

Stagekansen gelijkwaardig maken



Een actie-onderzoek naar de
ervaringen en knelpunten van
HvA-studenten in het stageproces

Stagekansen gelijkwaardig maken

Een actie-onderzoek naar de ervaringen
en knelpunten van HvA-studenten in het
stageproces

Stagekansen gelijkwaardig maken

Een actie-onderzoek naar de ervaringen en knelpunten van HvA-studenten in het stageproces

Authors

Dr. Akom Ankobrey, Gladys; Sanches, Nicole; Dr. Wiersema, Daphne; Dr. Hanna, Fadie

Afdeling/consortium

Centre of Expertise Urban Education

Datum

12 April 2024

Project type

Verkenkend onderzoek

Version

1.0

© 2024 Copyright Amsterdam University of Applied Sciences

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door print-outs, kopieën, of op welke manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Hogeschool Amsterdam.

Centre of Expertise Urban Education
April 2024

Inhoudsopgave

1. Inleiding	7
2. Methode	9
2.1 Onderzoeksvragen	9
2.2 Onderzoeksopzet	9
3. Resultaten	11
3.1 Ervaringen van studenten: knelpunten in stageproces en impact op welzijn en studiesucces	11
3.1.1 Impact van negatieve ervaringen op het welzijn en studiesucces	16
3.2 Hulpstructuren binnen de HvA	18
3.2.1 Perspectief van de onderwijsprofessionals	20
3.3 Gesignaleerde kansen door stakeholders	23
3.3.1 De zoektocht	24
3.3.2 De uitvoering	26
4. Conclusie en aanbevelingen	28
5. Literatuurlijst	31
Appendix A: Focusgroep studenten (sessie 1)	34
Appendix B: Focusgroep studenten (sessie 2)	36
Appendix C: Gesprekken stakeholders	37

1. Inleiding

Stages vormen een belangrijk onderdeel van curricula in het mbo en hbo. Tijdens stages doen studenten relevante praktijkervaring op die bijdraagt aan het verwerven van werkcompetenties (Robbestad et al. 2024; SER, 2019; SEO, 2021). Daarnaast bieden stages de gelegenheid om waardevolle professionele netwerken op te bouwen en een realistisch beeld te krijgen van de arbeidsmarkt. Op basis hiervan kunnen studenten passende keuzes maken voor het vormgeven van hun eigen loopbaan (Harlaar-Oostveen & Meijer, 2014; SEO, 2021). Voor studenten zelf vormen stages dan ook een belangrijke voorbereiding op de arbeidsmarkt (Robbestad et al. 2024).

Hoewel stages waardevolle kansen bieden voor studenten blijkt uit diverse onderzoeken dat niet alle studenten in gelijke mate hiervan kunnen profiteren (o.a. ROA, 2020; Andriessen et al., 2021; De Jong & Hermes, 2021; Thijssen et al., 2019; van Rooijen & de Winter-Koçak, 2018). Jongeren met een migratieachtergrond moeten bijvoorbeeld vaker solliciteren voor het vinden van een stageplek dan jongeren zonder migratieachtergrond (Andriessen et al., 2021). Ook hebben zij minder vaak een relevante bijbaan naast hun opleiding wat van invloed kan zijn op de kans op een stageplek en werk (ROA, 2020).

In het huidig onderzoek naar kansenongelijkheid van stages ligt de focus veelal op discriminatie op basis van migratieachtergrond in de zoektocht van een stage, met name binnen het mbo (zie bijv. Klooster et al., 2016; Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2023). Echter, stagediscriminatie beperkt zich niet alleen tot studenten met een migratieachtergrond. Ook op basis van functiebeperking, gender, seksuele identiteit en zichtbare religieuze uitingen krijgen diverse studenten te maken met structurele uitsluiting (Jong & Hermes, 2021). Bovendien houden de obstakels die studenten tegenkomen niet op bij het verkrijgen van een stageplek. Ook tijdens de stage zelf ervaren sommige groepen studenten meer uitdagingen dan anderen, zoals het moeten aanhoren van stereotyperende grappen of vragen tijdens de stageperiode. Dit rapport behandelt het volledige stageproces van HvA-studenten, inclusief obstakels voor en tijdens de stage.

Stagediscriminatie heeft een negatieve invloed op het studiesucces van studenten doordat het hun leerplezier en het leerrendement belemmert (ECHO, 2022). Studenten die worden gediscrimineerd voelen zich minder veilig en welkom, wat hun motivatie en betrokkenheid kan verminderen (Thompson, 2021). Bovendien kan discriminatie leiden tot stress, angst en een verminderd gevoel van eigenwaarde bij getroffen studenten, wat vervolgens hun vermogen om zich te concentreren en effectief te leren kan aantasten (Klooster et al., 2016). Deze obstakels kunnen ook de mogelijkheden van studenten beperken om een waardevolle bijdrage te leveren aan de missie en doelstellingen van de stageplek (ECHO, 2022). Het creëren van een inclusieve en veilige leeromgeving is daarom essentieel om het leerplezier en het leerrendement van alle studenten te bevorderen.

De afgelopen jaren is er ook een groeiende bewustwording ontstaan over kansenongelijkheid op de stagemarkt binnen het hbo en wo. De aandacht richt zich vooral op het probleem van stagediscriminatie. De ondertekening van een manifest gericht op het bestrijden van stagediscriminatie door een groot aantal onderwijsinstellingen en de ministeries van OCW & SWZ, studentenorganisaties en werkgevers kan in dit licht worden gezien (Rijksoverheid, 2022). Ook de Hogeschool van Amsterdam ondertekende dit manifest. Hiermee committeert de hogeschool zich aan het zetten van stappen om stagediscriminatie te bestrijden. Het HvA-brede project Aanpak Stagediscriminatie is in deze context opgezet.

Kansenongelijkheid omvat ook andere structurele obstakels. Soms worden deze in verband gebracht met het ontbreken van sociaal en/of cultureel kapitaal. Door het ontbreken van een functioneel netwerk zijn sommige studenten bijvoorbeeld meer aangewezen op *formele manieren* van solliciteren (d.w.z., reageren op bestaande vacatures; Behtoui 2007). Ander onderzoek laat zien dat sommige groepen, zoals etnische minderheden, minder profiteren van hun netwerk (Baalbergen & Jaspers, 2022). Daarnaast is er steeds meer aandacht voor de problematiek rondom onbetaalde of slecht betaalde stages (zie bijv. Interstedelijk Studenten Overleg, 2022). Veel studenten zien hun inkomsten wegvallen zodra ze full time stage moeten lopen, omdat een bijbaan hier niet mee te combineren is. Dit heeft met name grote gevolgen voor studenten die geen financiële ondersteuning vanuit huis ontvangen.

In dit rapport bespreken we ongelijke stagekansen. We belichten hiermee een breder perspectief op kansengelijkheid binnen het stageproces dan enkel stagediscriminatie. We erkennen dat discriminatie op basis van specifieke kenmerken en groepslidmaatschap zoals migratieachtergrond, religie, gender en functiebeperking een rol speelt. Daarbij heeft kansengelijkheid vaak een intersectioneel karakter (Essanhaji & van den Brink, 2021). Dit impliceert dat diverse sociale identiteiten, zoals etniciteit, gender en seksuele voorkeur, op unieke wijzen kunnen samenvloeien en dienen als grondslag voor discriminatie en uitsluiting (Crenshaw, 1991). Niettemin is het van belang te benadrukken dat ook andere factoren de toegang tot en ervaringen tijdens stages kunnen beïnvloeden, en dat deze factoren soms niet rechtstreeks te herleiden zijn tot die identiteitskenmerken. Denk bijvoorbeeld aan persoonlijke eigenschappen zoals bescheidenheid of introversie, alsook aan externe omstandigheden zoals het ontbreken van een functioneel netwerk, zoals eerder genoemd. In dit onderzoek trachtten we een alomvattend beeld te schetsen van de verschillende kenmerken van studenten en de context van zowel de onderwijs- als werkomgeving die bijdragen aan ongelijke kansen gedurende het stageproces van studenten aan de HvA.



2. Methode

Het onderzoek naar de stage-ervaringen van HvA-studenten is vanaf mei t/m oktober 2023 uitgevoerd vanuit het *Centre of Expertise Urban Education*. Dit Centre richt zich op het vergroten van kansengelijkheid voor jongeren in Amsterdam. In dit hoofdstuk worden de onderzoeksvragen en de onderzoeksopzet toegelicht.

2.1 Onderzoeksvragen

Het onderzoek had als doel inzicht te bieden in de obstakels die HvA-studenten ervaren tijdens het *gehele* stageproces, alsmede in de ondersteuning die zij ontvangen van onderwijsprofessionals. Ook het perspectief van werkgevers is meegenomen. Verder werden mogelijkheden verkend om kansengelijkheid te bevorderen. Door zowel het perspectief van studenten als dat van de betrokken stakeholders mee te nemen, streven we ernaar concrete actiepunten te identificeren die kunnen bijdragen aan een meer inclusief en rechtvaardig stageproces voor alle HvA-studenten.

Dit onderzoek werd geleid door drie centrale vragen:

1. Welke obstakels ervaren studenten in het stageproces en wat voor impact heeft dit op hen?
2. Hoe ondersteunen onderwijsprofessionals studenten in het stageproces?
3. Wat voor kansen zien studenten, onderwijsprofessionals en werkgevers om de stagekansen van studenten te optimaliseren, met oog op kansengelijkheid?

2.2 Onderzoeksopzet

Dit onderzoek is gestructureerd in drie fasen om het fenomeen ongelijke stagekansen vanuit verschillende perspectieven te kunnen onderzoeken: 1) groepsgesprekken met HvA- studenten, 2) groepsgesprekken met HvA-onderwijsprofessionals, 3) individuele interviews met stage-werkgevers.

Fase 1: groepsgesprekken met studenten

Als eerste vonden er groepsgesprekken plaats met 11 studenten (twee mannen en negen vrouwen) van de faculteiten Maatschappij en Recht (FMR) en Business en Economie (FBE). Deelnemers moesten in het derde of vierde jaar van hun studie zitten. In deze fasen van hun opleiding moeten studenten meestal verplicht stagelopen. De stageperiode in het derde jaar is gericht op het meelopen in de dagelijkse praktijk en wordt ook wel een 'meewerk' stage genoemd. Bij de meeste opleidingen sluiten studenten hun studie in het vierde jaar af met een afstudeerstage. De keuze voor FMR- en FBE-studenten is gebaseerd op het feit dat er binnen deze faculteiten meerdere opleidingsrichtingen zijn waarbij sprake is van representatieve functies met veel klantcontact en een relatief krappe arbeidsmarkt (ROA, 2016). Deze factoren vergroten het verschil in toegang tot stage en bieden daarmee dieper inzicht in de problematiek rondom ongelijke stagekansen. In totaal namen vijf FBE- en zes FMR-studenten deel aan de groepsgesprekken.

We hebben per groep twee sessies van twee uur gehouden, met uitzondering van een groep¹, waarbij de volgende doelen centraal stonden: 1) het vastleggen van de ervaringen en knelpunten van studenten, en 2) het ontwikkelen van mogelijke interventies.

In totaal vonden er vijf sessies plaats met drie groepen. We gebruikten creatieve methodieken, waaronder filmfragmenten en posters (zie Appendix A en B), om deelnemers te stimuleren om te reflecteren op veelvoorkomende obstakels tijdens hun stageproces en bruikbare interventies aan te dragen.

In het onderzoek is niet geworven op studenten met specifieke kenmerken. De reden hiervoor is dat niet alleen studenten uit bepaalde groepen of met bepaalde uiterlijke kenmerken obstakels tegenkomen in het stageproces. Het is dan ook belangrijk om te benadrukken dat de diversiteit binnen groepen studenten een breed scala aan ervaringen met zich meebrengt. Ook is dit onderzoek breder ingestoken dan alleen discriminatie; het beoogt een holistisch begrip van de uitdagingen waarmee studenten tijdens hun stage te maken krijgen. Wel waren we in de analyse sensitief voor de rol van groepslidmaatschap en eventuele discriminatie. Dit is van cruciaal belang omdat

¹ Wegens afmeldingen was het niet mogelijk om een tweede sessie te organiseren met een van de groepen.

het erkennen van de verschillende startposities van studenten essentieel is voor het begrijpen en aanpakken van ongelijkheden in het stageproces. Terwijl obstakels alle studenten kunnen treffen, hebben ze een onevenredige impact op bepaalde groepen jongeren, zoals eerste generatie- studenten, studenten met een migratieachtergrond, studenten met een functiebeperking en LHBTQI+ studenten (de Jong & Hermes, 2021).

Fase 2: groepsgesprekken met onderwijsprofessionals

In deze fase van het onderzoek werden in samenwerking met de leider van het project Aanpak Stagediscriminatie (Cindy Warmerdam) groepsgesprekken afgenomen met onderwijsprofessionals (n=12) van de faculteiten Maatschappij en Recht en Business en Economie die een belangrijke rol spelen in het stageproces van studenten: stagedocenten, stagebegeleiders en stage coördinatoren. Per faculteit vonden er twee bijeenkomsten plaats met twee groepen (vier bijeenkomsten en groepen in totaal). Tijdens de gesprekken is er stilgestaan bij de ervaringen van de deelnemende studenten aan de hand van een korte presentatie, maar ook bij interventies die mogelijk bij zouden kunnen dragen aan kansengelijkheid.

Fase 3: individuele gesprekken met werkgevers

Tot slot hebben we twee werkgevers geïnterviewd van instellingen waar FMR- en FBE-studenten stagelopen. Eén van hen (Werkgever 1) onderhoudt structureel meerdere contactmomenten met een stagecoördinator op de HvA en benut deze momenten om de samenwerking te optimaliseren. De andere werkgever (Werkgever 2) heeft geen structureel contact met de stagecoördinator, maar heeft wel behoefte daaraan. Beide werkgevers hebben ervaring met het begeleiden van studenten tijdens het stageproces. Tijdens de gesprekken zijn de obstakels besproken die studenten ervaren en ook de kansen die werkgevers zien om het stageproces te verbeteren, met oog voor kansengelijkheid. Ondanks dat het aantal werkgevers niet evenredig is aan het aantal andere deelnemende groepen, hebben we in dit rapport toch ruimte geboden aan de waardevolle inzichten die voortkwamen uit de gesprekken met beide werkgevers.

In het volgende hoofdstuk presenteren we de onderzoeksresultaten. De bevindingen illustreren hoe de obstakels en knelpunten in het stageproces kansengelijkheid reproduceren en benadrukken de noodzaak om de aandacht te richten op de rollen die opleidingen, faculteiten en werkgevers kunnen spelen in het creëren van omstandigheden waarin alle studenten gelijke kansen krijgen.



