

(V)erken stage- discriminatie

*Een verkennend onderzoek naar ervaringen van studenten
(en docenten) met stagediscriminatie*

(V)erken stage- discriminatie

*Een verkennend onderzoek naar ervaringen van studenten
(en docenten) met stagediscriminatie*

Colofon

Dit onderzoek is uitgevoerd door Sasha Borovitskaya en Rutger Leistra,
onder begeleiding van Amy Renckens (Academie van de Stad), in opdracht van Chadia Bannouh,
adviseur diversiteit en inclusie Windesheim.

Met dank aan Hanan Nhass en Anika Nix (Windesheim)

Eindredactie: Cyrille Klaassen (Windesheim)

Opmaak: MixCom Digital & Print Creatives

Juni 2023

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
Inleiding	5
Hoofdstuk 1 // Theoretisch kader	7
Term 'discriminatie' en invulling voor het onderzoek	7
Stagediscriminatie in Nederland en op het HBO	7
Hoofdstuk 2 // Methodologie	10
Werkwijze kwantitatieve deel	10
Anonimiteit	10
Koppeling met theoretisch kader	10
Docenten	10
Studenten	11
Werkwijze diepte-interviews	11
Sampling	11
Ethische overwegingen	12
Reflectie op de werving, interviews en verwerking	12
Professionals	12
Hoofdstuk 3 // Resultaten enquête	14
Studenten	14
Kenmerken die kunnen leiden tot ervaringen met stagediscriminatie	15
Onzichtbare kenmerken	15
Herkenning in het docentenpanel	16
Docenten	17
Vermoedens van stagediscriminatie tijdens de drie fases	17
Tijdens het zoeken naar een stage en solliciteren op vacatures	18
Tijdens de uitvoering van de stage	19
Tijdens de eindbeoordeling van de stage	19
De juiste handvatten	20
Conclusie	21
Hoofdstuk 4 // Kwalitatief onderdeel - Liever Timo dan Timur	23
Resultaten interviews	23
Ervaringen van stagediscriminatie van studenten tijdens het solliciteren	23
De rol van afkomst, huidskleur, achternaam bij het solliciteren	23
Tijdens het stagelopen	25
Uiterlijke kenmerken	26
Discriminatie op basis van stereotypen	26
Wat voor gevoel geven ervaringen van discriminatie aan studenten?	27
Ondersteuning vanuit Windesheim voor studenten en docenten	28
Het gesprek aangaan	28
Diversiteit docentenbestand	30
Hoofdstuk 5 // Conclusie, aanbevelingen en reflectie	32
Aanbevelingen	33
Bijlages	34

Samenvatting

De directie van Windesheim Almere heeft signalen opgevangen waaruit bleek dat studenten op de hogeschool worstelen met stagediscriminatie. Om deze reden heeft de hogeschool besloten een onderzoek te laten uitvoeren naar ervaringen van studenten en docenten met stagediscriminatie. De hoofdvraag van dit onderzoek luidt: *Hoe kan kansen-gelijkheid bevorderd worden voor studenten van Windesheim Almere die discriminatie ervaren bij het zoeken en uitvoeren van een stage?* Deze vraag hebben de onderzoekers pogen te beantwoorden door zowel kwantitatief onderzoek (d.m.v. een enquête) als kwalitatief onderzoek (d.m.v. semi-gestructureerde interviews).

In het kwantitatieve deel van het onderzoek hebben de onderzoekers een verkennend beeld gekregen over de ervaringen en belevingen van studenten en docenten als het gaat om stagediscriminatie. Op basis van de enquête, die door 132 studenten is ingevuld, hebben 70 studenten ervaringen met discriminatie tijdens het stageproces meegemaakt. Vanuit de enquête is te zien dat de grootste groep studenten rapporteren zich gediscrimineerd te voelen op basis van afkomst en/of huidskleur. De resultaten vanuit de enquête ingevuld door docenten onderschrijven dit, al vermoeden zij vaker een patroon tijdens het sollicitatieproces, en minder tijdens de uitvoeren of evaluatie van de stage. Uit de interviews is naar voren gekomen dat stagediscriminatie niet één specifieke vorm aanneemt. De verschillende vormen die de onderzoekers hebben teruggezien in de interviews met respondenten waren voornamelijk: afkomst/buitenlandse achternaam, uiterlijke kenmerken (zoals huidskleur), geaardheid, mobiliteit en geloof.

Uit de interviews is gebleken dat stagediscriminatie een grote impact heeft op het leven van een student. De geïnterviewde studenten geven aan dat het niet alleen het frustrerend is om geen stageplek te vinden, het laat studenten ook aan zichzelf en hun plek in de maatschappij twijfelen. Een stage reflecteert in zekere zin ook de toekomstige positie op de arbeidsmarkt. Respondenten geven aan dat stagediscriminatie ontmoedigend is. Naast frustratie, onzekerheid en stress kan het ook leiden tot financieel ongemak. Geen stageplek kunnen vinden kan leiden tot noodgedwongen langer moeten studeren en hogere studiekosten. Tijdens het onderzoek werd duidelijk dat stagediscriminatie een moeilijk onderwerp is: het is soms lastig te definiëren en lastig bespreekbaar. Docenten zien vanuit hun rol als stagebegeleider een patroon dat studenten met een migratieachtergrond vaak meer moeten solliciteren en met meer afwijzingen te maken krijgen dan studenten van Nederlandse komaf.

Ook blijkt uit dit verkennende onderzoek dat docenten op Windesheim Almere soms niet geheel op de hoogte zijn van de ernst van het probleem. De docentenpopulatie op Windesheim Almere is, in tegenstelling tot de studenten, over het algemeen vrij wit en homogeen. Studenten met een migratieachtergrond en studenten van kleur gaven aan dat zij zich soms niet herkennen in het docententeam. Dit lijkt het voor hen lastiger te maken zich begrepen en gehoord en gesteund te voelen.

Op basis van de literatuurstudie, de interviews en de enquête komen we tot de volgende aanbevelingen (zie ook pagina 30):

- Een eenduidiger en meer gecentraliseerd stagebeleid vanuit Windesheim Almere;
- Duidelijkere en minder aanspreekpunten zodat studenten weten waar ze terecht kunnen met signalen of ervaringen;
- Continu ruimte bieden om het gesprek aan te gaan over (stage)discriminatie;
- Aandacht blijven vestigen op diversiteit en representativiteit binnen het docententeam;
- Diepgaander kwalitatief onderzoek naar stagediscriminatie – ervaringen binnen Windesheim;
- Het benutten van bestaande kennis onder docenten;
- Meer gelegenheid voor cursussen en trainingen voor studenten om concrete handvatten aan te bieden om om te gaan met vormen van sociale uitsluiting.

Inleiding

De afgelopen jaren is in het hoger onderwijs steeds meer aandacht voor stagediscriminatie, zowel vanuit de Vereniging Hogescholen als de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Dit heeft onder andere geresulteerd in een manifest, dat is ondertekend door alle scholen die zijn aangesloten bij de Vereniging Hogescholen (2022). Eerder werd ervan uitgegaan dat stagediscriminatie vooral op het MBO voorkomt, maar inmiddels is duidelijk dat dit ook in het hoger onderwijs gebeurt. Cijfers tonen bijvoorbeeld aan dat jongeren met een migratieachtergrond twee tot drie keer zo vaak moeten solliciteren op vacatures dan jongeren zonder migratieachtergrond voor ze een baan vinden.

Wij onderzoeken in welke mate studenten en docenten op Windesheim Almere stagediscriminatie ervaren. De directie van Windesheim zegt signalen te hebben ontvangen van stagediscriminatie onder studenten en de opdracht gegeven voor verder onderzoek. Dit in het kader van beleid dat gericht is op een inclusief en divers Windesheim Almere (MT-besluit 2021). Ook hecht de directie veel waarde aan een informele sfeer op school, waarin studenten en docenten elkaar bij naam kennen en zich zo prettig mogelijk voelen. Het doel van dit onderzoek is een beter beeld krijgen van stagediscriminatie op Windesheim Almere zodat studenten die hiervan hinder ondervinden beter geholpen kunnen worden.

De hoofdvraag van dit onderzoek is: Hoe kan Windesheim Almere kansengelijkheid bevorderen voor studenten die discriminatie ervaren bij het zoeken en uitvoeren van een stage? Vanuit deze hoofdvraag zijn een aantal subvragen geformuleerd, namelijk:

1. Wat voor onderzoek is al gedaan naar stagediscriminatie in Nederland, en meer specifiek op het HBO?
2. In welke mate komt stagediscriminatie voor onder studenten op Windesheim Almere?
3. Op basis van welke gronden vindt stagediscriminatie plaats?
4. Wat is de rol van docenten bij ervaringen met stagediscriminatie?

Het onderzoek bestaat uit een kwantitatief en een kwalitatief deel. Om de hoofdvraag en deelvragen te beantwoorden is eerst een enquête gemaakt voor studenten en docenten en is een semigestructureerde topiclijst geformuleerd. Met de enquête hebben wij data verkregen die zijn geanalyseerd en ingezet voor het kwalitatieve onderdeel, bestaande uit diepte-interviews en focusgroepen. De methodologie voor het kwantitatieve en kwalitatieve deel wordt verder besproken in het methodologische hoofdstuk.

Het rapport is opgedeeld in vier hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk bespreken wij het theoretisch kader. In het tweede hoofdstuk gaan we in op de methodologie van het kwantitatieve en kwalitatieve onderzoek. In het derde hoofdstuk bespreken en analyseren wij de resultaten van het kwantitatieve en kwalitatieve onderzoek. Tenslotte sluiten wij het rapport af met een conclusie over de bevindingen, aanbevelingen en een reflectie op het onderzoek. Na afloop van het onderzoek delen wij de resultaten op een symposium met studenten, docenten en andere betrokkenen binnen Windesheim.



Hoofdstuk 1

Theoretisch kader

In dit theoretische kader bespreken wij eerst het begrip discriminatie in brede zin. Vervolgens maken wij duidelijk welke definitie van (stage)discriminatie wij in het kader van dit onderzoek hanteren. Hierna bespreken wij de literatuur over stagediscriminatie toegespitst op Nederland en tenslotte op het hbo.

Term ‘discriminatie’ en invulling voor het onderzoek

Van der Ent omschrijft discriminatie als ‘het maken van onderscheid’ (2019). Met deze term wordt verwezen naar de maatschappelijke en juridische betekenis van het begrip. Discriminatie houdt een ongelijke behandeling in van individuen of groepen mensen en het achterstellen van deze individuen of groepen op basis van bepaalde kenmerken. Deze kenmerken kunnen onder andere zijn: leeftijd, huidskleur, afkomst, politieke voorkeur, religie, sekse, seksuele voorkeur, genderidentiteit, taal en handicap (Van der Ent, 2019). Discriminatie kan bewust of onbewust voorkomen en vindt bijvoorbeeld plaats bij sollicitaties of in het geval van dit onderzoek: bij stages.

In dit onderzoek kijken wij naar stagediscriminatie op drie momenten rond de stage: voorafgaand aan de stage, tijdens het sollicitatiegesprek en tijdens de stage. Wij kijken naar of studenten uitsluiting ervaren en op welke gronden discriminatie plaatsvindt. Stagediscriminatie wordt in eerder onderzoek breed ingestoken. Het gaat dus niet alleen om studenten met een migratieachtergrond, maar ook om studenten met een functiebeperking, eerstegeneratiestudenten, studenten met een LHBTI+-achtergrond, of studenten die hun religiositeit tonen.

