



Rijksoverheid



Toolbox Aanpak Stagediscriminatie

Voor het ontwikkelen van een aanpak tegen
stagediscriminatie voor mbo-instellingen



Inleiding

Het stagepact MBO 2023-2027 is door veel partners in en rondom het mbo ondertekend. Daarmee is commitment uitgedragen om stagediscriminatie aan te pakken door afspraken te maken waarin de studenten een stage of leerbaan krijgen met uitstekende begeleiding en randvoorwaarden, waaronder een passende vergoeding voor de stage.

Gelijke kansen en het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie spelen hierbij een belangrijke rol. Deze toolbox biedt handvatten om als onderwijsinstelling invulling te geven aan de aanpak stagediscriminatie en het bevorderen van gelijke kansen.

Doelgroep van deze toolbox zijn onderwijsprofessionals die de taak hebben binnen een mbo-instelling om het stagebeleid vorm te geven. Zij werken hierin nauw samen met anderen zoals stagecoördinatoren, BPV-coördinatoren en stagebegeleiders.

Deze toolbox gaat in op de rol die mbo-instellingen kunnen oppakken, zowel wat betreft activiteiten binnen de eigen onderwijsinstelling als door middel van het maken van afspraken met andere betrokkenen, in het bijzonder de leerbedrijven.

Het uitbannen van stagediscriminatie en het bieden van gelijke kansen betekent:

- 1 het **voorkomen** van stagediscriminatie: dus het proces rondom stages op dusdanige wijze inrichten dat stagediscriminatie zo veel mogelijk wordt voorkomen en iedere student (ongeacht afkomst, religie, sekse, gender, beperking, seksuele voorkeur etc.) een gelijke kans krijgt op een stage. Dit staat uitgewerkt in taak 5 en taak 6 van deze toolbox.
- 2 het **aanpakken** van stagediscriminatie op de werkplek: dit leren signaleren en ingrijpen bij stagediscriminatie (zie taak 8 en 9).





Inhoud

Achtergrond




- 1 Werkzame mechanismen tegen discriminatie
- 2 De concrete taken voor mbo-instellingen
 - TAAK 1:** Stel een duidelijke sociale norm tegen stagediscriminatie: op school en richting leerbedrijven
 - TAAK 2:** Betrek onderwijsprofessionals, studenten en regionale partners
 - TAAK 3:** Stel een integraal beleid op tegen stagediscriminatie en maak het onderdeel van het reguliere beleid
 - TAAK 4:** Ga aan de slag met stagematching als (nieuw) selectieproces
 - TAAK 5:** Stimuleer objectief werven en selecteren bij leerbedrijven
 - TAAK 6:** Richt heldere en duidelijke processen in voor het melden van stagediscriminatie en informeer studenten hier actief over
 - TAAK 7:** Vergroot de kennis en vaardigheden over het (h)erkennen, voorkomen en aanpakken van (stage)discriminatie bij onderwijsprofessionals
- 3 Valkuilen: wat werkt niet?
- 4 Aan de slag: tips voor implementatie en borging
- 5 Antwoord op veel gestelde vragen



Bijlage: Feiten over stagediscriminatie op een rij

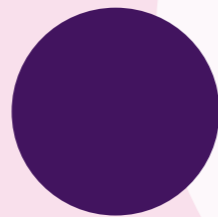
Achtergrond

Voor het fenomeen stagediscriminatie is de afgelopen jaren veel aandacht, binnen de politiek, onderwijsinstellingen en bij jongeren zelf. Niet alle jongeren hebben gelijke kansen bij het vinden van een stageplek. Dat kan onder andere te maken hebben met hun migratieachtergrond, hun genderidentiteit, godsdienst, leeftijd of functiebeperking.

Ondanks de toenemende aandacht voor deze vorm van ongelijkheid, komt stagediscriminatie nog steeds voor

Onderzoek in de gemeente Utrecht  toonde door middel van praktijktests aan dat, ook al hebben studenten een identiek cv, studenten met een migratieachtergrond minder kans hebben om uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek dan studenten zonder migratieachtergrond. In eerder onderzoek  waren hier ook al aanwijzingen voor: studenten met een migratieachtergrond gaven aan vaker te moeten solliciteren en dat het bij hen ook langer duurde voordat ze een stageplek vonden dan studiegenoten zonder migratieachtergrond. Daarnaast is bekend  dat stagediscriminatie vaker voorkomt als studenten zelf verantwoordelijk zijn voor het vinden van een stageplek. Maar ook als sprake is van bijvoorbeeld sectoren waarbinnen er sprake is van een stagetekort en sectoren waar de werkvloer en de klanten niet divers zijn.

Binnen het mbo is praktijkervaring opdoen via het succesvol doorlopen van een stageperiode een cruciaal onderdeel van de opleiding; zonder praktijkervaring immers geen diploma. Het gegeven dat studenten op oneigenlijke gronden minder kansen hebben op het vinden van een stageplek is een ongewenste situatie. Niet alleen zorgt het niet (tijdig) kunnen vinden van een stageplek voor studievertraging of in sommige gevallen zelfs uitval bij de opleiding, het heeft ook een groot effect op het zelfvertrouwen en welbevinden van de studenten die het betreft (zie dit onderzoek van Inholland ). Discriminatie ervaren tast de gezondheid ernstig aan . Stages zijn de eerste stap naar de arbeidsmarkt en vaak de opstap naar een eerste baan. Cruciaal is dat stages goed verlopen en dat jongeren niet afhaken door vervelende ervaringen. Kortom, stagediscriminatie voorkomen is in het belang van de gehele samenleving!



Discriminatie is in Nederland wettelijk verboden. Discriminatie betekent dat mensen ongelijk worden behandeld op basis van hun persoonlijke kenmerken, zoals afkomst, religie, seksuele oriëntatie, beperking, sekse en genderidentiteit. Er is directe discriminatie en indirecte discriminatie. Van indirecte discriminatie is sprake wanneer een praktijk, beleidsmaatregel of bepaling voor iedereen geldt, maar sommige mensen sterker benadeelt dan andere. Een voorbeeld is wanneer bepaalde kledingvoorschriften leiden tot uitsluiting van sollicitanten die tot een religieuze groepering behoren (zie de [regels vanuit Europa](#) ►). Een ander voorbeeld is als een bedrijf een verbod heeft om honden mee te nemen. Hierdoor is het werk niet meer toegankelijk voor werknemers die een hulphond nodig hebben in hun dagelijks bestaan ([rijksoverheid.nl](#) ►). Bedrijven dienen ook doeltreffende aanpassingen te doen om te zorgen dat stagiaires en studenten er kunnen werken ([lees hier meer](#) ►).

Discriminatie is dus niet iemand afwijzen voor een stage vanwege te laat komen of geen relevante werkervaring hebben. In de praktijk kan het lastig zijn om vast te stellen wat discriminatie is en wat niet want werkgevers zullen niet altijd 'open kaart' spelen over de reden van afwijzing. Daarnaast kan discriminatie ook onbewust gebeuren.

Verwacht wordt dat in 2023 de Wet Toezicht Gelijke Kansen bij Werving en Selectie wordt aangenomen. Dit is een aanpassing van de Arbowet waarmee de regering de norm beoogt te onderschrijven dat bij werving en selectie geen discriminatie mag plaatsvinden.

Meer info? Zie dit artikel van het [College van de Rechten voor de Mens](#) ►.
Een simpele uitleg is te horen in dit [filmpje van RTL](#) ►

1 Werkzame mechanismen tegen discriminatie

Er zijn veel wetenschappelijke onderzoeken gepubliceerd over wat werkt en wat niet werkt tegen discriminatie. Een overzicht hiervan vind je in het [wat werkt dossier discriminatie verminderen](#) ►. Uit al deze wetenschappelijke studies weten we onder meer dat het belangrijk is om bij de aanpak van discriminatie in te zetten 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 is namelijk niet alleen een probleem dat zich voordoet tussen mensen, maar dat ook voort kan komen uit regels, beleid en processen binnen organisaties. Het is dan ook belangrijk de sociale norm, dat discriminatie niet mag plaatsvinden, scherp neer te zetten en ook uit te dragen, zowel binnen onderwijsinstellingen als bij leerbedrijven.

In de onderwijscontext bij de aanpak van stagediscriminatie betekent dit dat je als school inzet op het uitbannen van stagediscriminatie door middel van:

- A** *verandering (van houding, kennis en vaardigheden) van onderwijsprofessionals*: belangrijk is om ervoor te zorgen dat onderwijsprofessionals stagediscriminatie kunnen signaleren en gemotiveerd en goed zijn toegerust (met kennis en vaardigheden) om stagediscriminatie te voorkomen en aan te pakken wanneer het zich voordoet
- B** *verandering organisatie*: cruciaal is een werkwijze en procedures te ontwikkelen waarmee de school stagediscriminatie zo veel mogelijk voorkomt (denk aan de manier waarop studenten worden voorbereid en ondersteund bij het vinden van een stageplek) en op tijd kan signaleren wanneer het speelt (denk onder meer aan meldprocedures) en kan aanpakken. Dit vraagt ook om concrete afspraken met leerbedrijven ten aanzien van het bieden van gelijke kansen bij werving en selectie aan alle studenten via objectief werven en selecteren.

2 De concrete taken voor mbo-instellingen

Hieronder zetten we uiteen wat de taken zijn van mbo-instellingen in de aanpak van stagediscriminatie. Deze taken staan ook kort beschreven in deze checklist en vloeien voort uit het stagepact. Deze taken zijn daarmee verplicht geworden voor alle mbo-instellingen om aan te voldoen. Het gaat zowel om taken die specifiek gericht zijn op het voorkomen van stagediscriminatie (taak 4 en 5) en tegengaan/aanpakken van stagediscriminatie (taak 6 en 7) als taken die zijn gericht op het mogelijk maken van verandering in de organisatie (taak 1, taak 2 en taak 3).

Voor een goede aanpak tegen stagediscriminatie conform het stagepact is het goed om te bedenken dat alle taken onderlinge samenhang hebben, en dat voor de aanpak van stagediscriminatie alle 7 taken uitgevoerd en belegd dienen te worden. De manier waarop de taken uitgevoerd en belegd kunnen worden kan verschillen, in deze toolbox doen wij daar suggesties voor.

In het stagepact wordt ingezoomd op vier pijlers:

- 1 Het verbeteren van stagebegeleiding binnen de opleiding;
- 2 Het uitbannen van stagediscriminatie;
- 3 Het realiseren van voldoende stageplaatsen;
- 4 Het bieden van een passende vergoeding.

In deze toolbox zal met name worden ingegaan op pijler 1 en pijler 2.

Taak 1

Stel een duidelijke sociale norm tegen stagediscriminatie: op school en ten aanzien van leerbedrijven

Belangrijk is om in het hele stageproces, dus bij alle betrokken partners (de school, het leerbedrijf, de overheid) duidelijk uit te dragen dat stagediscriminatie onacceptabel is. Discriminatie is in Nederland immers verboden, maar niet altijd even duidelijk of makkelijk aan te tonen. Stel hierbij dus niet voorop óf er daadwerkelijk sprake is van juridische discriminatie, maar ga uit van het perspectief van de student. Ervaren discriminatie kan ook schadelijke gevolgen hebben voor de psychische en lichamelijke gezondheid van jongeren. Daarnaast zorgt het stellen van een sociale norm tegen stagediscriminatie er ook voor dat leerbedrijven als aantrekkelijker worden beschouwd door studenten om hun stage daar uit te voeren. Bovendien draagt het bij aan het inclusiever maken van de samenleving als geheel.

