

Discriminatie en uitsluiting tijdens stage – Samen naar een inclusieve leer- en werkgeving.

31 januari 2026, Nieuwjaarcongres CDA

Elena Valbusa
Strategisch Adviseur Mens & Organisatie-
Chief Diversity Officer





Programma

- Introductie en kennismaking
- Stagediscriminatie in het hoger onderwijs onder de loep (wat is stagediscriminatie, cijfers, op welke momenten vindt het plaats, signalen herkennen, impact)
- Handelingsperspectieven in het hoger onderwijs: wat kun je er tegen doen?
- Plenaire afsluiting

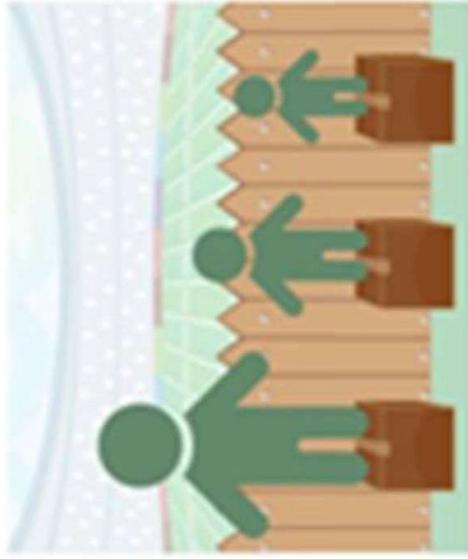


Visualisatie

5 februari 2026



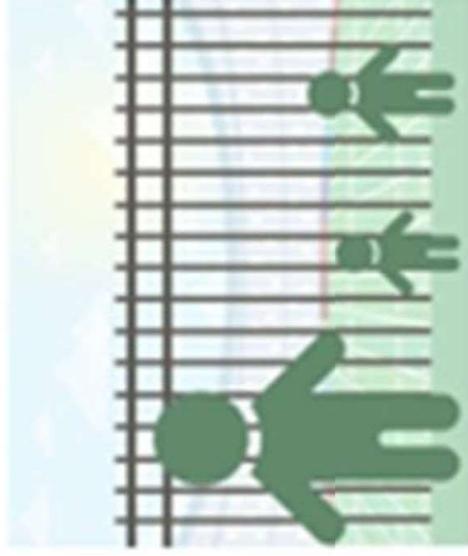
Inclusief onderwijs: uitgangspunt



Iedereen gelijk behandelen



Iedereen zo behandelen
dat de mogelijkheden
gelijk zijn



Algemeen toegankelijk
voor iedereen



Wat is discriminatie

Ongelijk behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van specifieke identiteitskenmerken die niet relevant zijn voor de context.

Wat is stagediscriminatie

Een student een stage onthouden (uitsluiten) of anders behandelen/achterstellen op basis van specifieke identiteitskenmerken die niet relevant zijn voor de context.

Over wie gaat het?

