



Gelijke stagekansen Een visueel handboek

Nieuwe experimenten rondom
de Haagse aanpak Gelijke stagekansen
Fase 2 (2022) - Pilots en community-bijeenkomsten

Hogeschool Inholland Den Haag - lectoraat Diversiteitsvraagstukken,
ontwerpcollectief idiotēs en gemeente Den Haag

Dit handboek is het tweede resultaat van een Haagse samenwerking van onderwijsinstellingen, studenten, werkgevers, overheid en overige partners. Op initiatief van Hogeschool Inholland Den Haag met het lectoraat Diversiteitsvraagstukken, de Gemeente Den Haag en ontwerpcollectief idiotēs in het jaar 2022.

- Met dank aan
- Hogeschool Inholland
Den Haag & Lectoraat
Diversiteitsvraagstukken
Tjitske Loeve
Keo Vlieg
Angel de Haas
Julia Delhaas
- idiotēs
Ad Korf
Marieke van Dijk
Julia Berg
Pien Kramer
Floor de jong
Jim Bezuijen
- Gemeente Den Haag
Patrice Kauw
- de Haagse hogeschool
Naomi van Staple
- V2.0 – 12042023

**SAME
SAME
SAME** Wij zetten ons in voor gelijke
stagekansen in Den Haag





Join us

Ben je een....?

Een **student** en wil je vanuit je opleiding participeren in het project en/of je ervaringen met of inzichten over stage(discriminatie) delen?

Een **werkgever** en/of **stagegever** en wil je je inzetten voor gelijke stagekansen, aansluiten bij de Haagse aanpak of een van je good practices of uitdagingen delen?

Een **onderwijsprofessional** en wil je vanuit jouw school bijdragen aan gelijke stagekansen, heb je ideeën of wil je een actieve rol spelen in het vervolg?

Een **ambtenaar** en wil je vanuit lokale of landelijke politiek deze transitie steunen met beleid en het op de agenda zetten en houden van dit thema?

Een (onderwijs)**bestuurder** en wil je weten hoe je met facilitering en beleid de transitie naar gelijke stagekansen kunt ondersteunen en versnellen?

Of wil je op een andere manier reageren, bijdragen of participeren in het vervolg?

Meld je dan bij Tjitske Lovert van Hogeschool Inholland Den Haag en het lectoraat Diversiteitsvraagstukken via tjitske.lovert@inholland.nl.

Voorwoord

Binnen Inholland willen we bijdragen aan de inclusieve wereld van morgen waarbij het uiteraard van essentieel belang is dat iedere student een gelijke kans heeft op een stage. Helaas blijkt keer op keer uit onderzoek dat er van een gelijke kans echter nog geen sprake is. Sommige studenten kunnen moeilijk een stageplaats bemachtigen of krijgen te maken met discriminatie tijdens een stage. Dit is één van de redenen dat wij initiatiefnemer zijn geweest van de Haagse aanpak Gelijke stagekansen. Dit is een gezamenlijke aanpak waarin verschillende Haagse onderwijsinstellingen (mbo/hbo), maatschappelijke organisaties, de gemeente én werkgevers met

studenten samenwerken om gelijke stagekansen voor Haagse mbo- en hbo-studenten te bevorderen. Het mooie van deze aanpak is dat het een integrale en gezamenlijke aanpak is waarbij de verschillende partijen in co-creatie en met studenten zelf concrete interventies ontwikkelen. Ook laat deze aanpak zien dat iedereen vanuit de eigen rol van waarde kan zijn om dit probleem aan te pakken. Ik hoop dat u allen geïnspireerd raakt door de bundeling van alle opbrengsten uit 2022 in dit handboek. En u door deze inspiratie en concrete handvatten ook vanaf vandaag (nog meer) bijdraagt om gelijke kansen voor elke student te bewerkstelligen.

Marije Deutekom
College van Bestuur
Hogeschool Inholland

Hoe gebruik je dit boek?

Proces

Lees hier over de opgave, de systeemtransitie, de aanpak, de methode en de opzet van de drie pilot projecten.

Netwerk

Het netwerk van de Haagse aanpak in kaart, met perspectieven en good practices van verschillende partners.

Pilots – Wat is er opgehaald?

Een beschrijving en een greep uit de opbrengsten, prototypes en producten die in de drie verschillende pilots zijn ontworpen.

Reflectie

Tot slot een korte terugblik en de mogelijke volgende stappen om een vervolg te geven aan de opbrengsten tot nu toe.

index

Proces

p. 12-23

- 12 Opgave
- 14 Systeemtransitie
- 16 Methode
- 20 Pilots

Netwerk

p. 24-35

- 24 Speelveld
- 26 Column
- 28 Student in gesprek
- 32 Open Podium
- 34 Haagse werksessies 2022

Pilots

p. 38-59

- 38 Datalab
- 44 De Haagse Stagestandaard
- 50 Storytelling

Reflectie

p. 60-71

- 62 Een narratieve reflectie
- 64 Vervolgstappen
- 66 Verantwoording
- 72 Dankwoord



Opgave Gelijke Stagekansen

Al geruime tijd blijkt uit verschillende onderzoeken dat er sprake is van ongelijke kansen op de Nederlandse stage- en arbeidsmarkt en dat studenten in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs te maken kunnen krijgen met stagediscriminatie. Kenmerken die in principe niet relevant zijn voor de stageplaats, zoals kleur, religie, genderidentiteit, migratieachtergrond, beperking, geaardheid en sekse, spelen mee in de kansen en selectie van studenten. Dit heeft niet alleen negatieve gevolgen voor de studenten in kwestie, ook blijft hierdoor veel arbeidspotentieel en talent onbenut.

De kans dat een sollicitant met een Nederlandse achtergrond wordt uitgenodigd voor een gesprek is ongeveer 30 procent groter dan voor kandidaten met een migratieachtergrond (Andriessen et al., 2012; Bovenkerk et al., 1995; Thijssen et al., 2019).. Ook voor stages geldt dat studenten met een niet-westerse migratieachtergrond significant vaker moeten solliciteren voor een stageplek dan studenten zonder migratieachtergrond, ook als er rekening gehouden wordt met regio, opleidingsniveau, opleidingssector, leeftijd, geslacht en gemiddeld eindexamencijfer (ROA, 2018). Studenten geven aan ook tijdens de stage in aanraking te komen

met discriminatie en uitsluiting (Hermes en De Jong, 2021).

Recentelijk zijn er meerdere onderzoeken verschenen met daarin aanbevelingen voor werkgevers, scholen en studenten om stagediscriminatie tegen te gaan (De Jong en Van Rooij, 2021; Hermes en De Jong, 2021; ROA, 2020).

De Gemeente Den Haag heeft stagediscriminatie als één van de speerpunten opgenomen in zowel de beleidsnota 'Op weg naar een inclusieve samenleving' (2021), als de Haagse Educatieve Agenda 2022 – 2026. Ook de nationale overheid benoemt het thema in haar beleidsplannen en op 13 juli 2022 is het landelijk manifest tegen stagediscriminatie in het hoger onderwijs in bijzijn van de minister ondertekend.

Kortom, de urgentie en bereidheid om met deze aanbevelingen aan de slag te gaan is er, maar waar te beginnen? Wie neemt het voortouw en hoe betrekken we de belangrijkste betrokkenen in dit proces? Hoe werken we gezamenlijk aan een daadwerkelijke transitie naar een stad waar voor stagediscriminatie geen plek is?

Hogeschool Inholland Den Haag heeft in 2021 in samenwerking met de Gemeente Den Haag het voortouw geno-

men om drie ontwerpessies met verschillende stakeholders te organiseren en zo te komen tot een gezamenlijke 'Haagse aanpak Gelijke stagekansen'.

Deze co-design sessies vonden plaats in november 2021 samen met verschillende partners vanuit het werkveld (commercieel/ non-profit, groot/ klein (mkb), het mbo- en hbo-onderwijs (studenten, docenten, onderzoekers en adviseurs), maatschappelijke organisaties en de gemeente. Deze actieve en inspirerende sessies hebben, naast nog vele andere opbrengsten en connecties, een mooi eindproduct opgeleverd: het eerste 'Handboek Haagse aanpak Gelijke stagekansen', met daarin een reeks concrete interventies.

Waar de ontwerpessies onderdeel waren van fase 1, zijn we in 2022 verder gegaan met fase 2 in een langlopend transitieproject naar gelijke stagekansen in Den Haag. In deze fase nemen we een belangrijke vervolgstap, door drie pilotprojecten te selecteren, op te zetten, uit te voeren én te volgen middels ontwerpend onderzoek. Het feit dat de interventies in co-design met de betrokken partijen zijn ontworpen, vergroot de impact van de oplossingen. Daarnaast bouwen we voort op een breed, divers en actief netwerk van betrokkenen op het snijvlak van onderwijs en arbeidsmarkt. we werken zo via kleine interventies toe naar een discriminatievrij Den Haag voor student en werkgever en investeren daarmee in de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.

Wat als ...? we samen nieuwe experimenten ontwerpen om te komen tot een integrale 'Haagse aanpak' rondom alle facetten van stagediscriminatie in de stad nu en in de toekomst.

Met als doel...

- * **Gelijke stagekansen voor alle Haagse studenten**
- * **Versnelling en verbinding door een gezamenlijke aanpak**
- * **Bijdragen aan de Haagse educatieve agenda 2022-2026**

Landschap

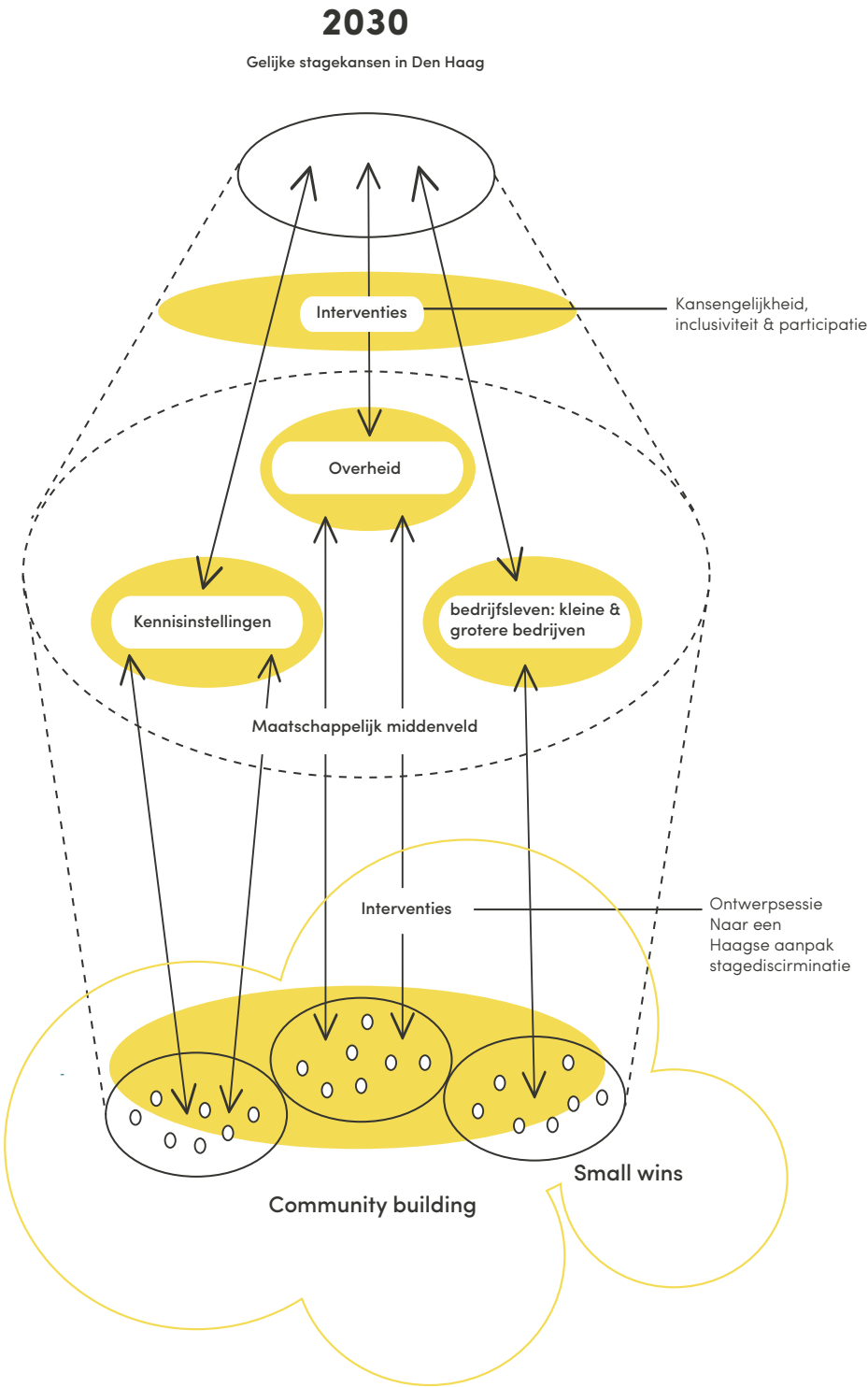
KANS /Strategisch niveau
Dit betreft het beïnvloeden van collectief denken.