Stagediscriminatie in Nederland en op het HBO

Onderzoek onder Nederlandse studenten heeft aangetoond dat stagediscriminatie voorkomt. Veel studenten hebben persoonlijke ervaringen met stagediscriminatie of kennen verhalen van medestudenten met deze ervaringen. Stagediscriminatie komt bovendien in alle geledingen van de samenleving voor (De Jong en Hermes, 2021). De studenten in dit onderzoek zeggen stagediscriminatie als pijnlijk te ervaren en zich buitengesloten te voelen. Deze ervaringen hebben een negatieve invloed op hun zelfvertrouwen en welbevinden (De Jong en Hermes 2021). Sommige studenten worden na ervaringen met stagediscriminatie extra gemotiveerd om de vooroordelen te ontcrachten, maar vaker werkt de discriminatie demotiverend. Studenten worden blijken ook onzekerder te worden in hun persoonlijke leven (De Jong en Hermes, 2021).

Uit onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau blijkt dat ongeveer 7 procent van de hbo-studenten discriminatie ervaart bij het zoeken naar een stage (2020, p. 70). Studenten herkennen de aanwezigheid van ongelijke toegang tot stages, met name als het gaat om sollicitaties in schriftelijke vorm (ROA, 2020, p. 55). Studenten met een migratieachtergrond hebben hier vaker last van dan studenten zonder migratieachtergrond. Met name vrouwen met een niet-westerse achtergrond hebben meer moeite met het vinden van een stage en vermoeden dat dit onder andere door discriminatie komt (SCP, 2020, p. 114). De manier waarop studenten met deze vorm van discriminatie omgaan verschilt per student: sommigen haken af, anderen negeren het. Er zijn meerdere verklaringen voor de mate waarin een migratieachtergrond invloed kan hebben op de ervaren discriminatie: het gebrek aan sociaal kapitaal of netwerk, een minder relevant cv of een minder goede beheersing van de Nederlandse taal (ROA, 2020, pp. 55–56). In recent onderzoek naar stagediscriminatie ligt de focus vaak op migratieachtergrond, maar er komen ook andere vormen van uitsluiting voor, bijvoorbeeld bij een LHBTI+-achtergrond hebben of een lichamelijke beperking (Manifest tegen stagediscriminatie, 2022). Gezien de diverse studentenpopulatie van Windesheim en de beleidsfocus op inclusie in bredere zin (Windesheim Inclusief, 2020), kijken wij in dit onderzoek naar meer dan alleen migratieachtergrond. Ook andere identiteitsbepalende kenmerken zoals sekse, genderidentiteit, en functiebeperkingen nemen wij mee.

In onderzoek van het KIS (2021, pp. 10–18) wordt een aantal vaak gehanteerde mechanismen om stagediscriminatie tegen te gaan in het mbo besproken. De vijf mechanismen die besproken worden in het rapport zijn de volgende: (1) elkaar leren kennen, (2) objectief werven en selecteren, (3) het gesprek aangaan als omstander, (4) sociale normen en verantwoording afleggen en (5) bewustwording. Machteld de Jong en Eline van Rooij (2021, pp. 14–24) noemen drie strategieën die specifiek betrekking hebben op het hbo: de zelfeffectiviteit en empowerment van studenten bevorderen, het ondersteunen bij het zoeken naar een stage en studenten ondersteunen om meer werkervaring op te doen en een netwerk op te bouwen. Het manifest tegen stagediscriminatie neemt als uitgangspunt dat stagediscriminatie een gemeenschappelijk vraagstuk betreft, waarin alle actoren (student, onderwijs en werkveld) een rol hebben bij het werken aan oplossingen. In de onderzoeksresultaten bespreken wij wat docenten en studenten van Windesheim nodig hebben als het gaat om het uitbannen van stagediscriminatie en in de aanbevelingen gaan wij in op wat dat concreet betekent voor deze actoren.



Hoofdstuk 2

Methodologie

Werkwijze kwantitatieve deel

In de appendix is de gehanteerde vragenlijst te zien. De enquête is uitgezet via Google Forms, aangezien de onderzoekers geen toegang konden krijgen tot Qualtrics. Dit heeft ons beperkt in de mogelijkheden tot vraagstelling en heeft ervoor gezorgd dat tenminste één docent de vragenlijst niet heeft ingevuld, omdat er een Google account voor nodig was om de enquête in te vullen. De consequentie hiervan is dat het mogelijk is dat minder studenten en docenten de enquête hebben kunnen invullen. De insteek van de enquête was dat de vragenlijst niet te lang moest zijn zodat er een grotere kans was dat zowel studenten als docenten deze volledig zouden invullen. Zo is er niet doorgevraagd naar hoe vaak studenten op gesprek hebben moeten komen, hoe lang studenten hebben moeten zoeken of het aantal brieven dat studenten hebben geschreven. De consequentie van deze keuze is dat niet alle individuele kenmerken die een rol kunnen spelen bij stagediscriminatie en kansengelijkheid evenveel aandacht hebben gekregen.

De enquête is verstuurd naar alle ouderejaarsstudenten en alle docenten door middel van e-mail, wat betekent dat alle studenten en alle docenten de mogelijkheid hebben gekregen om te reageren op de enquête. Op 14 oktober is een herinneringsmail verstuurd naar studenten en docenten. Gezien het kleine aantal op de enquête hebben wij deze verlengd van de eerder beoogde einddatum 14 oktober naar 31 oktober. Het kleine aantal reacties is deels te verklaren met eerder onderzoek dat heeft aangetoond dat 'schaamte' een belangrijke rol speelde in het rapporteren van ervaringen (Klooster et al., 2020). Studenten zeiden het moeilijk te vinden over zichzelf te praten, omdat ze op die manier dachten hun kansen te verminderen en niet geassocieerd wilden worden met ongelijkheid (De Jong, Hermes, 2021).

Anonimiteit

Wij hebben besloten om vanwege de gevoeligheid van het onderwerp de enquête te anonimiseren. Dit betekent dat er niet is gevraagd naar e-namen, mailadressen of opleiding, zowel onder studenten als docenten. Er is wel gevraagd naar sekse bij de studenten en docenten, en alleen de studenten zijn gevraagd naar leeftijd. Dit is gedaan zodat gekeken kan worden naar of op sekse of leeftijd wordt gediscrimineerd.

Koppeling met theoretisch kader

Op basis van de literatuur uit het theoretisch kader hebben wij de enquête gemaakt. De enquête voor docenten en studenten zijn verschillend ingestoken. Zo hebben wij er bijvoorbeeld voor gekozen om in dit onderzoek te kijken naar drie fases waarin het zoeken en uitvoeren van een stage plaatsvindt, in navolging van eerder onderzoek. Daarom hebben wij de docenten hier expliciet naar gevraagd, omdat zij betrokken kunnen zijn bij alle fases van het stagelopen. Omdat studenten echter nog niet alle fases zijn doorlopen, hebben wij hier niet naar gevraagd bij de enquête voor studenten. Tijdens de diepte interviews hebben wij hier wel naar gevraagd. In de volgende secties zal verder worden ingegaan op de opbouw van de enquête voor studenten en docenten.

Docenten

Aangezien de docenten vanuit hun functie mogelijk een ander perspectief hebben op stagediscriminatie, en in mindere of meerdere mate betrokken zijn bij het stagebegeleidingsproces, hebben we niet exact dezelfde vragenlijst aan deze groep voorgelegd. Het maakt namelijk verschil of docenten wel of geen studenten begeleiden bij hun stage of wel of geen mentor zijn, waardoor ze verhalen over kansengelijkheid horen. Bij de docentenenquête hebben wij vooral de focus hebben gelegd op uiterlijke kenmerken en dus niet gevraagd naar seksuele voorkeur of geloofsovertuiging. Wel hebben we docenten de optie gegeven om een zelfgekozen antwoord in te vullen. We hebben de keuze gemaakt om te focussen op drie fases van stagelopen (zoeken/solliciteren, uitvoeren, en evaluatie) en of in de optiek van docenten er in één of meerdere van deze fases mogelijk stagediscriminatie heeft plaatsgevonden. Tenslotte hebben we aan docenten gevraagd of docenten wel voldoende handvatten hebben om het onderwerp stagediscriminatie bespreekbaar

te maken. Als ze hierop met 'ja' antwoordden, hebben we docenten de optie gegeven om dit te delen in een geschreven antwoord, zodat wij hier een aantal *best practices* uit kunnen halen. Als ze aangeven dat er niet voldoende handvatten zijn, hebben we docenten de mogelijkheid gegeven om in te vullen waarom niet en wat er dan mist. We hebben hierbij ook aangegeven dat we graag in gesprek willen en dat ze indien gewenst hun e-mailadres konden achterlaten.

We hebben de keuze gemaakt om het te hebben over 'vermoedens' en niet of studenten daadwerkelijk met discriminatie-ervaringen naar docenten zijn gestapt. Wij hebben deze keuze gemaakt omdat het in de praktijk vaak moeilijk blijkt discriminatie te 'bewijzen' (Verwey-Jonker Instituut, 2022, p. 46). Studenten kunnen het door de bewijslast moeilijk vinden om naar een docent toe te stappen met de problemen die ze ondervinden. Docenten zijn daarnaast niet aanwezig bij het sollicitatiegesprek of tijdens de stage. Wel is het mogelijk dat docenten, met name vanuit hun mentorrol of als stagebegeleider, bepaalde patronen herkennen onder hun studenten.

Studenten

Bij studenten is wel gevraagd naar zowel de zichtbare als de onzichtbare gronden voor discriminatie, aangezien de vragenlijst bij studenten gaat over hun directe ervaringen en gevoelens. Ook bij de studenten is de mogelijkheid gegeven om *best practices* te delen en is gevraagd of ze voldoende ondersteuning hebben gekregen vanuit Windesheim bij het vinden van een stage. Als studenten het gevoel hadden deze ondersteuning niet te hebben gekregen, hebben we ze de mogelijkheid gegeven om hun mening te geven en hun e-mailadres achter te laten.

Wij hebben ervoor gekozen om de studenten niet te vragen naar de verschillende fases van de stage, aangezien studenten die de vragenlijst invullen mogelijk nog niet alle fases hebben doorlopen op het moment van afname. We hebben studenten de mogelijkheid gegeven om naast 'ja' en 'nee' ook 'misschien' te antwoorden op de vraag of ze wel eens stagediscriminatie hebben ervaren, want uit de literatuur komt naar voren dat veel studenten niet altijd weten of ze discriminatoir zijn behandeld omdat er geen concreet bewijs is (Verwey-Jonker Instituut, 2021, p. 5).

Werkwijze diepte-interviews

Voor het kwalitatieve deel van het onderzoek hebben we diepte-interviews afgenomen onder studenten (10), docenten (9) en onderzoekers op het gebied van discriminatie (2). We zijn van mening dat bij een subjectief en gevoelig onderwerp als stagediscriminatie kwalitatieve diepte interviews onmisbaar zijn. Met behulp van kwalitatief onderzoek zijn de uitkomsten van het kwantitatieve onderzoek verder onderzocht.

We hebben de onderzoeksuitkomsten uit het kwantitatieve onderzoek verder besproken met focusgroepen. Hierdoor was er niet alleen sprake van een 'check' op de onderzoeksresultaten, maar werd ook de mogelijkheid geboden dieper in te gaan op de resultaten. Zo heeft er een focusgroep plaatsgevonden met studenten uit het Surinaams Caribisch netwerk op Windesheim. Hiernaast heeft er een focusgroep plaatsgevonden met studenten van de opleiding rechten. Onder deze laatste groep is ook een diepte-interview afgenomen. De interviews zijn opgenomen en vervolgens getranscribeerd en voorzien van verschillende codes (verschillende types discriminatie, mentale gevolgen, ondersteuning vanuit Windesheim, gesprek aangaan, diversiteit docentenpopulatie), met elkaar vergeleken en uiteindelijk verwerkt in dit rapport om tot conclusies te komen.

