

Suzan de Winter-Koçak
Donya Yassine
Maxime van de Gevel
Marit Verstappen
Serena Does

Hoe mbo-studenten stagediscriminatie willen melden

Gehoord en geloofd worden, met concrete gevolgen voor het leerbedrijf



Hoe mbo-studenten stagediscriminatie willen melden



Gehoord en geloofd worden, met concrete gevolgen voor het leerbedrijf



Suzan de Winter-Koçak
Donya Yassine
Maxime van de Gevel
Marit Verstappen
Serena Does



Utrecht, November 2023



Inhoud

Samenvatting	4		
1 Inleiding	6		
Leeswijzer	6		
2 Methode	7		
2.1. De focus van het onderzoek	7		
2.2. De onderzoeksopzet	7		
3 Achtergrond	11		
3.1. Huidige meldstructuur en meldpunten	11		
3.2. Hoe vaak wordt stagediscriminatie gemeld?	13		
3.3. Waarom maken studenten wel of niet melding van stagediscriminatie?	13		
3.4. Wat is bekend over de behoeften van studenten rondom melden?	17		
4 Resultaten	18		
Onderdeel 1: Kennis en ervaringen	18		
4.1. Kennis over stagediscriminatie	18		
4.2. Kennis over het melden van stagediscriminatie	20		
4.3. Eigen ervaring met stagediscriminatie	22		
4.4. Ervaring met melden	23		
Onderdeel 2: Behoeften en wensen	27		
4.5. Welke situatie zouden studenten willen melden	27		
4.6. Bij wie of waar studenten willen melden	28		
		4.7. Hoe studenten willen melden (communicatiemiddelen)	29
		4.8. Hoe studenten willen dat er wordt gereageerd op een melding	31
		4.9. Wat studenten willen dat er met een melding wordt gedaan	33
		4.10. Verbeterpunten volgens de studenten	34
		5 Conclusies	36
		6 Aanbevelingen	39
		Literatuur	41

Samenvatting

Dit onderzoek richt zich op wat de behoeften en wensen van mbo-studenten zijn met betrekking tot het melden van stagediscriminatie. Om hier inzicht in te krijgen is deskresearch verricht naar het melden van stagediscriminatie, en hebben we gesprekken gevoerd met verschillende stakeholders. Ook zijn er groepsgesprekken en individuele interviews gehouden met in totaal 41 mbo-studenten om enerzijds hun kennis over (het melden van) stagediscriminatie en hun eigen ervaringen hieromtrent uit te vragen (deel 1) en anderzijds te onderzoeken hoe zij idealiter zouden willen melden, bij wie, en welk resultaat zij hierbij voor ogen hebben (deel 2).

Deel 1: kennis en ervaringen

Stagediscriminatie is in de kern vóór of tijdens de stage mensen anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van (persoonlijke) kenmerken. De meeste aan het onderzoek deelnemende mbo-studenten hebben een goed beeld van wat stagediscriminatie is en op welke gronden studenten in de context van stages gediscrimineerd kunnen worden. Deze kennis hebben ze vooral opgedaan door eigen ervaringen en/of ervaringen vanuit hun omgeving. Een deel van de studenten is zich er ook van bewust dat discriminatie vaak onduidelijk is, dat het een situatie kan zijn waarover je kunt twijfelen (impliciete discriminatie) in plaats van een duidelijk voorval (expliciete discriminatie) en dat het daarmee lastig is om discriminatie te bewijzen. De studenten hebben ook het idee dat discriminatie kan plaatsvinden op basis van opleidingsniveau, terwijl dit nadrukkelijk geen grond voor discriminatie is.

De kennis over de mogelijkheden tot melden van stagediscriminatie is onder de geïnterviewde groep studenten groter dan uit eerdere onderzoeken is gebleken: het merendeel van de studenten weet dát ze stagediscriminatie kunnen melden en zij benoemen een aantal mogelijkheden. Een deel van de studenten die niet weten waar ze kunnen melden, geeft aan dat ze wel weten aan wie ze dit zouden kunnen vragen.

Bijna alle studenten die stagediscriminatie hebben meegemaakt, hebben (voornamelijk informeel) melding hiervan gemaakt, terwijl uit eerdere onderzoeken naar voren kwam dat studenten stagediscriminatie nauwelijks melden. De studenten hebben voornamelijk een melding gedaan bij een onderwijsprofessional zoals een stagebegeleider, docent, mentor of vertrouwenspersoon. De meerderheid van hen is niet tevreden met hoe de onderwijsprofessional op hun melding heeft gereageerd en deze heeft opgevolgd, onder andere omdat signalen werden gebagatelliseerd. De overige studenten die hebben gemeld, vinden dat de school wel naar tevredenheid heeft gehandeld.

Deel 2: behoeften en wensen

Uit het onderzoek blijkt dat studenten voornamelijk een melding zouden willen maken wanneer hun ervaring van discriminatie 'ernstig' is, of wanneer zij zeker weten dat een situatie discriminatie betreft. Discriminatie is echter (bijna) nooit te bewijzen en vaak is er ruimte voor twijfel bij situaties van discriminatie. Impliciet, en soms expliciet, geven studenten hiermee aan dat ze bereid zijn om stagediscriminatie tot een heel hoog niveau te accepteren voordat zij een melding zouden maken.

De meeste studenten geven aan dat zij stagediscriminatie willen melden bij een onderwijsprofessional. Het kan wisselen wie deze onderwijsprofessional is (mentor, stagebegeleider, docent). Het liefst zouden ze binnen de

onderwijsinstelling meerdere opties willen hebben om te kunnen melden. Daarnaast geeft een deel van de studenten aan dat zij in ieder geval ook de mogelijkheid willen hebben om extern te melden. Dit heeft te maken met de ervaren onafhankelijkheid van een externe instelling, maar ook met garanties voor anonimiteit. Het belangrijkste voor de studenten is dat de persoon bij wie ze zouden willen melden, iemand is die:

- ze kennen en vertrouwen en bij wie zij zich kwetsbaar durven op te stellen;
- uitgebreide kennis heeft over stagediscriminatie en
- ervaringsdeskundige is met betrekking tot discriminatie en in wie zij zichzelf kunnen herkennen.

De manier waarop studenten willen melden blijkt heel sterk persoonsafhankelijk te zijn en loopt zeer uiteen. Sommige studenten hebben een voorkeur voor een fysiek gesprek (een 'gewoon' gesprek, met een persoon met een naam en gezicht), terwijl andere het veel prettiger vinden om via bijvoorbeeld WhatsApp anoniem te melden. Studenten zelf geven ook aan dat hun voorkeur niet altijd vastligt, dat het afhankelijk is van de situatie en hoe zij zich erbij voelen. Dit onderschrijft het belang van het aanbieden van verschillende mogelijkheden van melden, zowel formeel als informeel via verschillende kanalen, zowel anoniem als niet anoniem.

Gevraagd naar hoe zij willen dat degene bij wie ze melden reageert, geven studenten over het algemeen aan dat ze graag willen dat klachtbehandelaars empathisch reageren en de student geloven en vertrouwen. Studenten willen vooral het gevoel hebben dat zij iemand hebben die achter hen staat. Daarbij vragen zij betrokkenheid van de klachtbehandelaar en praktische en/of emotionele ondersteuning. Het gros van de studenten die stagediscriminatie hebben gemeld, heeft namelijk het tegenovergestelde ervaren: zij hadden niet het gevoel dat hun melding serieus werd genomen.

Studenten willen dat er concrete gevolgen voor het leerbedrijf zijn wanneer zij melding maken van stagediscriminatie. Het liefst zien zij dat de erkenning van het bedrijf wordt ingetrokken, dat zij geen stagiairs meer mogen aannemen, of dat het leerbedrijf op zijn minst (door de onderwijsinstelling) aangesproken wordt op het gedrag. De voorkeuren van de student moeten leidend zijn voor de opvolging van een melding. De klachtbehandelaar dient hiernaar te luisteren en hun wensen en/of behoeften daarin te accommoderen.

Tot slot wordt er, door de onderzoekers, een aantal aanbevelingen gedaan voor verschillende stakeholders. Dit betreft onder andere:

- Onderwijsinstellingen en -professionals dienen studenten in te lichten over stagediscriminatie en de mogelijkheden om dit te melden;
- onderwijsinstellingen dienen een procedure of protocol vast te leggen waarin o.a. staat beschreven hoe alle klachtbehandelaars meldingen registreren, welke opvolging hieraan gegeven wordt, studenten hierover geïnformeerd worden en welke vormen van ondersteuning en nazorg er (intern en extern) aangeboden worden aan de student.
- binnen deze procedure of protocol moeten er in ieder geval verschillende mogelijkheden zijn om zowel intern (op school) als extern te melden en om zowel anoniem als persoonlijk te melden;
- klachtbehandelaars dienen erop getraind te zijn om een reactie te geven op een discriminatie-ervaring die aansluit op de behoeften van gedupeerden.

1 Inleiding

Op 14 februari 2023 is er een belangrijke mijlpaal bereikt in de aanpak van stagediscriminatie binnen het mbo. Op deze dag ondertekenden vertegenwoordigers van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) samen met belangrijke partners die betrokken zijn bij stages binnen het mbo het Stagepact MBO 2023 – 2027 (OCW, 2023). Door het stagepact te ondertekenen committeren de partners zich aan een reeks afspraken met als doel stagediscriminatie binnen het mbo uit te bannen. Specifiek over het melden van stagediscriminatie spraken de partners in het stagepact het volgende af:

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

Om input te leveren voor de tweede afspraak, het ontwikkelen van een regionale werkwijze, heeft SZW in overleg met OCW het Verwey-Jonker Instituut gevraagd om onderzoek te doen naar de wensen en voorkeuren rondom melden van de studenten zelf. In eerder onderzoek zijn het melden van stagediscriminatie en de overwegingen hierbij zijdelings ter sprake gekomen. Zo lieten Klooster en collega's (2016) en Andriessen en collega's (2021) zien dat studenten het nut van melden niet inzien en er geen vertrouwen in hebben dat hun melding opgevolgd wordt. Er ontbrak nog verdiepend onderzoek waarbij het melden van stagediscriminatie de primaire focus is en gekeken wordt naar de behoeften van studenten hierbij. Onderhavig onderzoek zal verdiepend inzicht geven in het perspectief van mbo-studenten en op basis hiervan concrete aanbevelingen doen voor het inrichten van de regionale werkwijze rondom de aanpak van stagediscriminatie.

Leeswijzer

Allereerst wordt de methodologie van het onderzoek uitgelegd in het methodehoofdstuk. Daarna volgt een hoofdstuk waarin we nader ingaan op de huidige meldstructuur rondom stagediscriminatie, hoeveel formele meldingen er tot nu toe bekend zijn, wat er vanuit de bestaande literatuur bekend is over de overwegingen van studenten om wel of niet te melden en welke behoeften zij hierbij hebben. De resultaten van dit hoofdstuk worden vervolgens in twee onderdelen beschreven. In onderdeel 1 gaan we in op de kennis die studenten hebben over (het melden van) stagediscriminatie en welke ervaringen zij hiermee tot nu toe hebben opgedaan. In onderdeel 2 staan de behoeften en wensen rondom het melden van stagediscriminatie centraal: bij wie willen studenten het liefst melden, hoe, welke reactie moet er komen en welk resultaat achten zij het meest wenselijk? We sluiten het rapport af met de conclusies over de beide resultaatonderdelen en we doen tot slot aanbevelingen voor onderwijsinstellingen die, conform het stagepact, een eigen meldpunt moeten inrichten.

2 Methode

Het onderzoek naar de behoeften en wensen van mbo-studenten voor het melden van stagediscriminatie is vanaf eind 2022 tot de zomer van 2023 uitgevoerd. In dit hoofdstuk worden de focus van het onderzoek, inclusief hoofdvraag en deelvragen, en de onderzoeksopzet toegelicht.

2.1. De focus van het onderzoek

Het doel van het onderhavig onderzoek was om inzichtelijk te maken wat de behoeften en wensen zijn van mbo-studenten met betrekking tot het melden van stagediscriminatie. Door dit onderzoek willen we onderwijsinstellingen concrete handvatten bieden voor het verbeteren van de meldingsprocedures. De hoofdvraag en de drie deelvragen van dit onderzoek zijn als volgt.

Hoofdvraag van het onderzoek

Wat hebben mbo-studenten van hun onderwijsinstelling nodig in het kader van melden van stagediscriminatie?

Deelvragen van het onderzoek

- Wat zijn de ervaringen en behoeften van mbo-studenten met betrekking tot het melden van stagediscriminatie?
- Hoe kunnen onderwijsinstellingen, volgens mbo-studenten, aan deze behoeften en wensen voldoen?
- Hoe kunnen andere stakeholders, zoals de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en de MBO Raad, volgens mbo-studenten voldoen aan deze behoeften en wensen?

2.2. De onderzoeksopzet

Het onderzoek is gestructureerd in verschillende fasen om een systematische aanpak van de studie te waarborgen. In de eerste fase hebben we een deskresearch uitgevoerd en hebben we verschillende netwerkgesprekken gehouden met belangrijke stakeholders. Vervolgens is deze input gebruikt om de focusgroepen en interviews met de mbo-studenten te voeren (fase 2). In fase 3 is vervolgens alle input bij elkaar gebracht en zijn alle gesprekken geanalyseerd en gerapporteerd. Hieronder worden de drie fasen verder toegelicht.

Fase 1. Deskresearch en stakeholdersgesprekken

Als eerste is een uitgebreide deskresearch uitgevoerd. De deskresearch was gericht op het achterhalen van de huidige meldstructuur rondom stagediscriminatie, hoe vaak studenten melden en wat hun overwegingen zijn om dit wel of niet te doen. Tot slot is gekeken wat er tot nu toe bekend is over de behoeften en wensen van gedupeerden van discriminatie met betrekking tot melden.

Parallel aan de deskresearch zijn in totaal zeven stakeholdersgesprekken gehouden met partijen die zich, op verschillende manieren, bezighouden met (het melden van) stagediscriminatie. In de gesprekken zijn de stakeholders geïnformeerd over de start van het onderzoek, maar we hebben ook gevraagd naar input voor de gesprekken met de studenten. Tot slot is er kort stilgestaan bij de mogelijkheden om resultaten vanuit het onderzoek verder in het werkveld te verspreiden en welke rol de stakeholders hierbij eventueel op zich kunnen nemen. De gesprekken vonden digitaal plaats via Teams en duurden circa een uur.

Met de volgende stakeholders zijn er tussen november 2022 en januari 2023 gesprekken gevoerd:

- JOB MBO
- De Landelijke Studentenvakbond (LSVb)
- Het College voor de Rechten van de Mens
- Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR), afgevaardigde
- FNV Young & United
- Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)
- Kennispunt MBO Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie van de MBO Raad

Fase 2. Groepsgesprekken en individuele interviews met mbo-studenten

Om een gedetailleerd beeld te krijgen van de behoeften en wensen van mbo-studenten rondom het melden van stagediscriminatie, is in dit onderzoek gebruikgemaakt van een kwalitatieve onderzoeksmethode met semigestructureerde groepsgesprekken en individuele interviews als centrale onderzoeksmethode. In het onderzoek stonden de wensen en voorkeuren van de studenten voor wat betreft melden centraal.

Voorafgaand aan de groepsgesprekken en individuele interviews zijn er twee verschillende topiclijsten opgesteld (een voor de groepsgesprekken en een voor de interviews). Voor het opstellen van de topiclijsten is gebruikgemaakt van de deskresearch en stakeholdergesprekken uit Fase 1. De topiclijsten zijn semigestructureerd van aard, wat betekent dat in de gesprekken ruimte is voor andere vragen en inzichten, en ruimte voor de onderzoeker om dit in te vullen.

De eerste insteek was om groepsgesprekken te organiseren met meerdere studenten tegelijk. Voor het onderzoek betekende dit een efficiëntieslag en studenten konden op deze wijze ervaringen en behoeften met elkaar uitwisselen. Indien studenten zelf aangaven een voorkeur te hebben voor een individueel gesprek, werd er een individueel interview ingepland.

In de praktijk waren er vooral praktische en organisatorische redenen voor een individueel gesprek. Het lukte minder goed om data en tijdstippen te vinden waarop studenten vanuit verschillende onderwijsinstellingen en opleidingen beschikbaar waren. In totaal zijn er drie groepsgesprekken en 17 individuele interviews gehouden. Twee groepsgesprekken zijn gehouden tijdens een les op een mbo-instelling en de derde focusgroep vond online plaats via Microsoft Teams. Alle individuele interviews zijn afgenomen via Microsoft Teams. Alle gesprekken vonden plaats tussen maart en juli 2023 en duurden ongeveer 1 tot 1,5 uur.

In totaal hebben we 41 studenten kunnen includeren binnen dit onderzoek (zie tabel 1). Het overgrote deel van de studenten volgt momenteel een mbo-opleiding op niveau 4. Veertien studenten zeiden stagediscriminatie te hebben ervaren. Voor de werving (zie volgende alinea) was het geen vereiste dat de studenten stagediscriminatie hebben meegemaakt. Aan de studenten die dit niet zelf hebben ervaren, hebben wij gevraagd wat zij zouden willen indien ze het wél zouden meemaken (hypothetische situatie).

