



Stage- discriminatie: De impact op studenten

Dat er op de stagemarkt sprake is van kansenongelijkheid, wordt door alle studenten waarmee er in dit onderzoek naar stagediscriminatie is gesproken onderschreven. Studenten geven aan dat veel stagebedrijven nog altijd vasthouden aan een bepaald normbeeld. Dit is een ideaalbeeld waar een stagiair of potentiële medewerker aan zou moeten voldoen. Wanneer er aan studenten wordt gevraagd om dit normbeeld te beschrijven, spreken zij van een 'echte Hollander' met blond haar en blauwe ogen. Het hebben van een ander uiterlijk, een migratieachtergrond of buitenlandse naam zou resulteren in een beduidend kleinere kans op een stage. Dit geldt ook wanneer er sprake is van een van de heersende norm afwijkende religie, gender of seksualiteit. Sommige studenten concluderen dit uit eigen ervaringen op de stagemarkt. Anderen hebben verhalen gehoord van vrienden, familieleden of schoolgenoten die bij het zoeken naar of lopen van een stage werden geconfronteerd met uitsluiting of discriminatie. Ook deze verhalen van anderen blijken van invloed op de houding van studenten ten aanzien van het stagezoekproces.

'Als het gaat om het vinden van een stageplek word je gewoon in het diepe gegooid, onder hem mom van: je bent hbo'er. Maar je bent en blijft toch ook een mens dat ondersteuning of erkenning nodig heeft. Dat houdt echt niet op bij een bepaalde leeftijd.'

In deze analyse worden de verschillende ervaringen over stagediscriminatie beschreven. Deze ervaringen vinden op drie verschillende momenten plaats: tijdens het zoeken naar een stageplek, tijdens sollicitatiegesprekken en tijdens het uitvoeren van de stage. Daarnaast wordt uiteengezet op welke manieren studenten hierop reageren en hoe er in samenspel tussen de studenten, de hogeschool en de stagebedrijven aan oplossingen kan worden gewerkt. Het merendeel van de studenten is namelijk van mening dat zij, met name vanuit de hogeschool, meer ondersteuning willen krijgen in het bemachtigen van een stageplek. Deze studenten voelen zich in het diepe gegooid

omdat docenten er veelal van uitgaan dat studenten zelf zelf aan een stage moeten kunnen komen en hier alle nodige kennis, kanalen en netwerken toe hebben. In de werkelijkheid blijkt dit vaak niet het geval.

Wanneer trek je de discriminatiekaart?

Uit dit onderzoek komt duidelijk naar voren hoe ongrijpbaar discriminatie kan zijn en hoe beladen het onderwerp is. Stagediscriminatie is, zo zal blijken uit de ervaringen die de studenten beschrijven, vaak lastig vast te stellen. Een uitblijvende reactie op een sollicitatiebrief, een irrelevante vraag tijdens een sollicitatiegesprek of een misplaatste grap tijdens de stageperiode: ben je dan het slachtoffer van discriminatie of niet? Zeker voor jongeren die zich voor het eerst op de arbeidsmarkt begeven is dit vraagstuk vrijwel niet op te lossen en buiten het feit dat stagediscriminatie lastig vast te stellen is, is het bovendien lastig uit te spreken. Veel studenten blijven liever ver weg van de slachtofferrol. Deze studenten, vaak met een migratieachtergrond, gaan daarom zelf op zoek naar copingstrategieën om met kansenongelijk op de stagemarkt om te gaan. Ze gaan bijvoorbeeld extra hard werken, sturen tientallen sollicitatiebrieven of screenen een stagebedrijf op voorhand al op diversiteit. Dit doen zij omdat zij vermoeden binnen een 'multicultureel' bedrijf beter op hun plek te zullen zijn dan binnen een bedrijf waar alleen 'witte' mensen werken. Aan de andere kant zijn er ook studenten die stellen dat de 'discriminatiekaart' door sommigen juist te snel getrokken wordt. Zij omschrijven situaties waarin studenten worden afgewezen voor een stageplek omdat hun cv's, sollicitatiebrieven of mate van motivatie gewoonweg minder goed zijn dan die van anderen. Een deel van deze afgewezen studenten zou de oorzaak daarvan te snel aan discriminatie toeschrijven. In plaats van zich te beroepen op discriminatie, met demotivatie als gevolg, zouden zij juist door moeten zetten en met extra veel enthousiasme op zoek moeten gaan naar een andere stage – aldus verschillende respondenten. Echter, enkel het vermoeden van discriminatie of het gevoel van uitsluiting blijkt vaak al voldoende om jongeren een zeer negatieve ervaring mee te geven. Met als gevolg verminderd vertrouwen ten aanzien van hun eigen kunnen en hun arbeidsmarktpositie. Met dit onderzoek wordt dan ook beoogd om, vanuit het perspectief van de student, in kaart te brengen wat stagediscriminatie is, welke impact het heeft en wat eraan gedaan kan worden. Doel daarbij is om weg te blijven van een wel-niet discussie over stagediscriminatie. En om in samenspel tussen de student, het stagebedrijf en de hogeschool te werken aan kansengelijkheid.





Ervaringen met stagediscriminatie

Alle respondenten weten voorbeelden van stagediscriminatie te benoemen. Sommigen noemen voorbeelden die zij kennen uit rapporten of media, zoals uitsluiting op basis van een niet-Nederlandse achternaam. Anderen bespreken pijnlijke persoonlijke ervaringen of pijnlijke ervaringen van vrienden of klasgenoten. Hieronder worden deze verschillende ervaringen van jongeren op de stagemarkt uiteengezet. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen discriminatie die zich voordoet tijdens de wervings- en selectiefase van stagiaires enerzijds en tijdens de stageperiode anderzijds.

'Er wordt natuurlijk sowieso gekeken naar je cv. Ik was nooit aangenomen als ik niet al ervaring had in het onderwijs. Maar daarnaast wordt er ook gekeken naar jouzelf, omdat ik meerdere malen heb meegemaakt dat er werd gevraagd naar een pasfoto voordat ik werd uitgenodigd op gesprek. Ik had ook een keer een telefonisch gesprek waarbij diegene vroeg wat mijn afkomst was, waarbij ik dacht: ja maar dit is toch helemaal niet van belang voor de functie? Hij vroeg: "Wat is dan je afkomst want je hebt een hele Nederlandse voornaam." Ik heb toen mijn afkomst vermeld en ben vervolgens ook niet uitgenodigd voor verder gesprek. Of dit te maken had met discriminatie durf ik niet te zeggen, maar ik denk het wel. Hij was zo nieuwsgierig.'

Eindeloos solliciteren

De zoektocht naar een stageplek verloopt voor lang niet alle respondenten even soepel. Daar waar sommigen binnen één week een stageplek gevonden hebben, duurt dit proces bij anderen maandenlang en kost het ontzettend veel inspanning. De huidige coronacrisis maakt dit bovendien nog lastiger. Er zijn zelfs studenten die studievertraging oplopen of hun opleiding stop moeten zetten omdat zij simpelweg geen stageplek kunnen bemachtigen. Wat de respondenten het meest pijnlijk vinden, is de relatie die de talloze afwijzingen lijkt te hebben met hun achtergrond. In dit onderzoek zijn tientallen studenten met een migratieachtergrond die bij het omschrijven van de moeite die zij ondervonden bij het vinden van een stageplek, de vergelijking maken met klasgenoten zonder migratieachtergrond. Deze klasgenoten hebben meestal beduidend veel sneller een stage gevonden dan zichzelf. In verschillende gevallen solliciteren de studenten zelfs bij één en hetzelfde stagebedrijf. Voor de student met migratieachtergrond blijkt geen plek blijkt te zijn terwijl de klasgenoot zonder migratieachtergrond wel wordt aangenomen. Dat leidt tot vraagtekens en frustraties maar ook tot onzekerheid onder jongeren die veel moeite moeten steken in het vinden van een stageplek. Bovendien zijn er verschillende concrete ervaringen van studenten te benoemen waarin de vraagtekens, frustraties en onzekerheden die zij nu hebben verder worden onderschreven tijdens een sollicitatiegesprek. Meerdere studenten omschrijven hoe de insteek of de toon van het sollicitatiegesprek dat zij voerden volledig veranderde nadat de vertegenwoordiger van het stagebedrijf hen

in persoon zag. Of nadat zij hun naam gespeld hadden of meer hadden verteld over hun etnische of niet-heteroseksuele achtergrond. De studenten omschrijven dit als uiterst pijnlijke voorvallen omdat zij het gevoel krijgen te worden beoordeeld op een gegeven dat niets met de stagepositie te maken heeft en waar zij bovendien niets aan kunnen doen.

Daar waar de studente van bovenstaand citaat lastig vast kan stellen of hier sprake is van discriminatie of niet, zijn er ook verschillende gevallen waarin het bestaan van stagediscriminatie pijnlijk duidelijk wordt. Zo zijn verschillende studentes met een islamitische achtergrond tijdens sollicitatiegesprekken expliciet afgewezen omdat zij een hoofddoek dragen. Eén van hen werd zelfs gevraagd of ze haar hoofddoek niet af kon doen tijdens de stage. Een andere student, een Nederlandse jongen met Marokkaanse ouders, werd tijdens zijn Nederlandstalige sollicitatiegesprek gevraagd in hoeverre hij de Nederlandse taal beheerst. Zoals eerder gesteld is het echter niet alleen een migratieachtergrond die tot kansenongelijkheid en uitsluiting leidt. Een studente zonder migratieachtergrond, uit het Noorden van het land, gaf aan dat juist haar 'boerse' accent tot problemen leidde bij het vinden van een stage in de Randstad. Een ander meisje werd afgewezen vanwege haar 'onverzorgde haar'.

Uitsluiting op de werkvloer

Ook wanneer studenten eenmaal een stageplek gevonden hebben, doen zich gevallen van uitsluiting en discriminatie voor. Zo vertelt één van de studentes in dit onderzoek dat ze zich verre van geïnccludeerd voelde op haar stageplek. De aanleiding hiervoor was dat haar gevraagd was naar haar dieetwensen voor de dagelijkse lunch. Ze vertelde dat dit halal was. Hier werd vervolgens geen enkele keer rekening mee gehouden. Ook zijn er verschillende studenten met een migratieachtergrond die omschrijven hoe zij in overdreven mate werden afgerekend op kleine taalfouten in de rapporten die zij opleverden. Zij kregen hierbij sterk het vermoeden dat dit alleen werd aangekaart omdat zij de Nederlandse taal zogenaamd niet goed zouden beheersen.

Voor jongeren die door middel van een stageplek voor het eerst kennismaken met de arbeidsmarkt, kunnen dergelijke incidenten van uitsluiting of discriminatie uiteraard grote impact hebben. Aan de andere kant omschrijven verschillende respondenten echter ook specifieke personen die juist in positieve zin impact hebben gehad op hun stageproces. Zo wordt er gesproken van bepaalde werkgevers, stagebegeleiders en docenten die de talenten van de jongeren daadwerkelijk (h)erkenden, waardoor hun gevoel van eigenwaarde sterk steeg. Voordat er verder wordt ingezoomd op de bijdrage die stagebedrijven en de hogeschool kunnen leveren aan het realiseren van meer kansengelijkheid, wordt in de volgende alinea allereerst verder uiteengezet hoe studenten omgaan met de indrukwekkende ervaringen die zij meemaken met stagediscriminatie.

Reacties van studenten

Veel studenten zien stagediscriminatie als een 'fact of life': het is er nu eenmaal en zij zullen een bepaalde houding aan moeten nemen om hiermee om te gaan. Voor sommige studenten betekent dit dat zij zich aanpassen aan de norm. Zo zijn er zelfs meerdere respondenten die vertellen dat zij hun naam hebben veranderd zodat deze Nederlander klinkt. Ze verwachten zo meer kans te maken op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ook is er een studente die stelt dat zij bewust geen hoofddoek draagt, om vooroordelen te voorkomen. Daarnaast zijn er ook respondenten die stagediscriminatie als een gegeven beschouwen, maar besluiten zich hiertegen te verzetten. Wanneer een bedrijf hen, vanwege overwegingen die naar discriminatie neigen, niet wil dan is dat bedrijf in hun ogen de verliezende partij. Deze veerkrachtige studenten gaan liever op zoek naar een bedrijf waar hun talenten wel erkend en gewaardeerd worden. Een andere student, die vanwege zijn donkere huidskleur te maken kreeg met weinig vertrouwen vanuit een van zijn docenten, vertelt hoe dit hem motiveerde juist extra hard te gaan werken.

'Ik dacht: ik ga jou, beste man, laten zien dat ik het wel kan.'