Sampling

Via de enquêtes konden studenten en docenten aangeven of zij openstonden voor een interview en hun e-mailadres achterlaten. Wij hebben de gegadigden vervolgens een e-mail gestuurd waarin wij de werkwijze van het interview uitlegden. De sampling was random; wij wisten niet met wie we in gesprek zouden gaan en er heeft dan ook geen sampling bias kunnen plaatsvinden. Vervolgens vroegen wij aan de interviewees of zij wellicht andere mensen kenden die wij konden interviewen: op deze manier heeft ook snowball sampling plaatsgevonden.

Hiernaast hebben we een oproep geplaatst voor interviews op sociale mediakanalen en is er een bericht geplaatst in de nieuwsbrief naar studenten. Op deze manier hoopten wij extra aandacht te krijgen voor het onderzoek. Ook hebben wij e-mails gestuurd naar alle stagecoördinatoren met de vraag of zij geïnterviewd wilden worden en of ze hun studenten

wilden vragen of zij ervaringen hebben met stagediscriminatie en met ons in gesprek wilden gaan. Tot slot hebben wij studenten fysiek benaderd wanneer wij aanwezig waren op Windesheim en waren wij aanwezig op Diversity Day, waar we mensen hebben aangesproken.

Ethische overwegingen

In de e-mail waarin wij contact maakten met de respondenten over wat de bedoeling was van het interview en het onderzoek, hebben wij uitgelegd dat het doel van dit onderzoek is om hun verhalen zo goed mogelijk in kaart te brengen. Het gaat om hun ervaringen en het was voor ons belangrijk om hen de vrijheid te geven zelf te bepalen wat zij wel of niet willen vertellen. Het was ons doel om duidelijk te maken dat wij een *safe space* wilden creëren. We hebben in overleg met de respondenten locaties uitgekozen waar zij zich prettig voelden, aangegeven dat het gesprek geanonimiseerd zou worden en vóór de interviews aangegeven dat het interview elk moment gepauzeerd of afgekapt kon worden. Na de interviews boden wij altijd de mogelijkheid om het transcript toe te sturen en samen te kijken of de respondenten iets veranderd of aangepast wilden hebben. Op deze manier hebben wij geprobeerd de anonimiteit en mentale gezondheid van de respondenten zo goed mogelijk te waarborgen, aangezien het om een gevoelig onderwerp gaat.

Reflectie op de werving, interviews en verwerking

We hebben veel e-mailadressen gekregen van zowel studenten als docenten in reactie op de enquête. Het bleek echter lastig om tot een afspraak te komen met respondenten. Vaak werd niet meer geantwoord of kwamen respondenten niet opdagen. Aangezien wij extern zijn aangenomen door Windesheim, was het lastig om de studenten en docenten te bereiken.

Behalve via de digitale weg hebben wij ook geprobeerd mensen fysiek te benaderen. Dit hebben wij bijvoorbeeld gedaan tijdens vergaderingen op Windesheim, maar ook hebben wij een stand gehad op de Diversity Day van Windesheim op 4 oktober. Hier stonden wij met laptops waar onze enquête op kon worden ingevuld en spraken wij mensen aan. Dit laatste leverde weinig op: vaak hadden studenten geen tijd en/of nog geen stage gelopen. Uiteindelijk hebben we in totaal 19 respondenten geïnterviewd, die we vooral via de digitale weg hebben gevonden.

De interviews zelf vonden fysiek plaats of via digitale kanalen als Zoom/Teams. De gesprekken duurden gemiddeld een half uur tot een uur. Respondenten gaven onder andere aan het fijn te vinden dat dit onderzoek plaatsvond, zeiden zich gehoord te voelen en noemden het onderzoek nodig. De behoefte om hun verhaal te doen bleek groot bij de respondenten die bereid waren een interview af te geven.

Onder de geïnterviewde docenten waren er een aantal die aangaven dat zij geen stagediscriminatie zagen op Windesheim of binnen hun opleidingsveld. Dit niet zien van stagediscriminatie hing vaak samen met het zijn van een wit/cis persoon. Het merendeel van de docenten zag het thema stagediscriminatie niet als groot vraagstuk in de dagelijkse onderwijspraktijk.

Professionals

De professionals die wij hebben gesproken voor dit onderzoek zijn Machteld de Jong (lector diversiteitsvraagstukken bij InHolland) en Sharon Axwijk van Bureau Gelijke Behandeling Flevoland. Machteld de Jong heeft o.a. onderzoek gedaan naar stagediscriminatie bij InHolland in Diemen en breder onderzoek naar diversiteit en inclusie. De studentenpopulatie van de InHolland locatie in Diemen en Windesheim Almere zijn beide erg divers, waardoor er vergelijkingen kunnen worden gemaakt in de onderzoeksresultaten. Sharon Axwijk is werkzaam bij de externe anti-discriminatievoorziening van Flevoland, Bureau Gelijke Behandeling Flevoland.

De professionals hebben wij in een latere fase van het onderzoek gesproken. Het interview met Machteld de Jong is voornamelijk bedoeld om meer duiding te geven aan de onderzoeksresultaten die wij tot dan toe hadden verzameld en om meer informatie te krijgen over haar eigen onderzoek. Het interview met Sharon Axwijk was bedoeld om meer inzicht te krijgen in de procedure van klachtindiening als studenten of docenten de ervaren discriminatie willen aankaarten. De gesprekken met professionals hebben wij gebruikt om meer achtergrondinformatie te verkrijgen.



Hoofdstuk 3

Resultaten enquête

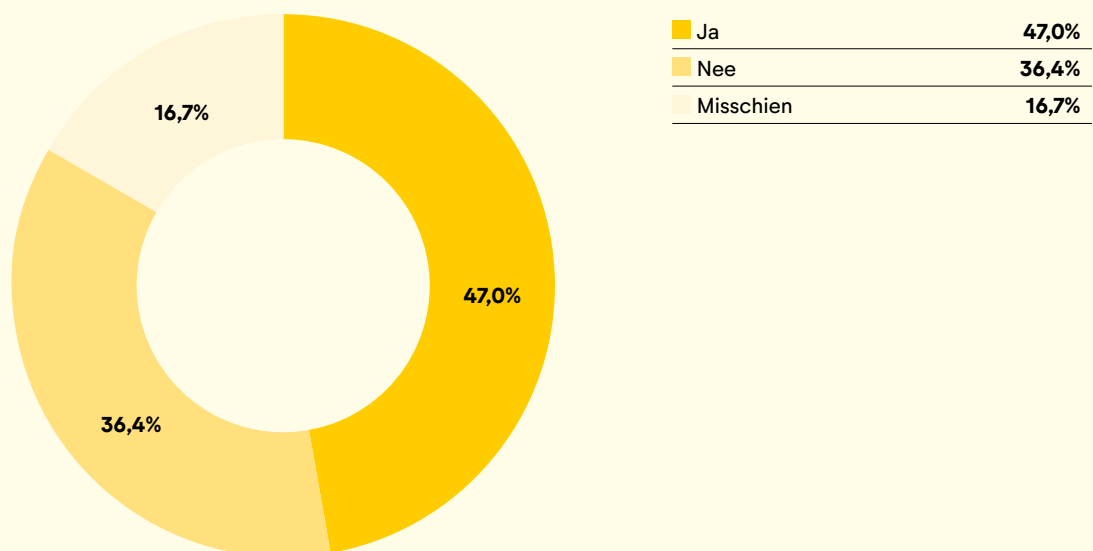
Het aantal respondenten op de enquête is 132 studenten en 67 docenten. Het totaal aantal studenten op Windesheim bedraagt 4698 studenten, wat betekent dat ongeveer 2,8% van het totaal aantal studenten de enquête heeft ingevuld. Wij hebben geen data gebruikt om te kijken naar de representativiteit van de docentenenquête. Dit relatief kleine aantal respondenten betekent dat dit onderzoek de vorm van een verkennende studie aanneemt. Ondanks deze kleine aantallen geven deze resultaten wel eerste indrukken wat betreft de mate en aard van stagediscriminatie op Windesheim Almere.

Studenten

Van de studenten die de enquête hebben ingevuld, geeft 47% (n=62) aan geen stagediscriminatie te hebben ervaren, tegenover 36,4% van de studenten (n=49) die dat wel heeft. 16,7% (n=22) van de studenten antwoordde op de vraag of ze wel eens stagediscriminatie hebben ervaren met 'misschien'. Dat betekent dat in totaal ongeveer 53% van de studenten mogelijk stagediscriminatie heeft ervaren.

Er zijn meer vrouwen die de enquête hebben ingevuld (65,2%, n=86) dan mannen 33,3% (n=45). Hoewel er iets meer vrouwen dan mannen aan Windesheim studeren¹, maakt dit het onderzoek minder representatief voor de gehele studentenpopulatie. Dit is onder andere te verklaren door het onderzoek van William G. Smith, waarin wordt geconcludeerd dat hoogopgeleide vrouwen vaker reageren dan mannen op online surveys (Does Gender Influence Online Participation, 2008). 0.8% (n=1) van de respondenten heeft gereageerd dat ze niet willen aangeven welke sekse ze zijn, en 0.8% (n=1) heeft aangegeven dat ze gender nonconforming zijn (aangegeven met een X).

Heb je wel eens stagediscriminatie ervaren?



¹Namelijk 2542 vrouwen, en 2156 mannen.

In tabel 1 is te zien hoeveel procent van de mannen, vrouwen, en gender nonconforming mensen zich gediscrimineerd voelen ten opzichte van de andere genders. Van de respondenten die rapporteerden dat ze ervaringen hadden met discriminatie geeft 41,86% van de vrouwen aan dat ze zich gediscrimineerd voelen ten opzichte van 27% van de mannen. Ook geven 17,44% van de vrouwen aan dat ze misschien zijn gediscrimineerd ten opzichte van 13,64% van de mannen. Hieruit concluderen we dat uit deze resultaten blijkt dat vrouwen zich over het algemeen vaker gediscrimineerd voelen dan mannen. Als we deze onderzoeksuitkomst combineren met de meest genoemde discriminatiegronden, dan komt dit overeen met eerder onderzoek, waaruit blijkt dat vrouwen met een niet-Westerse migratieachtergrond zich sneller gediscrimineerd voelen en vaker te maken krijgen met discriminatie (SCP, 2020, p. 114).

Tabel 1: ervaren stagediscriminatie voor mannen, vrouwen en X

Ervaren stagediscriminatie	Man	Vrouw	X
Ja	27,27%	41,86%	0,00%
Misschien	13,64%	17,44%	0,00%
Nee	59,09%	40,70%	100,00%
Grand Total	100,00%	100,00%	100,00%

Kenmerken die kunnen leiden tot ervaringen met stagediscriminatie

Respondenten konden meerdere discriminatiegronden noemen. Het aantal discriminatiegronden (n=101) is daarom hoger dan het aantal respondenten dat aangeeft (misschien) gediscrimineerd te worden (n=70). Studenten die afkomst als eerste discriminatiegrond noemen en huidskleur als tweede zijn dus apart geteld. In onderstaande tabel zijn alle genoemde gronden terug te zien. Wanneer alleen wordt gekeken naar de eerste genoemde reden, is afkomst met 38,61% de meest genoemde discriminatiegrond (n=39), gevolgd door huidskleur met 17,82% (n=18). Uit eerder onderzoek is gebleken dat jongeren met een migratieachtergrond vaker te maken krijgen met stagediscriminatie, wat door dit onderzoeksresultaat wordt onderschreven.

De discriminatiegronden die in deze tabel zijn genoemd door mensen die 'ja' of 'misschien' hebben geantwoord op de vraag of ze zich gediscrimineerd hebben gevoeld tijdens het stageproces. Er zijn ook vier respondenten die discriminatiegronden hebben genoemd, maar hebben aangegeven geen discriminatie te hebben ervaren. Om deze reden zijn deze respondenten niet meegenomen in tabel 2.

Onzichtbare kenmerken

In de enquête zijn studenten daarnaast gevraagd of ze zijn gediscrimineerd op basis van niet-zichtbare kenmerken, zoals seksuele geaardheid en taalbeheersing. In de tabellen hieronder zullen deze onderzoeksresultaten worden besproken.