Tabel 1. Achtergrondgegevens respondenten

Respondent	Gender	Opleidings-richting	Opleidings-niveau	Stagedis. ervaren?
P1	Man	Bartender	Niveau 3	Nee
P2	Man	Bartender	Niveau 3	Ja
P3	Man	Bartender	Niveau 3	Nee
P4	Vrouw	Bartender	Niveau 3	Nee
P5	Man	Bartender	Niveau 3	Nee
P6	Man	Bartender	Niveau 3	Nee
P7	Vrouw	Bartender	Niveau 3	Nee
P8	Vrouw	Bartender	Niveau 3	Nee
P9	Man	Bartender	Niveau 3	Nee
P10	Vrouw	Bartender	Niveau 3	Nee
P11	Vrouw	Bartender	Niveau 4	Nee
P12	Vrouw	Bartender	Niveau 4	Nee
P13	Vrouw	Bartender	Niveau 4	Nee
P14	Vrouw	Bartender	Niveau 4	Nee
P15	Vrouw	Bartender	Niveau 4	Nee
P16	Vrouw	Bartender	Niveau 4	Nee
P17	Vrouw	Bartender	Niveau 4	Nee
P18	Man	Bartender	Niveau 4	Nee
P19	Man	Bartender	Niveau 4	Nee
P20	Man	Bartender	Niveau 4	Nee
P21	Man	Bartender	Niveau 4	Nee
P22	Man	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	Niveau 4	Ja
P23	Vrouw	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	Niveau 4	Nee
P24	Man	ICT	Niveau 4	Nee
P25	Vrouw	Verpleegkunde	Niveau 4	Ja
P26	Man	Software development	Niveau 4	Nee

P27	Man	Manager Retail	Niveau 4	Nee
P28	Vrouw	Onderwijs-assistent	Niveau 4	Nee
P29	Man	Manager havenlogistiek	Niveau 4	Ja
P30	Vrouw	Manager Retail	Niveau 4	Ja
P31	Man	Media vormgever	Niveau 4	Nee
P32	Vrouw	Interieur adviseur	Niveau 4	Ja
P33	Man	Fotografie	Niveau 4	Ja
P34	Man	ICT	Niveau 4	Ja
P35	Vrouw	Biomedisch analist	Niveau 4	Ja
P36	Vrouw	Verzorgende IG	Niveau 4	Ja
P37	Vrouw	Bedrijfsadministratie	Niveau 4	Ja
P38	Vrouw	Sign specialist	Niveau 4	Ja
P39	Man	ICT	Niveau 4	Ja
P40	Man	Software development	Niveau 4	Nee
P41	Vrouw	Eventproducer	Niveau 4	Ja

Van alle gesprekken is een geanonimiseerd gespreksverslag gemaakt. Deze verslagen zijn gebruikt voor de analyse (fase 3).

Werving van de mbo-studenten

Vanaf november 2022 tot en met juli 2023 zijn er doorlopend studenten geworven voor de groepsgesprekken en interviews. Voorafgaand aan de werving is er een standaard wervingstekst opgesteld, alsmede een toegankelijke flyer. Ook is een korte video opgenomen met uitleg over het onderzoek en om jongeren aan te moedigen zich aan te melden voor een gesprek.

Vervolgens zijn de wervingstekst, flyer en/of video (afhankelijk van het kanaal) verspreid via personen, organisaties en instanties die in direct contact staan

met mbo-studenten. In grote lijnen hebben we gebruik gemaakt van de volgende wervingskanalen:

- Warme contacten (personen en organisaties) van het Verwey-Jonker Instituut vanuit eerder onderzoek naar mbo-studenten en stagediscriminatie. Hierbij valt te denken aan onderwijsprofessionals, mbo-instellingen, jongerenwerk en stichtingen die zich bezighouden met deze doelgroep.
- Stakeholders. Aan een deel van de stakeholders (o.a. JOB MBO en het Kennispunt MBO Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie) hebben wij gevraagd om onze wervingsoproep binnen hun netwerk te verspreiden.
- Sociale media. De wervingsoproep is verspreid via de eigen sociale mediakanalen van de onderzoekers, maar ook zijn kanalen (op Instagram) en groepen (op Facebook) benaderd om onze tekst, flyer of video te delen. Hetzelfde geldt voor influencers die specifiek mbo-studenten als doelgroep hebben. Ook zij zijn benaderd om de wervingsoproep te verspreiden via hun sociale mediakanalen.

Fase 3. Analyse en rapportage

In de laatste fase van het onderzoek zijn de gespreksverslagen gecodeerd, gestructureerd en geanalyseerd aan de hand van een analysekader dat is gebaseerd op de topiclijst van de gesprekken. Dit kader bestond uit de volgende thema's:

- Kennis over stagediscriminatie
- Kennis over het melden van stagediscriminatie
- Ervaring met stagediscriminatie
- Ervaring met het melden van stagediscriminatie
- De behoeften rondom het melden van stagediscriminatie
- Verbeterpunten voor de toekomst

Alle gespreksverslagen zijn vervolgens op basis van de thema's geanalyseerd met het analyseprogramma ATLAS.ti 23. Dit programma biedt een gestructureerde en systematische aanpak om de grote hoeveelheid kwalitatieve gegevens te doorgronden en te interpreteren. De analyse begon met het coderen van de tekstuele data, waarbij specifieke paragrafen en zinnen werden gelabeld met de overeenkomstige codes die verband hielden met de thema's van het analysekader.

Na het voltooien van de analyse werden de bevindingen die uit de analyses zijn gekomen, grondig geëvalueerd en geïnterpreteerd. Het ging hier om onder meer het bespreken van opvallende patronen die uit de data naar voren zijn gekomen. De resultaten werden gekoppeld aan de oorspronkelijke onderzoeksvragen en doelstellingen.

Als laatste zijn de bevindingen die uit de analyses zijn gekomen, gerapporteerd in dit onderzoeksrapport. Dit rapport biedt een gedetailleerde uiteenzetting van de belangrijkste thema's en patronen die zijn waargenomen tijdens de analyse van de gespreksverslagen. De bevindingen worden ondersteund door directe citaten uit de verzamelde data. Bovendien worden de resultaten in context geplaatst door ze te vergelijken en te contrasteren met bestaande literatuur en onderzoeksbevindingen, om een dieper inzicht te geven in de relevantie en implicaties van de resultaten uit dit onderzoek.

3 Achtergrond

Voordat wij overgaan tot het bespreken van de resultaten, zullen wij in dit hoofdstuk kort beschrijven hoe het melden van stagediscriminatie binnen het mbo plaatsvindt. Hierbij zullen wij ingaan op de huidige meldstructuur en aangeven welke meldpunten er op dit moment bestaan. Daarnaast zullen we beschrijven wat er vanuit onderzoek bekend is over het melden van stagediscriminatie en zullen we enkele mechanismen aanstippen die gelden voor het melden van discriminatie in het algemeen.

3.1. Huidige meldstructuur en meldpunten

Op dit moment (medio 2023) is er geen landelijke meldstructuur voor het melden van stagediscriminatie, dat wil zeggen: er is niet landelijk bepaald bij welke organisatie alle formele en informele meldingen van stagediscriminatie terecht kunnen en moeten komen. Dit heeft als gevolg dat er meerdere formele meldpunten bestaan waarbij studenten stagediscriminatie kunnen melden, te weten:

- **Meldpunt Stagediscriminatie.** Vooralsnog is het meldpunt van de SBB het enige landelijke meldpunt dat zich specifiek richt op het melden van stagediscriminatie (in het mbo). Studenten kunnen via een formulier op de website een melding maken. Deze melding kan niet anoniem, studenten dienen hun naam en e-mailadres achter te laten.
- **Meldpunten van onderwijsinstellingen zelf.** Enkele onderwijsinstellingen, zoals het Alfa-college, hebben voor hun eigen onderwijsinstelling een meldpunt opgericht. Bij het Alfa-college kunnen studenten op de website via een formulier anoniem melding maken.

Bij de volgende organisaties kunnen studenten terecht voor advies over het melden van stagediscriminatie, maar ook van andere vormen van discriminatie:

- **Vertrouwensinspecteur van de Inspectie van het Onderwijs.** Studenten kunnen bij een vertrouwensinspecteur terecht wanneer zij discriminatie in het onderwijs hebben ervaren, dus ook stagediscriminatie. De inspecteur registreert de melding zelf niet, maar luistert en informeert. Hierbij kan de inspecteur ook adviseren over een traject naar het indienen van een formele klacht of het doen van aangifte.
- **Kinderombudsman.** Studenten tot en met 18 jaar kunnen ook bij de Kinderombudsman terecht wanneer zij stagediscriminatie meemaken. De Kinderombudsman heeft een soortgelijke rol als de Vertrouwensinspecteur van de Inspectie: de Kinderombudsman luistert, informeert en adviseert over het doen van een melding. De Kinderombudsman is bereikbaar via de telefoon (bellen) en per e-mail.

Bij de volgende organisaties kunnen studenten eveneens terecht voor advies over het melden van stagediscriminatie en andere vormen van discriminatie, maar zij kunnen er ook direct een melding doen:

- **College voor de Rechten van de Mens.** Via de website van het College kunnen studenten middels een formulier melding maken van stagediscriminatie. Melden kan wel anoniem, maar de consequentie is dat het College dan ook geen contact met de student opneemt over het verdere vervolg van de melding.
- **Politie.** Ook bij de politie kunnen studenten melding maken van stagediscriminatie via een formulier op de website. Indien de melder besluit om contactgegevens achter te laten, kan de politie contact opnemen om te adviseren aanvullend aangifte te doen. Wanneer de melder anoniem wil

blijven, wordt de melding louter geregistreerd. Het is onduidelijk of dat ook betekent dat er verder niets gedaan wordt met de melding.

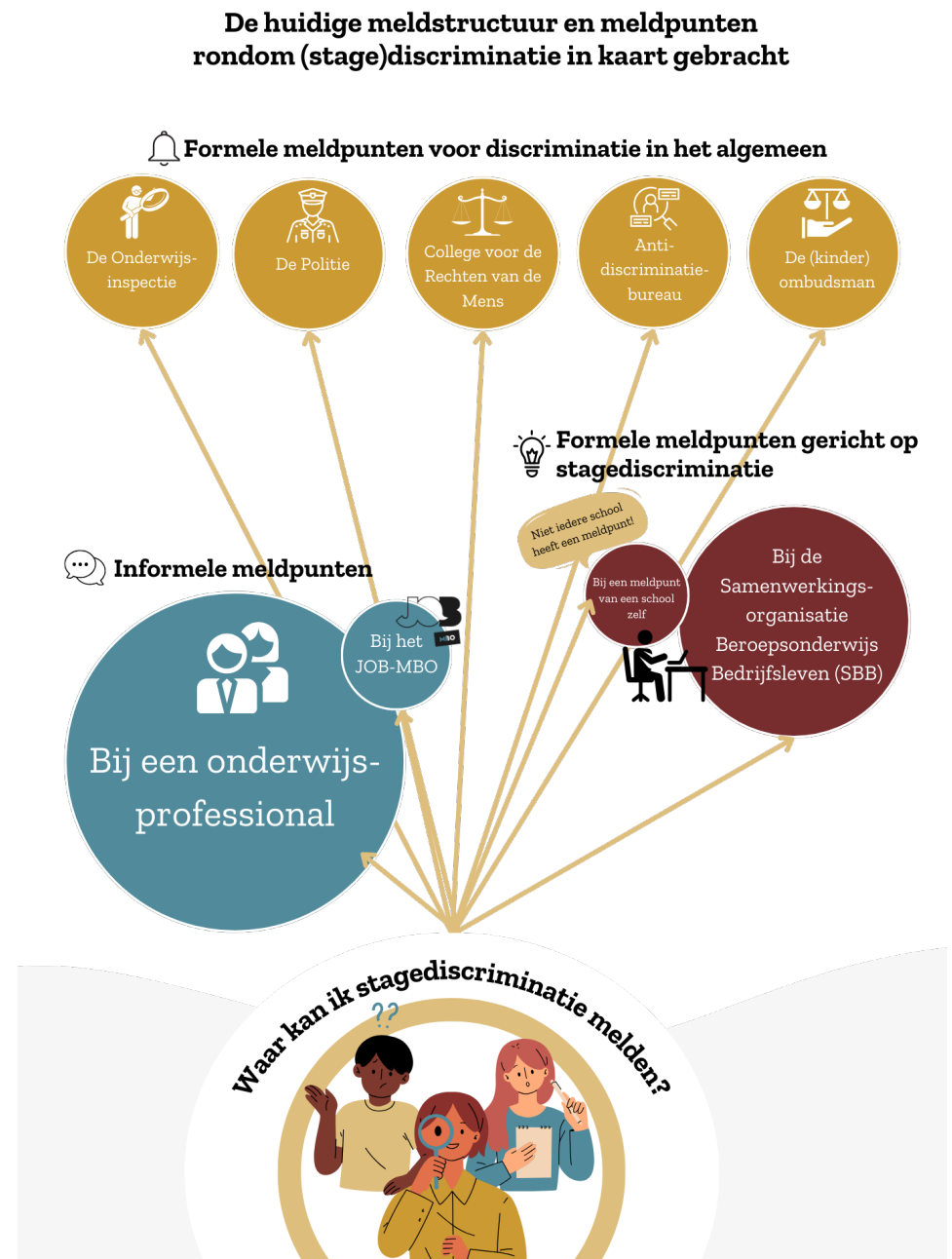
- **Antidiscriminatiebureaus.** Een melding maken bij een antidiscriminatiebureau kan op twee manieren:
 - Bij de koepel van de antidiscriminatiebureaus. Dit kan via een formulier op de website van discriminatie.nl of telefonisch via 0900 2 354 354. Indien een melder anoniem wil melden, dient diegene wel een postcode in te vullen. Ook hier geldt dat wanneer iemand anoniem meldt, er geen contact kan worden opgenomen over het vervolg van de melding.
 - Bij een regionaal antidiscriminatiebureau. Een overzicht van alle bureaus is op de website discriminatie.nl te vinden. Bij de regionale bureaus kan er op verschillende manieren gemeld worden: telefonisch, per e-mail, middels een formulier of via alle genoemde kanalen.

Tot slot zijn er twee andere informele kanalen waarbij studenten in de praktijk melding doen van stagediscriminatie, en wel:

- **Onderwijsprofessionals.** Hoewel studenten niet graag en veel melden (zie komende alinea's), komt het in de praktijk voor dat ze zich bij een ervaring met stagediscriminatie als eerste tot een onderwijsprofessional zoals een mentor, stagebegeleider of docent wenden. Vooralsnog behoort het niet officieel tot het takenpakket van onderwijsprofessionals om meldingen te registreren, op te volgen of door te verwijzen. In de praktijk blijkt dan ook dat veel onderwijsprofessionals handelingsverlegen zijn wanneer een student een melding bij hen maakt (Klooster et al., 2016; Andriessen et al., 2020; Felten et al., 2021).
- **JOB MBO.** JOB is een belangenvereniging voor studenten in het mbo. Studenten kunnen met al hun vragen over het mbo bij hen terecht, ook met vragen over stagediscriminatie.

Figuur 1: De huidige meldstructuur (anno 2023) in beeld.

Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen informele meldpunten en formele meldpunten: 1. Specifiek gericht op stagediscriminatie, en 2. Globaal voor discriminatie in het algemeen. De grootte van de bolletjes en de afstand tot de leerling geven aan waar het vaakst wordt gemeld (indien er gemeld wordt).



In het stagepact is afgesproken dat studenten een ervaring met stagediscriminatie in eerste instantie bij hun eigen onderwijsinstelling melden (OCW, 2023). Mbo-scholen dienen daar in ieder geval een laagdrempelig meldpunt voor in te richten. Ook dienen de scholen een regionale werkwijze voor het opvolgen van meldingen, steun, nazorg en de verdere aanpak van stagediscriminatie vast te leggen.

Voor het stagepact tot stand kwam, was dit geen vereiste voor onderwijsinstellingen. Desondanks zijn er wel een aantal koplopers bekend.

Zo heeft de gemeente Utrecht samen met mbo-instellingen in de gemeente bindende afspraken gemaakt over onder andere de meldstructuur (Gemeente Utrecht, 2022; Rijksoverheid, 2023). Daarnaast heeft ROC Nijmegen een meldwijzer ontwikkeld waarin onder andere is weergegeven waar studenten kunnen melden (ROC Nijmegen, 2023) en heeft het Alfa-college een stroomschema samengesteld dat aangeeft wat de meldstructuur is: hoe gemeld kan worden, bij wie, en wat er met een melding wordt gedaan (Rijksoverheid, 2023).

