

Stagediscriminatie in het hbo

Ervaringen, impact en aandacht

Samir Achbab en Machteld de Jong

Samenvatting Stagediscriminatie is een hardnekkig verschijnsel dat ook in het hoger onderwijs een rol speelt. In een onderzoek bij vier opleidingen van een Randstedelijke hogeschool zijn de ervaringen van docenten en studenten rondom stagediscriminatie onderzocht. De resultaten tonen aan dat stagediscriminatie een structureel karakter heeft. Vooral studenten met een migratieachtergrond krijgen te maken met stagediscriminatie, zowel tijdens het sollicitatieproces als gedurende de stage zelf. Dit kan expliciet zijn, zoals het afwijzen van moslimstudenten vanwege een hoofddoek, of impliciet, via alledaags racisme zoals stereotyperende opmerkingen en micro-agressie. Internationale studenten ondervinden uitsluiting vanwege institutionele belemmeringen die afbreuk doen aan hun gelijke kansen. Stagediscriminatie manifesteert zich vaak subtiel, waardoor studenten moeite hebben om het expliciet te benoemen. Dit heeft negatieve gevolgen voor hun zelfvertrouwen en mentale gezondheid. Docenten geven aan zich handelingsverlegen te voelen als studenten hen benaderen over stagediscriminatie, wat ertoe leidt dat veel studenten zich onvoldoende gesteund voelen door hun opleiding. Dit gebrek aan bewustwording en ondersteuning maakt het moeilijk voor studenten om discriminatie te herkennen en er actie tegen te ondernemen. Het onderzoek onderstreept de urgentie van het bespreekbaar maken van stagediscriminatie door opleidingen, het vergroten van de bewustwording en het trainen en voorlichten van zowel docenten als studenten.

Trefwoorden stagediscriminatie, gelijke kansen, diversiteit, inclusief onderwijs, arbeidsmarkt

Artikelgeschiedenis

Ontvangen: 12 december 2024
Geaccepteerd: 31 oktober 2025
Online: 9 december 2025

Contactpersoon

Samir Achbab,
samir.achbab@inholland.nl

Over de auteur(s)

Samir Achbab is werkzaam als senior onderzoeker bij het lectoraat Diversiteitsvraagstukken van hogeschool Inholland en als promovendus bij de Vrije Universiteit Amsterdam; Machteld de Jong is werkzaam als lector Diversiteitsvraagstukken bij hogeschool Inholland en als beleidsmedewerker bij het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).

Copyright

© Author(s); licensed under Creative Commons Attribution 4.0. This allows for unrestricted use, as long as the author(s) and source are credited.

Inleiding

Lange tijd werd gedacht dat stagediscriminatie alleen in het mbo voorkomt, maar recente onderzoeken (Kappe & De Jong, 2018; Klooster et al., 2020; De Jong & Hermes, 2021) laten zien dat dit ook in het hoger onderwijs voorkomt. Stagediscriminatie betreft het ongelijk behandelen of achterstellen van studenten bij het zoeken, solliciteren of lopen van een stage vanwege hun groepsidentiteit (Andriessen et al., 2010; De Jong & Hermes, 2021). Vooral studenten die niet aan het 'normbeeld' voldoen, zoals studenten van kleur, eerste generatiestudenten, studenten die hun religie zichtbaar uiten, queer studenten, studenten met een (functie)bepijking van neurodiverse studenten, ervaren dit. De documentaire

*Liever Fleur dan Fatima*¹ laat indringend zien hoe stagediscriminatie een grote emotionele impact heeft op jongeren, en kan leiden tot studievertraging of zelfs het voortijdig stoppen van de studie, omdat stage een verplicht onderdeel van veel opleidingen is.

In dit artikel staan de uitkomsten centraal van een verkennend onderzoek naar stagediscriminatie in het hbo (Achbab & De Jong, 2024). Stagediscriminatie is een hardnekkig vraagstuk, en met dit onderzoek willen wij inzicht krijgen in hoe processen met betrekking tot stagediscriminatie in het hbo concreet plaatsvinden. Nog altijd is daar nog weinig over bekend. Verder wordt beoogd een bedrage te leveren aan het ontwikkelen van interventies om stagediscriminatie tegen te gaan waardoor hogescholen studenten effectief kunnen voorbereiden op het vinden en doorlopen van een stage. In dit artikel willen we de volgende tweeledige onderzoeksvraag beantwoorden: *Hoe manifesteert stagediscriminatie zich binnen hbo-opleidingen en welke mechanismen dragen hier aan bij?*

Aan de hand van drie thema's hebben we de tweeledige onderzoeksvraag gestructureerd waarbij het gaat om de ervaringen van studenten met stagediscriminatie in het hbo, de impact van deze ervaringen op de studenten, en de mate van aandacht voor stagediscriminatie binnen de geselecteerde opleidingen. Hierna zullen de drie thema's nader worden toegelicht.

- 1) **Ervaringen van stagediscriminatie:** er bestaat een kennislacune rondom stagediscriminatie waarbij veel onderzoeken voornamelijk gericht zijn op kwantitatieve data, en minder aandacht besteden aan de persoonlijke ervaringen van studenten. Een kwalitatieve benadering met focus op ervaringen is daarom noodzakelijk om een diepgaander inzicht te krijgen in de manier waarop stagediscriminatie zich manifesteert en wordt beleefd door studenten.
- 2) **Impact van stagediscriminatie:** het is van belang om de stem van studenten centraal te stellen, en te onderzoeken wat stagediscriminatie op persoonlijk vlak voor hen betekent. Deze focus legt de nadruk op de verhalen achter de cijfers, en belicht de emotionele en psychologische gevolgen. Dit draagt bij aan een dieper begrip van de ervaringen van studenten, en plaatst deze in een bredere context.
- 3) **Aandacht voor stagediscriminatie binnen de opleiding:** hbo-opleidingen fungeren als een belangrijke schakel tussen studenten en het werkveld. Het is daarom van belang om te onderzoeken in hoeverre het thema stagediscriminatie binnen opleidingen aan de orde wordt gesteld, en in welke mate opleidingen ondersteuning bieden aan studenten die hiermee te maken krijgen. Dit biedt waardevolle inzichten over de verantwoordelijkheid en betrokkenheid van onderwijsinstellingen bij de aanpak van stagediscriminatie.