18,57% (n=14) van de respondenten zegt het gevoel te hebben dat ze gediscrimineerd worden op basis van hun Nederlandse taalbeheersing of accent. Deze vraag kan worden geschaard onder discriminatie op basis van afkomst, maar is ook bedoeld om studenten mee te nemen die mogelijk zijn gediscrimineerd op basis van een niet-Randstedelijk taalgebruik of accent. Omdat in de enquête niet is doorgevraagd naar de context waarin de discriminatie heeft plaatsgevonden, kan aan dit onderzoeksresultaat geen eenduidige interpretatie worden verbonden.

4,29% procent van de studenten (n=3) geeft aan dat ze discriminatie hebben meegemaakt vanwege hun seksuele voorkeur. Omdat in de enquête niet is doorgevraagd naar de context waarin de discriminatie heeft plaatsgevonden, kan aan dit onderzoeksresultaat geen eenduidige interpretatie worden verbonden. Mogelijke discriminatie op basis van seksuele voorkeur zal in het kwalitatieve deel van het onderzoek verder worden besproken.

Tabel 2: Discriminatiegronden algemeen

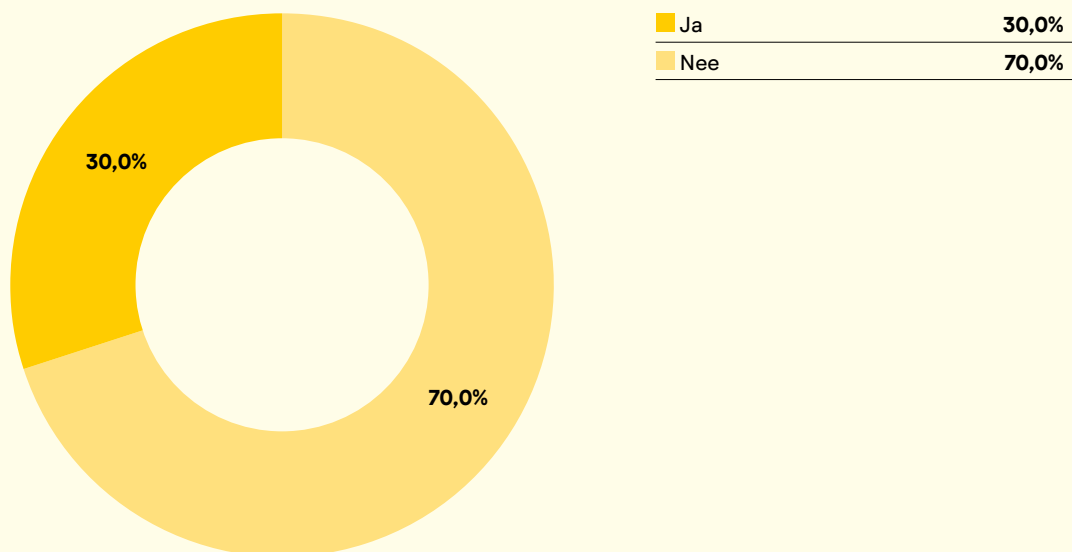
Antwoorden	Discriminatiegronden (gerangschikt naar frequentie)
Afkomst	38,61%
Huidskleur	17,82%
Kleding	6,93%
Gewicht	5,94%
Haardracht	5,94%
Anders	4,95%
Sekse	4,95%
Leeftijd	2,97%
Geloof	1,98%
Lichamelijke beperking	0,99%
Seksuele voorkeur	0,99%
Deeltijd opleiding	0,99%
Autisme	0,99%
Naam	0,99%
Religie	0,99%
Functiebeperking	0,99%
Hoofddoek	0,99%
Cultuur	0,99%
Hogeschool	0,99%
Grand Total	100,00%

Herkenning in het docentenpanel

We hebben de studenten ook gevraagd of ze zich herkennen in de docentenpopulatie van Windesheim. Uit eerder onderzoek is namelijk gebleken dat afgestudeerden met een migratieachtergrond aangeven dat diversiteit onder docenten en in het werkveld bijdraagt aan het vertrouwen in de eigen kansen op de arbeidsmarkt (Klooster et al., 2020, p. 58–59). In ander onderzoek komt naar voren dat studenten met een biculturele achtergrond het belangrijk vinden om zich te herkennen in de docenten en docenten met een biculturele achtergrond als rolmodel zien (Bas Agricola en Louise Elffers, 2021, pp. 40–41). Het is dus mogelijk dat als er weinig docenten zijn die zelf ervaringen hebben gehad met discriminatie, dat dit het lastiger maakt voor studenten om problemen met stagediscriminatie aan te kaarten. Tegelijkertijd is het mogelijk ook moeilijk voor de docenten om discriminatie te signaleren en herkennen als ze zelf geen ervaringen hebben gehad met discriminatie.

Van de studenten die ja hebben geantwoord op de vraag of ze ervaringen hebben met stagediscriminatie, geeft 30% aan (n=22) dat ze zich gerepresenteerd voelen binnen de docentenpopulatie van Windesheim, in tegenstelling tot 70% (n=49) die aangeeft dat ze zich niet gerepresenteerd voelen binnen de docentenpopulatie. In het open antwoord op de vraag waar ze zich niet gerepresenteerd voelen, geven studenten ook aan dat ze zich niet gehoord voelen door docenten. Uit eerder onderzoek is gebleken dat persoonlijk en positief contact tussen studenten en docent waarin de student zich daadwerkelijk gehoord voelt een voorwaarde is voor studiesucces (Klooster et al., 2020). Dit kan betekenen dat studenten het moeilijker vinden om ervaringen met stagediscriminatie te melden bij de docenten als ze zich niet herkennen in de docentenpopulatie.

Heb je het gevoel dat je gerepresenteerd wordt binnen de docentenpopulatie van Windesheim?



Docenten

Bij de enquête voor docenten hebben 67 docenten gereageerd, waarvan 32 mannen, 34 vrouwen en één respondent die sekse niet wilde aangeven. Er is vanwege het waarborgen van de anonimiteit van de respondenten niet gevraagd naar de opleiding waar docenten onderwijs verzorgen. Een consequentie van deze keuze is dat de onderzoekers de representativiteit van de docentenenquête niet hebben kunnen toetsen, en dat de onderzoeksresultaten niet kunnen leiden tot duidelijke conclusies vanwege het kleine aantal respondenten.

Zoals te lezen is in het methodologische hoofdstuk, hebben we de keuze gemaakt om het te hebben over ‘vermoedens’ en dus niet alleen over situaties waarbij studenten met ervaringen met stagediscriminatie naar docenten zijn gestapt. Dit omdat het in de praktijk vaak moeilijk blijkt ‘bewijzen’ van discriminatie vast te stellen (Verwey-Jonker Instituut, 2022, p. 46). Studenten kunnen het door de bewijslast moeilijk vinden om naar een docent toe te stappen. Wel is het mogelijk dat docenten, met name vanuit hun mentor-rol of als stagebegeleider, patronen herkennen onder hun studenten.

De docenten hebben we gevraagd of ze merken dat er discriminatie plaatsvindt in de fase van het solliciteren, het uitvoeren van de stage en tijdens de stage-evaluatie. Als we spreken over de stage-evaluatie, dan hebben we het over de beoordeling van de stage. Uit onderzoek is gebleken dat stagediscriminatie vooral voorkomt bij het zoeken naar een stageplek en bij het sollicitatiegesprek en de stage zelf, maar minder bij de stage-evaluatie (Kappe en De Jong, 2018). Dit zien wij ook terug in de gerapporteerde antwoorden van de docenten-enquête.

Bij het behandelen van de resultaten van de docentenenquête gaan we als eerste in op de progressie van vermoedens van discriminatie van docenten tijdens de drie fases van het stageproces. Daarna behandelen we de genoemde mogelijke discriminatiegronden per fase, alvorens we ingaan op de antwoorden op de vraag of docenten genoeg handvatten hebben om studenten te helpen als zij ervaringen melden met stagediscriminatie.

Vermoedens van stagediscriminatie tijdens de drie fases

Voor de leesbaarheid van de kwantitatieve data zijn de ingevulde antwoorden op de vraag of docenten vermoedens hebben over mogelijke stagediscriminatie tijdens de drie fases in drie categorieën ondergebracht, namelijk: geen vermoeden van discriminatie, wel vermoeden van discriminatie en weet niet/geen zicht op discriminatie. Het aantal docenten dat discriminatie zegt te zien na het solliciteren ligt lager, het aantal dat discriminatie ziet na de uitvoering van de stage nog lager.

Van de docenten die géén stagediscriminatie vermoeden, geeft 48,5% aan geen stagediscriminatie te vermoeden in de fase van het solliciteren. Tijdens de stage (57,6%) en de stage-evaluatie (74,2%) vermoeden de docenten minder stagediscriminatie. Hetzelfde zien we bij de respondenten die rapporteren wel vermoedens te hebben van discriminatie. Onder deze groep daalt het percentage dat wel stagediscriminatie vermoedt van 45,5% tijdens het solliciteren naar 31,8% tijdens de stage en naar 15,3% bij de stage-evaluatie. Dit onderzoeksresultaat lijkt te bevestigen dat studenten met name tijdens het zoeken naar een stage mogelijk discriminatie ervaren, zoals ook eerder is gebleken uit onderzoek (Kappe en De Jong, 2018). Tegelijkertijd zijn deze resultaten gebaseerd op de vermoedens van docenten, dus zou dit in de praktijk kunnen afwijken van de beleving van studenten.

Tabel 3

	Tijdens het solliciteren	Tijdens de stage	Tijdens stage-evaluatie
Geen vermoeden van discriminatie	48,5% van de respondenten	57,6% van de respondenten	74,2% van de respondenten
Wel vermoeden van discriminatie	45,4% van de respondenten	31,8% van de respondenten	15,3% van de respondenten
Ik weet het niet	6,1% van de respondenten	10,6% van de respondenten	10,6% van de respondenten

Tijdens het zoeken naar een stage en solliciteren op vacatures

Voor de docenten die antwoorden dat ze het vermoeden hebben gehad dat er tijdens het solliciteren stagediscriminatie plaatsvindt, laat tabel 4 hieronder zien op basis waarvan die mogelijke discriminatie heeft plaatsgevonden. Net als de studenten konden docenten meerdere antwoorden geven waarom ze het vermoeden hebben dat studenten zijn gediscrimineerd, waardoor het aantal gronden groter is (53) dan het aantal respondenten dat heeft gezegd een vermoeden te hebben van discriminatie (n=27).

Tabel 4: Vermoeden van discriminatie tijdens het zoeken van de stage

Antwoorden	Mogelijke discriminatiegronden tijdens het zoeken van een stage? (gerangschikt naar frequentie)
Afkomst	43,40%
Huidskleur	16,98%
Kleding	9,43%
Genderidentiteit	5,66%
Lichamelijke beperking	3,77%
Sekse	3,77%
Haardracht	3,77%
Anders	3,77%
Leeftijd	1,89%
Misschien	1,89%
Seksuele voorkeur	1,89%
Geestelijke beperking	1,89%
Baarddracht	1,89%
Grand Total	100,00%

Net als bij de studenten zien wij dat de meest voorkomende discriminatiegronden volgens docenten afkomst (n=23) en huidskleur (n=9) zijn. Tegelijkertijd geeft een aantal docenten (n=6) in de antwoorden aan dat zij vermoeden dat hoe een student zich presenteert tijdens het sollicitatieproces, met name door middel van kleding, kan leiden tot een afwijzing. Ondanks dat docenten niet aanwezig zijn bij het sollicitatiegesprek, kunnen docenten doordat ze studenten kennen toch de inschatting maken hoe een student zich presenteert. Deze focus van docenten op wat voor kleding studenten dragen en hoe zij zich presenteren tijdens een sollicitatiegesprek zal uitgebreider worden besproken in het kwalitatieve deel van het onderzoek.