Waarom is het belangrijk?

Wanneer mensen denken dat discriminatie normaal is, is de kans groter dat zij het zelf gaan doen en er niet tegen optreden als zij het signaleren, zo weten we uit diverse onderzoeken. Discriminatie wordt vaak in stand gehouden omdat mensen denken dat het normaal is, 'toch niet te veranderen is' of 'gewoon er bij hoort' ([zie dit dossier](#)). Ook kunnen mensen het idee hebben dat het niet 'speelt' omdat zij zelf niet tot een gediscrimineerde groep behoren. Om discriminatie aan te kunnen pakken is het daarom cruciaal om binnen de hele organisatie uit te dragen dat discriminatie nooit als een 'normaal fenomeen' mag worden beschouwd.



Hoe doe je dat?



STAP 1: Door bestuursleden, directieleden en leidinggevenden die zich **expliciet uitspreken** tegen stagediscriminatie. Bijvoorbeeld door het thema op diverse momenten in de organisatie te agenderen (bij de nieuwjaarreceptie, de opening van het studiejaar, bij bijeenkomsten van opleidingsteams etc.). Of door als directie een statement te zetten op de website van de organisatie, bijvoorbeeld naar aanleiding van het stagepact en er frequent aandacht voor te vragen via nieuwsberichten in de eigen organisatie.

STAP 2: Door als directie er op toe te zien dat de sociale norm **stevig wordt verankerd in beleid** (zie taak 3) door een beleid tegen stagediscriminatie te formuleren zodat duidelijk is dat de statements geen ‘loze woorden’ zijn, maar daadwerkelijk worden omgezet in actie. En door het onderschrijven van het belang van gelijke kansen voor alle studenten en er op toezien dat dit in het instellingsbeleid en de reguliere werkprocessen is verankerd.

STAP 3: Door het als directie **onderdeel te maken van de visie en/of kernwaarden** van de organisatie. Belangrijk is om de norm zowel negatief te formuleren (geen stagediscriminatie) als positief (het bieden van gelijke kansen, iedereen mag zichzelf zijn etc.).

STAP 4: Door als directie **concrete activiteiten te communiceren** in het kader van de aanpak van stagediscriminatie: wanneer je als onderwijsinstelling aangeeft het tegengaan van stagediscriminatie belangrijk te vinden, dan is het aan te bevelen om hierbij ook aan te geven op welke wijze dat gaat gebeuren zodat voorkomen wordt dat het een ‘wassen neus’ lijkt.

STAP 5: Door het **beleid te monitoren** nadat het is geïmplementeerd, en verantwoording af te leggen aan een interne commissie over de wijze waarop het beleid ten uitvoer wordt gebracht en of het doel is bereikt. Door die verantwoording transparant te communiceren laat je als

organisatie zien dat je de aanpak van stagediscriminatie en het bieden van gelijke kansen zeer serieus neemt (zie taak 3).

STAP 6: Door het bieden van gelijke kansen en het tegengaan van stagediscriminatie, **onderdeel te maken van de competenties van stagecoördinatoren en stagebegeleiders**. Het wordt op deze manier een duidelijke taak in hun takenpakket waarop zij worden geselecteerd en beoordeeld. Door dit duidelijk te communiceren, wordt duidelijk dat de aanpak van stagediscriminatie niet wordt gezien door de organisatie als vrijblijvend, maar als een belangrijk onderwerp dat aandacht en tijd verdient.

STAP 7: Door **voldoende tijd en middelen uit te trekken**; wanneer dit niet gebeurt, kan de indruk ontstaan dat de aanpak van stagediscriminatie slechts voor de Bühne gebeurt en niet echt serieus wordt genomen. Dit ondermijnt een stevige sociale norm tegen stagediscriminatie.

STAP 8: Als onderwijsinstelling is het ook belangrijk om de **sociale norm uit te dragen naar leerbedrijven toe**. Dit dient te gebeuren door afspraken te maken met de leerbedrijven over hoe zij gaan werken aan gelijke kansen bij werving en selectie (zie taak 4) en de gemaakte afspraken regelmatig met elkaar te evalueren. Het gaat dus om het expliciet opnemen in het contract en/of de afspraken met het leerbedrijf dat het afwijzen van een student op basis van onder meer afkomst, religie, huidskleur, sekse, genderidentiteit, seksuele oriëntatie en/of beperking van de student niet mag. En dat het leerbedrijf open staat voor alle studenten die gemotiveerd zijn om stage te komen lopen, ongeacht onder meer de afkomst, religie, huidskleur, sekse, genderidentiteit, seksuele oriëntatie en/of beperking van de student. Én dat het leerbedrijf zich inspant om discriminatie op de werkvloer te voorkomen en wanneer het speelt, het aan te pakken.

Waar vind ik tips en tools?

- Zie [dit artikel](#) met concrete tips over hoe je, binnen een organisatie, een sociale norm stelt tegen discriminatie.
- In dit uitgebreide [dossier](#) vind je meer tips op basis van de wetenschap over het stellen van sociale normen en hoe dat werkt.
- In [deze checklist](#) staat beschreven wat wel en wat niet werkt tegen discriminatie. Hier staan verschillende vormen en aanpakken benoemd die kunnen werken om sociale normen op te stellen tegen discriminatie. Specifiek over het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie is er [dit overzichtsartikel](#) over wat werkt in het verminderen van discriminatie in werving en selectie en [dit overzichtsartikel](#) m.b.t. tegengaan van discriminatie op de werkvloer.
- Het Kennispunt Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie van de MBO Raad heeft enkele tools gebundeld op [deze pagina](#).

Zijn er al goede voorbeelden?

- ROC Mondriaan heeft expliciet in [de praktijkovereenkomst](#) voor leerbedrijven opgenomen dat discriminatie voorkomen en aangepakt moet worden. Deze school heeft tevens als onderdeel van de ‘Haagse aanpak Gelijke stagekansen’ tegen stagediscriminatie [een intentieverklaring](#) getekend voor de aanpak van stagediscriminatie.
- ROC Nijmegen heeft [een kennisbank](#) gemaakt op hun eigen site om te laten zien op welke manieren de school bezig is met stagediscriminatie aan te pakken.
- Hogeschool Inholland in Den Haag heeft op diverse manieren laten weten aan de slag te gaan met de aanpak van stagediscriminatie in mbo en hbo en organiseerde hier onder meer een [bijeenkomst](#) over. Deze [brief aan bestuurders](#) met tien lessen is ook een vorm van normstelling en biedt uitgangspunten voor bestuurders en directies.
- Hogeschool Inholland heeft een [platform](#) ontwikkeld waarin het tegengaan van stagediscriminatie centraal staat.
- In mei 2023 zal het Haags Manifest tegen stagediscriminatie worden ondertekend, een initiatief van Hogeschool Inholland, Haagse Hogeschool en gemeente Den Haag. Zo’n manifest kan een duidelijke sociale norm stellen en zorgen voor commitment in de aanpak van stagediscriminatie.
- Hogeschool Windesheim heeft een [onderzoek laten uitvoeren naar stagediscriminatie](#) en houdt in juni 2023 ook een conferentie hierover om het onderwerp op de agenda te zetten. Op deze manier kan de sociale norm worden uitgedragen dat de aanpak van stagediscriminatie voor de school een belangrijk thema is.
- Het Alfa-college heeft in hun stageregels expliciet opgenomen dat leerwerkbedrijven bij stagiairs dezelfde positie hebben als medewerkers hebben en op gelijke positie met elkaar staan. Hierbij is nadrukkelijk aangegeven dat hierbij geen ruimte is voor discriminatie.



Taak 2

Betrek onderwijsprofessionals, studenten en regionale partners

Het is een taak van een mbo-instelling om bij het opstellen van een integraal beleid tegen stagediscriminatie (zie taak 3) samen te werken met regionale partners. Door van het begin af aan de partners te betrekken wordt hun rol een duidelijk onderdeel van het beleid en wordt onderstreept dat de aanpak van stagediscriminatie een gezamenlijke actie is.

Waarom is het belangrijk?

Door het voorkomen en bestrijden van stagediscriminatie als een gezamenlijk vraagstuk te beschouwen, met een gezamenlijke verantwoordelijkheid, kan er meer draagvlak gecreëerd worden. Daarnaast kunnen de verschillende partners vanuit ieder hun eigen rol en expertise bijdragen aan het opstellen en uitvoeren van het antidiscriminatiebeleid. Allereerst zijn de contactpersonen binnen leerbedrijven belangrijk; cruciaal is dat zij aan boord zijn en een beleid gericht op gelijke kansen (en tegen stagediscriminatie) onderschrijven en hier aan meewerken. Benadruk ook dat dit voor hen zelf ook voordelig is: door discriminatie gaat veel talent verloren. Ook draagt het objectiveren van werving en selectie bij aan het professionaliseren van het HR-beleid van het leerbedrijf.

Ook is het aan te raden de lokale antidiscriminatievoorziening (ADV's) te betrekken, omdat zij onder andere bijstand kunnen verlenen aan personen die discriminatie hebben ervaren, klachten kunnen registreren, maar ook adviseren over beleid en preventie (deze ADV's zijn te vinden via discriminatie.nl ). En gemeenten zouden bijvoorbeeld zorg kunnen dragen voor evaluatie en monitoring van het beleid (zie [hier](#)  meer over de rol van gemeenten).

Hoe doe je dat?

STAP 1: Maak voor jouw regio **een overzicht**, mogelijk met hulp van jouw gemeente(n), welke (regionale) partijen een belangrijke rol kunnen spelen bij de uitvoering van de activiteiten binnen jouw antidiscriminatiebeleid. Betrek in ieder geval de volgende partijen:

- Werkgeversorganisaties en lokale ondernemersorganisaties, maar ook sociale organisaties die maatschappelijke thema's agenderen in hun activiteiten zijn waardevolle partners.
- Studentenraden
- De antidiscriminatievoorziening
- De gemeente

STAP 2: Benader de **partijen op tijd** (voor het opstellen van het beleid), zodat hun input voldoende meegenomen kan worden en er meer draagvlak kan ontstaan.

STAP 3: **Benadruk het belang van samenwerking**, gedeelde verantwoordelijkheid en gemeenschappelijke belangen.

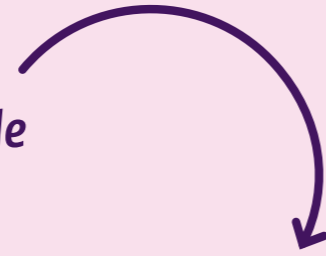
STAP 4: **Maak afspraken over de samenwerking** en evalueer deze regelmatig.





STAP 5: Zorg voor **korte lijnen** en eventueel vaste contactpersonen, zodat men elkaar snel en gemakkelijk weten te vinden.

STAP 6: **Vergroot het draagvlak** door de consequenties van stagediscriminatie voor jongeren te benadrukken, bijvoorbeeld door het delen van discriminatie ervaringen van studenten en in te zetten op sociale normen.

Waar
vind ik tips
en tools?

En zijn er al goede
voorbeelden?



