

Stagediscriminatie onder mbo-studenten

Een realistische beleidsevaluatie van het Utrechtse mbo-uitvoeringsplan tegen stagediscriminatie

Naam: Souhaila Aïssaoui

Opleiding: Master Grootstedelijke Vraagstukken en Beleid

Studentnummer: 619197

Datum: 22-06-2025

Begeleider: Peter Mascini

Woordaaantal: 9968

Abstract

In deze studie is de beleidstheorie getoetst die ten grondslag ligt aan de interventies binnen het Utrechtse mbo-uitvoeringsplan (2022-2026) die tot doel hebben om de (h)erkenning en meldingsbereidheid van stagediscriminatie onder onderwijsprofessionals en mbo-studenten te verbeteren. Zo was het idee dat verbeterde meldstructuren op mbo-instellingen leiden tot een sociale norm tegen stagediscriminatie en betere slachtofferhulp. Ook werden onderwijsprofessionals opgedragen een training te volgen om hun handelingsbekwaamheid en *sense of urgency* bij meldingen van stagediscriminatie te verhogen. Hiertoe zijn er interviews afgenomen met beleidsmakers van het mbo-uitvoeringsplan (zes respondenten), onderwijsprofessionals (drie respondenten) en mbo-studenten die stagediscriminatie hebben ervaren of hier risico op lopen (acht respondenten). Uit deze tussentijdse beleidsevaluatie is gebleken dat de formele meldstructuren weinig bijdragen aan het verhogen van de meldingsbereidheid van studenten. De trainingen voor onderwijsprofessionals hebben weliswaar bij deelnemers geleid tot meer handelingsbekwaamheid en *sense of urgency*, maar zijn schoolbreed niet doeltreffend geweest vanwege de lage deelname van onderwijsprofessionals. Tevens blijkt dat het verhogen van de bewustwording over stagediscriminatie onder onderwijsprofessional en mbo-studenten en voorwaarde is voor de effectiviteit van meldstructuren en trainingen. Ook laat dit onderzoek zien dat alternatieve interventies die gericht zijn op het bieden van gelijke kansen, zoals goede stagebegeleiding en bewustwording over stagediscriminatie, effectiever kunnen zijn om stagediscriminatie tegen te gaan. Hiermee draagt dit onderzoek bij aan het wetenschappelijke debat door aan te tonen dat er meer duurzame voortuitgang geboekt kan worden in de aanpak van (stage)discriminatie, door een verschuiving van het theoretisch standpunt dat uitgaat van slachtofferhulp naar een theoretische benadering die zich meer richt op het creëren van structurele gelijke kansen voor mensen uit risicogroepen.

Kernwoorden: kansenongelijkheid; mbo-studenten; mbo-uitvoeringsplan; onderwijs; stagediscriminatie

Inleiding

Aanleiding

Uit onderzoek blijkt dat mbo-studenten zowel bij de zoektocht naar een stageplek als tijdens de stageperiode zelf te maken krijgen met stagediscriminatie op basis van demografische en persoonlijke kenmerken (Andriessen et al., 2021; Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2024). Voornamelijk mannelijke studenten, studenten uit etnische minderheden en studenten met een islamitische geloofsovertuiging hebben meer kans om afgewezen te worden voor een stageplek of discriminatie op de werkvloer (Andriessen et al., 2021). Deze studenten ervaren ongelijkheid op de stagemarkt en voelen zich minder gewaardeerd (Goedhart et al., 2023; Hoogenbosch et al., 2023; Brands et al., 2023). Stagediscriminatie kan grote negatieve gevolgen hebben voor mbo-studenten, waaronder studievertraging, schooluitval, slechter welbevinden en in de toekomst minder vertrouwen om een baan te vinden (Andriessen et al., 2021). Schoolinstellingen en politici zien, met het oog op een tekort aan praktijkgeschoolde werknemers op de arbeidsmarkt, het tegengaan van stagediscriminatie als cruciaal voor de Nederlandse samenleving en economie. Mbo-studenten zullen met hun vakmanschap namelijk belangrijke banen in de IT, techniek, bouw en zorg vervullen (Turkenburg et al., 2017; Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, 2022).

Probleemstelling

Dit onderzoek richt zich op het mbo-uitvoeringsplan (2023-2026) dat gemeente Utrecht in samenwerking met diverse organisaties en mbo-instellingen heeft opgesteld om de maatschappelijke positie van mbo-studenten te verbeteren (Gemeente Utrecht, 2023). Eén van de belangrijkste kernpunten van dit beleid is het tegengaan van stagediscriminatie door het inzetten op verschillende interventies die onderwijsprofessionals en studenten beter in staat stellen om stagediscriminatie te (h)erkennen en te melden (Gemeente Utrecht, 2023). Zo is er een meldstructuur opgezet en zijn er trainingen ontwikkeld voor onderwijsprofessionals om stagediscriminatie beter te (h)erkennen.

Daarnaast zijn er in het mbo-uitvoeringsplan ook interventies opgesteld die leerwerkbedrijven meer bewust maken van stagediscriminatie (Gemeente Utrecht, 2023). Hoewel deze interventies een belangrijk onderdeel zijn van het tegengaan van stagediscriminatie, zal dit onderzoek zich uitsluitend richten op interventies aan de schoolzijde, omdat onderwijsinstellingen de eerste cruciale schakel vormen in het creëren van een omgeving waarin stagediscriminatie (h)erkend en gemeld kan worden. Ook spelen beperkte onderzoeksmogelijkheden bij leerwerkbedrijven een rol, aangezien het niet waarschijnlijk is dat zij openlijk zullen toegeven betrokken te zijn (geweest) bij stagediscriminatie.

Het Utrechtse mbo-uitvoeringsplan voor de periode 2023-2026 met interventies tegen stagediscriminatie bouwt voort op het eerder uitgevoerde mbo-uitvoeringsplan uit 2020-2022 (Gemeente Utrecht, 2023). In het eerdere beleid is uit een verkennend onderzoek gebleken dat een kwart van de mbo-studenten die stagediscriminatie ervaart dit niet meldt bij een onderwijsprofessional, aangezien zij weinig vertrouwen hebben dat er iets wordt gedaan met hun melding (Andriessen et al.,

2021). Ook gaven studenten aan dat zij een duidelijk stappenplan vanuit school missen bij incidenten van stagediscriminatie. Het inzetten op een inclusieve stagemarkt in het huidige mbo-uitvoeringsplan is dus het resultaat van de conclusie dat stagediscriminatie, op basis van demografische en persoonlijke kenmerken, een structureel probleem is binnen het mbo (Andriessen et al., 2021; Hoogenbosch et al., 2023; Prevoo et al., 2024; Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018). ‘‘Van stagediscriminatie is sprake als studenten nadelig worden behandeld bij het zoeken of lopen van een stage omdat zij tot een bepaalde groep behoren of daartoe gerekend worden’’ (Andriessen et al., 2021, p. 4).

Door in te zetten op interventies om stagediscriminatie beter en sneller te (h)erkennen en melden, wordt met de opgestelde interventies voortgeborduurd op werkzame mechanismen uit de literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie. Uit de literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie blijkt dat trainingen kunnen bijdragen aan het vergroten van handelingsbekwaamheid en verantwoordelijkheidsgevoel (*sense of urgency*) creëren (Andriessen et al., 2021; Kros et al., 2022; Broekroelofs et al., 2020). Daarnaast kan een meldstructuur leiden tot een sociale norm tegen stagediscriminatie en ontvangen slachtoffers betere hulp en ondersteuning (Fairley et al., 2013; Kros et al., 2022; De Winter-Koçak et al., 2023). Hoewel deze interventies effectief kunnen zijn, maakt literatuur ook duidelijk dat instanties die stagediscriminatie moeten tegengaan vaak geen heldere criteria en richtlijnen opstellen (Ministerie van OCW, 2024; De Winter-Koçak et al., 2023). Er zijn vaak geen duidelijke voorwaarden om te erkennen dat een leerling stagediscriminatie heeft ervaren en zijn de procedures die scholen moeten opvolgen na een melding onduidelijk (Ministerie van OCW, 2024; De Winter-Koçak et al., 2023).

Het doel van dit onderzoek is een tussentijdse beleidsevaluatie uit te voeren, op basis waarvan adviezen kunnen worden geformuleerd over het mbo-uitvoeringsplan dat stagediscriminatie onder mbo-studenten moet reduceren. Dit advies kan worden opgesteld door de effectiviteit van het Utrechtse mbo-uitvoeringsplan te analyseren aan de hand van de realistische beleidsevaluatiemethode van Pawson en Tilley (1997). De onderzoeksvraag die in dit onderzoek centraal staat, luidt als volgt: *Hoe effectief is het Utrechtse mbo-uitvoeringsplan in het verbeteren van de (h)erkenning en meldingsbereidheid van stagediscriminatie onder onderwijsprofessionals en mbo-studenten, en hoe valt dit te verklaren?*

Om een concreter antwoord op deze hoofdvraag te geven, zijn er een aantal deelvragen geformuleerd:

1. Hoe wordt de implementatie van de interventies tegen stagediscriminatie ervaren door beleidsmakers, onderwijsprofessionals en mbo-studenten?
2. Welke onderliggende verklaringsmechanismen beïnvloeden de (h)erkenning en meldingsbereidheid van stagediscriminatie onder onderwijsprofessionals en mbo-studenten?
3. Welke contextuele factoren beïnvloeden de effectiviteit van de interventies tegen stagediscriminatie?

Ondanks dat de gemeente Utrecht en de mbo-instellingen diverse interventies inzetten om stagediscriminatie tegen te gaan, is het nog niet duidelijk hoe effectief deze zijn, voor wie en wanneer. Dit onderzoek draagt bij aan de beantwoording van deze vraag. Uiteindelijk is dit onderzoek van maatschappelijke meerwaarde, doordat de empirische resultaten beleidsmakers kunnen helpen de ontwikkelde interventies te verfijnen, verbeteren of contextualiseren. Op lange termijn kan dit onderzoek bijdragen aan het tegengaan van stagediscriminatie bij mbo-studenten. Het is immers van belang dat er op mbo-instellingen een inclusieve schoolomgeving bestaat waarin hun studenten met respect en als gelijkwaardig worden behandeld. Daarnaast is het cruciaal dat mbo-studenten, ongeacht hun demografische en persoonlijke kenmerken, toegang hebben tot stageplaatsen. Tijdens de stageperiode verdienen alle mbo-studenten een goede voorbereiding op de arbeidsmarkt en de kans om hun interesses te ontdekken (Klooster et al., 2015).

Daarnaast is dit onderzoek wetenschappelijk relevant, omdat het onderzoek naar stagediscriminatie zich niet alleen richt op de effectiviteit van geïsoleerde interventies, maar ook op de onderliggende mechanismen en contexten die ten grondslag liggen aan deze interventies. Zo blijkt dat er aanzienlijke verschillen kunnen bestaan tussen scholen, afdelingen en leerjaren in de wijze waarop zij gevallen van stagediscriminatie opvolgen (Algemene Rekenkamer, 2024). Doordat er in realistisch beleidsevaluatieonderzoek inzichten worden verzameld over wat werkt, voor wie, onder welke omstandigheden en waarom, kan er breder generaliseerbare kennis (cumulatieve kennis) worden ontwikkeld. De cumulatieve kennis uit het realistische beleidsevaluatieonderzoek biedt zodoende de kans tot de ontwikkeling, toetsing of verbetering van *middel-range* theorieën. Met deze *middel-range* theorieën kan betoogd worden dat mechanismen die in bepaalde contexten werken, ook wetenschappelijk kunnen worden toegepast op casussen met dezelfde omstandigheden. Ter illustratie: na toetsing van de mechanismen en interventies uit dit onderzoek, zouden deze mogelijk ook effectief kunnen zijn bij stagediscriminatie op hbo- en wo-instellingen, wanneer er sprake is van vergelijkbare omstandigheden.

Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt de beleidstheorie van het Utrechtse mbo-uitvoeringsplan uiteengezet, waarbij ook kort het begrip stagediscriminatie wordt toegelicht. Daarnaast staat het literatuuronderzoek naar de verklaringsmechanismen en contexten achter de interventies naar stagediscriminatie centraal.

Beleidstheorie Utrechtse mbo-uitvoeringsplan tegen stagediscriminatie

Om een inclusieve Utrechtse stagemarkt te creëren hebben Gemeente Utrecht, verschillende mbo-instellingen en organisaties drie interventies opgesteld die gericht zijn op de intermediaire rol van het onderwijs bij stagediscriminatie (Gemeente Utrecht, 2023; Gemeente Utrecht, 2024):

- 1) Een goed functionerende, laagdrempelige en veilige meldstructuur ontwikkelen;
- 2) Trainingen geven aan onderwijsprofessionals om stagediscriminatie te (h)erkennen en te melden;
- 3) Een informatie- en bewustwordingscampagne voor studenten ontwikkelen.

Het ontwikkelen van een efficiënte meldstructuur heeft volgens de betrokken actoren van het Utrechtse mbo-uitvoeringsplan tot doel de meldingsbereidheid van mbo-studenten die stagediscriminatie ervaren structureel te verhogen (Gemeente Utrecht, 2022). Het idee achter deze interventie is dat slachtoffers van stagediscriminatie door een beter ontwikkeld meldingsproces betere ondersteuning en hulp krijgen wanneer zij een melding doen (Movisie, 2022). Ook geven mbo-instellingen met de implementatie van een meldpunt een sociale norm af dat stagediscriminatie niet wordt getolereerd (Movisie, 2022).

Hierop aansluitend is er binnen het beleid een interventie opgesteld om onderwijsprofessionals, zoals stagebegeleiders en vertrouwenspersonen, met trainingen meer kennis en handvatten te bieden hoe zij om moeten gaan met gevallen van stagediscriminatie bij hun studenten. Het gewenste effect is dat meldingen of klachten van mbo-studenten over stagediscriminatie altijd serieus worden genomen en goed worden opgevolgd (Gemeente Utrecht, 2022). Deze uitkomst kan worden bereikt, omdat verwacht wordt dat door deze trainingen de handelingsbekwaamheid en het verantwoordelijkheidsgevoel van onderwijsprofessionals bij meldingen van stagediscriminatie wordt vergroot (Gemeente Utrecht, 2022).

De derde interventie gericht op het ontwikkelen van een informatie- en bewustwordingscampagne voor studenten wordt niet meegenomen in dit onderzoek. Uit verkennende interviews met de beleidsmakers van het mbo-uitvoeringsplan is gebleken dat deze interventie nog in de beginnende fase zit en dus nog niet breed is geïmplementeerd in de praktijk.

Stagediscriminatie

Zoals eerder al benoemd, is er sprake van stagediscriminatie wanneer studenten discriminatie ervaren op basis van hun etnische afkomst, geloofsovertuiging, beperking, geslacht en/of gender (Andriessen et al., 2021). Dit kan zowel plaatsvinden tijdens het zoeken naar een stage door vaak afgewezen te worden, maar ook tijdens het lopen van de stage door discriminerende uitspraken of ongelijke verdeling van taken in vergelijking met andere stagiairs. Er kan een onderscheid worden gemaakt in objectief vastgestelde stagediscriminatie en ervaren stagediscriminatie. Bij objectief vastgestelde discriminatie wordt door het opsturen van twee soortgelijke motivatiebrieven en cv's, die slechts verschillen op één persoonsgebonden eigenschap, bepaald of studenten worden gediscrimineerd door leerwerkbedrijven (Andriessen et al., 2021).

