

# Gelijke kansen op de Dordtse stagemarkt

Stagediscriminatie bij mbo-studenten in Dordrecht in beeld.

START

Klik op  
START



Onderzoekcentrum  
Drechtsteden

Partner voor bestuur en beleid



# Inhoudsopgave

Klik op de knoppen



Samenvatting



Literatuur Studie



Ervaringen van professionals



Literatuur & afkortingen



Ervaringen van studenten



Gevolgen van stage-discriminatie




Terug naar inhoudsopgave




Inleiding



Oplossingsrichtingen



Aanbevelingen & slotwoord



Over ons



# 1 Inleiding



## Aanleiding

De gemeenteraad van Dordrecht wil dat Dordrecht een stad is waar iedereen gelijke kansen heeft en waar recht wordt gedaan aan diversiteit en inclusiviteit. Als vervolg op de instemming met de motie 'Dordrecht, een stad waar je ertoe doet' heeft de gemeenteraad behoefte aan inzicht in dit thema. Vandaar dat het Onderzoekcentrum Drechtsteden in opdracht van de griffie Dordrecht onderzoek deed naar stagediscriminatie. Is er in Dordrecht sprake van stagediscriminatie? Hoe ziet dat er dan uit? Wat zijn de gevolgen hiervan voor studenten? En wat zijn volgens betrokken partijen oplossingsrichtingen voor het tegengaan en voorkomen van stagediscriminatie? In deze rapportage leest u de uitkomsten van het onderzoek.

## Onze aanpak

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, hebben we in dit onderzoek gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksmethoden. Middels een literatuurstudie hebben we uitgezocht wat er al (landelijk) bekend is over stagediscriminatie. We spraken met professionals uit Dordrecht (scholen en bedrijven) over hun ervaringen met en blik op stagediscriminatie in Dordrecht. Daarnaast hielden we een enquête onder studenten van de in Dordrecht gevestigde mbo-scholen om de ervaringen van mbo-studenten te inventariseren en spraken met een aantal van in groepsgesprekken.





## 2. Samenvatting



# Samenvatting

## Conclusies

In ons onderzoek naar stagediscriminatie richten wij ons op ervaringen en belevingen van professionals en mbo-studenten in Dordrecht. In hoeverre komt stagediscriminatie hier voor? Hoe ziet dit eruit? En wat zijn mogelijke oplossingsrichtingen? Er is sprake van stagediscriminatie als studenten nadelig worden behandeld bij het zoeken of lopen van een stage omdat zij tot een bepaalde groep behoren of daartoe gerekend worden (Andriessen et al., 2021). Stagediscriminatie kan op twee manieren voorkomen, bij het zoeken naar een stage of tijdens het lopen van een stage. Hieronder volgen de belangrijkste conclusies uit ons onderzoek.

- a. Allereerst is het belangrijk om meer bewustzijn te creëren rondom het onderwerp 'stagediscriminatie'. Er blijkt namelijk een grote discrepantie te bestaan tussen de ervaringen van studenten enerzijds en van professionals anderzijds. Studenten die negatieve ervaringen opdoen rondom stage, ervaren hier vanuit school weinig begrip voor. Binnen onderwijsinstellingen denken professionals verschillend over de mate waarin stagediscriminatie voorkomt.
- b. Onderwijsinstellingen en bedrijven die wij spraken beschikken wel over een algemene vertrouwenspersoon, maar niet over specifieke protocollen ter voorkoming van stagediscriminatie of over signaleren van/acteren op gevallen van stagediscriminatie. De manier waarop professionals omgaan met signalen van stagediscriminatie verschilt hierdoor per persoon.
- c. Noch onderwijsinstellingen, noch bedrijven lijken behoefte te hebben aan invoering van anoniem solliciteren. Volgens betrokken partijen is dat niet nodig, omdat er nu ook al op vaardigheden en competenties geselecteerd wordt.
- d. Afgaand op de ervaringen van mbo-studenten van Dordtse mbo-scholen blijkt dat het voor de helft van de studenten (heel) veel moeite kost om een stageplek te vinden, maar dat de meeste studenten (91%) uiteindelijk wel een plek vinden. Voor sommigen gebeurt dit echter wel later dan gewenst, waardoor studievertraging wordt opgelopen; één op de tien studenten had hiermee te maken.

e. Tijdens het zoeken naar een stageplek of tijdens het stagelopen komen negatieve ervaringen bij veel studenten voor. Bij het zoeken van een stageplek krijgt twee derde hiermee te maken, bij het stagelopen is dit bij vier op de tien studenten het geval. We zien wel wat verschillen naar achtergrondkenmerken: Studenten met een migratieachtergrond blijven wat vaker verstoken van antwoord op hun brieven, mails, telefoontjes (75% vs. 58%), Bij studenten met een Islamitische geloofsovertuiging wordt het werk op stage vaker gecontroleerd dan bij andere stagiairs/werknemers (34% vs. 16%). Vrouwelijke studenten krijgen op stage vaker te maken met een onvriendelijke behandeling (34% vs. 18%), kwetsende grappen (25% vs. 10%) en de 'rotklusjes' moeten doen (31% vs. 17%).

f. Niet alle negatieve ervaringen hebben automatisch te maken met discriminatie. Ook is discriminatie vaak niet objectief vast te stellen en gaat het in de meeste gevallen om 'vermoedens van'. Studenten die vaker dan gemiddeld vermoeden dat hun negatieve ervaringen samenhangen met discriminatie zijn:

- Studenten met een migratieachtergrond en/of Islamitische geloofsovertuiging.
- Studenten met mbo-niveau 1-2 (alleen bij het zoeken naar een stageplek).

g. De door studenten meest genoemde vormen van stagediscriminatie zijn, discriminatie vanwege:

- opleidingsniveau
- herkomst/migratieachtergrond
- uiterlijk
- extra leerbehoeften (bijvoorbeeld door autisme, adhd enz.)

h. Stagediscriminatie kan een grote negatieve invloed hebben op het gevoel van eigenwaarde, het vertrouwen in de kans op een baan en de motivatie voor school.





## Aanbevelingen

Op basis van de resultaten van het onderzoek naar stagediscriminatie zijn drie aanbevelingen geformuleerd.

### 1. Start een bewustwordingscampagne

Het is van belang dat scholen en bedrijven zich bewust zijn van stagediscriminatie en de mogelijke gevolgen daarvan. Een bewustwordingscampagne richting betrokken partijen kan hieraan bijdragen. Hierbij is het ook van belang om tussen de verschillende partijen bewustwording en wederzijds begrip te creëren voor elkaars ervaringen.

### 2. Bevorder direct contact in de sollicitatieprocedure

Zowel scholen als studenten geven aan dat direct contact met werkgevers en aanbieders van stageplekken kan helpen om vooroordelen en discriminatie te voorkomen. Bevorder daarom direct contact in de sollicitatieprocedure, bijvoorbeeld door het organiseren van een Dordtse-stagemarkt.

### 3. stel antidiscriminatiebeleid op

Bedrijven en scholen zouden gestimuleerd kunnen worden om antidiscriminatiebeleid of richtlijnen ter voorkoming van stagediscriminatie op te stellen. Ook een stappenplan of routekaart waarin wordt beschreven wat studenten, stagebegeleiders of docenten moeten doen bij een vermoeden van discriminatie, kan nuttig zijn.

Het is in de eerste plaats aan de onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven om deze aandachtspunten op te pakken, waarbij het aanbeveling verdient om ook studenten actief te betrekken. De gemeente Dordrecht kan hierbij een stimulerende, faciliterende en verbindende rol hebben tussen deze partijen.





## 3. Literatuurstudie



# Literatuurstudie

## Wat is (stage)discriminatie

Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) blijkt dat ruim een kwart (27%) van de Nederlandse inwoners discriminatie ervaart (Andriessen, Dijkhof, et al., p. 68, 2020). Dit komt overeen met vijf jaar eerder. Wat opvalt is de groei in de mate van ervaren discriminatie in het onderwijs. Het SCP constateert dat 22% van de studenten discriminatie hebben meegemaakt bij het volgen van onderwijs in 2018, ten opzichte van zo'n 16% in 2013 (Andriessen, Dijkhof, et al., p. 15, 210, 2020).

Van stagediscriminatie is sprake als studenten nadelig worden behandeld bij het zoeken of lopen van een stage omdat zij tot een bepaalde groep behoren of daartoe gerekend worden (Andriessen et al., 2021). Stagediscriminatie kan op twee manieren voorkomen, bij het zoeken naar een stage of tijdens het lopen van een stage.

In het eerste geval gaat het om discriminatie tijdens het werving- en selectieproces door stagebedrijven als zij mbo-studenten afwijzen op basis van factoren die niet relevant zijn voor het uitoefenen van de stage. Denk aan de culturele of etnische achtergrond van een student, een chronische beperking of seksuele voorkeur. (Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018; Andriessen et al., 2021).

Ook tijdens het stagelopen kunnen studenten te maken krijgen met discriminatie. Zoals discriminatoir uitschelden op de werkplek door collega's of klanten of ongelijke behandeling, bijvoorbeeld wanneer studenten constateren dat er verschil bestaat in de verantwoordelijkheden of taken die zij krijgen in vergelijking met andere stagiairs en die verschillende behandeling relateren aan een persoonskenmerk. (Andriessen et al., 2021)

## Stagelopen in het mbo

Mbo-studenten kunnen kiezen voor een Beroeps Opleidende Leerweg (BOL) of voor een Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL). De BOL is de meer theoretische leerweg waarbij een BOL-student alle dagen naar school gaat en verschillende korte stages loopt.