3. Resultaten

3.1 Ervaringen van studenten: knelpunten in stageproces en impact op welzijn en studiesucces

Uit onze gesprekken met studenten is gebleken dat zij tijdens het stageproces verschillende obstakels ervaren die ook van invloed zijn op hun welzijn en studiesucces. Deze obstakels zijn met name ingrijpend voor studenten uit gemarginaliseerde groepen. De knelpunten kunnen worden onderverdeeld in twee fasen: de zoektocht naar een stageplek en de uitvoering van de stage.

Fase 1: De zoektocht

Afwijken van de 'norm'

Wanneer studenten niet voldeden aan het normbeeld van een werkgever vanwege hun vermeende migratieachtergrond en/of religieuze overtuiging, ervaren zij geregeld een moeizame toegang tot stages. Zo zagen zij vaak een duidelijk verband tussen het gebrek aan (zichtbare) diversiteit bij potentiële stage-werkgevers en de kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek:

Ik had wel bij het zoeken van een stage, dat er alleen maar Nederlanders werken [op een potentiële stageplek]. Dat zie je ook op de website, je ziet geen enkele buitenlander. Dan probeer ik toch nog te solliciteren maar dan word ik niet opgenomen. Ik krijg ook geen reactie. Dan probeer ik vaak ook mijn CV op te sturen zonder foto, maar dan herkennen ze mijn [migratieachtergrond] door m'n achternaam. Dan zien ze ook dat ik Arabisch- sprekend ben, dan krijg ik ook geen reactie. Maar als ik kijk naar een ander bedrijf, waar ze wel buitenlanders hebben, bijvoorbeeld een Turkse werkgever, iemand met een hoofddoek, dan word ik wel makkelijker aangenomen. Dat verschil merk ik wel. (Student A, FMR)

Het gevoel minder kans te maken op een stageplek op basis van afkomst, zoals beschreven in de bovenstaande quote, werd in enkele gevallen ook bevestigd door micro-agressies waar studenten mee geconfronteerd werden tijdens of na sollicitatiegesprekken. Dit zijn opmerkingen, vragen of handelingen waaruit subtiele uitingen van vooroordelen blijken (Sue et al., 2007). Hierdoor werden studenten zich bewust van een heersend normbeeld en het gegeven dat ze hier mogelijk niet aan voldeden. Een studente van kleur zag dit als mogelijke verklaring voor het ontvangen van afwijzingen.

Toen ik voor het eerst ging zoeken had ik wel het gevoel dat er [naar afkomst] werd gekeken. Misschien ook omdat dat bedrijf toevallig Nederlands was en niet echt van de diversiteit, dat het voor hun ook misschien niet zo'n leuke ervaring was dat ik daar kwam. [Het] voelde al niet fijn bij binnenkomst en ook hoe er tegen me werd gesproken. Uiteindelijk werd er gezegd aan de telefoon: "we hebben toch iemand die beter bij het beeld past." Toen dacht ik: nou dan weet ik al genoeg. Terwijl bij andere stageplekken, toen gingen ze er beter mee om, dus dan denk ik: het heeft toch iets te maken met mij. (Student S, FBE)

De ervaringen die studenten beschrijven over hun stagezoektocht staan niet op zichzelf. Eerder onderzoek heeft aangetoond dat (impliciete) vooroordelen en stereotypen werkgevers kunnen beïnvloeden om een voorkeur te geven aan kandidaten uit de 'eigen' groep tijdens het wervings- en selectieproces. Dit fenomeen wordt omschreven als *cultural cloning*: het steeds opnieuw plaatsen van mensen op bepaalde posities die lijken op de mensen die er daarvoor zaten (Essed & Goldberg 2002).

Gebrek aan een relevant netwerk en ervaring

In de voorgaande sectie werd verwezen naar een dominant normbeeld waar geracialiseerde studenten buiten zouden vallen. Studenten botste ook tegen een heersende standaard (i.e., witte, middenklasse cultuur) in hun pogingen om hun sociaal en cultureel kapitaal te benutten (zie Bourdieu & Passerson, 1970; de Jong & Van Rooij,

2021). Dit uitte zich in het ontbreken van een functioneel netwerk bij het vinden van een stage, of een tekort aan werkervaring (en bijbehorende vaardigheden/know-how) die werkgevers van stagiairs verwachten.

Veel studenten merkten op dat ze tijdens de zoektocht naar een stage hun netwerk niet konden inzetten. Hiermee werd veelal bedoeld dat ze geen familieleden hadden die actief waren binnen hun werkveld of connecties hadden met individuen daarbinnen. Vooral studenten die te maken hadden met een beperkt aantal beschikbare vacatures binnen hun vakgebied, erkenden het cruciale belang van sociaal kapitaal in de zoektocht van een stage:

Ik kom niet uit een gezin waar ik ouders heb die al een heel netwerk hebben van mensen die bijvoorbeeld al op zulke plekken werken dus ik heb echt zelf via LinkedIn mensen benaderd . . . dus ik merk dat dat echt een obstakel is. En ik denk ook dat als we het hebben over het zoeken naar een stageplek, dan zijn studenten vaak op zoek naar bestaande vacatures maar dat is zeg maar niet het enige. Als je een netwerk hebt, dan kom je echt zoveel verder. (Student S, FMR)

Het gebrek aan een functioneel netwerk werd door sommige studenten vooral als een uitdaging gezien tijdens de zoektocht naar de eerste stageplek. Dit kwam voornamelijk doordat zij in een later stadium van hun studie soms gebruik konden maken van de relevante professionele contacten die ze eerder hadden opgedaan. Zoals een student aangaf: *"Ik heb het geluk; ik heb een goede relatie met mijn manager van mijn stage in mijn derde jaar, en die had een goed woordje voor mij gedaan [bij de nieuwe werkgever]."* Voor enkele studenten was het zelf verworven sociaal kapitaal echter nog steeds niet toereikend om een stageplek te vinden in de afstudeerfase vanwege de voorkeur van vele werkgevers voor meewerk stagiaires (zie bijv. ROA 2016), ofwel, 'goedkope arbeidskrachten' (zie volgende sectie).

Vanuit school moest je een afstudeeropdracht hebben en daar deden [stage-werkgevers] ook best wel moeilijk over. Alle bedrijven die ik heel interessant vond [zeiden]: "ja je lijkt een hele goede match voor ons." Alleen toen kwam het onderdeel van: "ja ik kan alleen maar twee dagen maximaal werken." "O, nee sorry." (Student S, FBE)

Tegen deze achtergrond voelden deelnemers zich vaak genooddacht om gebruik te maken van de mogelijkheid om via het netwerk van medestudenten een stageplek te vinden en daarmee hun eigen positie op de stagemarkt te verbeteren.

Een vriendin van mij, haar moeder werkt bij een [consultancy bureau] en die kan zo bij een bedrijf een stageplek krijgen, terwijl ik ook gewoon [lange tijd] heb lopen zoeken naar een stageplek [en] solliciteren, maar ik kon maar niks vinden. En toen heeft die [vriendin] lastminute . . . een stageplek voor me kunnen regelen, zo van: "oh ik heb toch nog 4 andere [aanbiedingen], dus weet je, neem jij die maar." Dat heeft mij wel laten zien van: wow als jij gewoon mensen kent, dan kom je zo makkelijk aan een plek, ook wat je daadwerkelijk interesseert . . . en waar je ook gewoon een normale stagevergoeding krijgt. (Student A, FMR)

Het vinden van een kwalitatief goede en aantrekkelijke stage, maar ook het ontvangen van een redelijke stagevergoeding, was dus niet voor alle studenten vanzelfsprekend. Het laatste is echter met name van essentieel belang voor studenten met beperkte financiële middelen. Uit onderzoek blijkt dat zij naast hun fulltime stage vaak gedwongen zijn om veel uren te maken voor een bijbaan om in hun levensonderhoud te kunnen voorzien (Thompson, 2021).

Bovendien kwamen veel studenten er tijdens de zoektocht van een stage achter dat zij moeilijk konden concurreren met studenten die al gedurende hun studietijd actief hun CV hadden opgebouwd door extra curriculaire activiteiten te ondernemen. Enkelen worstelden met de druk om hun gebrek aan 'relevante', ofwel, studie gerelateerde werkervaring te verklaren, vooral wanneer dit samenhang met gezondheidsklachten.

Ik kreeg tijdens meerdere sollicitatiegesprekken de vraag: "je hebt weinig werkervaring, waardoor komt dat?" Ik denk van: ja, ik ben student, ik ben nog jong, dat is logisch . . . en bij mij komt het ook door een stukje mentale gezondheid, omdat ik gewoon op bepaalde momenten in mijn leven niet kon werken zeg maar. Dus dan is dat best wel vervelend om dat uit te leggen. En ja, dat voelt ook alsof je achterstaat op andere studenten. (Student S, FBE)

Hoewel de meeste studenten de stage zelf als een ideale kans zagen om de eerste relevante werkervaring op te doen, werd dit beeld dus in de praktijk ondermijnd. Naast de extra druk om zichzelf te bewijzen vanwege 'onderkwalificatie', hadden enkele deelnemers ook moeite met zelfpresentatie. Kortom, het benutten van cultureel kapitaal werd omschreven als een voorrecht dat voor sommigen niet gemakkelijk toegankelijk was.

Wat Morena [mededeelnemer] net vertelde over dat ze op LinkedIn heel erg actief was [en] dat ze zelf postte van: "ik ben op zoek". Ik merk dat ik zelf heel erg verlegen ben en niet echt actief ben online, dus zo'n bericht heb ik zelf niet gebruikt omdat ik dat niet durf. En dan moet je CV en motivatiebrief gewoon heel erg goed zijn. En ja, ik weet niet hoe ik dat moet doen. (Student V, FBE)

Student V's opmerking illustreert hoe sommige studenten, zoals zichzelf, terughoudend kunnen zijn om zichzelf te presenteren op platforms zoals LinkedIn vanwege verlegenheid of onzekerheid. In plaats daarvan vertrouwden ze meer op traditionele methoden zoals een CV en motivatiebrief, maar dit blijkt soms ook een struikelblok te vormen. In een onderzoek van het *Research Centre for Education and the Labour Market* (ROA) uit 2020 komt naar voren dat vooral studenten met een migratieachtergrond zich vaker bescheiden presenteren dan andere studenten, en dat dit vaak minder goed aansluit bij de verwachtingen van de meeste werkgevers.

Zoals genoemd in de bovenstaande quote, pasten enkele studenten echter compensatiestrategieën toe om toch toegang te verkrijgen tot een stageplek, zoals het experimenteren met netwerken en zelfpresentatie.

Ik had een LinkedIn gepost gemaakt en ik had mensen privé benaderd, heel veel . . . en ik ben eigenlijk ook via-via op mijn stageplek terecht gekomen, en dat zit 'm dus heel erg eigenlijk in: ken je de mensen en heb je een soort van gun factor dat je daarbinnen mag. Ik heb echt 30-40 mensen benaderd en eigenlijk alles uit de kast gehaald, daar moet je dan net zin in hebben. (Student M, FBE)

Het bovenstaande voorbeeld laat zien hoe studenten zelf vaardigheden ontwikkelen en inzetten in de zoektocht van een stage, maar ook de aanzienlijke inspanning die hiervoor nodig is.

Kwetsbare en 'ondergeschikte' arbeidspositie

Zoals eerder vermeld, hadden studenten in bepaalde sectoren te maken met een hoge mate van concurrentie en een lage stagevergoeding. Deze realiteit ging vaak gepaard met gevoelens van kwetsbaarheid, vooral omdat zij het idee hadden dat ze als ondergeschikt werden beschouwd als hbo-stagiairs op de stagemarkt en als makkelijk vervangbaar vanwege de grote vraag naar stagiaires. Zo voelden enkele deelnemers zich onder druk gezet om mogelijke 'uitbuiting' en een onzekere positie te accepteren om op tijd met de stage te kunnen starten (zie ook Swan, 2015). Een student deelde bijvoorbeeld dat een werkgever 'overwerken' normaliseerde en een 'proeftijd' voorstelde tijdens een sollicitatiegesprek:

[Ik kreeg] ook andere opmerkingen [tijdens het sollicitatiegesprek] van: "ja, je moet langer blijven op stage, dus je mag niet eerder weg", en nog een paar dingen. O ja, hij begon er ook mee van: ". . . hoe reageer je erop als we na 2 weken zien dat het ons en jou toch niet bevalt?" Het begint al heel negatief. (Student A, FMR)

Daarnaast merkten meerdere studenten op dat zij als ondergeschikt werden gezien ten opzichte van universitaire studenten op de stagemarkt. Zo lieten sommige werkgevers tijdens sollicitatiegesprekken blijken dat ze een voorkeur hadden voor 'hogere opgeleide' studenten, zoals uit de quote van een student blijkt: "Ik merkte discriminatie op qua niveau. Tijdens het zoeken zeggen ze wel van: wat kan jij nog aanvullen dan wat een universiteit student niet kan?"

Op enkele gevallen na, verliep de toegang tot een stageplek voor veel studenten moeizaam. Meerdere onderzoeken hebben aangetoond dat hier structurele barrières aan ten grondslag kunnen liggen (ROA, 2021). Hierdoor kunnen studenten vaak niet op gelijke voet concurreren met andere sollicitanten, wat hun kansen op het verkrijgen van een stage verder beperkt.

Fase 2: De uitvoering

Ondanks negatieve ervaringen tijdens de zoektocht van een stage, verliep de uitvoering ervan voor veel studenten overwegend positief. Desondanks meldden een aantal studenten situaties van sociale onveiligheid. Deze uitte zich op vier voornaamste manieren: het bieden van 'extra handjes' als 'goedkope arbeidskracht', het overtreden van persoonlijke grenzen, pesterijen, micro-agressies en ongemak.

"Extra handjes"

Studenten bevonden zich in een kwetsbare positie als stagiair binnen een stage-instelling waarin de hiërarchie duidelijk voelbaar was. Dit ging soms gepaard met het toegewezen krijgen van repetitieve taken onder hun niveau, evenals een lage stagevergoeding en overwerken.

Aan het begin mochten we [stagiaires op de werkplek] alleen maar administratief werk doen. Dus alleen maar belletjes, alleen maar mailtjes wegwerken en [de] zooi [van de werkgever] eigenlijk opruimen . . . Ik moest [verslagen] schrijven en vervolgens moest ik de naam [van de werkgever] eronder schrijven. Vervolgens maak je een factuur voor een cliënt en dan zie je wat het uurloon [van medewerkers] is, en dan denk je: hoe durf je mij zo weinig te betalen? Het is ook normaal dat je over moet werken. (Student A, FMR)

Vanwege de aard van de werkzaamheden en de hoge werkdruk weigerden enkele studenten een aanbod om als medewerker te blijven werken binnen het bedrijf, ondanks de voordelen van een vaste baan binnen het werkveld. "Elke ochtend had ik lichtelijk angst om die mailtjes te openen, van: 'hoeveel zijn het er?' Dus daarom ben ik er niet gebleven ook. Dat was dus echt de stress, ook buiten werktijden om."

