid, zo komt naar voren uit een hele reeks aan studies (zie o.a. Desai et al., 2023; Kaufman et al., 2017; King et al., 2023). Op de werkvloer zijn de meer subtielere vormen van discriminatie soms moeilijk te signaleren, zo wordt beschreven in een Movisie publicatie over microagressies (Felten, et al., 2024).

Beleid

In hun onderzoek (Inspectie van het onderwijs, 2024a) stelt de inspectie vast dat stagediscriminatie soms als een gevoelig onderwerp wordt gezien op verschillende mbo-instellingen. Het gevolg daarvan is, is dat het thema wordt vermeden. Dit resulteert onder andere in dat er geen specifiek beleid is rondom het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie, maar dit thema ondergebracht wordt onder andere beleidsterreinen of valt het onder de reguliere werkwijze. De Inspectie van het onderwijs concludeert “dat het beleid, als dit er al is, veelal nog in de kinderschoenen staat” (Inspectie van het onderwijs, 2024a, pag. 24).

Reageren op signalen

Wanneer onderwijsprofessionals vermoedens hebben over stagediscriminatie, melden zij dit nauwelijks bij SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) (Felten et al., 2022; Inspectie van het onderwijs, 2024b). In kwalitatieve interviews geeft de meerderheid van de onderwijsprofessionals aan dat ze alleen zullen melden als ze zeker weten dat er sprake is van stagediscriminatie. Tegelijkertijd geven zij hierbij aan dat het bijna niet voorkomt dat ze zeker weten dat er sprake is van stagediscriminatie, waarbij de uitkomst logischerwijs is dat er niet of nauwelijks melding gemaakt wordt (bij SBB) door onderwijsprofessionals (Felten et al., 2022). Stagediscriminatie wordt bovendien intern niet geregistreerd door onderwijsprofessionals waardoor er geen zicht op is hoe vaak het voorkomt (Inspectie van het onderwijs, 2024ab). Onderwijsprofessionals blijken ook niet altijd de studenten te geloven wanneer deze aangeven dat er sprake is van stagediscriminatie (Felten et al., 2021a).

Onderwijsprofessionals gaan vaak niet het gesprek met het desbetreffende leerbedrijf aan na een signaal wat kan duiden op stagediscriminatie (Felten et al., 2022; Inspectie van het Onderwijs (2024b)). Maar er zijn ook onderwijsprofessionals zijn die wél het gesprek aangaan met het leerbedrijf (Inspectie van het Onderwijs (2024b)). De Inspectie (2024b) rapporteert dat er in sommige gevallen ook vergaande consequenties verbonden worden aan dit gesprek en dat de samenwerking met het leerwerkbedrijf in enkele gevallen is stopgezet.

Aanvullend stelt de Inspectie dat de onderwijsprofessionals die stagediscriminatie niet melden en ook niet het gesprek met het betreffende leerwerkbedrijf aangaan, in de praktijk 'om de discriminatie heen te werken'. Daarmee wordt bedoeld dat onderwijsprofessionals weten dat bepaalde leerwerkbedrijven discrimineren, en zij bij voorbaat studenten die gediscrimineerd kunnen worden (op basis van een of meerdere wettelijk bepaalde discriminatiegronden) afraden om bij deze bedrijven stage te lopen of plaatsen hen daar niet in het geval van matching (Inspectie van het onderwijs, 2024b). Dit werd eerder al geconstateerd in een KIS onderzoek uit 2016: hierin werd geconstateerd dat onderwijsprofessionals vanuit de school soms heel bewust een 'etnische match' maken (Klooster, et al., 2016). Hiermee wordt bedoeld dat studenten met een migratieachtergrond worden gekoppeld aan een ondernemer met eenzelfde migratieachtergrond. Dat wordt gedaan omdat de student dat zelf graag wil, maar ook omdat de student vanwege diens achtergrond of bijvoorbeeld het dragen van een hoofddoek, anders niet makkelijk aan een stage komt (Klooster et al., 2016).

2.1.2 Praktijkbegeleiders

Kennis

Vergelijkbaar met onderwijsprofessionals, geven ook leerwerkbedrijven aan wisselende kennis te hebben over de definitie van stagediscriminatie (Prevoo et al., 2024). Met betrekking tot het moment wanneer stagediscriminatie kan plaatsvinden zegt een deel van de leerwerkbedrijven dat ze discriminatie bij het selectieproces zien als stagediscriminatie, terwijl anderen ongelijke behandeling tijdens de stage zelf zien als stagediscriminatie. Het aandeel leerbedrijven dat wel een volledig beeld heeft van wat stagediscriminatie kan inhouden is relatief klein.

Houding en gedrag

Leerwerkbedrijven geven doorgaans aan dat zij zelf geen signalen ontvangen over stagediscriminatie binnen hun bedrijf (Prevoo et al., 2024; Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018). In het onderzoek van Prevoo en collega's geven de leerwerkbedrijven tevens aan dat er ook geen discriminatie speelt binnen hun bedrijf. Zij beargumenteren dit door aan te geven dat zij veelal te maken hebben met een homogene groep collega's en stagiaires. Dit komt overeen met uitkomsten van onderzoeken over arbeidsmarktdiscriminatie; ook daar is te zien dat managers/ leidinggevendens discriminatie wel een probleem vinden maar dat zij niet denken dat het in hun eigen organisatie speelt (Blommaert & Coenders, 2024; Broekroelofs, et al., 2022; Kros et al., 2023). De aanname van een deel van de leerbedrijven dat een homogene groep werknemers (bijvoorbeeld dus alleen maar mannen of alleen maar witte mensen), gepaard gaat met minder discriminatie is ook een aanname die niet

helemaal juist is: zo ervaren vrouwen juist meer discriminatie in organisatie waar minder vrouwen werken, zo is bekend uit onderzoek van het CBS (Dirven & van Thor, 2023).

Werkgevers die zelf een migratieachtergrond hebben vertellen in onderzoek van Van Rooijen & De Winter-Koçak uit 2018 veel over discriminatie in het algemeen en tijdens stages. Zij vertellen bijvoorbeeld over hoeveel zij zelf na hun afstuderen hebben moeten solliciteren. De werkgevers met een migratieachtergrond horen deze verhalen ook terug bij stagiairs die zij aannemen. Soms nemen zij bewust stagiairs aan met dezelfde etnische achtergrond. In sommige gevallen zijn de werkgevers zelfs een vangnet voor jongeren die nergens anders terecht kunnen voor een stage (Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018).

Werkwijze

Leerwerkbedrijven reageren zeer wisselend op signalen van stagediscriminatie. Zo geeft in het onderzoek van Prevoo en collega's (2024) een leerbedrijf hypothetisch aan dat diegene een gesprek zou voeren met de student en werkbegeleider als de werkbegeleider discrimineert. Andere zaken die zijn genoemd door leerbedrijven is dat zij na een gesprek over de (signalen van) stagediscriminatie vervolgstappen wil bespreken met de student en het bedrijf wil kijken in hoeverre de student de stage kan blijven voortzetten. Andere leerbedrijven gaven mee dat zij graag zo laagdrempelig mogelijk contact willen houden met studenten om zo een veilige plek te blijven. Verder blijkt dat de leerbedrijven die voor dit onderzoek zijn gesproken, dat een deel van hen beleid of een protocol heeft ontwikkeld rondom de omgang met ongewenste omgangsvormen en discriminatie hebben vastgelegd in het beleid van de organisatie, maar dat niet elk leerbedrijf dit expliciet heeft vastgelegd (Prevoo et al., 2024). Er zijn daarin dus duidelijke verschillen tussen leerbedrijven.

2.1.3. Overeenkomsten en verschillen

Kennis

Zowel onder onderwijsprofessionals als praktijkbegeleiders bestaat er onduidelijkheid over wat stagediscriminatie precies is. Dit heeft logischerwijs ook gevolgen voor het handelingsperspectief met betrekking tot zelf signaleren en het reageren op signalen van studenten. Immers, wanneer men het niet scherp heeft welke situaties wel en niet onder stagediscriminatie vallen, is het ook moeilijk om dergelijke situaties te kunnen identificeren.

Houding en gedrag

Een andere overeenkomst is dat zowel onderwijsprofessionals en leerwerkbedrijven grotendeels erkennen dat stagediscriminatie in Nederland speelt, maar er binnen beiden groepen vaak ook wordt aangegeven dat het niet speelt binnen de eigen onderwijsinstelling/leerwerkbedrijf. Een verschil is dat er van onderwijsprofessionals bekend is dat sommige van hen signalen van stagediscriminatie van studenten niet altijd serieus nemen en soms zelfs de schuld bij de student zelf leggen (*victim blaming*). Over hoe leerwerkbedrijven reageren op signalen is vooralsnog niet bekend.

Werkwijze

Bij werkwijze zijn gelijkenissen en verschillen wat lastiger te benoemen tussen onderwijsprofessionals en leerbedrijven, omdat de aanpak van stagediscriminatie voor onderwijsprofessionals vaak wat anders betekent dan voor leerwerkbedrijven. De enige

duidelijke overeenkomst is dat zowel een deel van de onderwijsinstellingen als leerwerkbedrijven specifiek beleid hebben op de aanpak van stagediscriminatie, maar vele ook nog niet.

2.2. Effectieve interventies

Hier beschrijven we wat er bekend is aan effectieve interventies en mechanismen die stagebegeleiders vanuit scholen en praktijkopleiders vanuit leerbedrijven in kunnen zetten bij het tegengaan van stagediscriminatie; zowel in de werving als selectie als op de werkvloer².

2.2.1. Achtergrond: prevalentie van arbeidsmarktdiscriminatie en de oorzaken

Discriminatie is niet alleen een probleem bij de werving en selectie van kandidaten voor stages, maar ook op de Nederlandse arbeidsmarkt in het algemeen. Een meta-analyse van Quillian en Lee uit 2023 laat zien dat er in Nederland een toename lijkt te zijn van discriminatie in werving en selectie ten aanzien van mensen met een migratieachtergrond. Verschillende studies hebben dit dus aangetoond (Felten & Coenders, 2025). Zo blijkt uit een studie uit 2017 dat zelfs al hebben personen zonder migratieachtergrond een strafblad voor een geweldsdelict gekregen, dan nóg hebben zij een grotere kans op een positieve reactie na een sollicitatie, dan personen met een migratieachtergrond en zónder strafblad (Van den Berg, et al., 2017). Een meta-analyse uit 2022 laat zien dat Zwarte mensen sterker worden gediscrimineerd dan witte mensen in werving en selectie, en dat ook moslims veel te maken krijgen met discriminatie in werving en selectie (Thijssen et al., 2022). Ook is bekend dat vrouwen die een hijab (hoofddoek) dragen in Nederland gediscrimineerd worden in werving en selectie bij functies waar klant contact is (Fernández-Reino et al., 2023). Naast discriminatie in werving en selectie, vindt er ook discriminatie plaats op de werkvloer zelf. Volgens de cijfers van het CBS gaf in 2022 meer dan 10 procent van alle 15- tot 75-jarige werknemers aan zich in de voorgaande twaalf maanden gediscrimineerd te hebben gevoeld op het werk, op een of meer gronden (Dirven & van Thor, 2023). Bij werknemers die buiten Europa geboren zijn, is het percentage werknemers dat zich gediscrimineerd heeft gevoeld op de werkvloer 15, 7 procent (Dirven & van Thor, 2023). Ook is bekend dat vrouwen en werknemers met een langdurige ziekte of aandoening, zich ongeveer 2 keer zo vaak gediscrimineerd dan anderen (Dirven & van Thor, 2023). Onbekend is hoe groot het percentage is voor bijvoorbeeld werknemers met een migratieachtergrond, werknemers die moslim zijn, vrouwen die een hoofddoek dragen of voor werknemers met een donkere huidskleur.

Oorzaken van discriminatie liggen onder meer in impliciete en expliciete vooroordelen en stereotypen (Felten & Broekroelofs, 2023), die beïnvloeden of iemand wel of niet wordt aangenomen (Kuliket al., 2007; Rooth, 2010). Dit geldt zowel in het contact voor het interview als tijdens het interview als bij de beslissing maken na het interview (Derous et al. 2016). Ook hebben mensen vaak een voorkeur voor mensen die op henzelf lijken, onder meer voor wat betreft afkomst (Goldberg, 2003): dit wordt ook wel 'ingroup favouritism' genoemd (zie o.a. Greenwald & Pettigrew, 2014; 2021; Zhang et al., 2022). Dus dat betekent

² We putten hier uit eerdere publicaties van KIS, Movisie en Verwey-Jonker instituut zoals de publicatie 'Wat werkt tegen discriminatie onder het eigen personeel en ten aanzien van sollicitanten?': een checklist en onderbouwing die is ontwikkeld in opdracht van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (Felten et al., 2025).

dat wanneer je afgaat om het gevoel tijdens een sollicitatiegesprek, je mogelijk kiest voor de persoon die het meest op jezelf lijkt (Felten, 2022).

2.2.2 Voorkomen discriminatie in werving en selectie door leerbedrijven

We gaan allereerst in op werving en selectie van stagiaires door leerbedrijven en wat de leerbedrijven kunnen doen om discriminatie hierin te voorkomen.

Objectief werven en selecteren

De methode 'objectief werven en selecteren' wordt door wetenschappers gezien als de meest effectieve methode (Hulsegge et al., 2022). Objectief werven en selecteren betekent dat je niet afgaat op de 'klik' maar selecteert op basis van competenties van kandidaten. Door dit zo objectief mogelijk te doen, krijgen kandidaten gelijkere kansen (Hulsegge et al., 2022; Felten, 2022). Objectief werven en selecteren houdt in dat je (1) vacatureteksten maakt waarin een aantal concrete competenties centraal staan die echt nodig zijn om de functie te vervullen, (2) dat je een eerste objectiever selectie maakt op basis van deze competenties, (3) dat je gestructureerde sollicitatiegesprekken houdt en (4) en dat je op basis van die gesprekken een objectieve keuze maakt en niet op basis van een gevoel van klik (Felten, 2022).

Het blijkt daarbij beter om de specifieke werkgerelateerde gedragingen te bevragen in sollicitatiegesprekken dan diepliggende persoonlijkheidstrekken, en meer gericht te zijn in het interview op waarneembare eigenschappen dan op minder waarneembare eigenschappen (Levashina, et al., 2014). Een nadeel is ook dat persoonlijke eigenschappen (bewust of onbewust) gelinkt zijn aan stereotypen. Neem bijvoorbeeld de eigenschap 'assertief'. Een voorbeeld: vrouwen worden gemiddeld vaak als minder assertief beschouwd dan mannen (Hentschel, 2014). Wanneer je dus selecteert op die eigenschap, is het risico dat mannen onbewust worden voorgetrokken. Nog risicovoller is om te selecteren op een 'totaalplaatje' van een bepaald type persoonlijkheid omdat dit totaal plaatje vaak gebaseerd is op 'neurotypische' mensen, wat betekent dat mensen die bijvoorbeeld een vorm van adhd of autisme hebben, niet gauw in aanmerking komen, terwijl wanneer er alleen zou gekeken zou worden naar de competenties voor de specifieke functie, zij misschien wel in aanmerking komen. Daarbij is er kritiek vanuit onderzoek op de ideaalbeelden over persoonlijkheid die we hebben in Nederland, omdat ze mogelijk te veel gebaseerd zijn op 'witte' cultuur en te weinig aansluiten bij andere culturen (Geerlings et al., 2025).

Voor de selectie van studenten voor stages is er een vergelijkbare werkwijze ontwikkeld als objectief werven en selecteren die zo veel mogelijk gebaseerd is op deze principes (VIA/Ministerie SZW, 2025). In het stappenplan staat beschreven hoe leerbedrijven kunnen zorgen dat alle studenten een eerlijke kans krijgen in elke fase van het werving- en selectieproces, door middel van objectieve selectiecriteria te hanteren. Er worden vijf stappen onderscheiden:

Stap 1: Bepaal de stagebehoefte

Stap 2: Schrijf de stagetekst

Stap 3: Werf zo open en divers mogelijk

Stap 4: Bereid de selectie voor

Stap 5: Kies de meest geschikte kandidaat

Tevens staat beschreven in deze handreiking dat het cruciaal is leerbedrijven niet selecteren

op basis van gevoel van 'klik', afgaan op naam of uiterlijk en alleen stagiaires aannemen 'via via' (VIA/Ministerie SZW, 2025).

Het CV per onderdeel beoordelen

Een alternatieve methode is de gestandaardiseerde en gestructureerde beoordelingsmethode van cv's van kandidaten. Bij deze methode worden eerst de verschillende onderdelen van elk cv afzonderlijk beoordeeld, zoals beschreven door Brands (et al., 2023). Vervolgens worden die beoordelingen meegenomen bij de beoordeling van het gehele cv. In een online experiment met 446 recruiters die voor SBB-erkende leerbedrijven werken, blijkt dat deze methode leidt tot minder negatieve bias in de keuze om een kandidaat wel of niet uit te nodigen voor een gesprek (Brands et al., 2023). Dit heeft significante effecten voor subgroepen die veel te maken hebben met discriminatie in werving en selectie, zoals Marokkaans-Nederlandse mannen. Volgens de onderzoekers betekent de gestandaardiseerde en gestructureerde methode slechts een kleine aanpassing in de werving- en selectieprocedures van bedrijven. Deze methode is daarom makkelijk toepasbaar voor mbo-leerbedrijven, gezien veel van deze bedrijven klein van omvang zijn en minder middelen op HR-gebied hebben (Brands et al., 2023).

Anoniem solliciteren

Bij anoniem solliciteren wordt informatie die kan leiden tot vooroordelen, zoals leeftijd, geslacht, migratieachtergrond en uiterlijk weggelaten uit de sollicitatie van een kandidaat, zodat een bedrijf alleen kan kijken naar de competenties en ervaring van kandidaten. Anoniem solliciteren lijkt met name effectief voor bedrijven waar nog weinig kandidaten met diverse achtergronden binnenkomen (Adamovic, 2022) en werkt het beste als kandidaten een online formulier invullen, in plaats van dat ingestuurde brieven en cv's achteraf handmatig worden geanonimiseerd (Blommaert & Coenders, 2024). Wel heeft het vooral betrekking op de eerste stap van het sollicitatieproces: de aanmelding. Buitenlandse studies laten zien dat kandidaten in een latere fase, zoals bij een sollicitatiegesprek, alsnog gediscrimineerd kunnen worden (Neumark, 2024). Een recente studie uit Nederland van Blommaert en Coenders (2024) laat echter zien dat anoniem solliciteren niet alleen zorgt dat kandidaten van Marokkaanse afkomst beter door de eerste selectieronde komen, maar ook dat zij vaker worden aangenomen. Het zijn echter vooral sollicitanten en het algemene publiek dat positief staat tegenover anoniem solliciteren: veel managers zien niet het nut er niet van in, omdat zij van mening zijn dat er bij hun bedrijf niet gediscrimineerd wordt (Blommaert & Coenders, 2024).

Matching op basis van objectieve criteria

Een andere manier om stagediscriminatie te voorkomen in het mbo is stagematching op basis van objectieve criteria zoals leerwens en de afstand van de woonplek van de student tot de stage (Felten et al., 2021b). Studenten koppelen aan leerbedrijven op basis van objectieve/relevante criteria (zoals de reisafstand en wensen van de student voor sector of mogelijke stagedagen van de student) is een manier om stagediscriminatie in werving en selectie te voorkomen (Felten et al. 2021a; 2021b). Het werkt omdat het leidt tot een meer objectieve match tussen leerbedrijf en kandidaat (Van Eijkern & Prevoo, 2023). In het stagepact 2023-2027 is objectieve stagematching een van de belangrijkste maatregelen om stagediscriminatie te voorkomen.

Objectieve stagematching is afgeleid van het idee van 'open hiring'. Zoals beschreven in een KIS publicatie over de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie in het MKB (Broekroelofs et al., 2020) is 'open hiring' een model dat vanuit de Verenigde Staten naar Nederland is gekomen (Drupsteen et al., 2018). Succesvolle resultaten met 'open hiring' worden onder meer beschreven door Pirson en Livne-Tarandach (2020). In het eerdergenoemde KIS rapport staan ook voorbeelden van MKB's die zeer tevreden zijn over open hiring omdat zij mensen in dienst krijgen die zij via een reguliere sollicitatie niet hadden aangenomen (Broekroelofs, 2020). Het is deze gevallen goed mogelijk dat de 'contact theorie' een verklaring vormt voor het beschreven succes van 'open hiring'. Deze theorie houdt in dat vooroordelen tussen (groepen) mensen verminderen of verdwijnen naarmate er meer en vooral beter contact is met elkaar, bijvoorbeeld in de context van werk (Van Wonderen & Felten, 2020). Dus doordat nieuwe mensen worden aangenomen en gaan samen werken, worden vooroordelen verminderd en worden werknemers geaccepteerd en gerespecteerd die anders niet door het werving en selectieproces heen zouden komen.

In de context van mbo-stages betekent objectieve stagematching dat de school de studenten koppelt aan een leerbedrijf. De school kijkt dan of een leerbedrijf aansluit aan de leerwens, competenties en kennis en doet in wezen de selectie (Felten et al., 2021b). Volgens onderzoek van SEO onder stagecoördinatoren heeft de school in slechts in een kwart van de stages een (beslissende) rol in de selectie, maar waar dit gebeurt, leidt selectie door de school minder vaak tot discriminatie dan bij werving en selectie door het leerbedrijf (Van Eijkern & Prevoo, 2023). Matching op basis van objectieve criteria, kan dus stagediscriminatie bij werving en selectie verminderen. Een verdiepende studie waarbij ook studenten zijn ondervraagd, laat echter zien dat ook studenten die door hun opleiding gematched werden, te maken hebben gekregen met stagediscriminatie, namelijk op de werkvloer zelf (Prevoo et al., 2024). Matching op basis van objectieve criteria is dus alleen gericht op het verminderen van stagediscriminatie bij de toegang, en hoeft niet direct te betekenen dat discriminatie op de werkvloer ook verminderd wordt.

Een mogelijk nadeel dat kan worden ervaren is dat studenten bij objectieve stagematching niet zelf te solliciteren naar een plek, omdat dit een goede voorbereiding zou kunnen vormen op de 'echte' arbeidsmarkt in de toekomst. Een deel van de studenten uit het onderzoek van Prevoo et al. (2024) wil ook liever zelf solliciteren naar een stageplaats, zodat zij meer keuzevrijheid hebben. Volgens stagecoördinatoren is stagematching daarnaast een tijdrovend proces voor de opleiding, terwijl er niet altijd een garantie is op een betere stagematch. De docent of begeleider in kwestie kent soms niet alle studenten voldoende om een goede match te maken op basis van leerwensen en competenties (Van Eijkern & Prevoo, 2023). Desalniettemin waren leerbedrijven uit het onderzoek over het algemeen tevreden met het proces van objectieve stagematching, omdat het vaak efficiënter was dan als zij zelf studenten moesten werven en selecteren. Maar ook zij zagen nog wel een aantal verbeterpunten van het matchingsproces, zoals betere timing en meer voorbereiding van studenten door de school (Van Eijkern & Prevoo, 2023).

Trainingen over impliciete 'bias'

Een specifieke manier om meer bewustwording te creëren is via een 'anti-bias' trainingen. Zoals beschreven in de KIS publicatie over het voorkomen van stagediscriminatie, zouden anti-bias trainingen ook toegepast kunnen worden op stagediscriminatie (Felten, et al., 2021a). Het achterliggende mechanisme is dat als je je eenmaal bewust bent van je vooroordelen en stereotypen, je deze kan controleren en monitoren en waar nodig kan bijsturen (Felten & Broekroelofs, 2022; Felten et al., 2016; Visser & Felten, 2018; Vink et al,

2020). Er zijn aanwijzingen dat trainingen die meerdere sessies omvatten en theoretisch goed onderlegd zijn, meer langdurig effect creëren bij de deelnemers (Wang et al, 2024). Maar er komen belangrijke kanttekeningen uit de literatuur (zie ook: Felten, et al., 2025). Allereerst werken deze bewustwordingstechnieken niet voor iedereen of in elke situatie (Felten & Broekroelofs, 2022). Zo werken trainingen waarin je leert om je impliciete vooroordelen en stereotypen onder controle te krijgen alleen bij mensen die ook echt gemotiveerd daartoe zijn en niet bij mensen die hun eigen 'bias' geen probleem vinden of zelfs willen discrimineren (Felten et al., 2016; Felten & Broekroelofs, 2022; Schmader, et al. 2022). Ten tweede werken deze trainingen vaak niet goed als ze niet gepaard gaat met verandering van processen en sociale normen in de organisatie (Schmader, et al. 2020). Het gaat juist ook om verandering van de organisatie zelf, zoals het creëren van een sociaal veilige werkvloer en het aanpassen van het werving- en selectiebeleid (Dobbin & Kalev, 2022; Hulsege et al, 2020; Onyeador, et al., 2021;). En ten derde: wanneer anti-bias trainingen verplicht zijn, kunnen ze ook veel weerstand oproepen en averechts werken (Devine & Ash, 2022). Tot slot, hebben antibiastrainingen weinig effect op de werkelijke diversiteit in de samenstelling van het personeel van organisaties (Dobbin & Kalev, 2022).

Meer divers netwerk

Leerbedrijven kunnen zelf op zoek gaan naar een meer diverse groep stagiairs of hiervoor open staan. Onderwijsinstellingen kunnen hier ook een centrale rol in spelen, door deze bedrijven toe te voegen aan hun netwerk van leerbedrijven. Daarnaast kunnen bedrijven ook zelf stappen zetten om direct in contact te komen met potentiële stagiairs (Ankobrey et al., 2024; Soeterik et al 2024).

Wel is het belangrijk dat deze strategie niet wordt gezien als uitwijkmogelijkheid voor studenten met een andere achtergrond omdat er bij de al bekende leerbedrijven wellicht sprake is geweest van stagediscriminatie. Mbo-instellingen en leerbedrijven moeten zich blijven inspannen om stagediscriminatie te voorkomen (Kros et al, 2024). Het uitgangspunt moet daarom zijn dat een meer divers netwerk van leerbedrijven ook in de toekomst ten goede komt aan de kwaliteit van de opleiding voor alle studenten.

Accountability

Een bekend werkzaam mechanisme om discriminatie te voorkomen is *accountability* of het afleggen van verantwoordelijkheid. Het betekent dat organisaties, instituten of personen laten zien hoe keuzes zijn gemaakt. Bij de aanpak van de institutionele kant van discriminatie in een organisatie gaat het er onder meer om dat een organisatie kan aantonen dat de processen binnen de organisatie zo zijn ingericht dat discriminatie voorkomen wordt (Griffith et al., 2007). Visser & Felten (2018) hebben vooral het effect van *accountability* beschreven in de context van onderzoeken over werving en selectie. Zo hebben medewerkers van bedrijven de neiging om minder te discrimineren als zij weten dat zij achteraf bij hun leidinggevende verantwoording moeten afleggen over hun keuze voor een bepaalde kandidaat (Visser & Felten, 2018). Verschillende studies hebben aangetoond dat verantwoording afleggen over de aanpak van discriminatie en/of racisme, de discriminatie of racisme vanuit en binnen de organisatie kan verminderen (Ben, et al., 2020; Dobbin & Kalev, 2022; Stephens et al., 2020; Trenerry, et al. 2024).

In de context van het voorkomen van stagediscriminatie zou het management van leerbedrijven beleid kunnen ontwikkelen waarbij de medewerkers die de selectie doen voor stages, ook achteraf verantwoording moeten afleggen. In het Stagepact mbo 2023-2027 is bovendien afgesproken dat de SBB leerbedrijven die discrimineren hierop kan aanspreken,

dus ter verantwoording kan roepen, en in het uiterste geval hun status als erkend leerbedrijf kan intrekken. Volgens het principe van *accountability* zou dit een effectieve methode zijn.

2.2.3. Voorkomen discriminatie in werving en selectie door scholen

Hieronder beschrijven we op basis van de literatuur wat mbo-instellingen kunnen om stagediscriminatie te voorkomen.

Objectieve stagematching

Zoals beschreven in paragraaf 2.2. kunnen studenten gekoppeld worden aan leerbedrijven op basis van objectieve/relevante criteria (zoals de reisafstand en wensen van de student voor sector of mogelijke stagedagen van de student) is een manier om stagediscriminatie in werving en selectie te voorkomen (Felten et al., 2021a; 2021b). In paragraaf 2.2. wordt verder beschreven wat dit inhoudt.

Investeren in een professionele relatie met leerbedrijven waarin discriminatie bespreekbaar is

Het is belangrijk dat mbo-instellingen investeren in een goede, professionele coördinatie van stages (Ankobrey et al., 2025). Dit kan bijvoorbeeld door regelmatig stagebezoeken te doen bij het leerbedrijf, en structurele evaluaties in te plannen na afloop van een stage. Op die manier kan mogelijke stagediscriminatie sneller aan het licht komen, en indien het voorkomt, kunnen stagebegeleiders het probleem direct aankaarten bij het leerbedrijf. Dit is ook onderdeel van het verder professionaliseren van stagebegeleiders, zoals afgesproken in het stagepact (Ankobrey et al., 2025).

In recent onderzoek van De Inspectie van het Onderwijs (2024) zijn diverse managers en onderwijsprofessionals bevraagd over het voorkomen en aanpakken van stagediscriminatie. Zo denken zij dat het belangrijk is om aan leerbedrijven vooraf duidelijk te maken wat er van hen verwacht wordt in de stagebegeleiding en wat de school verstaat onder stagediscriminatie. Als er een goede relatie bestaat tussen de school en het leerbedrijf, en de school weet dat studenten zich er vaak veilig voelen, zijn sommige onderwijsprofessionals meer geneigd om daar studenten te plaatsen die extra ondersteuningsbehoeften hebben en bij andere bedrijven mogelijk worden gediscrimineerd (Inspectie van het Onderwijs, 2024).

Objectief werven en selecteren stimuleren door leerbedrijven

Zoals hierboven beschreven is objectief werven en selecteren een effectieve methode om de kans op discriminatie in werving en selectie te verminderen. Scholen zouden leerbedrijven kunnen stimuleren om deze aanpak te gebruiken (Felten et al, 2021b). Zoals beschreven is door KIS (Felten et al, 2021b) zouden werkgevers bijvoorbeeld kunnen werken met een standaardformulier waarbij studenten gevraagd wordt naar hun leerbehoeften en competenties, op basis van een vooraf opgestelde lijst van leerbehoeften en competenties die de werkgever belangrijk vindt voor de stage. Zo wordt op basis van objectieve criteria een keuze gemaakt door het leerbedrijf

Studenten praktisch én emotioneel voorbereiden

Niet een manier om stagediscriminatie te voorkomen, maar de negatieve effecten daarvan te verzachten, is door studenten goede voorlichting te geven over stagediscriminatie maar ook andere vormen van ongewenst gedrag. Daarnaast is het belangrijk om studenten voor te bereiden op hoe zij stagediscriminatie kunnen melden, en bij wie. Uit recent onderzoek (Inspectie van het Onderwijs, 2024; de Winter-Koçak et al., 2023) blijkt dat studenten graag

beter voorbereid willen worden door de school over dat stagediscriminatie bestaat, wat hun rechten zijn op dit vlak, en hoe ze erop kunnen reageren.

Ook wordt geadviseerd om studenten op emotioneel vlak beter voor te bereiden op de stage (Ankobrey et al., 2025). Studenten kunnen zich tijdens de stage kwetsbaarder voelen, en kunnen te maken krijgen met situaties van uitsluiting en sociale onveiligheid. Het bespreekbaar maken hiervan door docenten en stagebegeleiders is niet alleen een belangrijk onderdeel van de voorbereiding op stages, maar het kan ook meer binding creëren tussen studenten en docenten, zodat studenten bij het meemaken van negatieve ervaringen zich veilig genoeg voelen om dit te delen met hun docent of stagebegeleider.

Uit onderzoek van KIS komt in lijn daarmee naar voren dat het aanrijken van gezonde coping strategieën om te gaan met stagediscriminatie, het negatieve effect van discriminatie op de gezondheid van studenten, kan verminderen. Dat betekent dat er lessen nodig zijn waarin studenten leren wat stagediscriminatie is en hoe zij hier mee om kunnen gaan als hen dit overkomt (Kros et al, 2024). Wat kan helpen om de schade van discriminatie op gezondheid te verminderen, is onder meer het praten over de gevoelens en sociale steun zoeken, jezelf niet de schuld geven van discriminatie, afstand nemen van stereotiepe beelden die heersen over je groep, trots zijn op je eigen identiteit, steun zoeken in religie of spiritualiteit, bewust nadenken over hoe te reageren op discriminatie, een kritisch bewustzijn ontwikkelen en plegers van discriminatie confronteren (Kros et al., 2024).

2.2.4. De aanpak van discriminatie op de werkvloer door leerbedrijven

Hieronder beschrijven we wat leerbedrijven kunnen doen om te zorgen dat er op de werkvloer zelf (dus als de student stageloopt), niet gediscrimineerd wordt.

Sociale normen

Zoals beschreven wordt door Movisie en Verwey Jonker in de onderbouwing van een checklist voor werkgevers, zijn sociale normen cruciaal in de aanpak van discriminatie in een organisatie (Felten et al., 2024). Zo komt uit twee review naar wat effectief is om discriminatie op de werkvloer tegen te gaan en organisaties naar voren dat sociale normen tegen discriminatie belangrijk zijn (Costa, 2024; Treffers et al., 2024). De sociale norm tegen discriminatie bestaat uit idealiter uit (a) erkenning dat discriminatie waaronder microagressies voorkomen in de organisatie, (b) benoemen dat deze niet wenselijk zijn en niet door de beugel kunnen, en (c) het commitment dat iedereen in de organisatie hiermee aan de slag gaat om microagressies te voorkomen (Felten et al, 202).

Sociale normen tegen discriminatie communiceren is belangrijk zoals beschreven staat in Felten (et al., 2025) omdat mensen zich vaak aan de groepsnormen aan om erbij te horen, het duidelijk maakt welk gedrag wel en niet acceptabel is en het gevoel geeft aan mensen die vaak gediscrimineerd worden, dat ze welkom en veilig zijn in de organisatie (Treffers et al., 2024).

Leidinggevendenden die verantwoordelijkheden nemen

Uit verschillende studies komt naar voren dat de rol van leidinggevendenden cruciaal is in de aanpak van racisme binnen organisaties (Felten et al, 202; 2025). Sukalova en Ceniga (2019) lichten toe dat omgaan met diversiteit een competentie of vaardigheid is. Het gaat om de vaardigheid om met mensen te werken, interactie te hebben en eerlijk te behandelen, ongeacht iemands nationaliteit, afkomst, cultuur, beperking, leeftijd en/of gender

(Sukalova en Ceniga, 2019). Alle managers zouden moeten beschikken over deze competentie. In lijn hier mee wordt geconcludeerd door Hays-Thomas (et al., 2012) dat het raadzaam is dus om inclusie en diversiteit en het tegengaan van discriminatie onderdeel van het profiel van medewerkers te maken. En in het bijzonder in het profiel van managers en directieleden (Hays-Thomaset al., 2012).

Ingrijpen omstanders

Een belangrijke manier om ervoor te zorgen dat sociale normen worden nageleefd hierover is door middel van het ontwikkelen en implementeren van regels over hoe te reageren op racistische en discriminerende opmerkingen (Webster et al., 2022). Belangrijk is dat er gewerkt wordt aan een positief klimaat en het veranderen van het gedrag van plegers. Preventief is ook cruciaal dat werknemers weten hoe racisme op de werkvloer eruit, zoals in microagressies (Fattoracci & King, 2023). Het volgen van een omstanderscursus biedt hiervoor mogelijkheden (Felten & Broekroelofs, 2022): trainingen waarin deelnemers leren in te grijpen als omstander van discriminatie of seksueel grensoverschrijdend gedrag, laten veelbelovende resultaten zien (Felten & Broekroelofs, 2022). Wanneer omstanders ingrijpen, wordt er een duidelijke sociale norm neergezet (Nelson et al., 2011).

Gedragscode

Zoals beschreven wordt in Felten (et al., 2025), is cruciaal dat er duidelijke sociale normen zijn rondom discriminatie en microagressies en dat het aanpakken ervan wordt gezien als een collectieve verantwoordelijkheid (Metinyurt et al, 2021). Dit kan onder meer door middel van een gedragscode waarin ook expliciet het thema discriminatie naar voren komt (Felten et al., 2025)). In de gedragscode wordt idealiter ook verwezen naar de vertrouwenspersoon (Hoekstra & Talsma, 2021).

2.2.5. In de signalering van stagediscriminatie door de school: op de werkvloer en in werving en selectie

Hieronder beschrijven we wat scholen kunnen doen om stagediscriminatie te signaleren, zowel als dat speelt in werving en selectie als wanneer dit speelt op de werkvloer.

Laagdrempelig meldpunt

Om stagediscriminatie in werving en selectie te kunnen signaleren, is het van belang dat studenten die dit meemaken, weten bij wie of op welke plekken ze een melding kunnen doen, en er vertrouwen in hebben dat er zorgvuldig met hun melding wordt omgegaan (De Winter-Koçak et al., 2023).

In het stagepact mbo 2023-2027 is ook expliciet afgesproken dat er op scholen een laagdrempelig meldpunt voor discriminatie moet komen, en mbo-instellingen moeten studenten verplicht informeren waar ze stagediscriminatie kunnen melden. Dit lijkt een goede afspraak, omdat veel studenten nog niet weten hoe ze op hun school melding kunnen maken van stagediscriminatie. Uit recent onderzoek van de Jobmonitor 2024 blijkt dat tweederde van de BOL-studenten die meededen aan het onderzoek (circa 21.000 studenten) niet weet waar ze stagediscriminatie kunnen melden. Onder de BBL-studenten (8955) geeft 80% aan dat ze niet weten waar ze een melding van discriminatie kunnen doen op hun school.

Uit ander onderzoek komt naar voren dat veel studenten die stagediscriminatie ervaren geen (formele) melding hiervan doen (KIS, 2018; De Winter-Koçak, et al. 2023). Dit komt

ook omdat studenten vaak niet weten wanneer iets precies stagediscriminatie is en wanneer niet. Ook ervaren zij een versnippering in meldpunten en meldingsmogelijkheden (Klooster et al, 2016). Ook is bekend dat mbo-studenten gelatenheid kunnen ervaren met betrekking tot stagediscriminatie omdat ze discriminatie als een *fact of life* zien (Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018). Dit sluit aan bij onderzoek in het algemeen naar het melden van discriminatie; dat vaak niet wordt gemeld omdat discriminatie voor velen een alledaagse ervaring is en iedere keer melden, vrijwel onmogelijk is. Daarbij hebben veel mensen het idee dat melden geen zin heeft omdat er toch niets mee gedaan zal worden (Kros et al., 2022). Ook is het melden vaak stressverhogend en emotioneel omdat er stil gestaan moet worden bij de discriminatie; een deel van de mensen probeert er juist zo min mogelijk aan te denken en bij stil te staan als 'coping strategie' (Kros et al., 2022). Daarnaast melden mensen niet omdat ze geen bewijs hebben en denken dat je zonder bewijs niet kan melden. Discriminatie is veelal ook lastig te bewijzen dus slachtoffers zijn bang om niet geloofd te worden. Slachtoffers van discriminatie hebben vooral behoefte aan iemand die hen gelooft en niet iemand die vaststelt of ze wel of niet de waarheid spreken en aan waarheidsvinding doet (Kros et al. 2022). Van de discriminatie-ervaringen in het algemeen wordt 10,8 procent gemeld, aldus het CBS (2024).

Het is daarom belangrijk om bewustwording te creëren onder studenten wat stagediscriminatie is en hoe zij hiervan een melding kunnen doen.

Zo heeft ROC Nijmegen bijvoorbeeld de BPV Meldwijzer ontwikkeld voor studenten en docenten. Deze meldwijzer kan op verschillende manieren binnen de school worden verspreid, als poster of kaart, of het kan door docenten als presentatie worden ingezet tijdens de les. De meldwijzer is aantrekkelijk vormgegeven en bestrijdt veelgehoorde argumenten over waarom melden van stagediscriminatie geen zin zou hebben, geeft aan waar studenten terecht kunnen met een melding, en beschrijft voorbeelden van stagediscriminatie. De BPV Meldwijzer is getest door de projectgroep die verantwoordelijk is van de ontwikkeling ervan, wordt ondersteund door de studentenraad en ook gesproken studenten zijn er enthousiast over (ROC Nijmegen, zonder datum).

Bovendien blijkt uit onderzoek onder mbo-studenten van De Winter-Koçak et al. (2023) dat studenten zich meer bereid voelen om melding te doen van stagediscriminatie als ze hun melding kunnen doen bij iemand binnen de mbo-instelling die ze kennen en vertrouwen, en bij voorkeur iemand die (ervarings)kennis heeft over stagediscriminatie. Zij vinden het ook fijn als ze een keuze hebben in hoe en waar ze discriminatie willen melden, bijvoorbeeld in een fysiek gesprek, of anoniem en online. Verder vinden zij het belangrijk dat hun melding serieus wordt genomen, dat de docent of vertrouwenspersoon aan hun kant staat en dat er ook concrete gevolgen zijn voor het leerbedrijf (De Winter-Koçak et al, 2023).

Op naar een veilige meldcultuur

Momenteel doen studenten maar weinig meldingen over discriminatie tijdens hun stage. Zij voelen zich niet vertrouwd genoeg met iemand om een melding te doen, zijn vaak bang voor studievertraging of dat ze zonder de stage hun opleiding niet kunnen afronden. In het onderzoek van de Inspectie voor het Onderwijs (2023) geven onderwijsprofessionals aan dat voor hen meldingen en verhalen pas naar buiten na afloop van de stage of nadat studenten hun diploma hebben behaald. Uit onderzoek van De Winter-Koçak et al., (2023) blijkt dat er ook studenten zijn die wel tijdens of direct na hun stage melding maken van discriminatie bij een onderwijsprofessional, maar niet tevreden zijn over de reactie van de betreffende onderwijsprofessional. Studenten geven aan dat zij over het algemeen vaak niet serieus worden genomen met hun klacht en/of niet worden geloofd. Daarnaast hebben studenten

dat er vanuit de mbo-instelling niet altijd wat wordt gedaan met de melding. Soms wordt het leerbedrijf niet aangesproken, of de student krijgt te horen niet zomaar weg te mogen bij het leerbedrijf (Inspectie van het Onderwijs, 2024).

In het stagepact mbo 2023–2027 is beschreven dat elke school een laagdrempelig meldpunt voor discriminatie moet inrichten, waarbij ook voldoende ruimte is voor nazorg. Meldingen worden altijd geregistreerd en doorgegeven aan de SBB. Om de meldingsbereidheid onder studenten te verhogen, is het dus zaak dat er een cultuuromslag komt bij mbo-instellingen, waarbij er meer aandacht is voor stagediscriminatie. Op die manier voelen studenten zich veiliger om een melding te doen. Het Ministerie OCW (2024) adviseert scholen om studenten te informeren dat zij kunnen kiezen uit meerdere toegankelijke personen om hun verhaal bij te doen. Deze personen moeten goed toegerust zijn om met dit soort situaties om te gaan. Daarnaast is het belangrijk dat elke school een écht onafhankelijke klachtencommissie en vertrouwenspersoon hebben (Ankobrey et al., 2024). Ook is het zaak dat de consequenties voor leerbedrijven die zich schuldig maken aan discriminatie helder zijn. Met een groter aantal meldingen, kunnen mbo-instellingen en organen zoals SBB meer zicht krijgen op discriminatie, en hier beter beleid op maken (Inspectie van het Onderwijs, 2024). Het onderzoek van De Winter-Koçak et al. (2023) brengt verder schematisch weer hoe mbo-studenten willen melden, bij wie, welke reactie zij van de klachtbehandelaar verwachten en welke consequenties zij het liefste zien voor het betreffende leerbedrijf. Aanvullend op bovenstaande hebben studenten aangegeven dat zij het heel erg belangrijk vinden dat diegene die een melding (officieel of niet-officieel) ontvangt, empathisch reageert, waardoor de student in ieder geval het gevoel heeft dat hij/zij/hen geloofd wordt en dat er iemand is die er voor hen is.

2.3 Samenvatting

Uit deze literatuurscan is duidelijk geworden dat een effectieve aanpak van stagediscriminatie door zowel scholen als leerbedrijven nog ver weg lijkt wanneer we afgaan op de onderzoeken die tot nu toe zijn gedaan. Een van de grootste problemen die naar voren komt uit de literatuur is dat stagediscriminatie niet gesignaleerd wordt door zowel onderwijsprofessionals als praktijkbegeleiders van leerbedrijven. Er heerst het idee dat het ‘niet speelt’ in de eigen organisatie. Mogelijk komt dit onder meer omdat er nog geen duidelijk beeld is van wat precies stagediscriminatie inhoudt. Ook is er op scholen en leerbedrijven lang niet altijd beleid tegen stagediscriminatie. Onderwijsprofessionals gaan ook nog niet altijd het gesprek aan met leerbedrijven. Anderen kiezen ervoor om ‘om de discriminatie heen te werken’ door bijvoorbeeld studenten met een migratieachtergrond te koppelen aan stagebedrijven met een vergelijkbare achtergrond. Meldingen bij SBB blijven ook achter.