Tijdens de uitvoering van de stage

In tabel 5 is te zien wat de mogelijke discriminatiegronden zijn waarop tijdens de uitvoering van de stage kan worden gediscrimineerd. Afkomst en huidskleur zijn opnieuw de meest genoemde discriminatiegronden: 24,49% van de docenten (n=12) denkt dat afkomst een rol speelt bij ervaringen van discriminatie tijdens de uitvoering van de stage en 20,41% (n=10) denkt dat huidskleur (ook) een rol speelt. De derde en vierde meest genoemde discriminatiegronden zijn sekse (12,24%) en kleding (10,20%). Kleding kan ruim worden geïnterpreteerd: het kan gaan over een straatachtig overkomen zoals het dragen van een joggingbroek, maar ook over zich *gender-affirming* kleden voor non-binaire en transpersonen. De andere genoemde discriminatiegronden zijn lichamelijke beperking, genderidentiteit, gewicht, haardracht, anders (persoonlijke situatie van studenten bijvoorbeeld), de bedrijfscultuur en religie. Waar in de eerste fase van het stageproces gewicht niet als discriminatiegrond naar voren kwam, is gewicht wel door een klein aantal docenten genoemd (n=3) als mogelijke discriminatiegrond tijdens de stage. Sekse wordt ook vaker genoemd in vergelijking met de fase voorafgaand aan de stage, maar hier kunnen geen eenduidige onderzoeksconclusies uit volgen vanwege het kleine aantal respondenten.

Tabel 5: Vermoeden van discriminatie tijdens de uitvoering

Antwoorden	Mogelijke discriminatiegronden tijdens uitvoering van stage (gerangschikt naar frequentie)
Afkomst	24,49%
Huidskleur	20,41%
Sekse	12,24%
Kleding	10,20%
Lichamelijke beperking	6,12%
Genderidentiteit	6,12%
Gewicht	6,12%
Haardracht	6,12%
Anders	4,08%
Bedrijfscultuur	2,04%
Religie	2,04%
Grand Total	100,00%

Tijdens de eindbeoordeling van de stage

In tabel 6 is te zien dat afkomst met 23,81% (n=5) en huidskleur met 19,05% (n=4) het vaakst genoemd worden als grond waarop gediscrimineerd wordt na de uitvoering van de stage. Zoals eerder benoemd is het aantal docenten dat heeft aangegeven discriminatie te vermoeden onder studenten in de afrondende fase van de stage kleiner (n=8) dan tijdens het solliciteren (n=27). Het blijft hierdoor de vraag of afkomst en huidskleur een significante rol spelen bij de beoordeling van de stage.

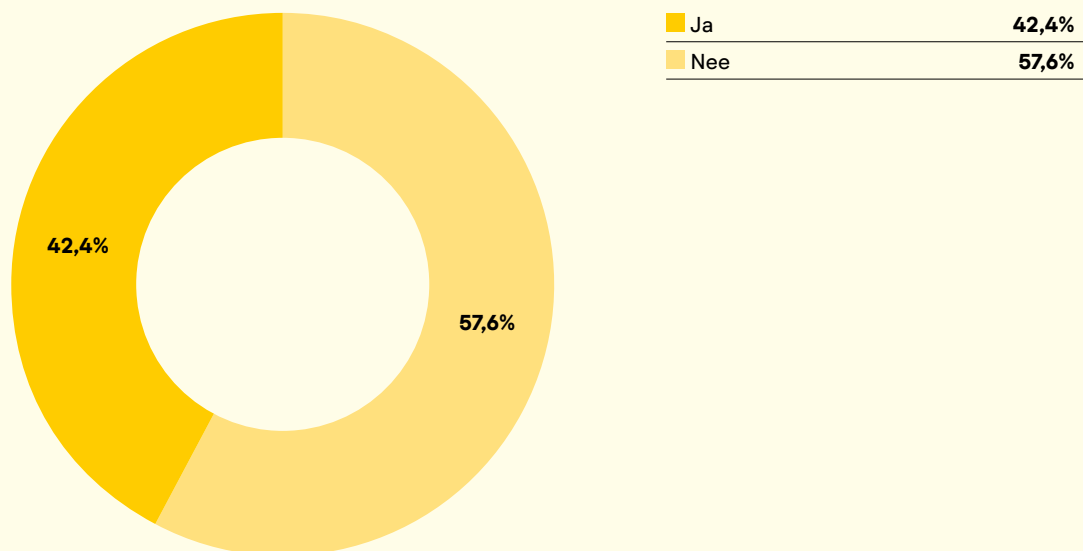
Tabel 6: Vermoeden van discriminatie bij de evaluatie

Antwoorden	Mogelijke discriminatiegronden bij de stage-evaluatie (gerangschikt naar frequentie)
Afkomst	23,81%
Huidskleur	19,05%
Gewicht	9,52%
Genderidentiteit	9,52%
Sekse	9,52%
Haardracht	9,52%
Kleding	9,52%
Taal	4,76%
Lichamelijke beperking	4,76%
Grand Total	100,00%

De juiste handvatten

Een andere vraag die de onderzoekers hebben gesteld is of docenten de juiste handvatten hebben om studenten te ondersteunen als ze problemen ondervinden met stagediscriminatie. Hieruit is naar voren gekomen dat 57,6% (n=38) van de respondenten aangeeft niet de juiste handvatten te hebben, terwijl 42,4% (n=29) van de respondenten aangeeft deze wel te hebben. We hebben docenten die deze vraag bevestigend hebben beantwoord de mogelijkheid gegeven om hun best practices te delen. De best practices zijn ruwweg op te delen in: het gesprek aangaan met de student en werkgever; juridische stappen (bijvoorbeeld meldpunten) en zorgen dat de student zich gehoord voelt. Deze best practices zullen we verder toelichten in het kwalitatieve deel van het onderzoek en de aanbevelingen.

Heb je de juiste handvatten om studenten te ondersteunen als ze problemen ondervinden met stagediscriminatie



Conclusie

In het kwantitatieve deel hebben wij een verkennend beeld gekregen van de ervaringen en belevingen van studenten en docenten als het gaat om stagediscriminatie. Op basis van de enquête, die door 132 studenten is ingevuld, hebben 70 studenten (misschien) ervaringen met discriminatie tijdens het stageproces meegemaakt. De enquête heeft laten zien dat de grootste groep studenten rapporteert zich gediscrimineerd te voelen op basis van afkomst en/of huidskleur. De resultaten vanuit de docentenenquête onderschrijven dit, al vermoeden zij vaker discriminatie tijdens het sollicitatieproces en minder tijdens de uitvoering of evaluatie van de stage. Deze onderzoeksuitkomst is besproken met Machteld de Jong, die een soortgelijk patroon heeft aangetoond in onderzoek uit 2018 met Rutger Kappe: *Voorafgaand aan de stage, bij de sollicitatie zelf, en tijdens de stage. En in die eerste twee fases, daar is het het lastigste om binnen te komen. Als je eenmaal binnenkomt, loopt de stage eigenlijk het hetzelfde als bij anderen, en worden studenten ook op dezelfde manier beoordeeld.* In het kwalitatieve deel zal dit worden toegelicht. Docenten vermoeden dat naast afkomst en/of huidskleur er ook gediscrimineerd kan worden op andere kenmerken zoals genderidentiteit, seksuele voorkeur, religie, en gewicht.

De enquête is uitgezet naar alle ouderejaarsstudenten en alle docenten en er is een reminder, wat betekent dat iedereen de mogelijkheid heeft gekregen om te reageren op de enquête. Tegelijkertijd moet er kritisch worden gereflecteerd op het feit dat maar 2,8% van alle studenten de enquête heeft ingevuld, met meer vrouwelijke respondenten dan mannelijke respondenten. Er heeft geen onderzoek kunnen plaatsvinden naar of er meer studenten discriminatie ondervinden binnen bepaalde opleidingen, omdat de onderzoekers de anonimiteit van de respondenten wilden garanderen. Bij de enquête voor docenten hebben 67 docenten gereageerd op de enquête. Vanwege het waarborgen van de anonimiteit van de respondenten is niet gevraagd naar de opleiding waar docenten onderwijs verzorgen. Een consequentie van deze keuze is dat de onderzoekers de representativiteit van de docenten enquête niet hebben kunnen toetsen. Het kleine aantal respondenten dat een bepaalde discriminatiegrond heeft genoemd leidt ertoe dat er weinig harde conclusies kunnen worden getrokken uit deze onderzoeksresultaten. De data die is opgehaald zijn relevant voor een eerste verkennende blik op de mate en aard van stagediscriminatie op Windesheim Almere en kunnen een aanleiding zijn om verder kwantitatief onderzoek te doen binnen specifieke opleidingen.

Uit de ontvangen feedback vanuit docenten en studenten in de open antwoorden kan worden vastgesteld dat de gekozen onderzoeksmethode niet de meest geschikte methode is. Door de vraagstelling was het niet mogelijk voor respondenten om hun ervaringen verder te contextualiseren en toe te lichten. Een aantal respondenten heeft de vraagstellingen bovendien anders geïnterpreteerd dan de onderzoekers, waardoor de data moeilijk kon worden gecategoriseerd. Om (geanonimiseerde) openheid te creëren en best practices te delen, hebben we de open antwoorden op de vraag of studenten en docenten wel of niet genoeg ondersteuning verzameld.



Hoofdstuk 4

Kwalitatief onderdeel

Liever Timo dan Timur

Resultaten interviews

Wij hebben voor dit onderzoek x studenten gesproken met verschillende culturele achtergronden, leeftijden, geaardheid, wel/niet een beperking. Er is dus sprake van een zeer diverse onderzoekspopulatie. De studenten die wij voor dit deel van het onderzoek hebben gesproken, hebben allemaal op een bepaalde manier stagediscriminatie ervaren en hier hinder van ondervonden. De verschillende soorten discriminatie zullen worden behandeld, net als het gevoel dat deze discriminatie hen gaf en de ondersteuning die studenten krijgen vanuit Windesheim Almere. Hiernaast hebben wij x docenten gesproken die lesgeven op Windesheim Almere. Een deel hiervan is ook stagecoördinator en heeft dus zicht op het faciliteren van stageplekken en het contact met de stagebedrijven. In deze resultatensectie zullen onderzoeksresultaten en citaten worden afgewisseld. De citaten van de respondenten zijn aanvullend op de resultaten en laten de stem van de respondenten horen.

Ervaringen van stagediscriminatie van studenten tijdens het solliciteren

De studenten die zijn geïnterviewd geven aan dat zij stagediscriminatie hebben meegemaakt of van klasgenoten hebben gehoord dat zij dit ook meemaakten. Wij zagen grote verschillen in de discriminatie die de studenten ondervonden. Deze verschillende soorten discriminatie worden behandeld in deze resultatensectie. De mate waarin de studenten discriminatie ervaren en de gevolgen van de discriminatie verschillen van persoon tot persoon. Net als bij het kwantitatieve onderzoek gaven meerdere studenten aan dat ze discriminatie hebben ervaren op basis van hun afkomst en/of huidskleur. Deze vorm van discriminatie vindt vaak plaats in de eerste fase van het stageproces, bij het zoeken naar een geschikte stageplek of vacature, en het daaropvolgende sollicitatieproces.