In de volgende paragraaf zal eerst een bespreking van het thema stagediscriminatie plaatsvinden op basis van bestaande literatuur. Daarna zal worden ingegaan op de methodologische opzet, onderzoeksresultaten, conclusie en aanbevelingen. De urgentie om stagediscriminatie aan te pakken vloeit voort uit de groeiende maatschappelijke

en beleidsmatige aandacht voor gelijke kansen in het hoger onderwijs en de arbeidsmarkt. Zonder een effectieve aanpak dreigt dit hardnekkige probleem blijvende negatieve gevolgen te hebben voor de onderwijskansen en loopbaanperspectieven van studenten, waardoor hun talenten onnodig verloren gaan. Daarnaast weten we inmiddels ook uit onderzoek dat ervaringen van stagediscriminatie een grote emotionele impact op studenten hebben. Dit negeren heeft niet alleen een negatieve invloed op deze jongeren die het betreft zelf, maar ook op de samenleving als geheel.

Stagediscriminatie: Een literatuurverkenning

Stagediscriminatie betekent dat studenten op basis van kenmerken zoals achtergrond, religie, uiterlijk of functiebeperking minder kans maken op een stageplek dan hun leeftijdsgenoten. Om dit mechanisme beter te begrijpen, is het nuttig te kijken naar uitsluiting op de arbeidsmarkt, waar vergelijkbare patronen zichtbaar zijn. Al meer dan vier decennia tonen studies aan dat discriminatie op basis van afkomst een hardnekkig probleem vormt en bijdraagt aan ongelijke kansen (Bovenkerk, 1977; Veenman, 2003; Andriessen, Nievers & Dagevos, 2012; Thijssen, Coenders & Lancee, 2019). Sollicitanten zonder migratieachtergrond hebben circa 30 % meer kans op een uitnodiging dan sollicitanten met migratieachtergrond (Thijssen et al., 2019:167). Ook blijkt dat kandidaten met een Arabisch klinkende naam minder vaak door de selectie komen (Blommaert, Coenders & Van Tubergen, 2014). Daarnaast is er sprake van een 'etnische hiërarchie' op de arbeidsmarkt: werkzoekenden met een Midden-Oosterse, Noord-Afrikaanse, overige Afrikaanse of Latijns-Amerikaanse achtergrond ondervinden de meeste discriminatie (Thijssen et al., 2019:167-168).

Arbeidsmarktdiscriminatie wordt versterkt doordat werkgevers culturele nabijheid vaak zien als teken van betrouwbaarheid en geschiktheid, waarbij vermeende verschillen in normen en waarden zwaarder wegen dan iemands geboorteland (Veit & Thijssen, 2021). Vooroordelen en stereotypen zorgen ervoor dat mensen op groepskenmerken worden beoordeeld (Felten et al., 2020). Sociale normen legitimeren dit gedrag, waardoor het vaak onopgemerkt blijft en zich bestendigt (Çankaya, 2011). Dit gaat samen met wij-zij-denken: de '*ingroup*' wordt bevoordeeld, de '*outgroup*' uitgesloten (Thijssen, Coenders & Lancee, 2019). Normbeelden over de eigen groep gelden daarbij als standaard en werken racistische stereotypen in de hand (Essed, 1984). Uit onderzoek blijkt voorts dat wie niet aan deze norm voldoet, zoals mensen met een migratie- of vluchtelingenachtergrond, functiebeperking of niet-hetero geaardheid, minder toegang krijgt tot werk en promotie (De Jong et al., 2021).

Discriminatie speelt ook op de stagemarkt een rol (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014; Klooster, Koçak & Day, 2016; Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018). Studenten met een migratieachtergrond hebben vaker moeite een stage te vinden, zoals blijkt uit de HBO Monitor 2017 en ROA-onderzoek, vooral in de *pre-entry* fase van werving en selectie

(Kappe & De Jong, 2018; Klooster et al., 2020). Discriminatie draagt hieraan bij, naast factoren zoals economische situatie, studiekeuze, studiegerelateerde werkervaring, en zelfeffectiviteit (Klooster et al., 2020).

Onderzoek toont aan dat stagediscriminatie een grote impact heeft op het welbevinden en zelfvertrouwen van studenten, met gevoelens van onmacht, frustratie, en onzekerheid (De Jong & Hermes, 2021). Studenten vinden dat het thema explicieter bespreekbaar moet worden gemaakt en dat hogescholen bewustwording moeten creëren onder docenten en medewerkers. Praktische interventies die studenten kunnen ondersteunen, zijn onder meer stagemarkten, netwerken van stagebedrijven, mentoren of rolmodellen, en een duidelijk meldpunt (De Jong & Hermes, 2021; De Jong & Van Rooij, 2021). De Inspectie van het Onderwijs benadrukt dat het beperkte aantal meldingen bij het Meldpunt Stagediscriminatie zorgelijk is (Inspectie van het Onderwijs, 2022).