Ervaren discriminatie is daarentegen subjectiever; het gaat om ervaringen van studenten die zich op basis van demografische en/of persoonlijke kenmerken ongelijk behandeld voelen (Andriessen et al., 2014). Deze ervaringen kunnen niet objectief worden gemeten. Er kunnen zich dus situaties voordoen waarin een student stagediscriminatie ervaart, terwijl dit mogelijk feitelijk niet zo is (Andriessen et al.,

2014). Echter, het kan ook zijn dat een student geen stagediscriminatie ervaart, terwijl in de praktijk wel degelijk sprake is van stagediscriminatie. Aangezien is gebleken dat mbo-studenten hun ervaringen met discriminatie vaak niet melden, of dat hun meldingen onvoldoende worden opgevolgd, zal dit onderzoek zich slechts focussen op de ervaren discriminatie van deze studenten (De Winter-Koçak et al., 2023). Tevens blijkt dat het herkennen van stagediscriminatie een complex probleem is, omdat betrokken mbo-studenten en onderwijsprofessionals niet altijd weten wanneer er sprake is van stagediscriminatie (Klooster et al., 2016).

Sociale norm aanpassen

Het literatuuronderzoek put uit onderzoek naar verklaringsmechanismen voor het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie, aangezien zowel stage- als arbeidsmarktdiscriminatie voortkomen uit ongelijke kansen in selectieprocessen en een ongelijke maatschappelijke positie in de samenleving tot gevolg kunnen hebben. Volgens de beleidstheorie kunnen meldpunten een sociale norm afgeven waarbij stagediscriminatie niet wordt getolereerd, wat aansluit bij onderzoek dat laat zien dat bedrijven zich sneller aanpassen aan een sociale norm tegen stagediscriminatie door meldstructuren. Een sociale norm verwijst naar de verwachting van wat mensen binnen bepaalde groepen als wenselijk beschouwen (Felten & Broekroelofs, 2023). Interventies die erop zijn gericht om deze sociale norm te veranderen, kunnen daarmee het gedrag veranderen van mensen die betrokken zijn bij de norm (Fairley et al., 2013). Scholen die een meldstructuur implementeren kunnen daarmee allereerst de norm versterken dat discriminatie wordt afgekeurd. Ten tweede, kan dit ertoe leiden dat leerwerkbedrijven zich aan deze norm aanpassen. Ten derde kunnen mbo-studenten door de meldstructuur het gevoel krijgen dat hun school stagediscriminatie niet tolereert, waardoor er een veilige omgeving gecreëerd kan worden om een melding te rapporteren (Felten & Broekroelofs, 2023).

Behalve dat meldstructuren de sociale norm kunnen versterken dat stagediscriminatie ontoelaatbaar is, kunnen toegankelijke meldstructuren met duidelijke procedures ertoe leiden dat slachtoffers van discriminerende praktijken beter worden ondersteund en de juiste hulp ontvangen (Kros et al., 2022). Mbo-studenten hebben in eerder onderzoek aangegeven niet tevreden te zijn met hoe klachtbehandelaars omgaan met hun meldingen van stagediscriminatie (De Winter-Koçak et al., 2023). Zo geven studenten aan dat er door klachtbehandelaars niet wordt geluisterd naar hun wensen, bijvoorbeeld wanneer de studenten geen verdere stappen willen ondernemen vanwege mogelijke negatieve consequenties voor hun eigen stage (De Winter-Koçak et al., 2023). Ook missen mbo-studenten vaak concrete acties naar aanleiding van hun melding, zoals het ontbinden van de samenwerking met een leerwerkbedrijf door de mbo-instelling. Door een goed ontwikkelde meldstructuur met duidelijke randvoorwaarden, kunnen studenten de juiste slachtofferhulp ontvangen, waarna op langere termijn de meldingsbereidheid verhoogd kan worden (De Winter-Koçak et al., 2023).

Handelingsbekwaamheid en *sense of urgency*

Net als trainingen voor onderwijsprofessionals om stagediscriminatie te verminderen, worden interventies met trainingen voor werkgevers ook vaak toegepast om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan (Kalinowski et al., 2012). Interventies die inzetten op trainingen om discriminatie te verminderen, leiden er enerzijds toe dat stagebegeleiders meer handelingsbekwaam zijn om meldingen van discriminatie te vervolgen (Alhanachi, 2023; Lamberts et al., 2019). Deze trainingen zorgen ervoor dat onderwijsprofessionals kunnen doorgronden wat stagediscriminatie voor studenten betekent en welke vormen er allemaal bestaan, zodat zij ervaringen van stagediscriminatie bij hun studenten sneller herkennen en erkennen. Anderzijds biedt de training onderwijsprofessionals *tools* en gespreksvaardigheden om een goed gesprek te voeren met studenten die slachtoffer zijn van stagediscriminatie (Andriessen et al., 2021).

Anderzijds kunnen deze trainingen stagebegeleiders motiveren om proactief te reageren en meer verantwoordelijkheid te ervaren (*sense of urgency*), wanneer zij worden geconfronteerd met gedeelde ervaringen van stagediscriminatie door studenten. Het blijkt dat onderwijsprofessionals gesprekken over discriminerende praktijken soms uit de weg gaan, omdat ze het moeilijk vinden dit onderwerp bespreekbaar te maken (Felten et al., 2021; Ministerie van OCW, 2024). Door de training worden onderwijsprofessionals zich mogelijk bewuster om patronen van handelingsverlegenheid te doorbreken. Een toename van handelingsbekwaamheid en een *sense of urgency* bij onderwijsprofessionals kan er dus mogelijk toe leiden dat meldingen van stagediscriminatie beter worden afgehandeld (Felten et al., 2021).

Contextfactoren

Bij het evalueren van beleidsinterventies moet altijd rekening gehouden worden met contextfactoren die bepalen onder welke omstandigheden het beleid al dan niet tot effectieve uitkomsten zal leiden (Pawson & Tilley, 1997). Er kunnen bij realistische beleidsevaluaties sprake zijn van vier contextuele lagen: individuele capaciteiten, interpersoonlijke relaties, institutionele instellingen en bredere infrastructuur.

Allereerst verwijzen individuele capaciteiten naar de motivatie en competenties van beleidsobjecten, en deze bepalen in hoeverre zij bereid zijn hun gedrag aan te passen aan het doel van de interventie (Pawson & Tilley, 1997). Zo blijkt uit verkennende interviews met beleidsmakers van het mbo-uitvoeringsplan, dat er bij de implementatie van de trainingen voor onderwijsprofessionals individuele verschillen kunnen bestaan in de mate van motivatie bij onderwijsprofessionals om de *tools* van de trainingen tot zich te nemen en hun gedrag daarop aan te passen. Verder blijkt dat mbo-studenten met minder sollicitatievaardigheden sneller in aanraking kunnen komen met stagediscriminatie, waardoor gevallen van oneerlijke behandeling en discriminatie door elkaar kunnen lopen (Klooster et al., 2016).

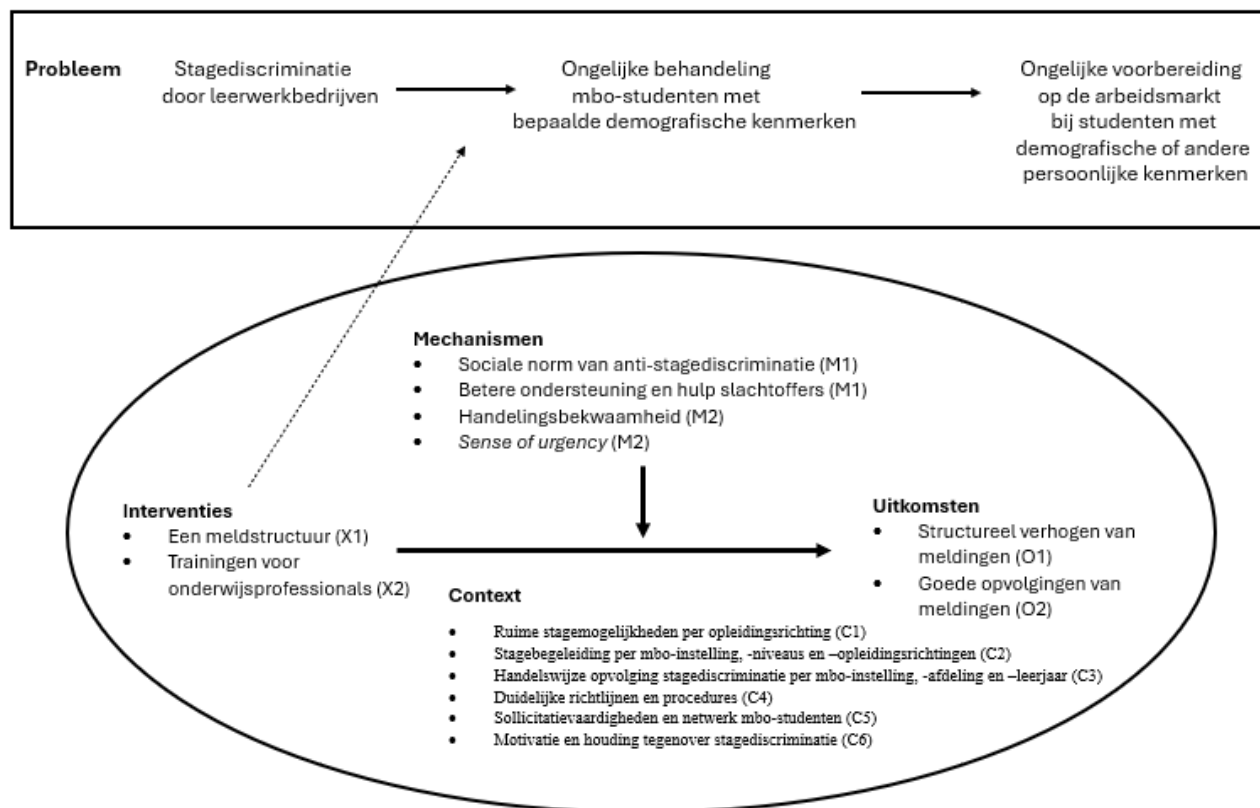
Ten tweede kunnen organisatiestructuren ervoor zorgen dat interventies in de praktijk al dan niet worden aangepast aan de geldende regels en structuren (Pawson & Tilley, 1997). Meldstructuren

tegen stagediscriminatie kunnen bijvoorbeeld niet goed aanslaan, wanneer de meldstructuren in de praktijk niet goed worden vertaald naar duidelijke richtlijnen en procedures (Ministerie van OCW, 2024; De Winter-Koçak et al., 2023). Daarnaast blijkt het dat er tussen mbo-scholen, afdelingen en leerjaren aanzienlijke verschillen kunnen bestaan in de wijze waarop gevallen van stagediscriminatie worden opgevolgd (Algemene Rekenkamer, 2024).

Behalve institutionele factoren en de individuele capaciteiten van de beleidsobjecten, kunnen interpersoonlijke relaties een rol spelen bij de effectiviteit van beleidsprogramma's. Interpersoonlijke relaties omvatten vormen van samenwerking en interacties tussen sociale systemen die van invloed kunnen zijn op de effectiviteit van interventies, zoals steun van familie en vrienden (Pawson & Tilley, 1997). Zo kunnen studenten met een kleiner sociaal netwerk minder gemakkelijk aan een stageplek komen, waardoor het niet altijd eenvoudig is om te concluderen dat er sprake is van oneerlijke behandeling of stagediscriminatie (Klooster et al., 2016).

Tot slot verwijzen bredere infrastructuren naar politieke en/of maatschappelijke ontwikkelingen die effect kunnen hebben op de werking van een interventie, zoals grote onderwijshervormingen of economische ontwikkelingen (Pawson & Tilley, 1997). In de casus van stagediscriminatie, bestaan er bijvoorbeeld verschillen in de meldingsbereidheid tussen studenten door hun mbo-opleidingsrichting. Zo kennen bepaalde sectoren, zoals de IT en de zorg, een moeilijkere stagebeschikbaarheid (SBB, 2024). Deze studenten kunnen mogelijk minder geneigd zijn een melding te doen uit angst voor negatieve gevolgen voor hun stageverloop (Andriessen et al., 2021; De Winter-Koçak et al., 2023). Daarnaast blijkt dat er tussen mbo-scholen, -niveaus en -opleidingsrichtingen verschillen bestaan in de mate van stagebegeleiding die docenten aanbieden bij een stagetraject, zoals ondersteuning bij het schrijven van een motivatiebrief en het al dan niet op stagebezoek komen (Klooster et al., 2016). De mate van stagebegeleiding zou invloed kunnen hebben op de vertrouwensband die een mbo-student heeft met zijn stagebegeleider, en mogelijk ook invloed op het vertrouwen om eventuele ervaringen van discriminatie te melden.

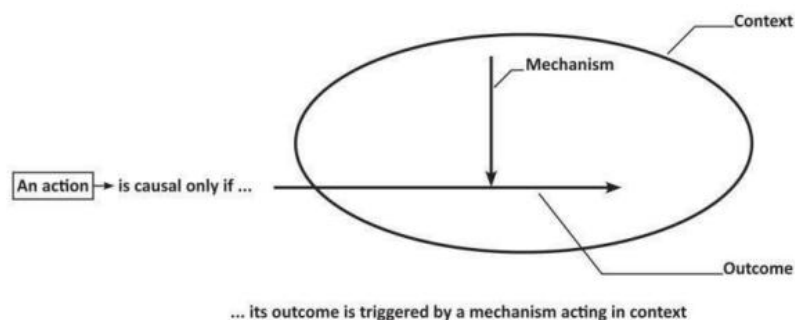
Samenvattend kunnen de beleidstheorie van het mbo-uitvoeringsplan tegen stagediscriminatie en de bestaande verklaringsmechanismen en contexten in de literatuur, worden samengevoegd in een visueel model (zie figuur 1).

Figuur 1*Visuele weergave beleidstheorie*

Methodologie

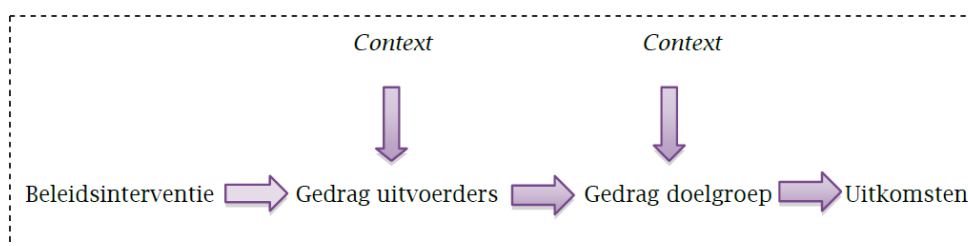
De effectiviteit van het Utrechtse mbo-uitvoeringsplan om stagediscriminatie te verminderen, is onderzocht aan de hand van de realistische beleidsevaluatiemethode (Pawson & Tilley, 1997). Een realistische beleidsevaluatie is een methode om dieperliggende mechanismen achter beleidsinterventies te achterhalen, en hoe deze mechanismen in diverse contexten kunnen leiden tot verscheidene uitkomsten (Pater et al., 2012; Pawson & Tilley, 1997).