Toch resulteren ervaringen met stagediscriminatie in het overgrote deel van de gevallen in gevoelens van onmacht, demotivering, uitsluiting en frustraties van de student. Studenten omschrijven de vele afwijzingen waarmee zij geconfronteerd worden als 'vermoeiend' en 'too much'. Sommigen ontwikkelen er zelfs psychische klachten door. Verschillende studenten geven aan dat zij door de vervelende ervaringen in aanloop naar of tijdens sollicitatiegesprekken totaal geen vertrouwen meer hebben in het vinden van een stageplek. Er zijn dan ook studenten die ervoor kiezen om de stage -voor dat specifieke leerjaar of zelfs langer- geheel aan zich voorbij

te laten gaan. Naast de onzekerheid die stagediscriminatie oproept over de stagemarkt en het voltooiën van de opleiding, geven studenten verder aan dat de discriminatie die zij ervaren in het vinden van een stageplek of de uitvoering daarvan kan resulteren in wantrouwen over hun toekomstige toetreden op de arbeidsmarkt en onzekerheid over hun algehele positie in de Nederlandse samenleving.

Naar een oplossing

Uit de interviewdata is duidelijk gebleken dat veel studenten het gevoel hebben ten onrechte uitgesloten te worden bij het zoeken naar een stageplek. Dit gevoel heeft, zo stelt een deel van de respondenten, voor een belangrijk deel te maken met het gebrek aan transparantie vanuit de stagebedrijven. Zo worden veel studenten afgewezen omdat zij niet bij het bedrijf zouden 'passen' terwijl de precieze invulling van deze zogenaamde mismatch vaak onbesproken blijft. Deze onduidelijkheid resulteert in grote twijfels aan de kant van de student: wáárom pas ik niet bij jullie? Het is echter niet alleen het stagebedrijf dat aan zet is in het tegengaan van uitsluiting op de stagemarkt. Vrijwel alle respondenten vragen om betere voorbereiding en begeleiding vanuit de hogeschool bij het vinden van een stageplek. Zij geven hiervoor dan ook diverse concrete suggesties. Tot slot hebben de respondenten ook een advies voor hun medestudenten. Dit advies betreft hoe zij effectief een stageplek kunnen vinden. Hieronder wordt zowel de rol van werkgever, hogeschool als student in het verminderen van de kansenongelijkheid op de stagemarkt verder uiteengezet.

'Die vriendin van mij die veel gediscrimineerd werd, die werd ook de hele tijd afgewezen zonder reden of gewoon een domme reden dat ze niet geschikt was bijvoorbeeld, terwijl ze aan alle eisen voldoet en haar klasgenoten wel werden aangenomen voor hetzelfde bedrijf. Maar zij ging er nooit achteraan. Ze ging meteen aan zichzelf twijfelen en durfde dan niet weer contact te zoeken. Ik heb haar toen overgehaald en nu doet ze het soms wel, erachteraan gaan. Dat zegt ze dan, haha. Ik denk dat veel mensen dat net zoals mijn vriendin niet durven, omdat ze denken dat het aan hen ligt. En als je zo kortaf wordt afgewezen dan komt dat soms best hard aan, zeker omdat je er wel moeite in stopt. Dan wil je er misschien niet meer moeite in stoppen dan dat je al gedaan hebt.'



Gewenste houding van stagebedrijven

Eén van de centrale conclusies uit de interviews met studenten is dat zij grote behoefte hebben aan persoonlijke erkenning en feedback. Wanneer zij een sollicitatieprocedure aangaan, willen zij gezien worden als de individu die zij zijn. Ze willen niet worden bevraagd of beoordeeld op de afkomst van hun ouders, hun religie of seksualiteit. Dit heeft immers, zo stellen de studenten terecht, niets te maken met het wel of niet succesvol kunnen vervullen van de functie. Ook als er aan het einde van het sollicitatiegesprek toch geen sprake blijkt van een match, is persoonlijke communicatie een vereiste. Studenten geven aan dat zij met een standaardmail niets kunnen. Van een dergelijke onpersoonlijke afwijzing leren zij niets, zo wordt gesteld. In plaats daarvan wordt ten minste gevraagd om een persoonlijk telefoongesprek. Studenten geven ook aan dat een deel van de bedrijven helemaal niet reageert. Niet op verstuurde sollicitatiebrieven en in verschillende gevallen zelfs niet na een sollicitatiegesprek. Door de coronacrisis, die ten tijde van dit onderzoek in volle gang is, is het aantal reacties van stagebedrijven op sollicitaties van studenten verder verminderd.