Ook studenten met een functiebeperking ervaren vergelijkbare belemmeringen bij het vinden van een stageplek; werkgevers zien hun beperking vaak als reden voor afwijzing. Docenten hebben vaak te weinig kennis en tijd om studenten met een functiebeperking goed te begeleiden, en voelen zich door werkdruk beperkt in hun inzet voor de aanpak van stagediscriminatie (Scheeren et al., 2024; De Jong & Hermes, 2021).

Opvallend is dat de literatuur vooral ingaat op etnische arbeidsmarktdiscriminatie en stagediscriminatie op basis van migratieachtergrond, terwijl casestudies over islamofobie, anti-Zwart racisme, seksuele geaardheid, functiebeperkingen, gender en klasse beperkt zijn, en intersectionele samenhangen tussen deze dimensies onbelicht blijven (Essanhaji & Van den Brink, 2022). Ook is er in de literatuur veel aandacht voor stagediscriminatie tijdens het zoekproces op de stagemarkt, terwijl stagediscriminatie op de werkvloer, in het dagelijkse contact met begeleiders, collega's of met burgers in bijvoorbeeld *'street-level bureaucrat'* functies, weinig wordt bestudeerd (Lipsky, 1980).

Vastgesteld kan worden op basis van de literatuurverkenning dat stagediscriminatie voorkomt, het onderwijs vaak niet goed weet hoe hierop te reageren, en de impact op de studenten die het betreft zeer groot is. Het is dan ook belangrijk meer inzicht te krijgen in de mechanismen die hieraan bijdragen vanuit zowel het perspectief van docenten als studenten. Dit artikel heeft specifiek betrekking op het hbo-onderwijs in Nederland.

Methode

Het onderzoek is kwalitatief van karakter, en omvat semigestructureerde interviews bij vier opleidingen van een Randstadhogeschool, waaronder een Engelstalige. De geselecteerde opleidingen leiden op voor vier verschillende sectoren: economie, creatief (Engelstalig), rechten, en sociaal werk.

Per opleiding zijn interviews afgenomen met twee stagedocenten en vijf studenten, waarbij gestreefd is naar diversiteit op kenmerken als migratieachtergrond, gender, en religie. Docenten zijn geselecteerd op basis van hun betrokkenheid bij het stagetrject;

Tabel 1 Aantal deelnemende docenten en studenten per opleiding

Opleiding	Docenten	Studenten
Economie	2	5
Management	2	5
Rechten	2	5
Sociaal Werk	2	5

alle geïnterviewde docenten hebben een rol als stagedocent of -coördinator. Studenten zijn via *snowball sampling* geworven. De stagevereisten waren voor alle studenten binnen deze opleidingen identiek: twee stageperioden van vijf maanden in studiejaar 3 en 4, waarbij leren op de werkvloer in studiejaar 3 centraal staat, en zelfstandig onderzoek in studiejaar 4. Een overzicht van de deelnemers staat vermeld in tabel 1.

In totaal zijn er 28 interviews afgenomen, die allemaal zijn getranscribeerd, inductief gecodeerd, en gecategoriseerd. In het kader van intersubjectiviteit zijn de analyses en interpretaties tijdens meerdere onderzoeksoverleggen gezamenlijk besproken binnen het onderzoeksteam (Boeije, 't Hart & Hox, 2009:277). Daarnaast zijn er per opleiding twee proeftuinsessies georganiseerd voor *member checking*, waarbij tussentijdse resultaten zijn besproken met de onderwijsteams (Boeije, 't Hart & Hox, 2009:275) Opvallend was dat de interviews en proeftuinsessies zelf al een interventie bleken te zijn. Studenten vonden het prettig hun ervaringen te kunnen delen, en docenten werden zich bewust van stagediscriminatie. Gelet op de gevoeligheid van het thema is alle respondenten anonimiteit toegezegd, hetgeen de drempel om verhalen te delen naar alle waarschijnlijkheid heeft verlaagd, en juist de gelaagdheid en rijkdom van deze verhalen heeft vergroot.

Resultaten

In de onderzoeksresultaten zullen we eerst ingaan op de ervaringen met en vervolgens op de impact van stagediscriminatie op studenten in het hbo. Tenslotte zal de aandacht voor stagediscriminatie binnen de opleidingen worden belicht. Zoals hiervoor is aangegeven, is met de respondenten anonimiteit afgesproken; in de tekst wordt wel aangegeven of een quote van een student of docent is.

Ervaringen van stagediscriminatie van studenten

Veel onderzoeken naar stagediscriminatie richten zich op het wervings- en selectieproces. Ook de meeste interventies zijn hierop gericht, met als doel gelijke kansen bij toegang tot de stagemarkt te bevorderen. De interviews in dit onderzoek laten zien dat ervaren-

gen van uitsluiting en discriminatie ook ná het vinden van een stageplek een pijnlijke eerste kennismaking met de arbeidsmarkt vormen. Respondenten uit ons onderzoek noemen voorbeelden van subtiële en expliciete vormen van uitsluiting, variërend van ambigu ongemak tot racistische stereotypen of discriminatie op basis van hoofddoek en islamitische kleding. We gaan in op (1) alledaags racisme op de werkvloer, (2) stagediscriminatie tijdens het sollicitatieproces, (3) moslimdiscriminatie vanwege het dragen van een hoofddoek, en (4) de kwetsbare maatschappelijke positie van internationale studenten

Alledaags racisme op de werkvloer

Stagediscriminatie kan expliciet zijn, maar ook impliciet en verhuld, bijvoorbeeld via discriminerende of racistische grappen van stagebegeleiders of collega's. Dit soort ervaringen valt onder alledaags racisme (Essed, 1984): terugkerende, subtiële uitingen van racisme in het dagelijks leven (Schaap & Essed, 2017), ook wel 'micro-agressie' genoemd (Sue, 2010).