- Wanneer je gemeenten wilt wijzen op hun taak, dan kun je hen verwijzen naar [dit artikel](#) .
- [De Haagse aanpak Gelijke stagekansen](#)  is een samenwerking van mbo- en hbo-onderwijsinstellingen, studenten, werkgevers, overheid en overige partners als de ADV Den Haag Meldt en het SBB die middels co-design en ontwerpend onderzoek interventies ontwerpen, inzetten en testen om stagediscriminatie tegen te gaan. Door de verschillende perspectieven en expertises samen te brengen, ontstaan kansrijke interventies, die met behulp van de verschillende partners kunnen worden getest, doorontwikkeld en opgeschaald. Goede voorbeelden worden binnen dit actieve netwerk met elkaar gedeeld om de impact te vergroten. In [dit handboek](#)  staat de aanpak en de opbrengsten van de pilots in 2022 beschreven.
- De [gemeente Utrecht](#)  heeft afspraken gemaakt met onder meer mbo-instellingen in de gemeente over de aanpak van stagediscriminatie. Er zijn onder meer bindende afspraken gemaakt over onder meer de meldstructuur. Daarnaast heeft de gemeente de functie van makelaar inclusieve stage- en arbeidsmarkt geïntroduceerd. De taken van de makelaar inclusieve stage- en arbeidsmarkt zijn onder meer in gesprek gaan en, waar nodig,

aanspreken van werkgevers en leerbedrijven (o.b.v. patronen in meldingen en onderzoek), het ophalen van ondersteuningsbehoeften bij werkgevers en leerbedrijven (die opgepakt kunnen worden door het werkgeverspact Utrecht Inclusief) en het mobiliseren van werkgevers en leerbedrijven voor het werkgeverspact. Tevens kan deze makelaar ambtelijk en/of bestuurlijk opschalen wanneer sprake is van een situatie die niet past in de geest van de inclusieve Utrechtse stage- en arbeidsmarkt.

- De gemeente Amsterdam en mbo-scholen hebben de [MBO-Agenda](#)  opgezet, gericht op onderwijs waarin alle mbo-studenten een optimale schoolloopbaan doorlopen en hun talenten ontwikkelen. Deze MBO-agenda is dus niet alleen gericht op het tegengaan van stagediscriminatie, maar vormt daar een onderdeel van.
- Het Alfa-college heeft naar aanleiding van het stagepact een samenwerking opgezocht met [discriminatie.nl](#) en [Stichting School en Veiligheid](#) . Gezamenlijk is er op alle locaties van het college een toelichting gegeven op de afspraken in het stagepact voor alle stagebegeleiders. Ook is er met elkaar afgesproken dat onderwijsprofessionals contact opnemen met de stichtingen wanneer er hulp of advies nodig is.

Taak 3

Stel een integraal beleid op tegen stagediscriminatie en maak het onderdeel van het reguliere beleid

Belangrijk is om beleid te hebben en te blijven ontwikkelen gericht op de aanpak van stagediscriminatie en het werken aan gelijke kansen dat integraal onderdeel is van het stagebeleid. Dat betekent dus dat het geen apart beleid moet zijn, maar onderdeel van het reguliere beleid dat gericht is op stages. Er moet voorkomen worden dat de aanpak van stagediscriminatie alleen een plek heeft in (tijdelijke) projecten of wordt beschouwd als de verantwoordelijkheid van een of enkele personen, in plaats van een aandachtspunt voor de hele onderwijsinstelling. Maak dus meerdere mensen op meerdere lagen verantwoordelijk en een directeur eindverantwoordelijk. En zorg ervoor dat onderwijsprofessionals in de praktijk voldoende uren en verantwoordelijkheden hebben om dit beleid uit te kunnen voeren.

Waarom is het belangrijk?

Het is belangrijk om verschillende redenen, te weten:

1. Door een beleid schriftelijk vast te leggen, ondersteunt dit de sociale norm (taak 1)
2. Beleid biedt een eenduidig handelingsperspectief voor alle onderwijsprofessionals
3. Het geeft een signaal richting studenten dat stagediscriminatie als vraagstuk serieus wordt genomen.

In dit beleid kunnen ook andere afspraken worden opgenomen die in het kader staan van taak 4 tot en met 7.

Hoe doe je dat?



STAP 1: Begin met het **formuleren van een visie** op stages en het belang van goede stages en een stageplek voor iedere student.

STAP 2: Omschrijf een **heldere doelstelling** voor het stagebeleid en specifiek op het voorkomen en aanpakken van stagediscriminatie. Je kunt dit bijvoorbeeld als subdoel opnemen van het hoofddoel van het stagebeleid.

STAP 3: Werk de doelen uit in **concrete acties** en ontwikkel een **(beleids)plan** voor de wijze waarop studenten op een effectieve wijze aan een stage komen en tegelijkertijd stagediscriminatie wordt voorkomen.

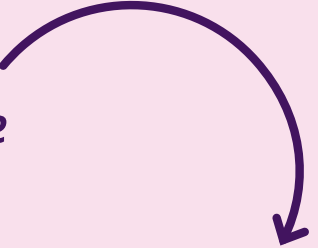
STAP 4: Maak **afspraken over hoe het beleid geïmplementeerd** gaat worden en hoe deze gemonitord wordt (zie ook paragraaf 1.4. tips voor implementatie en borging).

STAP 5: Leg **verantwoording af** aan de Raad van Toezicht en de studentenraad over het beleid tegen stagediscriminatie. Stuur op basis van die verantwoording de aanpak bij. Verantwoording afleggen moet gaan over de stappen en het proces die zijn doorlopen om stagediscriminatie te voorkomen. De taken in deze toolbox kunnen dienen als een instrument voor de verantwoording; hier staan de stappen in die een school zou moeten nemen en waar dus na een bepaalde periode (bijvoorbeeld halfjaarlijks) verantwoording over afgelegd zou moeten worden over de voortgang.

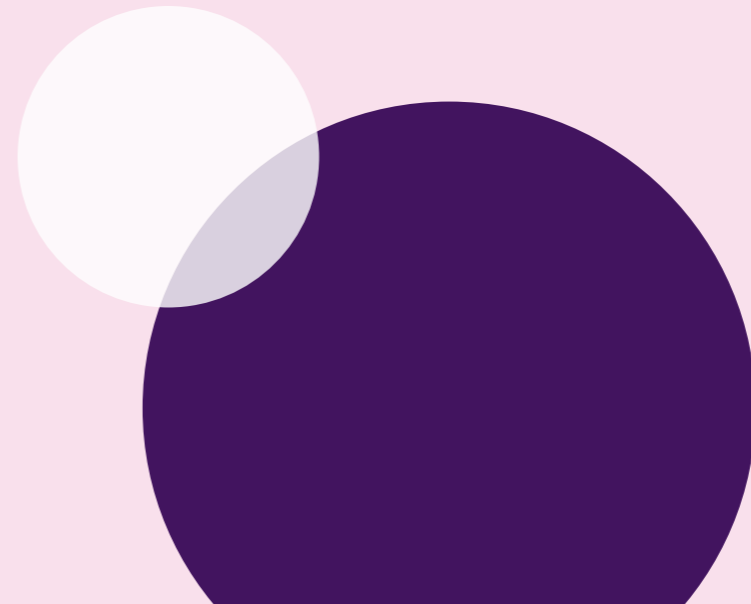


Waar
vind ik tips
en tools?

En zijn er al goede
voorbeelden?



- IZI Solutions heeft in opdracht van de gemeente Amsterdam een integrale aanpak ontwikkeld voor scholen van stagediscriminatie. Het uitgebreide stappenplan is [hier](#) te vinden.
- Voor het creëren van draagvlak binnen een organisatie om te werken aan de aanpak van discriminatie vind je tips in [dit artikel](#).
- De Haagse Hogeschool heeft een apart artikel over stagediscriminatie en ander ongewenst gedrag in de algemene stageovereenkomst opgenomen. Ook andere scholen in de regio zijn dit van plan.
- ROC Mondriaan heeft als onderdeel van de ‘Haagse aanpak’ meegewerkt aan een [handboek](#) met experimenten tegen stagediscriminatie.
- ROC Nijmegen heeft een uitgebreid beleid tegen stagediscriminatie wat betrekking heeft op verschillende domeinen binnen de school: meer info vind je [hier](#).
- Hogeschool Inholland (lectoraat Diversiteitvraagstukken) heeft een factsheet ontwikkeld waarin wordt ingegaan op de rollen van het onderwijs, het werkveld en studenten bij de aanpak tegen stagediscriminatie. Tijdens alle fasen: voorafgaand aan de stage, tijdens het sollicitatiegesprek en tijdens de stage zelf. Meer informatie hierover is te vinden via www.lectoraatdiversiteitvraagstukken.nl
- Als het gaat om verantwoording afleggen, is de [Charter Diversiteit van SER Diversiteit in Bedrijf een voorbeeld](#). Hierbij maken organisaties afspraken over de bevordering van diversiteit en inclusie binnen een organisatie.



Taak 4

Ga aan de slag met stagematching als (nieuw) selectieproces

Een zeer belangrijke, of mogelijk zelfs de belangrijkste, taak voor de onderwijsinstelling is om stagediscriminatie zo veel mogelijk te voorkomen: dat betekent dat de school het stelsel ten aanzien van de stages zo dient in te richten dat stagediscriminatie wordt voorkomen. Het gaat onder meer om te zorgen voor stagematching op basis van leerwens. Dat houdt in dat iedere student een leerwens beschrijft (met begeleiding) en dat de leerbedrijven worden gevraagd wat de student bij hen kan leren. Op basis daarvan koppelt de school de student aan het leerbedrijf. Er vindt dus géén sollicitatieprocedure of 'klikgesprek' plaats tussen student en leerbedrijf. Zoals in het stagepact staat, zorgt stagematching ervoor dat studenten niet worden geconfronteerd met uitsluiting bij de zoektocht naar een stage. Iedere mbo-school moet aan de slag met stagematching, maar scholen hoeven matches op leerwens nog niet in één keer in de hele school in te voeren. Wel moeten vanaf het studiejaar 2023 alle mbo-scholen met ten minste één onderwijsteam starten, samen met een kopgroep van bedrijven. Zoals is afgesproken in het [stagepact wordt matchen alleen ingevoerd](#) bij eerstejaars BOL studenten. Uiteraard mogen scholen het ook al breder invoeren!

Waarom is het belangrijk?

In Nederland komt discriminatie tijdens [werving en selectie](#) veel voor. Discriminatie kan bewust gebeuren (denk aan bedrijven die zeggen dat ze studenten van een bepaalde afkomst niet willen hebben), maar mogelijk nog vaker 'onbewust'. Studenten kunnen afgewezen worden doordat werkgevers geen 'klik' ervaren, maar vanuit onderzoek is bekend dat je eerder een 'klik' voelt met mensen die op je lijken (zie voor meer uitleg [dit artikel](#)). Dit leidt er toe dat studenten die behoren tot de meerderheid (bijvoorbeeld wit, (cis)man, (cis)hetero en zonder arbeidsbeperking) meer kans maken op een stage. Belangrijk is om als school het stageproces op zo'n manier in te richten dat studenten niet worden geselecteerd door bedrijven op basis van een kortstondig gevoel van 'klik' of bijvoorbeeld op hun achternaam, maar dat zij een stage krijgen op basis van wat er écht toe doet: hun leerwens en/of hun competenties.