Het ICMO-model (interventie-context-mechanisme-uitkomst) vormt de basis van een realistische beleidsevaluatie, waarmee beleidsprogramma's onderzocht kunnen worden, zie figuur 2. Hierbij wordt middels een schematische weergave de onderliggende mechanismen (M) achter interventies (I) geïdentificeerd, de invloed van verschillende contexten bepaald (C) en de uiteindelijke uitkomsten van de interventies in beeld gebracht (O). Zodoende heeft een realistische beleidsevaluatie niet zozeer het doel om te onderzoeken of het beleid werkt, maar biedt de methode vooral inzichten in *wat werkt, voor wie en onder welke omstandigheden* (Pawson & Tilley, 1997).

Figuur 2*Het CMO-model*

Noot. Overgenomen uit *Realistic evaluation* door R. Pawson en N. Tilley, 1997, p. 58. Copyright 1997 door SAGE Publications.

Het onderzoek naar de effectiviteit van de interventies in het mbo-uitvoeringsplan bestond uit drie fasen. De eerste fase van het onderzoek omvatte het expliciteren van de beleidstheorie voor het mbo-uitvoeringsplan tegen stagediscriminatie aan de hand van een documentanalyse en realistische semigestructureerde interviews met beleidsmakers. De tweede fase van het onderzoek betrof een uitvoeringsonderzoek waarin dezelfde beleidsmakers én onderwijsprofessionals zijn geïnterviewd aangaande hun ervaringen met de implementatie van de interventies tegen stagediscriminatie. Tot slot betrof de derde fase van het onderzoek een cliëntenonderzoek, waarbij semigestructureerde interviews zijn afgenomen met de beleidsobjecten, namelijk de mbo-studenten. Door aan de hand van het uitvoeringsonderzoek en cliëntenonderzoek na te gaan hoe de implementatie is ervaren en welke contexten een rol spelen in de praktijk, kunnen de vooraf verwachte verklaringsmechanismen en contexten bevestigd en/of verfijnd worden (zie figuur 3).

Figuur 3*Het belang van uitvoerings- en cliëntonderzoek in een specifieke context.*

Noot. Overgenomen uit *Verklarende evaluatie* door C. Pater et al., 2012, p. 17. Copyright 2012 door Kohnstamm Instituut.

Fase 1 dataverzameling

In de eerste fase van het onderzoek zijn de 'Raadsbrief Aanpak Inclusieve Stagemarkt Utrecht' (Gemeente Utrecht, 2022), het beleidsdocument van het mbo-uitvoeringsplan (Gemeente Utrecht, 2023)

en de ‘Raadsbrief jaarlijkse voortgangsrapportage mbo-uitvoeringsplan’(Gemeente Utrecht, 2024) geanalyseerd om de beleidstheorie uiteen te zetten. Daarnaast is de documentanalyse voorgelegd aan beleidsmakers van het mbo-uitvoeringsplan ter verduidelijking van de beleidstheorie. De beleidsmakers zijn geworven door een gelegenheidssteekproef, waarbij met de sneeuwbalmethode zes beleidsmakers zijn geïnterviewd.

Er zijn interviews gehouden met beleidsmakers van de gemeente Utrecht, CNV Jongeren en de vier mbo-instellingen (ROC Midden-Nederland, MBO Utrecht, Nimeto en Grafisch Lyceum). CNV Jongeren heeft bijgedragen aan het ontwerpen van de training voor onderwijsprofessionals om stagediscriminatie beter te (h)erkennen. De vier mbo-instellingen hebben meegewerkt aan het opstellen van het mbo-uitvoeringsplan en hebben de interventies geïmplementeerd. Een relatief kleine groep beleidsmakers heeft bijgedragen aan het mbo-uitvoeringsplan. Om de anonimiteit van de beleidsmakers te waarborgen, zal in de resultaten niet vermeld worden bij welke instelling een respondent werkzaam is.

Fase 2 dataverzameling

De zes beleidsmakers die in de eerste fase van het onderzoek aan de hand van een gelegenheidssteekproef geworven zijn, zijn ook gebruikt voor de tweede fase van het onderzoek (zie tabel 1). Daarnaast zijn er tijdens deze fase drie onderwijsprofessionals geïnterviewd. Tijdens de interviews is naast het deductief bevestigen van de beleidstheorie ook tijd besteed aan topiconderwerpen over de implementatie van de interventies. Hier stonden voornamelijk topiconderwerpen over contextfactoren, belemmeringen en successen van de interventies centraal, zie bijlage 1.

Bij het werven van de onderwijsprofessionals, die de training voor het (h)erkennen van stagediscriminatie hebben gevolgd, is er door de lage animo aan deelnemers aan de training en door de werkdruk van deze docenten gekozen voor een *convenience sampling*. Er is slechts één onderwijsprofessional geïnterviewd die heeft deelgenomen aan de training, omdat gedurende de interviews bleek dat goede stagebegeleiding vanuit beroepspraktijkvorming-begeleiders (BPV-begeleiders) een crucialere rol zou kunnen spelen in het tegengaan van stagediscriminatie dan de aangeboden trainingen. Er zijn dus drie BPV-begeleiders geïnterviewd, zie tabel 1. In deze interviews stond de visie van de BPV-begeleiders op de rol van stagebegeleiding, in het ondersteunen van studenten die risico lopen op stagediscriminatie, centraal.

Tabel 1*Respondentenlijst uitvoeringsonderzoek*

Respondent	Functie	School/organisatie	Geselecteerd op basis van
Respondent 1	Beleidsmedewerker	Naam omwille van anonimiteit niet vermeld	-
Respondent 2	Beleidsmedewerker	Naam omwille van anonimiteit niet vermeld	-
Respondent 3	Beleidsmedewerker	Naam omwille van anonimiteit niet vermeld	-
Respondent 4	Beleidsmedewerker	Naam omwille van anonimiteit niet vermeld	-
Respondent 5	Beleidsmedewerker	Naam omwille van anonimiteit niet vermeld	-
Respondent 6	Beleidsmedewerker	Naam omwille van anonimiteit niet vermeld	-
Respondent 7	Onderwijsprofessional	Nimeto Utrecht (MBO 4 Decoratie en restauratie specialisme)	Deelgenomen aan CNV Jongeren en BPV-begeleider
Respondent 8	Onderwijsprofessional	ROC MN (MBO 4 ICT College)	BPV-begeleider binnen de opleidingsrichting ICT
Respondent 9	Onderwijsprofessional	ROC MN (Dienstverlening en producten)	BPV-begeleider aan mbo-niveau 2 studenten

Fase 3 dataverzameling

In de laatste fase van het onderzoek zijn er interviews verricht met mbo-studenten van de vier mbo-instellingen. Op de vier geselecteerde Utrechtse mbo-instellingen zijn voor de interviews allereerst mbo-studenten geselecteerd die een melding van stagediscriminatie hebben gedaan. Daarnaast zijn mbo-studenten geselecteerd die, op basis van demografische kenmerken (etniciteit of sekse) en persoonlijke kenmerken (religie, beperking of gender), risico lopen op stagediscriminatie én bekend zijn met de meldstructuur. Bij het selecteren van de steekproef is er dus gebruik gemaakt van een doelgerichte steekproef met een maximale variatie aan demografische en persoonlijke kenmerken van de mbo-studenten. Ook konden slechts mbo-studenten meedoen aan het onderzoek die al stage hebben gelopen.

De maximale variatie is in grote mate gerealiseerd, gezien studenten met verschillende mogelijke discriminatiegronden zijn geïnterviewd. Het is alleen niet gelukt om een student met een beperking te interviewen. Tijdens het wervingsproces is tevens geprobeerd doelgericht mbo-studenten te werven uit de opleidingsrichtingen waar de meldingsbereidheid door beperkte stagemogelijkheden lager ligt, namelijk de zorg en IT (SBB, 2024). Het interviewen van studenten volgens deze contextfactor is deels gelukt, er zijn twee studenten uit de zorg geïnterviewd, maar geen studenten uit de IT-sector. Uiteindelijk zijn acht mbo-studenten geïnterviewd, waarvan twee respondenten van elke mbo-instelling (zie tabel 2). Naast individuele interviews met studenten, is er ook eenmalig een informele focusgroep gesprek gehouden met een klas van tien mbo-studenten.

De onderzoeksresultaten van de beleidsmakers en onderwijsprofessionals zijn uiteindelijk vergeleken met die van de mbo-studenten. Zo kon geanalyseerd worden of er verschillen en

overeenkomsten bestaan in de perceptie van de beleidsimplementatie door de beleidsontwerpers- en uitvoerders en beleidsobjecten. De data uit beiden fasen zijn dus geïntegreerd om een compleet beeld te geven van de werking van de meldstructuur, de trainingen aan onderwijsprofessionals en nieuwe interventies die aan het licht zijn gekomen.

Tabel 2

Respondentenlijst cliëntonderzoek

Respondent	School/organisatie	Opleidingsrichting	Geselecteerd op basis van
Respondent 10	Student ROC MN	MBO 4 Maatschappelijke zorg en sociaal werk	Etniciteit, religie en opleidingsrichting zorg
Respondent 11	Student ROC MN	MBO 4 Apothekersassistent	Etniciteit, religie en opleidingsrichting zorg
Respondent 12	Student Nimeto	MBO 4 Styling, Interieur & Vormgeving	Etniciteit en sekse
Respondent 13	Student Nimeto	MBO 4 Decoratie en restauratie specialisme	Sekse
Respondent 14	Student MBO Utrecht	MBO 4 Legal, Insurance & HR Services Specialist	Etniciteit en religie
Respondent 15	Student MBO Utrecht	MBO 4 Legal, Insurance & HR Services Specialist	Etniciteit en religie
Respondent 16	Student Grafisch Lyceum Utrecht	MBO 4 Animatie en Audiovisuele Vormgeving	Etniciteit
Respondent 17	Student Grafisch Lyceum Utrecht	MBO 4 Grafisch Vormgeven	Gender

Data-analyse

De getranscribeerde interviews zijn aan de hand van een coderingsschema gecodeerd, waarin zowel deductieve als inductieve codes zijn opgenomen. Tijdens het deductief coderen zijn fragmenten gecodeerd aan de hand van *a priori* opgestelde codes uit de literatuur, zoals: ervaren stagediscriminatie, sociale norm tegen stagediscriminatie, meldingsbereidheid, (h)erkennen van stagediscriminatie en ondersteuning en hulp studenten (zie bijlage 2). Gedurende het deductief coderen zijn fragmenten dus gecodeerd naargelang hun relevantie voor het ICMO-model. Bij het inductief coderen zijn met *a posteriori* codes twee nieuwe axiale codes ontstaan: stagebegeleiding en bewustwording van stagediscriminatie (zie bijlage 2 voor bijbehorende open codes).

Om de beperkingen van de externe validiteit van het onderzoek te verkleinen, is geprobeerd met een doelgerichte steekproef een diverse pool aan deelnemers van verschillende opleidingsrichtingen en onderwijsniveaus te werven, zodat een breder beeld van ervaringen van de interventies uiteengezet kan worden. Ook zijn er voldoende interviews afgenomen om theoretische saturatie te bereiken. De betrouwbaarheid is gewaarborgd door bij alle interviews dezelfde gespreksthema's en coderingsschema's te gebruiken. (zie bijlage 2).

Ethiek en privacy

Aan de hand van een *informed consent* is aan elke respondent toestemming gevraagd om diens interviewgegevens voor wetenschappelijke doeleinden te gebruiken. Tijdens het interviewen van de

geworven mbo-studenten met specifieke demografische en persoonlijke kenmerken is duidelijk toegelicht dat zij de doelgroep van het onderzoek vormen, omdat zij door hun achtergrond onderdeel uitmaken van de risicogroep om stagediscriminatie te ervaren. In het uiteenzetten van de onderzoeksresultaten is de anonimiteit van de respondent gewaarborgd door geen persoonlijke gegevens te noteren die herleidbaar zijn naar de respondent. Wanneer een student dusdanig specifieke en gevoelige informatie deelde over diens ervaringen met stagediscriminatie en de meldstructuur, is expliciet aangegeven dat hierdoor de anonimiteit mogelijk niet gewaarborgd kon worden. Vervolgens is toestemming gevraagd om de interviewgegevens, ondanks het mogelijke gebrek aan anonimiteit, te gebruiken in het onderzoek.

Resultaten

In dit hoofdstuk zullen de bevindingen uit de semigestructureerde interviews met mbo-studenten, beleidsmakers en onderwijsprofessionals gepresenteerd worden. Allereerst zal er ingegaan worden op de ervaringen die de geïnterviewde mbo-studenten met stagediscriminatie hebben gehad. Daarna zal het ICMO-model als raamwerk gebruikt om de onderzochte beleidsinterventies te analyseren. In deze analyse staan de mechanismen achter de meldstructuur en trainingen voor onderwijsprofessionals centraal, waarbij ook wordt achterhaald hoe de samenhang tussen deze mechanismen en diverse contexten heeft geleid tot specifieke uitkomsten. Naast de meldstructuur en de trainingen voor onderwijsprofessionals wordt in dit hoofdstuk ook aandacht besteed aan twee aanvullende interventies die uit de interviews naar voren kwamen: stagebegeleiding en de bewustwording van studenten en onderwijsprofessionals.

Ervaringen met stagediscriminatie

Uit de interviews is gebleken dat de studenten veelvuldig situaties van stagediscriminatie hebben ervaren. Studenten gaven aan impliciete vormen van stagediscriminatie te hebben ervaren op basis van hun etniciteit, religie of sekse, zoals systematische afwijzingen tijdens het zoeken van een stage en ervaringen van ongelijke kansen tijdens hun stageperiode:

‘‘Ik stuurde denk ik een stuk of 20 mails naar bedrijven en kreeg vaak geen reactie, of smoesjes dat ze niemand zochten, terwijl anderen wel werden aangenomen.’’ – Student Legal, Insurance & HR Services Specialist (respondent 14)

‘‘Ik merkte van een medewerker op het begin heel erg dat zij heel erg onderscheid maakte tussen mij en een andere Nederlandse stagiair. Het voelde alsof ik anders werd behandeld, het voelde gewoon oneerlijk.’’ – Student Legal, Insurance & HR Services Specialist (respondent 15)

Ook maakten studenten expliciete racistische uitingen door collega's mee:

“Toen had op een gegeven moment mijn stagebegeleider een racistische print ofzo uitgeprint van een Aziatisch poppetje met beetje een gele huidskleur en zo spleet oogjes. Die had ie uitgeprint en toen had hij die opgehangen boven mijn werkplek waar ik zat. Iedereen lachte me gewoon uit, tja.” – Student Styling, Interieur & Vormgeving (respondent 12)

Deze ervaringen van stagediscriminatie komen overeen met eerder uitgevoerd onderzoek naar zowel objectieve als ervaren stagediscriminatie onder mbo-studenten (Andriessen et al., 2021; De Winter-Koçak et al., 2023). Ook bevestigden de mbo-studenten net als in andere onderzoeken dat ervaren stagediscriminatie nog steeds structureel plaatsvindt (Prevoo et al., 2024; Hoogenbosch et al., 2023).