De rol van afkomst, huidskleur, achternaam bij het solliciteren

Discriminatie op basis van afkomst kwam vaak naar voren in de kwalitatieve interviews. Zo bleek dat tijdens de sollicitatieprocedure studenten met een Nederlandse achternaam minder moeite hadden met het vinden van een stage dan studenten met een buitenlandse achternaam. Studenten gaven ook aan klasgenoten en/of vrienden met een buitenlandse achternaam te kennen die moeite hadden met een stage vinden. Studenten met een buitenlandse achternaam werden bijvoorbeeld niet teruggemild of kregen te horen dat ze niet geschikt waren. Eén respondent gaf aan een cv op te hebben gestuurd naar bedrijven met diens eigen achternaam en kreeg geen respons:

“Ik had veel bedrijven die niet reageerden als ik mijn naam ging meegeven of een foto op mijn cv had geplaatst, en dat heel veel bedrijven niet konden gokken van wat voor een afkomst ik kwam en of ik nou een jongen of meisje was. Dus als ik dan daadwerkelijk op het gesprek aankwam, en ik was dan ook uitgenodigd, dat ze dan best snel het gesprek ook afkapt en dat ze dan gelijk zeiden van nee, we zijn toch niet geïnteresseerd.”

De student noemt een specifiek voorbeeld dat haar wordt gevraagd:

“Waar kom je nou eigenlijk vandaan? Want van tevoren bij het lezen van je naam hebben we met zijn allen lopen puzzelen maar we konden maar niet afvinken waar je vandaan kwam. Alsof ik uitgenodigd word om te kijken waar past deze categorie bij.”

Hieronder zijn enkele quotes van andere respondenten te lezen waarin zij het hebben over het solliciteren met een niet-Nederlandse achternaam. Zo zegt respondent (jongen, 23, Afghaanse afkomst):

“Ik had denk ik iets van 45 bedrijven gemaïld en daarvan had ik misschien 5 reacties, waarvan eentje vroeg ‘wat is je afkomst’. Toen zei ik dat ik Afghaans ben en toen zei hij dat ze geen mensen zochten.”

Een 28-jarige jongen van Turkse komaf heeft een vergelijkbaar verhaal. In dit voorbeeld gebruiken wij de gefingeerde naam ‘Timur’, maar zijn echte naam is een Turkse naam die makkelijk vernederlandst kan worden. Timur vernederlandst zijn naam regelmatig om meer kans te maken op stage- en werkplekken. Hieronder is te lezen wat er volgens hem in één zo’n situatie gebeurde:

“Ze (stagebedrijf) waren heel hard op zoek naar iemand die social work deed en ze waren vervolgens enthousiast over mij. Ik heb mezelf voorgesteld als Timo en ze waren heel optimistisch en toen ik op de sollicitatie kwam, kwam er toch wel meer een ‘Timur’. Ze gingen me heel erg uithoren over hoe ‘Nederlands’ ik ben en of ik contacten zou hebben met mensen uit de onderwereld.. Ik snap wel dat ze doorvragen, maar het voelde heel erg alsof zij dachten dat ik contacten had met niet koosjer mensen. Ze waren me echt aan het uithoren of ik wel Nederlands en integer genoeg ben. Ik was daar niet aangenomen en daar moest ik zelf ook weer achteraan. Het was ook niet echt een duidelijke onderbouwing.”

Een 52-jarige student met een Nederlandse achternaam geeft aan dat zij zelf geen moeite heeft met het vinden van stages. Ze is reflectief over haar eigen positie als witte vrouw met Nederlandse achternaam:

“Ik zit zelf in het hoekje waarin het veel makkelijker is: wit, Nederlandse achternaam. Dan heb je al heel veel voordelen. Als je je talen spreekt, en goed opgeleid bent.”

Een kanttekening hierbij is dat autochtone Nederlandse studenten die als eerste in hun familie gaan studeren en wellicht een kleiner netwerk hebben, ook moeite kunnen hebben met het vinden van een stageplek. Docenten van Windesheim Almere zien echter ook dat studenten met een buitenlandse achternaam meer moeite lijken te hebben met het vinden van een stageplek. Zo benoemt een docent dat ze een patroon ziet onder de studenten die zij begeleidt bij het vinden van een stage in het eerste jaar:

“Studenten met een niet-Nederlandse naam, worden niet zo snel uitgenodigd. Studenten met een Nederlandse voor- en achternaam en die hier geboren zijn worden snel uitgenodigd en krijgen sneller een stageplek aangeboden. De docent vertelt verder: Studenten zeggen niet dat ze gediscrimineerd worden. Maar wat je wel ziet, is dat je als docent kan signaleren dat Lisa heel snel een stageplek heeft, terwijl Imane eind juli nog niks heeft gevonden. En dat de sollicitatiebrieven wel beter zijn dan die van Nederlandse studenten.”

Een docent van een andere opleiding beaamt dit:

“Ik zie ook gewoon dat de een veel meer sollicitaties moet doen dan de ander. Als je het zou onderzoeken, dat is ook al onderzocht, zou je gemiddeld met iemand die een Nederlandse afkomst heeft, voorgeneraties, minder sollicitaties nodig heeft dan een ander met ouders die ergens anders geboren zijn.”

Twee studenten vertelden over hun ervaringen met stagediscriminatie tijdens het solliciteren. De eerste student vertelt dat ze een stagebedrijf belde over een openstaande vacature, maar te horen kreeg dat de vacature al gesloten was. Een week later hoorde ze van een (Nederlandse) klasgenoot dat die was aangenomen voor de stageplek. Toen de student het bedrijf om uitleg vroeg, kreeg ze te horen dat haar klasgenoot waarschijnlijk eerder had gesolliciteerd. Dat was echter niet het geval.

“Toen dacht ik gelijk van, ik ben er klaar mee. Bij zo een instelling wil ik echt niet werken.”

Een andere student vertelt over haar ervaring met solliciteren:

“We hadden al als een van de eersten, in de eerste week wel, alvast gesolliciteerd. Twee, drie dagen voor sluiting van de vacature, was er een andere klasgenoot van ons die zei “ja, waar hebben jullie gesolliciteerd, ik wil een beetje een soortgelijke stage zoeken”. Nou, zij heeft ook daar gesolliciteerd. Er ging een week voorbij en we kregen maar niets te horen. Dat vonden we wel raar. Wij alvast bellen, van is er al... “Nee, we hebben nog geen informatie”. En wij komen op school, en de andere klasgenoot die zegt ineens van “ik heb al twee gesprekken gehad bij diezelfde plek”. Het rare was, zij voldeed niet aan de voorwaarden.”

Uit de interviews komt naar voren dat studenten met een Nederlandse achternaam sneller een stageplek vinden of worden uitgenodigd voor een gesprek dan studenten met een niet-Nederlandse naam.

Tijdens het stagelopen

Ook tijdens de stage zelf zeggen studenten discriminatie meegemaakt te hebben. Wel geven de meeste respondenten aan het lastig te vinden aan te geven wanneer er precies sprake is van discriminatie. Dit maakt het lastig voor studenten om hulp te zoeken of iets aan te kaarten. Zo zegt een respondent:

“En dat is het lastige met stagediscriminatie, want het is niet per se heel direct ofzo, het is niet zwart op wit, van ja dit is het. En ik wil ook niet de victim card trekken.”

In andere gevallen is wel meteen duidelijk dat sprake is van discriminatie op de werkvloer, geven de studenten aan. Bijvoorbeeld in onderstaand voorbeeld:

“Deze begeleider maakte ook weer rare statements als ‘ik zou persoonlijk geen Afghaanse bouwvakker willen aannemen’. Vanuit zijn perspectief is het misschien een grap en bedoelt hij het allemaal niet zo, maar vanuit anderen kan dit heel anders worden opgevat natuurlijk. En ik had op een gegeven moment ook dat ik met een andere student iets moest ontwerpen en dat die docent echt tegen mij zei van ‘ja wat jij hebt ontworpen, is te Afghaans’. Dat past niet bij ons.”

Een student vertelt dat ze te maken heeft met discriminerende opmerkingen vanuit cliënten:

“Wat ik een keer heb gehoord is van “oh jij bent wel echt een leuke n-woord”.”

De student geeft aan dat de cliënt verward was, maar dat het toch erg pijn doet. Een mannelijke witte student vertelt dat hij dit ook in de praktijk meemaakt:

“Je hoort wel opmerkingen van die donkere, die N-woord, die met dat hoofddoekje. En zij denken dat dan makkelijk met mij te kunnen delen, maar ik denk dan wel echt van jezus wat voor ideeën hebben zij?”

Een andere docent vertelt over een student en een collega die opmerkingen kregen over het dragen van een hoofddoek:

“Ik heb een keer meegemaakt dat ik wel wat hoorde over een hoofddoekje. Een keer bij een collega en ook een keer bij een student. Wat je juist niet zou verwachten in ons vakgebied. Zij was zo overweldigd dat ze dicht viel en dat was wel echt heftig.”

Vastgesteld kan worden uit de interviews dat etnische afkomst en huidskleur een belemmering kunnen zijn voor het vinden van een stageplek.

Uiterlijke kenmerken

In de interviews kwam ook naar voren dat uiterlijke kenmerken een rol kunnen spelen bij het doorlopen van het stageproces. Meerdere studenten kiezen ervoor om geen foto bij een CV te voegen of hun naam te veranderen, om te voorkomen dat ze in de eerste fase van het stageproces gediscrimineerd worden. Voorbeelden van discriminatie op basis van uiterlijke kenmerken zijn bijvoorbeeld het dragen van een hoofddoekje of op huidskleur. Verder zijn er studenten die in de enquête aangeven zich gediscrimineerd te voelen op basis van hun gewicht (n=6), terwijl ook docenten (n=3) opmerken dat er tijdens de stage gediscrimineerd kan worden op basis van gewicht. Dit zien we ook terug in een van de interviews. Een van de respondenten gaf aan onzeker te zijn over haar gewicht en het gevoel had dat zij hierop werd beoordeeld:

“Nu heb ik wel een heel Hollandse naam, dus dit zit mee voor mij. Maar dan heb ik mijn uiterlijk niet helemaal mee. Vorig jaar heb ik wel meegemaakt dat ik dan ging solliciteren bij een school, telefonisch al kennisgemaakt. Er werd super enthousiast gereageerd en helemaal lovend enzo, totdat ik dan aankwam, dan was het een beetje van; oh we hadden eigenlijk een heel ander beeld en dan waren ze opeens heel terughoudend. Dus dat is wel stom ja...”

Een studente met een fysieke beperking geeft aan welke maatregelen zij treft om de aandacht niet te vestigen op haar beperking:

“Ik draag meestal lange mouwen naar een eerste gesprek om daar geen aandacht op te vestigen. Ook zeg ik meestal wel in het eerste gesprek van “ik heb last van chronisch pijn” maar dat heb ik goed onder controle met dit en dit en dit, en ik ga daar op deze manier mee om. Maar echt de ernst van het probleem, dat hou ik eigenlijk altijd verborgen, tot het tweede of derde gesprek. Ik ben bang voor de ervaring dat ik daarop wordt afgewezen, zelfs al is dat absoluut niet het geval.”

Discriminatie op basis van stereotypen

Discriminatie vindt ook plaats op basis van stereotypen geven meerdere studenten aan. In dit onderzoek zien wij hier een verschil in met discriminatie op basis van afkomst waar het puur om een achternaam/ huidskleur lijkt te gaan, terwijl bij discriminatie op basis van stereotypen spelen vooroordelen/stereotypen van een bepaald gebied een grotere rol.

Studenten uit het Surinaams Caribisch netwerk die recent naar Nederland zijn gekomen om te studeren, meldden in de focusgroep dat zij vaak dealen met vooroordelen over hun afkomst en dat daar vaak ‘grappen’ over worden gemaakt. Iets wat vaak genoemd werd, is het zogenaamde ‘Surinaamse’ tempo: de studenten benoemen dat zij vaak worden geridiculiseerd om hun zogenaamde tempo en ervaren dit als discriminatie. Ook ‘positieve’ discriminatie komt voor. Zo krijgen studenten te horen dat ze ‘de Nederlandse taal zo goed spreken’ of ‘eigenlijk wel echt slim zijn’. Sommige studenten gaven aan zich door dit soort opmerkingen minder veilig te voelen op de werkvloer en ervaren hierdoor een drempel om stageplekken te benaderen.