Persoonlijke grenzen overtreden

Studenten met een fysieke of mentale beperking hadden soms het gevoel dat ze hun gezondheidsklachten moesten verbergen om toegang te krijgen tot een stageplek. Hoewel enkele studenten erin slaagden om een stageplek te bemachtigen door zich te voegen naar een 'norm', worstelden zij met de druk om de eigen grenzen te overschrijden op het moment dat ze stage gingen lopen.

Ik dacht: oké, ik ga het niet bespreken. Totdat ik merkte van: oké, ik begin nu dingen te merken waardoor ik gewoon last ervaar als ik op werk ben. Toen ben ik daarover eerlijk geweest en toen is dat toen besproken van: "je bent je proeftijd niet door." En toen dacht ik dat het daardoor kwam, (Student S, FBE)

Ondanks de angst voor nadelige gevolgen probeerden enkele studenten toch hun grenzen aan te geven in de loop van het stagetraject. Gevoelens van onveiligheid werden echter versterkt wanneer praktijkbegeleiders hier niet begripvol op reageerden.

Ik moest meedoen aan een cursus maar in het begin zei ik "ja." Toen zei ik "nee", omdat mijn chronische migraine, die was toen best wel erg geworden, dus ik dacht van: ja dat was niet verstandig. En dus heb ik dat aangegeven. . . [De praktijkbegeleider] gaf [mij] en een mede stagiair een compliment. Even later kwam ze terug en zei ze tegen mij van: "ik neem mijn compliment aan jou terug want ik heb gehoord dat je niet meer meedoet aan die cursus. Het heeft ons heel veel moeite en geld gekost . . . en we werken hierop vertrouwen en het vertrouwen in jou is nu eigenlijk weg." Dus dat was echt een moment dat ik er gewoon goed schrok en ik moest toen ook bijna gaan huilen. (Student L, FMR)

Om haar welzijn te kunnen beschermen, besloot de desbetreffende student (L) uiteindelijk te stoppen met haar stage, met studievertraging tot gevolg: "Toen dacht ik van: weet je wat, als het er hier nu al zo aan toe gaat en ik hier nog vijf maanden stage moet gaan lopen. . . Oké ik kies voor mezelf."

Pesten

Meerdere studenten beschreven situaties waarin hun praktijkbegeleider kleinerende of passief agressieve opmerkingen maakte over hun functioneren of uiterlijk. Dit bemoeilijkte de communicatie en leidde tot een gespannen werksfeer.

En elke keer als de [praktijkbegeleider] wat moest nakijken van mij, dan was het heel passief agressief. Laptop afpakken, "ja, dit is niet goed." Dus ik ging op een gegeven moment niet meer naar hem toe voor mijn feedback. Als ik feedback moest vragen deed ik dat als hij er niet was. Zo zenuwachtig door die man was ik. En toen hadden we een tussentijds gesprek en toen heeft hij tegen mij gezegd: "ja je doet je werk niet goed genoeg. Het niveau is niet goed op peil. En ik heb het gevoel dat je heel schuw voor mij bent. En ik snap dat niet want ik heb nog nooit naar je geschreeuwd ofzo." (Student C, FMR)

Ondanks het machtsonevenwicht, boden enkele studenten weerstand tegen de pesterijen en kleinerend gedrag waarmee ze geconfronteerd werden, wat soms onverwachts in hun voordeel leek te werken.

Ik heb dat dus niet gedaan [pesterijen toelaten] want ik ging steeds terugpraten [lacht], en dat kreeg ik dus ook terug bij de beoordeling. Dat vond ze blijkbaar wel goed want de [praktijkbegeleider] zat me blijkbaar te testen ofzo. . . Dat is ook niet leuk, dat hoort niet. Continu moet je voor jezelf opkomen. (Student A, FMR)

Microagressies en ongemak

Enkele studenten beschreven een dominante bedrijfscultuur met weinig ('oprechte') aandacht voor diversiteit en inclusie. Dit kwam vaak op subtiele manieren tot uiting, zoals blijkt uit de volgende quote:

Op de [werk] agenda stond dat inclusie, dat dat een probleem was. En alle medewerkers die mochten ook een hand opsteken of iets er over zeggen of vragen. En op een gegeven moment . . . was er een witte oudere dame die daar iets over wilde zeggen. Ze stak haar hand op en toen zei ze: "nou om heel eerlijk te zijn, ja ik vind dat dat niet een probleem is, inclusie." En toen begonnen eigenlijk heel veel andere witte collega's daar heel ongemakkelijk over te lachen. En er waren een aantal mensen van kleur die strak voor zich uitkeken. (Student M, FMR)

Het bovenstaande voorbeeld illustreert hoe vormen van uitsluiting ironisch genoeg kunnen plaatsvinden tijdens open discussies over inclusie. Dit maakte het soms des te uitdagender voor studenten op hun vinger te kunnen leggen op het ongemak dat ze ervoeren. Degelijke situaties deden studenten twifelen aan de oprechtheid van stage-werkgevers om daadwerkelijke inclusie te bevorderen, en verminderde ook hun interesse om voor hen te werken:

[De situatie] was een beetje raar, waardoor ik me ook niet meer aangetrokken voelde tot dat bedrijf, want dat bedrijf gaf dus seminars en ze hadden sprekers nodig. En toen was er een meeting, en toen zeiden ze letterlijk van: "we hebben een donkere vrouw nodig. En iemand met een beperking." Gewoon puur voor het beeld, zodat anderen kunnen zien van: "we zijn bezig met diversiteit." En toen dacht ik van: dit is eigenlijk gewoon heel heftig. Dat ze het puur doen voor het beeld, in plaats van dat die persoon -ook- heel goed kan spreken en zijn verhaal kan doen, en zijn kennis kan delen. (Student V, FBE)

Uit de citaten blijken dat studenten soms op subtiele en impliciete wijze als minderwaardig of ondergeschikt werden behandeld, bijvoorbeeld vanwege hun positie als 'goedkope arbeidskracht' en doordat hun kennis en vaardigheden laag worden ingeschat. Degelijke bevindingen komen ook in het mbo voor (o.a. Van Rooijen & Koçak, 2018). Gezien hun kwetsbare positie als stagiair, was het bewaken van de persoonlijke grenzen vaak een uitdaging voor studenten, vooral voor degenen met een functiebeperking. Bovendien is bekend dat studenten die deel uitmaken van minderheidsgroepen aantoonbaar meer ervaringen, al dan niet vermoedens hebben van uitsluiting op de werkvloer, bijvoorbeeld in de vorm van micro-agressies (Andriessen et al., 2020; Felten, 2021). Ten slotte uit sociale onveiligheid zich ook in meer expliciete vormen, zoals pesten.

3.1.1 Impact van negatieve ervaringen op het welzijn en studiesucces

De negatieve ervaringen die studenten meemaken tijdens het stageproces hebben impact op hun welzijn en het studiesucces. Uit de literatuur blijkt dat studenten die zich niet goed voelen tijdens hun stage zich minder goed kunnen concentreren op hun studie en minder effectief leren. Dit kan resulteren in verminderde prestaties en het halen van minder voldoening uit de stage-ervaring (Brooker & Woodyatt, 2019; de Visser et al., 2023; Vosbergen & Wiersema, 2023). Maar daarnaast heeft het ook impact op de fysieke en mentale gezondheid van studenten, met soms ernstige gevolgen zoals burn-out (Schoemaker et al., 2019; de Visser et al., 2023). Onder de studenten die wij spraken viel de impact van negatieve ervaringen op drie voornaamste manieren op: emotionele en fysieke uitputting, *imposter syndrome*, en een verhoogd bewustzijn van de minderheidspositie.

1. Emotionele en fysieke uitputting: een gebrek aan energie als gevolg van langdurige emotionele stress en overbelasting.

Het [stageproces] verliep vanaf het begin al chaotisch. En door het hele proces [problematische relatie met de praktijkbegeleider], en doordat ik me niet comfortabel voelde. Ik voelde me best wel alleen. . . . Het was echt totaal niet leuk wat ik deed dus voor mij was het echt heel erg energiezuigend. Het maakte me af en toe ook gewoon echt ziek. (Student V, FBE)

In tegenstelling tot eerder onderzoek (Robbestad et al. 2024), was het opvallend dat thuiswerken tijdens de coronacrisis vaak werd gezien als een verademing. Het bood studenten die kampten met uitputtingsverschijnselen de kans om ongezonde en onveilige werkomstandigheden tot op zekere hoogte te vermijden. Een student zie hierover: "Ik denk dat de meeste [studenten] het fijner vonden, want je had zelf meer inspraak over [hoe] de stage verliep en het was gewoon iets comfortabeler."

2. Imposter syndrome: onzekerheid over de eigen capaciteiten.

Zijn de skills die ik heb geleerd op school wel goed genoeg om dit te kunnen doen? Of überhaupt, ben ik wel goed genoeg om dit aan te kunnen [vanwege mijn functiebeperking]? Maar ik [twijfelde] ook omdat ik toen bij die stage alleen [collega's] zag die, ja, hoe moet ik dat zeggen, die Nederlands Nederlands [zijn]. Ik vind dat eigenlijk nooit leuk om te zeggen want ik ben ook gewoon echt Nederlands. (Student L, FMR)

Het is belangrijk om te noemen dat studenten, los van hun stage-ervaring, al vaak te maken hadden met gevoelens van zelftwijfel (zie ook Wright-Mair et al., 2024). Dit kwam met name naar voren onder studenten die tijdens hun bredere onderwijsloopbaan te maken hadden gehad met lage verwachtingen van docenten, zoals student L:

De twijfel was meer, omdat ik ook drietalig ben opgevoed, of mijn Nederlands wel goed genoeg is. Ik heb er ook altijd wel opmerkingen over gehad, vooral in het begin van deze opleiding, dat mijn Nederlands wel gewoon goed genoeg was, alleen is het toch wel wat anders.

Bandura (1993) stelt dat *self-efficacy*, het geloof van een individu in zijn of haar vermogen om specifieke taken succesvol uit te voeren, een belangrijke rol speelt in het studiesucces van studenten. Studenten met een lage mate van *self-efficacy* hebben een lager zelfvertrouwen en meer kans om ontmoedigd te raken. Dit kan uiteindelijk leiden tot verminderd studiesucces en lagere prestaties. Daartegenover plaatst Bandura in zijn analyse de studenten met een hoog niveau van *self-efficacy*. Ze zijn geneigd om onder andere te volharden in het gezicht van obstakels, tonen meer zelfvertrouwen en hebben groter vertrouwen in hun vermogen om te leren en te slagen bij het bereiken van hun doelen, wat hun motivatie en prestaties positief beïnvloedt. Enkele studenten benadrukten bijvoorbeeld dat zij het ontvangen van afwijzingen niet beschouwden als persoonlijk falen, maar eerder als een verlies voor de stage-instelling.

Wij [migrantengemeenschap] staan er bekend om dat we heel hardwerkend zijn. En dan denk ik van: als ze me niet aannemen, ze missen wel wat want ik zit niet gewoon te niksen. Ik spreek niet alleen Arabisch maar ook andere talen. En ook gewoon de verschillende culturen, dat is ook leuk om mee te krijgen. (Student I, FBE)

3. Verhoogd bewustzijn van de minderheidspositie: groter inzicht in de structurele barrières die van invloed zijn op de kansen als individu behorende tot (een) minderheidsgroep(en).

En voor mij is dat ook wel een beetje een soort van: wil ik überhaupt ooit nog in zo'n organisatie [stageplek] werken. . . . Er was een dame van kleur die zei "kom alsjeblieft bij ons werken want we hebben mensen zoals jou nodig", maar die dominante cultuur, dat schrikt mensen zoals mij [vrouw van kleur] af. (Student S, FMR)

Voor een aantal studenten droegen positieve momenten in het stageproces echter bij aan een toegenomen vertrouwen in hun loopbaankansen, en overschaduwden soms ook negatieve ervaringen.

School gaf me een slechte ervaring . . . voordat ik aan mijn stage begon en ook tijdens mijn stage hoor; mijn [begeleider] was er niet. [Mijn collega's] die steunden mij wel vaak. En de sfeer op mijn stageplek en de openheid, het was gewoon echt wel supergezellig. En als ik bijvoorbeeld vragen had, kon ik altijd binnenlopen. Alle deuren waren ook altijd open van alle kantoren. Ik voelde me ook echt part of the team. . . . Dat is dan ook een reden waarom ik dan nu mijn afstudeerstage daar ga doen. En ik hoor ook gewoon echt heel veel slechte verhalen [over stages van medestudenten], dus ik ben ook een beetje van; oké als ik nu bij een ander bedrijf ga, misschien heb ik het dan minder goed. (Student O, FMR)

3.2 Hulpstructuren binnen de HvA

Binnen de HvA zijn diverse hulpstructuren beschikbaar voor studenten tijdens het stageproces. Hoewel deze per opleiding kunnen verschillen, werden studenten over het algemeen begeleid door stagecoördinatoren, stagebegeleiders en stagedocenten. In enkele gevallen speelden loopbaan coaches, decanen en vertrouwenspersonen ook belangrijke rollen in het stageproces van studenten. Daarnaast boden opleidingen verscheidene hulpbronnen aan waar studenten gebruik van maakten tijdens zowel de zoektocht als de uitvoering van een stage, waaronder een vacaturebank en stagemarkt, evenals terugkomdagen en consulten. Op stageplekken zelf kregen studenten een praktijkbegeleider toegewezen.

Ondanks dit uitgebreide aanbod waren de hulpstructuren in de meeste gevallen ontoereikend voor studenten op het moment dat zij obstakels ervoeren. Hieronder lichten we de voornaamste drie redenen toe, vanuit het perspectief van de studenten.

1. Zichtbaarheid en toegankelijkheid

In de gesprekken met én uitwisseling tussen studenten werd het duidelijk dat er veelal een gebrek was aan zichtbaarheid en toegankelijkheid van beschikbare hulpbronnen. Zoals bijvoorbeeld de mogelijkheid om naar de examencommissie te stappen om een andere begeleider aan te vragen.

Student A (FMR): *"Ben je niet naar de examencommissie geweest? Want ik zou hem echt niet meer als begeleider willen. Ik zou gewoon zeggen: 'hij laat me heel oncomfortabel voelen.'" Student S (FBE): "Nee ik heb dat niet gedaan. Ik wist ook niet dat dat kon. Ik dacht toen van: oké weet je, ik zit al op de helft. De laatste loodjes dan maar."*

Dit illustreert de noodzaak van een duidelijke routekaart voor studenten om toegang te krijgen tot de juiste ondersteuning tijdens hun stageperiode.