Stagediscriminatie is echter wel effectief te verminderen en aan te pakken, zo komt naar voren uit de literatuur. Leerbedrijven kunnen discriminatie bij de werving van stagiairs voorkomen door te doen aan *objectief werven & selecteren* en door het CV per onderdeel te beoordelen in plaats van ongestructureerd en in het geheel. Ook anoniem solliciteren kan effectief zijn, net als matching op objectieve criteria, wat veel met elkaar overeen heeft. *Anti-bias trainingen* kunnen ook bijdragen aan discriminatie verminderen, al vergen deze bewustwording en organisatieverandering. Het opbouwen van een divers netwerk en het stimuleren van accountability binnen leerbedrijven zijn eveneens belangrijk.

Verantwoording afleggen over keuzes vermindert discriminerend gedrag en bevordert gelijke kansen in het stageproces, zo is bekend uit de wetenschappelijke literatuur over discriminatie verminderen. Leerbedrijven moeten echter niet alleen discriminatie van stagiaires voorkomen in werving en selectie maar ook op de werkvloer zelf, waarin de zogenoemde 'microagressies' een bekend probleem zijn. Om discriminatie op de werkvloer te verminderen is het nodig dat leerbedrijven duidelijke sociale normen stellen tegen discriminatie en deze kunnen onder meer vastgelegd worden in een gedragscode. Ook zijn er leidinggevenden nodig die in staat zijn discriminatie te kunnen signaleren en op te pakken en hier ook verantwoordelijkheid in te nemen. Cruciaal is ook dat het ingrijpen als omstander van discriminatie op de werkvloer gestimuleerd en gefaciliteerd wordt.

Niet alleen leerbedrijven maar ook scholen kunnen maatregelen nemen om de kans op stagediscriminatie te verminderen en de aanpak te verstevigen, zo kunnen we concluderen op basis van de literatuur. Zij kunnen inzetten op het voorkomen van discriminatie in werving en selectie door objectieve stagematching en door te investeren in een professionele relatie met leerbedrijven waarin discriminatie bespreekbaar is. Ook kunnen zij *objectief werven & selecteren* stimuleren door leerbedrijven. Uiteraard is studenten praktisch én emotioneel voorbereiden op stages ook belangrijk; dat voorkomt geen discriminatie maar kan de negatieve effecten daarvan te verzachten.

Als het gaat om de signalering door scholen van stagediscriminatie in zowel werving & selectie als op de werkvloer, is het van belang dat studenten die dit meemaken, weten bij wie of op welke plekken ze een melding kunnen doen. Belangrijk is wel dat er een veilige meldcultuur is wat betekent dat studenten zich serieus genomen voelen. Dat is ten tijde van de onderzoeken die zijn gedaan, nog lang niet altijd het geval.

3 Analyse kwaliteitsagenda's mbo-instellingen

In dit hoofdstuk beschrijven we de uitkomsten van een analyse die is gedaan van de kwaliteitsagenda's voor de kalenderjaren 2024-2027 van acht mbo-instellingen. De kwaliteitsagenda is een middel om gericht te werken aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs en is gekoppeld aan de verdeling van kwaliteitsmiddelen door de overheid, waarbij een goedgekeurde agenda recht geeft op extra bekostiging. Per doelstelling uit de Werkagenda mbo voor de periode 2023-2027 formuleren instellingen in hun kwaliteitsagenda een ambitie in de vorm van concrete beoogde eindresultaten voor eind 2027. De ambities in de kwaliteitsagenda's moeten worden onderbouwd met een analyse, waaruit ook kan blijken dat ambitievorming op een doelstelling niet passend of wenselijk is. In dat geval hoeft de instelling geen ambitie te formuleren op deze doelstelling. Voor een aantal doelstellingen uit de werkagenda, waaronder ook het uitbannen van stagediscriminatie, is het echter verplicht om een ambitie te formuleren³.

3.1 Werkwijze

In dit onderzoek is ervoor gekozen om de kwaliteitsagenda's van acht verschillende onderwijsinstellingen te bestuderen. Hiervoor zijn vier instellingen gekozen die ook deelnamen aan de andere onderdelen van het onderzoek en vier overige instellingen waarbij selectie plaatsvond op regio (wel en niet grootstedelijk) en type instelling zodat een gevarieerd beeld gegeven kan worden van het beleid in verschillende delen van het land. Vervolgens is iedere kwaliteitsagenda van 2024 – 2027 doorgenomen aan de hand van het analysekader. In een schema zijn de resultaten beschreven. Vervolgens zijn deze resultaten uitgewerkt in de volgende alinea's.

Beschreven wordt in hoeverre de mbo-instellingen in hun kwaliteitsagenda's stagediscriminatie erkennen als een probleem en in hoeverre ze doelen stellen voor de aanpak van stagediscriminatie en ingaan op de monitoring voor het behalen van deze doelen. Ook wordt beschreven in hoeverre de kwaliteitsagenda's van de verschillende mbo-instellingen aangeven dat ze sociale normen gaan stellen tegen stagediscriminatie. Tevens gaan we in op hoe de rol van onderwijsprofessionals wordt beschreven in de aanpak van stagediscriminatie en of de instellingen in hun kwaliteitsagenda's beschrijven of ze een meldpunt willen. Tot slot gaan we in op wat er in de kwaliteitsagenda's beschreven wordt

³ Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 <https://wetten.overheid.nl/BWBR0047959/2023-03-15#Artikel3>

over het informeren van studenten over stagediscriminatie en of in de kwaliteitsagenda's wordt aangegeven of de instelling van plan is aan stagematching te gaan doen op basis van objectieve criteria.

Een belangrijke kanttekening hierbij is dat onderstaande resultaten alléén gebaseerd zijn op de informatie die vermeld staat in de kwaliteitsagenda's en deze agenda's vormvrij zijn. De mogelijkheid bestaat dat niet alle acties die onderwijsinstellingen en/of individuele onderwijsprofessionals inzetten om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan benoemd zijn in de kwaliteitsagenda's en (sommige) onderwijsinstellingen niet volledig zijn geweest in de opgestelde agenda's. Mede om deze reden is er binnen dit gehele onderzoeksrapport onderzoek gebruik gemaakt van mixed methodes, zodat alle databronnen met elkaar gecombineerd worden waardoor er een goed beeld geschetst kan worden van de stand van zaken rondom de aanpak van stagediscriminatie.

3.2 Resultaten

Hieronder beschrijven we de resultaten van de acht deelnemende instellingen. Hoewel de bestudeerde kwaliteitsagenda's openbare documenten zijn, hebben we ervoor gekozen om geen namen van instellingen te noemen maar deze te nummeren. We hebben de resultaten onderverdeeld in acht thema's.

(1) Stagediscriminatie als probleem erkennen

Algemeen

Dat stagediscriminatie een probleem is wordt expliciet benoemd door drie instellingen: instelling 1, 2 en 4). Zo benoemt instelling 2:

“Stagediscriminatie is onacceptabel. Elke student die als onderdeel van de opleiding op stage gaat moet ‘stageveiligheid’ ervaren. De stageplek is een plek om te leren in de praktijk, te ervaren, om fouten te maken maar ook de plek waar je jezelf mag zijn”.

Dat stagediscriminatie een probleem is wordt niet benoemd door vijf instellingen (3,5,6,7 en 8). In de kwaliteitsagenda van instelling 7 wordt gesteld dat het onduidelijk is in welke branches het wel of niet speelt:

“Stagediscriminatie komt afhankelijk van de branche voor al weten we niet in welke mate.”

Met een dergelijke uitspraak wordt (bewust of onbewust) de mogelijkheid dat stagediscriminatie in iedere branche kan voorkomen ontkend.

Alleen bij instroom of ook op de werkvloer?

Dat stagediscriminatie een probleem is, dat zowel kan spelen bij het solliciteren naar een stage als tijdens de stageperiode zelf, wordt door vijf instellingen niet benoemd. Drie instellingen maken echter wel duidelijk dat ze hier weet van hebben: Instelling 4 benoemt dit in hun visie op veiligheid op de werkvloer en instelling 1 benoemt grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. En ook instelling 3 heeft aandacht voor sociale veiligheid op de werkvloer en stelt een duidelijk doel:

“Een inclusief en veilig mbo waarin welzijn van de student voorop staat. Het verbeteren van studentenwelzijn, versterken van integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken”.

Er wordt door instelling 3 ook gesteld dat het ervaren veiligheid van studenten bij het leerbedrijf een thema is. Dus al hoewel veelal niet genoemd wordt dat stagediscriminatie een probleem is dat zich ook kan voordoen tijdens het stage lopen, is wel duidelijk dat verschillende onderwijsinstellingen aandacht hebben voor het zorgen voor een sociaal veilige stage.

Op de onderwijsinstelling zelf

Het wisselt ook of erkend wordt dat stagediscriminatie op de instelling zelf een probleem is. Vijf instellingen doen dat niet en daarnaast zijn er twee onderwijsinstellingen waar dit niet helemaal duidelijk is. Instelling 3 geeft namelijk aan geen zicht te hebben op de problematiek en instelling 4 maakt melding dat er twee incidenten zijn op jaarbasis en meldt daarover “wat niet wegneemt dat elke keer dat dit gebeurt er één te veel is”. Hiermee lijkt de veronderstelling te zijn dat deze meldingen het daadwerkelijk aantal gevallen van stagediscriminatie aangeeft en niet slechts het topje van de ijsberg. Er is slechts één instelling die wel duidelijk erkend dat het probleem speelt op school: dat is instelling 5 en zij stellen dat stagediscriminatie beter gesignaleerd moet worden waarmee zij ervan uit lijken te gaan dat dit probleem ook speelt onder de studenten van hun school.

(2) Doelen stellen tegen stagediscriminatie en verantwoordelijkheid

De instellingen melden allemaal doelen over stagediscriminatie maar de één is daarin concreter dan de ander. Vaak wordt eerst het doel genoemd om stagediscriminatie “uit te bannen” zoals genoemd in het Stagepact en daarna volgen meer concrete ambities.

Melden

Alle onderwijsinstellingen vermelden ambities, doelen of indicatoren rondom het melden van stagediscriminatie. In grote lijnen is de ambitie om in de nabije toekomst (in sommige gevallen gecombineerd met een deadline) een laagdrempelig online of offline meldpunt in te richten voor het melden van stagediscriminatie. Instelling 1 heeft bijvoorbeeld de volgende ambitie:

“Alle meldingen zijn bij instelling 1, regionaal en SBB geregistreerd en opgelost volgens afgestemd protocol. Casuïstiek wordt gebruikt voor kennisdeling en professionalisering”.

Echter, instelling 3 gebruikt als indicator voor het ‘uitbannen van stagediscriminatie’ het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan en het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie (instellingsniveau). Dat betekent dat als er geen meldingen zijn, men ervan uit lijkt te gaan dat er dan geen stagediscriminatie is. Instelling 4 meldt daarentegen dat de ambitie is dat er in 2027 juist wél meldingen zijn:

“Meldingssysteem voor stagediscriminatie wordt gevonden en gebruikt door studenten en medewerkers weten hierop adequaat te reageren”.

Datzelfde geldt voor instelling 5:

“We gaan een organisatiestructuur inrichten waar studenten melding kunnen maken van (vermoeden van) stagediscriminatie of oneigenlijk gebruik van stagiaires als werknemers”.

Doelen stellen m.b.t. melden kunnen dus verschillend uitpakken: het kan betekenen dat het doel is om te zorgen dat studenten zo makkelijk mogelijk kunnen melden of juist dat er geen meldingen binnenkomen.

Overige doelstellingen

Naast doelen rondom melden worden er ook andere doelen genoemd. Instelling 4 stelt heldere doelen zoals “Stagediscriminatie is in beeld gebracht en we hebben een toegankelijk en helder systeem rondom de stagediscriminatie”. En: “Het ontwerpen van een systeem voor het melden van stagediscriminatie”. Maar ook “Bedrijven zijn bewust van stagediscriminatie en het voorkomen ervan”. Ook instelling 5 heeft concrete plannen zoals “We stellen een integraal beleid op tegen stagediscriminatie”. Instelling 3 heeft de ambitie voor 2024 om zicht te krijgen “op de omvang van de problematiek m.b.t. stagediscriminatie” en stellen dat ze op basis daarvan, “passende maatregelen” nemen. Daarnaast heeft instelling 3 ook andere doelen zoals:

“Het bpv-handboek voorzien van een werkwijze die in samenwerking met regionale bedrijven tot stand is gekomen en ervoor zorgt dat stagediscriminatie wordt tegengegaan”.

Instelling 1 heeft naast de doelstelling van een meldpunt, als doelstelling om te verkennen in de regio “om gezamenlijk te professionaliseren om stagediscriminatie tegen te gaan en samen met de partners stagepact laten uitvoeren”.

Beleid en verantwoordelijkheid

Zeven van de acht instellingen hebben niet duidelijk beschreven wie waarvoor verantwoordelijk is in de aanpak van stagediscriminatie. Bij instelling 5 is als enige duidelijk wie waar verantwoordelijk voor is in het tegengaan van stagediscriminatie. De instelling stelt het volgende:

“We stellen een integraal beleid op tegen stagediscriminatie als onderdeel van het huidige stagebeleid. Er wordt een eenduidige handelingswijze gehanteerd door alle onderwijsprofessionals op alle locaties. Dat betekent dat elke locatie een vertegenwoordiger heeft die zicht heeft op de uitvoering van het beleid. Deze vertegenwoordiger neemt deel aan de werkgroep om het beleid te verspreiden over de locaties”.

Een aantal instellingen meldt wel beleid te willen gaan ontwikkelen in de toekomst. Instelling 8 meldt:

“Om de doelstelling te bereiken gaan beide instellingen (na fusie) aan de hand van de ‘Toolbox voor mbo-instellingen voor aanpak stagediscriminatie’ van OCW een gezamenlijk nieuw stagebeleid opstellen”.

Echter, beleid waarbij duidelijk is wie wat doet, is er, op basis van hetgeen wat vermeld is in de kwaliteitsagenda's, doorgaans nog niet.

(3) Monitoring

Als het gaat om het monitoren van stagediscriminatie en/of het (nieuw) ingerichte beleid ter bestrijding van stagediscriminatie, dan is te zien dat de meeste onderwijsinstellingen hier ambities op hebben, al wisselt de manier waarop ze dat doen. Zo zijn er verschillen op te merken op de focusgebieden alsmede de methodiek van de aanpak.

Instelling 5 heeft een vraag in de JOB-monitor heeft opgenomen: “Kun je op jouw stage zijn wie je bent (denk hierbij aan persoonlijkheid, afkomst, geaardheid, religie, leeftijd)?” waarbij wordt ingegaan op sociale (on)veiligheid op de stageplek. Instellingen 3 en 4 focussen zich ook op sociale (on)veiligheid door aan te geven dat zij de door studenten ervaren veiligheid bij de leerbedrijven monitoren maar noemen hierbij geen discriminatiegronden zoals instelling 5. Ook noemt instelling 5 dat er een opdracht voor hen ligt “om stagediscriminatie te blijven monitoren en hierover in gesprek te blijven met bedrijven”.

Instelling 1 en 8 richten zich specifiek op het monitoren van stagediscriminatie, en in het bijzonder de meldingen van stagediscriminatie. Zo schrijft instelling 1: “Alle meldingen zijn regionaal en bij SBB geregistreerd en opgelost volgens afgestemd protocol. Casuïstiek wordt gebruikt voor kennisdeling en professionalisering”. Ook instelling 8 geeft aan dat niet zo zeer het beleid rondom het bestrijden van stagediscriminatie gemonitord wordt, maar wel de meldingen die binnen zouden moeten komen bij het (nog te realiseren) meldpunt:

“De meldingen worden gemonitord en geanalyseerd door het toekomstig meldpunt.”

Instelling 8 geeft in de kwaliteitsagenda aan een nulmeting te hebben uitgevoerd onder onderwijsteams om na te gaan binnen welke onderwijsteams het stagebeleid ten aanzien van stagediscriminatie verder geprofessionaliseerd dienen te worden. Volgens de kwaliteitsagenda heeft de onderwijsinstelling de bevindingen vanuit de nulmeting in het schooljaar 2023 – 2024 geïmplementeerd. In de kwaliteitsagenda is verder niets opgenomen over monitoring in de toekomst.

(4) Sociale normstelling

Instellingen 4 en 5 melden aan de slag te gaan met een duidelijke sociale norm stellen tegen stagediscriminatie. Instelling 4 is hier kort in en beschrijft dat ze een sociale norm gaan stellen rondom stagediscriminatie wat betekent “visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten”. Instelling 5 gaat uitgebreid in op hoe ze sociale normen gaan stellen. Te lezen valt in de kwaliteitsagenda:

“Aan het opstellen van een integraal beleid en visie over het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie zijn we van plan om de sociale normen uit te dragen naar de samenwerkende leerbedrijven. Dit willen we enerzijds doen door de praktijkbegeleiders

te trainen en informeren, zodat zij het beleid vertegenwoordigen vanuit instelling 5. Zij moeten ingrijpen bij (vermoeden van) stagediscriminatie. De samenwerkende leerbedrijven krijgen vanuit de instelling structureel informatie over het stagepact en de daarbij horende maatregelen. Anderzijds willen we de sociale normen uitdragen in samenwerking met alle ROC's in de regio. Dit zorgt ervoor dat voor één geluid richting de bedrijven, oftewel: gelijke kansen voor alle studenten en stagediscriminatie wordt voorkomen en aangepakt. Instelling 5 neemt deel aan een regionale werkgroep in het kader van het Stagepact waarbij alle ROC's in de regio structureel overleg hebben over de vorderingen en advies krijgen van SBB”.

De overige onderwijsinstellingen zijn in de kwaliteitsagenda's wat onduidelijker over de sociale normstelling, of vermelden hier niets over. Instelling 1 is een voorbeeld van een wat onduidelijke doelstelling in het kader van sociale normstelling “Heldere verwachtingen in aangaan samenwerking met stage en leerbedrijven”. Instelling 3 geeft alleen aan te onderzoeken hoe er nu mee wordt omgegaan. Instelling 2 blijft ook enigszins onduidelijk: er staat dat zij “uitgangspunten voor BPV, aansluitend bij het Stagepact, en handreikingen voor teams over o.a. voorbereiding op de stages en stagebegeleiding” gaan formuleren. Instelling 7 meldt niets over hoe zij een norm tegen stagediscriminatie gaan uitdragen maar wel dat zij een veilige leeromgeving willen bieden en stagediscriminatie hier niet in past. Instellingen 6 en 8 melden niets over sociale normstelling tegen stagediscriminatie.

(5) Onderwijsprofessionals

Verantwoordelijkheden

In zes van de acht kwaliteitsagenda's wordt de taak van onderwijsprofessionals in de aanpak van stagediscriminatie niet benoemd. Instelling 5 doet dit wel, en instelling 7 in enige mate: “het handelingsperspectief van onderwijsprofessionals (stagecoördinatoren, bpv-begeleiders, docenten) bij het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie is verschillend”.

In de helft van de kwaliteitsagenda's wordt benoemd dat onderwijsprofessionals de visie van de school op het voorkomen van stagediscriminatie bespreken met leerbedrijven. Instelling 5 biedt zelfs scholing aan leerbedrijven en instelling 3 organiseert regelmatig een bijeenkomst voor praktijkopleiders waarbij o.a. stagediscriminatie aan de orde komt. En bijvoorbeeld instelling 1 wil bijvoorbeeld regionale samenwerking verkennen om onder meer bedrijven kennis en expertise te delen en gezamenlijk maatregelen te treffen om stagediscriminatie en misstanden tegen te gaan.

Dat onderwijsprofessionals minimaal drie contactmomenten (gaan) hebben met de student tijdens de stage, wordt in zeven van de acht kwaliteitsagenda's benoemd. Alleen instelling 7 noemt dat niet.

Professionalisering: kennis en vaardigheden om stagediscriminatie te bestrijden

Er zijn meerdere onderwijsinstellingen die benoemen dat ze ervoor gaan zorgen dat onderwijsprofessionals competenties krijgen (kennis, vaardigheden etc.) aangeleerd om, om te gaan met stagediscriminatie: vier van de acht onderwijsinstellingen noemen in hun kwaliteitsagenda dat ze hiermee aan de slag willen (instellingen 1, 5, 6 en 8). Zo meldt instelling 6 het volgende:

“De (... academy) ontwikkelt in 2023-2024 een passend scholingsaanbod op het voorkomen van stagediscriminatie voor onderwijsteams en leerbedrijven dat vanaf 2024-2025 beschikbaar is. (...) Trainen van docenten en praktijkopleiders in het (h)erkennen en aanpakken van stagediscriminatie en ongewenst gedrag. (...) Kennis opbouwen over het (h)erkennen, voorkomen en aanpakken van stagediscriminatie en ongewenst gedrag en stellen van een duidelijke sociale norm”.

Bij de vier onderwijsinstellingen die het niet doen, wordt er bij een wel genoemd dat docenten les krijgen in diversiteit (instelling 7) maar er wordt niet specifiek genoemd dat ze vaardigheden of kennis krijgen aangeleerd m.b.t. stagediscriminatie. Het lijkt erop dat het bijscholen van professionals op de aanpak van stagediscriminatie of nog niet vanzelfsprekend is, of iets is waarvan het niet wordt opgenomen in de beleidsplannen en meer ‘spontaan’ gebeurt.

(6) Meldpunt

Alle acht onderwijsinstellingen hebben of willen een meldpunt voor stagediscriminatie. Er is geen enkele mbo-instelling die stelt geen meldpunt te hebben of te willen. De instellingen die nog geen meldpunt hebben, hebben wel mogelijkheden om te melden zoals bij de teamleider of via een portal maar hebben nog niet een duidelijk meldpunt dat expliciet gericht is op stagediscriminatie. Zo stelt instelling 3:

“Onze ambitie is om t.b.v. stagediscriminatie een aparte en laagdrempelige ‘ingang’ te creëren, die te bereiken is via alle devices (laptop, tablet, telefoon etc.)”

Dus ook al zijn meldpunten op het moment van het schrijven van de kwaliteitsagenda’s nog niet de realiteit, als het goed is gaat dit in de toekomst snel veranderen, zo kan geconcludeerd worden op basis van de beleidsplannen.

(7) Studenten informeren over stagediscriminatie

Vier onderwijsinstellingen melden niets als het gaat om het informeren van studenten over stagediscriminatie (instellingen 2, 3, 7 en 8) of anderzijds voorbereiden van studenten op de stagediscriminatie die zij tegen kunnen komen. De andere vier melden hier wel iets over. Zo stelt instelling 6 dat zij in navolging van een andere ROC een routekaart gaan maken voor studenten over wat te doen bij stagediscriminatie. Ook informeren ze studenten over hoe ze stagediscriminatie kunnen herkennen, net als ongewenst gedrag. En bij instelling 5 staat:

“Onderwijsprofessionals gaan in gesprek met de student over stagediscriminatie voor en tijdens de stage. Verder is er aandacht voor het weerbaar maken van studenten tijdens burgerschapslessen en studieloopbaan-uren”.

Wat het weerbaar maken precies inhoudt is niet duidelijk maar wel duidelijk is dat de studenten in ieder geval informatie krijgen over stagediscriminatie.

(8) Matching op basis van objectieve criteria

In het stagepact staat beschreven dat onderwijsinstellingen dienen te experimenteren met een vorm van objectieve matching bij eerstejaars BOL-studenten, met tenminste één van de onderwijsteams. Hierbij worden studenten door onderwijsprofessionals gematcht aan een

leerbedrijf: niet op basis van de persoonlijkheid of persoonlijke kenmerken van de student maar op basis van leerwens. Zes onderwijsinstellingen (instellingen 3,4,5,6,7,8) beschrijven dit inderdaad als iets waar zij mee aan de slag gaan.

Echter bij instelling 3 is niet gesteld dat de matching op basis van objectieve criteria wordt uitgevoerd. En bij instelling 8 wordt gemeld dat het verder wordt geïmplementeerd bij opleidingen “waar dit wenselijk is en dit nu nog niet is gebeurd”. De vraag is dus of dit betekent dat bepaalde opleidingen worden overgeslagen hierin omdat het ‘niet wenselijk’ zou zijn. Ook is de vraag hoe bepaald wordt bij welke opleidingen dit wel wenselijk is en bij welke niet.

Verder worden er geen andere specifieke aanpakken genoemd tegen stagediscriminatie, met uitzondering van instelling 1 die melding maakt van wat zij noemen ‘een stagemakelaar’:

“Uitbreiden inzet stagemakelaars met als doel: voor alle studenten een passende bpv-plaats en begeleiding”

Deze stagemakelaar is niet direct gericht op stagediscriminatie; het is extra hulp om studenten te helpen aan een stage maar niet zo zeer om discriminatie terug te dringen⁴. De stagemakelaar wordt niet genoemd door de andere onderwijsinstellingen.

3.3 Samenvatting

Samenvattend kan gezegd worden dat onderwijsinstellingen verschillende taken met betrekking tot het stagepact (gelanceerd in het najaar van 2023) goed hebben opgepakt in hun kwaliteitsplannen en dat er andere taken en verantwoordelijkheden zijn die nog aandacht behoeven. In deze alinea geven wij eerst aan wat de positieve punten zijn, daarna leggen wij uit welke taken (op basis van de kwaliteitsagenda's 2024 – 2027) nog onderbelicht blijven. Hierbij moet worden opgemerkt dat de kwaliteitsagenda's zijn geschreven in 2023 en dat instellingen mogelijk alweer verder gevorderd zijn in hun beleid en aanpak.

Wat gaat er al goed?

Het lijkt erop dat op de volgende punten de aanpak van stagediscriminatie door mbo-instellingen goed verloopt:

- Aandacht besteden aan de aanpak van stagediscriminatie en zoals gevraagd aangeven in de kwaliteitsagenda's wat zij allemaal hierop gaan doen (1)
- Aan de slag met experimenteren met een vorm van objectieve matching zoals beschreven in het Stagepact(2)
- De meeste doelen betreffen het oprichten van een eigen meldpunt m.b.t. stagediscriminatie. Hierin lijken de onderwijsinstellingen voortvarend te zijn: alle onderzochte onderwijsinstellingen stellen een meldpunt op te willen richten of een bestaand meldpunt door te ontwikkelen (3)

⁴ De stagemakelaar - SEO Economisch Onderzoek: <https://www.seo.nl/publicaties/de-stagemakelaar/>

- Als het gaat om monitoren, dan hebben de meeste onderwijsinstellingen duidelijke ambities (4)

Wat kan er beter?

We hebben zes punten gevonden die bij veel onderwijsinstellingen nog beter kunnen. Al hoewel gebaseerd op slechts acht instellingen, kan deze lijst met verbeterpunten door alle instellingen in Nederland gebruikt worden om na te gaan of hun aanpak van stagediscriminatie adequaat is en passend is bij het Stagepact.

- **Erkennen dat stagediscriminatie een probleem is (1)**
Minder dan de helft van de onderzochte onderwijsinstellingen geeft in de kwaliteitsagenda aan dat stagediscriminatie in algemene zin een probleem is in het onderwijsveld. Minder dan de helft geeft aan dat stagediscriminatie op de eigen onderwijsinstelling een probleem is. Een enkeling noemt in de kwaliteitsagenda dat stagediscriminatie voorkomt 'afhankelijk van de branche'. Een dergelijk statement kan contraproductief werken in het kader van het stellen van een sociale norm, maar ook voor draagvlak voor de aanpak van stagediscriminatie ("bij ons speelt het niet").
- **Studenten informeren over stagediscriminatie (2)**
Met betrekking tot het informeren van studenten over stagediscriminatie lijkt er een tweedeling te ontstaan. De helft van de onderwijsinstellingen vermeldt hier niets over in de kwaliteitsagenda en de vraag is of deze studenten aan hun stage beginnen met informatie over hoe zij stagediscriminatie kunnen herkennen en met het bewustzijn dat zij stagediscriminatie niet hoeven te accepteren. De andere helft van scholen meldt wel iets over de voorbereiding van de studenten. De onderwijsinstellingen die hier wel iets over hebben opgenomen, doen dat vooral met betrekking tot het beschikbaar stellen van een overzichtelijke routekaart voor studenten om hen te informeren waar zij terecht kunnen wanneer zij te maken krijgen met stagediscriminatie. Ook hier blijft echter onduidelijk of de studenten de boodschap meekrijgen dat stagediscriminatie niet geaccepteerd hoeft te worden en dus altijd gemeld en besproken kan worden.
- **Verdere professionalisering van onderwijsprofessionals (3)**
De helft van de onderzochte onderwijsinstellingen stelt zij dat ze werk willen maken van de verdere professionalisering van onderwijsprofessionals op dit thema. De manier waarop hier invulling aan wordt gegeven is zeer wisselend en lijkt niet structureel plaats te vinden. Bij de andere helft blijft helemaal onduidelijk in hoeverre onderwijsprofessionals verder willen scholen in de aanpak van stagediscriminatie.
- **Expliciet verantwoordelijkheid toebedelen (4)**
Als het gaat om verantwoordelijkheid van het onderwijsveld om zich in te zetten tegen de bestrijding van stagediscriminatie, benoemen de meeste onderwijsinstellingen dit niet. Beleid waarin bijvoorbeeld de verantwoordelijkheden zijn vastgelegd zijn, lijkt er niet te zijn. In het kader van het stellen van een sociale norm is dit problematisch, ook in het kader van de borging en implementatie van de aanpak tegen stagediscriminatie, behoeft dit nog aandacht bij de onderwijsinstellingen. Wanneer we inzoomen op de taken en verantwoordelijkheden van onderwijsprofessionals, benoemen de meeste

onderwijsinstellingen niet expliciet dat het een verantwoordelijkheid is van de professional om hier zijn/haar/hen rol in te nemen.

- Objectieve matching (5)

Met betrekking tot matching is een aandachtspunt om te zorgen dat studenten gematched worden op basis van objectieve criteria. Bij een van de zes opleidingen die stagematching inzetten, was dit onduidelijk. Het risico is dan dat wel aan matching wordt gedaan maar niet op de objectieve manier zoals bedoeld is in het stagepact.

- Monitoren op basis van meldingen (6)

Wanneer het gaat over monitoring geeft een deel van de instellingen aan de aanpak van stagediscriminatie te kunnen monitoren op basis van de meldingen. Deze verwachting is niet geheel realistisch omdat bekend is uit onderzoek dat stagediscriminatie door studenten meestal niet gemeld wordt (De Winter-Koçak, Yassine, Van de Gevel & Verstappen, 2023). Wanneer meldingen dus de enige vorm van monitoren van de aanpak van stagediscriminatie is, schiet de aanpak te kort.

4 Vragenlijstonderzoek

In een korte vragenlijst voor stagebegeleiders en stagecoördinatoren van mbo-opleidingen zijn de onderstaande deelvragen uit het onderzoek meegenomen:

- In hoeverre is het tegengaan van stagediscriminatie zichtbaar in de kennis, de houding en het gedrag van de actoren?
- Welke werkwijzen (processen, procedures of beleid) kennen de organisaties van actoren om stagediscriminatie tegen te gaan en gelijke kansen op stages te stimuleren?
- In hoeverre verschillen de antwoorden op de bovenstaande twee deelvragen tussen:
 - Verschillende sectoren en soorten mbo-opleidingen?
 - De verschillende fases in de stage (voorbereiding op de stage, werving en selectie en tijdens de stage)?

4.1. Doelgroep en inhoud van de vragenlijst

Doelgroep

De doelgroepen van het vragenlijstonderzoek waren stagebegeleiders en stagecoördinatoren in het mbo. Ze beantwoordden de vragen echter niet alleen over zichzelf, maar ook over het hele opleidingsteam waarvan ze deel uitmaakten. Op deze wijze verkregen we informatie over de kennis, houding en werkwijzen binnen opleidingsteams, in plaats van informatie over de specifieke respondenten die bereid waren om de vragenlijst in te vullen.

Inhoud van de vragenlijst

Met de vragenlijst werden drie verschillende constructen gemeten rondom het tegengaan van stagediscriminatie:

- De **kennis** van het opleidingsteam over stagediscriminatie, manieren hoe dit voorkomen kan worden en hoe studenten hierin ondersteund kunnen worden
- De **houding** van het opleidingsteam ten aanzien van stagediscriminatie. Het gaat hierbij om houdingen die bevorderend of wel belemmerend kunnen zijn voor het tegengaan van stagediscriminatie.
- De **formele procedures en werkwijzen** in het opleidingsteam om stagediscriminatie te voorkomen. Voor de verschillende fases van de stage werden verschillende vragen in de vragenlijst opgenomen. Deze hadden betrekking op: a) formele procedures rondom werving en selectie, en werkwijzen rondom: b) de voorbereiding op de

stage, c) het zoeken naar een stage, d) de begeleiding tijdens de stage en e) het contact dat opleidingen hebben met de leerbedrijven. De vragen betroffen vooral procedures en werkwijzen die *bevorderend* zijn voor het tegengaan van stagediscriminatie. Daarnaast vroegen we enkele *belemmerende* werkwijzen uit.

De vragenlijst bevatte tien stellingen over kennis, tien stellingen over houding, zes stellingen over formele procedures en 26 stellingen over verschillende werkwijzen binnen het opleidingsteam. De stellingen over de formele procedures werden beantwoord op een schaal met twee opties: wel of niet aanwezig. De overige stellingen werden beantwoord op een 5-puntschaal. Naast deze stellingen zijn in de vragenlijst achtergrondvragen opgenomen over het type opleiding en de ervaringen met stagediscriminatie bij de opleiding. In Bijlage 1 is de vragenlijst opgenomen.

Beperkingen van het vragenlijstonderzoek

Voor de interpretatie van de vragenlijstdata is het van belang dat respondenten alleen maar kunnen antwoorden over de kennis, houding en werkwijzen van het opleidingsteam zoals zij die *ervaren*. Deze gerapporteerde ervaringen kunnen afwijken van de feitelijke kennis, houding en werkwijzen binnen de opleidingsteams, en van de ervaringen van de studenten van de opleiding. Met name de vragen over 'houding' zijn gevoelig voor de persoonlijke interpretatie van de respondent en voor sociaal wenselijk antwoorden.

Werving

Het beoogde aantal deelnemende mbo instellingen was acht. De werving verliep moeizaam en met veel inspanningen is het gelukt om vier instellingen bereid te vinden om deel te nemen. Genoemde redenen door mbo-instellingen om niet deel te nemen waren gebrek aan tijd/capaciteit, stagediscriminatie komt niet voor waardoor het geen prioriteit heeft en geen betrokkenheid bij werving van stagiaires (vooral bij bbl). Bij een deel van de mbo-opleidingen die schriftelijk en telefonisch benaderd zijn voor deelname, bleef een reactie uit waardoor de reden om niet deel te nemen onbekend is gebleven.

Via de stagecoördinatoren van de vier deelnemende instellingen is contact gelegd om de deelname aan het onderzoek te concretiseren. Er is een geanonimiseerd overzicht opgevraagd van alle stagebegeleiders om te benaderen voor de vragenlijst. Alle stagebegeleiders (op uitvoeringsniveau) en stagecoördinatoren (op coördinerend-/beleidsniveau) zijn uitgenodigd om een korte vragenlijst in te vullen waarin gevraagd is hoe zij werken aan het tegengaan van stagediscriminatie (ter beantwoording van deelvraag 1-4 over de stand van zaken), hoe het beleid binnen de sector is en de samenwerking met leerbedrijven. Om aan voldoende respons te komen omdat minder instellingen deelnamen dan beoogd, vond aanvullende werving plaats onder mbo-instellingen in samenwerking met de Mbo-Raad en via het netwerk van de onderzoekers en het ministerie van OCW. Het heeft veel inspanningen gekost om voldoende respons te krijgen, maar dit is uiteindelijk gelukt. Gegeven het moeizame proces om instellingen, opleidingen en respondenten te werven voor deelname, is het aannemelijk dat de respons op de vragenlijst selectief is: de respondenten zijn naar verwachting stagebegeleiders en -coördinatoren die relatief veel affiniteit met het thema stagediscriminatie hebben. Hun teams zijn mogelijk meer dan gemiddeld bezig met het tegengaan van stagediscriminatie. Dit kan voor een vertekening van de resultaten zorgen.

4.2 Statistische analyses

We gebruiken beschrijvende statistieken (percentages, gemiddelden) om de antwoorden voor elke afzonderlijke vraag samen te vatten. Dit geeft gedetailleerde informatie over de mate waarin het tegengaan van stagediscriminatie zichtbaar is in de kennis, de houding, het gedrag en de werkwijze van de actoren.

Omdat we voor elk van de vier aspecten van het tegengaan van stagediscriminatie (houding, kennis, formele procedures en werkwijzen) meerdere vragen hebben opgenomen in de vragenlijst, kunnen we de scores op deze verschillende vragen daarnaast ook samenvatten in een kleiner aantal variabelen. Dat doen we door schalen (sets van vragen) samen te stellen die onderling positief samenhangen en hetzelfde construct meten. Voor elke schaal kan vervolgens een schaalscore worden berekend door het gemiddelde te berekenen van de scores op de verschillende vragen binnen de schaal. Deze datareductie maakt het vervolgens mogelijk om (meer) betrouwbare uitspraken te kunnen doen over verschillen tussen subgroepen van respondenten (bijv. gebaseerd op type opleiding) of over de verschillen tussen de huidige vragenlijstafname in 2024 en de geplande herhaling van de afname in 2026. Schaalscores zijn namelijk betrouwbaarder dan de scores op losse vragen omdat ze minder onderhevig zijn aan toevallige verschillen.

In Tabel 4.1 zijn de verschillende schalen opgenomen die we op basis van deze analyses hebben samengesteld. Bijlage 2 geeft een nadere beschrijving van de analyse van schaalconstructie en resultaten, inzicht in de samenhang tussen schaalscores (d.w.z. inzicht in de relatie tussen kennis, houding en werkwijzen) en informatie over de betrouwbaarheid van deze schaalscores. We gebruiken deze acht schaalscores om (eventuele) verschillen tussen subgroepen (zoals verschillende type opleidingen) te onderzoeken. Ook gebruiken we de schaalscores om zicht te krijgen op de mate waarin de inzet van bevorderlijke werkwijzen voor het tegengaan van stagediscriminatie verschilt tussen de verschillende fases in de stage: de voorbereiding op de stage, de werving en selectie, en tijdens de stage zelf.

Tabel 4.1 Overzicht van de schalen die op basis van de datareductie zijn samengesteld

Construct	Schalen	Aantal vragen
Kennis over stagediscriminatie	Kennis	10
Houding ten aanzien van stagediscriminatie	Bevorderende houding	5
	Belemmerende houding	3
Werkwijzen en formele procedures bij het tegengaan van stagediscriminatie	Formele procedures werving en selectie	6
	Vorbereiding stage	5
	Zoeken naar een stage	7
	Begeleiding tijdens stage	4
	Contact met leerbedrijven	7

4.3 Respondenten en hun opleidingsteams

4.3.1 Respons

In totaal hebben 213 respondenten de online vragenlijst geopend. Tien respondenten gaven bij de eerste vraag aan dat ze de vragenlijst niet wilden invullen. Zes van hen gaven hiervoor als reden dat ze geen stagiairs of stagiaires begeleiden of dit pas erg kort deden, drie respondenten gaven aan dat ze het team niet goed genoeg kennen om de vragen te kunnen beantwoorden namens hun team, en één respondent gaf aan het onderwerp onvoldoende leeft in zijn/haar team. Van de overige 203 respondenten, hebben 111 respondenten de vragenlijst helemaal tot het einde ingevuld, 28 respondenten hebben de vragenlijst deels ingevuld en 64 respondenten hebben geen enkele vraag beantwoord. De respondenten die de vragenlijst deels hebben ingevuld, hebben elk tenminste het eerste onderdeel van de vragenlijst helemaal ingevuld. We nemen daarom alle 138 respondenten die de vragenlijst tenminste gedeeltelijk hebben ingevuld mee in de analyses.

4.3.2. Achtergrondkenmerken respondenten en hun opleidingsteams

Tabel 4.2 geeft een beschrijving van de kenmerken van de respondenten en hun opleidingsteams. Er is ruime spreiding in type en niveau van de opleidingen. Wat betreft opleidingssector, zien we vooral een hoge respons vanuit Zorg, Welzijn en Sport (n= 42; 37,8%). De overige respondenten vertegenwoordigen een diversiteit van sectoren. Respondenten konden meerdere mbo-niveaus selecteren. De percentages per niveau tellen daarom niet op tot 100%. Nadere analyses lieten zien dat de meeste respondenten werken op een opleiding waar één (n=42; 37,8%) of twee niveaus (n= 40; 36%) worden aangeboden.

Tabel 4.2 Kenmerken van de respondenten en opleidingsteams

		Aantal	%
Type opleiding	BOL	57	51,3
	BBL	5	4,5
	BOL en BBL	49	44,1
Niveau opleiding	Entree	16	14,4%
	2	43	38,7%
	3	72	64,9%
	4	84	75,7%
Opleidingssector	Mobiliteit, Transport, Logistiek & Maritiem	8	7,2
	Specialistisch vakmanschap	3	2,7
	Zakelijke Dienstverlening en Veiligheid	10	9,0
	Zorg, Welzijn en Sport	42	37,8
	Handel	4	3,6
	Voedsel, Groen en Gastvrijheid	17	15,3
	Techniek en Gebouwde Omgeving	16	14,4
	ICT en Creatieve Industrie	11	9,9

Noot. N = 111. Voor 28 respondenten ontbreken de gegevens over de achtergrondvragen doordat zij de vragenlijst niet helemaal hebben ingevuld.

Tabel 4.3 laat de verdeling van de antwoorden zien op de vraag of er in het team van de respondent in de afgelopen jaren (informele) meldingen zijn gedaan door studenten over

(vermoedelijke) stagediscriminatie. Een aanzienlijk aandeel van de respondenten (n= 39; 28%) weet dit niet. Van de overige 100 respondenten geeft een ruime meerderheid aan (n= 63) aan dat er in de afgelopen jaren wel meldingen zijn gedaan.

Tabel 4.3. Zijn er in uw team in de afgelopen jaren (informele) meldingen gedaan door studenten over (vermoedelijke) stagediscriminatie?

	Aantal	%
Ja	63	45,3
Nee	37	26,6
Weet ik niet	39	28,1

4.4 Resultaten

In deze paragraaf bespreken we als eerste per onderwerp – kennis, houding, formele procedures en de werkwijzen in de verschillende fases van de stage – de resultaten van het vragenlijstonderzoek. Vervolgens bespreken we de resultaten van aanvullende analyses naar de verschillen in resultaten tussen verschillende type opleidingen. In Paragraaf 5 geven we een samenvatting van de resultaten.

4.4.1. Kennis over stagediscriminatie

Respondenten beantwoordden tien vragen over verschillende aspecten van kennis over stagediscriminatie binnen hun opleidingsteam. Ze gaven hierbij aan in hoeverre ze het eens waren met stellingen zoals “In mijn team weten we wat stagediscriminatie is”. Hierbij antwoordden ze op een 5-punt schaal van *helemaal niet mee eens* (score 1) tot en met *helemaal mee eens* (score 5).

Uit de analyses komt naar voren dat de antwoorden op de verschillende vragen positief met elkaar samenhangen: als kennis over één van de aspecten aanwezig is, dan is kennis over de andere aspecten ook relatief vaak aanwezig. De gemiddelde schaalscore voor de vragen is 3,5 en ligt daarmee tussen het neutrale antwoord *niet eens en niet oneens* en het antwoord *mee eens* in. Kennis over stagediscriminatie lijkt daarmee in beperkte mate aanwezig in de opleidingsteams. De resultaten per vraag geven echter ook aan dat er grote verschillen zijn in de mate van kennis tussen de verschillende aspecten van kennis (zie Figuur 4.1).