Regime

KANS /Tactisch niveau
Experimenteren en mobiliseren van bestaande vernieuwende acties en activiteiten. Deze worden in de context van de visie en de transitiepaden geplaatst en aangevuld met de benodigde nieuwe ideeën en acties om de gewenste transitie aan te jagen.

Niches

KANS/Operationeel niveau
Experimenteren en mobiliseren. Bestaande, vernieuwende acties en activiteiten worden in de context van de visie en de transitiepaden geplaatst en aangevuld met de benodigde nieuwe ideeën en acties om de gewenste transitie aan te jagen.



Binnen het transitiedenken worden grote maatschappelijke transitie, zoals de transitie naar een ‘inclusieve en rechtvaardige samenleving’, gezien als systeem-opgaven. Het gaat om een radicale, complexe en structurele langetermijn verandering op systeemniveau. Een complex en onzeker vraagstuk (‘wicked problem’) is een probleem waar een oplossing voor de één, een probleem voor de ander kan zijn. Het thema stagediscriminatie is een dergelijk complex thema, waar eerdere inspanningen om het probleem tegen te gaan, nog niet tot de gewenste verandering hebben geleid.

Het grotere geheel.

De term multi-level perspective (MLP) verwijst naar het onderscheid dat binnen dit perspectief wordt gemaakt tussen meerdere schaalniveaus. Het MLP onderscheidt drie niveaus: het niveniveau (micro), het regimeniveau (meso) en het landschapsniveau (macro). Het regimeniveau verwijst naar de gangbare wijze waarop een maatschappelijke functie wordt vervuld en vormgegeven. Het niveniveau biedt ruimte aan het ontstaan van nieuwe (technologische) variaties. Het landschapsniveau, tot slot, vormt de achtergrond waartegen de ontwikkelingen op regime- en niveniveau zich afspelen.

Met een analyse van het systeem, identificeren we op drie niveaus vormen van invloed:

1. Landscape: autonome trends en maatschappelijke ontwikkeling

Waarom kunnen we dat niet volhouden? Black Lives Matter beweging, emancipatie, integratie, dekolonisering, polarisatie, verrechtsing, demografische shift naar ‘meerderheid-minderheids-steden (Den Haag 2020: 60 procent van de jongeren heeft een migratieachtergrond), arbeidsmarkt-tekorten (meer vacatures dan werkzoekenden).

2. Regimes: dominante structuren en praktijken

Hoe doen we de dingen nu? Meritocratie, neoliberalisme, institutioneel racisme, segregatie, stereotypering en onbewuste bias, focus op intentie (i.p.v. impact), witheid als onzichtbare norm (net als man, heteroseksueel, zonder beperking, cisgender), hoge mate van zelfstandigheid van hbo-studenten.

3. Niches: alternatieve structuren en culturen, daar waar innovatie plaatsvindt

Waar zien we mogelijkheden voor echte verandering? Objectieve wervingscriteria en anoniem solliciteren, inzet van ambassadeurs, biculturele ondernemers, anti-racisme activisme, videosolliciteren.

Wanneer we dit perspectief toepassen op het issue van stagediscriminatie zien we het volgende beeld links.

Methode

De basis is een zo inclusief mogelijk ontwerpproces samen met, en ten behoeve van, de Haagse stagiair. We werken daarom op basis van mensgericht ontwerp: human centered design. In deze benaderingen staan de behoeften van de student, opleiding/ onderwijsinstelling, werkgever en ambtenaar centraal. We gebruiken hiervoor o.a. de methoden van:

Ontwerpend onderzoek

(Research by design)

Het onderzoeken en definiëren van de opgave, het verbinden van belanghebbenden en het verkennen en verbeelden van mogelijke toekomst.

Co-design

Non-hiërarchisch, met de doelgroep samen, democratisch ontwerpen.

Servicedesign

Het ontwerpen van nieuwe diensten.

Ontwerpend onderzoek is een instrument om meerduidige opgaven, dwars door hiërarchie en sectoren heen, te onderzoeken en overkoepelende oplossingen te

vinden. Ontwerpend onderzoek maakt gebruik van de combinatie divergeren én convergeren. Dit kan in een vroeg stadium leiden tot inzicht in nieuwe, onontdekte opgaven die samenkomen en daarmee tot een meer 'complete' en 'juiste' definitie van de opgave en de betrokkenen daarbij.

Co-design staat voor: meedenken, ontwerpen en beslissen. Het is een aanpak waarin verschillende mensen een creatieve bijdrage kunnen leveren aan de oplossing van een gezamenlijk geformuleerde opgave. De 'co-' in co-design staat voor 'collaborative', oftewel het samenwerken van alle belanghebbenden. Co-design is praktisch en oplossend. Co-design houdt van proberen; liever onderzoeken en leren door iets te doen, dan alles van te voren willen weten. Co-design maakt het mogelijk te ontwerpen en te leren terwijl de wereld om ons heen verandert en we nog niet kunnen voorzien wat de toekomst brengen zal.

Criteria

- Openstaan voor elkaars kennis;
- Bevindingen spiegelen aan andere ontwerpvoorstellen of visies;
- Een navolgbare aanpak hanteren (in een iteratief proces steeds scherpere keuzes maken);
- (Tussen)resultaten bespreken met belanghebbenden en belangstellenden.

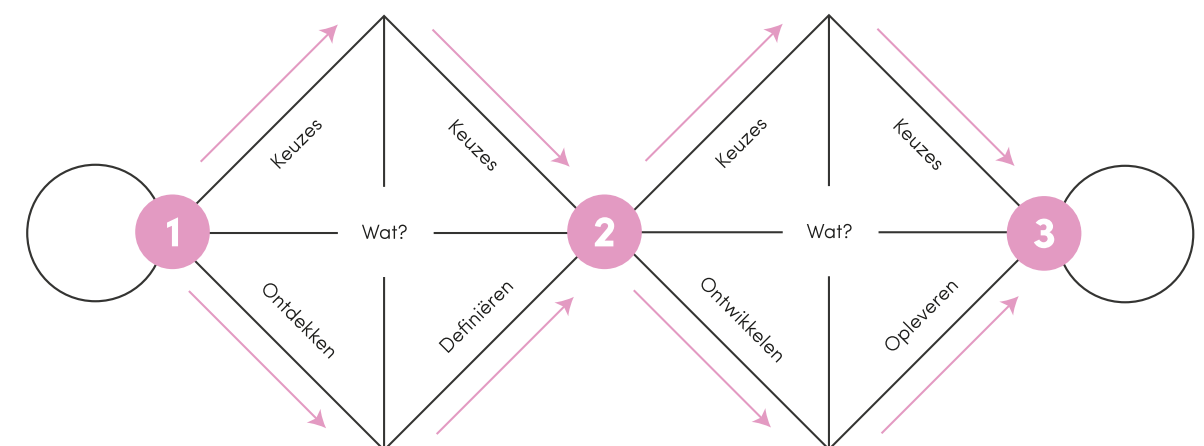
Exploratie

We werken exploratief, in tegenstelling tot lineair (probleem > potentiële oplossingen > kiezen > implementeren > evalueren). Lineaire processen leiden in de regel alleen tot verbeteringen van bestaande ideeën. In het geval van complexe vraagstukken is een transitie

nodig. Daartoe is een brede blik en ruimte om te experimenteren van groot belang.

Gedeelde waarden

Onze gedeelde waarden zijn: **Daadkracht**, **Gelijkwaardig**, **Positief**, **Vrijdenken** en **Elkaar zien**. Hier zijn we het over eens en alles wat we maken en besluiten moet hier aan voldoen.



Gelijke stagekansen

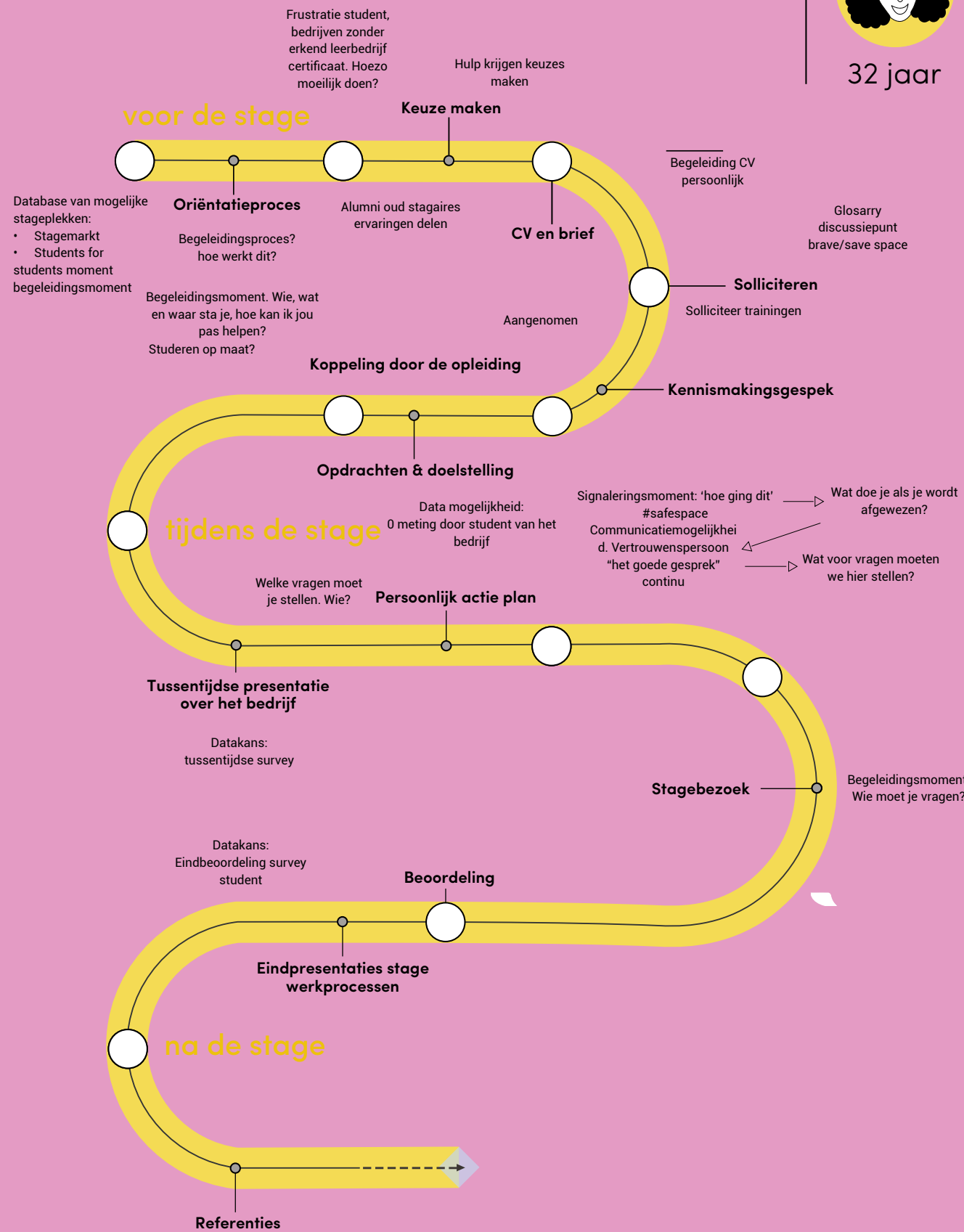
MBO stagereis van Simone Stagecoördinator mbo