De BBL staat bekend als de 'leren werken' opleiding. Een BBL-student heeft gemiddeld één of twee dagen per week les op de onderwijsinstelling en is de rest van de week aan het werk (Klooster, et al., 2016). De BBL-student werkt op basis van een arbeidsovereenkomst.

## Stagediscriminatie in Nederland (Cijfers en onderzoek)

Er zijn verschillende onderzoeken gedaan naar stagediscriminatie in Nederland. Daaruit blijkt dat er aanwijzingen zijn dat mbo-studenten te maken hebben met discriminatie bij het zoeken naar een stageplek. Uit een kamerbrief, die toenmalige minister van Engelshoven in 2018 naar de Tweede Kamer stuurde, staat dat bijna 70% van de mbo-studenten met een Nederlandse achtergrond na één keer solliciteren een stageplek vindt. Voor mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond is dat bijna 50%. Studenten met een migratieachtergrond moeten ook vaker solliciteren om een stageplek te vinden. Zeker 24% moet meer dan vier keer solliciteren, 9% meer dan tien keer. Voor studenten met een Nederlandse achtergrond zijn deze percentages respectievelijk 11% en 3%. Dit beeld wordt aangevuld door het SCP onderzoek waarin wordt geconstateerd dat 14% van de Nederlandse studenten vermoedt door discriminatie moeilijker aan een stageplek te zijn geraakt (Andriessen, Dijkhof, et al., 2020).

De Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) stelt dat voor BOL-studenten al eerder bleek dat studenten met een niet-westerse migratieachtergrond gemiddeld twee weken langer moeten zoeken naar een stage dan studiegenoten met een Nederlandse achtergrond (Andriessen et al., 2021). Hoewel het aannemelijk is dat discriminatie een rol speelt in de verschillen die uit deze onderzoeken naar voren komen, is het niet met zekerheid te zeggen, omdat andere factoren mogelijk ook een rol spelen.

## De complexiteit van stagediscriminatie

Stagediscriminatie is een lastig probleem waar verschillende actoren bij betrokken zijn, waaronder werkgevers, docenten en studenten (Andriessen et al., 2021). Voor deze betrokkenen is het niet altijd duidelijk of en wanneer iets discriminatie is (Klooster, Koçak, & Day, 2016; Felten, Rooijen, Reches, & Broekroelofs, 2021).

Studenten en onderwijsprofessionals gedogen discriminatie op de stagemarkt vaak onbewust of bewust. De studenten zien veelal het nut van melden niet in en willen simpelweg zo snel mogelijk een stageplaats vinden (Klooster et al., 2016).





Uit de literatuur blijkt dat Onderwijsprofessionals het lastig vinden om het gesprek aan te gaan met leerwerkbedrijven, maar vooral ook om zelf discriminatie te herkennen (Felten et al., 2021). Een soortgelijk beeld komt naar voren uit het kwalitatieve onderzoek dat in het Regionale Meld- en Coördinatiepunt (RMC) regio Utrecht is gedaan (Andriessen et al., 2021). Onderwijsprofessionals erkennen (deels) de problematiek, maar vinden het lastig om individuele gevallen te signaleren en daarop te acteren.

## De complexiteit van stagediscriminatie

De literatuur laat zien dat ervaren discriminatie veel impact heeft. Mensen kunnen zich terugtrekken uit de samenleving, het vertrouwen verliezen in de overheid, afhaken in het onderwijs of stoppen met het zoeken naar werk. Het SCP (2020) beschrijft in haar onderzoek dat mensen zich minder betrokken kunnen voelen bij de samenleving en minder gemotiveerd raken om aan die samenleving bij te dragen. Anderen worden onzeker, voelen zich onveilig, raken gestrest of trekken zich terug in groepen waar ze verwachten niet te maken te krijgen met discriminatie. Daarnaast is uit onderzoek gebleken dat mensen die discriminatie ervaren vaker kampen met een lager zelfbeeld en zich onveiliger voelen in bepaalde situaties (Andriessen, Van Rooijen, Day, Van den Berg, Mienis, & Verweij, 2021). Ook wanneer er feitelijk geen sprake was discriminatie, zijn de gevolgen van het idee gediscrimineerd te worden wel voelbaar en tastbaar, met alle gevolgen van dien.

Als studenten discriminatie ervaren heeft dat gevolgen voor de manier waarop zij in de wereld staan (bijvoorbeeld voor hun zelfvertrouwen of hun verwachtingen voor de toekomst), de manier waarop zij hun gedrag aanpassen (bijvoorbeeld het vermijden van bepaalde situaties of bedrijven) en hoe ze zich voelen (bijvoorbeeld eenzaam) (Andriessen, Dijkhof, Van der Torre, Van den Berg, Pulles, Ledema, & De voorgd-Hamelink, 2020; Andriessen et al., 2021)



## 4. Ervaringen van professionals



# Ervaringen van professionals

Hoe kijken professionals uit Dordrecht aan tegen het onderwerp 'stagediscriminatie'? We hielden focusgroepgesprekken met vijf docenten/studieloopbaanbegeleiders (twee van Yuverta, twee van het Da Vinci College en één van de Hans Petri School) en met twee medewerkers van Dordtse bedrijven die stageplekken (BOL) en/of leerbanen (BBL) bieden aan mbo-studenten.

## In hoeverre komt stagediscriminatie voor?

Uit de gesprekken blijkt dat stagediscriminatie wel eens voorkomt, maar dat de ervaringen verschillen per school. Er zijn verschillen in de mate waarin de scholen hiermee te maken krijgen én in het soort stagediscriminatie. Twee van de drie scholen krijgen wel eens te maken met gevallen van/vermoedens van stagediscriminatie

*"Vanaf dat moment [eerste concrete voorbeeld van discriminatie] ben ik er vaker op gaan letten. Jongens met westerse namen worden gewoon makkelijker aangenomen."*

De ene school heeft relatief weinig leerlingen met een migratie-achtergrond. De enige vorm van stagediscriminatie die wordt waargenomen is discriminatie op basis van een (lichamelijk of psychische) chronische aandoening of andere leerbehoeften vanwege bijvoorbeeld autisme of adhd. Docenten merken dat bedrijven huiverig zijn om deze leerlingen een stageplek te geven, omdat bedrijven verwachten dat zij daar extra begeleiding in moeten steken of dat deze leerlingen in het geheel niet over de juiste capaciteiten beschikken. Met name leerlingen die psychische zorg nodig hebben komen lastig aan een stageplek. Daarnaast merkt deze school dat ook entree-leerlingen (leerlingen met mbo niveau 1) gediscrimineerd worden bij het zoeken naar een stageplek, omdat er bij veel werkgevers een vooroordeel bestaat over een slecht functioneren van deze jongeren.



Eén van de andere scholen heeft een groter aandeel leerlingen met een migratie-achtergrond. Hier zien docenten discriminatie op basis van herkomst. De omvang van het probleem is volgens school niet heel groot, maar het probleem bestaat wel. Het gebeurt zeker niet dagelijks, maar wel periodiek. Het gebeurt vooral op basis van de achternaam of de foto bij het CV, waarop de afkomst van een leerling te zien kan zijn. Deze school ervaart bij de selectieprocedure van bedrijven verschillen in de mate waarop ze afgaan op achtergrondkenmerken of juist de vaardigheden van studenten.

De bedrijven die wij spraken denken dat stagediscriminatie weinig voorkomt, zeker in deze tijden van een krappe arbeidsmarkt en personeelstekorten. Daarnaast is discriminatie funest voor het imago van een bedrijf wat nog een extra prikkel zou geven om studenten aan te nemen op basis van hun vaardigheden.

## Omgaan met signalen van stagediscriminatie

In hoeverre scholen signalen van stagediscriminatie oppikken verschilt per fase, stage zoeken of stage lopen. De scholen geven aan dat zij tijdens het zoeken naar een stageplek over het algemeen vrij goed zicht hebben op de inspanningen die de leerlingen hiervoor verrichten en wat de oorzaak is van het eventueel niet vinden van een plek.

*"Sommige leerlingen lopen er [tijdens het zoeken naar een stageplek] echt de kantjes er van af. Maar wij [docenten] zien vrij snel het verschil tussen een leerling die niks doet en een leerling die niet wordt aangenomen vanwege zijn/haar naam."*

Tijdens het stagelopen is het lastiger om signalen van discriminatie op te pikken. De scholen geven aan dat zij regelmatig contact hebben met de leerlingen en dat leerlingen daardoor alle mogelijkheid hebben om discriminatie door te geven op school. Zij gaan ervan uit dat leerlingen dit dan ook doen, maar weten dit niet zeker. Op basis van de weinige verkregen signalen gaan de scholen er vanuit dat discriminatie op de stageplek weinig voorkomt.





Wel ontstaan er tijdens het stagelopen weleens problemen bij studenten met een gebrek aan goede 'werknemersvaardigheden'. Het gaat dan om studenten bij wie het ontbreekt aan de juiste instelling en die bijvoorbeeld vaak te laat komen en ziek melden.

## Protocollen en procedures

Op de scholen is een vertrouwenspersoon aanwezig waar leerlingen naar toe kunnen met hun verhaal. Scholen beschikken niet over protocollen of procedures over hoe te handelen bij signalen van stagediscriminatie. Wel stuurt één van de scholen leerlingen bij signalen van stagediscriminatie door naar het zorgteam van school.

Docenten (en het zorgteam) handelen over het algemeen ad hoc en geven aan dat zij bij signalen van stagediscriminatie meestal het gesprek aangaan met het bedrijf. Mocht dat niet helpen dan wordt er soms een ander stagebedrijf gezocht voor de betreffende student. Soms beëindigen docenten de samenwerking met een bedrijf voor zichzelf en raden zij toekomstige studenten af om bij dat bedrijf stage te gaan lopen.