Een meldstructuur

De vier mbo-instellingen uit dit onderzoek hebben een nieuwe of verbeterde meldstructuur opgesteld met als doel de meldingsbereidheid van mbo-studenten die stagediscriminatie ervaren structureel te verhogen. Volgens de beleidstheorie zouden meldstructuren bijdragen aan betere ondersteuning van slachtoffers én aan het creëren van een sociale norm tegen stagediscriminatie. Echter, de bevindingen laten zien dat met de meldstructuur deze ambities in de praktijk nog niet zijn gerealiseerd. Zo blijkt dat mbo-studenten vaak niet op de hoogte zijn van een meldingsmogelijkheid voor stagediscriminatie of betwijfelen zij het nut van melden. Slechts twee geïnterviewde studenten hebben een melding gemaakt van hun ervaringen met stagediscriminatie, maar deze studenten voelden zich tijdens het meldproces niet serieus genomen en ontvingen weinig ondersteuning van de vertrouwenspersoon of BVP-begeleider. Twee studenten zeiden hierover het volgende:

“Ik ging dus naar die vertrouwenspersoon toe, natuurlijk witte man. Ik heb een uur lang gepraat en hij zei uiteindelijk van: ‘Ze zouden niet racistisch zijn geweest als je het anders had aangepakt’. Kijk die racistische gebeurtenis door die stagebegeleider was erg, maar het erge was meer dat de mensen op school die er eigenlijk voor mij horen te zijn, dat niet deden.” – Student Styling, Interieur & Vormgeving (respondent 12)

“Wat ik jammer vind is dat mijn school die indirecte stagediscriminatie vaak ontkent of niet erkend. Pas toen ik er echt meerdere malen op hamerde en mijn toon veranderde over de situatie, dachten ze van oh we moeten dit nu wel serieus nemen.” – Student Legal, Insurance & HR Services Specialist (respondent 14)

Van de geïnterviewde BPV-begeleiders blijkt dat zij wel op de hoogte waren van het bestaan van de meldstructuur, maar gaven aan deze zelden te gebruiken. Zij kiezen er regelmatig voor om informele oplossingen te bedenken voor studenten die geconfronteerd zijn met stagediscriminatie. Zo helpen zij studenten aan een nieuwe stageplek en stellen zij een informele zwarte lijst op met leerwerkbedrijven om studenten te waarschuwen op deze plekken te solliciteren. Ook de beleidsmakers bevestigden dat de meldstructuren beperkt worden gebruikt door onderwijsprofessionals en dat studenten nog onvoldoende

worden geïnformeerd over het bestaan van de meldstructuur. Ze zijn er zich van bewust dat in informele sferen veel ervaringen van studenten worden gemeld en opgelost, maar dat deze dus niet worden geregistreerd en niet altijd de juiste kanalen volgens de meldstructuur worden gebruikt.

Om te verklaren waarom de meldstructuur in de praktijk onvoldoende functioneert, is de wisselwerking met contextfactoren belangrijk om aan te duiden. Uit de interviews komen een aantal contextfactoren naar voren die in de beleidstheorie al zijn benoemd. Allereerst blijkt dat de stagemogelijkheden per opleidingsrichting (C1) een rol kunnen spelen in de meldingsbereidheid van studenten, terwijl in de meldstructuur hier geen rekening mee wordt gehouden. Zo gaven slechts de studenten uit de zorgsector aan moeite te hebben een stageplek te vinden, waarbij zij aangeven ervaringen van stagediscriminatie minder snel te melden uit angst om hun stageplek te verliezen. De terughoudendheid bij deze studenten sluit aan bij bestaand onderzoek van Andriessen et al. (2021) en SBB (2024), waarin wordt vastgesteld dat moeilijke stagebeschikbaarheid in de zorg en IT ertoe leidt dat studenten minder snel een melding maken van stagediscriminatie.

Daarnaast blijkt de implementatie van meldstructuren sterk te verschillen tussen mbo-instellingen (C3). De beleidsmakers waren het er unaniem over eens dat aparte meldstructuren per school effectiever werken dan een gezamenlijke meldstructuur, omdat elke mbo-school zijn eigen klachtenprocedures en werkwijzen heeft. Hoewel elke mbo-instelling zijn eigen meldstructuur kent, blijkt dat op grotere mbo-instellingen de implementatie trager verloopt door fragmentatie van verschillende opleidingsafdelingen. De beleidsmakers op de grotere scholen, zoals ROC Midden-Nederland en MBO Utrecht, geven dan ook aan dat het veel tijd zal gaan kosten om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk onderwijsprofessionals de meldstructuur zullen gaan gebruiken. Daarentegen geven de beleidsmakers op de kleinere scholen, zoals het Grafisch Lyceum Utrecht en Nimeto, aan dat de implementatie gemakkelijker verloopt gezien zij meer overzicht kunnen houden. Dat deze verschillen bestaan, blijkt volgens deze beleidsmaker:

“Wat je bij dat meldproces ziet, is dat het heel lastig blijkt om iets binnen zo'n grote organisatie overal goed te laten werken. Neem ROC Midden Nederland: 20.000 studenten, verdeeld over academies die redelijk autonoom opereren. Dus het bedenken is één, maar het implementeren is gewoon heel lastig.”

– Beleidsmaker (respondent 1)

Naast verschillen in de implementatie van de meldstructuur tussen scholen, blijkt dat er tussen afdelingen ook verschillen bestaan in het gebruik van meldstructuren (C3). Zo gaven beleidsmakers aan dat de zorg en welzijn- en techniekafdelingen veel bewuster bezig zijn met stagediscriminatie dan bijvoorbeeld de horeca- en toerisme afdelingen, omdat deze docenten door casussen van stagediscriminatie met studenten aangeven zich er bewuster van zijn geworden dat stagediscriminatie veelvuldig plaatsvindt. Verder gaven zowel onderwijsprofessionals als beleidsmakers aan dat er ook individuele verschillen bestaan in de motivatie en houding die docenten hebben tegenover de

meldstructuren (C6). Veelal collega's die vaak zijn geconfronteerd met de ervaringen van stagediscriminatie willen zich hard maken voor het tegengaan van stagediscriminatie, omdat zij zich bewust zijn dat stagediscriminatie een structureel probleem is. De beleidsmakers gaven daarnaast aan dat enkele collega's stagediscriminatie niet als een structureel probleem ervaren of herkennen. De verschillen tussen medewerkers wordt duidelijk gemaakt door deze beleidsmaker:

‘‘Ik gaf dan afgelopen jaar een presentatie over stagediscriminatie op onze school, en toen waren er een paar medewerkers die gewoon keihard in de groep zeiden: ‘Stagediscriminatie komt helemaal niet voor op onze school, het is onzin’. Dat was wel voor mij even een bewustwordingsmoment dat er ook bij ons op school een groep koplopers zijn die echt denken we moeten stagediscriminatie echt aanpakken, maar ook een groep die de ernst van het probleem niet inzien. Die denken van dit is helemaal niet belangrijk, laat ons gewoon lesgeven.’’ – Beleidsmaker (respondent 4)

Tot slot bleek dat het ontbreken van duidelijke communicatie over de richtlijnen en procedures die binnen de meldstructuur gelden (C4), een terugkerende contextfactor in alle interviews. Het blijft voor studenten onduidelijk bij wie ze precies terecht kunnen, welke consequenties er ondernomen kunnen worden en of zij wel aan hun stage uren zullen komen, als ze iets zouden melden. Zo geeft een student die een melding heeft gemaakt bij een vertrouwenspersoon aan onvoldoende te zijn geïnformeerd over het meldproces en de acties die zij als student kon ondernemen.

Het ontbreken van het signaal in de meldstructuur dat studenten te allen tijde geholpen en beschermd zullen worden door school, maakt mogelijk dat studenten aarzelend zijn om een melding te maken. Ook beleidsmakers en onderwijsprofessionals bevestigen dat de meldstructuur nog verbeterd kan worden in het duidelijk uitdragen van de richtlijnen en procedures. Zo blijkt dat scholen weten dat studenten vaak bang zijn om te melden uit angst om studievertraging op te lopen of mogelijk getraceerd te worden, terwijl in de meldstructuur niet duidelijk wordt gecommuniceerd dat hier rekening mee wordt gehouden.

Ook BPV-begeleiders gaven aan het gebruik van de formele meldstructuur soms te vermijden, omdat concrete directe maatregelen vaak lang op zich laten wachten. De bevinding dat studenten en onderwijsprofessionals weinig gebruiken maken van de meldstructuur door een gebrek aan duidelijkheid over de richtlijnen en procedures sluit aan bij eerder uitgevoerd onderzoek naar stagediscriminatie bij mbo-studenten (Kros et al., 2022; De Winter-Koçak et al., 2023). Het is al langer bekend dat meldstructuren alleen effectief kunnen zijn bij duidelijke procedures en laagdrempelige toegang. Dat studenten het nut van melden betwijfelen wanneer zij geen heldere informatie ontvangen over het meldproces of de ondersteuning die zij kunnen verwachten, was dan ook te verwachten.

Naast de al bekende contextfactoren uit de beleidstheorie, werd ook een nieuwe cruciale contextfactor geïdentificeerd: de voorkeur van studenten om hun ervaringen met stagediscriminatie informeel en laagdrempelig te melden bij een mentor of een docent (C7). Zij geven aan dat zij met deze

onderwijsprofessionals een fijne vertrouwensband hebben, waarbij zij zich bij hen gezien, gehoord en erkend voelen wanneer zij hun nare ervaringen delen. Een student verwoordde dit als volgt:

‘‘Ik zou het [ervaring met stagediscriminatie] eerst aan mijn mentor vertellen. Die is echt heel fijn en helpt altijd goed. Dan zouden we samen kijken naar een oplossing. Misschien dat hij me ook helpt met het doen van een melding.’’ – Student maatschappelijke zorg en sociaal werk (respondent 10)

Ook gaven de studenten hierbij aan niet zelf verantwoordelijk te willen zijn om een officiële melding te moeten doen volgens de meldstructuur. Zij prefereren dat hun mentor, vertrouwelijke docent of BPV-begeleider een officiële melding van stagediscriminatie maakt. Echter, er kan gezien het lage aantal meldingen vastgesteld worden dat deze onderwijsprofessionals geen gebruik maken van de meldstructuur of niet op de hoogte zijn van het bestaan ervan. De BPV-begeleiders herkenden tijdens de interviews de behoefte van studenten om ervaringen informeel te melden bij een vertrouwelijke docent. De stagedocenten waren net als de mbo-studenten het ermee eens dat de verantwoordelijkheid om van een informele melding een formele melding te maken bij de docent ligt, mits de student hiermee instemt:

Voor die studenten lossen we het gewoon op bij een incident van stagediscriminatie. Maar je wil niet dat volgend jaar iemand anders echt hetzelfde aan gaat lopen. Of dat iemand van MBO Utrecht daar tegenaan gaat lopen. En om die reden zou ik bespreken dat het wel belangrijk is om een melding te doen. Als een student zelf geen officiële melding wil maken, dan doe ik gewoon die melding. – BPV-begeleider ROC MN (respondent 8)

De voorkeur van studenten om stagediscriminatie informeel te melden bij een vertrouwelijke docent of mentor in plaats van via een formele meldstructuur, is goed te begrijpen vanuit het onderzoek van Dobbin en Kalev (2016). Zij veronderstellen dat mensen die geconfronteerd worden met discriminatie de voorkeur geven aan maatregelen die gefocust zijn op persoonlijke relaties en vertrouwen.

Trainingen voor onderwijsprofessionals

Naast meldstructuren, is ook ingezet op trainingen voor onderwijsprofessionals met als doel dat meldingen van stagediscriminatie beter worden opgevolgd door onderwijsprofessionals. De beleidsmakers konden gezien het zeer lage aantal binnengekomen meldingen, geen conclusies trekken of dit doel is bereikt. De trainingen waarop erop gericht de handelingsbekwaamheid en de *sense of urgency* van onderwijsprofessionals te vergroten. In de praktijk blijkt dat bij de deelnemers van de training deze mechanismen zijn bereikt. Zo gaf de BPV-begeleider, die de training van CNV Jongeren heeft gevolgd, aan dat zij leerde hoe ze haar studenten beter kan ondersteunen en helpen bij incidenten van stagediscriminatie en welke stappen zij kan ondernemen. Ook zorgde de training ervoor dat het onderwerp onder de aanwezige stagedocenten meer bespreekbaar werd gemaakt:

Wat ik vooral heel fijn vond, is met heel veel stagedocenten van verschillende scholen bij elkaar te zitten. En te praten over, hoe doen jullie dat? En hoe herken je het? En wat gebeurt er bij jullie? En wat doe je dan? Dat vond ik heel erg fijn..’’ – BPV-begeleider Nimeto (Respondent 7)

Hoewel bij de aanwezige stagedocenten tijdens de CNV-training de handelingsbekwaamheid en *sense of urgency* zijn vergoot, kwam uit de interviews met beleidsmakers naar voren dat er twijfel bestaat of deze trainingen daadwerkelijk hebben geleid tot een verbeterde, schoolbrede opvolging van meldingen. Het blijkt namelijk dat al bekende contextfactoren, uit de beleidstheorie, van invloed zijn geweest op de effectiviteit van deze training. Bij de training blijkt, net als bij het gebruik van de meldstructuur, dat de individuele houding en motivatie tegenover het aanpakken van stagediscriminatie te verschillen tussen medewerkers (C6). Sommige onderwijsprofessionals wilden de training niet volgen, omdat ze toch niet in de ernst het probleem geloven, terwijl anderen de training juist waardevol vinden in de strijd tegen stagediscriminatie. Deze bevinding sluit aan bij het werk van Felten et al. (2021) en Kalinoski et al. (2012) die aangeven dat trainingen alleen effectief zijn wanneer deelnemers het belang van stagediscriminatie erkennen. Dat sommige medewerkers de training niet als nuttig ervaren, kan er wellicht op wijzen dat het bewustzijnsniveau over het belang van het onderwerp stagediscriminatie onder sommige medewerkers laag is.

Daarnaast blijkt de perceptie van de meerwaarde van de training te verschillen tussen mbo-scholen (C3). Op scholen zoals ROC MN zijn onderwijsprofessionals al vaak geconfronteerd met gevallen van stagediscriminatie, waardoor zij vaak ook al handelingsbekwaam zijn in het ondersteunen van hun studenten. De beleidsmedewerker van het ROC gaf aan dat het merendeel van de onderwijsprofessionals al goed weten hoe zij signalen van stagediscriminatie kunnen herkennen en erkennen, en weten hoe ze studenten kunnen ondersteunen in het nemen van vervolgstappen. Zij gaven aan dat ze liever een training hadden gewild die gericht was op het aangaan van moeilijke gesprekken met leerwerkbedrijven.