Wie
Leeftijd
Opleiding

**MBO
Simone**



32 jaar



Gelijke stagekansen

MBO stagereis van Noa 3e jaars, eerste periode 5 maanden

Wie
Leeftijd
Opleiding

**MBO
Noa**



18 jaar





1. Datalab

Vanuit Datalab verzamelen we data om een overzicht te maken van bekende en onbekende variabelen rondom het thema stagediscriminatie in de regio Den Haag. De experimenten rondom de Haagse aanpak Gelijke stagekansen zijn gebaat bij inzicht en overzicht. De pilot richt zich op monitoring en joint fact finding, met behulp van zowel kwantitatieve als kwalitatieve data.

2. De Haagse Stagestandaard

De Haagse Stagestandaard is een guideline voor stage-professionals zowel in het onderwijs als het werkveld. Eigenlijk voor iedereen die een stagiair een mooie kans wil bieden. De reden is de combinatie van overdaad aan instrumenten en cursussen, en een handelingsverlegenheid rondom het thema. Dus hebben we een set van tools ontworpen die jou en je onderneming (van mkb tot multinational) of onderwijsinstelling (van opleiding tot CvB) in staat stelt gelijke stagekansen voor elke student te organiseren.

3. Storytelling

De storytelling richt zich op het vertellen en verbeelden van verhalen en interventies. Afgelopen jaar hebben we ons gericht op het empoweren van de student, het thema zichtbaar maken op de onderwijsinstellingen met als doel de meldingsbereidheid te laten groeien. Op drie lagen maken we en werken we verder op de verhalen en interventies. Korte termijn: Belangrijk maken met laagdrempelige producten. Middellange termijn: De problematiek uitleggen middels campagnes en interventies. Lange termijn: Belangrijk houden en het verduurzamen van onze ideeën.



Klasgenoten met een witte naam kregen binnen één dag een reactie, terwijl ik van diezelfde plek nooit reactie heb ontvangen.



Speelveld

Ministerie OCW

Cavero

netwerk

Startupyourlife

AIESEC

Gemeente Den Haag

Kennispunt
Gelijke Kansen en Diversiteit
en Inclusie (MBO-raad)

VNO-NCW Den Haag

idiotes

Prins27

Haagse hogeschool

Stichting
ELBHO

ROC Mondriaan

de Haagse aanpak
Gelijke stagekansen

Hogeschool Inholland

Shared Value

Xtra welzijn

ECHO

Twea

Hiretime

PTVT

CBS

Critical Mass

Den Haag Meldt

SWOM

SBB

MboRijnland

Gelijke stagekansen

HBO stagereis van Jennifer Afstudeerstage masterstudent



netwerk

“In Den Haag is geen plaats voor discriminatie”.

In Den Haag is geen plaats voor discriminatie. Daarom is het zo belangrijk dat we, ook als gemeente Den Haag, met partijen in de stad samenwerken aan het tegengaan van discriminatie. De Haagse aanpak Gelijke stagekansen is een waardevol samenwerkingsverband waarin we werken aan gelijke stagekansen voor alle mbo- en hbo-studenten ongeacht hun achtergrond.

2022 was het jaar waarin met veel energie is gewerkt aan drie kansrijke concepten. Zo hebben we in pilotgroepen gewerkt aan verschillende interventies gericht op het verzamelen van data, verminderen van handelingsverlegenheid bij onderwijsprofessionals en zichtbaarheid. Met elkaar vormden we de stuurgroep en kwamen we een paar keer per jaar bijeen. Het succes van de Haagse aanpak Gelijke stagekansen ligt, naast het gericht werken aan interventies, in de samenwerking en de daaruit voortkomende spin offs. Er is een groot netwerk gevormd van professionals en studenten van Haagse mbo- en hbo-onderwijsinstellingen, werkgevers, meldpunten, gemeente Den Haag, overige (maatschappelijke)

instellingen en ontwerp bureau Idiotes. Dit netwerk is constant in beweging; er komen nieuwe partners bij en ook onderling worden verbindingen gelegd en kleinere samenwerkingsverbanden gestart.

Landelijk wordt de Haagse aanpak Gelijke stagekansen gezien als ‘good practice’. Niet voor niets vond de kick off van het ‘werkprogramma tegen stagediscriminatie hoger onderwijs’ van ECHO bij Hogeschool Inholland in Den Haag plaats. Hierbij waren diverse partners van de Haagse aanpak als sprekers en toehoorders aanwezig. En ook ik merk, wanneer ik met de G4 en de ministeries van OCW en SZW om tafel zit, dat de Haagse aanpak bij hen bekend is. We zijn goed op weg en tegelijkertijd is er nog veel te doen.

Ik wens alle studenten toe dat we waardevolle stappen blijven zetten richting een duurzaam netwerk en succesvolle interventies voor gelijke stagekansen!

Patrice Kauw
Beleidsadviseur Hoger Onderwijs
Gemeente Den Haag

In gesprek met **Abdul Kara** Stageprofessional Hogeschool Inholland

ANGEL: Hoe ben je verbonden geraakt met de Haagse aanpak Gelijke stagekansen?

ABDUL: Via het lectoraat Diversiteitsvraagstukken. Het gelijke stagekansen perspectief stond al heel lang op onze wishlist. We merkten wel dat niet iedere student dezelfde kansen krijgt. Dit omdat sommige studenten er anders uitzien, of niet direct passen binnen in de organisatie. Gelijke stagekansen zijn niet vanzelfsprekend voor elke student.

ANGEL: Maak je vaak mee dat studenten in aanraking zijn gekomen met stagediscriminatie?

ABDUL: Nou ja, het gebeurt wel. Je kan het niet altijd benoemen dat het discriminatie is. Het gebeurt wel dat mensen zich uitgesloten voelen. Bij onze opleiding creative business valt dat mee. De creatieve sector is best gewend om met inclusie bezig te zijn. Maar ook daar kan je voor, maar ook tijdens je stage gediscrimineerd worden. Eigenlijk is het gewoon anders behandeld worden door je stage organisatie zonder gegronde reden.

ANGEL: Kan je jouw rol ook nog een beetje omschrijven binnen dit project?

ABDUL: Vorig jaar was ik vooral actief. Dit jaar is dat helaas lastiger, omdat

ik zo vol zit. Ik probeer wel wanneer ik het gevoel heb dat iets niet klopt, het zichtbaar te maken. Bijvoorbeeld: Een student maakt bij mij een melding over discriminatie tijdens een sollicitatie. Dan zal ik dat zeker bespreken met het bedrijf. Ik heb dit eerder meegemaakt. Ik heb toen het bedrijf gebeld en onze lange samenwerking bevestigd. Want het mag niet zo zijn dat bepaalde kenmerken van een student zouden mogen leiden naar het afwijzen van deze student. Dit is middels een gesprek opgelost en de student is daar alsnog stage gaan lopen.

ANGEL: Oh die student is daar toch bij dat bedrijf stage gaan lopen?

ABDUL: Ja. Ze hebben ook aangegeven dat ze het niet zo bedoelden. Erover praten en het delen van de visie is heel belangrijk als stagecoördinator. Het is onze verantwoordelijkheid om het verhaal ook duidelijk te maken en een student veilig te laten voelen. We gaan samen het gesprek aan over wat we kunnen doen om dit gevoel of de situatie op te lossen.

ANGEL: Ja, Ik denk dat de rol die u speelt echt een van de belangrijkste rollen is, want als een student zich durft te melden en dan niet serieus genomen wordt, dan blijft dat een probleem en dan wordt het ook inderdaad niet bespreekbaar.

Door **Angel de Haas** Student Communicatie Hogeschool Inholland

ABDUL: Of dat de student het gevoel krijgt dat wij er vanuit de opleiding niets mee doen. Sommige studenten voelen zich ook onzeker, dus het is belangrijk om van te voren te adresseren dat mochten er dingen voorvallen, maak het bespreekbaar. Maar dat is niet altijd een gegeven. Inderdaad, wanneer een student iets niet kan delen dan moeten we daar iets voor bedenken.

ANGEL: Ja zeker. Dat is denk ik inderdaad de grootste factor, het bespreekbaar maken.

ABDUL: Soms kan je het binnen een gesprek oplossen. Maar soms is de oplossing dat je het moet zeggen. Een organisatie is tot veel in staat, maar wanneer je niet binnen onze visie past, kunnen we beter niet samenwerken.

ANGEL: Dat de school de samenwerking met die organisatie beëindigd?

ABDUL: Precies. Als er in gesprekken naar voren komt dat er sprake is van discriminatie, gaan we daar het gesprek over aan. Maar het is aan de school om te besluiten of het stagebedrijf past binnen in de visie van een school. Gelukkig pakken bedrijven dit thema steeds beter op. De invulling daarvan is nog steeds mensenwerk. Mensen kunnen iets zeggen, maar het op een niet juiste

manier doen. De organisaties hebben daar ook een belangrijke rol in samen met de bestuurders. De bestuurders moeten elkaar ook voeden in missie en visie. Die hebben natuurlijk een kracht op bestuurlijk niveau die ze kunnen inzetten om de doelstelling duidelijk te maken.

ANGEL: Het blijft, denk ik, altijd lastig.

ABDUL: Het blijft soms ongrijpbaar. Ik had ooit een transgender student. Deze student zat in transitiefase en maakt ontzettend veel mee en moet zichzelf constant presenteren in deze fase. In dit geval gingen we samen op zoek naar organisaties die bij deze student pasten. Wat is dan voor de student de beste oplossing? Niemand bloeit op in een omgeving waar je niet jezelf kan zijn. Jezelf mogen zijn is in ieders recht. Dit lijkt wel een statement. Hahaha.

ANGEL: Ja nou, het is wel mooi gezegd. Dit moeten we op een tegeltje zetten.

ABDUL: Het is wel echt zo. Daarom ben ik blij hoe wij als hogeschool samenwerken met de Haagse hogeschool en ROC Mondriaan om dit onderwerp zo actueel mogelijk te houden. Zodat het ook op het netvlies komt dat stagediscriminatie gewoon niet kan.



Open podium

De Haagse aanpak Gelijke stagekansen is een actief netwerk, waar verschillende initiatieven samenkomen en good practices worden gedeeld. Deze community is de stuurgroep van de aanpak. De stuurgroep is daarmee een brede democratische vertegenwoordiging van de betrokken partijen en helpt door bij te sturen, ideeën en processen te verbeteren en rugdekking (regelruimte, faciliteiten, kennis en kunde) te geven. Door een brede betrokkenheid en eigenaarschap over probleem, proces en oplossingen is de borging duurzaam belegd.