Alledaags racisme en micro-agressie op de werkvloer spelen een rol in de dagelijkse praktijk van stagiairs die hebben deelgenomen aan dit onderzoek. Eén van de respondenten, die zich identificeert als afkomstig uit een grootstedelijke omgeving met een Curaçaose afkomst, reflecteert in zijn interview op het 'anders' zijn en sommige alledaagse opmerkingen tijdens zijn stage:

"Het zijn gewoon sommige opmerkingen. Het is zo normaal voor me geworden, dat ik het niet eens kan uitleggen. Omdat het gewoon zo casual is. Een voorbeeld, dat ze een beeld hebben van de Schilderswijk, dat het een oorlogszone is. Zulke dingen. Dat ik toch weer de opmerking krijg: 'niet vooroordelend bedoeld, maar kan je graffiti spuiten?' Dan denk ik bij mezelf, that is so racist. Thank you."

Niet alleen studenten constateren alledaags racisme en micro-agressie op de werkvloer. Een docent benoemde een voorval waarbij één van zijn studenten die hij begeleidde werd geconfronteerd met een racistisch stereotype.

"Ook heeft een keer op een advocatenkantoor iemand tegen een Marokkaanse stagiair gezegd toen zijn fiets was gestolen of hij in zijn kring wilde vragen of zij daar meer van wisten. Grappig bedoeld maar ronduit discriminerend."

Stagediscriminatie tijdens het sollicitatieproces

Uit onderzoek komt naar voren dat sollicitanten met een Arabisch klinkende naam minder kans hebben om door de selectie heen te komen (Blommaert, Coenders en Van Tubergen, 2014). Uit de interviews met de studenten komt naar voren dat veel van hen ervan overtuigd zijn dat ze door hun achternaam geen gelijkwaardige kansen hebben op de stagemarkt.

“Ik heb daar eigenlijk wel altijd al een beetje last van gehad. Ik denk sowieso met het solliciteren, ik heb niet echt een Nederlandse achternaam. En dan ging ik bijvoorbeeld solliciteren bij een bedrijf en dan hadden ze geen mensen nodig, maar dan solliciteert iemand anders en die werd dan wel gewoon aangenomen. Dat is gewoon echt gebeurd.”

Moslimdiscriminatie vanwege het dragen van een hoofddoek

Het decennialange publieke debat over de positie van de Islam in Nederland heeft moslimdiscriminatie versterkt. De Monitor Moslimdiscriminatie signaleert een al jaren durende toename van discriminerende incidenten gericht tegen moskeeën, met pieken in 2015 en 2016, waarschijnlijk samenhangend met de toegenomen publieke en politieke aandacht voor migratie, vluchtelingen en asiel in die periode (Butter, Van Oordt & Van der Valk, 2021). Uit de Monitor komt ook naar voren dat bijna vier op de vijf moslims te maken krijgt met arbeidsmarktdiscriminatie op grond van geloof (Butter, Van Oordt & Van der Valk, 2021:142). Eerder onderzoek toonde ook stagediscriminatie van moslimstudenten in de sector ICT aan (Andriessen et al., 2021:25).

Een deel van de studentrespondenten met een moslimachtergrond krijgt tijdens het solliciteren naar een geschikte stageplek te maken met discriminatie met betrekking tot hun geloof. In onderstaand voorbeeld gaat het om discriminatie op een stagemarkt, waarbij aan de student werd gevraagd of zij bereid was om haar hoofddoek af te doen tijdens de stage.

“We hadden een stagemarkt en je kon daar gewoon van tafel naar tafel gaan. En toen was ik, volgens mij bij (...) maar dat weet ik echt niet zeker. Het was in ieder geval een woongroep organisatie in (...). En toen vroegen ze gewoon echt letterlijk ‘Ben je bereid om je hoofddoek af te doen binnen?’ Dus ja, daar schrok ik natuurlijk best wel van, dus toen had ik aangegeven: ‘Nee, dat is gewoon mijn geloofsovertuiging. Die stopt niet op het moment dat ik ergens binnen een organisatie stap.’ En toen hadden zij als argument dat dat echt een eis is, omdat zij anders geen neutraliteit naar de cliënten uitstralen. Nou ja, toen heb ik aangegeven: ‘Dan houdt het op.’”

Kwetsbare maatschappelijke positie internationale studenten

Jaarlijks komen veel internationale studenten naar Nederland. Het College voor de Rechten van de Mens signaleert dat zij regelmatig met discriminatie te maken krijgen, bijvoorbeeld op de woningmarkt.² Hun maatschappelijke positie is kwetsbaar, vooral voor niet-EU-studenten, omdat zij vaak geen gebruik kunnen maken van voorzieningen zoals het studentenreisproduct voor openbaar vervoer.³ Hoewel het Hof van Justitie van de Europese Unie oordeelde dat dit geen discriminatie betreft, omdat het studentenreisproduct als lening geldt, vormen deze institutionele beperkingen een belemmering voor gelijke kansen. Internationale studenten ervaren de effecten van deze belemmeringen, zoals geïllustreerd door de volgende student:

“I can't say it's a discrimination from them as a company, but it's like the rules. It makes the process really long starting my internship. Normally I would start on the seventh of February. I applied together with (...). My classmate is German and I'm Tunisian. She gets her card, her e-mail, everything and she has access to everything. I'm still waiting because I need to do an extra check. Then you could say it's like discrimination. Not that anyone says anything to you but you are being treated differently. You get a different treatment. I think you don't get the same opportunity as other students and the same opportunities to work (...).”