2. Tijdsdruk onderwijsprofessionals

Zelfs als studenten weten welke hulp ze kunnen krijgen, worden ze regelmatig geconfronteerd met obstakels zoals overbelaste onderwijsprofessionals en ontoereikende hulp. Dit resulteert vaak in het gevoel van het kastje naar de muur gestuurd te worden, met verwarrende of onvolledige informatie, zonder een duidelijke oplossing te vinden.

Ik heb dus wel problemen gehad met mijn stagebegeleider en nu weet ik wel bij wie ik terecht moet. Dan mail ik hun maar zij zijn eigenlijk te druk omdat ze te veel mailtjes, te veel dingen hebben. En dan zeggen ze: "ik moet het eerst eigenlijk met mijn stagebegeleider uitvogelen." Maar ja, met mijn stagebegeleider kom ik er ook niet uit, dus wat moet ik dan doen? (Student S, FBE)

De meeste studenten hadden de indruk dat onderwijsprofessionals kampten met een hoge werkdruk. Het is belangrijk om te noemen dat studenten, los van de stageproblematiek, de gevolgen hiervan ondervinden. *"Ze zeggen eigenlijk meestal van: 'nou schiet op, wat wil je dat ik voor je check of wat dan ook. Ik denk dat daar ook tijdsdruk, stress ook wel inzit."*

3. Nadruk op zelfstandigheid

Volgens de meeste studenten krijgen zij binnen de HvA voortdurend op verschillende manieren de dominante boodschap mee dat zij hun eigen verantwoordelijkheid moeten nemen. Een student zegt hierover: *"Het is jullie eigen verantwoordelijkheid, eigen initiatief." Dat is eigenlijk het riedeltje maar dan in heel veel andere woorden die je de hele tijd te horen krijgt."*

Terwijl de nadruk op zelfstandigheid kan bijdragen aan de ontwikkeling van zelfredzaamheid, ervaren studenten het ook als overweldigend vanwege een zogenoemd gebrek aan duidelijke en efficiënte richtlijnen voor het verkrijgen van ondersteuning, zoals eerder beschreven.

De druk is ook wel hoog en het gaat in een rap tempo dus dan weet je ook niet bij wie je terecht kan. En je hebt ook een beetje het gevoel dat niet echt iemand je kan helpen omdat ze zoiets hebben van: je moet het zelf regelen. (Student M, FBE)

Gevolgen problematiek rondom hulpstructuren

Vanwege de bovengenoemde belemmeringen waren persoonlijke aandacht en begeleiding over het algemeen niet de norm. De meeste studenten beschouwden ondersteuning dan ook als iets waar ze voornamelijk aanspraak op konden maken wanneer er sprake was van grensoverschrijdend gedrag of in extreme gevallen. Het was echter niet altijd duidelijk voor hen wat hier precies onder valt. Enkele studenten ervoeren het dan ook als een verademing wanneer ze de erkenning en steun ontvingen waar ze naar verlangden.

De [stagebegeleider] zei ook tegen mij van: "het is jouw keuze, maar stop ermee [met stagelopen]. Het is het niet waard." Dus in die zin ben ik hem heel dankbaar, want ik heb bij andere klasgenoten gezien dat zij niet hetzelfde hebben gehad. En toen kwam ik uiteindelijk bij de stagecoördinator en met haar heb ik er ook over gepraat. Volgens mij moest ik toen ook gaan huilen, maar er werd daar ook gewoon goed op gereageerd . . . Het is voor het eerst echt zo'n beetje dat ik gewoon zo veel steun had. Daar werd ik ook gewoon heel emotioneel over. (Student S, FBE)

Daarnaast waren studenten zich vaak bewust van hun kwetsbare positie (zie sectie 3.1) en hielden negatieve ervaringen op hun stageplek voor zich. Een reden hiervoor was dat het maken van een melding op de HvA in het verleden nadelige gevolgen voor hen had, zoals een student deelde:

En ik zat zo van: wow, ik kan niet eens werk maken hier [stageplek], dus ik heb dat gezegd tegen mijn begeleider van school en vervolgens zou hij naar het [bedrijf] bellen zodat we met z'n drieën een afspraak zouden maken. En toen heeft hij tijdens dat belletje blijkbaar ook heel negatief over mij gepraat en dat heb ik dus van de [praktijkbegeleider] gehoord. . . . Ik zal nooit echt om hulp vragen. Ik probeer het altijd gewoon zelf te regelen en dat was gewoon het moment dat ik om hulp vraag - want het zit echt niet lekker op school, en vervolgens steekt hij [stagebegeleider] gewoon een mes in je rug eigenlijk. (Student I, FMR)

Aangezien ze zich in een kwetsbare positie bevonden, benadrukten studenten dat ze over het algemeen behoefte hadden aan meer erkenning en bescherming vanuit de HvA. Binnen de HvA hebben studenten echter ook te maken met machtsverhoudingen. Uit angst voor reputatieschade aarzelden ze soms om openlijk te praten over persoonlijke uitdagingen.

Ik liep ook bijna tegen een burn-out aan . . . maar ik had niet het gevoel dat ik dat tegen mijn stagebegeleider wilde zeggen. Ik had het wel aan mijn stagedocent doorgegeven omdat ik dus achterliep met opdrachten op tijd inleveren en zij gaf aan van: "geef het door aan je stagebegeleider", maar dat wilde ik niet omdat het anders leek alsof ik niet de capaciteiten had om in het [bedrijf] te werken. En ik vond het moeilijk om zomaar een gesprek te beginnen van: "ja, ik loop misschien tegen een burn-out aan en de werkdruk is te hoog." (Student A, FMR)

Gezien de problematiek rondom de hulpstructuren, hadden studenten vaak het gevoel dat ze er alleen voor stonden op het moment dat ze obstakels ervoeren tijdens het stageproces. Er was echter sprake van een belangrijke uitzondering: professionals waarmee studenten zich konden identificeren op basis van hun migratieachtergrond en generatie, zowel op school als op de stageplek, waren doorgaans buitengewoon betrokken. Volgens studenten waren zij beter in staat om zich in te leven in hun situatie en konden daardoor passendere ondersteuning aanbieden.

Ik hoorde in ieder geval van medestudenten dat het echt fijn is om samen te werken met een jonger persoon, want die kunnen beter inleven. . . . En ik denk dat het wel een grote rol speelt, een andere afkomst. De anderen [collega's] waren allemaal Nederlanders, dus ik voelde me toch effe wat meer aangetrokken tot haar [collega met een migratieachtergrond] om eerlijk te zijn, en toen heb ik het er met haar over gehad [stage gerelateerd probleem]. Zij begreep dat ook omdat zij ook van zo'n punt komt, dat je heel hard moet komen om ergens te komen, omdat je ouders ook van onder aan komen, dus je moet het echt zelf doen. (Student M, FBE)

Diverse onderzoeken benadrukken dat herkenning, waardering en identificatie belangrijk zijn voor studenten uit een minderheidsgroep om zich thuis te voelen in het onderwijs; representatie doet ertoe (Agricola & Elffers, 2021; Essanhaji & van den Brink, 2021; Bijl, 2023).

3.2.1 Perspectief van de onderwijsprofessionals

Uit de gesprekken met onderwijsprofessionals komt duidelijk naar voren dat er tijd én geld nodig zijn om de kwaliteit van de hulpstructuren te verbeteren. Een structurele investering van de HvA in de takenlast van docenten is essentieel om te professionaliseren en kennis uit te wisselen via leergemeenschappen met collega's, en intensievere begeleiding van studenten mogelijk te maken. Deze investeringen zullen niet alleen de onderwijskwaliteit ten goede komen, maar ook bijdragen aan een verhoogd welzijn en studiesucces van de studenten. Een onderwijsprofessional zei hierover:

Nou, ik persoonlijk vind dat als de HvA dit echt heel belangrijk vindt, dan denk ik: daar moet je ook tijd en ruimte organiseren om het gewoon goed neer te zetten. Want het zijn allemaal van die taken die erbij komen, die we allemaal belangrijk vinden ook. Maar ja, onze dag kent ook maar zoveel uur en ik ga ervan uit dat iedereen het beste wil hebben. In ieder geval dat de student alle mogelijkheden moeten hebben om goed te kunnen leren en zich te kunnen ontwikkelen ook. Maar daar zitten ook grenzen aan. (Onderwijsprofessional, FMR)

Hoewel de mate van begeleiding en training per opleiding kan verschillen, lijkt er over het algemeen weinig structurele aandacht te zijn voor de professionalisering van stagebegeleiding. Ondanks de hoge werkbelasting zetten onderwijsprofessionals zich in met de middelen die ze hebben. In deze context maakten onderwijsprofessionals vaak gebruik van impliciete kennis en vaardigheden (*tacit knowledge*) die ze door de jaren heen hadden opgedaan.

Signaleren en aanpakken van obstakels

Indicatoren signalering

De bovengenoemde bevindingen over de stage-ervaringen van studenten en hun toegang tot hulpstructuren gaven aanleiding tot kritische reflecties op het signaleren en aanpakken van obstakels. Het was opvallend dat de mate waarin de meeste onderwijsprofessionals obstakels herkenden per opleiding varieerde en op vergelijkbare manieren werd verklaard.

Over het algemeen werd de aard van de sector gezien als een belangrijke indicator voor het signaleren van structurele obstakels. De vermeende voorkeur van stage-werkgevers voor universitaire studenten (zie sectie 3.1) lijkt bijvoorbeeld met name aan de orde te zijn in sectoren waarbij een universitaire opleiding de norm is om de meest gebruikelijke posities te kunnen bemachtigen.

[Stage-werkgevers] staren zich blind op WO omdat ze natuurlijk ook allemaal een WO-opleiding hebben genoten, anders kan je niet [gebruikelijke posities] bemachtigen. Maar we zien dat de grote voorkeur voor wo-ers begint af te nemen. Men ziet veel meer in wat het belang is van een hbo'er en dat het gewoon niet een niveaoverschil is. Dus wij proberen studenten ook een beetje mee te geven van: hoe kan je een potentiële werkgever overtuigen waarom ze jou moeten hebben. (Onderwijsprofessional, FMR)

De gerichte identificatie en aanpak van bepaalde structurele obstakels vereist dus inzicht in bestaande structuren, maar ook ontwikkelingen binnen het werkveld.

Ook gaven enkele onderwijsprofessionals aan dat studenten uit gemarginaliseerde groepen die opleidingen volgen waarbij de focus ligt op direct contact met kwetsbare doelgroepen, meer mogelijkheden zouden hebben om hun eigen netwerk in te zetten in de zoektocht van een stage. Dit komt doordat ze vaak al connecties hebben in het werkveld.

Wij hebben veel studenten met een andere etnische achtergrond. Binnen hun netwerk zijn veel sociaal ondernemers. . . . Ze mogen ook zelf een stageplek zoeken en als ik denk: "dat is een interessante stageplek", dan neem ik daar ook zelf contact mee op, dus zo zorg ik dat diversiteit er is ook [in het vacature aanbod]. Ik maak graag gebruik van die netwerken. (Onderwijsprofessional, FMR)

De (potentiële) hulpbronnen, die studenten uit gemarginaliseerde groepen bezitten, zoals hun eigen sociale connecties, kunnen echter verborgen blijven als ze niet bewust worden aangesproken door professionals. Dit kan gebeuren omdat deze als minder waard worden beschouwd binnen dominante maatschappelijke structuren (zie ook sectie 3.1; Volman & Gilde, 2020).

Daarnaast werd de frequentie van binnengekomen meldingen vaak genoemd als indicator om vast te stellen in hoeverre bepaalde obstakels (structureel) van invloed zijn. Zo gaven de meeste onderwijsprofessionals aan dat ze over het algemeen opvallend weinig meldingen ontvingen van discriminatie op basis van afkomst, en dit niet zagen als een structureel probleem binnen hun opleiding. Verschillende redenen werden hiervoor opgegeven, waaronder de samenstelling van de studentenpopulatie (i.e. grotendeels wit en geprivilegieerd). Zoals eerder beschreven, benaderden studenten echter zelden onderwijsprofessionals over negatieve stage-ervaringen (zie ook Winter-Koçak et al., 2023). Hierdoor bestaat het risico dat bepaalde obstakels buiten het zicht blijven van degenen die hen begeleiden. Er was echter sprake van opmerkelijke uitzonderingen. Zo deelden enkele jonge onderwijsprofessionals van kleur dat ze in tegenstelling tot vele van hun collega's, regelmatig benaderd werden door studenten over ervaringen van discriminatie en uitsluiting tijdens het stageproces, waaronder docent O: "Ik vind het fijn dat studenten open en eerlijk met mij kunnen zijn, ook [vanwege] leeftijd, we verschillen niet heel veel van elkaar." Docent O kon zich verhouden tot hun ervaringen omdat zij soortgelijke situaties had meegemaakt tijdens haar stage als voormalig HvA student:

Ik wilde niet accepteren dat het ging om discriminatie. Ik blamede het op onwetendheid, ze kwamen uit [Friesland], daar zouden vast niet veel meisjes lopen met hoofddoek, dus ik probeerde het echt zelf op te lossen. Ik [kreeg] continu vragen. En dat waren niet echt interesse vragen, maar het was meer van: "oh jij bent moslim, je hebt vast iets tegen homoseksualiteit. Of eh jij bent moslim, mag je dan je eigen man uitkiezen?"

Toegang tot resources: bijscholing en uitwisseling

Uit de gesprekken met onderwijsprofessionals kwam naar voren dat handelingsverlegenheid tijdens de stagebegeleiding hen soms beperkte. Zij gaven aan te twifelen of ze in staat waren om passende ondersteuning te bieden bij complexe hulpvragen, vooral bij studenten met een functiebeperking. Dit leidde ertoe dat ze vaak coping strategieën moesten ontwikkelen.

We hadden ook een student die nu al ja, iets langer dan een jaar bezig is met de stage die normaal gesproken minder dan maanden duurt omdat ze bij een plek terecht kwam, waar ze gewoon niet om konden gaan met haar. Dus toen heb [ik] een plan bedacht [om de student te ondersteunen] met de collega's die wat meer weten over dit thema, want alles wat ik weet over autisme, heb ik gewoon gelezen in een boek of ergens gehoord. Maar we hebben een . . . collega die heel vaak studenten heeft begeleid die op het spectrum zitten. (Onderwijsprofessional, FMR)

Daarnaast heerste er onduidelijkheid over wie verantwoordelijk is voor wat en hoe studenten doorverwezen moeten worden binnen de hulpstructuur. Zoals voor de studenten, was het gebrek aan een gedeeld beleid met betrekking tot de ondersteuningsroute, dus ook een punt van zorg voor vele onderwijsprofessionals.