Tijdens de stuurgroep/community sessies maken we regelmatig gebruik van een Open podium, waar nieuwe en bestaande partners hun ideeën, acties en inspiratie delen met het netwerk, waardoor succesvolle interventies opgeschaald kunnen worden. Hiernaast zie je aantal initiatieven die voorbij zijn gekomen op ons open podium.

Critical Mass

‘Met andere ogen’ VR ervaring: Stagediscriminatie

Met Andere Ogen is een Virtual Reality ervaring die het gesprek opent over sociale uitsluiting, discriminatie en racisme in het onderwijs. Een gespreksstarter waarmee scholen binnen hun teams en met studenten de bewustwording vergroten en handelingsperspectieven zichtbaar maken die kunnen bijdragen aan een positief en veilig schoolklimaat. Met andere ogen bereikt in 2022 273 deelnemers in 20 gesprekken. Waarvan 15 groepen met studenten, 3 groepen met stagecoördinatoren en betrokkenen bij hbo- en mbo-onderwijs en 2 groepen met studenten en docenten samen.

SWOM

‘Studeren en werken op maat’

Bijeenkomst 10-jarig jubileum op 21 juni 2022, SWOM The Movie en verschillende events en webinars over inclusief werkgeverschap, inclusieve organisatiecultuur, inclusief onderwijs en het begeleiden van studenten met een functiebeperking voor- en tijdens stage.

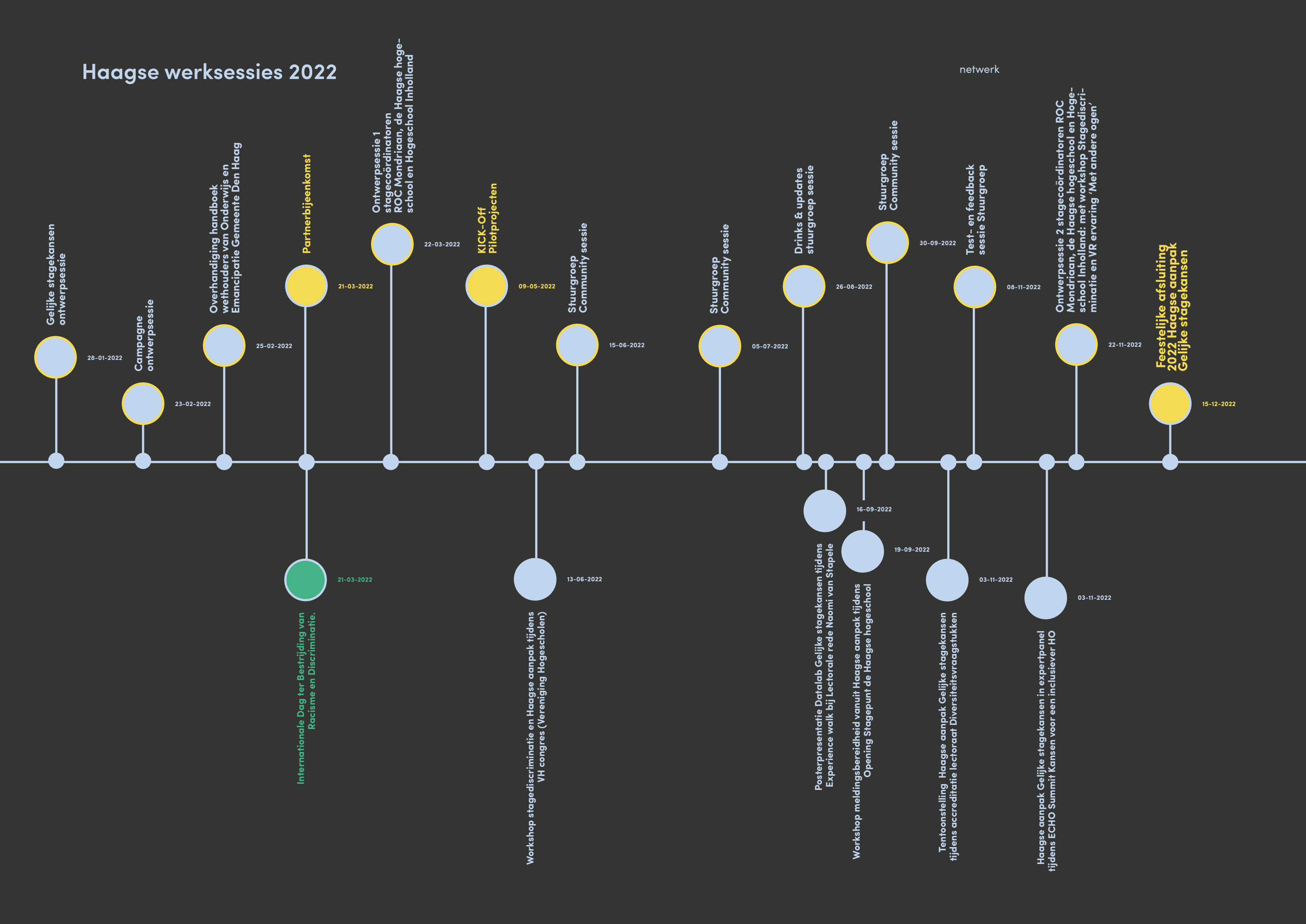
de Haagse hogeschool

Stagepunt: Het Stagepunt helpt studenten van de Haagse hogeschool die problemen ervaren bij het vinden van een stageplek. **Workshop Stagediscriminatie** door Ercan Büyükcifçi met concrete casussen, inclusief oordeel van het College voor de Rechten van de Mens. **Apart artikel** over stagediscriminatie en ander ongewenst gedrag toegevoegd aan stageovereenkomst.

Hiretime

Hogeschool Inholland en Hiretime starten een pilot videosolliciteren in Den Haag. Hiretime is een app waarbij studenten een digitaal CV kunnen samenstellen en een videoboodschap kunnen opnemen van maximaal 90 seconden. De app sluit naadloos aan op de leefwereld van de huidige generatie studenten die ‘mobile first’ zijn. Voor werkgevers is het een snelle en effectieve methode om een afgewogen beeld te krijgen van de sollicitant. Hiretime kan een bijdrage leveren aan gelijke kansen voor studenten op de stage- en arbeidsmarkt door het talent en de motivatie van de student centraal te stellen. In het dashboard kunnen docenten onder andere de videoboodschappen van studenten bekijken, feedback geven, beheren en laten delen.

Haagse werksessies 2022





Vrijwel het moment dat het gesprek begon werd er aan mij gevraagd of ik mijn gezichtspiercings uit kon doen.



Quotes uit 0-meting Haagse studenten 2022

Probleem en behoefte:

Door middel van data en analyse krijgen we samen inzicht in het stagelandschap van Den Haag. Met als doel positieve gedragsveranderingen.

Hoe groot is het stagediscriminatie probleem in regio Den Haag? Het probleem speelt het gehele jaar, maar krijgt rondom een aantal pieken aandacht. De behoefte is het inzichtelijk krijgen van om hoeveel studenten, bedrijven en opleidingen dit nou precies gaat. Het gaat hierbij niet alleen om de juridisch bewezen claims, maar ook om de ervaren discriminatie. Middels joint fact finding en monitoring van data in een samen beheerd dashboard. Zo wordt de gedragsbeïnvloeding meetbaar en inzichtelijker welke interventies positief effect hebben. Draagvlak is van groot belang: mensen geven hier tot dusver weinig prioriteit aan. Daarnaast is er een risico in de benodigde middelen en capaciteit. Ook het vergroten van de meldingsbereidheid bij het ervaren van stagediscriminatie is een uitdaging. Hiervoor hebben we relaties nodig met de overheid, onderwijs, studenten en bedrijven.

Met de pilot datalab verzamelen we data om een overzicht te maken voor bekende en onbekende variabelen rondom het thema stagediscriminatie in de regio Den Haag. De experimenten rondom de Haagse aanpak Gelijke stagekansen zijn erbij gebaat om inzicht en overzicht te hebben. Daarom heeft Datalab een glossary gemaakt om definities te kunnen verbinden aan ons werk. Daarnaast is er een register met alle bronnen die we nodig hebben voor het verzamelen van de juiste data en een lijst met alle thema's en factoren die een rol spelen bij (stage)discriminatie. Ook is er een visuele stagereis van studenten gemaakt om in kaart te brengen op welke momenten discriminatie kan plaatsvinden en een overzicht gemaakt met waar studenten zich kunnen melden in regio Haaglanden bij discriminatie. Er is een 0-meting gehouden onder de Haagse mbo- en hbo-studenten om signalen van stagediscriminatie beter in beeld te krijgen.

Datasprints

Samen aan de slag met data rondom 'gelijke stagekansen'. We hebben in 2022 twee datasprints uitgevoerd met een groep studenten en professionals. Waar we twee hele dagen middels een deepdive startten met een brede verkenning:

Welke zoektermen zijn gangbaar, welke onderwijsinstellingen en welke meldpunten zijn er, welke criteria hanteren we? Hieruit is een database met geraadpleegde bronnen ontstaan die we ook kunnen hergebruiken bij verdere exploraties. Vanuit de grote verzameling aan relevante data, zijn keuzes gemaakt voor een kleine dataset als basis.

Appels en peren

Het is appels met peren vergelijken als je naar de data over stagediscriminatie kijkt van verschillende scholen en organisaties. Dit komt doordat iedere organisatie opleidingen en stages anders classificeert. Een belangrijke bevinding is dat vanuit open databronnen de data over het mbo veel minder goed georganiseerd is dan het hbo. Uiteindelijke droom voor deze pilot is een redelijk makkelijk te genereren, jaarlijkse indexatie, om zo monitoring mogelijk te maken.

Nulmeting

Naast het raadplegen van bestaande bronnen heeft Datalab ook een 0-meting enquête opgesteld en ingezet, waar alle alle Haagse mbo- en hbo-studenten die in het schooljaar 2021-2022 stage moesten lopen, zijn bevraagd op hun ervaring met mogelijke stagediscriminatie.

Er is met verschillende manieren van dataverzameling geëxperimenteerd: studenten hebben studenten bevraagd, de enquête is uitgezet via de stagecoördinatoren en de sociale media van de Haagse onderwijsinstellingen en in de week van de gelijke kansen zijn 'Noodle-talks' gehouden waar data en verhalen zijn opgehaald. 324 Haagse mbo- en hbo-studenten hebben de enquête ingevuld. Van die studenten had 1 op de 2 studenten ervaringen met discriminatie op één of meer van de gronden. Deze groep had ook significant meer moeite met het vinden van een stageplek. De helft van deze groep studenten had het gevoel dat discriminatie een rol speelde bij de sollicitatie. De citaten van studenten zijn in de pilot storytelling gebruikt voor posters, die bewustzijn rondom stagediscriminatie kunnen vergroten en drempelverlagend kunnen werken voor studenten om hun verhaal te doen over hun ervaring met stagediscriminatie

Het afgelopen jaar in het kort

Zomer 2022:

