De aanpak van stagediscriminatie in het mbo anno 2026

Wat gaat er goed en wat kan er beter?

Advies van het deskundig team stagediscriminatie
In opdracht van het ministerie van OCW en het ministerie van SZW

20 mei 2026

Inhoudsopgave

Inleiding 3

Aanpak 4

Reflectie van het deskundig team 5

Sterkte 1: De lancering van het Stagepact 5

Sterkte 2: Een duidelijke sociale norm 5

Sterkte 3: Stagematching kansrijk als institutionele oplossing 5

Sterkte 4: Institutionele verandering als sleutel tot gelijke kansen 6

Sterkte 5: Inzet op een lerend netwerk 6

Zwakte 1: In de uitvoering focus op mbo- instellingen 7

Zwakte 2: De nadruk op melden 7

Zwakte 3: Onduidelijk hoe leerbedrijven gaan veranderen 8

Zwakte 4: Onduidelijke rol gemeenten 9

Zwakte 5: Rekenschap afleggen en mogelijk gebrek aan consequenties 9

Aanbevelingen 10

1. Verbeter de monitoring van de uitvoering en de impact van het Stagepact 10
2. Zorg dat alle ondertekenaars verantwoording afleggen 11
3. Beloon ondermijning niet en verbind er consequenties aan 11
4. Faciliteer landelijk leren en opschalen 12
5. Stroomlijn meldpunten en zorg voor een integrale aanpak 12
6. Zorg voor een uniforme manier van objectief matchen en plaatsen 13
7. Bevorder een gezamenlijke aanpak vanuit mbo, hbo en wo 13
8. Investeer in regionale (keten)samenwerking met een rol voor gemeenten 14
9. Faciliteer structureel in tijd en geld (fte) 14
10. Borg acties in beleid en processen en investeer in implementatie en adaptatie 15
11. Zet sterker in op equiperen leerbedrijven 15

Conclusie en vervolgadvies 16

Bronnen 17

Bijlage 1: Afspraken uit het Stagepact 21

Bijlage 2: Redenen om niet te melden 23

Inleiding

Discriminatie is het ongelijk behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken, zonder dat deze behandeling te rechtvaardigen is (College voor de Rechten van de Mens; z.d.). Deze persoonlijke kenmerken worden discriminatiegronden genoemd. Het gaat onder andere om de gronden ras, geslacht, godsdienst, seksuele gerichtheid en handicap of chronische ziekte, aldus het College. Discriminatie is in Nederland verboden, het staat zelfs in Artikel 1 van de Grondwet. Dit verbod is uitgewerkt in verschillende wetten zoals de Algemene Wet Gelijke Behandeling en ook in het Wetboek van Strafrecht.

Stagediscriminatie is een hardnekkig probleem in verschillende vormen van onderwijs (mbo, hbo en wo). Stagediscriminatie kan plaatsvinden voor, tijdens en na de stage. Denk bijvoorbeeld aan stagiairs die worden afgewezen vanwege hun afkomst, zoals objectief is aangetoond in verschillende studies (Andriessen et al., 2021; Brands et al., 2023). Dit geldt ook voor andere gronden: zo is bekend dat 10 tot 20 procent van de studenten met een functiebeperking stagediscriminatie heeft ervaren (Scheeren et al., 2024). Naast stagediscriminatie bij de selectie, vindt het ook plaats tijdens de stage op de werkvloer, zoals ook werknemers dit kunnen ervaren (CBS, 2023). In totaal heeft 11 procent van de mbo-studenten het afgelopen jaar stagediscriminatie ervaren, zo blijkt uit de meest recente cijfers (Van der Ven, et al., 2025).

Discriminatie in Nederland
Stagediscriminatie kan niet los worden gezien van het probleem van discriminatie in de samenleving. Uit cijfers van het CBS blijkt dat in 2023 11 procent van de inwoners van Nederland van 15 jaar of ouder aangaf dat zij zich in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd hebben gevoeld. Niet iedereen maakt discriminatie even vaak mee: onder meer mensen met een migratieachtergrond (CBS, 2023), mensen met een beperking (Andriessen et al., 2020) en de lhbtqia+ groep maakt het vaker mee (Brammer et al., 2024; CBS, 2023). Bij de meeste mensen blijft deze ervaring met discriminatie niet beperkt tot een enkele keer; 45 procent geeft aan dat zij zich soms gediscrimineerd hebben gevoeld en 17 procent ervoer dit vaak (CBS, 2023).
Of discriminatie toeneemt of afneemt is niet geheel bekend, behalve dat discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van afkomst in Nederland toegenomen is, aldus onderzoek uit 2023 (Quillian & Lee, 2023) en dat de steun voor discriminatie op grond van afkomst onder de algemene bevolking is toegenomen van 1985 tot 2010 (Coenders et al., 2015). Hoewel de meeste burgers discriminatie afkeuren, vindt 72% van de bevolking dat er ‘te snel wordt geroepen dat iets discriminatie is’ (Den Ridder et al., 2017).

Om stagediscriminatie op het mbo tegen te gaan, heeft de landelijke overheid een Stagepact opgesteld. Het Stagepact mbo 2023–2027 is een bestuurlijke afspraak tussen vertegenwoordigers van de Nederlandse overheid, mbo-instellingen, studenten, docenten, werknemers en werkgevers om de stage voor mbo-studenten te verbeteren. De belangrijkste doelen zijn het realiseren van voldoende stageplaatsen, het bieden van goede en consistente stagebegeleiding, het uitbannen van stagediscriminatie en het zorgen voor een passende stagevergoeding. Het sluiten van een dergelijk pact met zoveel actoren is nieuw voor het mbo en de leerwerkbedrijven. Door hier als collectief op te acteren, creëren we de voorwaarden om het gehele systeem daadwerkelijk aan te pakken. Het Stagepact bevat gezamenlijke afspraken die richting geven aan het handelen van alle betrokken partijen zodat alle studenten een stage of leerbaan krijgen met de juiste begeleiding en goede randvoorwaarden (zie Bijlage 1).

De ministeries van OCW en SZW hebben naar aanleiding van de motie Van den Berge c.s.[1] een deskundig team stagediscriminatie samengesteld met experts op het gebied van

[1] Tweede Kamer, vergaderjaar 2020–2021, 35 570 VIII, nr. 50.

stagediscriminatie uit het onderwijs, onderzoek en bedrijfsleven. De opdracht aan dit team is onder meer om een advies te geven over hoe de aanpak en uitvoering van stagediscriminatie vanuit de overheid en andere partners zoals scholen en bedrijfsleven nog beter kan. De focus ligt hierbij op het Stagepact en daarmee op het mbo, maar het advies is ook bruikbaar voor het hbo en wo. Dit rapport is de weergave van dit advies.

De vraag die we in dit advies beantwoorden is de volgende:

Hoe beoordelen we vanuit onze verschillende expertises de huidige aanpak en uitvoering van stagediscriminatie zoals vormgegeven in het Stagepact en welke mogelijke verbeterpunten adviseren we hierbij?

Aanpak

We beantwoorden de hierboven gestelde vraag op basis van een combinatie van expertises. Dat betekent dat we zowel signalen uit de praktijk van scholen en leerbedrijven betrekken, als kennis vanuit wetenschappelijk en praktijkgericht onderzoek.

Het beantwoorden van de vraag doen we door middel van een reflectie op sterke punten van het Stagepact en het benoemen van de mogelijk meer zwakke of ontwikkelpunten. We reflecteren daarbij ook op de toolbox 'aanpak stagediscriminatie voor mbo-scholen' die is ontwikkeld in opdracht van de ministeries van OCW en SZW. Omdat er geen uitgebreid specifiek onderzoek vooraf is gegaan aan dit advies, formuleren we onze reflectie enigszins voorzichtig en spreken we dus van 'mogelijke' sterke en zwakke punten. Het deskundig team is een multidisciplinair team met een vertegenwoordiging uit het bedrijfsleven, onderzoek, mbo- en hbo-instellingen en experts op het gebied van de aanpak tegen stagediscriminatie.

Deelnemers aan het deskundig team zijn:

- Sanne Benit-Tanis: Strategisch adviseur onderwijs en kwaliteit bij Deltion College
- Caroline Blom-de Ruiter: Adviseur Strategisch Arbeidsmarktbeleid bij Transport Logistiek Nederland
- Hanneke Felten: Senior onderzoeker en projectleider bij Movisie
- Marijke Honing: Franchisenemer bij McDonald's Utrecht
- Tjitske Lovert: Onderzoeker lectoraat Diversiteitsvraagstukken bij Hogeschool Inholland en initiatiefnemer en programmamanager van de Haagse aanpak Gelijke stagekansen
- Taina Mercer: Projectleider Stagepact en Aanpak Stagediscriminatie ROC Nijmegen & Community Verbinder Gelijke Stagekansen regio Nijmegen-Arnhem
- Cemil Yilmaz: Partner bij IZI Solutions, expert onderwijs- en arbeidsmarktparticipatie en discriminatie.

Reflectie van het deskundig team

Hieronder benoemen we de sterke punten van de huidige aanpak zoals vormgegeven door het Stagepact. Tevens noemen we de zwakke punten op basis van onze ervaring en deskundigheid: dus op basis van signalen uit de praktijk en op basis van wetenschappelijk en praktijkgericht onderzoek.

Sterkte 1: De lancering van het Stagepact

In het Stagepact staan maatregelen beschreven die de werkwijzen, processen en het beleid van organisaties veranderen. Dat gaat over scholen en leerbedrijven, maar bijvoorbeeld ook over de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Daarbij heeft de nationale en regionale overheid ook een rol in deze gezamenlijke opdracht. Het Stagepact legt daarmee de nadruk op de gezamenlijke aanpak van discriminatie door verandering binnen de verschillende betrokken instituties. Daarnaast is een toolbox 'aanpak stagediscriminatie voor mbo-scholen' gelanceerd, met handvatten voor de implementatie. Het Stagepact heeft daarmee bijgedragen aan het agenderen en prioriteren van het thema stagediscriminatie, wat verschillende initiatieven op gang heeft gebracht. Veel partners hebben het inmiddels als thema opgepakt, terwijl dat vóór het Stagepact nog niet het geval was. Zo heeft de projectgroep Stagepact van VNO-NCW en MKB-Nederland tot nu toe verschillende acties ondernomen als onderzoek[2], een website[3] en een campagne om de werkgever te informeren en tot de juiste actie te bewegen. Ook heeft Kennispunt MBO Beroepspraktijkvorming (BPV) zich ontwikkeld tot een expertisepunt en facilitator van een netwerk voor instellingsvertegenwoordigers en inhoudelijk experts.