Scholen informeren niet bij bedrijven of die beschikken over antidiscriminatiebeleid of andere soorten richtlijnen of regels m.b.t. discriminatie. De bedrijven die wij spraken geven aan hier ook niet over te beschikken. Wel heeft één van de twee bedrijven in de huisregels staan dat discriminatie niet getolereerd wordt. De huisregels worden aan alle nieuwe medewerkers uitgelegd en meegegeven. Anoniem solliciteren wordt niet toegepast en hier lijkt ook geen behoefte aan te zijn bij zowel de scholen als de bedrijven.





## 5. Ervaringen van studenten



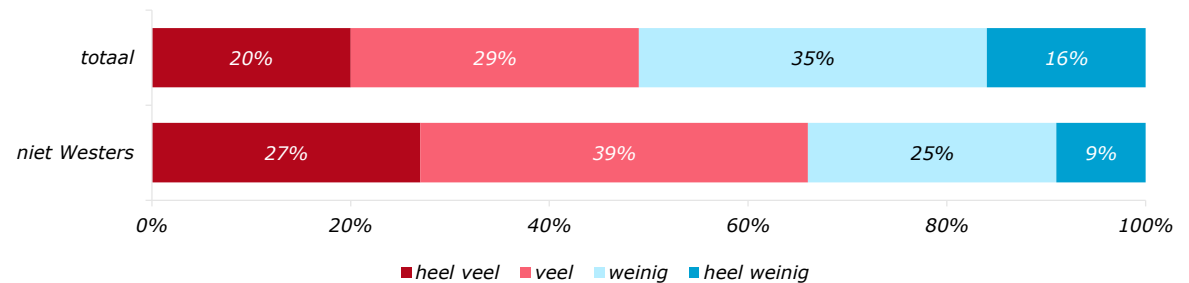
# Ervaringen van studenten

## 3.1 Moeite die het kostte om een stageplek te vinden

In een vragenlijst onder mbo-studenten van het Da Vinci College en Yuverta College zijn we ingegaan op de vragen zoals: 'Wat zijn jouw ervaringen bij het zoeken naar een stageplek?' 'Kost het veel moeite om een plek te vinden?' En 'wat is jouw ervaring met stagediscriminatie?' In aanvulling daarop organiseerde we twee focusgroepgesprekken met studenten, één gesprek met studenten van het Da Vinci College en één gesprek met studenten van het Yuverta college.

### Moeite om een stageplek te vinden

Volgens de helft (49%) van de studenten die zelf of samen met school een stageplek zochten, kostte dit (heel) veel moeite. Van de studenten met een niet-Westerse migratieachtergrond geeft twee derde (67%) aan dat het hen (veel) moeite kostte om een plek te vinden (zie figuur3.1).



Toelichting: gepercenteerd op degenen die zelf of samen met school een stageplek hebben gezocht (totaal n=554).





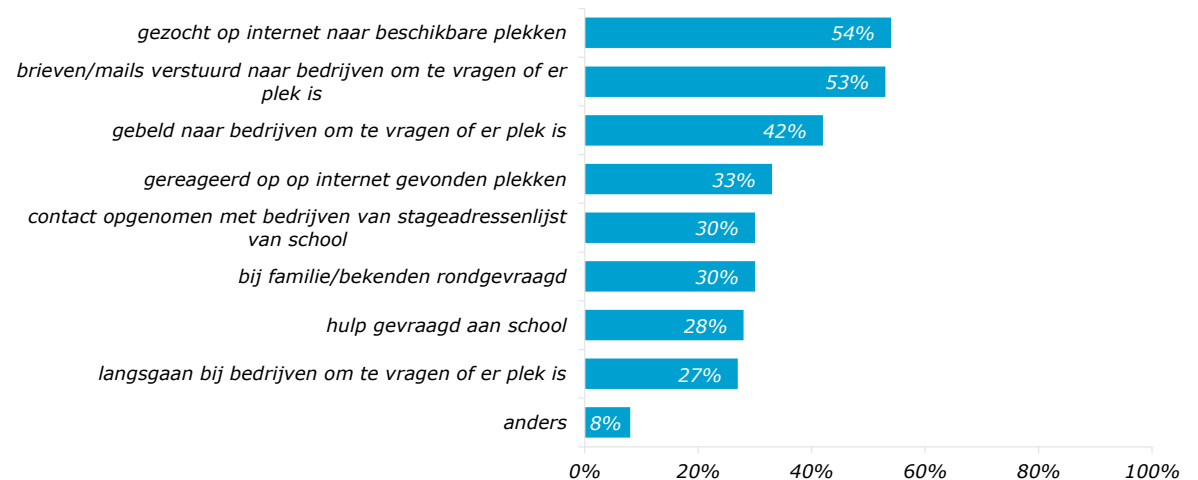
Wat doen studenten allemaal om een plek te vinden? De meeste studenten hebben op internet gezocht naar beschikbare stages (54%) en hebben brieven of mails naar bedrijven gestuurd om te vragen of er plek is (53%). Vier op de tien studenten hebben gebeld naar bedrijven om te vragen of er plek is (42%). Overige activiteiten zijn elk door zo'n drie op de tien studenten verricht (zie figuur 3.2).

Het aantal verschillende soorten activiteiten dat studenten verrichtten in het zoekproces ligt gemiddeld op 3,0. Studenten met een niet-Westerse migratieachtergrond verrichtten iets meer soorten activiteiten, namelijk gemiddeld 3,6.

Hoewel de helft van de studenten aangeeft dat het veel moeite kostte om een stageplek te vinden, hebben de meeste studenten uiteindelijk wel een plek gevonden (91%). De meeste van hen vonden die plek helemaal zelf (62%) of met hulp van school (9%). In 15% van de gevallen werd de plek door school gevonden. Tot slot heeft één op de tien studenten (13%) een plek gevonden via familie of bekenden.

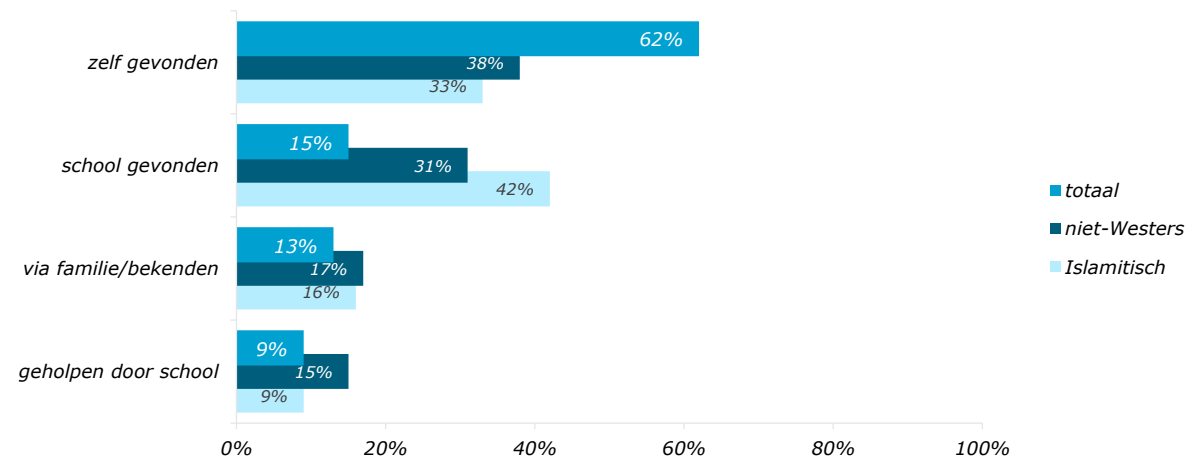
Studenten met een niet-Westerse migratieachtergrond en studenten met een Islamitische geloofsovertuiging vinden hun stageplek minder vaak zelf. Zij geven vaker aan dat school een stageplek voor hen heeft gevonden (zie figuur 3.3).

### 3.2 Verrichte activiteiten om een stageplek te vinden



Toelichting: gepercenteerd op degenen die zelf of samen met school een stageplek hebben gezocht (n=562-8 = 554); respondenten konden meerdere antwoorden geven, waardoor de percentages kunnen optellen tot meer dan 100%.

### 3.3 Hoe uiteindelijk een stageplek gevonden?



Toelichting: gepercenteerd op degenen die zelf of samen met school een stageplek hebben gezocht (totaal n=562-8=554).

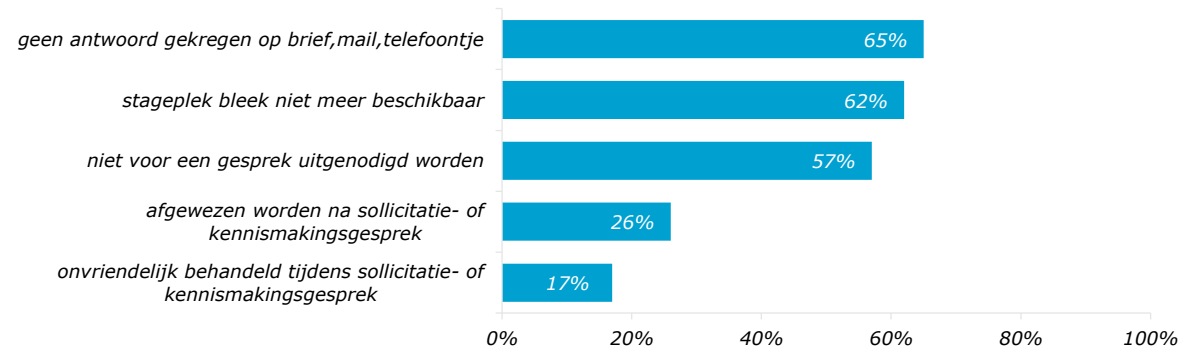


### Negatieve ervaringen

Vervelende ervaringen rondom een stage kunnen in principe iedereen overkomen. Dat blijkt wel, want twee derde (67%) van de studenten heeft minstens één negatieve ervaring gehad tijdens het zoeken naar een stageplek en vier op de tien (42%) tijdens het stagelopen. Ervaringen met discriminatie komen dus vaker voor bij het zoeken naar een stageplek dan tijdens de het stagelopen zelf.