Hoe doe je dat?

ROC Nijmegen heeft al ervaring met stagematching op basis van leerwens en heeft de volgende stappen genomen:

STAP 1: Aan de studenten is gevraagd: wat ze willen leren, bij welk type bedrijf ze willen werken, welke werkzaamheden willen ze het liefste uitvoeren en welk vervoersmiddel ze hebben. Let op dat studenten goed begeleid worden in het formuleren van hun leerwens; niet voor alle studenten is het makkelijk om dit te doen. Houd er rekening mee dat studenten mogen aangeven zelf al een stage te hebben gevonden of liever zelf hun stage te willen zoeken.

STAP 2: Aan de bedrijven is gevraagd: welke werkzaamheden uitgevoerd moeten worden, wat de structuur van de dag is, wat het adres van het bedrijf is en of werktijden flexibel zijn.

STAP 3: Vervolgens werden de studenten en bedrijven op basis daarvan gematcht met elkaar. Belangrijk: er mag *niet* gematcht worden op basis van de persoonlijkheid of persoonlijke kenmerken van de student, maar alleen op leerwens en praktische zaken zoals de regio waarin het bedrijf ligt (en of deze bereikbaar is voor de student).

STAP 4: Studenten werden goed voorbereid op hun stage in lessen BPV door een docent omgangskunde. Tijdens de lessen is aandacht besteed aan de begrippen discriminatie, vooroordelen en veilig werkklimaat.

Waar vind ik tips en tools?

- In [dit filmpje](#) van ROC Nijmegen zie je wat de voordelen zijn van stagematching voor studenten en bedrijven.
- In [deze infographic](#) van SEO worden verschillende vormen van studenten aan een stage helpen uiteen gezet waaronder stagematching. In dit [uitgebreidere document](#) wordt nog meer uitleg gegeven over stagematching; onder meer over de voordelen ervan.

Wat is er mis mee met een 'klik' gesprek?

Uit psychologisch onderzoek weten we dat mensen een voorkeur kunnen hebben voor mensen die op hen lijken (zie [dit artikel](#) voor meer info en bronnen). Je 'klikt' dus makkelijker met mensen die op jezelf lijken. Als bedrijven dus af mogen gaan op het gevoel van 'klik' met een student bij de selectie van een stagiair, dan betekent dat, dat studenten die minder lijken op de gemiddelde bedrijfsleider in hun sector (bijvoorbeeld vanwege hun afkomst, sekse, beperking etc.) minder kans hebben op een stage (zie [dit artikel](#) voor meer uitleg).

Zijn er al goede voorbeelden?

1 Een goed voorbeeld van matchen op leerwens is te vinden bij ROC Nijmegen. Bij de beroepsopleidingen van zorg en welzijn wordt al geruime tijd gewerkt met matching. Grote instellingen zoals ziekenhuizen geven hebben namelijk veel mensen nodig, dus matching scheelt de ziekenhuis veel tijd. Nu heeft ROC Nijmegen dit uitgeprobeerd bij technische opleidingen. Studenten werden geplaatst bij een leerbedrijf o.b.v. hun leerdoelen én objectieve criteria. Uitkomsten van de pilot:

- Alle studenten voelden zich welkom op hun stageplaats.
- Geen van de studenten zat alleen tijdens de pauze.
- Bedrijven geven aan dat ze een volgende keer weer mee willen werken.

Aandachtspunten en leerpunten voor een goede uitvoering zijn volgens ROC Nijmegen:

- Trek voldoende tijd uit om onderwijsprofessionals te overtuigen.
- Er moet in het curriculum voldoende ruimte zijn voor LOB ter voorbereiding op de stage.
- Blijf bij teams en bedrijven benadrukken dat deze pilot zich richt op het bieden van gelijke kansen en daarmee mogelijk voorkomen van stagediscriminatie.
- Houd er rekening mee dat onderwijsprofessionals moeten wennen aan deze manier van werken.
- Een andere manier van stages zoeken en regelen vraagt veel afstemming en voorbereiding in het team. Het is lastig om dit snel te bewerkstelligen dus trek hier voldoende tijd voor uit.
- Houd er rekening mee dat sommige studenten toch al zelf op zoek zijn gegaan naar een stageplaats.

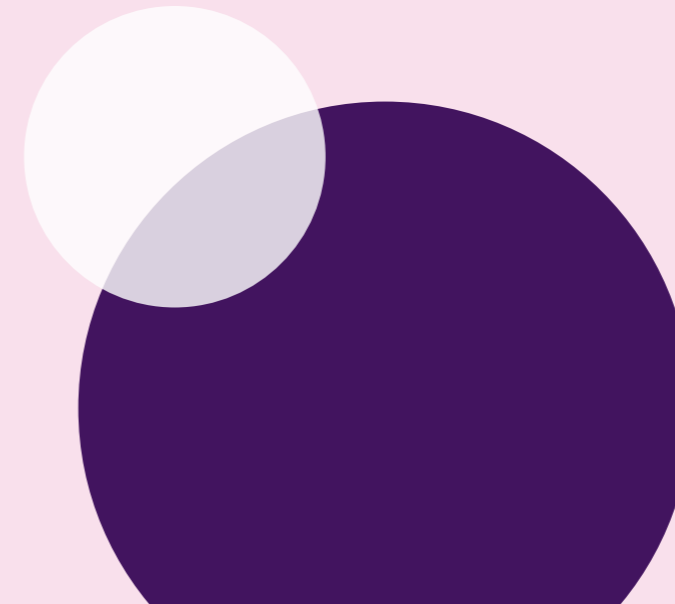
Waar vind ik tips en tools?



- 2 In het Noorden van het land doen zorginstellingen en mbo-instellingen samen aan stagematching ([zie hier](#) ▶).
- 3 In [onderzoek van KIS](#) ▶ komen twee bedrijven voor die de stagiairs direct krijgen toegewezen vanuit de opleiding. Een van de bedrijven zegt hierover: 'De stagiairs worden aangeleverd [door de opleiding]; daarin selecteren we niet. We hebben een gesprek om hun een indruk te geven van de organisatie. We hebben nog nooit gezegd dat iemand niet past. Dat haal je niet op tijdens een gesprek.' De twee bedrijven hebben ervaren dat tijdens een gesprek niet goed is te achterhalen of een student geschikt is of binnen de organisatie past. De student gaat dus gewoon meteen als stagiair aan de slag. Dat bevalt de betreffende bedrijven erg goed; de meeste stagiairs voltooien hun stage. Heel af en toe is er een stagiair die stopt; maar die stopt dan ook meteen met de opleiding, vertelt een van de bedrijven. Zo'n student blijkt dus eigenlijk de verkeerde opleiding te hebben gekozen.
- 4 Het Alfa-college matcht techniekstudenten van de entreeopleiding en niveau 2 aan leerbedrijven in het kader van [Project 8](#) ▶ van het [Kennispunt Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie](#) ▶. Voor het maken van een match is er een aparte onderwijsprofessional aangesteld die zich volledig toelegt op het maken van matches en het leren kennen van de talenten en stagevaardigheden van de studenten. Bij het maken van een match wordt er rekening mee gehouden om zo objectief mogelijk te matchen. Tegelijkertijd met het project loopt er een actieonderzoek, waarbij onder andere gekeken wordt naar de tevredenheid van de match, zowel van student, betrokken onderwijsprofessional als leerbedrijf.

Anoniem solliciteren?

Stagematching en objectief werven en selecteren zijn niet hetzelfde als anoniem solliciteren. Bij anoniem solliciteren gaat het om het weghalen van de naam, geboorteplaats en andere persoonsgegevens. Bij stagematching en objectief werven en selecteren gaat het niet om zaken geheim te houden voor leerbedrijven, maar gaat het er om datgene centraal te zetten in het krijgen van een stage wat er écht doet: de leerwens van de student en/of de competenties van de student.



Taak 5

Stimuleer objectief werven en selecteren bij leerbedrijven

Naast stagematching op basis van leerwens kunnen er met bedrijven afspraken worden gemaakt over objectief werven en selecteren. Dit kan dus als aanvulling op matchen op leerwens¹. Objectief werven en selecteren lijkt sterk op stagematching: het verschil is dat bedrijven de keuze zelf maken, maar net als bij matching, gebeurt dit op basis van objectieve criteria (en niet op basis van een gevoel van 'klik'). Objectief werven en selecteren is een **bewezen methode** voor bedrijven om te voorkomen dat zij discrimineren in de selectiefase en houdt in dat zij alleen beoordelen op competenties.

Waarom is het belangrijk?

Zie ook de informatie bij taak 5. Daarnaast komt er een nieuwe wet aan: de **wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie**. In deze nieuwe wet staat werkgevers verplicht zijn om doeltreffende maatregelen te nemen om discriminatie te voorkomen en gelijke kansen te creëren en dat de arbeidsinspectie hier toezicht op zal houden. Dit geldt ook voor stages. Dat betekent dat leerbedrijven die stagiaires uitkiezen op basis van een gevoel van 'klik' met de kandidaat of 'via via', de kans lopen een boete te krijgen van de arbeidsinspectie.

Hoe doe je dat?

STAP 1: Zorg voor een goede communicatiestructuur vanuit de opleiding richting leerbedrijven:

- Communicer richting alle leerbedrijven dat de school verplichtingen heeft op basis van het stagepact en licht toe wat die verplichtingen zijn.

¹ Wanneer er al volledig gematcht wordt op leerwens dan komt deze taak te vervallen.

- Leg uit aan de leerbedrijven dat de nieuwe wet er aan komt en dat ook voor leerbedrijven er verplichtingen aankomen in het voorkomen van discriminatie en het bieden van gelijke kansen.
- Benadruk richting de leerbedrijven waarom het voorkomen van discriminatie en het bieden van gelijke kansen gunstig is voor hen:
- Het voorkomt dat studenten afhaken en potentieel nieuwe werknemers afhaken en de branche verlaten waardoor er talent verloren gaat.
- Het is bewezen dat als een (leer)bedrijf selecteert op basis van competenties beter talent aangenomen wordt in vergelijking met een selectie op basis van gevoel. Dit past bij de ontdekking van psycholoog Daniel Kahneman die de Nobelprijs voor de economie won: Kahneman ontdekt dat als mensen complexe beslissingen moeten nemen, ze vaak niet goed analyseren maar afgaan op intuïtie. Dit leidt tot beoordelingsfouten en zorgt dat mensen niet de beste beslissing nemen (zie het boek van Kahneman '**Thinking fast, thinking slow**').

