

Stagediscriminatie in het mbo: een ruimer prototype vergemakkelijkt herkenning

Sinds 2024 werken ROC Nijmegen, VISTA, Summacollege en Fontys Hogeschool samen aan een door NKO (Nationaal Kennisinstituut Onderwijs) gefinancierd project: *Bevorderen van kansengelijkheid in het mbo: door samen leren en ontwerpen beter worden in het herkennen, bespreken en melden van stagediscriminatie*. Docentprofessionalisering staat in dit project centraal, waarbij de methode 'design thinking' wordt gebruikt om in ontwikkelteams van docenten en studenten te leren over stagediscriminatie. Design thinking is een mensgerichte, cyclische en creatieve aanpak waarbij oplossingen stap voor stap worden ontwikkeld en continu verbeterd op basis van feedback. Dit artikel gaat in op de moeilijkheid die teams ervaren bij het herkennen van stagediscriminatie. We leggen uit hoe prototypes van discriminatie hier een mogelijke verklaring voor zijn en stellen dat docenten erbij gebaat zijn om de variëteit in discriminatie te leren kennen, zodat zij beter worden discriminatie te herkennen. [INGE SARIS – VAN BIJNEN, IRIS ANDRIESSEN, KARIN DIEMEL](#)

DOCENTEN ONDERSCHATTEN HET VOORKOMEN VAN STAGE-DISCRIMINATIE

In de eerste fase van het project hebben we op de drie roc's onderzoek gedaan naar het aantal studenten dat discriminatie ervaart gedu-

rende het proces van stage zoeken en stagelopen. Stagediscriminatie betekent dat iemand zich buitengesloten of onrechtvaardig behandeld voelt tijdens een stage, omdat die persoon tot een bepaalde groep behoort - of omdat anderen denken

dat dat zo is. Bijvoorbeeld als een mannelijke student niet wordt aangenomen op een stageplek in de kinderopvang omdat hij een man is, of een student uit de LHBTIQ-gemeenschap krijgt te maken met 'grapjes' op de werkvloer over



ILLUSTRATIE: FREEPIK.COM

hoe mensen uit die gemeenschap zouden zijn.

In een vragenlijstonderzoek vroegen we studenten naar situaties waarin zij zich gediscrimineerd voelden. Van de 311 studenten die meededen aan het onderzoek had bijna de helft (45,3%) ten minste één ervaring van discrimi-

HET HERKENNEN VAN STAGEDISCRIMINATIE IS ERG LASTIG

minatie tijdens het zoeken naar een stage en/of tijdens de stageperiode (Saris et al., 2024). We vroegen ook aan docenten van dezelfde opleidingen hoeveel studenten volgens hen te maken krijgen met stagediscriminatie. Opvallend is dat de schattingen over het voorkomen van stagediscriminatie erg uiteenlopen. De 74 deelnemende docenten rapporteerden percentages van 0-63% studenten met ervaringen van stagediscriminatie (Kroes et al.,

2024). Docenten denken dat gemiddeld minder dan een kwart (22%) van de studenten te maken krijgt met stagediscriminatie, terwijl bijna de helft van de studenten (45,3%) zegt dat ze dit zelf hebben meegemaakt. Opvallend is dat docenten vooral denken dat studenten discriminatie ervaren op basis van etniciteit. In een open vraag konden zij aangeven waarop studenten volgens hen gediscrimineerd worden. Van de 74 docenten noemden 34 de etnische achtergrond. Discriminatie op andere gronden, zoals leeftijd, lichamelijke beperking, taalbeheersing of seksuele voorkeur werden veel minder vaak genoemd. Deze werden door maximaal vier docenten genoemd. Volgens studenten zijn er veel meer verschillende redenen waarom zij discriminatie ervaren dan docenten denken. Discriminatie op basis van opleidingsniveau werd door studenten het meeste genoemd.

PROTOTYPE DISCRIMINATIE ALS MOGELIJKE VERKLARING

Docenten die we vervolgens interviewden en docenten die later meededen aan het professionaliseringstraject gaven aan dat het herkennen van stagediscriminatie erg lastig is, voor docenten en voor studenten. Er wordt al snel getwijfeld of er wel écht sprake was van discriminatie: "Misschien was het wel niet zo bedoeld", aldus een geïnterviewde docent. Hiermee wordt zichtbaar dat discriminatie vooral herkend wordt wanneer we duidelijk zien dat iemand een discriminerende intentie heeft. Als over de intentie getwijfeld wordt, zijn mensen minder geneigd de situatie als discriminatie te herkennen en erkennen.

Bovenstaand mechanisme is een voorbeeld van de manier waarop een prototype van discriminatie het moeilijker maakt om discriminatie te

herkennen. Wanneer mensen aan discriminatie denken, vormen ze daarvan een bepaald beeld in hun hoofd: een zogenaamd prototype (Andriessen, 2017). Deze mentale voorstellingen van discriminatie zijn vaak gebaseerd op duidelijke, herkenbare incidenten van discriminatie, gevallen waarin een dader openlijk en intentioneel een slachtoffer discrimineert. Denk hierbij aan de casus uit 2013 van Jeffrey Koorndijk die op een stagesollicitatie een mail ontving die eigenlijk bedoeld was voor de eigenaar van het bedrijf waarin werd afgeraden de sollicitant aan te nemen vanwege zijn huidskleur. In de praktijk geven studenten die discriminatie ervaren aan dat er veel situaties zijn waarin het helemaal niet zo duidelijk is of er sprake is van discriminatie. Discriminatie neemt namelijk heel vaak subtiele vormen aan, bijvoorbeeld in de communicatie en bejegening van stagiaires tijdens hun stage. Het is dan moeilijker om discriminatie te herkennen, omdat de situatie dan niet goed overeenkomt met het prototype.