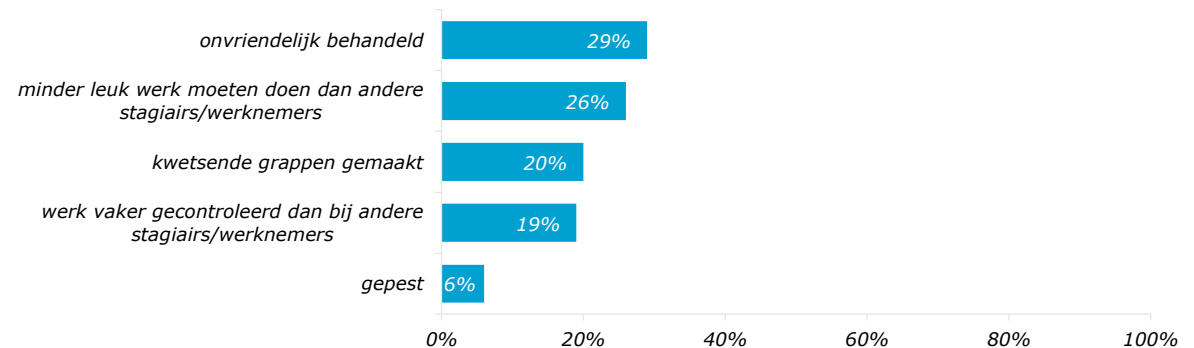
Twee derde van de studenten heeft tijdens het zoeken naar een stageplek meegemaakt dat zij geen antwoord kregen op hun brief, mail of telefoontje (65%). Zes op de tien maakten mee dat de stageplek niet meer beschikbaar bleek (62%) en/of dat zij geen uitnodiging voor een sollicitatie- of kennismakingsgesprek kregen (57%). Tijdens het stagelopen geeft (ruim) een kwart aan onvriendelijk behandeld te zijn (28%) of minder leuk werk te moeten doen dan andere stagiaires of werknemers (26%). Eén op de vijf stagiaires kreeg te maken met kwetsende grappen (19%) en 6% werd gepest.

## 3.4 De volgende ervaringen gehad tijdens zoeken naar stageplek?



Toelichting: gepercenteerd op de respondenten die gezocht hebben ( $n = \pm 370$ ) en/of een sollicitatie- of kennismakingsgesprek gehad hebben ( $n = \pm 430$ ); respondenten konden meerdere antwoorden geven, waardoor de percentage kunnen optellen tot meer dan 100%.

## 3.5 De volgende ervaringen gehad tijdens stagelopen?



Toelichting: gepercenteerd op degenen die stage hebben gelopen ( $n = \pm 347$ ); respondenten konden meerdere antwoorden geven, waardoor de percentage kunnen optellen tot meer dan 100%.



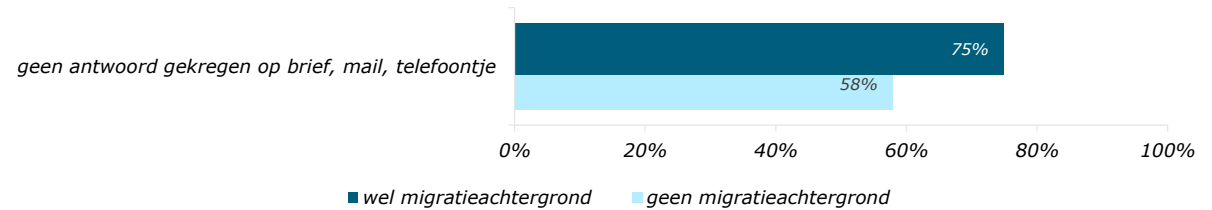
Hoewel negatieve ervaringen iedereen kán overkomen, blijken sommige groepen er wat meer mee te maken te hebben dan andere (figuur 3.6, 3.7 en 3.8).

Bij het zoeken naar een stageplek had drie kwart (75%) van de studenten met een migratieachtergrond een negatieve ervaring, tegenover 58% van de studenten zonder migratieachtergrond. Waar studenten met een migratieachtergrond vooral vaker dan anderen mee te maken krijgen is het geen antwoord krijgen op hun sollicitatiebrieven, mails en telefoontjes.

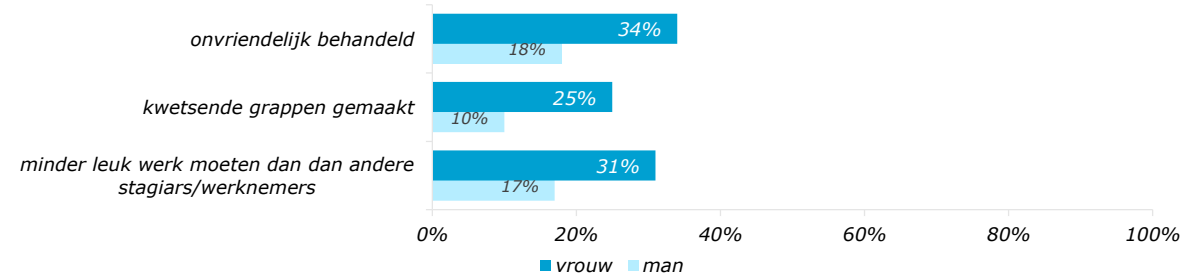
Tijdens het stagelopen geven vooral studenten met een Islamitische geloofsovertuiging aan dat hun werk vaker gecontroleerd werd dan bij andere stagiairs of werknemers (34% tegenover 16% van de studenten zonder Islamitische geloofsovertuiging).

Tijdens het stagelopen hebben vrouwelijke studenten vaker dan mannelijke studenten te maken met een onvriendelijke behandeling (34%), kwetsende grappen (35%) en minder leuk werk moeten doen dan andere stagiairs of werknemers (31%).

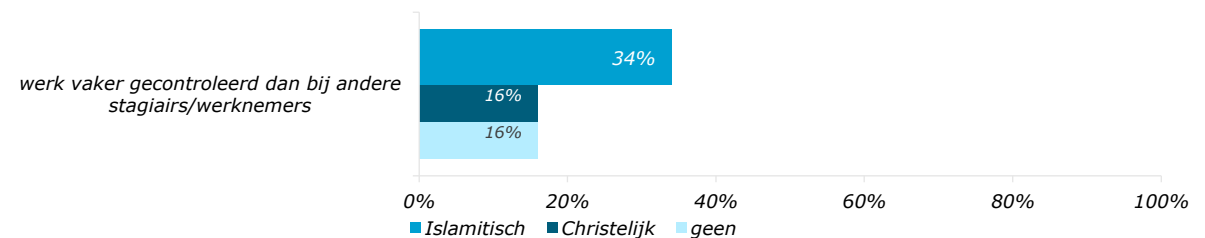
### 3.6 Geen antwoord gekregen op brief, mail of telefoontje verschillen naar migratieachtergrond



### 3.7 De volgende ervaringen gehad tijdens stagelopen? Verschillen naar geslacht



### 3.8 De volgende ervaringen gehad tijdens stagelopen? Verschillen naar geloofsovertuiging



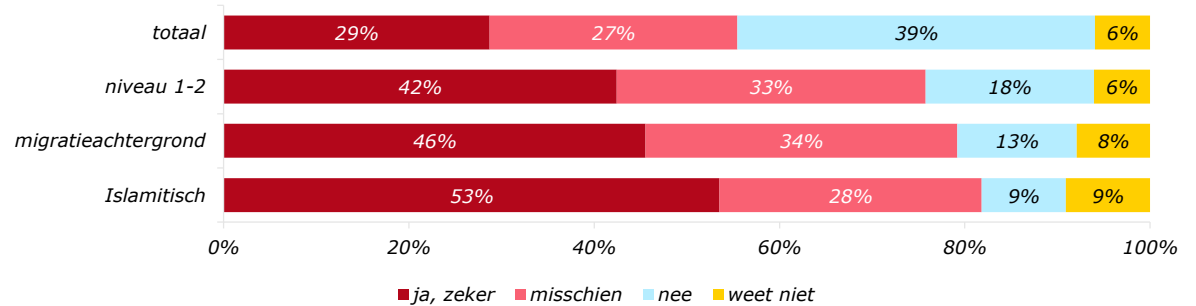


### Vermoedens van stagediscriminatie

Vervelende ervaringen rondom of tijdens het stagelopen zijn sowieso niet de bedoeling, maar niet alle vervelende ervaringen hebben te maken met discriminatie. Van alle studenten met een negatieve ervaring tijdens het zoeken van een stageplek, vermoedt ruim de helft (56%) dat discriminatie hierbij (zeker of misschien) een rol speelde. Van alle studenten met een negatieve ervaring tijdens het stagelopen, vermoeden er zes op de tien dat discriminatie aan de orde was (60%).