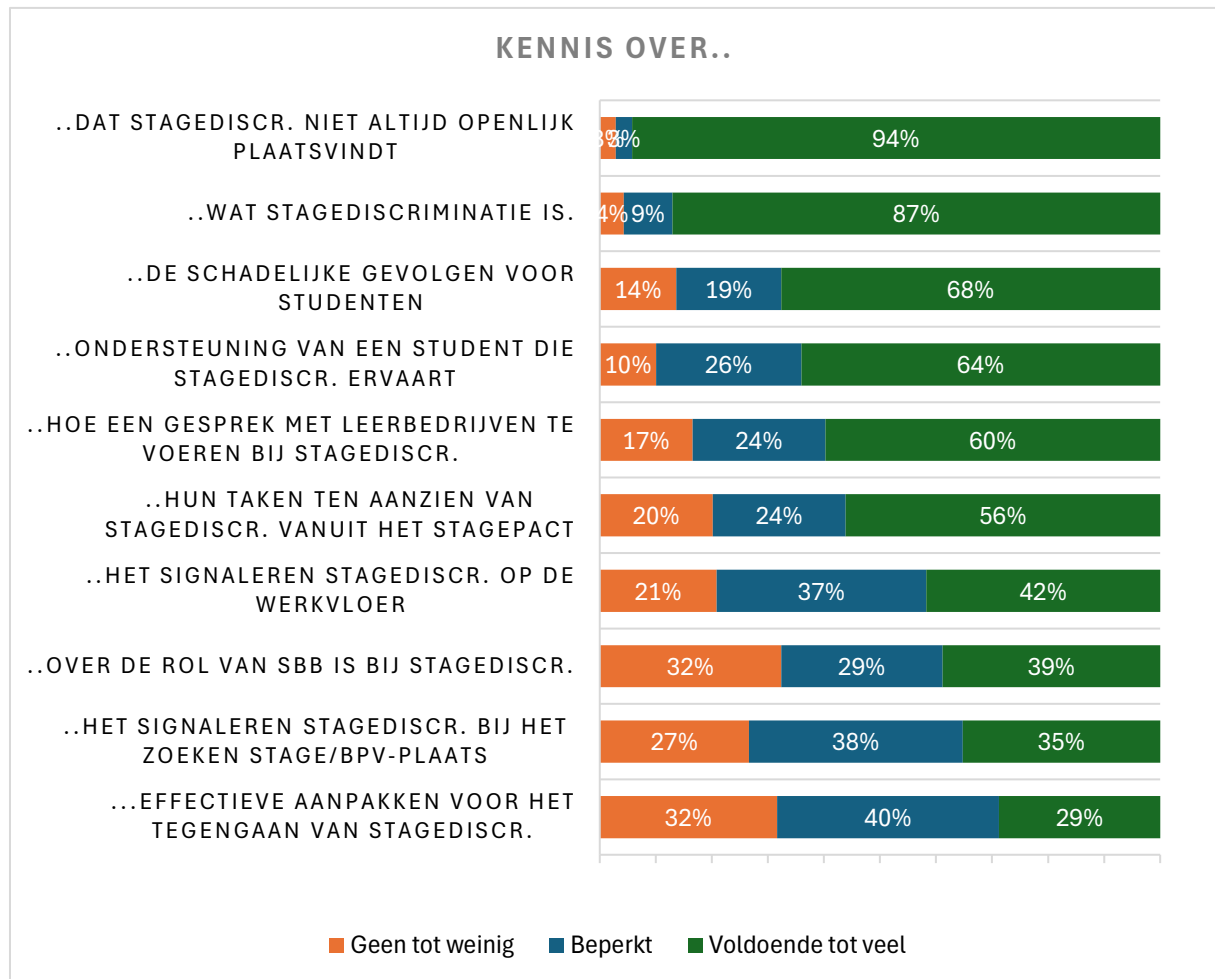
Figuur 4.1 laat de verdeling van antwoorden zien per aspect van kennis⁵. Hierbij zijn de vijf antwoordcategorieën in de vragenlijst samengevoegd tot drie categorieën⁶. De resultaten laten zien dat, volgende de respondenten, bijna alle teams kennis hebben van wat stagediscriminatie is en weten dat het niet altijd openlijk plaatsvindt. Een ruime meerderheid van de teams heeft ook kennis van de schadelijke gevolgen voor studenten, de manier waarop ondersteuning kan worden geboden in geval van stagediscriminatie, hoe hierover een gesprek gevoerd kan worden met het leerbedrijf en de taken van de opleiding

⁵ De precieze vraagformuleringen waren langer, zie Bijlage 1 voor de vragenlijst

⁶ Indien de respondent aangaf het (helemaal) niet met een stelling eens te zijn, is het opleidingsteam gecategoriseerd als een team dat ‘geen tot weinig’ kennis heeft van het specifieke aspect. Bij het antwoord (helemaal) wel mee eens, is het opleidingsteam gecategoriseerd als een teams met ‘voldoende tot veel’ kennis. De overige teams, waarvoor de neutrale categorie is gekozen, hebben ‘beperkt’ kennis.

bij het tegengaan van stagediscriminatie zoals beschreven in het Stagepact. Ten aanzien van de vier overige onderwerpen is er volgens de respondenten bij de meeste teams (58-71%) echter géén of beperkte kennis aanwezig: zowel het signaleren van stagediscriminatie op de werkvloer als het signaleren van discriminatie bij het zoeken naar een stage, de rol van SBB en effectieve aanpakken voor het tegengaan van stagediscriminatie. Ten aanzien van deze effectieve aanpakken is volgens de respondenten bijvoorbeeld bij slechts 29% van de teams voldoende kennis aanwezig.

Figuur 4.1. Resultaten voor de stellingen over kennis rondom stagediscriminatie



4.4.2. Houding ten aanzien van stagediscriminatie

Algemeen beeld

Respondenten reageerden op tien stellingen over de houding van hun opleidingsteam ten opzichte van stagediscriminatie. Zeven van deze stellingen betroffen een houding die bevorderend is voor het tegengaan van stagediscriminatie (bijv. “In mijn team gaan we er vanuit dat stagediscriminatie ook kan spelen bij onze studenten.”). Drie van deze stellingen reflecteerden een houding die juist belemmerend is voor het tegengaan van

stagediscriminatie (bijv. “In mijn team vinden we dat studenten overgevoelig reageren op discriminatie”). Respondenten antwoordden weer op een 5-punt schaal van *helemaal niet mee eens* (score 1) tot en met *helemaal mee eens* (score 5).

De gemiddelde schaalscore voor de stellingen over een bevorderende houding is 4,0⁷. De meeste respondenten kozen dus rond het antwoord *mee eens*. De respondenten geven dus over het algemeen aan dat er binnen hun opleidingsteam sprake is van een bevorderende houding voor het tegengaan van stagediscriminatie. De gemiddelde schaalscore op de drie stellingen over een belemmerende houding is 2,6, dus rond het antwoord *niet mee eens* en *niet eens* en *niet oneens*. Een belemmerende houding lijkt daarmee wel wat vaker afwezig dan aanwezig te zijn in de opleidingsteams. Toch geeft de gemiddelde score ook aan dat een groot deel van de respondenten hier niet van overtuigd is.

De antwoorden op de vragen over een bevorderende houding hangen onderling positief samen, en hetzelfde geldt voor de drie vragen over een belemmerende houding. Er is (onverwachts) echter géén negatieve samenhang tussen de stellingen over een belemmerende houding en de stellingen over een bevorderende houding. Dit betekent dat respondenten die het *eens* met de stellingen over een bevorderende houding, het niet vaker *oneens* zijn met de stellingen over een belemmerende houding. De resultaten impliceren dat in de praktijk, belemmerende en bevorderende houdingen voor het tegengaan van stagediscriminatie elkaar afwisselen en/of naast elkaar kunnen bestaan. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de verschillende leden van opleidingsteams (sterk) uiteenlopende houdingen hebben ten aanzien van stagediscriminatie. Een andere verklaring is dat de belemmerende houdingen niet als zodanig ‘herkend’ worden en dat er binnen dezelfde individuen dus onbewust tegenstrijdige houdingen kunnen bestaan.

Verschillende aspecten van een bevorderende houding

Figuur 4.2 laat de verdeling van antwoorden zien voor de verschillende aspecten van een bevorderende houding voor het tegengaan van stagediscriminatie. Hierbij zijn de vijf antwoordcategorieën in de vragenlijst samengevoegd tot drie categorieën voor de aanwezigheid van een bevorderende houding⁸.

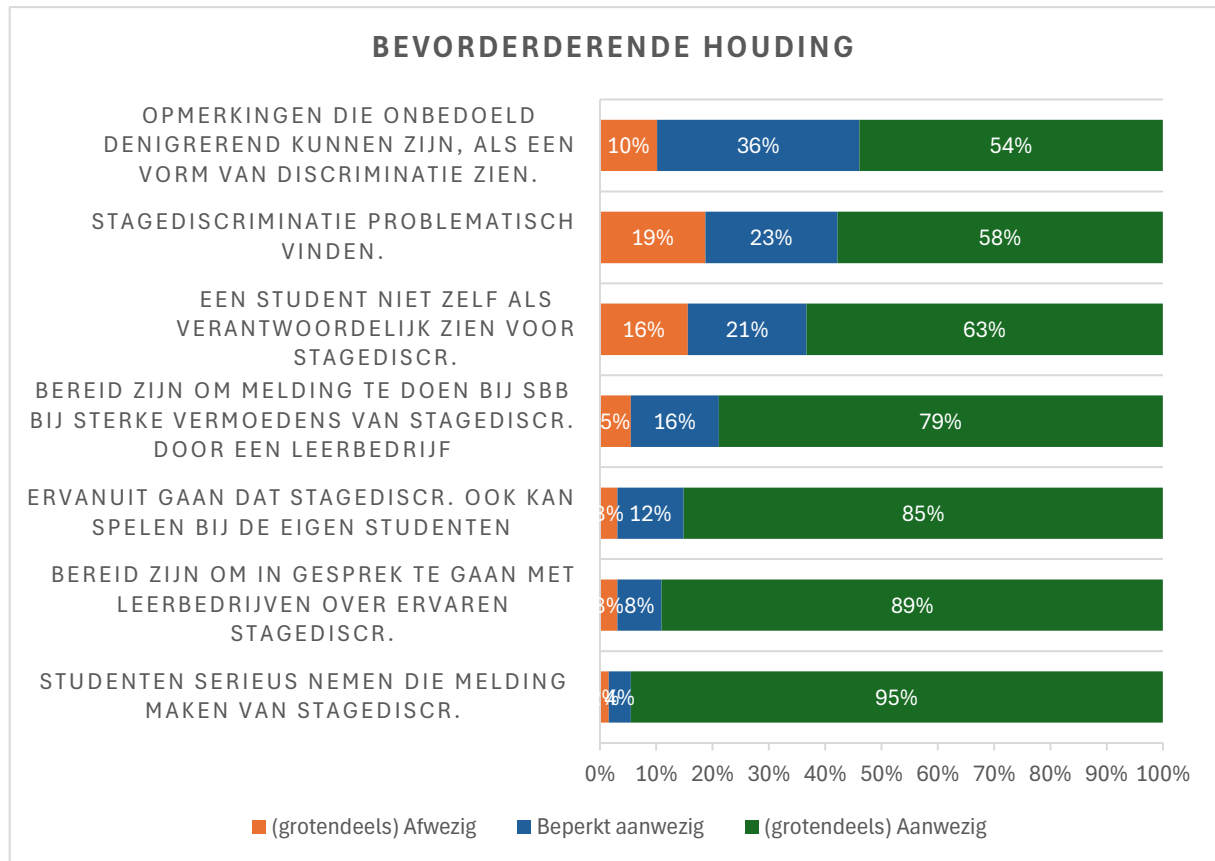
De resultaten laten zien dat bijna alle respondenten aangeven dat hun opleidingsteams a) studenten serieus nemen als ze een melding van stagediscriminatie doen, b) studenten niet als zelf verantwoordelijk zien voor stagediscriminatie en c) ervan uitgaan stagediscriminatie ook bij de eigen studenten kan spelen. Andere aspecten van een bevorderende houding zijn volgens de respondenten aanzienlijk minder vaak aanwezig: in ongeveer de helft van de opleidingsteams worden opmerkingen die onbedoeld denigrerend zijn, niet altijd als discriminatie gezien en bij ruim één derde van bij de teams worden studenten (soms) zelf als verantwoordelijk gezien voor stagediscriminatie. Opvallend is ook dat slechts 58% van de teams duidelijk de houding aanneemt dat stagediscriminatie problematisch is. Een verklaring voor dit resultaat zou kunnen zijn dat door sommige

⁷ De scores voor twee van de zeven stellingen over een bevorderende houding zijn uit de gemiddelde schaalscore weggelaten omdat ze niet samenhangen met de overige scores binnen de schaal. Zie Bijlage 2.

⁸ Indien de respondent aangaf het (helemaal) *niet* met een stelling eens te zijn, is de bevorderende houding in het opleidingsteam gecategoriseerd als ‘(grotendeels) afwezig’. Bij het antwoord (helemaal) *wel* mee eens, is het opleidingsteam gecategoriseerd als een team waarbij een bevorderende houding ‘(grotendeels) aanwezig’ is. Bij de overige teams, waarvoor de neutrale categorie is gekozen, is een bevorderende houding ‘beperkt’ aanwezig.

respondenten de vraag anders is geïnterpreteerd dan bedoeld: een respondent kan gedacht hebben dat de vraag ging over de mate waarin er bij de *eigen studenten* sprake is van problematische stagediscriminatie⁹.

Figuur 4.2. Resultaten voor de stellingen over een bevorderende houding



Verschillende aspecten van een belemmerende houding

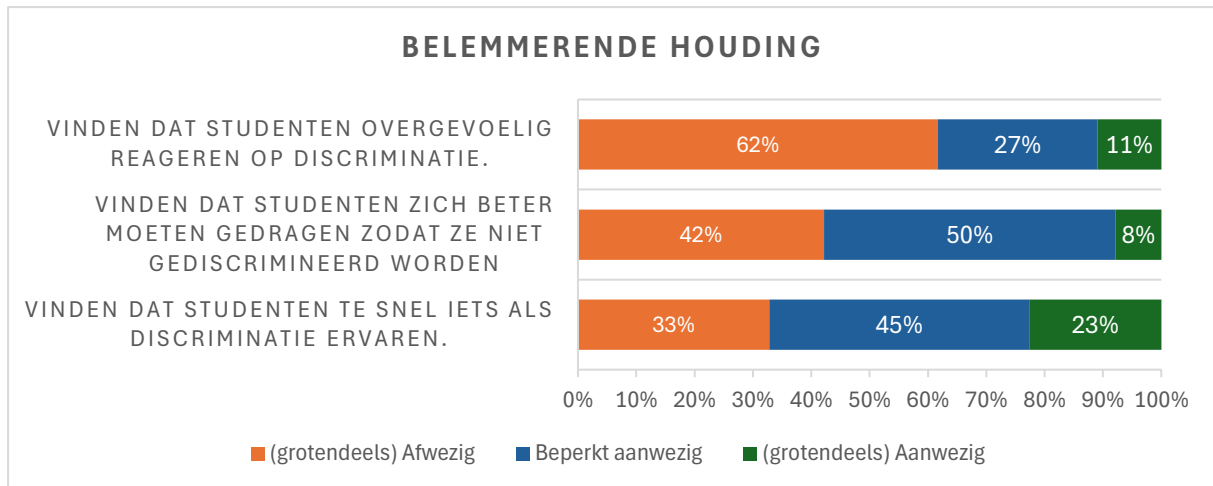
Figuur 4.3 laat de verdeling van antwoorden zien voor verschillende aspecten van een belemmerende houding. Hierbij zijn de vijf antwoordcategorieën uit de vragenlijst samengevoegd tot drie categorieën¹⁰. De resultaten laten zien dat twee derde van respondenten aangeeft dat binnen hun opleidingsteam de houding dat studenten te snel iets als discriminatie ervaren (beperkt) aanwezig is. Ook is men binnen ruim de helft van de teams tot op zekere hoogte van mening dat studenten zich beter moeten gedragen zodat ze

⁹ Dit komt ook in de analyse van samenhang tussen scores terug: de antwoorden voor deze stelling hangen niet samen met de antwoorden op de overige vragen over een bevorderende houding. Dit geeft weer dat de vraag (onbedoeld) een ander construct meet.

¹⁰ Indien de respondent aangaf het (helemaal) *niet* met een stelling eens te zijn, is het opleidingsteam gecategoriseerd als een team waarbij belemmerende houding (grotendeels) afwezig is. Bij het antwoord (helemaal) *wel* mee eens, is het opleidingsteam gecategoriseerd als een team waarbij een bevorderende houding '(grotendeels) aanwezig' is. De overige teams, waarvoor de neutrale categorie is gekozen, hebben een 'beperkt' belemmerende houding ten opzichte van (het tegengaan van) stagediscriminatie.

niet gediscrimineerd worden. De houding dat studenten overgevoelig reageren op discriminatie komt relatief minder vaak voor binnen de opleidingsteams. Het aandeel waarvoor dit wel (in beperkte mate) geldt is desondanks substantieel (38%).

Figuur 4.3. Resultaten voor de stellingen over een belemmerende houding



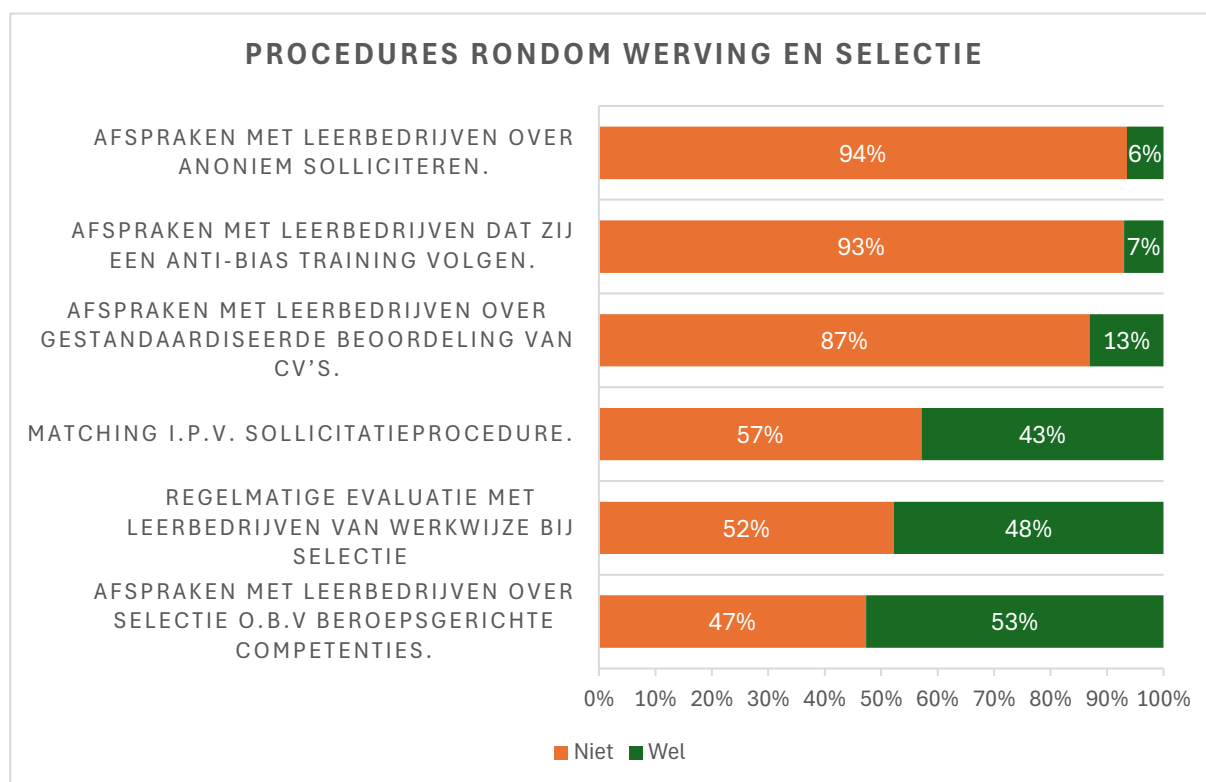
4.4.3. Procedures rondom de werving en selectie van studenten

Respondenten reageerden op zes stellingen over de aanwezigheid van verschillende procedures rondom de werving en selectie van studenten en de afspraken die zij hebben met leerbedrijven. Hierbij konden ze 'ja', 'nee' of 'onbekend' (indien ze het antwoord niet wisten) antwoorden. Het aandeel respondenten dat de optie 'onbekend' koos varieerde van 4% voor een stelling over het gebruik van matching tot 19% voor een stelling over afspraken met leerbedrijven over het volgen van een anti-bias training.

De analyses laten zien dat de inzet van verschillende procedures (zie Figuur 4.4) onderling positief samenhangt: volgens de respondenten zetten teams ofwel meerdere werkwijzen in, ofwel helemaal geen procedures. Voor 55 teams geldt dat ze géén van de procedures inzetten (of dat de respondent hier niet van op de hoogte is); voor 25 teams geldt dat ze één procedure inzetten en voor de overige 58 teams geldt dat ze meerdere procedures inzetten.

Figuur 4.4 laat de verdeling van antwoorden zien per procedure. De resultaten laten zien dat een zeer klein deel van de teams (6-13%) afspraken zegt te maken met leerbedrijven over de beoordeling van de cv's, het volgen van anti-bias training en over de mogelijkheid om anonieme sollicitaties te doen. De overige procedures worden volgens de respondenten veel vaker ingezet. Bij bijna de helft van de teams is er regelmatige evaluatie met leerbedrijven over de werkwijze bij selectie, zijn er afspraken met leerbedrijven over selectie op basis van beroepsgerichte competenties en is er matching in plaats van een sollicitatieprocedure, aldus de respondenten.

Figuur 4.4. Resultaten voor de stellingen over procedures rondom werving en selectie



4.4.4. Werkwijzen rondom de voorbereiding op stage

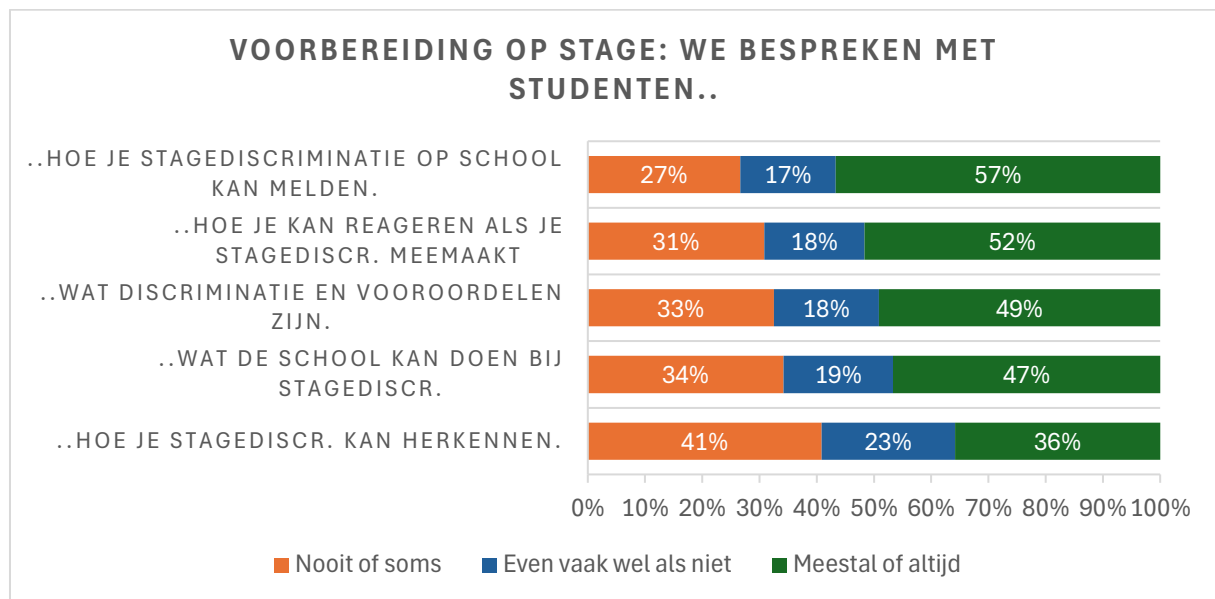
Respondenten beantwoordden vijf stellingen over de wijze waarop studenten worden voorbereid op de stage/bpv. Ze gaven hierbij aan in welke mate het team het gesprek over verschillende onderwerpen rondom stagediscriminatie aangaat (bijv. “In mijn team bespreken we met studenten ter voorbereiding op de stage/bpv wat discriminatie en vooroordelen zijn.”). Hierbij antwoordden ze op een 5-punt schaal van *nooit* (score 1) tot en met *altijd* (score 5).

De antwoorden op de verschillende vragen hangen onderling positief samen: teams die het gesprek aangaan over stagediscriminatie, bespreken volgens de respondenten vaak meerdere onderwerpen. De gemiddelde schaalscore op de vijf vragen is 3,2 en ligt daarmee net boven het neutrale antwoord *even vaak niet als wel*. De voorbereiding van leerlingen ten aanzien van mogelijke stagediscriminatie lijkt daarmee niet duidelijk aanwezig.

Figuur 4.5 laat de verdeling van antwoorden zien per gespreksonderwerp. Hierbij zijn de vijf antwoordcategorieën samengevoegd tot drie categorieën. De resultaten laten zien dat volgens de respondenten in ongeveer de helft van de teams met studenten wordt gesproken over hoe ze kunnen reageren als ze stagediscriminatie meemaken, over wat discriminatie en vooroordelen zijn, over wat de school kan doen als een student stagediscriminatie ervaart en over de mogelijkheid om stagediscriminatie te melden op school. Volgens een

kleiner aandeel van de teams (36%) wordt met studenten besproken hoe je stagediscriminatie kunnen herkennen.

Figuur 4.5. Resultaten voor de stellingen over werkwijzen rondom de voorbereiding op stage



4.4.5. Werkwijzen rondom het zoeken naar een stageplaats

Algemeen beeld

Respondenten reageerden op 12 stellingen over de verschillende werkwijzen waarop het team stagediscriminatie tegengaat in de fase dat studenten zoeken naar een stageplaats. De stellingen betroffen zowel de communicatie richting leerbedrijven als de begeleiding van studenten. Negen stellingen gingen over werkwijzen die bevorderlijk zijn voor gelijke kansen bij het vinden van een stage, zoals: “Extra begeleiding geven aan studenten die in hun privé omgeving weinig steun hebben bij het vinden van een stageplaats/bpv-plaats.” De drie overige stellingen betroffen werkwijzen die hierin belemmerend zijn, zoals: “Als het leerbedrijf sollicitatiegesprekken gaat voeren, benadrukken we het belang van of het klikt tussen student en leerbedrijf”. Respondenten antwoordden op een 5-punt schaal van *nooit* (score 1) tot en met *altijd* (score 5).

Uit de analyses blijkt dat de inzet van verschillende bevorderende werkwijzen onderling positief samenhangt. De gemiddelde schaalscore op de stellingen over een bevorderende werkwijze is 4,0¹¹, dus rond het antwoord *mee eens*. Over het algemeen geven de respondenten dus aan dat de bevorderende werkwijzen wel worden ingezet in de begeleiding van studenten bij het zoeken van een stageplaats.

De inzet van de drie belemmerende werkwijzen hangt onderling niet samen. Respondenten die bijvoorbeeld aangeven dat hun team bij het leerbedrijf het belang van een goede ‘klik’

¹¹ De scores voor twee van de negen stellingen over een bevorderende houding zijn uit de gemiddelde schaalscore weggelaten omdat ze niet samenhangen met de overige scores binnen de schaal. Zie Bijlage 2.

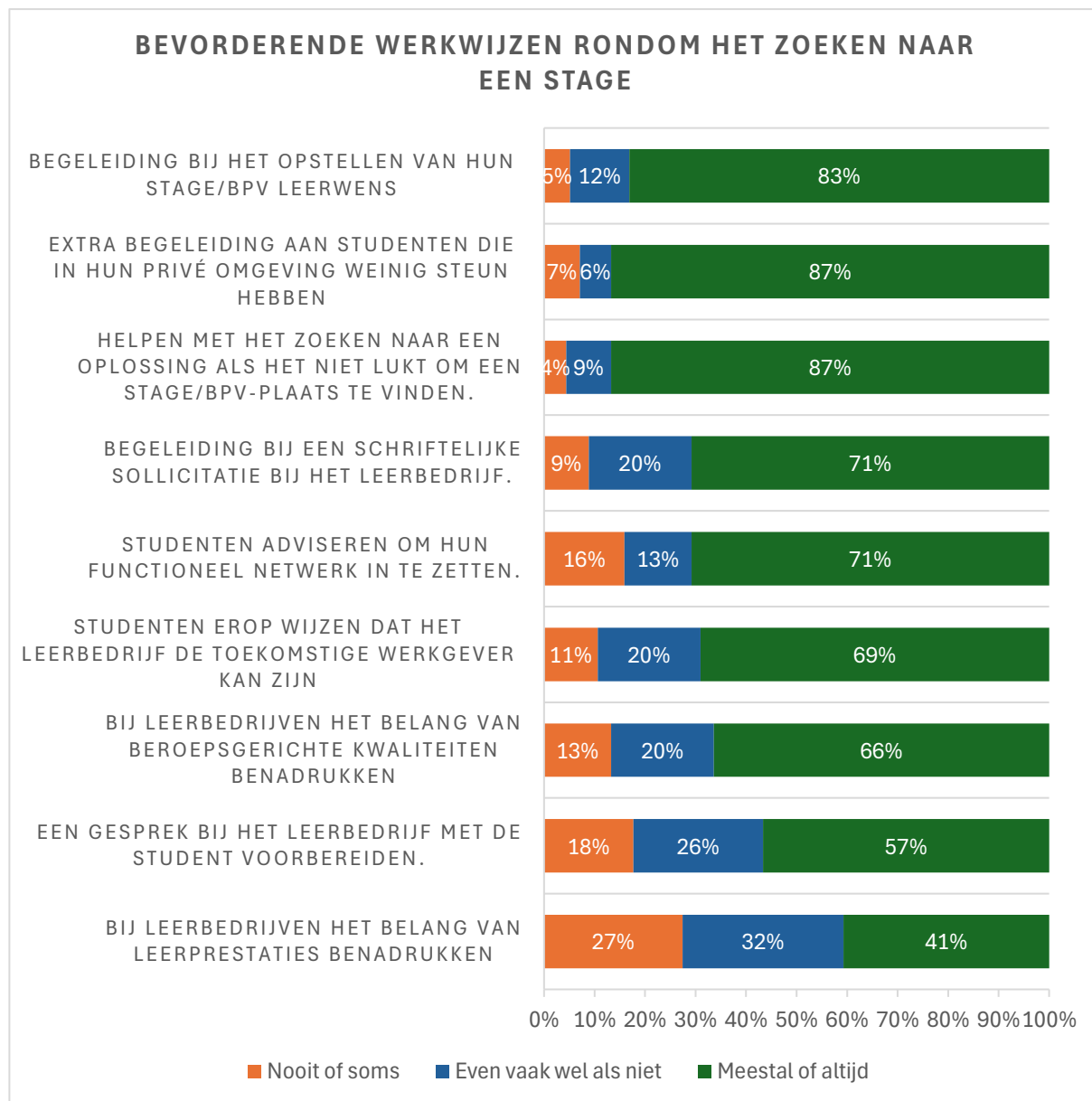
benadrukt, geven relatief niet vaker aan dat ze het ook belang van persoonlijkheid benadrukken. De gemiddelde score op de stellingen over belemmerende werkwijzen is 3,3, dus iets boven het neutrale antwoord *even vaak wel als niet*. De belemmerende werkwijzen zijn dus niet duidelijk aanwezig of afwezig.

Overigens zien we, net zoals voor de verschillende aspecten van houding, dat ook hier de bevorderende en belemmerende werkwijzen onderling (onverwacht) *niet* negatief samenhangen. De inzet van bevorderende werkwijzen en belemmerende werkwijzen kan dus goed naast elkaar bestaan. Het is mogelijk dat respondenten zich er niet van bewust zijn dat bepaalde werkwijzen belemmerend zijn voor het tegengaan van stagediscriminatie.

Verschillende bevorderende werkwijzen

Figuur 4.6 laat de verdeling van antwoorden zien voor de verschillende bevorderende werkwijzen. Hierbij zijn de vijf antwoordcategorieën samengevoegd tot drie categorieën. De resultaten laten redelijk grote verschillen zien tussen de inzet van de verschillende werkwijzen. Voor een aantal werkwijzen geldt dat deze, volgens de respondenten, bijna door alle teams meestal of altijd worden ingezet: begeleiding bij het opstellen van stage/BPV leerwens, extra begeleiding aan studenten die in hun privé omgeving weinig steun hebben en hulp bieden als het niet lukt om een stage/BPV plek te vinden. De werkwijzen die het minste vaak worden ingezet volgens de respondenten, door ongeveer de helft van de teams, zijn het benadrukken van het belang van leerprestaties bij leerbedrijven en het samen met de student het gesprek met het leerbedrijf voorbereiden.

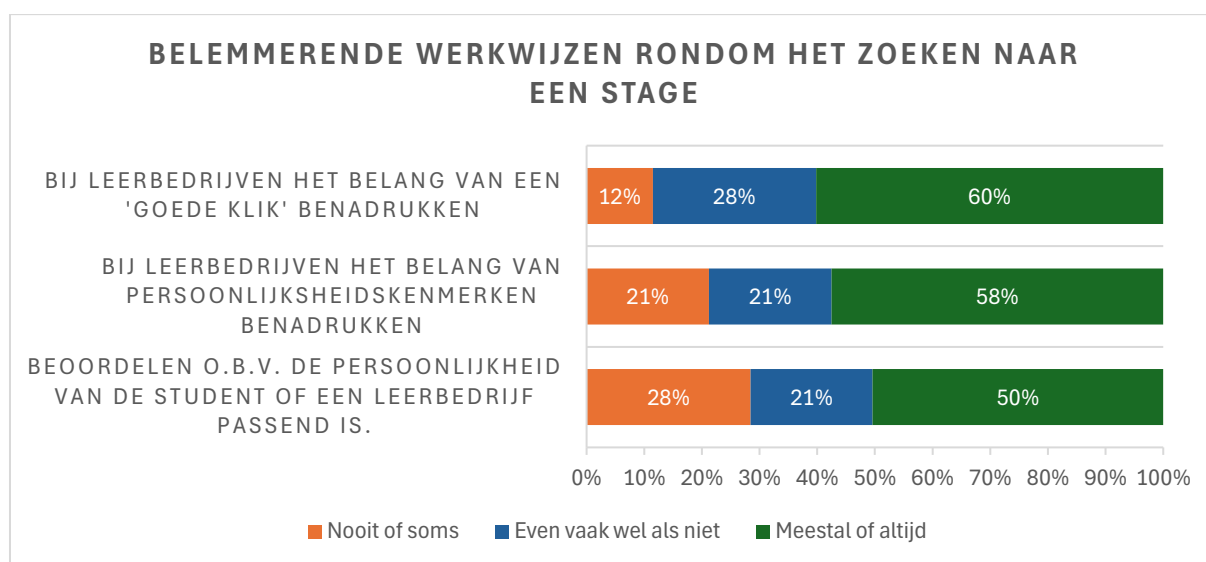
Figuur 4.6 Resultaten voor stellingen over bevorderende werkwijzen rondom het zoeken naar een stage



Verschillende belemmerende werkwijzen

Figuur 4.7 laat de verdeling van antwoorden zien voor de verschillende belemmerende werkwijzen in de begeleiding van studenten bij het zoeken naar een stageplaats. Hierbij zijn de vijf antwoordcategorieën samengevoegd tot drie categorieën. Bij elke werkwijze zien we vergelijkbare resultaten: (ruim) de helft van de respondenten geeft aan dat hun team meestal of altijd de belemmerende werkwijzen inzetten.

Figuur 4.7. Resultaten voor stellingen over belemmerende werkwijzen rond het zoeken naar een stage



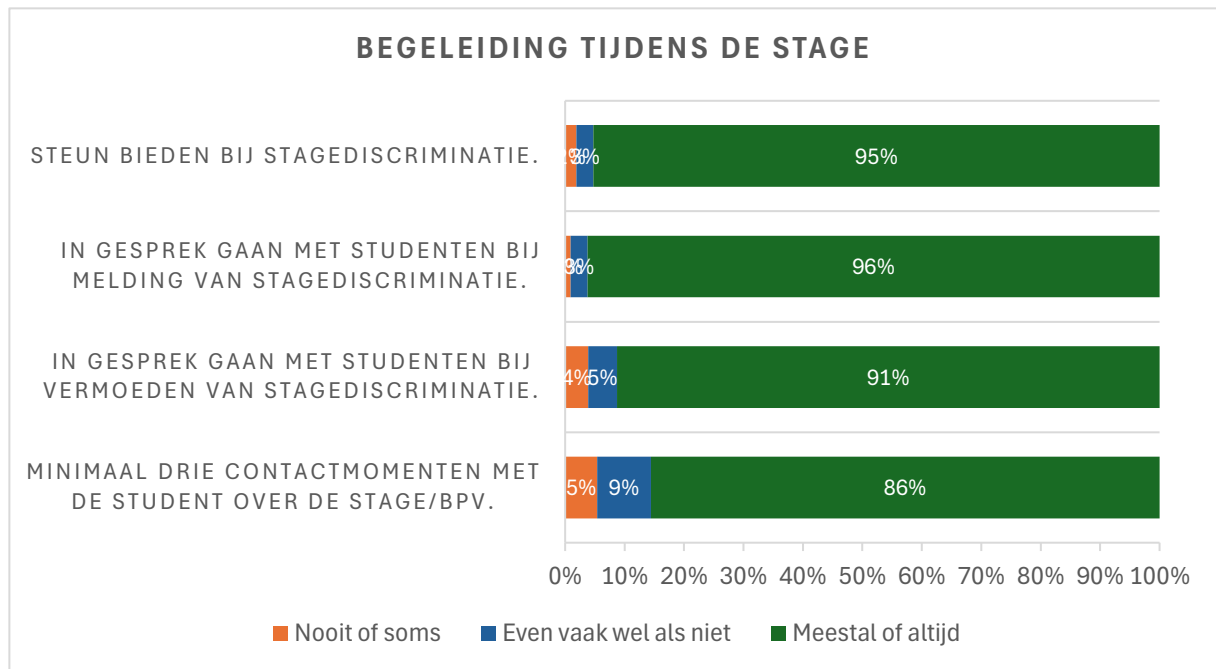
4.4.6 Werkwijzen rondom de begeleiding tijdens stage/BPV

Respondenten reageerden op vier stellingen over de begeleiding van studenten tijdens de stage/bpv. De meeste vragen gingen over begeleiding specifiek ten aanzien van stagediscriminatie ("In mijn team bieden we steun bij stagediscriminatie"). Hierbij antwoordden respondenten op een 5-punt schaal van *nooit* (score 1) tot en met *altijd* (score 5). Ook konden zij de optie *niet van toepassing* kiezen. Het aandeel respondenten dat deze optie koos was zeer klein (1-5%).

De antwoorden op de verschillende vragen hangen onderling positief samen: respondenten die het eens zijn met één van de stellingen zijn het over het algemeen ook eens met de andere stellingen. De gemiddelde score op de 10 vragen is 4,6 en ligt tussen het neutrale antwoord *meestal* en het antwoord *altijd* in. Begeleiding tijdens de stage/bpv ten aanzien van stagediscriminatie lijkt daarmee in grote mate aanwezig in de opleidingsteams.

Figuur 4.8 laat de verdeling van antwoorden zien per aspect van begeleiding stage/BPV. Hierbij zijn de vijf antwoordcategorieën samengevoegd tot drie categorieën. Volgens de respondenten, bieden alle teams de verschillende vormen van begeleiding aan studenten tijdens hun stage/BPV. Meer dan 90% van de respondenten geeft aan dat hun team steun biedt bij stagediscriminatie, in gesprek gaat met studenten bij een melding van stagediscriminatie en in gesprek gaat met studenten bij vermoeden van stagediscriminatie. Een iets kleiner aandeel (86%) geeft aan dat hun team meestal of altijd minimaal drie momenten contact heeft met studenten over hun stage/BPV.

Figuur 4.8. Resultaten voor stellingen over werkwijzen rondom de begeleiding van studenten



4.4.7 Werkwijzen in het contact met leerbedrijven

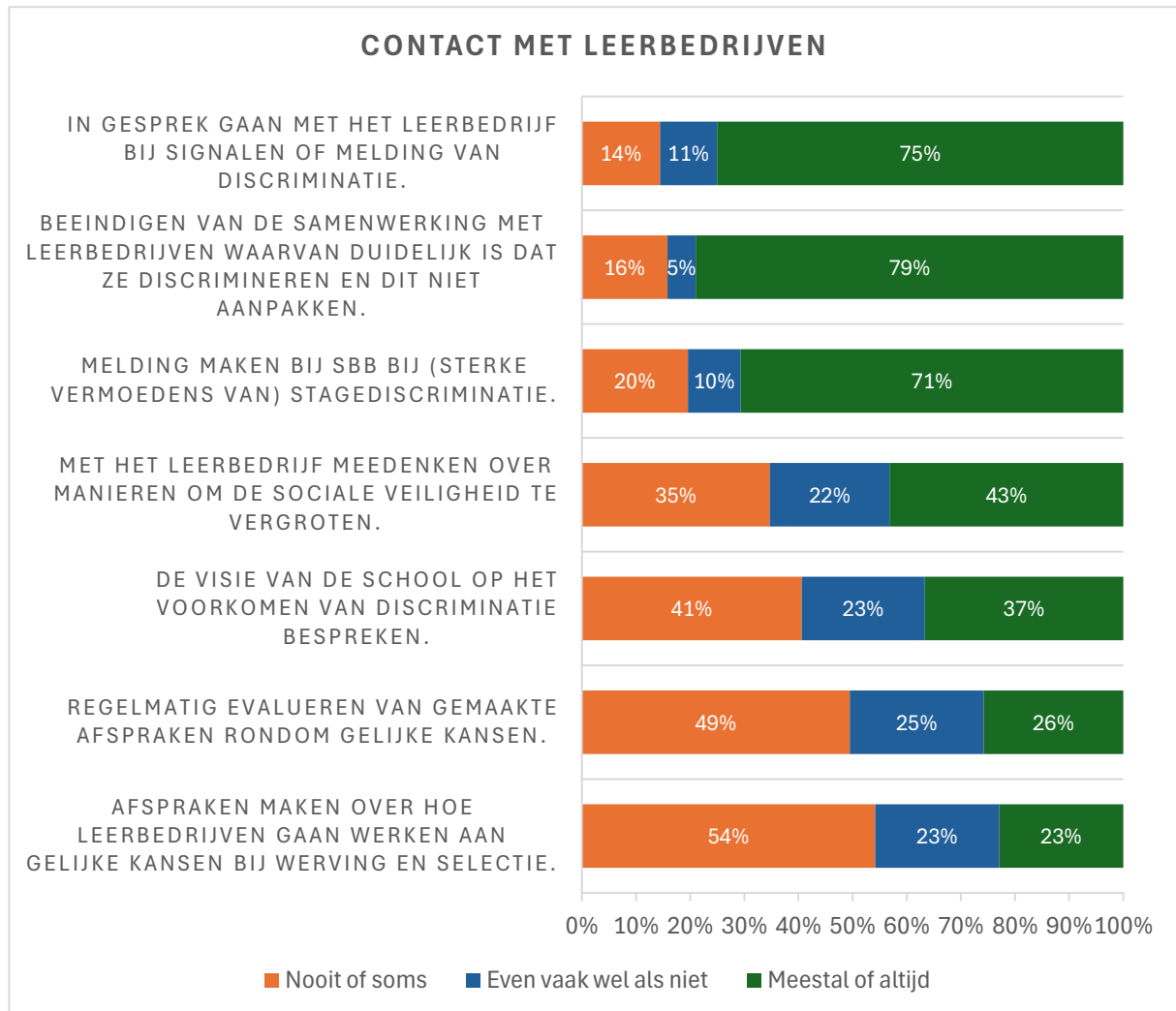
Respondenten reageerden op zeven stellingen over de mate waarin hun opleidingsteam contact heeft met leerbedrijven over onderwerpen rondom stagediscriminatie (bijv. “In mijn team evalueren we de gemaakte afspraken om gelijke kansen te bevorderen regelmatig met het leerbedrijf.”). Hierbij antwoordden ze op een 5-punt schaal van *nooit* (score 1) tot en met *altijd* (score 5). Ook konden zij de optie *weet ik niet* kiezen. Het aandeel respondenten dat deze optie koos was beperkt (4–8%).

De antwoorden op de verschillende stellingen hangen onderling positief samen: respondenten die het eens zijn met één van de stellingen zijn het over het algemeen ook eens met de andere stellingen. De gemiddelde score op de zeven stellingen is 3,3 en daarmee iets boven het neutrale antwoord *even vaak niet als wel*. Er zijn echter grote verschillen tussen de mate waarin de diverse werkwijzen in het contact met leerbedrijven worden ingezet.

Figuur 4.9 laat de verdeling van antwoorden zien per werkwijze. Hierbij zijn de vijf antwoordcategorieën samengevoegd tot drie categorieën. De resultaten laten zien dat ongeveer driekwart van de respondenten aangeeft dat hun team meestal of altijd 1) hun samenwerking met een leerbedrijf beëindigt als er duidelijk sprake is van discriminatie en het leerbedrijf dit niet aanpakt, 2) in gesprek te gaat met een leerbedrijf bij signalen of melding van discriminatie en 3) een melding te maakt bij de SBB bij (sterke vermoedens van) stagediscriminatie. Deze resultaten laten zien dat respondenten aangeven dat opleidingsteams doorgaans wel ingrijpen indien er sprake is van vermoedelijke stagediscriminatie. De overige vier werkwijzen, die allemaal preventief zijn, worden echter beduidend minder vaak ingezet volgens de respondenten. We zien bijvoorbeeld dat (ruim) de helft van de teams nooit of soms contact opneemt met het leerbedrijf om afspraken te maken over hoe het leerbedrijf aan gelijke kansen gaat werken bij de werving en selectie en

om de gemaakte afspraken rondom gelijke kansen te evalueren. De visie van de school op het voorkomen van discriminatie wordt volgens de respondenten het minst vaak besproken met leerbedrijven.

Figuur 4.9. Resultaten voor stellingen over werkwijzen rondom het contact met leerbedrijven



4.4.8 Verschillen in schaalscores tussen opleidingsteams

In aanvullende analyses zijn we nagegaan of de gemiddelde scores op elk van de acht schalen (over kennis, belemmerende houding, bevorderende houding, procedures en de verschillende werkwijzen) verschillen tussen verschillende type opleidingsteams. Zie Bijlage 2 voor een beschrijving van de gebruikte schaalscores.