Naast deze al bekende contextfactoren uit de beleidstheorie, kwamen ook een nieuwe contextfactor naar voren. Zo bleek dat de deelname van onderwijsprofessionals aan deze training veel lager was dan gewenst. Beleidsmakers geven aan dat voornamelijk de werkdruk van medewerkers, hebben geleid tot een laag animo (C8). Zo maakt één van de beleidsmakers dit duidelijk:

‘‘Van de stagebegeleiders heeft uiteindelijk maar een handjevol de training gevolgd. Ja ROC is zo groot, we hebben zo veel verschillende colleges en afdelingen met hun eigen cultuur. Tis gewoon moeilijk om iedereen te betrekken om de training te volgen. Ook qua werkdruk, ze moeten wel echt de meerwaarde en nut zien in zo’n training.’’ – Beleidsmaker (respondent 2)

Nog een belangrijke kanttekening; de CNV-training voor onderwijsprofessionals had maar een looptijd van twee jaar. Hierbij speelt dus een cruciale financiële vraag of de trainingen voor stagediscriminatie

aankomende schooljaren nog aangeboden kunnen worden, gezien er grote bezuinigen in het onderwijs zullen plaatsvinden.

Stagebegeleiding

Tijdens de interviews kwamen, naast de onderzochte meldstructuren en trainingen voor onderwijsprofessionals, ook twee interventies naar voren die buiten de reikwijdte van de beleidstheorie vallen. Zo blijkt dat studenten, onderwijsprofessionals en beleidsmakers de rol van stagebegeleiding en bewustwording van stagediscriminatie van meer belang te vinden dan een meldingsmogelijkheid. De mbo-studenten gaven aan dat zij het belangrijk vinden dat school hen ondersteunt in het zoeken van een stageplek, dat een stagedocent te allen tijde beschikbaar is om hulp te bieden en dat er regelmatig contactmomenten plaatsvinden waarin een stagedocent eventuele signalen van stagediscriminatie kan herkennen. Ook gaven studenten aan het belangrijk te vinden dat door stagebegeleiders expliciet wordt benoemd dat het delen van ervaringen van stagediscriminatie niet zal leiden tot studievertraging. Uit de interviews blijkt dat de mate van stagebegeleiding door BPV-begeleiders verschilt tussen mbo-instellingen; zo uitten studenten van MBO Utrecht, ROC MN en Nimeto kritiek op de begeleiding op hun school:

“De BPV-begeleiding bij ons op school is echt chaos. Er moet verandering komen in de BPV-begeleiders. Sommige BPV-begeleiders reageren traag of doen weinig. Dan kan ik weken wachten voor er wat gebeurt. Maar dus eigenlijk de personen die het eigenlijk moeten oppakken, daar kan ik niet echt terecht.” – Student Legal, Insurance & HR Services Specialist (respondent 14)

Het gevoel dat studenten zich bij gevallen van stagediscriminatie niet altijd serieus genomen voelen, weerspiegelt wat al eerder is onderzocht in het onderzoek van De Winter-Koçak et al. (2023). Zij stelden ook vast dat mbo-studenten behoefte hebben aan onderwijsprofessionals die hun ervaringen van stagediscriminatie erkennen en goede slachtofferhulp bieden. Daarentegen hadden de studenten van het Grafisch Lyceum positieve ervaringen met hen met hun BPV-begeleiders:

Zowel bij mijn huidige stageplek als bij m’n vorige stageplek, voelde ik die steun echt. De stagedocenten lieten regelmatig hun gezicht zien. We kregen ook zelfs een WhatsApp-nummer van onze stagedocent. Als er echt wat aan de hand was, konden altijd contact opnemen.” – Student Animatie en Audiovisuele Vormgeving (respondent 16)

Volgens de studenten die positief waren over hun stagebegeleiding, zorgt hulp bij het zoeken van een stage, aanwezig zijn bij sollicitatie- en evaluatiegesprekken en regelmatige contactmomenten ervoor dat zij in vertrouwen hun ervaringen met stagediscriminatie durven te melden bij hun BPV-begeleider. Een positief ervaren stagebegeleiding maakt dat de studenten het gevoel hebben dat zij zich bij incidenten van stagediscriminatie door hun BPV-begeleider gesteund, gehoord en beschermd voelen. Bovendien zou volgens studenten een intern stagebureau, die studenten tijdens de stagebegeleiding koppelt aan

leerwerkbedrijven, kunnen helpen bij het tegengaan van stagediscriminatie. Zo kunnen scholen studenten met enige zekerheid een inclusieve stageplek kunnen bieden. Een goede stagebegeleiding zou volgens de studenten dus ook kunnen beschermen tegen structurele afwijzingen tijdens het zoeken van een stage.

Ook de geïnterviewde BPV-begeleiders benadrukten dat de rol van de stagebegeleider cruciaal kan zijn in de aanpak tegen stagediscriminatie. Een goede vertrouwensband opbouwen, maakt dat studenten zich veilig en vrij voelen om stagediscriminatie aan hun stagedocent te melden. Bovendien geven de BPV-begeleiders aan dat een goede stagebegeleiding ervoor zorgt dat zij als BPV-begeleiders sneller tekenen van stagediscriminatie kunnen signaleren. Een BPV-begeleider verwoordde dit als:

Wat ik heel belangrijk vind is een soort vertrouwensband met die student. Dat ze ook het gevoel hebben dat ze van alles tegen mij kunnen zeggen en kunnen melden. Ik geef mijn mobiel nummer door en ze kunnen me appen, ze kunnen me bellen, ze kunnen me teamsen, mailen. Dus er zijn allerlei mogelijkheden om contact op te nemen. En heb ik het gevoel dat het niet goed gaat, dan ga ik een keer extra bezoeken. – BPV-begeleider Nimeto (respondent 7)

Wat betreft stagematching gaven BPV-begeleiders aan hier geen voorstander van te zijn, omdat eerdere ervaringen laten zien dat dit niet altijd leidt tot succesvolle stages en studenten hierdoor waardevolle sollicitatievaardigheden mislopen. Wel vinden ze dat BPV-begeleiders studenten, die moeilijk aan een stageplek komen, actief kunnen helpen aan een stageplek. Hierbij matchen de stagedocenten individuele studenten aan leerwerkbedrijven uit hun eigen netwerk. Er vindt volgens de stagedocenten dus al enigszins informele stagematching plaats voor individuele gevallen.

De bevinding dat goede stagebegeleiding mogelijk een belangrijke rol kan spelen in het creëren van een inclusieve schoolomgeving en tegengaan van stagediscriminatie, sluit aan bij het onderzoek van Dobbin en Kalev (2016). Zij beargumenteren dat diversiteitsmaatregelen, zoals officiële meldprocedures, zelden resulteren in een inclusieve werkomgeving. In plaats daarvan zouden maatregelen die de focus leggen op interpersoonlijke ondersteuning, zoals actieve begeleiding, effectiever kunnen zijn (Dobbin & Kalev, 2016). Dit kan belangrijke inzichten geven in de functie van goede stagebegeleiding op het mbo: laagdrempelige persoonlijke begeleiding door BPV-begeleiders en mentoren zouden mogelijk van meerwaarde zijn in vergelijking met formele meldstructuren.

Ook voor deze nieuw geïdentificeerde interventie blijkt dat specifieke contextfactoren bepalend zijn voor de effectiviteit van goede stagebegeleiding. Zo benadrukken stagedocenten dat bij gesignaleerde of gemelde gevallen van stagediscriminatie tijdens de stagebegeleiding, het cruciaal is dat een student altijd *in control* gehouden wordt over de vervolgstappen die genomen mogen worden. (C9). Ook geven stagedocenten aan dat studenten bij een minder goede band met hun BPV-begeleider tijdens hun stageperiode terecht kunnen bij een mentor of docent, maar het hierbij wel van belang is dat deze docent hun melding dan doorspeelt aan de juiste BPV-begeleider of coördinator (C7).

Verder gaven stagedocenten aan dat het belangrijk is dat tijdens de stagebegeleiding studenten erop gewezen worden dat school hen altijd zal helpen aan een nieuwe stageplek, wanneer zij een melding van stagediscriminatie doen (C10). Stagedocenten zijn zich ervan bewust dat studenten soms hun ervaringen van stagediscriminatie niet delen, uit angst voor studievertraging. Ook blijkt dat er kleine verschillen bestaan in stagebegeleiding tussen mbo-niveau 2 en mbo-niveau 4 studenten. Mbo-niveau 2 studenten krijgen iets meer ondersteuning gedurende hun stageperiode (C2). Tot slot zou volgens een beleidsmaker de studentenpopulatie in ogenschouw genomen moeten worden in de stagebegeleiding. Op scholen zoals ROC MN en MBO Utrecht, vindt stagediscriminatie veelal plaats op basis etniciteit of religie. Op een school zoals het Grafisch Lyceum ervaren studenten voornamelijk moeilijkheden om een inclusieve stageplek te vinden door hun neurodiversiteit (C2).

Bewustwording

Hoewel bewustwording over stagediscriminatie als interventie geen onderdeel uitmaakte van de onderzochte beleidstheorie, gaven studenten, beleidsmakers en onderwijsprofessionals aan dat deze interventie een cruciale stap vormt in de aanpak tegen stagediscriminatie. Studenten gaven aan dat er onder docenten nog te weinig bewustwording heerst over stagediscriminatie:

“Ik denk dat de meeste docenten echt geen verstand hebben van discriminatie of stagediscriminatie. Ze weten gewoon niet wat het is. En dan moet zo iemand met mij daarover praten? Ik denk dat ze gewoon iemand moeten hebben die wél ervaring heeft, bij voorkeur iemand die ook niet wit is, net als ik.”

– Student Styling, Interieur & Vormgeving (respondent 12)

Daarnaast blijkt uit de interviews dat mbo-studenten vaak niet goed weten welke vormen stagediscriminatie kan aannemen en zien zij de meerwaarde van melden niet in. Ook geven BPV-begeleiders aan dat studenten niet altijd het onderscheid weten te maken of structurele afwijzingen voor stagevacatures toegeschreven kunnen worden aan discriminatie óf bijvoorbeeld een minder goede motivatiebrief, een matige cv of het niet nabellen van een bedrijf. Dat mbo-studenten soms het verschil niet kunnen maken tussen daadwerkelijke stagediscriminatie of gebrek aan sollicitatievaardigheden, sluit aan bij het onderzoek van Klooster et al. (2016). Ook zij maken duidelijk dat studenten gebrek hebben aan kennis over het onderwerp stagediscriminatie en benadrukken de rol van bewustwordingslessen.

Daarom vinden zowel de mbo-studenten, beleidsmakers en BPV-begeleiders dat bewustwording van stagediscriminatie een vast onderdeel moet worden van de voorbereidingslessen. Bewustwording als interventie is al opgenomen in het mbo-uitvoeringsplan, maar is nog niet schoolbreed op alle mbo-instellingen, academies en afdelingen geïmplementeerd. Een mbo-student benadrukt het belang van bewustwording onder studenten als volgt:

“Daarom denk ik dat het misschien wel belangrijk is dat er een soort campagne wordt gevoerd. Het is een beetje een stil onderwerp, en ik denk dat het geluid daar nog wel een beetje mist. Maar ik denk dat

als er meer aandacht voor is, het wel makkelijker wordt om meldingen te maken.'' - Student Animatie en Audiovisuele Vormgeving (respondent 16)

Dat structurele aandacht voor stagediscriminatie onder mbo-studenten en docenten cruciaal is om de erkenning van het onderwerp en de meldingsbereidheid te vergroten, is al langer bekend volgens de inzichten van Felten en Broekroelofs (2023). Zij stellen dat bewustwording van dit probleem een essentiële stap is in de aanpak van stagediscriminatie.

Een relevante contextfactor die uit de interviews naar voren komt, is de variërende mate van bewustwording over stagediscriminatie onder stagedocenten (C4). Vooral BPV-begeleiders die vaker zijn geconfronteerd met de problematiek, bijvoorbeeld in de IT-sector, voelen meer urgentie om het onderwerp bespreekbaar te maken onder de medewerkers en de studenten:

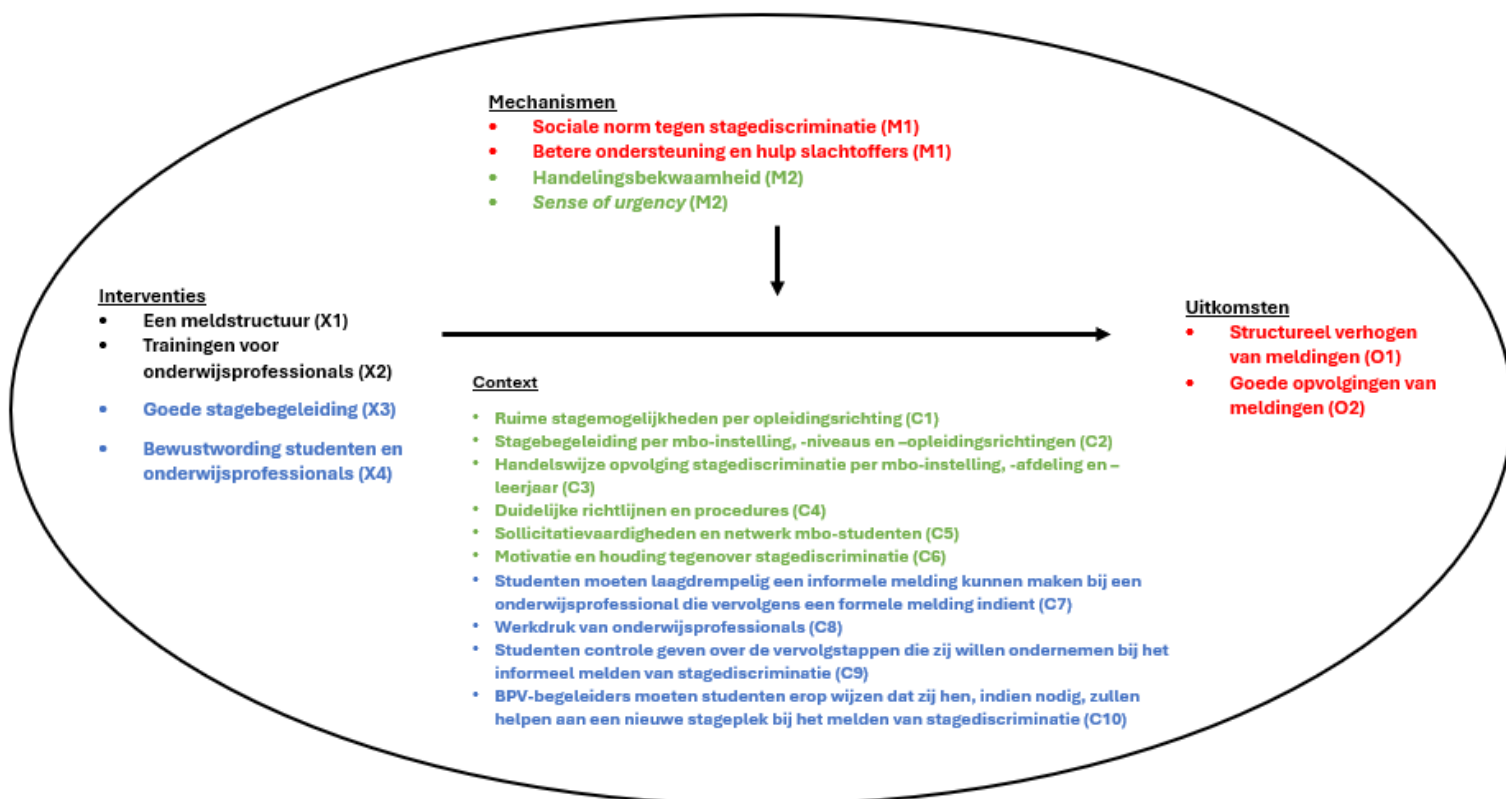
''Ik zeg ook altijd tegen studenten, let op omdat onderzoek uitwijst dat stagediscriminatie bij de IT-bedrijven zeker voorkomt en zeker bij IT-bedrijven in de regio Utrecht. Ik zeg dan ook als je er tegen aan loopt, weet dat het niet aan jou ligt maar deel het wel met ons.'' – BPV-begeleider ROC MN (respondent 8)

Reconstructie ICMO-model

Figuur 1 toont de oorspronkelijk opgestelde beleidstheorie, waarin de interventies, contextfactoren, mechanismen en beoogde uitkomsten zijn weergegeven. Samenvattend resulteren de bevindingen in dit onderzoek in een nieuw ICMO-model (zie figuur 4). Elementen uit de beleidstheorie die zijn bevestigd, zijn groen gemarkeerd; elementen die tijdens de interviews niet zijn bevestigd, zijn rood weergegeven. Daarnaast zijn nieuw ontdekte contextfactoren in het blauw aangeduid. Tevens maakt figuur 4 zichtbaar dat er twee aanvullende interventies zijn geïdentificeerd, elk met bijbehorende nieuwe contextfactoren; ook deze zijn het blauw weergegeven.