3.2. Hoe vaak wordt stagediscriminatie gemeld?

Het is in de huidige situatie moeilijk aan te geven hoe vaak stagediscriminatie wordt gemeld. Redenen hiervoor zijn:

- Er zijn meerdere meldpunten waar studenten formeel melding kunnen maken van stagediscriminatie. Tussen de meldpunten vindt geen uitwisseling plaats over het aantal meldingen, waardoor het onduidelijk is hoeveel meldingen er in totaal binnen zijn gekomen en of er mogelijk dubbelingen zijn.
- De verschillende meldpunten maken niet bekend hoeveel formele meldingen zij ontvangen. Er zijn nu alleen cijfers bekend van het Meldpunt Stagediscriminatie van de SBB, maar niet van alle (school)jaren. Vooral nog zijn onderstaande meldingen bekend (gemaakt).

Schooljaar 2017/2018	17 meldingen (MBO Today, 2021)
Schooljaar 2018/2019	Ontbreekt
Schooljaar 2019/2020	47 meldingen (Inspectie van het Onderwijs, 2022)
Schooljaar 2020/2021	39 meldingen (Inspectie van het Onderwijs, 2022)

- Studenten kunnen ook informeel melden, hoofdzakelijk bij onderwijsprofessionals. Over het algemeen registreren onderwijsprofessionals deze meldingen niet, waardoor een deel van de meldingen buiten beeld blijft.

3.3. Waarom maken studenten wel of niet melding van stagediscriminatie?

Het is dus onduidelijk hoeveel formele en informele meldingen er in totaal zijn van stagediscriminatie. Bovendien valt op dat het aantal meldingen die wel bekend zijn (van het Meldpunt Stagediscriminatie van de SBB) relatief laag is. Het aantal bekende meldingen staat in ieder geval niet in verhouding tot de bekende cijfers over ervaren discriminatie. In een onderzoek naar stagediscriminatie op de Utrechtse stagemarkt geeft bijvoorbeeld een kwart van alle studenten aan stagediscriminatie te hebben ervaren (Andriessen et al., 2021).

Uit een **enquête** van Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) blijkt dat de overgrote meerderheid (94 procent) van jongeren die discriminatie hebben ervaren (in het algemeen, niet alleen stagediscriminatie) hier geen melding van heeft gemaakt (KIS, 2018). Internationaal onderzoek bevestigt dat individuen die discriminatie hebben ervaren, dit zelden melden (o.a. Major & Kaiser, 2008; Lewis et al., 2015; Grollman & Hagiwara, 2019; Sutton et al., 2021). Ook uit onderzoeken naar specifiek stagediscriminatie blijkt een lage meldingsbereidheid van studenten (Klooster et al., 2016; Andriessen et al., 2021). Deze lage meldingsbereidheid heeft volgens beschikbaar onderzoek te maken met verschillende factoren en/of omstandigheden. In de onderstaande tabel noemen wij deze en geven daarna een toelichting.

Tabel 2: Factoren en omstandigheden die een rol spelen bij het niet melden van stagediscriminatie

1	Studenten weten niet (zeker) wat discriminatie is
2	Gediscrimineerd worden kan traumatisch zijn
3	Meldingsmogelijkheden en -punten zijn versnipperd
4	Het individuele belang van melden is onduidelijk
5	Discriminatie is en/of voelt als een <i>fact of life</i>
6	Geen vertrouwen in klachtbehandelaar
7	Vrees voor slachtofferbehandeling
8	Vrees voor negatieve gevolgen
9	Voorkeur voor melden bij klachtbehandelaar met dezelfde achtergrond
10	Vraag naar bewijslast, maar bewijs is nihil
11	Discriminatie wordt in de bredere samenleving ontkend

1. Studenten weten niet (zeker) wat discriminatie is

Uit verschillende onderzoeken is gebleken dat mbo-studenten niet precies weten wat stagediscriminatie is, en/of twijfelen of ze wel met zekerheid kunnen zeggen dat hun ervaring discriminatie was. In het onderzoek van Klooster en collega's (2016) geven studenten bijvoorbeeld in eerste instantie aan dat zij nooit stagediscriminatie hebben meegemaakt, maar dragen later in het interview zeer expliciete vormen van stagediscriminatie aan. Voor deze groep studenten was het blijkaar niet duidelijk wat wel en niet discriminatie is. In het onderzoek van Andriessen en collega's (2020) zijn de percentages van de studenten die twijfelen of een ervaring discriminatoir was zelfs hoger dan de percentages van studenten die aangeven dat zij het voorval als discriminatie hebben ervaren.

Dit is een bekend mechanisme dat ook bij volwassen gedupeerden voorkomt, zie bijvoorbeeld ook punt 10. Dit heeft er hoofdzakelijk mee te maken dat discriminatie in de huidige samenleving vaak subtiel wordt geuit (Jones et al., 2016).

2. Gediscrimineerd worden kan traumatisch zijn

Gediscrimineerd worden kan schadelijke consequenties hebben voor het welzijn en de mentale gezondheid van gedupeerden. Een ervaring met discriminatie kan bijvoorbeeld leiden tot depressiviteit, psychische angst en een verminderde zelfverzekerdheid (Schmitt et al., 2014). Daarnaast kan discriminatie effect hebben op de fysieke gezondheid: het kan leiden tot verhoogde bloeddruk en cholesterol (Johnston & Lordan, 2012). Tot slot kan een ervaring met discriminatie invloed hebben op het vertrouwen in instituties, zoals in de overheid of het onderwijssysteem (Andriessen et al., 2020; Andriessen et al., 2021). Praten of schrijven over de ervaring om een melding te doen is voor gedupeerden vaak al zeer onprettig. Ze herbeleven de negatieve ervaring, wat veel stress en spanning geeft. Veel gedupeerden vinden deze extra emotionele belasting te zwaar wegen om melding te doen (Kros et al., 2022).

3. De meldingsmogelijkheden en -punten zijn versnipperd en vaak onbekend bij studenten

Er zijn veel verschillende organisaties waar studenten terechtkunnen met een melding. Deze versnippering kan verwarring veroorzaken bij studenten: waar moet ik nou zijn? Daarnaast blijkt uit de enquête van KIS dat een kwart van de jongeren niet wist dat ze discriminatie konden melden en een kwart van hen de organisaties waar gemeld kan worden niet kent (KIS, 2018). In het onderzoek van Andriessen en collega's (2021) geven studenten eveneens aan dat ze niet weten waar zij stagediscriminatie kunnen melden. De momenteel afwezige meldingsstructuur (zowel landelijk als regionaal en op onderwijsinstellingsniveau) en de grote diversiteit aan meldingsmogelijkheden en -punten komt overeen met deze ervaring van studenten. Verder laat internationaal onderzoek zien dat gedupeerde individuen de meldstructuur ontoegankelijk vinden (Jones et al., 2016; Broad et al., 2018).

4. Het individuele belang van melden is onduidelijk

Vooraf wanneer het gaat om stagediscriminatie bij het solliciteren naar een stage zien studenten het belang voor zichzelf niet om melding te maken. Zij willen dan vaak toch niet meer bij het bedrijf stage lopen en zoeken simpelweg verder naar een andere stage. Indien dit niet zelfstandig lukt, schakelen ze hun stagebegeleider in om te helpen met zoeken, zonder te vermelden dat ze gediscrimineerd zijn (Klooster et al., 2016).

5. Studenten zien discriminatie als een *fact of life*

Studenten geven aan dat ze discriminatie vaak zien als een *fact of life*, iets onprettigs dat niet vermeden kan worden. Omdat met name studenten met een migratieachtergrond vaak al heel hun leven discriminatie meemaken, hebben ze het idee dat ook stagediscriminatie er gewoon bij hoort en dat zij er niets aan kunnen doen (Klooster, et al. 2016; Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018).

6. Studenten hebben er geen vertrouwen in dat de organisatie of de persoon waar zij melden de melding serieus neemt en er opvolging aan geeft

In meerdere onderzoeken geven studenten aan dat ze niet het idee hebben dat de onderwijsprofessional en/of onderwijsinstelling überhaupt actie gaat ondernemen naar aanleiding van de melding (Andriessen et al., 2021; Klooster et al., 2016; Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018; KIS, 2018). In het onderzoek van Andriessen en collega's (2021) leggen studenten daarnaast een link tussen hun beperkte vertrouwen en eerdere negatieve ervaring(en) met het oplossingsvermogen van de onderwijsinstelling.

De meeste onderwijsinstellingen hebben geen protocol voor de opvolging van een melding. De afspraken binnen het stagepact zouden daar verandering in kunnen brengen. Niet alleen doen studenten geen melding omdat ze geen vertrouwen hebben in de opvolging van de melding, maar de praktijk wijst uit dat deze opvolging er ook niet of nauwelijks is. Uit onderzoek van Felten en collega's (2021) blijkt tevens dat onderwijsprofessionals zelf ook aangeven handelingsverlegen te zijn en niet goed weten hoe zij moeten omgaan met een melding van stagediscriminatie.

7. Studenten vrezen als slachtoffer gezien en behandeld te worden na melding

Uit het onderzoek van Klooster en collega's (2016) komt naar voren dat studenten vooral vrezen voor de reactie van de onderwijsprofessional bij wie ze een melding zouden kunnen doen. Ze geven aan dat ze bang zijn dat bijvoorbeeld hun stagebegeleider op hen neer gaat kijken als ze discriminatie aanklaagt. Internationaal onderzoek laat zien dat personen die te maken hebben gehad met discriminatie dit niet melden, omdat zij bang zijn om (louter) als slachtoffer te worden gezien (Major & Kaiser, 2008; Broad et al., 2018).

8. Studenten vrezen voor negatieve gevolgen na melding

Personen die discriminatie hebben meegemaakt, zijn bang om daar melding van te maken omdat zij vrezen voor negatieve persoonlijke gevolgen van de melding. Hierbij valt te denken aan negatieve gevolgen voor bijvoorbeeld de relatie tussen de stagebegeleider van de onderwijsinstelling en de student, maar ook gevolgen voor beoordelingen (bijvoorbeeld voor de stageperiode) en voor de verdere onderwijsloopbaan (Ashburn-Nardo et al., 2014; Marshburn et al., 2017; Broad et al., 2018). Er kan sprake zijn van een dubbele machtsverhouding (Kros et al., 2022). Indien een student bij de onderwijsinstelling melding maakt, kunnen er gevolgen zijn voor de onderwijsloopbaan binnen de instelling. Tegelijkertijd zit het leerbedrijf waar de student over meldt in een machtspositie; het bedrijf kan immers bepalen dat de student daar geen stage mag lopen, de stage moet afbreken en/of een slechte beoordeling krijgt.

9. Studenten melden het liefst bij een persoon met dezelfde achtergrond

In het onderzoek van Klooster en collega's (2016) geven studenten aan dat zij over het algemeen liever geen melding maken van stagediscriminatie, maar daar meer voor openstaan wanneer de persoon bij wie ze kunnen melden dezelfde achtergrond heeft (bijvoorbeeld een migratieachtergrond). Internationaal onderzoek laat zien dat personen die discriminatie hebben meegemaakt, zich geremd voelen om dit te melden bij een persoon die tot dezelfde groep behoort als de plegger (over het algemeen behorend tot een

meerderheidsgroep). Tegelijkertijd geven gedupeerden aan dat ze hun ervaring eerder zullen delen met vrienden, familie, leden van dezelfde (etnische) groep en anderen van wie zij steun of bevestiging verwachten (Major & Kaiser, 2008). Wanneer zij een melding kunnen doen bij een persoon die tot de eigen (etnische) groep behoort, voelen zij zich daar prettiger bij, omdat zij hen zien als betrouwbaar en ondersteunend (Stangor et al., 2002). Hoewel hier geen exacte cijfers over bekend zijn, ervaren gedupeerden wel vaak dat er bij meldpunten onvoldoende mogelijkheid is om te melden bij personen met dezelfde achtergrond (Klooster et al., 2016).

10. Vraag naar bewijslast, maar bewijs is vaak nihil

In het onderzoek van Felten en collega's (2021) geven onderwijsprofessionals aan dat zij niet vaak expliciete vormen van discriminatie tegenkomen en dat zij het tegelijkertijd lastig vinden om in te schatten of de melding gegrond is (is het wel echt discriminatie?). Andriessen en collega's (2021) waarschuwen in reactie hierop dat de bewijslast hier bij de student neergelegd wordt en melding maken zodoende onnodig belastend wordt voor de student. Daarnaast is discriminatie vaak impliciet en dus bijna nooit te bewijzen (Jones et al., 2016), wat het bewijs voor de student nagenoeg onmogelijk maakt (Kros et al., 2022).

11. Discriminatie wordt in de bredere samenleving ontkend

Een andere factor die mee kan spelen in de keuze om wel of niet te melden is dat discriminatie in de bredere Nederlandse samenleving wordt ontkend. Volgens onderzoekers als Essed en Hoving (2014) en Wekker (2016) heeft deze ontkenning te maken met een zelfopgelegde onwetendheid van witte Nederlandse mensen wanneer het op discriminatie en racisme aankomt. Onwetendheid is dan ook de belangrijkste strategie hoe Nederland omgaat met het concept 'ras': het betreft een actieve vorm van ontduiking en ontkenning van 'ras' als sociaal relevant (Essed & Hoving, 2014).

Deze strategie is onlosmakelijk verbonden met de Nederlandse ideologie van kleurenblindheid wanneer het gaat over racisme en discriminatie: hierin wordt

'ras', maar ook etnische en culturele achtergrond, genegeerd en richt men zich in plaats daarvan op het individu en het idee dat personen van kleur en witte personen gelijke kansen hebben (Yogeeswaran et al., 2021).

Racisme wordt daarmee beschouwd als een gedateerd thema dat geen relevantie meer heeft in de 21^e eeuw (Essed & Hoving, 2014). Tegelijkertijd wordt 'wit zijn' in Nederland gezien als normaal, waardoor personen van kleur uitgesloten worden en geconstrueerd worden als 'de Ander' (Wekker, 2016).

Doordat studenten die discriminatie meemaken deze boodschap vanuit de bredere samenleving mee krijgen, verwachten wij dat zij minder snel een melding zullen maken van stagediscriminatie. Ook Major en Kaiser (2008) benoemen dat contextuele signalen invloed kunnen hebben op het melden van discriminatie, bijvoorbeeld in hoeverre organisaties diversiteit promoten, discriminatie erkennen en hierbij ondersteuning bieden. Dit kan betekenen dat wanneer een onderwijsinstelling of leerbedrijf een kleurenblindheidsperspectief vertolkt, studenten minder geneigd zijn om discriminatie aan te kaarten.

Wanneer wordt discriminatie wél gemeld?

Onderzoek naar de behoeften van gedupeerden voor het melden bij een antidiscriminatievoorziening (Kros, 2022) geeft in principe twee redenen waarom gedupeerden wél melding maken van discriminatie. Deze twee redenen zijn:

1. *Gedupeerden zitten nog steeds in een situatie waarin ze (stelselmatig) gediscrimineerd worden*

Gedupeerden willen graag dat de discriminatie stopt en dat hun eigen situatie verandert. Door melding te maken, hopen zij hulp te vinden om hier verandering in aan te brengen.

2. *Gedupeerden willen dat anderen niet hetzelfde hoeven te ervaren als zij*

Gedupeerden melden hun ervaring met discriminatie vanuit een gevoel van onrecht. Ze willen hiermee bijdragen aan een betere samenleving en anderen behoeden voor dezelfde negatieve ervaring. Zij hopen hierbij dat de antidiscriminatievoorziening ervoor zorgt dat er consequenties zijn voor de pleger.

3.4. Wat is bekend over de behoeften van studenten rondom melden?

Over de specifieke behoeften van mbo-studenten aangaande het melden van stagediscriminatie is weinig bekend, onderhavig onderzoek zal daar meer inzicht in geven. Wel hebben Kros en collega's (2022) in beeld gebracht wat de algemene wensen en behoeften zijn van personen die discriminatie hebben meegemaakt rondom het meldproces bij een antidiscriminatievoorziening. In grote lijnen zijn de wensen en behoeften rondom melden:

De bekendheid en vindbaarheid van een meldpunt moeten verbeterd worden

Gedupeerden geven aan dat meldpunten bij een groter publiek niet bekend zijn. Ook zijn meldpunten volgens gedupeerden slecht vindbaar via internet. Gedupeerden vinden dat anti-discriminatievoorzieningen moeten werken aan hun zichtbaarheid en bekendheid.

De klachtbehandelaar moet integer en bekwaam zijn en liefst ook een ervaringsdeskundige zijn

Gedupeerden willen zich gehoord voelen en zonder oordeel behandeld worden door degene die hun klacht/melding in behandeling neemt. Daarnaast geven gedupeerden aan dat zij zich graag willen kunnen herkennen in degene bij wie zij een melding doen. Het helpt daarbij als de persoon in kwestie zelf ook discriminatie heeft meegemaakt. Dit punt komt overeen met de literatuur die specifiek gericht is op stagediscriminatie, waarbij studenten aangeven het liefst te willen melden bij een persoon met dezelfde achtergrond (Klooster et al., 2016).

Er moet ondersteuning worden geboden tijdens het gehele proces van melden tot en met de opvolging van de melding

Gedupeerden geven aan het proces van melden als zwaar te ervaren, waarbij zij soms het gevoel hebben er alleen voor te staan. Ze zouden graag meer ondersteuning willen hebben vanuit het meldpunt, ook bij bijvoorbeeld gesprekken met de pleger of andere vervolggesprekken of -stappen.