Impact van stagediscriminatie op de studenten

Studentrespondenten geven aan dat stagediscriminatie op verschillende terreinen een negatieve impact op ze heeft. Het heeft een groot effect op hun zelfvertrouwen, het thuisgevoel op de opleiding, en ze zijn geneigd de oorzaak bij zichzelf te leggen.

Impact op mentaal welbevinden

Studentrespondenten benadrukken dat stagediscriminatie hun mentale welbevinden aantast. Ervaringen met stagediscriminatie leiden tot gevoelens van onmacht, frustraties, verlaagd zelfvertrouwen en wantrouwen, ook wanneer er twijfel is of er wel of niet sprake is van stagediscriminatie.

“Ik heb stage gelopen bij (...) en het was een trauma. Ik zie om me heen dat studenten gewoon een fijne stage hebben gehaald en verder zijn gegaan met hun studie. Maar ik merk dat ik daar nog steeds last van heb en dat ik er nog steeds ben blijven hangen in die rotte periode van stage. Dat merk ik oprecht.”

Gehoord worden

Studentrespondenten benadrukken dat erkenning en gehoord worden essentieel zijn bij het melden en bespreken van stagediscriminatie. Het oppakken van meldingen, het doorgeven van signalen aan werkgevers, en het terugkoppelen naar studenten zijn daarbij cruciale stappen.

“Volgens mij hadden ze het ook over die organisatie niet meer op de stagemarkt laten komen, maar ik heb daar verder nooit meer echt nagevraagd of een update over gekregen. (...). In het begin had ik wel heel erg een behoefte aan een terugkoppeling. Ik had me in het begin gewoon wat serieuzer genomen gevoeld.”

Gehoord worden en erkend worden in ervaringen van stagediscriminatie is een belangrijk onderdeel in de aanpak van stagediscriminatie.

“Ik zeg altijd, ik kan geen betere docent wensen, die heeft mij heel goed begeleid, echt goed wegwijs gemaakt, verteld wat ik wel kan doen en wat niet. En vooral het belangrijkste, ze was aanwezig, ze had een luisterend oor. En dat had ik op dat moment ook wel nodig.”

Stagediscriminatie niet kunnen herkennen

Volgens Essed (1994) zijn inzicht in en herkenning van discriminatie-mechanismen cruciaal voor weerbaarheid en actiegericht handelen. Dit is echter lastig, omdat onrechtvaardigheid sterke emoties oproept die bij voorkeur worden vermeden. De interviews tonen aan dat het herkennen van discriminatie essentieel is om stagediscriminatie bespreekbaar te maken, zowel voor studenten als docenten. Normalisering van discriminatie kan echter gewenning veroorzaken, waardoor het discriminerende karakter van bepaalde vragen of verzoeken niet wordt opgemerkt. In het volgende citaat reflecteert een student op haar ervaring met discriminatie tijdens een stagemarkt vanwege het dragen van een hoofddoek:

“Ik besepte het pas toen die student naar mij toe kwam, eigenlijk. Ik ging gewoon naar de volgende tafel en toen was ik gelijk het gesprek begonnen met de vraag: ‘Hanteren jullie kledingvoorschriften?’ Dat was mijn eerste vraag, en dat zij ook zeiden: ‘Waarom vraag je dat? Natuurlijk niet.’ En toen gaf ik aan: ‘Ja, ik heb dat daarnet te horen gekregen.’ En omdat zij best wel geschrokken reageerden, besepte ik toen pas eigenlijk wat er net was gebeurd.”

Zelfbeschuldiging

De Jong & Hermes (2021) wijzen op de mentale gevolgen van stagediscriminatie, zoals een lager zelfbeeld en verlaagd zelfvertrouwen. Veel studenten in dit onderzoek leggen zichzelf de schuld op van ongelijke behandeling op de werkvloer. Zelfbeschuldiging fungeert als psychologisch verdedigingsmechanisme, maar kan leiden tot internalisering van negatieve stereotypen en gevoelens van minderwaardigheid (Essed, 1984).

“Als ik geen Marokkaan was en als ik geen zwart haar had, dan werd ik wel anders behandeld door die stagebegeleider. En niet alleen door hem, maar ook door de anderen binnen het team. Ze zouden me anders wel zijn komen steunen en voor me zijn opgekomen. Maar ik zeg je ook eerlijk, het ligt ook een beetje aan mezelf, want ik kom heel lief en gehoorzaam over. Daar wordt in negen van de tien gevallen misbruik van gemaakt. Dus ik denk ook dat dat een beetje aan mij ligt.”

Belonging

Gevoelens van *belonging* zijn cruciaal voor het mentale welbevinden van studenten (Stebbleton, 2014; Gopalan, Linden-Carmichael & Lanza, 2022). Het gaat om het gevoel

ergens thuis te horen hetgeen symbool staat voor comfort, veiligheid en vertrouwddheid (Waldring et al., 2019). Internationale studenten blijken zich het minst thuis te voelen (Waldring et al., 2019:17). De interviews laten zien hoe uitsluiting en discriminatie impact hebben op hun *belonging* en mentaal welbevinden.

“You want to integrate, but you are very limited. You can’t work. But this is how you slowly find yourself more on the outside. Without being directly discriminated. But the system pushes you in a way, slowly, slowly, to find yourself outside of the society because they make it complicated. Yeah, because you don’t understand the logic of how the system works.”

Aandacht voor stagediscriminatie binnen de opleiding

Volgens studenten zou binnen de opleidingen meer aandacht kunnen bestaan voor het thema stagediscriminatie. Dit wordt volgens meerdere studentrespondenten niet of nauwelijks bespreekbaar gemaakt.

“Maar wat betreft het thema stagediscriminatie, daar heb ik niks over gehoord in ieder geval. Niks van meegekregen. (...) Waarom zou je niet even duidelijk maken onder studenten, dat ze het weten, just in case.”