Wat ook naar voren kwam uit de focusgroep is dat de studenten het gevoel hebben te worden gezien als ‘die Antilliaan’ of ‘die Surinamer’. Een student gaf hierbij een voorbeeld van ‘positieve’ discriminatie. Hij is afkomstig van Bonaire en min of meer opgegroeid op de straat. De jongen is bekend met de geldende normen en waarden op de straat en is naar eigen zeggen erg ‘streetwise’. Het is voorgekomen dat hij in Utrecht stage ging lopen bij de reclassering binnen Leger des Heils en dat hij in het hokje ‘Antilliaan van de straat’ werd geplaatst:

“Dan word ik een beetje gezien als die guy die dan ook maar met straatse jongens met achtergrond van Bonaire moet werken. Dat is dan een beetje het hokje waar ik in word geplaatst.”

Hij gaf aan het te waarderen dat zijn kwaliteiten worden gewaardeerd, maar stelde ook dat hij niet alleen wil worden gezien als ‘die jongen van Bonaire’.

Wat voor gevoel geven ervaringen van discriminatie aan studenten?

Uit onderzoek (De Jong en Hermes, 2021) blijkt dat de impact van stagediscriminatie op studenten groot is. Sommige studenten worden boos en gefrustreerd en trekken zich terug, stoppen met hun opleiding of doen minder hun best. Anderen geven aan dat het juist een trigger is om extra hun best te doen.

Studenten geven aan dat ze de ervaringen met discriminatie als kwetsend ervaren en dat deze hun zelfvertrouwen aantasten, ook als het een eenmalige ervaring is geweest. Machteld de Jong heeft dit in haar onderzoek ook aangetoond:

“Maar wat wij hebben kunnen laten zien, van als er echt sprake is van stagediscriminatie, wat de impact is op jongeren, en die is enorm groot. Dat je wordt afgewezen op basis van je religie, of je handicap, of kleur of wat dan ook. Dat dat zo frustrerend is.”

Tegen ons vertelden ook verschillende studenten over wat stagediscriminatie met hen deed:

“Nou ik ken racisme, ik ken discriminatie, maar het gevoel dat je alweer in zo’n situatie zit, dat maakt het toch weer heel naar. Van oh alweer, of doen mensen dit nog steeds. Ik heb heel vaak een gevoel van: ben je nou serieus?”

“Ik werd er vooral boos van. Dat er gewoon zo mee om wordt gegaan. En dat je zo duidelijk kan zien dat je anders behandeld bent. [...] En ik zat er ook wel mee van, ik weet dat het gebeurt, ben er altijd voor gewaarschuwd, ik heb het altijd in mijn achterhoofd, maar om het zo duidelijk te zien, dat is echt...”

“Dus ik voelde me helemaal, ik werd daar echt onzeker over. [...] Maar gewoon het gevoel dat je krijgt als je daar bent, dat je je niet op je gemak voelt. Dan denk je van hoe komt dat eigenlijk. Want nu, op mijn stageplek, heb ik dat niet, dat gevoel. Dus dan ligt het wel heel erg aan die plek.”

“Het fokt echt met je. Het demotiveert.. Stage begon echt als een zware last te voelen. Stage vinden is sowieso al vrij lastig omdat het veel moeite kost om een plek te vinden waar je je echt thuis voelt en die echt bij je past. Mentaal fokt het je echt op.. Het is gewoon een groot probleem en het lastige is dat er hiervoor niet echt een compensatie is. Dan zeggen ze ‘ja moet je maar nieuwe stage vinden’, maar zo gaat het niet zo makkelijk. En ze kunnen het altijd weer op iets anders gooien.. daardoor is stagediscriminatie lastig te bewijzen; je kunt het niet zwart op wit bewijzen.”

Een docent ziet de impact van stagediscriminatie onder haar studenten en wijst op het effect daarvan op de studenten:

“Op het moment dat ze niet uitgenodigd worden, worden ze onzeker. Dan wordt naar het netwerk stappen moeilijker. Het raakt ze. Er is een drempel om naar iemand toe te gaan en te helpen.”

Een student heeft verteld over een incident waardoor de stage werd afgebroken. Volgens de student was er sprake van discriminatie.

“Uiteindelijk heeft de stageplek zich teruggetrokken waardoor wij dus geen stageplek hadden, maar wel door moesten betalen. Dit vonden wij mega oneerlijk omdat we dus helemaal geen les hier hadden. Uiteindelijk is het wel goed gekomen en hebben wij het geld teruggekregen. Maar het voelt wel nog steeds zuur.. en het was een mega zware en beladen periode die zoveel frustratie heeft gekost. We zaten er echt doorheen en dit heeft echt een flinke impact gehad op onze mentale gezondheid.”

Ondersteuning vanuit Windesheim voor studenten en docenten

In onze gesprekken met studenten bleek dat er verschillen waren in hoeverre studenten zich ondersteund voelden door hun opleiders. Ook lijken er verschillen te bestaan in de wijze waarop stagevoorlichting plaatsvindt en in hoeverre de studenten hierin worden ondersteund. Zo worden bij verschillende opleidingen de volgende mogelijkheden aangeboden:

- Een stage- of bedrijvenmarkt waar studenten kennis kunnen maken met bedrijven/instellingen
- Intervisie en supervisie
- LinkedIn-trainingen
- CV-/motivatiebrieftrainingen
- Het koppelen van studenten aan stageplaatsen op basis van voorkeur
- Het aanbieden van een lijst met plekken waar stage kan worden gelopen
- Een stagebureau dat kan helpen met het koppelen van studenten aan stages
- Online-omgevingen waar vacatures online worden gezet
- Keuze tussen plaatsing bij stagebedrijf of vrijwillig solliciteren

De verschillen tussen opleidingen zijn groot als het gaat om ondersteuning. Studenten zijn zich hiervan bewust en hebben daardoor het gevoel dat ze niet dezelfde kansen krijgen als studenten van andere opleidingen. Uit eerder onderzoek is gebleken dat extra ondersteuning ervoor kan zorgen dat studenten minder te maken hebben met stage-discriminatie (KIS, 2021). In de aanbevelingen zullen wij verder ingaan op deze verschillen tussen opleidingen en hoe hier het beste mee kan worden omgegaan.

Ook tussen docenten verschilt het hoeveel aandacht er wordt gegeven aan het thema discriminatie. Zo vertelt een student dat toen een aantal studenten probeerde aan te kaarten dat ze als stagiairs anders werden behandeld dan normale werknemers en vreemde taken kregen, er niet adequaat op werd gereageerd vanuit de opleiding:

“En vanuit school was het zo van: stel je niet zo aan. Dus dat vonden wij echt heel jammer. Er werd ons verteld: als je nu stopt met stage moet je de stage opnieuw volgen. Dat gaf ons echt een gedwongen gevoel toen we op stage kwamen. En vanuit school, je trekt wel aan de bel, maar dit zijn mensen uit een professioneel werkveld en jij bent maar een student.”

Enkele docenten gaven aan dat Windesheim niet de tools bood om op een zorgvuldige manier het gesprek aan te gaan met studenten die zich gediscrimineerd voelen en de stageplek waar de discriminatie heeft plaatsgevonden. In het volgende onderdeel van de resultaten zullen wij ingaan op wat docenten nodig hebben om het gesprek aan te gaan, en dit zullen wij verder aanstippen in de aanbevelingen sectie.

Het gesprek aangaan

Sommige docenten voelen zich onzeker over het bespreken van discriminatie met studenten. Ze zeggen handvatten te missen om een gesprek zo te voeren dat studenten zich vrij voelen om te spreken over hun ervaringen. Docenten erkennen dat kansenongelijkheid op de arbeidsmarkt een breder maatschappelijk probleem is, en dat het gesprek aangaan een van de betere manieren is om tot elkaar te komen:

“Ik denk ook dat het gesprek aangaan gewoon het belangrijkste is. Het is iets wat in de maatschappij leeft.”

Een docent zegt:

“Waar ik het meest behoefte aan zou hebben, dat is hoe maak je nou het gevoel van discriminatie bespreekbaar, en hoe zorg je er nou voor dat iedereen in een klas zich durft te uiten hierover. En zich daar ook gemakkelijk bij voelt. Want kijk bij ons, de discriminatie zit bij ons meer op afkomst, en daar zie je dan dat de ene student heel makkelijk durft te zeggen van ik heb dat meegemaakt bij mijn sollicitatie. Anderen, die kruipen helemaal weg.”

Een andere docent is van mening dat die tools al bestaan:

“Wat maakt het dat sommige mensen het lastig vinden om dat bespreekbaar te maken? Er mag ruimte zijn voor alles in een klaslokaal, totdat het anderen kwetst. Wat maakt het dat stagediscriminatie moeilijk is om te bespreken? Ik geloof dat handvatten [bestaan], op internet zijn er cijfers te vinden.”

Een andere docent observeert ook dat niet alle docenten uit zijn opleiding problemen als discriminatie en een onveilig gevoel bespreekbaar maken in de les. Dit verschil tussen docenten kan liggen aan het vakgebied waarin zij werken. Tegelijkertijd bestaat er veel kennis die soms al wordt ingezet door docenten op Windesheim. Wij denken dat deze kennis meer gedeeld moet worden op Windesheim, om elkaars kracht te benutten en ervaringen uit te wisselen. In de aanbevelingen benoemen wij dit nogmaals.

Er zijn ook docenten die zeggen weinig discriminatie tegen te komen:

“Het valt me heel erg mee weer altijd. Ik heb het nooit echt expliciet meegemaakt en ik denk niet dat ze het ooit echt hard hebben kunnen maken dat het dan echt om stagediscriminatie ging. Ik heb wel ooit gehoord dat dat een bepaalde student één stage niet kreeg en de ander kreeg deze stage wel. Maar dit is wel weer lang geleden al. Ik zou ook even niet weten wie het was.”

Mocht stagediscriminatie wel veelvuldig voorkomen, dan vindt deze docent wel dat er iets aan gedaan moet worden:

“Ja als er echt uitkomt dat discriminatie met het vinden van een stage een ding is, dan moet daar natuurlijk wel echt iets aan gedaan worden. Wat we daar aan moeten doen... is moeilijk. Maar de verhalen die ik op het MBO hoor... van 100 brieven sturen en niet worden uitgenodigd, dat is natuurlijk wel een groot ding. Dat zou ik wel echt erg vinden als dat hier het geval bleek te zijn.”

Ook studenten zijn van mening dat het gesprek aangaan belangrijk is. Een student zegt:

“Discriminatie is ook ongemak, en angst voor het onbekende. Het kan ook dat als je het juist goed wilt doen, dat het uiteindelijk misschien toch een soort angst creëert waarin de uitdaging dan niet wordt aangegaan. Als iets niet in je belevingswereld zit of in een omgeving van wat je kent, kan dit ook angst creëren. Maar ja, die frictie is er. Maar de frictie moet juist worden aangegaan. Vaak wordt die frictie uit de weg gegaan, maar het is juist belangrijk om die frictie wel aan te gaan, want anders gaat er niks veranderen en blijft de vicieuze cirkel in stand. Het kan even wennen zijn... Er is een confrontatie die gewoon moet worden aangegaan, in plaats van het uit de weg te gaan. Verschillende culturen gaan soms gewoon niet echt samen in eerste instantie, maar dit is geen reden om het niet te doen en het niet aan te gaan. Het moet juist worden aangegaan.”

Het gesprek blijven aangaan en blijven praten over discriminatie, ondanks mogelijk ongemak, wordt ook benoemd door de geïnterviewde professionals, zo stelt Sharon Axwijk van Bureau Gelijke Behandeling Flevoland:

“Bedrijven komen er niet met drie keer per jaar even een diversiteitstraining te volgen bij ons of iets dergelijks. Het is iets waar structureel aan gewerkt moet worden en wat je niet zo maar zo 1,2,3 bereikt. Het gesprek aangaan over discriminatie is pijnlijk en ongemakkelijk, maar is iets wat te allen tijde moet blijven gebeuren.”