STAP 2: Belangrijk is dat je op school een systeem inricht waarin objectief werven en selecteren centraal staat. Dat kan bijvoorbeeld op de volgende wijzen:

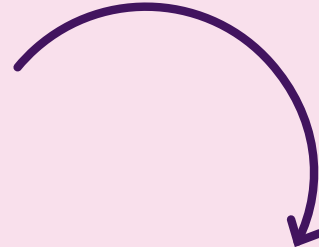
- Leerbedrijven kunnen gevraagd worden om bij de selectie van een stagiair uit te gaan van een gestandaardiseerd formulier in plaats van een gesprek. Het gaat dan om een standaardformulier waarbij studenten gevraagd worden naar hun leerbehoeften en competenties. Op het formulier wordt *niet* gevraagd naar persoonsgegevens en/of niet-relevante kenmerken. Op basis van de ingevulde formulieren kan het leerbedrijf de keuze maken voor de stagiair.
- Een andere optie is om met de leerbedrijven te vragen om (onderdelen van) **objectief werven en selecteren** toe te passen bij de selectie van de student: dat betekent onder meer dat zij iedere student dezelfde vragen in dezelfde volgorde stellen en dat vragen alleen gaan over zaken die er toe doen zoals leerwens en competenties en *niet* over zaken die bijvoorbeeld cultuur- en sekse afhankelijk kunnen zijn zoals hobby's en persoonlijke interesses. Het leerbedrijf scoort in zo'n gestructureerd interview alle antwoorden en kijkt vervolgens welke student de hoogste score heeft en kiest deze student uit.

Waar vind ik tips en tools?

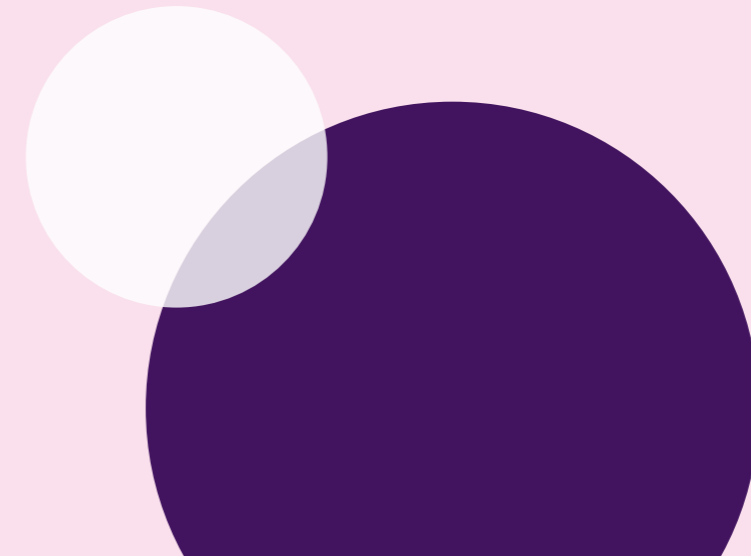


- Leerbedrijven kunnen gewezen worden op deze [gratis e-learning](#) voor bedrijven en organisaties over hoe zij kunnen leren objectief te werven en selecteren. Dit kan uiteraard ook ingezet worden bij stages. En in [dit artikel](#) staat meer info over wat objectief werven en selecteren is; ook dit artikel kan de school delen met bedrijven. In dit artikel wordt ook uitgelegd waarom afgaan op de 'klik' niet rendabel en oneerlijk is. De school kan tevens [deze folder](#) delen met leerbedrijven: hierin staan tips voor mkb-bedrijven over objectief werven en selecteren. Ook op de site van [SER Diversiteit in bedrijf](#) staan vele tips, handreikingen en voorbeelden van organisaties die werken aan inclusiebeleid; hier kun je geïnteresseerde bedrijven naar verwijzen.
- Ook interessant is de methodiek van [KansenMakers](#). De KansenMakers zijn een extern bureau dat studenten en bedrijven matcht op basis van beider wensen. Hoewel de KansenMakers gericht zijn op het bredere aspect van stages en niet per se het tegengaan van stagediscriminatie, zijn zij wel geruime tijd bezig met de vorm van matching. In dit [rapport](#) wordt beschreven wat de geleerde lessen zijn vanuit deze aanpak.

Zijn er al goede voorbeelden?



- Steeds meer bedrijven werken al met objectief werven en selecteren. Op de site [talentisbelangrijker.nl](#) staan ervaringen beschreven van bedrijven die al met objectief werven en selecteren werken. Er staan nog geen voorbeelden op van stages, maar de site laat zien dat voor bedrijven objectief werven en selecteren veel voordelen heeft. Als mbo-instelling kan deze kennis en deze voorbeelden mogelijk helpen om het gesprek hierover aan te gaan met leerbedrijven.



Taak 6

Richt heldere en duidelijke processen in voor het melden van stagediscriminatie en informeer studenten hier actief over

Stagematching en objectief werven en selecteren kunnen stagediscriminatie in het selectieproces voorkomen, maar het risico blijft bestaan dat op de werkvloer gediscrimineerd wordt. Daarom moet daarvoor ook een stevige aanpak klaar liggen. Dat betekent allereerst een helder meldproces. De insteek van het stagepact is om, indien studenten stagediscriminatie ervaren en dit willen melden, zij daarvoor als eerste bij de onderwijsinstelling terecht kunnen. Hierbij is het belangrijk dat zowel student als onderwijsprofessional weet wie hiervoor het eerste aanspreekpunt is. Hier moet actief over gecommuniceerd worden, zowel binnen het team van onderwijsprofessionals, als richting de studenten.

Waarom is het belangrijk?

De meldpunten voor stagediscriminatie zijn momenteel versnipperd, dit maakt het voor zowel studenten als onderwijsprofessionals onduidelijk en verwarrend waar zij terecht kunnen met een melding. Wanneer beide partijen weten waar de melding terecht moet komen, komen meldingen op een centrale plek terecht waardoor het aantal meldingen inzichtelijker wordt en duidelijker is wie verantwoordelijk is voor de opvolging van de melding. Momenteel hebben veel onderwijsprofessionals en studenten nog geen kennis van waar gemeld kan worden. Noodzaak is ook om actief te communiceren waar melden kan, maar ook wat er met een melding wordt gedaan en wat het oplevert (voor de student, maar ook voor het stagebedrijf).

Hoe doe je dat?



STAP 1: Verken binnen de organisatie welke personen/afdelingen voor studenten de meest logische en toegankelijke mensen/punten zijn om te melden. Koppel deze mensen/punten aan elkaar.

STAP 2: Verken binnen de organisatie welke personen/persoon geëquipeerd zijn om adequaat met meldingen om te gaan of wie daar op getraind kan worden (zie taak 6 en 7).

STAP 3: Leg in het antidiscriminatiebeleid vast waar intern gemeld kan worden, hoe meldingen geregistreerd worden en welke opvolging aan de melding gegeven wordt. Maak eventueel een stroomschema van de route die doorlopen kan worden.

STAP 4: Leg in het antidiscriminatiebeleid ook vast waar er extern gemeld kan worden en communiceer dit actief richting de studenten. In een nog te verschijnen onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut geven studenten aan dat zij óók een optie willen hebben om buiten de onderwijsinstelling te melden, voor het geval zij zich niet veilig/prettig genoeg voelen bij de aangewezen persoon/personen binnen de onderwijsinstelling. Maak hierin ook duidelijk wanneer er gemeld wordt bij SBB (die de erkenning van een leerbedrijf kan intrekken) en hoe dat proces in zijn werk gaat. Maak ook duidelijk hoe er wordt omgegaan met meldingen die extern zijn gedaan zoals bij een antidiscriminatievoorziening (ADV).

STAP 5: Communiceer actief richting studenten, maar ook naar onderwijsprofessionals, welke route ingericht is voor het melden van stagediscriminatie. Dit kan bijvoorbeeld door de route op te nemen in de eerder genoemde stagewijzer of leerwerkwijzer, op de website, door informatiebijeenkomsten te organiseren en/of dit op te nemen als onderdeel van de voorbereiding op de stageperiode.

STAP 6: Leg vast hoe nazorg aan studenten wordt georganiseerd en gegeven. Wanneer een bedrijf niet geschikt blijkt als leerbedrijf vanwege discriminatie, dan dient de school een nieuwe stageplek te vinden voor de student zodat deze ervaring niet zorgt voor studievertraging voor de student.

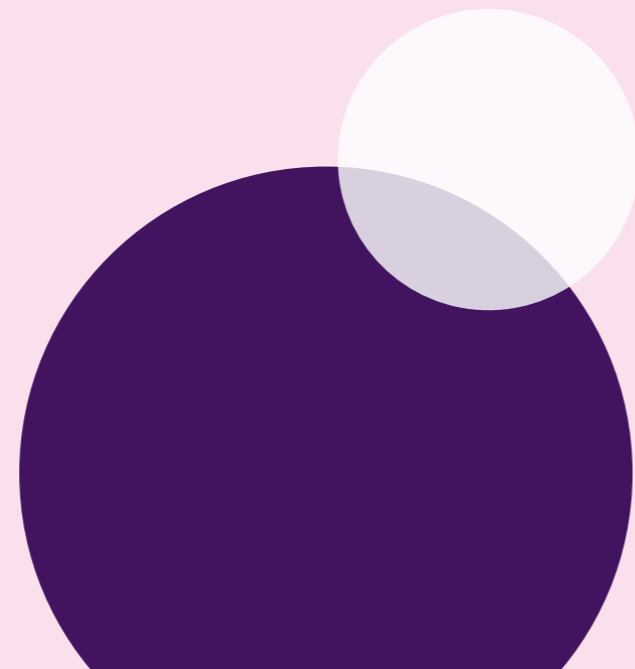
STAP 7: Heb in eerste instantie aandacht voor het verhaal van de student die heeft gemeld en wat zij/hen/hij nodig heeft aan sociale en psychische veiligheid.

Waar vind ik tips en tools?

- In [deze publicatie](#) staan tips over het inrichten van een meldpunt voor gemeenten die mogelijk ook bruikbaar zijn voor scholen

Zijn er al goede voorbeelden?

- ROC Nijmegen heeft een [meldwijzer gemaakt voor studenten](#) waarin overzichtelijk uiteen is gezet waarom melden belangrijk is en hoe studenten dit kunnen doen.
- Binnen de Haagse hogeschool is er een inclusiebureau waar stagediscriminatie gemeld kan worden. Deze speciaal opgeleide mensen gaan vervolgens in gesprek met het betreffende stagebedrijf.
- Binnen Hogeschool Inholland zijn vertrouwenspersonen aanwezig die in geval van (stage)discriminatie samen met de opleiding, de student en de lector Diversiteitvraagstukken het gesprek met de stagebiedende organisatie aangaan.
- Het Alfa-college heeft in samenwerking met [discriminatie.nl](#) een stroomschema samengesteld waarin duidelijk staat weergegeven hoe gemeld kan worden, bij wie en wat er met een melding wordt gedaan. In dit stroomschema is ook opgenomen dat de melding anoniem of kenbaar bij het SBB terecht komt. Ook heeft het Alfa-college op hun website de [mogelijkheid gecreëerd](#) om anoniem discriminatie te melden.



Taak 7

Vergroot de kennis en vaardigheden over het (h)erkennen, voorkomen en aanpakken 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. Maar het gaat niet alleen om kennis maar ook om houding: cruciaal is dat onderwijsinstellingen en onderwijsprofessionals positief staan tegenover het voorkomen en aanpakken van stagediscriminatie. Belangrijk is ook dat onderwijsprofessionals bekwaam zijn in het aanpakken; dat zij weten hoe zij het gesprek aangaan met leerbedrijven waar vermoedens spelen van stagediscriminatie.

Waarom is het belangrijk?