Figuur 4

Reconstructie ICMO-model interventies tegen stagediscriminatie



Discussie en conclusie

In dit onderzoek stond de onderzoeksvraag centraal: *Hoe effectief is het Utrechtse mbo-uitvoeringsplan in het verbeteren van de (h)erkenning en meldingsbereidheid van stagediscriminatie onder onderwijsprofessionals en mbo-studenten, en hoe valt dit te verklaren?* Op basis van de resultaten kan geconcludeerd worden dat de twee onderzochte interventies uit het Utrechtse mbo-uitvoeringsplan, namelijk meldstructuren op mbo-instellingen en trainingen voor onderwijsprofessionals, niet hebben geleid tot meer (h)erkenning en meldingsbereidheid van stagediscriminatie. Studenten kennen de meldstructuur niet, zien het nut van formeel melden niet in of hebben negatieve ervaringen gehad met het meldproces. Ook onderwijsprofessionals maken zelden gebruik van de meldstructuur, omdat zij de voorkeur geven aan informele concrete oplossingen boven een formeel langdurig meldproces.

Voor de trainingen voor onderwijsprofessionals kan niet geconcludeerd worden dat de mate van (h)erkenning van stagediscriminatie op de vier mbo-instellingen schoolbreed is verbeterd. Door werkdruk en een laag bewustzijn over het belang van trainingen over stagediscriminatie, was de deelname van onderwijsprofessionals aan de trainingen laag. Desalniettemin hebben de trainingen voor onderwijsprofessionals wel geleid tot meer handelingsbekwaamheid en *sense of urgency* bij de deelnemende onderwijsprofessionals. Zij weten beter hoe ze hun studenten kunnen ondersteunen bij

gevallen van stagediscriminatie en weten nu welke instanties zij kunnen inschakelen. Hoewel dit onderzoek zich richtte op de meldstructuren en trainingen, is gebleken dat twee alternatieve interventies mogelijk relevanter zijn in de aanpak tegen stagediscriminatie. Zo blijkt dat mbo-studenten en BPV-begeleiders goede stagebegeleiding en bewustwording over stagediscriminatie veel crucialer vinden dan een formele meldingsmogelijkheid. Goede stagebegeleiding zorgt er ten eerste voor dat studenten in het proces van het zoeken van een stageplek beschermd kunnen worden tegen mogelijke structurele afwijzingen op basis van hun demografische en persoonlijke kenmerken. Zo kan de koppeling van studenten aan vertrouwde leerwerkbedrijven een inclusieve stageplek garanderen. Daarnaast zorgt een goede stagebegeleiding ervoor dat BPV-begeleiders tijdens regelmatige contactmomenten mogelijke vormen van stagediscriminatie kunnen herkennen bij hun studenten. Tevens creëert een vertrouwelijke band met een BPV-begeleider een veilige schoolomgeving voor mbo-studenten om stagediscriminatie te melden.

Naast goede stagebegeleiding blijkt dat onderwijsprofessionals en mbo-studenten het cruciaal vinden om de bewustwording over stagediscriminatie te vergroten. Zowel mbo-studenten als docenten blijken onvoldoende kennis te bezitten over de verschillende vormen die stagediscriminatie kan aannemen en de handelingsmogelijkheden die ondernomen kunnen worden. Het standaard integreren van het onderwerp stagediscriminatie bij stagevoorbereidingslessen en in bewustwordingslessen aan docenten, zou zodoende de meldingsbereidheid van studenten kunnen vergroten en het (h)erkennen van stagediscriminatie bij docenten kunnen verbeteren.

Theoretische reflectie

Achteraf bezien is de bevinding dat mbo-studenten en onderwijsprofessionals goede stagebegeleiding effectiever lijken te vinden dan formele meldstructuren niet verassend. Uit onderzoek naar de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie blijkt namelijk dat interventies die de focus leggen op persoonlijke begeleiding door een mentor, waarin werknemers gelijke kansen worden aangeboden en een vertrouwelijke relatie wordt opgebouwd, doeltreffender zijn dan formele klachtenprocedures (Dobbin & Kalev, 2016). Interventies gericht op relationele ondersteuning leiden tot een meer inclusieve werkomgeving waarin ook sneller en actiever wordt opgetreden tegen uitsluiting (Dobbin & Kalev, 2016).

Bovendien gaven de geïnterviewde mbo-studenten aan dat zij het tijdens hun stagebegeleiding belangrijk vinden dat hun BPV-begeleider hen helpt bij het zoeken van een stageplek. Door stagematching of ondersteuning bij het vinden van een stageplek, hopen deze studenten structurele afwijzingen te voorkomen en een inclusieve stageplek te krijgen. Dat mbo-studenten uit risicogroepen het belangrijk vinden dat school hen een (inclusieve) stageplek garandeert, sluit aan bij literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie waarin benadrukt wordt dat het bieden van gelijke kansen centraal moet staan in de aanpak tegen discriminatie (Klooster et al., 2016; Felten et al., 2021; Omlo, 2017; Broekroelofs et al., 2020). Het blijkt dat het bieden van gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor werknemers uit

minderheidsgroepen, door bijvoorbeeld matchingprocessen en sollicitatiebegeleiding, veel effectiever is in de strijd tegen stagediscriminatie dan interventies gericht op probleembestrijding (Omlo, 2017; Broekroelofs et al., 2020). In de context van dit onderzoek, zouden gelijke kansen op een goede voorbereiding op de arbeidsmarkt door het garanderen van inclusieve stageplekken dus mogelijk doeltreffender kunnen zijn dan meldpunten die gericht zijn op slachtofferhulp.

Daarnaast is bewustwording over (stage)discriminatie als interventie al een bekende aanpak in de literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie. Kalinoski et al. (2012) beschrijven al dat diversiteitstrainingen kunnen bijdragen aan het beter (h)erkennen van discriminatie en een inclusieve omgeving kunnen creëren. Hoewel de bevindingen van dit onderzoek weliswaar laten zien dat de trainingen gericht op het (h)erkennen van stagediscriminatie effectief zijn geweest voor de deelnemende onderwijsprofessionals, waren ze schoolbreed niet effectief. Een laag bewustzijn over stagediscriminatie en werkdruk leidde namelijk tot een lage opkomst van deelnemers. Hierbij kan de conclusie worden getrokken dat het verhogen van het bewustzijn over stagediscriminatie als probleem onder onderwijsprofessionals een voorwaarde is waaraan moet worden voldaan voordat de trainingen over stagediscriminatie effectief kunnen zijn.

Al met al is dit onderzoek wetenschappelijk relevant geweest, omdat de bevindingen aantonen dat het theoretisch debat over het onderwerp (stage)discriminatie vanuit een totaal andere theoretische invalshoek benaderd kan worden. Traditionele benaderingen richten zich vaak op verklaringsmechanismen waarbij de nadruk ligt op probleembestrijding, zoals het bieden van de juiste slachtofferhulp. Dit onderzoek pleit echter voor een verschuiving naar een theoretisch standpunt dat gericht is op het bieden van structurele gelijke kansen voor mensen uit risicogroepen, zoals gelijke stagekansen voor mbo-studenten. Vanuit dit perspectief kan gesteld worden dat er ten aanzien van stage(discriminatie) meer duurzame vooruitgang geboekt kan worden wanneer de wetenschap zich meer op de mechanismen die vóórafgaan aan de kans op (stage)discriminatie. De waarde van deze alternatieve theoretische benadering wordt ook ondersteund door andere onderzoeken, die benadrukken dat stagediscriminatie pas echt overwonnen kan worden door sociale gelijkheid op de arbeidsmarkt te creëren en institutionele mechanismen aan te pakken die ongelijkheid in stand houden (Skujina & Loots, 2020; Neumark, 2018; Dobbin et al., 2015; Dobbin & Kalev, 2016). Denk hierbij aan het wegnemen van ongelijke toegang tot netwerken en het aanpakken van impliciete vooroordelen binnen selectiecriteria.

Methodologische reflectie

Hoewel de realistische beleidsevaluatiemethode heeft geresulteerd in relevante inzichten, dient er ook kritisch gereflecteerd te worden op de methodologische beperkingen die gepaard gaan met deze methode. Zo is de beleidstheorie in dit onderzoek afgebakend tot slechts twee interventies: de meldstructuren en trainingen voor onderwijsprofessionals. Vanuit praktische overwegingen is besloten om de derde interventie uit het mbo-uitvoeringsplan gericht op bewustwording van mbo-studenten over

stagediscriminatie uit te sluiten, aangezien deze bij de start van dit onderzoek niet schoolbreed was geïmplementeerd. Echter, het betrekken van deze interventie had achteraf gezien mogelijk betekenisvolle inzichten kunnen bieden hoe bewustwording kan bijdragen aan het verbeteren van de meldingsbereidheid en herkenning van stagediscriminatie onder mbo-studenten. Deze methodologische beperking markeert een belangrijk knelpunt in het gebruik van de realistische evaluatiemethode: bij programma's die uit diverse interventies bestaan is het zelden praktisch mogelijk of wenselijk voor de theorievorming om alle interventies uit een programma te onderzoeken. Hierbij wordt een kritisch punt aangestipt binnen de realistische beleidsevaluatiemethode dat om meer verduidelijk vraagt, namelijk de vraag op grond van welke criteria keuzes gemaakt mogen worden voor de afbakening van het aantal te onderzoeken interventies.

Daarnaast is er sprake geweest van limitaties bij het bereiken van een maximale variatie aan respondenten. Zo miste de steekproef studenten uit IT-opleidingen en met een beperking. Bovendien is maar één onderwijsprofessional geïnterviewd die de training voor het (h)erkennen van stagediscriminatie heeft gevolgd en vertegenwoordigde de geïnterviewde BPV-begeleiders niet de verschillende mbo-scholen en -afdelingen. Een andere methodologische beperking is dat 'neurodiversiteit' niet als discriminatiegrond is opgenomen in dit onderzoek, terwijl dit wel als mogelijke categorie om op te discrimineren is benoemd door beleidsmakers.

Vervolgonderzoek en praktische aanbevelingen

Mbo-studenten gaven aan dat zij het fijn zouden vinden als scholen aan stagematching zouden doen als onderdeel van de preventie tegen stagediscriminatie. Echter, het blijkt dat stagematching momenteel zijn beperkingen kent, doordat studenten hierdoor sollicitatievaardigheden kunnen mislopen. Vervolgonderzoek zou verder kunnen uitzoeken hoe stagematching het best vormgegeven kan worden gedurende de stagebegeleiding, zonder dat dit ten koste gaat van het opdoen van cruciale sollicitatievaardigheden.

Tot slot kan dit onderzoek als tussentijdse evaluatie vier beleidsaanbevelingen bieden: allereerst is het belangrijk dat er door mbo-instellingen wordt geïnvesteerd in goede BPV-begeleiding, waarin BPV-begeleiders de ruimte hebben om studenten te helpen aan een stageplek, regelmatige fysieke contactmomenten zijn ingepland en er duidelijke communicatie bestaat over wat studenten mogen verwachten wanneer gevallen van discriminatie zich voordoen. In de BPV-begeleiding moet duidelijk zijn dat studenten informeel zonder studievertraging kunnen melden bij hun BPV-begeleider, en zij eventueel geholpen worden aan een nieuwe stageplek bij een geval van stagediscriminatie. Ten tweede moet bewustwording over stagediscriminatie schoolbreed bespreekbaar worden gemaakt. Stagediscriminatie moet een vast onderdeel worden van de voorbereidingslessen en onderwijsprofessionals moeten via *e-learning*s of trainingen hierover educatie verkrijgen.

Voor de meldstructuren is het begrijpelijk dat deze behouden moeten worden om meldingen van stagediscriminatie zichtbaar te maken en onderwijsprofessionals te informeren welke stappen ze kunnen

nemen. Het is voor de meldstructuren echter belangrijk contextfactoren in ogenschouw te nemen om ervoor te zorgen dat ze tot hun recht komen. Allereerst moeten de meldstructuren meer aandacht krijgen bij medewerkers, zodat zij deze daadwerkelijk gebruiken wanneer zij informele meldingen van studenten krijgen. Bovendien is het cruciaal om de richtlijnen en procedures van de meldstructuren duidelijker te communiceren, zodat medewerkers precies weten welke verdere stappen zij kunnen ondernemen en met welke beschermingsmaatregelen voor studenten zij rekening moeten houden. Daarnaast moeten onderwijsprofessionals gestimuleerd worden informele meldingen van studenten om te zetten in officiële meldingen, mits studenten instemmen, zodat deze meldingen zichtbaar worden.

Hoewel de trainingen voor onderwijsprofessionals van CNV Jongeren gericht op het (h)erkennen van stagediscriminatie voor de deelnemende onderwijsprofessionals succesvol zijn geweest, is het met oog op de onderwijsbezuinigingen te betwijfelen of deze doorgezet kunnen worden. Op basis van dit onderzoek wordt toch geadviseerd om de bewustwording over stagediscriminatie onder de aandacht te brengen. Het is hierbij dus van belang om structurele financiering te verkrijgen of zelf ontworpen trainingen/*e-learning*s te ontwikkelen op mbo-instellingen. Het is bij trainingen of *e-learning*s gericht op stagediscriminatie cruciaal dat hier ondanks de werkdruk tijd voor wordt vrijgemaakt voor onderwijsprofessionals en door het schoolbestuur actief wordt aangemoedigd om hieraan deel te nemen.

Conclusie

Al met al is uit deze tussentijdse evaluatie van het mbo-uitvoeringsplan gebleken dat de formele meldstructuren gering bijdragen aan het verhogen van de meldingsbereidheid onder mbo-studenten. De trainingen voor onderwijsprofessionals hebben bij deelnemers weliswaar geleid tot meer handelingsbekwaamheid en *sense of urgency*, maar deze trainingen zijn schoolbreed niet doeltreffend geweest door de lage deelname van onderwijsprofessionals aan deze trainingen. Tevens blijkt dat het verhogen van het bewustzijnsniveau over stagediscriminatie onder onderwijsprofessionals en mbo-studenten een voorwaarde is waaraan moet voldaan worden voordat de meldstructuren en trainingen over stagediscriminatie effectief kunnen zijn. Daarnaast blijkt dat interventies die meer gericht zijn op het bieden van gelijke kansen voor mbo-studenten uit risicogroepen, zoals goede stagebegeleiding en bewustwording, mogelijk veel meer kunnen bijdragen aan het creëren van een inclusieve stagemarkt voor alle mbo-studenten.