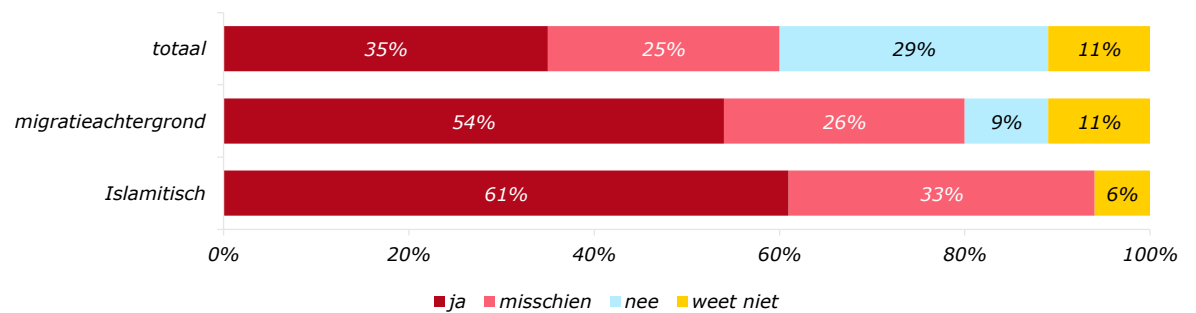
Studenten met een migratieachtergrond en/of een Islamitische geloofsovertuiging, denken dit vaker dan andere studenten (zowel bij het zoeken naar een stageplek als tijdens het stagelopen). Daarnaast geldt voor negatieve ervaringen tijdens het zoeken naar een stageplek dat ook studenten met mbo-niveau 1-2 (75%) vaker dan gemiddeld vermoeden dat discriminatie een rol speelde bij de negatieve ervaring(en) waarmee ze te maken kregen. Zie figuur 3.9 t/m 3.12.

### 3.9 Gevoelde discriminatie tijdens het zoeken naar een stageplek naar achtergrond en onderwijsniveau



Toelichting: gepercenteerd op degenen die gezocht hebben naar een stageplek en/of een sollicitatie- of kennismakingsgesprek gehad hebben én een negatieve ervaring hadden (n=#290).

### 3.10 Gevoelde discriminatie tijdens het stagelopen naar achtergrond en religie?



Toelichting: gepercenteerd op degenen die gezocht hebben naar een stageplek en/of een sollicitatie- of kennismakingsgesprek gehad hebben én een negatieve ervaring hadden (n=134).

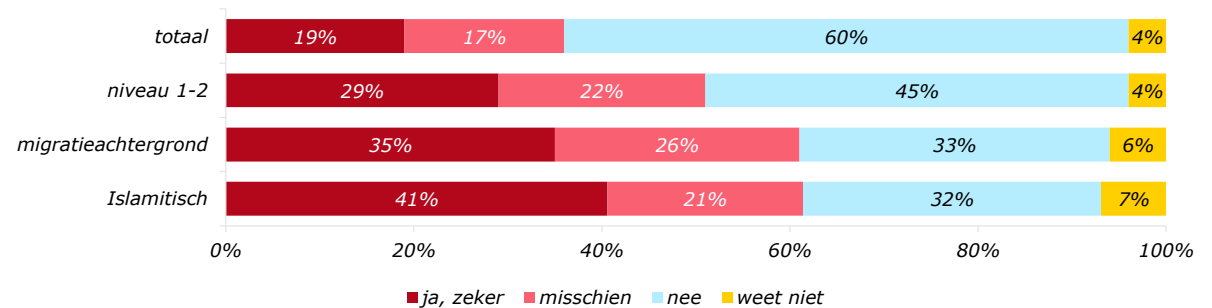




Vertalen we deze uitkomsten naar álle studenten, dus niet alleen degenen die een negatieve ervaring hadden, dan blijkt één op de drie studenten (36%) zeker of misschien gediscrimineerd te zijn bij het zoeken van een stageplek. Onder de aandachtsgroepen liggen de percentages hoger, te weten: 61% van de studenten met een migratieachtergrond, 62% van de studenten met een Islamitische geloofsovertuiging en 51% van de studenten met niveau 1-2 (zie figuur 3.11).

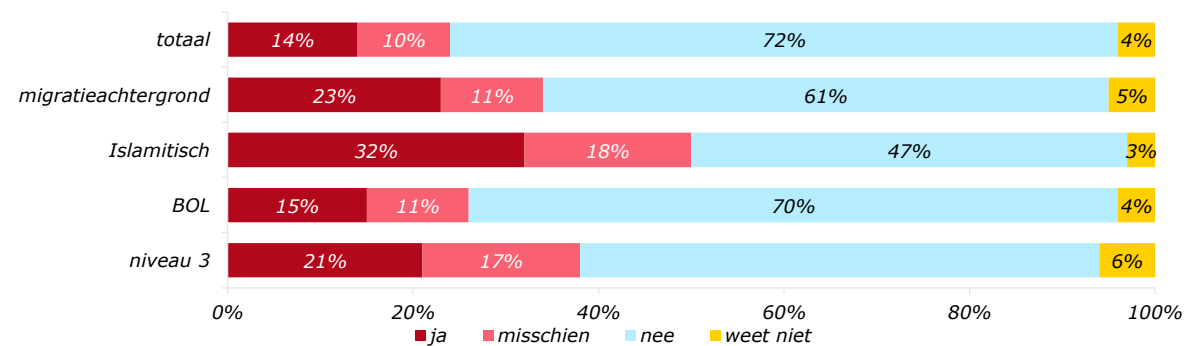
Verder heeft in totaal een kwart (24%) tijdens het stagelopen te maken gehad met een negatieve ervaring waarbij vermoedelijk sprake was van discriminatie. Onder de aandachtsgroepen studenten met een migratieachtergrond en studenten met een Islamitische geloofsovertuiging liggen deze percentages hoger, namelijk op respectievelijk 44% en 50%. Daarnaast komt het net wat vaker voor bij studenten die een BOL opleiding doen (26%) dan bij studenten die BBL doen (11%) en net wat vaker bij studenten die een niveau 3 opleiding doen (39%) (zie figuur 3.12).

### 3.11 Gediscrimineerd tijdens het zoeken naar een stageplek?



Toelichting: geperceenteerd op degenen die gezocht hebben naar een stageplek en/of een sollicitatie- of kennismakingsgesprek gehad hebben (n=433).

### 3.12 Gediscrimineerd tijdens het stagelopen?



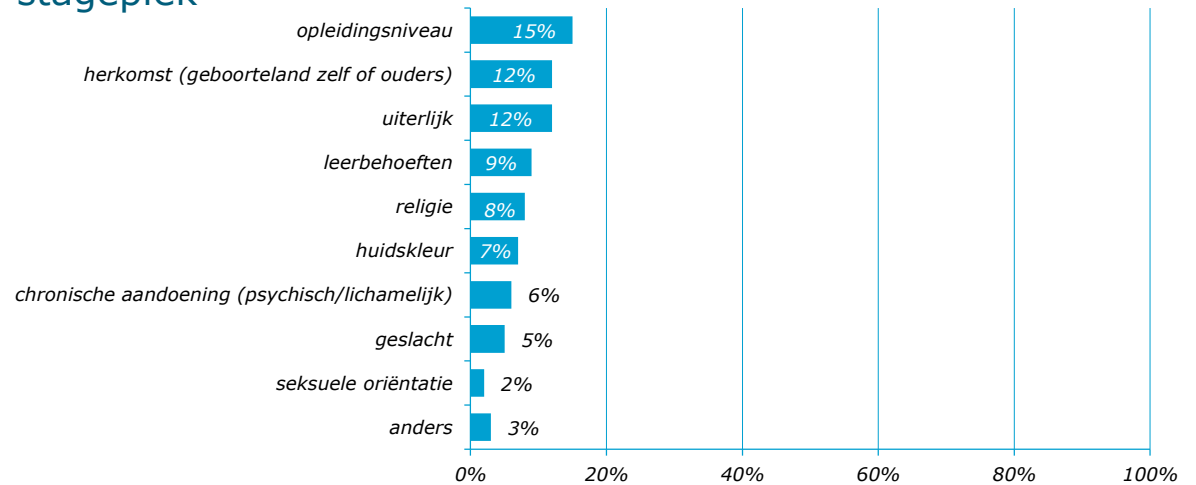
Toelichting: geperceenteerd op degenen die gezocht hebben naar een stageplek en/of een sollicitatie- of kennismakingsgesprek gehad hebben (n=331).



### Vermoedelijke redenen van discriminatie

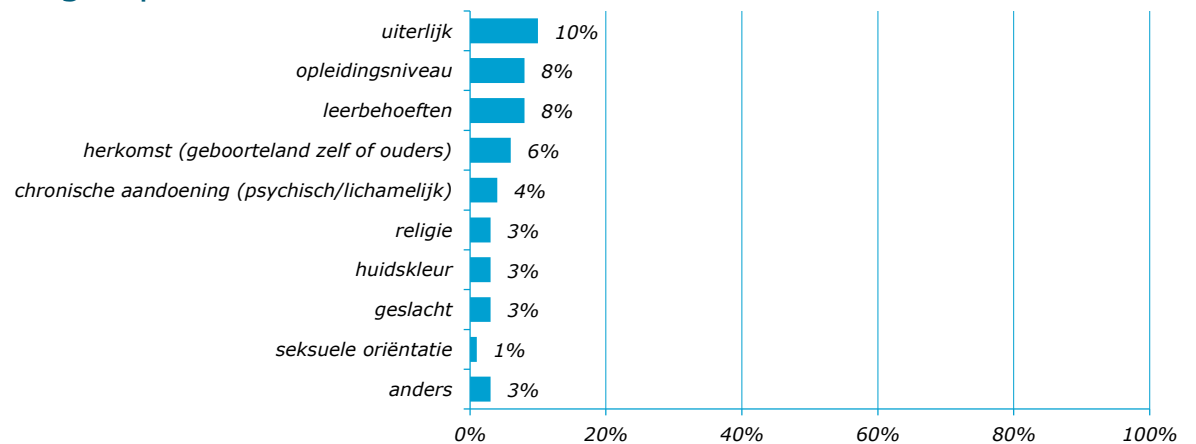
Discriminatie kan op verschillende gronden plaatsvinden. We vroegen de studenten om welke reden zij denken dat ze gediscrimineerd werden. In de top 4 van belangrijkste redenen staan zowel bij het zoeken naar een plek als tijdens het stagelopen: 'opleidingsniveau', 'herkomst', 'uiterlijk' en 'extra/andere leerbehoeften (bijvoorbeeld vanwege autisme, adhd enz.)' Discriminatie vanwege opleidingsniveau betreft met name studenten met mbo-opleidingsniveau 1-2 of 3, die geen plek vinden omdat bedrijven de voorkeur geven aan mbo-niveau 4 of leerlingen die aangeven dat bedrijven met name hbo-studenten zoeken i.p.v. mbo studenten. (Voor deze en andere discriminatieredenen: zie figuur 3.13 en 3.14).