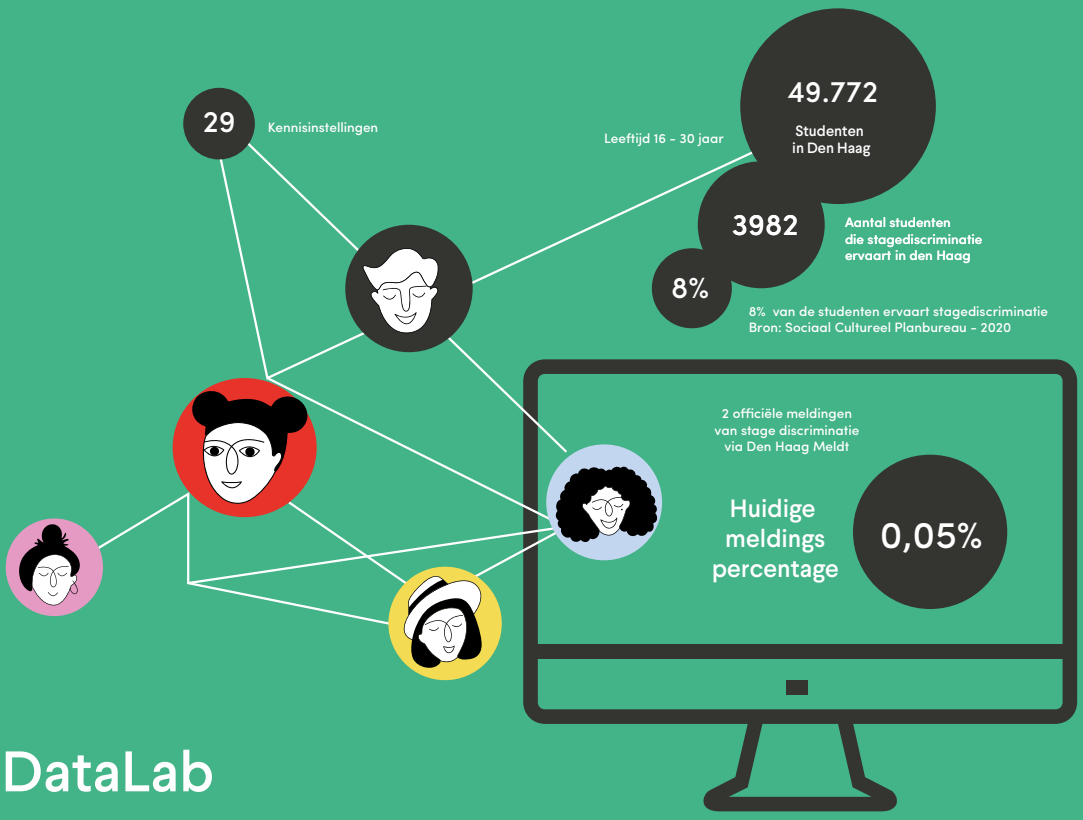
Querydesign, opzetten databases, dashboard prototype en 0-meting.

Najaar 2022:

Dataverzameling, duiding en het vinden van verhalen.

Gelijke stagekansen Den Haag

We verzamelen data om een
overzicht te maken voor bekende
en onbekende variabelen



DataLab

Een glossary aangemaakt om definities te kunnen verbinden aan ons werk.

Een register gemaakt met bronnen die we hebben voor alle verzamelde data.

Een lijst gemaakt met alle thema's en factoren die spelen bij discriminatie.

Een visuele stagereis van studenten gemaakt om in kaart te brengen op welke momenten discriminatie kan plaatsvinden.

Een overzicht gemaakt met waar studenten zich kunnen melden in regio Haaglanden tegen discriminatie.

Nieuwe experimenten
rondom de Haagse aanpak
Gelijke stagekansen

Een initiatief van:

inholland
hogeschool

DE HAAGSE
HOGESCHOOL

idiotēs

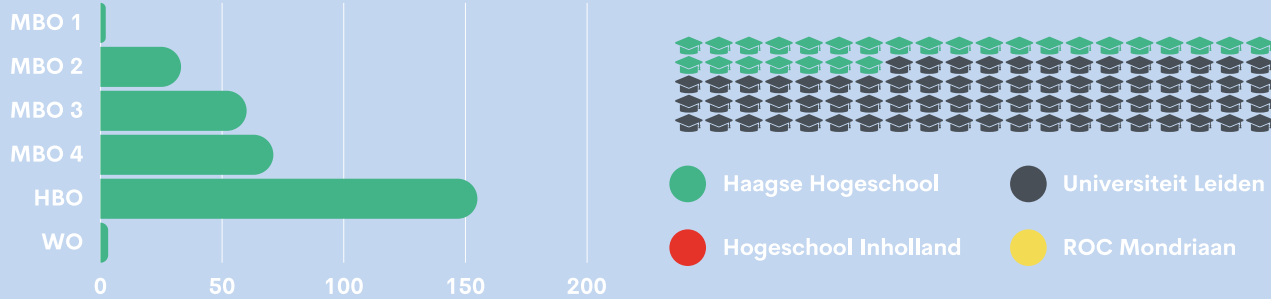
Den Haag

Den Haag

SAME
SAME
SAME

GSK 0-METING

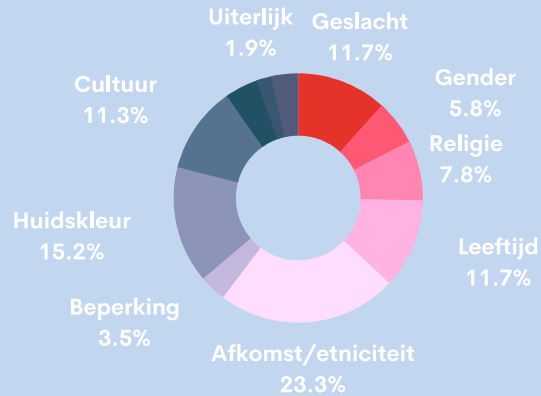
324 studenten hebben deel genomen aan de 0-meting



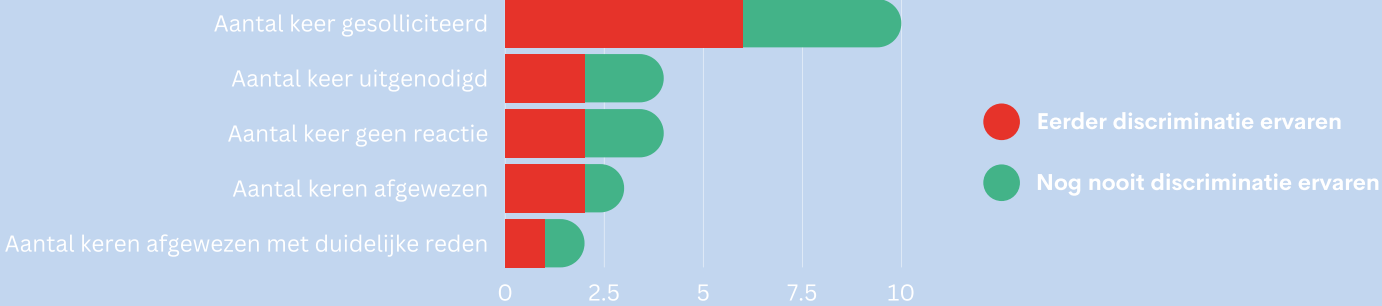
1 op de 2 studenten
had moeite met een
stageplek vinden



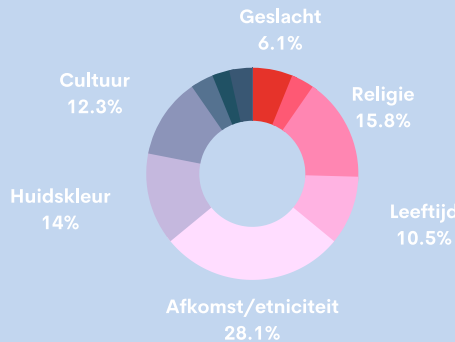
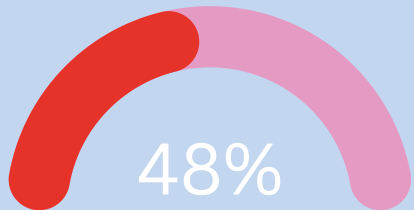
Ongeveer 1 op de 2
studenten zegt nog
nooit discriminatie te
hebben ervaren



Gefilterde groepen



48% van studenten die eerder
discriminatie hebben ervaren,
ervaarde ook discriminatie
tijdens het sollicitatie
gesprek. Er waren maar liefst
200 instanties waar dit
voorkwam.





Instant-noodle-talk
deel je stage ervaringen



Check yourself!

Dit zijn de beste Haagse aanpak inzichten die we tegenkwamen voor onze eigen samenwerking.

Mbo en hbo

- Issues verschillen soms, maar veel overlap
- Soms zijn we 1 systeem: doorstromen mbo > hbo
- Soms lijken we te concurreren op niveau: mbo-discriminatie

Echte verandering

- Institutionele blik van groot belang
- Uitvoering vergt toewijding, rugdekking en prioritering
- Gezamenlijke aanpak = grotere impact
- Podium geven aan wat werkt belangrijk (niet opnieuw uitvinden)

Stage professional

Vuistregels op een rijtje er is veel dat je kunt doen

The basics

Check yourself

- Lees je in op het thema
voordelen van inclusief zijn
nadelen van discriminerend zijn
- Begrijp wat discriminatie met iemand doet
- Ken de grenzen in de wet

Werven en selectie

Probeer eens wat anders

- Blind solliciteren

- Matching vanuit de opleiding
- Matching kpi en leerdoelen stagiair
- Video solliciteren > Hiretime
- Vacature-checks > Young&United
FNV

Melden

- Organiseer de juiste protocollen
- Zorg voor een vertrouwenspersoon
- Wees paraat als er een klacht komt
- Neem de tijd, zorg voor een veilige situatie

Trainingen en workshops

Verrijk jezelf en je team

- VR met Critical Mass
- wat werkt en niet werkt > Movisie & KIS
- specifieke hulp en advies van SWOM, Emma at Work, Onbeperkt Aan De Slag en nog veel meer

Campagnes

Inspireer jezelf en je team

- media-college van Anne Frank Foundation
- #ikwildiestage, Supergaande zie college voor de rechten van de mens
- Werk jij mee? Zeg nee (ABU (uitzendbranche)
- Blikverruimers > AWWN (werving&selectie)

Kansen 2023

ROC Mondriaan

- Strategisch plan 2024-2028 (2023)
- Haagse Hogeschool
- Betere zichtbaarheid stagepunt
- Het tegengaan van stagediscriminatie opnemen in de jaarplannen

Inholland Den Haag

- Vertaling van visiestuk D&I naar concrete plannen domeinen, opleidingen en locaties
- Aansluiting bij vervolgprojecten lectoraat Diversiteitsvraagstukken
- Pilot Hiretime uitbreiden