Als we allemaal als professionals dusdanig professioneel zijn dat ieder individu weet: ik heb deze issue en daarvoor kan ik die route nemen. . . . Dat kun je niet aan studenten over laten. Je krijgt een grote lappendeken, die zegt: "ik ga meteen naar de faculteitsdecaan", ik noem maar wat. Of die zegt: "ik ga gewoon lekker trouw naar mijn stagebegeleider." (Onderwijsprofessional, FBE)

Los van de soms onduidelijke procedures rondom de ondersteuningskaart, werd relevante informatie over de persoonlijke situatie van studenten, waaronder stage-gerelateerde obstakels, niet altijd (adequaat) doorgespeeld. Soms op verzoek van studenten zelf, uit angst voor reputatieschade of een stigmatiserend label.

Dat vroeg een student: "moet ik vertellen dat ik autisme heb?" "Dat kun je doen als je wilt, maar je kan ook vertellen wat je nodig hebt om goed te kunnen functioneren, los van welk labeltje dan ook, dat is denk ik een stuk prettiger." Maar het is toch wel fijn dat je als begeleider toch nog weet van: ja deze student heeft extra aandacht nodig. (Onderwijsprofessional, FBE)

Zulke situaties kunnen onderwijsprofessionals in een lastige positie brengen: enerzijds willen zij ethisch verantwoord te handelen door informatie op verzoek van studenten niet door te spelen, maar anderzijds betekent dit dat problemen niet alleen aanhouden, maar ook onzichtbaar blijven voor relevante actoren binnen de hulpstructuur. "Maar hoe kan je dan voorkomen [als informatie niet wordt doorgezet] dat zo'n student [met een functiebeperking] niet uitvalt?", riep een stagebegeleider zich dan ook hardop af.

De meeste onderwijsprofessionals pleitten dan ook voor meer samenwerking en uitwisseling, zoals in de vorm van een leergemeenschap.

Ik zou het heel goed vinden als we met collega's die betrokken zijn bij de stage veel meer de ervaringen en de klachten die er spelen in zo'n cyclus van stages uitwisselen. Studenten die uitvallen, praktijkbegeleiders die moeilijk doen enz. Dat dit veel meer verzameld wordt en uitgewisseld. Dat we vragen stellen, hoe is het eigenlijk gelopen met ons stagetraject? En wat kwam er nou ter tafel? Hoe zijn we daarmee omgegaan? We moeten dus eigenlijk de shit op tafel leggen. Een soort leergemeenschap. (Onderwijsprofessional, FMR)

Balans tussen zelfstandigheid en sturing

Over het algemeen benadrukten de meeste onderwijsprofessionals het belang van de eigen verantwoordelijkheid van de student, gedurende het stageproces. Het niet op tijd vinden van een stageplek, bijvoorbeeld, werd in sommige gevallen dan ook gezien als gevolg van individuele tekortkomingen, zoals 'slechte timemanagement', een 'negatieve of onprofessionele houding', of 'te hoge eisen'. Het vinden van een passende balans tussen zelfregie en sturing was echter niet altijd voor de hand liggend. Een studieadviseur zei hierover: "We moeten allemaal zelfredzaam zijn, zoals de overheid zegt. Maar sommigen kunnen dat gewoon minder goed en ik merk dan dat het zó helpend kan zijn als je even een half uurtje zit met iemand." De specifieke ondersteuningsbehoeften van studenten met een functiebeperking werden expliciet erkend door de onderwijsprofessionals.

Het worden er steeds meer [studenten met een functiebeperking], en ze worden nu al een tijdje goed begeleid op de lagere school waardoor ze beter naar de middelbare school kunnen. Worden ze daar goed begeleid, dan komen ze op HAVO uit. En in één keer komen ze bij ons. En wij zeggen: "ja zoek het maar uit." (Onderwijsprofessional, FBE)

Formele erkenning van de behoeften van deze groep heeft onder andere geleid tot structurele ondersteuning in de vorm van begeleiding door speciale casemanagers en vastgelegde rechten (zie bijv. Hogeschool van Amsterdam, 2016). Aan de andere kant werden individuen uit bepaalde groepen door sommige professionals aangemoedigd om weerbaarder te worden, zoals studenten die stagediscriminatie ervoeren.

Je kan in een slachtoffer rol gaan hangen, dan verlies je het niet alleen binnen de HvA, maar dan verlies je het mogelijk ook voor de rest van je leven. Je kan ook in een dader rol stappen en zeggen: "als jouw bedrijf mij niet wil om de reden van [afkomst], dan wil ik voor jou ook helemaal niet werken als stagiair." (Onderwijsprofessional, FBE)

De variaties in benadering van ondersteuning werpen vragen op over hoe tegemoet kan worden gekomen aan de behoeften van groepen die niet formeel erkend worden, maar wel geconfronteerd worden met structurele uitdagingen.

Naast inzicht in de studentenbeleving, is het noodzakelijk om te begrijpen wat onderwijsprofessionals en werkgevers ervaren en wat zij vanuit hun rol als stakeholders kunnen doen om het proces te verbeteren. Door samen te werken kunnen zij omstandigheden creëren waarin zoveel mogelijk studenten gelijke kansen krijgen om een optimale stage-ervaring te beleven.

3.3 Gesignaleerde kansen door stakeholders

Zoals beschreven in de methodesectie, hadden de studenten zelf kansen gesignaleerd om de stage-ervaringen van de studentenpopulatie te optimaliseren. Deze mogelijkheden werden tijdens de gesprekken met stakeholders (onderwijsprofessionals en stage-werkgevers) verkend, met speciale aandacht voor kansengelijkheid. Op basis hiervan werden overlappende en aanvullende kansen geïdentificeerd die we in deze sectie presenteren.

Bij het uitdenken van actiepunten kwam keer op keer de emotionele aard van het stageproces naar voren. Dit sentiment komt tot uiting in de woorden van één van de stagedocenten.

Er zit een mechanisch of gewoon een heel rationeel element aan het begeleiden en uitvoeren van een stage. Maar er zit dus ook een emotioneel aspect aan, want het uitvoeren van zo'n proces, het zoeken ernaar, het kwetsbaar zijn in die werkplek, je kwetsbaar kunnen opstellen in de relatie tot de docent of als docent tot de student, speelt allemaal mee.

De bovenstaande quote beschrijft dat het proces van stagelopen en stagebegeleiding allemaal emotioneel geladen ervaringen zijn. Stagiaires kunnen zich kwetsbaar voelen tijdens het zoeken en uitvoeren van een stage, terwijl ook de professionals die hen begeleiden emotioneel betrokken zijn bij de ontwikkeling en groei van hun studenten. Dit emotionele aspect onderstreept het belang van begrip, persoonlijke aandacht, ondersteuning, en een veilige en inclusieve onderwijs- en werkomgeving om de stage-ervaringen van studenten te optimaliseren. Om dit te kunnen waarborgen is het allereerst cruciaal dat de ondersteuningsroute gedurende het gehele stageproces zichtbaar en toegankelijk is, en goed functioneert (zie sectie 3.2).

In de volgende sectie presenteren we belangrijke aandachtspunten/kansen die per fase in het stageproces naar voren kwamen, door de perspectieven van de verschillende actoren met elkaar in dialoog te brengen. Hierbij worden zowel mogelijke nieuwe als bestaande *good practices* belicht.

3.3.1 De zoektocht

Bespreekbaar maken en ondervangen van ongelijke stagekansen

Een problematische toegang tot een geschikte stageplek kan ervoor zorgen dat gezonde spanning plaatsmaakt voor sterke gevoelens van onzekerheid over de eigen capaciteiten. Door in het pre-stage traject meer stil te staan bij de realiteit van ongelijke stagekansen (zie sectie 3.1), kan hier gericht op geanticipeerd worden. Enkele onderwijsprofessionals zagen het bespreken van potentiële knelpunten als een belangrijk aandachtspunt in de voorbereidingsfase en hadden dit reeds opgenomen als onderdeel van het formele curriculum.

In de voorlichting vertel je alles over de praktische zaken met betrekking tot stage, maar ook over de dingen die plaats kunnen vinden. Dus wat doe je bij ongewenst gedrag? En dan probeer je wel te benadrukken dat in 9 van de 10 gevallen deze dingen niet gebeuren, zodat ze niet met allemaal doemscenario's in hun hoofd beginnen aan een stage. Maar dat je wel aangeeft van: "mocht het gebeuren, dan weet je wat je moet doen." (Onderwijsprofessional, FMR)

In relatie tot de ervaringen van de studenten roept de quote een aantal belangrijke vragen op. Ten eerste, wat valt er precies onder 'ongewenst gedrag'? Dit is een veelgebruikte term in de stagehandleidingen van de opleidingen (zie Hogeschool van Amsterdam, 2022). In hoeverre omvat dit de verscheidenheid aan gedragingen en praktijken waar studenten tegen aan kunnen lopen tijdens het stageproces? En ten tweede, hoe kunnen onderwijsprofessionals studenten voorbereiden op structurele obstakels, zonder ze af te schrikken of te demotiveren? De inzichten van onderwijsprofessionals ten aanzien van de ondersteuning van studenten met een functiebeperking in het bijzonder, bieden relevante aanknopingspunten (zie ook sectie 3.2). Het bieden van support aan deze groep wordt veelal gezien als een proces waarbij rekening gehouden moet worden met de individuele behoeften van de studenten, en waar dus geen 'one-size-fits-all' aanpak mogelijk is.

Bij ons is het heel erg maatwerk, en het verschilt heel erg per student. Er zijn ook weer studenten waarvan iedereen weet: oké, die heeft de functie beperking, maar waar de stage gewoon vlekkeloos gaat en waar er helemaal geen problemen zijn, waar je niets voor hoeft te doen. (Onderwijsprofessional, FMR)

De nadruk ligt dus op het voorbereiden van studenten op eventuele uitdagingen, terwijl tegelijkertijd passende vormen van ondersteuning worden verkend en aangeboden. Daarnaast stonden onderwijsprofessionals stil bij mogelijke manieren om individuele krachten van studenten met een functiebeperking tot hun recht te laten komen *binnen* een context van structurele beperkingen.

Als we een training 'studeren met ADHD' geven en we leren ze plannen, dan nemen we ze eigenlijk niet serieus want plannen kunnen ze hartstikke goed. Dat hoor je hartstikke vaak van studenten: "ik kan hartstikke goed plannen, alleen niet uitvoeren." Nu weet ik wat ze ermee bedoelen. Het zijn gewoon die executieve functies die [anders] werken. . . . Het zijn hartstikke intelligente mensen, bovengemiddeld gedreven, anders komen ze niet zo ver. (Onderwijsprofessional, FBE)

Nauwkeurig beheer van de vacaturebank en actieve matching

Naast het herinrichten van het voorbereidingstraject, kan door nauwkeurig beheer van de vacaturebank en actieve matching worden bijgedragen aan de aanpak van obstakels die ten grondslag kunnen liggen aan een problematische toegang tot een stageplek (zie sectie 3.1). Wat tijdens de gesprekken met stage-werkgevers naar voren kwam is het belang van een aanspreekpunt voor de werkgever. Binnen een grote organisatie als de HvA kan het echter lastig zijn om een duidelijk aanspreekpunt te vinden voor het werven van geschikte studenten. "Ze zijn er wel, maar ze komen niet naar ons toe, of weten ons niet te vinden", illustreert hoe beide werkgevers kijken naar het werven van studenten uit de diverse populatie die de HvA herbergt. Een werkgever legde uit hoe zijn organisatie tijdens het werving- en selectieproces uitdagingen ervaart in het realiseren van hun streven om hun team een afspiegeling te laten zijn van de diversiteit in de grote stad:

Diversiteit is nog lastig. We ontvangen aanmeldingen, we nemen soms iemand aan en soms ook niet. We hebben ook mensen met een migratieachtergrond aangenomen die dan uiteindelijk het aanbod zelf niet hebben geaccepteerd. Waarom ze ons aanbod niet aannemen blijft een beetje onduidelijk. Dus tja, uiteindelijk denk ik dat diversiteit wel hoger kan in onze organisatie. We letten veel op inclusie. Ons team is behoorlijk divers en we houden ook veel rekening met medewerkers en sollicitanten als zij het bijvoorbeeld mentaal of fysiek wat moeilijker hebben. Maar ons team bestaat vooral uit witte mensen. Je moet het immers ook doen met de aanmeldingen die je überhaupt krijgt. We doen wel ons best in de werving omdat we juist meer diversiteit willen, maar de uitkomst is nog niet zoals we het graag zouden zien. Het blijft dus een aandachtspunt. (Werkgever 1)

De werkgevers moesten echt actief op zoek naar studenten om de vacatures te vullen en zetten daarbij hun professionele netwerk en social mediakanalen in. Hoewel de meeste opleidingen werkgevers de mogelijkheid bieden om hun stage aan te melden en soms ook deel te nemen aan stagemarkten, spraken werkgevers desondanks de behoefte uit om eenvoudig contact te kunnen leggen met de stage coördinator of direct met de studenten zelf. Volgens hen kan dit bijdragen aan een verbeterde vindbaarheid en toegankelijkheid van vacatures voor studenten die niet in staat zijn hun eigen netwerk in te zetten.

Is er binnen de HvA een aanspreekpunt waar wij terecht kunnen voor de werving? Dat weet ik dus niet. Het is simpelweg fijn om zekerheid te hebben dat je aankomende periode weer een stagiair hebt. En voor de student is het fijn om te zien wat het aanbod is. En ik snap heel goed dat zelfstandigheid van studenten bij het leerproces hoort, ook in die zoektocht naar een stageplek. Maar of een student nou uit zichzelf ergens solliciteert, of dat zij ons vinden via een stagebank, daar zit voor mij weinig verschil in. Uiteindelijk zal je als student ook op de vacature uit de stagebank moeten solliciteren en hebben we dus een sollicitatiegesprek. (Werkgever 2)

Een centraal aanspreekpunt binnen de HvA, kan naast de vindbaarheid van vacatures ook tegemoetkomen aan de wens van docenten voor meer wederkerigheid in de samenwerking met werkgevers.