### 3.13 Vermoedelijke redenen van discriminatie bij zoeken naar stageplek



Toelichting: gepercenteerd op de respondenten die gezocht hebben en/of een sollicitatie- of kennismakingsgesprek gehad hebben (n=476); respondenten konden meerdere antwoorden geven.

### 3.14 Vermoedelijke redenen van discriminatie tijdens stagelopen



Toelichting: gepercenteerd op alle respondenten die stage hebben gelopen (n=134); respondenten konden meerdere antwoorden geven.







## Waarom wordt discriminatie opgemerkt

### Zoeken naar stageplek

Ruim een kwart van de studenten geeft aan dat de reden van afwijzing voor de stageplek gewoon aan hen verteld werd (28%). Op de tweede plek (22%) komen ervaringen zoals geen of heel laat reactie krijgen van een bedrijf, afgewezen worden met een smoes en zelf nergens aangenomen worden maar klasgenoten wel. Daarnaast merken studenten het aan de manier waarop er tijdens een sollicitatiegesprek naar hen gekeken wordt of naar het gedrag van de medewerker tijdens zo'n gesprek.

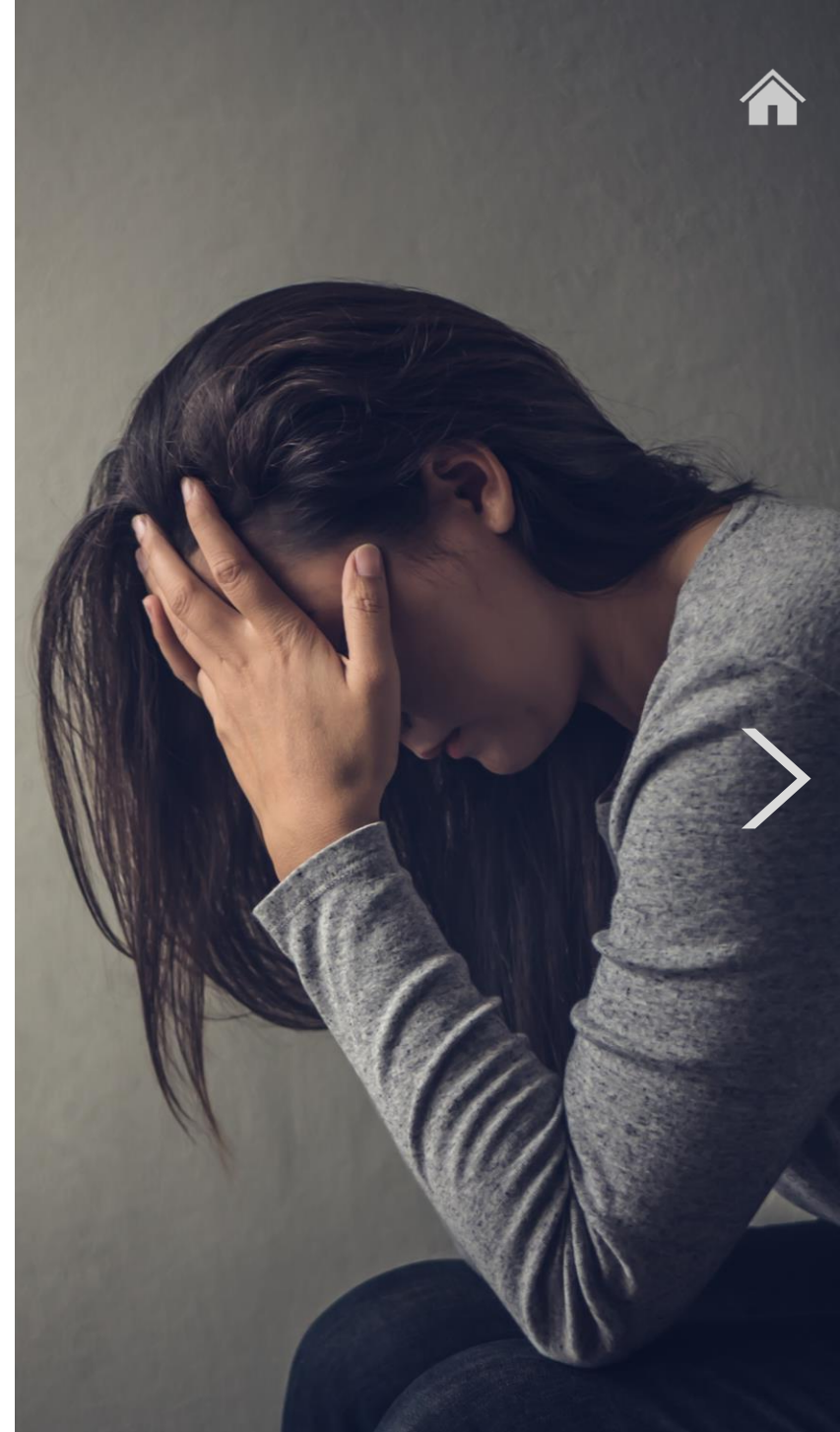
Dit komt overeen met de verhalen van studenten die wij interviewden. Deze studenten kregen van bedrijven te horen dat ze niet werden aangenomen om redenen als 'te kort in Nederland zijn om de taal voldoende te kunnen spreken' of 'niet in het bedrijf passen vanwege de homoseksuele geaardheid van de student'. Ook vertelde één student ergens langs te gaan om te vragen of zij er stage kon lopen. De eigenaar van het bedrijf keek haar vervolgens van top tot teen aan om vervolgens een afkeurende 'nee' te antwoorden.

Een ander voorbeeld is een student die tijdens sollicitatiegesprekken de blikken en het gedrag van de medewerkers tijdens het sollicitatiegesprek ziet veranderen nadat hij openlijk vertelt christelijk én homoseksueel te zijn.

*"Als stagiair durf je niks van dit soort dingen te zeggen, want je hebt een stageplek nodig en je bent bang dat je die plek kwijt bent als je "moeilijk gaat doen"*

### Stagelopen

De meesten geven aan dat ze dit merkten aan de manier waarop er met hen werd omgegaan (36%), bijvoorbeeld door denigrerend gedrag. Verder geven studenten aan dat er opmerkingen of grappen werden gemaakt over hen zelf of over kenmerken van de student (zoals hun herkomst) (22%). Daarnaast zeggen sommige studenten met een chronische aandoening hier op hun stageplek geen begrip voor te krijgen en hier ten onrechte op afgerekend te worden. Tot slot merkten studenten discriminatie doordat zij altijd de rotklusjes te doen kregen.





Dit komt overeen met de verhalen van studenten die wij interviewden. Zij beschreven de manier waarop zij behandeld werden als denigrerend en minderwaardig. Sommige studenten werden het slachtoffer van foute grappen of opmerkingen die werknemers of collega's maken in het bijzijn van klanten. Bij sommige studenten rommelden de stagebegeleider met de in te vullen uren-formulieren; bij 8 uur per dag werken werd er bijvoorbeeld maar 6 uur ingevuld, waardoor de student extra dagen moest inhalen om aan het door school vereiste aantal stage-uren te komen. Ook hebben studenten te maken met werkgevers of collega's die hen aan de ene kant behandelden alsof zij nog niks kunnen weten, maar hen aan de andere kant soms juist alle verantwoordelijkheid lieten zodat zij zelf een lange pauze kunnen houden of eerder naar huis gaan. Voor studenten is het lastig om op de stageplek iets te zeggen over een slechte behandeling, vanwege de afhankelijkheidsverhouding.

Studenten vertellen soms wel op school tegen een docent of coach over dit soort ervaringen. School reageert hier volgens hen niet altijd even goed op waardoor leerlingen zich dan ook door school niet serieus genomen voelen.

*"School wil geen gezeik."*

Niet alle studenten zijn negatief over de aanpak van school. Eén student gaf bijvoorbeeld aan dat het hem niet lukte om een stageplek te vinden waardoor school uiteindelijk een stageplek voor hem heeft geregeld op school zelf. Dat heeft hem erg geholpen.