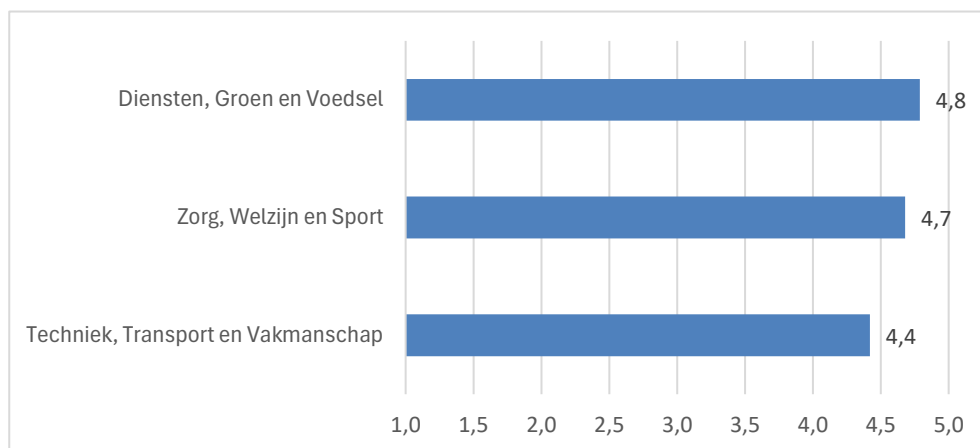
We maakten de volgende vergelijkingen:

- Teams van BBL of BBL/BOL opleidingen versus teams van BOL-opleidingen
- Teams waar in de afgelopen jaren meldingen zijn gedaan over (vermoedelijke) stagediscriminatie versus teams waarvoor dit niet geldt

- Teams binnen drie verschillende categorieën van sectoren¹²:
 - Techniek, Transport en Vakmanschap: Mobiliteit, Transport, Logistiek & Maritiem, Specialistisch vakmanschap, Techniek en Gebouwde Omgeving en ICT en Creatieve Industrie
 - Diensten en Groen: Zakelijke Dienstverlening en Veiligheid, handel en Voedsel, Groen en Gastvrijheid
 - Zorg, Welzijn en Sport.

Over het algemeen vinden we geen verschillen tussen de verschillende type teams en opleidingen. De enige uitzondering hierop is een significant lagere score voor de schaal 'begeleiding tijdens stage/bpv' voor de sectorcategorie Mobiliteit, Transport, Logistiek & Maritiem, Specialistisch vakmanschap, Techniek en Gebouwde Omgeving en ICT en Creatieve Industrie) in vergelijking met de andere twee categorieën van sectoren. De grootte van de verschillen is beperkt (Figuur 4.10)¹³. Deze verschillen geven aan dat respondenten van opleidingsteams in de categorie Techniek, Transport en Vakmanschap, aangeven dat hun studenten enigszins minder begeleiding krijgen tijdens de stage/bpv dan studenten in de andere sectoren.

Figuur 4.10: Gemiddelde scores voor de 'begeleiding tijdens stage/BPV' naar sector



Noot. De gemiddelde scores liggen op een schaal van 1-5, waarbij hogere scores een grotere mate van begeleiding reflecteren

¹² Deze indeling is gemaakt op basis van inhoudelijk overwegingen en de aantallen respondenten per sector. De aantallen moeten minimaal 25 per categorie zijn om goed de verschillen tussen type opleidingen te kunnen onderzoeken.

¹³ De effectgrootte is $\eta^2 = 0.83$

4.5 Samenvatting

De resultaten uit het vragenlijstonderzoek geven weer hoe stagecoördinatoren en stagebegeleiders van mbo-opleidingen de kennis, houding, procedures en werkwijzen rondom stagediscriminatie van henzelf en hun collega's in het opleidingsteam ervaren.

Het ging hierbij specifiek om:

- De kennis van het opleidingsteam over stagediscriminatie, manieren hoe dit voorkomen kan worden en hoe studenten hierin ondersteund kunnen worden,
- De houding van het opleidingsteam ten aanzien van stagediscriminatie. Het gaat hierbij om houdingen die bevorderend of wel belemmerend kunnen zijn voor het tegengaan van stagediscriminatie.
- De procedures en werkwijzen in het opleidingsteam om stagediscriminatie te voorkomen. De vragen betroffen vooral procedures en werkwijzen die bevorderend zijn voor het tegengaan van stagediscriminatie. Daarnaast vroegen we enkele belemmerende werkwijzen uit.

Volgens de respondenten is **kennis** over stagediscriminatie in opleidingsteams over het algemeen beperkt aanwezig. De mate van aanwezige kennis verschilt echter wel sterk per onderwerp. Bijna alle teams hebben volgens de respondenten bijvoorbeeld kennis over wat stagediscriminatie is en dat het niet openlijk plaatsvindt, terwijl slechts één op de drie teams kennis heeft van effectieve aanpakken voor het tegengaan van stagediscriminatie en het signaleren van stagediscriminatie bij het zoeken van een stage.

Een **bevorderende houding** voor het tegengaan van stagediscriminatie is volgens de respondenten duidelijk aanwezig in de meeste opleidingsteams. Er is wel enige variatie in de verschillende aspecten van een bevorderende houding. Zo geven bijna alle respondenten aan dat binnen hun opleidingsteam studenten die melding maken van stagediscriminatie (in hun beleving) serieus worden genomen, terwijl slechts ongeveer de helft van de respondenten aangeeft dat opmerkingen die onbedoeld denigrerend zijn als een vorm van discriminatie moeten worden gezien. Een **belemmerende houding** is volgens de respondenten net zo vaak aanwezig als afwezig binnen opleidingsteams. Eén op de vier respondenten geeft aan dat binnen hun opleidingsteam de opvatting heerst dat studenten te snel iets als discriminatie ervaren. Ongeveer 10% van de respondenten geeft aan dat binnen hun team de opvatting heerst dat studenten overgevoelig reageren op stagediscriminatie en dat studenten zich beter zouden moeten gedragen om discriminatie te voorkomen. Opvallend is dat uit de resultaten blijkt dat bevorderende en belemmerende houdingen elkaar kunnen afwisselen of zelfs naast elkaar kunnen bestaan binnen één en hetzelfde opleidingsteam.

Volgens de respondenten worden **werkwijzen rondom de voorbereiding** van studenten op hun stage ongeveer even vaak wél als níet ingezet. De mate waarin de verschillende werkwijzen worden ingezet, verschilt weinig van elkaar. Zo geeft ongeveer de helft van de respondenten aan dat hun team met studenten in gesprek te gaat over hoe zij kunnen reageren wanneer zij stagediscriminatie meemaken, wat discriminatie en vooroordelen zijn, wat de school kan doen als een student stagediscriminatie ervaart, en welke mogelijkheden er zijn om stagediscriminatie te melden bij de school. In een wat kleiner deel van de teams wordt besproken hoe studenten stagediscriminatie kunnen herkennen.

Volgens de respondenten gebruiken de meeste opleidingsteams één of meerdere ‘formele’ **procedures rondom de selectie** van studenten. Voor de overige teams (40%) geldt dat de respondent aangeeft dat er geen enkele procedure wordt ingezet, of dat de respondent hier niet van af weet. Er is veel variatie tussen de mate van inzet van verschillende procedures rondom selectie. Een zeer klein deel van de teams (6-11%) maakt volgens de respondenten afspraken met leerbedrijven over de beoordeling van de cv's, het volgen van anti-bias training en de mogelijkheid om anonieme sollicitaties te doen. Anderzijds is bijna bij de helft van de teams regelmatige evaluatie met leerbedrijven over de werkwijze bij selectie, zijn er afspraken met leerbedrijven over selectie op basis van beroepsgerichte competenties en/of is er matching in plaats van een sollicitatieprocedure.

Bevorderende werkwijzen bij het zoeken naar een stage zijn volgens de respondenten over het algemeen wel aanwezig binnen de teams. De werkwijzen die het vaakst worden toegepast, zijn: het bieden van begeleiding bij het opstellen van een stage- of BPV-leerwens, het geven van extra begeleiding aan studenten die in hun privéomgeving weinig steun ervaren, en het ondersteunen van studenten wanneer het hen niet lukt om een stage- of BPV-plek te vinden. Andere bevorderende werkwijzen, zoals het benadrukken van het belang van leerprestaties bij leerbedrijven en het samen met de student voorbereiden van het gesprek met het leerbedrijf, worden wat minder vaak ingezet. **Belemmerende werkwijzen** bij het zoeken naar een stage komen volgens de respondenten echter ongeveer net zo vaak voor als dat ze ontbreken binnen opleidingsteams. Een ruime meerderheid van de respondenten geeft aan dat hun team meestal of altijd gebruikmaakt van dergelijke werkwijzen. Voorbeelden hiervan zijn het selecteren van studenten op basis van een ‘klik’ of op grond van persoonlijkheidskenmerken. Net zoals voor de houding ten aanzien van stagediscriminatie, geldt hier ook dat bevorderende en belemmerende werkwijzen elkaar kunnen afwisselen of zelfs naast elkaar kunnen bestaan binnen hetzelfde opleidingsteam.

De respondenten geven aan dat verschillende **werkwijzen rondom begeleiding** tijdens stage door het overgrote deel van de teams worden toegepast. Zo geven bijna alle respondenten aan dat hun team steun biedt aan studenten die te maken krijgen met stagediscriminatie en in gesprek gaan met studenten wanneer er sprake is van een vermoeden van discriminatie tijdens de stage.

Volgens de respondenten worden verschillende **werkwijzen in het contact met leerbedrijven** in de praktijk ongeveer even vaak wél als níet worden ingezet. Er is bovendien veel variatie in de mate waarin specifieke werkwijzen worden toegepast. Driekwart van de respondenten geeft aan dat hun team meestal of altijd de samenwerking met een leerbedrijf te beëindigt wanneer er sprake is van duidelijke discriminatie en het leerbedrijf hier geen actie op onderneemt, in gesprek gaat met het leerbedrijf bij signalen of meldingen van discriminatie en een melding doet bij de SBB bij (sterke vermoedens van) stagediscriminatie. Andere werkwijzen worden aanzienlijk minder vaak ingezet. Zo geeft slechts een kwart van de teams aan dat zij regelmatig de afspraken rondom gelijke kansen met leerbedrijven evalueren en afspraken maken over hoe leerbedrijven aan gelijke kansen bij werving en selectie kunnen werken.

Uit aanvullende analyses kwamen geen verschillen in resultaten naar voren tussen teams van BOL en BOL/BLL opleidingen, en ook niet tussen opleidingsteams die wel en geen recente ervaring hebben met stagediscriminatie. Tussen opleidingsteams van verschillende

sectoren zagen we over het algemeen ook geen verschillen. De uitzondering hierop is een iets beperktere mate van gerapporteerde stagebegeleiding door opleidingsteams in de categorie Techniek, Transport en Vakmanschap ten opzichte van zowel Diensten en Groen als Zorg, Welzijn en Sport.

5 Interviews met leerbedrijven en mbo-opleidingen

In interviews met stagebegeleiders op het mbo en praktijkopleiders in leerbedrijven is gevraagd naar de ervaringen van de respondent ten aanzien van kennis, gedrag, werkwijze, houding en veranderingen over de tijd vanaf de invoering van het Stagepact. Ook zijn drie casussen voorgelegd met subtile vormen van stagediscriminatie om te toetsen of dit herkend wordt als stagediscriminatie. De vragen aan stagebegeleiders en praktijkopleiders waren grotendeels identiek, wel vanuit het verschillende perspectief van opleiding versus leerbedrijf. Interviews vonden afhankelijk van de wensen van de respondent online of telefonisch plaats.

In de interviews zijn de onderstaande deelvragen uit het onderzoek meegenomen:

- In hoeverre is het tegengaan van stagediscriminatie zichtbaar in de kennis, de houding en het gedrag van de actoren?
- Welke werkwijzen (processen, procedures of beleid) kennen de organisaties van actoren om stagediscriminatie tegen te gaan en gelijke kansen op stages te stimuleren?
- In hoeverre verschillen de antwoorden op de bovenstaande twee deelvragen tussen:
 - Verschillende sectoren en soorten mbo-opleidingen?
 - De verschillende fases in de stage?
- Welke drempels en welke succesfactoren ervaren actoren bij het tegengaan van stagediscriminatie?
- In hoeverre ervaren de actoren zelf een verandering in het tegengaan van stagediscriminatie (in hun organisatie en bij henzelf)? Hoe verklaren zij de (afwezigheid van) verandering?

5.1 Begeleiders van stage/beroepspraktijkvorming bij mbo-instellingen

5.1.1 Achtergrondinformatie

Er vonden 30 interviews plaats met stagebegeleiders van verschillende opleidingen van acht mbo-instellingen. Van de begeleiders zijn er 13 van een bol-opleiding en 17 van zowel de bol als bbl-opleiding. De niveaus van de opleidingen zijn entree (2x), niv. 2 (3x), niv. 3 (4x), niv. 4 (6x) en de overige respondenten zijn verbonden aan meerdere niveaus (meestal 2,3 en 4). Verschillende beroepsrichtingen zijn vertegenwoordigd (sport & bewegen, elektrotechniek en installatietechniek, toerisme en recreatie, beveiliging, ICT en creatieve industrie,

tandarts- en apothekersassistent, maatschappelijke zorg, gezondheidszorg, handel, voedsel, groen en gastvrijheid, techniek, mobiliteit, transport en logistiek, diervverzorging, beveiliging, specialistisch vakmanschap, zorg & welzijn). Respondenten zijn stagebegeleider en sommigen van hen hebben alleen een coördinerende functie.

De ervaring van respondenten met het begeleiden van mbo-studenten varieert van een maand tot 30 jaar met een gemiddelde van 10 jaar ervaring. Voor 8 respondenten geldt dat ze minder dan 5 jaar ervaring hebben en voor 14 respondenten geldt dat ze 10 jaar of langer ervaring hebben.

5.1.2. Definitie en perceptie van stagediscriminatie

Op basis van de antwoorden van respondenten op de vraag wat stagediscriminatie is, blijkt dat het een breed en complex begrip is, dat op diverse manieren wordt ervaren en geïnterpreteerd. Respondenten benoemen stagediscriminatie als het ongelijk behandelen of uitsluiten van studenten op basis van persoonlijke kenmerken zoals huidskleur, afkomst, naam, religie, gender(identiteit), seksuele oriëntatie, uiterlijk, handicap of opleidingsniveau. Dit kan zich uiten in het sollicitatieproces (bijvoorbeeld afwijzing op naam of foto), op de werkvloer (door kwetsende opmerkingen, ongelijke behandeling of beperkte taken), of in beloningsverschillen (zoals het niet geven van een stagevergoeding). Sommigen wijzen ook op subtielere vormen, zoals lagere verwachtingen of het bewust toewijzen van minder leerzame taken. Daarnaast komt naar voren dat discriminatie volgens de respondenten soms moeilijk herkenbaar is en per situatie verschilt en dat ook uitsluiting op basis van onderwijsniveau (bijvoorbeeld mbo-niveau 1 en 2 versus hoger niveau; wat niet onder discriminatie valt volgens het College voor de Rechten van de mens) als stagediscriminatie wordt ervaren. Er is brede consensus dat stagediscriminatie leidt tot kansenongelijkheid en dat er meer bewustwording en actie nodig is binnen instellingen en bij leerbedrijven om vormen van uitsluiting tegen te gaan.

Om goed zicht te krijgen op de mate van herkenning van (ook subtielere vormen van) stagediscriminatie en de interpretatie ervan, kregen de respondenten drie casussen voorgelegd met de vraag of dit wel of geen stagediscriminatie is. De casussen en de reacties hierop zijn als volgt.

Casus waar kom je vandaan

Een medewerker vraagt aan de stagiaire 'Zeg waar kom je nu eigenlijk vandaan?' De stagiaire antwoordt dat ze in Wageningen is geboren. De medewerker gaat verder: "Nee, dat bedoel ik niet. Ik bedoel waar je écht vandaan komt." Een andere medewerker vult zijn collega aan: "Ja je ziet er toch een beetje exotisch uit."

Over de voorgelegde casus blijkt dat er geen eenduidige opvatting bestaat over of de situatie als stagediscriminatie moet worden beschouwd. Een deel van de respondenten noemt het expliciet (stage)discriminatie, waarbij vooral wordt gewezen op het benadrukken van verschil op basis van afkomst of uiterlijk en het impliciet 'anders' maken van de student. Sommigen spreken over micro-agressies of subtielere vormen van discriminatie die, hoewel soms voortkomend uit nieuwsgierigheid, toch als kwetsend of ongepast kunnen worden ervaren. Anderen vinden dat de intentie van de vraagsteller zwaar meeweegt: wanneer het

uit oprechte interesse gebeurt en in een veilige context, wordt het niet als discriminatie ervaren. De toon, timing en relatie tussen gesprekspartners spelen volgens deze respondenten hierin een cruciale rol. Meerdere respondenten vinden dat het vooral aankomt op hoe de student het ervaart — als de student zich gediscrimineerd voelt, moet dat serieus genomen worden.

Casus medewerkerspas

Een paar keer per week wordt Hodayfa op zijn stageplek gevraagd naar zijn medewerkerspas of gevraagd wat welke functie hij binnen het bedrijf heeft. Luca heeft nog nooit zijn medewerkerspas hoeven laten zien en is nog nooit gevraagd naar zijn functie.

De meerderheid van de respondenten beschouwt de voorgelegde casus als (vermoedelijk) stagediscriminatie, hoewel hierbij regelmatig nuances zijn aangebracht. Veel respondenten erkennen dat er sprake lijkt van ongelijke behandeling, vaak op basis van vermoedens omtrent naam, afkomst of uiterlijk. Tegelijkertijd wijzen meerdere respondenten op het belang van meer context: gedragsverschillen bij de pascontrole bijvoorbeeld kan ook een verklaring zijn voor het verschil in behandeling. Sommigen benoemen expliciet dat zij terughoudend zijn met het trekken van conclusies zonder nadere informatie of bevestiging vanuit het leerbedrijf. Er is brede consensus dat deze casus als die zich zou voordoen, onderwerp van gesprek zou moeten zijn en dat het leerbedrijf bevraagd moet worden op het achterliggende beleid.

Casus klik

Twee studenten solliciteren voor een stageplek: Khadija en Wouter. Met beiden wordt een gesprekje gehouden door Kees. Kees voelt een klik met Wouter. Met Khadija wist Kees niet zo goed waar hij over moest praten. Ze hadden weinig gemeen. Daarom wordt Wouter aangenomen.

De meningen onder respondenten zijn verdeeld over deze casus. Een aanzienlijk deel ziet de casus als (een vorm van) discriminatie, omdat de keuze voor een stagiair lijkt te zijn gebaseerd op persoonlijke voorkeur of ‘klik’, waarbij vermoed wordt dat etnische achtergrond of naam daarin een rol speelt. Tegelijkertijd wijzen veel respondenten erop dat de beschikbare informatie onvoldoende is om met zekerheid te spreken van discriminatie; meer context is nodig over bijvoorbeeld het gesprek zelf, de inhoudelijke kwaliteiten van de studenten en het selectieproces. Sommigen benadrukken dat een klik op zichzelf geen discriminerend criterium is, maar onderdeel kan zijn van teamdynamiek of persoonlijke voorkeur, terwijl anderen het risico van groot belang hechten aan de klik onderkennen. Zij noemen dat dergelijke subjectieve afwegingen structureel kunnen leiden tot uitsluiting van bepaalde groepen.

5.1.3. Ervaring met stagediscriminatie

Om te weten of respondenten de vragen beantwoorden op basis van ervaringen of hypothetisch, is gevraagd naar hun ervaring in het team met stagediscriminatie. Van de 30 respondenten hebben er 16 wel vermoedens, signalen of een melding van stagediscriminatie meegemaakt in het team. Voor acht geldt dat ze geen signalen of meldingen hebben meegemaakt. De overige respondenten weten het niet. Uit gesprekken blijkt dat stagediscriminatie in veel gevallen niet expliciet wordt gemeld, maar wel

regelmatig wordt vermoed of gesignaleerd. Er is een onderscheid tussen officiële meldingen en signalen die pas naar voren komen in persoonlijke gesprekken met studenten, vaak nadat er al problemen zijn ontstaan tijdens de stage.

Uit de toelichting op de gegeven antwoorden blijkt dat stagediscriminatie zelden expliciet wordt gemeld, maar in veel vormen op de achtergrond mee speelt. Voor een beter beeld is actieve signalering nodig, evenals open gesprekken met studenten, wordt opgemerkt. Bovendien is er behoefte aan heldere richtlijnen voor wat onder stagediscriminatie valt en hoe hiermee om te gaan. Genoemd wordt dat studenten, vooral met een migratieachtergrond of een niet-Nederlandse naam, moeite ervaren bij het vinden van een stageplaats. Soms komt naar voren dat studenten aanvankelijk positief worden benaderd via anonieme digitale communicatie, maar afgewezen worden zodra ze bellen of op gesprek komen. Accent, naam of uiterlijk lijken hierop van invloed te zijn. Ook tijdens stages worden er signalen afgegeven van ongelijke behandeling. Studenten melden bij hun begeleider dat ze vaker “rotklusjes” moeten doen of krijgen opmerkingen over hun religie of culturele achtergrond. Sommige studenten krijgen bijnamen die zij als kwetsend ervaren. Er zijn voorbeelden van expliciete discriminerende opmerkingen, bijvoorbeeld over religie (zoals moslims en hoofddoeken), seksuele geaardheid of afkomst. In sommige gevallen is ingegrepen door de opleiding, met gesprekken of herplaatsing van de student. Sommige meldingen blijven ongrijpbaar doordat studenten zelf terughoudend zijn om klachten officieel te maken, uit angst voor repercussies of omdat ze eraan gewend zijn geraakt. Ook is het lastig onderscheid te maken tussen discriminatie, grensoverschrijdend gedrag en andere vormen van ongelijke behandeling, zoals op basis van opleidingsniveau, leervermogen of houding. Genoemd wordt dat problemen bij nader onderzoek niet alleen bij het leerbedrijf liggen, maar zich ook kunnen voordoen aan de kant van de student. Ook zijn regionale verschillen genoemd: in ‘multiculturele regio’s’ lijken minder signalen van stagediscriminatie voor te komen volgens de respondenten. Tegelijkertijd noemen begeleiders dat leerbedrijven bij de selectie soms onterecht voorwaarden stellen (zoals geen hoofddoek, geen autisme, perfecte beheersing van Nederlands), wat uitsluiting kan versterken. Objectieve stagematching door scholen kan dit deels ondervangen.

5.1.4. Kennis over stagediscriminatie

Kennis over het signaleren van discriminatie bij het leerbedrijf

De meeste respondenten noemen dat er in hun team wel enig bewustzijn is over het belang van het signaleren van stagediscriminatie bij het leerbedrijf, maar dat dit nog niet overal systematisch of structureel is ingebed in de werkwijze. De meesten vertrouwen erop dat in reguliere communicatie met studenten, zoals voortgangsgesprekken, contactmomenten tijdens stagebezoeken en terugkomdagen op school, genoeg mogelijkheden zijn om signalen op te vangen. Toch geven veel respondenten aan dat studenten zelf vaak geen melding maken (formeel of informeel) van discriminatie, uit angst voor gevolgen of omdat ze niet weten dat ze dit kunnen aangeven. Ook al zijn er vaak meldprotocollen en klachtenprocedures beschikbaar, zijn deze niet altijd bekend bij studenten. Ook zijn er respondenten die noemen dat studenten tijdens stagevoorbereidingslessen geïnformeerd worden over hoe ze discriminatie kunnen herkennen en waar ze melding kunnen maken. Sommige teams hebben recentelijk verbeteringen aangebracht, zoals het inbouwen van individuele gesprekken zonder aanwezigheid van de praktijkopleider. Toch wordt ook genoemd dat het gesprek over discriminatie niet altijd gevoerd wordt en dat docenten en

stagebegeleiders soms handelingsverlegen zijn. Niet alle teams voelen zich voldoende toegerust om signalen te herkennen of weten wat te doen bij vermoedens van discriminatie.

Kennis over voorkomen van stagediscriminatie bij het leerbedrijf

Een deel van de teams richt zich actief op preventie door studenten te stimuleren om open te communiceren over hun ervaringen tijdens de stage en door bewustwording te creëren via voorlichtingslessen, flyers, posters en filmpjes. Genoemd wordt dat de bereidheid om discriminatie bespreekbaar te maken en te voorkomen er zeker is, maar dat de aanpak vaak toch beperkt blijft tot signaleren achteraf in plaats van preventief te handelen. Sommigen betwijfelen of het voorkomen van discriminatie überhaupt in hun invloedssfeer ligt, omdat veel verantwoordelijkheid bij het leerbedrijf ligt. Respondenten noemen dat er nog winst te behalen is in het verbeteren van onderlinge communicatie, het trainen van docenten, het ontwikkelen van concrete richtlijnen en het structureel agenderen van het thema binnen werkgroepen.

Kennis over aanpakken van stagediscriminatie

Op de vraag "Weet men in uw team wat te doen om stagediscriminatie aan te pakken als het is voorgekomen?" is het volgende geantwoord. De meeste teams hebben in meer of mindere mate een aanpak paraat wanneer stagediscriminatie zich voordoet, zo wordt verteld, al is de bekendheid met het exacte protocol en de handelingsbekwaamheid hierover niet altijd eenduidig. Veel teams benoemen het belang van een gesprek met het leerbedrijf en betrekken hierbij vaak de stagecoördinator of BPV-begeleider. Er wordt regelmatig verwezen naar het SBB als externe partij voor het melden van ernstige gevallen. In enkele gevallen bestaat er een interne 'zwarte lijst' van leerbedrijven die zich schuldig maken aan discriminatie, hoewel die vaak informeel wordt bijgehouden (dus niet gedeeld wordt met SBB). Tegelijkertijd blijkt dat kennis over het formele meldprotocol binnen teams soms ontbreekt of diffuus is, wat kan leiden tot handelingsverlegenheid. Sommige respondenten noemen dat stagediscriminatie (nog) niet expliciet onderwerp van teamoverleg is geweest, of dat protocollen wel bestaan maar nog onvoldoende geïmplementeerd zijn. Er zijn teams die preventieve maatregelen nemen door vooraf al goed te matchen en bijvoorbeeld rekening te houden met kwetsbaarheden en eerdere ervaringen met leerbedrijven.

Alle 30 respondenten weten dat het stagepact er is. Wel geldt dat de mate van bekendheid met het Stagepact sterk varieert. Een aanzienlijk deel noemt bekend te zijn met het stagepact, vaak via communicatie vanuit de Mbo-Raad, via interne bijeenkomsten, nieuwsbrieven of via stagecoördinatoren. Sommige respondenten zijn actief betrokken, bijvoorbeeld via werkgroepen of als vertegenwoordiger binnen hun organisatie. Anderen hebben het Stagepact gelezen of bespreken het in teamoverleggen, soms ook naar aanleiding van specifieke thema's zoals stagevergoedingen. Er zijn ook respondenten die slechts oppervlakkig bekend zijn met het Stagepact, er alleen van hebben gehoord maar zich er nog niet echt in hebben verdiept. Enkelen noemen dat hun collega's zich hiermee bezighouden, waardoor zij zelf minder betrokken zijn. Een aantal respondenten noemt dat de uitrol van het stagepact binnen de organisatie nog te beperkt heeft plaatsgevonden waardoor nog niet iedereen hier goed bekend mee is.

5.1.5. Gedrag en werkwijze in de organisatie

Beleid tegen stagediscriminatie

Bij de deelnemende opleidingen is in de meeste gevallen nog geen eenduidig, specifiek beleid dat expliciet gericht is op het voorkomen van stagediscriminatie. Hoewel er soms wel algemene uitgangspunten zijn over gelijke behandeling en er in bijvoorbeeld een handboek of bpv-verbeterplan aandacht is voor inclusie, ontbreekt het vaak aan concrete maatregelen zoals anoniem solliciteren of systematische screening van stagebedrijven. Sommige respondenten noemen dat er incidenteel casussen worden besproken en dat er meldingsstructuren zijn, maar de bekendheid hiermee varieert sterk. Tegelijkertijd lijkt er wel beweging te zijn bij instellingen. Genoemde voorbeelden zijn dat er wordt gewerkt aan een ROC-breed meldpunt, een actiegroep ontwikkelt beleid en er zijn initiatieven rond inclusieve stagebedrijven.

Activiteiten om stagediscriminatie te voorkomen

De aanpak ter voorkoming van stagediscriminatie is zeer wisselend. Sommige opleidingen bieden studenten de mogelijkheid om anoniem te solliciteren via een stagetool. Bij zeven opleidingen wordt aan objectieve stagematching gedaan, waarbij het bij een van de opleidingen nog een pilot betrof. Bij stagematching wordt door een aantal respondenten wel nadelen genoemd, waarbij soms bewust gekozen is om juist niet aan objectieve stagematching te doen. Genoemde redenen zijn dat de student zelf de stageplaats wil kiezen, dat de stageplaats moet aansluiten bij competenties die de student wil ontwikkelen en dat de opleiding de eigen verantwoordelijkheid van studenten hierin wil bevorderen. Ook is genoemd om alleen aan objectieve stagematching te doen als de student op eigen kracht geen stageplaats kan vinden.

Op het moment van de interviews (3^e kwartaal 2024) had ruim de helft van de opleidingen een duidelijke procedure voor het melden van stagediscriminatie, zoals een meldpunt en 'routekaart' voor discriminatie-ervaringen. Voor de meeste overige opleidingen, dus iets minder dan de helft, gold dat ze hiermee bezig waren of dat de respondent het niet wist. Bij 12 mbo-opleidingen vond deskundigheidsbevordering plaats op het gebied van stagediscriminatie. Dit waren bijvoorbeeld trainingen gericht op weerbaarheid, werkveldbijeenkomsten en thematische initiatieven rondom diversiteit en inclusie, zoals bewustwordingsweken. Desondanks zijn er ook opleidingen waarbij nog geen specifieke aandacht is voor stagediscriminatie. Genoemd wordt bijvoorbeeld dat meldingen vooral individueel en reactief worden behandeld, afhankelijk van de band tussen student en docent of mentor. Systematische preventieve maatregelen richting leerbedrijven ontbreken vaak. Het onderwerp wordt dan niet expliciet maar zijdelings besproken.

Werving en selectieproces

Op de vraag "Is de procedure voor het zoeken naar een stageplaats schriftelijk vastgelegd? En zo ja, werkt iedereen volgens die procedure?", is het volgende geantwoord. De meerderheid van de respondenten noemt dat er een schriftelijke procedure bestaat voor het zoeken naar een stageplaats. Deze is doorgaans opgenomen in documenten zoals de stagehandleiding, het stageboekje, de studiegids of het handboek voor stage. Vaak is de procedure gekoppeld aan systemen zoals het B3-net of stagemarkt.nl, waarin studenten leerbedrijven kunnen zoeken en bijvoorbeeld verslagen kunnen uploaden. Bij deze opleidingen worden studenten ook ondersteund met trainingen over het zoeken naar stageplekken. Toch is er sprake van variatie in de mate van formele vastlegging en in de naleving ervan. In sommige teams wordt er volgens de respondenten consequent volgens de beschreven werkwijze gewerkt, terwijl andere teams meer maatwerk toepassen afhankelijk van de student of situatie. Daarnaast zijn er verschillen in werkwijze tussen individuele docenten of opleidingen en

wordt het protocol soms om pragmatische redenen omzeild (bijvoorbeeld wanneer een docent toch zelf contact opneemt met een leerbedrijf). Ook geven meerdere respondenten aan dat de procedure wel bestaat, maar niet altijd goed bekend is of niet actief wordt gemonitord. Enkele respondenten benoemen dat er überhaupt geen formeel vastgelegd beleid is binnen hun team of opleiding, al wordt de noodzaak hiervan vaak wel erkend.

Op de vraag of studenten worden geholpen bij het vinden van een stageplaats of bij de voorbereiding op de stage antwoorden de meesten dat studenten intensieve en structurele begeleiding krijgen bij het vinden van een stageplaats. Deze begeleiding start vaak al in het eerste leerjaar en omvat klassikale lessen, mentoruren, persoonlijke coaching en speciale stagevoorbereidingsmodules. Studenten leren onder andere hoe zij een cv en motivatiebrief moeten opstellen, hoe zij zich voorbereiden op sollicitatiegesprekken en hoe zij geschikte stagebedrijven kunnen vinden. In veel gevallen wordt gebruikgemaakt van online tools zoals de stagetool of SBB-stagemarkt, en zijn er contacten met erkende leerbedrijven via netwerken van de opleiding. Voor studenten die extra ondersteuning nodig hebben (bijvoorbeeld door ADHD of autisme), wordt vaak maatwerk geleverd, zoals persoonlijke begeleiding of meegaan naar gesprekken. Hoewel van studenten vaak een proactieve houding wordt verwacht, staan docenten, stagebegeleiders en mentoren klaar om in te grijpen wanneer dit nodig is, aldus de respondenten.

Reageren op signalen van stagediscriminatie

Op de vraag “*Signaleert men binnen uw team wanneer er stagediscriminatie voorkomt bij de sollicitatie naar een stageplaats/bpv-plaats?*”, wordt verschillend geantwoord. Een aanzienlijk aantal respondenten geeft aan dat stagediscriminatie binnen hun team gesignaleerd wordt als het zou voorkomen. Zij stellen dat het team hier alert op is, dat er goed contact is met studenten en leerbedrijven en dat signalen meestal wel doorkomen. Sommigen noemen dat dit mede komt door een multicultureel team dat extra gevoelig is voor signalen van discriminatie. Ook wordt genoemd dat studenten mondig zijn en zich uitspreken wanneer ze vermoeden dat er iets misgaat. Aan de andere kant leeft er bij een deel van de respondenten twijfel over de mate waarin stagediscriminatie daadwerkelijk wordt (h)erkend. Ze benoemen dat het herkennen van discriminatie lastig is, vooral in individuele gevallen waarin het niet evident is of er sprake is van discriminatie of van andere factoren (zoals gebrek aan plaatsingscapaciteit bij leerbedrijven). Sommige respondenten noemen dat er geen duidelijke richtlijnen of trainingen zijn om stagediscriminatie goed te signaleren en aan te pakken. Ook komt naar voren dat studenten lang niet altijd melding maken van discriminatie of dit informeel bespreken, waardoor het mogelijk onder de radar blijft. Er zijn ook enkele respondenten die vinden dat dit onderwerp buiten hun directe verantwoordelijkheid valt (bijvoorbeeld omdat een stagecoördinator de plaatsing beheert) of die stellen dat er in hun team weinig tot geen zicht is op mogelijke gevallen van stagediscriminatie.

Op de vraag “*Signaleert men binnen uw team wanneer er (subtiele) discriminatie speelt in het leerbedrijf tijdens de stage/bpv?*” blijkt dat er wel signaleringsmogelijkheden zijn, maar dat deze niet altijd optimaal worden benut of structureel zijn ingebed. Een deel van de respondenten noemt dat subtiele discriminatie gesignaleerd wordt, in het contact met de student of tijdens stagebezoeken. Daarbij speelt de bereidheid van studenten om zelf ervaringen te delen wel een belangrijke rol. Genoemd wordt dat leerbedrijven zich bij fysieke bezoeken doorgaans van hun beste kant laten zien, wat het signaleren bemoeilijkt.

In sommige teams wordt volgens respondenten actief gehandeld na signalering, maar men ervaart dat er binnen teams verschillen zijn in hoe meldingen worden geïnterpreteerd en besproken. De ervaring en de band van de docent met het leerbedrijf blijken hierbij mede bepalend. Andere respondenten noemen dat subtiele discriminatie nauwelijks of niet wordt gesignaleerd, bijvoorbeeld omdat het contact met het leerbedrijf vooral via de stagecoördinator verloopt en docenten daardoor minder zicht hebben op de dagelijkse gang van zaken. Ook wordt benoemd dat langdurige relaties met leerbedrijven en persoonlijke belangen (zoals samenwerking buiten het onderwijs of andere studenten die ook stage lopen en waar geen problemen zijn) ertoe kunnen leiden dat signalen minder snel of minder kritisch worden opgepakt. Daarnaast blijkt dat subtiele discriminatie vaak lastig te herkennen is, juist vanwege het impliciete karakter ervan. Er is sprake van onzekerheid en gebrek aan eenduidige aanpak of gestructureerde signalering. Meerdere respondenten vinden dat hier nog verbetering mogelijk en wenselijk is.

Bereidheid tot actie bij signalen

Uit de antwoorden van respondenten op de vraag “*Hoe reageert men in uw team wanneer stagediscriminatie wordt gesignaleerd door het team of wanneer een student dit aangeeft?*” komt naar voren dat zij vrijwel altijd aangeven direct te handelen. Ruim tweederde noemt dat er in dat geval altijd een gesprek plaatsvindt met het leerbedrijf bij zowel het vermoeden als bij een melding van stagediscriminatie. De overige respondenten noemen dat dit soms wordt gedaan, waarbij vaak ook meespeelt in die overweging of de student dit zelf wel wil. Wanneer een signaal van stagediscriminatie wordt opgevangen, volgt in de meeste gevallen eerst een gesprek met de student om de situatie te verhelderen. Afhankelijk van de ernst en duidelijkheid van het signaal wordt vervolgens contact opgenomen met het leerbedrijf, en vindt meestal een gesprek plaats met de praktijkbegeleider. Soms wordt ook een gezamenlijk gesprek met student en leerbedrijf georganiseerd. Deze stappen worden doorgaans vastgelegd in het systeem van de opleiding. Als blijkt dat het probleem niet kan worden opgelost of als de situatie onveilig blijft voor de student, wordt er gezocht naar een andere stageplaats. In andere gevallen noemen respondenten dat signalen eerst binnen het bpv-team besproken worden, waarbij vaak advies wordt ingewonnen bij meer ervaren collega's. De vervolgstappen zijn dan afhankelijk van factoren zoals of de student nog op de stageplek zit of al vertrokken is. In dat laatste geval wordt de situatie soms slechts gemonitord, waarbij men bij een volgende plaatsing extra alert is en vooraf met het leerbedrijf in gesprek gaat. Een enkele respondent noemde nog geen duidelijk zicht te hebben op hoe binnen het team wordt gereageerd op signalen van stagediscriminatie.

Als iets niet goed gaat in de reactie op stagediscriminatie

Gevraagd is: “*Heeft u wel eens gemerkt dat er iets niet goed ging in reactie op stagediscriminatie in uw team? Zo ja, heeft u dit gemeld of zou u dit doen?*” Uit de gegeven antwoorden blijkt dat de meeste respondenten dergelijke situaties niet of nauwelijks hebben meegemaakt. Wanneer er wel ervaringen worden gedeeld, beschrijft men over het algemeen dat er binnen het team zorgvuldig wordt omgegaan met signalen van stagediscriminatie en dat deze serieus worden genomen en dat actie wordt ondernomen. Toch worden er enkele kanttekeningen geplaatst. Zo wordt benoemd dat studenten soms “tussen wal en schip” vallen, vooral als zij minder mondig zijn. Daarnaast blijkt dat reacties binnen teams kunnen verschillen: waar de ene persoon een situatie als discriminatie beschouwd, ziet een ander het als een misverstand of culturele botsing. Ook komt naar voren dat belangen — zoals bestaande relaties met leerbedrijven of personeelstekorten — kunnen meespelen in hoe

serieus meldingen worden genomen of hoe erover wordt gesproken. Een enkele respondent noemt dat bij een melding aanvankelijk werd getwijfeld aan de beleving van de student, wat als pijnlijk werd ervaren. Verder blijkt dat stagediscriminatie niet altijd bespreekbaar is binnen teams. Sommigen merken dat er in teamoverleggen wordt gereageerd met uitspraken als “dat speelt bij ons niet”, wat respondenten zien als een gebrek aan bewustwording of openheid. Er wordt daarom gepleit voor meer bewustzijn en een cultuur waarin discriminatie als thema beter bespreekbaar wordt gemaakt.

Op de vraag of men tevreden is met de huidige gang van zaken in het team m.b.t. het tegengaan van stagediscriminatie antwoorden bijna alle respondenten over het geheel genomen tevreden te zijn. Er wordt genoemd dat meldingen serieus worden genomen, dat er korte lijnen zijn binnen teams en dat er goede intenties zijn om discriminatie te signaleren en aan te pakken. Ook worden voorbeelden genoemd van situaties waarin adequaat is gehandeld en het belang van goede communicatie met leerbedrijven wordt onderstreept. Tegelijkertijd is er bij veel respondenten ook bewustzijn dat er ruimte voor verbetering is. Verschillende personen noemen dat het thema binnen het team niet altijd concreet of structureel genoeg wordt besproken. Sommigen noemen dat stagediscriminatie moeilijk te herkennen is. Er wordt ook zorg uitgesproken dat bepaalde vormen van discriminatie – zoals op basis van een beperking of psychische kwetsbaarheid – mogelijk niet worden herkend als discriminatie, terwijl ze wel leiden tot ongelijke kansen. Daarnaast noemen enkele respondenten dat hun tevredenheid mede komt doordat ze weinig problematiek ervaren binnen hun eigen opleiding of team, bijvoorbeeld vanwege een overwegend homogene studentenpopulatie. Men vraagt zich dan af in hoeverre de bestaande werkwijze voldoende bestendig is voor situaties waarin diversiteit toeneemt. Een klein deel van de respondenten is uitgesproken kritisch. Zij vinden dat er nog te weinig concreet gebeurt, dat signalen sneller opgepakt moeten worden en dat er te veel blijft hangen in goede bedoelingen of papieren plannen. Zij benadrukken het belang van een doorlopende, actieve aanpak waarbij het onderwijs een duidelijke stelling inneemt tegen stagediscriminatie en actief het gesprek blijft aangaan met leerbedrijven.

Suggesties ter verbetering

Respondenten geven verschillende *suggesties ter verbetering om stagediscriminatie tegen te gaan in hun team*. Een veelgenoemde suggestie is het opstellen en hanteren van een eenduidig protocol voor het omgaan met signalen of meldingen van stagediscriminatie. Hiermee kunnen teams op een uniforme wijze reageren, wat zorgt voor duidelijkheid en consistentie in de aanpak. Daarnaast wordt het belang onderstreept van bewustwording en scholing: er is behoefte aan trainingen, themamiddagen of workshops waarin (h)erkenning van stagediscriminatie centraal staat, zowel voor docenten als voor studenten. Ook wordt genoemd dat deze kennis idealiter breed binnen de instelling wordt gedeeld, zodat iedereen binnen het team volgens dezelfde uitgangspunten handelt. Respondenten noemen verder dat meer preventief en structureel contact met leerbedrijven belangrijk is. Fysieke bezoeken en terugkerende gesprekken met praktijkbegeleiders worden gezien als waardevolle instrumenten om tijdig signalen op te vangen en verwachtingen af te stemmen. Enkele respondenten benoemen het nut van het bespreekbaar maken van stagediscriminatie in lessen, bijvoorbeeld via dilemma's of normatieve casussen, zodat studenten beter herkennen wat stagediscriminatie is en weten wat ze kunnen doen bij twijfel. Ook anoniem solliciteren op stages is genoemd, het opzetten van een anoniem meldpunt en het periodiek agenderen van stagediscriminatie binnen teamoverleggen. Een deel van de respondenten

heeft momenteel geen aanvullende suggesties omdat zij tevreden zijn over de huidige gang van zaken of omdat er in het team aan wordt gewerkt.

5.1.6. Houding ten opzichte van stagediscriminatie

Perceptie van stagediscriminatie als probleem

Op de vraag “Hoe kijkt men in uw team tegen stagediscriminatie aan? In hoeverre ervaart men het als een probleem?” blijkt uit de reacties van de respondenten dat er een algemeen bewustzijn is dat stagediscriminatie onwenselijk en onacceptabel is. Binnen vrijwel alle teams leeft de overtuiging dat discriminatie niet thuishoort in het onderwijs of op de werkvloer. Tegelijkertijd verschilt de mate waarin stagediscriminatie als een actueel probleem wordt ervaren sterk per team en per context. Verschillende respondenten noemen dat stagediscriminatie binnen hun eigen team of opleiding niet of nauwelijks voorkomt. In die gevallen wordt het onderwerp vooral als iets theoretisch of externs gezien, iets wat “elders” speelt — bijvoorbeeld binnen andere opleidingen of regio’s waar de match tussen student en leerbedrijf complexer is, zoals in bepaalde branches of in eenmanszaken. In andere teams ervaart men wel een probleem, bijvoorbeeld doordat er recent signalen zijn ontvangen van studenten of omdat het onderwerp actief besproken is binnen het team. Sommige respondenten noemen dat stagediscriminatie lastig te herkennen en te objectiveren is. Er wordt dan gesproken over “moeilijk grijpbaar” of “weinig zicht op”. Er is ook bewustzijn dat discriminatie breder kan spelen dan alleen op etnische achtergrond: studenten met autisme of een lichamelijke beperking worden ook genoemd als kwetsbare groepen. In een enkel geval wordt genoemd dat er vormen van ‘voorkeursbeleid’ bestaan die onwenselijk zijn: bijvoorbeeld als leerbedrijven liever stagiaires aannemen met eenzelfde culturele achtergrond, waarvan genoemd wordt dat dit uitsluiting maar ook bescherming kan betekenen.

Serius nemen van klachten

Op de vraag “In hoeverre neemt men in uw team studenten serieus die aangeven gediscrimineerd te zijn door het leerbedrijf?” geven de meeste respondenten aan dat zulke signalen binnen hun team zeer serieus genomen worden. Er is brede consensus dat elke melding of ervaring van discriminatie aandacht verdient en opgevolgd moet worden, ongeacht de aard of herkomst van de klacht. Respondenten noemen dat hun teamleden hierin alert zijn en meldingen standaard bespreken en gezamenlijk oppakken, vaak met een bijpassend handelingsplan. Toch klinkt er ook nuance in enkele antwoorden. In sommige gevallen wordt eerst kritisch onderzocht wat er precies speelt, vooral als het vermoeden bestaat dat de melding mogelijk voortkomt uit andere frustraties of problemen, zoals moeite met het vinden van een stageplek of eerdere negatieve ervaringen. Er wordt dan gewaakt voor het al te snel aannemen van discriminatie zonder onderbouwing. Toch benadrukken ook deze respondenten dat het belangrijk is om altijd naar studenten te luisteren en het gesprek open te voeren.