“Ik heb daar niet echt zicht op. Het zou handig zijn als hier meer informatie over stond op Moodle. Bijvoorbeeld iets als ‘als je uitsluiting meemaakt tijdens je stage, kun je contact met ons opnemen daarover.’ Dat heb ik nergens gezien.”

Een gebrek aan aandacht voor stagediscriminatie leidt tot onvoldoende kennis over mogelijke stappen die studenten kunnen zetten als ze dit ervaren. Daardoor doen studenten vaak geen melding en hebben ze het gevoel er alleen voor te staan. Het vergroot bovendien de kans dat discriminatie niet openlijk wordt besproken.

“Geen flauw idee. Ik denk dat ik daar niks mee zou doen. Omdat ik ten eerste niet echt een geschikte persoon of plek weet waar dat zou kunnen. Dus ik denk dat ik er niks mee zou doen en gewoon verder zoeken tot ik wel wat vind.”

Uit de interviews met docenten blijkt dat stagediscriminatie nauwelijks expliciet wordt besproken, ook niet tijdens stages.

“Dat doen we niet, niet voorbereiden. Daar ben ik heel eerlijk in, niet (...). En eigenlijk, ik ben nu 6 jaar coördinator, en we hebben het maar twee keer meegemaakt. Voor de rest heb ik studenten tot nu toe niet gehoord over mogelijke discriminatie.”

“As far as I know there isn’t any material available. There are some module guides, manuals, assessment files, anything related to the grades they supposed to get. But there is no preparation of being aware of any kind of work placement discrimination.”

Docenten beschikken niet altijd over kennis over stagediscriminatie, zoals ongelijke kansen tussen studenten, risicomomenten, en factoren die gelijke kansen bevorderen. Hierdoor ontstaan vaak beelden en opvattingen op basis van gevoel.

“Ik vind het lastig inderdaad. Ik denk dat vooral de mannen daar last van hebben. Dat gevoel heb ik wel. Dat daar een soort beeld over Marokkaanse jongens heerst. Je hoort er veel over in het nieuws, het imago. De hoofddoek kan ook een rol spelen. Je zou denken in Den Haag, in de Randstad, zou je dat niet meer moeten hebben.”

Sommige docenten leggen de verantwoordelijkheid voor het omgaan met discriminatie bij de student, waarbij zij het niet als hun taak zien om discriminatie met de stageorganisatie te bespreken, maar zich richten op het leren omgaan met verschillende organisatieculturen.

“De organisatie is verantwoordelijk voor zijn eigen cultuur. Je kan daar niet zomaar veranderen als opleiding. Hè, cultuur is een cultuur. Daar heb je mee te dealen.”

Conclusie

Onze centrale onderzoeksvraag was: Hoe manifesteert stagediscriminatie zich binnen hbo-opleidingen en welke mechanismen dragen hier aan bij?

Ter beantwoording van deze vraag is in dit onderzoek bij vier opleidingen van een Randstedelijke hogeschool onderzocht wat de ervaringen en belevingen van docenten en studenten zijn ten aanzien van het thema stagediscriminatie. Een thema dat de laatste jaren in toenemende mate aandacht krijgt in het hoger onderwijs. Uit dit onderzoek, in navolging van eerdere onderzoeken, blijkt dat stagediscriminatie een zeer grote impact heeft op het leven van studenten. En eveneens dat docenten zich niet altijd in staat voelen om dit thema te bespreken tijdens stagevoorbereidende sessies met studenten.

De interviews tonen aan dat ervaringen van stagediscriminatie structureel van aard zijn, en worden gedeeld door een brede groep studenten. Studenten ervaren vaker discriminatie op de werkvloer dan tijdens de zoektocht naar een stage, met prominente vormen zoals moslimdiscriminatie en alledaags racisme. Zowel studenten als docenten hebben vaak weinig bewustzijn of kennis van stagediscriminatie, wat gevoelens van machteloosheid versterkt, en de negatieve impact op het mentale welbevinden van studenten vergroot.

Studenten noemen voorbeelden van uitsluiting, maar twijfelen soms of dit daadwerkelijk discriminatie betreft. Psychologische beschermingsmechanismen maken het moeilijk ervaringen expliciet te duiden en te adresseren. Ook het belang dat studenten hechten aan ondersteuning vanuit de opleiding in gevallen van stagediscriminatie wordt in dit onderzoek aangetoond. De bevindingen onderstrepen dan ook de noodzaak van een brede, institutionele aanpak: docenten moeten stagediscriminatie bespreekbaar maken tijdens de stagevoorbereiding, en studenten moeten in gevallen van stagediscriminatie worden gesteund door de opleiding. Te meer, omdat de impact van stagediscriminatie op studenten zeer groot is.

Discussie

Er komen vier onderwerpen aan de orde: de noodzaak van een gezamenlijke systematische aanpak, stagediscriminatie op werkvloer, suggesties voor vervolgonderzoek, en aanbevelingen.

Gezamenlijke systematische aanpak

Uit de literatuur en ons onderzoek blijkt dat interventies niet altijd aanwezig zijn of onvoldoende worden toegepast in geval van stagediscriminatie. Effectieve aanpakken vragen samenwerking tussen onderwijs, werkveld en studenten, gericht op preventie, bewustwording, en monitoring van interventies. Het aanwijzen van 'een schuldige' doet geen recht aan de complexiteit van het vraagstuk; een gezamenlijke en systematische aanpak is daarentegen essentieel.