Gezamenlijk

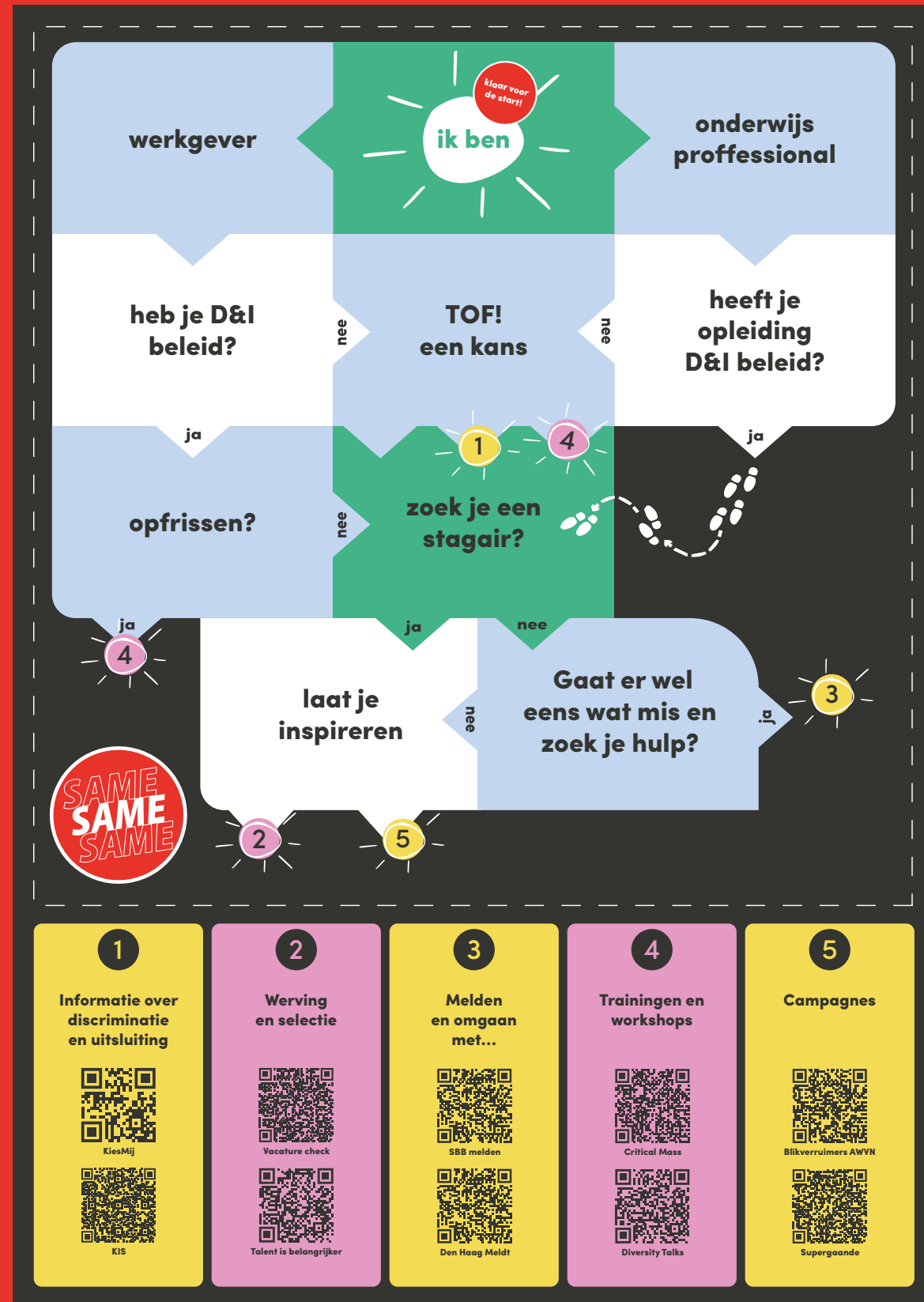
- voortzetting Haagse aanpak Gelijke stagekansen (met Gemeente Den Haag)
- Haagse Stagepunt - schalen
- Haagse Stagestandaard als dienst ontwerpen
- Campagne SAME uitrollen
- Samen lobbyplan maken

beste bestuurder, hier tien lessen

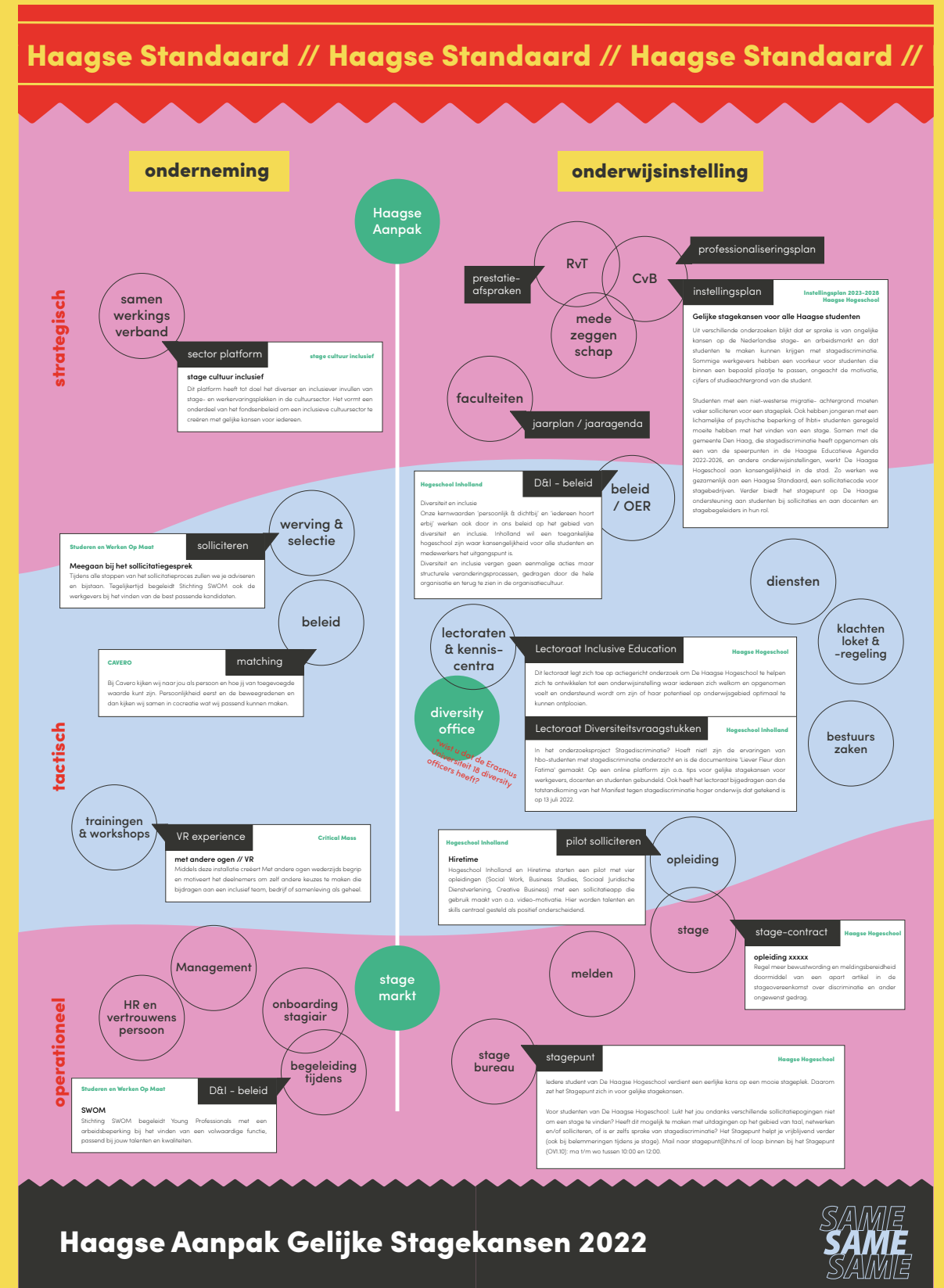
1. **weten** – zorg dat je weet wat stage-discriminatie is. Zie het mens-perspectief, via verhalen van slachtoffers en medewerkers.
2. **veranderkundige aanpak** – Kies voor een veranderkundig het vlak van structuur, cultuur en gedrag. Dit is een proces van tijd van een dedicated team (fte), en weet: het werkt.
3. **norm stellen** – door middel van bijeenkomsten en communicatief een norm stellen. Leg uit wat discriminatie is en hoe daar mee om te gaan. Zorg voor heldere protocollen.
4. **inbedding** – borg het tegengaan van (stage)discriminatie in de meerjarenstrategie en binnen de professionaliseringsstrategie medewerkers / docenten.
5. **blijvend aandacht** – medezeggenschap, RvT, informatiecommissie, vertrouwenspersonen, inclusion office, houd mensen op de hoogte (persoonlijk, via intranet, en meet draagvlak frequent (samen met HR bijvoorbeeld).
6. **breder context** – naast gelijke stagekansen verhoog de kansengelijkheid en diversiteit aandacht. Breng het doet, stel doelen en monitor (informeel) bij de werkdag.
7. **gedeelde verantwoordelijkheid** – bij veel scholen aanpakken van stagediscriminatie onder één paraplu, onderdeel van elk team en elke laag in de organisatie.
8. **melden & opvolging** – maak van melden een voorwaarde, dit kan en wat met de melding gedaan wordt. Het moet over gehoord en erkend worden, het oplossen neemt de tijd. Voorkom daarbij dat het slachtoffer oploopt #systeemissue.
9. **vermoedens** – ga proactief het gesprek aan over stagediscriminatie. Vaak geeft de eigen medewerker een goede indicatie. Vraag hulp van professionalen, helpen graag.
10. **mee doen** – doe mee in de ketenaanpak met Stagekansen. Waar onderwijsprofessionals, medewerkers, krachten bundelen.



De Haagse Stagestandaard



pilots



‘Met de pilot willen we graag de studenten empoweren, het thema zichtbaar maken op de onderwijsinstellingen en de meldingsbereidheid te laten groeien’.

Met een groep verschillende organisaties en personen kwamen we samen bij de groep storytelling: met verhalen, beeldtaal en interventies aan de slag!

In de eerste fase van ons proces zagen we elkaar elke twee weken met wisselende groep mensen. In deel een van het proces lag de focus zich op de opgave, wat willen we graag maken en wat zijn belangrijke randvoorwaardes. Denk aan verschillende sessie’s over het ophalen van randvoorwaardes, huisstijl briefings, exploratie van het narratief, kort en langertermijn strategie. De opgave was voor dit jaar al redelijk snel duidelijk. Met de pilot willen we graag de studenten empoweren, het thema zichtbaar maken op de onderwijsinstellingen en de meldingsbereidheid te laten groeien.

Binnen in het project zagen we drie belangrijke fases waarop we ons wilde richten.

- Het belangrijk maken van stagediscriminatie.
- Het uitleggen van stagediscriminatie.
- Het belangrijk houden van de problematiek.

Dit noemde we ook wel het korte, middellange en het langer termijn. Naar aanleiding van deze drie fases gingen we brainstormen.

In deel twee van dit jaar lag de focus op uitvoeren en uitproberen. We zagen de grotere groep minder regelmatig en vormde een kleine groep van studenten met Özge Levent van de Haagse Hogeschool.

Korte termijn

We produceerde buttons, stickers en vlaggen met als doel het thema op korte termijn zichtbaarder te maken op de onderwijsinstellingen.

Middellange termijn

Op middellange termijn willen we de problematiek uitleggen middels een spel, poster opdracht en interviews. Het spel is gemaakt als een rijm met over de streep, in de aula kan je met bekende of onbekende mensen laagdrempelig praten over stagediscriminatie. Met de poster opdracht nodigden we studenten uit om hun mening te visualiseren met een poster met als doel hun peers een hart onder de riem te steken. Student Inholland Angel de Haas interviewde een aantal mensen uit onze community en we visualiseerden statements uit