Melders moeten regelmatig op de hoogte gehouden worden van de stand van zaken rondom de melding

Gedupeerden geven aan dat het regelmatig voorkomt dat zij niets meer van een melding horen, of pas maanden later. Ze zouden eerder, consequenter en beter geïnformeerd willen worden over de stand van zaken van hun melding.

Een melding moet consequenties hebben voor de pleger

Gedupeerden vinden dat er altijd een concrete actie moet voortkomen uit een melding. Dit kan zijn het aanspreken van de pleger, het bemiddelen met de pleger of slechts het organiseren van een gesprek met de pleger.

Er moet nazorg beschikbaar zijn voor als de melding officieel afgehandeld is

De gedupeerden geven aan dat pas nadat de melding is opgevolgd, voor hen het proces van verwerken begint. Ook daar zouden zij ondersteuning bij willen. Niet per se van de antidiscriminatievoorziening zelf, maar de voorziening zou bijvoorbeeld wel kunnen doorverwijzen naar supportgroepen of meer officiële vormen van psychische zorgverlening.

4 Resultaten

Onderdeel 1: Kennis en ervaringen

Het eerste deel van de beschrijving van de resultaten laat zien over welke kennis mbo-studenten beschikken aangaande stagediscriminatie in het algemeen, maar ook over de mogelijkheden tot melden. Daarna gaan we in op de ervaringen die (een deel van de) studenten hebben met stagediscriminatie en indien zij gemeld hebben, hoe dit is verlopen.

4.1. Kennis over stagediscriminatie

In deze paragraaf wordt de kennis van studenten over het onderwerp stagediscriminatie beschreven. Allereerst beschrijven we wat deelnemende studenten weten over stagediscriminatie. Vervolgens gaan we in op de onduidelijkheden die zijn gebleken over de specifieke gronden waarop stagediscriminatie kan plaatsvinden.

Wat is stagediscriminatie?

Stagediscriminatie is het anders behandelen, achterstellen of uitsluiten van studenten op basis van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras/huidskleur, nationaliteit, gender, handicap en/of seksuele gerichtheid bij het toekennen van een stageplaats of gedurende de stageperiode.

Hierbij maken wij het onderscheid tussen *pre-entry stagediscriminatie* (bij het toekennen van een stageplaats) en *post-entry stagediscriminatie* (gedurende de stageperiode). Stagediscriminatie in de laatste categorie kan bijvoorbeeld vormkrijgen doordat een student andere taken krijgt dan andere studenten en/of discriminerende opmerkingen ontvangt op de werkvloer.

4.1.1. Kennis over stagediscriminatie in het algemeen

Tijdens de gesprekken is aan de studenten gevraagd wat stagediscriminatie is en wat zij zelf zien als stagediscriminatie. Opvallend is dat de overgrote meerderheid van de studenten een heel scherp beeld heeft van wat stagediscriminatie in de kern is: een student oneerlijk behandelen op basis van kernmerken die er totaal niet toe doen voor de stage. De meeste studenten weten hierbij ook concrete voorbeelden van stagediscriminatie te noemen.

Het is opmerkelijk dat studenten zowel voorbeelden aandragen van pre-entry discriminatie (voornamelijk voorbeelden over sollicitaties) als van post-entry discriminatie, van situaties op de werkvloer. Dit is opvallend, omdat in de praktijk over het algemeen minder aandacht wordt besteed aan post-entry stagediscriminatie.

“Als je wordt afgewezen voor een stage als je een hoofddoek draagt, of doordat je een bepaalde afkomst hebt of een donkere huidskleur hebt. Of ze zien je naam staan en dat ze denken: Oh, dat is een buitenlandse naam, dus die hoeft niet te komen.”

■ Participant 30

“Momenten waar je praktijkbegeleider of je collega's je aanspreken op punten waar je niets aan kan doen, of wat nooit je eigen keuze is geweest. Bijvoorbeeld wanneer je man of vrouw bent, of je heel sterk ergens in gelooft. Dat er niet naar je wordt geluisterd, of je merkt dat ze niet openstaan voor jouw overtuiging.”

■ Participant 32

“Ik begon dit jaar met een stage, dat ging gelijk al helemaal niet goed. De eerste week was zo'n rare week, ik moest van alles en nog wat doen en niemand wilde me helpen en dan werden ze boos als ik niks deed. De stagebegeleider van school adviseerde mij om een gesprek aan te vragen; dat heb ik gedaan, maar toen gaf het bedrijf aan dat ze daar geen tijd voor hadden.”

■ Participant 37

De voorbeelden van post-entry discriminatie (zie de laatste twee bovenstaande quotes) lijken vooral voort te komen uit eigen ervaringen van studenten met stagediscriminatie op de werkvloer. In alinea 1.3. gaan wij daar nader op in.

Een deel van de studenten geeft daarnaast aan op de hoogte te zijn van de verschillende vormen van discriminatie, met name het bestaan van indirecte discriminatie. Deze groep studenten geeft aan dat door deze indirecte vormen het voor de student lastig is om het stempel 'stagediscriminatie' op de situatie te kunnen plakken, maar dat dit het ook lastiger maakt bij het melden van stagediscriminatie. De student kan immers niet bewijzen dat er daadwerkelijk sprake is van stagediscriminatie.

“Dat je op de stageplek als vrouw minder serieuze taken krijgt dan een man. Of vragen die je kan krijgen. Dus dat je vragen krijgt over de ramadan, over keti koti. Suggestieve vragen. Ik noem dat zachte vormen van discriminatie, want de harde dingen, van: 'ik moet je niet, omdat je zwart bent' dat gebeurt veel minder snel. Maar die zachte vormen wel.”

■ Participant 26

“Er valt niet altijd echt een stempel te zetten om te zeggen wat écht discriminatie is en wat niet. Als het nadrukkelijk wordt gezegd of recht in je gezicht dan weet je het zeker, maar soms weet je het gewoon niet zeker.”

■ Participant 23

Gevraagd naar de eigen ervaringen met stagediscriminatie (zie ook paragraaf 1.3.) geven enkele studenten aan dat zij dit nooit hebben meegemaakt, maar later in het gesprek noemen de studenten wel een of zelfs meerdere situaties die voor de onderzoekers overduidelijk voorbeelden zijn van stagediscriminatie. Dit geeft aan dat het principe van stagediscriminatie voor de studenten duidelijk is, maar dat de daadwerkelijke uitingen van stagediscriminatie ook voor de studenten zelf lastig te identificeren zijn.

“Ik vind discriminatie best wel een lastig ding. Ik zeg altijd dat ik niet zoveel met discriminatie te maken heb gekregen (...) Ik heb wel meegemaakt dat ik werd aangesproken met een rare naam vanwege mijn uiterlijk (...) Ik heb op stage wel eens de reactie gehad 'Ik had niet verwacht dat jij zo slim zou zijn'. Natuurlijk ben ik slim, daarom ga ik naar school, denk ik dan.”

■ Participant 32

4.1.2. Onduidelijkheid over de gronden waarop gediscrimineerd kan worden

Gevraagd naar op welke gronden er gediscrimineerd kan worden, noemen de meeste studenten een variant op 'ras/huidskleur', in termen van 'uiterlijk', '(achter)naam' en 'etnische achtergrond'. In veel mindere mate benoemen studenten de gronden 'gender', 'geloofsovertuiging' en 'handicap'.

Aanvullend dragen de studenten zelf enkele gronden aan die zij als discriminerend ervaren, maar wettelijk gezien geen gronden zijn waarop niet gediscrimineerd mag worden. Deze aanvullende gronden zijn:

- Mentale gezondheid (valt officieel – nog – niet onder handicap).
- Woonplaats.
- Opleidingsniveau, binnen het mbo.
- Opleidingsniveau, mbo versus hbo.

Hieruit blijkt dat de studenten over het algemeen wel helder hebben dat 'ras' of een variant daarvan een belangrijke grond is waarop studenten gediscrimineerd kunnen worden voor en tijdens hun stageperiode, maar dat het niet helemaal duidelijk is waarom dit een grond is waarop gediscrimineerd kan worden. De studenten lijken zich er niet helemaal bewust van te zijn dat het bij discriminatie hoofdzakelijk gaat over *persoonskenmerken die nagenoeg niet te veranderen zijn*. Binnen deze score valt de eerste aangedragen grond (mentale gezondheid) in een twijfelgebied, maar vallen de andere gronden definitief buiten de gangbare discriminatiegronden. Immers: het is mogelijk om van woonplaats te veranderen, en in principe is het ook mogelijk om van opleidingsniveau te veranderen.

Tevens kwam uit een van de focusgroepen naar voren dat er bij een van de witte Nederlandse studenten onduidelijkheid is over de specifieke gronden waarop stagediscriminatie kan plaatsvinden. Deze onzekerheid werd geuit

in het idee dat ook leden van de meerderheidsgroep het slachtoffer kunnen worden van discriminatie, met name als een medestudent met een migratieachtergrond wordt aangenomen voor een stage en zichzelf niet. Deze gedachte illustreert de complexiteit van mogelijke discriminatiegronden en de manier waarop sommige studenten het concept (stage)discriminatie interpreteren.

4.2. Kennis over het melden van stagediscriminatie

In deze paragraaf gaan we in op de kennis die de geïnterviewde studenten hebben over het formeel en informeel melden van stagediscriminatie. We beschrijven in hoeverre de studenten bekend zijn met de mogelijkheid tot het melden ervan en waar de studenten denken dat zij deze melding zouden kunnen doen. Vervolgens gaan we in op wat de studenten denken dat er met zo'n melding wordt gedaan.

4.2.1. Bekend met de mogelijkheid tot melden en de plaats om te melden

De meerderheid van de gesproken studenten laat weten bekend te zijn met de mogelijkheid tot het melden van stagediscriminatie. Zij noemen bijvoorbeeld de mentor, stagebegeleider, bpv-coördinator of vertrouwenspersoon als personen waar ze terecht zouden kunnen voor een melding van stagediscriminatie. Een paar studenten noemden het externe meldpunt van de SBB. Een kleiner deel van de studenten geeft expliciet aan dat zij niet weten dat zij stagediscriminatie kunnen melden of waar zij dit zouden kunnen doen.

Gevraagd naar hoe de studenten weten waar ze stagediscriminatie kunnen melden, geven de meeste studenten aan dat zij dit niet binnen de schoolmuren hebben meegekregen. Ze weten dit door vrienden, via internet of in uitzonderlijke gevallen omdat zij betrokken zijn bij een studentenraad.

4.2.2. Wat wordt met de melding gedaan

In de gesprekken waarin werd besproken¹ wat er met een melding wordt gedaan, geven de studenten aan dat dit voor hen niet duidelijk is. Ze beredeneren dat er in ieder geval per melding wordt bekeken wat de meest passende oplossing kan zijn (aansluitend bij de wens van de studenten). Wel geven studenten bij voorbaat aan weinig vertrouwen te hebben in het adequaat oppakken van een melding door hun onderwijsinstelling. De meeste studenten schatten in dat de onderwijsinstelling hun melding niet serieus zal nemen of wel meldingen verzamelt, maar geen actie onderneemt. Ook vragen de studenten zich openlijk af of onderwijsprofessionals zelf eigenlijk wel weten wat ze moeten doen als ze een melding krijgen.

“Ik twijfel eraan of ze wel iets gaan doen met mijn melding (...) Je wilt eigenlijk dat ze zeggen dankjewel voor je melding, wij gaan jou hiermee helpen want dit is niet oké dat je dit meemaakt. Maar dat is gewoon niet de realiteit dat dat gebeurt. (...) De opleiding wacht ook niet op je. Als je niet een bepaalde tijd stage hebt gelopen, lig je eruit (...) Het is zoveel stress dat je gewoon geen tijd hebt om te wachten tot een organisatie op jouw melding terugkomt.”

■ Participant 41

“Ik weet dat als je problemen hebt met je stage, dat je naar je studieloopbaanbegeleider kan gaan. Maar ik denk niet dat je naar die persoon kan gaan als je stagediscriminatie meemaakt, ik weet niet of ze daarin gespecialiseerd is. Ik denk dat een studieloopbaanbegeleider er meer voor kleine dingen is, als je wat problemen hebt met je praktijkbegeleider of iets dergelijks.”

■ Participant 34

¹ De topiclijsten waren semigestructureerd, dit betekent dat er in gesprekken afgeweken kon worden van bepaalde onderdelen van de topiclijst. Onze focus binnen dit onderzoek lag op het achterhalen wat de wensen en behoeften van studenten zijn rondom melden, hierdoor zijn sommige andere vragen (bijvoorbeeld over de kennis over stagediscriminatie) in mindere mate aan bod gekomen.

Het beperkte vertrouwen in de onderwijsinstelling en de hieraan gelieerde onderwijsprofessionals is onder andere gebaseerd op de verwachting dat zij ervaringen met stagediscriminatie zullen bagatelliseren:

“Je bent al zo bang omdat je hebt zoveel dingen meegemaakt. En dan denk je ‘ik krijg het dan alweer iets over mij heen, want ze gaan mij toch niet geloven of ze doen er niks mee en dan sta ik daar alleen maar als ‘zeurend’ of als ‘slachtoffer’.”

■ Participant 36

“Mijn stagebegeleider vanuit school maakte ook zo’n opmerking van ‘oh ben je nu uitgehuwelijkt?’ Omdat ik nu dus een hoofddoek draag. Of dat hij zei ‘oh moet je nu een hoofddoek dragen van iemand?’ Dus als zelfs je begeleider zo doet, dan weet je dat ze je niet serieus gaan nemen als je discriminatie hebt meegemaakt op je stage.”

■ Participant 30

De participant uit bovenstaand fragment geeft eveneens aan dat (witte) docenten vaak niet weten hoe het als persoon met een migratieachtergrond is om discriminatie te ervaren. Daarnaast noemt ze dat ze betwijfelt of er überhaupt iets met een melding van stagediscriminatie wordt gedaan en dat deze onzekerheid vaak ook stress oplevert. Ook gaf een van de participanten aan dat discriminatie in de bredere Nederlandse samenleving vaak niet erkend wordt:

“Nee, ik heb hier [bij iemand anders melden] geen behoefte omdat er toch niks gaat gebeuren. Discriminatie wordt ontkend in Nederland.”

■ Participant 39

Deze bredere ontkenning van discriminatie in de samenleving weerhoudt studenten er eveneens van om stagediscriminatie te melden, aangezien zij deze ontkenning vaak als ingebakken in het systeem zien. Dit bleek eveneens uit het gesprek met bovengenoemde participant.

4.3. Eigen ervaring met stagediscriminatie

Voorgaande paragrafen richten zich op de kennis van deelnemende studenten over zowel stagediscriminatie in het algemeen als het melden daarvan. In deze en de volgende paragraaf gaan wij nader in op de ervaring(en) die de studenten zelf hebben gehad met stagediscriminatie en het melden hiervan.

4.3.1. Pre-entry discriminatie

In totaal hebben 14 participanten aangegeven dat ze stagediscriminatie hebben meegemaakt. Een relatief klein deel van de studenten geeft aan discriminatie te hebben meegemaakt bij de sollicitatie voor stage (pre-entry discriminatie), onder andere gebaseerd op etniciteit en migratieachtergrond of het hebben van een beperking. Zowel impliciete als expliciete vormen van stagediscriminatie werden tijdens de gesprekken geuit. Een van de participanten schetst de volgende situatie die hem is overkomen:

“Op [school] is een stagemarkt waar je met bedrijven in gesprek kan gaan. Ik heb dit gedaan met meerdere bedrijven. Een specifiek bedrijf sprak mij aan en op de stagemarkt waren ze positief over mij. Ze zeiden dat ik me kon aanmelden via de mail en mijn cv achter kon laten. Dit heb ik gedaan en later kreeg ik antwoord van hetzelfde bedrijf dat ze al vol zaten. Ik heb dit tegen mijn stagecoördinator verteld. Hij is er achteraan gegaan en heeft vervolgens zelf ook geen antwoord gekregen.”

■ Participant 39

Later in het gesprek koppelt de participant dit aan zijn etnische achtergrond. Hier sluiten de ervaringen van andere participanten bij aan:

“Bijvoorbeeld dat ik vorig jaar, toen ging ik een stage zoeken en natuurlijk ga je allemaal berichtjes sturen en zo allemaal dat soort dingen. Nou, ik heb dat een tijdje gedaan op mijn eigen naam en dan krijg je niks terug, maar dan

doe ik het soms gewoon zonder naam op mijn CV. Want ik heb best wel een buitenlandse naam, ik heet [naam] en dan, tenminste zonder naam, dan word je wel uitgenodigd voor een gesprek. En dan is het ‘we hadden niet verwacht dat je er zo uit zou zien’. En dan denk ik van wat had je verwacht?”