Literatuurlijst

- Alhanachi, S. (2023). Creating space for culturally responsive teaching: *A multi-method study in Dutch secondary education*. [Doctoral Thesis, Erasmus University Rotterdam].
- Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Sociaal en Cultureel Planbureau. Van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-283068.pdf>
- Andriessen, I., Van Rooijen, M., Day, M., Van den Berg, A., Mienis, E., & Verweij, N. (2021). *Ongelijke kansen op de stagemarkt: Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht*. Verwey-Jonker Instituut. Van [https://www.verweyjonker.nl/wp-content/uploads/2021/06/220330_Ongelijke_kansen_op_de_stagemarkt WEB.pdf](https://www.verweyjonker.nl/wp-content/uploads/2021/06/220330_Ongelijke_kansen_op_de_stagemarkt_WEB.pdf)
- Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. (2022). *Advies kansrijk opleiden*. Van https://www.sbb.nl/media/dr0dqiuz/tg_139169_rapport_advieskansrijkopleiden.pdf
- Brands, D., Coenders, M., Prins, H., & Ter Weel, B. (2023). *Selectie bij mbo-stages: Een experiment met fictieve kandidaten onder recruiters van mbo-stagiars*. SEO Economisch Onderzoek. Van <https://www.seo.nl/wp-content/uploads/2024/04/2023-90-Selectie-bij-mbo-stages.pdf>
- De Winter-Koçak, S., Yassine, D., Van de Gevel, M., Verstappen, M., & Does, S. (2023). *Hoe mbo studenten stagediscriminatie willen melden: Gehoord en geloofd worden, met concrete gevolgen voor het leerbedrijf*. Verwey-Jonker Instituut. Van https://www.verweyjonker.nl/wp-content/uploads/2023/11/122620_Hoe-mbo-studenten-stagediscriminatie-willen-melden.pdf
- Dobbin, F., & Kalev, A. (2016). Why diversity programs fail. *Harvard Business Review*, 94(7-8), 52–60.
- Dobbin, F., Schrage, D., & Kalev, A. (2015). Rage against the Iron Cage. *American Sociological Review*, 80(5), 1014–1044. <https://doi.org/10.1177/0003122415596416>
- Fairley, K., Sent, E., & Stallen, M. (2013). De kracht van sociale normen. *Economisch Statistische Berichten*, 98, 27–31. <http://repository.ubn.ru.nl/handle/2066/119316>
- Felten, H., & Broekroelofs, R. (2023). *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie*. Kennisplatform inclusief samenleven. Van <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/202212/wat-werkt-bij-het-verminderen-van-discriminatie-dec-2022.pdf>
- Felten, H., Van Rooijen, M., Reches, L. & Broekroelofs, R. (2021). *Mbo-stagediscriminatie voorkomen en aanpakken: wat kan werken?* Kennisplatform Integratie & Samenleving. Van https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/420142_mbo-stagediscriminatie-web.pdf
- Gemeente Utrecht. (2022). *Raadsbrief Aanpak Inclusieve Stagemarkt Utrecht – IBABs publieksportaal*. Van <https://utrecht.bestuurlijkeinformatie.nl/Reports/Item/54191d28-a0e74adf953c-b241f94a0bab>
- Gemeente Utrecht. (2023). *Mbo-uitvoeringsplan 2023-2026*. Van

- <https://www.utrecht.nl/fileadmin/uploads/documenten/zorg-en-onderwijs/onderwijs/informatie-voor-onderwijsprofessionals/mbo/2023-03-uitvoeringsplan-mbo-2023-2026-waardering-voor-vakmanschap.pdf>
- Gemeente Utrecht. (2024). *Raadsbrief jaarlijkse voortgangsrapportage mbo-uitvoeringsplan*. Van <https://utrecht.bestuurlijkeinformatie.nl/Reports/Document/75b831f4-545c-45de-b42f632986a020ee?documentId=3be22bba-7eaf-4e2e-b6cd-f9d7990b8d09>
- Goedhart, N. S., Dedding, C., Rodriguez, M. J., & Spruijt, P. (2023). *“Ik ben maar een mbo’er”: Het mentaal welbevinden van mbo-studenten tijdens de coronacrisis*. Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Van https://www.rivm.nl/sites/default/files/202206/22402583_013851_Mentale%20gezondheid%20brochure_V6.1_TG.pdf
- Hoogenbosch, A., Yassine, D., Dusault, Y., Lünemann, M., & De Winter-Koçak, S. (2023). *Mbo stagediscriminatie in Rotterdam: Praktijkttests-onderzoek naar objectief vastgestelde discriminatie in het mbo in Rotterdam*. Verwey-Jonker Instituut. Van https://www.verweyjonker.nl/wp-content/uploads/2024/11/222040_Mbo-stagediscriminatie-in-Rotterdam.pdf
- Kalinoski, Z. T., Steele-Johnson, D., Peyton, E. J., Leas, K. A., Steinke, J., & Bowling, N. A. (2012). A meta-analytic evaluation of diversity training outcomes. *Journal Of Organizational Behavior*, 34(8), 1076–1104. <https://doi.org/10.1002/job.1839>
- Klooster, E., Koçak, S. & Day, M. (2016). *Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie: Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten*. Kennisplatform Integratie & Samenleving. Van <https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-08/mbo-stagemarkt-rol-van-discriminatie.pdf>
- Klooster, E., Kocak, S. & Day, M. (2015). *Wat is er bekend over discriminatie van mbo-studenten bij toegang tot de stagemarkt?* Kennisplatform Integratie & Samenleving. Van <https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-08/stagediscriminatie-mbo-studenten.pdf>
- Kros, K., Harnacke, C., Felten, H., Broekroelofs, R., & Does, S. (2022). *Een antidiscriminatievoorziening moet slagkracht hebben: Onderzoek naar hoe het meldproces bij discriminatie ingericht zou kunnen worden vanuit de behoeften van de gedupeerden*. Movisie. Van <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/202212/Rapport%20%E2%80%98Een%20Antidiscriminatievoorziening%20moet%20slagkracht%20hebben%E2%80%99.pdf>
- Lamberts, M., Vanderstukken, A., De Leebeeck, K., & Vermeersch, L. (2019). *Antidiscriminatiebeleid op sector- en organisatieniveau: Naar bewustzijn en gedeelde verantwoordelijkheid*. Leuven: HIVA - KU Leuven. Van <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/docs/zkd4258rapport-eind.pdf>
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2024). *Beleid van mbo-instellingen rond stagediscriminatie*. Van <https://open.overheid.nl/documenten/dpc0711f9d3e826f2dcb5db0152ba78e33af59d989f/pdf>

- Movisie. (2021). *Handreiking sociale veiligheid en melden: overwegingen bij het opzetten van een meldpunt*. Van <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-06/Handreiking%20Sociale%20veiligheid%20en%20melden.pdf>
- Neumark, D. (2018). Experimental Research on Labor Market Discrimination. *Journal Of Economic Literature*, 56(3), 799–866. <https://doi.org/10.1257/jel.20161309>
- Omlo, J. (2017). *Evaluatie: training 'Reageren op discrimineren'*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Van https://www.socialestabiliteit.nl/binaries/socialestabiliteit/documenten/rapporten/2017/11/30/evaluatie-training-reageren-op-discrimineren/Evaluatie+training_Reageren+op+discrimineren.pdf
- Pater, C. J., Sligte, S., & Van Eck, E. (2011). *Verklarende evaluatie: Een methodiek*. Kohnstamm Instituut. Van <https://archief.kohnstammstituut.nl/rapporten/ki882.pdf>
- Pawson, R., & Tilley, N. (1997). *Realistic evaluation*. SAGE Publications Limited.
- Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). (2024). *Stagebarometer najaar 2024: Cijfers stages en Leerbanen*. Van <https://www.s-bb.nl/media/2czhuou5/stagebarometer-najaar-2024-cijfers-stages-en-leerbanen.pdf>
- Saris, I., Andriessen, Leenders, H., & Vrielink, J. (2023). *Macht en Handelingsverlegenheid*. *ResearchGate*. Van https://www.researchgate.net/publication/365429261_Macht_en_Handelingsverlegenheid
- Skujiņa, R., & Loots, E. (2020). The intern economy in the cultural industry: an empirical study of the demand side. *Journal Of Education And Work*, 33(5–6), 343–359. <https://doi.org/10.1080/13639080.2020.1820961>
- Turkenburg, M., Vogels, R., & Sol, Y. (2017). *Beroep op het mbo: Betrokkenen over de responsiviteit van het middelbaar beroepsonderwijs*. Sociaal en Cultureel Planbureau. Van <https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2017/09/06/beroep-op-het-mbo/Beroep+op+het+mbo.pdf>
- Van Rooijen, M., & De Winter-Koçak, S. (2018). *Gelijke kansen op gelijke stages*. Kennisplatform inclusief samenleven. Van <https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/gelijke-kansen-op-gelijke-stages.pdf>

Bijlage 1: Topiclijsten interviews

Topics beleidsmakers	Voorbeeld deeltopics
Introductie	• Mezelf voorstellen en uitleg onderzoek ○ Specifiek alleen onderzoek naar stagediscriminatie binnen het MBO-uitvoeringsplan ○ Alleen interventies gericht op onderwijsprofessionals en studenten, niet leerwerkbedrijven ○ Alleen focus CNV Jongeren training en meldstructuur, geen bewustwordingscampagne • <i>Informed consent</i> toelichten en ondertekenen ○ Anonimiteit en privacy ○ Akkoord met opnemen van het interview
Algemene vragen	• Rol binnen school of organisatie • Rol binnen het mbo-uitvoeringsplan
Stand van zaken en redenatie achter interventies	• Totstandkoming interventies, waarom deze interventies • Theoretische basis achter interventies (vergelijking met literatuur) ○ Sociale norm ○ Handelingsbekwaamheid ○ Handelingsverlegenheid/<i>sense of urgency</i> ○ (H)erkenning en meldingsbereidheid verhoogd • Stand van zaken implementatie interventies (leerjaren, afdelingen, mbo-niveau)
Implementatie	• Ervaringen onderwijsprofessionals over training en meldstructuur • Motivatie en gedrag van onderwijsprofessionals n.a.v. gevolgde training • Geluiden van mbo-studenten over nieuwe meldstructuur ○ Al meldingen gedaan ○ Gevoel gehoord en gesteund
Context	• Grootste uitdagingen en successen tot nu toe ○ Animo trainingen ○ Meerwaarde trainingen ○ Verschil in ondersteunen studenten en tools gesprek leerwerkbedrijven • Duidelijke richtlijnen procedures ○ Consequenties leerwerkbedrijven • Beperkte stageplekken in IT en zorg ○ Aanpassing van meldstructuur en professionaliteit van onderwijsprofessionals hierop • Verschillen in stagebegeleiding en -ondersteuning per afdeling, niveau en sector
Afsluiten	• Overige opmerkingen/relevante informatie • Bedanken • Contact met onderwijsprofessional en mbo-studenten uit risicogroep/stagediscriminatie ervaren

Topics onderwijsprofessionals	Voorbeeld deeltopics
Introductie	• Mezelf voorstellen en uitleg onderzoek • <i>Informed consent</i> toelichten en ondertekenen ◦ Anonimiteit en privacy ◦ Akkoord met opnemen van het interview
Algemene vragen	• Functie binnen school • Welke afdeling, sector
Stagediscriminatie	• Speelt het onderwerp stagediscriminatie onder docenten, studenten • Geval van stagediscriminatie behandeld, zo nee gehoord van andere casussen
CNV-training	• Eerste ervaringen met de training • Welke tools/kennis uit de training gehaald • Meerwaarde training
Handelingsbekwaamheid	• Gevoel handelingsbekwamer ◦ Meer handvaten/tools ◦ Gevoel hoe melding op te pakken ◦ Weten wanneer sprake van stagediscriminatie ◦ Beter studenten ondersteunen/helpen • Concrete voorbeelden ◦ Welke strategieën/handvaten gebruikt
<i>Sense of urgency</i>	• Lastig om gesprek aan te gaan met leerwerkbedrijf, of denken dat lastig te vinden ◦ Handelinsverlegenheid ◦ Weten welke consequenties je mag opleggen ◦ Hoe belangrijk rol van onderwijsinstellingen in stellen van consequenties/gesprek aangaan
Meldstructuur	• Geluiden vanuit mbo-studenten over meldstructuur ◦ Gebruik van gemaakt ◦ Meer gevoel gehoord, gezien, gesteund • Duidelijke richtlijnen en procedures • Beperkte stageplekken in IT en zorg ◦ Aanpassing van meldstructuur en professionaliteit van onderwijsprofessionals hierop • Verschillen in stagebegeleiding en -ondersteuning per afdeling, niveau en sector
Afsluiten	• Overige opmerkingen/relevante informatie • Bedanken

Topics mbo-studenten	Voorbeeld deeltopics
Introductie	• Mezelf voorstellen en uitleg onderzoek • <i>Informed consent</i> toelichten en ondertekenen ◦ Anonimiteit en privacy ◦ Akkoord met opnemen van het interview
Algemene vragen	• Welke school, opleiding, leerjaar • Gevoel zelf stagediscriminatie ervaren ◦ Tijdens zoeken stage ◦ Tijden stagelopen • Zo nee, gevoel sneller stagediscriminatie ervaren door achtergrond
Bij ervaren stagediscriminatie	• Melding gemaakt, zo ja bij wie/waar • Ervaring meldproces ◦ Gevoel ondersteund en gehoord ◦ Gevolgen van melding, consequenties leerwerkbedrijf ◦ Bang stageplek kwijtraken
Bij geen ervaren Stagediscriminatie	• Op de hoogte waar/bij wie je een melding kan doen ◦ Mentor, stagebegeleider, vertrouwenspersoon? • Duidelijk manier van melden? • Vertrouwen dat school serieus neemt
Verwachtingen van opvolging en hulp	• Wat zou helpen om sneller iets te melden • Wat verwacht je van school bij een melding ◦ Stoppen samenwerking met leerwerkbedrijf? ◦ Bang zijn stageplek kwijtraken
Context	• Ondersteuning docenten/stagebegeleiders/vertrouwenspersonen ◦ Rol van stagebegeleiding ◦ Gevoel dat melden belangrijk ◦ Gevoel dat melden leidt tot consequenties ◦ Vertrouwen met iemand om over discriminatie te praten ◦ Hulp bij zoeken stage door school, oefenen schrijven motivatiebrief ◦ Stagebegeleider op bezoek bij je stage ◦ Hulp bij zoeken stage door familie of vrienden • Bredere context ◦ Makkelijk stage vinden binnen jouw studiesector/opleiding
Afsluiten	• Overige opmerkingen/relevante informatie • Bedanken