*"Als het er op aan komt doet school niks, maar zegt eigenlijk 'wij kunnen er weinig aan doen.'"*



## 6. Gevolgen van stagediscriminatie



# Gevolgen van stagediscriminatie

## Ervaringen van onderwijsprofessionals

De onderwijsprofessionals die wij interviewden geven aan:

*"Als studenten geen stageplek kunnen vinden, dan hebben ze een probleem."*

Studenten lopen dan sowieso studievertraging op. Dat leidt vervolgens tot financiële én mentale gevolgen. Zonder stage gelopen te hebben, kan er geen diploma worden behaald. Sommige studenten moeten door gebrek aan een stageplek wisselen van type opleiding. Ook komt het voor dat leerlingen die geen plek hebben gevonden, tijdelijk een bijbaan nemen omdat er voor hen op school weinig te doen is tijdens de periode dat de overige leerlingen stagelopen; zij komen dan op afstand van school te staan.

*"Dan verwatert school een beetje."*

Studenten die 'overblijven' doordat zij – in tegenstelling tot hun klasgenoten – geen stageplek vinden, raken gedemotiveerd. Enerzijds verliezen zij de motivatie voor school. Anderzijds verliezen zij in een breder opzicht het vertrouwen in de inclusieve samenleving.

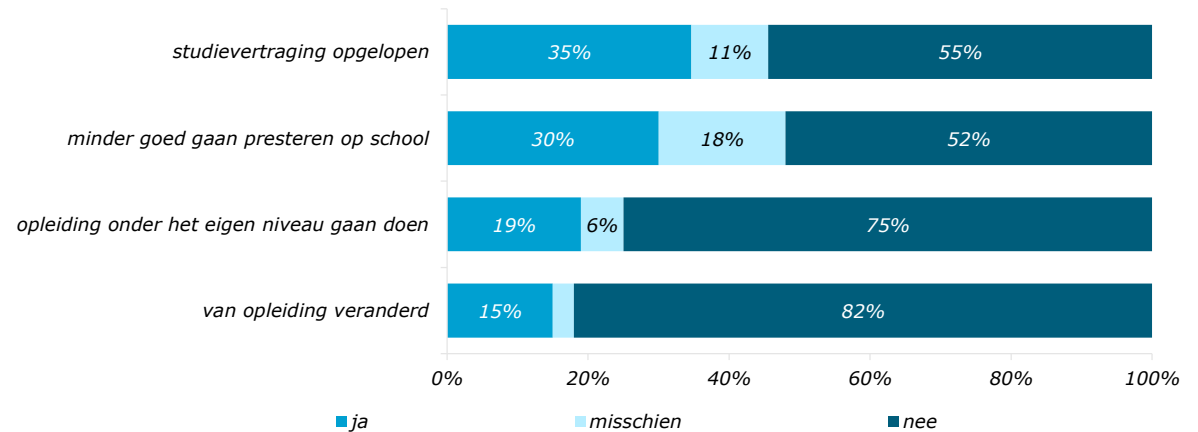
*"Deze leerlingen verbreden niet hun netwerk, maar trekken steeds meer met de 'eigen groep' op."*



### Ervaringen van studenten

Eén derde van de studenten die met stagediscriminatie te maken hadden, zegt hierdoor inderdaad studievertraging opgelopen te hebben. Ook het gebrek aan motivatie zien we terug bij drie op de tien (30%) die op school minder goed zijn gaan presteren. Gevolgen voor het type opleiding dat studenten volgen zijn minder groot, maar toch zegt nog één op de vijf (19%) door stagediscriminatie een opleiding onder het eigen niveau te zijn gaan doen (figuur #).

### 6.1 Door stagediscriminatie heb ik...



Toelichting: gepercenteerd op de respondenten die gezocht hebben en/of een sollicitatie- of kennismakingsgesprek gehad hebben (n=476); respondenten konden meerdere antwoorden geven.





Op persoonlijk vlak werkt stagediscriminatie sterk door. Maar liefst zes op de tien studenten met ervaringen met stagediscriminatie zijn zich hierdoor onzeker gaan voelen. De helft verwacht minder kans te maken op een baan (zie figuur #).

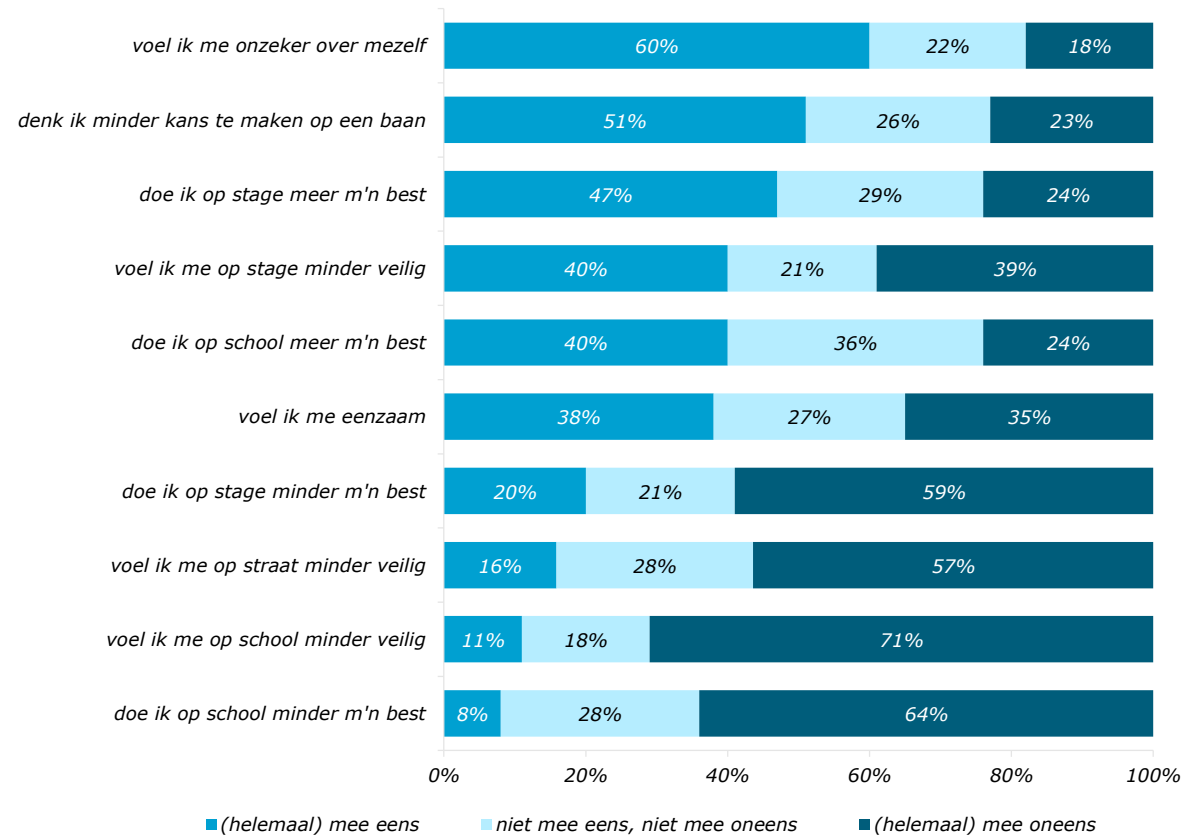
*"Je gaat denken dat het aan jou zelf ligt. Je gaat aan jezelf twijfelen: Waarom ben ik niet goed genoeg?"*

Dit zijn ook precies de twee belangrijkste aspecten die naar voren kwamen in de interviews met studenten. De ervaringen met een stageplek zien studenten als een voorbode van het echte werkzame leven. Door de opgedane negatieve ervaring(en) maken zij zich zorgen of zij straks wel een baan gaan vinden. Daarnaast spraken we studenten die tijdens het stagelopen denigrerend behandeld werden. Zij gingen daardoor op een gegeven moment ook aan zichzelf twijfelen... *"Ligt het dan aan mij?"* De mate waarin dit tot onzekerheid leidt kent vele gradaties. Eén meisje dat wij spraken gaf aan dat zij door de denigrerende opmerkingen, grappen en bodyshaming uiteindelijk depressief thuis kwam te zitten.

*"Je gaat constant over je eigen grenzen heen."*

*"Je voelt je machteloos, want als het er op aan komt sta je alleen. School doet niets."*

## 6.2 Door stagediscriminatie...



Toelichting: gepercenteerd op degenen die (vermoedelijk) te maken hadden met stagediscriminatie tijdens het zoeken naar een stageplek en/of tijdens stagelopen (n=128)



## 7. Oplossingsrichtingen



# Oplossingsrichtingen

In de interviews met professionals en studenten vroegen we wat zij als mogelijke manieren zien om stagediscriminatie tegen te gaan. Scholen geven aan dat het veranderen van vooroordelen geen eenvoudige opgave is en dat dit een lange adem vereist. Er worden wel een aantal ideeën genoemd die mogelijk een stap in de goede richting zijn bij het tegengaan van stagediscriminatie:

- Een van de scholen geeft aan goede ervaringen te hebben met stagemarkten en speeddates, waar studenten direct in gesprek kunnen met bedrijven. De studenten kunnen vertellen over wat ze kunnen en welke ervaring ze al hebben opgedaan. Op deze manier zien bedrijven meteen wat voor persoon zij voor zich hebben en krijgen ze een beter beeld van de studenten. De gemeente zou scholen kunnen helpen bij het organiseren van zulke bijeenkomsten.
- Anderen veronderstellen dat het beter werkt als studenten meteen bij een bedrijf langs gaan voor een gesprek, zonder dat er eerst een brief en cv opgestuurd wordt.
- Tot slot kan de gemeente volgens enkele gesprekspartners bijdragen aan het verminderen van stagediscriminatie door een bewustwordingscampagne richting bedrijven te organiseren.