Meer aandacht voor stagediscriminatie op werkvloer

Uit de literatuur blijkt dat veel onderzoek naar stagediscriminatie zich richt op het wervings- en selectieproces. De meeste bestaande interventies richten zich op het bevorderen van gelijke kansen bij de toegang tot de stagemarkt. Uit de interviews blijkt echter dat uitsluiting en discriminatie ook na het bemachtigen van een stageplek voorkomen, en voor studenten vaak een pijnlijke eerste kennismaking met de arbeidsmarkt vormen. Dit sluit aan bij de 'integratieparadox' (Geurts, Lubbers & Spierings, 2020): juist degenen met gevestigde maatschappelijke posities, zoals tweede-generatie migranten met een hoger opleidingsniveau, ervaren meer discriminatie. Zoals Dagevos, De Voogd-Hamelink & Damen (2022, 55) stellen: 'Meer integratie en participatie betekent meer blootstelling aan uitsluiting, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt of in het onderwijs.' Een effectieve aanpak van stagediscriminatie vraagt daarom ook aandacht voor stagediscriminatie op de werkvloer, met een specifieke focus op islamofobie, anti-Zwart racisme, seksuele geaardheid, functiebeperkingen, gender, klasse, en de intersectionele samenhang tussen deze dimensies (Essanhaji & Van den Brink, 2022).

Suggesties voor vervolgonderzoek

Deze studie was verkennend en beperkt tot een klein aantal opleidingen en respondenten, wat selectiebias kan veroorzaken. Vervolgonderzoek kan de effectiviteit van *evidence-based* interventies op een groter aantal opleidingen onderzoeken, inclusief de impact op studentenwelbevinden en praktijktoepasbaarheid. Dit levert waardevolle kennis voor het verminderen van stagediscriminatie en het ontwikkelen van effectieve institutionele strategieën in het hoger onderwijs.

Aanbevelingen

In de gesprekken met studenten, docenten en tijdens proeftuinsessies kwamen diverse interventies naar voren. Deze interventies hebben als doel stagediscriminatie binnen opleidingen en de hogeschool zichtbaar te maken, en docenten te ondersteunen bij voorlichting, begeleiding, en het aanpakken van discriminatie vóór en tijdens stages. Het onderzoek laat zien dat hier grote behoefte aan is.

Effectieve interventies vereisen een mix van maatregelen die studenten, onderwijs en werkveld samen ontwikkelen en monitoren, waarbij het onderwijs de rol van initiator en verbindende schakel vervult.

Dat leidt tot de aanbevelingen zoals weergegeven in tabel 2.

Tabel 2 Aanbevelingen voor interventies met als doel stagediscriminatie binnen opleidingen en de hogeschool zichtbaar te maken en docenten te ondersteunen bij voorlichting, begeleiding en het aanpakken van discriminatie vóór en tijdens stages

-
- Stagediscriminatie bespreekbaar maken tijdens teamoverleg en structureel op de agenda zetten.
 - Voorbereidingen op de stage binnen de opleiding eerder starten via verbindingen met het werkveld vanaf jaar 1 en deze activiteiten allemaal binnen het curriculum opnemen (dus geen extra curriculaire activiteiten zoals gastdocenten of bedrijfsbezoeken omdat dit kansengelijkheid tussen studenten verder versterkt). Studenten leren kansrijk en effectief te zoeken naar en solliciteren op stageplekken.
 - Stagediscriminatie bespreekbaar maken tijdens stagevoorlichting en binnen andere vakken rondom diversiteit & inclusie, cross cultureel management of leerwerkplaatsen.
 - Docenten voorlichten en empoweren met concrete vaardigheden om stagediscriminatie te herkennen en studenten te ondersteunen die ermee te maken hebben.
 - Docenten meer tijd en ruimte bieden om studenten voor te bereiden op hun stage en tijdens de begeleiding van hun stage. Door persoonlijk contact te maken met studenten, en daar ook daadwerkelijk tijd voor te hebben, kunnen veel problemen worden opgelost. Er is dan tijd en ruimte om met studenten in gesprek te gaan en ze verder te helpen.
 - Een vast aanspreekpunt voor stages en ervaringen met stagediscriminatie binnen de opleiding, die studenten niet alleen ondersteunt bij het vinden van een stageplek, maar ook helpt als sprake is van stagediscriminatie of negatieve ervaringen op de stageplek.
 - Studenten beter uitrusten met vaardigheden die in de werkpraktijk nodig zijn, en docenten leren studenten deze vaardigheden te ontwikkelen bij studenten.
 - Optimaliseren van het netwerk van stagebiedende organisaties, en pro actief studenten koppelen aan organisaties uit het opleidingsnetwerk.
 - Het gebruikmaken van een routekaart met daarin een stappenplan voor docenten en studenten om ervaren discriminatie te melden en te bespreken.
 - Het ondertekenen van een gedragscode (*code of conduct*) door stageorganisaties waarin staat dat discriminatie op basis van etniciteit, gender, geaardheid, religie en leeftijd zal worden voorkomen en bestreden.
 - Inzetten alumni voor stageplekken en voorlichting aan toekomstige stagiairs.
-

Noten

- 1 De documentaire is een samenwerking van Inholland (Machteld de Jong/Joke Hermes) en SkyhighTV.
- 2 <https://www.mensenrechten.nl/actueel/toegelicht/toegelicht/2022/no-international-students-is-dit-toegestaan-bij-kamerverhuur-in-nederland>.
- 3 <https://ecer.minbuza.nl/-/nederland-mag-erasmusstudent-ov-kaart-weigeren>.

