



Criteria

Sector

- vmbo
- havo / vwo
- mbo
- ho

Thema

- Visie, beleid en kwaliteit
- LOB-leeromgeving
- LOB-programma
- Studiekeuze/ studiesucces
- Loopbaangesprek
- Doorstromen
- Arbeidsmarktinformatie
- LOB-documenten
- Ouderbetrokkenheid
- Professionalisering
- Samenwerking
- Kansengelijkheid

Jaartal

- 2024
- 2023
- 2020 -2022
- 2015 - 2020
- < 2015

Soort publicatie

- Proefschrift
- Inaugurale rede/ lectorale rede
- Onderzoeksrapport
- Samenvatting onderzoeksrapport
- Artikel

ALGEMENE GEGEVENS

Titel	Stagekansen gelijkwaardig maken. Een actie-onderzoek naar de ervaringen en knelpunten van HvA-studenten in het stageproces
Auteurs	Akom Ankobrey, G. A. S., Sanches, N., Wiersema, D. V., & Hanna, F. (2024) (HvA)
Hyperlink volledig onderzoek	https://research.hva.nl/en/publications/stagekansen-gelijkwaardig-maken-een-actie-onderzoek-naar-de-ervar

SAMENVATTING

Samenvatting van het onderzoek

Stages vormen een belangrijke kans voor studenten om zich professioneel te ontwikkelen en een relevant netwerk op te bouwen. Dit geldt echter niet voor iedereen. Uit ons verkennende onderzoek naar de stage-ervaringen van HvA-studenten (mei t/m oktober 2023) blijkt dat zij verschillende obstakels ervoeren tijdens de zoektocht en uitvoer van een stage, die hun welzijn en studiesucces beïnvloedden. Sommige studenten ondervonden een problematische toegang tot een stage vanwege uitsluiting of discriminatie, concurrentiedruk en onderwaardering op de stagemarkt. Terwijl de uitvoering van de stage voor veel studenten een overwegend positieve wending nam, kwamen anderen (bijkomende) uitdagingen tegen. Dit kwam met name tot uiting in sociale onveiligheid en confrontaties met machtsongelijkheid, waarbij studenten zich gedwongen voelden om hun persoonlijke grenzen te overtreden en ongemak te negeren als gevolg van 'uitbuiting', pesterijen of micro-agressies. Door een intersectionele benadering toe te passen, werd duidelijk dat deze verschillende obstakels in veel gevallen met elkaar verweven zijn en de kansen en ervaringen van studenten beïnvloeden.

Studenten vielen vaak door de mazen van het onderwijssysteem als gevolg van de hoge werkdruk van onderwijsprofessionals en complexe bureaucratische structuren. Bovendien zijn de onderwijsvisie en aanpak rondom de stagevoorbereiding en -begeleiding in sommige gevallen onvoldoende op elkaar afgestemd. Bij sommige opleidingen lijkt de nadruk te liggen op de zelfredzaamheid van de student. Maar uit de verhalen van de studenten blijkt dat het op eigen kracht

LOB ONDERZOEK



navigeren van het complexe stagelandschap, aanzienlijke druk met zich meebrengt. Hoewel studenten daadkracht toonden in het gezicht van structurele beperkingen, duwde gebrekkige ondersteuning sommigen verder de ongelijkheid in. Dit leidde tot gezondheidsklachten, zoals stress en emotionele en fysieke uitputting, en gevoelens van onveiligheid en *unbelonging* op school. Daarnaast liepen studenten soms studievertraging op, wat niet alleen mentale maar ook financiële gevolgen heeft.

Ondanks hun kennis en inzet ervoeren ook onderwijsprofessionals knelpunten in de begeleiding van stagiaires. De hoge werkdruk en bureaucratie binnen de HvA beperkten hun capaciteit om studenten optimaal te ondersteunen. In combinatie met een sterke focus op individuele verantwoordelijkheid en de beperkte toegankelijkheid van hulpbronnen, kan dit ervoor zorgen studenten onbedoeld in de 'kou blijven staan'.

Hoewel de nadruk op zelfredzaamheid van studenten waardevol is, vereist het overwinnen van obstakels structurele ondersteuning. De erkenning van de ondersteuningsbehoeften van studenten met een functiebeperking heeft geleid tot formele maatregelen en vastgelegde rechten en plichten. Deze zijn van cruciaal belang om gelijke kansen te kunnen bieden aan deze studenten. Echter, zoals de bevindingen aantonen, kunnen studenten ook obstakels tegenkomen die van een andere aard zijn. Dit benadrukt de noodzaak van een meer inclusieve benadering van ondersteuning binnen het onderwijs, waarbij gekeken wordt naar bredere en mogelijk overlappende structurele uitdagingen die diverse studenten kunnen tegenkomen tijdens het stageproces.

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

Aanbevelingen:.

1. Voorbereidingen studenten uitbreiden en intensiveren: Dit betekent dat er binnen het onderwijsprogramma meer nadruk moet worden gelegd op verschillende aspecten die niet alleen praktisch en functioneel zijn (zoals uitleg over stageopdrachten, benodigde competenties en de beoordeling), maar ook emotioneel van aard. Stagelopen kan namelijk een beladen ervaring zijn, waarbij gevoelens van kwetsbaarheid intenser kunnen worden beleefd. In de voorlichting zou



bijvoorbeeld expliciet aandacht kunnen worden besteed aan structurele barrières en situaties van uitsluiting en sociale onveiligheid waar studenten gedurende het stageproces mee geconfronteerd kunnen worden. Pedagogisch betekent dit dat er meer geïnvesteerd moet worden in de binding tussen docenten en studenten (Wiersema & van Diepen, 2023), zodat studenten de ruimte voelen om negatieve stage-ervaringen aan te kaarten.