In eerdere onderzoeken (zie bijvoorbeeld [dit rapport](#)) geven onderwijsprofessionals aan dat ze nog onvoldoende kennis hebben over wat wel en niet discriminatie is, maar ervaren zij ook handelingsverlegenheid ten aanzien van meldingen van stagediscriminatie vanuit studenten. Het is erg relevant dat onderwijsprofessionals die zich bezighouden met stages, zoals in ieder geval stagebegeleiders, zich op dit punt professionaliseren. In het bijzonder is belangrijk dat zij leren ingrijpen bij stagediscriminatie: bekend is namelijk uit wetenschappelijk onderzoek dat wanneer omstanders ingrijpen bij een geval van discriminatie, dit ervoor kan zorgen dat degene die heeft gediscrimineerd, dit de volgende keer niet meer doet (meer info in [dit artikel](#)). Om deze reden is het aan te raden om in ieder geval stagebegeleiders aan te leren om leerbedrijven aan te spreken wanneer er vermoedens zijn van stagediscriminatie. Dat betekent dat stagebegeleiders een gesprek aangaan met het betreffende leerbedrijf en uitleg geven over het signaal dat ze hebben ontvangen. De discriminatie hoeft niet te bewezen te zijn; het gaat om een gesprek waarin de stagebegeleider bespreekt welk signaal hij/zij/hen heeft ontvangen en tegelijkertijd een norm stelt dat stagediscriminatie (in algemene zin) onacceptabel is. Zo kan het in leerbedrijf gestimuleerd worden om na te denken hoe dergelijke situaties voorkomen kunnen worden.

Hoe doe je dat?

STAP 1: Zorg allereerst voor een helder kader binnen de onderwijsinstelling over wanneer en hoe wordt ingegrepen. Zorg voor duidelijke regels bijvoorbeeld in de vorm van een protocol en communiceer deze duidelijk zodat onderwijsprofessionals weten dat ze gesteund worden als ze ingrijpen en dat dit juist gestimuleerd wordt vanuit de school.

STAP 2: Maak ingrijpen bij stagediscriminatie onderdeel van de formele taken van stagebegeleiders, zo is duidelijk dat dit niet vrijblijvend is.

STAP 3: Zorg voor een (verplichte) training en/of aanvullende informatie voor stagebegeleiders over het aanspreken van leerbedrijven bij signalen van stagediscriminatie. Trainingen kunnen ingehuurd worden via diverse instanties waaronder de lokale antidiscriminatievoorziening/ antidiscriminatiebureau (deze zijn te vinden op [discriminatie.nl](#)) Let op dat de training inzet op:

- Het vergroten van de motivatie om in te grijpen. Denk bijvoorbeeld aan trainingen gericht op het vergroten van inleving en empathie ten aanzien van mensen die gediscrimineerd worden. Uit onderzoek weten we dat dit werkt (zie [dit filmpje](#)).
- Het leren herkennen van discriminatie.
- Het oefenen van het gesprek met leerbedrijf bij vermoedens van stagediscriminatie.

STAP 4: Neem het aanspreken van leerbedrijven bij vermoedens van stagediscriminatie ook op als onderdeel van het beleid tegen stagediscriminatie. Investeer ook doorlopend in de relatie met de verschillende leerbedrijven, onder andere door regelmatig contact te hebben. Onderwijsprofessionals geven namelijk aan dat het makkelijker wordt om dit gesprek te voeren, wanneer stagebegeleiders een band hebben opgebouwd met de leerbedrijven en dat er een goede verstandhouding is gecreëerd.

STAP 5: Laat het aanspreken van leerbedrijven regelmatig terugkomen op de agenda van vergaderingen van stagebegeleiders zodat deze taak op het netvlies blijft.

STAP 6: Zorg dat duidelijk is afgesproken wanneer stagediscriminatie wordt gemeld bij het SBB.

Waar vind ik tips en tools?



- In iedere regio is er een antidiscriminatiebureau. Bij een deel van deze antidiscriminatiebureaus worden ook trainingen en cursussen gegeven. Via discriminatie.nl kun je het discriminatiebureau vinden in jouw regio en nagaan welke cursussen of trainingen zij bieden aan onderwijsprofessionals die betrekking hebben op stagediscriminatie.
- De Anne Frank stichting en stichting School en Veiligheid hebben een module ontwikkeld voor stagebegeleiders. In deze module zie je drie fragmenten waarin studenten en professionals vertellen over discriminatie voorafgaand en tijdens stage en wat dat voor hen betekent. De module biedt een stappenplan met handvatten voor een gesprek dat je met een student kunt voeren. Ook laat de module zien welke copingstrategieën er zijn en welke strategie zinvol lijkt. Op deze manier leren stagebegeleiders studenten helpen op een passende manier te reageren op stagediscriminatie. De module is gratis is [hier](#) te volgen en duurt 15 minuten.
- Inleving en empathie ten aanzien van mensen die gediscrimineerd worden kan er voor zorgen dat mensen niet alleen zelf minder vooroordelen krijgen, maar ook dat zij zich willen gaan inzetten tegen discriminatie (zie [dit dossier](#)). Om die reden is het belangrijk dat onderwijsprofessionals zich gaan inleven in studenten die te maken krijgen met stagediscriminatie. Dit kan bijvoorbeeld door het kijken van een documentaire zoals '[Liever Fleur dan Fatima](#)' of het lezen van ervaringsverhalen of kijken van filmpjes hierover (deze vind je bijvoorbeeld op de site kiesmij.nl) Belangrijk aandachtspunt: vraag niet aan studenten op school om hun pijnlijke ervaringen te delen zodat professionals hier van kunnen leren. Het

vertellen over discriminatie kan immers zeer stressvol zijn. Daarom is het beter om te werken met film, theater, artikelen, boeken etc. De documentaire Liever Fleur dan Fatima wordt in de praktijk vaak bekeken door onderwijsprofessionals, ook samen met hun studenten als voorbereiding op de stage.

- IZI Solutions heeft een [handelingskader](#) ontwikkeld: het laat een cyclisch en gefaseerd proces zien waarmee (mogelijke) (stage)discriminatie aangepakt kan worden waarbij de sociale veiligheid van een student en onderwijsprofessional centraal staan.
- CNV Jongeren ontwikkelt op dit moment een training en lesmethode (Doorbrekers) voor stagecoördinatoren waar wordt ingegaan op het leren herkennen van discriminatie en het gesprek hierover aangaan met zowel studenten en leerbedrijf, meer informatie is [hier](#) te vinden.

Zijn er al goede voorbeelden?

- ROC Nijmegen heeft een overzichtelijk [stappenplan](#) gemaakt voor onderwijsprofessionals over wat zij moeten doen bij signalen van stagediscriminatie.
- Om op een laagdrempelige manier het gesprek aan te gaan over mogelijke discriminatie en uitsluiting is binnen de Haagse aanpak Gelijke stagekansen het [Gelijke kansenspel](#) ontwikkeld. De Haagse aanpak Gelijke stagekansen werkt samen met stichting [Critical Mass](#). In 2022 hebben zij met hun Virtual Reality ervaring 'Met andere ogen' in Den Haag 20 gesprekken gevoerd over stagediscriminatie, met studenten, maar ook met onderwijsprofessionals over hun rol bij het herkennen en aanpakken van stagediscriminatie.
- ROC Nijmegen is op verschillende manier al bezig met de kennis vergroten over stagediscriminatie bij stagebegeleiders. Zie hier een overzicht van hun aanpak: [ROC Nijmegen maakt stagediscriminatie bespreekbaar - Gelijke Kansen MBO](#).

Leren reageren op discriminatie

Uit onderzoek blijkt dat mensen 'iets' durven zeggen van discriminatie wanneer zij:

- 1 het kunnen herkennen: dit kan door kennis op te doen over discriminatie (zoals feiten en cijfers, idealiter verteld door een persoon die vertrouwd wordt), contacten te hebben met mensen die het slachtoffer zijn geworden van racisme, inleven in slachtoffers en leren over je eigen impliciete vooroordelen.
- 2 gemotiveerd zijn om er iets van te zeggen; je moet bereid zijn om er iets aan te willen doen. Deze motivatie kan zich ontwikkelen door inleving en empathie voor slachtoffers maar ook door sociale normen.
- 3 vaardigheden hebben ontwikkeld bijvoorbeeld door middel van training om te leren ingrijpen bij het zien van discriminatie.
- 4 vertrouwen hebben in zichzelf dat zij in staat zijn om er 'iets' van te zeggen: dit krijg je vooral door te oefenen in bijvoorbeeld een rollenspel.

3 Valkuilen: wat werkt niet?

Er zijn een aantal bekende valkuilen in de aanpak van stagediscriminatie:

► *De verantwoordelijkheid voor het probleem bij de studenten leggen*

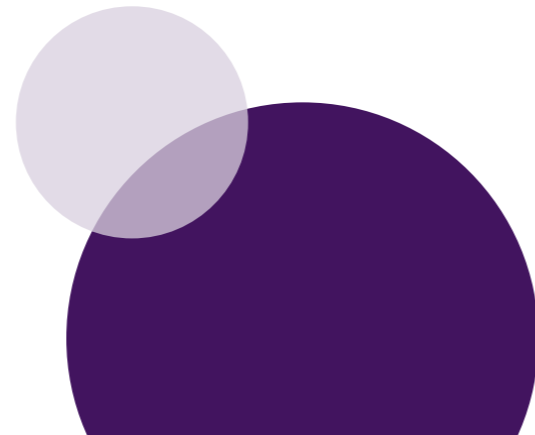
Eerdere onderzoeken geven aan dat studenten aangeven zich niet altijd even gesteund te hebben gevoeld door onderwijsprofessionals. Studenten geven bijvoorbeeld aan dat ze *victimblaming* (het gevoel geven dat zij zelf iets verkeerd hebben gedaan) hebben ervaren, in de zin dat onderwijsprofessionals hun ervaring bagatelliseerden en/of een afwijzing toeschreven aan de competenties van de student (slordig cv, geen goede motivatiebrief, slechte houding bij solliciteren etc.). Gediscrimineerd worden kan nooit de schuld zijn van degene die gediscrimineerd wordt. Gediscrimineerd worden is dus niet iets wat je zelf kan voorkomen. Stagediscriminatie kan dus niet opgelost worden door cursussen of scholing aan degene die gediscrimineerd wordt of de kans hierop loopt; dit verandert niets aan het feit dat zij kans lopen om gediscrimineerd te worden. Binnen de zorgplicht die onderwijsinstellingen hebben, dienen onderwijsinstellingen zorg te dragen voor de studenten als zij – binnen de schoolcontext – bij het zoeken naar een stage én tijdens de stageperiode discriminatie ervaren. *Victimblaming* kan daarbij juist het zelfvertrouwen van studenten ondermijnen. Het is daarom belangrijk dat studenten weten en voelen dat onderwijsprofessionals achter hen staan bij een ervaring van discriminatie. Deze boodschap kan mogelijk meegenomen worden in de reguliere voorbereiding op (het zoeken naar) een stage. Lees [hier](#) meer over *victimblaming* bij discriminatie.

Geen *victimblaming*, wel goede voorbereiding op stage

Het is belangrijk dat studenten goed voorbereid worden op hun stage. Zij moeten bijvoorbeeld weten wat de professionele omgangsvormen zijn op de werkvloer, wat gepaste kleding is in een werkcontext, dat het belangrijk is op voorhand al kennis over de organisatie te hebben, etc. Belangrijk is echter dat hierbij het discriminatieverbod in de gaten wordt gehouden; een werkgever mag bijvoorbeeld een werknemer niet zomaar verbieden om een hoofddoek te dragen door zich te beroepen op neutraliteit (zie [info College van de rechten van de mens](#)).

► *Aanpak alleen richten op discriminatie op grond van afkomst*

Discriminatie op grond van afkomst komt in Nederland op de arbeidsmarkt veel voor, zo weten we uit onderzoek. Maar er wordt ook gediscrimineerd op andere gronden. Zo is bekend dat mensen met een arbeidsbeperking forse discriminatie ervaren bij het vinden van werk (zie dit [SCP onderzoek](#)) en ook transgender personen ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt (zie dit [Europese onderzoek](#)). En ook lesbische vrouwen, homomannen, biseksuele personen en ouderen kunnen te maken krijgen met discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het is daarom aan te raden om in de aanpak van stagediscriminatie in te zetten op het verminderen van discriminatie op alle gronden. Erkende wettelijke discriminatiegronden zijn onder meer godsdienst/levensovertuiging, 'ras' (afkomst), geslacht (waaronder ook zwangerschap, genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken), seksuele gerichtheid, handicap en chronische ziekte en leeftijd.





► *De verantwoordelijkheid leggen bij slechts één personeelslid*

Wanneer slechts één persoon binnen een opleiding verantwoordelijk is voor de aanpak van stagediscriminatie is de kans groot dat er weinig terecht komt van deze aanpak. In paragraaf 4 wordt toegelicht hoe je de aanpak van stagediscriminatie goed inbedt.


► *Alleen inzetten op het melden van discriminatie, maar niet op het voorkomen ervan*

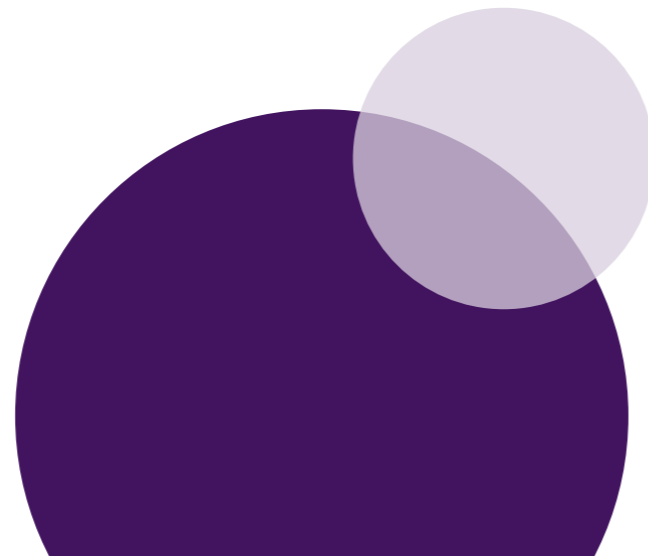
Belangrijk is dat studenten weten wat discriminatie is (en wat het niet is) zodat zij het kunnen melden wanneer het zich voordoet. En ook dat studenten zich ervan bewust zijn dat het zich in de praktijk kan voordoen. Goede meldprocedures zijn dus erg belangrijk. Als er echter alleen ingezet wordt op meldprocedures, dan wordt stagediscriminatie nog niet voorkomen, maar uitsluitend aangepakt als het zich al heeft voorgedaan. Belangrijk is om als school juist ook in te zetten op het voorkomen van stagediscriminatie. Dit betekent ook dat studenten weten bij wie ze terecht kunnen in het geval van stagediscriminatie en ze het vertrouwen hebben dat onderwijsprofessionals begrijpen wat de impact van stagediscriminatie is op studenten, evenals dat er gerichte vervolgstappen worden gezet.

► *Alleen inzetten op bewustwording*

Wanneer het gaat over discriminatie wordt vaak benadrukt dat mensen zich eerst 'ervan bewust moeten worden'. Vanuit die gedachte wordt vaak gestart met bewustwordings-trainingen voor het personeel. Echter uit [wetenschappelijk onderzoek](#)  weten we dat deze trainingen lang niet altijd werken en alleen een meerwaarde hebben wanneer er al een stevig beleid is tegen discriminatie. Het blijkt namelijk dat mensen zich in het bijzonder gaan inzetten tegen discriminatie en zelf minder gaan discrimineren als ze merken dat anderen dit ook doen en dit de norm is hun omgeving bijvoorbeeld doordat hier afspraken en beleid over zijn (zie [dit artikel](#) ). Cruciaal is dus dat er een duidelijke sociale norm is tegen discriminatie (zie taak 1) en een duidelijk beleid tegen discriminatie (zie taak 2) waarin onder meer is vastgesteld hoe stagediscriminatie wordt voorkomen (zie taak 4 en taak 5) en er duidelijke afspraken en regels zijn over het ingrijpen bij stagediscriminatie (zie taak 8). Trainingen gericht op bewustwording van het personeel kunnen zeker een aanvulling zijn maar zouden niet de kern van de aanpak moeten vormen.

► *Wachten op draagvlak tot dat je aan de slag gaat*

De aanpak van (stage)discriminatie duurt soms lang om van de grond te komen in organisaties, omdat er eerst gewerkt wordt aan draagvlak creëren. Echter, draagvlak ontstaat vooral door er mee aan de gang te gaan en onder meer te verankeren in het beleid van de organisatie (zie [dit artikel](#) ). Wanneer je wacht tot je eerst alle individuen in de organisatie hebt overtuigd van het nut van de aanpak van (stage)discriminatie, betekent dit vaak dat de aanpak jarenlang op zich laat wachten.



4 Aan de slag: tips voor implementatie en borging

In deze toolbox is de rol van de onderwijsinstelling bij het aanpakken van stagediscriminatie benadrukt. Uiteraard vinden interventies altijd in het samenspel tussen student, opleiding en werkveld plaats, maar de opleiding speelt hierin een verbindende rol. Op welke wijze kunnen de hierboven genoemde taken binnen de opleiding worden geïmplementeerd?

✓ *Het opstellen van een integraal en dynamisch beleid tegen stagediscriminatie*

Er wordt generiek en opleiding specifiek beleid ontwikkeld om stagediscriminatie tegen te gaan. Zowel als het gaat om discriminatie bij het zoeken naar een stageplek, tijdens het sollicitatiegesprek als tijdens de stage zelf (zie taak 3). Van belang is om dit beleid regelmatig onder de loep te nemen: past het huidige beleid nog wel bij de huidige maatschappelijke ontwikkelingen? Kunnen de activiteiten geoptimaliseerd worden of beleid aangescherpt worden? Sluit het beleid aan bij de verwachtingen en wensen van de studenten? Hierbij is het nadrukkelijk niet de bedoeling om van visie te wijzigen, maar juist te kijken hoe beleid zo veel mogelijk aansluit bij actuele ontwikkelingen en geleerde lessen vanuit de praktijk.

✓ *Onderwijsprofessionals en studenten worden betrokken bij het ontwikkelen van beleid tegen stagediscriminatie*

Er worden een aantal dialoogtafels/inspiratiesessies georganiseerd voor onderwijsprofessionals en studenten waarin beleidsuitgangspunten om stagediscriminatie tegen te gaan worden geïnventariseerd. Door de doelgroep bij de ontwikkeling van het beleid te betrekken, wordt vanuit meervoudige perspectieven naar dit vraagstuk gekeken met als resultaat een beleidsplan dat breed wordt gedragen. Zoals bijvoorbeeld het betrekken van studentenraden.

✓ *Faciliteren van interventies in tijd en geld*

De uit te voeren taken om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan, moeten in de dagelijkse praktijk ook goed kunnen worden uitgevoerd. Dit impliceert dat er structureel uren beschikbaar worden gesteld voor onderwijsprofessionals. Daarnaast wordt er ook budget vrijgemaakt voor het uitvoeren van de interventies en het organiseren van dialoogtafels

en inspiratiesessies zoals hierboven genoemd. Tip is ook om een coördinator te benoemen die het geheel van de aanpak van stagediscriminatie overziet maar die niet alleen verantwoordelijk is en niet als enige uren hier voor beschikbaar heeft.

✓ *Anticiperen op mogelijke weerstand onder professionals*

Wanneer organisaties aan de slag gaan met het voorkomen en aanpakken van discriminatie, dan kan er bij een deel van de medewerkers weerstand hier tegen ontstaan. Belangrijk is om hier rekening mee te houden en hierop voorbereid te zijn. Lees in [dit artikel](#) tips om weerstand te voorkomen.

✓ *Monitoren en evalueren van de interventies*

Het is belangrijk helder vast te stellen welke verantwoordelijkheden in de aanpak tegen stagediscriminatie bij welke onderwijsprofessional zijn belegd. Welke rol heeft de stagecoördinator, de stagebegeleider, de studieloopbaanbegeleider, de opleidingsmanager et cetera. Deze verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in het functieprofiel.

✓ *Het opstellen van een integraal en dynamisch beleid tegen stagediscriminatie*

Periodiek vindt afstemming plaats tussen de stagecoördinator, de stagebegeleider de studieloopbaanbegeleider en de opleidingsmanager over de resultaten van de interventies tegen stagediscriminatie, evenals de onderlinge verantwoordelijkheden. Centrale vragen hierbij zijn: wordt stagediscriminatie binnen de huidige context goed aangepakt en wat kan (nog) beter? Tevens wordt nagegaan of de beoogde doelen overeenkomen met ervaringen uit de dagelijkse onderwijspraktijk. Twee keer per jaar wordt een evaluatiesessie gepland waar ook een aantal studenten die de afgelopen periode stage hebben gelopen worden betrokken. De interventies worden aangescherpt op basis van de input vanuit het periodieke overleg en de evaluatiesessies.

Zichtbaar is dat de implementatie en evaluatie van de taken tegen stagediscriminatie in co-creatie met studenten plaatsvinden.

5 Antwoord op veel gestelde vragen

Maar valt discriminatie en racisme in Nederland niet reuze mee? We zijn toch een tolerant land?

In Nederland is er sprake van forse discriminatie op de arbeidsmarkt. Dat is objectief vastgesteld door middel van praktijktesten. Dat betekent dat er gelijkwaardige cv's met als enig verschil een naam of geboorteplaats naar werkgevers zijn verstuurd. Op die manier kan er in de praktijk worden getest of mensen worden geweigerd op basis van hun migratieachtergrond. Verschillende van dit soort praktijktesten laten zien dat er gediscrimineerd wordt op de Nederlandse arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld in [een praktijktest](#) waarin cv's met een Nederlands klinkende achternaam werden vergeleken met mensen met een Arabische klinkende achternaam. Daaruit kwam naar voren dat de sollicitant met een Nederlands klinkende achternaam 60% meer kans had om door de selectie heen te komen dan een sollicitant met een Arabisch klinkende achternaam. In een [recente praktijktest](#) met cv's bleek dat (fictieve) sollicitanten zonder migratieachtergrond zo'n 40% meer reacties van werkgevers ontvingen in de eerste ronde ten opzichte van sollicitanten met een migratieachtergrond. Zelfs al hebben personen zonder migratieachtergrond een strafblad voor een geweldsdelict, dan nóg hebben zij een grotere kans op een positieve reactie na een sollicitatie dan personen met een migratieachtergrond zónder strafblad (zie [dit onderzoek](#)). Nederland is zeker geen koploper op het gebied van gelijke kansen: Spanje en Duitsland doen het beter en als het gaat om discriminatie op grond van huidskleur doet Nederland het even slecht als de Verenigde Staten (zie [dit artikel](#) voor meer info).