Als bij Bureau Gelijke Behandeling Flevoland een klacht binnenkomt is de procedure om als eerste met elkaar in gesprek te gaan, door middel van mediation. Sharon vertelt:

“Je komt er niet met een paar keer even een uurtje iets vertellen. Het gaat over echt een andere kijk en blik aan mensen geven, daarmee kom je er dus niet binnen even een keertje langskomen. Het gaat veel verder dan dat, dat breng je niet bij met een keer een uurtje vertellen. Dan moet je regelmatig verschillende mensen bij elkaar brengen en zo overleggen hoe dingen anders kunnen en vooral ook anders moeten.”

Ook Machteld de Jong (2021) benoemt dat het belangrijk is om het perspectief van in gesprek gaan en tot elkaar komen te waarborgen in het kader van diversiteit en inclusie:

“Dit proces vereist een hele lange adem, want de meeste studenten bedoelen het goed, meeste docenten bedoelen het goed en werkgevers ook. Maar soms kan het in goede bedoelingen niet goed uitpakken. En dan moet je die ruimte, wij noemen dat vertraagde tussenruimte, dat moet je organiseren. En dat vereist van alle drie iets. Want het kan natuurlijk niet zijn dat een groep zich helemaal moet aanpassen zodat de ander maar zegt het is nu goed voor mij. Dan heb je het weer over die ik en die wij. Maar die ruimte om met elkaar in gesprek te gaan, hoe willen we met elkaar omgaan en wat verwachten we van elkaar, wat valt tegen en wat niet. Daar is een stage ook voor bedoeld.”

Diversiteit docentenbestand

Studenten merkten verder op dat de docentenpopulatie op Windesheim volgens hen geen goede afspiegeling is van de Nederlandse samenleving. *‘Er zijn wel meer witte docenten inderdaad. Als je een internationale school wilt zijn en dit ook wilt uitstralen, moet je wel rekening houden met verschillende culturen binnen het docentenpanel en ik denk dat Windesheim dit wel meer kan uitstralen; het zou meer een reflectie moeten zijn hiervan op de school.’* Wel zijn er verschillen tussen opleidingen. Een andere student geeft aan: *‘Ik ben het wel eens met dat er wel een bepaald lerarenbestand bestaat, maar ondertussen zitten er ook een aantal leraren met een niet-Nederlandse afkomst tussen en die worden door leerlingen met net zo veel respect behandeld’.*

Studenten zouden graag meer diversiteit zien binnen de docentenpopulatie. Zo zegt een studente dat er *‘weinig docenten van kleur zijn op Windesheim’*, en dat ze dit *‘jammer en raar vindt’*. Ook zijn studenten van mening dat witte, Nederlandse docenten niet altijd goed op de hoogte zijn van problemen en vooroordelen waar mensen met een andere huidskleur, geloof, of afkomst mee te maken hebben. Studenten zeggen het belangrijk te vinden dat ze zich kunnen herkennen in docenten en het gevoel te hebben dat ze worden begrepen.

Docenten herkennen dit. Eén docent stelt: *“Ik denk dat het [= docenten op Windesheim] een heel witte groep is over het algemeen. Dus ik snap zeker dat studenten zich niet helemaal erin terug zien”*. Een andere docent geeft aan dat de docenten en het bestuur van opleidingsscholen niet altijd een goede weerspiegeling zijn van de maatschappij en dat zij dit ook ziet bij Windesheim. Een andere docent geeft raad Windesheim aan meer docenten met een multiculturele achtergronden aan te nemen: *‘Studenten zullen het gevoel hebben, ik heb iemand die op mij lijkt.’* Uit eerder onderzoek is gebleken dat wanneer studenten zich kunnen herkennen in de docentpopulatie, dat dit zorgt voor meer laagdrempelig contact tussen student en docent, en meer zelfvertrouwen en empowerment van studenten (De Jong et al. 2017; Klooster et al., 2020; De Jong et al., 2021).



Hoofdstuk 5

Conclusie, aanbevelingen en reflectie

Het doel van dit onderzoek was om te onderzoeken hoe kansengelijkheid bevorderd kan worden voor studenten van Windesheim Almere die discriminatie ervaren bij het zoeken en uitvoeren van hun stage. Hiervoor is onder andere gekeken naar eerder onderzoek naar stagediscriminatie in Nederland en meer specifiek op het HBO, in welke mate stagediscriminatie voorkomt op Windesheim Almere, op welke gronden stagediscriminatie plaatsvindt en hoe docenten kunnen omgaan met discriminatie en hoe zij studenten kunnen ondersteunen.

Op basis van zowel een enquête als interviews kunnen wij concluderen dat stagediscriminatie in verschillende vormen en op basis van verschillende gronden voorkomt op Windesheim Almere. Er vindt stagediscriminatie plaats voorafgaand aan de stage, bij het sollicitatiegesprek en tijdens de stage. Verder komt discriminatie voor op basis van afkomst, uiterlijk en achternaam. Vaak wordt studenten de precieze reden van afwijzing niet verteld. Docenten zien vanuit hun rol als stagebegeleider een patroon dat studenten met een migratieachtergrond vaker moeten solliciteren en meer afwijzingen krijgen dan studenten van Nederlandse komaf.

Studenten geven aan dat de negatieve gevolgen van stagediscriminatie groot zijn. Ze zeggen zich nadien onzeker of depressief te voelen of gedemotiveerd te raken. Die gevolgen hebben bovendien niet alleen invloed op de stage, maar ook hun verdere leven, rapporteren studenten. Ook kunnen ervaringen met discriminatie ervoor zorgen dat studenten ervoor kiezen bepaalde zaken niet langer te delen met stagebedrijven uit angst voor herhaling. Het gaat dan bijvoorbeeld om religie of geaardheid.

Studenten hebben wisselende ervaringen als het gaat om steun vanuit Windesheim. Sommige respondenten gaven aan niet te weten bij wie ze moeten zijn als ze ervaringen hebben met stagediscriminatie of niet het gevoel te hebben dat er naar hen wordt geluisterd. Er zijn ook studenten die zeggen wel voldoende ondersteuning te hebben gekregen vanuit Windesheim. Uit de interviews komt ook naar voren dat alle partijen erkennen dat het belangrijk is met elkaar in gesprek te gaan en blijven als het gaat om stagediscriminatie. Duidelijkheid over hoe deze gesprekken zouden moeten worden vormgegeven blijft echter uit.

Een ander punt van aandacht is de diversiteit binnen het docentenbestand. Vaak werd benoemd dat deze populatie relatief 'wit' is en dat er daardoor bij de studenten geen gevoel is van representatie, diversiteit en inclusie. Zo worden volgens studenten hun ervaringen niet altijd herkend en begrepen door docenten. Zowel studenten als docenten geven aan dat meer diversiteit binnen het bestuur en in het docentenbestand op Windesheim Almere hierbij zou kunnen helpen.

Aanbevelingen

Windesheim Almere vindt stagediscriminatie een belangrijk thema. In lijn met het manifest tegen stagediscriminatie is de hogeschool van plan een aantal voorwaarden te stellen en afspraken te maken om stagediscriminatie tegen te gaan. Wij moedigen het aan dat Windesheim Almere verdere stappen zet in dit proces, met dit rapport als eerste stap.

1. Wat docenten benoemden in de interviews is dat er wellicht een strakker stagebeleid zou kunnen komen: bijvoorbeeld een centraler beleid vanuit de hogeschool zelf. Nu is het nog zo dat het per opleiding verschilt hoe op stages wordt gesolliciteerd en hoe studenten daarin gefaciliteerd worden. Een suggestie zou kunnen zijn om een algemener gecentraliseerd stagebeleid te ontwikkelen.
2. Uit de interviews kwam naar voren dat er wellicht teveel aanspreekpunten zijn op Windesheim Almere. Meerdere aanspreekpunten kunnen waardevol zijn om melding te doen van discriminatie en incidenten, maar zorgen ook voor onduidelijkheid. Studenten gaven aan niet precies te weten bij wie ze een melding moeten maken van een incident. Een aanbeveling is daarom om te kiezen voor een aantal duidelijke centrale meldpunten.
3. Hiernaast is het waardevol om vaker te spreken over stagediscriminatie, zowel binnen als buiten de lessen. Doe dit ook op een structurele basis en zorg daarbij voor een veilige sfeer. Een concrete manier om dit te bewerkstelligen kan door bijvoorbeeld check-in momenten tijdens de les.
4. In samenhang met het vorige punt is het waardevol om de aandacht te blijven vestigen op diversiteit en representativiteit binnen het docententeam op Windesheim Almere. Uit de interviews kwam naar voren dat veel studenten zich niet gerepresenteerd en gezien voelen op Windesheim. De suggestie is dan ook om meer diversiteit, inclusie en representativiteit uit te stralen: geef alle studenten het gevoel dat zij worden gerepresenteerd en betrek hen ook in dit proces. Hoe denken zij dat er meer representativiteit kan komen? Hierbij is het belangrijk te weten wat hun wensen zijn en wat zij missen. Dit zou onder andere kunnen door verder onderzoek te doen naar de ervaringen van studenten en docenten, en het diversiteitsbeleid te agenderen in de medezeggenschapsraden.
5. In het kader van verder onderzoek, raden wij Windesheim Almere aan om verder kwalitatief onderzoek te doen naar de gevolgen van stagediscriminatie. Vaak ligt de focus op kwantitatief onderzoek in het kader van discriminatie, wat vaak moeilijk te definiëren of kwantificeren is, waardoor de daadwerkelijke ervaringen van studenten minder aandacht krijgen. We hebben in het kader van dit onderzoek niet met studenten van alle opleidingen gesproken. Onze aanbeveling is dat dit onderzoek de aanleiding kan zijn voor meer gespecialiseerd kwalitatief onderzoek binnen de opleidingen waar studenten (veel) stagelopen. Gezien de diverse studentenpopulatie van Windesheim is het mogelijk zinnig om een soortgelijk onderzoek uit te voeren op Windesheim Zwolle (dat een meer homogene populatie kent), om te kijken of er wezenlijke verschillen zijn in het percentage studenten dat stagediscriminatie heeft ervaren.
6. Benut de kennis die docenten, lectoren, en onderzoekers al hebben op het gebied van discriminatie, diversiteit, en inclusie om met elkaar werkwijzen te vinden die in de praktijk kunnen worden ingezet.
7. Wij zouden het ook toejuichen als er meer cursussen en trainingen worden georganiseerd die basisvaardigheden voor solliciteren behandelen. Uit de interviews kwam naar voren dat sommige opleidingen dit al wel doen, maar wellicht zouden centrale workshops hierover vanuit Windesheim Almere een idee kunnen zijn. Organiseer workshops voor het schrijven van een goede motivatiebrief, het opstellen van een cv en/of LinkedIn-pagina, kijk met elkaar naar wat goede bedrijven zijn en ga hierover met elkaar in gesprek.

Bijlages

Dit onderzoeksrapport bevat een aantal bijlages:

- **Bijlage 1:**
Opzet vragenlijst enquête studenten en docenten
- **Bijlage 2:**
Open antwoorden van studenten die het gevoel hebben wel of niet genoeg ondersteuning te hebben vanuit Windesheim
- **Bijlage 3:**
Open antwoorden van docenten die het gevoel hebben wel of niet de juiste handvatten te hebben om studenten te helpen/ondersteunen als ze problemen ondervinden met stagediscriminatie

De bijlages zijn op te vragen via: winclusief-almere@windesheim.nl



Windesheim, Domein Flevoland
Hospitaaldreef 5 // 1315 RC Almere
T. 0900 8899 // windesheim.nl