■ Participant 34

“Ik heb zelf ook stagediscriminatie ervaren. Ik was daar nog niet eens aangenomen of ik was al niet geaccepteerd. Ja, door mijn naam dus. Ik heet dus [naam]. Dat is geen Nederlandse naam, gelukkig maar. Want ik ben heel trots op mijn naam. Mijn naam is dus heel moeilijk uit te spreken. Veel Nederlandse mensen kunnen dat ook niet uitspreken. En dan ga ik dus ergens solliciteren en anderen ook, die dan wel een Nederlandse naam hebben. En zij krijgen dan wel een mailtje terug. En als ik dan bel naar dat bedrijf dan zeggen ze dat ze het te druk hebben. Dus ik dacht ‘nou, dan wacht ik wel’, maar ik krijg gewoon niks te horen terwijl de andere wel is aangenomen.”

■ Participant 41

4.3.2. Post-entry discriminatie

De overgrote meerderheid van de participanten die stagediscriminatie hebben meegemaakt, heeft te maken gehad met stagediscriminatie op de werkvloer (post-entry discriminatie). Hierbij moeten we vermelden dat de meeste studenten die pre-entry stagediscriminatie hebben meegemaakt, óók post-entry discriminatie hebben meegemaakt. De gronden waarop stagediscriminatie zich had voorgedaan liepen uiteen van het hebben van een migratieachtergrond en/of religieuze overtuiging, tot het hebben van een stoornis, een chronische ziekte, of een lichamelijke of arbeidsbeperking. Zo vertelde een participant dat zij te maken kreeg met stagediscriminatie nadat zij een *hijab* begon te dragen:

“Ik liep al stage voordat ik mijn hoofddoek droeg en toen heb ik wel met mijn stagebegeleider destijds gecommuniceerd. Van ‘hé, ik ga een hoofddoek

dragen, is dat een probleem?’ En toen zei die van ‘oh ja, dat is wel even wennen, want dan hebben we nooit eerder gehad, maar het zou geen probleem moeten zijn.’ Maar ik kreeg wel steeds opmerkingen op de werkvloer van ‘ja, wat jammer van je haren, maar je gaat niet in een lange jurk komen toch?’.”

■ Participant 30

Ook een andere participant vertelde dat hij gebaseerd op zijn uiterlijk (zichtbare migratieachtergrond) werd ondervraagd:

“In het begin werd er naar mij wel gekeken, bijvoorbeeld hier zeg maar meerdere keren gevraagd naar mijn medewerkersspas of wat voor werkzaamheden doe je hier.”

■ Participant 34

Vanwege zijn uiterlijk werd er getwijfeld of hij wel stagiair was bij het desbetreffende leerbedrijf. Ook gebruikten medewerkers van een leerbedrijf taal als uitsluitingsmechanisme:

“Maar later werd het zo heftig dat zij gingen, het is in een dorpje dus de meeste kunnen plat praten. Dat is heel naar voor buitenlanders want ja, je begrijpt er echt niks van en ze deed dat inderdaad hele tijd echt expres en dan voel je wel gelijk buitengesloten. En zulke dingen dat heb ik wel meegemaakt. En er was bijvoorbeeld ook een andere vrouw. Zij praatte over iedereen die anders was. Dus ook over mij.”

■ Participant 36

We zien in bovenstaand fragment dat ook de Nederlandse taalvaardigheid van medewerkers met een migratieachtergrond werd bekritiseerd. Dit komt ook in het interview met een andere participant naar voren, evenals het stellen van ongepaste vragen:

“Ook op de werkvloer heb ik het meegemaakt. Ja dat er dan van die grapjes worden gemaakt. Of dat ze zeggen ‘O ja, nee dat begrijp jij niet’, of ‘kan je wel Nederlands praten’ of ‘mag je dit wel eten?’, ‘O halal, wat is dat nou weer?’”

■ Participant 41

Een andere participant geeft aan dat zij niet geacommodeerd werd door het stagebedrijf in haar chronische ziekte/arbeidsbeperking, wat uiteindelijk resulteerde in een lagere beoordeling:

“Het was ook tijdens wintertijd dus mijn spieren spanden zich ook meer aan waardoor ik eigenlijk wat minder kon doen. Terwijl ik aan het typen was begonnen mijn vingers stil te staan en dan gaf ik dat ook gelijk netjes aan van ‘mijn vingers staan vast’. Voor mij was dat zelf heel eng. Ze wisten eigenlijk niet zo goed hoe ze daar mee om moesten gaan, maar ik eigenlijk ook nog niet. Toen gaf ik aan dat ik steeds meer pijn begon te krijgen en of ik rustiger aan mocht doen. Dat werd wel een ding want dat vonden ze heel vervelend voor hen. [...] Ze hebben dat op het laatste moment ook keihard meegenomen in de beoordeling, waardoor ik eigenlijk net niet een voldoende heb gehaald.”

■ Participant 37

4.4. Ervaring met melden

In deze paragraaf worden de ervaringen met het melden toegelicht. We bespreken bij wie en op welke manier studenten een melding hebben gemaakt van hun ervaring met stagediscriminatie. Als laatste gaan we in op de reactie die de studenten hebben gekregen naar aanleiding van hun melding en wat er uiteindelijk (niet) is gebeurd met hun melding.

Allereerst kwam uit de gesprekken naar voren dat de meerderheid van de studenten die stagediscriminatie hebben meegemaakt, hier ook melding van heeft gemaakt (11 van de 14). Het gaat hierbij voornamelijk om het aanklaarten van de ervaring met stagediscriminatie bij een informeel meldpunt. Als

hoofdrede waarom de studenten dit hebben gedaan, gaven zij aan dat zij zich in een onwerkbaar situatie bevonden en vooral ook hulp zochten om op een andere plek stage te gaan lopen.

“Ik heb gemeld omdat het niet zo langer ging. Ik was verdrietig op stage, en zo hoort het niet te zijn. Ik hoor te denken: ja, ik mag weg van school, lekker het bedrijfsleven in! Maar dat was helemaal niet zo, en dat vond ik heel jammer.”

■ Participant 37

“Ik had geen fijne praktijkbegeleider en moest alleen maar rotklusjes doen. Ik vond het niet fijn hoe ik werd behandeld. Ik had dit toen aangegeven bij mijn stagebegeleider op school en toen gingen ze op zoek naar een nieuwe stageplek voor mij.”

■ Participant 2

4.4.1. Bij wie en hoe gemeld

Vrijwel alle studenten die melding hebben gemaakt van stagediscriminatie, hebben dit gedaan bij een onderwijsprofessional. Welke onderwijsprofessional dit is, verschilt nogal. Studenten noemen onder andere een mentor, docent, stage-, zorg- of bpv-coördinator. Sommige studenten hebben zowel bij een onderwijsprofessional gemeld als bij het leerbedrijf. Zo heeft een participant de CEO van het leerbedrijf een e-mail gestuurd nadat de hr-medewerker van school zei dat hij zelf in gesprek moest gaan met het bedrijf, en een andere participant heeft een melding gemaakt bij school nadat een leerbedrijf de problemen die zij aankartte negeerde. Een enkele student heeft bij een meldpunt een melding gedaan. De student die bij een discriminatiemeldpunt een melding heeft gemaakt, deed dit vooral omdat de onderwijsprofessional de melding bagatelliseerde.

“Tijdens mijn stage moest ik de hele dag kleine klusjes doen en bijvoorbeeld de hele dag de keuken staan. Ik mocht daar niets van zeggen terwijl ik gewoon verpleegkundige ben he? Ik ben geen ondersteuner, geen helpende. Maar ik mocht helemaal geen taken van een verpleegkundige doen. Toen ik daar wat van zei op een gegeven moment, zeiden ze ‘je hebt wel een grote mond he?’ [...] Ze waren op mijn stageplek niet gewend dat er een persoon met een migratieachtergrond werkte. Helemaal niet op zo’n hoog niveau, op niveau drie. Ik heb aangegeven wat ik heb meegemaakt bij mijn docent. De docent zei dat het volgens hem gewoon niet klikte tussen mij en mijn praktijkbegeleider. Hij wilde mij ook niet helpen om een andere stageplek te zoeken. In plaats daarvan concludeerde hij ook nog: ‘Misschien past deze opleiding niet bij jou.’ Daarna heb ik vervolgens melding gedaan bij een discriminatiemeldpunt.”

■ Participant 25

4.4.2. Reactie op melding en (tevredenheid met het) uiteindelijk resultaat

Ongeveer de helft van de studenten die melding hebben gemaakt van stagediscriminatie bij een onderwijsprofessional, is hierover ontevreden. De studenten geven aan dat zij zich niet gehoord hebben gevoeld door de onderwijsprofessional. Studenten vertellen dat hun ervaringen werden ontkend of bagatelliseerd en in sommige gevallen werd de schuld of verantwoordelijkheid van de situatie bij de student zelf neergelegd (*victim blaming*). Voor enkele studenten heeft de houding en het gebrek aan steun van de onderwijsprofessionals ertoe geleid dat zij serieus overwogen om te stoppen met stage of zelfs met de studie.

“De mentor zei dat ik in gesprek moest met het leerbedrijf. Ze zei: ‘Maak het maar goed, dan kan je gewoon door met je opleiding’. Ik wilde echt niet met het leerbedrijf in gesprek, dan kom in een welles-nietes gesprek. Of ze zeggen dat ik het allemaal verkeerd begrepen heb, omdat ik een migratieachtergrond heb. Want dat doen ze vaak, als je uit een ander land komt, of een andere taal spreekt, dan heb jij het niet goed begrepen omdat jij de taal dan niet zo goed zou spreken. Ik wilde niet dat dit mij ging overkomen, dus toen ik heb tegen de

mentor gezegd dat als een gesprek met het leerbedrijf de enige manier is, ik dan maar moest stoppen met de opleiding. Toen zei ze heel luchtig: 'Ja, dat is dan de enige manier'."

■ Participant 36

"Ik sta echt zo dichtbij om te stoppen met de opleiding (...). Ik had mijn mentor nog gebeld, maar het enige wat ik te horen krijg is 'even door de zure appel heen bijten'. Dat is hetzelfde wat ik te horen kreeg afgelopen jaar, 'even door de zure appel heen'. Na twee stages achter elkaar discriminatie te hebben meegemaakt, vind ik dat wel een beetje raar."

■ Participant 37

Over het algemeen geven de studenten aan dat onderwijsprofessionals hun ervaring(en) in twijfel trokken, toeschreven aan een misverstand of de student stimuleerden om het 'gewoon te laten gaan'. Soms werd er wel een gesprek met het leerbedrijf geïnitieerd, maar werden daar geen consequenties aan verbonden.

"Er is wel een gesprekje geweest met het bedrijf door mijn begeleider van de opleiding. Maar verder niks."

■ Participant 33

De student die melding deed bij een discriminatiemeldpunt is eveneens ontevreden over de wijze waarop de melding is opgepakt.

"Ze zeiden tegen mij dat stagediscriminatie vaak voorkomt. De manager is met mij in gesprek gegaan, maar daarna heb ik er nooit meer iets over gehoord."

■ Participant 25

Ook de studenten die een melding hebben gemaakt bij het leerbedrijf zelf, rapporteren over vormen van ontkenning, bagatellisering en *victim blaming*, zoals in onderstaand geval:

"Ik ben het gesprek aangegaan met school en met het leerbedrijf. Tijdens het gesprek met het leerbedrijf kreeg ik naar mijn hoofd gegooid dat ik in een slachtofferrol zat en dat ik daar maar eens uit moest gaan komen."

■ Participant 37

Minder dan de helft van de studenten geeft aan dat zij zich juist wél gehoord hebben gevoeld na een melding van stagediscriminatie bij een onderwijsprofessional en dat er adequaat en naar tevredenheid is gehandeld. Over het algemeen ondernamen de onderwijsprofessionals de volgende acties:

1. De onderwijsprofessional neemt de melding serieus en spreekt vertrouwen uit richting de student.

"[...] Na dat gesprek en toen was ik echt heel naar en ik voelde me helemaal niet fijn, maar mijn school en mijn klasgenoten die stonden helemaal achter mij en die hebben ook allemaal mail gestuurd naar de mentoren van het werk van: dit gaan we niet accepteren en wij, wij maken allemaal dingen mee op ons werk op en dat kan niet."

■ Participant 36

2. De onderwijsprofessional helpt de student met het vinden van een nieuwe stageplek of om met aanpassingen terug te keren bij de huidige stageplek.

"Ze [school] hebben mij daarna wel weer geholpen om dan weer terug te gaan naar mijn oude stagebedrijf en mij wel extra tijd gegeven, ook om die stage af te ronden. Dus daar heb ik allemaal wel gewoon gehaald en zo."

■ Participant 38

3. De onderwijsprofessional spreekt het leerbedrijf aan.

Een participant had een stagemarkt bezocht en kreeg van een leerbedrijf waarin hij interesse had, te horen dat hij zich via e-mail kon aanmelden en zijn cv op kon sturen. Vervolgens kreeg hij via e-mail een afwijzing omdat het leerbedrijf reeds voldoende stagiaires bleek te hebben (voorbeeld pre-entry discriminatie):

"Ik heb de mail laten zien aan mijn bpv-coördinator. Hij was verrast en kon niet geloven dat dit is gebeurd. Hij vond het ook raar dat zij zeiden dat ik mijn cv moest opsturen naar het bedrijf en vervolgens gemaild werd dat het bedrijf al vol zat. Hij ging er achteraan. Hij had zichzelf aangemeld als student bij het stagebedrijf. Ja, die coördinator had een Nederlandse achtergrond, maar ik weet niet zeker of op hem wel positief gereageerd is."

■ Participant 39

4. De onderwijsinstelling adviseert studenten om niet meer stage te lopen bij het betreffende leerbedrijf.

Een participant vertelde dat hij als voorzitter van de studentenraad wel eens een melding van stagediscriminatie had gekregen van een student. Op de eerste dag van haar stage werd door een medewerker onderscheid gemaakt op basis van haar huidskleur:

"Vrijwel direct heeft zij het bij ons op school gemeld en binnen enkele dagen is een passende oplossing en een nieuwe stage gevonden. Wij hebben bij ons op school ook iets, dat heet in de volksmond de zwarte lijst en daar staan bedrijven op waar wij studenten adviseren niet stage te lopen."

■ Participant 31

Een andere participant werd niet geacommodeerd in haar werkzaamheden door het leerbedrijf, terwijl haar chronische ziekte/arbeidsbeperking haar beperkte in de werkzaamheden die ze kon verrichten. Ze kreeg dan alleen maar te horen hoe vervelend haar conditie was voor het leerbedrijf:

"Vanuit mijn mentor is er eigenlijk niet zoveel gedaan, maar toen vanuit de vergadering met het CvB [College van Bestuur] hebben zij het bedrijf eruit gepikt en gezegd 'daar gaat niemand meer heen'."

■ Participant 37

Ook de participant waarvan eerder de ervaring met pre-entry stagediscriminatie is belicht, vertelde dat er geen studenten meer naar het leerbedrijf gestuurd worden:

"Nee, het moeilijk om iets tegen discriminatie te doen omdat discriminatie vaak niet duidelijk is. Als het duidelijk is dat een situatie discriminatie is, dan wordt dit tegen collega's verteld door de bpv-coördinator. Ik weet dat zij dan geen zaken meer doen met het bedrijf."

■ Participant 39

Onderdeel 2: Behoeften en wensen

In het tweede onderdeel van de resultaten gaan we nader in op de hoofdvraag van dit onderzoek, namelijk de vraag: wat hebben mbo-studenten van hun onderwijsinstelling nodig in het kader van melden van stagediscriminatie? Het gaat hierbij om de wensen en behoeften van de studenten zelf. We beschrijven welke situaties van stagediscriminatie studenten willen melden, bij wie, hoe, en welke reactie zij het meest wenselijk vinden en wat, wat de studenten betreft, het meest ideale resultaat is van een melding.

4.5. Welke situatie zouden studenten willen melden

(Stage)discriminatie is vaak niet openlijk en expliciet, maar juist indirect en impliciet. Dit maakt het lastiger om zeker te weten of een situatie stagediscriminatie betreft, maar ook om de situatie helder over te brengen op anderen. In het eerste resultatenhoofdstuk schreven wij al dat een deel van de studenten zich hier ook van bewust is. Gevraagd naar wanneer, in welke situatie, je melding moet maken van stagediscriminatie geven mbo-studenten grofweg twee situaties aan. Dit zijn:

Situatie 1. De discriminatie-ervaring moet 'ernstig' zijn

De studenten geven aan dat, indien zij stagediscriminatie (zouden) ervaren, zij in eerste instantie zelf naar een oplossing zouden zoeken. Wanneer het gaat om pre-entry discriminatie, zouden ze simpelweg gewoon door blijven zoeken naar een andere stageplek en wanneer het gaat om post-entry discriminatie, zouden ze eerst bekijken in hoeverre hetgeen ze overkomen is, overkomelijk is alvorens het erbij te laten zitten. Het belangrijkste hierbij is, dat de studenten een stage succesvol afronden zonder studievertraging. Als het gaat om een discriminatie-ervaring die zij als 'ernstig' kwalificeren, zouden zij willen melden. De studenten geven verschillende antwoorden op wat zij zien als 'ernstig'. Studenten spreken bijvoorbeeld over fysiek of psychisch geweld,

of dat de student zich dermate onveilig voelt op de werkvloer dat hij of zij met tegenzin naar het leerbedrijf gaat.