Bereidheid stappen te ondernemen

Binnen vrijwel alle teams is er volgens de respondenten een duidelijke bereidheid om actie te ondernemen zodra er signalen van stagediscriminatie worden opgevangen. Respondenten noemen dat zij en hun collega’s deze signalen serieus nemen en in de praktijk ook daadwerkelijk stappen zetten, bijvoorbeeld door in gesprek te gaan met zowel de student als het leerbedrijf. Eén respondent noemt dat er binnen het team mogelijk nog onvoldoende zicht is op de situatie, wat kan duiden op een behoefte aan meer

bewustwording of structurering van de signalerings- en opvolgingsaanpak.

Opvattingen over eigen rol van studenten bij stagediscriminatie

Gevraagd is *In hoeverre de teamleden van de respondent vinden dat studenten die gediscrimineerd worden, hierin zelf ook een rol spelen*. De meesten noemen dat studenten zelf geen verantwoordelijkheid dragen voor het feit dat zij worden gediscrimineerd —dit ligt nadrukkelijk bij het leerbedrijf of de omgeving. Tegelijkertijd noemen veel respondenten dat studenten wel een rol kunnen spelen in hoe met de situatie wordt omgegaan. Het vermogen om discriminatie bespreekbaar te maken, assertief te zijn en professioneel te handelen wordt daarbij als belangrijk gezien en docenten proberen studenten hierin te ondersteunen. Een ander terugkerend thema is dat het onderscheid tussen discriminatie en andere vormen van kritiek, vooral bij jonge studenten of studenten met specifieke ondersteuningsbehoeften. In enkele gevallen noemen respondenten dat het gedrag, de houding of zelfs de online zichtbaarheid van studenten, invloed kan hebben op de manier waarop zij door leerbedrijven worden beoordeeld en dat dit niet automatisch discriminatie is. Sommige teams hanteren dan ook een reflectieve aanpak waarin ook de rol van de student wordt besproken, zonder daarmee de schuld bij de student te leggen. Meerdere respondenten noemen dat het een ingewikkelde en gevoelige vraag is, waarop geen eenduidig antwoord te geven valt.

5.1.7. Verandering over tijd

De helft van de respondenten ervaart een verandering in de afgelopen twee jaar. Uit de gegeven toelichting blijkt dat er in de afgelopen jaren geleidelijk meer aandacht en bewustzijn is ontstaan voor stagediscriminatie binnen onderwijsinstellingen en bij leerbedrijven. Dit is mede te danken aan bredere maatschappelijke discussies over discriminatie en inclusie. In veel gevallen heeft deze toegenomen bewustwording geleid tot meer gesprek, reflectie en professionalisering binnen teams, bijvoorbeeld via trainingen of cursussen, en tot het agenderen van stagediscriminatie in lessen en teamoverleggen. In sommige gevallen zijn ook concrete stappen gezet, zoals het mogelijk maken van anoniem solliciteren, het beter registreren van leermeesters, of het voeren van gesprekken met stagebedrijven over hun rol en houding. Volgens acht respondenten zijn de veranderingen deels of volledig een gevolg van het stagepact. De andere respondenten vinden van niet, bijvoorbeeld omdat de verandering daarvoor al in gang was gezet of omdat het stagepact nog niet goed is uitgerold.

De andere helft van de respondenten ervaart geen veranderingen. Bij meerdere instellingen zijn de werkwijzen grotendeels gelijk gebleven, soms vanuit de overtuiging dat stagediscriminatie daar niet of nauwelijks voorkomt. Een aantal respondenten benadrukt dat structurele of procedurele veranderingen nog moeten worden doorgevoerd en dat er vooral gewerkt wordt aan bewustwording en het bespreekbaar maken van het thema. Ook is er aandacht voor het gedrag van studenten op de werkvloer en het versterken van hun handelingsrepertoire.

5.1.8. Samenvatting resultaten van gesprekken met stagebegeleiders opleidingsteams

Kennis

In alle teams geeft men aan te weten men wat stagediscriminatie is als duidelijk sprake is

van ongelijke behandeling, zoals benadeling of uitsluiting op grond van afkomst, geslacht en andere discriminatiegronden. Bij subtielere vormen van stagediscriminatie, zoals in de voorgelegde casussen, is dit anders en zijn er verschillende interpretaties. Genoemd wordt dat het moeilijk te herkennen is en dat ook de context en relatie tussen gesprekspartners een rol speelt bij of stagediscriminatie wordt ervaren. Ook vindt men het lastig om onderscheid te maken tussen discriminatie, grensoverschrijdend gedrag en andere vormen van ongelijke behandeling, zoals op basis van opleidingsniveau, leervermogen of houding. Veel respondenten noemen dat er binnen hun team alertheid is op signalen van discriminatie tijdens werving, selectie en op de werkvloer. Er is vertrouwen dat via reguliere contactmomenten met studenten eventuele problemen aan het licht kunnen komen. Tegelijkertijd is handelingsverlegenheid herhaaldelijk genoemd: niet alle teams voelen zich voldoende toegerust om discriminatie te herkennen of aan te pakken. Het herkennen en signaleren van stagediscriminatie is niet altijd vanzelfsprekend. Hoewel veel teams alert zeggen te zijn, erkennen anderen dat signalen vaak niet worden herkend. Kennis over preventie van stagediscriminatie verschilt. In sommige teams wel maar vaak is het beperkt en afhankelijk van individuele inzet. Er is behoefte aan meer gedeelde kennis, concrete werkwijzen en duidelijke afspraken binnen teams.

Kennis over de aanpak bij daadwerkelijke stagediscriminatie varieert, maar de meeste teams weten globaal wat te doen bij signalen van discriminatie, zoals het aangaan van een gesprek met het leerbedrijf en inschakeling van de stagecoördinator. Het SBB wordt vooral genoemd als instantie om ernstige gevallen te melden (terwijl SBB eigenlijk altijd benaderen dient te worden in geval van discriminatie). In een enkel geval wordt er intern een 'zwarte lijst' van leerbedrijven bijgehouden. Toch ontbreekt het regelmatig aan heldere procedures, zijn protocollen onvoldoende bekend of zijn er geen vaste afspraken over follow-up. Dit leidt in sommige teams tot onzekerheid of zelfs tot het uitblijven van actie. Tot slot is het Stagepact bij alle respondenten bekend, maar de mate van betrokkenheid en verdieping verschilt. Sommige respondenten zijn actief betrokken, anderen hebben het pact alleen vluchtig gezien.

Gedrag en werkwijze

Bij de meeste mbo-opleidingen is nog geen specifiek en eenduidig beleid tegen stagediscriminatie, al zijn er wel algemene uitgangspunten over gelijke behandeling. Concrete maatregelen zoals anoniem solliciteren of structurele screening van leerbedrijven zijn nog beperkt aanwezig. Er zijn wel initiatieven, zoals meldpunten en beleid in ontwikkeling. De aanpak verschilt sterk per opleiding. Sommige bieden anoniem solliciteren of objectieve stagematching aan, maar stagematching wordt ook om verschillende redenen bewust niet altijd toegepast. Meldprocedures zijn er (op het moment van dataverzameling) bij ruim de helft van de opleidingen, maar bekendheid ermee is wisselend. Er worden ook activiteiten georganiseerd, zoals trainingen voor studenten en leerbedrijven. Tegelijkertijd ontbreekt vaak een structurele preventieve aanpak richting leerbedrijven. Stagediscriminatie wordt meestal individueel en reactief aangepakt, afhankelijk van de band tussen student en begeleider. Het werving- en selectieproces is vaak vastgelegd, maar de naleving en bekendheid variëren. Studenten krijgen doorgaans goede begeleiding bij het zoeken naar een stage, met maatwerk voor wie dat nodig heeft. Een klein deel van de respondenten geeft aan dat signalen niet altijd worden besproken. Persoonlijke relaties en belangen kunnen invloed hebben op hoe met meldingen wordt omgegaan. Bij signalen van stagediscriminatie wordt meestal actie ondernomen, zoals

gesprekken met student en leerbedrijf. Maar reacties en vervolgacties verschillen tussen teams. Studenten die minder mondig zijn kunnen tussen wal en schip vallen. De meeste respondenten zijn tevreden met de aanpak in hun team, maar erkennen dat verbetering mogelijk is. Suggesties zijn o.a. eenduidige protocollen, bewustwordingstrainingen, beter contact met leerbedrijven, het onderwerp vaker bespreken binnen teams en het periodiek agenderen.

Houding

In de mbo-teams wordt volgens de respondenten alom erkend dat stagediscriminatie onacceptabel is. De mate waarin het als een actueel probleem wordt ervaren, verschilt en dit lijkt vooral te komen doordat het als een theoretisch of extern probleem wordt gezien als er geen recente signalen of meldingen zijn geweest. Studenten die melding maken van discriminatie worden volgens de respondenten serieus genomen en signalen worden gezamenlijk besproken en opgevolgd. Wel wordt in sommige teams eerst kritisch gekeken naar de context van de melding om ongegronde beschuldigingen te voorkomen. De bereidheid om actie te ondernemen bij signalen is volgens de respondenten groot. Wat betreft de rol van studenten bij stagediscriminatie, vinden respondenten dat studenten niet verantwoordelijk zijn voor discriminatie, maar wel een rol spelen in de manier waarop zij ermee omgaan. Het bespreekbaar maken en professioneel reageren wordt gezien als leerdoel. Opgemerkt wordt dat onderscheid tussen discriminatie en bijvoorbeeld kritiek lastig kan zijn, zeker bij jonge studenten.

Verandering over tijd

De helft van de respondenten ervaart een geleidelijke verandering in de afgelopen jaren, waarbij er een toename in bewustwording, reflectie en professionalisering is, al dan niet deels als gevolg van het Stagepact. De andere helft ervaart geen verandering, bijvoorbeeld omdat men geen stagediscriminatie ervaart.

5.2 Praktijkbegeleiders van leerbedrijven

5.2.1 Achtergrondinformatie respondenten

Er vonden 30 interviews plaats met praktijkbegeleiders in 30 verschillende leerbedrijven. Het streven was om een gevarieerde groep respondenten te selecteren wat betreft regio, leerweg, sector en niveau, maar door de moeizame werving was de keuzemogelijkheid beperkt. De leerbedrijven zijn verspreid door het land. Het zijn zowel bedrijven bij het midden en kleinbedrijf als enkele grote bedrijven en in verschillende beroepsrichtingen (sport, horeca, financiën, administratie, techniek, logistiek, podiumkunsten, beveiliging, bouw, meubelmaker, sociaal werk, zorg & welzijn, agrarisch). Respondenten hebben de volgende functies: operationeel manager, floormanager, (afdelings)hoofd, bedrijfsleider, (opleidings)coördinator, kwaliteitsmanager, assistent-manager, (mede)eigenaar, praktijkopleider, HR-adviseur, medewerker (zoals logistiek, op reparatieafdeling, finance & control, beveiliging).

Respondenten hebben grofweg vier soorten rollen bij de begeleiding van mbo-studenten:

- 1) directe begeleider als (vaak als meewerkend) praktijkbegeleider op de werkvloer die dagelijks contact heeft met de stagiair(e) zoals een leermeester;
- 2) de eindverantwoordelijke/aanspreekpunt van de stagiair(e) of 'overkoepelende

begeleider van alle studenten' zoals een coördinator of leidinggevende. Deze persoon geeft niet de dagelijkse begeleiding;

3) de persoon die de studenten werft, sollicitatiegesprekken voert en/of administratieve of organisatorische werkzaamheden uitvoert rond stages/BPV maar niet de dagelijkse stagebegeleiding geeft.

4) Combinatie van bovengenoemde rollen. Zeker in kleine bedrijven ligt het voor de hand dat de verschillende rollen door één persoon worden vervuld.

De eerste en tweede rol gelden elk voor 8 respondenten, de derde rol voor 10 respondenten en de vierde voor 4 respondenten.

De ervaring van respondenten met het begeleiden van mbo-studenten varieert van een half jaar tot 24 jaar met een gemiddelde van 9 jaar ervaring. Voor 12 respondenten geldt dat ze minder dan 5 jaar ervaring hebben en eveneens voor 12 respondenten geldt dat ze 10 jaar of langer ervaring hebben.

5.2.2. Definitie en perceptie van stagediscriminatie

Bij de vraag wat men onder stagediscriminatie verstaat worden de volgende aspecten genoemd: het weigeren, buitensluiten, benadelen, ongelijk behandelen of ongelijk beoordelen van studenten en vooroordelen hebben. Genoemde gronden zijn in volgorde van vaakst genoemd: afkomst (of variant daarop zoals 'huidskleur, nationaliteit, oriëntaals uiterlijk/uterlijke kenmerken), geslacht, leeftijd, religie, het stagiair zijn (t.o.v. medewerker) en geaardheid. Eén respondent had geen idee wat stagediscriminatie is en had daar nog nooit van gehoord. Opvallend is dat geen van de respondenten handicap heeft genoemd als grond voor discriminatie. Dat een stagiair t.o.v. medewerkers benadeeld wordt door bijvoorbeeld de vervelende klusjes te krijgen werd door sommigen genoemd. Dit is weliswaar onwenselijk te noemen maar valt formeel gezien niet onder discriminatie volgens de wet.

5.2.3. Ervaring met stagediscriminatie

Om te weten of respondenten de vragen hypothetisch hebben beantwoord of vanuit eigen ervaring met stagediscriminatie, is gevraagd of er signalen of meldingen zijn geweest van stagediscriminatie. Twee respondenten antwoordden hier bevestigend op. Bij de een betrof het een student met een vluchtelingenachtergrond die solliciteerde voor een stageplek. Deze student werd tijdens het gesprek na tien minuten al afgewezen om reden van onvoldoende vooropleiding en taalvaardigheid. Later constateerde men dat betrokkene toch wel de juiste diploma's bleek te hebben en koppelde dit terug naar het ROC, maar de sollicitant had door zijn ervaringen tijdens de sollicitatie geen interesse meer en ging elders ging solliciteren. Een ander voorbeeld dat werd benoemd door deze respondent, was geen geval van discriminatie. De andere respondent noemde dat een stagiair denigrerende grappen maakte over iemand die ingehuurd werd uit Friesland. Dus hier was de discriminatie andersom. Alle overige 28 respondenten hadden geen meldingen of signalen ontvangen van stagediscriminatie bij hun eigen organisatie of afdeling. Genoemde kenmerken van hun organisatie die volgens de respondenten bevorderlijk zijn: een klein (familie)bedrijf, een internationaal bedrijf met een multicultureel team en een bedrijfscultuur waarin goed wordt gecommuniceerd. Wel waren er zes respondenten die noemden dat stagediscriminatie bij andere organisaties of afdelingen voorkomt. Zij hoorden bijvoorbeeld van studenten over hun ervaringen bij andere leerbedrijven waarbij ze alsmaar werden

afgewezen vanwege het dragen van een hijab (hoofddoek) of om onduidelijke redenen. Een andere respondent die geen signalen of meldingen had gekregen noemde dat er wel eens vragen worden gesteld over iemands afkomst en dat er geintjes over en weer worden gemaakt, maar dat dit op een leuke en open manier gebeurt en betrokkene er altijd goed op let of dat goed gaat. Als iemand dat niet prettig zou vinden, dan zou hij het direct voor de student opnemen.

5.2.4. Kennis over stagediscriminatie

Preventie van stagediscriminatie bij werving

Op de vraag of men binnen het team weet wat te doen om stagediscriminatie bij de werving te voorkomen, is een maal nee geantwoord, zes maal dat men het niet weet of niet zeker is, zes maal was het niet van toepassing omdat de stagiaires via de school binnenkomen en het leerbedrijf geen werving doet. De overige 17 respondenten hebben de vraag met ja beantwoord. Bij de antwoorden is steeds een toelichting gegeven.

Daar waar men het niet weet of onzeker is, werd meestal als reden genoemd dat stagediscriminatie zich nog niet heeft voorgedaan en daardoor onbekend is of teamleden weten wat te doen om dit te voorkomen. Een van hen noemt dat dit eigenlijk geen goede zaak is dat ze dit niet weten. *“Je wil het natuurlijk voor zijn, maar omdat het nooit voorkomt, weet hij niet hoe bewust iedereen hiervan is. Dat is dan dus een leerpunt. Er is geen specifiek beleid opgezet en er zijn geen schriftelijke afspraken over gemaakt”*. Sommige andere respondenten maken opmerkingen waaruit blijkt dat ze deze onwetendheid niet als een probleem ervaren. Ze gaan ervan uit dat het goed gaat als ze niets horen.

Enkele respondenten die bevestigend hebben geantwoord op de vraag, geven voorbeelden van hoe in het team stagediscriminatie wordt voorkomen. Bij een leerbedrijf werken ze met een praktijkopdracht op school als meer studenten zich aanmelden dan dat ze zoeken. De student die de opdracht het beste uitvoert, wordt gekozen. Bij een ander leerbedrijf voeren ze selectiegesprekken altijd met zijn tweeën, onder andere om de objectiviteit te bevorderen. *“Maar soms heb je wel digitaal een gesprek met mensen met bijvoorbeeld een Turkse achtergrond. Soms wijzen ze die dan af omdat ze het geen goede kandidaat vonden. Achteraf voeren ze dan in het team altijd het gesprek met een reflectie over of het nu mogelijk discriminatie/ongelijke behandeling kon zijn of omdat de kwaliteiten objectief niet goed waren. Ze zijn daar dus scherp op”*. Eén van de respondenten merkt op dat het voorkomen van stagediscriminatie beter gaat met de aantreding van de jongere generatie managers.

Verschillende respondenten noemen dat er bij hun leerbedrijf geen specifiek beleid is over stagediscriminatie maar dat dit onderdeel is van algeheel beleid in de organisatie met betrekking tot omgangsvormen en/of protocollen voor werving en selectie. Dus wat voor werving van personeel geldt, geldt ook voor werving van stagiaires. *“Er is e-learning over het voorkomen van discriminatie van personeel en dit geldt ook voor de stagiaires”*.

Veel respondenten benadrukken dat ze geen verschil maken en dat iedereen welkom is om een sollicitatiegesprek te voeren. Formuleringen zijn als volgt. *“Want iedereen is gelijk”*. *“Iedereen die geschikt is, is geschikt”*. *“Het gaat om de persoon.”* *“Ze kijken alleen naar de persoon zelf en of ze passen in het bedrijf. Dat laatste is wel een belangrijk ding natuurlijk”*. *“Klik is een groot woord, maar dan kunnen ze ze even recht in de ogen kijken en weten ze of ze verder gaan met de stagiaire”*. *“Als het klikt dan beginnen ze gewoon”*. De vraag is echter, wat geeft de doorslag bij deze leerbedrijven voor aanname? Waaruit bestaat de klik precies en wat maakt iemand passend voor het bedrijf of aantrekkelijk om mee in zee te gaan?

Kennis over het voorkomen van stagediscriminatie op de werkvloer

De meeste leerbedrijven noemen dat hun team zich in grote lijnen bewust is van hoe stagediscriminatie te voorkomen. Er heerst volgens hen vaak een open cultuur waarin normen en waarden regelmatig besproken worden, zowel in teamoverleggen als in individuele gesprekken. Teams zijn doorgaans alert op signalen van ongelijke behandeling en hanteren protocollen of informele afspraken voor het bespreekbaar maken van dergelijke situaties. Enkele bedrijven maken gebruik van vertrouwenspersonen of betrekken de stagecoördinator en HR bij signalen. Bij sommige bedrijven zijn anti-discriminatietrainingen of e-learning beschikbaar, waar ook stagiaires in bepaalde gevallen aan mogen deelnemen.

Er is bij een aantal leerbedrijven ook aandacht voor diversiteit en inclusie binnen bredere thema's, zoals omgang met collega's met verschillende achtergronden, seksuele oriëntaties of taalniveaus. Genoemd wordt dat in kleine teams ongewenst gedrag sneller wordt opgemerkt, terwijl in grotere organisaties soms formelere structuren zijn ingericht om stagediscriminatie te voorkomen. Tegelijkertijd wordt erkend dat de mate waarin preventie effectief is, afhankelijk is van individuele alertheid en bereidheid om te handelen. Sommige respondenten wijzen op het belang van reflectie in het team, bijvoorbeeld bij twijfel over afwijzing van kandidaten met een migratieachtergrond, zodat bewuste of onbewuste vooroordelen bespreekbaar worden gemaakt.

Al met al lijkt er bij de meeste leerbedrijven een zekere mate van kennis paraat te zijn om discriminatie (en daarmee ook stagediscriminatie) te voorkomen. Zo noemen enkelen dat bewustwording en het actief bespreekbaar maken van het onderwerp blijvende aandacht nodig heeft.

Kennis over signaleren van stagediscriminatie op de werkvloer

Uit de interviews blijkt dat het merendeel van de respondenten vindt dat hun team bewust is van mogelijke stagediscriminatie of ander ongewenst gedrag richting stagiaires.

Respondenten noemen dat signalering meestal voortkomt uit subtiele situaties, zoals grapjes die te ver gaan of ongelijke behandeling bij de taakverdeling. Maar niet iedereen is er zeker van dat kennis over stagediscriminatie ook wordt benut. *“De een kijkt sneller weg dan de ander of zal er minder de ernst van inzien. De ander die zal sneller wel actie ondernemen omdat deze iets als discriminatie signaleert en naar de leidinggevende stapt. Het hangt dus ook van het individu af”*. Veel van de bedrijven hebben informele en formele routes ingericht om signalen bespreekbaar te maken, waaronder gesprekken met leidinggevendenden, HR, vertrouwenspersonen of de VCP. In kleinere teams heerst vaak een cultuur van korte lijnen en direct contact, waardoor afwijkend gedrag sneller wordt opgemerkt en besproken, volgens de respondenten.

Sommige bedrijven organiseren jaarlijkse groepsgesprekken of e-learning lessen om bewustwording van discriminatie te vergroten.

Uit de interviews blijkt het besef dat discriminatie zich niet alleen beperkt tot afkomst, maar ook betrekking kan hebben op gender, seksuele oriëntatie of religie. Tegelijkertijd zien sommige respondenten dat niet iedereen even alert is op signalen of even snel tot actie overgaat. Individuele houding en ervaring blijken hierin bepalend. Respondenten noemen dat het bespreekbaar maken van dit onderwerp soms lastig is, mede doordat het moeilijk te objectiveren is. Enkele leerbedrijven hebben concrete voorbeelden genoemd waarbij vermoedens van discriminatie of ongewenst gedrag hebben geleid tot gesprekken of interventies, soms in samenwerking met de school. Tot slot noemen respondenten dat

structurele aandacht voor het onderwerp, bijvoorbeeld via reglementen, trainingen of reflectiegesprekken binnen het team, volgens hen bijdraagt aan een open cultuur waarin stagiaires zich eerder durven uitspreken en begeleiders eerder in staat zijn om signalen te herkennen en bespreekbaar te maken.

Kennis van het Stagepact

Van alle 30 respondenten zijn er drie bekend met het Stagepact. Een van hen is daar via de school mee in aanraking gekomen. Twee respondenten via nieuwsberichten of een workshop van SBB. Drie respondenten hebben er wel eens van gehoord; weten dat het bestaat maar hebben zich er niet in verdiept. De overige 24 respondenten weten niet van het bestaan van het Stagepact af.

Om goed zicht te krijgen op de mate van herkenning van (ook subtiele vormen van) stagediscriminatie en de interpretatie ervan, kregen de respondenten drie casussen voorgelegd met de vraag of dit wel of geen stagediscriminatie is. De casussen en de reacties hierop zijn als volgt.

Casus waar kom je vandaan

Een medewerker vraagt aan de stagiaire 'Zeg waar kom je nu eigenlijk vandaan?' De stagiaire antwoordt dat ze in Wageningen is geboren. De medewerker gaat verder: "Nee, dat bedoel ik niet. Ik bedoel waar je écht vandaan komt." Een andere medewerker vult zijn collega aan: "Ja je ziet er toch een beetje exotisch uit."

De reacties op deze casus laten zien dat veel respondenten zich bewust zijn van de gevoeligheid van vragen over afkomst of uiterlijk op de stagevloer. Een aanzienlijk deel herkent hierin vormen van stagediscriminatie, vooral wanneer er wordt doorgevraagd nadat een stagiair zegt uit Wageningen te komen. Deze herhaling wordt vaak geïnterpreteerd als een impliciete ontkenning van het gegeven antwoord, waarbij de onderliggende boodschap lijkt te zijn: 'je ziet er niet uit alsof je hier vandaan komt'. Dergelijke aannames op basis van uiterlijk worden als discriminatie gezien, zeker wanneer ze gepaard gaan met de formulering 'exotisch tintje'. Tegelijkertijd benadrukken meerdere respondenten dat de intentie van de vraagsteller en de toon waarop iets wordt gevraagd, een grote rol spelen in hoe de vraag wordt opgevat. Sommige respondenten zien het als een uiting van oprechte interesse, mits de vraag op respectvolle wijze gesteld is. Tegelijkertijd beseft men dat er een grens ligt tussen interesse en onbewuste vooroordelen en dat het herhaaldelijk vragen naar iemands 'echte' herkomst als ongewenst, en uiteindelijk als discriminerend kan worden ervaren.

Casus medewerkerspas

Een paar keer per week wordt Hudayfa op zijn stageplek gevraagd naar zijn medewerkerspas of gevraagd wat welke functie hij binnen het bedrijf heeft. Luca heeft nog nooit zijn medewerkerspas hoeven laten zien en is nog nooit gevraagd naar zijn functie.

De meeste respondenten herkennen in deze casus kenmerken van stagediscriminatie. Wanneer twee stagiairs exact dezelfde functie vervullen en toch verschillend worden behandeld – bijvoorbeeld doordat alleen één van hen structureel wordt gevraagd om

legitimatie te tonen – wordt dit door velen geïnterpreteerd als ongelijke behandeling op basis van (vermeende) afkomst of uiterlijk. Dat wordt vooral als problematisch gezien wanneer het patroon zich herhaalt, zonder duidelijke functionele reden, en wanneer aannames op basis van naam of huidskleur lijken mee te spelen. Sommige respondenten vinden echter dat er mogelijk praktische redenen kunnen zijn voor de ongelijke bejegening. Zij stellen dat het verschil in behandeling moeilijk te objectiveren is zonder volledige context of inzicht in gedragsverschillen tussen de stagiairs. Toch leeft breed de opvatting dat structurele ongelijkheid in controle, mits gebaseerd op discriminatiegronden zoals uiterlijke kenmerken of culturele associaties, als discriminatie moet worden gezien.

Casus klik

Twee studenten solliciteren voor een stageplek: Khadija en Wouter. Met beiden wordt een gesprekje gehouden door Kees. Kees voelt een klik met Wouter. Met Khadija wist Kees niet zo goed waar hij over moest praten. Ze hadden weinig gemeen. Daarom wordt Wouter aangenomen

De meningen van leerbedrijven over de casus waarin een stagekandidaat mogelijk wordt afgewezen op basis van een 'klik' verschillen. Een deel van de respondenten herkent in de situatie kenmerken van stagediscriminatie, zeker als afkomst, geslacht of naam (impliciet) meespelen in de afweging. Anderen vinden het lastig te beoordelen of er daadwerkelijk sprake is van discriminatie, omdat het ook kan gaan om een voorkeur die niets met discriminatie te maken heeft, zoals betere communicatie tijdens het gesprek. Veel respondenten noemen dat het subjectieve karakter van de 'klik' de beoordeling complex maakt: het kan een rol spelen bij samenwerking, maar mag niet bepalend zijn bij gelijke geschiktheid. Er wordt benadrukt dat objectieve criteria, gelijke behandeling en transparantie belangrijk zijn en dat selectie beter in duo's of teams kan plaatsvinden om persoonlijke vooroordelen te ondervangen. Tegelijkertijd is er begrip voor het belang van een goede 'teamfit' en motivatie.

5.2.5. Gedrag en werkwijze in de organisatie

Op basis van de antwoorden van leerbedrijven op de vraag of er organisatiebeleid is tegen stagediscriminatie, komt een gemengd beeld naar voren, waarbij de meerderheid van de leerbedrijven geen expliciet of schriftelijk vastgelegd beleid voert tegen stagediscriminatie. Redenen hiervoor lopen uiteen van kleinschaligheid van het bedrijf ("*we werken maar met drie mensen*") tot het idee dat stagediscriminatie bij hen niet voorkomt. Soms wordt verwezen naar diversiteit op de werkvloer als argument dat discriminatie geen issue is. Opvallend is dat in een geval er expliciet racistische termen worden gebruikt om te verwijzen naar die diversiteit. Vaak wordt discriminatie niet als urgent probleem gezien omdat er geen ervaringen mee zijn. Een deel van de bedrijven noemt dat er algemeen beleid is tegen discriminatie, bijvoorbeeld in personeels- of huisreglementen, waarin normen over gewenst gedrag, gelijke behandeling en respect centraal staan. Dit beleid is dan van toepassing op zowel medewerkers als stagiaires, zonder specifieke uitsplitsing voor stagiairs. Sommige bedrijven noemen bewustwording en gesprekken over discriminatie, maar dit gebeurt vooral informeel. In enkele gevallen wordt verwezen naar protocollen die via de school of op de website te vinden zijn, maar deze blijken in de praktijk niet altijd bekend te zijn bij stagiaires en betrokkenen. In sommige leerbedrijven leeft het onderwerp wel, maar ontbreekt formele vastlegging. Eén respondent beschrijft een gevoerde discussie binnen het leerbedrijf over ongelijke behandeling van tweedejaars en vierdejaars stagiaires

waarbij alleen de laatstgenoemde groep (vanwege de grotere opbrengst voor het bedrijf) een kerstpakket ontvangt. Dit geeft ook weer dat niet altijd duidelijk is bij leerbedrijven wat precies onder stagediscriminatie valt.

Procedure van werving en selectie

De antwoorden van leerbedrijven op de vraag of de procedure voor werving en selectie van studenten schriftelijk is vastgelegd, laat zien dat er grote verschillen tussen organisaties zijn. Een aantal bedrijven noemt dat zij beschikken over een formeel en schriftelijk stageprotocol of beleid waarin het selectieproces duidelijk is beschreven, inclusief criteria zoals motivatiebrieven, cv's, kennismakingsgesprekken en competentiemetingen. Sommige bedrijven hebben recentelijk een schriftelijke procedure ingevoerd en koppelen dit aan bredere ontwikkelingsdoelen van studenten. Ook wordt in enkele gevallen genoemd dat selectie plaatsvindt met het oog op inclusiviteit. Enkele praktijkbegeleiders geven aan met een onderwijsinstelling te hebben afgesproken dat deze direct de stagiaires mogen plaatsen: hier vindt dus matching plaats. Daarentegen noemt een aanzienlijk deel van de respondenten géén schriftelijke procedure te hanteren. Soms wordt vermeld dat er wel richtlijnen of notulen zijn waarin afspraken zijn vastgelegd, maar dat er geen formeel beleid is. Andere bedrijven laten studenten op basis van eigen initiatief solliciteren, waarbij iedereen die zich aanmeldt in principe wordt uitgenodigd voor een gesprek — volgens het principe 'wie het eerst komt, die het eerst maalt'. Ook is er onduidelijkheid bij sommige respondenten of een dergelijke procedure binnen hun organisatie überhaupt bestaat; deze lijkt soms ondergebracht bij een ander onderdeel van het bedrijf of onderwijsinstelling, zonder dat men er zelf zicht op heeft.

Selectiecriteria voor stagiaires

Werkwijze bij selectie

De meest genoemde selectiecriteria zijn schoolprestaties (30x genoemd), een algehele indruk van de kandidaat (29x genoemd) en het voldoen aan de selectiecriteria (27x genoemd). Uit de genoemde toelichting bij de antwoorden blijkt dat de werving van stagiaires overwegend plaatsvindt via de mbo-opleidingen waarmee respondenten samenwerken. In de meeste gevallen is het mbo proactief in het aandragen van studenten, waarbij stagecoördinatoren of docenten geschikte kandidaten selecteren en benaderen. Bij de werving heeft het leerbedrijf meestal een passieve rol; slechts een enkeling werft actief via stagemarkten, open dagen of vacaturesites. Studenten nemen soms zelf contact op, doorgaans per mail of via cv en motivatiebrief. Een aantal leerbedrijven werkt met standaardprocedures waarbij na aanmelding een kennismakingsgesprek, presentatie of meeloopdag volgt, vaak in samenwerking met afdelingen als HR of 'Leren en Opleiden'. De selectie is in veel gevallen informeel en gericht op motivatie, beschikbare begeleiding en een goede 'klik'. Meerdere respondenten noemen ruimte te bieden aan studenten met een rugzakje of die elders zijn vastgelopen, waarbij men probeert te kijken naar potentieel in plaats van naar beperking. Toch noemen sommigen dat er grenzen zijn aan de begeleidingscapaciteit, met name bij eerstejaars. Over het algemeen wordt er door praktijkbegeleiders weinig discriminatie opgemerkt in het selectieproces. Enkele respondenten noemen hiervoor als reden dat veel beslissingen al door het mbo zijn voorbereid. Wel stellen leerbedrijven ook impliciete selectiecriteria zoals taalvaardigheid, motivatie of reisafstand.

Reageren op signalen van discriminatie

De meeste leerbedrijven schatten in dat discriminatie in het wervings- en selectieproces gesignaleerd zou worden als het zich voordoet. Vaak wordt hierbij verwezen naar de alertheid van het team, de betrokkenheid van specifieke medewerkers of het idee dat de organisatiecultuur zodanig is ingericht dat signalen opgepikt zouden worden. In veel gevallen wordt gesteld dat het team hecht is en men op elkaar let, of dat degene die verantwoordelijk is voor de werving hier scherp op is. Sommige respondenten stellen dat discriminatie simpelweg niet speelt binnen hun context en daarom ook niet gesignaleerd hoeft te worden. Toch zijn er ook kritische geluiden. Een enkeling wijst erop dat medewerkers al lange tijd in dienst zijn en soms verouderde denkbeelden hebben over wat discriminatie precies inhoudt, wat signalering bemoeilijkt. Een ander stelt dat alleen leidinggevendenden betrokken zijn bij de werving en selectie en dat medewerkers op de werkvloer daardoor geen zicht hebben op mogelijk discriminerend gedrag in dit proces. Hoewel de overgrote meerderheid positief gestemd is over het vermogen van hun team om discriminatie te signaleren, blijkt uit enkele antwoorden dat er mogelijk blinde vlekken kunnen bestaan, vooral wanneer het thema geen onderwerp van gesprek is of verantwoordelijkheden niet breed gedragen worden.

Op de vraag of stagediscriminatie op de werkvloer, ook in subtiele vormen, zou worden gesignaleerd binnen het team als het zich zou voordoen, antwoorden de meeste leerbedrijven bevestigend. Veel respondenten vinden dat hun teams goed op elkaar zijn ingespeeld, dat er sprake is van open communicatie en dat men alert is op het gedrag van collega's en stagiairs. In sommige gevallen is het team getraind in het herkennen van discriminatie en wordt gesteld dat als er iets gebeurt, dit ook daadwerkelijk opgemerkt en besproken wordt. Verschillende bedrijven noemen hun diverse samenstelling en onderlinge openheid als kracht: men is gewend om met verschillen om te gaan en daarover te praten. Ook geven enkele respondenten voorbeelden van respectvolle omgang met stagiairs die bijvoorbeeld in transitie zijn of uit andere culturen komen, wat hun vertrouwen in het signaleringsvermogen van het team versterkt.

Toch blijken er ook twijfels te zijn. Sommige respondenten erkennen dat subtiele vormen van discriminatie moeilijker te herkennen zijn, zeker als het gaat om goedbedoelde grapjes of culturele gewoonten die niet altijd als kwetsend worden ervaren. Er is bezorgdheid dat dergelijke situaties pas als discriminatie worden herkend als iemand expliciet zegt er last van te hebben. Een voorbeeld hiervan is een student die vertelde dat grappen over zijn herkomststad meer impact hadden dan grappen over zijn afkomst – iets wat het team pas beseft nadat hij dat had verteld. Ook wordt genoemd dat het moeilijk kan zijn voor mensen om sociale signalen als discriminatie te duiden, zeker wanneer deze verpakt zijn in tradities (zoals Sinterklaasliedjes) of humor. Hoewel de intentie om discriminatie te signaleren volgens de respondenten wel aanwezig is, lijkt dit erop te wijzen dat het bewustzijn over subtiele discriminatie nog niet overal volledig ontwikkeld is.

Melden en opvolgen van klachten

Zoals eerder aangegeven, hebben slechts 2 van 30 respondenten ervaring met signalen of een melding van stagediscriminatie. De vragen over het melden en opvolgen van klachten konden zij daarom vooral hypothetisch beantwoorden. Praktijkbegeleiders hebben echter wel het beeld dat klachten en signalen, als deze zouden voorkomen, wel serieus genomen zouden worden genomen en bespreekbaar zouden zijn binnen het team. Discriminatie of een klacht daarover zou volgens hen altijd opgepakt en opgevolgd worden met concrete

stappen. Respondenten noemen dat signalen of klachten (in algemene zin) meestal snel worden gemeld bij een leidinggevende, vertrouwenscontactpersoon (VCP) of HR-afdeling. Veel organisaties beschikken over een interne procedure, waarbij hoor en wederhoor standaard zijn. Zo worden studenten doorgaans eerst gehoord, gevolgd door gesprekken met de betrokken medewerker(s). In sommige gevallen worden incidenten officieel vastgelegd, bijvoorbeeld via een incidentenformulier of door melding bij het management. Daarbij speelt de VCP een belangrijke rol: deze wordt vaak al bij de introductie aan studenten voorgesteld als aanspreekpunt. In een aantal gevallen is de drempel laag om ook als collega's onderling situaties aan te kaarten, zeker binnen hechte of zelfcorrigerende teams. Respondenten onderstrepen het belang van respect in twee richtingen: van student naar team en vice versa. Hier moet bij worden opgemerkt dat stagediscriminatie volgens de meeste respondenten niet voorkomt, dus dat het antwoord gegeven is op basis van een inschatting van hoe het team zou reageren. Er zijn dan ook enkele respondenten die vooral hopen dat collega's adequaat zouden handelen, maar zij dit niet zeker weten. Er zijn ook enkele respondenten die opmerken dat niet alle signalen direct worden herkend als discriminatie, zeker wanneer het om subtiele of cultureel beladen situaties gaat. Diverse respondenten noemen daarom het belang van zorgvuldige interpretatie en het voorkomen van overhaaste conclusies. Maar duidelijk ongepast gedrag wordt doorgaans onmiddellijk besproken, soms direct op de werkvloer. De reactie varieert van een correctiegesprek tot formele waarschuwingen of zelfs ontslag. Sommige bedrijven benadrukken het belang van open werkoverleggen en stimuleren studenten om zelf in gesprek te gaan, mits zij daartoe in staat zijn. Op de vraag of er wel eens iets niet goed gaat in reactie op stagediscriminatie in hun team of organisatie, noemen alle respondenten dat dit bij hen niet van toepassing is.

Tevredenheid over gang van zaken m.b.t. stagediscriminatie

De meeste respondenten zijn tevreden met de huidige gang van zaken rondom stagediscriminatie in hun leerbedrijf en hebben geen suggesties ter verbetering. Zij noemen dat stagediscriminatie niet of nauwelijks voorkomt bij hen. Wel wordt door enkelen genoemd dat volledige tevredenheid onterecht is. Zij vinden dat het onderwerp meer aandacht mag krijgen, met name in bewustwording, het bespreekbaar maken van signalen en het ontwikkelen van protocollen. Suggesties ter verbetering zijn onder andere het geven van voorlichting in teamverband, het structureel betrekken van praktijkopleiders bij de begeleiding van stagiaires en het bevorderen van open gesprekken binnen teams over diversiteit en inclusie. Daarnaast brengen sommige respondenten naar voren dat de coördinatie vanuit mbo-opleidingen te wensen overlaat, waardoor goede afstemming en terugkoppeling bij mogelijke incidenten ontbreekt.

5.2.6. Houding ten opzichte van stagediscriminatie

Perceptie van stagediscriminatie als probleem

Alle respondenten noemen dat er geen signalen zijn dat stagediscriminatie bij hen speelt. Genoemd wordt dat zij binnen hun team een open en inclusieve sfeer ervaren. Enkele respondenten illustreren dit, bijvoorbeeld doordat er diversiteit is binnen het team, maar dat dit niet leidt tot spanningen of ongelijke behandeling. In bredere zin – buiten het eigen team of in de samenleving – wordt discriminatie wel herkend als een belangrijk maatschappelijk probleem. Sommigen noemen te weten dat er in andere teams of organisaties incidenten voorkomen. Er is al met al sprake van een bewustzijn van het belang van het onderwerp, maar men ervaart het binnen het eigen team niet als een actueel of

urgent probleem omdat stagediscriminatie volgens de respondenten zich in hun team niet voordoet. Sommigen noemen dat zij het wel als een potentieel probleem zien, dat serieus genomen moet worden als het zich zou voordoen.

Bereidheid tot actie bij signalen

De respondenten geven vrijwel unaniem aan dat er binnen hun team bereidheid is om stappen te ondernemen als er sprake zou zijn van signalen of een melding van (stage)discriminatie. Veel respondenten stellen dat er direct actie zou worden ondernomen, bijvoorbeeld door melding te maken bij een leidinggevende of vertrouwenscontactpersoon (VCP). Men ziet het als verantwoordelijkheid van het leerbedrijf om een veilige leeromgeving te bieden en de inschatting is dat teamleden weten wat ze moeten doen in geval van discriminatie. Enkele opmerkingen wijzen op een veronderstelling of hoop dat men zou handelen, maar ook daaruit blijkt geen twijfel aan de bereidheid om in actie te komen. Tot slot benadrukken meerdere respondenten dat áls discriminatie zich voordoet, hier serieus werk van wordt gemaakt.

Serieus nemen van klachten

De meeste respondenten noemen dat stagiaires die aangeven discriminatie te ervaren binnen het leerbedrijf over het algemeen serieus genomen (zouden) worden door het team. Klachten worden doorgaans direct onderzocht en er wordt snel actie ondernomen, waarbij het beschermen van de student centraal staat. Respondenten benadrukken dat meldingen serieus worden behandeld, ook al betekent dat niet automatisch dat de klacht zonder meer als waarheid wordt aangenomen. Enkele respondenten refereren aan persoonlijke ervaringen of eerdere situaties waarin meldingen adequaat zijn opgepakt. Er is oog voor de gevoelens van de student en er wordt vaak genoemd dat het team bereid is het gedrag aan te passen of in gesprek te gaan. Toch werd door een respondent gesuggereerd dat het team mogelijk niet altijd voldoende alert is en een respondent kon hierover geen oordeel vellen bij gebrek aan ervaring met signalen of klachten met betrekking tot stagediscriminatie. Over het geheel genomen is het beeld dat meldingen van discriminatie serieus worden genomen, maar dat dit in de praktijk wel afhankelijk kan zijn van context en individuele inzet.

Opvattingen over rol van studenten

De antwoorden op de vraag in hoeverre men binnen het team vindt dat studenten die gediscrimineerd worden hierin zelf ook een rol spelen, laten een verdeeld beeld zien. Een aanzienlijk deel van de respondenten stelt dat discriminatie in de kern iets is wat een student overkomt en waar deze dus nooit schuld of verantwoordelijkheid in draagt. Vooral wanneer het gaat om discriminatie op basis van afkomst, geslacht of geaardheid, wordt benadrukt dat dit niet aan het gedrag van de student te wijten is en dat het team meldingen daarvan altijd serieus neemt. Tegelijkertijd noemen meerdere respondenten dat de context en houding van de student wel invloed kunnen hebben op hoe situaties ontstaan of worden geïnterpreteerd. Zo wordt vaak genoemd dat studenten het niet melden als ze discriminatie ervaren. In deze visie ligt er een gedeelde verantwoordelijkheid: het team moet discriminatie herkennen en aanpakken, maar studenten worden ook geacht waar mogelijk zelf het gesprek aan te gaan over hun ervaringen. Daarnaast wordt genoemd dat studenten soms onbedoeld gedrag kunnen vertonen dat door anderen als uitdagend of storend wordt ervaren of zelf bijdragen aan het in stand houden van vooroordelen (bijv. te laat komen). Daarbij wordt erkend dat niet iedereen zich vrij genoeg voelt om discriminatie te melden.

Sommige respondenten benadrukken dat de interpretatie van wat als discriminatie wordt ervaren kan verschillen tussen student en team en de ene student gevoeliger is voor opmerkingen dan de ander, wat tot misverstanden kan leiden.

5.2.7. Verandering over tijd

Ervaren veranderingen over tijd in kennis, houding, werkwijze

Volgens 29 van de 30 respondenten hebben geen veranderingen plaatsgevonden als gevolg van het Stagepact. Dit is ook niet verwonderlijk omdat de meesten niet van het bestaan ervan afweten. Een respondent denkt dat het mogelijk impact heeft gehad op leermeesters die naar workshops en bijeenkomsten (zoals van SBB) over het Stagepact zijn geweest.

5.2.8. Samenvatting van de resultaten van gesprekken met praktijkbegeleiders

Kennis

Ook bij de leerbedrijven weet men (in theorie) wat stagediscriminatie is als het om duidelijke benadeling gaat (zoals benadeling of uitsluiting op grond van afkomst, geslacht en andere discriminatiegronden), maar is dit anders bij subtiele vormen. Bij de voorgelegde casussen herkennen de meeste respondenten wel kenmerken van discriminatie maar blijkt de interpretatie vaak afhankelijk van context en persoonlijke perceptie.