Bedrijven hebben onder andere voorgesteld:

- Discriminatie tijdens het stagelopen kan voorkomen worden door antidiscriminatie op te nemen in de huisregels en in de bedrijfscultuur en hier strak op te managen op de werkvloer.
- Een ander bedrijf geeft aan dat het belangrijk is om stagiaires helemaal op te nemen in het team en een vertrouwensband op te bouwen. Door de nauwe contacten zou de sociale controle toenemen en de kans op ongewenst gedrag afnemen.





Studenten noemen de volgende verbeterpunten:

- Scholen zouden hun studenten moeten kunnen plaatsen bij bedrijven, zonder dat een bedrijf hen kan afwijzen.
- School moet actie ondernemen richting het bedrijf als een student daar negatieve ervaringen heeft. Als er over een bedrijf meerdere klachten van studenten komen, dan zou school dat op een 'zwarte lijst' kunnen zetten, zodat er in het vervolg geen studenten meer naartoe gestuurd worden.
- School moet studenten serieus nemen en ervoor zorgen dat ze zich gehoord voelen.
- Het helpt als er meer bekendheid en bewustwording komt rondom stagediscriminatie. Zowel op niveau van de politiek als dichterbij bij de eigen docenten en klasgenoten. Het helpt als docenten en klasgenoten weten waar sommige studenten mee te maken kunnen krijgen en er meer begrip komt voor de werkelijkheid waarmee sommige studenten te maken krijgen; het is voor sommige studenten een lastigere opgave om hun stage goed te laten verlopen dan voor anderen.





## 8. Aanbevelingen & slotwoord



# Aanbevelingen & slotwoord

## Aanbevelingen

Op basis van de resultaten van het onderzoek naar stagediscriminatie zijn drie aanbevelingen geformuleerd.

### 1. Start een bewustwordingscampagne

Het is van belang dat scholen en bedrijven zich bewust zijn van stagediscriminatie en de mogelijke gevolgen daarvan. Een bewustwordingscampagne richting betrokken partijen kan hieraan bijdragen. Hierbij is het ook van belang om tussen de verschillende partijen bewustwording en wederzijds begrip te creëren voor elkaars ervaringen.

### 2. Bevorder direct contact in de sollicitatieprocedure

Zowel scholen als studenten geven aan dat direct contact met werkgevers en aanbieders van stageplekken kan helpen om vooroordelen en discriminatie te voorkomen. Bevorder daarom direct contact in de sollicitatieprocedure, bijvoorbeeld door het organiseren van een Dordtse-stagemarkt.

### 3. stel antidiscriminatiebeleid op

Bedrijven en scholen zouden gestimuleerd kunnen worden om antidiscriminatiebeleid of richtlijnen ter voorkoming van stagediscriminatie op te stellen. Ook een stappenplan of routekaart waarin wordt beschreven wat studenten, stagebegeleiders of docenten moeten doen bij een vermoeden van discriminatie, kan nuttig zijn.

Het is in de eerste plaats aan de onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven om deze aandachtspunten op te pakken, waarbij het aanbeveling verdient om ook studenten actief te betrekken. De gemeente Dordrecht kan hierbij een stimulerende, faciliterende en verbindende rol hebben tussen deze partijen.





## Slotwoord

Stagediscriminatie is een lastig probleem waarbij veel verschillende factoren een rol spelen. De genoemde aanbevelingen moeten dan ook worden gezien als een stap in de goede richting; niet als een allesomvattende oplossing waarmee stagediscriminatie in het mbo een halt toegeroepen wordt. Daarnaast is het goed om te vermelden dat, hoewel dit onderzoek specifiek gaat over stagediscriminatie onder mbo-studenten, dit geen uniek probleem is voor het middelbaar beroepsonderwijs. Ook in het hbo, wetenschappelijk onderwijs en op de arbeidsmarkt is vastgesteld dat niet iedereen gelijke kansen heeft op een baan (Andriessen et al., 2021).



# Literatuurlijst & afkortingen



Andriessen, I., Dijkhof, J. H., Van der Torre, A., Van den Berg, E., Pulles, I., Ledema, J., & De voogd-Hamelink, M. (2020, maart). *Ervaren discriminatie in Nederland (II)*. Sociaal en Cultureel Planbureau. <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/04/02/ervaren-discriminatie-in-nederland-ii>

Andriessen, I., Van Rooijen, M., Day, M., Van den Berg, A., Mienis, E., & Verweij, N. (2021, maart). *Ongelijke kansen op de stagemarkt*. Verwey Jonker Instituut. <https://www.verwey-jonker.nl/publicatie/ongelijke-kansen-op-de-stagemarkt/>

Felten, H., Rooijen, M., Rechtes, L., & Broekroelofs, R. (2021, januari). *Mbo-stagediscriminatie voorkomen en aanpakken: wat kan werken?* Kennisplatform Inclusief Samenleven. <https://www.kis.nl/publicatie/mbo-stagediscriminatie-voorkomen-en-aanpakken-wat-kan-werken>

Klooster, E., Koçak, S., & Day, M. (2016, januari). *Wat is er bekend over discriminatie van mbostudenten bij toegang tot de stagemarkt?* Kennisplatform Integratie & Samenleving. <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/stagediscriminatie-mbo-studenten.pdf>

Rooijen, M., & De Winter-Koçak, S. (2018, augustus). *Gelijke kansen op gelijke stages*. Kennisplatform Inclusief Samenleven. <https://www.kis.nl/publicatie/gelijke-kansen-op-gelijke-stages>

Van Engelshoven, I. K. (2018, augustus). *Gelijke kansen mbo en stagediscriminatie*. Brief aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal. <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2018Z14924&did=2018D41533>

Klooster, E., Koçak, S., & Day, M. (2016, januari). *Wat is er bekend over discriminatie van mbo-studenten bij toegang tot de stagemarkt?* Kennisplatform Integratie & Samenleving. <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/stagediscriminatie-mbo-studenten.pdf>

**BBL**

**BOL**

**Mbo**

**SCP**

Beroeps Begeleidende Leerweg

Beroeps Opleidende Leerweg

Middelbaar beroepsonderwijs

Sociaal en cultureel planbureau



## Literatuurstudie

We bestudeerden de meest recente en relevante bestaande (landelijke) literatuur over stagediscriminatie (zie hiervoor [de literatuurlijst](#)).

## Enquête onder mbo-studenten

Mede op basis van de opgedane kennis uit de literatuurstudie stelden we een vragenlijst op voor mbo-studenten aan Dordtse onderwijsinstellingen (Da Vinci College en Yuverta). De onderwijsinstellingen hebben vervolgens de link naar de enquête gemaild aan al hun studenten. Het Da Vinci College heeft vestigingen in Dordrecht en Gorinchem. Ook de studenten van de locatie in Gorinchem zijn benaderd. Het merendeel van de studenten volgt de opleiding in Dordrecht (76%), dus de enquête-uitkomsten zijn hoofdzakelijk gebaseerd op Dordtse mbo-studenten.

De enquête leverde 590 ingevulde vragenlijsten op, een respons van 7%. Dit is in absolute aantallen gezien een goede respons. Procentueel gezien is het echter een lage respons, wat niet ongebruikelijk is onder de doelgroep 'jongeren'. Waarschijnlijk zijn studenten die stagediscriminatie hebben ervaren, eerder geneigd om de vragenlijst in te vullen.

De resultaten hebben we herwogen naar de school waar de studenten momenteel op zitten.

## Focusgroepgesprekken

We hielden focusgroepgesprekken met vertegenwoordigers van de Dordtse mbo-onderwijsinstellingen, bedrijven en studenten.

**Professionals** - We spraken vijf docenten/loopbaanbegeleiders (twee van Yuverta, twee van het Da Vinci College en één van de Hans Petri School) en twee medewerkers/managers van Dordtse bedrijven. Hiermee verwachten wij de ervaringen en mening van Dordtse mbo-scholen goed in beeld te hebben. De ervaringen en mening van Dordtse bedrijven geven geen representatief beeld en zijn vooral illustratief van aard.

**Studenten** - We spraken met vijf studenten die naar eigen zeggen te maken hebben gehad met stagediscriminatie. Zij konden zich aanmelden voor het focusgroepgesprek in de enquête. Deze gesprekken boden verdiepend inzicht en nadere illustratie van de enquête-uitkomsten.



# Over ons



## Over het OCD

**Partner voor bestuur en beleid!** Dat wil het OCD zijn voor haar opdrachtgevers in de Drechtsteden en daarbuiten. Wij bieden ondersteuning op maat met onderzoek, advies en informatie. Zodat beleid optimaal ontwikkeld, uitgevoerd en waar nodig bijgesteld kan worden. Meer weten? Bezoek onze website!

## Onderzoeksteam

Dit onderzoek is voor u uitgevoerd door I.A.C. (Ingrid) Soffers & M.J. (Michel) Borst. Met bijdragen van R.D.J. (Linda) Scheelbeek, E.L. (Liesbeth) Heering & T.E. (Tijmen) Sierman.

## Contact

Wilt u tips of informatie doorgeven of heeft u misschien een vraag over dit product? Neem dan gerust contact op ons door te bellen naar **078 770 3905** of te mailen naar [ocd@drechtsteden.nl](mailto:ocd@drechtsteden.nl).



Klik hier!  
Ga naar  
onze website

# Colofon

Gelijke kansen op de Dordtse  
stagemarkt

**Onderzoekcentrum Drechtsteden**

mei, 2022

**Industrieweg 11**  
3361 HJ Sliedrecht

Postbus 619  
3300 AP Dordrecht

**Telefoon**  
078 770 3905

**Website**  
[onderzoekcentrumdrechtsteden.nl](http://onderzoekcentrumdrechtsteden.nl)



**Onderzoekcentrum**  
Drechtsteden

Partner voor bestuur en beleid