'Ik heb denk ik wel 40 mailtjes gestuurd. Dus daardoor dacht ik soms wel: komt het nou door m'n achternaam, of is het omdat ik te laat gesolliciteerd heb. Of ja, ik wist vaak gewoon niet waardoor het kwam dat ik zo lang heb moeten zoeken tot ik ergens werd aangenomen, of überhaupt een reactie op mijn mail kreeg. Uiteindelijk heb ik wel een aantal uitnodigingen gehad, maar daar kreeg ik steeds te horen "ja uhm, we hebben iemand met meer werkervaring gekozen." Maar toen dacht ik ook ja daar heb ik toch niks aan, want voordat je me uitnodigde wist je al dat ik geen werkervaring had.'

Wanneer studenten te maken krijgen met een afwijzing, hopen zij hier niet alleen op een persoonlijke maar ook op een inhoudelijke manier terugkoppeling over te krijgen. Zij willen eerlijk weten waarom zij het niet geworden zijn zodat zij daar in het vervolg rekening mee kunnen houden. Stage, en de weg daarnaartoe, is voor de student immers een leerproces in voorbereiding op hun toekomstige arbeidsmarktintreden. Bovendien is het ook voor de stagebedrijven zelf van belang om inhoudelijke feedback te geven. Wanneer dat niet gebeurt, ontstaan er vraagtekens en twijfels aan de kant van de student die ertoe kunnen leiden dat de afwijzing wordt aangezien als uitsluiting op basis van diens achtergrond. Om dit gevoel van uitsluiting of discriminatie te voorkomen, stellen de respondenten in dit onderzoek dat de inhoudelijke argumentatie vanuit het stagebedrijf eerlijk maar functioneel dient te zijn. Uitweiden over aspecten waar een student niets aan kan doen (lees: migratieachtergrond, leerjaar, huidige werkervaring) werkt namelijk enkel demotiverend.

Rol van de hogeschool

Vrijwel alle studenten in dit onderzoek stellen dat de hogeschool nu onvoldoende doet om hen gedegen voor te bereiden op een stage. De hogeschool zou meer moeten doen om een 'veilige haven' te bieden waarin met dit traject geoefend kan worden. Naast informatie, oefening en begeleiding ten aanzien van het vinden van een stage in algemene zin, stellen veel respondenten dat ook het thema stagediscriminatie hierin explicieter moet worden aangekaart. Stagediscriminatie is in hun ogen immers een gegeven, dus voorlichting over wat het is en hoe ermee om te gaan zou intrinsiek onderdeel moeten zijn van de weg naar de stagemarkt. Een enkele student benoemt echter ook dat het bestaan van stagediscriminatie niet te veel geaccentueerd dient te worden, aangezien dat studenten kan ontmoedigen of demotiveren. Het centrale uitgangspunt zou moeten zijn dat stagediscriminatie op een open en eerlijke manier bespreekbaar gemaakt wordt. Hiertoe is echter eerst de hogeschool als instelling zelf aan zet. De hogeschool zou volgens verschillende respondenten meer bewustwording rondom het thema moeten creëren onder docenten en medewerkers. Daarnaast zou stagediscriminatie meer bespreekbaar gemaakt moeten maken en concrete ervaringen van discriminatie en uitsluiting beter in kaart gebracht moeten worden. Studenten doen bovendien een beroep op de hogeschool om strenger op te treden wanneer er bij een bedrijf sprake blijkt van discriminatie. Hierbij wordt door studenten zelfs gesproken van een 'blacklist' aan stagebedrijven, waar studenten niet langer geplaatst zouden moeten worden.

'Ik denk aanklaarten bij school dus bijvoorbeeld bij je mentor, decaan, studiecoach of stagebegeleider. Ik weet niet precies hoe je die persoon noemt. Het moet in ieder geval iemand zijn die de student daarbij kan helpen en ik vind dat de hogeschool zelf contact moet opnemen met het stagebedrijf die heeft gediscrimineerd. Als stagiaire zijnde zou ik meteen ontslag hebben genomen. Ik zou mijn stage nooit afronden bij een plek waar ik gediscrimineerd word en tegelijkertijd mijn mentor hierover op de hoogte stellen, zodat de hogeschool ook op de hoogte is dat er bij dat stagebedrijf gediscrimineerd wordt. Zo kunnen andere studenten zich voorbereiden als ze de keuze maken om stage te lopen bij een bedrijf waar een student eerder te maken heeft gehad met discriminatie.'