Kennis over de aanpak van stagediscriminatie bij de werving varieert sterk. Slechts 17 respondenten noemen dat ze weten hoe stagediscriminatie voorkomen kan worden; de rest is onzeker of zelf niet betrokken bij de werving. Onbekendheid ontstaat volgens respondenten vaak doordat men geen incidenten heeft meegemaakt, waardoor het thema weinig aandacht krijgt. Tegelijkertijd wordt erkend dat juist bewustwording en beleid nodig zijn om stagediscriminatie te voorkomen. Sommige bedrijven hanteren objectieve selectieprocedures, zoals opdrachten of duo-gesprekken, en reflecteren op mogelijke vooroordelen. Specifiek beleid ontbreekt meestal, maar wordt soms indirect gedekt door bredere HR-protocollen over discriminatie voor personeel, dat ook voor stagiaires geldt. De meeste leerbedrijven vinden dat hun teams zich bewust zijn van het voorkomen van discriminatie en noemen hun open cultuur waarin dit bespreekbaar is.

Vertrouwenspersonen, HR of stagecoördinatoren spelen hierbij een rol. Preventie en signalering hangen echter sterk af van de alertheid en houding van individuele begeleiders. Niet iedereen herkent of handelt bij subtiele signalen van ongelijke behandeling. E-learning en teamreflectie dragen volgens enkelen bij aan bewustwording. Bekendheid met het Stagepact is gering; slechts drie respondenten hebben ervan gehoord.

Werkwijze

De meeste leerbedrijven uit dit onderzoek hebben geen expliciet of schriftelijk beleid tegen stagediscriminatie. Redenen hiervoor variëren van kleinschaligheid tot het idee dat discriminatie bij hen niet voorkomt. Soms verwijzen respondenten naar diversiteit op de werkvloer als reden dat stagediscriminatie geen issue is. In veel gevallen ontbreekt de urgentie, mede omdat er weinig of geen ervaringen met discriminatie worden gemeld.

Sommige leerbedrijven hanteren algemeen beleid tegen discriminatie binnen personeelsreglementen, wat ook voor stagiaires geldt. Een klein aantal bedrijven voert informele gesprekken over het thema of verwijst naar externe protocollen, maar deze zijn vaak onbekend bij betrokkenen. Bij enkele bedrijven leeft het onderwerp wel, maar ontbreekt formele vastlegging. Ook is niet altijd duidelijk wat precies onder

stagediscriminatie valt, zoals blijkt uit een genoemd voorbeeld rond ongelijke behandeling bij kerstpakketten voor leerlingen op verschillende onderwijsniveaus.

Er zijn grote verschillen in hoe leerbedrijven de selectieprocedure van stagiaires vastleggen. Sommige hebben een formeel en schriftelijk protocol, andere werken volledig informeel of volgens het 'wie het eerst komt' -principe. Veel selectie vindt plaats via mbo-opleidingen, waarbij bedrijven een passieve rol spelen. De meest genoemde selectiecriteria zijn schoolprestaties, algemene indruk, motivatie en het voldoen aan vooraf gestelde eisen (zoals het minimale opleidingsniveau binnen het mbo of opleidingsjaar). De selectie is vaak informeel en gericht op een goede 'klik'. Sommige bedrijven proberen actief ruimte te bieden aan studenten met extra ondersteuningsbehoeften, maar geven ook hun grenzen aan qua begeleidingscapaciteit.

De meeste respondenten noemen dat hun team in staat is om discriminatie in het werving- en selectieproces te signaleren (als het zich zou voordoen). Ze vertrouwen op teamalertheid, open communicatie en betrokken leidinggevenden. Toch worden er kanttekeningen genoemd: niet alle medewerkers zijn even bewust van subtiele vormen van discriminatie en er bestaan blinde vlekken, vooral als het onderwerp niet bespreekbaar wordt gemaakt. Subtiele discriminatie wordt niet altijd als zodanig herkend, zeker als deze verpakt is in humor of traditie. Dat het nergens voorkomt, bevestigt wel dat niet iedereen zich bewust is van subtiele stagediscriminatie en het signaleren daarvan aandacht behoeft.

Klachten over discriminatie worden, als deze er zouden zijn, volgens de meeste respondenten serieus genomen en leiden tot actie, als zich dit zou voordoen. Studenten kunnen terecht bij vertrouwenspersonen of leidinggevenden en incidenten worden vaak formeel vastgelegd. Binnen veel teams wordt de drempel als laag ervaren om zaken bespreekbaar te maken en er is aandacht voor hoor en wederhoor. Ook hier geven sommigen aan dat niet elk signaal direct als discriminatie wordt herkend, vooral bij culturele gevoeligheden.

De meeste leerbedrijven zijn tevreden over hun aanpak van stagediscriminatie en zien geen noodzaak tot verbetering, het doet zich immers niet voor. Enkelen vinden echter dat deze tevredenheid onterecht is. Zij pleiten voor meer bewustwording, gesprekken over dit onderwerp en het ontwikkelen van heldere protocollen. Ook wordt genoemd dat de communicatie en afstemming met mbo-instellingen beter kan, vooral bij incidenten.

Houding

Hoewel stagediscriminatie als maatschappelijk probleem wordt erkend, wordt het binnen het eigen leerbedrijf zelden als urgent ervaren omdat men geen signalen of meldingen heeft meegemaakt. Wel onderkennen sommige respondenten dat het een potentieel risico is dat serieus genomen moet worden als het zich voordoet.

Vrijwel alle respondenten geven aan dat er bereidheid is om bij signalen van discriminatie direct in actie te komen. Men ziet het als verantwoordelijkheid van het leerbedrijf om een veilige leeromgeving te garanderen. Er is vertrouwen dat collega's weten hoe te handelen bij klachten, al is dit deels gebaseerd op inschatting en ervaring.

Respondenten noemen dat klachten worden onderzocht, dat studenten worden beschermd en dat er indien nodig actie wordt ondernomen. Wel wordt benadrukt dat niet elke melding automatisch als feit wordt aangenomen. Er zijn uiteenlopende opvattingen over de rol van

studenten bij discriminatie. Veel respondenten stellen dat discriminatie nooit de schuld is van de student. Anderen vinden dat gedrag of houding van studenten de situatie mede kan beïnvloeden of verkeerd geïnterpreteerd kan worden.

Verandering over tijd

De respondenten ervaren geen veranderingen in beleid of praktijk van stagediscriminatie en uiteraard geen invloed van het Stagepact omdat men hiermee onbekend is.

6 Antwoorden op de onderzoeksvragen

In dit hoofdstuk presenteren we de antwoorden op de onderzoeksvragen. We hebben hiervoor een synthesestudie uitgevoerd en de verschillen en overeenkomsten tussen de bevindingen uit de verschillende deelstudies geanalyseerd om de vragen zo goed mogelijk te kunnen beantwoorden. Om dit hoofdstuk compact te houden hebben we de soms uitvoerige onderbouwing van de synthesestudie (voor onderzoeksvragen 1 t/m 3, 5 en 6) in bijlage 3 weergegeven.

In dit hoofdstuk worden stagebegeleiders van mbo-opleidingen aangeduid als ‘onderwijsprofessionals’ zodat voor de lezer geen verwarring kan ontstaan tussen de resultaten die stagebegeleiders in het mbo betreffen en de resultaten die gaan over de praktijkbegeleiders van de leerbedrijven.

Om de resultaten te kunnen duiden is het van belang te weten dat een aanzienlijk deel van de respondenten in het onderzoek (zowel van de enquête als de interviews) aangaf geen ervaring te hebben met signalen of meldingen van stagediscriminatie. Slechts twee van de 30 geïnterviewde praktijkbegeleiders van leerbedrijven gaven aan dat zij bij hun bedrijf vermoedens, signalen of een melding van stagediscriminatie hadden meegemaakt. Bij opleidingsteams was er meer variatie in de ervaringen met stagediscriminatie. Van de 30 geïnterviewde respondenten hadden 16 wel vermoedens, signalen of een melding van stagediscriminatie meegemaakt. In de enquête werd door minder van de helft van de respondenten aangegeven dat er in hun team in de afgelopen jaren (informele) meldingen zijn gedaan door studenten over (vermoedelijke) stagediscriminatie. Een aanzienlijk deel van deze respondenten wist daarnaast geen antwoord te geven op de vraag. De gegeven antwoorden van de respondenten over de aanpak van stagediscriminatie zijn dus veelal gebaseerd op een hypothetische situatie. Het is daarom op basis van de resultaten niet goed te zeggen of de houding en aanpak binnen opleidingsteams in de praktijk even gunstig is als in theorie. Wel is duidelijk dat stagediscriminatie niet wordt gesignaleerd in de praktijk en dat het idee overheerst ‘bij ons speelt het niet’.

6.1 Antwoord op de onderzoeksvragen

De volgende onderzoeksvragen worden beantwoord.

Stand van zaken en ontwikkelingen

1. In hoeverre is het tegengaan van stagediscriminatie zichtbaar in de kennis (1a) en de houding (1b) van de actoren?

2. Welke werkwijze (processen, procedures of beleid) kennen de organisaties van actoren om stagediscriminatie tegen te gaan en gelijke kansen op stages te stimuleren?
3. In hoeverre voelen actoren zich toegerust en gesteund (door hun organisatie) om volgens de werkwijze van de organisatie te handelen?
4. In hoeverre verschillen de antwoorden op deelvragen 1-3 tussen:
 - a. verschillende sectoren en soorten mbo-instellingen?
 - b. de verschillende fases in de stage (de voorbereiding op de stage, de werving en selectie, en tijdens de stage zelf)?

Verdiepende inzichten

5. In hoeverre zijn de maatregelen die door de actoren worden genomen in het tegengaan van de stagediscriminatie effectief volgens wetenschappelijke inzichten zoals beschreven in o.a. de Toolbox Aanpak Stagediscriminatie voor mbo docenten?
6. Welke drempels en welke succesfactoren ervaren actoren bij het tegengaan van stagediscriminatie?
7. In hoeverre ervaren de actoren zelf een verandering in het tegengaan van stagediscriminatie (in hun organisatie en bij henzelf)? Hoe verklaren zij de (afwezigheid van) verandering?

Koppeling met stagepact en aanbevelingen voor beleid

8. In hoeverre zijn de maatregelen die door de actoren worden genomen in het tegengaan van de stagediscriminatie passend bij het Stagepact?
9. In hoeverre zijn de resultaten volgens verwachting gezien de afspraken in het Stagepact?
10. Welke implicaties hebben de resultaten voor beleid/regelgeving specifiek ten aanzien van stagebegeleiding, en in het algemeen in het tegengaan van stagediscriminatie?

Onderzoeksvraag 1a: In hoeverre is het tegengaan van stagediscriminatie zichtbaar in de kennis van de actoren?

Nagenoeg alle onderwijsprofessionals en praktijkbegeleiders van leerbedrijven hebben enige kennis over wat stagediscriminatie is in de zin van ongelijke behandeling – zoals benadeling of uitsluiting op grond van afkomst, geslacht en andere discriminatiegronden. Maar er ontbreekt ook nog kennis. Er is bijvoorbeeld nog veel onduidelijkheid van hoe het begrip ‘discriminatie’ zich onderscheidt van aanverwante zaken zoals pesten en grensoverschrijdend gedrag. Ook ontbreekt bij beide respondentgroepen vaak kennis over het signaleren van subtielere vormen van stagediscriminatie en over werkwijzen voor de aanpak van stagediscriminatie. Ook worden andere zaken, zoals weinig stages voor bepaalde niveaus, verward met stagediscriminatie. Net zoals bij de algemene bevolking, zoals blijkt uit de literatuurstudie, is er dus enige verwarring over wat discriminatie wel en niet is.

Onderwijsprofessionals weten globaal wel welke stappen ze moeten ondernemen bij vermoedens of melding van stagediscriminatie, maar duidelijke procedures en structurele follow-up ontbreken vaak. Bij leerbedrijven ontbreekt bij een groot deel van de respondenten kennis over hoe stagediscriminatie bij de werving en selectie voorkomen kan worden. Praktijkbegeleiders van leerbedrijven hebben over het algemeen minder kennis over de aanpak van discriminatie dan onderwijsprofessionals. Dit kan verschillende verklaringen hebben. Leerbedrijven hebben met kleinere aantallen studenten te maken vergeleken met opleidingen. De kans is daardoor kleiner dat ze het tegenkomen en ze doen dan ook minder kennis en ervaring op. Al weten we natuurlijk niet of bij de leerbedrijven uit ons onderzoek stagediscriminatie daadwerkelijk nooit voorkomt of dat ze het niet signaleren. Uit eerder onderzoek bleek immers dat leerbedrijven dit niet voldoende signaleren (Prevoo, De Groot et al., 2024). Een andere verklaring voor dit verschil is dat een zeer klein deel van de praktijkbegeleiders van leerbedrijven bekend is met het Stagepact, terwijl het Stagepact bij alle onderwijsprofessionals (enigszins) bekend is.

Onderzoeksvraag 1b: In hoeverre is het tegengaan van stagediscriminatie zichtbaar in de houding van de actoren?

De strekking die overheerst is dat de bereidheid om stagediscriminatie aan te pakken alom aanwezig is, maar dat stagediscriminatie niet voldoende wordt opgemerkt; want bij een groot deel heeft de indruk “bij ons komt het niet voor”. Dit geldt voor alle respondenten van de leerbedrijven en voor een aanzienlijk deel van de opleidingsteams. Zeker de subtiele vormen lijken niet goed te worden herkend. Een verklaring voor het niet signaleren zou daarom kunnen zijn dat men niet altijd goed weet wat stagediscriminatie precies is en wat je niet kent, kun je ook niet zien. Bovendien zien we bij enkele leerbedrijven de opvatting dat studenten zelf (deels) verantwoordelijk worden gesteld voor de ervaren stagediscriminatie. Zij vinden dat het gedrag of de houding van studenten de situatie mede kan beïnvloeden. Het risico van ‘victim blaming’ zoals beschreven in de literatuurstudie, ligt dan op de loer. Daarnaast kan de veronderstelling dat stagediscriminatie zich beperkt tot bepaalde branches (“bij ons speelt het niet”) contraproductief werken in het kader van het stellen van een sociale norm, maar ook voor draagvlak voor de aanpak van stagediscriminatie

Onderzoeksvraag 2: In hoeverre is het tegengaan van stagediscriminatie zichtbaar in de werkwijzen van de actoren?

Bij ongeveer de helft van de opleidingsteams is er een goede voorlichting van studenten over stagediscriminatie tijdens de voorbereiding op de stage, maar bij de andere helft lijkt dit (grotendeels) te ontbreken. De meeste opleidingsteams geven studenten geen voorlichting over hoe zij stagediscriminatie kunnen herkennen en hoe zij hier mee om kunnen gaan. Dat laatste is wel belangrijk want zowel de meer subtiele vormen (‘microagressies’ genoemd in de literatuur) als de minder subtiele vormen kunnen de gezondheid ernstig schaden, zo is bekend uit de wetenschappelijke literatuur.

Bijna alle opleidingsteams geven aan dat ze studenten intensieve en structurele begeleiding bieden bij het zoeken naar een stageplaats. Een deel van de opleidingsteams maakt ook afspraken met leerbedrijven om stagediscriminatie te voorkomen, zoals over selectie op basis van beroepsgerichte competenties en evaluatie met leerbedrijven over

selectieprocedures. Het lijkt er echter op dat de opleidingsteams niet goed op de hoogte zijn van wat bewezen effectieve methoden zijn om stagediscriminatie tegen te gaan en welke methodes juist discriminatie in de hand werken. Zo maakt slechts een klein deel van de opleidingsteams afspraken met leerbedrijven over gestandaardiseerde beoordeling van de cv's, het volgen van anti-bias training en/of de mogelijkheid om anonieme sollicitaties te doen. Wat betreft het inzetten van matchingprocedures, zijn de resultaten uiteenlopend. Uit de interviews komt naar voren dat minder dan een kwart van de opleidingen objectieve stagematching aanbiedt terwijl uit de vragenlijst naar voren komt dat 40% van de opleidingsteams dit aanbiedt. Het werving- en selectieproces is binnen de opleiding vaak vastgelegd, maar de naleving ervan en bekendheid ermee variëren.

Leerbedrijven hebben meestal geen formeel en schriftelijk protocol, waarin het selectieproces duidelijk is beschreven. Naast een goede 'klik' zijn de meest genoemde overige selectiecriteria schoolprestaties, algemene indruk, motivatie en het voldoen aan vooraf gestelde functie-eisen. Veel praktijkbegeleiders noemen dat selectie plaats vindt via mbo-opleidingen, waarbij bedrijven een passieve rol spelen. Bij een klein deel van de leerbedrijven is het team zich ervan bewust dat, zoals beschreven is in de wetenschappelijk literatuur, de informele wijze van selectie en selectie op basis van een 'klik' de kans op stagediscriminatie kan vergroten. Een ruime meerderheid van de onderwijsprofessionals geeft in de vragenlijst aan dat hun opleidingsteam juist meestal of altijd bij leerbedrijven het belang benadrukt van het selecteren van studenten op basis van een 'klik'. Geconcludeerd kan worden dat er binnen de meeste leerbedrijven op dusdanige wijze wordt geselecteerd dat er een groot risico is op stagediscriminatie en dat een deel van de onderwijsprofessionals zich niet bewust is van dit probleem.

Volgens nagenoeg alle onderwijsprofessionals heeft hun opleidingsteam minimaal drie contactmomenten met de studenten over de stage en bieden zij steun aan studenten die (mogelijk) te maken hebben met stagediscriminatie op de werkvloer. Volgens de respondenten is zowel binnen opleidingsteams als binnen teams van leerbedrijven grote bereidheid om actie te ondernemen bij signalen van stagediscriminatie. Echter, uit de interviews wordt duidelijk dat signalen van (in het bijzonder subtiele) discriminatie vaak niet worden herkend of besproken. Ook wordt benadrukt door onderwijsprofessionals en de praktijkbegeleiders van leerbedrijven dat ze studenten die stagediscriminatie zouden aankaarten, wat vrijwel niet gebeurt, niet zonder meer zouden geloven maar eerst aan waarheidsvinding zouden willen doen. De verwachting van de onderwijsprofessionals en van de praktijkbegeleiders van leerbedrijven is dat studenten stagediscriminatie melden en als ze dat niet doen, dat het dan kennelijk niet speelt. Uit de literatuur is bekend dat (stage)discriminatie meestal niet wordt gemeld om diverse redenen zoals onbekendheid bij studenten met wat het is, denken dat het erbij hoort en angst om niet geloofd te worden. Geconcludeerd kan worden dat er discrepantie bestaat tussen de beleving van de leerbedrijven en een deel van de onderwijsprofessionals, die verwachten dat studenten stagediscriminatie zelf aankaarten en studenten die om diverse redenen niet verwachten dat het zinvol is om dit te doen.

Onderzoeksvraag 3: In hoeverre voelen actoren zich toegerust en gesteund door hun organisatie om volgens de werkwijze van de organisatie te handelen?

De meeste mbo-opleidingen hebben algemene uitgangspunten over gelijke behandeling en stagediscriminatie geformuleerd. Ook vindt op een aanzienlijk deel van de opleidingen deskundigheidsbevordering plaats. Een eenduidig en specifiek beleid voor het tegengaan van stagediscriminatie op de onderwijsinstellingen, zoals voor de omgang met signalen, is echter vaak afwezig. Desondanks zijn de meeste onderwijsprofessionals wel tevreden over de aanpak in hun team. Anderen hebben behoefte aan meer eenduidige protocollen, bewustwordingstrainingen, beter contact met leerbedrijven en het periodiek agenderen van stagediscriminatie binnen teams.

De meerderheid van de leerbedrijven heeft geen expliciet of schriftelijk vastgelegd beleid ten aanzien van stagediscriminatie. Soms wordt dit al gedekt door bredere HR-protocollen over discriminatie voor personeel, dat ook voor stagiaires geldt. Het overgrote deel van de praktijkbegeleiders van leerbedrijven is tevreden over de aanpak, mede omdat zij geen stagediscriminatie signaleren in het bedrijf en men daarom geen noodzaak ziet van beleid hieromtrent.

Onderzoeksvraag 4a: In hoeverre zijn er verschillen in de kennis, houding en werkwijzen tussen verschillende sectoren en soorten mbo-instellingen?

Uit de vergelijkende analyses op basis van de vragenlijstdata komen geen verschillen in kennis, houding en werkwijze naar voren tussen opleidingsteams van BOL en BOL/BLL opleidingen, en ook niet tussen opleidingsteams die wel en geen recente ervaring hebben met stagediscriminatie. We zien wel een klein verschil tussen type sectoren: opleidingsteams in de sectoren Techniek, Transport en Vakmanschap rapporteren een iets beperktere mate van stagebegeleiding tijdens de stage ten opzichte van opleidingen in de sectoren Diensten, Groen, Zorg, Welzijn en Sport.

Onderzoeksvraag 4b: In hoeverre zijn er verschillen in de kennis, houding en werkwijzen tussen de verschillende fases in de stage?

Uit zowel de interviews als de antwoorden op de vragenlijst komen over het algemeen geen duidelijke verschillen in de mate van kennis, houding en werkwijze ten aanzien van de verschillende fases in de stage naar voren. Binnen deze verschillende dimensies is er vaak veel variatie. Zo passen opleidingsteams sommige werkwijzen bijna altijd toe, terwijl andere werkwijzen nauwelijks worden toegepast.

Onderzoeksvraag 5: In hoeverre zijn de maatregelen die door de actoren worden genomen in het tegengaan van de stagediscriminatie effectief?

Relatief veelvoorkomende maatregelen mbo-opleidingen

Ruim driekwart van de respondenten van het vragenlijstonderzoek heeft minimaal drie contactmomenten met de student over stage/BPV, gaat in gesprek met de student en biedt steun na signalen/melding van stagediscriminatie, gaat in gesprek met een leerbedrijf bij signalen of melding van discriminatie en zou de samenwerking met een leerbedrijf beëindigen als er duidelijk sprake is van discriminatie en het leerbedrijf dit niet aanpakt. Bij melding of vermoedens van stagediscriminatie zou 71% melding doen bij SBB.

De maatregelen die ruim de helft van respondenten zou nemen, zijn afspraken met leerbedrijven over selectie op basis van beroepsgerichte competenties, het benadrukken van beroepsgerichte kwaliteiten bij leerbedrijven, het bespreken met studenten hoe ze stagediscriminatie kunnen melden en hoe ze erop kunnen reageren. De bevindingen uit de interviews met opleidingsteams zijn grotendeels in overeenstemming met bovenstaande resultaten uit de vragenlijst.

Effectiviteit van de meest voorkomende maatregelen van mbo-opleidingen

Ondanks dat de bovengenoemde werkwijzen helpen om stagediscriminatie te voorkomen, is nog geen sprake van een complete en uniforme aanpak van stagediscriminatie. Er is nog weinig aandacht voor *preventie* en veel genoemde werkwijzen betreffen algemene begeleiding van studenten, niet specifiek gericht op stagediscriminatie. Daarnaast zien we dat verschillende maatregelen die nodig zijn om goed te kunnen signaleren ontbreken, zoals bespreken hoe ze stagediscriminatie kunnen *herkennen*. En leerbedrijven lijken stagediscriminatie nauwelijks te herkennen, zo blijkt uit de interviews, dus ook hier is winst te behalen. Daarbij worden de maatregelen duidelijk niet door iedereen genomen: zo geeft meer dan 40 procent aan dat het bespreken met studenten hoe ze stagediscriminatie kunnen melden en hoe ze erop kunnen reageren, nog niet gebeurt.

Relatief veelvoorkomende maatregelen bij leerbedrijven en effectiviteit

De meerderheid van de leerbedrijven heeft geen expliciet of schriftelijk vastgelegd beleid. Er zijn bij leerbedrijven dan ook minder werkwijzen die relatief vaak worden ingezet om stagediscriminatie te voorkomen (sowieso is dit op basis van kwalitatief onderzoek lastiger vast te stellen dan op basis van een vragenlijst). Wel wordt uit de interviews met praktijkbegeleiders van leerbedrijven duidelijk dat het leerbedrijf bij de werving vaak een passieve rol heeft omdat stagecoördinatoren en docenten de kandidaten selecteren. Duidelijk wordt ook dat de meest gebruikte selectiecriteria als volgt zijn: schoolprestaties, een algehele indruk van de kandidaat waaronder een goede 'klik' en het voldoen aan de selectiecriteria. De vertrouwenscontactpersoon speelt bij meldingen vaak een rol. Deze wordt bij de start van de stage ook aan studenten voorgesteld. In het algemeen is de informele werkwijze en het gebrek aan beleid van leerbedrijven niet bevorderlijk voor het tegengaan van stagediscriminatie.

Onderzoeksvraag 6: Welke drempels en welke succesfactoren ervaren actoren bij het tegengaan van stagediscriminatie?

Onderwijsprofessionals ervaren meer drempels bij de aanpak van stagediscriminatie dan praktijkbegeleiders van leerbedrijven. Een voor de hand liggende verklaring hiervoor is dat er bij leerbedrijven, minder stagediscriminatie wordt gesignaleerd en zij stagediscriminatie in hun eigen bedrijf dus niet als probleem ervaren. De meest voorkomende drempels zijn het gebrek aan kennis en heldere richtlijnen voor herkennen stagediscriminatie en het adequaat handelen na signalen of melding. Structurele en expliciete werkwijzen voor de aanpak van stagediscriminatie zijn nog niet goed ingebed bij de mbo-opleidingen en dit leidt tot handelingsverlegenheid. Dat studenten niet altijd (informeel) melding willen maken van stagediscriminatie wordt daarnaast ook vaak als drempel ervaren. Echter, uit de literatuur is bekend dat discriminatie doorgaans niet gemeld wordt, wat betekent dat het niet in de lijn der verwachtingen ligt dat dit mogelijk snel zal veranderen.

Overige drempels die minder vaak door de respondenten worden genoemd zijn: stagediscriminatie wordt als moeilijk bespreekbaar ervaren, andere (persoonlijke) belangen van onderwijsprofessionals verstoren de aanpak van stagediscriminatie, de samenwerking tussen opleidingsteams en leerbedrijven is gebrekkig, er is onduidelijkheid over de verantwoordelijkheden binnen de aanpak van stagediscriminatie en er worden nadelen ervaren van stagematching.

Onderzoeksvraag 7: In hoeverre ervaren de actoren zelf een verandering in het tegengaan van stagediscriminatie? Hoe verklaren zij de (afwezigheid van) verandering?

De helft van de onderwijsprofessionals geeft in het interview aan een geleidelijke verandering in de afgelopen jaren te ervaren, waarbij er meer bewustwording, reflectie en professionalisering is gekomen, al dan niet deels als gevolg van het Stagepact. De andere helft ervaart geen verandering, bijvoorbeeld omdat men geen stagediscriminatie signaleert. De praktijkbegeleiders bij de leerbedrijven ervaren geen veranderingen in beleid of praktijk van stagediscriminatie en (uiteraard) geen invloed van het Stagepact omdat men hiermee onbekend is. Wanneer we kijken naar de literatuur, dan lijkt het er op dat de scholen de afgelopen jaren een ontwikkeling hebben doorgemaakt waarin er meer bewustwording is gekomen van stagediscriminatie en ook meer maatregelen, terwijl leerbedrijven deze ontwikkeling nog niet hebben doorgemaakt.

Onderzoeksvraag 8 en 9: In hoeverre zijn de maatregelen die door de actoren worden genomen in het tegengaan van de stagediscriminatie passend bij het Stagepact? In hoeverre zijn de resultaten volgens verwachting?

Achtergrondinformatie: het Stagepact mbo 2023-2027

Vertegenwoordigers van studenten, mbo-scholen, docenten, werknemers, werkgevers en overheden hebben begin 2023 het Stagepact mbo 2023-2027 ondertekend. Daarmee committeren alle partijen zich om gezamenlijk te werken aan de volgende overkoepelende doelen: 1. Verbeteren van stagebegeleiding; 2. Uitbannen van stagediscriminatie; 3. Zorgen voor voldoende stageplekken; 4. Een passende vergoeding. Sinds de zomer van 2023 werken de betrokken partijen samen om de afspraken uit het Stagepact te implementeren.

Samenvatting relevante maatregelen voor het tegengaan van stagediscriminatie uit het Stagepact¹⁴

Maatregel: 3 contactmomenten

Om studenten zo goed mogelijk te begeleiden, is persoonlijk contact tussen het leerbedrijf, de begeleider vanuit school en de student erg belangrijk. Daarom spreken alle betrokkenen af dat:

- Er per stage minstens 3 contactmomenten zijn. Mocht dit niet lukken, dan zijn hier goede redenen voor.

¹⁴ Letterlijke tekst overgenomen van de Rijksoverheid <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-beroepsonderwijs/stagepact-mbo>

- Minimaal een van deze contactmomenten is op de locatie van het leerbedrijf. De praktijkbegeleider, de stagebegeleider vanuit de opleiding en de student zijn daarbij aanwezig.

Maatregelen: Stagediscriminatie uitbannen

Alle partijen gaan actief aan de slag om stagediscriminatie tegen te gaan. De nadruk bij de verschillende maatregelen ligt op:

- Sociale normstelling: Alle betrokken partners dragen uit dat discriminatie verboden is (sociale normstelling). Zij vervullen daarom een voorbeeldrol binnen hun organisatie en hun achterban. Daarnaast heeft de SBB de voorwaarden voor erkenning van een leerbedrijf voor sociale veiligheid en stagediscriminatie aangescherpt. Ook stelt het wetsvoorstel 'gelijke kansen bij werving en selectie' de sociale norm.
- Beleid om stagediscriminatie tegen te gaan. Binnen scholen en leerwerkbedrijven wordt het volgende opgenomen in de werkwijze:
 - Stagediscriminatie blijft onder de aandacht bij het stagebedrijf en in het personeelsbeleid.
 - Elke mbo-instelling heeft een goed toegankelijk meldpunt. Bij dit meldpunt kunnen studenten stagediscriminatie melden, krijgen ze ondersteuning en nazorg. En scholen zorgen er actief voor dat studenten dit meldpunt weten te vinden en gebruiken.
 - In het schooljaar 2023/2024 start iedere school met een eerstejaars beroepsopleidende leerweg (bol) met ten minste 1 onderwijsteam met stagematching.
- Goede afhandeling van meldingen. Om stagediscriminatie tegen te gaan, is het belangrijk dat studenten vertrouwen hebben in de aanpak. Scholen volgen daarom meldingen van discriminatie door studenten op en melden deze wanneer de student dat zelf wil. Scholen:
 - ontwikkelen een regionale werkwijze hoe ze met de meldingen aan de slag gaan, en hoe ze discriminatie aanpakken.
 - registreren alle meldingen en signalen en geven deze door aan SBB. En SBB geeft deze meldingen jaarlijks anoniem door aan OCW.

Vergelijking tussen maatregelen in de praktijk en maatregelen in het Stagepact

3 contactmomenten

Nagenoeg alle onderwijsprofessionals geven in de vragenlijst aan dat ze minimaal drie contactmomenten hebben met de studenten over de stage. Dat onderwijsprofessionals minimaal **drie contactmomenten** (gaan) hebben met de student tijdens de stage, wordt ook in bijna geanalyseerde kwaliteitsagenda's benoemd. Of dit ook daadwerkelijk gebeurt is niet na te gaan op basis van de gekozen onderzoeksmethode. Uit de vragenlijst en interviews komt niet duidelijk naar voren of minimaal één van deze **contactmomenten op de locatie** van het leerbedrijf is. Wel geven respondenten in de interviews aan dat meer preventief en structureel contact met leerbedrijven belangrijk is. Fysieke bezoeken en terugkerende gesprekken met praktijkbegeleiders worden gezien als waardevolle instrumenten om tijdig signalen op te vangen en verwachtingen af te stemmen.

Stagediscriminatie uitbannen

De **sociale normstelling** dat alle betrokken partners uitdragen dat discriminatie verboden is komt in de meeste geanalyseerde kwaliteitsagenda's niet voor. Twee van de acht kwaliteitsagenda's melden duidelijk dat ze aan de slag te gaan om een duidelijke sociale norm te stellen tegen stagediscriminatie. De overige onderwijsinstellingen zijn in de kwaliteitsagenda's wat onduidelijker over de sociale normstelling, of vermelden hier niets over. Zowel binnen opleidingsteams als binnen teams van leerbedrijven is er volgens de respondenten een grote bereidheid om signalen van stagediscriminatie op te pakken. Tegelijkertijd wordt duidelijk dat er weinig stagediscriminatie wordt gesignaleerd.

Wat betreft het specifieke beleid bij organisaties om stagediscriminatie uit te bannen, zien we de maatregelen uit het stagepact ook deels terug. We zien ten eerste dat stagediscriminatie weinig aandacht krijgt bij leerbedrijven. Dit komt bijvoorbeeld naar voren in de bevinding dat slechts drie van 30 leerbedrijven die deelnamen aan de interviews bekend zijn met het Stagepact. Dit resultaat staat in sterk contrast met de afspraken in het Stagepact.

In overeenstemming met het Stagepact, komt uit de analyse van kwaliteitsagenda's naar voren dat alle onderwijsinstellingen een meldpunt voor stagediscriminatie hebben of willen oprichten. De instellingen die nog geen meldpunt hebben, hebben wel mogelijkheden om te melden zoals bij de teamleider of via een portal maar hebben nog niet een duidelijk meldpunt dat expliciet gericht is op stagediscriminatie. Uit de interviews met onderwijsprofessionals komt echter naar voren dat niet alle studenten (volgens de respondenten) het meldpunt weten te vinden en/of bekend zijn met protocollen voor het melden. De afspraak in het Stagepact over de toegankelijkheid van de meldpunten lijkt dus nog niet voor alle opleidingen behaald.

De bevindingen ten aanzien van objectieve stagematching lijken deels in overeenstemming met de afspraken in het Stagepact. Uit de analyse van kwaliteitsagenda's komt naar voren dat zes van de acht onderwijsinstellingen (gaan) experimenteren met een vorm van objectieve stagematching. Van de deelnemende onderwijsprofessionals aan de interviews geeft een kwart aan dat de eigen opleiding aan een vorm van objectieve stagematching doet en uit de vragenlijsten komt een percentage van 40% naar voren. De uitkomsten uit de interviews en vragenlijst zijn niet per se tegenstrijdig met de afspraken uit het Stagepact. Instellingen hebben vaak een groot aantal onderwijsteams in huis, waarbij wellicht maar één of een paar opleidingen (al) aan objectieve stagematching doen omdat dit stapsgewijs wordt ingevoerd.¹⁵

De afspraken uit het Stagepact over de goede afhandeling van meldingen lijken grotendeels nog niet goed geïmplementeerd. Een groot deel van de onderwijsprofessionals noemt behoefte te hebben aan meer gestructureerde en gestandaardiseerde richtlijnen voor de afhandeling van klachten en voor de aanpak van stagediscriminatie in het algemeen. SBB wordt door onderwijsprofessionals in de interviews vooral genoemd als instantie om ernstige gevallen te melden. In een enkel geval houdt een opleidingsteam intern een 'zwarte

¹⁵ Een goede match: Stappenplan objectieve stagematching binnen mbo-instellingen

lijst' van leerbedrijven bij en wordt er geen melding bij SBB gedaan. De werkwijze van veel mbo-opleidingen lijkt daarom nog niet in overeenstemming met de afspraak in het Stagepact om alle meldingen en signalen door te geven aan SBB.

Onderzoeksvraag 10: Welke implicaties hebben de resultaten voor beleid/regelgeving specifiek ten aanzien van stagebegeleiding, en in het algemeen in het tegengaan van stagediscriminatie?

Kennis vergroten over wat stagediscriminatie is (en wat niet)

Zowel onder leerbedrijven als onder een deel van de onderwijsprofessionals bestaat soms verwarring over wat stagediscriminatie precies inhoudt. Hierdoor worden situaties als stagediscriminatie aangemerkt die dat formeel niet zijn (zoals slechte stages of afwijzing op basis van onderwijsniveau), terwijl andere situaties — die dat wél zijn — niet als zodanig worden herkend (zoals het afwijzen van iemand vanwege afkomst, omdat diegene 'niet lijkt' op de andere teamleden, of door microagressies op basis van afkomst of sekse). Dat betekent dat er de komende jaren flink geïnvesteerd moet worden in het vergroten van kennis over wat (stage)discriminatie precies inhoudt — zowel bij leerbedrijven als bij scholen. Cruciaal is het wegnemen van het misverstand dat discriminatie 'iets is waar de student zelf een aandeel in heeft'. Dit is een vorm van 'victim blaming'. Belangrijk is dat er de komende jaren wordt ingezet op het voorkomen van deze denkwijze; de essentie van discriminatie is immers dat het mensen overkomt vanwege kenmerken die zij hebben (zoals huidskleur, afkomst, sekse, leeftijd, religie, seksuele oriëntatie of beperking), en juist níet vanwege hun eigen gedrag. Een heldere definitie en uitleg van discriminatie zou actief moeten worden verspreid. Daarbij is het belangrijk te evalueren of dit ook daadwerkelijk leidt tot de gewenste verandering in kennis en houding onder praktijkbegeleiders van leerbedrijven en onderwijsprofessionals.

Verbeteren van het signaleren van stagediscriminatie

In samenhang met de eerste aanbeveling is het cruciaal dat leerbedrijven en een deel van de onderwijsprofessionals worden geschoold in het herkennen van stagediscriminatie. Vooral subtiele vormen, zoals microagressies en impliciete uitsluiting, blijven onder de oppervlakte — en daarmee ook buiten beeld. De noodzaak om iets te doen ontbreekt dan. Juist daarom is het versterken van kennis en oefening in het herkennen essentieel. Het herkennen lijkt wellicht gemakkelijk, maar dat is het zeker niet altijd. De opmerking: "Je spreekt goed Nederlands", tegen iemand met een migratieachtergrond kan met de beste bedoelingen als compliment worden gegeven, maar toch hinderlijk zijn voor iemand die geboren en getogen Amsterdammer is. Of de opmerking "Je ziet het helemaal niet aan je" tegen iemand met een andere dan een heteroseksuele identiteit, bevestigt het stereotype beeld van hoe iemand eruit zou moeten zien. Zelfs in ogenschijnlijk veilige omgevingen maken dit soort opmerkingen dat mensen zich anders en niet geaccepteerd kunnen voelen. Deze en andere voorbeelden van microagressies kunnen bijvoorbeeld in training of rollenspel besproken worden en betrokkenen bij stages helpen om situaties te herkennen en welke impact dit heeft op studenten en er iets aan te doen. Dit lijkt de grootste opgave voor de komende jaren. Het gaat om het doorbreken van het idee: 'bij ons speelt dit niet'. Ook de veronderstelling dat studenten uit zichzelf melding zullen maken van stagediscriminatie, moet ter discussie worden gesteld. Onderwijsprofessionals moeten hier actief naar durven vragen. Het ligt voor de hand om een interventie te ontwikkelen, te testen en vervolgens uit

te rollen onder zowel leerbedrijven als scholen, gericht op het herkennen en signaleren van stagediscriminatie.

Studenten voorbereiden en stimuleren

Het stimuleren van scholen om studenten voorafgaand aan hun stage te informeren over stagediscriminatie, hoe ze het kunnen herkennen en ermee om kunnen gaan, verdient meer aandacht — omdat dit op veel scholen nog niet structureel gebeurt. Belangrijk is om scholen erop te wijzen dat een goed meldsysteem (waar veel scholen momenteel aan werken) weinig effect zal hebben als studenten geen duidelijk beeld hebben van wat discriminatie precies is, en dus ook niet weten wat zij wel of niet kunnen melden. Cruciaal is bovendien dat studenten het vertrouwen hebben dat onderwijsprofessionals het thema serieus nemen en dat zij bij hen terecht kunnen wanneer ze stagediscriminatie ervaren. Hoewel hier op veel scholen al stappen in zijn gezet, valt er op een deel van de scholen nog winst te behalen. Ook belangrijk is dat zowel onderwijsprofessionals als leerbedrijven er niet van uit gaan dat er geen discriminatie is als er geen meldingen zijn, omdat bekend is dat het melden van discriminatie om verschillende redenen vaak niet gebeurt.

Beleid tegen stagediscriminatie stimuleren bij mbo-opleidingen

Een eenduidig en specifiek beleid voor het tegengaan van stagediscriminatie en voor de omgang met signalen daarvan is bij veel mbo-opleidingen nog afwezig. Belangrijk is dat dit beleid beter wordt verankerd in de kwaliteitsagenda's van de instellingen. Hoewel dit deels al gebeurt, sluiten deze agenda's nog lang niet op alle punten aan bij de afspraken in het Stagepact over de aanpak van stagediscriminatie. Het stimuleren van stevig en eenduidig beleid in het mbo en het monitoren van de mate waarin dit ook daadwerkelijk wordt uitgevoerd, is daarom een belangrijke aanbeveling.

Beleid tegen stagediscriminatie stimuleren bij leerbedrijven

Hoewel veel mbo-opleidingen inmiddels stappen zetten in de aanpak van stagediscriminatie, leeft het onderwerp nog weinig onder leerbedrijven. De overtuiging 'bij ons speelt dit niet' zorgt ervoor dat er geen beleid wordt ontwikkeld. Daarom is het van belang dat leerbedrijven niet alleen leren stagediscriminatie te signaleren, maar ook worden gestimuleerd om beleid te ontwikkelen. Bij kleine organisaties zal dat beleid wellicht beperkt zijn, maar het is belangrijk dat zij op z'n minst een plan hebben over hoe zij stagediscriminatie kunnen signaleren, voorkomen en aanpakken.

Kennis van effectieve én ineffectieve aanpakken vergroten

Het is belangrijk om onder leerbedrijven en onderwijsinstellingen meer bewustzijn te creëren over het risico van discriminatie bij selectie op 'klik'. Door velen wordt die klik belangrijk gevonden, ook door respondenten die zich duidelijk hard maken voor het uitbannen van stagediscriminatie. Ander onderzoek laat zien dat onder werkgevers die gelijke kansen zeggen te bevorderen, evengoed nog 79% de sollicitanten beoordeelt op overall indruk en 80% op de persoonlijke klik (Thielecke, Couzy & Hulsegge, 2024). Als 'de klik' de hoofdrol krijgt in selectiegesprekken, dan krijgen studenten die net een andere achtergrond, stijl of naam meebrengen onbewust minder kans om binnen te komen. Mbo-opleidingen en leerbedrijven willen een goede samenwerking tussen stagiaires en werknemers in het leerbedrijf. Maar het wordt tijd dat we 'de klik' niet langer als neutraal beschouwen.

Daarnaast is er nog weinig bekend onder leerbedrijven en onderwijsprofessionals over wat wél werkt. Objectief werven en selecteren vraagt bijvoorbeeld om veel meer bekendheid. Ook objectieve stagematching verdient aandacht — niet alleen om te laten zien wat het kan opleveren, maar ook om duidelijk te maken wat het precies inhoudt en hoe het selecteren op ‘gevoel’ leidt tot een minder diverse stagepopulatie. Uit onderzoek blijkt namelijk dat onderwijsprofessionals hier niet altijd een goed beeld van hebben. Kortom: het verspreiden van effectieve aanpakken, deze onder de aandacht brengen, het gebruik ervan stimuleren, belonen én monitoren is cruciaal voor een succesvolle aanpak van stagediscriminatie. Alleen dan halen we stagediscriminatie echt van onder de radar en kunnen we zorgen voor eerlijke en inclusieve stagekansen voor alle studenten.

Onderzoek onder de ‘niet-meewerkers’

Een belangrijke kanttekening bij dit onderzoek is dat alleen mbo-instellingen en leerbedrijven hebben meegedaan die hier vrijwillig mee hebben ingestemd. Veel andere mbo-opleidingen en leerbedrijven wilden niet meewerken. Daar kunnen verschillende redenen voor zijn — zoals tijdgebrek — maar het kan ook zijn dat deze instellingen nog weinig doen aan de aanpak van stagediscriminatie. Dit zou kunnen betekenen dat de aan dit onderzoek deelnemende mbo-opleidingen meer doen aan de aanpak van stagediscriminatie dan de niet-meewerkers en dat de resultaten een positiever beeld laten zien van de stand van zaken en verdiepende inzichten. Dit vraagt om extra aandacht in de volgende meting van dit onderzoek en mogelijk ook door vragen over stagediscriminatie op te nemen in meer representatieve landelijke onderzoeken onder (leer)bedrijven en mbo-instellingen.