DOCENTEN KUNNEN HET PROTOTYPE VAN DISCRIMINATIE VERRUIMEN

Het prototype van discriminatie omvat niet alleen beelden over de doelbewuste aard van de discriminatie (duidelijke en openlijke vormen), maar ook beelden over de discriminatiegrond. In ons onderzoek valt op dat docenten bij discriminatie vooral denken aan discriminatie op basis van etniciteit, waardoor andere groepskenmerken waarop gediscrimineerd wordt, bijvoorbeeld seksuele oriëntatie, of een beperking, minder »



snel herkend worden. Daarnaast hebben mensen vaak ook bepaalde beelden van daders en slachtoffers van discriminatie. Bij discriminatie op basis van etniciteit domineert bijvoorbeeld het prototype waarin witte mensen zwarte mensen discrimineren. Hierdoor worden andere vormen minder goed herkend, zoals discriminatie op grond van de culturele uitingen van een persoon. Ook de context doet ertoe. Er zijn situaties waarin discriminatie meer of minder verwacht wordt, waardoor de kans op herkenning respectievelijk groter dan wel kleiner is. Dat mannelijke studenten geweerd worden als stagiair in de opvang van jonge kinderen, wordt helaas al verwacht en kan daardoor eerder als discriminatie herkend worden.

OPROEP AAN DOCENTEN: VERRUIM JE BEELD VAN STAGEDISCRIMINATIE

Een veel gehoorde opmerking van de deelnemende docenten tijdens de professionaliseringsactiviteiten in het project is dat ze oog hebben gekregen voor de vele verschijningsvormen van discriminatie. Zij hebben hun prototype van discriminatie kunnen verruimen. In het ontwik-

kelteam van Summa zijn de subtielere vormen van discriminatie, zoals micro-agressies, aan het beeld van discriminatie toegevoegd. Hierdoor zijn zij sensitiever voor de ervaringen die studenten vertellen, ook wanneer die niet een openlijke vorm van discriminatie hebben ervaren, maar het wat meer onuitgesproken blijft. Bij ROC Nijmegen hebben ze oog gekregen voor de manier waarop niveau 1 en niveau 2 studenten vaak oneigenlijk worden ingezet als manusje van alles. En bij VISTA hebben de docenten een training ontwikkeld voor hun collega's waarin benadrukt wordt dat discriminatie op veel verschillende gronden gebeurt.

Docenten die zelf aan de slag willen gaan met het verruimen van hun prototype beeld van (stage) discriminatie, kunnen gebruik maken van het professionaliseringspakket dat uit het project is voortgekomen. Dit is te vinden op de website [Samenlevingspedagogiek](https://www.samenlevingspedagogiek.nl) bij de knop 'Materialen' - voor Professionals. Onderdeel van dit pakket is de Kijkwijzer; een overzicht van bestaande ontwikkelde tools en achtergrondliteratuur om discriminatie te leren herkennen, erkennen, bespreken en melden. ■

Webinar stagediscriminatie 4 maart a.s.

Op woensdagmiddag 4 maart 2026 organiseert het Nationaal Kennisinstituut Onderwijs (voorheen NRO) een webinar over stagediscriminatie van 15.30 - 16.30 uur. Iris Andriessen, Linda van den Bergh (Fontys Hogeschool) en John Hoesen (Vista College) zijn de experts die dieper ingaan op dit onderwerp. Hoe herken je stagediscriminatie en hoe maak je het bespreekbaar? Aanmelden kan via: [Webinar: \(H\)erkennen en bespreekbaar maken van stagediscriminatie in het mbo | Nationaal Kennisinstituut Onderwijs](https://www.fontys.nl/webinar-herkennen-en-bespreekbaar-maken-van-stagediscriminatie-in-het-mbo)

Bibliografie

- > Andriessen, I. (2017). *Discriminatie herkennen, benoemen en melden*. Sociaal Cultureel Planbureau.
- > Saris, I., Andriessen, I., van den Bergh, L., Crasborn, F., Diemel, K., Dooren, E., de Keijzer, H., & Kroes, A. (2024). *Ervaren stagediscriminatie in het mbo. Ervaringen van Studenten*. Fontys Pedagogiek
- > Kroes, A., Bergh, L. van den, Andriessen, I., Crasborn, F., Diemel, K., Dooren, E., Keijzer, H. de & Saris, I. (2024). *Ervaren stagediscriminatie in het mbo. Docentenrapportage*.
- > Professionaliseringspakket Stagediscriminatie (concept) [samenlevingspedagogiek.nl](https://www.samenlevingspedagogiek.nl) (knop 'Materialen' - voor Professionals).

- INGE SARIS – VAN BIJNEN (MSC), DOCENT ONDERZOEKER FONTYS HOGESCHOOL I.SARISVANBIJNEN@FONTYS.NL
- DR. IRIS ANDRIESSEN, LECTOR SAMENLEVINGSPEDAGOGIEK, FONTYS HOGESCHOOL I.ANDRIESSEN@FONTYS.NL
- DR. KARIN DIEMEL, DOCENT ONDERZOEKER FONTYS HOGESCHOOL K.DIEMEL@FONTYS.NL