De respondenten in dit onderzoek hebben een goed beeld van de ondersteuning die zij vanuit de hogeschool willen krijgen bij het vinden van een stage en in het omgaan met ervaringen van uitsluiting. Zo wordt er gevraagd om halfjaarlijkse voorlichtingsmomenten waarbij - zeker tijdens corona - ook de online kanalen van de hogeschool centraal dienen te staan. De hogeschool zou bovendien een speciale stageafdeling in kunnen richten die zich structureel inzet voor studentondersteuning bij het vinden van een stage. Het organiseren van een stagemarkt om in contact te komen met stagebedrijven, is het meest genoemde ondersteuningsvoorstel van studenten. Ook zou de hogeschool een goed eigen netwerk aan stagebedrijven paraat moeten hebben. In aanloop naar de stage willen studenten bovendien voldoende gelegenheid krijgen om tijdens de lesuren informatie op te doen, vragen te stellen en samen te oefenen. Bijvoorbeeld bij het opstellen van een cv of het schrijven van een sollicitatiebrief. Deze kunnen vervolgens klassikaal besproken worden om zo in een veilige, open setting van elkaar te kunnen leren. Ook het voeren van oefengesprekken - met daarin afwijzing of zelfs discriminatie - is een tool waar veel studenten om vragen. Daarnaast wordt ook de inzet van mentoren of rolmodellen door de respondenten zeer gewaardeerd.

Tips voor studenten

Naast een belangrijke rol van de stagebedrijven en de hogeschool, staat uiteraard de student zelf centraal bij het vinden van een stageplek. De respondenten in dit onderzoek benoemen verschillende 'best practices' die in hun eigen zoektocht effectief bleken. Wat daarbij het sterkst naar voren komt, is dat studenten zelf een erg gemotiveerde houding aan dienen te nemen en met enthousiasme op zoek moeten gaan naar een stage. Op voorhand - ingegeven door eerdere ervaringen of de verhalen van anderen - twijfelen aan de eigen positie of

slagingskansen werkt averechts. Daarnaast zou het goed zijn om verschillende online en offline kanalen in te zetten. Daarbij wordt veel verwezen naar LinkedIn, omdat dit platform in de regel actuele informatie biedt en bovendien de mogelijkheid biedt om vrij direct in contact te komen met degene die de vacature plaatst. Dit persoonlijke contact blijkt veel beter te werken dan het reageren op willekeurige openstaande vacatures in verouderde databanken. Om persoonlijke contacten te leggen, blijkt vooral het hebben van een gedegen netwerk essentieel. Aangezien niet alle studenten een even goed netwerk hebben zou de hogeschool daar waar nodig kunnen bemiddelen.

Ondanks deze tips van medestudenten kan het nog steeds voorkomen dat studenten zich bij het zoeken naar of tijdens een stage uitgesloten voelen of discriminatie ervaren. De respondenten benoemen hierbij twee oplossingen. Allereerst zouden studenten die zonder duidelijke reden worden afgewezen voor een functie hier altijd op door moeten vragen. In plaats van ontmoedigd te raken zouden de studenten het aan moeten grijpen als een kans om te leren voor volgende gesprekken. Daarbij wordt benadrukt dat dit vragen naar meer toelichting plaats dient te vinden in de vorm van een open gesprek, zonder aanvallende - of aangevallen - houding. Ten tweede zouden studenten die geconfronteerd worden met stagediscriminatie dit altijd bespreekbaar moeten maken op school. Deze studenten bevinden zich immers in een behoorlijk kwetsbare positie. Daar waar discriminatie op de stagemarkt speelt dient de hogeschool haar verantwoordelijkheid als bemiddelaar tussen student en arbeidsmarkt altijd op zich te nemen. Daarvoor is het dan ook belangrijk dat het voor studenten duidelijk is bij wie zij binnen de hogeschool terecht kunnen en wat de eventuele vervolgstappen kunnen zijn.

Tips tegen stagediscriminatie

Onderstaand overzicht geeft schematisch weer welke tips de studenten in dit onderzoek hebben om stagediscriminatie tegen te gaan. Deze zijn gericht aan stagebedrijven, hogescholen en aan medestudenten. In het weergeven van de tips is bovendien onderscheid gemaakt tussen de verschillende momenten waarop stagediscriminatie en uitsluiting zich voor blijken te doen: het zoeken naar een stageplek, tijdens sollicitatiegesprekken of tijdens het uitvoeren van de stage.