Literatuur

- Achbab, S. & de Jong, M. (2024). Stagediscriminatie in het hbo. Hogeschool Inholland.
- Adamovic, M. (2022). When ethnic discrimination in recruitment is likely to occur and how to reduce it: applying a contingency perspective to review resume studies. *Human Resource Management Review*, 32(2), 100832.
- Agricola, B., & Elffers, L. (2021). (Her)kennen wij elkaar? Perspectieven en ervaringen van biculturele docenten in het hbo over hun rol en meerwaarde voor studenten. Hogeschool van Amsterdam, Kenniscentrum Onderwijs en Opvoeding.
<https://www.hva.nl/binaries/content/assets/subsites/kc-oo/pdfs-bij-projecten/herkennen-wij-elkaar.pdf?1632991977437>
- Essanhaji, Z., & van den Brink, M. C. L. (2021). Naar het inclusiever (her) maken van het hoger onderwijs: een review naar ongelijkheidspraktijken. *Tijdschrift Sociologie* 2: 173–212.
- Algemene Rekenkamer. (2023). Gelijke kansen in het middelbaar beroepsonderwijs. Deel 1: Sturen op een goede uitgangspositie voor alle mbo-studenten.
- Algemene Rekenkamer. (2024). Op weg naar gelijke kansen in het middelbare beroepsonderwijs. Deel 2: wat zeggen data en praktijk?
- Ben, J., Kelly, D., & Paradies, Y. (2020). Contemporary anti-racism: a review of effective practice. *Routledge international handbook of contemporary racisms*, 205–215.
- Bles, P., & Meng, C. (2018). MBO Stages en de migratieachtergrond van studenten. ROA. ROA FactSheets Nr. 017 <https://doi.org/10.26481/umarof.2018017>
- Blommaert, L., & Coenders, M. (2024). The effects of and support for anonymous job application procedures: evidence from a large-scale, multi-faceted study in the Netherlands. *Journal of ethnic and migration studies*, 50(10), 2468–2490.
- Bisschop, P., van Kesteren, J., van de Ven, K., Prevoo, T., ter Weel, B., Muja, A., de Visser, M., Crul, M., Essanhaji, Z. & Baarda, R. (2021). Naar een betere startpositie op de arbeidsmarkt: Onderzoek naar de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor MBO'ers met een migratieachtergrond (p. 76). SEO Economisch Onderzoek.
- Bisschop, P., ter Weel, B., & Zwetsloot, J. (2020). Ethnic employment gaps of graduates in the Netherlands. *De Economist*, 168(4), 577–598.
- Bisschop, P., Zwetsloot, J., ter Weel, B. & van Kesteren, J. (2020). De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt. De positie van jongeren met een migratieachtergrond belicht. Amsterdam: SEO.
- Brands, D., Coenders, M., Prins, H. & ter Weel, B. (2023) Selectie bij mbo-stages. Een experiment met fictieve kandidaten onder recruiters voor mbo-stagiairs. Amsterdam: SEO.
- Brief, A. P., Dietz, J., Cohen, R. R., Pugh, S. D., & Vaslow, J. B. (2000). Just doing business: Modern racism and obedience to authority as explanations for employment discrimination. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 81, 72–97
- Broekroelofs, R., Hulsegge, G., Emmert, S.B., Felten, H., Verhoef, H.F.C., Geerlings, J. (2022) De haalbaarheid van aanpakken om gelijke kansen in werving en selectie te bevorderen. Een onderzoek onder werkgevers. Leiden: TNO
- Broekroelofs, R., Felten, H., Cadat-Lampe, M., Razenberg, I. (2020) 'Je moet het gewoon gaan doen' Onderzoek naar de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie in het mkb. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven

- CBS (2024) Ervaren discriminatie in Nederland. Geraadpleegd op 1-6-2025 van <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2024/ervaren-discriminatie-in-nederland?onepage=true#c-3-8-Melding-en-aangifte>
- Nog Costa, E. (2024). Examining the effectiveness of interventions to reduce discriminatory behavior at work: An attitude dimension consistency perspective. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication.
- Derous, E., Buijsrogge, A., Roulin, N., & Duyck, W. (2016). Why your stigma isn't hired: A dual-process framework of interview bias. *Human Resource Management Review*, 26(2), 90-111.
- Den Ridder, J., Andriessen, I., Dekker, P. (2017) COB Burgerperspectieven 2017 | 2. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Desai, V., Conte, A. H., Nguyen, V. T., Shin, P., Sudol, N. T., Hobbs, J., & Qiu, C. (2023). Veiled harm: impacts of microaggressions on psychological safety and physician burnout. *The Permanente Journal*, 27(2), 169.
- Devine, P. G., & Ash, T. L. (2022). Diversity training goals, limitations, and promise: A review of the multidisciplinary literature. *Annual review of psychology*, 73(1), 403-429.
- De Winter-Koçak, S., Yassine, D., van de Gevel, M., Verstappen, M., & Does, S. (2023) Hoe mbo-studenten stagediscriminatie willen melden. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Dirven, H. & van Thor, J. (2023) *Discriminatie op de werkvloer*. CBS/ Geraadpleegd op 6-5-2025 van <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2023/discriminatie-op-de-werkvloer?onepage=true#c-1--Inleiding>
- Dobbin, F., & Kalev, A. (2021). The civil rights revolution at work: What went wrong. *Annual Review of Sociology*, 47(1), 281-303.
- Dobbin, F. & A. Kalev (2022) *Getting to diversity. What works and what doesn't*. Cambridge, Massachusetts: the Belknap Press of Harvard University Press.
- Drupsteen, L., Hogenstijn, M., Goudswaard, A., Van der Aa, P., Oden P., & Polstra L. (2018). *Haalbaarheidsonderzoek 'Open Hiring in Nederland': Onderzoeksrapport Windesheim Flevoland*. Almere: Windesheim Flevoland.
- Dukes, K. N., & Gaither, S. E. (2017). Black racial stereotypes and victim blaming: Implications for media coverage and criminal proceedings in cases of police violence against racial and ethnic minorities. *Journal of Social Issues*, 73(4), 789-807.
- Elias, A. (2024). Racism as neglect and denial. *Ethnic and Racial Studies*, 47(3), 483-505.
- Fattoracci, E. S., & King, D. D. (2023). The need for understanding and addressing microaggressions in the workplace. *Perspectives on Psychological Science*, 18(4), 738-742.
- Felten, H. & Broekroelofs, R. (2023) Wat werkt bij het verminderen van discriminatie? Utrecht: Movisie
- Felten, H. & Kros, K. (in press) Hoe vind ik een goede stagiair? Gelijke kansen bieden op een stage door objectief studenten selecteren. Utrecht: Movisie / Den Haag: Ministerie van SZW
- Felten, H. (2022) Wat is objectief werven en selecteren? Geraadpleegd op 1-8-2024 van <https://www.kis.nl/artikel/wat-objectief-werven-en-selecteren>
- Felten, H., Daru S., Cadat-Lampe M., Harnacke C., Bytyçi A., (2024) Microagressies op de werkvloer uitgelegd. Waarom deze subtiele maar schadelijke discriminatie een serieuze aanpak verdient vanuit werkgevers en de gemeente Utrecht: Movisie.
- Felten, H., van Rooijen, M., Reches, L., & Broekroelofs, R. (2021a). Mbo-stagediscriminatie voorkomen en aanpakken: Wat kan werken? Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven. https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/420142_mbo-stagediscriminatie-web.pdf
- Felten, H., Does, S. & Buizer, D. (2021b). Stagediscriminatie voorkomen: hoe doe je dat? Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.
- Felten, H. & Broekroelofs, R. (2022) Wat werkt bij het verminderen van discriminatie. Wat werkt dossier. Utrecht: Movisie / Kennisplatform Inclusief Samenleven
- Felten, H. & Coenders, M. (2025) Zeven feiten over discriminatie in werving en selectie. Geraadpleegd op 6-5-2025 van <https://www.kis.nl/artikel/zeven-feiten-over-discriminatie-werving-en-selectie>
- Felten, H., Van Oostrum, D., Taouanza, I. & Keuzenkamp, S. (2016). Van confrontatie naar minder discriminatie. Onderzoek naar trainingen gericht op bewustwording van vooroordelen in werving en selectie. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.

- Felten, H., Yenga, M., Verwajen, G., Bytyçi, A., Geerlings, J., de Winter-Koçak, S. (2025). Wat werkt tegen discriminatie onder het eigen personeel en ten aanzien van sollicitanten? Onderbouwing van de checklist voor werkgevers 'Effectief discriminatie voorkomen en aanpakken onder het eigen personeel en ten aanzien van sollicitanten'. Den Haag: Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme.
- Fernández-Reino, M., Di Stasio, V., & Veit, S. (2023). Discrimination unveiled: A field experiment on the barriers faced by Muslim women in Germany, the Netherlands, and Spain. *European Sociological Review*, 39(3), 479-497.
- Fisher, C. M., Woodford, M. R., Gartner, R. E., Sterzing, P. R., & Victor, B. G. (2018). Advancing research on LGBTQ microaggressions: A psychometric scoping review of measures. *Journal of homosexuality* (2019).
- Geerling, J., Felten, H., Stobbe, E., Harnacke, C., van de Gevel, M., de Winter-Koçak, S. (2025) *Assessments in selectie- en promotieprocedures: risico's voor ongelijke behandeling* Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven
- Goldberg, C. B. (2003). Applicant reactions to the employment interview: A look at demographic similarity and social identity theory. *Journal of Business Research*, 56(8), 561-571.
- Greenwald, A. G., & Pettigrew, T. F. (2014). With malice toward none and charity for some: ingroup favoritism enables discrimination. *American Psychologist*, 69(7), 669.
- Griffith, D. M., Mason, M., Yonas, M., Eng, E., Jeffries, V., Plihcik, S., & Parks, B. (2007). Dismantling institutional racism: theory and action. *American journal of community psychology*, 39, 381-392.
- Hays-Thomas, R., Bowen, A., & Boudreaux, M. (2012). Skills for diversity and inclusion in organizations: A review and preliminary investigation. *The Psychologist-Manager Journal*, 15(2), 128-141.
- Hentschel, T., Heilman, M. E., & Peus, C. V. (2019). The multiple dimensions of gender stereotypes: A current look at men's and women's characterizations of others and themselves. *Frontiers in psychology*, 10, 11. Hentschel, T., Heilman, M. E., & Peus, C. V. (2019). The multiple dimensions of gender stereotypes: A current look at men's and women's characterizations of others and themselves. *Frontiers in psychology*, 10, 11.
- Hermanussen, J. Christoffels, I., Cuppen, J. (2017). Stagematching in het mbo 's Hertogenbosch: ECBO.
- Hulsegge, G., Emmert, S., & Verhoef, H. (2020). Delphi-studie Stand der Wetenschap Arbeidsmarktdiscriminatie: Onderzoek naar de belangrijkste werkzame interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten tijdens werving en selectie. Leiden: TNO.
- Hulsegge, G., Thielecke, J. & Couzy, P. (2024). *Werkgevers Enquete Arbeid 2024*. Leiden: TNO.
- Hogeschool Inholland. (2022). *Gelijke stagekansen. Een visueel handboek*.
- Hogeschool Inholland. (2024a). Factsheet stagediscriminatie in het hbo.
- Hogeschool Inholland. (2024b). Stagediscriminatie: de impact op studenten.
- Inspectie van het Onderwijs. (2022). De staat van het onderwijs. Den Haag: Ministerie van OCW.
- Inspectie van het Onderwijs. (2024a). Beleid van mbo-instellingen rond stagediscriminatie. Den Haag: Ministerie van OCW.
- Inspectie van het Onderwijs. (2024b). Technisch rapport. Stelselonderzoek stagediscriminatie Mbo. Den Haag: Ministerie van OCW.
- Johnson, V. E., Nadal, K. L., Sissoko, D. G., & King, R. (2021). "It's not in your head": Gaslighting, 'Splaining, victim blaming, and other harmful reactions to microaggressions. *Perspectives on psychological science*, 16(5), 1024-1036.
- Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (2024) Jobmonitor 2024. <http://www.jobmbo.nl/monitor>
- Kaufman, T. M., Baams, L., & Dubas, J. S. (2017). Microaggressions and depressive symptoms in sexual minority youth: The roles of rumination and social support. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 4(2), 184.
- King, D. D., Fattoracci, E. S., Hollingsworth, D. W., Stahr, E., & Nelson, M. (2023). When thriving requires effortful surviving: Delineating manifestations and resource expenditure outcomes of microaggressions for Black employees. *Journal of Applied Psychology*, 108(2), 183.
- KIS (2018). Jongeren melden discriminatie niet: 'Het heeft toch geen zin'. Geraadpleegd via Jongeren melden discriminatie niet: 'Heeft toch geen zin' | KIS.
- Klooster, E., Winter-Koçak, S. & Day, M. (2016). Mbo en stagemarkt, wat is de rol van discriminatie? Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten. Utrecht: KIS.

- Klooster, E., Meng, C., Bles, P., Monker, D., & Walz, G. (2020). (On)gelijke toegang tot stage en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond: 'Hbo'ers, onderwijs en werkgevers over verklaringen en oplossingen'. ROA. ROA Reports Nr. 004
<https://doi.org/10.26481/umarep.2020004>
- Kros, K., Harnacke, C., Felten, H., Broekroelofs, R., Does, S. (2022) 'Een antidiscriminatievoorziening moet slagkracht hebben'. Onderzoek naar hoe het meldproces bij discriminatie ingericht zou kunnen worden vanuit de behoeften van de gedupeerden. Utrecht: Movisie
- Kros, K., de Winter-Koçak, S., Felten, H., Keers, H., van de Gevel, M., Yenga, M., van Rhemen, R., Speelman, I., Bektas, G., Does, S. (2023) Institutioneel racisme bij de gemeente als werkgever. Een kwalitatief onderzoek onder gemeenteambtenaren van zes gemeenten Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven
- Kros, K., van de Gevel, M., de Winter-Koçak, S., Broekroelofs, R., Harnacke, C., Felten, H., (2024) Studenten beschermen tegen gevolgen van stagediscriminatie. Literatuuronderzoek en kwalitatief onderzoek. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.
- Kulik, C. T., Roberson, L., & Perry, E. L. (2007). The multiple-category problem: Category activation and inhibition in the hiring process. *Academy of Management Review*, 32(2), 529–548.
- Levashina, J., Hartwell, C. J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2014). The structured employment interview: Narrative and quantitative review of the research literature. *Personnel psychology*, 67(1), 241–293.
- Mekawi, Y., & Todd, N. R. (2018). Okay to say?: Initial validation of the Acceptability of Racial Microaggressions Scale. *Cultural diversity and ethnic minority psychology*, 24(3), 346.
- Metinyurt, T., Haynes-Baratz, M. C., & Bond, M. A. (2021). A systematic review of interventions to address workplace bias: What we know, what we don't, and lessons learned. *New Ideas in Psychology*, 63, 100879.
- Nelson, J. K. (2013). Denial of racism and its implications for local action. *Discourse & Society*, 24(1), 89–109.
- Nelson, J. K., Dunn, K. M., & Paradies, Y. (2011). Bystander anti-racism: A review of the literature. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 11(1), 263–284.
- Neumark, D. (2024). Age Discrimination in Hiring: Evidence from Age-Blind versus Non-Age-Blind Hiring Procedures. *Journal of Human Resources*, 59(1), 1–34.
- Onyeador, I. N., Hudson, S. K. T., & Lewis Jr, N. A. (2021). Moving beyond implicit bias training: Policy insights for increasing organizational diversity. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 8(1), 19–26.
- Petersen, L. E., & Dietz, J. (2008). Employment discrimination: Authority figures' demographic preferences and followers' affective organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1287.
- Phillips, L. T., & Jun, S. (2022). Why benefiting from discrimination is less recognized as discrimination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 122(5), 825.
- Pirson, M., & Livne-Tarandach, R. (2020). Restoring dignity with open hiring: Greyston Bakery and the recognition of value. *Rutgers Business Review*, 5(2), 236–247.c
- Prevo, T., De Groot, J., van de Gevel, M., Yassine, D.M.M.A., Kersten, G., Soeterik, I., & de Winter-Koçak, S. (2024). Het proces van stagematching in het mbo. Het perspectief van studenten en leerbedrijven. SEO & Verwey-Jonker Instituut.
- Ridder, J., Andriessen, I., Dekker, P. (2017) *Continu onderzoek burgerperspectieven. Burgerperspectieven 2017 | 2*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- ROC Nijmegen (zonder datum). ROC Nijmegen maakt stagediscriminatie bespreekbaar – Gelijke Kansen MBO Geraadpleegd op 6-5-2025 van <https://gelijkekansenmbo.nl/showcase/goed-voorbeeld-1/>
- Rooth, D. O. (2010). Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence. *Labour Economics*, 17(3), 523–534.
- Schmader, T., Dennehy, T. C., & Baron, A. S. (2022). Why antibias interventions (need not) fail. *Perspectives on Psychological Science*, 17(5), 1381–1403.
- Scheeren, L., Bremer, B., Kennis, R., Beurskens, K., Cuppen, J., Hendrix, M. & Luyten, E. (2024). Onderzoek naar stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking in het mbo, hbo en wo. ECBO, KBA Nijmegen en ResearchNed.
- Schoellkopf, J. C. (2012). *Victim-blaming: A new term for an old trend*. Lesbian Gay Bisexual Transgender Queer Center. <http://digitalcommons.uri.edu/glbtc/33>

- SER (2020). *Divers werven en selecteren. Kennisdocument.*
- Silva, F. (2022). What predicts employer discrimination? The role of implicit and explicit racial attitudes. *Social Science Research*, 108, 102775.
- Skinner-Dorkenoo, A. L., Sarmal, A., Andre, C. J., & Rogbeer, K. G. (2021). How microaggressions reinforce and perpetuate systemic racism in the United States. *Perspectives on Psychological Science*, 16(5), 903–925.
- Smith, I. A., & Griffiths, A. (2022). Microaggressions, everyday discrimination, workplace incivilities, and other subtle slights at work: A meta-synthesis. *Human Resource Development Review*, 21(3), 275–299.
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice. *American psychologist*, 62(4), 271.
- Sue, D. W., Alsaidi, S., Awad, M. N., Glaeser, E., Calle, C. Z., & Mendez, N. (2019). Disarming racial microaggressions: Microintervention strategies for targets, White allies, and bystanders. *American Psychologist*, 74(1), 128.
- Sukalova, V., & Ceniga, P. (2020). Diversity management in sustainable human resources management. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 74, p. 01033). EDP Sciences.
- Stephens, N. M., Rivera, L. A., & Townsend, S. S. (2020). The cycle of workplace bias and how to interrupt it. *Research in Organizational Behavior*, 40, 100137.
- Thijssen, L., Van Tubergen, F., Coenders, M., Hellpap, R., & Jak, S. (2022). Discrimination of Black and Muslim minority groups in western societies: evidence from a meta-analysis of field experiments. *International Migration Review*, 56(3), 843–880.
- TNO. (2020). Delphi-studie stand der wetenschap arbeidsmarktdiscriminatie Interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten.
- Treffers, T., Ritter, A. C., Born, N., & Welpel, I. (2024). A systematic review of experimental evidence on interventions against bias and discrimination in organizations. *Human Resource Management Review*, 101029.
- Trenerry, B., Dunn, K., & Paradies, Y. (2024). Productive disruptions: Supporting diversity and anti-racism in the workplace through multi-level organisational strategies. *Australian Journal of Management*, 03128962231175182.
- Van den Berg, C. J. W., Blommaert, L., Bijleveld, C. C. J. H., & Ruiter, S. (2017). Veroordeeld tot (g) een baan: Hoe delict- en persoonskenmerken arbeidsmarktkansen beïnvloeden. *Tijdschrift voor Criminologie*, 59(1–2), 113–135.
- Van Wonderen, R. & Felten, H. (2020) *Waarom contact werkt. Het wat en waarom van sociaal contact tussen mensen die verschillen in afkomst en religie.* Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven
- Van Eijkern, I. & Prevoo, T. (2023). *Het proces van stagematching in het MBO.* Amsterdam: SEO.
- Van Rooijen, M. & de Winter-Koçak, S. (2018). *Gelijke kansen op gelijke stages.* Utrecht: KIS.
- Vink, M., Jansen, W., van der Toorn, J., Ellemers, N., Monteiro Graça Casquinho, B., Kuyumcu, B. (2020) Over de (on)zin van anti-bias trainingsprogramma's. 6
Wetenschappelijke Inzichten en Praktische Aanbevelingen. Geraadpleegd op 28-8-2024 van <https://www.instituutgak.nl/onderzoek/kennisbank/over-de-onzin-van-anti-bias-trainingsprogrammas/>
- Visser, A. & Felten, H. (2018) *Discriminatie in werving en selectie aanpakken: wat werkt?* Utrecht: Movisie
- Quillian, L., & Lee, J. J. (2023). Trends in racial and ethnic discrimination in hiring in six Western countries. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 120(6), e2212875120.
- Wang, M.L., Gomes A., Rosa, M., Copeland P. & Santana V.J. (2024) A systematic review of diversity, equity, and inclusion and antiracism training studies: Findings and future directions. *Translational Behavioral Medicine*, 14, 156–171.
- VIA / Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2025). *Stappenplan: Hoe selecteer ik een stagiair? Gelijke kansen op een stage door objectief werven en selecteren.* Den Haag: VIA / Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Wang, M. L., Gomes, A., Rosa, M., Copeland, P., & Santana, V. J. (2024). A systematic review of diversity, equity, and inclusion and antiracism training studies: Findings and future directions. *Translational behavioral medicine*, 14(3), 156–171.

- Webster, C. S., Taylor, S., Thomas, C., & Weller, J. M. (2022). Social bias, discrimination and inequity in healthcare: mechanisms, implications and recommendations. *BJA education*, 22(4), 131-137.
- Williams, M. T., Skinta, M. D., & Martin-Willett, R. (2021). After Pierce and Sue: A revised racial microaggressions taxonomy. *Perspectives on Psychological Science*, 16(5), 991-1007.
- Ziegert, J. C., & Hanges, P. J. (2005). Employment discrimination: the role of implicit attitudes, motivation, and a climate for racial bias. *Journal of applied psychology*, 90(3), 553.
- Zhang, Z., Su, H., Li, M., Zhao, H., & Qi, C. (2022). Effects of Ingroup Identification on Ingroup Favouritism during Fairness Norm Enforcement. *Behavioral Sciences*, 12(11), 415

Bijlage 1: Vragenlijst

[de blauw gekleurde tussenkopjes geven de onderwerpen aan, maar waren voor de respondent niet te zien]

Introductie

Deze vragenlijst gaat over de aandacht die bij uw opleiding besteed wordt aan stagediscriminatie. Denk hierbij aan discriminatie op grond van afkomst, handicap, geslacht, seksuele geaardheid, geloofs- of levensovertuiging. De antwoorden zullen uiteraard verschillen per persoon, daarom gaan de vragen over het team. Werkt u voor meerdere opleidingsteams? Kies dan een van de teams uit waarvoor u de vragen beantwoord. Ook als u niet meedoet, kunt u op Start klikken om de reden van uw besluit toe te lichten.

1. Wilt u meedoen aan dit onderzoek?

- Ja, ik doe mee
- Nee, ik doe niet mee omdat...
.....

Kennis

2. In mijn team...	1 helemaal niet mee eens	2 niet mee eens	3 niet eens en niet oneens	4 mee eens	5 helemaal mee eens
weten we wat stagediscriminatie is.	☐	☐	☐	☐	☐
zijn we ons ervan bewust dat stagediscriminatie niet altijd openlijk plaatsvindt en kan bestaan uit opmerkingen die onbedoeld of onbewust beledigend of denigrerend kunnen zijn.	☐	☐	☐	☐	☐
weten we wat onze taak is m.b.t. stagediscriminatie vanuit het stagepact.	☐	☐	☐	☐	☐
hebben we inzicht in de schadelijke gevolgen voor studenten van stagediscriminatie.	☐	☐	☐	☐	☐
kennen we effectieve aanpakken om stagediscriminatie te voorkomen.	☐	☐	☐	☐	☐

weten we hoe stagediscriminatie te signaleren is bij het zoeken naar een stageplaats/bpv-plaats.	☐	☐	☐	☐	☐
weten we hoe we stagediscriminatie op de werkvloer kunnen signaleren.	☐	☐	☐	☐	☐
weten we hoe in gesprek te gaan met leerbedrijven wanneer studenten discriminatie ervaren.	☐	☐	☐	☐	☐
weten we hoe we de student kunnen ondersteunen wanneer deze discriminatie heeft ervaren.	☐	☐	☐	☐	☐
weten we wat de rol is van SBB (samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) bij stagediscriminatie en wanneer je hier als onderwijsprofessional terecht kunt;	☐	☐	☐	☐	☐

*** 4. Zijn er in uw team in de afgelopen jaren (informele) meldingen gedaan door studenten over (vermoedelijke) stagediscriminatie?**

- ja
- nee
- weet ik niet

Houding

Afhankelijke van de eerder gegeven antwoorden: U heeft in de deze vragenlijst aangegeven dat er recent geen sprake is geweest van meldingen of vermoedens van stagediscriminatie op uw opleiding, of dat u niet weet of hier sprake van is geweest. Een aantal van de onderstaande stellingen gaat over dergelijke situaties. U kunt bij deze stellingen een inschatting maken van wat u denkt hoe uw team zou reageren.

* 5. In mijn team...	1 helemaal niet mee eens	2 niet mee eens	3 niet eens en niet oneens	4 mee eens	5 helemaal mee eens
vinden we dat stagediscriminatie een probleem is.	☐	☐	☐	☐	☐
vinden we dat studenten te snel iets als discriminatie ervaren.	☐	☐	☐	☐	☐
gaan we er vanuit dat stagediscriminatie ook kan spelen bij onze studenten.	☐	☐	☐	☐	☐
zien we een student die gediscrimineerd wordt, niet als zelf verantwoordelijk hiervoor.	☐	☐	☐	☐	☐

vinden we dat studenten overgevoelig reageren op discriminatie.	☐	☐	☐	☐	☐
zijn we bereid om in gesprek te gaan met leerbedrijven als de student discriminatie heeft ervaren of als hier een vermoeden van is.	☐	☐	☐	☐	☐
zijn we bereid om melding te doen bij SBB bij sterke vermoedens van discriminatie door een leerbedrijf.	☐	☐	☐	☐	☐
nemen we studenten serieus die melding maken van discriminatie bij het leerbedrijf.	☐	☐	☐	☐	☐
zien we ook opmerkingen die onbedoeld of onbewust beledigend of denigrerend kunnen zijn, als een vorm van discriminatie.	☐	☐	☐	☐	☐
vinden we dat studenten zich beter moeten gedragen zodat ze niet gediscrimineerd worden door leerbedrijven.	☐	☐	☐	☐	☐

Formele procedures en Gedrag en werkwijze

1 - Preventie stagediscriminatie – formele procedures

* 7. In mijn team maken we gebruik van de volgende werkwijzen om stagediscriminatie te voorkomen.	1 ja	2 nee	weet ik niet
Matching (plaatsing bij een leerbedrijf zonder sollicitatieprocedure, op basis van de leerwensen of praktische zaken zoals de reisafstand).	☐	☐	
Afspraken met leerbedrijven dat zij een training volgen in objectief werven en selecteren (anti-bias training).	☐	☐	
Afspraken met leerbedrijven over anoniem solliciteren.	☐	☐	
Afspraken met leerbedrijven over gestandaardiseerde beoordeling van cv's (op basis van functie-eisen).	☐	☐	
Afspraken met leerbedrijven over selectie van studenten voor een stageplaats/bpv-plaats aan de hand van beroepsgerichte competenties.	☐	☐	
Regelmatige evaluatie met leerbedrijven van werkwijze bij selectie van studenten (verantwoording).	☐	☐	

2 - Voorbereiding op stage

* 8. In mijn team bespreken we met studenten ter voorbereiding op de stage/bpv...	1 nooit	2 soms	3 even vaak niet als wel	4 meestal	5 altijd
wat discriminatie en vooroordelen zijn.	☐	☐	☐	☐	☐
hoe je stagediscriminatie kan herkennen.	☐	☐	☐	☐	☐
hoe je kan reageren als je stagediscriminatie meemaakt (bespreken met je stagebegeleider, steun zoeken in je omgeving, jezelf niet de schuld geven etc.).	☐	☐	☐	☐	☐
hoe je stagediscriminatie op school kan melden.	☐	☐	☐	☐	☐
wat de school kan doen bij stagediscriminatie.	☐	☐	☐	☐	☐

3 - Zoeken naar een stageplaats/bpv-plaats

* 9. In mijn team maken we gebruik van de volgende werkwijzen wanneer studenten zoeken naar een stageplaats/bpv-plaats:	1 nooit	2 soms	3 even vaak niet als wel	4 meestal	5 altijd
Beoordelen op basis van de persoonlijkheid van de student bij welk leerbedrijf de student past.	☐	☐	☐	☐	☐
De student erop wijzen dat het leerbedrijf mogelijk de toekomstige werkgever kan zijn (dus kies een bedrijf waar je later zou willen werken / waar baankansen zijn).	☐	☐	☐	☐	☐
Studenten die een functioneel netwerk hebben, adviseren om dit te gebruiken om een stageplaats/bpv-plaats te vinden.	☐	☐	☐	☐	☐
Samen met de student zoeken naar een oplossing als het niet lukt om een stageplaats/bpv-plaats te vinden.	☐	☐	☐	☐	☐
Extra begeleiding geven aan studenten die in hun privé omgeving weinig steun hebben bij het vinden van een stageplaats/bpv-plaats.	☐	☐	☐	☐	☐
Begeleiden van studenten bij het opstellen van hun leerwens tijdens de stage/bpv.	☐	☐	☐	☐	☐
Begeleiden van studenten bij een schriftelijke sollicitatie bij het leerbedrijf.	☐	☐	☐	☐	☐
Een gesprek bij het leerbedrijf met de student voorbereiden.	☐	☐	☐	☐	☐

* 10. Als het leerbedrijf sollicitatiegesprekken gaat voeren, benadrukken we het belang van:	1	2	3	4	5
	nooit	soms	even vaak niet als wel	meestal	altijd
Beroepsgerichte kwaliteiten van de student.	☐	☐	☐	☐	☐
Behaalde leerprestaties van de student.	☐	☐	☐	☐	☐
Persoonlijkheidskenmerken van de student.	☐	☐	☐	☐	☐
Of het klikt tussen student en leerbedrijf.	☐	☐	☐	☐	☐

4 - Begeleiding tijdens stage/bpv

U heeft in de deze vragenlijst aangegeven dat er recent geen sprake is geweest van meldingen of vermoedens van stagediscriminatie op uw opleiding, of dat u niet weet of hier sprake van is geweest. Een aantal van de onderstaande stellingen gaat over dergelijke situaties. U kunt bij deze stellingen een inschatting maken van wat u denkt hoe uw team zou reageren.

* 11. In mijn team...	1	2	3	4	5	
	nooit	soms	even vaak niet als wel	meestal	altijd	niet van toepassing
hebben we minimaal drie contactmomenten met de student over de stage/bpv.	☐	☐	☐	☐	☐	
gaan we met studenten in gesprek bij vermoeden van stagediscriminatie.	☐	☐	☐	☐	☐	
gaan we met studenten in gesprek bij melding van stagediscriminatie.	☐	☐	☐	☐	☐	
bieden we steun bij stagediscriminatie.	☐	☐	☐	☐	☐	

5 - Contact met leerbedrijven

* 12. In mijn team...	1	2	3	4	5	
	nooit	soms	even vaak niet als wel	meestal	altijd	weet ik niet
bespreken we de visie van de school op het voorkomen van discriminatie met leerbedrijven.	☐	☐	☐	☐	☐	
maken we afspraken met leerbedrijven over hoe zij gaan werken aan gelijke kansen bij werving en selectie.	☐	☐	☐	☐	☐	

evalueren we gemaakte afspraken om gelijke kansen te bevorderen regelmatig met het leerbedrijf.	☐	☐	☐	☐	☐	
gaan we in gesprek met het leerbedrijf bij signalen of melding van discriminatie.	☐	☐	☐	☐	☐	
denken we mee met het leerbedrijf over wat zij kunnen doen om de sociale veiligheid op de werkvloer te vergroten (bijvoorbeeld hen wijzen op trainingen hierover en het belang van beleid hierop).	☐	☐	☐	☐	☐	
maken we melding bij SBB bij (sterke vermoedens van) stagediscriminatie.	☐	☐	☐	☐	☐	
werken we niet meer samen met leerbedrijven waarvan duidelijk is dat ze discrimineren en geen verantwoordelijkheid nemen om dit aan te pakken.	☐	☐	☐	☐	☐	

Tot slot nog enkele vragen over het team waarover u de vragen heeft beantwoord.

*** 14. Mijn opleiding is een bol/bbl opleiding: meer antwoorden toegestaan**

- bol
- bbl

*** 15. Het is een opleiding in de sector:**

- Mobiliteit, Transport, Logistiek & Maritiem
- Specialistisch vakmanschap
- Zakelijke Dienstverlening en Veiligheid
- Zorg, Welzijn en Sport
- Handel
- Voedsel, Groen en Gastvrijheid
- Techniek en Gebouwde Omgeving
- ICT en Creatieve Industrie

*** 16. op niveau:**

- entree
- 2
- 3
- 4

*** 17. Heeft u een coördinerende of beleidsgerichte functie?**

- Nee
- Ja

* 18. Welke van de volgende beleidsaspecten zijn van toepassing voor uw opleiding? Bij mijn opleiding...	1 ja	2 nee	weet ik niet
is er beleid voor het tegengaan van stagediscriminatie.	☐	☐	
zijn geen beleidsmaatregelen m.b.t. stagediscriminatie nodig omdat dit nooit voorkomt.	☐	☐	
vond in de afgelopen drie jaar voorlichting of scholing plaats op het gebied van discriminatie.	☐	☐	
is in beleid vastgelegd hoe de opleiding samenwerkt met leerbedrijven in het tegengaan van stagediscriminatie.	☐	☐	

19. Mogen we u op een later moment benaderen voor een anoniem kort telefonisch interview van maximaal 20 minuten? Wilt u dan een mailadres of telefoonnummer invullen waar we u kunnen bereiken?

--

Uw antwoorden zijn geregistreerd! Hartelijk dank! productie & verwerking: Elion

Bijlage 2: Schaalconstructie vragenlijstdata

Resultaten schaalconstructie

Voor elk van de set van vragen hebben we principale componenten analyse gebruikt om inzicht te krijgen in de structuur van de data. Aan de hand van een analyse van de eigenwaarden (nl. een 'parallel analyse' waarin de geobserveerde eigenwaarden worden vergeleken met gesimuleerde eigenwaarden o.b.v. willekeurige data) zijn we nagegaan of de itemscores één of meerdere onderliggende dimensies meten. Vervolgens zijn we nagegaan of de componentladingen van elk item voldoende hoog waren ($> .50$) om in een schaal te worden opgenomen. Voor elke onderliggende dimensie kan een aparte schaalscore worden berekend en gebruikt worden in de analyse, mits deze voldoende betrouwbaar is. Tabel B1 laat zien welke schalen uit de analyse naar voren kwamen, op welke aspecten deze betrekking hebben, en wat de waarde van de betrouwbaarheidsschatting is van de schaalscore (Cronbach's alpha). Hogere waarden van Cronbach's alpha geven een hogere betrouwbaarheid aan. Een betrouwbaarheid van tenminste .60 is voldoende om de score mee te kunnen nemen in analyses voor het toetsen van verschillen tussen groepen of verschillen tussen meetmomenten. De scores op zeven verschillende vragen konden niet meegenomen worden in een schaal omdat ze onvoldoende waren gerelateerd aan de vragen die hetzelfde aspect beoogden meten.

Tabel B1. Kenmerken van de schalen

Schalen/ Aspect van tegengaan stagediscriminatie	Vragen	Aantal vragen	Cronbach's alpha	Item-rest correlaties
Kennis Houding ^a	2a-2j	10	,86	> .34
Bevorderend	5c, 5f, 5g, 5h, 5i	5	,72	> .30
Belemmerend	5b, 5e, 5j	3	,64	> .36
Gedrag en werkwijze				
Preventie stagediscrim.	7a-7f	6	,64	> .22
Vorbereiding stage	8a-8e	5	,95	> .82
Zoeken naar stage ^b	9b-9h	7	,86	> .54
Begeleiding tijdens stage	11a-11d	4	,73	> .27
Contact met leerbedrijven	12a-12d	7	,83	> .44

a Items 5a en 5d pasten niet goed in de schaal en zijn hierin daarom meegenomen. *b* Item 9a en 10a t/m 10d pasten niet goed in een schaal en zijn hierin daarom niet meegenomen.

Samenhang tussen schaalscores

Tabel B2 laat zien hoe de scores op de verschillende schalen onderling samenhangen.

Bij het interpreteren van deze samenhang, is het van belang om ermee rekening te houden dat de scores altijd de ervaringen van de respondent betreffen. Een positieve samenhang kan daardoor ook voortkomen uit samenhang tussen de percepties van de respondent in plaats van de samenhang tussen de feitelijke stand van zaken rondom kennis, houding en werkwijzen binnen een opleidingsteam.

In de resultaten (Tabel B2) is het ten eerste opvallend dat niet alle constructen zijn onderling gerelateerd. We zien o.a. het volgende:

- Teams die volgens de respondenten meer kennis hebben over stagediscriminatie en het voorkomen ervan, hebben volgens deze respondenten ook een meer bevorderde houding en zetten over het algemeen meer werkwijzen en gedragingen in om stagediscriminatie te voorkomen. Er is echter geen samenhang tussen de mate van kennis en de werkwijzen die worden ingezet wanneer studenten zoeken naar een stage. Dit komt mogelijk doordat deze werkwijzen wat algemener zijn dan de andere werkwijzen (d.w.z. minder direct gericht op stagediscriminatie voorkomen).
- Teams die volgens de respondenten een meer bevorderende houding hebben ten op zichte van stagediscriminatie, bieden volgens de respondenten ook betere begeleiding aan studenten en hebben meer contact met leerbedrijven over het voorkomen van stagediscriminatie. Deze bevorderende houding is niet gerelateerd aan de andere werkwijzen en gedragingen.
- Het hebben van een belemmerende houding ten aanzien van de ervaringen van studenten is aan geen enkel aspect van het tegengaan van stagediscriminatie gerelateerd.
- Teams die volgens de respondenten meer werkwijzen inzetten op het gebied van preventie van stagediscriminatie hebben volgens dezelfde respondenten ook meer kennis hierover en houden intensiever contact met leerbedrijven.
- Teams die volgens de respondenten meer contact hebben met leerbedrijven over het onderwerp, hebben volgens deze respondenten ook meer kennis, een bevorderende houding en zetten meer werkwijzen in ter voorkomen van stagediscriminatie.
- Het inzetten van werkwijzen op het gebied van voorbereiding op een stage gaat volgens de respondenten samen met het inzetten van werkwijzen op het gebied van preventie, het zoeken naar een stage en het begeleiden van studenten.

Tabel B2. Samenhang tussen de scores op de verschillende schalen

	Gedrag en werkwijze							
	Kennis	Houding bevord	Houding belemm	Prev	Voorb	Zoeken	Begel	Contact
Kennis	1,00							
Houding Bevorderend	,37**	1,00						
Houding Belemmerend	-,11	-,02	1,00					
Preventie stagediscrim.	,34	,14	,03	1,00				
Voorbereiding stage	,52**	,15	-,01	-,03	1,00			
Zoeken naar stage	,04	,15	-,03	-,01	,27**	1,00		
Begeleiding tijdens stage	,29**	,24*	-,02	-,15	,25*	,18	1,00	
Contact met leerbedrijven	,56**	,27**	-,04	,35**	,54**	,32**	,32**	1,00

* $p < .05$; ** $p < .001$

Bijlage 3: Aanvullende informatie uit syntheses studie

In deze bijlage geven we onderbouwing op de onderzoeksvragen door inzicht te geven in de resultaten van de syntheses studie. Deze maakt de verschillen en overeenkomsten tussen de bevindingen uit de verschillende deelstudies inzichtelijk. Dit geldt voor onderzoeksvragen 1 t/m 3, 5 en 6. Dit betekent dat bij deze onderzoeksvragen wat uitvoeriger beschrijvingen worden gegeven van wat (welke deelstudies en welke inhoud daarvan) de basis vormt voor beantwoording van de onderzoeksvragen. In de lopende tekst zijn resultaten van de interviews en het vragenlijstonderzoek weergegeven, de resultaten van de literatuurstudie en deskresearch staan in kaders.

Onderzoeksvraag 1a: In hoeverre is het tegengaan van stagediscriminatie zichtbaar in de kennis van de actoren?

Kennis over wat stagediscriminatie is en welke gevolgen het heeft

Uit het vragenlijstonderzoek blijkt dat bijna alle opleidingsteams kennis hebben over wat stagediscriminatie is en ook dat het niet altijd duidelijk zichtbaar plaatsvindt. Uit de interviews met onderwijsprofessionals komt echter naar voren dat het herkennen van stagediscriminatie complexer is dan gedacht. In bijna alle teams weet men wat stagediscriminatie is als duidelijk sprake is van ongelijke behandeling, zoals benadeling of uitsluiting op grond van afkomst, geslacht en andere discriminatiegronden. Bij subtielere vormen van stagediscriminatie, zoals in de voorgelegde casussen, is dit anders en zijn er verschillende interpretaties. Hierbij speelt mee dat ook de context en relatie tussen gesprekspartners een rol speelt of stagediscriminatie wordt ervaren. Ook vindt men het lastig om onderscheid te maken tussen discriminatie, grensoverschrijdend gedrag en andere vormen van ongelijke behandeling, zoals op basis van opleidingsniveau, leervermogen of houding. De resultaten uit de interviews met praktijkbegeleiders van leerbedrijven zijn vergelijkbaar: men zegt te weten wat stagediscriminatie is als het om duidelijke benadeling gaat, maar is dit anders bij subtiele vormen. Bij de voorgelegde casussen herkennen de meeste praktijkbegeleiders wel kenmerken van discriminatie maar blijkt de interpretatie vaak afhankelijk van context en persoonlijke perceptie.

Kennis over de schadelijke gevolgen van stagediscriminatie is volgens de onderwijsprofessionals die de vragenlijst invulden aanwezig bij ruim tweederde van de opleidingsteams. In de interviews met onderwijsprofessionals en praktijkbegeleiders is niet expliciet gevraagd naar kennis over de schadelijke gevolgen voor studenten. Uit de

interviews met onderwijsprofessionals komt echter wel duidelijk naar voren dat er brede consensus is dat stagediscriminatie leidt tot kansenongelijkheid en dat er meer bewustwording en actie nodig is binnen instellingen en leerbedrijven om stagediscriminatie tegen te gaan.

Ook uit de **literatuurscan** komt naar voren dat onderwijsprofessionals en praktijkbegeleiders bij leerbedrijven vaak geen volledig beeld hebben van wat stagediscriminatie precies inhoudt, waardoor stagediscriminatie niet altijd gesignaleerd wordt.

Kennis over de aanpak van stagediscriminatie

Wat betreft effectieve aanpakken voor het tegengaan van stagediscriminatie en het signaleren van stagediscriminatie bij het zoeken van een stage, komt uit de vragenlijst naar voren dat een minderheid van de opleidingsteams kennis hiervan heeft. Het minst vaak hebben opleidingsteams kennis in huis over effectieve aanpakken voor het tegengaan van stagediscriminatie: volgens de respondenten geldt dit slechts voor één op de drie opleidingsteams. Een ruime helft van de opleidingsteams is volgens de respondenten wel op de hoogte van hun taken ten aanzien van stagediscriminatie vanuit het stagepact. Hetzelfde geldt voor kennis over welke ondersteuning geboden kan worden als er eenmaal stagediscriminatie geconstateerd is. Daarnaast blijkt dat een minderheid van respondenten kennis heeft over signaleren van stagediscriminatie bij het zoeken naar een stageplaats en over het signaleren van stagediscriminatie op de werkvloer. Dit heeft mogelijk te maken met de onduidelijkheid over wat wel en niet wordt verstaan onder stagediscriminatie.

Uit de interviews met onderwijsprofessionals komt eveneens naar voren dat kennis over de preventie en aanpak van stagediscriminatie beperkt is en vaak afhankelijk is van individuen. Enerzijds is er bij veel teams wel vertrouwen dat via reguliere contactmomenten met studenten eventuele problemen aan het licht kunnen komen. Tegelijkertijd is handelingsverlegenheid herhaaldelijk genoemd: niet alle teams voelen zich voldoende toegerust om discriminatie te herkennen of aan te pakken. Bij daadwerkelijke incidenten weten de meeste teams globaal wat ze moeten doen maar duidelijke procedures en structurele follow-up ontbreken vaak. Er is behoefte aan meer gedeelde werkwijzen en afspraken. SBB wordt genoemd als instantie voor officiële meldingen van stagediscriminatie, die weinig worden gedaan. In een enkel geval houdt een opleidingsteams intern een 'zwarte lijst' van leerbedrijven bij in plaats van een melding bij SBB te doen. Het melden bij SBB is een aandachtspunt: meer dan de helft zegt dat hier weinig of onvoldoende kennis over is. Het Stagepact is bij alle onderwijsprofessionals in de interviews bekend, maar de mate van betrokkenheid en verdieping verschilt. Sommige onderwijsprofessionals zijn actief betrokken, anderen hebben het pact alleen vluchtig gezien.

Bij praktijkbegeleiders van leerbedrijven lijkt de kennis over de aanpak van stagediscriminatie (nog) beperkter dan bij de onderwijsprofessionals. Slechts 17 van de 30 respondenten noemen bijvoorbeeld dat ze weten hoe stagediscriminatie voorkomen kan worden bij de werving; de rest is onzeker of zelf niet betrokken bij de werving. Onbekendheid ontstaat vaak doordat men de indruk heeft dat er geen incidenten zijn

geweest, waardoor het thema weinig aandacht krijgt. Bekendheid met het Stagepact is gering; slechts drie respondenten hebben ervan gehoord.