Literatuur

- Achbab, S., & De Jong, M. (2024). *Stagediscriminatie in het hbo*. Hogeschool Inholland.
- Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., Nievers, E., & Dagevos, J. (2012). *Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
- 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.
- Blommaert, L., Coenders, M., & Van Tubergen, F. (2014). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social forces*, 92(3), 957-982.
- Boeije, H., 't Hart, H., & Hox, J. (2009). *Onderzoeksmethoden*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.
- Butter, E., Van Oordt, R., & Van der Valk, I. (2021). *Monitor Moslimdiscriminatie Vierde rapportage. Met speciale aandacht voor discriminatie op de arbeidsmarkt*. Geraadpleegd via: <https://ewoudbutter.nl/2021/05/10/vierde-monitor-moslimdiscriminatie-is-uit-agendering-moslimdiscriminatie-en-moslimhaat-blijft-bittere-noodzaak/>
- Çankaya, S. (2011). *Buiten veiliger dan binnen: in-en uitsluiting van etnische minderheden binnen de politieorganisatie* (Vol. 18). Eburon Uitgeverij BV.
- Dagevos, J., De Voogd-Hamelink, M., & Damen R. (2022). *Gevestigd, maar niet thuis. Eerste bevindingen uit de Survey integratie migranten (SIM2020)*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- De Jong, M., & Hermes, J. (2021). *Stage-discriminatie: De impact op studenten*. Den Haag: Hogeschool Inholland.
- De Jong, M., & Van Rooij, E. (2021). *Toolbox Gelijke kansen naar de toekomst. Module 2: voorbereiding op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Hogeschool Inholland.
- De Jong, M., Ghorashi, H., Looft, T., Mars, K., Van Rooij, E., & Üstüner, E. (2021). *Naar een inclusieve werkomgeving. Inzichten vanuit werk- en levenservaring en paradoxen uit de praktijk*. Amsterdam/Diemen: Hogeschool Inholland.

- Essanhaji, Z. & M. van den Brink (2022). Naar het inclusiever (her)maken van het hoger onderwijs: een review naar ongelijkheidspraktijken. *Tijdschrift Sociologie*, 2: 173-212.
- Essed, P. (1984). *Alledaags racisme*. Amsterdam: Feministische Uitgeverij Sara.
- Essed, P. (1994). *Diversiteit: vrouwen, kleur en cultuur*. Baarn: Ambo.
- Felten, H., Taouanza, I., Broekroelofs, R., Vijlbrief, A., & Cankor, E. (2020). *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie*. Den Haag.
- Geurts, N., Lubbers, M., & Spierings, N. (2020). Structural position and relative deprivation among recent migrants: A longitudinal take on the integration paradox. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(9), 1828-1848.
- Gopalan, M., Linden-Carmichael, A., & Lanza, S. (2022). College students' sense of belonging and mental health amidst the COVID-19 pandemic. *Journal of Adolescent Health*, 70(2), 228-233.
- Inspectie van het Onderwijs (2022). *De Staat van het Onderwijs*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Kappe, R., & De Jong, M. (2018). *Gelijke kansen op stage en werk voor alle hoogopgeleide jongeren*. Den Haag: Hogeschool Inholland.
- Klooster, E., Koçak, S., & Day, M. (2016). *Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Klooster, E., Meng, C., Bles, P., Monker, D., & Walz, G. (2020). *(On)gelijke toegang tot stage en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond*. Amsterdam/Maastricht: ROA.
- Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public service*. Russell Sage Foundation.
- Schaap, J., & Essed, P. (2017). De terugkeer van Alledaags Racisme. *Sociologie*, 13(1), 93-108.
- Scheeren, L., Bremer, B., Kennis, R., Beurskens, K., Cuppen, J., Hendrix, M., & Luyten, E., (2024). *Onderzoek naar stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking in het mbo, hbo en wo*. 's-Hertogenbosch: ECBO.
- Stebbleton, M.J., Soria, K.M., & Huesman Jr, R.L. (2014). First-generation students' sense of belonging, mental health, and use of counseling services at public research universities. *Journal of College Counseling*, 17(1), 6-20.
- Sue, D.W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt: Verschillen tussen etnische groepen en de rol van beschikbare informatie over sollicitanten. *Mens & Maatschappij*, 94(2), 141-176.
- Van Rooijen, M., & De Winter-Koçak, S. (2018). *Gelijke kansen op gelijke stages*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Veenman, J. (2003). Discriminatie op de arbeidsmarkt. De resultaten van Nederlands onderzoek. *Beleid en maatschappij*, 30(2), 90-100.
- Veit, S., & Thijssen, L. (2021). Almost identical but still treated differently: hiring discrimination against foreign-born and domestic-born minorities. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(6), 1285-1304.

Waldring, I., Labeab, A., Van den Hee, M., Crul, M., & Slootman, M. (2019). *Belonging@ VU*. Amsterdam: Vrije Universiteit.

Internship discrimination in higher professional education: Experiences, impact and attention

Abstract Internship discrimination represents a persistent issue that also manifests within the context of higher education. A recent study conducted at four study programs within a university of applied sciences in the Randstad region examined the experiences of both lecturers and students regarding internship discrimination. The findings reveal that internship discrimination has a structural character. Students with a migration background face discrimination during applications and internships. Such discrimination can occur explicitly, for example, the rejection of Muslim students for wearing a headscarf, or implicitly, through manifestations of everyday racism and microaggressions. International students encounter additional exclusionary practices due to institutional barriers, hindering their access to equal opportunities. The subtle nature of internship discrimination often makes it difficult for students to identify and articulate these experiences. This contributes to negative effects on their self-confidence and mental well-being. Lecturers often feel unprepared to address internship discrimination, leaving students under-supported and complicating efforts to tackle it effectively. The study underscores the urgent need for higher education institutions to address internship discrimination proactively by fostering open dialogue, enhancing awareness of the issue, and facilitate training and education for both lecturers and students.

Keywords internship discrimination, diversity, equity, and inclusion, inclusive education, labor market