Waar het hoofdzakelijk op neerkomt is, dat studenten melding willen maken als zij zich in een onwerkbaar situatie bevinden waar ze niet zonder hulp uit kunnen komen.

"Zodra het echt bijna niet meer werkbaar is en je ook met lood in je schoenen naar stage toe gaat, dat is voor mij persoonlijk het moment dat ik zeg je moet het gaan melden. Of als het je privé gaat beïnvloeden."

■ Participant 31

"Ik zou het pas melden als het mijn veiligheid in gevaar brengt."

■ Participant 41

Situatie 2. Studenten moeten zeker weten dat het om discriminatie gaat

Verder gaven de studenten aan dat zij een situatie pas zouden melden, als zij ervan overtuigd zijn dat het daadwerkelijk om een discriminerende situatie gaat. Studenten zijn namelijk bang dat zij als reactie terugkrijgen dat wat ze denken niet klopt en dat hun situatie wordt gebagatelliseerd. Ook het feit dat stagediscriminatie vaak lastig aan te tonen is en niet altijd hard te maken valt, maakt dat studenten niet altijd zomaar melding zouden durven maken van hun ervaring met stagediscriminatie.

"Het is heel moeilijk in het algemeen om discriminatie aan te kaarten. Sommigen denken dat het normaal is, terwijl dat helemaal niet zo is. Want om te zeggen dat is discriminatie, dan gaan heel veel mensen zeggen: ja maar dat is moeilijk te bewijzen."

■ Participant 34

4.6. Bij wie of waar studenten willen melden

In deze paragraaf gaat het om de vraag bij wie en waar mbo-studenten het zouden willen melden als zij te maken hebben met stagediscriminatie. Ook geven we een overzicht van enkele voorwaarden die voor studenten belangrijk zijn voor de wijze van melden. Willen studenten zich veilig voelen om te melden, dan moet de persoon bij wie wordt gemeld ook aan bepaalde voorwaarden voldoen.

4.6.1. Bij wie of waar willen studenten melden

Studenten geven aan dat zij het liefst bij een onderwijsprofessional van de eigen onderwijsinstelling melding zouden willen maken van stagediscriminatie. Hierbij noemen zij onderwijsprofessionals in verschillende rollen, zoals de stagebegeleider, mentor, slb'er (studieloopbaanbegeleider), vertrouwenspersoon, directie, het loopbaancentrum en een discriminatiemeldpunt binnen de onderwijsinstelling. De voornaamste reden hiervoor is dat ze de onderwijsprofessional al kennen: de participanten geven aan een goede relatie of vertrouwelijke band te hebben met hun mentor of stagecoördinator, of al eerder met de genoemde professional in contact te zijn geweest:

"Ik zou dan naar de directie gaan van [school]. Daar is iemand die ik heel erg mag en altijd goed mee kan praten. Zij luistert ook echt naar je en kan heel goed advies geven waar ik naartoe kan gaan. Dus ik zou naar haar gaan. En dat komt echt omdat ik in de studentenraad zit en ik een band met haar heb kunnen bouwen. Ik denk wel dat zij bereid zou zijn om mij te helpen."

■ Participant 41

Verder noemen de participanten als reden om het bij een actor binnen school te melden de kennis en het specialisme (zoals bij een vertrouwenspersoon) of dat zij zo snel mogelijk een oplossing willen, om bijvoorbeeld geen studievertraging op te lopen.

In mindere mate (ongeveer een kwart van de studenten) geven de studenten aan dat zij extern zouden willen melden. Hierbij noemen zij onder andere een discriminatiemeldpunt, de SBB en de politie. De voornaamste reden om extern een melding te maken is de onafhankelijke positie van een dergelijk meldpunt.

De meeste studenten geven echter wel aan dat ze meerdere meldopties zouden willen hebben. Hierbij kan het gaan om meerdere professionals binnen de onderwijsinstelling, bijvoorbeeld de stagebegeleider én een vertrouwenspersoon. Een deel van de studenten geeft ook aan dat het fijn zou zijn om een optie te hebben om intern te melden én extern.

4.6.2. Randvoorwaarden

Mede gebaseerd op eerdere eigen ervaringen stellen studenten dat de persoon bij wie zij melding zouden willen doen, aan verschillende randvoorwaarden moet voldoen.

De student moet de klachtbehandelaar persoonlijk kennen

Het liefst melden studenten bij een persoon die zij kennen, bij wie zij zich prettig voelen en die zij vertrouwen. In eerste instantie is dat een onderwijsprofessional die dicht bij hen staat. De studenten die aangeven liever extern te willen melden, benadrukken hierbij ook het belang van persoonlijk contact. Ze willen de externe klachtbehandelaar gezien hebben, er een gezicht en een naam bij hebben.

De klachtbehandelaar moet opgeleid zijn om met meldingen van stagediscriminatie om te gaan

Zoals beschreven in de vorige paragraaf melden een aantal studenten het liefst bij een klachtbehandelaar die opgeleid is om met meldingen van stagediscriminatie om te gaan. Dit kan bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon zijn die gespecialiseerd is in grensoverschrijdend gedrag, waaronder discriminatie. Ook vertellen sommige participanten er voornamelijk behoefte aan te hebben

om hun ervaringen te melden bij iemand die kennis heeft over de grond waarop zij gediscrimineerd worden, zoals autisme of het hebben van beperkt zicht:

“Ik heb zelf autisme en heel veel bedrijven hebben daar geen kennis over. Ik heb ook geen idee of docenten op school wel kennis hebben van autisme en of ik daar dan naartoe zou kunnen gaan [met mijn melding].”

■ Participant 29

Op deze manier zou de klachtbehandelaar zich beter in kunnen leven in de belevingswereld van de studenten die behoren tot een gestigmatiseerde groep.

De klachtbehandelaar moet toegankelijk zijn

De studenten geven aan dat de klachtbehandelaar toegankelijk moet zijn en dat het mogelijk moet zijn om op een laagdrempelige manier contact op te nemen. Bereikbaarheid en simpel taalgebruik worden genoemd als zaken die de klachtbehandelaar toegankelijker kunnen maken.

(Extern) De klachtbehandelaar moet onafhankelijk zijn

Wanneer studenten bij een externe partij melden, vinden zij het belangrijk dat dit een erkende onafhankelijke instantie is.

“Ik heb bij SBB gekeken, maar dat is ook weer een bureau die de stages regelt. Uiteindelijk willen zij ook gewoon de bedrijven behouden. Ik had het kopje discriminatie gelezen bij de SBB, maar ik denk niet dat ze daar onafhankelijk naar kunnen kijken. Dat je het echt kan melden en er ook met een onafhankelijk persoon over kan hebben. Het zou beter zijn als er bijvoorbeeld een speciaal meldpunt was voor heel het mbo, die zich alleen bezighoudt met de meldingen.”

■ Participant 35

De klachtbehandelaar moet ervaringsdeskundige zijn

Het is eveneens van belang dat er een verscheidenheid is aan personen bij wie studenten stagediscriminatie kunnen melden, zoals ervaringsdeskundigen op het gebied van discriminatie op verschillende gronden.

“Het moet [...] een belofspraak met iemand van het meldpunt dat je echt die andere persoon aan wie je meldt kunt zien. Moet wel laagdrempelig. Meldpunten en enquêtes daar zijn veel mbo'ers niet vaak mee in aanraking gekomen. Moet echt menselijk zijn met gezicht eronder op de website. Je weet niet wie er achter dat scherm zit. Melden bij een persoon op de website, zien wie het is en dan daarbij melden. Je gaat toch kijken waar je je chill bij zou voelen. Beetje verscheidenheid, dat mensen weten waar je het over hebt. Mensen die in een rolstoel zitten, man, vrouw, queer.”

■ Participant 26

Hierbij is het eveneens van belang dat de studenten zich in de klachtbehandelaar herkennen: een aantal participanten met een migratieachtergrond gaf aan hun ervaringen met stagediscriminatie het liefste te delen met een docent of mentor met een migratieachtergrond:

“[...] Maar het is gewoon lastiger voor een wit persoon om te snappen wat iemand met een kleur meemaakt als het om stagediscriminatie gaat. Negen van de tien keer hebben mensen met een migratieachtergrond het ook meegemaakt en begrijpen ze het veel beter en weten ze veel beter hoe ze jou kunnen helpen ermee.”

■ Participant 41

4.7. Hoe studenten willen melden (communicatiemiddelen)

Vervolgens is aan de studenten gevraagd hoe zij melding willen maken van stagediscriminatie, via welk communicatiemiddel. In de volgende paragraaf zullen wij de verschillende communicatiemiddelen toelichten.

4.7.1. Hoe studenten willen melden

Studenten zijn niet eensgezind in hun wensen en voorkeuren voor de manier waarop zij stagediscriminatie zouden willen melden. Zij noemen de volgende mogelijkheden die zij willen hebben om te melden:

1. In een fysiek gesprek
2. Via WhatsApp/chat
3. Telefonisch
4. Schriftelijk/via e-mail
5. Via een formulier op een website

Het vaakst gaven studenten aan dat ze een voorkeur hadden voor melden tijdens een een-op-een fysiek gesprek, maar dit was geen overduidelijke meerderheid. Studenten geven aan dat deze voorkeur samenhangt met de wens om de klachtbehandelaar te kennen, of in ieder geval een gezicht en een naam voor zich te hebben:

"[...] Of dat er gewoon op school zeg maar dan iemand is bijvoorbeeld, een soort van balie waar je met al je vragen naar toe kan en dat je dan gewoon echt met iemand kan praten daarover. Niet dat je een mail moet sturen van 'ik heb het meegemaakt' en dat je dan zo'n standaard vragenlijst krijgt met vragen."

■ Participant 34

Enkele studenten zeiden dat emotie hier ook een rol speelt. Een student geeft aan dat stagediscriminatie meemaken erg emotioneel kan zijn, en dat het dan moeilijk kan zijn om op schrift uit te drukken wat er gebeurd is, hoe je je daarbij voelt en wat je ermee wilt. In zulke gevallen vinden studenten het fijn een persoonlijk gesprek te voeren, waarbij zij meer de tijd kunnen nemen en ook kunnen reageren op vragen van de klachtbehandelaar.

Een andere optie die relatief vaak werd genoemd is WhatsApp. Studenten zouden dit kanaal het liefst op twee verschillende manieren willen gebruiken. In eerste instantie om laagdrempelig met een onderwijsprofessional die zij al kennen in contact te komen. Deze mogelijkheid geeft de student de gewenste privacy om over dit onderwerp te praten, zonder dat klasgenoten hierbij zijn of zien dat de student in gesprek gaat met de stagebegeleider. Op deze manier kan het een en ander (uitgebreid) besproken worden, buiten het zicht van anderen:

"Mijn stagebegeleider zegt dat ik haar dag en nacht mag bellen of appen als er iets aan de hand is. Als ik stagediscriminatie zou meemaken, zou ik haar sowieso een appje sturen. En, ik ben wel zo iemand als ik op school ben, dan loop ik er gewoon naartoe. Maar ik zou het niet doen waar mijn hele klas bij is en als het me echt hoog zou zitten, zou ik liever bellen of appen."

■ Participant 28

Andere studenten noemen WhatsApp een mogelijkheid om anoniem te bellen naar bijvoorbeeld een meldpunt. Net zoals particuliere bedrijven een WhatsApp-lijn hebben voor hun klantenservice, zou er ook een aparte WhatsApp-service voor het melden van stagediscriminatie ingesteld kunnen worden. Studenten stellen dat deze manier goed aansluit bij de gewoonten en dagelijkse werkelijkheid van hedendaagse jongeren:

"Misschien dat er een app gebouwd kan worden die jongeren op hun telefoon kunnen downloaden. Dat daar een soort chat is om mee te kunnen praten. Dat je dan aan die chat kan vragen of een bepaalde situatie stagediscriminatie is of niet en je kan vragen wat je hier nou mee moet doen. Dat moet dan wel in makkelijke taal geschreven worden, dus niet te veel moeilijke woorden, zodat iedereen het gaat begrijpen. Het moet überhaupt heel simpel zijn allemaal en makkelijk te bereiken. Dus niet dat het een hele vragenlijst is die je als student moet invullen voordat je überhaupt iemand aan de telefoon krijgt."

■ Participant 41

“Een formulier invullen is voor mijn generatie niet echt meer normaal. Dat doen wij niet; dat wordt als te veel werk beschouwd. Je kan misschien een WhatsApp lijn service bedenken om sneller een melding te maken. Dat je dan een automatisch berichtje krijgt en dat er dan vragen komen die de student dan invult. Zoals over welk bedrijf het gaat en wat de situatie is. Het is dan wel belangrijk dat dan ook het nummer wordt afgeschermd of dat het nummer niet genoteerd mag worden, zodat het alsnog anoniem kan.”

■ Participant 33

Meerdere studenten benoemen dat bij een dergelijke servicelijn via WhatsApp of een ander chatsysteem het waarborgen van de anonimiteit belangrijk is.

De andere meldmogelijkheden, telefonisch, schriftelijk/via e-mail, via een landelijk meldpunt voor discriminatie en via een formulier op een website worden in beperkte mate geopperd als ideale manier van melden. Betreffende het melden bij een meldpunt voor discriminatie vindt een enkeling het fijn als een (onderwijs)professional hierin assisteert of als een docent dit geheel zou kunnen oppakken.

Wel geven studenten aan het prettig te vinden als er meerdere opties zijn tot melden. Ze stellen dat het afhankelijk is van de situatie en hoe ze zich er zelf bij voelen op welke manier zij willen melden.

“I: Hoe zou je willen melden?”

P22: Ik zou het liefst anoniem willen melden. Dat is makkelijker praten. Je kan makkelijker je verhaal doen als je niet direct iemands reactie ziet.

P21: Ik zou liever een-op-een met iemand praten. En live met elkaar praten.

P23: Beide opties zouden kunnen, het ligt eraan hoe de persoon het liefst zou willen melden.”

■ Focusgroep 3, participanten 22, 23, 24

Bovenstaand fragment illustreert het belang van het beschikbaar stellen van verschillende vormen van melden, omdat dit erg persoonsafhankelijk is. Een andere student zegt hierover:

“Op onze school hebben we een website waar informatie over stagediscriminatie op staat. Daar staat bijvoorbeeld ook op waar je kan melden. Dat er bijvoorbeeld een algemeen meldpunt is waar je (ook anoniem) kan melden, maar ook dat je erlangs kan gaan, een mail kan sturen of een Teams-bericht kan sturen. Ik denk dat dat het beste is, dat er een keuze is om de drempel zo laag mogelijk te houden.”

■ Participant 40

4.8. Hoe studenten willen dat er wordt gereageerd op een melding

Vanuit de gesprekken komen er vier concrete punten naar boven over hoe studenten willen dat er door de klachtbehandelaar op een melding wordt gereageerd. Deze punten zijn:

De klachtbehandelaar neemt de melding serieus, doet niet aan waarheidsvinding en spreekt vertrouwen uit in de student

Primair willen (bijna) alle studenten zich gezien, gehoord en begrepen voelen bij het delen van hun ervaringen met stagediscriminatie. Zij hechten waarde aan professionals die openstaan voor hun verhaal en de tijd nemen om naar hen te luisteren zonder oordeel. Vooral het belang van erkenning en validatie van hun gevoelens is nadrukkelijk uit de gesprekken naar voren gekomen.

“Er moet vertrouwen zijn tussen de docent en de studenten. Dat er ruimte is om het gesprek te voeren en met elkaar aan tafel te zitten.”

■ Participant 25

“Dat diegene het begrijpt. Dat-ie begrijpt dat je je slecht kan voelen. Je hoeft mij niet meteen gelijk te geven of te denken dat het waar is wat ik zeg. Maar ik zou wel begrip willen krijgen en dat ik ook serieus word genomen. Dat er wordt gevraagd waarom ik mij zo voel en wat dat doet met mij. Dat heb je ook gewoon echt nodig, iemand die naar je luistert en niet meteen in de verdediging schiet dat het niet waar is. Ze moeten echt kijken naar jouw ervaring, naar jou luisteren, je gevoelens en frustraties aanhoren, deze serieus nemen. Daarna kan je altijd nog kijken of het waar is en hoe dit opgelost moet worden.”

■ Participant 41

De klachtbehandelaar biedt concrete ondersteuning

Studenten hechten veel waarde aan openlijke steun en betrokkenheid, juist van onderwijsprofessionals. Ze willen dat onderwijsprofessionals zich actief inzetten om hen te ondersteunen en te begeleiden bij het omgaan met hun melding van stagediscriminatie. Dit gaat verder dan enkel het volgen van formele procedures; het gaat erom dat de student voelt dat de professional er echt voor hen is. Deze persoonlijke betrokkenheid kan zich bijvoorbeeld uiten in regelmatige check-ins, follow-ups na een melding en het aanbieden van praktische en emotionele ondersteuning:

“Mij lijkt het heel prettig dat je je vooral gesteund voelt en dat je niet het gevoel hebt dat de stagecoördinator er is voor het bedrijf, maar dat hij er is voor jou. En dat alles wat er eventueel gedaan kan worden, dat dat in goed wederzijds overleg gebeurt.”