Uit de **literatuurscan** blijkt dat zowel onder onderwijsprofessionals als praktijkbegeleiders er onduidelijkheid bestaat over wat stagediscriminatie precies is. Dat is mogelijk niet typerend voor deze professionals ook onder algemene bevolking is er onduidelijkheid over wat discriminatie is. Dit heeft logischerwijs ook gevolgen: wanneer men het niet scherp heeft welke situaties wel en niet onder stagediscriminatie vallen, is het ook moeilijk om dergelijke situaties te herkennen in de praktijk. In het bijzonder de meer subtiele en alledaagse vormen van discriminatie, 'microagressies' genoemd, worden lang niet altijd herkend.

Uit de **analyse van kwaliteitsagenda's** komt naar voren dat de helft van de 8 onderwijsinstellingen werk willen maken van de verdere professionalisering van onderwijsprofessionals op het gebied van stagediscriminatie. De manier waarop hier invulling aan wordt gegeven is zeer wisselend en lijkt niet structureel plaats te vinden. Het lijkt erop dat het bijscholen van professionals op de aanpak van stagediscriminatie of nog niet vanzelfsprekend is, of iets is waarvan het niet wordt opgenomen in de beleidsplannen en meer 'spontaan' gebeurt.

Onderzoeksvraag 1b: In hoeverre is het tegengaan van stagediscriminatie zichtbaar in de houding van de actoren?

Bevorderende houding voor het tegengaan van stagediscriminatie

Bijna alle respondenten geven in de vragenlijst aan dat binnen hun opleidingsteam studenten die melding maken van stagediscriminatie serieus worden genomen, dat ze bereid zijn om hierover in gesprek te gaan met leerbedrijven en dat ze ervan uitgaan dat stagediscriminatie ook bij hun eigen studenten kan voorkomen. Ook uit de interviews met onderwijsprofessionals komt naar voren dat men stagediscriminatie onacceptabel vindt en dat studenten die melding maken van discriminatie volgens de respondenten serieus worden genomen en signalen gezamenlijk worden besproken en opgevolgd. Niet alle onderwijsprofessionals blijken zelf signalen van stagediscriminatie te hebben waargenomen. Ongeveer de helft van hen beantwoordt de vragen op basis van een inschatting.

Uit de interviews met praktijkbegeleiders van leerbedrijven komen zeer vergelijkbare resultaten naar voren. Vrijwel alle praktijkbegeleiders geven aan dat er bereidheid is om bij signalen van discriminatie direct in actie te komen. Men ziet het als verantwoordelijkheid van het leerbedrijf om een veilige leeromgeving te garanderen. De meeste praktijkbegeleiders vinden ook dat hun team zich bewust is van het voorkomen van discriminatie en noemen hun open cultuur waarin dit bespreekbaar is. Zij noemen dat klachten worden onderzocht, dat studenten worden beschermd en dat er indien nodig actie wordt ondernomen. Er wordt echter niet of nauwelijks gesproken op basis van ervaring want in de praktijk wordt stagediscriminatie vrijwel niet gesignaleerd door de bevroagde leerbedrijven.

Belemmerende houdingen voor het tegengaan van stagediscriminatie

Opvallend is dat uit vragenlijst voor onderwijsprofessionals naar voren komt dat bevorderende en belemmerende houdingen elkaar kunnen afwisselen of zelfs naast elkaar kunnen bestaan binnen één en hetzelfde opleidingsteam. Mogelijke verklaringen hiervoor zijn dat verschillende teamleden van opleidingsteams (sterk) uiteenlopende houdingen hebben ten aanzien van stagediscriminatie, of dat de belemmerende houdingen niet als zodanig ‘herkend’ worden en dat er daardoor binnen dezelfde individuen dus onbewust tegenstrijdige houdingen kunnen bestaan. Hiermee hangt mogelijk ook samen dat zowel uit de vragenlijst voor onderwijsprofessionals als de interviews met praktijkbegeleiders van leerbedrijven naar voren komt, dat de houding ten aanzien van subtiele vormen van discriminatie wisselender is. In de vragenlijst geeft bijvoorbeeld slechts de helft van de onderwijsprofessionals aan dat opmerkingen die onbedoeld denigrerend zijn, meestal of altijd als een vorm van discriminatie worden gezien in hun opleidingsteam. Dit resultaat is in overeenstemming met de hiervoor besproken bevindingen dat subtiele vormen van discriminatie door een groot deel van de betrokkenen niet worden herkend.

Mogelijk hieraan gerelateerd is de bevinding dat ongeveer de helft van de onderwijsprofessionals denkt dat stagediscriminatie binnen hun eigen team of opleiding niet of nauwelijks voorkomt, maar iets is wat ‘elders’ speelt — bijvoorbeeld binnen andere opleidingen of regio’s waar de match tussen student en leerbedrijf complexer is. Sommige onderwijsprofessionals noemen hierbij dat stagediscriminatie lastig te herkennen en te objectiveren is. Bij nagenoeg alle leerbedrijven wordt gedacht dat stagediscriminatie bij hen niet speelt. Of dit daadwerkelijk nooit voorkomt, weten we niet. Wel is de ervaring bij de mbo-opleidingen anders. Dit lijkt erop te wijzen dat het bij de leerbedrijven niet wordt gesignaleerd.

Een andere belangrijke belemmerende houding die wij binnen dit onderzoek signaleerde, en ook al eerder naar voren is gekomen in bestaand onderzoek, is *victimblaming*. Dat begint met dat zowel onderwijsprofessionals als leerbedrijven een melding (of hypothetische melding) als het ware automatisch in twijfel trekken van de ervaring van studenten en poging om te doen aan waarheidsvinding, dit terwijl ervaringen van discriminatie in de praktijk door de complexiteit van het mechanisme bijna nooit objectief te bewijzen is. Dit komt onder meer omdat er lang niet altijd getuigen zijn en dat veel vormen van discriminatie subtiel zijn en niet expliciet. Eerder onderzoek toont aan dat juist deze houding van onderwijsprofessionals het meest schadelijk is geweest voor studenten die een ervaring hebben gemeld: het niet geloofd worden¹⁶.

Wat betreft belemmerende houdingen zien we bijvoorbeeld dat ruim één op de drie opleidingsteams een student soms als zelf verantwoordelijk ziet voor ervaren stagediscriminatie. In sommige gevallen is de situatie zo dat studenten vrij letterlijk zelf de schuld krijgen van hun ervaring met discriminatie. Dit blijkt vooral uit de interviews met onderwijsprofessionals én leerbedrijven. Een deel van de onderwijsprofessionals vindt dat studenten zich beter moeten gedragen om stagediscriminatie te voorkomen, iets wat praktisch onmogelijk is wat discriminatie is uiteraard nooit de schuld van het slachtoffer. Daarnaast wordt de student bij een deel van de onderwijsprofessionals en leerbedrijven

¹⁶ Zie bijvoorbeeld [Hoe mbo-studenten stagediscriminatie willen melden - Verwey-Jonker Instituut](#)

verantwoordelijk gemaakt voor het oplossen van een discriminatie-ervaring. Onderwijsprofessionals stellen dat studenten zelf het onderwerp bespreekbaar moeten maken, professioneel moeten reageren op voorvallen en onderscheid moeten kunnen maken tussen discriminatie en kritiek. Een deel van de opleidingsteams begeleidt studenten om deze vaardigheden op te doen. Het kan er in de praktijk op neer komen dat studenten ervan worden beschuldigd discriminatie niet goed in te schatten (verschil tussen discriminatie en kritiek), verantwoordelijk worden gesteld voor het bespreekbaar maken van het onderwerp én gevraagd worden hier professioneel op te reageren. Het is onduidelijk wat precies wordt bedoeld met “professioneel reageren”.

Uit de **literatuurscan** komt ten aanzien van de houding van onderwijsprofessionals en praktijkbegeleiders bij leerwerkbedrijven naar voren dat zij grotendeels erkennen dat stagediscriminatie in Nederland een probleem is, maar dat door beiden groepen vaak wordt aangegeven dat het niet speelt binnen de eigen onderwijsinstelling/leerwerkbedrijf. Van onderwijsprofessionals is bekend dat zij signalen van stagediscriminatie van studenten niet altijd serieus nemen en soms zelfs de schuld bij de student zelf leggen (*victimblaming*). Er is geen eerder onderzoek gedaan naar de wijze waarop leerwerkbedrijven reageren op signalen.

Uit de **analyse van kwaliteitsagenda's** komt naar voren dat drie van de acht onderwijsinstellingen expliciet benoemen dat stagediscriminatie in het algemeen problematisch is. Er wordt over het algemeen in de kwaliteitsagenda's niet (duidelijk) aangegeven dat stagediscriminatie op de instelling zelf een probleem is. Er is één instelling die duidelijk erkent dat het probleem speelt op school. Een enkeling noemt in de kwaliteitsagenda dat stagediscriminatie voorkomt 'afhankelijk van de branche'.

Onderzoeksvraag 2: In hoeverre is het tegengaan van stagediscriminatie zichtbaar in de werkwijzen van de actoren?

A. Werkwijzen rondom de voorbereiding van studenten op hun stage

Uit de **literatuurscan** komt naar voren dat goede voorlichting aan studenten – zowel praktisch als emotioneel – over stagediscriminatie de negatieve effecten ervan kan beperken. Het gaat onder meer om studenten voorbereiden op wat stagediscriminatie is, hoe zij stagediscriminatie kunnen herkennen, wat hun rechten zijn op dit vlak, hoe ze erop kunnen reageren en ermee om kunnen gaan zodat de schade aan de gezondheid wordt beperkt. Het bespreekbaar maken van stagediscriminatie kan ook meer binding creëren tussen studenten en docenten, zodat studenten bij het meemaken van negatieve ervaringen zich veilig genoeg voelen om dit te delen met hun docent of stagebegeleider.

Ongeveer de helft van de onderwijsprofessionals geeft in de vragenlijst aan dat hun opleidingsteam studenten voorbereid op eventuele stagediscriminatie, onder andere door met studenten in gesprek te gaan over hoe zij kunnen reageren wanneer zij stagediscriminatie meemaken, wat discriminatie en vooroordelen zijn, wat de school kan doen als een student stagediscriminatie ervaart en welke mogelijkheden er zijn om stagediscriminatie te melden bij de school. In een wat kleiner deel van de teams wordt met studenten besproken hoe zij stagediscriminatie kunnen herkennen.

Ook in de interviews met onderwijsprofessionals komt naar voren dat een deel van de teams studenten actief voorbereid op eventuele stagediscriminatie. Dit wordt gedaan door studenten te stimuleren om open te communiceren over hun ervaringen tijdens de stage en door voor de start van de stage bewustwording te creëren via voorlichtingslessen, flyers, posters en filmpjes tijdens bpv-lessen. Sommige opleidingen hebben deze werkwijze recent ingezet of verbeterd. Hierin worden studenten bijvoorbeeld geïnformeerd over hoe ze discriminatie kunnen herkennen en waar ze melding kunnen doen. Tegelijkertijd geven veel respondenten aan dat studenten zelf vaak geen (formele en informele) melding doen van discriminatie, uit angst voor gevolgen of omdat ze niet weten dat dit kan, ondanks de beschikbaarheid van protocollen en klachtenprocedures. Eveneens wordt genoemd dat het gesprek over discriminatie niet altijd gevoerd wordt door handelingsverlegenheid van docenten en stagebegeleiders.

De **analyse van kwaliteitsagenda's** laat zien dat de helft van de onderwijsinstellingen hierin benoemen dat zij studenten voorbereiden op mogelijke stagediscriminatie. Zij doen dat vooral door het beschikbaar stellen van een overzichtelijke routekaart voor studenten om hen te informeren waar zij terecht kunnen wanneer zij te maken krijgen met stagediscriminatie. In het algemeen blijft echter onduidelijk of studenten ook op andere manieren voorbereid worden en of studenten de boodschap meekrijgen dat stagediscriminatie altijd gemeld en besproken kan worden.

Begeleiding van studenten bij het zoeken naar een stage

In de vragenlijst geven onderwijsprofessionals aan dat studenten op verschillende manieren worden begeleid bij het zoeken naar een stage. De werkwijzen die volgens de respondenten door bijna alle teams worden toegepast, zijn: het bieden van begeleiding bij het opstellen van een stage- of BPV-leerwens, het geven van extra begeleiding aan studenten die in hun privéomgeving weinig steun ervaren en het ondersteunen van studenten wanneer het hen niet lukt om een stage- of BPV-plek te vinden. Ook uit de interviews met onderwijsprofessionals komt naar voren dat de meeste opleidingsteam studenten intensieve en structurele begeleiding bieden bij het vinden van een stageplaats. Deze begeleiding start vaak al in het eerste leerjaar en omvat klassikale lessen, mentoruren, persoonlijke coaching en speciale stagevoorbereidingsmodules.

B. Procedures en werkwijzen in de selectie van studenten voor de stage

Uit de **literatuurscan** komt naar voren dat verschillende werkwijzen van leerbedrijven en mbo-opleidingen effectief zijn voor het tegengaan van stagediscriminatie tijdens de werving en selectie: objectief werven en selecteren, anoniem solliciteren, stagematching op basis van objectieve criteria zoals leerwens of reisafstand, gestandaardiseerde beoordeling van cv's en selectie op basis van beroepsgerichte competenties. Ook het stimuleren van *accountability* – het afleggen van verantwoording over de gemaakte keuzes bij selectie – vermindert stagediscriminatie.

Literatuurscan: De methode 'objectief werven en selecteren' is een van de meest effectieve methoden voor het tegengaan van discriminatie tijdens de selectiefase. Het betekent dat je niet afgaat op het gevoel van een 'klik', op naam/ uiterlijk of stagiaires

aanneemt 'via via', maar selecteert op basis van competenties van kandidaten. Bij het selecteren op basis van een gevoel van 'klik' is er een risico op discriminatie omdat mensen vaak onbewust een voorkeur hebben voor mensen die op hen lijken (wat betreft huidskleur, afkomst, sekse etc.) en onbewuste stereotyped beelden hebben.

Uit de **analyse van kwaliteitsagenda's** komt naar voren dat zes van de acht onderwijsinstellingen hierin noemen dat ze (gaan) experimenteren met een vorm van objectieve stagematching. Bij één van deze opleidingen is echter niet gesteld dat de matching op basis van objectieve criteria wordt uitgevoerd, en bij een andere instelling wordt gemeld dat matching alleen wordt geïmplementeerd bij opleidingen "waar dit wenselijk is en dit nu nog niet is gebeurd". Er wordt geen toelichting gegeven over de manier waarop bepaald wordt wanneer dit wel of juist niet wenselijk is. Overige procedures voor het tegengaan van stagediscriminatie bij de selectie van studenten worden niet genoemd.

Inzet effectieve procedures

In de vragenlijst geeft ruim de helft van de onderwijsprofessionals aan dat hun opleidingsteam afspraken maakt met leerbedrijven over het inzetten van één of meerdere effectieve procedures voor het tegengaan van stagediscriminatie bij de selectie van studenten. Zo noemt de helft afspraken te maken over selectie op basis van beroepsgerichte competenties en/of dat er matching wordt gebruikt in plaats van een traditionele sollicitatieprocedure. Twee derde van de respondenten geeft aan dat hun opleidingsteam bij het leerbedrijf het belang van beroepsgerichte kwaliteiten benadrukt. Iets minder dan de helft van de opleidingsteams benadrukt het belang van leerprestaties.

Een kwart van de teams geeft aan dat zij met (bijna) elk leerbedrijf regelmatig de afspraken over gelijke kansen met leerbedrijven evalueren en afspraken maken over hoe leerbedrijven gelijke kansen bij de werving en selectie kunnen bevorderen. Iets minder dan de helft geeft aan dat hun opleidingsteam meestal of altijd met het leerbedrijf meedenkt over manieren om de sociale veiligheid te vergroten of de visie van de school op het voorkomen van discriminatie bespreekt. Een zeer klein deel van de teams maakt volgens de respondenten afspraken met leerbedrijven over gestandaardiseerde beoordeling van de cv's, het volgen van anti-bias training en/of de mogelijkheid om anonieme sollicitaties te doen. Voor de overige teams geldt dat de respondent aangeeft dat over de selectie geen afspraken worden gemaakt met het leerbedrijf of dat de respondent hier niet van af weet.

Uit de interviews met onderwijsprofessionals komt aanvullend naar voren dat het werving- en selectieproces meestal is vastgelegd, maar de naleving ervan en bekendheid ermee variëren. Een kwart van de opleidingen biedt anoniem solliciteren of objectieve stagematching aan, zoals ook naar voren komt in de vragenlijst. Objectieve stagematching wordt echter om verschillende redenen bewust niet altijd toegepast. Als redenen worden genoemd dat de student zelf de stageplaats wil kiezen, dat de stageplaats moet aansluiten bij competenties die de student wil ontwikkelen en dat de opleiding de eigen verantwoordelijkheid van studenten wil bevorderen. Over preventie van stagediscriminatie wordt genoemd dat de bereidheid om het bespreekbaar te maken en te voorkomen er zeker is, maar dat de aanpak vaak toch beperkt blijft tot signaleren achteraf in plaats van preventief te handelen.

Uit de interviews met praktijkbegeleiders van leerbedrijven blijkt dat er grote verschillen zijn in hoeverre leerbedrijven de selectieprocedure van stagiaires vastleggen. Sommige hebben een formeel en schriftelijk protocol, waarin het selectieproces duidelijk is beschreven, inclusief criteria zoals motivatiebrieven, cv's, kennismakingsgesprekken en competentiemetingen. Een klein deel hanteert objectieve selectieprocedures, zoals opdrachten of duo-gesprekken. Een aanzienlijk deel werkt echter volledig informeel of volgens het 'wie het eerst komt' -principe en zonder schriftelijke procedure. Naast een goede 'klik' zijn de meest genoemde overige selectiecriteria schoolprestaties, algemene indruk, motivatie en het voldoen aan vooraf gestelde eisen. Veel praktijkbegeleiders geven aan dat selectie plaats vindt via mbo-opleidingen, waarbij bedrijven een passieve rol spelen.

De meeste respondenten noemen dat hun team in staat is om discriminatie in het werving- en selectieproces te signaleren (als het zich zou voordoen). Ze vertrouwen op teamalertheid, open communicatie en betrokken leidinggevers. Toch worden er kanttekeningen genoemd: niet alle medewerkers zijn even bewust van subtiele vormen van discriminatie en er bestaan blinde vlekken, vooral als het onderwerp niet bespreekbaar wordt gemaakt.

Belemmerende werkwijzen zoals selecteren op basis van een 'klik'

Een ruime meerderheid van de onderwijsprofessionals geeft in de vragenlijst aan dat hun opleidingsteam meestal of altijd bij leerbedrijven het belang benadrukt van het selecteren van studenten op basis van een 'klik' of op grond van persoonlijkheidskenmerken. Het is op basis van de resultaten aannemelijk dat de opleidingsteams er niet van op de hoogte zijn dat dit stagediscriminatie in de hand kan werken. We zien in de resultaten namelijk dat deze werkwijzen ook worden ingezet door opleidingsteams die tegelijkertijd veel werkwijzen inzetten voor het voorkomen van stagediscriminatie rondom selectie.

In de interviews benadrukken sommige onderwijsprofessionals dat zij zelf van mening zijn dat een klik op zichzelf geen discriminerend criterium is voor de selectie van stagiaires, maar onderdeel kan zijn van teamdynamiek of persoonlijke voorkeur, terwijl anderen juist van mening zijn dat dergelijke subjectieve afwegingen structureel kunnen leiden tot uitsluiting van bepaalde groepen. Veel praktijkbegeleiders van leerbedrijven noemen bij de voorgelegde casus in de interviews dat het subjectieve karakter van de 'klik' de beoordeling complex maakt en niet bepalend mag zijn bij gelijke geschiktheid. Er wordt benadrukt dat objectieve criteria, gelijke behandeling en transparantie belangrijk zijn en dat selectie beter in duo's of teams kan plaatsvinden om persoonlijke vooroordelen te ondervangen. Tegelijkertijd is er bij leerbedrijven begrip voor het belang van een goede teamfit en komt uit de interviews naar voren dat de selectie vaak informeel is en mede gericht op een goede 'klik'. Er lijkt bij leerbedrijven dus wel een verschil te zitten in de kennis die men heeft over het belang van objectieve selectiecriteria en de informele werkwijze in de praktijk.

C. Werkwijzen rondom de begeleiding van de stage en omgang met signalen

Begeleiding van studenten tijdens stage door opleidingsteams

Bijna alle onderwijsprofessionals geven in de enquête aan dat hun team steun biedt aan studenten die tijdens de looptijd van de stage te maken krijgen met stagediscriminatie en hierover in gesprek gaan met studenten. Ook hebben bijna alle opleidingsteams volgens de

respondenten minimaal drie contactmomenten met de student over de stage. Dit is in overeenstemming met de bevindingen uit de analyse van kwaliteitsagenda's: in zeven van de acht geanalyseerde kwaliteitsagenda's wordt benoemd dat onderwijsprofessionals minimaal drie contactmomenten (gaan) hebben met de student tijdens de stage. Of dit in de praktijk ook echt gebeurt, is op basis van de onderzoeksresultaten niet duidelijk.

Oppakken van signalen

Uit de **analyse van kwaliteitsagenda's** komt naar voren dat alle onderwijsinstellingen een meldpunt voor stagediscriminatie hebben of willen oprichten. De instellingen die nog geen meldpunt hebben, hebben wel mogelijkheden om te melden zoals bij de teamleider of via een portal maar hebben nog niet een duidelijk meldpunt dat expliciet gericht is op stagediscriminatie. Een deel van de scholen geeft in hun kwaliteitsagenda aan de aanpak van stagediscriminatie te kunnen monitoren op basis van de meldingen van studenten. Deze aanpak lijkt echter niet voldoende adequaat omdat uit de literatuurscan naar voren komt dat (stage)discriminatie meestal niet gemeld wordt.

Ongeveer driekwart van de onderwijsprofessionals geeft in de vragenlijst aan dat hun opleidingsteam in gesprek gaat met het leerbedrijf bij signalen of melding van stagediscriminatie. Bij sterke vermoedens van stagediscriminatie maakt – op basis van de antwoorden op de vragenlijst – driekwart een melding bij SBB. Een wat hoger aandeel van de onderwijsprofessionals geeft aan dat ze de samenwerking met het leerbedrijf beëindigen als het leerbedrijf discriminatie niet aanpakt (al dan niet in combinatie met melding bij SBB).

De onderwijsprofessionals geven in de interviews ook aan dat bij signalen van stagediscriminatie meestal actie wordt ondernomen of zou worden ondernomen, zoals gesprekken met student en leerbedrijf. Uit de gesprekken komt echter ook naar voren dat reacties en vervolgacties verschillen tussen teams. Hoewel er onder de respondenten brede consensus heerst dat elke melding of ervaring van discriminatie aandacht verdient en opgevolgd moet worden en veel teams alert zeggen te zijn, erkennen anderen dat signalen vaak niet worden herkend of besproken. In het bijzonder subtiele discriminatie lijkt nog moeilijker te signaleren. De onderwijsprofessionals denken dat persoonlijke relaties, zoals goed contact met een leerbedrijven of belangen (bijv. gebrek aan leerbedrijven of andere studenten die bij hetzelfde leerbedrijf stage lopen) invloed zouden kunnen hebben op hoe met meldingen wordt omgegaan. De onderwijsprofessionals benadrukken dat er wordt gewaakt voor het al te snel aannemen van discriminatie zonder onderbouwing. Dan wordt eerst onderzocht wat er precies is voorgevallen, vooral als het vermoeden bestaat dat de melding mogelijk voortkomt uit andere problemen, zoals moeite met het vinden van een stageplek of eerdere negatieve ervaringen. Dat zou kunnen betekenen dat wanneer studenten zouden aangeven gediscrimineerd te zijn, dit niet zomaar wordt geloofd door de onderwijsprofessionals maar dat ze hier eerst bewijs voor willen. Ook wordt genoemd dat studenten stagediscriminatie soms niet (durven) te bespreken en zij dan onvoldoende geholpen worden. Ook wordt genoemd dat studenten stagediscriminatie soms niet (durven) te bespreken en zij dan onvoldoende geholpen worden. Ook wordt genoemd dat studenten stagediscriminatie soms niet (durven) te bespreken en zij dan onvoldoende geholpen worden.

De praktijkbegeleiders van leerbedrijven zeggen dat wanneer er klachten over discriminatie zouden zijn, dat ze die serieus zouden nemen en dat dit zou leiden tot actie. Dit is echter een veronderstelling want de praktijkbegeleiders zeggen, op een enkeling na, geen stagediscriminatie te signaleren. Er wordt gesteld dat studenten terecht kunnen bij vertrouwenspersonen of leidinggevend en dat incidenten formeel zouden worden vastgelegd. Zelf denkt men dat de drempel laag is om zaken bespreekbaar te maken en is er aandacht voor hoor en wederhoor. Toch geven sommigen aan dat niet elk signaal direct als discriminatie wordt herkend, vooral bij culturele gevoeligheden. Ook komt in sommige interviews naar voren dat preventie en signalering sterk afhangen van de alertheid en houding van individuele praktijkbegeleiders.

Volgens de resultaten uit de **literatuurscan** melden onderwijsprofessionals vermoedens van stagediscriminatie zelden bij SBB. Ze doen dit meestal alleen als ze absolute zekerheid hebben, wat in de praktijk bijna nooit voorkomt. Stagediscriminatie wordt ook intern nauwelijks geregistreerd en studenten worden niet altijd geloofd als zij hierover klagen. Uit eerder onderzoek komt ook naar voren dat onderwijsprofessionals vaak ook niet het gesprek aangaan met leerbedrijven bij signalen van discriminatie. Sommigen doen dit wel en in enkele gevallen leidt dit tot het beëindigen van de samenwerking met het bedrijf. In plaats van melden of confronteren, proberen veel onderwijsprofessionals stagediscriminatie te omzeilen. Ze vermijden bepaalde leerbedrijven voor studenten die mogelijk risico lopen op discriminatie. Soms koppelen ze bewust studenten met een migratieachtergrond aan leerbedrijven van dezelfde achtergrond om de kans op discriminatie te verkleinen.

Studenten melden zelf vaak nauwelijks om diverse redenen onder meer omdat ze niet precies weten wat stagediscriminatie is, omdat ze discriminatie meer als ‘fact of life’ ervaren of omdat ze bang zijn niet geloofd te worden. Daarnaast worden de meeste discriminatie ervaringen in het algemeen weinig gemeld (slechts 10,8 procent meldt dit).

Uit de literatuurscan komt ook naar voren dat leerwerkbedrijven zeer wisselend reageren op signalen van stagediscriminatie. Verder komt uit de resultaten naar voren dat een deel van hen beleid of een protocol heeft ontwikkeld rondom de omgang met ongewenste omgangsvormen en discriminatie hebben vastgelegd in het beleid van de organisatie, maar dat niet elk leerbedrijf dit expliciet heeft vastgelegd.

Nagenoeg alle onderwijsprofessionals geven aan dat hun opleidingsteam minimaal drie contactmomenten heeft met de studenten over de stage en dat zij steun bieden aan studenten die (mogelijk) te maken hebben met stagediscriminatie op de werkvloer. Volgens de respondenten is zowel binnen opleidingsteams als binnen teams van leerbedrijven grote bereidheid om actie te ondernemen bij signalen van stagediscriminatie. Echter, uit de interviews wordt duidelijk dat signalen van (in het bijzonder subtiele) discriminatie vaak niet worden herkend of besproken. Ook wordt benadrukt door onderwijsprofessionals en de praktijkbegeleiders van leerbedrijven dat ze studenten die stagediscriminatie zouden aankaarten, wat vrijwel niet gebeurt, niet zonder meer zouden geloven maar eerst aan waarheidsvinding zouden willen doen. De verwachting van de onderwijsprofessionals en van de praktijkbegeleiders van leerbedrijven is dat studenten stagediscriminatie melden en als ze dat niet doen, dat het dan kennelijk niet speelt. Maar uit de literatuur bekend dat

(stage)discriminatie meestal niet wordt gemeld om diverse redenen zoals dat studenten niet precies weten wat het is of denken dat het erbij hoort en omdat studenten bang zijn om niet geloofd te worden. Geconcludeerd kan worden dat er discrepantie bestaat tussen de beleving van de leerbedrijven en een deel van de onderwijsprofessionals, die verwachten dat studenten stagediscriminatie zelf aankaarten en studenten die om diverse redenen niet verwachten dat het zinvol is om dit zelf aan te kaarten.

Onderzoeksvraag 3: In hoeverre voelen actoren zich toegerust en gesteund door hun organisatie om volgens de werkwijze van de organisatie te handelen?

Om deze vraag te beantwoorden gaan we eerst in op de vraag in hoeverre de organisatie de eigen werkwijze ten aanzien van stagediscriminatie heeft vastgelegd. Vervolgens gaan we in op de mate waarin de onderwijsprofessionals en praktijkbegeleiders bij leerbedrijven zich toegerust en gesteund voelen door hun organisatie om volgens de werkwijze van de organisatie te handelen.

Werkwijzen en beleid

Uit de interviews komt naar voren dat bij de meeste mbo-opleidingen nog geen specifiek en eenduidig beleid is tegen stagediscriminatie. Er zijn over het algemeen wel algemene uitgangspunten over gelijke behandeling. Bij bijna de helft van de opleidingen worden er bewustwordingsactiviteiten georganiseerd rondom stagediscriminatie. Het werving- en selectieproces is vaak vastgelegd, maar de naleving en bekendheid variëren. Signalen van stagediscriminatie en meestal individueel en reactief aangepakt, afhankelijk van de band tussen student en begeleider. Een structurele preventieve aanpak richting leerbedrijven ontbreekt vaak.

Uit de interviews met praktijkbegeleiders van leerbedrijven blijkt dat de meerderheid van de leerbedrijven geen expliciet of schriftelijk vastgelegd beleid voert tegen stagediscriminatie. Veelgenoemde redenen zijn de kleinschaligheid van het bedrijf en de veronderstelling dat stagediscriminatie bij hen niet voorkomt. Een deel van de bedrijven noemt dat er wel algemeen beleid is tegen discriminatie, bijvoorbeeld in personeels- of huisreglementen, waarin normen over gewenst gedrag, gelijke behandeling en respect centraal staan. Dit beleid is dan van toepassing op zowel medewerkers als stagiaires.

Uit de **literatuurscan** komt naar voren dat stagediscriminatie soms als een gevoelig onderwerp wordt gezien op verschillende mbo-instellingen. Het gevolg daarvan is, is dat het thema wordt vermeden. Dit resulteert onder andere in dat er geen specifiek beleid is rondom het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie, maar dit thema ondergebracht wordt onder andere beleidsterreinen of valt het onder de reguliere werkwijze.

Uit de **analyse van de kwaliteitsagenda's** blijkt dat de meeste onderwijsinstellingen niet benoemen bij wie de verantwoordelijkheden liggen als het gaat om de aanpak van stagediscriminatie. Beleid waarin bijvoorbeeld de verantwoordelijkheden zijn vastgelegd zijn, lijkt er niet te zijn. De meeste onderwijsinstellingen benoemen dus ook niet expliciet dat het een verantwoordelijkheid is van de onderwijsprofessional om in de aanpak van stagediscriminatie zijn/haar/hen rol in te nemen.

Toegerust en gesteund

De meeste onderwijsprofessionals geven in de interviews aan dat ze tevreden zijn met de aanpak in hun team, maar erkennen dat verbetering mogelijk is. Suggesties zijn o.a. eenduidige protocollen, bewustwordingstrainingen, beter contact met leerbedrijven, het onderwerp vaker (periodiek) bespreken binnen teams.

De meeste praktijkbegeleiders van leerbedrijven zijn tevreden met de huidige gang van zaken rondom stagediscriminatie in hun leerbedrijf en hebben geen suggesties ter verbetering. De meeste zijn in de veronderstelling dat stagediscriminatie niet voorkomt bij hen dus zien ook geen reden voor verandering. Veel respondenten vinden dat hun teams goed op elkaar zijn ingespeeld, dat er sprake is van open communicatie en dat men alert is op het gedrag van collega's en stagiairs. Wel wordt door enkelen genoemd dat volledige tevredenheid onterecht is. Zij vinden dat het onderwerp meer aandacht mag krijgen, met name in bewustwording, het bespreekbaar maken van signalen en het ontwikkelen van protocollen. Suggesties ter verbetering zijn onder andere het geven van voorlichting in teamverband, het structureel betrekken van praktijkopleiders bij de begeleiding van stagiaires en het bevorderen van open gesprekken binnen teams over diversiteit en inclusie.

Onderzoeksvraag 5: In hoeverre zijn de maatregelen die door de actoren worden genomen in het tegengaan van de stagediscriminatie effectief?

Relatief veelvoorkomende maatregelen mbo-opleidingen

De maatregelen waarvan tenminste de helft van respondenten in de vragenlijst aangeeft dat zij die nemen als opleidingsteam, zijn de volgende:

1. Afspraken met leerbedrijven over selectie op basis van beroepsgerichte competenties (53%)
2. Benadrukken van beroepsgerichte kwaliteiten bij leerbedrijven (66%)
3. Bespreken met studenten hoe ze stagediscriminatie kunnen melden en hoe ze erop kunnen reageren (52-57%)
4. Verschillende algemene (d.w.z. niet specifiek gericht op stagediscriminatie) manieren van begeleiding van de student bij het zoeken naar een stage (57-87%)
5. Minimaal drie contactmomenten met de student over stage/BPV (86%)
6. In gesprek gaan met de studenten en steun bieden na signalen/melding van stagediscriminatie (91-95%)
7. De samenwerking met een leerbedrijf beëindigen als er duidelijk sprake is van discriminatie en het leerbedrijf dit niet aanpakt (75%)
8. In gesprek gaan met een leerbedrijf bij signalen of melding van discriminatie (79%)
9. Melding te maken bij de SBB bij (sterke vermoedens van) stagediscriminatie (71%)

De bevindingen uit de interviews met opleidingsteams zijn grotendeels in overeenstemming met bovenstaande resultaten uit de vragenlijst. Zo geven de meeste onderwijsprofessionals in de interviews aan dat studenten intensieve en structurele begeleiding krijgen bij het vinden van een stageplaats. Aanvullend wordt gesteld in de interviews dat ruim de helft van de opleidingen een duidelijke procedure heeft voor het melden van stagediscriminatie en dat volgens de onderwijsprofessionals bij iets minder dan de helft van de mbo-opleidingen deskundigheidsbevordering plaats vond op het gebied van

stagediscriminatie. Hoewel er bij de meest opleidingsteams een schriftelijke procedure is voor werving en selectie, wordt er niet altijd naar gehandeld. Opvallend is dat meer dan drie kwart zegt dat er gemeld wordt (of gemeld zou worden) bij SBB terwijl tegelijk minder dan de helft zegt dat er voldoende kennis is over SBB.

Effectiviteit van de meest voorkomende maatregelen van mbo-opleidingen

Ondanks dat de hierboven opgesomde werkwijzen helpen om stagediscriminatie te voorkomen, lijken ze om verschillende redenen onvoldoende voor een complete aanpak van stagediscriminatie. Ten eerste zijn alleen de eerste twee maatregelen in deze opsomming gericht op de *preventie* van stagediscriminatie. De overige werkwijzen betreffen ofwel de algemene begeleiding van leerlingen die niet specifiek gericht is op stagediscriminatie (nummer 4 en 5) ofwel de acties die worden genomen nadat er signalen binnenkomen van stagediscriminatie (nummer 6-9). Voorbeelden van effectieve werkwijzen rondom preventie die nu door een (heel) klein deel van de opleidingsteams worden genomen zijn: gestandaardiseerde beoordeling van cv's, afspraken met leerbedrijven over anoniem solliciteren of het delen van de visie van de mbo-instelling op het vlak van stagediscriminatie. Ten tweede zien we dat verschillende maatregelen die nodig zijn om goed te kunnen signaleren ontbreken in deze opsomming, waardoor de maatregelen die worden genomen ná signalen van stagediscriminatie (nummer 6-9) mogelijk toch te weinig worden ingezet. Zo komt naar voren dat één op de drie opleidingsteams de studenten voorbereid op een stage door te bespreken hoe ze stagediscriminatie kunnen *herkennen*. En leerbedrijven lijken stagediscriminatie nauwelijks te herkennen, zo blijkt uit de interviews, dus ook hier is nog winst te behalen.

Daarbij worden de maatregelen hierboven duidelijk niet door iedereen genomen: zo geeft meer dan 40 procent aan dat het bespreken met studenten hoe ze stagediscriminatie kunnen melden en hoe ze erop kunnen reageren, nog niet gebeurt.

Relatief veelvoorkomende maatregelen bij leerbedrijven en effectiviteit

De meerderheid van de leerbedrijven heeft geen expliciet of schriftelijk vastgelegd beleid. Er zijn bij leerbedrijven dan ook minder werkwijzen die relatief vaak worden ingezet om stagediscriminatie te voorkomen (sowieso is dit op basis van kwalitatief onderzoek lastiger vast te stellen dan op basis van een vragenlijst). Wel wordt uit de interviews met praktijkbegeleiders van leerbedrijven duidelijk dat het leerbedrijf bij de werving vaak een passieve rol heeft omdat stagecoördinatoren en docenten de kandidaten selecteren. Duidelijk wordt ook dat de meest gebruikte selectiecriteria als volgt zijn: schoolprestaties, een algehele indruk van de kandidaat waaronder een goede 'klik' en het voldoen aan de selectiecriteria. De vertrouwenscontactpersoon speelt bij meldingen vaak een rol. Deze wordt bij de start van de stage ook aan studenten voorgesteld. In het algemeen is de informele werkwijze en het gebrek aan beleid van leerbedrijven niet bevorderlijk voor het tegengaan van stagediscriminatie.

Onderzoeksvraag 6: Welke drempels en welke succesfactoren ervaren actoren bij het tegengaan van stagediscriminatie?

Drempels

Met name uit de interviews met onderwijsprofessionals komen verschillende drempels naar voren die zij ervaren bij de aanpak van stagediscriminatie. Onderstaand overzicht geeft de

meest voorkomende weer. Praktijkbegeleiders bij leerbedrijven ervaren bijna nooit drempels. Ze geven nagenoeg allemaal aan geen ervaring te hebben met stagediscriminatie en zijn bijna allemaal tevreden over de gang van zaken.

- Gebrek aan heldere richtlijnen voor herkennen stagediscriminatie

Vooral onderwijsprofessionals geven aan dat ze discriminatie soms moeilijk herkenbaar vinden. Het is lastig onderscheid te maken tussen discriminatie, grensoverschrijdend gedrag en andere vormen van ongelijke behandeling, zoals op basis van opleidingsniveau, leervermogen of houding. Volgens de onderwijsprofessionals vinden studenten het zelf ook lastig om onderscheid te maken tussen discriminatie en andere vormen van kritiek. Reacties binnen opleidingsteams kunnen ook verschillen: waar de ene persoon een situatie als discriminatie beschouwd, ziet een ander het als een misverstand of culturele botsing. Er is bij onderwijsprofessionals duidelijk behoefte aan heldere richtlijnen voor wat onder stagediscriminatie valt. Er is behoefte aan trainingen, themamiddagen of workshops waarin (h)erkenning van stagediscriminatie centraal staat, zowel voor docenten als voor studenten. Bij praktijkbegeleiders van leerbedrijven is er over het algemeen minder behoefte aan heldere richtlijnen voor het herkennen van discriminatie. Sommige respondenten benoemen echter wel dat subtiele vormen van discriminatie voor hun team moeilijker te herkennen zijn, zeker als het gaat om goedbedoelde grapjes of culturele gewoonten die niet altijd als kwetsend worden ervaren. Respondenten geven ook aan dat de interpretatie van wat wel of niet als discriminatie wordt ervaren kan verschillen tussen het team en de studenten, wat tot misverstanden kan leiden.

(2) Gebrek aan een structurele werkwijze

De meeste onderwijsprofessionals noemen dat het signaleren van stagediscriminatie nog niet overal systematisch of structureel is ingebed in de werkwijze van hun opleidingen. Een eenduidig protocol voor de omgang met signalen of meldingen van stagediscriminatie ontbreekt vaak. Sommige noemen ook dat stagediscriminatie (nog) niet expliciet onderwerp van teamoverleg is geweest, of dat protocollen wel bestaan maar nog onvoldoende geïmplementeerd zijn. Dat richtlijnen soms ontbreken of diffuus zijn, leidt tot handelingsverlegenheid, gebrek aan duidelijkheid en consistentie in de aanpak. Er is een meer actieve werkwijze nodig, waaronder meer open gesprekken met studenten en meer structurele aandacht voor stagediscriminatie binnen de opleidingsteams. Zo wordt er gepleit voor het verbeteren van onderlinge communicatie, scholing, structurele inbedding van het thema in werkgroepen. Een aantal onderwijsprofessionals noemt dat de uitrol van het stagepact binnen de organisatie nog te beperkt heeft plaatsgevonden waardoor nog niet iedereen hier goed bekend mee is.

Een klein deel van de praktijkbegeleiders bij leerbedrijven heeft behoefte aan een meer gestructureerde aanpak van stagediscriminatie. Zij vinden dat het onderwerp meer aandacht mag krijgen, met name in bewustwording, het bespreekbaar maken van signalen en het ontwikkelen van protocollen. Suggesties ter verbetering zijn onder andere het geven van voorlichting in teamverband, het structureel betrekken van praktijkopleiders bij de begeleiding van stagiaires en het bevorderen van open gesprekken binnen teams over diversiteit en inclusie.

(3) Gebrek aan meldingen

Veel onderwijsprofessionals geven aan dat studenten zelf vaak geen melding maken van discriminatie, uit angst voor gevolgen of omdat ze niet weten dat ze dit kunnen aangeven. Dit maakt het lastiger om het probleem samen met leerbedrijven aan te kunnen pakken.. Dit

sluit aan bij de literatuur waaruit naar voren dat discriminatie doorgaans niet gemeld wordt om diverse redenen.

(4) *Stagediscriminatie is niet altijd makkelijk bespreekbaar*: Sommigen merken dat er in teamoverleggen wordt gereageerd met uitspraken als “dat speelt bij ons niet”, wat respondenten zien als een gebrek aan bewustwording of openheid. Sommigen merken dat er in teamoverleggen wordt gereageerd met uitspraken als “dat speelt bij ons niet”, wat respondenten zien als een gebrek aan bewustwording of openheid.

(5) *Verstorende invloed van andere (persoonlijke) belangen*:

Uit de gesprekken met onderwijsprofessionals komt naar voren dat verschillende belangen — zoals bestaande relaties met leerbedrijven of personeelstekorten in het mbo — soms meespelen in hoe serieus meldingen worden genomen of hoe erover wordt gesproken. In de interviews met praktijkbegeleiders van leerbedrijven wordt dit niet genoemd.

(6) *Gebrekkige samenwerking tussen opleiding en leerbedrijf*:

Volgens de onderwijsprofessionals laten leerbedrijven zich bij fysieke bezoeken doorgaans van hun beste kant zien, wat het signaleren bemoeilijkt. Zij noemen dat meer preventief en structureel contact met leerbedrijven belangrijk is. Sommige praktijkbegeleiders van leerbedrijven geven aan dat de coördinatie vanuit mbo-opleidingen te wensen overlaat, waardoor goede afstemming en terugkoppeling bij mogelijke incidenten ontbreekt.

(7) *Ervaren nadelen van objectieve stagematching*:

Onderwijsprofessionals geven aan dat er binnen hun opleidingsteams soms bewust niet voor objectieve stagematching wordt gekozen. Redenen zijn dat de student zelf de stageplaats wil kiezen, dat de opleiding de eigen verantwoordelijkheid van studenten hierin wil bevorderen en dat de stageplaats moet aansluiten bij competenties die de student wil ontwikkelen. Dit laatste kan ook met stagematching maar is kennelijk minder bekend bij deze onderwijsprofessionals.

Succesfactoren

Uit de hiervoor benoemde drempels kunnen een aantal succesfactoren worden afgeleid voor de aanpak van stagediscriminatie, zoals het belang van goede communicatie met leerbedrijven. Daarnaast benoemen de onderwijsprofessionals een aantal aanvullende (potentiële) succesfactoren:

- De aanwezigheid van richtlijnen en protocollen voor zowel het herkennen van stagediscriminatie als de wijze waarop signalen moeten worden opgepakt.
- Trainingen, themamiddagen of workshops waarin (h)erkenning van stagediscriminatie centraal staat, zowel voor docenten als voor studenten, om de bewustwording te bevorderen.
- Openheid binnen opleidingsteams en het bespreekbaar maken van stagediscriminatie.

Door praktijkbegeleiders van leerbedrijven worden verschillende succesfactoren genoemd, die deels overeenkomen met de genoemde factoren door onderwijsprofessionals.

- De aanwezigheid van een open cultuur waarin normen en waarden regelmatig besproken worden, zowel in teamoverleggen als in individuele gesprekken, waarin

stagiaires zich eerder durven uitspreken en begeleiders eerder in staat zijn om signalen te herkennen en bespreekbaar te maken.

- Verschillende werkwijzen dragen bij aan deze open cultuur: structurele aandacht voor het onderwerp, bijvoorbeeld via reglementen, e-learning, trainingen of reflectiegesprekken binnen het team.
- Verschillende bedrijven noemen hun diverse samenstelling en onderlinge openheid als kracht: men is gewend om met verschillen om te gaan en daarover te praten. Sommige bedrijven benadrukken het belang van stimuleren van studenten om zelf in gesprek te gaan, mits zij daartoe in staat zijn.
- Reflectiemomenten in het team waardoor bewuste of onbewuste vooroordelen bespreekbaar worden gemaakt.
- Individuele alertheid en bereidheid om te handelen
- Korte lijnen en direct contact waardoor afwijkend gedrag sneller wordt opgemerkt en opgepakt.