Sterkte 2: Een duidelijke sociale norm

Sociale normen spelen een essentiële rol in het tegengaan van discriminatie. Of mensen in een bepaalde situatie wel of niet discrimineren, hangt namelijk in grote mate af van wat zij denken dat anderen normaal en acceptabel gedrag vinden (Felten et al., 2025). Instituties zoals de overheid kunnen sociale normen stellen en daarmee invloed uitoefenen op de percepties van sociale normen van individuen (Tankard en Paluck, 2016). Dat is meteen ook de belangrijke kracht van het Stagepact: het stelt de duidelijke norm dat discriminatie niet door de beugel kan en vraagt alle betrokken partners die norm uit te dragen. In de toolbox voor mbo-instellingen en de informatievoorziening voor werkgevers worden ook handvatten aangereikt om die norm te kunnen stellen. Het thema stagediscriminatie is met het Stagepact echt op de agenda gezet; bij de overheid, de verschillende onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven. In de eerste 1,5 jaar zagen we dat de minister onderwijs regelmatig actief was en publiciteit gaf aan het uitbannen van stagediscriminatie. Daarna lijkt de aandacht vanuit het ministerie wat afgezwakt. In de praktijk bleek de landelijke aandacht op dit thema regelmatig een katalysator om regionaal het gesprek te voeren en het thema blijvend op de agenda te houden. Het is namelijk van belang een sociale norm herhaaldelijk en blijvend uit te dragen.

Sterkte 3: Stagematching kansrijk als institutionele oplossing

Objectief werven en selecteren is een evidence based interventie die inhoudt dat kandidaten worden beoordeeld op competenties die nodig zijn voor de betreffende functie en niet op basis van niet relevante zaken zoals een gevoel van 'klik' is of dat iemands gevoelsmatig in een team past (Felten et al., 2025; Hulsegge et al., 2020), net als Open hiring (Felten et al., 2025). Beide hebben met elkaar gemeen dat mensen niet worden geselecteerd op basis van subjectieve gevoelens, zoals een gevoel van 'klik', van de persoon die selecteert. Om die reden is voorgesteld om aan 'objectieve stagematching' te werken, gebaseerd op het principe van objectief werven en selecteren en met name het principe van Open Hiring, waarbij iedere student in principe een stage krijgt (Felten et al., 2021). Open Hiring startte bij een bakkerij in New York waar de werkgever gewoon iedereen ging aannemen die daar wilde werken en wordt

[2] https://www.ondernemen.nl/artikelen/ondernemers-geven-jongeren-een-vliegende-start
[3] www.checkjestageplek.nl

inmiddels al veel toegepast op banen waar niet veel opleiding voor nodig is (Pirson & Livne-Tarandach, 2020). In een Nederlandse studie van KIS tonen werkgevers zich enthousiast over de inzet van 'Open Hiring' (Broekroelofs et al., 2022). Uit een pilot in België komt naar voren dat werknemers die via 'Open Hiring' aan de slag gaan, zoals ook al langere tijd succesvol gebeurt in de zorg en facilitaire dienstverlening, sterk intrinsiek gemotiveerd zijn (Derous et al., 2023).
Objectieve stagematching betekent dat de student door de opleiding met een werkgever gematcht wordt op basis van de wensen van de student en eventuele objectieve eisen vanuit de werkgever (zoals het hebben gevolgd van een bepaald keuzevak) (Felten et al., 2021). Uit onderzoek onder stagecoördinatoren in het mbo blijkt dat er minder stagediscriminatie in de selectiefase wordt gesignaleerd wanneer de school de student selecteert (Van Eijkern & Prevo, 2023). Hoe het uiteindelijk uitpakt sinds de invoering van het Stagepact is niet bekend omdat nog niet veel scholen en leerbedrijven het toepassen (Oberon & SEO, 2025). Wel is bekend dat stagecoördinatoren die zelf objectieve stagematching toepassen bij hun opleiding vaker positief zijn over de stagematching (Oberon & SEO, 2025). Een van de uitdagingen echter is dat bedrijven alsnog vaak een 'klikgesprek' met de student willen houden op basis waarvan ze een keuze maken, en het kernprincipe van stagematching daarmee dus niet wordt opgevolgd (KBA Nijmegen & ResearchNed, 2025; Oberon & SEO, 2025). Ook mogelijke misverstanden over stagematching, zoals dat de student geen keuzevrijheid meer zou hebben om zelf een stage te kiezen (Oberon & SEO, 2025), dragen mogelijk bij aan de gebrekkige implementatie. Als institutionele oplossing is stagematching echter wel een kansrijke maatregel die ervoor kan zorgen dat er in Nederland op een uniforme manier wordt omgegaan met objectief matchen en plaatsen van studenten bij leerbedrijven.

Sterkte 4: Institutionele verandering als sleutel tot gelijke kansen

Door de nadruk op institutionele verandering sluit het Stagepact aan bij wetenschappelijke inzichten die aantonen dat discriminatie en racisme niet alleen tussen individuen plaatsvinden, maar ingebed kunnen zijn in de werkwijzen van instituties en organisaties (Haeny et al., 2021). Dit noemen we ook wel *institutionele discriminatie*.

Toelichting
De term 'institutioneel racisme' wordt gebruikt om te duiden dat processen, beleid en (geschreven en ongeschreven) regels binnen instituties kunnen leiden tot ongelijkheid tussen mensen van verschillende afkomst, huidskleur of religie, en zelfs tot structurele discriminatie op grond van 'ras' (Felten et al., 2021; College voor de Rechten van de Mens, 2021; Kros et al., 2023). Belangrijk is dat dit vaak niet voortkomt uit een bewuste intentie om te discrimineren, maar uit 'ingebakken' vormen van samenleven. Het gaat dan niet alleen om formeel beleid, maar ook om sociaal ingesleten gedrag en routines (College voor de Rechten van de Mens, 2021). Dit kan spelen bij verschillende vormen van racisme, zoals anti-Zwart racisme, anti-moslimracisme, antiziganisme (discriminatie van Roma en Sinti), antisemitisme en anti-Oost-Europees racisme (Abdoelhafiezkhan & Schalkwijk, 2024). Dit geldt overigens ook voor andere vormen van discriminatie, zoals institutioneel seksisme, institutioneel hetero- en cisgenderseksisme (gericht op de lhbtqia+-groep) en institutioneel validisme (discriminatie op grond van beperking) (Felten & Daru, 2023).

Het opnemen van elementen zoals beleidsmatige verankering en regionale samenwerking is onderdeel van een institutionele aanpak. Door juist op deze onderdelen gezamenlijk te werken, zetten we stappen richting structurele verandering.

Sterkte 5: Inzet op een lerend netwerk

Met elkaar een netwerk creëren waarin je met en van elkaar leert en op collectief niveau kennis ontwikkelt draagt bij aan de aanpak tegen stagediscriminatie. Kennis uitwisselen, oplossingen bedenken, verzamelen van good practices, in een netwerk versterk je elkaar. Vanaf de start van het Stagepact heeft het Kennispunt MBO BPV ingezet op het ontwikkelen van een community of practice. Elke instelling is vertegenwoordigd via een instellingvertegenwoordiger,

die op relevante thema's wordt gevoed met kennis en praktijkvoorbeelden. Het Kennispunt onderhoudt actief contact met alle instellingen en biedt ondersteuning bij vragen. Daarnaast wordt inspiratie gedeeld via de website, waarmee kennisuitwisseling en gezamenlijke ontwikkeling wordt gestimuleerd.

Sterkte 6: Aandacht voor professionaliseren

Zoals in de literatuur naar voren komt, is het belangrijk dat professionals in het onderwijs stagediscriminatie kunnen signaleren, bespreken en aanpakken (Felten et al., 2021). In het Stagepact is veel aandacht voor de rol van professionals. Het belang van het verder professionaliseren in de aanpak van stagediscriminatie van zowel stagebegeleiders op school als praktijkbegeleiders in het bedrijfsleven is hierin opgenomen. Het deskundig team onderschrijft het belang van deskundigheid bij professionals zowel op school als in de leerbedrijven m.b.t. het signaleren, bespreekbaar maken en aanpakken van stagediscriminatie, en een goede voorbereiding op de stage.

Naast de sterke punten hebben we ook een aantal zwaktes geconstateerd. Die zullen we hieronder bespreken.

Zwakte 1: In de uitvoering focus op mbo-instellingen

In de uitvoering van het Stagepact heeft de aandacht tot nu toe voornamelijk gelegen bij mbo-instellingen. Dit blijkt onder andere uit de ontwikkeling van een toolbox die specifiek op mbo-instellingen is gericht. Door de focus enkel bij mbo-instellingen te leggen, lijken daarmee andere belangrijke betrokkenen zoals gemeenten, (leer)bedrijven en SBB minder hun verantwoordelijkheid te hoeven nemen bij de uitvoering van het Stagepact. Daarnaast blijkt de toolbox voor scholen niet elke school bereikt te hebben. Het deskundig team heeft een steekproefsgewijze uitvraag gedaan bij zowel beleids-, management- en uitvoerende functies in het onderwijs. De helft van de bevraagde collega's (25 in totaal) blijkt de toolbox niet te kennen, een derde van de collega's heeft de toolbox wel actief gebruikt. De inhoud wordt door hen als nuttig ervaren. Daarbij wordt wel opgemerkt dat de inhoud van de toolbox jammer genoeg niet tussendoor aangevuld en geüpdatet wordt, zoals dat wel op de website van Kennispunt MBO BPV gebeurt. Ook de huidige insteek van stagematching is sterk gericht op mbo-instellingen. Binnen het Stagepact ligt de verantwoordelijkheid voor de uitvoering en totstandkoming van deze pilots alleen bij de onderwijsinstellingen. Er is bijvoorbeeld ook geen specifieke toolbox voor leerbedrijven.