	Zoektraject	Sollicitatiegesprek	Stageperiode
Stagebedrijf	<ul style="list-style-type: none">- Open houding- Beoordeling op functie-gerelateerde criteria- Persoonlijke terugkoppeling	<ul style="list-style-type: none">- Open houding- Beoordeling op functie-gerelateerde criteria- Persoonlijke terugkoppeling- Inhoudelijke feedback	<ul style="list-style-type: none">- Open houding- Beoordeling op functie-gerelateerde criteria- Actieve inclusie- Eerlijke beoordeling
Hogeschool	<ul style="list-style-type: none">- Voldoende informatie (online en offline)- Begeleiding in zoekproces- Discriminatie bespreekbaar maken- Bewustwording omtrent discriminatie binnen instelling- Inrichting van stageafdeling- Organiseren stagemarkt- Eigen netwerk aan stagebedrijven	<ul style="list-style-type: none">- Voldoende informatie (online en offline)- Veilige haven voor oefening- Gezamenlijk cv en sollicitatiebrieven opstellen- Inzetten van mentoren of rolmodellen	<ul style="list-style-type: none">- Voldoende informatie (online en offline)- Streng optreden in geval van discriminatie- Duidelijk meldpunt binnen de hogeschool
Student	<ul style="list-style-type: none">- Gemotiveerde houding- Verschillende (online en offline) kanalen inzetten- Persoonlijke contacten en netwerken	<ul style="list-style-type: none">- Gemotiveerde houding- Altijd vragen naar onderbouwing- Discriminatie bespreekbaar maken op school	<ul style="list-style-type: none">- Gemotiveerde houding- Discriminatie bespreekbaar maken op school

Conclusie

Uit dit onderzoek onder studenten is duidelijk naar voren gekomen dat velen van hen bekend zijn met verhalen over of eigen ervaringen hebben met stagediscriminatie. Dit wordt door studenten als pijnlijk en uitsluiting ervaren. Deze ervaringen hebben grote impact op hun welbevinden en zelfvertrouwen. Hoewel sommige studenten gemotiveerd worden om het tegendeel te bewijzen en met extra motivatie op zoek gaan naar een andere stageplek, resulteert stagediscriminatie in de meeste gevallen juist in gevoelens van onmacht en onzekerheid. Studenten voor wie dit geldt hebben weinig vertrouwen meer in het vinden van een stage. Deze demotivatie resulteert vervolgens weer in kleinere slagingskansen op de stagemarkt. Om deze vicieuze cirkel te doorbreken is het allereerst van belang om meer bewustwording en openheid over stagediscriminatie te genereren binnen het onderwijs: wat is het, in welke mate komt het voor en wat gaan we er gezamenlijk aan doen wanneer het zich voordoet? Naast het bespreekbaar maken van stagediscriminatie benoemen de respondenten

ook een veelvoud aan praktische tools en interventies die in het onderwijs kunnen worden ingebed om de zoektocht naar een stage te versoepelen. De respondenten geven daarbij aan dat dergelijke ondersteuning en voorbereiding vanuit het onderwijs cruciaal zijn om negatieve ervaringen in het verkennen van de arbeidsmarkt te voorkomen.

'Stagediscriminatie zal ooit verdwijnen, denk ik, want ik ben van het positieve. Maar het helpt wel als ertegen opgetreden wordt. En dat gebeurt te weinig.'



Colofon

Informatie over het project kan worden ingewonnen bij:

Machteld de Jong
Lector Diversiteitvraagstukken
Machteld.deJong@inholland.nl

Joke Hermes
Lector Media Cultuur en Burgerschap
Joke.Hermes@inholland.nl

Het onderzoek is uitgevoerd dankzij een bijdrage van Instituut Gak samen met: Anna de Jongh | Evi van Haaster | Aanaa Ahmed | Crisdinho Nlandu | Noor Mohamed | Lies Brabander | Khadija Azahaf | Inge de Frank | Shirin Hajimirzaalian | Francisca Derrez | Eva van der Plas | Uday Sharma | Ezki Kilic | Simone Attias | Eline van Rooij | Jemima Eckhorst | Birol Ona | Sjaak Toonen | Tjitske Lovert | Thomas Glaudemans.

Stagediscriminatie? Hoeft niet! is gefinancierd door Instituut Gak. Hogeschool Inholland heeft het onderzoek uitgevoerd en de website ontwikkeld, Skyhigh TV heeft de documentaire "Liever Fleur dan Fatima" gemaakt.