Maakt iedere student evenveel kans op het meemaken van discriminatie?

Nee, iedereen kan te maken krijgen met discriminatie, maar uit onderzoek van het SCP weten we dat mensen met een migratieachtergrond, mensen die lesbisch, homo of bi zijn, moslims en mensen met een beperking relatief veel discriminatie ervaren. Daarnaast is uit andere onderzoeken bekend dat ook transgender mensen (zie [dit Europese onderzoek](#)) en joden (zie [de site van de Anne Frank stichting](#)) veel discriminatie meemaken.

Mag een leerbedrijf wel een student afwijzen op basis van kleding?

Uit het arbeidsrecht vloeit voort dat een werkgever van een medewerker mag verlangen dat deze er 'netjes' uitziet op het werk (zie [hier](#) meer info over hoe dat precies zit). Maar als het gaat om religieuze kleding dan ligt dat anders: een werkgever mag een werknemer niet zomaar verbieden om een hoofddoek te dragen door zich te beroepen op neutraliteit (zie [artikel](#) College van de rechten van de mens). Het leerbedrijf mag kledingeisen stellen, het is echter niet correct om studenten af te wijzen op basis van hun kleding voor een stage. Studenten kunnen die kleding immers vaak aanpassen en hun kleding zegt weinig over hun competenties. Wanneer studenten worden gematcht door mbo-instellingen op basis van hun leerwens wordt voorkomen dat zaken die minder relevant zijn zoals kleding een rol gaan spelen. Hetzelfde geldt als bedrijven objectief werven en selecteren toepassen (zie taak 4).

Kunnen leerbedrijven en onderwijsprofessionals ook onbewust discrimineren?

Het antwoord daarop is ja. Bij het zoeken naar een stage volgt vaak een sollicitatiegesprek bij het leerwerkbedrijf waarin het leerwerkbedrijf kijkt of de student geschikt is als stagiair. Zo'n gesprek kan net als bij een echt sollicitatiegesprek een gesprek zijn met allerlei vragen maar kan ook een kort informeel gesprekje zijn. Onderwijsprofessionals op het mbo hebben de indruk dat het hier met name draait om de 'klik' tussen het leerwerkbedrijf en de student, zo blijkt uit [onderzoek van KIS](#). Maar mensen 'klikken' makkelijker en sneller gemiddeld met mensen die op hen lijken (zie [dit artikel](#) voor toelichting). Dus als Marieke, een Limburgse witte vrouw, een stagiair mag uitkiezen is de kans groter dat zij een 'klik' voelt met Anouk dan met Khadija. Hierin spelen allerlei onbewuste vooroordelen en stereotypen ook vaak een rol; alleen al een naam maar ook bepaald gezicht kan een negatiever gevoel (of minder positief gevoel) bij mensen activeren, zonder dat zij zich daarvan bewust zijn (lees [hier](#) daar meer over).

Veel mensen hebben onbewuste vooroordelen en stereotypen; dus ook onderwijs-professionals en begeleiders bij leerbedrijven kunnen deze hebben. Een voorbeeld van hoe vooroordelen en stereotypen invloed hebben is te zien in [dit filmpje](#) waarin je ziet dat mensen anders reageren op een witte man die een fietsslot openmaakt dan wanneer een man met een donkere huidskleur dit doet of een man met een Arabisch uiterlijk.

Als studenten aan een stage komen zonder dat er vooraf sprake is van een persoonlijke 'klik', passen zij dan wel goed bij de organisatie?

Of je met iemand 'klikt' is moeilijk in te schatten in een sollicitatieprocedure. Pas als je gaat samenwerken merk je wat aan elkaar hebt. Onderzoek laat zien dat door samen te werken en elkaar beter te leren kennen, er een positiever gevoel naar elkaar kan ontstaan. Ook al voel je niet direct een 'klik' in het sollicitatieproces, dan kan dat later alsnog ontstaan. En andersom: als je direct een 'klik' ervaart, dan betekent dit niet dat je daarna ook goed kan samenwerken.

Betekent stagematching dat studenten zichzelf niet mogen zijn op hun stage?

Zeker niet! Stagematching betekent dat er een stage wordt gevonden op basis van de leerwens van de student. Dat wat de student wil leren, staat centraal. Zo wordt er voor gezorgd dat studenten een stage krijgen die echt past bij hen en wordt voorkomen dat een leerbedrijf (onbewust) kiest voor een student op basis van zaken die er niet toe doen zoals het gevoel van 'klik' met de student of het hebben van bepaalde hobby's.

Als studenten worden gematcht worden op basis van leerwens, worden zij dan niet als nog gediscrimineerd op de werkplek?

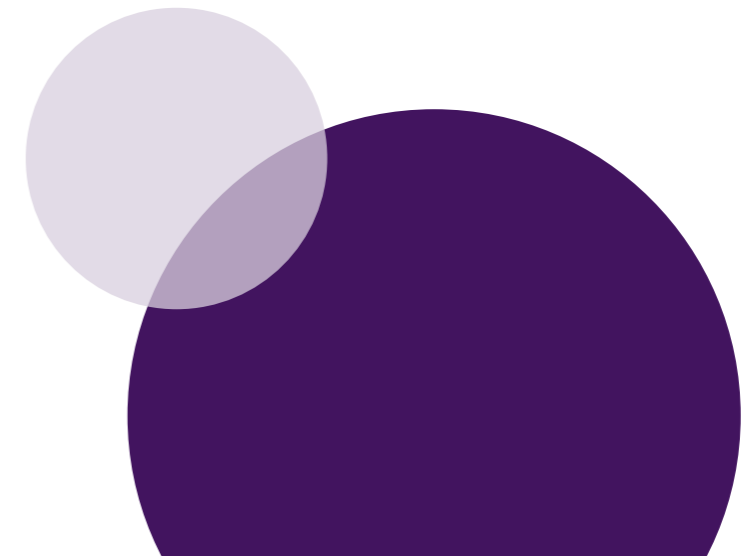
Helaas kan stagediscriminatie op de werkvloer niet volledig voorkomen worden. Om die reden is een goede meldstructuur en plan voor de aanpak van stagediscriminatie (zie taak 6 en 7) belangrijk. Wel weten we dat vooroordelen en stereotype beelden (waar discriminatie onder meer uit voortkomt) kunnen worden verminderd wanneer mensen elkaar leren kennen (zie [dit rapport](#)). Als de student gewoon aan de slag gaat binnen de organisatie, kan het zijn dat eventuele vooroordelen en stereotypen die er vooraf waren minder worden.

Wat kan ik doen als ik niet alleen als opleiding stagediscriminatie wil aanpakken, maar in de gehele onderwijsinstelling discriminatie wil aanpakken en inclusie wil bevorderen?

Bij [SER Diversiteit in Bedrijf](#) kunnen alle soorten organisaties terecht voor ondersteuning bij het bevorderen van een gemêleerd personeelsbestand en een inclusief bedrijfsklimaat. SER Diversiteit heeft als missie een arbeidsmarkt waarop verschillen gewaardeerd en optimaal benut worden.




Hoe weet ik of een training of andere interventie die we inhuren tegen stagediscriminatie ook echt werkt?

In [deze checklist](#) staan de werkzame mechanismen tegen discriminatie beschreven zoals voortgekomen uit wetenschappelijk onderzoek. Dat betekent dat deze toolbox gebaseerd is op honderden wetenschappelijke peer-reviewed studies over wat werkt om discriminatie, vooroordelen en stereotypen te verminderen. Je kunt deze checklist gebruiken om na te gaan of het plausibel is dat een bepaalde interventie die je van plan bent om in te zetten, ook daadwerkelijk effectief is. Uitgebreidere informatie over wat werkt en wat niet, is te vinden in [dit dossier](#).





Bijlage: Feiten over stagediscriminatie op een rij

Over dat stagediscriminatie bestaat:



- **Onderzoek in de gemeente Utrecht**  toonde door middel van praktijktests aan dat, ook al hebben studenten een identiek cv, studenten met een migratieachtergrond minder kans hebben om uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek dan studenten zonder migratieachtergrond.
- Uit **eerder onderzoek**  kwam dat studenten met een migratieachtergrond aangaven vaker te moeten solliciteren en dat het bij hen ook langer duurde voordat ze een stageplek vonden dan studiegenoten zonder migratieachtergrond.
- Niet alleen op de stagemarkt, maar ook op de arbeidsmarkt is objectief aangetoond dat sollicitanten enkel en puur vanwege hun naam, geboorteland of religie minder kans maken om door de eerste rond van selectie te komen. Bijvoorbeeld in een praktijktest waarin cv's met een Nederlands klinkende achternaam werden vergeleken met mensen met een Arabische klinkende achternaam. Daaruit kwam naar voren dat de sollicitant met een Nederlands klinkende achternaam 60% meer kans had om door de selectie heen te komen dan een sollicitant met een Arabisch klinkende achternaam. Zie **dit artikel**  voor meer info.

Over de oorzaken:

- **Bekend**  is dat stagediscriminatie vaker voorkomt als studenten zelf verantwoordelijk zijn voor het vinden van een stageplek en/of als sprake is van bijvoorbeeld sectoren waarbinnen er sprake is van een stagetekort en sectoren waar de werkvloer en de klanten niet divers zijn.

- Ongelijke kansen op het vinden van een stageplek zijn niet altijd het gevolg zijn van doelbewuste discriminatie of het openlijk afwijzen van studenten. Er kan ook sprake van 'onbekend maakt onbemind', zoals we vaak terugzien in onderzoek en dat zorgt ervoor dat studenten die niet lijken op de mensen die op dit moment in de organisatie werkzaam zijn eerder afvallen na een sollicitatiegesprek. Uit **verschillende onderzoeken**  weten we dat meer dan de helft van de werkgevers nog altijd selecteert op basis van de eerste klik die je ervaart bij het lezen van een sollicitatiebrief of tijdens het sollicitatiegesprek. Dit leidt ertoe dat vooroordelen nog altijd een grote rol spelen bij het wel of niet succesvol vinden van een stageplek. Dat die eerste indruk weinig zegt over het toekomstige functioneren, weten we inmiddels ook uit onderzoek. Toch bepaalt die eerste indruk of een student een kans krijgt om zijn of haar talenten te ontplooiën en de studie af te ronden of niet.

Over de gevolgen:

- Het kan leiden tot studievertraging of in sommige gevallen zelfs uitval bij de opleiding.
- Het beïnvloed het zelfvertrouwen en welbevinden van de studenten die het betreft negatief (zie dit **onderzoek van Inholland** ).
- Discriminatie ervaren **tast de gezondheid ernstig** .
- Stages zijn de eerste stap naar de arbeidsmarkt en vaak de opstap naar een eerste baan. Cruciaal is dat deze goed verloopt en dat jongeren niet afhaken door vervelende ervaringen.



De Toolbox is gemaakt door Lectoraat Diversiteitvraagstukken Hogeschool Inholland, Movisie en het Verwey-Jonker Instituut in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Dit is een uitgave van de Rijksoverheid

www.rijksoverheid.nl

Augustus 2023

TOOLBOX AANPAK STAGEDISCRIMINATIE