Zwakte 2: De nadruk op melden

In de aanpak rondom het Stagepact is veel aandacht voor melden. Zo wordt onder meer van iedere school verwacht dat zij een meldpunt oprichten en van SBB dat zij alle meldingen registreren en jaarlijks rapporteren aan OCW, de SBB, de studentenkamer en de branches. In de *Monitor Werkagenda en Stagepact mbo: Syntheserapport 2025*, wordt duidelijk dat er hoge verwachtingen zijn van deze meldpunten: "als de meldpunten daadwerkelijk gaan functioneren kan dat een impuls geven aan de maatregelen die instellingen nemen om stagediscriminatie tegen te gaan". Echter zijn er tot nu toe nog geen aanwijzingen dat melden inderdaad leidt tot een verbetering (KBA Nijmegen & ResearchNed, 2025). Dat melden mogelijk weinig effect heeft op een betere aanpak of meer preventie van (stage)discriminatie, sluit aan bij wat hierover bekend is uit de wetenschappelijke literatuur. Hieruit komt naar voren dat vertrouwen op meldsystemen om discriminatie en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag aan te pakken, problematisch is. Meldpunten zijn nodig, maar hier hoort helder verwachtingsmanagement bij. Ook al doe je het goed als meldpunt, dan nog zullen mensen niet snel melden (Felten et al., 2025). Daarvoor zijn verschillende redenen (zie ook bijlage 2 voor een overzicht van redenen die bekend zijn uit de literatuur om niet te melden):

Allereerst is het probleem dat de bewijslast voor discriminatie ingewikkeld is (Dobbin en Kalev, 2022). Dat komt omdat discriminatie - en zeker de meer subtiele microagressie - vrijwel nooit

te bewijzen is, terwijl dat vaak wel de eis is (Dobbin & Kalev, 2020; Kros et al., 2022). Het tweede, en mogelijk grootste probleem met de nadruk op melden als aanpak voor discriminatie, is dat mensen die gediscrimineerd worden doorgaans niet melden (Dobbin & Kalev, 2021; Cortina & Areguin, 2021; Kros et al., 2023).
Van de discriminatie-ervaringen in het algemeen wordt 10,8 procent gemeld (CBS, 2024). Een derde knelpunt is dat wanneer meldsystemen centraal staan in de aanpak tegen discriminatie, er geen actie wordt ondernomen wanneer er geen meldingen zijn, omdat men denkt dat het wel goed gaat (Cortina & Areguin, 2021; Dobbin & Kalev, 2022). Een vierde punt is de hoeveelheid meldpunten voor een student. Het Stagepact roept op tot het creëren van een meldpunt in de school, naast het algemene meldpunt bij discriminatie.nl. Daarnaast zijn er meerdere meldplekken voor studenten zoals het meldpunt van CNV Jongeren en tot voor kort het SBB. Dit leidt tot versnippering van het aantal meldingen. Het vijfde en laatste knelpunt is het gevaar van het in het leven roepen van een meldpunt zonder bijbehorend uitgewerkt beleid, proces en handelingskader rondom het melden en zonder de benodigde kennis en kunde bij (onderwijs)professionals of stagebegeleiders op de werkvloer die nodig zijn om stagediscriminatie te herkennen en daar goed op te kunnen handelen. Daarnaast moet voorkomen worden dat meldingen zo snel mogelijk, in plaats van zo secuur mogelijk worden afgehandeld en het daarbij blijft. Dit kan leiden tot het verdwijnen van het vertrouwen van de melder, alsook de autoriteit van het meldpunt.

Kortom, het inrichten van een goed werkend meldproces is belangrijk, maar de nadruk op melden als manier om stagediscriminatie aan te pakken, kent duidelijke beperkingen en valkuilen. Belangrijk is dus om naast een meldproces, in te zetten op professionals die voldoende kennis en kunde in huis hebben voor de aanpak van stagediscriminatie en gemotiveerd zijn om hier tijd en energie in te steken.

Zwakte 3: Onduidelijk hoe leerbedrijven gaan veranderen

Vanuit het deskundig team zijn er verschillende signalen dat het Stagepact nog niet helemaal bij leerbedrijven geland is. Dit komt ook naar voren uit onderzoek naar de manier waarop het Stagepact is opgepakt door leerbedrijven en mbo-instellingen (Petit et al., 2025). Het blijkt dat leerbedrijven het Stagepact doorgaans niet kennen (Petit et al., 2025). Ook blijkt dat stagediscriminatie niet goed wordt herkend door leerbedrijven waardoor zij geen noodzaak zien om hun stagepraktijk aan te passen (Van der Ven, et al., 2025).

Dat betekent dat de sociale norm tegen stagediscriminatie zoals voortkomt uit het Stagepact mogelijk ook niet voldoende bekend is bij de leerbedrijven, terwijl bekendheid en zichtbaarheid van die sociale norm een cruciale voorwaarde is voor het stellen daarvan (Felten et al., 2025; Tankard en Paluck, 2016). Daarnaast rijst de vraag hoe het staat met de praktische uitwerking. Zo staat er in het Stagepact beschreven dat praktijkbegeleiders bij leerbedrijven worden geëquipeerd op inclusief werkgeverschap, dat leerbedrijven het werven en selecteren van stagiairs op een eerlijke manier gaan doen en aan de slag gaan met het creëren van een veilige sfeer op de werkvloer. De vraag is in hoeverre dit al gebeurt en of en hoe leerbedrijven hier in worden ondersteund. Hier is nog veel onduidelijkheid over. Voor leerbedrijven is inmiddels een stappenplan opgesteld door IZI Solutions gericht op het objectief werven en selecteren van stagiairs, die momenteel wordt uitgetest.

Er zijn kortom zorgen dat er in de praktijk van leerbedrijven nog te weinig op dit terrein gebeurt. Zo is bekend dat het gros van de bedrijven nog selecteert op basis van ‘klik’. Onderzoek onder werkgevers van TNO laat zien dat iets meer dan een kwart van de werkgevers met een vacature aangeeft dat ze specifieke activiteiten ondernemen om gelijke kansen in de werving en selectie te vergroten, maar dat tegelijkertijd tachtig procent van deze groep kandidaten nog steeds selecteert op basis van een persoonlijke klik (Thielecke et al., 2024). Het feit dat dit nog zo gebruikelijk is bij werving en selectie, maakt het waarschijnlijk een grote uitdaging om leerbedrijven te laten werken met de methode van objectief werven en selecteren.

Uitdagingen liggen echter niet alleen bij de werving & selectie. Bekend is dat ruim zes op de tien werkgevers denkt dat er geen discriminatie plaatsvindt in de sector waarin ze actief zijn, in tegenstelling tot wat we weten uit wetenschappelijk onderzoek (Thijsen, et al., 2023).

Zwakte 4: Onduidelijke rol gemeenten

Naast zorgen en vragen over de rol van leerbedrijven, zijn er ook vragen over de rol van gemeenten. Gemeenten dragen een belangrijke verantwoordelijkheid in de aanpak van discriminatie in de maatschappij.
Allereerst hebben ze de wettelijke plicht om een meldpunt te hebben en daarnaast, zo benadrukte voormalig minister Bruins Slot in 2022, hebben gemeenten een cruciale rol in de preventie (zie de handreiking gemeentelijk antidiscriminatiebeleid; Movisie, 2022). Echter, nog niet alle gemeenten hebben een antidiscriminatiebeleid: in 2017 bleek dat 33% van de gemeenten antidiscriminatiebeleid had, in 2022 was dat 35% en 2025 was dit 37% (Joemmanbaks, et al., 2025). Mogelijk dus dat de aanpak van stagediscriminatie nog lang niet een plek heeft bij alle gemeenten in Nederland. Dat is een gemiste kans. Gemeenten kunnen een belangrijke rol spelen, onder meer door het faciliteren en stimuleren van een regionale aanpak waarin scholen, leerbedrijven en de antidiscriminatievoorziening (ADV) samenwerken.

Zwakte 5: Rekenschap afleggen en mogelijk gebrek aan consequenties

Het is niet duidelijk wat er gebeurt als scholen en leerbedrijven of andere betrokken partijen zoals SBB en gemeenten de gemaakte afspraken niet volledig nakomen. Zo blijkt dat veel scholen stagematching nog niet toepassen (Oberon & SEO, 2025). Bedrijven houden vaak toch een ‘klikgesprek’ terwijl dat bij stagematching juist niet de bedoeling is (KBA Nijmegen & ResearchNed, 2025). Ook blijkt uit recent onderzoek dat er volgens de kwaliteitsagenda’s van de mbo-instellingen (waarin zij moeten beschrijven hoe zij als school het Stagepact vorm willen gaan geven), scholen zijn die studenten nog niet informeren over stagediscriminatie én scholen die nog niet inzetten op het professionaliseren van stagebegeleiders op dit thema (Petit et al., 2025). Onduidelijk is nog hoeveel scholen dit precies betreft, omdat lang niet alle scholen hebben meegedaan aan het onderzoek (Petit, et al., 2025). De scholen zelf geven in de verantwoording in het kader van de najaarsrapportage wel aan dat ze de meeste maatregelen tegen stagediscriminatie, zoals stagematching, hebben genomen (Van der Ven, et al., 2025). Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat studenten zaken vaak anders ervaren dan de mbo-instellingen hebben ingevuld (Van der Ven et al., 2025). Dit wijst op een mogelijke kloof tussen beleid van scholen en de uitvoering in de praktijk.

Mbo-instellingen leggen jaarlijks verantwoording af op de vastgestelde kwaliteitsagenda via een paragraaf in hun jaarverslag en hebben tot en met 2027 de tijd om aan de gemaakte afspraken te werken. Wat er gebeurt als de afspraken in de praktijk niet volledig worden nageleefd is onduidelijk. Ook is het onduidelijk of andere partijen een vergelijkbare structuur hanteren voor het afleggen van rekenschap. Dit roept de vraag op hoe transparantie en verantwoording breder geborgd kunnen worden binnen het Stagepact.

Dat er mogelijk geen consequenties zijn voor het niet naleven van de afspraken over stagediscriminatie past in een breder plaatje. In Nederland zijn geen wettelijke verplichtingen voor organisaties om institutioneel racisme of discriminatie actief te voorkomen en tegen te gaan (Abdoelhafiezkhan & Schalkwijk, 2024; Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme, 2025). In Nederland is in het algeheel de aanpak van discriminatie door instellingen, dus erg vrijblijvend met alle risico’s van dien, zo beschrijft ook de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (Baldewsingh, et al., 2026). Het risico is dan dat ondermijning zelfs gaat lonen: wanneer partijen de afspraken niet naleven uit het Stagepact en in de praktijk geen verandering wordt geboekt, kan er geconcludeerd worden dat ‘het niet werkt’ en de afspraken van het Stagepact als gevolg daarop worden afgezwakt of zelfs verdwijnen.

Het ontbreken van duidelijke consequenties staat haaks op het principe van ‘accountability’: verantwoording afleggen voor gemaakte keuzes, daarvoor aanspreekbaar zijn (Felten et al.,

2025). Het betekent ook dat een persoon of organisatie impliciet of expliciet de verwachting heeft ter verantwoording geroepen te kunnen worden om eerder gemaakte keuzes te legitimeren (Lener & Tetlock, 1999). Het inrichten van het verantwoording afleggen door organisaties over hun discriminatieaanpak is een manier om te voorkomen dat deze aanpak vrijblijvend blijft (Visser & Felten, 2018; Felten et. al., 2025). Het maak de kans groter dat zij zich inzetten om deze aanpak goed te volbrengen.

Dat consequenties belangrijk zijn, komt ook naar voren uit de wetenschappelijke literatuur over sociale normen. Sociale normen tegen discriminatie worden minder sterk wanneer mensen zien dat deze norm steeds overtreden wordt, zonder dat hier consequenties aan zitten (Álvarez-Benjumea, 2025). Dit hoeven niet altijd formele straffen te zijn. Informele straffen, zoals het aanspreken van mensen op hun gedrag, zijn ook effectief (Álvarez-Benjumea, 2025). Wanneer dat niet gebeurt, verzwakt dit de sociale norm (Álvarez-Benjumea, 2025). Dat betekent mogelijk dat wanneer mbo-instellingen, leerbedrijven en andere partijen merken dat zij het Stagepact niet naleven zonder dat dit enige consequentie heeft, zij dit zelf ook niet meer gaan doen.

Nu we de sterktes en zwaktes van het Stagepact hebben beschreven, zullen we hieronder een aantal aanbevelingen formuleren.

Aanbevelingen

Op basis van de analyse van de sterke en zwakke punten van het Stagepact voor de aanpak van stagediscriminatie beschrijven we hieronder verschillende aanbevelingen. We presenteren in dit adviesrapport onze analyses en aanbevelingen enigszins voorzichtig, omdat er niet een uitvoeringsmonitoring over de opzet, uitvoering en impact van het Stagepact aan vooraf is gegaan.

1. Verbeter de monitoring van de uitvoering en de impact van het Stagepact

Op dit moment wordt de werkagenda en het Stagepact jaarlijks gemonitord (2023-2027), ook op de doelstellingen rondom stagediscriminatie[4]. Om de transparantie hierover te verbeteren, adviseert het deskundig team om deze resultaten inzichtelijk te maken via een landelijke monitoringstool of dashboard. Zo kan getalsmatig (dus via kwantitatief onderzoek) in beeld worden gebracht welke partijen welke onderdelen (afspraken) van het Stagepact wel en niet uitvoeren. Cruciaal is dat alle partijen hieraan meewerken zodat er een representatief beeld ontstaat van hoe het in de praktijk staat met de uitvoering van het Stagepact.

Ook cruciaal is dat er alleen niet wordt gekeken naar wat partijen zelf zeggen te doen, maar gecheckt wordt of dit beleid er daadwerkelijk is en vooral, of de studenten (en onderwijsprofessionals) hier iets van merken in de praktijk. Om deze impact te meten, is een aanvullende manier van monitoring nodig. Bij grotere maatschappelijke transities zoals die naar gelijke stagekansen heb je te maken met een complex systeem, waarbij je vooraf niet weet of de bedachte acties en interventies het gewenste effect hebben. Bij dergelijke vraagstukken is het essentieel om te leren van de ervaringen en de vervolgacties daarop aan te passen. Monitoring is dan niet zozeer gericht op output, maar op impact. Welke resultaten wil je in de praktijk zien? Wat is de impact van de verschillende interventies en hoe kun je die meten? Wat is het effect van de verschillende acties en zijn dat gewenste effecten? Worden het nieuwe beleid en de procedures daadwerkelijk gebruikt, hoe werkt dat in de praktijk en wat is daar vervolgens nog nodig? Methoden van monitoring van transitievraagstukken zoals reflexieve monitoring of werken met de Theory of Change is hierbij aan te bevelen.

[4] Zie bv. Goed op weg met de werkagenda en het stagepact? | Rapport | Rijksoverheid.nl.

2. Zorg dat alle ondertekenaars verantwoording afleggen

Voor alle partijen die het Stagepact hebben ondertekend geldt dat het belangrijk is dat zij verantwoorden hoe zij het Stagepact opvolging geven in hun organisaties. Wanneer je weet dat je moet gaan verantwoorden als organisatie, is de kans groter dat je opvolging geeft aan de afspraken (Felten et al., 2021). Momenteel leggen mbo-instellingen verantwoording af via de kwaliteitsagenda's: mbo-instellingen beschrijven hierin onder meer hoe zij aan het Stagepact voldoen en OCW gaat jaarlijks langs bij iedere instelling voor een gesprek hierover. Daarnaast leggen zij jaarlijks verantwoording af via een zelfstandig leesbare paragraaf in hun jaarverslag. Echter is het nu nog onduidelijk hoe het kan dat een deel van die kwaliteitsagenda's alsnog niet lijkt te voldoen aan de eisen van het Stagepact, terwijl deze wel zijn beoordeeld door het ministerie. Onze aanbeveling is dat de afspraken rondom de aanpak van stagediscriminatie in het Stagepact duidelijk mee worden genomen in de beoordeling van de kwaliteitsagenda's.

Behalve de scholen is de vraag is hoe werkgevers, gemeenten, SBB en andere partijen verantwoording kunnen afleggen over de aanpak van stagediscriminatie zoals afgesproken in het Stagepact. Hier moet nog een structuur voor worden ontwikkeld en uitgetest in de praktijk. Dit zou dan idealiter gebeuren door een onafhankelijke externe organisatie (zoals Discriminatie.nl of het College voor de rechten van de Mens). Hierbij is het cruciaal dat de ervaringen van studenten meegenomen worden.

Het toevoegen van het kwalitatieve aspect is bij de verantwoording erg belangrijk. Dit kan bijvoorbeeld door jaarlijkse 'impactgesprekken' met de verschillende ondertekenaars, waar ingegaan wordt op de gestelde ambities, de stappen die zijn gezet, de output daarvan, maar vervolgens vooral op de vraag: welke effecten heeft het, waar lopen we tegenaan, wat zouden we kunnen doen om de impact te vergroten? Wat leren we hiervan, wie hebben we hier nog meer voor nodig? Aansluitend kunnen gezamenlijke duidingssessies georganiseerd worden. Die zijn waardevol omdat elke actor (student, docent, werkgever, SBB, gemeente, bestuurder) een ander perspectief heeft op de situatie. Juist door de verschillende partijen samen te brengen in sessies waarin echt gereflecteerd wordt op de acties, output en impact, zijn belangrijke lessen te leren en vervolgacties te formuleren.

3. Beloon ondermijning niet en verbind er consequenties aan

Wanneer scholen, leerbedrijven of andere partijen die zijn gebonden aan het Stagepact de afspraken uit het Stagepact niet naleven, moeten hier consequenties aan verbonden worden. Welke consequenties wenselijk zijn, is een gesprek dat gevoerd moet worden. Uit de internationale literatuur weten we dat een vorm van 'naming & shaming' een mogelijke consequentie is die kan werken (Visser & Felten, 2018). Denk aan het openbaar publiceren van de partijen die zich aantoonbaar en bewezen niet aan de afspraken houden. Echter, uit onderzoeken over de VN-verdragen die wil dat landen zich houden aan de mensenrechten, weten we dat dit vooral werkt in combinatie met 'naming & faming' (Kahn-Nisser, 2021), juist het belonen van organisaties die het goed doen (Felten, 2019). Denk bijvoorbeeld aan het publiceren van een top 10 van de beste scholen en leerbedrijven die werk en impact maken in de aanpak van stagediscriminatie.

Het gaat hierbij niet alleen om het zorgen voor consequenties, maar ook het voorkomen van het omgekeerde: dat ondermijning van de gemaakte afspraken als het ware 'beloond' wordt, bijvoorbeeld door die afspraken af te zwakken of zelfs te laten vervallen omdat ze in de praktijk niet worden opgevolgd. Tegelijkertijd is het van belang dat de consequenties leerbedrijven niet afschrikken om stageplekken aan te bieden. Een bedrijf is niet verplicht een stage aan te bieden en kan dan snel kiezen om geen stageplaatsen aan te bieden. Samen kan hierin naar een goede balans gezocht worden. Daarom bevelen we aan om te onderzoeken of dit soort maatregelen inderdaad leidt tot minder stageplaatsen.

4. Faciliteer landelijk leren en opschalen

Landelijk zetten veel instellingen, bedrijven en maatschappelijke partners zich in om stagediscriminatie tegen te gaan. Om de impact te vergroten is het essentieel dat er actief wordt ingezet op het gezamenlijk leren, bijvoorbeeld in een community of practice waar goede voorbeelden worden gedeeld en netwerkbijeenkomsten worden georganiseerd. Zorg dat deze community dynamisch is, met voldoende ruimte voor interactie en input van de deelnemers. Voorzie tussentijdse evaluatiemomenten om bij te sturen en te verbeteren. Betrek daarbij studenten als klankbord, zodat hun ervaringen en inzichten actief worden meegenomen.

Een goede stap is het samenbrengen van de kartrekkers/voorlopers uit de verschillende regio's en organisaties. Laat hen periodiek samenkomen, geleerde lessen en successen delen, en samen met de ministeries reflecteren op wat er nodig is om door te pakken. Faciliteer deze groep in tijd, maar ook in kennis van maatschappelijke transities en systeemverandering. Naast het gezamenlijk leren is het advies ook om bepaalde regionale good practices landelijk op te schalen. Voorkom dat elke regio en organisatie zelf het wiel probeert uit te vinden en rol succesvolle campagnes, monitoringsmethoden en professionaliseringsaanbod landelijk uit. Het is daarbij aan te bevelen om scholing vanuit één punt aan te bieden om de kwaliteit te waarborgen. Zo faciliteer je een overzichtelijk aanbod van bruikbare en kwalitatieve tools, instrumenten en leermodules, die breed ingezet en geïmplementeerd worden.

Zoals gezegd, richt de eerdergenoemde toolbox 'aanpak stagediscriminatie voor mbo-scholen' zich enkel op scholen. Wij pleiten ervoor om ook een vergelijkbare toolbox te ontwikkelen voor andere betrokken partijen, zoals bedrijven en SBB, zodat ook zij hun rol binnen het pact concreet kunnen vormgeven. Het is belangrijk om deze toolbox regelmatig aan te vullen en te updaten met nieuwe kennis en voorbeelden. Omdat ook is gebleken dat een groot deel van de onderwijsprofessionals de bestaande toolbox voor het onderwijs niet kent en/of gebruikt, is het van belang de huidige en de te ontwikkelen toolboxen nadrukkelijk en voortdurend onder de aandacht te brengen bij de betrokken partijen bij het Stagepact. Dit kan o.a. door aan te sluiten bij bestaande communicatielijnen en de toolbox beschikbaar te stellen via bestaande expertisepunten zoals via VNO-NCW, MKB Nederland en het Kennispunt MBO BPV. Dit kan in combinatie met praktijkgerichte voorbeelden, maatwerkondersteuning en bijeenkomsten via dezelfde platforms.

5. Stroomlijn meldpunten en zorg voor een integrale aanpak

Hoeveel scholen ook investeren in een meldpunt, lang niet alle ervaren discriminatie zal gemeld worden, zo is de ervaring uit de praktijk en de verwachting op basis van de wetenschappelijke literatuur (zie o.a. Kros et al., 2023; Felten et al., 2025). Dat betekent dat actief voorkomen moet worden dat (a) scholen die geen meldingen ontvangen, gaan concluderen dat er geen stagediscriminatie speelt en (b) dat de nadruk bij de aanpak van stagediscriminatie ligt op melden alleen.

Het deskundig team adviseert daarom om niet enkel naar de daadwerkelijke geregistreerde meldingen te kijken, maar via monitoring structureel ervaringen van studenten rondom stages op te halen. Belangrijker dan een meldpunt is de integrale aanpak van een instelling/leerbedrijf en partners zoals SBB. In hoeverre is er beleid om stagediscriminatie tegen te gaan en in welke mate is het beleid uitgewerkt in heldere processen en handelingskaders? Hoe is vervolgens de ketensamenwerking met o.a. SBB, gemeenten en leerbedrijven ingericht en is er gezorgd voor een goede toerusting van professionals om stagediscriminatie te (h)erkennen en op te pakken? Ten slotte is ook goede en blijvende informatievoorziening richting studenten belangrijk om een werkend meldproces mogelijk te maken.

Daarnaast adviseert het deskundig team om het aantal meldpunten en de communicatie daaromheen te stroomlijnen: studenten melden fysiek of online op school of bij discriminatie.nl. Zorg dat de procedures eenduidig zijn en verwijs bij elke instantie naar dezelfde drieslag zoals opgenomen in het pact. Het is belangrijk dat signalen, ervaringen en andere vormen van

onveiligheid tijdens de stage op een laagdrempelige manier kunnen worden gedeeld. Dit alles met het doel om met de meest passende interventie de juiste hulp aan de student te kunnen bieden.

Om meldingen goed te kunnen monitoren adviseert het deskundig team om toe te werken naar een eenduidige, landelijke meldingsprocedure. De afgelopen jaren is veel ervaring opgedaan met verschillende procedures, op basis waarvan solide keuzes gemaakt kunnen worden. Voor de monitoring is het van belang dat de meldingen op één plek verzameld worden, de landelijke anti-discriminatievoorziening discriminatie.nl lijkt hiervoor de aangewezen partij. Naast meldingen is het van belang voortdurend signalen op te blijven halen. Dit kan bijvoorbeeld door enkele vragen toe te voegen aan de JOB monitor voor het mbo en voor het hbo en wo ook te onderzoeken in landelijke enquêtes.

6. Zorg voor een uniforme manier van objectief matchen en plaatsen

Zoals eerder gezegd kan stagematching als institutionele oplossing een kansrijke maatregel zijn die ervoor zorgt dat er in Nederland op een uniforme manier wordt omgegaan met objectief matchen en plaatsen van studenten bij leerbedrijven. Echter blijken op dit moment veel scholen stagematching nog niet toepassen (Oberon & SEO, 2025) en leerbedrijven toch een klikgesprek te houden voor selectie, terwijl dat bij stagematching juist niet de bedoeling is (KBA Nijmegen & ResearchNed, 2025).

Specifieke aandacht vraagt ook het ‘klikgesprek’ wat werkgevers vaak voeren. Onduidelijk is wat hier precies onder verstaan wordt. In het geval dat dit betekent dat er geselecteerd wordt op basis van subjectieve gevoelens over vragen zoals ‘klikt het met deze persoon?’ en ‘past deze persoon in het team?’, dan staat het haaks op de aanpak van stagediscriminatie omdat hier een invloed van (impliciete) vooroordelen en stereotypen te verwachten is. Echter, als met een ‘klikgesprek’ een kennismakingsgesprek bedoeld wordt om elkaar beter te leren kennen, nadat al besloten is de student aan te nemen, dan vormt dit duidelijk geen belemmering voor de aanpak van stagediscriminatie. Het deskundig team heeft de indruk dat hierover nog veel onduidelijkheid bestaat bij leerbedrijven en dat heldere informatie hierover nodig is.

Wanneer we de theorie van institutionele aanpassing als uitgangspunt nemen, zouden we de verantwoordelijkheid voor het implementeren van stagematching breder moeten beleggen dan alleen bij de scholen. Daarnaast zou de vrijblijvendheid voor onderwijsinstellingen en leerbedrijven er af moeten en objectieve stagematching als standaard moeten gelden. In dit deskundig team zijn de experts vanuit het bedrijfsleven echter geen voorstander van verplichtstelling. Dat heeft te maken met het verlies van autonomie op het moment dat zij geen inbreng en/of keuze hebben in welke student wordt aangenomen. Dit geeft het risico, volgens deze experts uit het deskundig team, dat leerbedrijven dan maar helemaal geen stageplekken meer aanbieden. Een belangrijke randvoorwaarde voor het bedrijfsleven bij het verplicht stellen van objectieve stagematching, is dat onderwijsinstellingen in staat zijn om objectieve stagematching integraal onderdeel te maken van hun werkwijze op een kwalitatieve manier die voldoende aansluit op de wensen en eisen van de leerbedrijven. Door deze verantwoordelijkheid te delen ontstaat een meer evenwichtige en duurzame aanpak die recht doet aan de gezamenlijke ambitie van het Stagepact.

7. Bevorder een gezamenlijke aanpak vanuit mbo, hbo en wo

Op dit moment is er vanuit de ministeries een aparte aanpak van stagediscriminatie voor het mbo en hoger onderwijs. Er is een apart stagepact en manifest voor het hoger onderwijs, de erkenning van leerbedrijven is verschillend en ook cijfers rondom stage vanuit het mbo en hoger onderwijs zijn moeilijk te vergelijken. Ondanks de verschillen die er zijn tussen het mbo en hbo, adviseert het deskundig team om als middelbaar- en hoger beroepsonderwijs meer samen op te trekken om stagediscriminatie aan te pakken. Dit geldt ook voor de overige betrokken partijen als de overheid en de werkgevers. Leer van elkaar en bedenk bij alle interventies *‘hoe kunnen we deze opschalen vanuit mbo richting hoger onderwijs en*

andersom?'. Veel stagebedrijven hebben stageplekken voor zowel mbo- als hbo-studenten. Zorg dat campagnes, scholingen en andere initiatieven voor beide groepen studenten effect hebben. Leer samen over transities, breng verschillende perspectieven samen en bekijk het vraagstuk systemisch en niet apart. Maak slechts waar echt nodig een onderscheid.

8. Investeer in regionale (keten)samenwerking met een rol voor gemeenten

Een manier om verschillende perspectieven samen te brengen en stagediscriminatie als gezamenlijk thema aan te pakken, is door regionaal samen te werken en te leren. Gemeenten en lokale leerbedrijven kunnen samen met scholen in de regio een aanpak tegen stagediscriminatie ontwikkelen waarin ze elkaar steunen en versterken. De rol van de gemeente (en VNG) in de aanpak van stagediscriminatie is op dit moment nog onduidelijk en in de praktijk heel verschillend, en vraagt volgens het deskundig team om meer uitwerking.

Gemeenten kunnen een goede rol vervullen in het faciliteren van de dialoog over en een aanpak tegen stagediscriminatie met verschillende partners in de regio (SSB, leerbedrijven, onderwijsinstellingen en maatschappelijke partners). Verschillende regio's hebben al laten zien wat een regionale aanpak op kan leveren. Zo wordt binnen de Haagse aanpak Gelijke stagekansen al vanaf 2021 samengewerkt tussen mbo, hbo, gemeente, werkgevers en maatschappelijke partners en zijn er campagnes, workshops, leermodules, beleidsstukken en procedures gemeentebreed ontwikkeld. In de Zwolse regio wordt nauw samengewerkt en is onder andere een eenduidige, regionale meldingsprocedure vormgegeven. Vanuit Nijmegen is een samenwerking die via verschillende interventies en producten de bewustwording vergroot en stagebegeleiding verbetert. De regio Amsterdam laat zien welke belangrijke rol een wethouder kan spelen in het normstellen en aanjagen van verandering; in Amsterdam zijn via een lokaal Stagepact meer dan 150 bedrijven betrokken.

Momenteel ondersteunen Movisie en de VNG-gemeenten bij het vormgeven van de lokale aanpak van discriminatie. Belangrijk is dat dit gecontinueerd wordt en dat hierin specifieke aandacht blijft voor de aanpak van stagediscriminatie. Partijen als Movisie kunnen hierin een ondersteunende rol blijven vervullen. Artikelen met mogelijke stappen en voorbeelden voor gemeenten zoals het recent verschenen stappenplan voor gemeenten 'Wat kun je als gemeente doen tegen stagediscriminatie?', van Movisie zijn hierbij behulpzaam (Felten, 2026). Belangrijk is ook dat deze rol meer geformaliseerd wordt. Denk bijvoorbeeld aan geoormerkt budget voor gemeenten om de lokale aanpak van stagediscriminatie aan te jagen en vorm te geven. Voor gemeenten zou het ook goed zijn om te kijken of het thema stagediscriminatie meer integraal opgepakt kan worden, door het niet uitsluitend bij een specifieke afdeling te beleggen zoals onderwijs, maar juist afdelingsoverstijgend te werken in een samenwerking tussen onderwijs, economie en samenleving. Om de werkgevers en leerbedrijven actiever te betrekken is het aan te bevelen om hierbij bestaande overlegstructuren in de regio zoals werkgeversservicepunten, regionale werktafels, of andere regionale overleggen te benutten. Ook hier kan de gemeente een aanjagende en agenderende functie vervullen.

9. Faciliteer structureel in tijd en geld (fte)

Het uitbannen van stagediscriminatie is een kwestie van een lange adem. Dit maakt dat een projectmatige aanpak een goede impuls kan geven, maar structureel investeren noodzakelijk is.
Besturen hebben een belangrijke rol in het faciliteren van tijd en middelen binnen hun organisaties om dit thema blijvend aandacht te geven. Ook daarmee draagt een bestuur de sociale norm uit dat het belangrijk is om in te zetten op het tegengaan van stagediscriminatie.

Het kost tijd om alle medewerkers vanuit opleidingen en leerbedrijven te bereiken en inspireren op dit thema. Blijvende aandacht voor bewustwording en professionalisering is noodzakelijk, en daarvoor heb je mensen nodig met een duidelijk mandaat en tijd hebben om dit thema blijvend te agenderen, aan te jagen en steeds verder te borgen binnen organisaties.

10. Borg acties in beleid en processen en investeer in implementatie en adaptatie

Zoals eerder beschreven is het bij de aanpak van stagediscriminatie van belang om te zorgen voor een integrale aanpak. Op verschillende fronten zou toegewerkt moeten worden naar borging in processen, beleid en bestaande structuren, om daarmee te zorgen voor expliciete en structurele aandacht voor stagediscriminatie en sociale veiligheid.

Concrete aanbevelingen hierbinnen zijn:

- Maak als SBB, MBO Raad, werkgevers en onderwijsinstellingen de preventie en aanpak van stagediscriminatie een heel duidelijk verplicht thema binnen professionalisering voor alle medewerkers die te maken hebben met stagiairs in het bedrijf inclusief verantwoording en monitoring.
- Maak scholing op het gebied van inclusief leiderschap, gelijke kansen, inclusieve werkomgevingen, sociale veiligheid en het tegengaan van discriminatie onderdeel van het standaard professionaliseringsaanbod en de onboardingprogramma's.
- Neem de aanpak van (stage)discriminatie mee als onderdeel van het takenpakket en profiel van leidinggevenden.
- Zorg dat zowel bestaande als nieuwe stagebegeleiders standaard geschoold worden op het (h)erkennen en aanpakken van stagediscriminatie, met ruimte voor verschillende ervaringen en informatie over de te ondernemen stappen bij een vermoeden van discriminatie. Neem die stappen op in beleid en processen.
- Neem een artikel op in de standaard stageovereenkomst over (stage)discriminatie, sociale veiligheid en ander ongewenst gedrag. Hiermee stel je een norm en formuleer je waar de student terecht kan bij een ervaring met stagediscriminatie.
- Zorg voor een handelingskader dat voorziet in duidelijke rollen, stappen en verantwoordelijkheden. Noem 'oog voor kansengelijkheid en inclusie' en/of 'signaleren en aanpakken van discriminatie' als selectiecriterium in vacatures en neem het op in de functiebeschrijving van stagebegeleiders en rolomschrijvingen van praktijkbegeleiders.
- Zorg voor structurele monitoring van de ervaringen tijdens stage, bijvoorbeeld via de JOB monitor of studenten welzijnsmonitor. Voorzie in een heldere informatievoorziening naar studenten en bespreek het thema expliciet in de stagevoorbereiding en stagebegeleiding en -intervisie.

En, misschien nog wel belangrijker dan de borging in beleid, investeer in implementatie en adaptatie van het aanbod door middel van blijvende communicatie en ondersteuning.

11. Zet sterker in op equiperen leerbedrijven

Als laatste aanbeveling adviseert het deskundig team om extra in te zetten op het equiperen van leerbedrijven. Werkgeversorganisaties en SBB hebben het Stagepact ondertekend en vertegenwoordigen en ondersteunen vele leerbedrijven. Deze bedrijven hebben echter vele uitdagingen en het tegengaan van stagediscriminatie heeft daarbij veelal niet de prioriteit. Om te zorgen dat leerbedrijven de werving- en selectieprocedures meer inclusief maken en actief gaan inzetten op het borgen van antidiscriminatiebeleid, lijkt er nog een lange weg te gaan. Om leerbedrijven te stimuleren om dit te doen, adviseren de experts uit het onderwijs- en onderzoeksveld om stagematching als standaard te stellen voor zowel het onderwijs als de leerbedrijven (uitgezonderd de micro leerbedrijven), omdat dit zonder verplichting hoogstwaarschijnlijk in de praktijk niet gaat gebeuren. De kwaliteit van de matching moet echter wel zodanig zijn dat het voldoende aansluit op de wensen en eisen van de leerbedrijven.

Tegelijkertijd kunnen leerbedrijven volgens het volledige deskundig team beter ondersteund en gefaciliteerd worden in het tegengaan van stagediscriminatie. Denk bijvoorbeeld aan (verdere) scholing voor praktijkbegeleiders van leerbedrijven, maar ook aan het actief delen en communiceren van goede voorbeelden van leerbedrijven en het programmeren van het

thema binnen bestaande werkgevers- of ondernemersevents. Een meer collectieve aanpak en een plek om goede voorbeelden van en voor alle partijen van het pact te delen zou wenselijk zijn. Ook ligt het voor de hand om pilots te draaien met nieuwe en creatieve interventies/ aanpakken en vervolgens het effect in de praktijk te onderzoeken: niet alleen het effect op stagediscriminatie, maar ook het effect op de motivatie van leerbedrijven. Denk bijvoorbeeld aan de pilot vanuit het ministerie van SZW waar leerbedrijven aan het oefenen zijn met het objectief werven en selecteren van stagiairs aan de hand van een stappenplan ontwikkeld door IZI Solutions.

Dit alles kan gebundeld worden in een actieplan. SBB zou hier een rol in kunnen spelen door, met samenwerkingspartners, nog meer ondersteuning aan leerbedrijven aan te bieden. Een monitoring op hoe dit vervolgens verloopt en wat de effecten hiervan zijn (zie aanbeveling 1), lijkt hierbij voor de hand liggend, zodat de aanpak bijgestuurd kan worden waar nodig.

Conclusie en vervolgadvies

Concluderend kan worden gesteld dat de aanpak van stagediscriminatie om een integrale, structurele en langdurige inzet vraagt. Het Stagepact vormt hiervoor een belangrijke eerste stap en biedt een stevige basis voor verdere samenwerking tussen alle betrokken partijen. Tegelijkertijd laat de praktijk zien dat er nog aanzienlijke inspanningen nodig zijn om de ambities uit het pact daadwerkelijk te vertalen naar duurzame veranderingen in beleid, uitvoering en cultuur. Daarbij is het van belang dat de aanpak niet vrijblijvend blijft, maar integraal wordt verankerd binnen onderwijsinstellingen, stageorganisaties en overheidsbeleid. In dit adviesrapport heeft het deskundigteam hiervoor concrete aanbevelingen geformuleerd.
De aanpak van stagediscriminatie vraagt bovendien om een voortdurende ontwikkeling en evaluatie. Gelijke kansen realiseren is geen eenmalige opgave, maar een proces van lange adem waarin blijvende aandacht, monitoring en bijsturing noodzakelijk zijn. Vanuit die gedachte adviseren wij om het huidige Stagepact nadrukkelijk te zien als fundament voor een vervolgtraject. Op basis van de opgedane ervaringen en de aanbevelingen uit dit rapport kan worden toegewerkt naar een Stagepact 2.0, waarin verdere verdieping, versterking en verduurzaming van de aanpak centraal staan.
Het deskundig team spreekt daarbij de bereidheid uit om ook in de toekomst betrokken te blijven bij de evaluatie en doorontwikkeling van de aanpak, zodat blijvend kan worden bezien waar aanvullende stappen nodig zijn om stagediscriminatie effectief tegen te gaan.

Bronnen

Abdoelhafiezkhan, D. & Schalkwijk, J. (2024) *Institutional racism in the Netherlands.* Amsterdam: IZI Solutions.

Álvarez-Benjumea, A. (2025). Social norms and the expression of prejudice: How the norm changes. *Current Opinion in Psychology*, *62*, 101974.

Andriessen, I., Dijkhof, J. H., Van der Torre, A., & Putters, K. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

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*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Baldewsingh, R. (2026) De *illusie van gelijkheid. Pleidooi voor een fundamentele herijking van de aanpak van discriminatie en racisme in Nederland.* Den Haag: NCDR

Brammer, K., Klijn, A., Kruis, T., van den Berg, K., Pijpers, R., Joemmanbaks, F., van der Hoeve, R., van Werkhooven, J. (2024) *Lhbtiqa+-monitor 2024. De leefsituatie van lhbtiqa+ personen en opvattingen over lhbtiqa+ personen in Nederland.* Zoetermeer: Panteia, Movisie & Ipsos I&O.

Brands, D., Coenders, M., Prins, H., & ter Weel, H. (2023). *Selectie bij mbo stages: een experiment met fictieve kandidaten onder recruiters van mbo stagiaires.* Amsterdam: CEO Economische Onderzoek

Broekroelofs, R., Cadat-Lampe, M., Felten, H. Razenberg, J. (2020) *'Je moet het gewoon gaan doen'. Onderzoek naar de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie in het MKB.* Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Broekroelofs, R., Hulsegge, G., Emmert, S.B., Felten, H., Verhoef, H.F.C., Geerlings, J. (2022) *De haalbaarheid van aanpakken om gelijke kansen in werving en selectie te bevorderen*. Leiden: TNO & Kennisplatform Inclusief Samenleven

Bryant-Davis, T., & Ocampo, C. (2005). Racist incident–based trauma. *The Counseling Psychologist*, 33(4), 479-500

CBS (2024) *Ervaren discriminatie in Nederland*. Geraadpleegd op 1-6-2025 van https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2024/ervaren-discriminatie-in-nederland?onepage=true#c-3-8-Melding-en-aangifte

Coenders, M., Lubbers, M., te Grotenhuis, M., Thijs, P., & Scheepers, P. (2015). Trends in etnocentrische reacties onder de Nederlandse bevolking, 1979-2012. *Mens en maatschappij*, 90(4), 405-433.

College voor de Rechten van de Mens (z.d.) *Wat is discriminatie?* Geraadpleegd op 8-8-2025 van https://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-jou/discriminatie-en-gelijke-behandeling/wat-is-discriminatie

College voor de Rechten van de Mens (2021). *Visienota. Institutioneel racisme. Naar een mensenrechtelijke aanpak.* Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. College voor de Rechten van de Mens (Zonder datum). *Wat is discriminatie?* Geraadpleegd op 26-09-2024 van https://publicaties.mensenrechten.nl/publicatie/61b872965d726f72c45f9e5b

Cortina, L. M., & Areguin, M. A. (2021). Putting people down and pushing them out: Sexual harassment in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 285-309.

De Leon, R. P., & Rosette, A. S. (2022). “Invisible” discrimination: Divergent outcomes for the nonprototypicality of black women. *Academy of Management Journal*, 65(3), 784-812.

Derous, E., Carlier, M., Kindt, T., Martens, P., & Schouppe, S. (2023). Open Hiring® in Vlaanderen: een job zonder sollicitatiegesprek. *Over werk (Leuven)* 33(1), 115-125.

De Winter-Koçak, S., Yassine, D., van de Gevel, M., Verstappen, M., & Does, S. (2023) *Hoe mbo-studenten stagediscriminatie willen melden*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Dobbin, F., & Kalev, A. (2022). *Getting to diversity. What works and what doesn’t*. Londen/ Cambridge: The Belknap of Harvard University press.

Ens, A. (2016). *Discriminatie melden bij de politie? Een onderzoek naar de meldingsbereidheid van slachtoffers van moslimdiscriminatie*. Nationale Politie.

Felten, H. Asante, A., Donker, R., Andriessen, I., Noor, S. (2022) *Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme. Een literatuuronderzoek* Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Felten, H. & Broekroelofs, R. (2023) *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie?* Utrecht: Movisie

Felten, H., Cadat, M., Razenberg, I., Visser, A. (2019) *Arbeidsmarktdiscriminatie aanpakken: ‘naming & faming’ en andere maatregelen voor gemeenten.* Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven

Felten, H. & Daru, S. (2023) *Wat is institutionele discriminatie?* Geraadpleegd op 6-8-2025 van https://www.movisie.nl/artikel/wat-is-institutionele-discriminatie

Felten, H. Daru S., Cadat-Lampe M., Harnacke C., Bytyçi A., (2024) *Microagressies op de werkvloer uitgelegd. Waarom deze subtiele maar schadelijke discriminatie een serieuze aanpak verdient vanuit werkgevers en de gemeente* Utrecht: Movisie

Felten, H., Does, S. & Buizer, D. (2021). *Stagediscriminatie voorkomen: hoe doe je dat?* Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.

Felten, H., Schuyf, J. & Van Hoof. J. (2012). *Zoenen is gevaarlijk: Onderzoek naar geweld tegen lesbische vrouwen.* Utrecht: Movisie.

Felten, H., Yenga, M., Verwaijen, G., Bytyçi, A., Geerlings, J., de Winter-Koçak, S. (2025aFe). *Wat werkt tegen discriminatie onder het eigen personeel en ten aanzien van sollicitanten? Onderbouwing van de checklist voor werkgevers ‘Effectief discriminatie voorkomen en aanpakken onder het eigen personeel en ten aanzien van sollicitanten’*. Den Haag: Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme

De Jong, M. & Hermes, J. (2021). *Stagediscriminatie: De impact op studenten.* Den Haag: Hogeschool Inholland.

De Jong, M. & Van Rooij, E. (2021). *Toolbox Gelijke kansen naar de toekomst.* Den Haag: Hogeschool Inholland.

Haeny, A. M., Holmes, S. C., & Williams, M. T. (MBO-stagediscriminatie voorkomen en aanpakken: wat kan werken?). The need for shared nomenclature on racism and related terminology in psychology. Perspectives on Psychological Science, 16(5), 886-892.

Hulsegge, G., Emmert, S., & Verhoef, H. (2020). *Delphi-studie Stand der Wetenschap Arbeidsmarktdiscriminatie: Onderzoek naar de belangrijkste werkzame interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten tijdens werving en selectie*. Leiden: TNO.

Joemmanbaks, F., Jak, L., Felten, H., Daru, S. (2025) *Monitor lokaal antidiscriminatiebeleid*. Utrecht: Movisie

Kahn-Nisser, S. (2021). For better or worse: Shaming, faming, and human rights abuse. *Journal of Peace Research*, *58*(3), 479-493.

KBA Nijmegen & ResearchNed (2025) *Monitor Werkagenda en Stagepact mbo. Syntheserapport 2025* Nijmegen: KBA Nijmegen

Kros, K., Harnacke, C., Felten, H., Broekroelofs, R., Does, S. (2022) '*Een antidiscriminatievoorziening moet slagkracht hebben'. Onderzoek naar hoe het meldproces bij discriminatie ingericht zou kunnen worden vanuit de behoeften van de gedupeerden*. Utrecht: Movisie

Kros. K., De Winter- Koçak, S., Felten, H., Keers, T., Van de Gevel, M, Yenga, M., Van Rhemen, R., Speelman, I., Bektas, G., Does, S. (2023). *Institutioneel racisme bij de gemeente als werkgever een kwalitatief onderzoek onder gemeenteambtenaren van zes gemeenten*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Kros, K., van de Gevel, M., de Winter-Koçak, S., Broekroelofs, R., Harnacke, C., Felten, H., (2024) *Studenten beschermen tegen gevolgen van stagediscriminatie. Literatuuronderzoek en kwalitatief onderzoek*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Movisie (2022) *Handreiking gemeentelijk antidiscriminatiebeleid*. Den haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties

Oberon & SEO (2025) *Match made in heaven? Voortgang en effectiviteit van objectieve stagematching in het mbo*. Amsterdam: Oberon & SEO

Omlo, J. (2014). *Copingstrategieën bij ervaringen van discriminatie. Een verkennende literatuurstudie*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken.

Petit, R., Conijn, J., Carrión Braakman, I., Felten, H., Winter-Koçak, S. (2025) *Stagediscriminatie onder de radar. Onderzoek naar het tegengaan van stagediscriminatie bij mbo-opleidingen en leerbedrijven* Amsterdam: Kohnstamm instituut, Movisie, Verwey-Jonker instituut

Pirson, M., & Livne-Tarandach, R. (2020). Restoring dignity with open hiring: Greyston Bakery and the recognition of value. *Rutgers Business Review*, *5*(2), 236-247.

Quillian, L., & Lee, J. J. (2023). Trends in racial and ethnic discrimination in hiring in six Western countries. Proceedings of the National Academy of Sciences, 120(6), e2212875120.

Scheeren, L., Bremer, B., Kennis, R., Beurskens, K., Cuppen, J., Hendrix, M. & Luyten, E. (2024*). Onderzoek naar stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking in het mbo, hbo en wo*. ECBO, KBA Nijmegen en ResearchNed

Staatscommissie tegen discriminatie en racisme (2025) *Samen voor gelijkheid. Een toekomstvisie op het non-discriminatierecht*. Den Haag: Staatscommissie tegen discriminatie en racisme

Tankard, M. E., & Paluck, E. L. (2016). Norm perception as a vehicle for social change. *Social issues and policy review*, *10*(1), 181-211.

Thielecke, J., Couzy, P., Hulsegge, G. (2024) *Werkgevers Enquête Arbeid 2024 Resultaten in vogelvlucht.* Leiden: TNO en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Thijssen, L. (2023) *Hoe denken werkgevers over diversiteit, inclusie en discriminatie?* Geraadpleegd op 8-8-2025 van https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-4/hoe-denken-werkgevers-over-diversiteit-inclusie-en-discriminatie/

Van der Ven, K., Pritsch, D., Kooij, D., Kamphuis, E., Veldman, J. (2025) *Goed op weg met de werkagenda en het Stagepact? Najaarsrapportage 2025 wekagenda & Stagepact. – prioriteit 2 overgang onderwijs-arbeidsmarkt* Amsterdam: Oberon, SEO, Dialogic

Van Eijkern, I. & Prevo, T. (2023) *Het proces van stagemachting in het mbo. Een enquête onder stage coördinatoren.* Amsterdam: SEO.

Van Rooijen, M. & & de Winter-Koçak, S. (2018). *Gelijke kansen op gelijke stages*. Utrecht: KIS.

Visser, A. & Felten, H. (2018). *Discriminatie in werving en selectie: Wat werkt? Zes typen aanpakken onder de loep.* Utrecht: Movisie.

Kieskompas (2025) *Mbo stages in beeld: Belemmeringen en kansen volgens ondernemers*. MKB Nederland & VNO-NCW

Bijlage 1: Afspraken uit het Stagepact

In het Stagepact staan o.a. de volgende afspraken om stagediscriminatie tegen te gaan:

- Dat iedere student het recht heeft op een veilige eerste kennismaking met de arbeidsmarkt, dat stagediscriminatie onacceptabel is en dat ongemakkelijke maatregelen niet geschuwd worden om stagediscriminatie samen uit te bannen.

- Dat het bedrijfsleven zich inspant om stagediscriminatie als permanent thema in de bedrijfsvoering en het HR-beleid in te bedden.

- Dat op verschillende plekken scholen en bedrijven nu al ervaring opdoen met het objectief matchen en plaatsen van studenten bij een stageplek en dat dit nieuwe, bewezen kansrijke instrument toegevoegd wordt aan de gezamenlijke aanpak van stagediscriminatie.

- Dat stagebegeleiders de student vooraf en tijdens de stage vertellen hoe de student stagediscriminatie kan herkennen, op school kan melden en hoe de school ermee omgaat. Ook blijft de begeleider vanuit school in gesprek met de student om te monitoren hoe het gaat op de stageplek.

- Dat scholen onderwijsprofessionals informeren over hoe ze op een goede manier in gesprek kunnen komen met het stagebedrijf (over de visie van de school) op het voorkomen van stagediscriminatie en eventueel kunnen escaleren wanneer een student bij hen komt met een casus.

- Dat zowel stagebegeleiders op school als praktijkbegeleiders in het bedrijfsleven zich verder professionaliseren (zie ook het thema ‘verbeteren stagebegeleiding’) en expertise opbouwen om stagediscriminatie te kunnen (h)erkennen, voorkomen en aanpakken.

- Dat elke mbo-instelling een laagdrempelig meldpunt heeft waar studenten stagediscriminatie en oneigenlijke inzet van stagiairs kunnen melden, ondersteuning en nazorg krijgen.

- Dat alle mbo- instellingen studenten stimuleren om stagediscriminatie en oneigenlijk gebruik van stagiairs te melden en dat studenten bij melding altijd de mogelijkheid krijgen tot een vervangende stage.

-Dat scholen ervoor zorgen dat studenten weten waar ze buiten de school stagediscriminatie (anti-discriminatievoorziening) kunnen melden, als ze zich niet veilig genoeg voelen om dat op school te doen. Ook informeren scholen studenten dat ze ook bij de Vertrouwensinspecteur van de Inspectie van het Onderwijs om advies kunnen vragen.

- Dat SBB verantwoordelijk is voor het bevorderen van de kwaliteit van leerbedrijven en het erkenningsreglement aan gaat scherpen om een (sociaal) veilige leeromgeving, vrij van (stage)discriminatie en ander ongewenst gedrag te kunnen waarborgen. En dat als onderdeel van de erkenningsvoorwaarden SBB met het leerbedrijf bespreekt hoe men gelijke kansen bij werving en selectie vormgeeft en discriminatie en ander ongewenst gedrag op de werkvloer voorkomt.

-Dat praktijkbegeleiders bij leerbedrijven geëquipeerd worden op inclusief werkgeverschap, zodat ze discriminatie kunnen (h)erkennen, voorkomen en aanpakken.

- Dat leerbedrijven stagiairs selecteren op een eerlijke manier en een veilige sfeer creëren op de werkvloer. En dat SBB alle leerbedrijven de mogelijkheid biedt om zich daarvoor verder te

ontwikkelen. SBB bouwt hiertoe expertise op over de eisen die volgen uit het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, over stagediscriminatie en over effectieve interventies.

Bijlage 2: Redenen om niet te melden

1. ***Onbekendheid met instanties en mogelijkheden om te melden.***
   Uit onderzoek onder studenten blijkt dat wel een groot deel, maar lang niet alle studenten weten dat je kunt melden, en dat niet alle meldmogelijkheden bekend zijn (De Winter-Koçak et al., 2023).

2. ***Onduidelijkheid of het discriminatie is.***
   Uit onderzoek onder studenten blijkt dat zij alleen zeggen te zullen melden als ze helemaal zeker weten dat het discriminatie was. Dat betekent dat er weinig gemeld zal worden, want dat is vaak niet met volledige zekerheid vast te stellen (De Winter-Koçak et al., 2023).

3. ***Melders gaan ervan uit dat het niet helpt.***
   In de praktijk blijkt dat ook geen onrealistische verwachting: uit onderzoek onder studenten blijkt dat een krappe meerderheid van de studenten die hun ervaringen met stagediscriminatie hebben gemeld, niet tevreden is met hoe de onderwijsprofessional op hun melding heeft gereageerd en deze heeft opgevolgd (De Winter-Koçak et al., 2023). Studenten geven aan dat hun melding gebagatelliseerd werd, niet serieus genomen werd en dat er soms gewoonweg niets mee is gedaan (De Winter-Koçak et al., 2023).

4. ***Te pijnlijk, te veel energie en stres verhogend.***
   Het meldproces zelf kan negatieve gevolgen hebben (Ens, 2016). Het niet melden kan dus ook worden gezien als een vorm van zelfbescherming. Je hoeft dan niet opnieuw eraan te denken, je pijn op tafel te leggen en kritisch bevraagd te worden om na te gaan of je wel de waarheid vertelt.

5. ***Discriminatie niet (h)erkennen.***
   In het bijzonder microagressies worden lang niet altijd herkend als discriminatie: dit zijn de subtiele, alledaagse vormen van pestgedrag op grond van stereotypen en vooroordelen, die bedoeld of onbedoeld als kwetsend kunnen worden ervaren en (in)direct discriminatoire stereotypen in stand houden, zo staat in de Movisie-publicatie op basis van de wetenschappelijke literatuur (Felten et al., 2024). Dat betekent dat microagressies in de kern opmerkingen of non-verbaal gedrag zijn die bewust of onbewust mensen als ‘anders’ neerzetten (Felten et al., 2024). Denk aan denigrerende opmerkingen (“Maar wat knap dat jij zo goed Nederlands kunt spreken!”) of opmerkingen waaruit blijkt dat de ander je ziet als zeer bijzonder en ‘exotisch’ (“Waar kom jij nu écht vandaan?”).

6. ***Gewenning aan - en acceptatie van discriminatie.***
   Slachtoffers wennen aan het feit dat zij regelmatig worden gediscrimineerd en melden dit dus niet iedere keer. Zoals een van de respondenten in het Movisie-rapport zegt: “Ik ben mijn hele leven gediscrimineerd. Ik weet niet beter.” Ook uit onderzoek van Van Rooijen & De Winter-Koçak (2018) komt naar voren dat mbo-studenten gelatenheid kunnen ervaren met betrekking tot stagediscriminatie, omdat ze discriminatie als een fact of life zien. Dit blijkt ook uit onderzoek naar stagediscriminatie in het hbo (De Jong & Hermes, 2021). In lijn hiermee komt uit onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut naar voren dat studenten aangeven dat ze alleen zouden melden als ‘het echt heel ernstig is’, waarmee zij stagediscriminatie tot een heel hoog niveau accepteren voordat zij hier een melding van zouden maken (De Winter-Koçak et al., 2023).

7. ***Angst voor de gevolgen.***
   Denk bijvoorbeeld aan de angst je stage kwijt te raken of studievertraging op te lopen. Uit onderzoek onder studenten blijkt dat angst voor negatieve gevolgen een belangrijke reden is om niet te melden (De Winter-Koçak et al., 2023).

8. ***Angst om niet serieus genomen te worden.***
   De angst om niet serieus genomen te worden lijkt deels terecht, want lang niet alle slachtoffers worden geloofd — in het bijzonder vrouwen van kleur niet, zo laat internationaal onderzoek zien (De Leon & Rosette, 2022). Ook uit eerder onderzoek over stagediscriminatie weten we dat studenten niet altijd worden geloofd (Felten et al., 2021) en dat studenten bang zijn om niet serieus genomen te worden (De Winter-Koçak et al., 2023).

9. ***Gebrek aan vertrouwen in instanties en instellingen.***
   Uit onderzoek van het SCP is bekend dat 22 tot 30 procent van de scholieren en studenten discriminatie heeft ervaren op school, zoals een te lage beoordeling (6 tot 10 procent) of onvriendelijk behandeld worden door de docent (7 tot 13 procent). Wanneer studenten bijvoorbeeld discriminatie hebben ervaren vanuit de school, kan het zijn dat er weinig vertrouwen is in de school om discriminatie aan te pakken. Zo wordt gesteld door respondenten in een onderzoek over het melden van discriminatie in het algemeen, dat men niet wil melden bij de instantie die zelf discrimineert, uit angst voor repercussies (Kros et al., 2022).

10. ***Schuld- en schaamtegevoelens.***
    Soms schamen mensen zich voor hun discriminatie-ervaringen. Dit speelt bijvoorbeeld bij lesbische vrouwen die het slachtoffer worden van discriminerend seksueel grensoverschrijdend gedrag (Felten et al., 2012) en bij slachtoffers van hate crimes (Bryant-Davis & Ocampo, 2005). Dus bijvoorbeeld: wanneer een stagiair door een collega ongewenst betast wordt, dan bestaat er zeker een kans dat de stagiair dit niet meldt.

11. ***Het past niet bij iedere copingstrategie.***
    Mensen ontwikkelen diverse manieren om om te gaan met stressvolle of nare gebeurtenissen. Sommigen worden juist heel strijdbaar, maar anderen hanteren meer een ‘vermijdende’ strategie: zich terugtrekken en niet de strijd aangaan (Omlo, 2014; Kros et al., 2024). Wanneer dit de manier is waarop studenten omgaan met discriminatie, is melden niet voor de hand liggend.