Eigenlijk zouden we een soort aftersales conversatie moeten hebben met de organisaties van hoe is het eigenlijk gegaan, wat leren we er eigenlijk over hoe wij zo een leeromgeving bieden, hoe jullie dat in de praktijk doen, wat daar goed aan is en wat daar beter in kan? Tja, dit kost weer allemaal tijd en aandacht: geld en tijd. De stage wordt nu veelal beoordeeld op de stage producten en het functioneren van die student. Daarin zitten ook wel wat vragen van: "goh, wat vond u van de samenwerking met de HVA" en dat soort punten. Maar de toon is toch heel erg dienend naar de werkgever en bijna zo van: "bedankt dat onze studenten bij jullie terecht kunnen." Het is dus al een scheve verhouding met een ongelijke machtsrelatie. Ik zou het mooi vinden als daar meer wederkerigheid in zit, dat je ook iets teruggeeft waar bijvoorbeeld de werkgever zich in zou kunnen verbeteren. (Onderwijsprofessional, FMR)

Meerdere onderwijsprofessionals zezen erop dat het evalueren van samenwerkingen onderdeel moet worden van een strak en duurzaam beleid rondom het beheer van de vacaturebank.

Ik ben van nature niet heel streng maar op een gegeven moment zag ik de noodzaak ervan in, dat ik ook gewoon stage organisaties op de zwarte lijst plaatste. Daarnaast is het belangrijk om als stage-coördinator ook kritisch te kijken bij de aanmelding. . . . Op het moment dat zij dan de gouden bergen beloven en dan dat niet nakomen, dan kan je dan daarnaar verwijzen. Wij hadden een organisatie eruit gekickt na 10 waarschuwingen. En die probeerde het opnieuw toen ze zagen dat er een nieuwe coördinator [was]. (Onderwijsprofessional, FMR)

3.3.2 De uitvoering

Een soepele start op de werkvloer tijdens de stage is cruciaal voor het studiesucces van studenten. Uit de interviews met studenten blijkt dat een moeizame of onveilige start de uitvoering van de stage negatief kan beïnvloeden, wat de algehele ervaring kan schaden. Studenten benadrukten het belang van een ondersteunende en goed georganiseerde inwerkperiode om zich snel aan te passen aan de nieuwe omgeving en taken. De werkgevers die we in het kader van dit onderzoek hebben gesproken, erkenden eveneens de noodzaak van een vlotte integratie van de student in het team en de werkcultuur. Hierbij rust de verantwoordelijkheid niet alleen bij de student, maar ook bij de werkgever en de HvA.

Een goede afstemming tussen de verschillende partijen

De werkgevers onderstreepten de waarde van goede communicatie, duidelijke instructies, toegang tot benodigde materialen en een warme ontvangst. Een goede afstemming over de wensen, doelen en taken op de stage speelt een cruciale rol in dit proces. De gemaakte afspraken moeten vervolgens vastgelegd worden. Waar moet de stageplek aan voldoen? Welke opdrachten moeten er gemaakt worden? Wat wordt er verwacht van de begeleiding van werkgever? De mogelijkheid om thuis te kunnen werken is met name voor werkende studenten en studenten met een functiebeperking essentieel, omdat het hen in staat stelt om hun werkzaamheden beter af te stemmen aan de hand van hun individuele behoeften. (zie ook sectie 3.1.1). Waar kunnen zij terecht met vragen over 'stagelopen op afstand'? En wat mag de student verwachten van de arbeidsrelatie met de werkgever? Voor de studenten zelf, maar ook voor de werkgevers bleef het antwoord op degelijke vragen soms uit.

Toen mijn huidige stagiair bij ons op kantoor begon liep hij al snel vast. Hij kon bepaalde online systemen van de HvA niet in en zijn stagebegeleider vanuit school wist ook niet hoe hij dat kon oplossen. Het is erg vervelend dat dit meteen je knelpunten zijn wanneer je begint met je stage. Het is immers al een nieuwe omgeving waar je in terecht komt, er zijn allemaal nieuwe indrukken en als er dan ook nog eens bij komt dat je niet weet hoe je dit op kan lossen, kan het voor veel onrust zorgen bij de student. Het zou ons echt helpen als we een beter beeld hebben van wat de student eigenlijk moet doen en leren. Als wij worden meegenomen in de communicatie en bij de start van een stage ook informatie krijgen over wat er van de student en van ons als werkgever wordt verwacht. Ik denk hierbij ook aan regelmatige check-in momentjes met ons, de studenten en de docent. Dat we peilen hoe het gaat, waar knelpunten liggen en samen oplossingen bedenken. (Werkgever 2)

De bovenstaande quote illustreert het belang van het creëren van een solide basis voor het succes van zowel de student tijdens de stage, als voor de organisatie. Wanneer een student in de basis vastloopt en de juiste ondersteuning uitblijft, wordt het streven naar gelijke stagekansen als ideaal nog verder bemoeilijkt. Volgens de meeste onderwijsprofessionals kan het intensiveren van het contact met de praktijk grotendeels helpen om deze uitdaging aan te pakken. Bijvoorbeeld door zelf mee te lopen in de praktijk:

Ik zou het gewoon heel fijn vinden als ik gewoon tijd en ruimte zou hebben om die praktijk zelf eens in te gaan, om eens een dagje mee te lopen. Ook om eens een beetje sfeer te proeven, maar in ieder geval om daar zelf een idee van te krijgen [het functioneren van een stage-instelling], want ik krijg ook . . . de organisaties waar het matig gaat. (Onderwijsprofessional, FMR)

Los van vaste consulten en bijeenkomsten, probeerden meerdere onderwijsprofessionals ondersteuning toegankelijker te maken. Bijvoorbeeld door laagdrempeliger contact te onderhouden met studenten, zoals via WhatsApp: "En ja ik doe nu ontzettend veel met WhatsApp zo, dus ja, dat werkt als een tierelier, veel sneller actie en reactie." Ook hier geldt het belang van duidelijke afspraken, om zowel de grenzen van de onderwijsprofessionals als van de studenten te bewaken.

Waardering en ontwikkeling van studenten

De werkgevers gaven aan een ondersteunende werkomgeving na te streven waarin stagiairs zich gewaardeerd voelen en waar er ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling. Toch erkenden ze dat studenten soms spanning en stress kunnen ervaren op de nieuwe stagewerkvloer. Peer-to-peer support op de werkvloer droeg volgens de werkgevers wezenlijk bij aan het studiesucces van stagiairs.

We denken heel erg mee met stagiaires en we hebben een informele werksfeer. Veel van onze vaste collega's in het team hebben ongeveer dezelfde leeftijd als de stagiairs of zijn net iets ouder. Ik denk dat we daardoor makkelijker met elkaar verbinden en de stagiair daarom soms ook goed kunnen helpen bij uitdagingen. We hebben het zelf meegemaakt of kunnen ons goed inleven. Sommigen collega's komen vanuit deze studie en kunnen daardoor goed meedenken met de stagiair. Al met al denk ik dat onze stagiairs echt onderdeel worden van het team. Tenminste, we proberen ze echt te betrekken in alles wat we doen. (Werkgever 1)

De gelijkenis in leeftijd en ervaring maakte het gemakkelijker voor werkgevers om stagiairs te ondersteunen bij uitdagingen, omdat ze zich konden inleven in de situatie van de stagiair. Dit werd beaamd door de studenten zelf (zie sectie 3.2). Het gaat hier over het kunnen herkennen van uitdagingen en het zich verhouden tot elkaar op een manier die bijdraagt aan verbinding. Uit eerdere studies naar 'landing' en binding van studenten in relatie tot studentsucces blijkt dat herkenning in de vorm van rolmodellen of peer-support van cruciaal belang is (Agricola & Elffers, 2021, Celik et al., 2023).

Daarnaast stonden werkgevers stil bij het potentieel van stages als plek waarin stagiaires de kans hebben om hun talenten te ontdekken en zich te ontwikkelen; iets dat voor de studenten een groot verschil kan maken in hun algehele stage-ervaring. Zo probeerden de werkgevers stagiaires te ondersteunen in hun persoonlijke groei door samen met hen te verkennen of een bepaalde functie bij hen past en alternatieve werkzaamheden aan te bieden.

Als de student hier werkt proberen we samen te onderzoeken of dit werk nou daadwerkelijk iets is voor hem of haar is. . . . Vorige periode hadden we iemand die zelf aangaf: "deze functie waar ik nu in zit, dat is echt niks voor mij. Ik vind het echt niet leuk." Uiteindelijk hebben we hem een andere functie aan kunnen aanbieden waar die nu wel heel erg op zijn plek zit en in die functie ook parttime bij ons blijft werken. Het werken met stagiaires is voor ons natuurlijk ook heel nuttig. We zijn niet alleen maar bezig met hun afwasjes te laten doen ofzo. We proberen er echt hard aan te werken dat zij een fijne ervaring hebben en er wat van kunnen leren. Je hoopt natuurlijk dat een student met plezier bij je wil werken of ons aanbeveelt bij andere studenten en zegt: "Dat is een leuk bedrijf om heen te gaan." (Werkgever 2)

Voor een aantal onderwijsprofessionals was het ondernemen van meerdere stagebezoeken een concrete manier om de professionele kwaliteiten en ontwikkeling van studenten in actie te aanschouwen en te erkennen.

En ik weet van studenten dat ze het heel leuk vinden als je komt kijken. Het gaat ook om gezien worden in wie je bent [als student] en wat je doet. Ja dat hoort ook bij welzijn hè. Ja, dat is ook belangrijk die vergoeding, maar ik denk als je gezien wordt in wat je doet en wat je kan, en hoe je je ontwikkelt; ik denk minstens, zo niet belangrijker. (Onderwijsprofessional, FMR)

Door een ondersteunende leer- en werkomgeving te faciliteren, kunnen stakeholders de kans op een geslaagde stage-ervaring vergroten en bijdragen aan een gelijk spelveld voor stagiairs, ongeacht hun achtergrond, vaardigheden of ervaring.

4. Conclusie en aanbevelingen

Stages vormen een belangrijke kans voor studenten om zich professioneel te ontwikkelen en een relevant netwerk op te bouwen. Uit onze gesprekken met studenten van de HvA blijkt echter dat dit niet voor iedereen geldt. Sommige studenten ervoeren een problematische toegang tot een stage vanwege uitsluiting of discriminatie, concurrentiedruk en onderwaardering op de stagemarkt. Terwijl de uitvoering van de stage voor veel studenten een overwegend positieve wending nam, kwamen anderen (bijkomende) uitdagingen tegen. Dit kwam met name tot uiting in sociale onveiligheid en confrontaties met machtsongelijkheid, waarbij studenten zich gedwongen voelden om hun persoonlijke grenzen te overtreden en gevoelens van ongemak te negeren als gevolg van 'uitbuiting', pesterijen of micro-agressies. Voor hen bleek de stage niet altijd de gewenste leerzame ervaring te zijn. De toepassing van een intersectionele benadering toonde aan dat deze verschillende obstakels niet los van elkaar gezien kunnen worden; studenten kunnen immers deel uitmaken van meerdere gemarginaliseerde groepen. Knelpunten overlaptten en beïnvloedden daarmee de kansen en ervaringen van studenten.

Studenten vielen door de mazen van het onderwijssysteem als gevolg van de hoge werkdruk van onderwijsprofessionals en het bureaucratische web van de HvA. Bovendien zijn de onderwijsvisie en aanpak rondom de stagevoorbereiding en -begeleiding in sommige gevallen onvoldoende op elkaar afgestemd. Bij een aantal opleidingen lijkt de nadruk te liggen op de zelfredzaamheid van de student. Maar uit de verhalen van de studenten blijkt dat het op eigen kracht navigeren van het complexe stagelandschap, aanzienlijke druk met zich meebrengt. Hoewel studenten daadkracht toonden in het gezicht van structurele beperkingen, duwde gebrekkige ondersteuning sommigen verder de ongelijkheid in. Gezondheidsklachten, zoals stress en emotionele en fysieke uitputting, leidden tot gevoelens van onveiligheid en *unbelonging* op school. Daarnaast liepen studenten soms studieovertraging op, wat niet alleen mentale maar ook financiële gevolgen heeft.

Ondanks hun kennis en inzet ervoeren ook onderwijsprofessionals knelpunten in de begeleiding van stagiaires. De hoge werkdruk en bureaucratie binnen de HvA beperkten hun capaciteit om studenten optimaal te ondersteunen. In combinatie met de sterke focus op individuele verantwoordelijkheid en de beperkte toegankelijkheid van hulpbronnen, kan dit eraan bijdragen dat studenten onbedoeld in de 'kou blijven staan'. Hoewel de nadruk op zelfredzaamheid van studenten waardevol is, vraagt het overwinnen van obstakels om structurele ondersteuning. De erkenning van de ondersteuningsbehoeften van studenten met een functiebeperking heeft geleid tot formele maatregelen en vastgelegde rechten en plichten. Deze zijn van cruciaal belang om gelijke kansen te kunnen bieden aan deze studenten. Echter, zoals de bevindingen aantonen, kunnen studenten ook obstakels tegenkomen die van een andere aard zijn. Dit benadrukt de noodzaak van een meer inclusieve benadering van ondersteuning binnen het onderwijs, waarbij gekeken wordt naar bredere en mogelijk overlappende structurele uitdagingen die diverse studenten kunnen tegenkomen tijdens het stageproces.

De werkgevers die wij spraken uitten de wens om meer betrokken te worden bij de ontwikkeling van stagiaires. Ze benadrukten de intentie om een waardevolle bijdrage te leveren aan de leeromgeving en de toekomstige professionals van hun vakgebied te helpen opleiden. De huidige structuren rondom de stagemarkt, met een sterke focus op de tevredenheid van de werkgever, creëert echter een ongelijke machtsrelatie. Een gelijkwaardigere samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven kan daarom het stageproces van studenten verbeteren. Een gezamenlijke verantwoordelijkheid draagt bij aan een waardevolle stage-ervaring voor alle betrokkenen, met een grotere kans op studiesucces voor de student, en een versterkte verbinding tussen onderwijs en praktijk.

De beperkingen van deze studie kunnen dienen als inspiratie voor toekomstig onderzoek. Ten eerste, was er binnen dit rapport geen ruimte om in te gaan op opleidings specifieke uitdagingen die studenten tegenkwamen. Onze gesprekken laten echter zien dat studenten meer moeite lijken te hebben om hun mogelijkheden te zien en een stageplek te vinden in lijn met hun interesses en ambities, wanneer de opleiding als breed of smal wordt ervaren. Vervolgonderzoek zou kunnen verkennen hoe opleidingsgerelateerde factoren de stage-ervaring en loopbaanoriëntatie van studenten beïnvloeden. Ten tweede bestaat de doelgroep studenten voornamelijk uit deelnemers die zich identificeren als vrouw. Verder onderzoek zou kunnen verkennen hoe gender van invloed

is op de ervaringen tijdens stages. Tot slot kan kwantitatief onderzoek een belangrijke aanvulling vormen door inzichten te bieden in de patronen die in dit onderzoek zijn geïdentificeerd en een meer representatieve sample te betrekken.