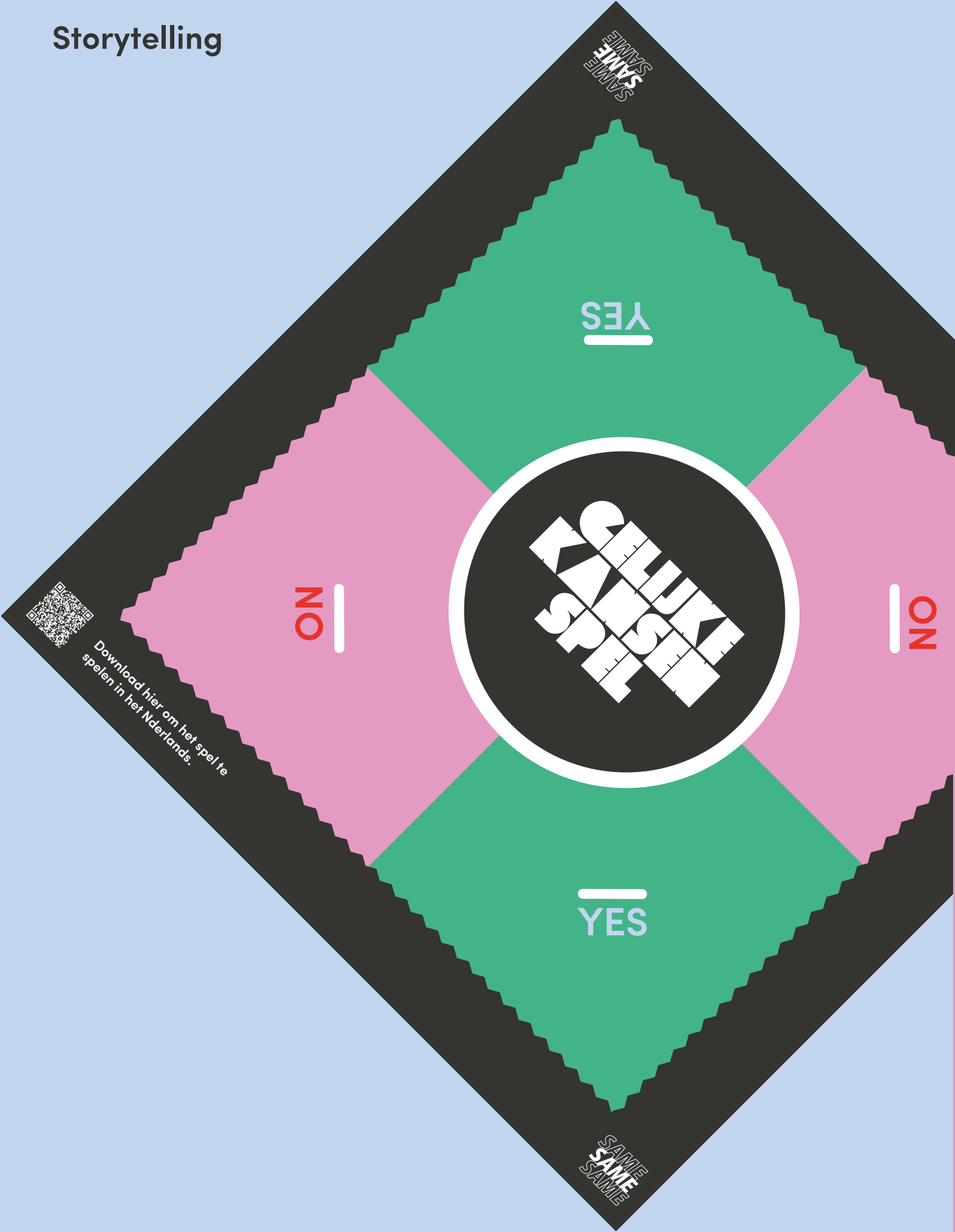
interviews met studenten over de problematiek.

Lange termijn

Om de problematiek belangrijk te houden dachten we aan de lange termijn strategie. Hoe kunnen we alle ideeën duurzaam inzetten, herhaling op de juiste momenten en een online strategie.

De groep storytelling heeft veel gemaakt en getest zoals het spel of de posteropdracht. Tijd was daarin onze grootste vijand. Want we wilden misschien zelfs een beetje te veel. Voor de toekomst willen we ons richten op het verspreiden en verbeteren van het spel. Het lijkt ons een mooie route om het spel ook te maken voor de onderwijs professional en de stagegever. Een ander mooi doel voor volgend jaar is om onszelf online zichtbaar te maken.

Storytelling



pilots



Storytelling

pilots

Quotes uit onderzoek met studenten
Haagse aanpak gelijke stagekansen

Het is voor mij niet
evident of er sprake
is van discriminatie,
ter heb ik het idee
mijn naam niet in
voordeel werkt.

SAME
SAME
SAME

Quotes uit onderzoek met studenten
Haagse aanpak gelijke stagekansen

As an international, it's
difficult to find an
internship that does
not require speaking
dutch.

Quotes uit onderzoek met studenten
Haagse aanpak gelijke stagekansen

Vrijwel het moment dat
het gesprek begon
werd er aan mij
gevraagd of ik mijn
gezichtspiercings uit
kon doen.

SAME
SAME
SAME

Quotes uit onderzoek met studenten
Haagse aanpak gelijke stagekansen

Ik kan niet werken
volgens de werknorm
die de maatschappij
zet voor bedrijven,
hierdoor voel ik me
ondergeschikt aan
andere collega's.

Quotes uit onderzoek met studenten
Haagse aanpak gelijke stagekansen

Klasgenoten met een
witte naam kregen
binnen één dag een
reactie, terwijl ik van
diezelfde plek nooit
reactie heb ontvangen.

Quotes uit onderzoek met studenten
Haagse aanpak gelijke stagekansen

Dit jaar heb ik geen
moeite gehad met
solliciteren, omdat ik
goed gebruik heb
gemaakt van mijn
eigen netwerk.

SAME
SAME
SAME

Quotes uit onderzoek met studenten
Haagse aanpak gelijke stagekansen

Ik was vorig jaar in één
keer aangenomen,
omdat ik had
gesolliciteerd bij een
bedrijf dat heel
divers is.

SAME
SAME
SAME

Quotes uit onderzoek met studenten
Haagse aanpak gelijke stagekansen

Ik heb soms het gevoel
dat ik door mijn
beperkingen niet
gezien wordt als een
gewaardeerd teamlid,
maar dit kan ook
tussen mijn oren zitten.

SAMEN VOOR GELIJKE KANSSEN



Deze poster is gemaakt door hbo-student Keo voor de Haagse aanpak
Gelijke stagekansen. Samen met onderwijsinstellingen, onderwijsprofessionals,
studenten en organisaties ontwerpen wij nieuwe werkwijzen om
stagediscriminatie tegen te gaan. #SAME

**SAME
SAME
SAME**



Deze poster is gemaakt door mbo-student Floor voor de Haagse aanpak
Gelijke stagekansen. Samen met onderwijsinstellingen, onderwijsprofessionals,
studenten en organisaties ontwerpen wij nieuwe werkwijzen om stagediscriminatie
tegen te gaan. #SAME

**SAME
SAME
SAME**



Deze poster is gemaakt door mbo-student Jim voor de Haagse aanpak
 Gelijke stagekansen. Samen met onderwijsinstellingen, onderwijsprofessionals,
 studenten en organisaties ontwerpen wij nieuwe werkwijzen om
 stagediscriminatie tegen te gaan. #SAME

**SAME
 SAME
 SAME**

we doen het samen we doen het samen

we doen het samen we doen het samen

we doen het samen we doen het samen



we doen het samen we doen het samen

Deze poster is gemaakt door mbo-student Pien voor de Haagse aanpak
 Gelijke stagekansen. Samen met onderwijsinstellingen, onderwijsprofessionals,
 studenten en organisaties ontwerpen wij nieuwe werkwijzen om
 stagediscriminatie tegen te gaan. #SAME

**SAME
 SAME
 SAME**



Er werd tijdens het gesprek aangegeven dat **ik niet bij hun doelgroep pas wegens mijn hoofddoek** en dat de klanten die daar komen dat niet fijn vinden



Een community-aanpak: Een narratieve reflectie van SAME

Het project SAME is een gemeenschap geworden in 2022, en dat blijkt een zeer effectieve aanpak te zijn. Dit komt door de affectiviteit met elkaar; een emotionele verbinding die voortbouwt op de gedeelde intrinsieke verbinding met het doel van SAME. Deze affectiviteit met elkaar is aangewakkerd, versterkt en verstevigd door de community-aanpak van dit collectieve project.

Voortbordurend op de workshops en verkenningen in 2021, begon het jaar 2022 met groot enthousiasme vanuit de verschillende deelnemende scholen, projecten, werkgevers en de gemeente. Dit enthousiasme heeft allereerst te maken met ieders betrokkenheid met het project en het overstijgende doel om stagediscriminatie tegen te gaan. Alleen is het niet makkelijk om in alle drukke agenda's tijd vrij te maken voor een project dat deels draait op inzet vanuit de deelnemers zelf, ondanks het grote belang dat iedereen stelt in het doel. Het is SAME om minsten drie redenen gelukt om betrokkenheid met elkaar blijvend te ontwikkelen en om te zetten in acties, ondanks tijdgebrek en minimale middelen.

Allereerst, breidde de community-aanpak tijdens de bijeenkomsten het enthousiasme van deelnemers uit naar een gemeenschapsgevoel die cruciaal bleek in dit zeer complexe project. Deze aanpak bestond bijvoorbeeld uit een creatieve, efficiënte en collectieve ontwerp-aanpak van Idioten en de warme vorm van projectmanagement van de projectcoördinator (Tjitske Looft). Het was leuk om bij elkaar te komen en samen actief en creatief te werken aan stappen om stagediscriminatie tegen te gaan.

Ten tweede, lukte het deze aanpak om zeer verschillende mensen te betrekken uit allerlei (lagen van) organisaties (o.a. van de gemeente, scholen, gemeenschappen, werkgevers) om zo de complexiteit van stagediscriminatie vanuit verschillende invalshoeken te benaderen. Hierdoor werd de complexiteit zowel zichtbaarder als behaarder waardoor er een gevoel van effectiviteit ontstond, wat heel stimulerend werkte. Het gevoel dat ondanks de complexiteit er wel degelijk verandering kan worden ingezet werkt zeer aanstekelijk.

Tot slot, deelnemers van SAME ontdekten hoe belangrijk het was om een gemeenschap te hebben om op terug te vallen tijdens moeilijke momenten. Ieder van ons heeft het afgelopen jaar weerstand meegemaakt. Sommige stagecoördinatoren die vooral het probleem bij studenten legden of een aantal werkgevers die het probleem als geheel ontkende. Het tegengaan van stagediscriminatie betreft in de kern veranderingen van bestaande structuren en zelfreflectie als individuen en als organisaties (o.a. opleidingen en werkplekken). Niet iedereen ziet in dat de veranderingen die wij beogen om stagediscriminatie tegen te gaan hoogst urgent zijn om de veiligheid van studenten te waarborgen. De weerstand die wij soms meemaken raakt ons als enthousiaste deelnemers diep. De mogelijkheid tot het delen van onze emoties en steun voelen bij elkaar om weer door te kunnen gaan is cruciaal gebleken in de community-aanpak.

Door de community-aanpak voelen we ons gesterkt met en door elkaar, waardoor we open en creatief verder bouwen aan ons doel. Hierdoor groeit onze SAME community, en zo hopen we in 2023 een uitdijende en zeer diverse groep deelnemers verder mee te nemen in De Haagse aanpak om stagediscriminatie tegen te gaan.

Naomi van Staple
Lector/Professor 'Inclusive Education'

Vervolgstappen

Wat als we ...? Samen de integrale Haagse aanpak verder ontwerpen tot een breedgedragen en actieve community rondom alle facetten van stagediscriminatie in de stad, nu én in de toekomst, met als doel gelijke stagekansen voor alle Haagse studenten.

Met de ontwerpessies in fase 1 (2021) en de pilotprojecten en community-bijeenkomsten in fase 2 (2022) is een stevige en actiegerichte basis gelegd voor netwerk en verandering. In 2023 (fase 3) zal de nadruk liggen op het doorontwikkelen en opschalen van de opbrengsten uit de pilots, het verkennen en waar mogelijk ontwerpen van overige interventies en het actief houden en uitbreiden van het bestaande netwerk. Dit doen we onder meer door het organiseren van co-design werksessies tijdens gezamenlijke community-bijeenkomsten.