■ Participant 31

“Dat docenten een cursus krijgen hoe ze zo’n gesprek voeren erover met studenten, hoe ze het doorhebben als studenten stagediscriminatie meemaken. En leren om begrip te hebben voor de situatie van studenten. Dat ze ook echt gaan meedenken en sneller kunnen handelen indien nodig. In plaats van het te laten gaan en je niet serieus nemen. Dus ook stukje empathie vind ik echt belangrijk. Dat ze ook vragen wat het met je doet wat je hebt meegemaakt.”

■ Participant 33

De klachtbehandelaar behoudt een neutrale blik richting melder

Met name studenten met een migratieachtergrond geven aan liever niet te willen melden, omdat zij bang zijn dat degene waarbij zij de melding doen hen voortaan in een ander, negatief daglicht zal plaatsen. Zij houden rekening met een *stereotype threat*: als ze zouden melden, zouden ze wellicht “weer worden gezien als de boze buitenlander” (**participant 34**). De studenten geven expliciet aan dat zij de emoties die gepaard kunnen gaan met een nare ervaring als stagediscriminatie, zoals boosheid en verdriet, niet zouden durven uiten uit vrees om te voldoen aan een bepaald stereotype. Het is voor de studenten om deze redenen ook belangrijk dat de klachtbehandelaar om de melder niet te behandelen volgens stereotypen en het beeld van de student te behouden van vóór de melding en daarna te handelen.

Melden mag geen negatieve gevolgen hebben voor de gedupeerde

Ook het feit dat het doen van een melding invloed kan hebben op hun reputatie en hun schoolloopbaan maakt dat velen terughoudend zijn om een melding te maken als ze het niet zeker weten. Studenten zijn bang voor eventuele studievertraging of voor een (nog) onprettigere werksfeer op de stageplek. Een van de studenten geeft zelfs aan pas ná de opleiding melding te willen maken van stagediscriminatie, uit angst voor een slechte beoordeling.

“Ik weet ook niet of ik naar hr toe had durven gaan van ‘hey, dit is discriminatie’. Dus ik vind het een hele lastige vraag en ik weet niet hoe ik die zou moeten beantwoorden omdat ik ook niet het inzicht heb voor dat bedrijf.”

[...] Ik ben bang dat dat hele bedrijf samenspannt. Dat het dan weer tegen me wordt gebruikt en naar mijn begeleider gaat en dat het dan invloed heeft op mijn beroepshouding."

■ Participant 37

Een van de studenten is lid van een studentenraad en stelt meer in brede zin het volgende:

"Daarmee bedoel ik te benadrukken dat mensen geen melding willen maken, vooral met oog op studievertraging, dat ze dan weg moeten bij een bedrijf. Ze voelen zich vaak niet helemaal lekker, maar willen ook niet weg. Dat zijn vaak hele lastige dingen, ook voor de student (...) De studenten denken 'ik zit het wel uit', 'het is maar een jaartje' of 'het is maar zes maanden'. Vooral de angst voor studievertraging is heel groot."

■ Participant 31

4.9. Wat studenten willen dat er met een melding wordt gedaan

De studenten zijn vervolgens bevraagd over wat zij de meest wenselijke uitkomst vinden van een melding van stagediscriminatie. Hierbij noemen zij vooral twee zaken.

Concrete gevolgen voor het leerbedrijf

De overgrote meerderheid van de studenten geeft aan dat zij graag een concrete actie gekoppeld zien aan de melding. De meesten van hen pleiten voor concrete gevolgen voor het betreffende leerbedrijf. De concrete acties die de studenten binnen dit kader noemen, vallen binnen de invloedssfeer van de onderwijsinstelling:

- Het bedrijf mag geen stagiairs meer van de specifieke opleiding aannemen;
- het bedrijf moet door de onderwijsinstelling op een zwarte lijst worden gezet (waarbij de onderwijsinstelling studenten adviseert om bij dit leerbedrijf geen stage te lopen);
- de onderwijsinstelling moet het leerbedrijf aanspreken.

Daarnaast noemen de studenten maatregelen die zich buiten de invloedssfeer van de onderwijsinstelling bevinden. Het vaakst spreken de studenten over het intrekken van het keurmerk van erkend leerbedrijf. Een enkeling heeft het over het instellen van een onafhankelijk onderzoek naar discriminatie binnen het betreffende leerbedrijf.

Studenten noemen vaak meerdere gewenste resultaten. Het vaakst horen we dat het bedrijf geen stagiair meer van de specifieke opleiding mag aannemen, en tegelijk ook het keurmerk verliest. Een andere combinatie die vaak genoemd wordt is dat er een concreet gevolg moet zijn voor het leerbedrijf (een van de acties boven in het overzicht), maar dat er ook begrip moet zijn vanuit de onderwijsinstelling voor de ervaring, situatie en positie van de student. Al eerder in paragraaf 2.4 beschreven studenten het heel belangrijk te vinden dat zij support krijgen van de onderwijsprofessional indien zij bij hen melden. Studenten hechten er ook veel waarde aan dat, als er concrete gevolgen komen voor het leerbedrijf, de onderwijsinstelling en onderwijsprofessional de gevolgen volledig ondersteunen en onderschrijven.

Voorkeuren van de student zijn leidend

Een deel van de studenten geeft aan dat zij het belangrijk vinden dat aan de student zelf gevraagd wordt wat zij als de meest wenselijke uitkomst zien van een melding. Dit in het verlengde van hoe formeel of informeel de student wil dat de melding wordt geregistreerd. Hoewel het gros van de studenten aangeeft dat ze het liefst willen dat er concrete gevolgen zijn voor het leerbedrijf, zien zij ook dat dit zeker niet altijd de meest wenselijke situatie is. Sommige studenten willen simpelweg een andere stageplek (en dat de onderwijsinstelling hierbij

helpt) of dat alleen de onderwijsprofessional op de hoogte is, maar dat er verder geen actie wordt ondernomen. De redenen die de studenten hiervoor aandragen zijn dat zij bang zijn voor negatieve persoonlijke gevolgen, dat zij de situatie het liefst zo snel mogelijk achter zich willen laten en dat zij zichzelf niet willen belasten met eventueel een confrontatie of gesprek met het leerbedrijf.

“Het zou mooi zijn als je zelf kan kiezen of het bedrijf wordt ingelicht of niet. Voor mij zou het eraan liggen hoe groot het bedrijf is en of ik wil dat zij erachter komen. Het bedrijf waar ik discriminatie heb meegemaakt, was zo klein dat zij sowieso weten dat ik het ben. Maar als je bijvoorbeeld bij [bedrijf] werkt is het anders. Daar werken 100 stagiaires bij wijze van, dan is het lastiger te herleiden.”

■ Participant 33

4.10. Verbeterpunten volgens de studenten

Tot slot is de studenten gevraagd om verbeterpunten aan te dragen voor de inrichting van een meldstructuur die zo goed mogelijk aansluit bij de wensen en behoeften van de studenten zelf. Enkele verbeterpunten zijn al in voorgaande alinea's (deels) beschreven en zullen ook als dusdanig meegenomen worden in de conclusies en aanbevelingen. In deze laatste alinea van het tweede resultatenonderdeel zullen we nader ingaan op de aanvullende verbeterpunten. Hierbij maken we een onderscheid tussen verbeterpunten die betrekking hebben op het moment vóórdat er stagediscriminatie plaatsvindt, en verbeterpunten die betrekking hebben op het moment dat er sprake is van stagediscriminatie. Ook maken wij een indeling op stakeholdersniveau: welke punten moeten welke partijen (volgens de studenten) oppakken.

4.10.1. Voordat stagediscriminatie heeft plaatsgevonden

Voor de overheid

1. De overheid zou een onafhankelijke partij moeten aanstellen waar stagediscriminatie (anoniem) gemeld kan worden. Veel jongeren kennen de SBB niet (beheerder van het huidige meldpunt stagediscriminatie), maar de studenten die de SBB wel kennen, twijfelen aan de onpartijdigheid van de organisatie;
2. De overheid zou een actieve(re) rol kunnen spelen in de bewustwording van stagediscriminatie in het algemeen, maar ook gericht op waar gemeld kan worden. Bijvoorbeeld door (media)campagnes en gastlessen; en
3. De overheid zou volgens de studenten leerbedrijven verplicht moeten stellen om cursussen over stagediscriminatie te volgen.

Voor het leerbedrijf

1. Leerbedrijven zouden kennis op moeten doen over stagediscriminatie en gronden daarvan, maar ook over diversiteit en (arbeids)beperkingen. Een verplichte cursus zoals hierboven geopperd wordt bij verbeterpunten voor de overheid, zou uitkomst kunnen bieden; en
2. Idealiter heeft elk leerbedrijf een vertrouwenspersoon (speciaal voor stagairs) waar studenten terecht kunnen met een melding. Studenten kunnen hun ervaringen op deze manier intern bij het bedrijf bespreken om zo samen naar een oplossing te zoeken.

Voor de onderwijsinstelling

1. Onderwijsinstellingen moeten zelf een meldpunt oprichten binnen de school, waar ook anoniem gemeld kan worden; en
2. Onderwijsinstellingen zouden duidelijk(er) informatie moeten verschaffen over hoe stagediscriminatie gemeld kan worden. Dit kunnen ze doen door informatie hierover te plaatsen op hun website, posters te maken en informatie hierover te delen via de sociale mediakanalen.

“Ik denk eigenlijk dat het beter is als opleidingen een soort inspanningsverplichting hebben naar jou als student toe om je erover te informeren. Dat mentoren dat altijd bespreken en meenemen in hun gesprekken. Docenten moeten dat echt goed doen en het is belangrijk dat erover gepraat worden. Gediscrimineerd worden om wie je bent is geen fijne ervaring. Je wordt gediscrimineerd om wie je bent, in wat je gelooft of wat dan ook. Dat komt heel dichtbij.”

■ Participant 33

Voor onderwijsprofessionals (stagebegeleiders)

1. Studenten benoemen dat het goed is als onderwijsprofessionals een cursus volgen over het herkennen van discriminatie en hoe ze het gesprek kunnen aangaan met studenten. Hierbij zou het mooi zijn als er onderwijsprofessionals zijn die als ervaringsdeskundigen kunnen optreden;
2. Onderwijsprofessionals zouden, volgens de studenten, stagediscriminatie meer bespreekbaar moeten maken. Dat kan bijvoorbeeld in de klas of tijdens het mentoruur. Op deze manier wordt bekend wat stagediscriminatie inhoudt en waar studenten terecht kunnen als ze stagediscriminatie meemaken.

4.10.2. Nadat stagediscriminatie heeft plaatsgevonden

Voor de overheid

1. De overheid zou volgens de studenten regelgeving moeten opstellen zodat er sancties opgelegd kunnen worden aan leerbedrijven waar stagediscriminatie voorkomt. Als voorbeeld van een dergelijke sanctie opperden de studenten het intrekken van de erkenning als leerbedrijf (door SBB).

Voor onderwijsinstelling

1. Onderwijsinstellingen zouden het als hun taak moeten zien om een overzicht bij te houden van het aantal (formele en informele) meldingen van stagediscriminatie (in afstemming met de studenten), ook per leerbedrijf.

Volgens de studenten komt het voor dat onderwijsprofessionals een lijst van bedrijven bijhouden waarover klachten zijn (i.e. een ‘zwarte lijst’), maar worden de meldingen niet structureel en niet door iedere onderwijsprofessional bijgehouden, en wordt dit vooralsnog niet expliciet gedaan op het gebied van stagediscriminatie; en

2. Onderwijsinstellingen zouden volgens de studenten een actieplan moeten opstellen waarin zij vaste consequenties vastleggen over de relatie met leerbedrijven die discrimineren.

5 Conclusies

Deel 1: kennis en ervaringen

Kennis over stagediscriminatie

De meeste studenten die voor dit onderzoek gesproken zijn, hebben een goed beeld van wat stagediscriminatie is en welke gronden hiervoor kunnen bestaan. Deze kennis hebben ze vooral opgedaan door eigen ervaringen en/of ervaringen van mensen uit hun omgeving. Tegelijkertijd zijn studenten zich er goed van bewust dat stagediscriminatie vaak niet heel expliciet is, maar juist vaak onduidelijk en voorkomt in een situatie waarover je kan twijfelen (impliciet).

Studenten zeggen dat zij ook ervaren te worden gediscrimineerd op basis van hun opleidingsniveau (bijv. leerbedrijven willen liever een hbo-student dan een mbo-student voor hun stageplek). Ook vanuit eerdere onderzoeken (Klooster et al., 2016; Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018) is dit bekend. Opleidingsniveau is echter nadrukkelijk géén grond voor discriminatie. De kennis hierover ontbreekt bij veel studenten nog.

Kennis over melden

Opvallend is dat de kennis over de mogelijkheden tot melden van stagediscriminatie onder de populatie van dit onderzoek groter is dan bij eerdere onderzoeken. Er zijn meer studenten die weten dát ze kunnen melden (en vaak ook waar) dan studenten die dat niet weten. Een deel van de studenten die niet weten waar ze kunnen melden, geeft aan dat ze wel weten aan wie ze dit zouden kunnen vragen. Belangrijk is wel om hierbij te vermelden dat geen enkele

student het brede palet aan meldingsmogelijkheden kent zoals dat geschetst is in het hoofdstuk over de achtergrond. De studenten noemen vaak een, hooguit twee kanalen waar ze zouden kunnen melden.

Ervaring met melden

Bijna alle deelnemende studenten die stagediscriminatie hebben meegeemaakt, hebben er melding van gemaakt. Dit is bijzonder, omdat uit eerdere onderzoeken bleek dat studenten stagediscriminatie nauwelijks melden. Waarschijnlijk is dit te verklaren vanuit de focus van het onderhavige onderzoek. Alle studenten hebben melding gedaan bij een onderwijsprofessional zoals een stagebegeleider, docent, mentor of vertrouwenspersoon. Helaas geeft een krappe meerderheid van hen ook aan dat zij niet tevreden zijn met hoe de onderwijsprofessional op hun melding heeft gereageerd en deze heeft opgevolgd. Over het algemeen werd hun melding gebagatelliseerd, niet serieus genomen en soms is er gewoonweg niets mee gedaan. De rest van de studenten die hebben gemeld is redelijk tevreden met de uitkomst; zij hebben ervaren dat er een oplossing is gekomen die het meest passend was voor de situatie en die overeenkwam met de wensen van de student.

Deel 2: behoeften en wensen

Welke situatie willen studenten melden?

Studenten geven aan dat ze in de volgende situaties een melding zouden willen maken:

- De discriminatie-ervaring moet 'ernstig' zijn; of
- Studenten moeten zeker weten dat het om discriminatie gaat.

Hoewel dit begrijpelijke overwegingen zijn vanuit de positie van de student, zijn ze tevens problematisch. Discriminatie is immers bijna nooit te bewijzen,

dus iemand weet bijna nooit zeker of in een situatie sprake is van discriminatie. Dit zou dan ook betekenen dat in de praktijk bijna nooit iemand zou melden (wat redelijk overeenkomt met de tot nu toe bekende cijfers van officiële meldingen). In de gesprekken geven de studenten ook aan dat ze alleen zouden melden als 'het echt heel ernstig is'. Studenten geven hiermee aan bereid zijn om stagediscriminatie tot een heel hoog niveau te accepteren voordat zij een melding zouden maken.

Bij wie willen studenten melden?

De meeste studenten geven aan zij stagediscriminatie willen melden bij een onderwijsprofessional. Het kan wisselen wie deze onderwijsprofessional is (mentor, stagebegeleider, docent). Het liefst zouden ze binnen de onderwijsinstellingen meerdere opties hebben bij wie ze kunnen melden. Daarnaast geeft een deel van de studenten aan dat zij in ieder geval ook de optie willen hebben om extern te melden. Dit heeft te maken met de ervaren onafhankelijkheid van een externe instelling, maar ook met garanties voor anonimiteit. Het belangrijkste voor de studenten is dat het iemand is die ze kennen en vertrouwen en bij wie zij zich kwetsbaar durven opstellen. Daarnaast hebben studenten graag dat diegene bij wie ze melden uitgebreide kennis heeft over stagediscriminatie, en bij voorkeur ook ervaringsdeskundige is op het gebied van discriminatie. Studenten stellen dan ook meerdere randvoorwaarden aan waar een klachtbehandelaar aan moet voldoen.

Hoe willen studenten melden?

De manier waarop studenten willen melden blijkt heel sterk persoonsafhankelijk te zijn en loopt zeer uiteen. Sommige studenten geven de voorkeur aan een fysiek gesprek (een persoonlijk gesprek), terwijl andere het veel prettiger vinden om via bijvoorbeeld WhatsApp anoniem te melden. Studenten zelf geven ook aan dat hun voorkeur niet altijd vastligt, dat die afhankelijk is van de situatie en hoe zij zich erbij voelen. Dit onderschrijft het belang van het aanbieden van verschillende mogelijkheden van melden, via verschillende kanalen, zowel anoniem als niet anoniem. Wat ook opvalt is dat relatief veel

jongeren WhatsApp noemen als een (anoniem) meldmiddel. Vooralsnog is deze mogelijkheid bij de huidige meldpunten niet beschikbaar.