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

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

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

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

> Vaardighedentraining: Onderwijsprofessionals dienen te worden voorzien van trainingen die hen

LOB ONDERZOEK



helpen bij het herkennen en aanpakken van structurele obstakels, waaronder onderwaardering, uitsluiting en discriminatie op basis van verschillende, overlappende factoren zoals klasse, migratieachtergrond, functiebeperking, gender, seksuele identiteit en religieuze uitingen. Naast herkenning is het aan te raden om vaardigheden te ontwikkelen die nodig zijn om gevoelige situaties te bespreken en studenten te ondersteunen bij klachten. Bij de vaardighedentraining van onderwijsprofessionals is het van belang aandacht te hebben voor een gezonde balans tussen de zelfredzaamheid van studenten en beschikbare resources ; deze gaan hand in hand.

> Kennis van ondersteuningsroutes: Het is belangrijk dat stagebegeleiders op de hoogte zijn van de beschikbare ondersteuningsroutes binnen de instelling en daarbuiten. Ze in staat moeten worden gesteld om studenten door te verwijzen naar de juiste kanalen voor hulp en ondersteuning bij structurele obstakels. Dit omvat ook het begrijpen van de procedures voor het indienen van klachten en het bieden van adequate ondersteuning aan getroffen studenten.

6. Pleiten voor een minimale stagevergoeding voor alle studenten (of landelijk in samenspraak met andere partijen): Het is aan te bevelen om te pleiten voor een minimale stagevergoeding voor alle studenten, ofwel op lokaal niveau of op nationaal niveau in samenwerking met relevante belanghebbenden (zie bijv. Rijksoverheid, 2023). Een minimale stagevergoeding heeft directe impact op de financiële zekerheid van studenten en kan een concrete en materiële interventie vormen om kansenongelijkheid aan te pakken. Het invoeren van een minimale stagevergoeding betekent dat studenten niet langer gedwongen worden om onbetaalde stages te accepteren, waardoor zij zich kunnen concentreren op hun studie zonder financiële stress. Bovendien draagt het bij aan het verminderen van de financiële ongelijkheid onder studenten, wat kan helpen om een meer inclusieve leeromgeving te creëren.

TRANSFER

Wat kun je uit het onderzoek meenemen naar de LOB-praktijk?

Stages zijn cruciaal voor het ontwikkelen van werk- en loopbaancompetenties. Ze bieden studenten de mogelijkheid om het werkveld (beter) te leren kennen en te bepalen of dit bij hen past. Niet alle studenten ervaren echter dezelfde kansen bij het verkrijgen van een (kwalitatief goede) stageplek. Sommigen worden belemmerd door uitsluiting, discriminatie, een beperkt professioneel netwerk en/of personeiseigenschappen (zoals bescheidenheid), die lastig in te zetten zijn. Daarnaast hebben sommige studenten, vooral degenen die als eerste in hun gezin studeren hoger onderwijs volgen, behoefte aan meer *know-how* met betrekking tot het sollicitatieproces (bijv. bij het schrijven van een motivatiebrief en het voorbereiden op een sollicitatiegesprek). Tijdens stages kunnen studenten ook

LOB ONDERZOEK



negatieve ervaringen ondervinden, zoals sociale onveiligheid in de vorm van 'uitbuiting', micro-agressies en pesten. Terwijl sommigen volhardden in het gezicht van obstakels, raakten anderen ontmoedigd en kampten met aanzienlijke zelftwijfel.

Deze problematiek vraagt van stage- en studentbegeleiders in het hoger onderwijs allereerst bewustzijn van de verschillen in de kansen op een stage. Daarnaast is het belangrijk het proces nauwlettend te bewaken door niet alleen regelmatig contact te onderhouden met studenten die stage lopen en hun praktijkbegeleiders, maar ook de stageplek zelf te bezoeken. Belangrijk is bovendien dat onderwijsprofessionals goed zicht hebben op de praktijkpartners, met oog voor kansengelijkheid, bijvoorbeeld via evaluatieve eindgesprekken.

Onderwijsprofessionals die een rol spelen in het stageproces van studenten, zoals stagebegeleiders en loopbaancoaches, zijn zich echter niet altijd bewust van de barrières die studenten kunnen tegenkomen op weg naar en tijdens hun stage en hoe deze samenhangen met kansenongelijkheid. Om de loopbaanontwikkeling van studenten optimaal te ondersteunen, is het belangrijk dat zij inzicht hebben in deze structurele obstakels en goed geïnformeerd blijven over ondersteuningsroutes en klachtenprocedures. Hiervoor is het cruciaal dat zij kennis van en toegang tot hulpbronnen voor bijscholing hebben, en de ruimte krijgen om deze kennis effectief in te zetten. Dit stelt hen in staat om de realiteit van ongelijke stagekansen (structureel) in het curriculum te integreren en hier gericht op te anticiperen.

Tot slot is het wenselijk dat er binnen de leer- en werkomgeving expliciet aandacht wordt besteed aan de waardering en ontwikkeling van studenten, bijvoorbeeld door samen hun unieke talenten als toekomstige professionals te ontdekken. Het inzetten van peer-to-peer blijkt hierbij een succesfactor, omdat het kan bijdragen aan het creëren van herkenning en verbinding op de werkvloer.