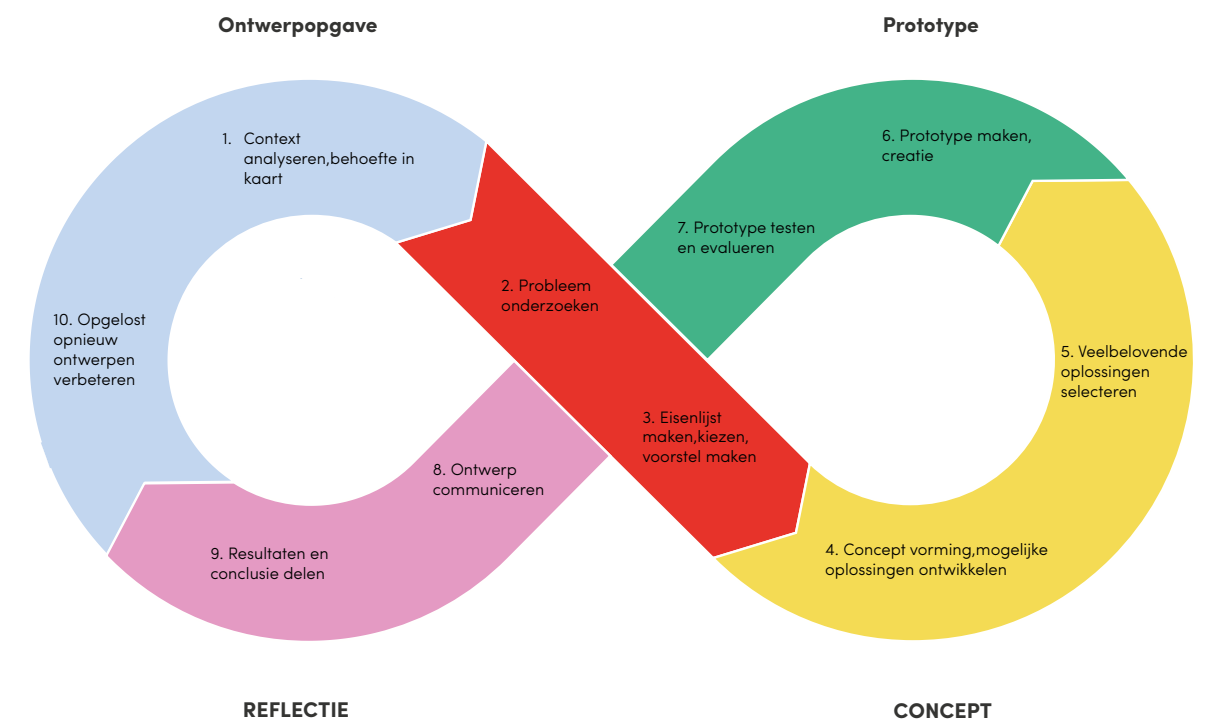
Naast het verder ontwerpen en opschalen van de interventies, is dit ook de plek waar verschillende initiatieven vanuit de partners samen

komen en gedeeld worden. Energie, inspiratie, denkkraft en actie wordt op die manier gebundeld en versterkt. Nieuwe verbindingen worden gelegd, waardoor de impact vergroot.

Het testen en evalueren van de uitvoering en resultaten is een belangrijk onderdeel van het ontwerpproces en zal dan ook op meerdere momenten tijdens het jaar plaatsvinden. Hierbij wordt het gehele Haagse netwerk betrokken. Zo sturen we als community samen op de voortgang en de resultaten.

Onze doelen voor eind 2023:

- Doorontwikkeling en opschaling van de pilotinterventies vanuit de Haagse aanpak.
- Roadmap met kansen/kansenkaart voor verduurzaming en verdere opschaling pilotproducten.
- Verstevinging en verduurzaming van het netwerk rondom gelijke stagekansen in Den Haag.
- Kenniscirculatie door communicatie over opbrengsten en leerpunten, zowel lokaal als landelijk.



Binnen het netwerk bestaat een grote wens om meer werkgevers te bereiken en te betrekken bij de Haagse aanpak en de transitie naar gelijke stagekansen. Via partners als VNO-NCW en MKB Den Haag, via stagecoördinatoren, via onderzoek en campagne en via een mogelijk Haags Manifest Gelijke stagekansen willen we hier onder andere op inzetten.

Natuurlijk blijven we ook binnen de aanpak ruimte bieden aan (afstudeer) stages en opdrachten, zodat studenten gefaciliteerd worden om als partner in het project te participeren.

Binnen de Haagse aanpak Gelijke stagekansen zijn in 2022 13 (ontwerp)sessies georganiseerd, waarvan twee specifiek voor de stagecoördinatoren van ROC Mondriaan, de Haagse hogeschool en hogeschool Inholland. Daarnaast zijn er presentaties en workshops gegeven en bijdragen geleverd aan panelgesprekken op relevante events binnen de regio en daarbuiten. De mailinglijst met geïnteresseerden is uitgebreid naar 115 personen, waarvan afgelopen jaar meer dan 80 personen aanwezig waren bij een of meerdere sessies. In totaal is er door de betrokken partners meer dan 800 uur in kind bijgedragen door middel van aanwezigheid bij de sessies en pilot-meetings.

Netwerk Haagse aanpak

Met de ontwerpessies in fase 1 van de Haagse aanpak (november 2021) is een eerste basis gelegd voor een breed, actief en betrokken netwerk rondom gelijke stagekansen in de Haagse regio. In 2022 (fase 2) is ingezet op uitbreiding van dit netwerk, onder andere door het organiseren van een partnerbijeenkomst en het ondertekenen van een intentieverklaring door bestaande en nieuwe partners. Tijdens de afsluitende bijeenkomst in december waren specifiek de bestuurders en directeurs uitgenodigd en aanwezig, evenals het Ministerie van OCW, belangrijke lagen binnen het systeem. Gedurende het jaar hebben we een aantal mooie en belangrijke partners mogen verwelkomen in onze community: Vanuit het werkveld: Caverio, Trots Werk & Advies, Shared Value, Hiretime, VNO-NCW Den Haag, Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

Vanuit het onderwijs: mboRijnland, Centrale studentenraad ROC Mondriaan
Vanuit het maatschappelijk veld: Studeren en Werken op Maat (SWOM), Critical Mass, Stichting ELBHO, AIESEC, Expertisecentrum diversiteitsbeleid ECHO

Student als partner – op verschillende manieren:

Om stagediscriminatie aan te pakken en daadwerkelijk een transitie op gang te brengen naar gelijke stagekansen, heb je het gehele speelveld nodig. Docenten, stagebegeleiders, bedrijven en organisaties, beleidsmakers, onderzoekers, inclusion officers en natuurlijk studenten: met elkaar vormen we de Haagse aanpak. De verantwoordelijkheid voor stagediscriminatie ligt echter niet bij de student, vandaar dat de verschillende pilots zich voornamelijk richten op de actoren daar omheen. Wel zien we de student als belangrijke partner in de aanpak en zijn we heel blij dat zij op verschillende manieren betrokken en actief zijn:

- Via stage: De Haagse aanpak biedt zowel mbo- als hbo-stageplekken, zowel bij de onderwijsinstellingen (hogeschool Inholland en de Haagse hogeschool) als bij ontwerperscollectief idioties. Ook de stagiairs van de aangesloten werkgevers en organisaties participeren in de aanpak, bijvoorbeeld vanuit de Gemeente Den Haag, Coach 'em up en Studeren en Werken op Maat (SWOM).
- Via praktijkopdrachten: De Haagse aanpak was in 2022 opdrachtgever van twee studentengroepen van de opleiding Communicatie van Hogeschool Inholland.
- Via inzet binnen de pilots: Datasprints, afnemen enquêtes en interviews.
- Via de raden: De Centrale studentenraad van ROC Mondriaan als partner in het project.

Verantwoording

Kennisverspreiding

Presentaties extern. Zowel regionaal als landelijk verschillende presentaties, workshops en posterpresentaties:

- 13 juni 2022: Workshop stagediscriminatie en Haagse aanpak tijdens VH congres (Vereniging Hogescholen)
- 16 september 2022: Posterpresentatie Datalab Gelijke stagekansen tijdens Experience walk bij Lectorale rede Naomi van Staplele
- 19 september 2022: Workshop meldingsbereidheid vanuit Haagse aanpak tijdens Opening Stagepunt de Haagse hogeschool
- 3 november 2022: Tentoonstelling / showcase Haagse aanpak Gelijke stagekansen tijdens accreditatie lectoraat Diversiteitsvraagstukken
- 2 december 2022: Haagse aanpak Gelijke stagekansen in expertpanel tijdens ECHO Summit Kansen voor een inclusiever HO
- 11 januari 2023: Haagse aanpak Gelijke stagekansen in expertpanel tijdens Eindevent 'Met andere ogen Den Haag – Critical Mass
- 26 januari 2023: Haagse aanpak als good practice op het podium tijdens Kickoff Werkprogramma tegen Stagediscriminatie (ECHO)

'Handboek met tips voor aanpakken stagediscriminatie in Den Haag'

dagblad070

februari 2022

'Intentieverklaring voor Gelijke Stagekansen in de regio Den Haag'

Inholland

april 2022

Drie pilotprojecten uit de Haagse aanpak Gelijke stagekansen van start!

Kennis Maken Den Haag

juni 2022

Haagse aanpak Gelijke stagekansen volop in ontwikkeling

Inholland

november 2022

Haagse aanpak Gelijke stagekansen: de oogst van een innovatief jaar

Inholland

december 2022

SHOWCASE: Haagse aanpak Gelijke Kansen MBO

gelijke kansen MBO

januari 2023

Kick-off landelijke aanpak stagediscriminatie bij Inholland Den Haag

Inholland

februari 2023



Ik heb soms het
gevoel dat **ik door
mijn beperkingen
niet gezien word als
een gewaardeerd
teamlid**, maar dit kan
ook tussen mijn oren
zitten.



Dankwoord

Wat een innovatief, leerzaam en inspirerend jaar hebben we achter de rug met elkaar! Met nieuwe experimenten, connecties, samenwerkingen en stappen om stagediscriminatie tegen te gaan. Onze grote dank gaat uit naar al onze partners; degenen die al aan boord waren en degenen die gedurende het jaar aan boord zijn gestapt. Dank voor alle interesse, inzet, ideeën en initiatieven die genomen zijn. Voor de inspirerende sessies samen, die alleen mogelijk zijn met en dankzij jullie. In het bijzonder dank aan de mbo- en hbo-studenten en stagiairs die hebben geparticipeerd en die op verschillende manieren mee-gedacht, mee-ontworpen en mee-vormgegeven hebben. En natuurlijk de Gemeente Den Haag, zonder wiens actieve betrokkenheid en steun dit project niet mogelijk was geweest.

Want wij zijn ervan overtuigd dat we dit vraagstuk alleen samen aan kunnen pakken, samen met studenten, met docenten, met stagecoördinatoren, met beleidsmakers, met onderzoekers, met inclusion officers, met grote en kleine bedrijven, met maatschappelijke organisaties, met stagebegeleiders, met ontwerpers, met experts en adviseurs en met besturen en directeuren. We zijn trots en dankbaar dat al deze partijen samen optrekken en elkaar versterken binnen de Haagse aanpak. Met jullie hebben we de hoop dat we een échte verandering teweegbrengen naar een stad waar geen ruimte is voor stagediscriminatie, maar sprake is van gelijke stagekansen voor elke student.

Producten

In het afgelopen jaar hebben we een aantal mooie producten gemaakt die op verschillende niveaus gebruikt kunnen worden. Op gebied van het creëren van awareness, advies en inspiratie, maar ook datainzichten.

Je kan deze producten inzien, downloaden via de projectpagina van de Haagse aanpak Gelijke stagekansen. <https://www.inholland.nl/onderzoek/onderzoeksprojecten/gelijke-stagekansen-in-den-haag/>



Het eerste handboek (fase 1) kan je ook via de projectpagina van de Haagse aanpak Gelijke stagekansen lezen. <https://www.inholland.nl/onderzoek/publicaties/gelijke-stagekansen-een-visueel-handboek/>



Voor overige vragen betreft de producten kan je contact opnemen met Tjitske Looft van Hogeschool Inholland Den Haag en het lectoraat Diversiteitsvraagstukken via tjitske.looft@inholland.nl