Hoe willen studenten dat er gereageerd wordt op een melding?

Studenten geven vaak aan dat zij liever niet willen melden, uit angst voor de reactie van de klachtbehandelaar, angst voor negatieve persoonlijke gevolgen, angst niet serieus genomen te worden en om als slachtoffer gezien en behandeld te worden. Ze verzoeken klachtbehandelaars dan ook om dit vooral niet te doen. Studenten vragen klachtbehandelaars vooral empathisch te reageren, de student te geloven en te vertrouwen. Studenten willen vooral het gevoel hebben dat zij iemand hebben die achter hen staat. Daarbij vragen zij betrokkenheid van de klachtbehandelaar in de zin dat zij de student bij blijven staan en zowel praktische als emotionele ondersteuning bieden.

Wat willen studenten dat er met de melding gebeurt?

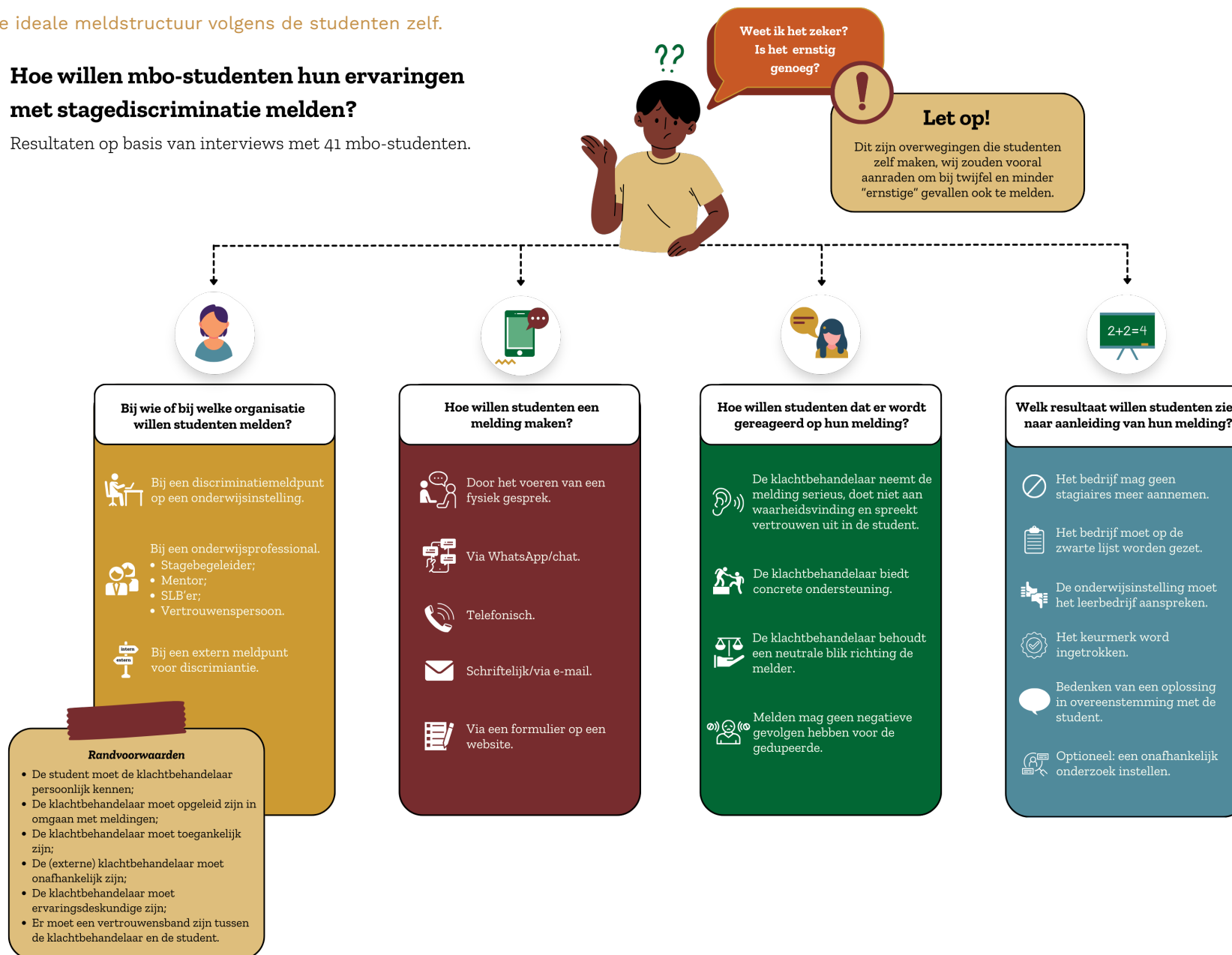
Vanuit de studenten is er een grote roep om concrete gevolgen voor het leerbedrijf wanneer zij melding maken van stagediscriminatie. Het liefst zien zij dat de erkenning van het bedrijf wordt ingetrokken, zij geen stagiairs meer mogen aannemen, of dat het leerbedrijf op zijn minst aangesproken wordt (door de onderwijsinstelling) op het gedrag. Hierbij maken de studenten de belangrijke aantekening dat de voorkeuren van de student leidend moeten zijn voor de opvolging van een melding. Een student kan verschillende redenen hebben om te verzoeken om geen verdere actie te ondernemen (bijvoorbeeld in verband met mogelijke negatieve persoonlijke gevolgen). De klachtbehandelaar dient hiernaar te luisteren en zich daaraan te conformeren.

In onderstaande figuur (Figuur 2) is schematisch weergegeven hoe studenten zelf de meldstructuur idealiter voor zich zien. In het volgende hoofdstuk (Aanbevelingen) hebben de onderzoekers een vertaalslag gemaakt van de wensen en behoeften naar concrete aanbevelingen voor een (op te zetten) meldstructuur waarbij er rekening is gehouden met al bestaande kennis en de context binnen het stagepact.

Figuur 2: De ideale meldstructuur volgens de studenten zelf.

Hoe willen mbo-studenten hun ervaringen met stagediscriminatie melden?

Resultaten op basis van interviews met 41 mbo-studenten.



6 Aanbevelingen

In het stagepact is opgenomen dat elke onderwijsinstelling een eigen meldpunt voor stagediscriminatie dient in te richten. In het kader van deze gemaakte afspraak formuleren wij, op basis van de wensen en behoeften van studenten zelf, specifieke aanbevelingen voor onderwijsinstellingen. Tegelijkertijd merken wij op dat sommige aanbevelingen onuitvoerbaar zijn zonder de betrokkenheid en inzet van andere stakeholders. Wij vermelden dan ook expliciet waar betrokkenheid van andere stakeholders wenselijk is.

1. Het is van belang dat onderwijsinstellingen een heldere en gedragen sociale norm uitdragen. Enerzijds om alle mogelijke klachtbehandelaars binnen de organisatie te activeren en anderzijds om studenten ook vanuit de onderwijsinstelling het beeld te geven dat zij gehoord en gesteund worden. Dit kan bijvoorbeeld door deze norm te formaliseren in beleid en visie en dit ook expliciet te communiceren naar de studenten. Voor meer handvatten hiervoor, zie [Aanpak Stagediscriminatie voor mbo-scholen | Rapport | Rijksoverheid.nl](#).
2. Bovenstaande geldt uiteraard voor alle onderwijsprofessionals die betrokken zijn bij stages. In de voorbereiding op de stageperiode zouden zij bijvoorbeeld kunnen benoemen dat het streven is dat iedere student zich veilig en prettig moet voelen op hun stageplek en dat studenten geen nare ervaringen hoeven te accepteren. Ook de onderwijsprofessional is er deels voor verantwoordelijk dat studenten zich veilig en prettig voelen op hun stageplek. Studenten zelf opperen hierbij ook de betrokkenheid van de overheid om studenten beter en breder voor te lichten over stagediscriminatie en melden.
3. Specifiek rondom melden dienen onderwijsprofessionals studenten erover voor te lichten dat melden geen *must* is als zij zich daar niet prettig bij voelen, maar dat zij tegelijkertijd alle ruimte krijgen (en handel daar dan ook naar) om ook bij twijfelgevallen en 'minder ernstige' situaties te *kunnen* melden. Geef ook aan wat studenten zelf kunnen bereiken door melding te maken. Doe dit in het kader van enerzijds verwachtingsmanagement en anderzijds om transparant te zijn over of, en welk verschil een melding op persoonlijk niveau kan maken;
4. Zorg ervoor dat studenten bij verschillende personen binnen de organisatie kunnen melden, maar dat studenten ook extern kunnen melden. Dit vergt veel organisatie en afstemming. Allereerst is het nodig dat studenten goed geïnformeerd worden over alle meldmogelijkheden. Een stroomschema met alle meldmogelijkheden kan hierbij helpen.
5. Zorg ervoor dat studenten de mogelijkheid hebben om zowel intern als extern, zowel anoniem als niet-anoniem te melden. Maar zorg ook dat studenten via verschillende kanalen kunnen melden, dus zowel face to face, telefonisch, online als via bijvoorbeeld WhatsApp.
6. Zorg ervoor dat in ieder geval alle personen die intern als klachtbehandelaar gaan fungeren, getraind zijn om deze taak zo goed mogelijk te vervullen. Een belangrijk knelpunt voor studenten zit in de reactie op een melding. Studenten willen geloofd worden, een empathische reactie en zowel praktische als emotionele ondersteuning krijgen. Dit zijn vaardigheden waar niet iedereen over beschikt en die in beperkte mate leerbaar zijn. Bekijk als onderwijsinstelling kritisch of het huidige personeel hier voldoende toe in staat is of dat het noodzakelijk is om hier speciaal personeel voor aan te trekken. Mogelijk kan hierbij gebruikgemaakt worden van de expertise van antidiscriminatiebureaus.

7. Aanvullend op de aanbeveling hierboven dienen zich alle klachtbehandelaars bewust te zijn van de verschillende vormen van discriminatie (indirect en direct) en dat stagediscriminatie bijna nooit concreet te bewijzen is (voor de student). Daarnaast dient de klachtbehandelaar zich ervan bewust te zijn dat door de complexiteit van de vormen van discriminatie, het ook voor de student niet altijd even duidelijk is wanneer iets wel of niet discriminatie is. Onderhavig onderzoek laat zien dat studenten eerder zullen zeggen dat een bepaalde situatie geen discriminatie is, in plaats van wel. Alert zijn op signalen en vooral doorvragen is hierbij gewenst.
8. Leg als onderwijsinstelling vast hoe alle klachtbehandelaars meldingen registreren, welke opvolging hieraan gegeven wordt, studenten hierover geïnformeerd worden en welke vormen van ondersteuning en nazorg er (intern en extern) aangeboden worden aan de student. Bedenk hierbij ook of en hoe afstemming mogelijk is met het externe meldpunt of meldpunten.
9. Indien de student hier toestemming voor geeft, ga dan het gesprek aan met het leerbedrijf. Ga hierbij in gesprek over de concrete situatie, maar ook over de structurele werkwijze binnen het leerbedrijf in de omgang met stagiairs en wat hierbij gewenst en ongewenst gedrag is. Eventueel kunnen hierbij tools aangereikt worden die o.a. KIS heeft ontwikkeld, zie [Stagediscriminatie | KIS en Aanpak Stagediscriminatie voor mbo-scholen | Rapport | Rijksoverheid.nl](#).

Indien de situatie voor daaropvolgende stagiairs niet verbetert bij het betreffende leerbedrijf, verbindt dan sancties aan een melding van stagediscriminatie en neem deze stap op in de procedure die vastgelegd wordt (zie punt 8). Onderwijsinstellingen hebben hier een beperkte bevoegdheid voor. De angst om onvoldoende leerbedrijven te binden aan de instelling kan een rol spelen. Onderwijsinstellingen zelf kunnen bijvoorbeeld het besluit nemen geen stagiairs meer toe te laten bij bepaalde bedrijven, maar impactvollere sancties (waarbij de kans op herhaling bij stagiairs van andere onderwijsinstellingen ook geminimaliseerd wordt) vragen samenwerking met SBB en de overheid.

Literatuur

Andriessen, I. (2017). *Discriminatie herkennen, benoemen en melden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Van Rooijen, M., Day, M., Van den Berg, A., Mienis, E. & Verweij, N. (2021). *Ongelijke kansen op de stagemarkt. Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Ashburn-Nardo, L., Blanchar, J. C., Petersson, J., Morris, K. A., & Goodwin, S. A. (2014). Do you say something when it's your boss? The role of perpetrator power in prejudice confrontation. *Journal of Social Issues*, 70(4), 615-636.

Broad, J., Matheson, M., Verrall, F., Taylor, A. K., Zahra, D., Alldridge, L., & Feder, G. (2018). Discrimination, harassment and non-reporting in UK medical education. *Medical education*, 52(4), 414-426.

Essed, P., & Hoving, I. (2014). *Dutch racism (Vol. 27)*. Rodopi.

Felten, H., Van Rooijen, M., Reches, L. & Broekroelofs, R. (2021). *Mbo-stagediscriminatie voorkomen en aanpakken: wat kan werken?* Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Gemeente Utrecht (2022). *Aanpak inclusieve Utrechtse stagemarkt*. Geraadpleegd via [Document Utrecht - Aanpak Inclusieve Stagemarkt.pdf - iBabs RIS \(bestuurlijkeinformatie.nl\)](#).

Grollman, E. A., & Hagiwara, N. (2019). "Discrimination" versus "unfair treatment": Measuring differential treatment and its association with health. *Sociological Inquiry*, 89(4), 645-676.

Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B., & Gray, A. L. (2016). Not so subtle: A meta-analytic investigation of the correlates of subtle and overt discrimination. *Journal of management*, 42(6), 1588-1613.

Inspectie van het Onderwijs (2022). *De Staat van het Onderwijs 2022*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

KIS (2018). *Jongeren melden discriminatie niet: 'Het heeft toch geen zin'*. Geraadpleegd via [Jongeren melden discriminatie niet: 'Heeft toch geen zin' | KIS](#).

Klooster, E., Koçak, S. & Day, M. (2016). *Mbo en de stagemarkt: wat is de rol van discriminatie?* Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Kros, K., Harnacke, C., Felten, H., Broekroelofs, R. & Does, S. (2022). *'Een antidiscriminatievoorziening moet slagkracht hebben'*. *Onderzoek naar hoe het meldproces bij discriminatie ingericht zou kunnen worden vanuit de behoefte van gedupeerden*. Utrecht: Movisie.

Lewis, T.T., Cogburn, C.D. & Williams, D.R. (2015). Self-reported experiences of discrimination and health: Scientific advances, ongoing controversies, and emerging issues. *Annual Review of Clinical Psychology*, 11 (1) (2015), pp. 407-440.

Major, B., & Kaiser, C.R. (2008). Perceiving and claiming discrimination. *Handbook of employment discrimination research: Rights and realities*, 285-299.

Marshburn, C.K., Harrington, N.T., & Ruggs, E.N. (2017). Taking the ambiguity out of subtle and interpersonal workplace discrimination. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(1), 87-93.

MBO Today (19 juli 2021). *'Stagediscriminatie wordt vaak niet gemeld'*. Opgevraagd via ['Stagediscriminatie wordt vaak niet gemeld' - MBO-today](#).

OCW (2023). *Stagepact MBO 2023 – 2027*. Geraadpleegd via [Stagepact MBO 2023 - 2027 | Convenant | Rijksoverheid.nl](#).

Sutton, A.L., Hagiwara, N., Perera, R.A. & Sheppard, V.B (2021). Assessing perceived discrimination as reported by Black and White women diagnosed with breast cancer. *Journal of racial and ethnic health disparities*, 8, 589-595.

Stangor, C., Swim, J.K., Van Allen, K.L., & Sechrist, G.B. (2002). Reporting discrimination in public and private contexts. *Journal of personality and social psychology*, 82(1), 69.

Rijksoverheid (2023). *Toolbox Aanpak Stagediscriminatie. Voor het ontwikkelen van een aanpak tegen stagediscriminatie voor mbo-instellingen*. Geraadpleegd via [Aanpak Stagediscriminatie voor mbo-scholen | Rapport | Rijksoverheid.nl](#).

Van Rooijen, M. & De Winter-Koçak, S. (2018). *Gelijke kansen op gelijke stages*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Wekker, G. (2016). *White innocence: Paradoxes of colonialism and race*. Duke University Press.

Yogeeswaran, K., Gale, J., & Verkuyten, M. (2021). Interculturalism as a strategy to manage diversity: Moving psychological research beyond colorblindness and multiculturalism. *Social and personality psychology compass*, 15(10), e12640.

COLOFON

Opdrachtgever	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Auteurs	S. de Winter-Koçak, MSc D.M.M.A. Yassine, MSc M. van de Gevel, MSc M.J. Verstappen, MSc Prof. dr. S. Does
Figuren binnenwerk	www.designbydonya.nl
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Giessenplein 59 C 3522 KE Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl>

ISBN 978-94-6409-264-6

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, november 2023.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.