Concluderend is er een meer structurele en gecoördineerde investering vanuit de HvA nodig om zowel onderwijsprofessionals als werkgevers te ondersteunen bij het gericht inspelen op de diverse behoeften van studenten tijdens het stageproces. De oprichting van het project Aanpak Stagediscriminatie is een belangrijke stap in deze richting. De voorgestelde actiepunten in dit rapport, evenals bredere bevindingen over het fenomeen van kansenongelijkheid in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, bieden mogelijke handvatten om stagekansen gelijkwaardiger te maken.

Aanbevelingen

Op basis van de kansen die de studenten en stakeholders hebben geïdentificeerd en de kerninzichten uit het onderzoek, hebben we hieronder een aantal concrete aanbevelingen geformuleerd voor het bestuur en de Faculteitsmanagementteams (FMT) van de HvA.

1. Voorbereidingen studenten uitbreiden en intensiveren:

Dit betekent dat er binnen het onderwijsprogramma meer nadruk moet worden gelegd op verschillende aspecten die niet alleen praktisch en functioneel zijn (zoals uitleg over stage opdrachten, benodigde competenties en de beoordeling), maar ook emotioneel van aard. Stagelopen kan namelijk een beladen ervaring zijn, waarbij gevoelens van kwetsbaarheid intenser kunnen worden beleefd. In de voorlichting zou bijvoorbeeld expliciet aandacht kunnen worden besteed aan structurele barrières en situaties van uitsluiting en sociale onveiligheid waar studenten gedurende het stageproces mee geconfronteerd kunnen worden. Pedagogisch betekent dit dat er meer geïnvesteerd moet worden in de binding tussen docenten en studenten (Wiersema & van Diepen, 2023), zodat studenten de ruimte voelen om negatieve stage-ervaringen aan te kaarten.

2. Presales en aftersales HvA – werkgever:

Het is belangrijk om de stage-werkgever vooraf te toetsen aan bepaalde voorwaarden en kritischer te kijken naar diversiteit op werkvloer/ werkcultuur van de werkgever. Hierbij is nuance vereist, aangezien het aanbod en de vraag op de stagemarkt niet altijd in verhouding zijn en per beroep kunnen verschillen. Tijdens het stageproces zijn regelmatige check-in momenten nodig om het proces te bewaken. Achteraf evalueren biedt de kans om samen met de praktijk te optimaliseren en/of de ongeschikte werkgevers scherper in beeld te krijgen. Waar die *presales/ aftersales* wel plaatsvindt zien we dat het bijdraagt aan het onderhouden van een leergemeenschap tussen de praktijk en de HvA en tevens het bijhouden van een kwaliteitsregister voor de opleiding.

3. Een klachtencommissie én een vertrouwenspersoon moeten onafhankelijk:

Een klachtencommissie en een vertrouwenspersoon dienen beide onafhankelijk te zijn, vooral omdat studenten zich kwetsbaar kunnen voelen binnen een instelling als een HvA. Een dergelijke onafhankelijke commissie kan bijdragen aan het creëren van een veilige omgeving waarin studenten zich vrij voelen om eventuele klachten of zorgen te uiten, zonder angst voor partijdigheid of belangenconflicten. Het waarborgen van deze onafhankelijkheid zal mogelijk leiden tot een transparantere en effectievere afhandeling van klachten en het bieden van de juiste ondersteuning aan studenten.

4. Leergemeenschap HvA:

Door regelmatige intervisiesessies of andere vormen van structurele uitwisseling in te stellen, zowel binnen als tussen verschillende opleidingen en faculteiten, kunnen studenten, onderwijsprofessionals en werkgevers in een veilige omgeving ervaringen delen, bewustwording vergroten en gezamenlijk werken aan het vormgeven van een aanpak van kansenongelijkheid.

5. Training/ begeleiding voor onderwijsprofessionals:

Het is van groot belang om training en begeleiding te bieden aan onderwijsprofessionals, met specifieke aandacht voor het omgaan met en het bestrijden van kansenongelijkheid. Deze trainingen zouden moeten omvatten:

- > Vaardigheidstraining: Onderwijsprofessionals dienen te worden voorzien van trainingen die hen helpen bij het herkennen en aanpakken van structurele obstakels, waaronder onderwaardering, uitsluiting en discriminatie² op basis van verschillende factoren zoals klasse, migratieachtergrond, functiebeperking, gender, seksuele identiteit en religieuze uitingen. Het ontwikkelen van vaardigheden om gevoelige situaties te bespreken en studenten te ondersteunen bij klachten is van cruciaal belang. Bij de vaardigheidstraining van onderwijsprofessionals is het van belang aandacht te hebben voor een gezonde balans tussen de zelfredzaamheid van studenten en resources van de HvA; deze gaan hand in hand.
- > Kennis van ondersteuningsroutes: Het is belangrijk dat stagebegeleiders op de hoogte zijn van de beschikbare ondersteuningsroutes binnen de HvA en daarbuiten. Ze moeten weten hoe ze studenten kunnen doorverwijzen naar de juiste kanalen voor hulp en ondersteuning bij structurele obstakels. Dit omvat ook het begrijpen van de procedures voor het indienen van klachten en het bieden van adequate ondersteuning aan getroffen studenten.

Door onderwijsprofessionals te voorzien van deze trainingen en ondersteuning, kunnen zij een cruciale rol spelen bij het creëren van een inclusieve en ondersteunende leeromgeving waarin alle studenten gelijke kansen krijgen tijdens hun stageperiode.

6. Een minimale stagevergoeding eisen voor alle HvA-studenten (of landelijk in samenspraak met andere partijen):

Het is aan te bevelen om een minimale stagevergoeding te eisen voor alle HvA-studenten, ofwel op lokaal niveau binnen de HvA of op nationaal niveau in samenwerking met relevante belanghebbenden (zie bijv. Rijksoverheid, 2023). Een minimale stagevergoeding heeft directe impact op de financiële zekerheid van studenten en kan een concrete en materiële interventie vormen om kansenongelijkheid aan te pakken.

Het invoeren van een minimale stagevergoeding betekent dat studenten niet langer gedwongen worden om onbetaalde stages te accepteren, waardoor zij zich kunnen concentreren op hun studie zonder financiële stress. Bovendien draagt het bij aan het verminderen van de financiële ongelijkheid onder studenten, wat kan helpen om een meer inclusieve leeromgeving te creëren.



² Sinds dit jaar biedt de HvA de leergang 'stagediscriminatie' aan in samenwerking met het Expertisepunt Diversiteitsbeleid (ECHO), specifiek gericht op onderwijsprofessionals.

5. Literatuurlijst

Agricola, B. & Elffers, L. (2021). *Herkennen wij elkaar? Perspectieven en ervaringen van biculturele docenten in het hbo over hun rol en meerwaarde voor studenten*. Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad, Hogeschool van Amsterdam.

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*.

Andriessen, I., Hoegen, Dijkhof, J., Torre, A. V. D., Berg, E. V. D., Pulles, I., Iedema, J., & Voogd-Hamelink, M. D. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

Baalbergen, I., & Jaspers, E. (2022). Social Capital and Its Returns as an Explanation for Early Labor Market Success of Majority and Minority Members in the Netherlands. *Social Indicators Research*, 165, 53-76.

Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational psychologist*, 28(2), 117-148.

Behoui, A. (2007). The distribution and return of social capital: Evidence from Sweden. *European Societies*, 9(3), 383-407.

Bourdieu, P., & Passeron, J.C. (1970). *La reproduction. Éléments pour une théorie du système d'enseignement*. Éditions de Minuit. Engelse vertaling. (1977). *Reproduction in education, society and culture*. Sage.

Brooker, A., & Woodyatt, L. (2019). Psychological wellbeing and distress in higher education. *Student Success*, 10(3), i-vi.

Celik, A., Sanches, N., & Hanna, F. (2023). *Professionele groei door het HvA traineeprogramma: perspectieven van voormalige trainees*. Kenniscentrum Onderwijs en Opvoeding, Hogeschool van Amsterdam.

Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.

de Jong, M., & Hermes, J. (2021). *Stage-discriminatie: De impact op studenten*. Lectoraat Inclusion & the Creative Industries, Hogeschool InHolland.

de Visser, M., van den Broek, A., van Casteren, W., Kaiser, F., Kolster, R., & Leest, B. (2023). *Stelselrapportage hoger onderwijs 2016-2023*. ResearchNed. Geraadpleegd op 3 januari 2024, van <https://www.researchned.nl/wp-content/uploads/2023/12/Stelselrapportage-hoger-onderwijs-2016-2023.pdf>.

ECHO (2022). Werkprogramma tegen stagediscriminatie. Geraadpleegd op 15 februari 2023, van <https://open.overheid.nl/documenten/4b2d0820-0bb7-474d-b792-076fe5438f31/file>

Essanhaji, Z., & van den Brink, M. (2021). Naar het inclusiever (her) maken van het hoger onderwijs: een review naar ongelijkheidspraktijken. *Tijdschrift Sociologie*, 2, 173-212.

Essed, P. & Goldberg, D.T. (2010). Cloning cultures: The social injustices of sameness. *Ethnic and Racial Studies*, 25 (6), 1066-1082.

Felten, H., Does, S., & Buizer, D. (2021). *Stagediscriminatie voorkomen: hoe doe je dat?* Kennisplatform Integratie & Samenleving. Geraadpleegd op 6 juni 2023, van https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/stagediscriminatie-voorkomen-hoe-doe-je-dat_0.pdf.

Harlaar-Oostveen, M. & Meijers, F. (2014). Zijn stagegesprekken in het hbo reflectief en dialogisch. *Tijdschrift voor hoger onderwijs*, 32(2), 245-256.

Hogeschool van Amsterdam (2016). *Beleid voor personen met een functiebeperking, een chronische ziekte of een arbeidsbeperking HvA en UvA*. Versie 1.10. Geraadpleegd op 4 januari 2024, van <https://ict.hva.sharepoint.com/sites/beleid/SitePages/Al.aspx>.

Hogeschool van Amsterdam (2022). *Model stageovereenkomst met toelichting: welke rechten en plichten regel je bij stages met uitleg*. Hogeschool van Amsterdam, afdeling JZ, versie 1.0. Geraadpleegd op 10 december 2023, van <https://ict.hva.sharepoint.com/sites/beleid/BeleidsdocumentenMWSTU/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2Fbeleid%2FBeleidsdocumentenMWSTU%2FModel%2DStageovereenkomst%2Dmet%2Dtoelichting%2Epdf&parent=%2Fsites%2Fbeleid%2FBeleidsdocumentenMWSTU>

Interstedelijk Studenten Overleg (2022). *Stages in het hoger onderwijs*. Geraadpleegd op 3 april 2023, van <https://iso.nl/wp-content/uploads/2022/06/ResearchNed-Stages-in-het-hoger-onderwijs-DEF.pdf>

Klooster, E., Koçak, S., & Mehmet, D. (2016). Mbo en de stagemarkt: wat is de rol van discriminatie? Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten. *Kennisplatform Integratie & Samenleving*. Geraadpleegd op 2 februari 2023, van <https://www.kis.nl/publicatie/mbo-en-de-stagemarkt-wat-de-rol-van-discriminatie>.

Ministerie van Cultuur, Onderwijs en Wetenschap (2023). *Stagepact MBO 2023-2027*. Geraadpleegd op 1 juni 2023, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-beroepsonderwijs/documenten/rapporten/2023/02/14/stagepact-mbo>.

Rijksoverheid (2022). Manifest ondertekend om stagediscriminatie tegen te gaan. Geraadpleegd op 4 februari 2023, van <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/07/13/manifest-ondertekend-om-stagediscriminatie-tegen-te-gaan>.

Rijksoverheid (2023). *Oproep minister Dijkgraaf: passende stagevergoeding voor alle studenten*. Geraadpleegd op 11 december 2023, van <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/10/10/oproep-minister-dijkgraaf-passen-de-stagevergoeding-voor-alle-studenten>.

ROA (2016). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015*. ROA No. 002. Geraadpleegd op 13 maart 2023, van https://cris.maastrichtuniversity.nl/ws/portalfiles/portal/38522974/ROA_R_2016_2.pdf

ROA (2020). *(On)gelijke toegang tot stage en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond: 'Hbo'ers, onderwijs en werkgevers over verklaringen en oplossingen'*. ROA No. 004. Geraadpleegd op 20 februari 2023, van <https://cris.maastrichtuniversity.nl/en/publications/ongelijke-toegang-tot-stage-en-werk-van-hboers-met-een-migratieac>.

Robbestad, S., Akkermans, J., Beersma, B. & van der Lee, R. (2024). *Een slecht begin is het dubbele werk? Ongelijkheid tijdens de transitie van opleiding naar werk*. Kenniscentrum Ongelijkheid. Geraadpleegd op 3 maart 2024, van <https://www.kenniscentrumongelijkheid.nl/wp2023/wp-content/uploads/2024/02/Ongelijkheid-in-de-transitie-van-opleiding-naar-werk-factsheet.pdf>.

Schoemaker, C., Kleinjan, M., Van der Borg, W., Busch, M., Muntinga, M., Nuijen, J., Dedding, C (2019). *Mentale gezondheid van jongeren: enkele cijfers en ervaringen*. Rijkinstituut voor Volksgezondheid & Milieu. Geraadpleegd op 5 februari 2023, van: https://www.rivm.nl/sites/default/files/2022-03/011281_120429_RIVM%20Brochure%20Mentale%20Gezondheid_V7B_TG_V2.pdf.

Sociaal Economische Raad (2019). *Hoge Verwachtingen: Kansen en Belemmeringen voor Jongeren in 2019*. SER. Geraadpleegd op 6 januari 2023, van <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2019/hoge-verwachtingen-publieksversie.pdf>.

Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), 271-286.

Swan, E. (2015). The internship class: subjectivity and inequalities – gender, race and class. In Broadbridge, A. & Fielden, S. (eds.), *Handbook of gendered careers in management: Getting in, getting on, getting out*, pp. 30-44, Edward Elgar.

Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. *Mens en maatschappij*, 94(2), 141-176.

Thompson, M. N., Perez-Chavez, J., & Fetter, A. (2021). Internship experiences among college students attending an HBC: A longitudinal grounded theory exploration. *Journal of Career Assessment*, 29(4), 589-607.

Van Rooijen, M., & de Winter-Koçak, S. (2018). Gelijke kansen op gelijke stages. *Kennisplatform Integratie & Samenleving*. Geraadpleegd op 6 januari 2023, van <https://www.kis.nl/publicatie/gelijke-kansen-op-gelijke-stages>.

Volman, M. & Gilde, J. (2020). *Gebruik maken van buitenschoolse kennisbronnen van leerlingen: opbrengsten voor persoonlijke en sociale ontwikkeling*. Research Institute Child Development and Education, Universiteit van Amsterdam.