Bijlage 2: Codeboom

Hoofdcategorieën (selectieve codes)	Axiale codes	Open codes
Programma theorie	Doel van mbo-uitvoeringsplan	• Gelijke maatschappelijke positie mbo-studenten
	Ervaren stagediscriminatie	• Discriminatie op basis van etnische afkomst, geloofsovertuiging, beperking, geslacht en/of gender • Vaak afgewezen bij sturen motivatiebrieven • Discriminerende uitspraken • Ongelijke verdeling van taken
	Implementatie	• Status quo implementatie van interventies schoolbreed (alle afdelingen, mbo-niveaus, leerjaren)
Interventies	Meldstructuur	• Ervaring van meldproces • Kennis over bestaan meldproces
	Training voor onderwijsprofessionals	• Animo • Meerwaarde van de training
	Bewustwording studenten (extra)	• Kennis over welke vormen stagediscriminatie kan aannemen • Kennis over bestaan meldstructuur • Meerwaarde van melden • Gevoel dat kans op stagediscriminatie een belangrijk thema is binnen stageproces
	Stagebegeleiding (extra)	• Verschillen in stagebegeleiding • Goede vertrouwensband tussen BPV-begeleider en studenten • Hulp in zoeken van stageplek • Goed contact tijdens voorbereiding-, evaluatie- en eindgesprekken tijdens stagebezoeken • Geruststellen op het gebied van stageuren/studievertraging • Matching tussen leerwerkbedrijven en studenten • Stagebureaus op scholen • Verantwoordelijkheid in stageplek vinden
Mechanismen	Sociale norm van anti-stagediscriminatie	• Gevoel dat stagediscriminatie niet wordt getolereerd door school • Gevoel dat melden belangrijk is
	Betere ondersteuning en hulp studenten	• Geen gevoel van gehoord, gezien, erkend worden door school • Geen juiste hulp ontvangen • Luisteren naar wensen • Ontbinden samenwerking met leerwerkbedrijf

	Handelingsbekwaamheid	• Stagediscriminatie herkennen en erkennen • Handelingsbekwaam in opvolgen van meldingen • Tools om goede gesprekken voeren met studenten • Tools om goede gesprekken te voeren met leerwerkbedrijf
	<i>Sense of urgency</i>	• Proactief reageren wanneer ervaringen van stagediscriminatie worden gedeeld • Gevoel van verantwoordelijkheid • Patronen van handelingsverlegenheid doorbreken • Weerbaarder opstellen in gesprekken met leerwerkbedrijven
Uitkomsten	Verhogen van meldingsbereidheid	• Aantal meldingen per jaar • Verlagen drempel om te melden
	Goede opvolgingen van meldingen	• Tevredenheid over meldproces door studenten
Contexten	Ruime stagemogelijkheden per opleidingsrichting	• Beperkte stageplekken zorgsector
	Handelswijze opvolging stagediscriminatie per mbo-instelling, -afdeling en -leerjaar	• Verschillen in implementatie meldstructuur • Gevallen van stagediscriminatie formeel/informeel behandeld • Laagdrempelig melden bij mentor/vertrouwenspersoon/docenten • Vertrouwensband met mentor of een docent verhogen meldingsbereidheid • Doorverwijzing door mentor/docent naar meldstructuur
	Duidelijke richtlijnen en procedures	• Duidelijkheid bij wie, hoe en waar melden • Duidelijke verwachtingen over mogelijke consequenties die genomen kunnen worden • Duidelijkheid over verloop stage na melding
	Sollicitatievaardigheden en netwerk mbo-studenten	• Hulp bij schrijven motivatiebrieven tijdens Nederlands les
	Motivatie en houding tegenover stagediscriminatie	• Geloof in ernst van het probleem • Gebruik maken van tools uit trainingen door onderwijsprofessionals • Gebruik maken van meldstructuur door onderwijsprofessionals

Bijlage 3: Ethiek- en privacy checklist



CHECKLIST ETHICAL AND PRIVACY ASPECTS OF RESEARCH

INSTRUCTION

This checklist should be completed for every research study that is conducted at the Department of Public Administration and Sociology (DPAS). This checklist should be completed *before* commencing with data collection or approaching participants. Students can complete this checklist with help of their supervisor.

This checklist is a mandatory part of the empirical master's thesis and has to be uploaded along with the research proposal.

The guideline for ethical aspects of research of the Dutch Sociological Association (NSV) can be found on their website (http://www.nsv-sociologie.nl/?page_id=17). If you have doubts about ethical or privacy aspects of your research study, discuss and resolve the matter with your EUR supervisor. If needed and if advised to do so by your supervisor, you can also consult Dr. Bonnie French, coordinator of the Sociology Master's Thesis program.

PART I: GENERAL INFORMATION

Project title: Het Utrechtse mbo-beleid tegen stagediscriminatie - Een realistische beleidsevaluatie

Name, email of student: Souhaila Aïssaoui, 619197sa@eur.nl

Name, email of supervisor: Peter Mascini, mascini@essb.eur.nl

Start date and duration: 10-02-2025 – 22-06-2025

Is the research study conducted within DPAS **YES** - NO

If 'NO': at or for what institute or organization will the study be conducted?
(e.g. internship organization)

PART II: HUMAN SUBJECTS

1. Does your research involve human participants. YES - NO

If 'NO': skip to part V.

If 'YES': does the study involve medical or physical research? YES - NO

Research that falls under the Medical Research Involving Human Subjects Act ([WMO](#)) must first be submitted to [an accredited medical research ethics committee](#) or the Central Committee on Research Involving Human Subjects ([CCMO](#)).

2. Does your research involve field observations without manipulations that will not involve identification of participants. YES - NO

If 'YES': skip to part IV.

3. Research involving completely anonymous data files (secondary data that has been anonymized by someone else). YES - NO

If 'YES': skip to part IV.

PART III: PARTICIPANTS

1. Will information about the nature of the study and about what participants can expect during the study be withheld from them? YES - NO
2. Will any of the participants not be asked for verbal or written 'informed consent,' whereby they agree to participate in the study? YES - NO
3. Will information about the possibility to discontinue the participation at any time be withheld from participants? YES - NO
4. Will the study involve actively deceiving the participants?
Note: almost all research studies involve some kind of deception of participants. Try to think about what types of deception are ethical or non-ethical (e.g. purpose of the study is not told, coercion is exerted on participants, giving participants the feeling that they harm other people by making certain decisions, etc.). YES - NO
5. Does the study involve the risk of causing psychological stress or negative emotions beyond those normally encountered by participants? YES - NO
6. Will information be collected about special categories of data, as defined by the GDPR (e.g. racial or ethnic origin, political opinions, religious or philosophical beliefs, trade union membership, genetic data, biometric data for the purpose of uniquely identifying a person, data concerning mental or physical health, data concerning a person's sex life or sexual orientation)? YES - NO
7. Will the study involve the participation of minors (<18 years old) or other groups that cannot give consent? YES - NO
8. Is the health and/or safety of participants at risk during the study? YES - NO
9. Can participants be identified by the study results or can the confidentiality of the participants' identity not be ensured? YES - NO
10. Are there any other possible ethical issues with regard to this study? YES - NO

If you have answered 'YES' to any of the previous questions, please indicate below why this issue is unavoidable in this study.

Ik zal mbo-studenten die door hun demografische kenmerken (etnische achtergrond, geloofsovertuiging, geslacht en/of gender) het risico lopen om stagediscriminatie te ervaren, vragen om deel te nemen aan het onderzoek.

Ik zal mbo-studenten vanaf de leeftijd van 16 jaar interviewen. Vanaf deze leeftijd kunnen zij met een *informed consent* zelf toestemming geven om deel te nemen aan het onderzoek.

What safeguards are taken to relieve possible adverse consequences of these issues (e.g., informing participants about the study afterwards, extra safety regulations, etc.).

Ik zal aan het begin van het interview de respondenten goed uitleggen waarom ik specifiek hen als doelgroep heb gekozen. Op een subtiële manier zal ik toelichten dat zij als doelgroep een hoger risico lopen op stagediscriminatie, en dat ik hun inzichten en ervaringen goed kan gebruiken om te testen of de interventies voor hen (kunnen) werken. Daarnaast zal ik tijdens het interviewen zelf, de deelnemers proberen zoveel mogelijk op hun gemak te stellen door de kern van het interview langzaam op te bouwen. Tot slot zal ik er voor zorgen dat de resultaten niet te herleiden zijn naar individuele deelnemers.

Are there any unintended circumstances in the study that can cause harm or have negative (emotional) consequences to the participants? Indicate what possible circumstances this could be.

Niet van toepassing

PART IV: SAMPLE

Where will you collect or obtain your data?

De data zullen geworven door interviews uit te voeren met beleidsmakers die hebben bijgedragen aan het mbo-uitvoeringsplan tegen stagediscriminatie. Ook zullen er interviews uitgevoerd worden met mbo-studenten en onderwijsprofessionals van vier verschillende soorten mbo-instellingen die de interventies hebben geïmplementeerd.

Note: indicate for separate data sources.

What is the (anticipated) size of your sample?

Er zullen naar verwachting 18 participanten deelnemen aan dit onderzoek.

Note: indicate for separate data sources.

What is the size of the population from which you will sample?

Beleidsmakers: ongeveer 50 mensen

Mbo-studenten vier mbo-instelling: ongeveer 25.000 – 30.000

Onderwijsprofessionals: ongeveer 2.500 – 3.000

Note: indicate for separate data sources.

Continue to part V.

Part V: Data storage and backup

Where and when will you store your data in the short term, after acquisition?

De data zullen direct op de Cloud van de Erasmus Universiteit worden bewaard.

Note: indicate for separate data sources, for instance for paper-and pencil test data, and for digital data files.

Who is responsible for the immediate day-to-day management, storage and backup of the data arising from your research?

Ik ben als enige onderzoeker dagelijks verantwoordelijkheid voor het bewaren van de data.

How (frequently) will you back-up your research data for short-term data security?

Bij elk feedback moment zal ik een back-up maken van de geanalyseerde data.

In case of collecting personal data how will you anonymize the data?

Ik zal de data anonimiseren door naar deelnemers te verwijzen met een pseudoniem of een getal. Persoonlijke gegevens zoals functietitels of leeftijden zullen niet worden benoemd in de resultaten.

Note: It is advisable to keep directly identifying personal details separated from the rest of the data. Personal details are then replaced by a key/ code. Only the code is part of the database with data, and the list of respondents/research subjects is kept separate.

PART VI: SIGNATURE

Please note that it is your responsibility to follow the ethical guidelines in the conduct of your study. This includes providing information to participants about the study and ensuring confidentiality in storage and use of personal data. Treat participants respectfully, be on time at appointments, call participants when they have signed up for your study and fulfil promises made to participants.

Furthermore, it is your responsibility that data are authentic, of high quality and properly stored. The principle is always that the supervisor (or strictly speaking the Erasmus University Rotterdam) remains owner of the data, and that the student should therefore hand over all data to the supervisor.

Hereby I declare that the study will be conducted in accordance with the ethical guidelines of the Department of Public Administration and Sociology at Erasmus University Rotterdam. I have answered the questions truthfully.

Name student: Souhaila Aïssaoui



Name (EUR) supervisor: Peter Mascini



APPENDIX I: Informed Consent Form (if applicable)

Informed consent

Onder begeleiding van scriptiebegeleider Peter Mascini onderzoek ik als masterstudent Grootstedelijke Vraagstukken en Beleid aan de Erasmus Universiteit Rotterdam het mbo-uitvoeringsplan. Dit onderzoek wordt gebruikt voor het afronden van de masterscriptie. Met behulp van uw deelname kan dit onderzoek worden gerealiseerd.

Waarom dit onderzoek?	Ik zal mij de aankomende maanden richten op het evalueren van het mbo-uitvoeringsplan die gemeente Utrecht in samenwerking met diverse mbo-scholen en organisaties heeft opgesteld. Mijn scriptie richt zich specifiek op het onderdeel om een inclusieve stagemarkt te creëren. Denk hierbij aan de meldstructuur, trainingen en campagnes die in het beleid zijn ontwikkeld, zodat onderwijsprofessionals en studenten gevallen van stagediscriminatie beter kunnen leren herkennen en erkennen. Mijn scriptie richt zich op de vraag <i>wat werkt, voor wie en onder welke omstandigheden</i> .
Verloop	U neemt deel aan een onderzoek waarbij ik informatie zal vergaren door: U te interviewen en het gesprek op te nemen via audio-opname. Ik zal uiteindelijk de interviews letterlijk uittypen.
Vertrouwelijkheid	Uw privacy zal ten alle tijden beschermd worden. Naast de scriptiebegeleider zal een tweede lezer toegang krijgen tot alle door u verstrekte gegevens. Er wordt op geen enkele wijze vertrouwelijke informatie of persoonsgegevens van of over u naar buiten gebracht, waardoor iemand u zal kunnen herkennen. In het onderzoek wordt u aangeduid met een verzonden naam of nummer (pseudoniem).
Vrijwilligheid	U hoeft geen vragen te beantwoorden die u niet wilt beantwoorden. Uw deelname is vrijwillig en u kunt stoppen wanneer u wilt. Als u tijdens het onderzoek besluit om uw medewerking te staken, zullen de gegevens die u reeds hebt verstrekt tot het moment van intrekking van de toestemming in het onderzoek gebruikt worden.
Dataopslag	De onderzoeksgegevens zullen beveiligd worden bewaard in het online archief van de Erasmus Universiteit van Rotterdam.
Indienen van een vraag of klacht	Indien u specifieke vragen heeft over hoe er met uw persoonsgegevens wordt omgegaan, kunt u deze stellen aan mijn scriptiebegeleider Peter Mascini (mascini@essb.eur.nl). U kunt daarnaast een klacht indienen bij de Autoriteit Persoonsgegevens indien u vermoedt dat uw gegevens verkeerd zijn verwerkt.

Door dit toestemmingsformulier te ondertekenen erken ik het volgende:

- | | JA | NEE |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 1 Ik ben voldoende geïnformeerd over het onderzoek. Ik heb het informatieblad gelezen en heb daarna de mogelijkheid gehad vragen te kunnen stellen. Deze vragen zijn voldoende beantwoord en ik heb voldoende tijd gehad om over mijn deelname te beslissen. | ☐ | ☐ |
| 2 Ik neem vrijwillig deel aan dit onderzoek. Het is mij duidelijk dat ik deelname aan het onderzoek op elk moment, zonder opgaaf van reden, kan beëindigen. Ik hoef een vraag niet te beantwoorden als ik dat niet wil. | ☐ | ☐ |
| Voor deelname aan het onderzoek is het bovendien nodig dat u voor verschillende onderdelen specifiek toestemming geeft. | | |
| 3 Ik geef toestemming om de gegevens die tijdens dit onderzoek over mij worden verzameld te verwerken zoals is uitgelegd in het bijgevoegde informatieblad. | ☐ | ☐ |
| 4 Ik geef toestemming om tijdens het gesprek geluid-opnames te maken en mijn antwoorden uit te werken in een transcript. | ☐ | ☐ |
| 5 Ik geef toestemming om mijn antwoorden te gebruiken voor gepseudonimiseerde quotes in de verslaglegging van het onderzoek. | ☐ | ☐ |

Naam deelnemer:

Naam student:

Handtekening:

Handtekening:

Datum:

Datum: