ECBO
leren
door onderzoek

Onderzoek naar stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking in het mbo, hbo en wo

ResearchNed
www.researchned.nl

KBA Nijmegen

Colofon

Titel Onderzoek naar stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking in het mbo, hbo en wo

Auteurs Lotte Scheeren, Benjamin Bremer (ECBO); Rita Kennis, Kelly Beurskens (KBA Nijmegen); Joris Cuppen, Myrthe Hendrix, Eline Luyten (ResearchNed)

Datum 5-2-2024

Project Onderzoek naar stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking in het mbo en hoger onderwijs (001017)

ECBO is het expertisecentrum voor onderzoek en kennisvraagstukken rondom bijvoorbeeld professionalisering van docenten, aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt, basisvaardigheden en in-, door- en uitstroom van studenten. ECBO doet wetenschappelijk verantwoord beleids- en praktijkgericht onderzoek in het onderwijs en op het snijvlak van onderwijs en arbeidsmarkt, en verspreidt deze kennis. Onze expertise: onderzoek met impact.

ECBO
Postbus 1585
5200 BP
's-Hertogenbosch
Tel: 073-6872500
www.ecbo.nl

© ECBO 2024
Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

Samenvatting

Stages gedurende de onderwijsloopbaan dienen als belangrijke opstap naar werk. Stages zijn echter niet even toegankelijk voor iedereen, waaronder voor studenten met een functiebeperking. Om meer inzicht te krijgen in stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking en aanknopingspunten te formuleren om stagediscriminatie tegen te gaan heeft het ministerie van OCW een onderzoeksopdracht aanbesteed, wat heeft geleid tot dit onderzoek en het bijbehorende rapport, uitgevoerd en opgesteld door ECBO, KBA Nijmegen en ResearchNed.

Vanuit de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) is het verboden om direct en indirect onderscheid te maken op basis van handicap of chronische ziekte. We praten van stagediscriminatie wanneer studenten (direct of indirect) ongelijk behandeld of achtergesteld worden bij het zoeken naar of lopen van een stage, vanwege – in het geval van het huidige onderzoek – een handicap of chronische ziekte.

Het doel van dit onderzoek was om inzichten te geven in de mate en vorm waarin studenten in het mbo, hbo en wo met een functiebeperking discriminatie ervaren tijdens het zoeken naar of het lopen van een stage. Daarbij streefden we ernaar om mogelijke oplossingsrichtingen te identificeren die als leidraad kunnen dienen voor betrokken partijen om stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking effectief aan te pakken.

Het onderzoek toont aan dat, ondanks dat discriminatie in Nederland bij wet verboden is, studenten met een functiebeperking in het mbo, hbo en wo wel te maken krijgen met stagediscriminatie. Belangrijke bevindingen zijn dat studenten met een functiebeperking over het algemeen langer moeten zoeken naar een stageplek, meer sollicitatiebrieven moeten versturen en vaker op sollicitatiegesprek moeten voor ze een stageplek vinden. Ruim 10 procent van het totale aantal studenten met een functiebeperking in het mbo, hbo en wo geeft aan stagediscriminatie vanwege hun functiebeperking te hebben ervaren. Stagediscriminatie komt over het algemeen vaker voor in het mbo dan in het hbo of wo en vaker bij studenten met een motorische beperking, een chronische ziekte, psychische aandoening of ASS dan bij studenten met een andere functiebeperking. Stagediscriminatie heeft veel impact op de student en diens studieloopbaan. De gevolgen omvatten onder andere studievertraging, studieuitval en een negatieve impact op de mentale gezondheid en het zelfvertrouwen van de student.

Uit het onderzoek kwamen belangrijke oorzaken en knelpunten naar voren die ervoor zorgen dat stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking in stand gehouden wordt: (1) knelpunten gerelateerd aan onwetendheid, onwil en beeldvorming, (2) knelpunten gerelateerd aan gebrek aan maatwerk en begeleiding en (3) knelpunten gerelateerd aan het melden van stagediscriminatie en nazorg. Het bevorderen van kennis en bewustwording, het verbeteren van de informatievoorziening rondom inclusieve stages, het toepassen van flexibiliteit en maatwerk gedurende de stage en het bieden van adequate begeleiding vanuit de onderwijsinstelling en de stageplek werden aangedragen als belangrijke beschermende factoren die kunnen bijdragen aan een positieve stage-ervaring voor studenten met een

functiebeperking en de kans op het ervaren van stagediscriminatie verkleinen. Verder zorgt een goede meldingsprocedure en nazorg ervoor dat de impact van stagediscriminatie minder groot is.

Het onderzoek bracht aan het licht dat stagediscriminatie vanwege een functiebeperking plaatsvindt en daarnaast sneller wordt geaccepteerd dan stagediscriminatie vanwege andere gronden. Ontoegankelijke stagevereisten en het gebrek aan kennis, vaardigheden en voorzieningen worden regelmatig aangevoerd als rechtvaardiging voor het benadelen van studenten met een functiebeperking. De Wgbh/cz verbiedt het maken van direct en indirect onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte. Dit houdt in dat, wanneer studenten obstakels ondervinden bij het vinden van een stageplaats door ontoegankelijke eisen of het ontbreken van noodzakelijke voorzieningen, er een verplichting geldt om effectieve aanpassingen te maken en algemene toegankelijkheid te waarborgen (behalve als dit onevenredig belastend zou zijn). Het onderzoek wijst uit dat aan deze wettelijke verplichting vaak niet wordt voldaan. Om stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking effectief te bestrijden, is een groter bewustzijn en een sterkere urgentie vereist onder alle betrokkenen, zoals onderwijsprofessionals, beleidsmakers, stagebegeleiders en werkgevers, met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap en de Wgbh/cz als leidraad.

Als reactie op de bevindingen bieden we aanbevelingen aan onderwijsprofessionals, werkgevers en de overheid om stagediscriminatie aan te pakken. Deze aanbevelingen omvatten onder andere het verbeteren van bewustwording en kennis, het toepassen van inclusieve werving en selectie voor stages, het uitdragen van antidiscriminatie als sociale norm, en het verbeteren van de nazorg aan studenten met een discriminatie-ervaring. Om vorm te geven aan deze aanbevelingen, is naast de rapportage een handreiking opgesteld met concrete handvatten voor het aanpakken van stagediscriminatie, gericht op het verbeteren van de inclusiviteit in de stages en het onderwijs.

Inhoud

1. Inleiding 6
1.1 Aanleiding 6
1.2 Wettelijk kader 7
1.3 Doelen van het onderzoek 8
1.4 Doelgroep 8
1.5 Onderzoeksvragen 9
1.6 Onderzoeksaanpak 10
1.7 Leeswijzer 11
2. Methode 12
2.1 Kwantitatieve dataverzameling en -analyse 12
2.2 Secundaire data 13
2.3 Kwalitatieve dataverzameling en -analyse 13
3. Resultaten 17
3.1 Feitelijke stagediscriminatie 17
3.2 Ervaren stagediscriminatie 22
3.3 Vormen van stagediscriminatie 27
3.4 Knelpunten rondom stagediscriminatie 32
3.5 Gevolgen van stagediscriminatie 41
3.6 Mogelijke beschermende factoren 47
4. Conclusie 53
4.1 Slotbeschouwing 54
4.2 Aanbevelingen 55
4.3 Handreiking 61
5. Referenties 62
6. Bijlage A: Leden van de klankbordgroep 63
7. Bijlage B: Vragenlijst studenten 64
8. Bijlage C: Deelnemers interactieve werksessies 71

1. Inleiding

Stages gedurende de onderwijsloopbaan dienen als belangrijke opstap naar werk. Stages zijn namelijk dé manier om kennis te maken met en te leren in de beroepspraktijk, werknemersvaardigheden op te doen en inzicht te krijgen in de mate waarin iemand in staat is zelfstandig de overgang naar de arbeidsmarkt te maken. Stages zijn echter niet even toegankelijk voor iedereen. Ondanks dat discriminatie in Nederland bij de wet verboden is, toont onderzoek aan dat er wel degelijk sprake is van stagediscriminatie op grond van bijvoorbeeld gender, migratieachtergrond, religie en functiebeperking (Andriessen et al., 2020; Andriessen et al., 2021). Stagediscriminatie gaat over het ongelijk behandelen en achterstellen van studenten bij het zoeken naar of lopen van een stage, omdat zij tot een bepaalde groep behoren of tot een bepaalde groepering worden gerekend (Andriessen et al., 2010; Veenman, 2003).

Stagediscriminatie heeft allerlei negatieve gevolgen, zowel voor de student als voor de samenleving. Studenten geven bijvoorbeeld aan dat ze door stagediscriminatie studievertraging oplopen en dat ze door de discriminatie-ervaring minder vertrouwen hebben in het vinden van een passende baan (Andriessen et al., 2021). Verder toont onderzoek aan dat discriminatie gevolgen heeft voor de fysieke en psychische gezondheid, het welbevinden, het zelfvertrouwen en het veiligheidsgevoel van mensen en dat discriminatie-ervaringen kunnen leiden tot algehele terugtrekking uit de maatschappij (Andriessen et al., 2020; Eimers et al., 2012; Goldman et al., 2006; Schmitt et al., 2014).

Voor studenten met een functiebeperking kunnen de gevolgen van stagediscriminatie extra groot zijn. Vaak is het voor deze doelgroep extra lastig om een passende stage te vinden (Büscher-Touwen et al., 2018). Daarbij hebben jongeren met een functiebeperking minder vaak een betaalde (bij)baan en wanneer ze die wel hebben, besteden ze daar gemiddeld minder tijd aan dan studenten zonder functiebeperking (Van den Broek et al., 2013; Van Hal et al., 2019). Hierdoor verlaten zij het onderwijs vaker zonder (relevante) stage of andere werkervaring. Aangezien een stage-ervaring juist een belangrijke succesfactor is voor studenten met een functiebeperking bij het vinden van een baan na de opleiding (Timmerman & Mallee, 2006), kan het gebrek aan werkervaring belangrijke gevolgen hebben voor hun kansen op de arbeidsmarkt. Daarnaast laat onderzoek zien dat studenten met een functiebeperking als gevolg van de ervaren discriminatie, bovengemiddeld vaak aangeven gestopt te zijn met het zoeken naar een stage (Andriessen et al., 2020). Hierdoor liggen studieuitval en terugtrekking uit de samenleving op de loer.

1.1 Aanleiding

Vanuit de ambitie van de gemeente Utrecht om alle mbo-studenten gelijke kansen te bieden op de arbeidsmarkt, deed het Verwey-Jonker Instituut in opdracht van de gemeente Utrecht onderzoek naar de aard en de omvang van stagediscriminatie onder mbo-studenten in Utrecht (Andriessen et al., 2021). In het onderzoek ging voornamelijk aandacht uit naar gender, migratieachtergrond en religie als mogelijke oorzaken van stagediscriminatie. Onderbelicht was echter het bestaan van stagediscriminatie als gevolg van een functiebeperking.

Als gevolg hiervan hebben Tweede Kamerleden Westerveld (GroenLinks) en Wassenberg (Partij voor de Dieren) bij motie gevraagd om specifiek stagediscriminatie bij studenten met een functiebeperking in beeld te brengen. Het Ministerie van OCW heeft hier gehoor aan gegeven door een onderzoeksopdracht aan te besteden, wat heeft geleid tot een onderzoek en onderhavig rapport, uitgevoerd en opgesteld door ECBO, KBA Nijmegen en ResearchNed.

1.2 Wettelijk kader

De wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte

De Wgbh/cz verbiedt het maken van direct en indirect onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte. Direct onderscheid houdt in dat een persoon op grond van de handicap of chronische ziekte op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie. Wanneer een student bijvoorbeeld wordt uitgesloten van deelname aan een opleiding, stage of toets vanwege een handicap, praten we over directe discriminatie. Indirect onderscheid houdt in dat iets (bepaling, maatstaf, handelswijze) dat ogenschijnlijk neutraal is, personen met een handicap of chronische ziekte meer of bijzonder treft dan andere personen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een fysiek ontoegankelijke werkplaats of ontoegankelijke stage-eisen, waardoor studenten met een handicap indirect worden uitgesloten van deelname.

Artikel 2 en artikel 2a van de Wgbh/cz bepalen – kort weergegeven – dat het verbod van onderscheid mede inhoudt de verplichting doeltreffende aanpassingen te verrichten en te zorgen voor algemene toegankelijkheid, tenzij deze een onevenredige belasting vormen. Daarbij geldt er een onderzoekverplichting als voorwaarde om een verzoek tot aanpassing te mogen afwijzen op grond van disproportionaliteit.

De 'doeltreffende aanpassingen' kunnen zowel materieel (bv. aangepaste materialen, aanpassingen in toegankelijkheid van een gebouw) als immaterieel (bv. aangepaste begeleiding) van aard zijn. Doeltreffend houdt in dat de aanpassingen geschikt en noodzakelijk moeten zijn om de gehandicapte of chronisch zieke als ieder ander te laten deelnemen aan het maatschappelijk leven: het neemt de belemmering weg en bevordert een volwaardige participatie en integratie. De verplichting tot het treffen van een doeltreffende aanpassing is geen generieke verplichting, maar een verplichting die afhankelijk van de situatie specifiek ingevuld moet worden.

Het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap

Op 14 juli 2016 is door Nederland het **VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap** geratificeerd. Het VN-verdrag heeft als doel om de positie van personen met een beperking te verbeteren door een inclusieve samenleving te creëren waarin non-discriminatie, gelijke kansen, toegankelijkheid en persoonlijke autonomie centraal staan. Het College voor de Rechten van de Mens houdt toezicht op de uitvoering van het Verdrag in Nederland.

In het VN-verdrag staat dat op alle niveaus van het onderwijssysteem inclusiviteit gewaarborgd moet worden. Waarbij het onderwijssysteem beschikbaar, toegankelijk, aanvaardbaar en aanpasbaar moet zijn (**VN-comité handicap, CRPD/C/GC/4, §20-26**). Daarbij staat de transitie van het medisch model naar het sociaal model centraal, waarbij de samenleving, waaronder het onderwijs en de arbeidsmarkt, aan de voorkant al zo inclusief mogelijk is waardoor zo min mogelijk maatwerk nodig is.

1.3 Doelen van het onderzoek

Het hoofddoel dit onderzoek is tweeledig:

- Inzicht geven in de mate en vorm waarin studenten in het mbo, hbo en wo met een functiebeperking discriminatie ervaren tijdens het zoeken naar of het lopen van een stage (Op basis van hun handicap of chronische ziekte. Discriminatie op grond van onderwijsniveau is bijvoorbeeld geen wettelijke grond.);
- Het bieden van aanknopingspunten voor handelings-perspectieven voor het mbo, hbo en wo (en eventueel andere belangrijke actoren) om stagediscriminatie tegen te gaan.

Deze twee hoofddoelen bereiken we aan de hand van een aantal subdoelen, waarmee we inzicht verschaffen in:

- De mate van feitelijke discriminatie van studenten met een functiebeperking tijdens het zoeken naar een stage;
- De mate van ervaren discriminatie van studenten met een functiebeperking tijdens het zoeken naar of het lopen van een stage;
- De belemmeringen die studenten ervaren bij het zoeken naar en doorlopen van een stage en de gevolgen daarvan;
- De beschermende factoren die studenten ervaren bij het zoeken naar en doorlopen van een stage en de gevolgen daarvan;
- Handelingsperspectieven en handvatten om stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking tegen te gaan op verschillende niveaus.

1.4 Doelgroep

In dit onderzoek focussen we ons op stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking, dit zijn studenten met een lichamelijke handicap, een chronische ziekte, psychische beperkingen en/of dyslexie (Inspectie van het Onderwijs, 2018). In de beleidsmonitor wordt de doelgroep omschreven als ‘studenten met fysieke en/of mentale functiebeperkingen die belemmeringen ervaren tijdens de studie’. De aard van de functiebeperking kan hierin verschillen, denk hierbij aan AD(H)D, concentratieproblemen, ASS, dyslexie of dyscalculie, chronische aandoening/ziekte, psychische aandoening of bewegingsbeperking, sensorische beperking (Van den Broek e.a., 2023).

Naast de studenten met een functiebeperking, betrokken we tijdens de verschillende activiteiten van het onderzoek ook nog andere doelgroepen, zoals onderwijsinstellingen, stichtingen en (koepel-)organisaties. Deze verschillende doelgroepen en daarbij horende belanghebbenden geven we weer in Tabel 1.

Tabel 1. Doelgroepen van het onderzoek

Doelgroep	Belanghebbenden
Studenten	Studenten met een functiebeperking in het mbo (niveau 2, 3 en 4) , hbo en wo*
Onderwijsinstellingen	Onderwijsprofessionals, stagebegeleiders, stage- en BPV-bureaus in het mbo, hbo en wo
Relevante actoren op het gebied van stages en werk	Zoals: SBB, VNO-NCW, MKB-Nederland, CNV Jong, werkplekbegeleiders/praktijkbegeleiders van stagelocaties, relevante overheidsinstanties (zowel in de rol als wetgever als in de rol als stage-aanbieder)
Relevante organisaties en stichtingen voor studenten met een functiebeperking	Zoals: Ieder(in), JongPit, Expertisecentrum inclusief onderwijs (ECIO), Stichting Studeren en Werken op Maat (SWOM), BiOND.
Relevante branche- en koepelorganisaties in het onderwijs	Zoals: MBO Raad, Vereniging Hogescholen, Universiteiten van Nederland, JOB MBO, ISO, LSVB

*: In het huidige onderzoek focussen we op mbo-niveau 2, 3 en 4 studenten. Er is gekozen om entreestudenten niet mee te nemen in dit onderzoek. De (talige) vragenlijst is een essentieel onderdeel van dit onderzoek om inzicht te krijgen in feitelijke en ervaren discriminatie van studenten met een functiebeperking en in welke mate dit vergelijkbaar is met andere vormen van discriminatie. Dit onderzoeksinstrument sluit onvoldoende aan op deze doelgroep. Entreestudenten zijn wel onderdeel van het Schoolverlatersonderzoek (SVO) en de JOB-monitor. In de resultaten die we presenteren vanuit deze datasets zijn zij wel vertegenwoordigd.

1.5 Onderzoeksvragen

Om aan de doelstellingen van het onderzoek te voldoen, hebben we vier hoofdonderzoeksvragen geformuleerd met elk verschillende deelonderzoeksvragen. Deze luiden als volgt:

1. Hoe vaak komt feitelijke stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking voor bij het zoeken naar een stage?
    a. In hoeverre verschilt stagediscriminatie bij het zoeken naar een stage per onderwijssector (mbo, hbo, wo)?
    b. In hoeverre verschilt stagediscriminatie bij het zoeken naar een stage per bedrijfssector?
    c. In hoeverre verschilt stagediscriminatie bij het zoeken naar een stage voor studenten met verschillende functiebeperkingen? Zijn er verschillen tussen studenten met een zichtbare en een onzichtbare functiebeperking?

2. Hoe vaak komt ervaren stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking voor bij (a) het zoeken naar een stage en (b) het doorlopen van een stage?
    a. In hoeverre verschilt ervaren stagediscriminatie bij (a) het zoeken naar een stage en (b) het doorlopen van een stage per onderwijssector (mbo, hbo, wo)?
    b. In hoeverre verschilt ervaren stagediscriminatie bij (a) het zoeken naar een stage en (b) het doorlopen van een stage per bedrijfssector?
    c. In hoeverre verschilt ervaren stagediscriminatie bij (a) het zoeken naar een stage en (b) het doorlopen van een stage voor studenten met verschillende functiebeperkingen? Zijn er verschillen tussen studenten met een zichtbare en een onzichtbare functiebeperking?

3. Welke belemmeringen die gerelateerd zijn aan een vorm van discriminatie/ uitsluiting op basis van een functiebeperking, ervaren studenten bij (a) het zoeken naar een stage en (b) het doorlopen van een stage?
   a. In welke vormen ervaren studenten discriminatie/uitsluiting op basis van een functiebeperking bij (a) het zoeken naar een stage en (b) het doorlopen van een stage?
   b. Welke knelpunten die gerelateerd zijn aan een vorm van discriminatie/ uitsluiting op basis van een functiebeperking ervaren studenten bij (a) het zoeken naar een stage en (b) het doorlopen van een stage?
   c. In welke mate hebben deze vormen van discriminatie/uitsluiting effect op (a) het vinden van een stage en (b) het succesvol doorlopen van een stage?

4. Welke aanknopingspunten voor handelingsperspectieven biedt dit onderzoek?
   a. Welke handvatten dragen studenten met een functiebeperking aan om stagediscriminatie voor studenten met een functiebeperking te verminderen?
   b. Welke handvatten dragen andere actoren (onderwijspersoneel, werkgevers) aan om stagediscriminatie voor studenten met een functiebeperking te verminderen?
   c. Welke handvatten bieden de inzichten die bij vraag 1, 2 en 3 zijn opgedaan tot aanknopingspunten voor handelings-perspectieven voor de diverse actoren (overheid, werkgevers, scholen, studenten etc.) om de stagediscriminatie van studenten met een beperking aan te pakken?

1.6 Onderzoeksaanpak

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksactiviteiten, zowel kwantitatief als kwalitatief, die in drie fasen bij elkaar werden gebracht. Het gaat om de volgende fasen en bijbehorende activiteiten:

- Fase 1: Met behulp van secundaire data-analyse op twee bestaande databronnen, namelijk het Schoolverlatersonderzoek (SVO) en de JOB-monitor, en een grootschalige enquête onder studenten in het mbo, hbo en wo hebben we inzicht gekregen in de mate waarin studenten met een functiebeperking discriminatie vooraf en tijdens hun stage ervaren en welke knelpunten bij en gevolgen van stagediscriminatie studenten ervaren.
- Fase 2: In de tweede fase zijn focusgroepen gehouden met studenten met een functiebeperking uit het mbo, hbo en wo om kwalitatieve inzichten te verkrijgen in de ervaren met en gevolgen van stagediscriminatie.
- Fase 3: In fase 3 zijn werksessies gehouden met relevante actoren en stakeholders uit het onderwijs- en werkveld, zoals stagebegeleiders, werkgevers, vertegenwoordigers bij koepelorganisaties en stichtingen om ervaringen, bevorderende / belemmerende factoren en handelingsperspectieven te verzamelen.

In hoofdstuk 2 wijden we verder uit over de onderzoeksaanpak, de gebruikte methoden en de betrokken actoren.

1.7 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken worden de methode en bevindingen van het onderzoek gedeeld.

- In hoofdstuk 2 bespreken we methode, waarin de methodiek van de verschillende onderzoeksonderdelen wordt toegelicht.
- In hoofdstuk 3 gaan we in op de resultaten van het onderzoek.
  - In paragraaf 3.1 beantwoorden we onderzoeksvraag 1 door in te gaan op de mate waarin feitelijke stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking voorkomt tijdens het zoeken naar een stage.
  - In paragraaf 3.2 beantwoorden we onderzoeksvraag 2 door in te gaan op de mate waarin studenten zelf aangeven of zij discriminatie hebben ervaren tijdens het zoeken naar en het doorlopen van de stage.
  - In paragraaf 3.3 gaan we in op vormen van stagediscriminatie die studenten met een functiebeperking ervaren bij het zoeken naar en het doorlopen van een stage. Hierin beantwoorden we onderzoeksvraag 3a.
  - In paragraaf 3.4 gaan we in op de belangrijke knelpunten rondom stagediscriminatie. Hierin beantwoorden we onderzoeksvraag 3b.
  - In paragraaf 3.5 beantwoorden we onderzoeksvraag 3c door in te gaan op de impact die de ervaren stagediscriminatie heeft gehad op de studenten.
  - In paragraaf 3.6 gaan we in op onderzoeksvraag 4 en bespreken we de mogelijke beschermende factoren – ook wel succesfactoren – die stagediscriminatie tegengaan en/of de gevolgen van stagediscriminatie verkleinen.
- We eindige met de slotbeschouwing (hoofdstuk 4), waarin we een samenvatting geven van de resultaten, de resultaten in context plaatsen en vertalen naar praktische handvatten en adviezen voor relevante actoren die willen werken aan het terugdringen van stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking in het mbo, hbo en wo.

2. Methode

Zoals in de inleiding omschreven, bestaat de onderzoeksopzet uit drie fasen waarin zowel kwantitatieve als kwalitatieve onderzoeksmethoden zijn gebruikt. In dit hoofdstuk geven we een toelichting op de ingezette methoden van het onderzoek.

2.1 Kwantitatieve dataverzameling en -analyse

Om studenten te bevragen zijn via DUO 150.000 mbo-, hbo- en wo-studenten aangeschreven met een uitnodigingsbrief om deel te nemen aan een online enquête. Deze 150.000 studenten zijn aselect geselecteerd in een gestratificeerde steekproef. Hierbij is gestratificeerd naar onderwijstype (mbo/hbo/wo), niveau en leerweg (voor het mbo), en het onderwijsdomein (sectorkamer voor mbo en croho-onderdeel voor ho). Binnen het mbo zijn studenten op niveau 2, 3 en 4 geselecteerd (in het geval van een bbl-opleiding studenten die jonger dan 30 jaar zijn). Voor oudere bbl-studenten gaat het relatief vaak om studenten die via hun werk een bbl-traject volgen; deze groep heeft per definitie werk en is dus minder geschikt om te vergelijken met jongere studenten. Voor ho-studenten zijn enkel voltijdstudenten bevraagd die een hbo-bachelor of wo-master volgden in 2022-2023. In het geval van mbo niveau 2 en 3 zijn studenten die tenminste 2 jaar in het mbo zijn ingeschreven bevraagd; in het geval van mbo niveau 4 en hbo-studenten studenten die tenminste drie jaar staan ingeschreven. Er is gekozen voor ouderejaars studenten – en in het wo zelfs alleen master studenten – om de kans te vergroten dat de aangeschreven studenten ook daadwerkelijk stage hebben we gelopen. Daarnaast zijn er studenten benaderd via bepaalde belangenorganisaties, om zo tot een grotere groep van studenten met een functiebeperking te komen. Dit heeft tot weinig extra respons geleid (65 studenten vulden via deze weg de vragenlijst in, waarvan een deel geen stage had gezocht of gelopen). Het veldwerk vond plaats in juni/juli 2023.

Van de 150.000 aangeschreven studenten zijn 7.851 studenten aan de vragenlijst begonnen (zie Bijlage B voor de vragenlijst). Niet iedereen heeft de vragenlijst ook afgemaakt; 7.479 studenten deden dat wel, hoewel een aanzienlijk deel van hen geen stage had gelopen of gezocht (2.267 studenten). Van de studenten die via DUO zijn bevraagd blijven zo 5.250 bruikbare vragenlijsten over. Dit komt overeen met een netto responspercentage van 3,5%. In onderstaande tabel is dit in meer detail per onderwijssoort weergegeven.

Tabel 2.1 Overzicht populatie en respons

			Populatie	Steekproef	Bruto respons	Bruikbare respons	Netto respons percentage
mbo	niveau 2	bol	30.143	11.877	637	505	4,3%
		bbl	18.695	8.347	211	136	1,6%
	niveau 3	bol	40.872	12.127	689	518	4,3%
		bbl	35.635	9.310	232	105	1,1%
	niveau 4	bol	119.570	13.704	832	685	5,0%
		bbl	25.305	10.218	240	120	1,2%
hbo		bachelor	225.373	53.541	3.218	2.165	4,0%
wo		master	109.804	30.876	1.792	1.016	3,3%
Totaal				150.000	7.851	5.250	3,5%

De data is voor mbo gewogen naar leerweg, niveau en sectorkamer. Voor het hoger onderwijs is de data gewogen naar croho-onderdeel. Vervolgens is voor de drie groepen (mbo, hbo, wo) gewogen naar onderwijssector. Alle getoonde resultaten zijn gewogen naar deze kenmerken.

De studenten die via DUO zijn uitgenodigd zijn niet specifiek uitgenodigd vanwege het hebben van een functiebeperking. Dit biedt ons de kans om de resultaten af te zetten tegen studenten zonder functiebeperking. In onderstaande tabel is de verdeling naar het hebben van een functiebeperking per onderwijssoort zichtbaar. Voor het mbo, hbo en wo gaat het om respectievelijk 28, 23 en 15 procent van de studenten die aangeven een functiebeperking te hebben. Studenten die aangeven dat hun functiebeperking bij zowel de studie als bij de stage geen enkele belemmering vormen zijn hierbij aangemerkt als 'geen functiebeperking'. Het aantal studenten met een functiebeperking varieert dus tussen 652 en 146 respondenten; met name voor het wo zijn dit absoluut gezien kleine aantallen. Bij de interpretatie van deze gegevens moet men zich hier bewust van zijn.

Tabel 2.2 Verdeling respondenten naar functiebeperking

		%	N
Mbo	Geen functiebeperking	72%	1691
	Functiebeperking	28%	652
Hbo	Geen functiebeperking	77%	1514
	Functiebeperking	23%	441
Wo	Geen functiebeperking	85%	807
	Functiebeperking	15%	146
Totaal	Geen functiebeperking	76%	4011
	Functiebeperking	24%	1239

2.2 Secundaire data

Naast het bevragen van studenten met een vragenlijst en in gesprekken (zie paragraaf 2.3) maken we ook gebruik van reeds bestaande data. We maken gebruik van twee verschillende datasets: voor mbo-gediplomeerden gebruiken we Schoolverlatersonderzoek 2019 en 2020; hierin worden (onder andere) mbo-uitstromers bevraagd over verschillende aspecten over hun mbo-opleiding, stages en aansluiting met de arbeidsmarkt. Daarnaast gebruiken we de JOB-monitor (2022), een tweejaarlijks onderzoek onder ruim 220.000 mbo-studenten.

2.3 Kwalitatieve dataverzameling en -analyse

Via de kwalitatieve dataverzameling is via focusgroepen een meer verdiepend beeld opgehaald bij studenten met een functiebeperking over hun ervaringen met stagediscriminatie. Daarnaast is via twee interactieve werksessies met relevante actoren in gesprek gegaan gericht op wat er nodig is stagediscriminatie bij studenten met een functiebeperking te verminderen.

Focusgroepen met studenten

Om kwalitatief meer duiding te geven aan deze cijfers en om praktische handvatten te geven om stagediscriminatie aan te pakken, zijn in totaal zes focusgroepen gehouden met studenten met een functiebeperking: 2x in het mbo, 2x in het hbo en 2x in het wo.

Benadering en selectie studenten

De benadering en selectie van (potentiële) respondenten heeft via twee wegen plaatsgevonden:

- Benadering en uitnodiging via landelijke belangenorganisaties zoals Stichting SWOM (Studeren en Werken op Maat), ECIO (Expertisecentrum Inclusief Onderwijs), Ieder(in). Via een wervingsmail konden studenten zich aanmelden voor deelname.
- Via de studentenenquête is studenten gevraagd of zij zouden willen deelnemen aan een focusgroep. Als zij daar interesse in hadden, konden studenten hun e-mailadres invullen (alleen voor benadering voor deelname focusgroep). Doordat de uitvoering van de enquête later heeft plaatsgevonden dan oorspronkelijk gepland, zijn via deze weg alleen voor de laatste twee focusgroepen studenten geworven.

Door via beide kanalen te werven, is ingezet op een evenwichtige samenstelling van de focusgroepen, van zowel studenten met een functiebeperking die al (heel) actief zijn doordat ze betrokken zijn bij een belangenorganisatie, als van studenten met een functiebeperking die dat niet zijn.

Het aantal aanmeldingen van studenten om deel te nemen was relatief beperkt. Daardoor hebben studenten die wilden deelnemen, ook bijna allemaal de gelegenheid gehad om deel te nemen. Alleen voor de laatste focusgroep in het mbo is een selectie van studenten die hun e-mailadres in de enquête hadden achtergelaten uitgenodigd tot deelname.
In totaal hebben 24 studenten deelgenomen aan de focusgroepen: 5 uit het mbo, 8 studenten uit het hbo en 11 studenten uit het wo.
Studenten ontvingen voor hun deelname een bol.com bon van 20 euro.

Opzet en uitvoering
De focusgroepen duurden circa 90 minuten en vonden online plaats. Ze zijn grotendeels uitgevoerd in december 2022, twee focusgroepen hebben plaatsgevonden in september 2023.

De focusgroepen kenden de volgende opbouw en thema's:
- Kort voorstelrondje: o.a. studie en functiebeperking;
- Delen van stage-ervaring: mate en vorm van discriminatie en moment van discriminatie (zoeken/tijdens/afronding);
- Oorzaken van discriminatie: o.a. oorzaken vanuit onderwijs, stagebedrijf;
- Gevolgen van de stagediscriminatie: o.a. voor student zelf / de stage / de opleiding; hebben studenten actie ondernomen n.a.v. discriminatie;
- Succesfactoren, verbetermogelijkheden en oplossingsrichtingen.

Van elke focusgroep is een verslag gemaakt. In de analyse is gekeken naar eventuele verschillen of uitkomsten per onderwijssector (mbo, hbo, wo), tussen sectoren en type functiebeperkingen.

Interactieve werksessies met stakeholders
Naast focusgroepen met studenten zijn twee interactieve werksessies met andere relevante actoren georganiseerd. Het gaat om diverse actoren binnen de onderwijsinstellingen (medewerkers passend onderwijs, stagebegeleiders, BPV-coördinatoren, leden examencommissies, beleidsmedewerkers), werkgevers (zoals praktijkbegeleiders) en de landelijke koepelorganisaties en belangenbehartigers (op het gebied van werk; belangenorganisaties voor studenten met een functiebeperking; koepelorganisaties).
Het doel van deze focusgroepen is primair gericht op onderzoeksvraag 4b naar handvatten om stagediscriminatie bij studenten met een functiebeperking te verminderen. De centrale vraag in de focusgroepen is dus gericht op wat daarvoor nodig is.

Benadering van actoren
De (beoogde) stakeholders voor de interactieve werksessies zijn benaderd en uitgenodigd via verschillende kanalen. Via verschillende netwerken is de uitnodiging tot deelname verspreid. Daarnaast is de klankbordgroep van het onderzoek gevraagd de uitnodiging binnen hun eigen netwerk te delen. In bijlage A is een overzicht opgenomen van de leden van de klankbordgroep.

Om zoveel mogelijk stakeholders de kans te bieden mee te denken over oplossingsrichtingen en input te geven voor de handreiking, is gekozen voor zowel een fysieke bijeenkomst als een online bijeenkomst.
In bijlage C is een overzicht opgenomen van de deelnemers aan de werksessies.

Opzet en uitvoering
De interactieve werksessies met actoren hebben plaatsgevonden op 2 en 3 oktober 2023, nadat de focusgroepen met studenten hebben plaatsgevonden. De (eerste) uitkomsten van de

enquête en van de focusgroepen onder studenten zijn op deze manier benut en dienden als input voor het gesprek.

De opbouw van beide sessies was als volgt:

- Presentatie eerste resultaten (enquête en focusgroepen studenten);
- In gesprek over de resultaten (herkenbaarheid uitkomsten, aanvullingen, verklaringen);
- Gesprek over oplossingsrichtingen: wat is er nodig om stagediscriminatie aan te pakken, wie heeft hierin welke rol, wat is er nodig om dit te kunnen realiseren?

De werksessies waren dus gericht op wat er concreet nodig is of gedaan kan worden om stagediscriminatie bij studenten met een functiebeperking te verminderen en vormden belangrijke input voor de handreiking. Het gesprek over oplossingsrichtingen vond plaats in subgroepen (in de online bijeenkomst door middel van break-out rooms), die elk werden geleid door een onderzoeker.

Van beide werksessies is een verslag gemaakt aan de hand van vaste thema's, om de vergelijkbaarheid tussen de verschillende gesprekken binnen dezelfde onderzoeksactiviteit zo groot mogelijk te maken. In de analyses is nagegaan welke thema's en beschermende factoren een grotere of juist kleinere rol spelen en wie daarbij welke rol heeft.

3. Resultaten

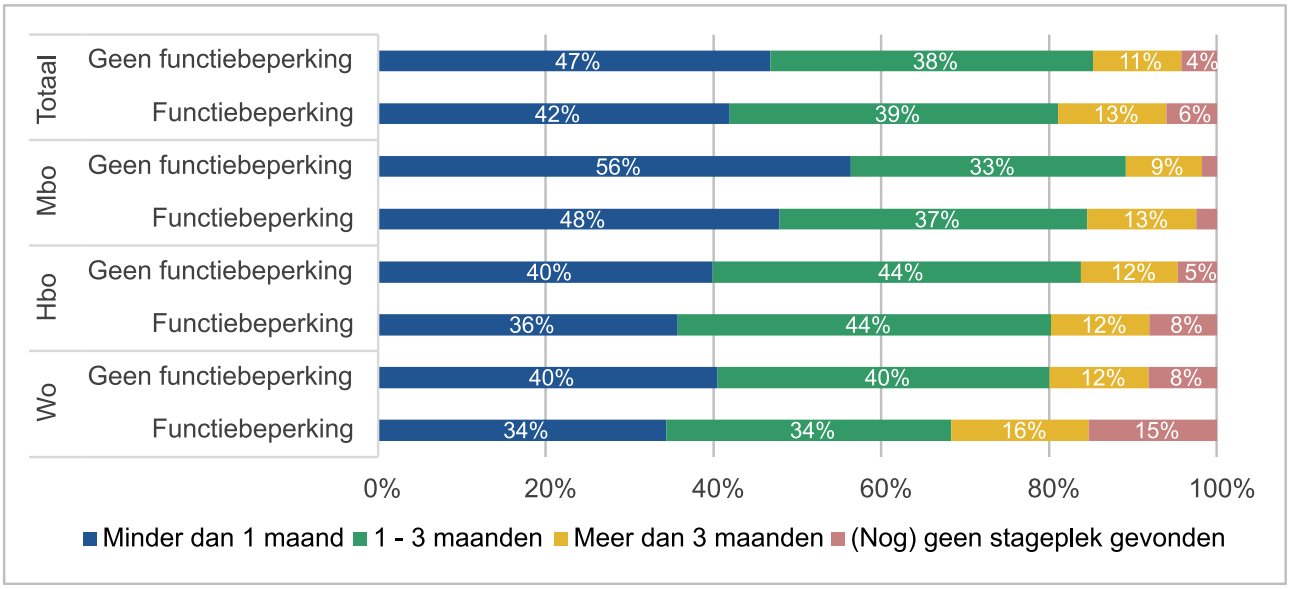
In onderstaand hoofdstuk beschrijven we de resultaten aan de hand van zowel de uitgevoerde enquête als de verschillende focusgroepen die zijn gehouden met studenten met een functiebeperking uit het mbo, hbo en wo. Ook de input uit de interactieve werksessies met stakeholders is hierin meegenomen. We gaan hierbij in op verschillende indicatoren van discriminatie. In de eerste paragraaf gaan we in op feitelijke stagediscriminatie. We bekijken hier verschillen in de zoektocht naar de stage tussen studenten met en zonder functiebeperking. Vervolgens kijken we achtereenvolgens naar de mate waarin studenten zelf aangeven of zij discriminatie hebben ervaren, op wat voor manier deze discriminatie gebeurd is, wat belangrijke oorzaken/knelpunten zijn en tot welke gevolgen de stagediscriminatie heeft geleid voor de student. We sluiten af met een aantal mogelijke beschermende factoren.

3.1 Feitelijke stagediscriminatie

Stagediscriminatie is niet eenvoudig aan te tonen. We hebben feitelijke stagediscriminatie onderzocht door antwoorden op objectieve vragen rondom de stagezoektocht van studenten met een functiebeperking en studenten zonder functiebeperking te vergelijken. We kijken dus naar objectieve verschillen tussen studenten met en zonder functiebeperking met betrekking tot hun stagezoektocht. Het gaat dan om zaken zoals de duur van de zoektocht en het aantal geschreven brieven/e-mails. Voor deze verschillen is het aannemelijk dat stagediscriminatie hierin een rol speelt.

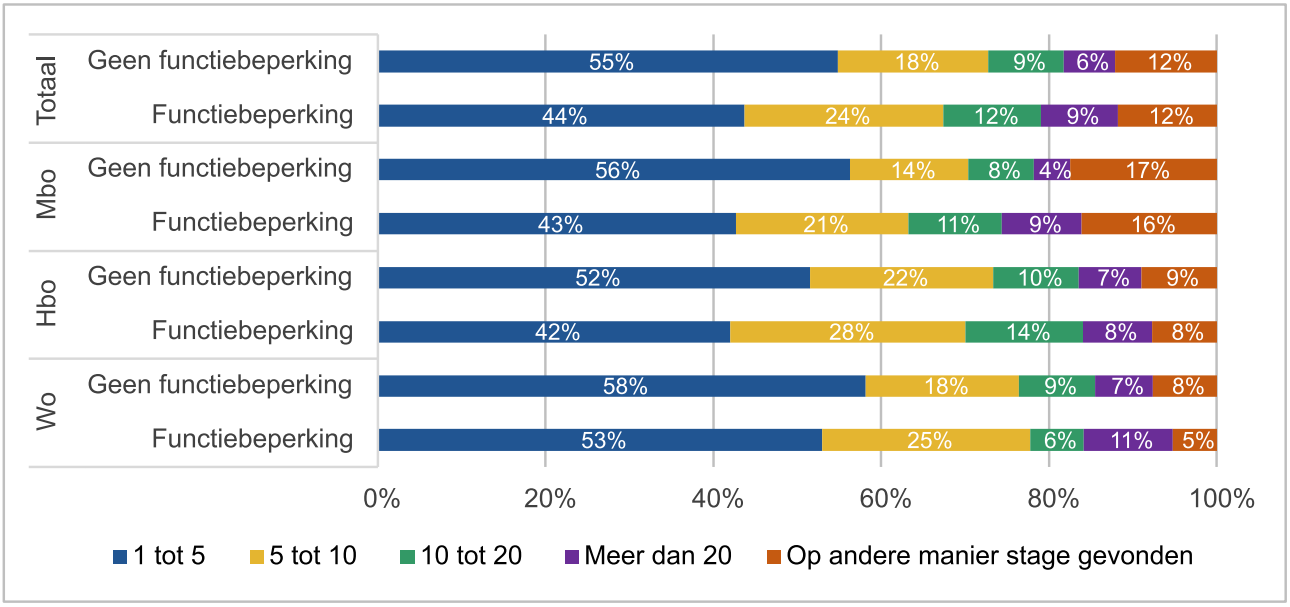
Zoektocht stage

We kijken allereerst naar de zoektocht van de stage. Studenten is gevraagd hoe lang hun totale zoektocht in beslag nam. In Figuur 3.1 staat voor studenten met en zonder functiebeperking beschreven hoe lang zij hebben gezocht. Voor alle onderwijssectoren is zichtbaar dat studenten met een functiebeperking vaker langer doen over het vinden van een stage. Het verschil tussen studenten met en studenten zonder functiebeperking die een stage binnen één maand vinden varieert tussen de 4 en 8 procentpunten. Dit verschil komt in het hbo en wo met name doordat studenten met functiebeperking vaker (nog) geen stage hebben gevonden ten tijde van de bevraging.



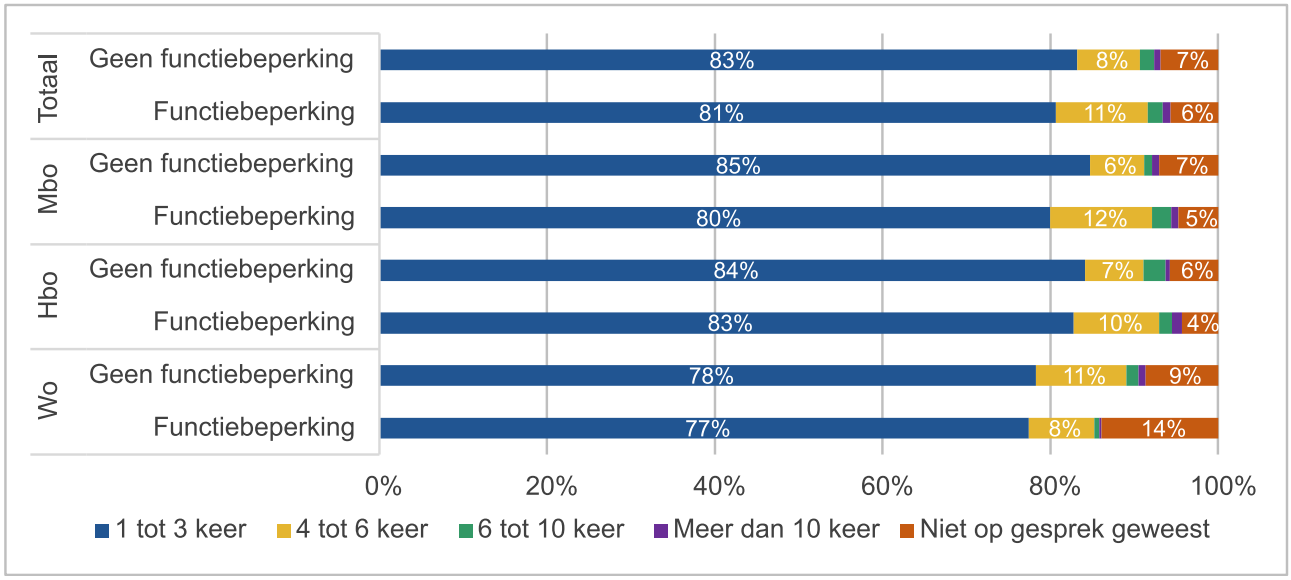
Figuur 3.1 Duur van het zoeken naar een stageplek per onderwijstype: studenten zonder versus met functiebeperking, N=1886 mbo; N=1974 hbo; N=962 wo

Ook voor het aantal verstuurde brieven en e-mails zijn verschillen te zien tussen studenten met en zonder functiebeperking (zie ook Figuur 3.2). Voor studenten met een functiebeperking in het mbo en hbo is zichtbaar dat zij vaker meer dan vijf e-mails of brieven moeten sturen voordat zij een stage hebben gevonden. In het wo is er een klein verschil zichtbaar maar dit is niet statistisch significant. Het aandeel studenten dat aangeeft op een andere manier een stage te hebben gevonden varieert niet significant tussen studenten met en zonder functiebeperking.



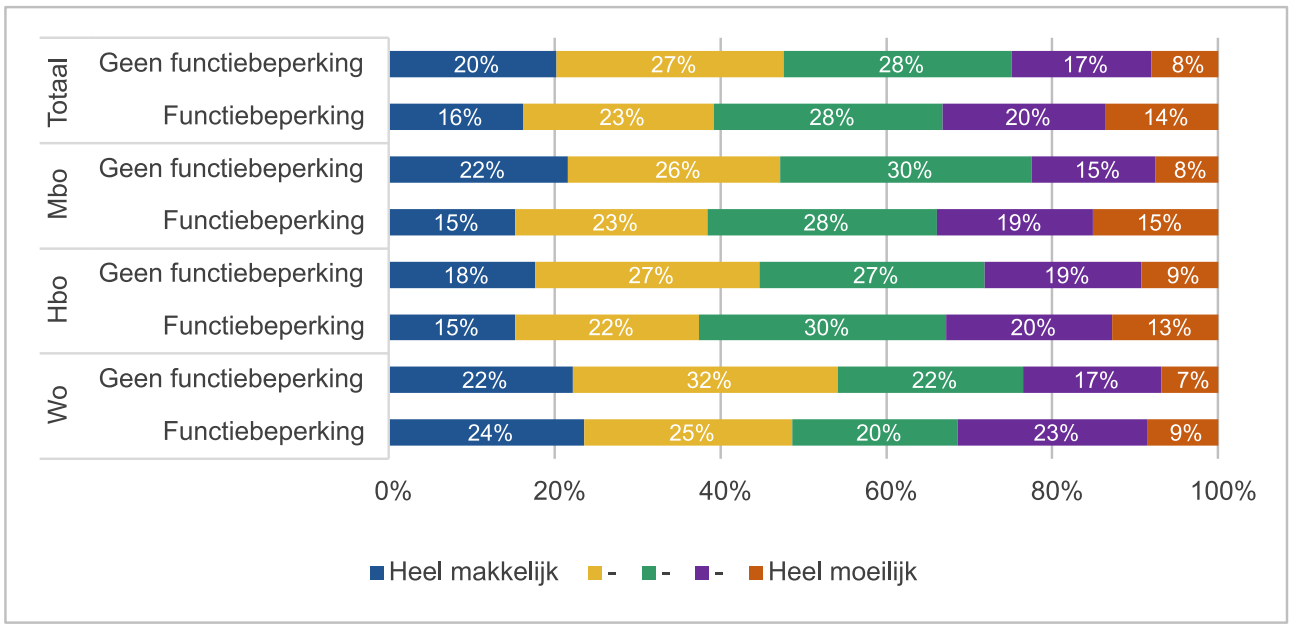
Figuur 3.2 Aantal e-mails of brieven verstuurd per onderwijstype: studenten met versus zonder functiebeperking, N=1886 mbo; N=1974 hbo; N=962 wo

Studenten zijn daarnaast gevraagd hoe vaak zij op sollicitatiegesprek zijn geweest voor een stage (zie Figuur 3.3). Voor het hbo en wo zijn hiervoor geen duidelijke (significante) verschillen zichtbaar tussen studenten met en zonder functiebeperking. Voor het mbo geldt wél dat studenten met functiebeperking relatief vaker op gesprek gaan: het aantal studenten dat vaker dan 3 keer op gesprek is geweest (of nog niet op gesprek is geweest) is voor mbo-studenten met een functiebeperking 5 procentpunt hoger (20% t.o.v. 15%).



Figuur 3.3 aantal keren op sollicitatiegesprek geweest per onderwijstype, studenten zonder versus met gezondheidsprobleem, N=1886 mbo; N=1974 hbo; N=962 wo

Tot slot is studenten zelf gevraagd in hoeverre zij het moeilijk vonden om een stage te vinden (Figuur 3.4). Als we kijken naar het aandeel studenten dat dit (heel) moeilijk vindt zien we dat dit hoger is voor studenten in het mbo en hbo met een functiebeperking ten opzichte van studenten zonder functiebeperking (voor het totaal gaat het om resp. 35% vs. 25%). Ook in het wo is dit verschil zichtbaar, hoewel niet statistisch significant.



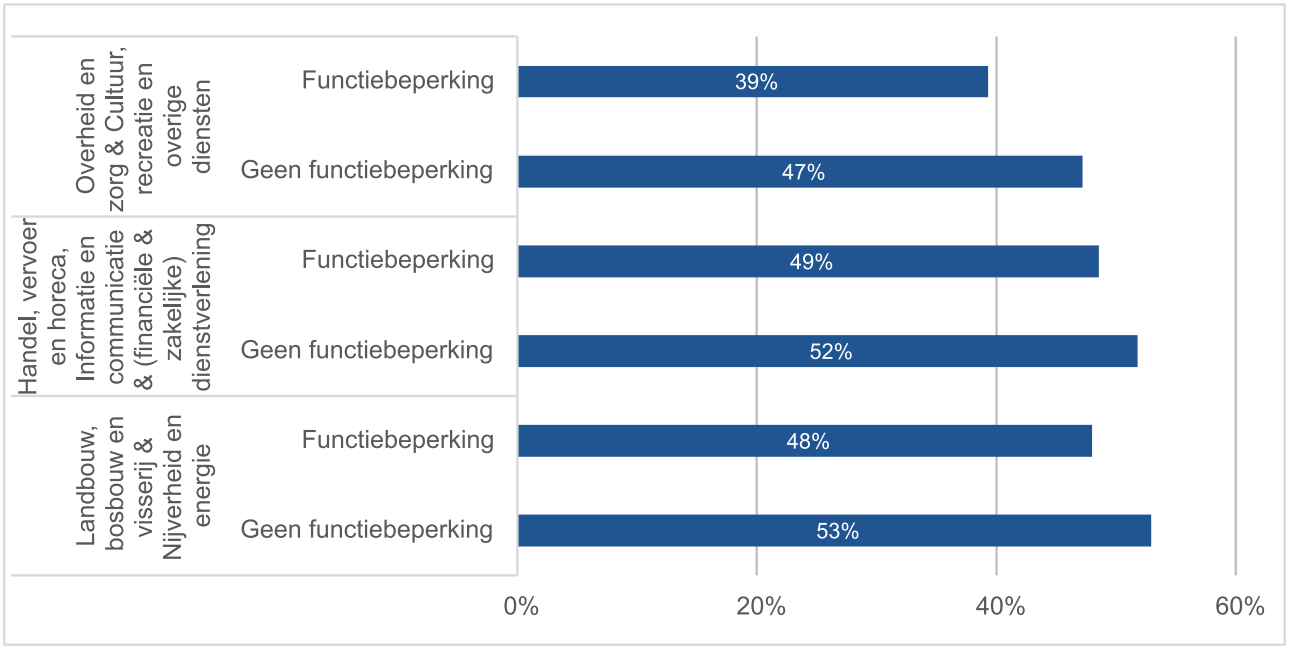
Figuur 3.4 De mate waarin studenten moeite hadden met het vinden van een stageplaats per onderwijstype: studenten zonder versus met gezondheidsprobleem, N= 1848 mbo; N=1875 hbo; N= 869 wo

Dat studenten met een functiebeperking in het mbo het moeilijker vinden om een stage te vinden blijkt ook uit de JOB-monitor 2022; hierin gaf 35 procent van de bol-studenten met een functiebeperking aan dat zij het moeilijk vonden om een stage te vinden, ten opzichte van 29 procent van de bol-studenten zonder functiebeperking.

In het Schoolverlatersonderzoek (2020) zijn mbo-schoolverlaters gevraagd naar of hen een aanbod is gedaan om na de stage op de werkplek te blijven werken na afronding van de studie. Dit was voor studenten met een functiebeperking voor 67 procent het geval tegenover 71 procent voor studenten zonder functiebeperking, gecontroleerd voor leerweg en niveau van de opleiding. Ook onder controle van andere kenmerken (in een multivariate logistische regressievergelijking) blijft dit verschil aanwezig.

Verschillen naar bedrijfssector

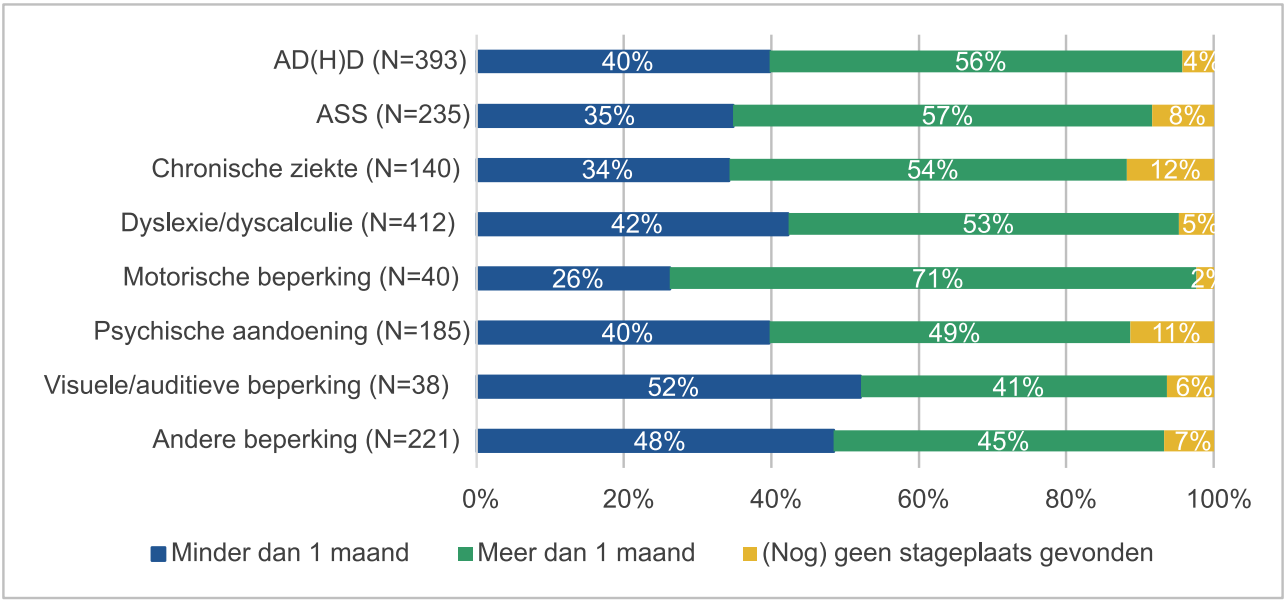
Voor de zoekduur naar een stage maken we hieronder onderscheid naar bedrijfssector. Hieruit blijkt dat het verschil tussen studenten met en zonder functiebeperking wat betreft de zoekduur naar een stageplek groter is voor studenten die een stage hebben gelopen in één van de bedrijfssectoren overheid, zorg, cultuur, recreatie of overige diensten. Het verschil is voor studenten in de andere sectoren kleiner en niet significant.



Figuur 3.5 Duur van het zoeken naar een stageplek (% korter dan 1 maand) per bedrijfssector, naar studenten met versus zonder functiebeperking, N= 3830

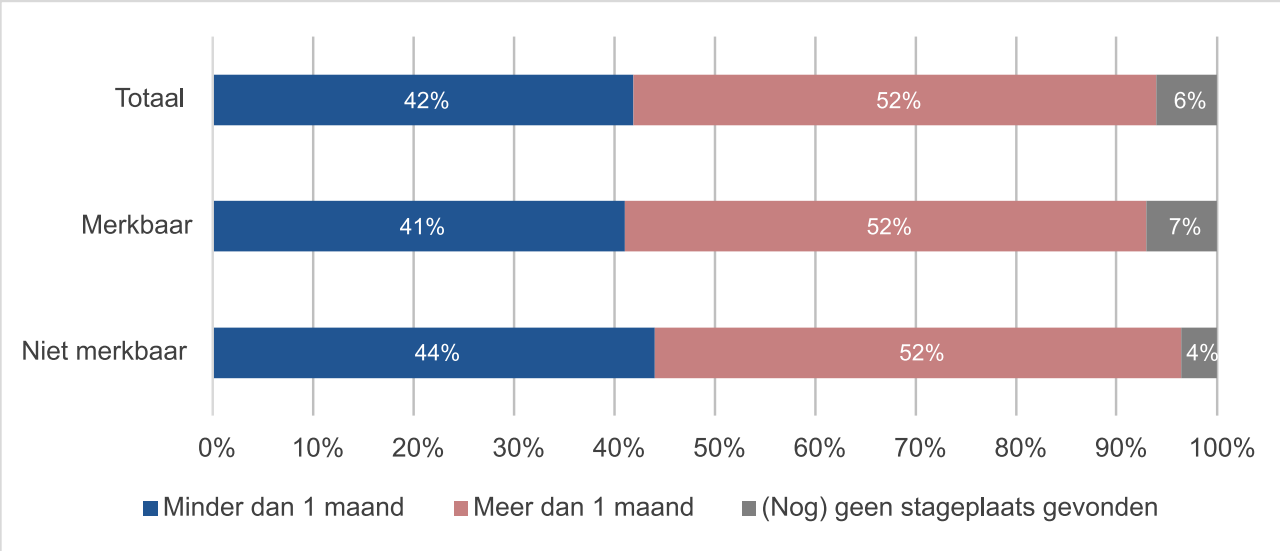
Verschillen naar type functiebeperking

Of de duur van de zoektocht samenhangt met het type functiebeperking is zichtbaar in Figuur 3.6. Hieruit blijkt dat studenten met een motorische beperking het minst vaak binnen een maand een stage vinden. Ook studenten met een chronische ziekte of ASS vinden relatief minder snel een stage.



Figuur 3.6 Duur van het zoeken naar een stageplek naar type functiebeperking (enkel studenten met een functiebeperking)

Tot slot kijken we voor de duur van de zoektocht naar verschillen tussen een merkbare (zichtbare) en niet (direct) merkbare functiebeperking. Er is een klein, maar niet statistisch significant, verschil zichtbaar. Op basis van dit gegeven lijkt het dus geen rol te spelen of de functiebeperking merkbaar of niet merkbaar is.



Figuur 3.7 Duur van het zoeken naar een stageplek naar merkbare versus niet merkbare functiebeperking (enkel studenten met een functiebeperking), N= 323 niet merkbaar; N= 880 merkbaar

Samenvatting

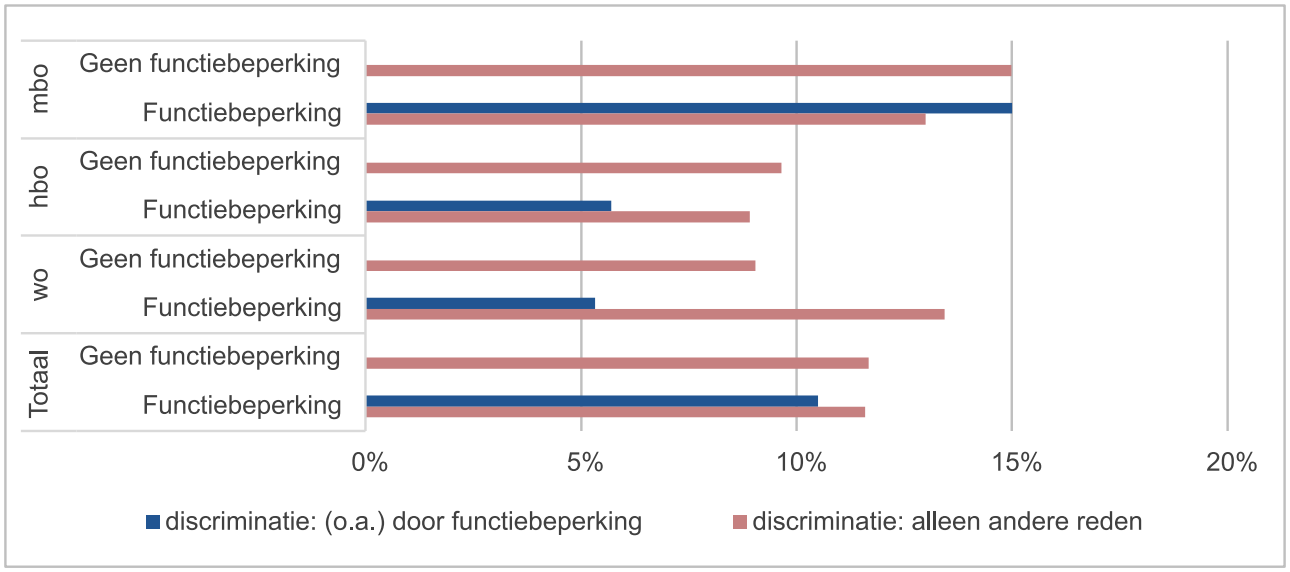
In deze paragraaf komt naar voren dat studenten met een functiebeperking over het algemeen langer bezig zijn met het zoeken naar een stage, meer brieven moeten sturen en vaker op gesprek moeten gaan voordat zij een stage vinden dan studenten zonder functiebeperking. Daarnaast geven ze aan meer moeite te hebben met het vinden van een stageplaats dan studenten zonder functiebeperking. Voor deze (objectieve) verschillen tussen studenten met en zonder een functiebeperking is het aannemelijk dat stagediscriminatie

hierin een rol speelt. De mate van feitelijke discriminatie verschilt wel tussen de verschillende onderwijsniveaus, verschillende bedrijfssectoren en verschillende type functiebeperkingen. Zo vindt feitelijke discriminatie vaker plaats in het mbo dan in het hbo of wo, vaker in de bedrijfssectoren overheid, zorg, cultuur, recreatie of overige diensten dan in andere bedrijfssectoren en vaker bij studenten met een motorische beperking, een chronische ziekte of ASS dan studenten met een andere functiebeperking.

3.2 Ervaren stagediscriminatie

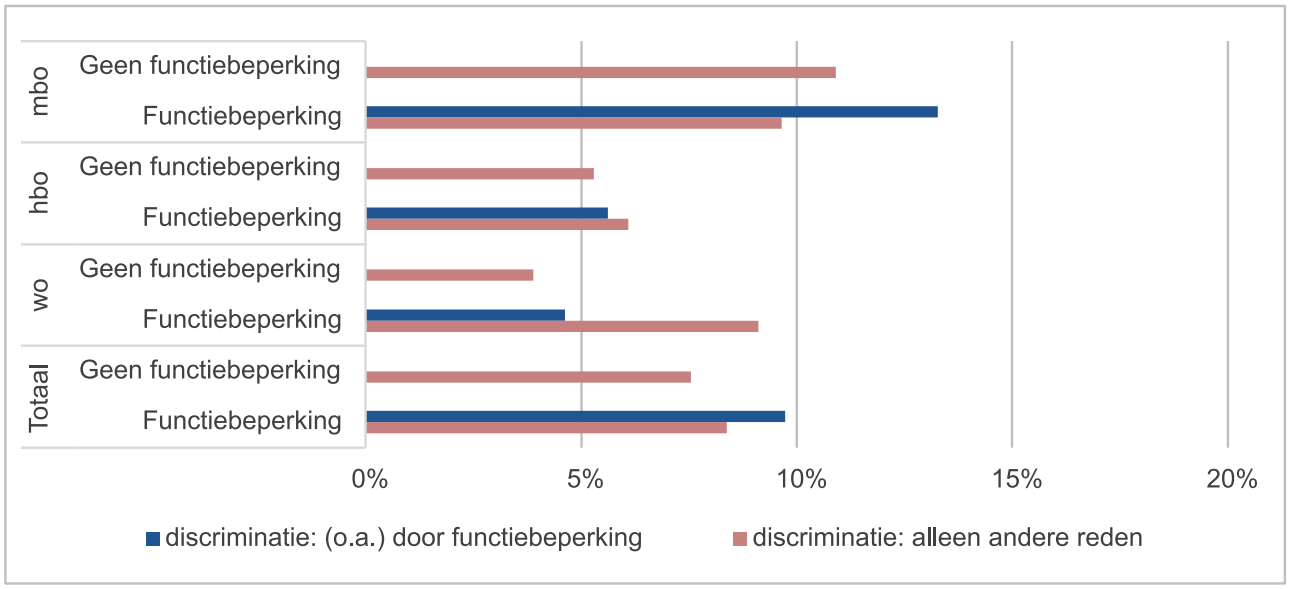
Studenten zijn ook gevraagd naar hun (eventuele) ervaringen met stagediscriminatie. Dit is getrapt gebeurd; studenten zijn gevraagd of zij bepaalde vervelende zaken hebben meegemaakt (zie Figuur 3.18 en Figuur 3.19). Vervolgens is hen gevraagd of zij dachten dat discriminatie hierin een rol speelde, en zo ja, om wat voor reden dat dan was. In de onderstaande figuren bekijken we de studenten die aangaven dat dit gebeurde en dachten dat discriminatie hierin een rol speelde, én die al dan niet een functiebeperking hierin als reden noemde. Niet alle studenten waren even zeker of datgene wat zij mee hadden gemaakt om discriminatie ging; in sommige gevallen gaven studenten later aan dat het toch niet om discriminatie ging. In deze gevallen zijn zij aangemerkt als studenten die geen discriminatie hebben meegemaakt.

Studenten met een functiebeperking in het mbo geven het vaakst aan dat zij gediscrimineerd worden tijdens de zoektocht naar een stage (15%). In het hbo en wo wordt dit minder ervaren; hiervoor geldt dat respectievelijk 6 en 5 procent van de studenten met een functiebeperking aangeeft dat zij gediscrimineerd zijn (onder andere) vanwege een functiebeperking. Voor het totaal (mbo, hbo, wo) gaat het om ruim 10 procent van de studenten met een functiebeperking die gediscrimineerd zegt te zijn. Ter referentie is ook het aandeel studenten weergegeven dat ook zegt te zijn gediscrimineerd, maar hierbij een andere reden (of redenen) heeft opgegeven. In het hbo en wo is daar dus meer sprake van dan discriminatie vanwege een functiebeperking.



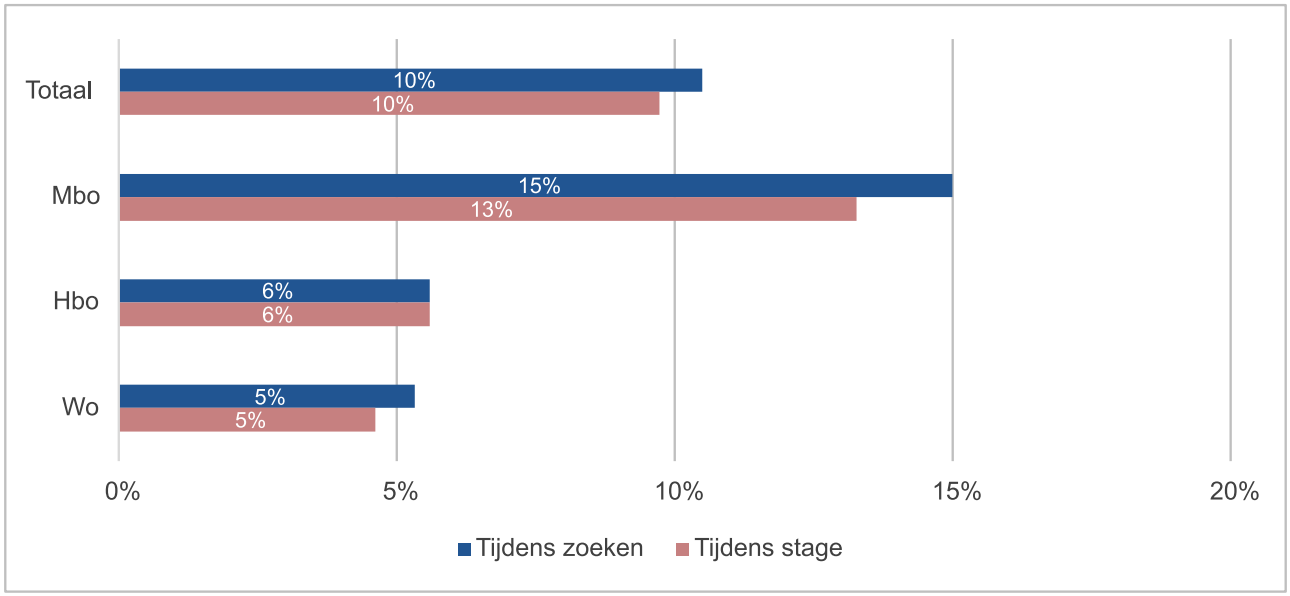
Figuur 3.8 Voorkomen ervaren discriminatie (o.a.) door functiebeperking vs. enkel om een andere reden tijdens zoeken naar een stage, per onderwijstype en uitgesplitst naar wel versus geen functiebeperking, N= 1852 mbo; N=1972 hbo; N=960 wo

Discriminatie tijdens de stage zelf komt iets minder vaak voor (zie Figuur 3.9). Ook hier zien we dat studenten met een functiebeperking in het mbo vaker de ervaring van stagediscriminatie hebben dan in het hbo en wo.



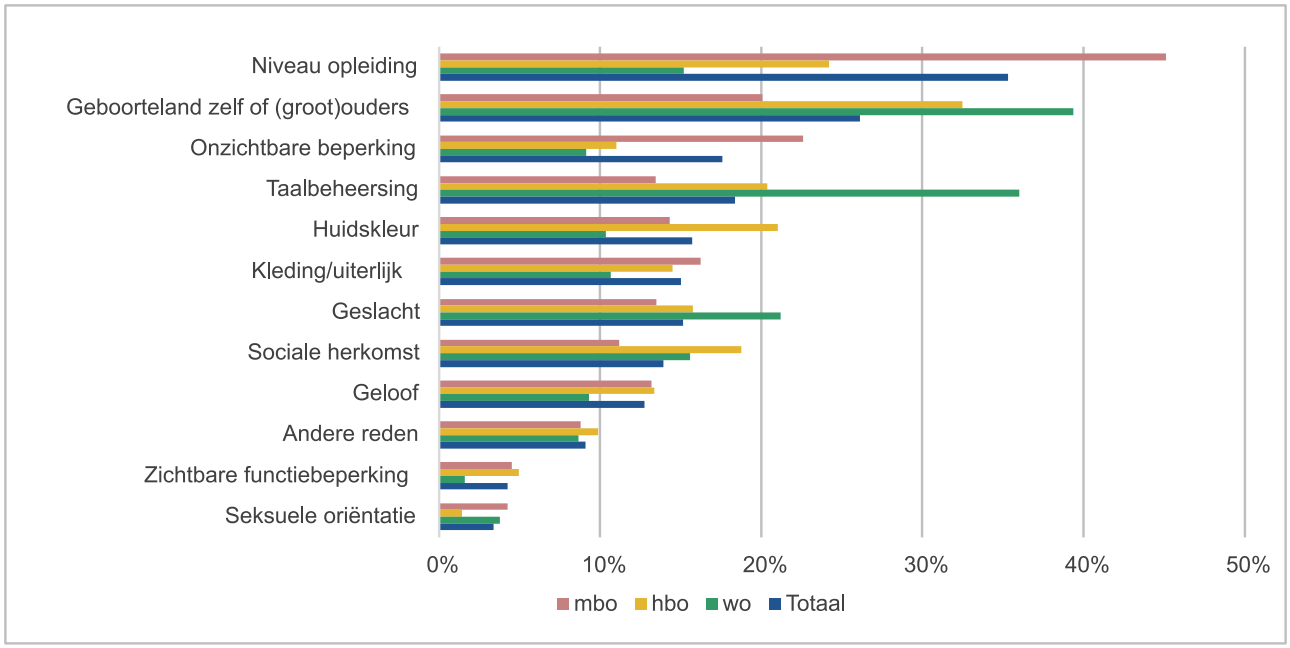
Figuur 3.9 Ervaren discriminatie (o.a.) door functiebeperking vs. enkel om andere reden tijdens de stage per onderwijstype en uitgesplitst naar met of zonder functiebeperking, N= 1892 mbo; N= 1935 hbo; N= 810 wo

Wanneer we de ervaren discriminatie tijdens de zoektocht naar een stage en tijdens de stage combineren in een figuur (voor studenten met een functiebeperking) zien we dat men voor het mbo iets vaker aangeeft dat dit tijdens de zoektocht gebeurt; voor het hbo en wo is dit (nagenoeg) gelijk. De verschillen tussen mbo, hbo en wo zijn groter voor de zelf gerapporteerde discriminatie dan wat betreft de verschillen gevonden voor de zoekduur (eerder getoond in Figuur 3.1). Er zijn hiervoor verschillende verklaringen mogelijk. Het kan bijvoorbeeld dat in het mbo meer discriminatie speelt die zich niet uit in een langere zoekduur voor studenten met een functiebeperking. Een andere mogelijkheid is dat mbo'ers ervaringen eerder als discriminatie herkennen of bestempelen.

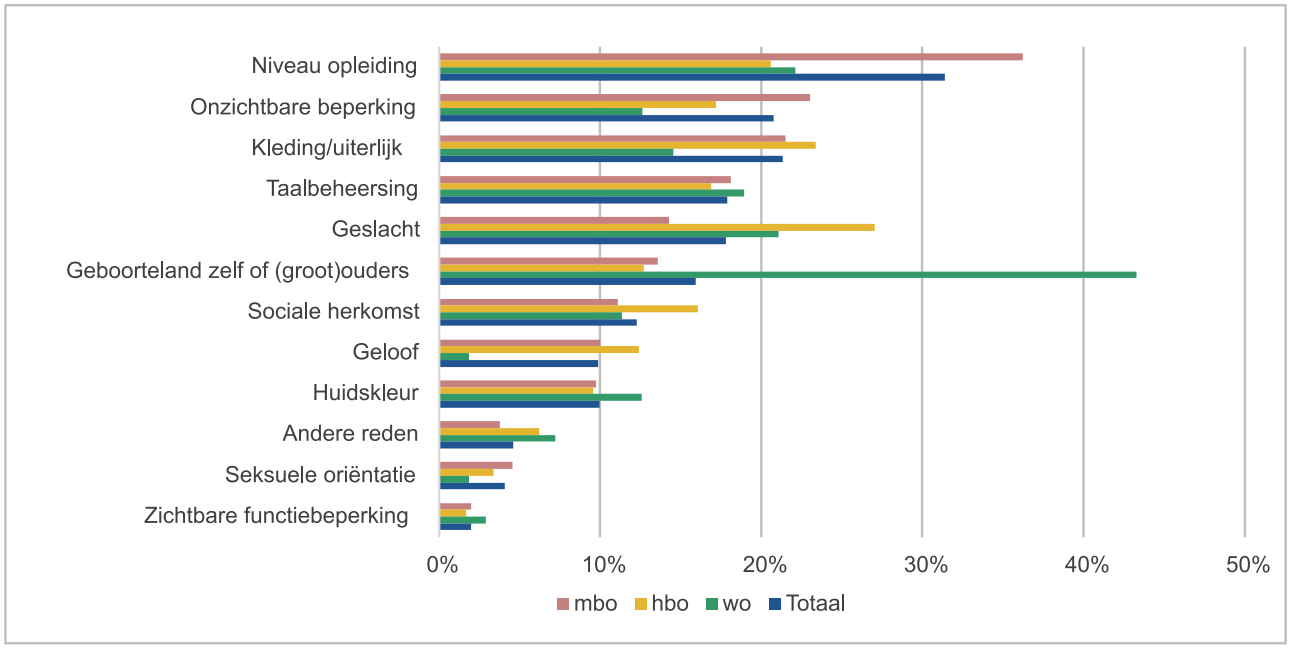


Figuur 3.10 Aandeel studenten met een functiebeperking dat gediscrimineerd is vanwege (o.a.) een functiebeperking tijdens de zoektocht naar een stageplaats en tijdens de stage, N=538 mbo; N=501 hbo; N=164 wo tijdens zoeken, N= 521 mbo; N= 482 hbo; N=131 wo tijdens stage

Stagediscriminatie om een andere reden dan de functiebeperking komt dus even vaak of vaker voor (afhankelijk van de doelgroep). In de twee onderstaande figuren presenteren we de verschillende redenen voor stagediscriminatie tijdens de zoektocht naar de stage (Figuur 3.11) en gedurende de stage zelf (Figuur 3.12). Hieruit blijkt dat de vaakst voorkomende genoemde reden voor stagediscriminatie het niveau van de opleiding , geboorteland (van henzelf of hun (groot)ouders) of een onzichtbare beperking zijn. Ondanks dat het niveau van de opleiding vaak als reden wordt genoemd voor stagediscriminatie, is dit geen officiële discriminatiegrond. Dit geldt dus voor de totale groep studenten (waarvoor dus geldt dat niet alle discriminatiegronden voor elke student even relevant zijn). Ook voor discriminatie tijdens de stage zelf is de meest voorkomende reden het niveau van de opleiding, gevolgd door een onzichtbare beperking en de kleding/uiterlijk van de student.



Figuur 3.11 Redenen voor stagediscriminatie tijdens de zoektocht voor studenten die aangeven gediscrimineerd te zijn, per onderwijssector N=496 mbo; N=205 hbo; N=110 wo

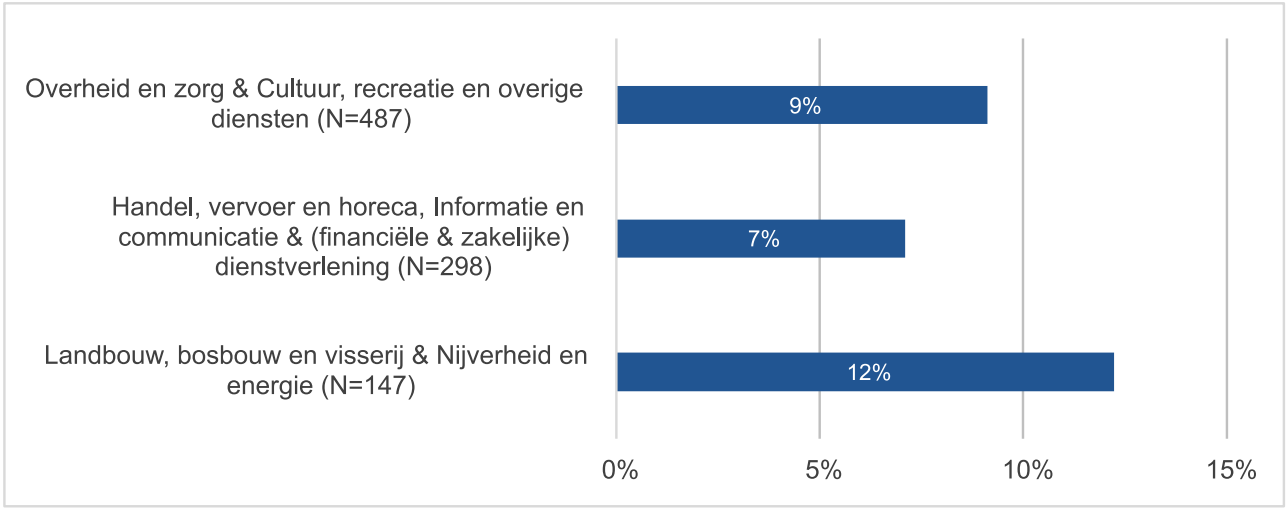


Figuur 3.12 Redenen voor stagediscriminatie tijdens de stage voor studenten die aangeven gediscrimineerd te zijn, per onderwijssector N=390 mbo; N=165 hbo; N=57 wo

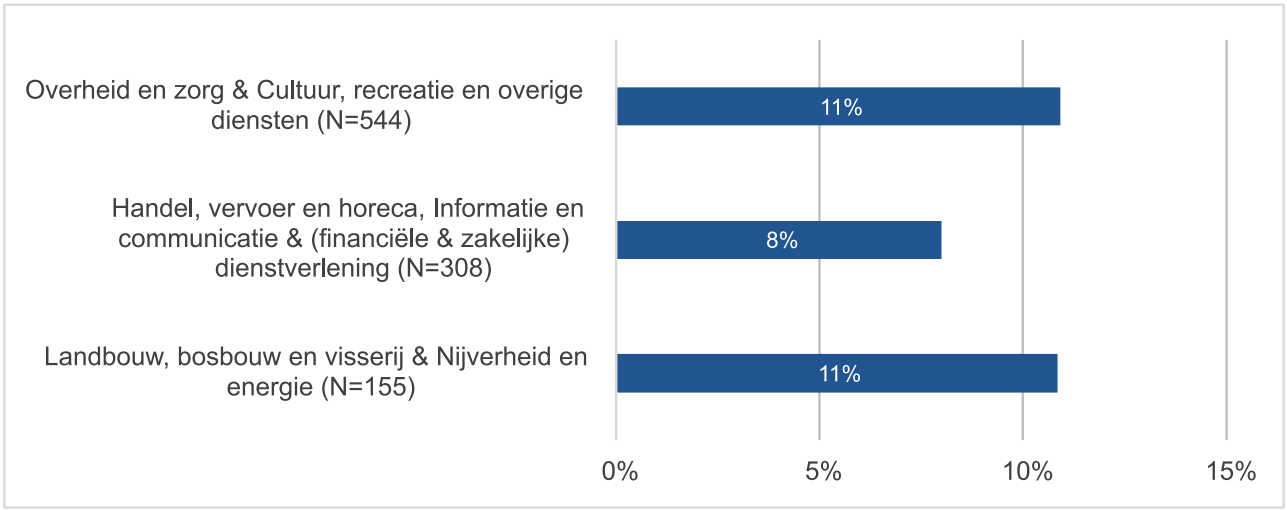
In een eerder onderzoek (Schoolverlatersonderzoek 2019) zijn mbo-afgestudeerden gevraagd of zij het gevoel hadden dat zij niet waren aangenomen voor werk, stage of een leerplek vanwege discriminatoire redenen (ongeacht wat voor reden dat dan is). Voor studenten met een functiebeperking dacht 8,2 procent dat dit mogelijk of zeker het geval was. Voor studenten zonder functiebeperking dacht 7,1 procent dat dit voor hen het geval was. In het Schoolverlatersonderzoek 2020 zijn mbo-afgestudeerden ook gevraagd of zij problemen hebben ondervonden op hun stage- of leerplek. Dit bleek ook vaker het geval bij studenten met een functiebeperking (21 procent t.o.v. 16 procent voor studenten zonder functiebeperking; ook onder controle van achtergrondkenmerken (leerweg en niveau van de opleiding) in een multivariate analyse bleek dit het geval te zijn).

Verschillen naar bedrijfssector

De mate waarin studenten met een functiebeperking vanwege hun functiebeperking discriminatie hebben ervaren tijdens de zoektocht naar een stage of stage zelf, afgezet tegen de bedrijfssector waarin zij stage hebben gelopen, is weergegeven in Figuur 3.13 en Figuur 3.14. De verschillen zijn niet eenduidig; ervaren stagediscriminatie vanwege een functiebeperking komt enigszins vaker voor bij landbouw, bosbouw, visserij, nijverheid en energie ten opzichte van andere sectoren bij de zoektocht (en t.o.v. Handel, vervoer, etc. bij de stage zelf); de overige verschillen tussen bedrijfssectoren zijn allen niet statistisch significant.



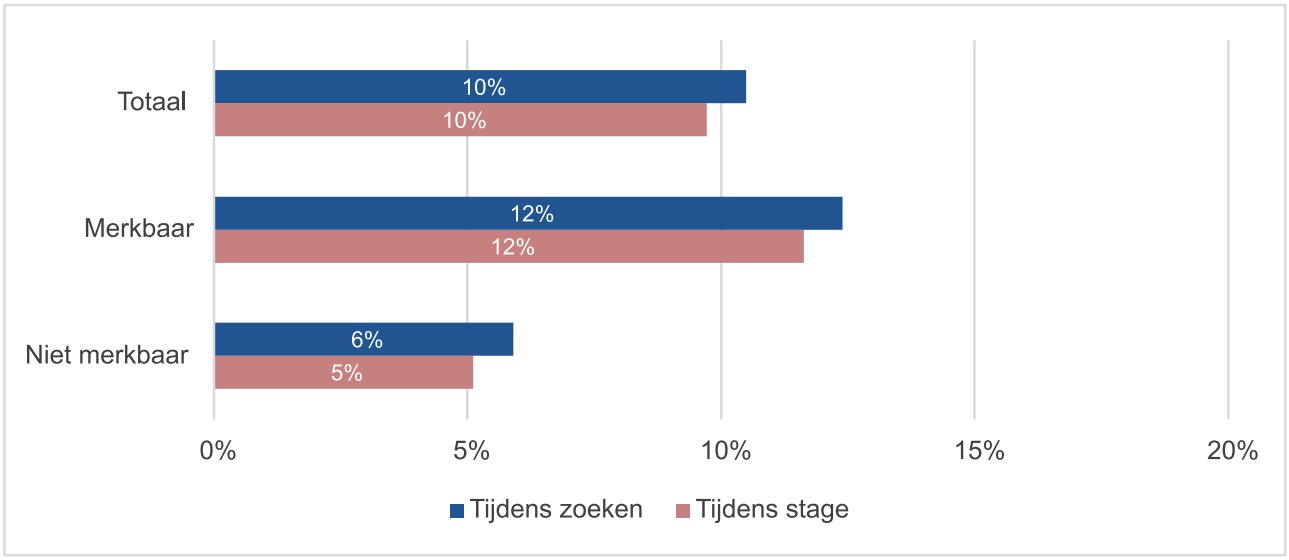
Figuur 3.13 Aandeel dat gediscrimineerd is (o.a.) vanwege een functiebeperking tijdens het zoeken naar een stage, naar bedrijfssector (enkel mensen met een functiebeperking van wie de bedrijfssector bekend is); N=932



Figuur 3.14 Aandeel dat gediscrimineerd is (o.a.) vanwege een functiebeperking tijdens de stage, naar bedrijfssector (enkel mensen met een functiebeperking van wie de bedrijfssector bekend is), N=1.007

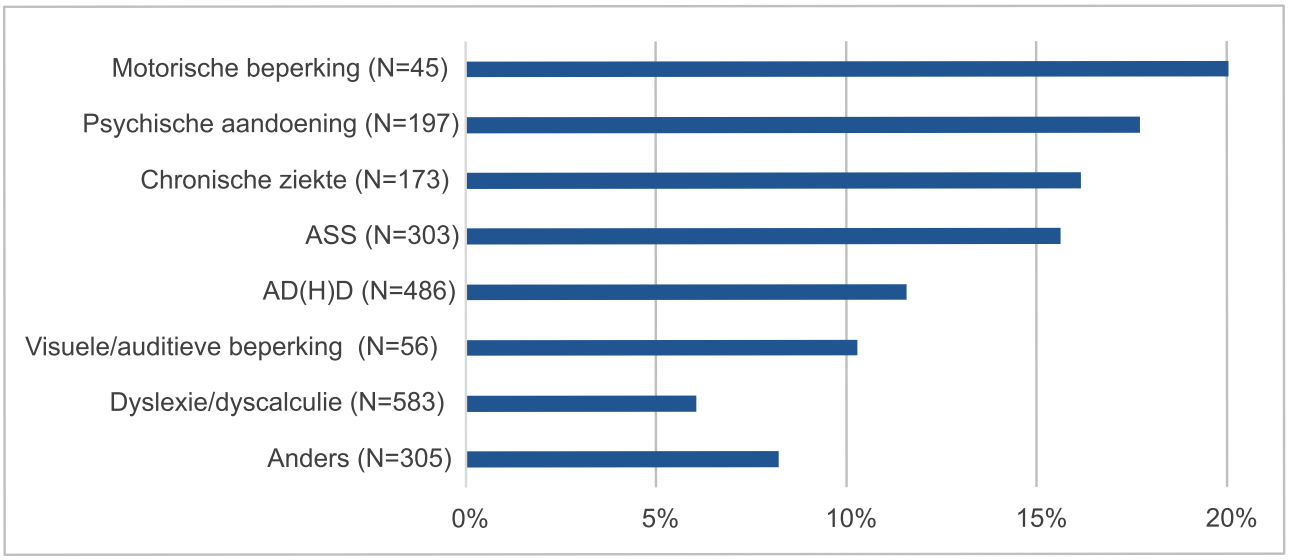
Verschillen naar type functiebeperking

Voor studenten die discriminatie hebben ervaren vanwege een functiebeperking is gekeken of hierin verschil is naar de merkbaarheid (zichtbaarheid) van de functiebeperking. Dit blijkt inderdaad zo te zijn; studenten met een merkbare functiebeperking geven aanzienlijk vaker aan dat dit zo is.

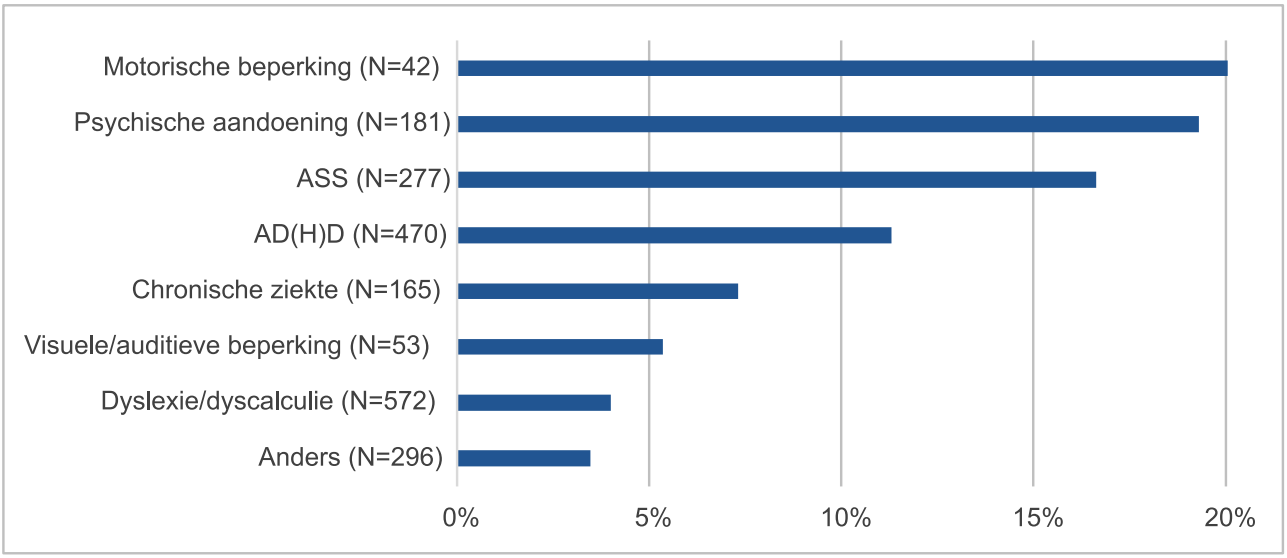


Figuur 3.15 Aandeel studenten met een functiebeperking dat gediscrimineerd is vanwege (o.a.) een functiebeperking tijdens de zoektocht naar een stageplaats en tijdens de stage zelf, naar zichtbaar versus onzichtbare functiebeperking, N=323 merkbaar; N=880 merkbaar tijdens zoeken, N=310 merkbaar; N=824 merkbaar tijdens stage

Ook is gekeken naar de soort functiebeperking: in hoeverre is er verschil tussen het type functiebeperking en de mate waarin zij discriminatie ervaren (zichtbaar in Figuur 3.16 en Figuur 3.17). Voor zowel ervaren discriminatie tijdens de zoektocht als tijdens de stage zelf is te zien dat met name studenten met een motorische beperking, met een psychische aandoening en met ASS vaker aangeven dat zij gediscrimineerd zijn. Voor studenten met een chronische ziekte valt op dat zij relatief vaak aangeven tijdens de zoektocht te zijn gediscrimineerd, maar dat dit relatief minder het geval is tijdens de stage zelf.



Figuur 3.16 Aandeel studenten met een functiebeperking dat gediscrimineerd is vanwege (o.a.) een functiebeperking tijdens de zoektocht naar een stage



Figuur 3.17 Aandeel studenten met een functiebeperking dat gediscrimineerd is vanwege (o.a.) een functiebeperking tijdens de stage

Samenvatting

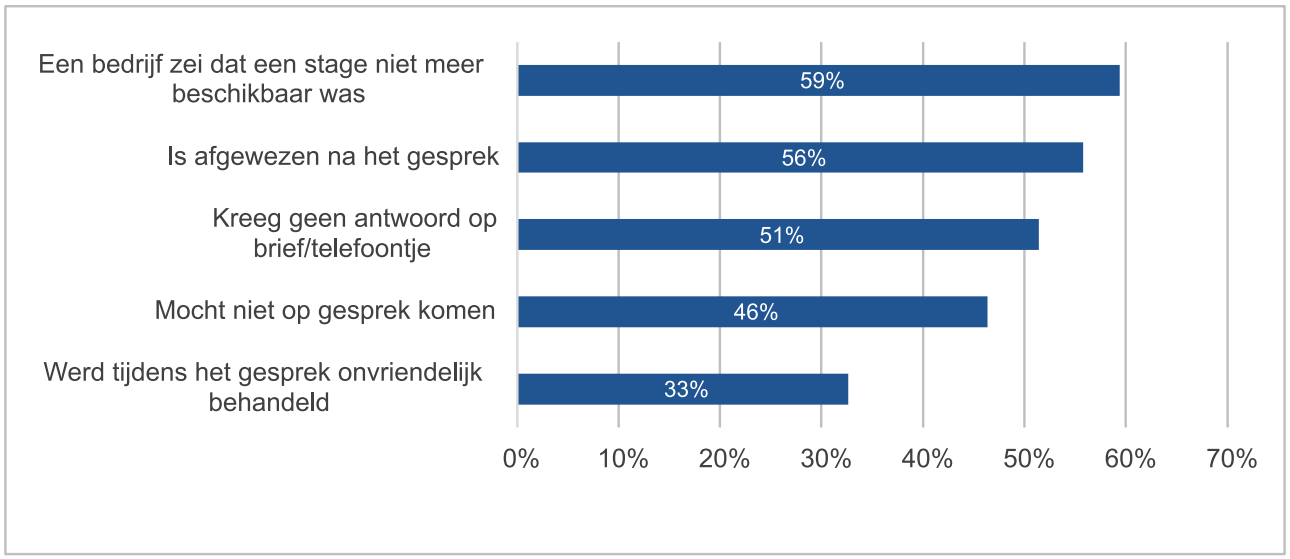
Uit deze paragraaf komt naar voren dat ruim 10 procent van het totale aantal studenten met een functiebeperking aangeeft stagediscriminatie vanwege hun functiebeperking te hebben ervaren. De mate van ervaren stagediscriminatie verschilt wel tussen de verschillende onderwijsniveaus, verschillende bedrijfssectoren en verschillende type functiebeperkingen. Zo komt ervaren stagediscriminatie vaker voor bij mbo-studenten dan bij hbo- of wo-studenten, enigszins vaker bij studenten in de bedrijfssectoren landbouw, bosbouw, visserij, nijverheid en energie dan bij andere sectoren en vaker bij studenten met een motorische beperking, een psychische aandoening of ASS dan studenten met een andere functiebeperking.

3.3 Vormen van stagediscriminatie

In de vorige paragrafen is besproken in welke mate studenten met een functiebeperking gediscrimineerd worden bij het zoeken naar of tijdens hun stage. In deze paragraaf gaan we in op de vormen van stagediscriminatie: op welke manieren hebben studenten met een functiebeperking te maken met stagediscriminatie?

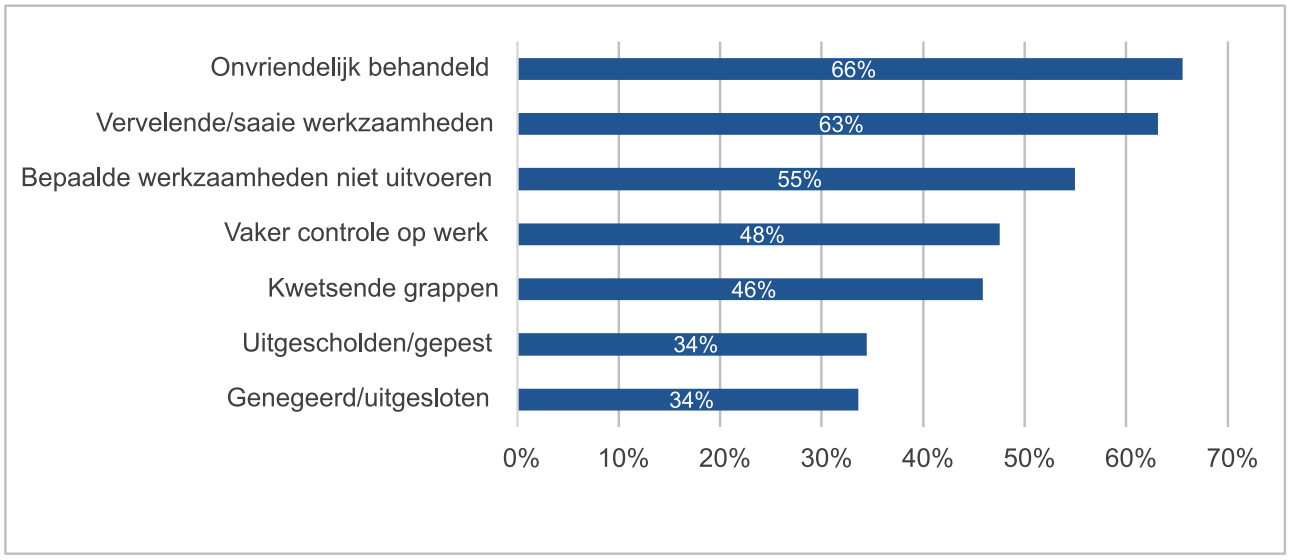
3.3.1 Kwantitatieve beeld

Stagediscriminatie kan zich in verschillende vormen voordoen. Van de studenten die aangeven dat zij (onder andere) vanwege een functiebeperking discriminatie hebben ervaren tijdens de zoektocht, gaf men als meest voorkomende vorm aan dat een bedrijf zei dat de stage niet meer beschikbaar was of men werd afgewezen.



Figuur 3.18 Vormen van ervaren discriminatie (o.a.) door functiebeperking tijdens de zoektocht, N=138

Studenten die hebben aangegeven dat zij gediscrimineerd werden tijdens de stage door (onder andere) een functiebeperking geven het vaakst aan dat ze onvriendelijk behandeld werden of vervelende of saaie werkzaamheden moesten uitvoeren. Ruim één derde van deze studenten geeft aan dat ze genegeerd of uitgesloten werden of uitgescholden of gepest.



Figuur 3.19 Vormen van ervaren discriminatie (o.a.) door gezondheidsprobleem tijdens de stage, N=122

3.3.2 Kwalitatieve beeld

Vrijwel alle studenten die hebben deelgenomen aan een van de focusgroepen (mbo, hbo, wo) geven aan stagediscriminatie als gevolg van hun functiebeperking te hebben ervaren. De ervaren discriminatie manifesteert zich op verschillende wijzen, in verschillende fasen van de stage en door verschillende betrokkenen. We categoriseren de vormen van stagediscriminatie hieronder per fase in de stage.

Vormen van stagediscriminatie in het zoeken van een stage

Lange zoektijd

Meerdere van de gesproken studenten geven aan lang naar een passende stage te hebben gezocht. Een deel van de studenten heeft veel brieven/mails (tot wel 80) moeten schrijven voor zij een passende stage vonden. In een aantal gevallen heeft deze zoektocht zelfs meerdere jaren in beslag genomen. Zo heeft één van de gesproken wo-studenten acht jaar

gezocht naar een passende plek voor haar masterstage, mede omdat reizen gezien haar functiebeperking geen mogelijkheid was en zij (dus) ook passende huisvesting nodig had. Een andere student uit het hbo zoekt al meerdere jaren naar een passende afstudeerstage. Daarbij speelt mee dat de zoektocht niet alleen wordt bemoeilijkt door de functiebeperking – door autisme vindt ze het lastig haarzelf goed te presenteren – maar ook door de combinatie met alleenstaand ouderschap. Beide voorbeelden laten zien dat niet alleen de stage sec de zoektocht ingewikkeld maakt, maar dat ook contextfactoren zoals huisvesting of andere kenmerken van de student, zoals alleenstaand ouderschap, het zoeken naar een passende stageplek moeilijker maken. Ook eisen die bedrijven zelf soms hebben, spelen een rol in het lang moeten zoeken naar een stage, bijvoorbeeld een eis dat de student minstens vier dagen stage moet (kunnen) lopen, of een eis dat de student reeds werkervaring moest hebben opgedaan. Het opdoen van werkervaring tijdens de studie is volgens de studenten lastiger met een functiebeperking, bijvoorbeeld omdat werken tijdens de studie door een laag energieniveau niet mogelijk is.

> "*Bedrijven doen moeilijker als je een beperking hebt. Dan schrikken ze al, zo van: oh moeten we hier extra tijd aan besteden of extra hulp en hoe gaan we dat regelen? Bedrijven verstijven en denken twee keer na of ze je überhaupt wel willen aannemen.*"

Afwijzingen

Een andere veel voorkomende vorm van stagediscriminatie bij het zoeken van een stage zijn afwijzingen op basis van de functiebeperking. Dat houdt deels verband met het hiervoor genoemde punt; immers moeten studenten deels lang zoeken naar een passende stage door afwijzingen die zij krijgen. Studenten geven aan dat werkgevers hen afwijzen op ongegronde redenen en op basis van vooroordelen. Het gaat bijvoorbeeld om onvoldoende tijd om de student te kunnen begeleiden, ontbreken van bepaalde faciliteiten (aangepast toilet, lift), een volgens de werkgever te hoge werkdruk, het zien van de functiebeperking als risico in de uitvoering van bepaalde taken/werkzaamheden en afwijzingen ondanks passend CV of vergelijkbaar CV als medestudenten zonder functiebeperking. Een deel van de studenten heeft ook vervelende reacties ervaren bij het solliciteren naar een stageplek.

> "*Er werd gevraagd of ik nog andere dingen wilden bespreken, maar ik durfde het niet over mijn functiebeperking te hebben. Toen heb ik toch maar gevraagd hoe ze aankeken tegen het gebruik van een hoofdtelefoon [tegen prikkels]. Dat vonden ze absoluut niet kunnen. Ik heb geprobeerd de situatie beter uit te leggen, maar dat had geen zin. Na het gesprek heb ik niks meer van ze gehoord.*"

Geen maatwerk vanuit onderwijsinstelling

Een aparte vorm van discriminatie die door de meeste studenten uit zowel mbo, hbo als wo is benoemd, is discriminatie vanuit de opleiding bij het zoeken en bij het vormgeven/inrichten van de stage. Het gaat dan om weigering vanuit de opleiding en/of examencommissie om medewerking te verlenen aan een aangepaste stage en bij het niet willen ondersteunen bij het vinden van een stageplek. We komen hier uitvoeriger op terug in de volgende paragraaf (knelpunten).

Vormen van stagediscriminatie tijdens en bij afronding van de stage
Naast ervaren discriminatie in het zoeken naar een stage, hebben diverse studenten ook discriminatie ervaren tijdens hun stage en in de afronding van de stage. In grote lijnen komen er vier vormen van discriminatie naar voren.

Gebrek aan faciliteiten
Allereerst ervaart een deel van de gesproken studenten gediscrimineerd te zijn vanwege hun functiebeperking door een gebrek aan faciliteiten op de stageplaats. Dit is vergelijkbaar met het punt dat in de vorige alinea besproken is. Eén van de gesproken studenten heeft (mede) door het gebrek aan faciliteiten de stage moeten afbreken.

Geen begrip of rekening willen houden met functiebeperking
Ten tweede geeft een deel van de studenten aan dat in de werkzaamheden op de stageplek onvoldoende rekening werd gehouden met hun functiebeperking of dat er geen begrip was voor de functiebeperking bij de uitvoering van de werkzaamheden.

> *"Mijn stagebegeleider gaf aan niet verwacht te hebben dat ik vanwege mijn autisme andere behoeftes had dan andere stagiaires."*

Zo gaf één van de studenten aan door personeelstekort binnen de organisatie werkzaamheden te hebben moeten uitvoeren, die hij fysiek eigenlijk niet (goed) kon doen. Een andere student werd door zijn begeleider verweten zijn autisme als excuus te gebruiken om minder goed te presteren.
Ook vooroordelen lijken een rol te spelen in het onvoldoende rekening houden met de functiebeperking: werkgevers die (onjuiste) veronderstellingen hebben over welke taken een student wel of niet kan uitvoeren en geen moeite (willen) doen hierin af te stemmen met de student.

> *"Ook tijdens de stage heb ik het een keer moeten afbreken omdat er geen rekening werd gehouden met mijn energie en belastbaarheid en door een gebrek aan faciliteiten (toilet bv.). Dat hoort niet zo, mensen met een handicap moeten ook kunnen participeren. Je maakt afspraken over de invulling, maar het werkt dan toch niet zo."*

Het omgekeerde komt overigens ook voor: studenten die (vanwege hun functiebeperking) juist enkel eenvoudige taken hoeven uit te voeren. Eén van de gesproken studenten geeft zelfs aan als 'paradepaardje' te zijn aangenomen om vervolgens niks te hoeven doen:

> *"Ik werd aangenomen als paradepaardje: Kijk ons eens inclusief zijn als organisatie. Vervolgens kreeg ik zo goed als geen taken en verwachtten ze bijna niks van me. Ik heb hierdoor ook niks geleerd op deze stage."*

Ook vanuit de opleiding en examencommissie ervaren diverse studenten dat er geen of onvoldoende rekening werd gehouden met hun functiebeperking in relatie tot de stage die ze moesten lopen. Met name eisen die worden gesteld aan uren (bv. ureneis per week, minstens twee stages in één jaar) of aan bepaalde plekken (bv. verplichte buitenlandstage) zijn discriminerend voor studenten met een functiebeperking.

Onvoldoende begeleiding
Ten derde ervoer een deel van de studenten discriminatie doordat zij niet de juiste begeleiding hebben ontvangen. Het betreft hier zowel de begeleiding vanuit de werkgever als de begeleiding vanuit de opleiding. Vanuit de opleiding of onderwijsinstelling ervaart een deel van de studenten onvoldoende begeleiding. Bijvoorbeeld op het moment dat studenten vastlopen in de stage (mede door strikte eisen vanuit de onderwijsinstelling over de eisen waaraan de stage moet voldoen) of de stage noodgedwongen moeten afbreken. Studenten liepen dan ook tegen onbegrip vanuit de onderwijsinstelling aan.
Vanuit de werkgever gaat het onder meer om situaties dat de student – ook na herhaaldelijk vragen – geen of niet voldoende begeleiding krijgt vanuit de werkplek. Hierbij zijn door studenten ook voorbeelden genoemd dat werkgevers ook niet open stonden voor extra begeleiding van buitenaf, bijvoorbeeld door een jobcoach of stichting SWOM.
Ook de context speelt gedeeltelijk een rol in het niet bieden van de gewenste begeleiding. Het gaat bijvoorbeeld om studenten die – vanwege hun verminderde belasting als gevolg van hun functiebeperking – hun stage van de onderwijsinstelling moeten laten doorlopen in de zomer. In die periode is er zowel bij de onderwijsinstellingen als bij werkgevers vaak geen of minder ruimte voor begeleiding door vakanties van medewerkers.

Discriminerend gedrag op de werkvloer
Een vierde vorm van stagediscriminatie is discriminerend gedrag van mede-collega's op de werkplek. Ten opzichte van de hiervoor genoemde vormen van discriminatie, is deze vorm in de focusgroepen wel minder vaak genoemd. Studenten die hier ervaring mee hebben, benoemen onder meer dat er over hen werd geroddeld en dat de stagebegeleider van het stagebedrijf hier niet op ingreep, dat collega's de student niet als mede-collega zagen of dat weliswaar wél HR, maar níet de directe collega's erg enthousiast reageerden op de komst van een student met een functiebeperking. Enkele studenten gaven aan dat hen bij afronding van de stage ook werd verteld dat het bedrijf 'de volgende keer op zoek zou gaan naar stagiaires zonder functiebeperking'.

Succesfactoren
Zoals in de voorgaande alinea's is beschreven, hebben alle studenten die in de focusgroepen zijn gesproken wel (ten minste één) ervaring met stagediscriminatie. Die ervaringen zijn divers, in vorm, fase in de stage of type betrokkenen. Een (klein) deel van de studenten heeft echter ook te maken (gehad) met positieve ervaringen. Vanuit die ervaringen kunnen enkele succesfactoren benoemd worden.

Bereidheid en begrip
Hoewel we zagen dat begrip en bereidheid tot het doen van aanpassingen vaak redenen zijn dat studenten stagediscriminatie hebben ervaren, zijn er ook enkele studenten die juist/ook positieve ervaringen op dit vlak hebben. Zij benoemen dit als belangrijke succesfactor. Het gaat bijvoorbeeld over docenten die minder strikt vasthouden aan een aanwezigheidsnorm (proces) en juist kijken naar inzet en naar resultaat. Een belangrijke kanttekening is dat bereidheid en begrip nog te vaak toevallige situaties betreft: dit is nog erg persoonsafhankelijk.
Eén van de studenten heeft op een van diens stageplekken ook een positieve ervaring met het beleid van het stagebedrijf. Alle medewerkers volgden daar diversiteitstrainingen.

> *"Dat schept vertrouwen en begrip."*

Goede ondersteuning vanuit de onderwijsinstelling, externen of peers
Een deel van de studenten heeft (extra) ondersteuning voor diens functiebeperking gekregen door een speciaal daarvoor aangestelde medewerker van de onderwijsinstelling. Dergelijke medewerkers hebben studenten geholpen bij het opstellen van planningen en het doen van aanvragen van de examencommissie. Deze studenten hebben hier positieve ervaringen mee. Met name als het initiatief voor deze ondersteuning vanuit de onderwijsinstelling komt, helpt dat de student (niet actief hoeven vragen, niet bezwaarlijk voelen). Ook over ondersteuning vanuit externe partijen, zoals stichting SWOM, zijn studenten positief. Zij hebben geholpen bij het zoeken van een stageplek en in de communicatie met zowel het stagebedrijf als de onderwijsinstelling. Een student heeft door negatieve ervaringen rondom de stage een aantal jaar niet durven studeren. De gemeente en het UWV hebben hem toen geholpen bij het opnieuw starten van een opleiding. Tot slot noemen diverse studenten ook de steun van peers – medestudenten met een functiebeperking – als helpend. Studenten kunnen niet alleen 'hun ei bij elkaar kwijt', maar kunnen elkaar ook voorzien van advies. Binnen een aantal onderwijsinstellingen zijn al netwerken actief, zoals Limitless op de Hogeschool van Amsterdam en UnliMited van Maastricht University.

Samenvatting
In deze paragraaf is ingegaan op de manieren waarop studenten met een functiebeperking te maken hebben met stagediscriminatie. Studenten geven aan tijdens de zoektocht naar een stage vaak te worden afgewezen of te horen te krijgen dat de stage niet meer beschikbaar is, hierdoor duurt de zoektocht naar een passende stage voor studenten met een functiebeperking vaak lang. Studenten geven aan ook vanuit de opleiding discriminatie te ervaren tijdens het zoeken naar en vormgeven van de stage door bijvoorbeeld te weigeren medewerking te leveren aan aangepaste stages.
Studenten geven aan ook tijdens de stage gediscrimineerd te worden. Hierbij staat een gebrek aan faciliteiten op de stageplaats, gebrek aan begrip voor de functiebeperking vanuit de opleiding en/of de stageplaats en onvoldoende begeleiding vanuit de opleidingen/of de stageplaats centraal. Daarnaast geven studenten aan tijdens de stage te maken te krijgen met discriminerend gedrag op de werkvloer, ze worden bijvoorbeeld onvriendelijk behandeld, gepest en/of uitgesloten.
Bereidheid en begrip vanuit de opleiding en de stageplaats en een goede ondersteuning vanuit de opleiding, de stageplaats, peers en externen worden aangedragen als belangrijke succesfactoren bij het vinden en doorlopen van een stage.

3.4 Knelpunten rondom stagediscriminatie
In de vorige paragraaf is ingegaan op de verschillende uitingsvormen van stagediscriminatie waar studenten met een functiebeperking mee te maken krijgen. In deze paragraaf gaan we dieper in op de knelpunten rondom stagediscriminatie. Deze achterliggende knelpunten zijn besproken in de focusgroepen met studenten uit het mbo, hbo en wo en zijn later ook teruggelegd in de interactieve werksessies met stakeholders. In deze paragraaf nemen we beide perspectieven mee. De diverse knelpunten die door studenten worden genoemd, komen deels voort vanuit het onderwijs en deels vanuit werkgevers/stagebedrijven. Een aantal knelpunten speelt echter bij beiden. Om die reden maken we geen 'harde' scheiding tussen knelpunten die voortkomen vanuit het onderwijs en vanuit werkgevers, maar

bespreken we de belangrijkste knelpunten thematisch. In grote lijnen zijn knelpunten in drie thema's te onderscheiden: [1] knelpunten die te maken hebben met onwetendheid, onwil en beeldvorming, [2] knelpunten die te maken hebben met een gebrek aan maatwerk en begeleiding vanuit de opleiding/onderwijsinstelling en [3] knelpunten die gerelateerd zijn aan het melden van stagediscriminatie.

Onwetendheid, onwil en beeldvorming

Onwetendheid en handelingsverlegenheid

Een van de oorzaken die door diverse studenten zijn benoemd, en dat door de aanwezige stakeholders bij de werksessies wordt herkend, is het gebrek aan kennis en vaardigheden bij bedrijven om studenten met een functiebeperking een passende stageplek aan te (kunnen) bieden. Enerzijds gaat het om onvoldoende kennis over (bepaalde) functiebeperkingen en de gevolgen die de functiebeperking van de student heeft bij het lopen van stage. Anderzijds gaat het ook om een gebrek aan vaardigheden; om weten te gaan met een student met een functiebeperking en het gesprek hierover (durven) aangaan. Er is met andere woorden sprake van veel handelingsverlegenheid. Het ontbreekt medewerkers aan handvatten hoe om te gaan met een beperking die zij niet kennen, wat er mogelijk is aan aanpassing of ondersteuning en waar zij daarvoor terecht kunnen (bv. ondersteuning vanuit gemeente of UWV). Volgens stakeholders speelt ook 'koudwatervrees' een rol: door een gebrek aan kennis over een beperking ontstaat angst dat de begeleiding te veel tijd gaat kosten en durven ze de stap niet te wagen. Een 'goed gesprek' zou er volgens hen vaak toe leiden dat aanpassingen alsnog eenvoudig te maken zijn. Hierin lijkt overigens wel het type ondersteuningsbehoefte of het type beperking een rol te spelen. Voor een student met een lichamelijke of motorische beperking zijn vaak enkel praktische zaken nodig en is in het vervolg geen of weinig extra begeleiding nodig. Andere studenten hebben tijdens de stage blijvend meer begeleiding of een andere aanpak nodig. Dat vraagt om andere kennis en vaardigheden van een werkgever.

> Eén van de studenten beschrijft de betekenis van een gebrek aan kennis over autisme. De student benoemt dat er (daardoor) geen rekening wordt gehouden in de manier van communiceren: het taalgebruik is voor de student niet concreet genoeg om aan de slag te kunnen. Dat leidt bij zowel de student als het stagebedrijf tot frustratie.

Op vergelijkbare wijze wordt benoemd dat er ook binnen onderwijsinstellingen vaak nog te veel handelingsverlegenheid is. Studenten spreken over onwetendheid bij medewerkers (waaronder docenten, stagebegeleiders, leden examencommissie) en ook om te weinig tijd bij deze medewerkers om de juiste hulp te bieden (verderop in deze paragraaf komen we hierop terug). Onwetendheid zorgt ook bij studenten weer voor een drempel om hulp te vragen. Een tweede aspect waar op wordt gewezen is een gebrek aan kennis over de mogelijkheden die er (binnen of buiten de onderwijsinstelling) zijn om aanpassingen te doen. Niet alleen zijn er op dit punt verschillen tussen onderwijsinstellingen, maar ook binnen onderwijsinstellingen (locaties, faculteiten, colleges) en tussen personen verschilt de aanwezige kennis. Daardoor ontstaan (onwenselijke) verschillen in de mate waarin de student geholpen wordt. Dit komt ook uit ander onderzoek naar voren. Zie onder andere: Kennis, R., e.a. (2022). *Aangepaste mogelijkheden voor onderwijsprogramma, examens en ondersteuning in mbo en hoger onderwijs.* Nijmegen: KBA Nijmegen. Het benadrukt het belang van het vergroten van bewustwording en deskundigheid.

Onwil en gebrek aan inzet

In het verlengde van het hiervoor genoemde punt van een gebrek aan kennis en vaardigheden, benoemen studenten dat er ten dele ook sprake is van onwil om hier verandering in aan te brengen. Het opdoen van kennis en vaardigheden over functiebeperkingen en het passend begeleiden van studenten met een functiebeperking kost tijd, terwijl de werkdruk in veel organisaties hoog is. In de ervaring van studenten leidt dat tot onwil om deze kennis en vaardigheden op te doen voor een student die er in principe maar tijdelijk is. Het aantrekken van een student zonder functiebeperking is 'makkelijker' en kost minder tijd.

> *"Tegen mij werd gezegd dat ze de volgende keer op zoek zouden gaan naar een stagiaire zonder functiebeperking. Dat deed pijn".*

Vanuit stakeholders wordt hier de context van werkdruk en personeelstekorten bij geschetst. In combinatie met het eerder benoemde punt van onvoldoende kennis en angst om 'het risico' aan te gaan leidt dat tot een gebrek aan actieve inzet. Ook tijdens de stage ervaart een deel van de studenten onwil om rekening te houden met de functiebeperking van de student. Bijvoorbeeld op het moment dat de student aangeeft door mede-collega's gediscrimineerd te worden en de stagebegeleider aangeeft 'dit niet te zien' en daardoor niks te kunnen betekenen. Of door bepaald handelen goed te praten; zo kreeg een student met autisme die aangaf de instructies niet duidelijk genoeg te vinden te horen *"ja, maar dat ligt aan jou; jij vat dingen anders op"*. Door een aantal stakeholders worden de verschillen tussen sectoren benoemd wat betreft de mate van onwil die studenten met een functiebeperking tegenkomen. Zo zou er in de zorgsector meer ervaring en begrip zijn, maar is vooral tijd (mankracht om te begeleiden) een probleem. Ook tussen grote en kleine bedrijven zouden verschillen zitten. Stakeholders zien deze verschillen echter vooral voortkomen uit tijd, geld en capaciteit en minder uit een gebrek aan bereidwilligheid.

Ook vanuit onderwijsinstellingen ervaart een deel van de gesproken studenten onbegrip. Ze noemen diverse voorbeelden:

- Onbegrip als ze vanwege hun functiebeperking hun prioriteiten (tijdelijk) anders moeten leggen dan bij de studie;
- Onbegrip over het feit dat er een bepaalde zelfstandigheid of zelfredzaamheid van studenten wordt verwacht (bv. in het vinden van een stageplek), terwijl dat vaardigheden zijn waar studenten met bepaalde functiebeperkingen meer moeite mee zouden kunnen hebben;
- Onbegrip over een andere houding van studenten vanwege hun vaak hogere leeftijd. Veel studenten met een functiebeperking zijn op het moment dat zij stage gaan lopen – als gevolg van eerder opgelopen studievertraging - (veel) ouder dan hun medestudenten. Diverse studenten uit de focusgroepen ervaren dit als een extra beperking. Hun houding is anders (serieuzer, volwassener) en zij kunnen in hun ervaring meer 'tegengas' geven. Zij ervaren niet altijd begrip voor dit verschil, zowel vanuit de onderwijsinstelling als vanuit het stagebedrijf;
- Begrip voor frustratie en boosheid bij (bijvoorbeeld) onduidelijkheden rondom het verloop van de stage.

Beeldvorming en vooroordelen

Diverse studenten benoemen naast een gebrek aan kennis en een ervaren gebrek aan inzet ook beeldvorming en vooroordelen als knelpunt en oorzaak van stagediscriminatie.

"Er heerst een stereotype beeld over autisme, met name dat ze niet in staat zijn om sociaal contact te hebben. Dat leidt tot reacties als: 'je doet het nog best heel goed voor iemand met autisme'. Dat beeld kunnen mensen moeilijk loslaten, waardoor je niet tot een daadwerkelijk gesprek hierover kunt komen."

Stereotype beelden over bepaalde functiebeperkingen maken een gesprek over benodigde ondersteuning lastig en vooroordelen leiden ook tot angsten bij studenten om te bepalen wat ze over hun beperking willen vertellen en wanneer en hoe. Een deel van de gesproken studenten heeft hier negatieve ervaringen mee. Toch wordt door de stakeholders het belang van het melden van de functiebeperking benadrukt, omdat het achterhouden een gesprek over ondersteuningsbehoefte helemaal onmogelijk maakt.
Vooroordelen en stereotypen leiden er volgens studenten ook toe dat bedrijven vooral in onmogelijkheden denken, waar lastig doorheen te breken is.

"Ze denken gewoon altijd in onmogelijkheden. Er zijn genoeg alternatieven, maar ze gooien het toch altijd op de handicap, op basis van vooroordelen."

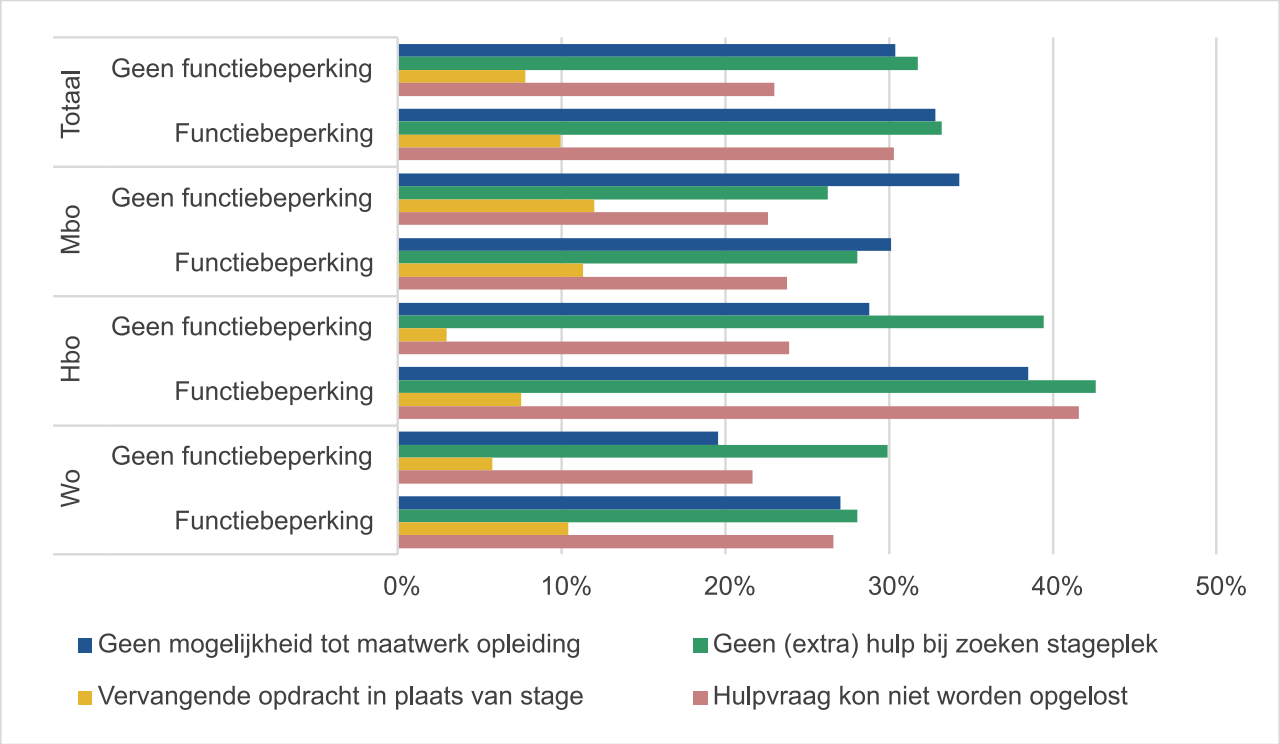
Bovenstaande elementen van onbekwaamheid, onbereidwilligheid en vooroordelen komen eveneens uit de open antwoorden in de enquête onder studenten naar voren. Studenten hebben het over een ontoegankelijke werksfeer vanwege bijvoorbeeld racisme, seksisme of onbegrip voor mentale problemen. Er wordt aangegeven dat begeleiders vanuit het stagebedrijf niet goed om konden gaan of geen rekening hielden met stagiaires met een functiebeperking, ook wanneer dit van te voren was gemeld. In enkele gevallen werd er gesproken van onbereidwilligheid vanuit de stagebieder om een student met extra ondersteuningsbehoeften te begeleiden. Ook leidden bepaalde vooroordelen enerzijds tot hogere verwachtingen, zoals een hoger dan gemiddelde leeftijd van een stagiair of anderzijds tot minder vertrouwen, vanwege uiterlijke kenmerken, sociale vaardigheden of gediagnostiseerde problemen.

Gebrek aan maatwerk en begeleiding
Een tweede set aan knelpunten hangt nauw samen met een (ervaren) gebrek aan maatwerkmogelijkheden in de vormgeving en uitvoering van de stage. We bespreken drie punten.

Inflexibiliteit en gebrek aan maatwerk
Zowel uit de enquête onder studenten als in de focusgroepen die met studenten zijn gehouden, komt naar voren dat een deel discriminatie ervaart vanuit de opleiding. Het betreft dan met name inflexibiliteit ten aanzien van aanpassingen in de stage en een gebrek aan maatwerk. In de enquête kwam de rol van de opleiding ook naar voren als studenten werd gevraagd hun laatste ervaring met discriminatie tijdens de stage te beschrijven, maar wel minder sterk dan de rol van het stagebedrijf. In deze paragraaf wordt inflexibiliteit vanuit opleidingen en examencommissies besproken als oorzaak en knelpunt bij stagediscriminatie. Het is belangrijk om te benoemen dat deze vorm van inflexibiliteit opzichzelfstaand discriminerend is, het valt namelijk onder indirecte discriminatie.

In de enquête is studenten gevraagd of zij behoefte hadden aan aanpassingen bij de stage en of zij dit bij de opleiding of examencommissie hebben aangegeven. Voor studenten met een functiebeperking gaf 42 procent aan dat zij behoefte hadden aan aanpassingen (voor mbo, hbo en wo respectievelijk 44, 42 en 35 procent). Ongeveer de helft van hen heeft dit

echter niet aangegeven bij de opleiding of bij de examencommissie. Van de studenten die dit wél hebben aangegeven worden verschillende problemen aangekaart die zijn besproken met de opleiding of examencommissie (zie Figuur 3.20). Zo geeft zo'n 10 procent van deze groep studenten aan dat zij een vervangende opdracht voor de stage moesten doen. Dit is echter niet uniek voor studenten met een functiebeperking; ook voor studenten zonder functiebeperking geeft 8 procent aan dat zij een vervangende opdracht moeten doen.



Figuur 3.20 Ervaren problemen bij de opleiding of examencommissie voor studenten met een functiebeperking, N=371 mbo; N= 370 hbo; N= 97 wo

In de gesprekken met studenten in de focusgroepen komt een breed ervaren gebrek aan flexibiliteit vanuit de opleidingen/onderwijsinstellingen naar voren om aanpassingen te doen in de stage(-eisen). Studenten hebben het over examencommissies die rigide vasthouden aan (vermeende) stage-eisen, afhankelijkheid van examencommissies (*"als zij niet meedenken of nee zeggen, dan houdt het op"*) en geen rekening willen houden met de beperkingen van de student. Deze inflexibiliteit leidt tot (fysieke) ontoegankelijkheid tot stages voor deze studenten; door de voor hen onmogelijke eisen lukt het hen ofwel helemaal niet om stage te lopen, ofwel lukt dit alleen met studievertraging tot gevolg. Dit beeld wordt ondersteund vanuit de enquête. Studenten die daar hun ervaring met stagediscriminatie beschrijven spreken enerzijds over eisen die aan de stage worden gesteld, die in sommige gevallen problematisch kunnen zijn voor een student met een functiebeperking, en anderzijds over een gebrek aan ondersteuning, ook wanneer behoefte hieraan van te voren was aangegeven.

Het gebrek aan flexibiliteit richt zich primair op de rol van examencommissies. In de focusgroepen met studenten en in de interactieve werksessies met andere stakeholders zijn meerdere ervaringen gedeeld over begeleiders of stagecoördinatoren vanuit de opleiding die een aangepast programma ondersteunen, maar waar de examencommissie de aanvraag afwijst.
Inhoudelijk richt het gebrek aan maatwerk en flexibiliteit zich op een aantal punten. Meest genoemde knelpunt is het niet willen meewerken aan een aangepast aantal uren dat de student stage moet lopen (per week). Het gaat om studenten die vanwege hun

functiebeperking niet aan deze eis kunnen voldoen, maar waar de examencommissie geen aanpassing wil goedkeuren. Dit leidt bij veel studenten tot een verlengde stageperiode (vaak met uitloop in de zomervakantie) en/of studievertraging. Opvallend is dat een dergelijke verlenging van de stage in de interactieve werksessies een aantal maal als passende oplossing is voorgesteld, terwijl studenten juist aangeven dat zij hierdoor niet kunnen 'opladen' (bij doorloop in de zomervakantie) of vertraging oplopen.
Ook andere vormen van gebrek aan maatwerk vanuit de opleiding/examencommissie komen voor, zoals:

- Geen goedkeuring verlenen aan aangepaste werkzaamheden. Zo gaf een archeologiestudent aan een veldwerkstage te moeten lopen waarbij het verrichten van opgravingen een belangrijk aspect is, iets wat met diens functiebeperking niet haalbaar is. De student gaf aan veel studievertraging op te hebben gelopen voordat de onderwijsinstelling akkoord ging met een stage bestaande uit aangepaste werkzaamheden;
- Eisen dat studenten binnen een bepaalde periode op één bepaalde stageplek stage moeten lopen;
- Verplichte buitenlandstage, wat vanwege specifiek benodigde voorzieningen en zorg niet altijd haalbaar is voor studenten met een functiebeperking;
- Eisen ten aanzien van volgorde van stages (bv. zonder buitenlandstage, geen afstudeerstage mogen starten);
- Eisen ten aanzien van het starten op een bepaald moment in het jaar en geen mogelijkheid om hiervan af te wijken.

> *"Ik doorliep een revalidatietraject, waardoor ik bepaalde vakken niet kon halen. Daardoor mocht ik van de examencommissie niet op stage, met studievertraging tot gevolg."*

> *"Ik stopte met mijn stage omdat deze te zwaar voor mij was. Ik wilde beginnen met een andere stage, maar dat mocht niet omdat dit op een ander moment was dan wanneer andere studenten begonnen met hun stage."*

In de interactieve werksessies is door betrokkenen vanuit verschillende onderwijsinstellingen (mbo, hbo en wo) benoemd dat er sprake is van een gebrek aan kennis en onwetendheid over de precieze (wettelijke) mogelijkheden om aanpassingen te doen. Omdat er te weinig duidelijkheid is, ontstaat ook angst om af te wijken van de norm en wordt het nemen van besluiten en verantwoordelijkheid uit de weg gegaan. Ook angst voor 'precedentwerking' speelt volgens betrokkenen een rol. De decentrale organisatie en uitvoering van beleid worden hierbij als belemmerend benoemd. Ook in ander onderzoek komt dit naar voren. Zie: Kennis, R., e.a. (2022). *Aangepaste mogelijkheden voor onderwijsprogramma, examens en ondersteuning in mbo en hoger onderwijs*. Nijmegen: KBA Nijmegen. Het leidt tot verschillen tussen opleidingen (geen eenheid/uniformiteit) en een dergelijke decentrale organisatie vraagt op veel plekken om kennis van de regels en mogelijkheden – die niet overal in voldoende mate aanwezig is. Overigens benoemen enkele betrokkenen uit het mbo ook dat (hun) onderwijsinstelling sinds de coronaperiode soepeler is geworden in het doen van aanpassingen in de stage.

Een tweede punt dat in de sessies met stakeholders naar voren kwam, is de urennorm waar instellingen zich aan zouden moeten houden. De vraag is echter in hoeverre ook hier sprake is van een gebrek aan kennis van de precieze eisen en mogelijkheden. Een urennorm geldt voor de onderwijsinstelling als geheel, **de landelijke urennorm is niet van toepassing of vertaalbaar naar de individuele student** (behalve bij BIG-geregistreerde opleidingen). In bredere zin pleiten zowel studenten als diverse betrokkenen vanuit het onderwijs ervoor om outcome-indicatoren (zoals competenties, behalen van leerdoelen) veel meer leidend te maken in het gesprek en besluit om aanpassingen te kunnen doen, in plaats van proces-indicatoren zoals urennormen.

Onvoldoende ondersteuning bij stage
Naast inflexibiliteit en een gebrek aan maatwerk, ervaart een deel van de studenten ook dat zij onvoldoende ondersteuning krijgen vooraf of gedurende hun stage. We bespreken een aantal punten.

Ten eerste ervaren studenten knelpunten in de begeleiding voorafgaand aan de stage. Zij doelen dan veelal op ondersteuning vanuit de opleiding bij het vinden van een passende stageplek. Met name studenten die een wo-opleiding volgen geven dit aan, in het mbo lijkt dit in mindere mate te spelen. Zij benoemen daarbij ook de 'concurrentie' met internationale studenten die geen stageplek kunnen vinden en het gevoel dat er voor deze groep wél extra aandacht is. Stagemarkten – toch een plek om een stage te vinden – zijn niet altijd inclusief en toegankelijk voor studenten met een functiebeperking, zowel fysiek (druk, smal, statafels) als in de vorm waarin het wordt georganiseerd (druk, rumoerig, prikkelgevoelig).
In het verlengde van het knelpunt rondom het vinden van een passende stageplek, wordt door betrokkenen vanuit het onderwijs het punt van zelfredzaamheid en het netwerk van studenten aangestipt. In hoeverre bezitten studenten met een functiebeperking (dit punt gaat overigens ook op voor studenten zonder functiebeperking) de vaardigheden om zelf op zoek te gaan naar een stageplek, informatie over hun rechten op te zoeken en in hoeverre zijn zij in staat om hun 'faciliteringsbehoefte' te herkennen en hierover het gesprek te voeren? De verschillen tussen studenten op dit punt zijn groot, zowel tussen de onderwijssectoren (mbo, hbo, wo) als daarbinnen. Volgens veel betrokkenen uit het onderwijs missen studenten deze vaardigheden nog te vaak, is er onvoldoende aandacht voor in de voorbereiding op de stage en hebben ook begeleiders vanuit het onderwijs niet altijd de kennis en vaardigheden om het gesprek hierover met studenten goed te voeren. Er is binnen onderwijsinstellingen ook discussie over wat je van een student mag verwachten in termen van zelfstandigheid, met name in het hbo en wo. Hier speelt ook de vraag in hoeverre het eerlijk en 'gerechtvaardigd' is om tussen studenten te differentiëren in de ondersteuning die je hen hierin biedt.

Naast knelpunten in het zoeken van een stage en de voorbereiding benoemen diverse studenten ook knelpunten in de begeleiding tijdens de stage. Een deel van de studenten ervaart te weinig contact. Beperkt contact is overigens een knelpunt dat niet alleen bij studenten met een functiebeperking speelt, maar studenten met een functiebeperking geven aan het prettig te vinden als zij (ook) tijdens de stage door de onderwijsinstelling 'gezien' worden. Enkele studenten hebben op dit punt ook positieve ervaringen, maar benoemen tegelijkertijd dat de (kwaliteit van de) ondersteuning persoonsafhankelijk is. Door diverse onderwijsinstellingen wordt het gebrek aan tijd benoemd om studenten tijdens de stage goed

te begeleiden, bij zowel begeleiders uit het onderwijs (dit speelt zeker in het hbo en wo, maar komt ook vanuit het mbo naar voren) (te weinig contacturen, volgeboekte studieadviseurs en decanen) als vanuit de stagebedrijven (werkdruk, personeelstekorten). Dit maakt het ook moeilijk om in gezamenlijkheid en aan de voorkant – vanuit de driehoek student, onderwijsinstelling en stagebedrijf – het goede gesprek te voeren. Er wordt op dit punt ook ruimte gezien om werkgevers nog meer te ontzorgen, om zo de drempel voor de werkgever zo laag mogelijk te houden.

Tot slot worden door stakeholders de verschillen in betrokken begeleiders en hun kennis en vaardigheden benoemd. Niet alleen bínnen en tussen instellingen, maar ook tussen mbo, hbo en wo. Binnen sommige instellingen kunnen studenten met een functiebeperking aanspraak maken op de ondersteuning door een speciaal daarvoor aangestelde begeleider. Die helpt dan bijvoorbeeld met het maken van planningen of het doen van een aanvraag bij de examencommissie. Binnen andere onderwijsinstellingen is de ondersteuning minder omvangrijk en meer verspreid over verschillende functionarissen (decaan, studieadviseur, vertrouwenspersoon, slb'er, specialist passend onderwijs, etc.). Hiervoor is het knelpunt van tijd al benoemd. Daarnaast benoemen betrokkenen ook de grote verschillen in kennis en kunde met grote verschillen in de kwaliteit van de begeleiding tot gevolg.

Bureaucratische aanvraagprocedure
Een derde relevant punt is dat de aanvragen voor aangepaste stage, maatwerk en/of extra begeleiding veel tijd kosten. Enerzijds gaat het om de tijd om (bijvoorbeeld) een aanvraag te doen bij de examencommissie en het 'papierwerk' dat erbij komt kijken. Anderzijds wordt ook gedoeld op het steeds opnieuw doen van je verhaal en bij tijdelijke aanpassingen het steeds opnieuw aanvragen en invullen van formulieren.

Meldingsprocedure onduidelijk en zonder consequenties
Een derde belangrijk thema in de knelpunten die studenten ervaren heeft te maken met het melden van stagediscriminatie. Studenten ervaren de meldingsprocedure als onduidelijk en zonder duidelijke consequenties voor de discriminerende partij. We lichten dit hieronder verder toe.

Onduidelijkheid over melden van stagediscriminatie
Een deel van de studenten heeft, nadat zij te maken kregen met stagediscriminatie, actie ondernomen door een melding te doen of een klacht in te dienen bij de onderwijsinstelling (bv. ook bezwaar naar aanleiding van besluit examencommissie), het stagebedrijf zelf of een andere instantie (zoals het College voor de Rechten van de Mens). Bij meerdere studenten heerst echter onduidelijkheid over waar zij met klachten over het stagebedrijf of stagediscriminatie terecht kunnen binnen hun opleiding of onderwijsinstelling. Dit is niet altijd centraal geregeld. Probleem hierbij is ook dat studenten niet (altijd) voorafgaande aan de stage (actief) worden geïnformeerd over wanneer en bij wie ze terecht kunnen met problemen rondom de stage. In eventuele voortgangsgesprekken lijkt vaak ook niet actief gevraagd te worden naar eventuele ervaringen met stagediscriminatie. Dat maakt voor

studenten de drempel hoger om dit zelf actief aan te kaarten. Sowieso leidt het al dan niet melden van stagediscriminatie tot veel spanning bij studenten.
De meldingsprocedure op zichzelf ontmoedigd in sommige gevallen studenten ook een melding door te zetten. Een melding kan dan bijvoorbeeld alleen worden doorgezet als deze niet anoniem is. Uit angst voor verdere vertraging of het schaden van carrièreperspectieven op de lange termijn zet een deel van de studenten de melding niet door. Studenten geven juist het belang aan gezien en gehoord voelen.

Geen consequenties of plan na melden van stagediscriminatie
Een tweede knelpunt dat een deel van de studenten ervaart op het moment dat zij een melding willen doen van stagediscriminatie vanwege hun functiebeperking, is dat het niet duidelijk is óf en wát er met de melding gebeurt. Dat weerhoudt studenten die zijn gesproken in de focusgroepen ervan om stagediscriminatie te melden. Studenten zien verbetermogelijkheden in het opstellen van een gezamenlijk plan voor verdere actie, zodat de melding ook tot consequenties leidt voor de partij of persoon die discrimineert. Studenten noemen zelf voorbeelden die te maken hebben met het weren van het bedrijf voor toekomstige stageplekken.
De knelpunten die studenten benoemen rondom het melden van stagediscriminatie, wordt ook door de stakeholders herkend. Zij benoemen daarbij enkele relevante punten en kanttekeningen:

- Volgens een aantal stakeholders, met name belangenorganisaties, voelen onderwijsinstellingen nog te weinig verantwoordelijkheid voor de student op het moment dat die op stage is. Het ondernemen van actie naar aanleiding van ervaringen van studenten met stagediscriminatie wordt volgens hen nog niet altijd als verantwoordelijkheid van de onderwijsinstelling gezien.
- Tegelijkertijd zijn stagecoördinatoren/studentbegeleiders volgens diverse stakeholders vaak beperkt in hun handelingsmogelijkheden bij melding van stagediscriminatie. Meer dan een luisterend oor kunnen zij vaak niet bieden.
- Door een aantal stakeholders wordt daarop aangevuld dat een gesprek tussen student, stagebedrijf en onderwijsinstelling voor de student tot effectievere resultaten leidt dat het doen van een melding.

(Tegenstrijdig) belang van voldoende stageplekken
In bovenstaande knelpunten ten aanzien van het melden van stagediscriminatie speelt mee dat er vanuit de onderwijsinstellingen meerdere belangen spelen rondom de stage van studenten. Dat geldt in ieder geval voor mbo- en hbo-instellingen, omdat studenten daar verplicht stage(s) lopen. Natuurlijk is elke onderwijsinstelling tegen stagediscriminatie. Tegelijkertijd geven studenten aan dat de onderwijsinstelling – op het moment dat zij bij de onderwijsinstelling melding doen van stagediscriminatie – ook het belang van voldoende stageplekken voor alle studenten benadrukt. Het opstellen van een ‘zwarte lijst’ van bedrijven – een optie die in de focusgroepen diverse malen is benoemd – is voor de onderwijsinstellingen dan ook controversieel.

Samenvatting

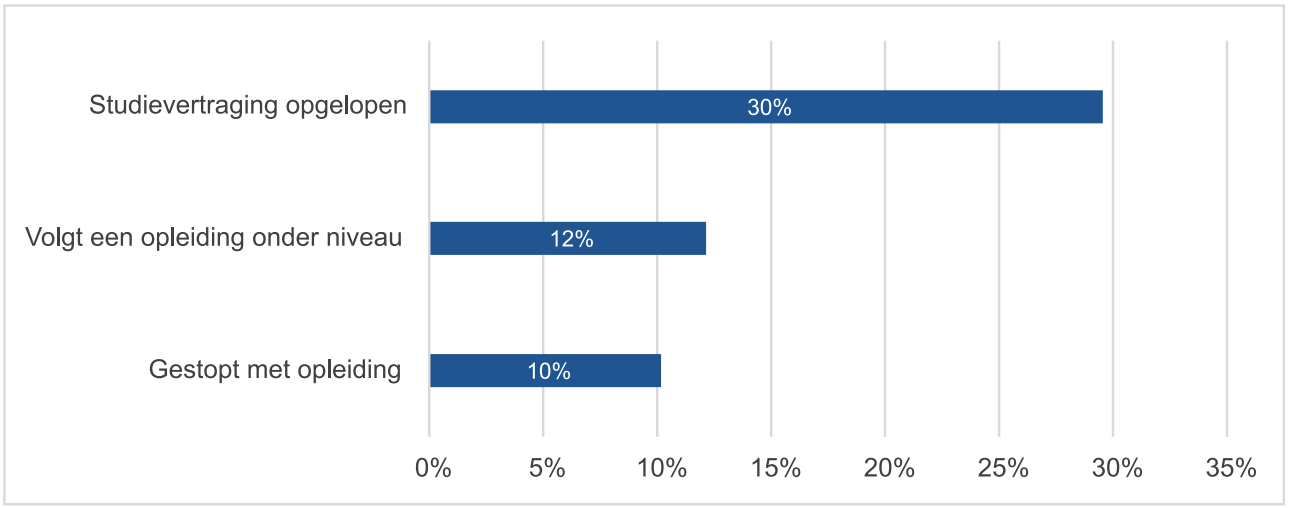
In deze paragraaf is ingegaan op de knelpunten die studenten met een functiebeperking, maar ook andere relevante stakeholders, ervaren rondom stagediscriminatie. De ervaren knelpunten zijn in drie thema's te onderscheiden. Ten eerste komt naar voren dat knelpunten worden ervaren die te maken hebben met onwetendheid, onwil en beeldvorming, zowel vanuit de onderwijsinstelling als vanuit de werkgevers. Bij dit thema staat gebrek aan kennis en vaardigheden, handelingsverlegenheid, gebrek aan ervaren inzet en vooroordelen centraal. Ten tweede worden knelpunten ervaren die te maken hebben met een gebrek aan maatwerk en begeleiding vanuit de onderwijsinstelling, waarbij de focus ligt op inflexibiliteit rondom stage-eisen vanuit de onderwijsinstelling en gebrek aan ondersteuning bij de stage. Ten derde worden knelpunten ervaren die gerelateerd zijn aan het melden van stagediscriminatie, waarbij onduidelijkheid rondom de meldingsprocedure en het ontbreken van consequenties na het melden van stagediscriminatie centraal staat.

3.5 Gevolgen van stagediscriminatie

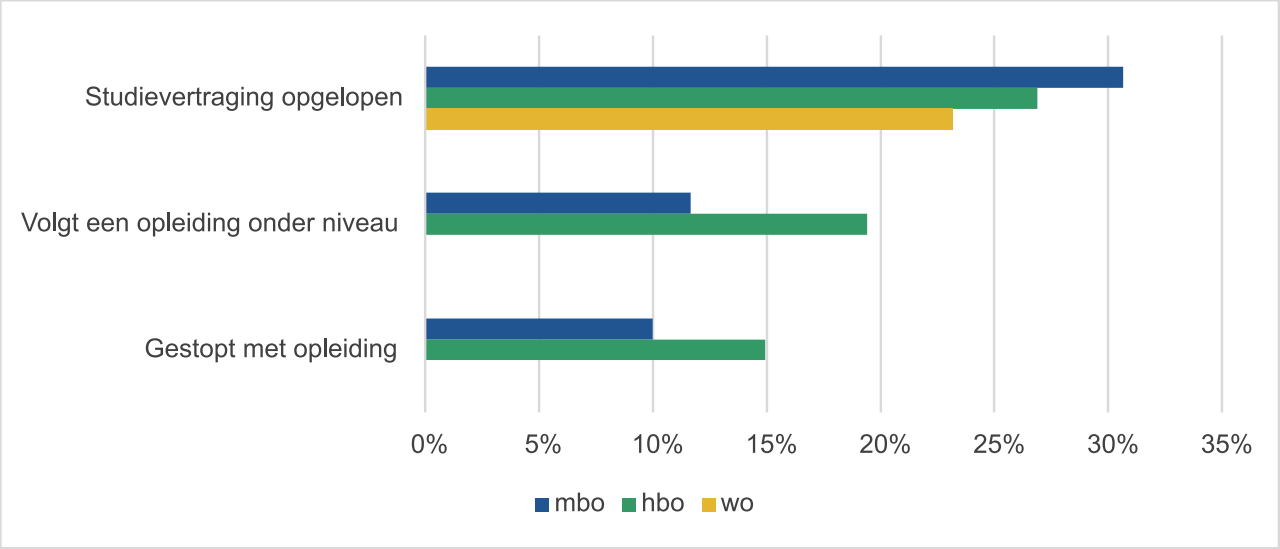
Naast vormen van stagediscriminatie en knelpunten die hierin een rol spelen, is studenten ook gevraagd naar de gevolgen die discriminatie tijdens het zoeken naar een stageplek of op de stage heeft gehad voor de student en diens studieloopbaan. We bespreken hieronder eerst de gevolgen die stagediscriminatie heeft voor de studie en studieloopbaan van studenten, vervolgens gaan we in op gevolgen die het heeft gehad voor de persoonlijke situatie van de student zelf, zoals welzijn of frustratie.

Gevolgen voor studie, stage en studieloopbaan

In de enquête zijn studenten die hebben aangegeven dat zij discriminatie hebben meegemaakt, gevraagd naar de gevolgen daarvan voor de studie (zie Figuur 3.21). Studievertraging wordt het vaakst genoemd; 30 procent van de gediscrimineerde studenten vanwege een functiebeperking noemt dit als gevolg. 12 procent van de studenten zegt dat men als gevolg hiervan een opleiding onder het eigenlijke niveau volgt en 10 procent van hen zegt dat ze hierdoor met hun studie zijn gestopt. Overigens geeft ook 70 procent van de studenten aan dat géén van deze gevolgen voor hen gelden.
De mate waarin dit voorkomt per onderwijssector is weergegeven in Figuur 3.22; opvallend hierin is dat in het wo niemand zegt te zijn gestopt met de opleiding; dit gaat echter om zeer kleine aantallen (logischerwijs kan men in een wo-master moeilijk een opleiding onder hun eigenlijke niveau doen; ook zijn stages in de master vaker niet verplicht dus ook daarom minder snel een reden om te stoppen met een opleiding).

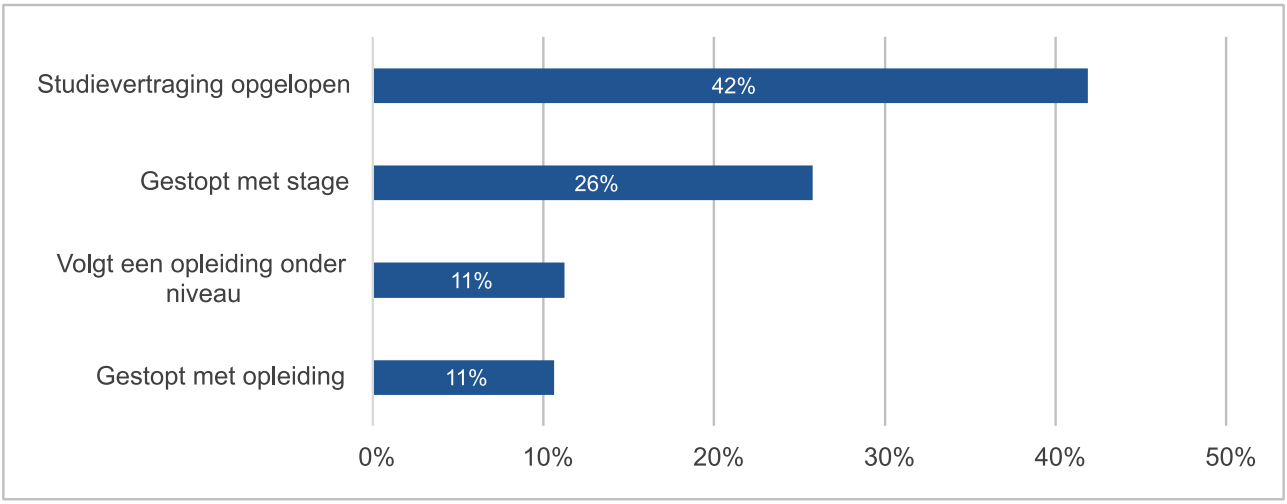


Figuur 3.21 Gevolgen van discriminatie (o.a.) door functiebeperking bij het zoeken naar een stageplaats voor studieloopbaan, N=138

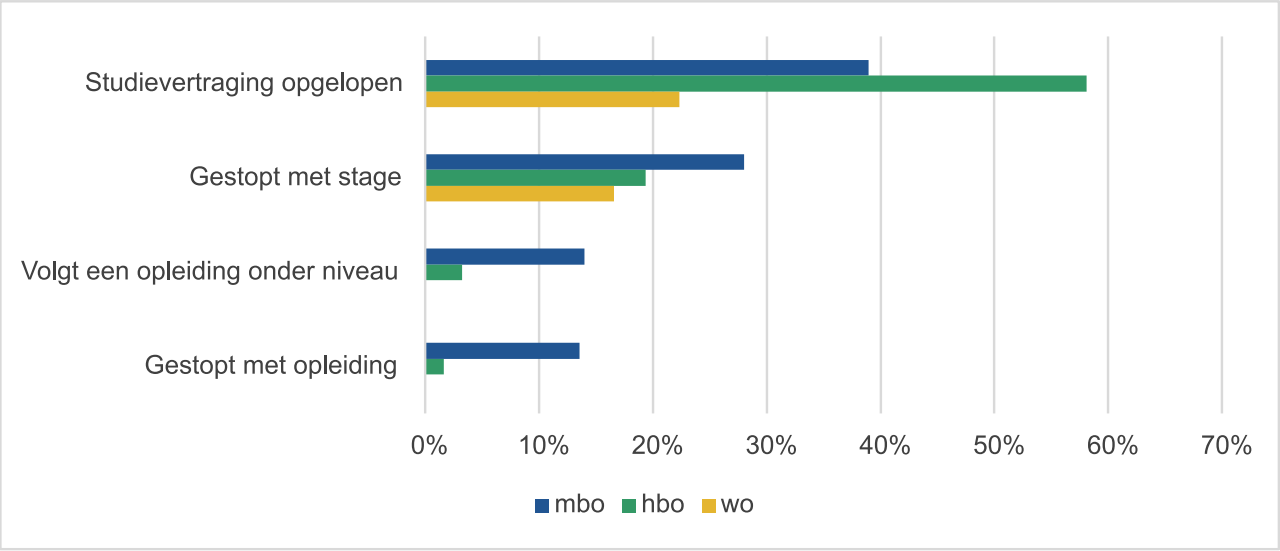


Figuur 3.22 Gevolgen van discriminatie (o.a.) door functiebeperking bij het zoeken naar een stageplaats voor studieloopbaan naar onderwijssoort, N=100 mbo; N=27 hbo; N=11 wo

Ook studenten die tijdens de stage discriminatie hebben ervaren, geven het vaakst studievertraging als negatief gevolg voor de studie aan; van de studenten die zegt gediscrimineerd te zijn heeft 42 procent studievertraging opgelopen. Een kwart van deze studenten geeft aan te zijn gestopt met de stage. Twee derde van de studenten geeft aan dat zij géén van deze gevolgen hebben ervaren. Uitgesplitst naar onderwijssoort zijn enige verschillen zichtbaar (maar gaat het om relatief kleine aantallen); wel valt op dat in het hbo relatief veel van deze studenten aangeven dat ze studievertraging hebben opgelopen.



Figuur 3.23 Gevolgen van discriminatie (o.a.) door functiebeperking tijdens de stage voor studieloopbaan, N=122



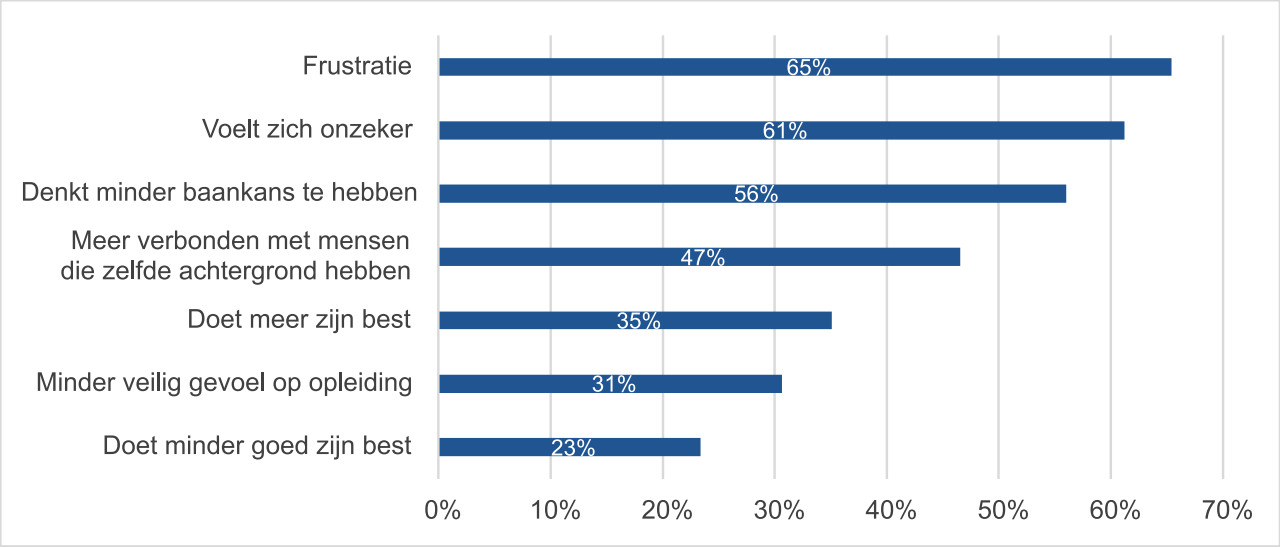
Figuur 3.24 Gevolgen van discriminatie (o.a.) door functiebeperking tijdens de stage voor studieloopbaan, naar onderwijssoort, N= 84 mbo; N= 31 hbo; N= 7 wo

Het beeld dat uit de enquête naar voren komt, wordt in de gesprekken met studenten uit alle drie de onderwijssectoren bevestigd. Met name studievertraging is een gevolg waar diverse van de gesproken studenten mee te maken hebben (gehad). Die studievertraging ontstaat voornamelijk doordat studenten er lang over hebben gedaan om een passende stageplek te vinden. Bij een deel van de studenten is de opgelopen studievertraging ook een gevolg van het feit dat de stageperiode langer doorliep. In die gevallen moest de student het aantal stage-uren 'uitsmeren' over een langere periode. De opgelopen studievertraging heeft bij een deel van de studenten vervolgens weer tot financiële gevolgen. Zij kunnen door de lange(re) opleidingsduur geen aanspraak meer maken op studiefinanciering en krijgen te maken met oplopende studieschulden. Vergelijkbaar met de enquêteresultaten, is uitval een minder vaak voorkomend gevolg. Bij een enkele student heeft de discriminatie tijdens de stage geleid tot uitval uit de opleiding. Door de negatieve ervaringen op de stageplek (o.a. geen begrip en ondersteuning) heeft deze student vijf jaar lang niet meer durven studeren.
In een enkel geval geeft een student aan dat een lange zoektocht naar een passende stage niet tot studievertraging heeft geleid. Dat kwam omdat de student voorliep op de lesstof en die tijdswinst kon 'compenseren' met de lange(re) zoektijd naar een stage.

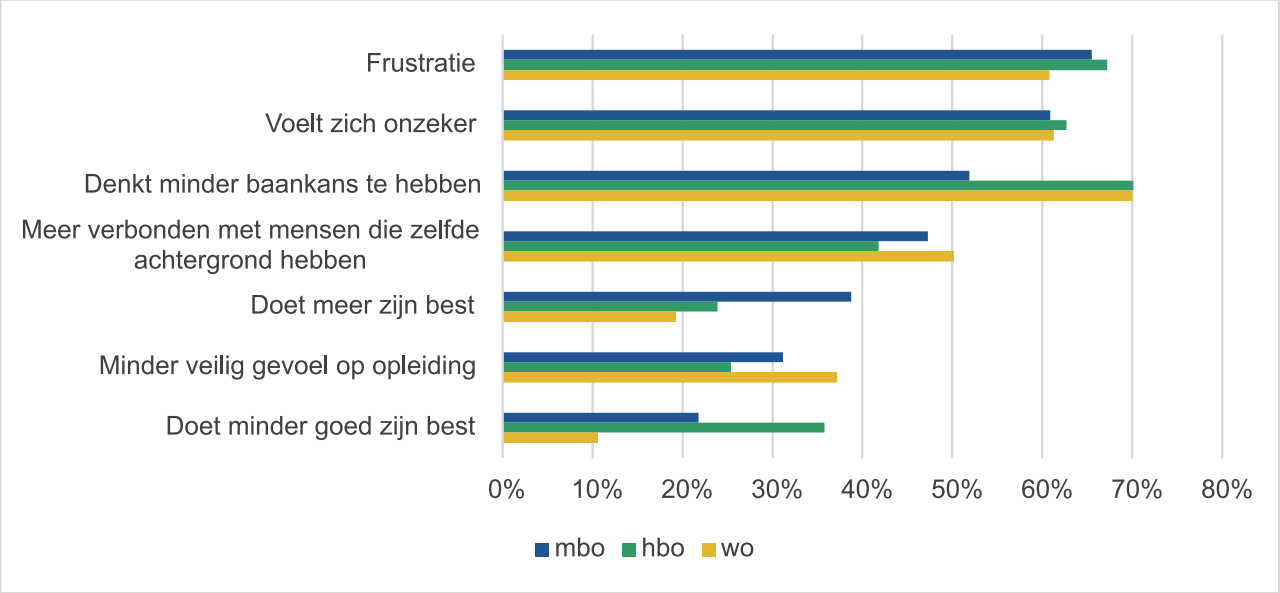
Ook gedurende de stage hebben diverse studenten die zijn gesproken negatieve gevolgen van de stagediscriminatie ondervonden. Het langer doorlopen van de stage – vaak loopt de stage uit in de zomervakantie – heeft tot gevolg dat de begeleiding op/tijdens de stage minder of afwezig is (collega's zijn op vakantie, stagebegeleider vanuit de opleiding is er niet).
Tot slot geeft een deel van de studenten aan dat de werkzaamheden die zij in hun stage moesten uitvoeren heel minimaal/eenvoudig waren vanwege hun beperking (vooroordelen). Deze studenten geven aan dat dit tot gevolg had dat zij zonder echte werkervaring hun (hbo-/wo-)opleiding hebben afgerond. Dit maakt het lastig om werk te vinden en te bepalen welk werk goed past. Ook vervangende opdrachten zijn hier een oorzaak van, want die leveren geen werkervaring op.

Gevolgen voor het welzijn van de student
Naast gevolgen voor de opleiding/studieloopbaan zijn er ook andere gevolgen van stagediscriminatie. Die zitten deels op het persoonlijk vlak en zijn deels anderszins van aard.

In de enquête geven studenten die gevraagd zijn naar overige gevolgen (Figuur 3.25) bij de zoektocht vooral aan zich onzeker of gefrustreerd te voelen na discriminatie te hebben ervaren. Uitgesplitst naar onderwijssector zijn de gevolgen van discriminatie vrij vergelijkbaar voor de drie onderscheidde onderwijssoorten (zie Figuur 3.26).

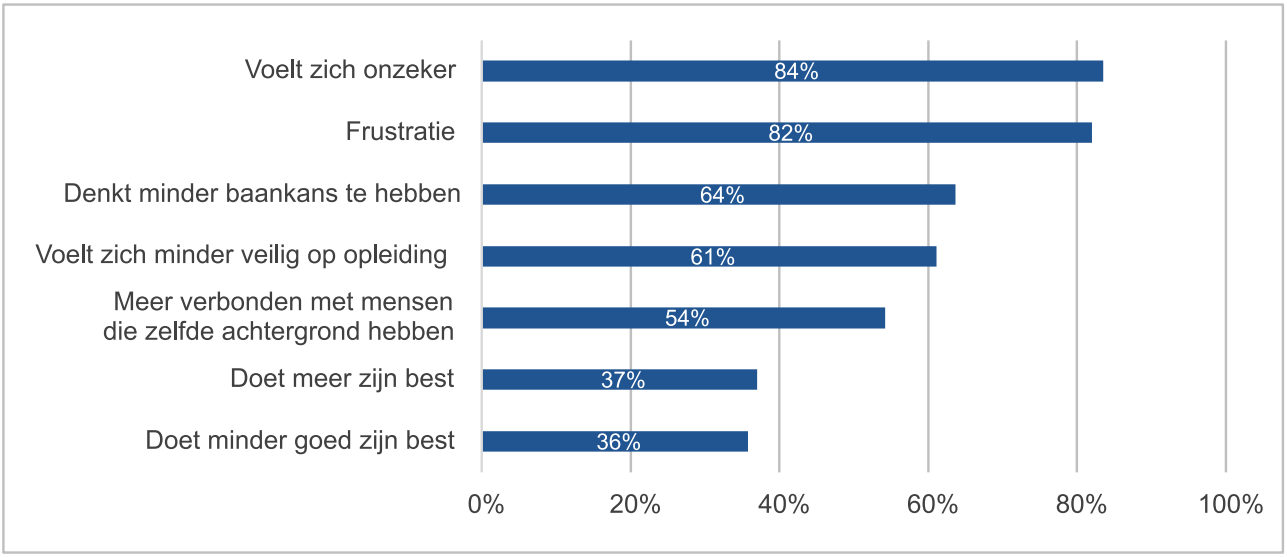


Figuur 3.25 Andere gevolgen van discriminatie o.a. vanwege een functiebeperking bij het zoeken naar een stageplaats (% (helemaal) mee eens), N=138

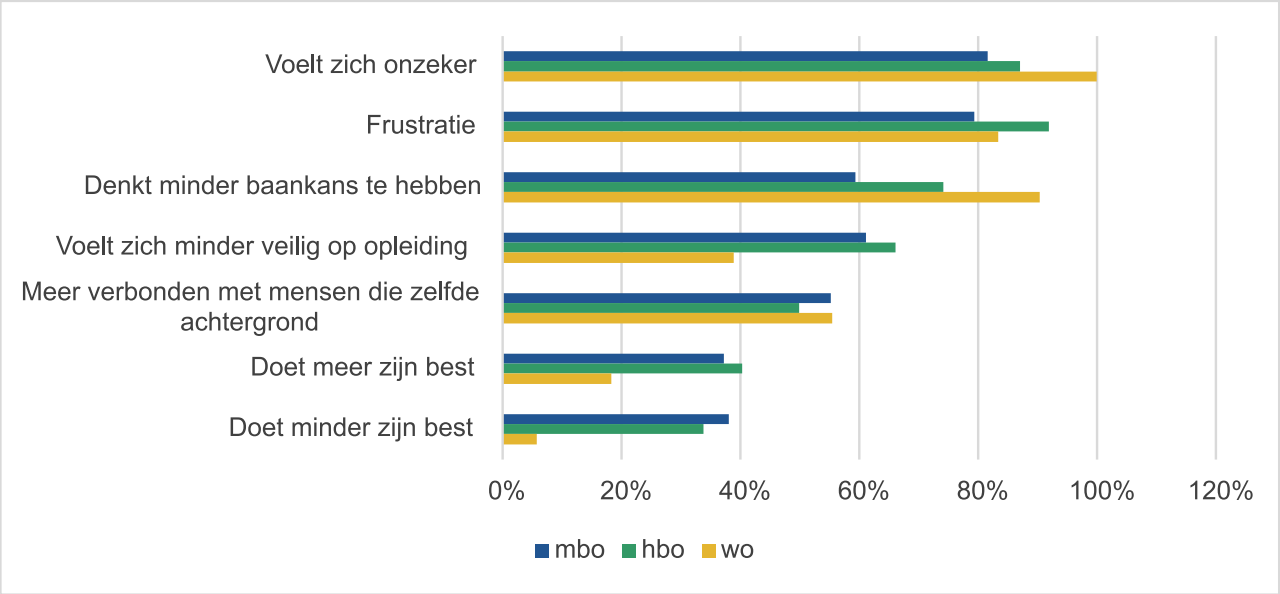


Figuur 3.26 Andere gevolgen van discriminatie o.a. vanwege een functiebeperking bij het zoeken naar een stageplaats (% (helemaal) mee eens), naar onderwijssoort, N=100 mbo; N= 27 hbo; N= 11 wo

Ditzelfde beeld is te zien bij ervaren discriminatie tijdens de stage; ook hier leidt dit met name tot onzekerheid en frustratie. Daarnaast denken studenten minder baankansen te hebben en zich minder veilig te voelen. Deze ervaren gevolgen zijn ook hier vrij vergelijkbaar voor de verschillende onderwijssoorten (zie Figuur 3.28).



Figuur 3.27 Andere gevolgen van discriminatie (o.a.) vanwege functiebeperking tijdens de stage (% (helemaal) mee eens), N= 122



Figuur 3.28 Andere gevolgen van discriminatie (o.a.) vanwege functiebeperking tijdens de stage (% (helemaal) mee eens), N=84 mbo; N= 31 hbo; N= 7 wo

Verschillen naar bedrijfssector

De aangegeven gevolgen zijn ook per (cluster van) bedrijfssector bekeken. Hierin zijn echter geen duidelijke verschillen zichtbaar; over het algemeen zijn dezelfde patronen zichtbaar in de gevolgen van stagediscriminatie.

Verschillen naar type functiebeperking

Ook voor de verschillen naar het type functiebeperking zijn de resultaten niet eenduidig; de percentages verschillen van elkaar maar het gaat bij deze uitsplitsingen om zeer kleine aantallen.

In de focusgroepen met studenten wordt bovenstaand beeld bevestigd. Wel leggen de studenten die zijn gesproken de nadruk op de gevolgen die de stagediscriminatie heeft gehad voor hun persoonlijk welzijn en functioneren:

Onzekerheid, faalangst en vertrouwen
Meerdere studenten geven aan problemen te hebben met vertrouwen, voelen zich onzeker en hebben het gevoel een buitenstaander te zijn. Studenten hebben door vele afwijzingen ook een laag zelfbeeld gekregen of hebben lange tijd geen vertrouwen gehad in hun eigen kunnen.

> *"Dit terwijl een kleine aanpassing ervoor zou zorgen dat ik dit wel gewoon kan".*

Dat heeft in sommige gevallen tot faalangst en langdurige uitval geleid, tot het verbergen van de functiebeperking uit angst voor reacties en tot onzekerheid om te solliciteren.

> *"Mijn vertrouwen is zo vaak beschaamd dat ik tijdens mijn huidige stage pas na 6 maanden heb durven vertellen over mijn beperking"*

Stress en overbelasting
Een deel van de studenten heeft te maken gekregen met klachten van stress en overspannenheid. Zij geven aan deze klachten te hebben gekregen doordat ze meer moesten doen dan ze aankonden. Enerzijds gaat het om werkzaamheden die zij moesten uitvoeren, maar die door de functiebeperking heel lastig waren uit te voeren. Anderzijds gaat het ook om eisen vanuit de opleiding/examencommissie om de stage langer door te laten lopen (bv. in de zomervakantie) en om de tijd die studenten kwijt zijn om aanpassingen of aanvragen te regelen. Studenten geven aan dat dit 'energie vreet' en dat ze ten opzichte van studenten zonder functiebeperking minder tijd hebben om 'op te laden' (dit tegen de achtergrond dat een deel van de studenten juist een functiebeperking heeft die te maken heeft met hun beperkte energielevel).

Motivatie en frustratie
Een deel van de studenten geeft aan gefrustreerd te zijn door de stagediscriminatie en minder gemotiveerd. Zij moeten veel tijd en energie steken in 'randzaken' en voelen zich niet altijd serieus genomen. Dat levert veel frustratie op en ook een gevoel van machteloosheid. Ook de stereotypes waar studenten mee te maken krijgen, leidt tot frustratie, een gevoel van hopeloosheid en boosheid.

> *"Maar mensen hebben allemaal een stereotype in hun hoofd van hoe iemand zal zijn en daar zitten ze vervolgens niet op te wachten. Dat leidt tot veel frustratie en hopeloosheid en boosheid. Teleurstelling, met vragen als: 'ligt het aan mij' en 'wat gaat er nou mis"*

Ook het niet kunnen vinden van een stageplek of werkplek leidt tot verminderde motivatie en frustratie.

> *"Ik zit in een sociaal isolement. Daar zit ik zelf niet zo mee, maar het is wel waardeloos dat ik niet aan het werk kan komen. Discriminatie is ook een verspilling van talent".*

Samenvatting
In deze paragraaf is ingegaan op de gevolgen die stagediscriminatie heeft gehad voor de student en diens studieloopbaan. Ten eerste heeft stagediscriminatie gevolgen voor de studie en studieloopbaan van de student. Zo leidt stagediscriminatie bij ongeveer 1/3e van de studenten tot studievertraging, en in mindere mate ook tot het volgen van een opleiding onder niveau, het stoppen met de stage en het stoppen met de opleiding. Daarnaast heeft stagediscriminatie gevolgen voor de persoonlijke situatie van de student. Zo leidt stagediscriminatie bij studenten tot onder andere onzekerheid, frustratie, faalangst, stress en verminderd vertrouwen.

3.6 Mogelijke beschermende factoren

We vroegen de studenten niet alleen naar knelpunten rondom stagediscriminatie en de gevolgen die zij hiervan ondervinden, maar ook succesfactoren, welke verbeter-mogelijkheden zij zien en waar aanknopingspunten bestaan voor handelingsperspectief om stagediscriminatie tegen te gaan en de gevolgen ervan te verkleinen. Deze beschermende factoren zijn besproken in de focusgroepen met studenten uit het mbo, hbo en wo en zijn later ook teruggelegd in de interactieve werksessies met stakeholders. In deze paragraaf nemen we beide perspectieven mee. De diverse aanknopingspunten en verbetermogelijkheden bouwen veelal voort op de knelpunten rondom stagediscriminatie die we beschrijven in voorgaande hoofdstukken.

De beschermende factoren komen deels voort vanuit het onderwijs, deels vanuit werkgevers/ stagebedrijven, deels vanuit de studenten zelf en deels vanuit de maatschappij. In de handreiking bespreken we de oplossingsrichtingen en handelingsperspectieven voor verschillende belanghebbenden. Aangezien een deel van de beschermende factoren bij alle belanghebbenden spelen, bespreken we in dit rapport de verschillende beschermende factoren op basis van thema.

Informatievoorziening
In eerste instantie hebben studenten behoefte aan duidelijkere informatievoorziening omtrent stages. Voor studenten met een functiebeperking is het van belang om te weten welke informatie op de sleutelmomenten van hun stageproces nodig is en welke mogelijke voorzieningen beschikbaar zijn. Studenten gaven zeer regelmatig aan dat informatie over eisen en opties rondom stages voor hen onduidelijk waren en dat ze hierdoor belemmerd zijn in het vinden en volgen van een stage. Dit beeld wordt bevestigd vanuit de werksessies met stakeholders. Ook zij geven aan dat informatievoorziening vaak een belangrijk pijnpunt is. Hierbij geven zij wel aan dat de informatie vaak wel beschikbaar is, maar dat ze veel problemen ondervinden in het goed bereiken van de (juiste) studenten.

"Duidelijke informatie moet eigenlijk geen accommodatie zijn. Het is bijzonder belangrijk voor mensen met een functiebeperking, omdat ze er meer last van hebben als dingen onduidelijk zijn. Maar eigenlijk is het gewoon respectvol van een stagebedrijf en opleiding om duidelijk te communiceren en correcte en volledige informatie beschikbaar te hebben."

De studenten zouden gebaat zijn bij een aantal verbeteringen op dit gebied:

- Duidelijke – vindbare, betrouwbare en toegankelijke – informatie over studeren met een functiebeperking, zoals de mogelijke voorzieningen en belangrijke aanspreekpunten. Wanneer dit voor aanmelding voor een studie duidelijk is voor een student, scheelt dit veel onduidelijkheid, onzekerheid en gedoe tijdens het volgen van de opleiding en stages;
- Duidelijk overzicht van stagebedrijven waarmee de onderwijsinstellingen een goede ervaring hebben rondom inclusieve stages en, indien mogelijk, van stagebedrijven die hier juist moeite mee hebben. Dit kan verzorgd worden door een onderwijsinstelling, maar ook landelijk;
- Betere informatievoorziening over uitzonderingsmogelijkheden en hoe deze aan te vragen zijn. Vaak is het onduidelijk welke uitzonderingen er zijn en worden studenten die hier mogelijk aanspraak op maken niet actief op gewezen;
- Betere informatievoorziening rondom het melden van negatieve stage-ervaringen. Bij studenten – maar ook onderwijsprofessionals – heerst vaak onduidelijkheid over aanspreekpunten en meldingsprocedures rondom stagediscriminatie. Het zichtbaar hebben van de mogelijke routes helpt studenten met een negatieve stage-ervaring de gewenste keuze te maken rondom vervolgstappen.

Begeleiding

Een optimale begeleiding, waarbij de verschillende partijen voldoende tijd en kennis hebben om de student te begeleiden in het stageproces, zowel voorafgaand aan de stage als tijdens te stage is een belangrijke beschermende factor. Begeleiding bij het vinden van een stageplek, door bijvoorbeeld informatie te krijgen over organisaties die inclusieve stages bieden, toegang tot relevante netwerken te krijgen en de studieloopbaanactiviteiten toegankelijk te maken, kan bijdragen aan het vinden van een passende stageplek. Ook hulp bij het opbouwen van relevante vaardigheden voor het zoeken van een stageplek is belangrijk, zoals het schrijven van een CV of het houden van een sollicitatiegesprek. Begeleiding bij het bespreken van de ondersteuningsvraag tijdens een sollicitatiegesprek kan daarnaast bijdragen aan het (vooraf) formuleren van mogelijkheden en benodigdheden, wat een soepele stageperiode kan bevorderen.
Begeleiding tijdens de stage – waarbij de driehoek student, onderwijsinstelling en stagebedrijf centraal staat – draagt ook bij aan de kans dat een student een positieve stage-ervaring heeft en diens stage afrond. Door in gezamenlijkheid aan de voorkant al het goede gesprek te voeren is de kans kleiner dat er gedurende de stage problemen ontstaan en – indien er wel problemen ontstaan – is de kans groter dat dit gesprek weer verder kan worden opgepakt.

"Het zou fijn zijn als er vanuit een faculteit of vanuit een universiteit zelf ook gewoon een paar stages kunnen worden aangeboden. Dat ze een paar opties kunnen geven wanneer het niet lukt om een stageplaats te vinden, of dat er iemand kan helpen met zoeken."

Mogelijkheden tot flexibiliteit en maatwerk

Studenten ervaren veel knelpunten op het gebied van inflexibiliteit en de onmogelijkheid tot maatwerk. Studenten geven aan dat flexibele stage-eisen en de mogelijkheid tot maatwerk een groot verschil kunnen maken. Studenten zien hier voornamelijk kansen binnen examencommissies. Wanneer deze minder rigide zouden zijn en er meer flexibiliteit mogelijk zou zijn, bijvoorbeeld ten aanzien van het minimale aantal uren dat studenten stage moeten lopen of het vereiste aantal uren stage per week, zou het makkelijker worden om stages te vinden die toegankelijk zijn voor studenten met een functiebeperking. Ook meer mogelijkheden om stage te lopen op de onderwijsinstelling zelf zou perspectief kunnen bieden voor studenten met een functiebeperking, omdat dit de kans op stagediscriminatie verkleint en de kans op een passende stage met voldoende mogelijkheden om te leren vergroot. Daarnaast geven de studenten aan dat ook werkgevers meer flexibiliteit kunnen bieden in hun stages, door bijvoorbeeld meer mogelijkheden tot hybride stages aan te bieden.
Tijdens de werksessie met stakeholders kwam ook naar voren dat inflexibiliteit toegankelijke stages in de weg staat. Zowel studenten als diverse betrokkenen vanuit het onderwijs pleiten ervoor om outcome-indicatoren (zoals competenties, behalen van leerdoelen) veel meer leidend te maken in het gesprek en besluit om aanpassingen te kunnen doen, in plaats van proces-indicatoren zoals urennormen. Hierbij gaven de onderwijsinstellingen wel aan dat het vergroten van kennis over en eventueel aanpassen van de (wettelijke) mogelijkheden tot flexibiliteit hierin eerst noodzakelijk is.

"Dat je in plaats van 40 uur per week ook bijvoorbeeld 24 uur per week stage mag lopen en dat je het dan desnoods over een langere periode uitspreidt. 40 uur in de week is voor mij niet haalbaar."

Kennis en bewustwording

Het bevorderen van kennis en bewustwording en het verminderen van vooroordelen en stereotypen zijn belangrijke onderwerpen waarop nog veel terrein kan worden gewonnen. Hierover zijn de studenten en andere stakeholders het eens. Studenten ervaren nog veel onwetendheid en vooroordelen, zowel binnen de onderwijsinstellingen als de stagebedrijven. Het wegnemen van onwetendheid en vergroten van de kennis over functiebeperkingen en mogelijkheden en belemmeringen die deze met zich meebrengen is daarom een kansrijke oplossing.
De studenten zien veel kansen om direct betrokkenen binnen de opleiding, zoals decanen, stagebegeleiders en examencommissieleden, maar ook binnen stagebedrijven, zoals stagebegeleiders en praktijkbegeleiders, te scholen op het gebied van functiebeperkingen. De studenten ervaren dat er veel onwetendheid is over de (on)mogelijkheden van studenten met een functiebeperking; voldoende adequate kennis over functiebeperkingen, organisaties die zich hiermee bezighouden en regelingen die hier betrekking op hebben bij de medewerkers

die betrokken zijn bij stages zou helpen om meer begrip te creëren en sneller tot oplossingen te komen. Ook geven studenten aan dat het makkelijker is om hulp te vragen wanneer ze het idee hebben dat directe begeleiders voldoende kennis hebben over wat hen belemmert.

Studenten en stakeholders geven een aantal voorbeelden die hieraan kunnen bijdragen:

- Diversiteitstrainingen voor stagebedrijven, waarin zij inzicht krijgen in de waarde van een diverse en inclusieve organisatie en de mogelijkheden om studenten met een functiebeperking te begeleiden.
- Het voeren van open gesprekken over de functiebeperking en studenten de mogelijkheid bieden om hier meer over te vertellen, om zo vooroordelen en onwetendheid weg te nemen en openingen te bieden om tot de benodigde aanpassingen te komen.
- Het aanreiken van handvatten over bijvoorbeeld het begeleiden van studenten met een functiebeperking, over organisaties die hierbij kunnen ondersteunen en regelingen en ondersteuningsmogelijkheden die bestaan, om bij te dragen aan het verminderen van handelingsverlegenheid.
- Meer ervaringsdeskundigen in examencommissies. De studenten verwachten dat dit leidt tot meer begrip en daarmee minder rigide vasthouden aan regels die studenten met een functiebeperking belemmeren om aan hun stageverplichtingen te voldoen.
- Het delen van successen, zowel vanuit studenten, onderwijsinstellingen als werkgevers, om zo te leren van elkaar en vooroordelen weg te nemen.

> *"Je moet gewoon met de persoon in kwestie in gesprek, dat is het belangrijkste. Je kunt wel zeggen, en dat klopt, dat je in mogelijkheden moet denken, maar zonder gesprek kom je nog nergens".*

Melding en nazorg

Dit thema gaat voor een gedeelte over het verbeteren van de informatievoorziening omtrent melding en nazorg (zie ook hierboven). Door de informatievoorziening omtrent de meldingsprocedures en aanspreekpunten te verbeteren, ontstaat er meer zichtbaarheid van de mogelijke meldingsroutes die studenten kunnen helpen bij het maken van de – voor hun – gewenste keuze rondom vervolgstappen na een negatieve stage-ervaring.
Daarnaast gaat het ook over het opstellen van een stappenplan en het inrichten van nazorg binnen onderwijsinstellingen. Wat doet de onderwijsinstelling met een melding, wat zijn de vervolgstappen en op welke manier vindt er nazorg plaats naar de student? Dit stappenplan dient informatief te zijn voor studenten, en leidend te zijn voor het handelen van onderwijsprofessionals na een melding.
Als laatste geven zowel de studenten als de stakeholders aan dat er een negatieve prikkel moet komen waarmee duidelijk is: hier gaan we niet mee akkoord! Wanneer onderwijsinstellingen niet door willen pakken op meldingen, bijvoorbeeld vanwege stagetekorten, blijft stagediscriminatie bestaan en zijn we met elkaar voornamelijk bezig met pleisters plakken.

Ervaringsdeskundigheid
Zowel vanuit de studenten als de stakeholders komt naar voren dat het inzetten van ervaringsdeskundige expertise kan bijdragen aan het verbeteren van kennis en bewustzijn, het verminderen van vooroordelen en stereotypen en het verbeteren van voorzieningen. Te vaak wordt er over studenten met een functiebeperking gedacht en gepraat in plaats van met. Studenten met een functiebeperking kunnen zelf aangeven waar belemmeringen worden ervaren en hoe dit eventueel zou kunnen worden opgelost. Zowel voor onderwijsinstellingen, zoals examencommissies, als werkgevers kan het inzetten van ervaringsdeskundige expertise bijdragen aan het toegankelijk maken van stages en het verminderen van stagediscriminatie. Ook voor studenten met een functiebeperking zelf kan het in contact komen met medestudenten met een functiebeperking behulpzaam zijn. Door het uitwisselen van kennis, ervaringen en tactieken kunnen de studenten elkaar helpen bij het vinden van een passende stage en/of het melden van stagediscriminatie.

Overig
Hier bespreken we de overige genoemde beschermende factoren die we niet konden plaatsen in de bovenstaande thema's, bijvoorbeeld omdat de oplossingsrichtingen meer overkoepelend zijn waar we bijvoorbeeld gezamenlijk als maatschappij vorm aan kunnen geven.
Zowel studenten als stakeholders geven aan dat meer zicht op passende/inclusieve stage- en werkplekken een beschermende factor kan zijn. Hierdoor kunnen onderwijsinstellingen studenten aan de voorkant al beter doorverwijzen naar inclusieve stageplekken. Er is nog wel onenigheid over de manier waarop deze lijst moet worden samengesteld, zo zou een organisatie bijvoorbeeld een inclusie-keurmerk kunnen ontvangen of kan er een 'zwarte lijst' worden gemaakt van organisaties waar discriminatie plaatsvindt. Deze lijst wordt wel gezien als tussenoplossing, uiteindelijk moeten alle organisaties inclusief zijn en inclusieve stageplekken aanbieden.
Het vergroten van samenwerkingen tussen alle verschillende stakeholders wordt ook benoemd, zoals het samenwerken tussen onderwijsinstellingen en werkgevers, maar ook samenwerkingen met relevante externe partijen, zoals Stichting SWOM. Door het versterken van samenwerkingen kunnen partijen elkaar ontlasten en versterken waar nodig.
Verder wordt vanuit de stakeholders benoemd dat een integrale aanpak de voorkeur heeft. Veel ervaringen en oplossingen kunnen onderwijs breed worden opgepakt en vaak ook voor verschillende vormen van discriminatie worden ingezet. Het is voordelig om stagediscriminatie niet te smal te benaderen en te leren van wat er al ligt.
Ten slotte zou het de studenten helpen om te gaan met de gevolgen van discriminatie wanneer er meer financiële ondersteuningsmogelijkheden zouden zijn, om studievertraging te compenseren, wanneer deze een gevolg is van de onmogelijkheid om op tijd een passende stageplek te vinden. Hierbij noemen zij bijvoorbeeld mogelijkheden binnen DUO en het profileringsfonds, dat bedoeld is voor studenten die vanwege bijzondere omstandigheden studievertraging hebben opgelopen.

Samenvatting

In deze paragraaf is ingegaan op de mogelijke beschermende factoren die kunnen bijdragen aan een positieve stage-ervaring voor studenten met een functiebeperking en de kans op stagediscriminatie verkleinen. Deze beschermende factoren – aanknopingspunten voor verbetermogelijkheden – bouwen veelal voort op de besproken knelpunten (paragraaf 3.4) rondom stagediscriminatie. De genoemde beschermende factoren – door zowel studenten als andere stakeholders – vallen binnen de volgende thema's: duidelijke informatievoorziening, goede begeleiding, mogelijkheden tot flexibiliteit en maatwerk, kennis en bewustwording, goede melding en nazorg en gebruik maken van ervaringsdeskundigheid om inclusie te bevorderen en stagediscriminatie te verminderen.

4. Conclusie

Dit onderzoek had als doel om inzichten te geven in de mate en vorm waarin studenten in het mbo, hbo en wo met een functiebeperking discriminatie ervaren tijdens het zoeken naar of het lopen van een stage. Daarnaast wilden we mogelijke oplossingsrichtingen inzichtelijk krijgen om aanknopingspunten voor handelings-perspectieven te bieden voor relevante actoren om stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking tegen te gaan. In de voorgaande hoofdstukken zijn de resultaten van het onderzoek gepresenteerd. Op basis van deze resultaten schrijven we in dit hoofdstuk een conclusie, een slotbeschouwing en aanbevelingen om stagediscriminatie tegen te gaan.

Uit dit onderzoek is duidelijk geworden dat ondanks dat discriminatie in Nederland bij de wet verboden is, studenten met een functiebeperking in het mbo, hbo en wo wel te maken krijgen met stagediscriminatie. Zo duurt de zoektocht naar een stageplek voor studenten met een functiebeperking langer en moeten ze meer brieven sturen en vaker op gesprek voordat ze een stageplek vinden. Ruim 10 procent van het totale aantal studenten met een functiebeperking in het mbo, hbo en wo geeft aan stagediscriminatie vanwege hun functiebeperking te hebben ervaren. De mate waarin stagediscriminatie voorkomt verschilt wel tussen de verschillende onderwijsniveaus. Zo vindt stagediscriminatie over het algemeen vaker plaats in het mbo dan in het hbo of wo. Daarnaast verschilt de mate waarin stagediscriminatie voorkomt tussen studenten met verschillende functiebeperkingen. Zo komt stagediscriminatie vaker voor bij studenten met een motorische beperking, een chronische ziekte, psychische aandoening of ASS dan bij studenten met een andere functiebeperking.

Studenten met een functiebeperking krijgen op verschillende manieren te maken met stagediscriminatie. Zo geven studenten aan dat ze tijdens de zoektocht naar een stageplek vaak worden afgewezen, waardoor de zoektocht naar een passende stage lang duurt. Ook geven studenten aan stagediscriminatie te ervaren vanwege de stage-eisen vanuit de onderwijsinstelling die niet altijd haalbaar – en daardoor ontoegankelijk – zijn voor studenten met een functiebeperking. Tijdens de stage wordt gebrek aan faciliteiten, gebrek aan begrip voor de functiebeperking en onvoldoende begeleiding benoemd als belangrijke vormen van stagediscriminatie. Als laatste geven studenten aan tijdens de stage te maken te krijgen met discriminerend gedrag – onvriendelijke behandeling, pesten, uitsluiting – op werkvloer.

Studenten met een functiebeperking, maar ook andere relevante actoren uit het onderwijs- en werkveld zoals onderwijsprofessionals, stagebegeleiders en werkgevers, ervaren allerlei achterliggende knelpunten rondom stagediscriminatie. Het gaat om [1] knelpunten gerelateerd aan onwetendheid, onwil en beeldvorming, [2] knelpunten gerelateerd aan gebrek aan maatwerk en begeleiding vanuit de onderwijsinstelling en [3] knelpunten gerelateerd aan het melden van stagediscriminatie en nazorg. Deze knelpunten zorgen ervoor dat stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking in stand gehouden wordt.

Stagediscriminatie heeft veel impact op de student en diens studieloopbaan. Studievertraging, het volgen van een opleiding onder niveau, en studieuitval behoren tot de gevolgen die studenten met een functiebeperking ervaren vanwege stagediscriminatie. Daarnaast

heeft stagediscriminatie ook impact op de mentale gesteldheid van de student. Zo leidt stagediscriminatie bij studenten tot onder andere onzekerheid, frustratie, faalangst, stress en verminderd vertrouwen.

Uit het onderzoek komen ook mogelijke beschermende factoren naar voren, die kunnen bijdragen aan een positieve stage-ervaring voor studenten met een functiebeperking en de kans op het ervaren van stagediscriminatie verkleinen. Kennis en bewustwording, waarbij vooroordelen en stereotypen niet leidend zijn, zijn belangrijke beschermende basisfactoren die nodig zijn om het gesprek te voeren over inclusieve stages. Een duidelijke informatievoorziening rondom inclusieve stages, goede begeleiding vanuit de onderwijsinstelling en de stageplek en mogelijkheden tot flexibiliteit en maatwerk komen ook naar voren als belangrijke beschermende factoren. Verder zorgt een goede meldingsprocedure en nazorg ervoor dat de impact van stagediscriminatie minder groot is. Als laatste komt naar voren dat het inzetten van ervaringsdeskundigheid kan bijdragen aan het verminderen van knelpunten en het goed opzetten en vormgeven van de beschermende factoren, zodat ze optimaal bijdragen aan de inclusiviteit van de onderwijsinstelling, de stages en de maatschappij als geheel.

Als laatste is het nog belangrijk om te benoemen dat feitelijke en ervaren discriminatie van studenten met een functiebeperking mogelijk nog hoger ligt dan in deze studie naar voren komt. Ten eerste kwam uit de focusgroepen naar voren dat veel studenten met een functiebeperking al voor het versturen van sollicitatiebrieven nagaan in hoeverre een stagebedrijf inclusief beleid voert en toegankelijk is voor studenten met een functiebeperking. Hierdoor selecteren zij aan de voorkant al bij welke organisaties ze wel of niet willen solliciteren om een discriminatie-ervaring te vermijden. Het is dus mogelijk dat feitelijke discriminatie hoger ligt dan vastgesteld in dit onderzoek, indien studenten deze voorselectie niet zouden toepassen. Daarnaast is het mogelijk dat we ook ervaren discriminatie in dit onderzoek onderschatten. Uit de focusgroepen met studenten bleek dat studenten het zelf soms lastig vinden om discriminatie te herkennen. Ze twijfelen of situaties een gevolg zijn van discriminatie en wijten de oorzaak soms ook aan zichzelf. Vooral indirecte vormen van discriminatie worden niet altijd als zodanig herkend.

4.1 Slotbeschouwing

Uit de resultaten komt naar voren dat studenten met een functiebeperking te maken krijgen met stagediscriminatie. Tijdens het onderzoek viel het op dat stagediscriminatie op grond van functiebeperking sneller geaccepteerd wordt dan discriminatie op basis van andere gronden. Zo worden ontoegankelijke stage-eisen en het ontbreken van kennis, vaardigheden en voorzieningen gebruikt om stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking goed te praten. De wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) verbiedt het maken van direct en indirect onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte. Dit verbod houdt ook in dat wanneer individuele studenten toegankelijkheidsproblemen ervaren bij een stage, bijvoorbeeld vanwege ontoegankelijke stage-eisen of missende kennis

en voorzieningen, er een verplichting geldt doeltreffende aanpassingen te verrichten en te zorgen voor algemene toegankelijkheid (tenzij deze een onevenredige belasting vormt). Uit het onderzoek komt naar voren dat deze wettelijke verplichting vaak niet wordt nagekomen.

In de gesprekken met studenten en andere relevante stakeholders worden allerlei beschermende factoren en oplossingsrichtingen genoemd in de lijn van het beter toerusten en voorbereiden van studenten met een functiebeperking op de stagemarkt, het verbeteren van informatievoorziening omtrent uitzonderingsmogelijkheden, en het helpen van studenten bij het vinden van een inclusieve organisatie. Ondanks dat dit oplossingsrichtingen zijn die kunnen bijdragen aan positieve stage-ervaringen voor studenten met een functiebeperking, zijn dit geen oplossingsrichtingen die recht doen aan de wettelijke verplichtingen van onderwijsinstellingen en organisaties. Er wordt bij deze oplossingen gedacht vanuit het medische model in plaats van het sociale model. De focus ligt op aanpassingen voor individuele studenten om zo goed mogelijk mee te kunnen draaien in de samenleving, in plaats van op de niet-inclusieve samenleving die mensen buitensluit van deelname.
Het VN-verdrag heeft als doel om de positie van personen met een beperking te verbeteren door een inclusieve samenleving te creëren waarin non-discriminatie, gelijke kansen, toegankelijkheid en persoonlijke autonomie centraal staan. In het VN-verdrag staat dat op alle niveaus van het onderwijssysteem inclusiviteit gewaarborgd moet worden. Als we stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking daadwerkelijk willen aanpakken, is er meer bewustwording en besef van urgentie nodig bij de verschillende stakeholders, zoals onderwijsprofessionals, beleidsmakers, stagebegeleiders en werkgevers, waarbij het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap en de wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte leidend zijn.

In de volgende paragraaf geven we aanbevelingen gericht op het verminderen en voorkomen van stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking.

4.2 Aanbevelingen

Voor veel studenten met een functiebeperking is stagediscriminatie een obstakel in hun studieloopbaan en heeft het tevens een negatieve impact op hun mentale gezondheid en zelfvertrouwen. Discriminatie is onaanvaardbaar en mag binnen het onderwijs en de bredere samenleving nooit geaccepteerd worden. Actie tegen stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking is daarom hard nodig. Op basis van de bovenstaande resultaten doen we een aantal aanbevelingen om stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking tegen te gaan.

Naast een rapportage hebben we bij dit onderzoek ook een handreiking opgesteld. In deze handreiking bieden we aanknopingspunten voor handelingsperspectieven voor relevante actoren om stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking in het mbo, hbo en wo tegen te gaan. In de aanbevelingen komen een aantal adviezen op hoofdlijnen terug, in de handreiking geven we mede op basis van deze aanbevelingen concrete handvatten voor verschillende betrokkenen. Voor de concrete handelingsperspectieven en voorbeelden verwijzen we naar de Handreiking **stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking**.

Bevorder kennis en bewustwording bij onderwijsprofessionals en werkgevers over stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking

Aan de basis van het bieden van inclusieve stages en het tegengaan van stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking ligt kennis en bewustwording.
Het is belangrijk dat relevante actoren op de hoogte zijn van de ondersteuningsbehoeften van studenten met een functiebeperking, het bestaan van stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking en kennis hebben van de relevante wettelijke kaders (en mogelijkheden). De drie hoofdrolspelers uit de driehoek zijn het met elkaar eens dat er nog veel terrein kan worden gewonnen op het gebied van kennis en bewustwording en het verminderen van vooroordelen en stereotypen.

Kennis en bewustwording rondom wettelijke kaders

Vanuit het VN-verdrag Handicap en de wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) heb je als student met een functiebeperking recht om op gelijke voet deel te kunnen nemen aan (o.a.) het onderwijs en de arbeidsmarkt. Vanuit de Wgbh/cz is het verboden om direct en indirect onderscheid te maken op grond van handicap of chronische ziekte. Direct onderscheid houdt in dat een persoon op grond van de handicap of chronische ziekte op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie. Indirect onderscheid houdt in dat iets (bepaling, maatstaf, handelswijze) dat ogenschijnlijk neutraal is, personen met een handicap of chronische ziekte meer of bijzonder treft dan andere personen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan stage-eisen die niet haalbaar zijn voor studenten met een functiebeperking. Werkgevers en onderwijsinstellingen zijn vanuit deze wet verplicht doeltreffende aanpassingen te verrichten en daarmee belemmeringen weg te nemen en te zorgen voor algemene toegankelijkheid, tenzij die aanpassingen niet-proportionele inspanning of kosten voor de onderwijsinstelling of werkgevers met zich meebrengen.
Het is belangrijk dat alle relevante actoren op de hoogte zijn van **relevante wetgeving** en doeltreffende aanpassingen bieden om stages toegankelijk te maken voor studenten met een functiebeperking.

Kennis en bewustwording omtrent studeren met een functiebeperking

Uit het onderzoek komt naar voren dat bij onderwijsinstellingen en stagebedrijven vaak een gebrek is aan bewustzijn en kennis omtrent studeren en stagelopen met een functiebeperking, wat leidt tot niet-inclusieve stages, miscommunicatie tussen de driehoek en 'koudwatervrees' bij stagebedrijven.
Het is belangrijk dat direct betrokkenen binnen de opleiding, zoals decanen, stagebegeleiders en examencommissieleden, maar ook binnen stagebedrijven, zoals stagebegeleiders en praktijkbegeleiders, geschoold worden op het gebied van functiebeperkingen. Studenten met een functiebeperking ervaren dat er veel onwetendheid is over de (on)mogelijkheden van studenten met een functiebeperking; adequate kennis bij medewerkers die betrokken zijn bij stages over functiebeperkingen, over **organisaties die zich hiermee bezighouden** en over **regelingen die hier betrekking op hebben** zou helpen om meer begrip te creëren en sneller tot oplossingen te komen. Daarbij geven studenten aan dat het makkelijker is om hulp te vragen wanneer ze het idee hebben dat directe begeleiders voldoende kennis hebben over wat hen belemmert.

Aanbeveling:

- ***Onderwijsprofessionals en werkgevers:*** *Informeer en professionaliseer je medewerkers op het gebied van studeren met een functiebeperking en stagediscriminatie, ga hierbij in op (wettelijke) verplichtingen, mogelijkheden en behoeften. Maak hiervoor gebruik van bestaande tools, informatiepakketten en trainingen (zie de handreiking voor tips).*
- ***Overheid en overkoepelende instanties:*** *Stimuleer bewustwording en professionalisering op het gebied van stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking bij onderwijsinstellingen en werkgevers. Verspreid relevante informatie en tools en faciliteer (het gebruik van) relevant professionaliseringsaanbod.*

Denk vanuit mogelijkheden in plaats van onmogelijkheden

Studenten met een functiebeperking geven aan dat het vooral belangrijk is om te denken in mogelijkheden in plaats van onmogelijkheden. Wanneer een student een ondersteuningsvraag kenbaar maakt, is het van belang dat onderwijsprofessionals en werkgevers in gesprek gaan met de student over de mogelijkheden binnen de opleiding, het onderwijs en/of de organisatie. Verval daarbij niet in het denken vanuit stereotypen. Laat de student vertellen wat de functiebeperking voor de student betekent op het gebied van onderwijs en werk. Denk daarbij niet: 'dat gaat niet binnen deze organisatie', ga na wat er wél kan en bespreek dit met de student. Kennis en bewustwording is essentieel voor het denken in mogelijkheden, maar daarnaast kan iedereen zichzelf ook aanleren om het gesprek rondom ondersteuningsvragen aan te vliegen vanuit mogelijkheden.

Aanbeveling:

- ***Onderwijsprofessionals en werkgevers:*** *Denk vanuit mogelijkheden. Leer jezelf aan om, wanneer iemand aangeeft een ondersteuningsvraag te hebben, het gesprek aan te gaan over mogelijkheden en de student te laten vertellen over de betekenis van de functiebeperking voor de student en de stage. En verken de mogelijkheden die de student zelf ziet om de stage op een goede manier uit te kunnen voeren.*

Focus op inclusieve werving en selectie voor stages

Om stagediscriminatie in het algemeen tegen te gaan, is het belangrijk dat werkgevers objectief werven voor hun stageplaats. Objectief werven betekent dat werkgevers selecteren op basis van competenties en talent, en niet op basis van gevoel ofwel de 'klik'. Hierbij is het belangrijk om vooraf aan de werving en selectieprocedure vast te stellen welke competenties wel en niet centraal staan bij deze functie.

Voor studenten met een functiebeperking is het ook belangrijk dat werkgevers inclusief werven, waarbij in de vacature al duidelijk is dat de werkgever zich inzet voor inclusiviteit en dit ook faciliteert. Het is daarbij van belang dat in de vacatureteksten informatie wordt geboden over mogelijkheden op het gebied van flexibiliteit, begeleiding en voorzieningen voor studenten. Daarnaast is het belangrijk dat de vacatures digitaal toegankelijk zijn.

Aanbeveling:

- ***Werkgevers:*** *Werf objectief en inclusief. Laat zien dat je je inzet voor een inclusieve organisatie. Geef in je vacatureteksten informatie over flexibiliteit – bijvoorbeeld op het gebied van uren per week – en mogelijke begeleiding en voorzieningen. Zorg ervoor dat je vacatures digitaal toegankelijk zijn.*
- ***Overheid en overkoepelende instanties:*** *Stimuleer werkgevers objectief en inclusief te werven (geef daarbij zelf ook het goede voorbeeld). Informeer werkgevers over (financiële) ondersteuningsmogelijkheden voor het begeleiden van studenten met een functiebeperking, wat inclusief werven kan stimuleren.*

Maak van het aanpakken van stagediscriminatie de norm

Het is belangrijk om een sociale norm te stellen waarbij (stage)discriminatie sterk wordt afgekeurd en actief wordt aangepakt. Draag antidiscriminatie als sociale norm uit en veranker deze in antidiscriminatiebeleid. Zowel de overheid, werkgevers als het onderwijs kunnen elkaar scherp houden door te vragen naar antidiscriminatiebeleid en elkaar te wijzen op de aanpak van (stage)discriminatie. Geef hierbij ook specifiek aandacht aan stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking, aangezien niet alle relevante actoren deze vorm van (stage)discriminatie herkennen.

Aanbeveling:

- ***Werkgevers:*** *Zet antidiscriminatiebeleid op om studenten met een functiebeperking preventief te beschermen tegen discriminatie.*
- ***Onderwijs, overheid en overkoepelende instanties:*** *Stimuleer werkgevers om antidiscriminatiebeleid op te zetten. Vraag actief naar hun antidiscriminatiebeleid en bespreek in hoeverre er aandacht is voor antidiscriminatie van studenten met een functiebeperking.*

Verbeter de begeleiding van studenten met een functiebeperking

Begeleiding, zowel voorafgaand aan als tijdens en bij afronding van de stage, kan het verschil maken voor studenten met een functiebeperking. De juiste begeleiding kan ervoor zorgen dat studenten terecht komen op een inclusieve stageplek waar de gewenste ondersteuning kan worden geboden, onderwijsinstellingen en stagebedrijven elkaar ondersteunen in het bieden van de gewenste ondersteuning aan de student en mogelijke discriminatie tijdig kan worden op- en aangepakt. In dit onderzoek komt naar voren dat de begeleiding voor studenten met een functiebeperking vaak tekort schiet, wat kan leiden tot negatieve stage-ervaringen en discriminatie.

De juiste begeleiding start al bij het bieden van begeleiding bij de voorbereiding op het zoeken naar een inclusieve stage en het sollicitatiegesprek. Bied bijvoorbeeld begeleiding bij het bespreken van de ondersteuningsvraag in de sollicitatiebrief of tijdens een sollicitatiegesprek. Het bespreken van de ondersteuningsvraag is een belangrijke, maar soms moeilijke stap. Zorg dat studenten met een functiebeperking – indien gewenst – extra ondersteuning kunnen krijgen bij het formuleren van de ondersteuningsvraag naar een werkgever toe. Het bespreken

van een ondersteuningsvraag in een sollicitatiebrief of gesprek kan ook geïntegreerd worden in de standaard (LOB-)lessen, dit normaliseert het uiten van een ondersteuningsvraag en kan van toegevoegde waarde zijn voor studenten met en zonder functiebeperking.

Begeleid tijdens de stage vanuit de driehoek. Zorg voor vaste en regelmatige contactmomenten tussen student, opleiding en stagebedrijf. Regelmatig contact helpt problemen te voorkomen en vergroot de mogelijkheden voor het onderwijs om student en stagebedrijf voldoende te faciliteren tijdens de stage. Het is hierbij behulpzaam om een lijst met vragen vooraf op te stellen die helpen bij het voeren van een open gesprek tussen student, onderwijsinstelling en stagebedrijf over de voortgang van de stage en bekende valkuilen, zoals onvoldoende ondersteuningsmogelijkheden en discriminatie. Hierbij is het belangrijk dat stagebegeleiders voldoende uren hebben om studenten te begeleiden tijdens de stage.

Bij het begeleiden van studenten met een functiebeperking is het belangrijk studenten te voorzien van relevante informatie. Denk hierbij aan informatie over de ondersteuningsmogelijkheden tijdens het zoeken naar en het lopen van een stage, aanspreekpunt waar studenten terecht kunnen met vragen over de stageperiode en mogelijke voorzieningen, en het meldsysteem en de route die bewandeld moet worden om een melding te maken van stagediscriminatie. Het is belangrijk dat deze informatie actief wordt overgedragen aan studenten en het bijvoorbeeld niet alleen op een website wordt geplaatst. Ga daarbij met je studenten in gesprek over de gewenste communicatievormen en het bereiken van de doelgroep.

Aanbeveling:

- ***Onderwijsprofessionals:*** *Zorg voor een goede loopbaanbegeleiding, waarin onder andere aandacht is voor het formuleren van een ondersteuningsvraag en het bespreken van ondersteuningsmogelijkheden tijdens een sollicitatieproces. Voorzie studenten met een functiebeperking van relevante informatie op het gebied van stagelopen met een ondersteuningsvraag, denk aan aanspreekpunt, voorzieningen en meldpunt stagediscriminatie.*
- ***Onderwijsprofessionals en werkgevers:*** *Begeleid vanuit de driehoek, zorg voor een goede relatie tussen stagebegeleiders, praktijkbegeleiders en de student. Kom regelmatig samen, en bespreek aan de hand van een vooropgestelde vragenlijst de voortgang van de stage, waarin bekende valkuilen zoals discriminatie en onvoldoende ondersteuning aanbod komen. Het is belangrijk dat stagebegeleiders en praktijkbegeleiders voldoende uren krijgen om deze begeleiding op zich te nemen.*
- ***Overheid en overkoepelende instanties:*** *Informeer werkgevers over de (financiële) ondersteuningsmogelijkheden vanuit de overheid voor het begeleiden van studenten met een functiebeperking en versimpel het aanvragen van deze voorzieningen.*

Verbeter de meldingsprocedure en nazorg
Uit dit onderzoek komt naar voren dat studenten meer en beter ondersteund willen worden bij vermoedens van stagediscriminatie. Er heerst vaak veel onduidelijkheid over waar je terecht kunt met vermoedens van discriminatie, welke route je kan bewandelen en er zijn grote verschillen in (of en) hoe de melding wordt opgepakt.

Het is belangrijk dat er een helder kader is binnen onderwijsinstellingen en stagebedrijven – bijvoorbeeld in de vorm van een protocol – over wanneer en hoe wordt ingegrepen in het geval van stagediscriminatie. Zorg hierbij voor een onafhankelijk meldingssysteem. Let erop dat belangenverstrengeling geen rol kan spelen in de beoordeling van een melding van stagediscriminatie. Belangenverstrengeling kan ontstaan wanneer opleiding en stagebedrijf een afhankelijkheid van elkaar hebben en de stagebegeleider bijvoorbeeld de relatie met het stagebedrijf goed wilt houden. Zorg er daarom voor dat meldingen bij onafhankelijke personen gedaan worden, zoals een vertrouwenspersoon, zodat er zekerheid is dat er opvolging aan de melding wordt gegeven. Zorg er vervolgens voor dat het duidelijk is op welke wijze opvolging wordt gegeven aan een melding. Communiceer duidelijk welke stappen worden ondernomen, wie hierbij betrokken zijn en welke consequenties gelden voor de betrokkenen. Deze aanbeveling is niet uniek voor studenten met een functiebeperking, eerder onderzoek naar stagediscriminatie op basis van verschillende gronden geeft een vergelijkbaar advies (Andriessen et al., 2021). In recent onderzoek beschrijft Verwey-Jonker hoe mbo-studenten stagediscriminatie zouden willen melden (De Winter-Koçak et al., 2023).

Naast een duidelijk en onafhankelijk meldingssysteem, is het belangrijk om nazorg te bieden aan studenten die stagediscriminatie hebben ervaren. Uit dit onderzoek komt naar voren dat stagediscriminatie veel impact heeft op de student, zowel op de studieloopbaan als de mentale gesteldheid van de student. Het is belangrijk dat het onderwijs vorm geeft aan nazorg na een discriminatie-ervaring. Op het gebied van de studieloopbaan is het bijvoorbeeld belangrijk dat een student de kans geboden wordt zonder vertraging de stageperiode af te ronden. Op sociaal-emotioneel gebied is het belangrijk dat de student – indien gewenst – begeleid kan worden, waarbij aandacht is voor het verhaal van de student.

Aanbeveling:
- ***Onderwijsprofessionals en werkgevers:*** *Stel een kader / routekaart op, waarop wordt vermeld wanneer en hoe wordt ingegrepen in het geval van stagediscriminatie. Zet een onafhankelijk meldingssysteem op waarbij geen sprake is van belangenverstrengeling (zie de handreiking voor tips).*
- ***Overheid en overkoepelende instanties:*** *Stimuleer het melden van discriminatie-ervaringen, verspreid goede voorbeelden op het gebied van routekaarten, kaders en meldingssystemen.*
- ***Onderwijsinstellingen:*** *Bied nazorg aan studenten met een discriminatie-ervaring. Bied mogelijkheden aan waardoor studenten geen studievertraging oplopen en bied begeleiding aan op sociaal-emotioneel gebied.*

Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

In dit onderzoek hebben mbo-niveau 2, 3 en 4, hbo- en wo-studenten deelgenomen. Er is gekozen om entreestudenten niet mee te nemen in dit onderzoek. De (talige) vragenlijst was een essentieel onderdeel van dit onderzoek om inzicht te krijgen in feitelijke en ervaren discriminatie van studenten met een functiebeperking en in welke mate dit vergelijkbaar is met andere vormen van discriminatie en dit onderzoeksinstrument sloot onvoldoende aan op deze doelgroep. Entreestudenten zijn wel onderdeel van het Schoolverlatersonderzoek (SVO) en de JOB-monitor. In de resultaten die we presenteren vanuit deze datasets zijn zij wel vertegenwoordigd. Als gevolg van de gekozen aanpak is onduidelijk in welke mate de uitkomsten van dit rapport ook toepasbaar zijn op de doelgroep van entreestudenten. In een verkenning van het Kennisplatform Integratie & Samenleving (Klooster et al., 2016) – waarin entreestudenten zijn onderzocht – wordt aangegeven dat entreestudenten vaker begeleiding ontvangen bij het zoeken naar en gedurende de stage en vaker gematcht worden aan werkgevers dan studenten van andere niveaus. Het is voor te stellen dat er hierdoor minder ruimte is voor discriminatie, ten minste bij het vinden van een stage. Het is op basis van dit en eerder onderzoek echter niet goed mogelijk om uitspraken te doen over de intersectionaliteit van functiebeperking en niveau en de geldigheid van de resultaten van onderhavig onderzoek voor de groep entreestudenten. Wij adviseren daarom verder onderzoek te doen, om ook inzicht te krijgen in stagediscriminatie van entreestudenten met een functiebeperking.

4.3 Handreiking

Zoals hierboven vermeld hebben we bij dit onderzoek naast een rapportage ook een handreiking opgesteld. In deze handreiking bieden we aanknopingspunten voor handelingsperspectieven voor onderwijsprofessionals en werkgevers om stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking in het mbo, hbo en wo tegen te gaan.

Voor de concrete handelingsperspectieven en voorbeelden verwijzen we naar de **Handreiking stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking** die tezamen met deze rapportage is verschenen.

5. Referenties

Andriessen, I., Hoegen-Dijkhof, J., Van der Torre, A., Van den Berg, E., Pulles, I., & Iedema, J. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

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.

Büscher-Touwen, M., De Groot, M., & Van Hal, L. (2018). Mind the Gap Between Higher Education and the Labour Market for Students with a Disability in the Netherlands: A Research Agenda. Social Inclusion, 6(4), 149-157.

De Winter-Koçak, S., Yassine, D., Van de Gevel, M., Verstappen, M., & Does, S. (2023). *Hoe mbo-studenten stagediscriminatie willen melden. Gehoord en geloofd worden met concrete gevolgen voor het leerbedrijf*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Eimers, T., Boon, M., & Kennis, R. (2012). *Signalen voor passend beroepsonderwijs. Jongeren met een beperking in het mbo*. Nijmegen: KBA Nijmegen.

Goldman, B. M., Gutek, B. A., Stein, J. H., & Lewis K. (2006). Employment Discrimination in Organizations: Antecedents and Consequences. *Journal of Management*, 32(6), 786-830.

Kennis, R., Jenniskens, T., Eimers, T., & Van Schoonhoven, R. (2022). *Aangepaste mogelijkheden voor onderwijsprogramma, examens en ondersteuning in mbo en hoger onderwijs*. Nijmegen: KBA Nijmegen.

Klooster, E., Koçak, S. & Day, M. (2016) *Mbo en de stagemarkt. Wat is de rol van discriminatie. Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving

Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., & Garcia, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin, 140*(4), 921-948.

Timmerman, J. P. H. K., & Mallee, L. (2006). *Re-integratie hoogopgeleide jonggehandicapten*. Amsterdam: Regioplan.

Van den Broek, A., Termorshuizen, T., Cuppen, J., & Warps, J. (2021). *Monitor Beleidsmaatregelen hoger onderwijs 2020-2021*. Nijmegen: ResearchNed.

Van Hal, L., Tierolf, B., Van Rooijen, M., & Van der Hoff, M. (2019). *Een actueel perspectief op kinderen en jongeren met een chronische aandoening in Nederland: Omvang, samenstelling en participatie*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Veenman, J. (2003). Discriminatie op de arbeidsmarkt. De resultaten van Nederlands onderzoek. *Beleid en Maatschappij, 30*(2), 90-99.

6. Bijlage A: Leden van de klankbordgroep

Ministerie van OCW – Charlotte van Trier, Wendy Hoogeboom en Machteld de Jong
MBO Raad – Mirjam van den Broek
Vereniging van Hogescholen – Kai Heijneman
Universiteiten van Nederland – Josephine Verstappen
Ieder(in) – Lydia Vlagsma
Interstedelijk Studenten Overleg (ISO) - Lara Slaats
Landelijke Studentenvakbond (LSVb) – Joram van Velzen
JOB MBO – Daniëlle van Leeuwen
Stichting SWOM – Carlijn Stolwijk
BiOND – Samantha van der Maaten
CNV Jong – Luca Duppen
Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) – Maartje van Rijn
Ingrado – Henrie Mastwijk
VNO NCW en MKB Nederland – Gertrud van Erp
Hogeschool InHolland – Tjitske Lovert

Wij danken de leden van de Klankbordgroep hartelijk voor hun waardevolle bijdrage.

7. Bijlage B: Vragenlijst studenten

Zie hieronder de vragenlijst die is uitgezet om inzicht te krijgen in stagediscriminatie van studenten in het mbo, hbo en wo.

Vragenlijst

V1. Heb je dit studiejaar 2022-2023 gezocht naar een stageplaats of leerwerkplek?

01 Ja
02 Nee *[Als V1 == Nee -> Einde vragenlijst]*

De volgende vragen gaan over het zoeken naar een stage of leerwerkplek.
Het gaat hier om de stage die je hebt gezocht in studiejaar 2022-2033.

V2. Wat heb je gedaan om een stageplek te vinden? *(meerdere opties mogelijk)*

V2_01 Mijn stage is toegewezen vanuit de opleiding *[als alleen V2_01 = ja: ga naar V16]*
V2_02 Ik ben bij bedrijven langsgegaan om te vragen of er een stageplek beschikbaar was
V2_03 Ik heb e-mails of brieven geschreven naar bedrijven om te vragen of er een stageplek beschikbaar was
V2_04 Ik heb gebeld naar bedrijven om te vragen er een stageplek beschikbaar was
V2_05 Gezocht op internet naar beschikbare stages (bijv. stagemarkt.nl)
V2_06 Ik heb contact opgenomen met bedrijven van een stageadressenlijst van de opleiding (bv. van je stagebegeleider, stagecoördinator, slb'er of mentor)
V2_07 Hulp gevraagd aan mijn stagebegeleider, stagecoördinator, slb'er of mentor
V2_08 Rondgevraagd bij mijn familie en bekenden
V2_09 Anders, namelijk: *[Open antwoord]*

V3. Hoe lang heb je gezocht voordat je een stageplek vond?

01 Minder dan 1 maand
02 1 – 3 maanden
03 Meer dan 3 maanden
04 Ik heb (nog) geen stageplek gevonden

V4. Hoeveel sollicitatiebrieven of e-mails heb je verstuurd voor het vinden van een stage?

01 1-5 brieven / e-mails
02 5-10 brieven / e-mails
03 10-20 brieven / e-mails
04 Meer dan 20 brieven / e-mails
05 Ik heb geen brieven of e-mails geschreven, maar heb op een andere manier een stage gevonden

V5. Hoe vaak ben je op gesprek geweest voor het vinden van een stage?

01 1 tot 3 keer
02 4 tot 6 keer
03 6 tot 10 keer
04 10 tot 20 keer
05 Meer dan 20 keer
06 Ik ben niet op gesprek geweest

V6. Hoeveel stageplekken heb je zelf afgewezen?

01 1-2 stages
02 3-5 stages
03 Meer dan 5 stages
04 Ik heb geen stageplekken afgewezen

V7. Was het makkelijk om een stageplek te vinden? *[V3 < 4]*

01 Heel moeilijk
02 -
03 -
04 -
05 Heel makkelijk

V8. Heb je één van de volgende dingen meegemaakt toen je zocht naar een stage? *[Ja – Nee – Weet ik niet]*
[Matrix vraag]

V8_01 Je kreeg geen antwoord op je brief/telefoontje
V8_02 Een bedrijf zei dat een stage niet meer beschikbaar was
V8_03 Je mocht niet op gesprek komen
V8_04 Je werd tijdens het gesprek onvriendelijk behandeld
V8_05 Je bent afgewezen na het gesprek

V9. *[Als V8_01 t/m V8_05 tenminste één Ja]* Je hebt aangegeven dat je het volgende hebt meegemaakt toen je zocht naar een stage. Denk je dat dit te maken heeft met discriminatie? We spreken van discriminatie als dit bijvoorbeeld gebeurt vanwege je afkomst, geloof, leeftijd, seksuele oriëntatie of een beperking.
[Ja – Ik twijfel- Nee]

V9_01 *[als V8_01 = Ja]* Je kreeg geen antwoord op je brief/telefoontje
V9_02 *[als V8_02 = Ja]* Een bedrijf zei dat een stage niet meer beschikbaar was
V9_03 *[als V8_03 = Ja]* Je mocht niet op gesprek komen
V9_04 *[als V8_04 = Ja]* Je werd tijdens het gesprek onvriendelijk behandeld
V9_05 *[als V8_05 = Ja]* Je bent afgewezen na het gesprek

V10. *[aangegeven discriminatie te ervaren of hierover twijfelen]* Om welke reden denk je dat je tijdens het zoeken naar je stage gediscrimineerd werd… *(meerdere opties mogelijk)*

V10_01 Niveau van je opleiding
V10_02 Geslacht (bijvoorbeeld omdat je man, vrouw of transgender bent)
V10_03 Kleding/uiterlijk
V10_04 Huidskleur
V10_05 Geloof
V10_06 Sociale herkomst
V10_07 Taalbeheersing
V10_08 Land waar jij of jouw (groot)ouders geboren zijn
V10_09 Seksuele oriëntatie (bijvoorbeeld omdat je homoseksueel bent)
V10_10 Zichtbare functiebeperking (zoals motorische beperking, visuele beperking)
V10_11 Onzichtbare beperking (zoals psychische aandoening, ADHD, autisme en dyslexie)
V10_12 Anders namelijk: [Open antwoord]

V11. *[V10_10 of V10_11 == Ja]* Je geeft aan dat je tijdens het zoeken naar je stage gediscrimineerd werd om een zichtbare of onzichtbare (functie)beperking. Zou je kunnen toelichten om welke (functie)beperking je gediscrimineerd werd?

V11_01 AD(H)D
V11_02 Autisme
V11_03 Chronische ziekte
V11_04 Dyslexie/dyscalculie
V11_05 Motorische beperking
V11_06 Psychische aandoening
V11_07 Visuele/auditieve beperking
V11_08 Een andere aandoening
V11_09 Ik weet niet om welke aandoening het ging
V11_10 Wil ik niet zeggen

V12. ***[aangegeven discriminatie te ervaren of hierover twijfelen]*** **Wil je je laatste ervaring met discriminatie tijdens je zoektocht naar een stage beschrijven?** ***[open vraag]***

Je hebt aangegeven (misschien) discriminatie te hebben ervaren bij het zoeken naar je stage. De volgende vragen gaan over de gevolgen daarvan.

V13. ***[aangegeven discriminatie te ervaren of hierover twijfelen]*** **Heb je iets met je ervaring van discriminatie gedaan?** ***(Meerdere opties mogelijk)***

V13_01 Nee *[exclusief]*
V13_02 Ja, ik heb het met mijn medestudenten, familie of vrienden besproken
V13_03 Ja, ik heb het met mijn iemand van mijn opleiding besproken (bijvoorbeeld BPV'er, mentor, slb'er of stage-coördinator)
V13_04 Ja, ik heb het met mijn stagebegeleider besproken
V13_05 Ja, ik heb een melding gedaan, bijvoorbeeld bij het Meldpunt Stagediscriminatie, SBB, College voor Rechten van de Mens of een antidiscriminatiebureau
V13_06 Ja, ik heb het gemeld bij een studentenorganisatie op mijn instelling
V13_07 Ja, ik heb het gemeld bij een landelijke studentenorganisatie zoals JOB, de LSVb of ISO
V13_08 Anders, namelijk…

V14. ***[aangegeven discriminatie te ervaren of hierover twijfelen]*** **Als gevolg van discriminatie…** ***[Ja – Nee]***

V14a Heb ik studievertraging opgelopen
V14b Ben ik gestopt met mijn opleiding
V14c Volg ik een opleiding onder mijn niveau

V15. ***[aangegeven discriminatie te ervaren of hierover twijfelen]*** **Als gevolg van discriminatie …** ***[Helemaal mee oneens – Oneens – Niet oneens/niet eens – Eens – Helemaal mee eens]***

V15a Doe ik minder goed mijn best
V15b Voel ik me minder veilig op mijn opleiding
V15c Voel ik me gefrustreerd
V15d Voel ik me meer verbonden met mensen die dezelfde achtergrond hebben als ik
V15e Ben ik meer mijn best gaan doen voor mijn opleiding
V15f Denk ik minder kans te maken op een baan
V15g Voel ik me onzeker

V16. Heb je in het huidige studiejaar (2022-2023) stagegelopen of loop je nu stage?

01 Ja
02 Nee *[ga verder naar V26]*

V17. In welke bedrijfstak heb je stage gelopen? Kies de bedrijfstak waar je stagebedrijf het best bij past (het gaat in deze vraag om je stagebedrijf, niet om de sector van je opleiding. Als je bijvoorbeeld een opleiding tot secretaresse volgt, en stage loopt in een bouwbedrijf, kies dan voor 'Bouwnijverheid').

01 Bouwnijverheid
02 Cultuur, sport & recreatie
03 Financiële dienstverlening
04 Gezondheids- en welzijnszorg
05 Handel, vervoer en horeca
06 Industrie
07 Informatie en communicatie
08 Landbouw, bosbouw en visserij
09 Onderwijs
10 Openbaar bestuur en overheidsdiensten
11 Zakelijke dienstverlening
12 Anders, namelijk…

V18. Heb je één van de volgende dingen meegemaakt tijdens je laatste stage? *[Ja – Nee – Weet ik niet]*

V18_01 Je bent uitgescholden of gepest door andere werknemers of je stagebegeleider
V18_02 Andere werknemers of je stagebegeleider hebben kwetsende grappen over je gemaakt
V18_03 Je bent onvriendelijk behandeld door andere werknemers of je stagebegeleider
V18_04 Je moest vervelende of saaie werkzaamheden doen
V18_05 Je werkzaamheden werden vaker gecontroleerd dan die van andere stagiairs of werknemers
V18_06 Je mocht bepaalde werkzaamheden niet uitvoeren
V18_07 Je werd genegeerd of uitgesloten van gezamenlijke activiteiten

V19. *[Als V18_0n tenminste één Ja]* Je hebt aangegeven dat je het volgende hebt meegemaakt tijdens je stage. Denk je dat dit te maken heeft met discriminatie? We spreken van discriminatie als dit bijvoorbeeld gebeurt vanwege je afkomst, geloof, leeftijd, seksuele oriëntatie of een beperking. *[Ja – Ik twijfel – Nee]*

V19_01 *[V18_01 = Ja]* Je bent uitgescholden of gepest door andere werknemers of je stagebegeleider
V19_02 *[V18_02 = Ja]* Andere werknemers of je stagebegeleider hebben kwetsende grappen over je gemaakt
V19_03 *[V18_03 = Ja]* Je bent onvriendelijk behandeld door andere werknemers of je stagebegeleider
V19_04 *[V18_04 = Ja]* Je moest vervelende of saaie werkzaamheden doen
V19_05 *[V18_05 = Ja]* Je werkzaamheden werden vaker gecontroleerd dan die van andere stagiairs of werknemers
V19_06 *[V18_06 = Ja]* Je mocht bepaalde werkzaamheden niet uitvoeren
V19_07 *[V18_07 = Ja]* Je werd genegeerd

V20. *[alleen indien V19_01 t/m V19_07: 1 of 2 aangegeven discriminatie te ervaren of hierover twijfelen]* Om welke reden denk je dat je tijdens je stage gediscrimineerd werd *(meerdere opties mogelijk)*

V20_01 Niveau van je opleiding
V20_02 Geslacht (bijvoorbeeld omdat je man, vrouw of transgender bent)
V20_03 Kleding/uiterlijk
V20_04 Huidskleur
V20_05 Geloof
V20_06 Sociale herkomst
V20_07 Taalbeheersing
V20_08 Land waar jij of jouw (groot)ouders geboren zijn
V20_09 Seksuele oriëntatie (bijvoorbeeld omdat je homoseksueel bent)
V20_10 Zichtbare functiebeperking (zoals motorische beperking, visuele beperking)
V20_11 Onzichtbare beperking (zoals psychische aandoening, ADHD, autisme en dyslexie)
V20_12 Anders, namelijk: *[Open antwoord*]

V21. *[V20_10 of V20_11 == Ja]* Je geeft aan dat je tijdens je stage gediscrimineerd werd om een zichtbare of onzichtbare (functie)beperking. Zou je kunnen toelichten om welke (functie)beperking je gediscrimineerd werd?

V21_01 AD(H)D
V21_02 Autisme
V21_03 Chronische ziekte
V21_04 Dyslexie/dyscalculie
V21_05 Motorische beperking
V21_06 Psychische aandoening
V21_07 Visuele/auditieve beperking
V21_08 Een andere aandoening
V21_09 Ik weet niet om welke aandoening het ging
V21_10 Wil ik niet zeggen

V22. ***[alleen indien V19_01 t/m V19_07: 1 of 2 aangegeven discriminatie te ervaren of hierover twijfelen]***
Wil je je laatste ervaring met discriminatie tijdens je stage beschrijven?

V23. ***[alleen indien V19_01 t/m V19_07: 1 of 2 aangegeven discriminatie te ervaren of hierover twijfelen]***
Heb je iets met je ervaring van discriminatie gedaan? *(meerdere opties mogelijk)*

V23_01 Nee *[exclusief]*
V23_02 Ja, ik heb het met mijn medestudenten, familie of vrienden besproken
V23_03 Ja, ik heb het met mijn iemand van mijn opleiding besproken (bijvoorbeeld BPV'er, mentor, stage-coördinator)
V23_04 Ja, ik heb het met mijn stagebegeleider besproken
V23_05 Ja, ik heb een melding gedaan, bijvoorbeeld bij het Meldpunt Stagediscriminatie, SBB, College voor Rechten van de Mens of een antidiscriminatiebureau
V23_06 Ja, ik heb het gemeld bij een studentenorganisatie op mijn instelling
V23_07 Ja, ik heb het gemeld bij een landelijke studentenorganisatie zoals JOB, de LSVb of ISO

V24. ***[alleen indien V19_01 t/m V19_07: 1 of 2 aangegeven discriminatie te ervaren of hierover twijfelen]***
Als gevolg van discriminatie *[Ja – Nee]*

V24_01 Ben ik gestopt met mijn stage
V24_02 Heb ik studievertraging opgelopen
V24_03 Ben ik gestopt met mijn opleiding
V24_04 Volg ik een opleiding onder mijn niveau
V24_05 Geen van bovenstaande

V25. ***[alleen indien V19_01 t/m V19_07: 1 of 2 aangegeven discriminatie te ervaren of hierover twijfelen]***
Als gevolg van discriminatie *[Helemaal mee oneens – Oneens – Niet oneens/niet eens – Eens – Helemaal mee eens]*

V25_01 Doe ik minder goed mijn best
V25_02 Voel ik me minder veilig op mijn stage
V25_03 Voel ik me gefrustreerd
V25_04 Voel ik me meer verbonden met mensen die dezelfde achtergrond hebben als ik
V25_05 Werk ik harder op mijn stage
V25_06 Denk ik minder kans te maken op een baan
V25_07 Voel ik me onzeker

V26. Heb je bij je opleiding of examencommissie ooit aangegeven dat je aanpassingen wilde bij het lopen van een stage?

01 Nee, ik heb geen behoefte aan aanpassingen
02 Nee, ik heb behoefte aan aanpassingen maar ik heb dit nooit aangegeven bij mijn opleiding
03 Ja, ik heb behoefte aan aanpassingen en dit aangegeven bij mijn opleiding

V27. Heb je vanuit je opleiding of examencommissie één van de volgende dingen meegemaakt bij het zoeken van je stage of de stage zelf? *[Grid: Nee – Ja] [V26.03 == Ja]*

V27_01 Geen mogelijkheid vanuit de opleiding voor maatwerk (bv. minder uren per week stage lopen)
V27_02 Geen (extra) hulp bij het zoeken naar een stageplek
V27_03 Ik moest een vervangende opdracht maken in plaats van mijn stage
V27_04 Ik had een hulpvraag die niet kon worden opgelost

V28. Heb je een functiebeperking en/of chronische ziekte(n)/aandoening(en)? *[meerdere antwoordopties mogelijk]*

V28_01 AD(H)D
V28_02 Autisme
V28_03 Chronische ziekte
V28_04 Dyslexie/dyscalculie
V28_05 Motorische beperking
V28_06 Psychische aandoening
V28_07 Visuele / auditieve beperking
V28_08 Anders, namelijk… *[open antwoord]*
V28_09 Nee/Wil ik niet zeggen *[exclusief][ga naar V32]*

V29. In hoeverre vormde jouw gezondheidsprobleem/-problemen een beperking voor je in ten minste de afgelopen 6 maanden? *[Ernstig belemmerd - Enigszins belemmerd - Helemaal niet belemmerd]*

01 …in je studie?
02 …bij activiteiten die men gewoonlijk onderneemt?
03 … in je stage?

V30. In hoeverre is je functiebeperking en/of chronische ziekte volgens jou merkbaar voor anderen bij de volgende momenten? *[Helemaal niet merkbaar – Direct merkbaar; 5p schaal]*

V30_01 Via de brief of email
V30_02 Bij een gesprek/sollicitatiegesprek
V30_03 Tijdens de stage

V31. Heb je zelf gemeld dat je een functiebeperking en/of chronische ziekte hebt bij de volgende momenten? *[Ja – Nee - Deels]*

V31_01 Via de brief of email
V31_02 Bij een gesprek/sollicitatiegesprek
V31_03 Tijdens de stage

V32. *[allen]* Ben je…

01 Man
02 Vrouw
03 Wil ik niet zeggen
04 Anders, namelijk: *[Open antwoord]*

V33. Hoe oud ben je?

01 *[Open vraag]*

V34. Waar ben je geboren?

01 Nederland
02 Antillen
03 Marokko
04 Suriname
05 Turkije
06 West-Europees land (bijv. Duitsland)
07 Anders, namelijk: *[Open antwoord]*
08 Weet ik niet / wil ik niet zeggen

V35. Waar is je moeder geboren?

01 Nederland
02 Antillen
03 Marokko
04 Suriname
05 Turkije
06 West-Europees land (bijv. Duitsland)
07 Anders, namelijk: *[Open antwoord]*
08 Weet ik niet / wil ik niet zeggen

V36. Waar is je vader geboren?

01 Nederland
02 Antillen
03 Marokko
04 Suriname
05 Turkije
06 West-Europees land (bijv. Duitsland)
07 Anders, namelijk: *[Open antwoord]*
08 Weet ik niet / wil ik niet zeggen

8. Bijlage C: Deelnemers interactieve werksessies

Functie	Organisatie
Beleidsmedewerker studentenwelzijn	Hbo-instelling
Coördinator praktijkbureau	Hbo-instelling
Coördinator praktijkbureau	Hbo-instelling
Medewerker aanpak stagediscriminatie	Hbo-instelling
Onderwijskundige en onderzoeker op het gebied van begeleiding studenten met afstand tot arbeidsmarkt	Hbo-instelling
Stagecoach studenten met beperking/bijzondere omstandigheden	Hbo-instelling
Stagecoördinator, lid geweest van examencommissie	Hbo-instelling
Studentendecaan en adviseur examencommissie	Hbo-instelling
Studentendecaan, stagecoördinator en vertrouwenspersoon	Hbo-instelling
Team student en loopbaan – student support centre	Hbo-instelling
Team Student plus	Hbo-instelling
Adviseur onderwijs en kwaliteit (BPV in taakpakket)	Mbo-instelling
Beleidsmedewerker	Mbo-instelling
BPV-coördinator	Mbo-instelling
BPV-coördinator	Mbo-instelling
Coördinator inclusiever onderwijs	Mbo-instelling
Docent en in onderwijskundig team	Mbo-instelling
Onderwijs en organisatie, verantwoordelijk voor bpv	Mbo-instelling
Programmamanager BPV	Mbo-instelling
Senior beleidsmedewerker Onderwijs en Ontwikkeling	Mbo-instelling
Stagecoördinator + medewerker loopbaanexpertise centrum	Mbo-instelling
Stagecoördinator niveau 4	Mbo-instelling
Studentondersteuner van studenten met ondersteuningsbehoefte	Mbo-instelling
Masterstudent (ervaringsdeskundige), wordt geholpen door Stichting SWOM	Universiteit
Medewerker stage-administratie	Universiteit
Stagecoördinator	Universiteit
Stagecoördinator	Universiteit

Functie	Organisatie
Trainer Coach Career Development	Universiteit
Vrijwilliger/ervaringsdeskundige (zelf functiebeperking), in het mbo gewerkt	IederIn en Zorgeloos naar school
Orthopedagoog/gedragsdeskundige	Bureau opvoeding en onderwijs
Kwartiermaker Inclusie, Participatie & Banenafspraak	De Nederlandsche Bank
Beleidsadviseur	Universiteiten van Nederland
Beleidsadviseur onderwijs-arbeidsmarkt	SBB
Manager instroom	Stichting SWOM
Persoonlijk begeleider	Stichting Villa Abel
Vertegenwoordiger namens VNO-NCW	VNO-NCW
Onderwijsadviseur	Mbo-instelling
Senior beleidsmedewerker mbo	Ministerie van OCW
Beleidsmedewerker / Lector	Ministerie van OCW / Hbo-instelling
Beleidsmedewerker	JOB
Uitvoerend bestuurder	Stichting Villa Abel
Projectleider stagePLUS	Mbo-instelling
Ambulant begeleider mbo	Kentalis
Beleidsmedewerker studentbegeleiding	Hbo-instelling
Adviseur mbo	Ouders & Onderwijs
Manager dienstverlening	Stichting ELBHO
Partner Onderwijs & Innovatie	Mbo-instelling
Docent / projectleider aanpak inclusieve arbeidsmarkt	Mbo-instelling
Overstapbegeleider ISK	Mbo-instelling
Beleidsmedewerker onderwijs (mbo, hbo, wo), VN-verdrag handicap	Ieder(in)