Vosbergen, J., & Wiersema, D. (2023). *Studentenwelzijn op de kaart*. Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad, Hogeschool van Amsterdam.

Wekker, C. (2021). *Het was maar een grapje: Verhalen van studenten van kleur over gelijke kansen in het hoger beroepsonderwijs*. Hanzehogeschool Groningen.

Wiersema, D. & van Diepen, M. (2023). *Struikelen over studentbegeleiding*. Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad, Hogeschool van Amsterdam.

Winter-Koçak, S., Yassine, D., 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. Geraadpleegd op 5 januari 2024, van https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2023/11/122620_Hoe-mbo-studenten-stagediscriminatie-willen-melden.pdf

Wright-Mair, R., Ramos, D. & Passano, B. (2024). Latinx college students' strategies for resisting imposter syndrome at predominantly white institutions, *Journal of Latinos and Education*, 23(2), 725-743.

Appendix A: Focusgroep studenten (sessie 1)

Opzet en instructies

Introductie [15 min]

- > Welkom allemaal. Bedankt voor jullie komst en bereidheid om deel te nemen aan het eerste groeps gesprek van het 'Stage gezocht' project. Mijn naam is Gladys Akom Ankobrey en ik coördineer het project. Ik werk hierbij samen met Fadie Hanna, Nicole Sanches en Daphne Wiersema; we zijn allemaal onderzoekers bij het Centre of Expertise Urban Education aan de HvA. Tijdens deze eerste sessie wil ik inzoomen op jullie stage ervaringen, en met name de obstakels die jullie zijn tegengekomen tijdens het zoeken en uitvoeren van jullie stage. In de twee sessie gaan we in op wat de HvA en stage instellingen kunnen doen om jullie ervaringen te verbeteren.
- > Voorstelrondje
- > Informatiebrief en toestemmingsverklaring toelichten en uitdelen
- > Gesprekregels om een veilige sfeer kunnen creëren:
 - Laat de ander zijn/haar verhaal vertellen. Geef elkaar ruimte.
 - Probeer actief te luisteren.
 - Behandel elkaar met respect: dus niet iemand persoonlijk aanvallen en veroordelende opmerkingen maken. Let daarop ook op je non-verbale houding.
 - Sta stiltes toe als mensen even na moeten denken; probeer niet in te vullen voor een ander.
 - Alles wat we hier bespreken blijft in deze ruimte.
- > Hebben jullie nog toevoegingen?

Gesprek [90 min, incl. 15-min pauze]

Aan de hand van drie fragmenten uit een [documentaire](#) van Hogeschool InHolland wil ik met jullie een discussie starten over jullie stage ervaringen. In het eerste deel van het gesprek wil ik ingaan op hoe jullie zoektocht naar een stage verliep.

Zoektocht naar een stage

Fragment 1 [05:58-7:18]: In het fragment komt naar voren dat het voor studenten soms lastig kan zijn om een stageplek te vinden.

- > Hoe was dit voor jou?
- > *Deel post-its uit.* Kan je de factoren noemen die het moeilijk maakten opschrijven? Voeg een minnetje toe als titel.
- > Maar misschien waren er juist factoren die jou hielpen of het zelfs makkelijk maakten om een stageplek te vinden. Schrijf die op een andere post-it en voeg een plusje toe als titel.
- > Verdeel een A3 vel in twee vlakken. Vraag studenten om de 'minnetjes' in het linker column en de 'plusjes' in het rechter column te plakken.

Fragment 2 [09:31-11:25]: In het fragment komt o.a. naar voren dat de zoektocht naar een stage invloed kan hebben op het welzijn van studenten. Het ontvangen van afwijzingen kan bijvoorbeeld een negatieve impact hebben hierop.

- > Hoe uitte dat zich bij jou? Welke dominante emoties/gedachten had jij tijdens de zoektocht naar een stage? Teken jezelf in het midden van het A3 vel en voeg de woorden toe.
 - Bij wie kon je binnen de HvA terecht voor ondersteuning?

Uitvoering van de stage

Fragment 3 [32:40-35:21]: In het fragment komt naar voren dat bepaalde momenten tijdens het stageproces (en zelfs daarvoor) van invloed kunnen zijn op je stage ervaring.

- > Met voor gevoel begon jij aan je stage? Schrijf de gevoelens op die bij je speelde op een post-it.
- > Welke momenten of personen zijn bepalend geweest voor je stage ervaring? Dit kan in de positieve of negatieve zin zijn. En je kan hierbij ook denken aan dingen die zijn voorgevallen of mensen met wie je in aanraking bent gekomen voordat je aan je stage begon. Schrijf dit op een post-it.
- > Hoe kijk je uiteindelijk terug op de stage zelf? Als je 1 woord moest kiezen om je gehele stage proces te omschrijven, welk woord kies je dan? Waarom heb je dit woord gekozen? Schrijf dit woord op een post-it.
- > Teken een horizontale lijn op een A3 vel, met ego in het midden (start van stage). De lijn staat voor het gehele stageproces en de periode ervoor. Teken stippen op de lijn om de verschillende fasen weer te geven: voor de stage, start van de stage, einde van de stage. Plak de post-its op het vel, in de desbetreffende fasen.

Afronding sessie [15 min]

Hebben we bepaalde belangrijke aspecten van jouw stage proces niet besproken? Wat voor fragment ontbreekt?



Appendix B: Focusgroep studenten (sessie 2)

Opzet en instructies

In de tweede focusgroep sessie willen we met de deelnemers naar een interventie toewerken. De mind map posters (geproduceerd in sessie 1) vormen hierbij het uitgangspunt.

Introductie [5-10 min]

- > Welkom allemaal. Bedankt voor jullie komst. Heel fijn dat jullie willen deelnemen aan het tweede (en laatste) groepsgesprek van het 'Stage gezocht' project. Voordat we beginnen wil ik nog heel kort even de gespreksregels herhalen: kunnen jullie die je herinneren?
 - Laat de ander zijn/haar verhaal vertellen. Geef elkaar ruimte.
 - Probeer actief te luisteren.
 - Behandel elkaar met respect: dus niet iemand persoonlijk aanvallen en veroordelende opmerkingen maken. Let daarop ook op je non-verbale houding.
 - Sta stiltes toe als mensen even na moeten denken; probeer niet in te vullen voor een ander.
 - Alles wat we hier bespreken blijft in deze ruimte.

Gesprek [90 min, incl. 15 min pauze]

- > Het is alweer een tijdje geleden dat we het eerste groepsgesprek hadden. Tijdens dit gesprek bespraken we verschillende aspecten van jullie stage ervaringen: voorbereiding op de stage maar ook de uitvoering van de stage. In deze sessie gaan we in op wat de HvA en stagebedrijven kunnen doen om jullie ervaringen te verbeteren. Hiervoor wil ik de mind map posters presenteren die een ander groepje geproduceerd heeft tijdens hun sessie. Juist doordat het niet om jullie eigen poster denk ik dat je met een extra frisse blik kan nadenken over de uitdagingen waar studenten mee te maken krijgen tijdens hun stage proces en over mogelijke oplossingen.
- > *Nadat de groep de posters heeft ontvangen krijgt iedereen een paar minuten de tijd om zelfstandig de gedeelde inzichten van de andere groep in zich op te nemen. Wat valt je op? Wat roept het in je op? Schrijf je gedachten in een paar steekwoorden op een post-it. Vervolgens is het idee dat ze kort met elkaar in gesprek gaan over de ervaringen die de studenten hebben gedeeld.*
- > *Groep opsplitsen in groepjes van minimaal 2-3 deelnemers. Elk groepje representeert een groep stakeholders: onderwijsprofessionals en de stage-instellingen. Ik wil je vragen om je te verplaatsen in de rol van de stakeholder (personen binnen de HvA en de stage-instellingen die een sleutel rol spelen in het stageproces). Denk hierbij bijvoorbeeld aan stagedocenten, stagebegeleiders vs. praktijkbegeleiders, werkgevers en HR-adviseurs).*
- > *Leg de verschillende rollen neer op de tafel: groep onderwijs professionals en de groep die stagebedrijven representeert. Studenten kunnen zelf een rol kiezen. Wat is een concrete handeling/actie die jij kan verrichten vanuit jouw rol om de stage-ervaring van de studenten te verbeteren? Je kan ook kijken naar dingen die al goed gaan en kijken of je daar op in kan spelen. Schrijf je ideeën op post-its en plak ze op de poster.*
- > In de laatste ronde van de sessie worden deelnemers gestimuleerd om een concreet voorstel te formuleren op basis van hun discussie en dit toe te voegen aan de poster.
- > Tot slot krijgt elk groepje de gelegenheid om hun voorstellen te presenteren aan de rest van de groep.

Afronding sessie [15 min]

- > Is er nog iets wat je wilt delen wat niet aan bod is gekomen?
- > Hoe heb je de sessies ervaren?

Appendix C: Gesprekken stakeholders

Opzet en instructies

Introductie [30 min.]

- > Welkomstwoord. Welkom allemaal. Bedankt voor jullie komst en bereidheid om deel te nemen aan deze focusgroep over gelijke stagekansen. Mijn naam is Gladys Akom Ankobrey en ik werk als onderzoeker bij het Centre of Expertise Urban Education aan de HvA. Dit Centre of Expertise richt zich kortgezegd op het vergroten van kansengelijkheid voor kinderen en jongeren in Amsterdam. We werken hierbij samen met het onderwijs, de praktijk en andere kennisdelers. Het onderzoeksproject 'student zoekt stage' vanuit het CoE opgezet.
 - Waarom doen we dit onderzoek? HvA erkent kansengelijkheid en stagediscriminatie als urgent probleem. Tot op heden echter weinig bekend over de ervaringen van HvA studenten. Doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in ervaringen gedurende het gehele stageproces: zowel het zoeken als uitvoeren van een stage. Op basis van de inzichten ontwikkelen we samen met studenten, collega's en werkgevers verbeteracties. We zetten graag jullie kennis, expertise en ervaringen hierbij in (nu in de tweede fase).
 - Als onderdeel van de eerste fase van dit project zijn er een aantal focusgroepen gehouden met 11 FMR- en FBE studenten. We maakten hierbij gebruik van werkvormen die studenten hielpen om hun ervaringen en inzichten te verwerken in posters. De posters hangen in de ruimte. Als je nog niet de kans hebt gehad om de posters te bekijken, dan zou ik dat zeker nog doen.
 - Deze focusgroep hebben we samen met Cindy Warmerdam georganiseerd, leider van het project Aanpak Stagediscriminatie. Voordat we een kort voorstelrondje doen, wil ik Cindy vragen iets te vertellen over jezelf en waar je je mee bezighoudt binnen de HvA.
- > Voorstelrondje.
- > Informatiebrieven & toestemmingsformulieren.
- > Gespreksregels afspreken om een veilige sfeer te kunnen creëren:
 - Laat de ander hen verhaal vertellen. Geef elkaar ruimte.
 - Probeer actief te luisteren.
 - Behandel elkaar met respect: dus niet iemand persoonlijk aanvallen en veroordelende opmerkingen maken. Let daarop ook op je non-verbale houding.
 - Sta stiltes toe als mensen ev.en na moeten denken; probeer niet in te vullen voor een ander.
 - Alles wat we hier bespreken blijft in deze ruimte.
- > Hebben jullie nog toevoegingen?

Gesprek [90 min.]

Tijdens het eerste deel van deze sessie willen we met jullie in gesprek gaan over de stage ervaringen van studenten. In het tweede gedeelte gaan we in op er gedaan kan worden om deze ervaringen te verbeteren. De actiepunten die studenten zelf hebben opgesteld vormen hierbij het uitgangspunt.

Deel 1

Presentatie over de stage-ervaringen van studenten. *Deel post-its uit en vraag deelnemers om vragen en opmerkingen te noteren.*

- > Inleiding: Stage lopen wordt vaak gepresenteerd als een waardevolle leerervaring en als een eerste opstapje naar een betaalde baan. Een stage biedt immers een mooie kans om kennis te maken met het praktische veld. Dit neemt echter niet weg dat het voor sommige studenten een bijzonder moeizaam of zelfs problematisch proces kan zijn. Uit ons onderzoek blijkt dat studenten een verscheidenheid aan obstakels ervaren in de zoektocht en uitvoering stage. Het is belangrijk om hierbij stil te staan als we kansengelijkheid willen bevorderen. Ik zal nu kort een samenvatting geven van de ervaringen van studenten aan de hand van quotes, beginnend bij de zoektocht naar een stage.
- > Reacties op presentatie (stage-ervaringen van studenten) delen en bespreken. *Zijn ervaringen herkenbaar? Of niet?*

Deel 2

- > Verbeteracties: In dit deel willen we de verbeteracties bespreken die studenten hebben voorgesteld op basis van hun ervaringen en de huidige ondersteuning die ze ontvangen bij het omgaan met knelpunten.
 - Route kaart uitstippelen: bij wie terecht voor wat (hulpstructuren ontoegankelijk)
 - Informatie overzichtelijk en consistent presenteren en herhalen gedurende het gehele stageproces
 - Langere & grondigere voorbereiding op het gehele stageproces (incl. mogelijke obstakels), in de vorm van: klassikale uitleg, workshops; events met alumni; stagemarkten
 - Informeler en laagdrempeliger contact met stagebegeleider, in de vorm van: consult; terugkomdagen; check-in momenten
 - Balans stage – school opdrachten bewaken
 - Pleiten voor een onafhankelijke klachtencommissie
 - Pleiten voor een minimale stagevergoeding
 - Begeleiding bieden aan stagebegeleiders
 - Meer laagdrempelig contact tussen stagebegeleider (HvA) en praktijkbegeleider (stage-instelling)
- > Met name relevant voor stage-werkgevers:
 - Duidelijke afspraken vastleggen voordat de stage begint (bijv. over thuiswerken)
 - Taken samen met stagiair gedurende het stageproces afstemmen (loopbaan interesses en verwachtingen vanuit school hierin meenemen)
 - Diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer
 - Toelatingstest (assessment) niet verplicht stellen
- > Groep opsplitsen in kleine groepjes en de volgende vragen bespreken:
 - A. Welke verbeteracties kan je toepassen vanuit jouw eigen rol binnen de HvA/jouw stage-instelling? Wat/wie heb je daarvoor nodig?
 - B. Welke belemmeringen en/of knelpunten voorzie je bij het toepassen van verbeteracties (organisatorisch/werkbelasting)?
 - C. Ontbreken er nog verbeteracties? Zie jij nog verbeteracties voor andere rollen (binnen de HvA/jouw stage-instelling)?
 - Plenaire terugkoppeling



Hogeschool van Amsterdam
Centre of Expertise Urban Education
Wibautstraat 2-4
1091 GM Amsterdam
www.hva.nl