



Inspectie van het Onderwijs
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

Beleid van mbo- instellingen rond stagediscriminatie

Voorwoord

We tolereren stagediscriminatie niet. Dat is de norm die wij hanteren. Daarom roepen wij besturen en opleidingen op om het begrip stagediscriminatie helder te definiëren en expliciet te benoemen in visie en beleid. Want stagediscriminatie blijkt een hardnekkig probleem te zijn. Er is extra aandacht voor nodig, meer dan we het tot nu toe gaven. Het blijft onderwerp van onderzoek, media-aandacht en staat hoog op de politieke agenda.

Tijdens de uitvoering van dit onderzoek is een Stagepact ondertekend door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), werkgevers en onderwijspartijen. Hierin is het uitbannen van stagediscriminatie als een van de vier doelstellingen benoemd. Dit bewijst dat er aandacht voor is en dat de urgentie wordt gevoeld bij de vele partijen die bij stages betrokken zijn. Toch is er vanuit mbo-instellingen nog nauwelijks beleid ten aanzien van stagediscriminatie, en ontbreekt het aan een duidelijk beeld van de situatie. Zo is er geen duidelijke definitie van wat stagediscriminatie is. Studenten weten niet precies of zij gediscrimineerd worden en melden het ook niet. Daarnaast houden de mbo-instellingen die wij bezocht hebben meldingen van stagediscriminatie niet goed bij. Hierdoor hebben de meeste instellingen nauwelijks zicht op hoe vaak stagediscriminatie voorkomt. Een recente ontwikkeling waardoor studenten wellicht meer gaan melden, is de nieuwe afspraak in het Stagepact dat studenten stagediscriminatie eerst op de eigen mbo-instelling melden in plaats van bij de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB).

Sommige studenten twijfelen of er iets gebeurt met een melding. Ook geven zij aan bang te zijn voor nadelige consequenties voor hun stage en/of opleiding als ze discriminatie melden. Bijvoorbeeld omdat ze daardoor een slechte beoordeling krijgen of studievertraging oplopen. Een deel van de studenten geeft aan geen vertrouwd en toegankelijk persoon te kennen op de mbo-instelling die toegerust is om met dit soort situaties om te gaan. Er zijn ook studenten die discriminatie zien als een gegeven in het leven, iets wat er simpelweg bij hoort. Besturen en opleidingen zouden hun verantwoordelijkheid steviger moeten oppakken en ervoor moeten zorgen dat stagediscriminatie zo min mogelijk een rol kan spelen in de studieloopbaan van studenten.

De inspectie roept besturen en opleidingen op om stagediscriminatie beter te definiëren, te benoemen en concreet te maken in visie en beleid. Om te beginnen via het hanteren van een duidelijke norm: we tolereren discriminatie niet. Belangrijk is dat iedereen weet wat

stagediscriminatie inhoudt of betekent, maar ook wat het *niet* is. Iedereen heeft immers vooroordelen en/of discrimineert soms onbewust. Dit erkennen is lastig en het gesprek hierover voeren ook. Maar dit gesprek moet *wél* gevoerd worden. Ook de studenten zelf gaven tijdens ons onderzoek aan dit gesprek op hun mbo-instelling te willen voeren. Ten slotte is het zaak met elkaar een cultuur van veiligheid te creëren, waarin melden en een goede afwikkeling van meldingen gewoon is. Een student moet erop kunnen rekenen dat een melding geen nadelige consequenties voor hem of haar heeft. De mbo-instellingen kunnen hierbij gebruik maken van de Aanpak stagediscriminatie van het ministerie OCW, wat bestaat uit een toolbox met interventies, een checklist en een stappenplan stagematching.

Zeker, opleidingen kunnen tot op zekere hoogte *óók* proberen studenten zelfbewust(er) en weerbaar(der) te maken. De inspectie ziet dit echter niet als de oplossing voor stagediscriminatie. Ten eerste omdat door deze aanpak de verantwoordelijkheid te veel bij het slachtoffer wordt gelegd. Ten tweede is stagediscriminatie omvangrijk probleem, waarin velen een rol hebben. Het weerbaar maken van studenten is daarom aanbevelingswaardig, maar niet *dé* oplossing.



Alida Oppers
Inspecteur-generaal van het Onderwijs

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	4
1 Inleiding	
1.1 Aanleiding	6
1.2 Context	6
1.3 Stagepact	6
1.4 Onderzoeksopzet	7
1.5 Leeswijzer	7
2 Definitie stagediscriminatie	
2.1 Definitie van stagediscriminatie	9
2.2 Discriminatiegronden	10
3 Zicht op stagediscriminatie	
3.1 Informatiebronnen	12
3.2 Meldprocedures	12
3.3 Aantal geregistreerde meldingen kan niet kloppen	12

4 Beleid en aanpak	
4.1 Geen beleid gericht op stagediscriminatie	16
4.2 Eigenstandig beleid en aanpak	16
4.3 Stagediscriminatie als onderdeel van andere beleidsterreinen	17
4.4 Stagediscriminatiebeleid meenemen in de reguliere werkwijze	18
4.4.1 Gericht op studenten	18
4.4.2 Gericht op de leerbedrijven	19
4.5 Factoren die van invloed zijn op de aanpak van stagediscriminatie	20
5 Voorstellen studenten	
6 Conclusies en aanbevelingen	
6.1 Conclusies	24
6.2 Aanbevelingen	24
1. Maak samen stagediscriminatie herkenbaar	24
2. Stel een duidelijke sociale norm tegen stagediscriminatie	24
3. Schep met elkaar een cultuur van veiligheid.	25

Samenvatting

Stages vormen een essentieel onderdeel van opleidingen in het middelbaar beroepsonderwijs (hierna: mbo). Daarom is het belangrijk dat iedere student bij gelijke capaciteiten gelijke kansen heeft op het vinden van een stage en dat zij een gelijke behandeling ervaren tijdens het lopen van de stage.

Onderzoek toont aan dat stagediscriminatie bestaat. De aandacht ervoor in de media en de politieke agenda maken duidelijk dat het een maatschappelijk probleem vormt. Uit recent onderzoek onder studenten over het melden van stagediscriminatie van het Verwey-Jonker Instituut komt naar voren dat studenten het allerliefste gehoord en geloofd willen worden. En dat hun melding concrete gevolgen heeft voor het leerbedrijf. De inspectie wilde weten welk beleid mbo-instellingen voeren ten aanzien van stagediscriminatie.

Ons onderzoek bestond uit bronnenonderzoek en daarnaast gesprekken met experts en bestuurders of managers (hierna: managers), onderwijsprofessionals en studenten van 13 mbo-instellingen. De vragen die hierbij centraal stonden waren: wat verstaan deze gesprekspartners onder stagediscriminatie, welk zicht hebben ze erop en wat doen ze eraan? Bij studenten gingen we na welke ervaringen zij met stagediscriminatie hadden, of ze hiervan melding hadden gemaakt en zo niet: wat hiervan de reden was. Ook gingen we na in hoeverre zij tevreden waren over het meldingsproces. Ten slotte waren we benieuwd wat de studenten merkten van een eventueel beleid en aanpak vanuit de mbo-instelling.

Uit ons onderzoek blijkt dat er - op een enkel geval na - geen instellingsbrede definitie gehanteerd wordt over wat stagediscriminatie is. Het begrip wordt veelal persoonlijk (dus subjectief) ingevuld. Hierdoor blijkt het lastig om stagediscriminatie goed te herkennen.

Op de vraag welk zicht instellingen hebben op de mate waarin stagediscriminatie bij hun instelling voorkomt, geven managers en docenten aan hierop weinig tot geen zicht te hebben. Ze geven hier verschillende redenen voor aan. Zo noemen zij de lage meldingsbereidheid van studenten en het gegeven dat incidenten vaak al intern worden opgelost. Studenten delen met ons verschillende ervaringen met stagediscriminatie. Ze vertellen ook over hun twijfels of het bij deze ervaringen wel om stagediscriminatie gaat. Als gevolg van die twijfel melden de studenten het niet altijd. Uit hun antwoorden blijkt dat zij soms bang zijn voor de gevolgen van het doen van een melding.

Het beleid en de aanpak van stagediscriminatie binnen een instelling uit zich op vier verschillende manieren. Een aantal van de door ons bezochte instellingen heeft geen concreet beleid en aanpak. Anderen hebben wel expliciet beleid, maar dit staat nog in de kinderschoenen. Er zijn ook instellingen die de aanpak onderbrengen bij andere beleidsterreinen zoals diversiteit en inclusie. Bijvoorbeeld omdat het woord 'stagediscriminatie' een negatieve bijklank zou hebben. Verder geeft een deel van de mbo-instellingen dat de reguliere werkwijze bijdraagt aan het voorkomen of aanpakken van stagediscriminatie. Daarnaast onderscheiden we factoren die volgens de mbo-instellingen van invloed zijn op de aanpak.

We hebben ook gehoord wat studenten graag anders zouden zien.

Voor de aanpak van stagediscriminatie hebben we een drietal aanbevelingen gedaan voor bestuurders:

1. Maak samen stagediscriminatie herkenbaar
2. Stel een duidelijke sociale norm tegen stagediscriminatie en wees hier duidelijk over
3. Schep met elkaar een cultuur van veiligheid zodat studenten zich vrij genoeg voelen om stagediscriminatie te kunnen melden.

Deze aanbevelingen zouden, in samenspraak met de partners die ook het Stagepact ondertekend hebben, verder uitgewerkt moeten worden. Samen streven we ernaar dat stagediscriminatie zo min mogelijk een rol speelt in de studieloopbaan van studenten.

1 Inleiding

Beroepspraktijkvorming (bpv), in dit rapport aangeduid als ‘stages’, is een belangrijk onderdeel van opleidingen in het middelbaar beroepsonderwijs. Het is belangrijk dat iedere student, bij gelijke capaciteiten, gelijke kansen heeft op het vinden van een stage en ook een gelijke behandeling ervaart tijdens de stage. Het is zorgelijk dat verschillende onderzoeken aantonen dat dit niet het geval is¹. Daarom staat stagediscriminatie ook hoog op de politieke agenda. Discriminatie is bij wet verboden². Besturen en opleidingen moeten hierin hun rol pakken en ervoor zorgen dat stagediscriminatie zo min mogelijk een rol kan spelen in de studieloopbaan van studenten, zo stellen we ook in de Staat van het Onderwijs³.

¹ Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS), Gelijke kansen op gelijke stages, 2018, Verwey-Jonker Instituut, Iris Andriessen, Maaïke van Rooijen, Mehmet Day, Arda van den Berg, Eva Mienis en Naomi Verweij, Ongelijke kansen op de stagemarkt, 2021.

² Artikel 1 van de Grondwet: Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.

³ Inspectie van het Onderwijs, Staat van het Onderwijs, 2022.

1.1 Aanleiding

Tot nu toe heeft de Inspectie van het Onderwijs (hierna: inspectie) geen zicht op welk beleid en aanpak mbo-instellingen voeren ten aanzien van stagediscriminatie bij het zoeken naar en tijdens de uitvoering van de stage. Ook hebben we niet in beeld hoe de uitvoering hiervan verloopt, wat de effecten zijn en hoe mbo-instellingen en studenten de aanpak ervaren. Dit stelselonderzoek heeft als doel een beter beeld te krijgen van het beleid en de aanpak van mbo-instellingen als het gaat om het voorkomen van stagediscriminatie.

1.2 Context

Discriminatie vormt een breed maatschappelijk probleem. Dit zien we onder andere terug binnen het onderwijs en op de arbeidsmarkt⁴. Over specifiek stagediscriminatie vindt al jaren een breed maatschappelijk en politiek debat plaats.

De eerdergenoemde onderzoeken maken duidelijk dat stagediscriminatie kan leiden tot studie-vertraging of in sommige gevallen zelfs tot voortijdige uitval van de studenten. Discriminatie heeft een negatieve invloed op het zelfvertrouwen en welbevinden van de studenten die het betreft⁵ en soms tast het ervaren van stagediscriminatie de gezondheid ernstig aan⁶. Stages vormen de eerste stap naar de arbeidsmarkt en zijn vaak de opstap naar een eerste baan. Het is dus cruciaal dat deze stap goed verloopt en dat jongeren niet afhaken door vervelende ervaringen tijdens hun stage.

Er zijn veel wetenschappelijke onderzoeken gepubliceerd over wat wel en niet werkt tegen discriminatie⁷. We weten daardoor dat het belangrijk is om de aanpak te richten op het (a) veranderen van mensen, zowel binnen onderwijsinstelling als bij werkgevers en (b) het veranderen van de organisatie: de werkwijzen, procedures en beleid etc. Discriminatie doet zich namelijk niet alleen voor tussen mensen, maar kan ook voortkomen uit regels, beleid en processen binnen organisaties.

1.3 Stagepact

Het ministerie van OCW en andere stakeholders binnen het mbo hechten, net als de inspectie, aan een gelijke behandeling van alle studenten bij het toekennen van stageplaatsen en leerbanen. Ze willen ervoor zorgen dat studenten zich welkom voelen en zich gelijk behandeld weten bij hun leerbedrijf en binnen de branche.

Deze partners hebben begin 2023 als onderdeel van de Werkagenda mbo 2023-2027 het Stagepact 2023-2027 ondertekend. Daarin hebben ze afspraken gemaakt om zich in te zetten voor uitstekende begeleiding en een passende vergoeding bij een stage. Ook zijn er afspraken gemaakt over het tegengaan van stagediscriminatie. Er wordt ten eerste door alle partners ingezet op het stellen van een sociale norm duidelijke norm: Discriminatie is verboden in Nederland en is nooit de fout van de student. De tweede afspraak is om het stelsel zó in te richten dat stagediscriminatie zoveel mogelijk wordt voorkomen en tegengegaan. Ten derde is afgesproken stagediscriminatie daadwerkelijk aan te pakken.

- Elke mbo-school heeft een laagdrempelig meldpunt waar studenten stagediscriminatie kunnen melden, maar ook ondersteuning en nazorg kunnen krijgen.
- Mbo-scholen ontwikkelen een regionale werkwijze voor het opvolgen van meldingen, steun en nazorg voor de student en het aanpakken van stagediscriminatie.
- Stagebegeleiders van de onderwijsinstelling vertellen studenten vooraf en tijdens de stage hoe zij stagediscriminatie kunnen herkennen, hoe zij dit op school kunnen melden en hoe de school hier vervolgens mee omgaat.
- Mbo-scholen zorgen ervoor dat studenten weten waar ze buiten school stagediscriminatie kunnen melden. Hierbij kunnen onderwijsprofessionals bijvoorbeeld verwijzen naar een regionale antidiscriminatie voorziening of naar de Vertrouwensinspecteur van de Inspectie van het Onderwijs.
- Mbo-scholen stimuleren studenten om stagediscriminatie te melden. Indien studenten melding maken, krijgen zij altijd de mogelijkheid tot een vervangende stage.

⁴ SCP, Ervaren discriminatie in Nederland II, 2020.

⁵ Machteld de Jong en Joke Hermes, Stage-discriminatie: De impact op studenten, 2021.

⁶ KIS, Discriminatie en de gevolgen voor welzijn en gezondheid, 19-12-2019, <https://www.kis.nl/artikel/discriminatie-en-de-gevolgen-voor-welzijn-en-gezondheid/>.

⁷ Zie voor een overzicht: Wat werkt bij het verminderen van discriminatie? Hanneke Felten en René Broekroelofs, 2022, <https://www.movisie.nl/publicatie/wat-werkt-verminderen-discriminatie>.

Movisie, InHolland en het Verwey-Jonker Instituut hebben de Aanpak stagediscriminatie ontwikkeld in opdracht van het ministerie van OCW om mbo-instellingen te ondersteunen bij de uitvoering van deze afspraken. Deze aanpak bestaat uit de Toolbox⁸, de checklist voor mbo-scholen⁹, en het stappenplan stagematching¹⁰. De Toolbox biedt een overzicht met effectieve interventies, tips en voorbeelden. Met het stappenplan stagematching wordt ingezet op objectief werven en selecteren.

In dit onderzoek gebruiken we de definitie van stagediscriminatie zoals die in het Stagepact¹¹ geformuleerd is:

Stagediscriminatie is (een) student(en) anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van (persoonlijke) kenmerken. Dit kan vooraf en tijdens de stage gebeuren. Hier is artikel 5 lid 1 van de Algemene Wet Gelijke Behandeling van toepassing. Discriminatie in het algemeen op de volgende gronden is wettelijk niet toegestaan: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte en/of leeftijd.

1.4 Onderzoeksopzet

Voor dit onderzoek hebben we in de tweede helft van 2022 bronnenonderzoek uitgevoerd en daarnaast expertgesprekken gevoerd met deskundige stakeholders¹². Op basis hiervan hebben we de deelvragen en topiclijsten aangepast naar de vragen genoemd in dit rapport. Vanaf januari 2023 zijn we in gesprek gegaan met 13 mbo-instellingen. Het betreft dus geen representatief onderzoek, maar een kwalitatief onderzoek waarmee we als inspectie een beeld schetsen van de verschillende soorten aanpakken van stagediscriminatie door mbo-instellingen. We hebben per instelling 3 gesprekken gehouden: met het management¹³, met onderwijsprofessionals¹⁴ en met studenten. Met hen spraken we over de ontwikkelingen in het beleid en aanpak op stagediscriminatie. De uitkomsten van deze gesprekken zijn zorgvuldig geanalyseerd.

Sommige uitspraken zijn letterlijk terug te vinden in de rapportage, omdat deze een treffend beeld schetsen van de beleving van de gesprekspartners.

Voor meer informatie over de onderzoeksopzet: zie de bijbehorende technische rapportage.

De hoofdvraag die we met dit onderzoek beantwoord wilden krijgen is:
Wat doen mbo-instellingen tegen stagediscriminatie?

We hanteerden daarbij de volgende deelvragen:

- Welke definitie van stagediscriminatie hanteren mbo-instellingen?
- Op welke gronden wordt er volgens alle gesprekspartners van mbo-instellingen vooral gediscrimineerd?
- Welk zicht hebben mbo-instellingen op stagediscriminatie?
- Welk beleid en aanpak hanteren mbo-instellingen om stagediscriminatie tegen te gaan of de gevolgen ervan op te lossen?

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 kijken we naar de definitie die de onderzochte mbo-instellingen hanteren en spiegelen we deze met onze definitie. Wat betekent stagediscriminatie in hun ogen en op welke gronden vindt er volgens hen discriminatie plaats? Vervolgens geven we in hoofdstuk 3 weer welk zicht de instellingen hebben op stagediscriminatie en waarop zij zich hierbij baseren. In hoofdstuk 4 beschrijven we welk beleid en welke aanpak er is op de mbo-instelling om stagediscriminatie tegen te gaan of de gevolgen ervan op te lossen. In hoofdstuk 5 geven we voorstellen van studenten om stagediscriminatie aan te pakken weer. In hoofdstuk 6 geven we onze conclusies en doen we aanbevelingen aan besturen van mbo-instellingen.

⁸ OCW, Toolbox aanpak stagediscriminatie mbo, 31-08-2023, <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/05/25/toolbox-aanpak-stagediscriminatie/Toolbox+Aanpak+Stagediscriminatie.pdf>.

⁹ OCW, Checklist voor mbo-scholen voor aanpak stagediscriminatie, 31-08-2023, <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/05/25/toolbox-aanpak-stagediscriminatie/Checklist+voor+mbo-scholen+voor+aanpak+stagediscriminatie.pdf>.

¹⁰ OCW, Stappenplan Stagematching binnen mbo-instellingen, 31-08-2023, https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/05/25/toolbox-aanpak-stagediscriminatie/Stappenplan+Stagematching+binnen+mbo_instellingen_vs2.pdf.

¹¹ OCW, Stagepact mbo 2023-2027, 14-02-2023, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/02/14/stagepact-mbo>.

¹² MBO-raad, SBB, JOB, KIS, NCDR, NRTO, Bureau Gelijke Behandeling Flevoland.

¹³ Met management bedoelen we bestuurders en/of onderwijsmanagers omdat het bestuur niet altijd aanwezig was of kon zijn. Hierna noemen we deze groep: managers.

¹⁴ We bedoelen hier professionals die met bpv te maken hebben zoals bpv-begeleiders en stagecoördinatoren.

2 Definitie stagediscriminatie

De eerste twee deelvragen van dit onderzoek zijn:

- welke definitie van stagediscriminatie hanteren studenten en mbo-instellingen en
- op welke gronden wordt er volgens studenten en mbo-instellingen vooral gediscrimineerd?

Uit de gesprekken komt naar voren dat managers, onderwijsprofessionals en studenten het lastig vinden om stagediscriminatie te herkennen. Er is een gebrek aan overeenstemming over wat stagediscriminatie is en dus ook: wat het *niet* is. Alle discriminatiegronden uit de door ons gebruikte definitie worden herkend door de studenten en mbo-instellingen; deze werden door de gesprekspartners aangevuld met gronden zoals opleidingsniveau en zwangerschap. Hieronder lichten we deze bevindingen toe.

2.1 Definitie van stagediscriminatie

We vroegen alle gesprekspartners naar hun definitie van stagediscriminatie. Van de 13 mbo-instellingen die we spraken was bij (slechts) 1 instelling een instellingsbrede definitie van stagediscriminatie opgesteld. Deze was via een meldwijzer raadpleegbaar voor onderwijs-professionals en studenten. Het was echter niet de bedoeling dat de definitie echt als zodanig werd gebruikt; de definitie diende meer als basis om het goede gesprek te voeren binnen een onderwijsteam, als er twijfel was of er sprake was van stagediscriminatie. De overige mbo-instellingen die we spraken hadden geen definitie van stagediscriminatie opgesteld.

Als redenen voor het ontbreken van een definitie gaven verschillende managers aan dat er geen noodzaak was of dat een definitie afhankelijk is van het maatschappelijke debat hierover. Een ander deel van de managers gaf aan geen noodzaak te zien omdat er naar hun idee op hun school geen of weinig ervaringen zijn met stagediscriminatie.

Manager: “Waarom zouden we dat vast moeten leggen? Het is voor mij volstrekt logisch dat het hier gaat om alle gronden waarop gediscrimineerd kan worden?”

Manager: “We staan er gewoon neutraal in.”

Manager: “Waarom zouden we daar precies een definitie voor willen, we willen een school die veilig is. Wie je ook bent en wat je achtergrond ook is.”

Manager: “We hebben er niet echt een definitie op, het is puur maatschappelijk gezien wat mensen er onder verstaan.”

Onze gesprekspartners gaven persoonlijk antwoord op onze vraag wat de definitie van stagediscriminatie is. We zagen zowel overeenkomsten als verschillen met de definitie die wij als inspectie hanteren. Alle gesprekspartners waren het erover eens dat stagediscriminatie betekent dat studenten ongelijk of slecht behandeld worden, of uitgesloten op basis van persoonlijke kenmerken.

We constateren dat managers en onderwijsprofessionals waarmee we spraken hun eigen invulling geven aan de definitie van stagediscriminatie.

Manager: “Ik heb het gegoogeld: wat is nou stagediscriminatie? Als ik het zelf in mijn eigen woorden zeg, dan is het dat een student naar een stageplek solliciteert en afgewezen wordt vanwege vage redenen.”

Manager: “We hebben dat in de colleges gevraagd en iedereen geeft daar op een individuele manier antwoord op.”

Ook wordt verwezen naar de definitie van discriminatie gehanteerd door het College voor de Rechten van de Mens¹⁵ of naar Artikel 1 van de Grondwet.

Studenten geven invulling aan hoe stagediscriminatie zich kan uiten. Zo kunnen stagiairs zich buitengesloten voelen of krijgen ze de vervelende klusjes te doen.

Student: “Als de ene stagiair meer voor- of nadelen krijgt dan de andere stagiair.”

Student: “Dat je als stagiair niet de ruimte krijgt om praktijkervaring op te doen en geleerde vaardigheden toe te passen.”

Student: “Iemand wil jou er niet bij hebben, terwijl je wel gekwalificeerd bent.”

Student: “Als een stagiair anders behandeld wordt dan een reguliere werknemer.”

Bij de groepsgesprekken met studenten over de definitie van stagediscriminatie ontstond soms discussie over de vraag wat zij onder stagediscriminatie verstaan. Een aantal studenten geeft aan dat de betekenis van stagediscriminatie voor iedereen anders kan zijn.

Student: “Het ligt eraan wie je bent en waar je voor staat. Voor de een is microaggressie al discriminatie, voor de ander niet.”

Student: “Het kan ook zijn dat de ene persoon gevoeliger is voor discriminatie dan de ander.”

¹⁵ Discriminatie is mensen anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van (persoonlijke) kenmerken. Bijvoorbeeld op school, op het werk, in de zorg en in de sport.

Verder werd de grens tussen humor en discriminatie besproken. Een voorbeeld van een student is dat hij een opmerking kreeg dat hij als Afrikaan vast lang sliep. Er zijn studenten die aangeven dat een grapje moet kunnen. Maar de student in kwestie ervaarde deze grap als kwetsend.

Student: “Als diegene het kan hebben is het geen stagediscriminatie als er grapjes gemaakt worden.”

Student: “Het is net op de rand van wat kan, maar voor mij is het eroverheen. Ik vind het geen grap.”

De studenten geven aan dat het fijn zou zijn als de definitie van stagediscriminatie al tijdens de stagevoorbereiding wordt gedeeld en besproken, zodat er meer bewustwording komt over dit onderwerp.

2.2 Discriminatiegronden

Alle discriminatiegronden uit de door ons gehanteerde definitie worden benoemd door de verschillende gesprekspartners. Soms met andere bewoordingen, zoals afkomst, migratieachtergrond, huidskleur, beperking of autisme. Er werden ook gronden genoemd waarover géén overeenstemming was. Diverse gesprekspartners gaven bijvoorbeeld aan dat opleidingsniveau ook als discriminatiegrond kan worden ervaren. Wel zijn de opvattingen verdeeld over de vraag of het opleidingsniveau een aspect is waar al dan niet terecht een onderscheid in mag worden gemaakt. Zo hoorden we van zowel managers en onderwijsprofessionals als studenten dat leerbedrijven soms liever een hbo-student willen dan een mbo-student, en ook dat studenten met een hoger mbo-niveau soms worden verkozen boven de lagere niveaus. Een deel van de gesprekspartners ziet dit als een vorm van discriminatie.

Student: “Er zijn ook gevallen waarin vooral hbo-studenten dezelfde compensatie krijgen als een wo-student, maar een mbo-student geen of heel beperkt wordt gecompenseerd. Terwijl je gewoon in de praktijk ziet dat ze hetzelfde werk uitvoeren en dat de mbo-student zich moet uitsloven om zichzelf te bewijzen ten opzichte van zo’n hbo-student.”

Andere onderwijsprofessionals en studenten vinden deze voorkeur van bedrijven logisch en zien het onderscheid op basis van niveau niet als discriminatie.

Onderwijsprofessional: “Discriminatie zit voor mij meer in eigenschappen of zaken waar je zelf niks aan kan doen. Je opleidingsniveau ligt aan jezelf, daar heb je invloed op.”

Over studenten met een beperking wordt in het kader van stagediscriminatie ook verschillend gedacht. Het is wettelijk verboden om te discrimineren op basis van een handicap en/of chronische ziekte¹⁶. Maar niet iedereen ziet dit als stagediscriminatie omdat volgens hen niet elk bedrijf geschikt is voor elke student.

Onderwijsprofessional: “Ik vind niet dat elk bedrijf dat een autistische leerling niet aanneemt, discrimineert. Ze hebben immers geen pedagogische opleiding, dat hebben de meeste bedrijven gewoon niet. Dus je kan een heleboel vragen van een praktijkopleider binnen een bedrijf, maar niet alles. Ik vind het juist goed als een bedrijf uit zichzelf zegt: hier kunnen wij gewoon niet zo goed mee omgaan.”

Onderwijsprofessional: “Een stagebedrijf kan niet de affiniteit of de tijd hebben om iemand met een beperking wat uitgebreider te begeleiden, maar op zo’n moment wordt die persoon wel uitgesloten. Ik zie dat ook als discriminatie, want iemand wordt uitgesloten op basis van iets wat we eigenlijk niet genoeg goed kunnen als maatschappij.”

Meerdere managers geven aan dat het hen opvalt dat studenten met een beperking minder of niet met stagediscriminatie te maken krijgen. Een mogelijke verklaring die zij daarvoor geven is dat voor die doelgroep vaak al sprake is van extra inspanningen. Er wordt meer rekening gehouden met de specifieke behoeften van deze studenten bij het zoeken naar een stageplaats. Meerdere onderwijsprofessionals onderschrijven deze verklaring.

Voorbeelden van andere door de onderwijsprofessionals en studenten genoemde discriminatiegronden zijn: of een student al ervaring met stage heeft, competenties, zwangerschap, specifieke stagewensen en de reputatie van de instelling waaraan de student studeert.

¹⁶ Wet gelijke Behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, meer specifiek met betrekking tot arbeid (waarbij onder arbeidsverhouding ook een stage mag worden verstaan, als er maar sprake is van een gezagsverhouding) artikel 4.

3 Zicht op stagediscriminatie

De derde deelvraag van dit onderzoek is: welk zicht hebben mbo-instellingen op stagediscriminatie? Concluderend kunnen we zeggen dat managers en onderwijs-professionals hier nauwelijks zicht op hebben. Managers maken gebruik van verschillende bronnen om dit zicht enigszins te verkrijgen. Ze erkennen dat het aantal geregistreerde meldingen over stagediscriminatie niet overeenkomt met de praktijk. Verklaringen voor de onvolledige klachtenregistratie zijn: stagediscriminatie is lastig vast te stellen, incidenten worden vaak al intern opgelost waardoor het niet tot een melding komt, studenten melden weinig en meldingen worden niet altijd als stagediscriminatie gelabeld. Hieronder lichten we deze bevindingen toe.

3.1 Informatiebronnen

Een deel van de managers geeft aan dat zij hierop beter zicht zouden moeten krijgen via meldingen in het incidenten- of klachtensysteem van de instelling. Zij geven ook aan dat er volop interne en externe meldprocedures zijn waar studenten en docenten terecht kunnen voor het melden van stagediscriminatie. Zij geven ook aan dat dat er in hun incidenten- of klachtensysteem geen of nauwelijks meldingen over stagediscriminatie te vinden zijn.

Daarnaast geven enkele managers aan dat zij voorbeelden van stagediscriminatie krijgen via overleg met de vertrouwenspersonen binnen de instelling of via de vaste groep van stagebegeleiders. Eén van de managers vindt dat we de vraag over zicht op stagediscriminatie beter kunnen stellen aan de onderwijsprofessionals.

Manager: “We weten dat het speelt, maar hoe vaak het echt gebeurt weet de professional beter. Zij plaatsen de studenten en die komen bij hen terug.”

Sommige van de onderwijsprofessionals geven ook aan dat zij niet of nauwelijks zicht hebben op stagediscriminatie.

Onderwijsprofessional: “Als we alleen maar kijken naar de formele meldingen, dan gaan we het zicht daar niet uithalen.”

3.2 Meldprocedures

Naast interne meldingen zijn er ook mogelijkheden om stagediscriminatie extern te melden. Het merendeel van de mbo-instellingen geeft aan bekend te zijn met het Meldpunt of de antidiscriminatie voorzieningen in de regio. Sommige managers hebben van het Meldpunt meldingen gekregen over stagediscriminatie en deze zijn gezamenlijk onderzocht.

Soms wordt de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (hierna: SBB)¹⁷ betrokken. Dat gebeurt volgens sommige managers vooral wanneer onderwijsprofessionals het voorval zelf niet kunnen oplossen met het leerbedrijf. Het meldpunt voor stagediscriminatie

was voor de ondertekening van het Stagepact bij de SBB ondergebracht. Momenteel ontvangt dit meldpunt naar eigen zeggen rond de 30 meldingen per jaar. In gesprek met de SBB melden zij ons dat zij vermoeden dat dit slechts het topje van de ijsberg is.

Sinds de ondertekening van het Stagepact geldt de afspraak dat studenten stagediscriminatie kunnen melden bij de mbo-instelling zelf in plaats van bij de SBB. De mbo-instelling zorgt ervoor dat er geacteerd wordt op elke melding. Alle meldingen worden geregistreerd en doorgegeven aan de SBB. Zo nodig kan de SBB onderzoek doen en de erkenning van het leerbedrijf intrekken.

3.3 Aantal geregistreerde meldingen kan niet kloppen

Een aantal managers geeft op basis van het geringe aantal meldingen aan dat stagediscriminatie weinig voorkomt op hun instelling. Anderen concluderen dat het aantal meldingen niet kán kloppen.

Manager: “Dus als je in een organisatie met deze omvang maar één melding hebt, dan weet je dat er in je systeem iets niet goed zit. Of je beleid klopt niet, of er zit ergens iets verborgen. Of het heeft ook iets te maken met bewustwording.”

Voor het geringe aantal meldingen geven onze gesprekspartners 5 mogelijke redenen.

1. Studenten hebben moeite met het herkennen van stagediscriminatie
Studenten twijfelen soms of er sprake was van stagediscriminatie. Een student gaf aan wel tientallen sollicitatiemailtjes te hebben verstuurd. Een ander zei 15 keer te zijn afgewezen. Over de reden van de afwijzing tasten deze studenten in het duister.

Ook tijdens de stage is het soms voor de student niet duidelijk of een specifieke ervaring onder stagediscriminatie valt. Bijvoorbeeld wanneer een student de eerste 2 weken van de stage alleen maar mag schoonmaken, terwijl ze voor andere werkzaamheden was aangenomen. Een deel van de studenten geeft aan dat ook stereotypering voorkomt:

¹⁷ SBB voert taken uit in opdracht van het ministerie van OCW, zoals het erkennen en begeleiden van leerbedrijven, ontwikkelen van de kwalificatiestructuur en het leveren van stage- en arbeidsmarktinformatie.

Student: “Er werden mij vanwege mijn afkomst direct eigenschappen toegekend door witte mensen. Is dit dan interesse of discriminatie?”

Student: “In de ggz wordt vaak gezegd dat je te jong bent. Ik vind dit dubbel, want ik begrijp het ook wel.”

Soms heeft de student de neiging om de ervaring te bagatelliseren of af te zwakken.

Student: “Hoe erg was dit [de ervaring met stagediscriminatie] nou echt?”

Hierdoor wordt vermoedelijk minder melding van stagediscriminatie gemaakt door studenten.

Ook de onderwijsprofessionals zien dat stagediscriminatie niet altijd duidelijk herkenbaar is voor de student.

Onderwijsprofessional: “Als zij het niet vertellen, dan weten wij het ook niet.”

Manager: “Ik denk dat studenten niet altijd bewust zijn van het feit dat dat misschien inderdaad discriminatie is. Misschien denken ze wel dat het erbij hoort: ‘Ik moet het maar accepteren’. Of ze zijn het gewend inderdaad. Maar als wij het dan horen, denken wij: ‘Dit is wél een vorm van discriminatie.’”

2. Docenten vinden het lastig om stagediscriminatie vast te stellen

Onderwijsprofessionals vinden het lastig om vast te stellen of het écht om discriminatie gaat. En hierdoor wordt vermoedelijk minder gemeld. Bij het niet aannemen van een student zal een stagebedrijf nooit hardop zeggen dat er een vooroordeel aan ten grondslag ligt.

Onderwijsprofessional: “Het lastige hiervan vind ik, wanneer is het terecht? En wanneer gaat het om een onterecht onderscheid?”

Onderwijsprofessional: “Als het voorkomt, dan is het vaak zó subtiel dat je er niks mee kunt.”

Onderwijsprofessional: “Als een bedrijf roept: ‘We voelen de klik niet.’, weet je nog steeds niet of dat is omdat deze student een hoofddoekje draagt of omdat ze de klik niet voelen. Je kunt nooit 100% zeker zijn.”

3. Opgelost op teamniveau

Het komt niet tot een officiële melding als het probleem op teamniveau al op de een of andere manier is opgelost.

Manager: “Ik denk dat meldingen niet centraal binnenkomen. Er gebeurt heel veel op de werkvloer en er worden daar veel kwesties opgelost. Discriminatie is niet altijd zwart-wit. Is het discriminatie, is het onbegrip, wat speelt daar? Zo bemiddelen we, dus dat wordt niet verder gerapporteerd als discriminatie.”

Onderwijsprofessional: “Wil je extra inzicht, dan zou je een casus wel hogerop moeten melden.”

4. Onvolledige registratie

De meldingen van stagediscriminatie worden niet goed bijgehouden. Ook volgens onderwijsprofessionals worden verhalen van studenten die bij hen terechtkomen niet of nauwelijks geregistreerd. Bovendien wordt stagediscriminatie in het meldingssysteem niet altijd expliciet gelabeld.

Onderwijsprofessional: “Bij het doen van een melding is het noemen van het woord ‘stagediscriminatie’ niet verplicht.”

Onderwijsprofessional: “In de klachtenprocedure is een voorbeeld van stagediscriminatie gelabeld als ‘ongewenst gedrag’.”

5. Lage meldingsbereidheid

Er is sprake van een lage meldingsbereidheid onder studenten. Enkele redenen hiervoor zijn: angst voor nadelige gevolgen zoals studievertraging, het gevoel dat er niet altijd iets mee gebeurt en geen vertrouwd persoon kennen. Managers en onderwijsprofessionals herkennen dat de studenten vaak bang zijn om iets te melden omdat ze vrezen voor de gevolgen voor het verdere verloop van de stage en het behalen van de opleiding. Enkele onderwijsprofessionals gaven aan dat zij wel eens over voorvallen van discriminatie horen na afloop van de stage of zelfs pas na de diploma-uitreiking.

Manager: “Als we het echt met de student hebben over het indienen van een klacht, haken ze vaak af. Ze zijn bang dat dit ten koste gaat van hun positie. Dat dit verstrend werkt voor de relatie met het leerbedrijf. Dus hoever drijf je iets door? En dan merk je toch bij sommige studenten dat ze angstig zijn voor hun carrière: ‘Wat betekent dit voor mijn studieloopbaan?’”

Daarnaast horen onderwijsprofessionals dat er niet altijd iets gebeurt met het leerbedrijf na een melding van een student. Volgens de studenten zelf wordt er ook vanuit de mbo-instelling soms niks gedaan met de melding. Ze hebben er voor hun gevoel niet altijd iets aan om een melding te doen. Bij een deel van de ervaringen van studenten wordt de student niet geloofd of wordt het leerbedrijf niet aangesproken. Of de student krijgt te horen niet zomaar weg te mogen bij het leerbedrijf.

Student: “Er werd geen gehoor gegeven aan mijn melding, ik moest stoppen met mijn stage.”

Student: “De stagebegeleider geloofde mijn praktijkbegeleider meer dan mij, ik moest maar doorbijten.”

Student: “Ik kreeg te horen dat school pas iets kon doen als ik zelf het gesprek aanging op mijn leerbedrijf.”

Studenten melden stagediscriminatie ook weinig omdat er niet altijd een persoon voorhanden is die vertrouwd genoeg voelt om een ervaring van stagediscriminatie aan te vertellen. Ook sommige onderwijsprofessionals vermoeden dit.

Student: “Waarom zou ik iets over stagediscriminatie zeggen als school het toch niet begrijpt? Ik voelde die ruimte niet.”

Onderwijsprofessional: “Als de mentor het niet goed aanvoelde of de band was niet goed, denk ik dat we dingen hebben gemist, omdat er dan dus niet gemeld werd.”

4 Beleid en aanpak

De vierde deelvraag van dit onderzoek is: in hoeverre hebben mbo-instellingen een beleid en aanpak voor stagediscriminatie? In onze gesprekken komt naar voren dat het beleid, áls dit er al is, nog in de kinderschoenen staat. We onderscheiden vier vormen van beleid en aanpak: geen beleid, eigenstandig stagediscriminatiebeleid, beleid als onderdeel van andere beleidsterreinen en stagediscriminatiebeleid dat meegenomen wordt in de reguliere werkwijze.

4.1 Geen beleid gericht op stagediscriminatie

Diverse managers en onderwijsprofessionals gaven aan dat er eigenlijk geen beleid is. Stagediscriminatie komt bij hun school of in de regio naar eigen zeggen niet of nauwelijks voor. Of stagediscriminatie als onderwerp van beleid of gesprek komt nog maar net op gang. Bij sommige mbo-instellingen is een eerste gesprek gevoerd over stagediscriminatie ter voorbereiding op een beleid of aanpak.

Het management kiest er soms bewust voor om geen beleid of uniforme aanpak ten aanzien van stagediscriminatie te formuleren. Ze geven bijvoorbeeld aan dat stagediscriminatie niet voorkomt of dat ze er geen ervaring mee hebben en dat er daarom alleen reguliere activiteiten aan de orde zijn. Weer anderen zijn van mening dat je het bedrijfsleven niet kunt veranderen vanwege verschillende belangen of dat je geen kostbare energie en tijd moet verspillen aan een halsstarrig bedrijf bij vermoeden van stagediscriminatie.

Manager: “Je kunt het bedrijfsleven niet veranderen vanwege verschillende belangen.”

Manager: “Maar als we een vermoeden hebben, wat doe je dan? Ik kan me voorstellen dat je je dan hartstikke dooiergert, maar er bij vermoeden van stagediscriminatie toch voor kiest geen kostbare energie en tijd te verspillen aan een halsstarrig bedrijf.”

Maar we horen ook meer principiële redenen zoals:

Manager: “Empowerment is veel breder dan stage alleen.”

Tegelijkertijd geeft men aan dat er binnen de teams waar geen beleid is soms wél casussen van stagediscriminatie worden besproken.

Manager: “De lijntjes zijn zo kort dat er geen behoefte is om dit thema te bespreken of als speerpunt te hebben.”

4.2 Eigenstandig beleid en aanpak

Op een aantal instellingen wordt herkenbaar beleid over stagediscriminatie gevoerd. Het beleid of de activiteiten zijn dan gericht op het voorkómen en oplossen van stagediscriminatie. Ook heeft een aantal managers op een mbo-instelling een uitgesproken houding tegen discriminatie en geven zij aan dit ook actief uit te dragen. Dit zien zij zelf als een aanpak tegen stagediscriminatie.

Manager: “Wij treden op. We accepteren geen discriminatie, niet in de stage, niet in de school, niet van de docenten, niet van het management, niet van de conciërges, van niemand.”

Manager: “Er zijn teams die geen gehoor aan het verzoek geven als een bedrijf vraagt om een Kees in plaats van een Ahmed. Dan is het ook gelijk de laatste keer dat we met dit bedrijf zakendoen.”

De focus van een aantal mbo-instellingen ligt op de bewustwording van stagediscriminatie en het bijbrengen van kennis en inzicht. Dit wordt gedaan door trainingen te geven aan onderwijsprofessionals of dit in de toekomst te gaan doen. Hierbij leren onderwijsprofessionals bijvoorbeeld om meer inzicht te krijgen in de diversiteit van de doelgroep en meer kansen kunnen te bieden op het gebied van stages. Ook zijn bij een aantal mbo-instellingen trainingen gegeven om te leren lastige gesprekken te voeren. Dit zijn gesprekken over stagediscriminatie met bijvoorbeeld de leerbedrijven, maar ook met studenten.

Manager: “In mei 2023 organiseren we een awareness-campagne met als doel stagediscriminatie te herkennen en aan te geven waarop je kan letten, maar ook welke stappen je dan kan zetten.”

Een ander voorbeeld van een manager is expliciet aandacht vragen voor taalgebruik.

Manager: “Het besef landt nu ook dat je ook moet nadenken over: Wat zit in de taal, hoe doe je mensen recht?”

Verder zijn er mbo-instellingen die vorm geven aan dit beleid door ondersteunend materiaal te ontwikkelen waarin expliciet aandacht is voor stagediscriminatie. Zo is bij een enkele instelling in een bijlage van het stagecontract vastgelegd dat stagediscriminatie niet is toegestaan. Een andere instelling heeft een gids voor de praktijkopleider waarin een definitie van stagediscriminatie staat en hoe je in geval van een signaal moet handelen. Bij een paar instellingen zijn flyers voor studenten gemaakt waarin staat waarom het melden van discriminatie zin heeft en waar dit kan. Ook noemden een aantal managers de beschikbaarheid van ondersteuningsmateriaal voor de docenten om stagediscriminatie bespreekbaar te maken met studenten. Deze mbo-instelling heeft ook een stappenplan voor docenten waarin staat wat je kunt doen bij signalen over stagediscriminatie. Bij navraag bij de betreffende onderwijsprofessionals bleek dat zij niet allemaal met deze materialen bekend zijn of ervan gebruikmaken. Ook de meeste studenten gaven zelf aan dit materiaal niet te herkennen als we ze erop wezen. De managers verbazen zich daar niet over. Een enkele student uit de studentenraad herkende het materiaal wél.

Onderwijsprofessional: “Ik weet dat het [stappenplan docenten] er is, maar ik heb er nooit wat mee gedaan.”

Onderwijsprofessional: “Ik heb het zelf wel gebruikt, maar ik denk echt dat dat afhankelijk is van de persoon.”

Student: “Gisteren waren we bij de studentenraad, één jongen was helemaal op de hoogte, die had de meldwijzer gezien en de stickers zien hangen. Maar bij de andere meiden was het niet bekend.”

Manager: “Je weet natuurlijk wel hoe dat gaat in een heel groot ROC. Wij zijn nog steeds die meldwijzer overal aan het verspreiden en dan iedere keer zeggen docenten: ‘Ó, wat handig, die kende ik nog niet’. Zoiets heeft gewoon tijd nodig.”

Tijdens de gesprekken kwamen daarnaast verschillende voorbeelden aan bod van samenwerkingen van mbo-instellingen met interne en externe partijen op het gebied van stagediscriminatie. Een voorbeeld is dat een mbo-instelling met andere instellingen en een aantal gemeenten samenwerken aan het organiseren van een inclusieve stagemarkt. Dit bevordert,

volgens de manager, het kennismaken met elkaar want bedrijven en studenten komen daar direct met elkaar in contact. Een ander voorbeeld is een bijeenkomst waar een aantal mbo-instellingen bijeen waren en allerlei stagediscriminatie-cases kregen voorgelegd met de vraag wat zou kunnen helpen en om voorbeelden te geven van oplossingen.

4.3 Stagediscriminatie als onderdeel van andere beleidsterreinen

Bij deze vorm van beleid en aanpak komt stagediscriminatie niet expliciet aan de orde, maar wordt stagediscriminatie als onderdeel meegenomen in een ander, soms breder en overkoepelend beleidsterrein.

Enkele managers geven aan dat zij stagediscriminatie op strategisch niveau meenemen in de doelen die vastgesteld zijn in het kader van de Kwaliteitsagenda mbo¹⁸. Zij zien dit als een logische doorvertaling van de Werkagenda mbo 2023-2027 inclusief het Stagepact waarin het uitbannen van stagediscriminatie als speerpunt wordt genoemd.

Daarnaast brengen managers en onderwijsprofessionals stagediscriminatie onder bij diversiteit en inclusie, grensoverschrijdend gedrag, bij diverse protocollen (protocol ongewenst gedrag, incidenten- of pestprotocol) en bij ‘Je prettig en veilig voelen op stage.’

Manager: “Naar mijn idee valt stagediscriminatie onder grensoverschrijdend gedrag.”

Onderwijsprofessional: “Wij hebben protocollen, van gewenst en ongewenst gedrag. Er staat dus niet specifiek: stagediscriminatie, maar wel iets over: hoe gaan we hier met elkaar om, wat wordt er van je verwacht. Dit geldt voor zowel medewerkers als van studenten.”

Onderwijsprofessional: “We hameren er wel erg op dat studenten vertellen over problemen bij solliciteren of op stage. We hebben daar een heel incidentenprotocol voor, zodat ze het makkelijk kunnen melden.”

¹⁸ Kwaliteitsagenda als bedoeld in de Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 artikel 6; 1. Het bevoegd gezag dient voor de kalenderjaren 2024-2027 een aanvraag voor aanvullende bekostiging in. De aanvraag heeft de vorm van een kwaliteitsagenda.

Er worden 2 redenen genoemd om de aanpak van stagediscriminatie onder te brengen bij een ander beleidsterrein. Een aantal van de managers gaf aan dat stagediscriminatie slechts één van diverse problemen is waarmee studenten te maken kunnen krijgen. Andere managers vinden dat het woord *discriminatie* een negatieve connotatie heeft, en dat ze daarom het woord liever vermijden.

Manager: “Er speelt zoveel meer dan alleen de bpv-discriminatie. Er valt zoveel onder grensoverschrijdend gedrag.”

Manager: “Wij hebben besloten dat *stagediscriminatie* eigenlijk helemaal geen goed woord is, dat het meer gaat over *stageveiligheid*. Het is een betere term. Het heeft een wat vrolijkere, een wat fijnere nasmaak.”

4.4 Stagediscriminatiebeleid meenemen in de reguliere werkwijze

In de laatste vorm geven managers en onderwijsprofessionals aan dat niet noodzakelijk is om apart beleid te voeren op stagediscriminatie omdat ze het (nog) niet als een probleem ervaren. De reguliere onderwijs- en begeleidingsactiviteiten kunnen hiervoor worden benut. Deze activiteiten zijn zowel gericht op studenten als op leerbedrijven.

4.4.1 Gericht op studenten

Een deel van de managers en onderwijsprofessionals is ervan overtuigd dat zij eerder iets horen over stagediscriminatie en de ondersteuning kunnen bieden die nodig is, als zij een goede relatie ontwikkelen met de studenten en goed beschikbaar zijn. Daarnaast zien zij het belang ervan in om studenten goed te begeleiden in het sollicitatieproces. Zo helpen onderwijsprofessionals met het zoeken naar een stage of gaan ze mee naar een kennismakingsgesprek. Door aan de voorkant te investeren, wordt de kans op een afwijzing kleiner. Ze proberen studenten ook goed voor te bereiden op de stage en de juiste verwachtingen te scheppen.

Onderwijsprofessional: “Je ziet dat als ze eenmaal op de stage zijn er minder dingen naar voren komen, omdat er veel harder op die stagevoorbereiding wordt ingezet.”

Onderwijsprofessional: “We proberen nu volle bak in te zetten op de relatie [met de student]. Ik denk dat dat ook de basis legt om die uitsluiting boven tafel te krijgen.”

Manager: “Je bereikt meer met beleid op goede begeleiding inzetten dan apart beleid op stagediscriminatie. Maar dan moet dat [de begeleiding] wel de maximale aandacht hebben.”

Een deel van de managers geeft aan ervan uit te gaan dat stagediscriminatie aan de orde komt binnen de voorbereidingslessen die studenten krijgen. Het onderwerp wordt volgens hen meegenomen binnen de beroepsgerichte vakken en heeft tot doel om studenten te leren hoe ze met discriminatie moeten omgaan. Ook geeft een deel van de managers aan dat stagediscriminatie deel uitmaakt van de vakken burgerschap of brede vorming. Dit heeft dan vooral tot doel om de weerbaarheid van de studenten te vergroten. Bijvoorbeeld als de student zich niet prettig voelt.

Niet alle studenten herkennen dat stagediscriminatie in de lessen aan bod komt. Het onderwerp stagediscriminatie wordt volgens de studenten weinig specifiek besproken op de mbo-instelling. Meestal hebben studenten het woord nog nooit (op school) gehoord.

Student: “ik zit hier al drie jaar op school, nu hoor ik dit woord voor het eerst”.

Er wordt wel onder andere noemers aandacht aan het onderwerp besteed. Met regelmaat wordt volgens onze gesprekken in de voorbereiding op de stage gezegd dat studenten het moeten aangeven als er iets gebeurt. Maar wat dit ‘iets’ kan zijn wordt vervolgens door de mbo-instellingen zelden verder gespecificeerd.

Een deel van de studenten geeft wel aan dat het onderwerp discriminatie tijdens burgerschap of een andere schoolactiviteit aan bod komt. Bijvoorbeeld als onderdeel van diversiteit en inclusie, maar meestal niet uitvoerig.

Manager: “In de zorgsector besteden we binnen de beroepsgerichte vakken niet alleen aandacht aan culturele verschillen maar ook dat je zelf in aanraking komt met mensen die beperkt zijn. En hoe ga je daar dan zelf mee om? Want ook de studenten kunnen zelf discrimineren. Dus die brug slaan we op twee manieren.”

Manager: “Dan wordt de student getraind en krijgen ze tools om te leren hoe je voor jezelf opkomt, zodat ze meetellen.”

Manager: “Wat doe je als een situatie niet prettig is en wat voor mogelijkheden heb je dan? Hoe zorgen wij ervoor in een samenleving met zo’n diversiteit aan mensen, dat je daar goed mee kunt omgaan. Een opleiding is een afspiegeling van de samenleving, dan gebeurt er wel eens iets. Hoe ga je daar dan mee om?”

4.4.2 Gericht op de leerbedrijven

In de reguliere werkwijze waarin managers verwachten stagediscriminatie mee te kunnen nemen richting leerbedrijven, onderscheiden zij afwisselend de volgende 3 activiteiten:

Ten eerste verwacht een deel van de managers en onderwijsprofessionals dat stagediscriminatie niet (snel) zal optreden als het leerbedrijf goed voorgelicht is over wat er van hen verwacht wordt in de stagebegeleiding. Zeker als het gaat om een aantal specifieke doelgroepen waarvan ze hebben ervaren dat die meer met stagediscriminatie te maken krijgen. Daarmee doelen ze vooral op entree- en niveau-2 studenten, anderstaligen en studenten met een extra ondersteunings-behoefte. Deze managers en onderwijsprofessionals geven ook aan dat ze voor deze specifieke doelgroepen beschikken over een netwerk van bedrijven waarvan ze weten dat die studenten daar het beste op hun plek zijn en niet worden gediscrimineerd. Er heerst nog veel onwetendheid bij de leerbedrijven over deze specifieke doelgroepen. Sommige mbo-instellingen proberen in de voorlichting aan leerbedrijven de voordelen van verschillende groepen studenten te benadrukken.

Onderwijsprofessional: “Ook al heeft een student autisme, dan zitten daar ook positieve dingen aan waar een werkgever écht wat aan heeft.”

Ten tweede is het onderhouden van een goede relatie met het leerbedrijf volgens managers en onderwijsprofessionals belangrijk bij de aanpak en het voorkómen van stagediscriminatie. Dit doen onderwijsprofessionals door gedurende de stage regelmatig contact te onderhouden met het leerbedrijf. Een goede relatie behouden met de leerbedrijven is ook van belang als er een tekort aan stageplekken is. Bijkomend voordeel hiervan is als er een vermoeden is van stagediscriminatie, dat dit direct meegenomen kan worden door de bpv-begeleiders in het reguliere overleg met de praktijkop-leiders. Bij een tekort aan stageplekken is het volgens hen helemaal van groot belang om een goede relatie te bevorderen en te behouden met de leerbedrijven en bestaande stageplekken te koesteren.

Ten derde geeft een deel van de onderwijsprofessionals aan dat stagediscriminatie kan worden voorkomen door een voorselectie te maken van bedrijven die volgens hen goed bij de studenten passen. Onderwijsprofessionals vinden het zelf belangrijk dat een student goed terecht komt. Een stageplek met passende begeleiding, waar een student zich veilig voelt, staat dus hoog in het vaandel. Deze onderwijsprofessionals zien het als een taak van het onderwijs en het werkveld om veilige plekken te bieden waar studenten, bijvoorbeeld met een beperking, van waarde kunnen zijn. Een nadeel hiervan is echter dat deze voorselectie gedaan kan worden op grond van - al dan niet bewuste - voordelen.

Onderwijsprofessional: “Je houdt de student al uit de wind, die krijgt de discriminatie niet mee, want vooraf heb je al een selectie gemaakt. En als je dan mensen in de klas hebt die wél in die cultuur passen of daarin thuishoren, dan kun je daar in je matching wel rekening mee houden.”

Onderwijsprofessional: “Dus wij zijn heel bewust bepaalde studenten op bepaalde plekken aan het plaatsen. We moeten ook vervelende situaties voorkomen, we moeten succesmomenten hebben. Want dit zijn al studenten met een verhaal.”

Manager: “Dus op basis van de rapportage, het gesprek maar ook mijn eigen ervaring en onderbuikgevoel van: ‘Die moet ik niet bij een bepaald adres neerzetten, want dat gaat hem echt niet worden’. Maar ik kan hem wel bij een ander bedrijf neerzetten want die vindt het leuk en die heeft echt begeleiding. Want dat heeft zo’n jongen of meisje nodig op dat moment. Maar past dat in de context van stagediscriminatie? Het is gewoon naar de goede mensen zoeken.”

4.5 Factoren die van invloed zijn op de aanpak van stagediscriminatie

Er zijn een aantal factoren die van invloed zijn op de aanpak van stagediscriminatie:

1. Verschillen beroepssectoren

Veel managers geven aan dat de beroepssectoren of -afdelingen heel erg van elkaar verschillen qua cultuur en opvattingen. Dat heeft tot gevolg dat iedereen een eigen visie en interpretatie van stagediscriminatie heeft en ook over wat en hoe de aanpak moet plaatsvinden, passend bij het beroep. Onderwijsprofessionals geven verder aan dat het ook per sector verschilt hoe studenten aan stageplekken komen. Dus ook of stagediscriminatie voor kan komen bij het zoeken naar een stage. Moeten studenten zelf op zoek of worden ze direct geplaatst?

2. Her- en erkennen stagediscriminatie

We hebben eerder bij het onderwerp zicht op stagediscriminatie aangegeven dat sommige managers aangeven dat de mate van bewustwording van stagediscriminatie van invloed is op het zicht op stagediscriminatie. Het is ook van invloed op de aanpak ervan. Het her- en erkennen van stagediscriminatie is van wezenlijk belang om het gesprek erover aan te gaan met zowel leerbedrijven als met studenten. Het feit dat eenieder (on)bewuste vooroordelen heeft, dus ook onderwijsprofessionals, speelt ook mee in de aanpak van stagediscriminatie.

Onderwijsprofessional: "Inderdaad, bij mij kwam de realisatie later pas, dat ik dacht: misschien had ik hier iets van moeten vinden."

Manager: "Niet iedereen wil toegeven dat ieder individu zich schuldig maakt aan discriminerende gedachten. En ik dus ook."

Onderwijsprofessional: "Ik betrap mij er zelf nog op dat ik discrimineer."

3. Handelingsverlegenheid

Als onderwijsprofessionals stagediscriminatie al herkennen, is dat nog niet voldoende. Sommigen twijfelen of en hoe zij moeten handelen. De onderwijsprofessionals geven zelf aan dat het gesprek aangaan een lastige taak is omdat het zelden zeker is dat het om stagediscriminatie gaat. Managers beamen dit. Daarnaast kan het voorkomen dat een student vindt dat er sprake is van discriminatie, maar dat de onderwijsprofessional dit anders ziet.

Onderwijsprofessional: "Ik doe er niks mee, omdat het vechten tegen de bierkaai is. Dat ga ik in mijn eentje niet oplossen."

Onderwijsprofessional: "Onze collega's hebben aangegeven dat ze zich onvoldoende bekwaam voelen op dit vlak."

4. Beschikbaarheid stageplekken

In bijna in alle gesprekken geven de managers aan dat de mate van stagediscriminatie afhankelijk is van schommelingen van de economische groei op korte termijn. Hoe krappere de arbeidsmarkt, hoe afhankelijker je bent van bedrijven om een stageplaats te krijgen.

Manager: "Wat we wel zien is dat de spanning die er nu is op de arbeidsmarkt heel erg helpt. In de techniek zie je dat wel dat men veel minder moeilijk doet over mensen die de taal niet beheersen of een andere culturele achtergrond hebben. Als ze maar kunnen meewerken."

Manager: "Is er een stagetekort of een overvloed? Kijk, op het moment dat er heel veel stageplekken zijn, ga je natuurlijk heel anders acteren dan dat je een krapte hebt van bedrijven."

Ook onderwijsprofessionals zeggen dat de krapte op de arbeidsmarkt van invloed is op hoe zij stagediscriminatie aanpakken. Als er sprake is van een tekort aan stageplekken, is het van groot belang om een goede relatie te behouden met de leerbedrijven. Moeilijke gesprekken worden dan soms liever uit de weg gegaan en onderwijsprofessionals gaan mee met de wensen van leerbedrijven waar ze eigenlijk zelf niet achter staan.

Onderwijsprofessional “We maken het ook moeilijk bespreekbaar met bedrijven, omwille van het risico dat we het bedrijf kwijtraken.”

Onderwijsprofessional “Als een leerbedrijf de specifieke wens heeft voor een student met een Nederlandse achtergrond, dan gaat er dus een student naar toe met een Nederlandse achtergrond. (...) Dat heeft te maken met het feit dat we altijd krapte hebben aan stageplekken. Alle plekken die je hebt, heb je nodig. Ik heb niet de luxe om te zeggen: daar plaatsen we niemand.”

Onderwijsprofessional: “Maar we doen er dan wel aan mee dan eigenlijk...”

5. Studievertraging willen voorkomen

Naast dat studenten niet melden omdat ze bang zijn voor de nadelige gevolgen, zijn ook sommige onderwijsprofessionals dat. Gevolg is dat deze onderwijsprofessionals meldingen daardoor soms vermijden. Het belang van het halen van de stage kan zwaarder wegen dan het aanpakken van discriminatie op de werkvloer.

Onderwijsprofessional: “Zo zijn er denk ik altijd allerlei dingen die je tegen elkaar moet afwegen. Je bent bijna bij de eindstreep, dat speelt mee... Wat weegt dan zwaarder? Moeten we helemaal opnieuw beginnen en loopt iemand daardoor een jaar vertraging op?”

Onderwijsprofessional: “Want je wil dat de student dingen afrondt. Dan ben je nog wel eens geneigd om te denken: Als we nog even doorzetten dan heeft ze hem [de stage].”

Student: “Ik kreeg te horen: Je kan nu stoppen, maar dan loop je studievertraging op, omdat je een nieuwe stage moet zoeken.”

6. Visie op haalbaarheid van uitbannen stagediscriminatie

De gedachte leeft ook dat stagediscriminatie lastig uit te bannen is. Zo gaven sommige gesprekspartners aan het idee te hebben dat er niets tegen te doen is.

Student: “Je blijft discriminatie toch wel houden.”

Onderwijsprofessional: “Alsof het zo zou kunnen gaan, dat stagediscriminatie uitgebannen is terwijl dit [discriminatie in het algemeen] landelijk op hetzelfde niveau blijft. Dat vind ik er zo lastig aan.”

7. Toenemend bewustzijn

De toegenomen aandacht voor discriminatie in de politiek en in de media en publicaties van onderzoek naar stagediscriminatie heeft volgens sommige managers positieve invloed op het bewustwordingsproces op school. Het opstellen van de Kwaliteitsagenda's en de ondertekening van het Stagepact lijkt bij te dragen aan meer aandacht, bewustwording, gesprek en de vorming van aanpak en beleid op mbo-instellingen.

Manager: “Het bewustzijn en aanscherping van beleid, zowel inhoudelijk, waar kijk je naar, als in het proces, welke stappen kun je dan zetten. Daar hebben we nog een hele hoop te doen!”

Onderwijsprofessional: “Er is tegenwoordig meer ruimte en tijd om sociale uitsluiting bespreekbaar te maken.”

Manager: “Dat het uitbannen van stagediscriminatie expliciet is opgenomen in het Stagepact is voor ons een mooie opsteker, want we zijn bezig met onze kwaliteitsagenda en het sterkt ons wel om dit thema verder uit te dragen in onze organisatie.”

5 Voorstellen studenten

De studenten gaven aan goed voorbereid te willen worden op dat stagediscriminatie bestaat. Ook willen ze leren hoe ze er het best op zouden kunnen reageren. Verder is gezegd dat ze graag willen weten wat hun rechten zijn, mochten ze met een geval van stagediscriminatie te maken krijgen. Ze hebben behoefte aan duidelijke informatie over bij wie ze terecht kunnen voor het doen van melding, de meldprocedure en wat de consequenties zijn van een melding. Op de mbo-instelling zouden de studenten meer willen spreken over stagediscriminatie. Er moet volgens hen meer ruimte worden geboden voor erkenning en bewustzijn van dit thema. Ook zouden de docenten en leerbedrijven beter voorgelicht moeten worden over stagediscriminatie.

Het Verwey Jonker instituut heeft recent onderzoek gedaan naar waar studenten behoefte aan hebben bij het melden van stagediscriminatie. De kernboodschap is dat zij gehoord en geloofd willen worden, en dat een melding concrete gevolgen heeft voor het leerbedrijf¹⁹.

¹⁹ Verwey-jonker Instituut, Suzan de Winter-Koçak, Donya Yassine, Maxime van de Gevel, Marit Verstappen, Serena Doe, Hoe mbo-studenten stagediscriminatie willen melden, november 2023

6 Conclusies en aanbevelingen



6.1 Conclusies

Uit de gesprekken blijkt dat de meeste van onze gesprekspartners het belang van het terugdringen van stagediscriminatie onderschreven en het goed vonden dat de inspectie hier onderzoek naar deed.

Verder blijkt dat veel managers, onderwijsprofessionals en studenten het lastig vinden om stagediscriminatie te (h)erkennen. Er is een gebrek aan overeenstemming over wat stage-discriminatie wél is en wat het níet is. De discriminatiegronden zoals de inspectie die gebruikt in de definitie, worden door de mbo-instellingen herkend, maar verder aangevuld met andere gronden zoals opleidingsniveau en zwangerschap.

Daarnaast is duidelijk geworden dat managers en onderwijsprofessionals nauwelijks zicht hebben op hoe vaak stagediscriminatie voorkomt. Dit komt doordat er weinig meldingen over stage-discriminatie worden geregistreerd. Zij geven hier verschillende redenen voor, zoals: meldingen zijn niet te herleiden tot stagediscriminatie, er is weinig vertrouwen bij de student in een goede behandeling van de melding, studenten zijn bang dat de melding hun (stage- of studie-)loopbaan kan beïnvloeden en studenten hebben niet altijd het gevoel een melding te kunnen doen omdat ze aangeven geen persoon te kennen bij wie ze dit veilig kunnen doen en omdat ze bang zijn voor consequenties.

Ten slotte concluderen we dat het beleid, als dit er al is, veelal nog in de kinderschoenen staat. We zagen ook dat verschillende factoren een rol spelen bij de aanpak van stagediscriminatie. Verder hoorden we wat studenten graag anders zouden zien.

6.2 Aanbevelingen

1. Maak samen stagediscriminatie herkenbaar

Benoem stagediscriminatie expliciet als onderwerp van beleid en maak het herkenbaar. Bedek het niet door andere termen te gebruiken, zoals diversiteit en inclusie. Als we stagediscriminatie expliciet durven te benoemen, wordt het herkenbaar voor iedereen en ontstaat er ruimte voor het gesprek.

Als het herkenbaar is, dan is het ook duidelijker voor studenten wanneer een melding terecht is.

Deze aanbeveling komt overeen met taak 7 van de Toolbox (OCW, 2023): *“Vergroot de kennis over het (h)erkennen, van (stage)discriminatie bij onderwijsprofessionals. Stagediscriminatie is vrijwel altijd impliciet en meestal niet te bewijzen. Dit maakt het voor alle betrokkenen complex om een bepaalde situatie, opmerking of houding te duiden als discriminatie. Belangrijk is dat men weet wat stagediscriminatie is en wat het niet is.”*

Verder adviseren we dat mbo-instellingen samen met de SBB ervoor zorgen dat de leerbedrijven goed voorgelicht worden over wat stagediscriminatie is. Goede voorlichting hierover aan bedrijven geeft leerbedrijven meer zicht op wat zij van studenten kunnen verwachten, maar ook wat de student van hén mag verwachten.

Om dit te bereiken dienen de SBB-adviseurs vergelijkbaar voorgelicht te worden over stage-discriminatie is. Zo kunnen zij deze informatie goed overbrengen op leerbedrijven. In de voorlichting van de SBB aan leerbedrijven is het van belang dat er aandacht is voor bewuste en onbewuste vooroordelen bij de selectie van stagiairs. Om dit te voorkomen zou de keuze voor het aannemen van een stagiair zo veel mogelijk aan de hand van objectieve criteria moeten plaatsvinden²⁰.

Deze aanbeveling komt overeen met taak 5 van de Toolbox (OCW, 2023): *“Stimuleer objectief werven en selecteren bij leerbedrijven.”*

2. Stel een duidelijke sociale norm tegen stagediscriminatie

We proefden dat stagediscriminatie voor sommigen een gevoelig onderwerp is. Door deze gevoeligheid werd het onderwerp stagediscriminatie dikwijls vermeden en ondergebracht onder andere beleidsterreinen of valt het onder de reguliere werkwijze. Ons advies is om als mbo-instelling expliciet te zijn in de communicatie met iedereen. Vooral ook met het leerbedrijf over wat er onder een positief pedagogisch leerklimaat wordt verstaan en wat je van elkaar mag verwachten, mocht stagediscriminatie zich voordoen.

²⁰ Movisie, Sociale normen stellen tegen discriminatie: waarom en hoe werkt het? 2023, <https://www.movisie.nl/artikel/sociale-normen-stellen-tegen-discriminatie-waarom-hoe-werkt>.

Deze aanbeveling komt overeen met taak 1 van de Toolbox (OCW, 2023): “*Stel een duidelijke sociale norm op tegen stagediscriminatie: op school én ten aanzien van leerbedrijven.*”

3. Schep met elkaar een cultuur van veiligheid.

Uit ons onderzoek blijkt dat de bereidheid om te melden onder studenten laag is. Om dit te vergroten is er een cultuuromslag nodig binnen mbo-instellingen.

We adviseren besturen om voor een veilige basis te zorgen zodat studenten zich veilig voelen om stagediscriminatie te melden en hierover het gesprek aan te gaan. Omdat het zulke gevoelige informatie is voor studenten om in vertrouwen te kunnen delen, is het belangrijk dat zij keuze hebben uit meerdere toegankelijke personen om hun verhaal bij te doen. Deze personen moeten goed toegerust zijn om met dit soort situaties om te gaan.

Zorg voor professionalisering en voldoende handvatten voor alle docenten om met stagediscriminatie om te gaan. Wellicht kan de handelingsverlegenheid die rondom dit onderwerp bestaat hiermee verminderd worden. Ook is het van belang dat het proces om stagediscriminatie te melden laagdrempelig en duidelijk is en dat de consequenties helder zijn. Dit verhoogt naar verwachting de meldingsbereidheid van studenten. Als hierdoor het zicht op stagediscriminatie verbetert kunnen mbo-instellingen hier beter beleid op maken en dit evalueren.

Colofon

Inspectie van het Onderwijs
Postbus 2730 | 3500 GS Utrecht
www.onderwijsinspectie.nl

Een exemplaar van deze publicatie is te downloaden vanaf
de website van de Inspectie van het Onderwijs:
www.onderwijsinspectie.nl.

© Inspectie van het Onderwijs | december 2023