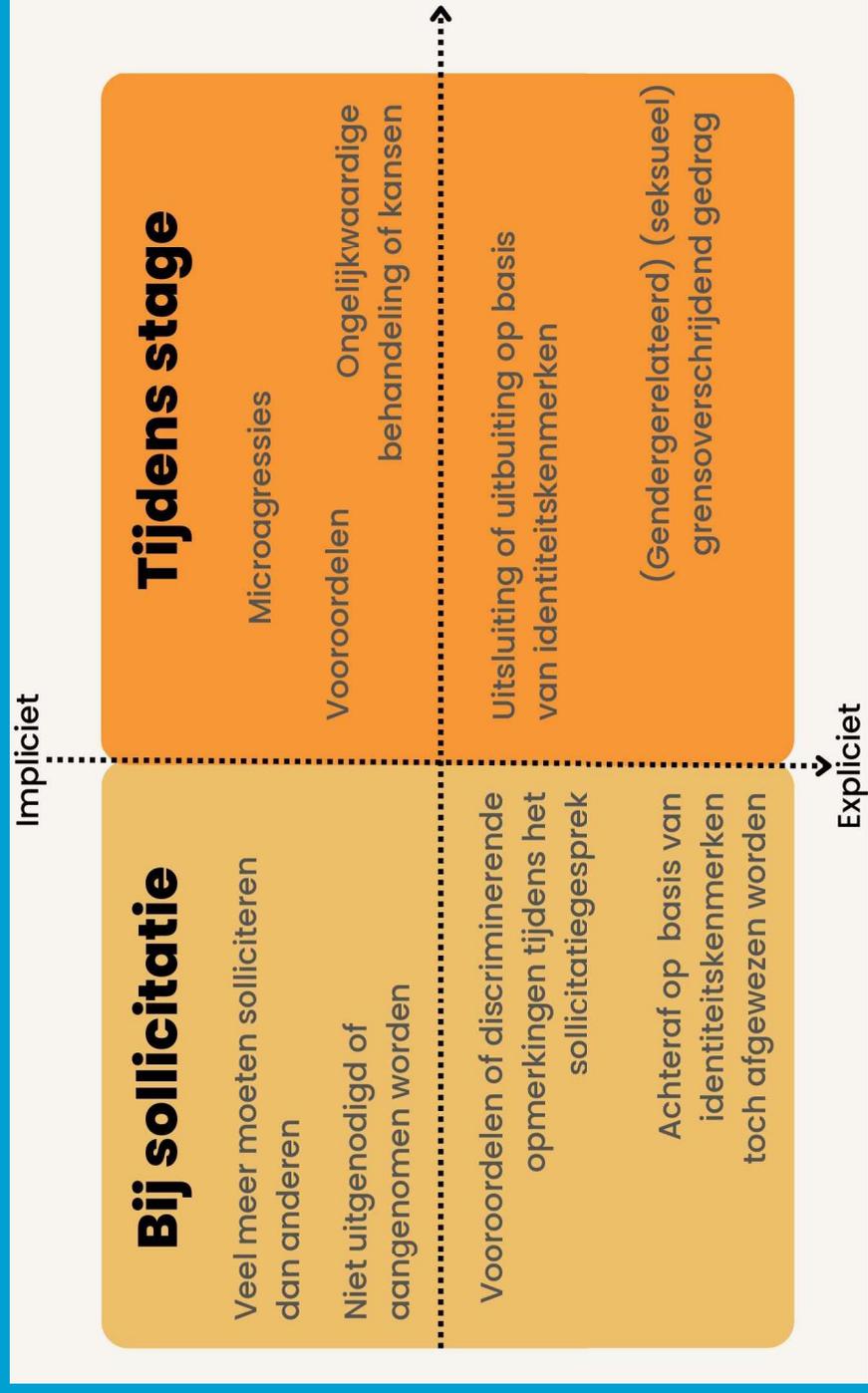
10% van alle hbo-studenten ervaart discriminatie bij stage. En zelfde risico op de arbeidsmarkt.

Het raakt met name studenten met een migratieachtergrond, een buitenlandse naam, met beperkingen, studenten die neurodivergent zijn, wanneer er sprake is van een normafwijkende religie, gender of seksualiteit.

Omdat zij bijvoorbeeld....

- Een hoofddoek dragen of dyslectisch zijn. Of allebei.
- Een rolstoel gebruiken of non-binair zijn of een donkere huidskleur hebben. Of alledrie.

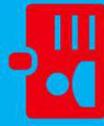
Op welke momenten kan stagediscriminatie plaatsvinden?



Veel voorkomende obstakels

- Lange zoektocht naar stageplek (maanden/jaren)
- Afwijzing op basis van ongegronde redenen en vooroordelen (achternaam, huidskleur, ...)
- Micro-agressie
- Gebrek aan maatwerk/flexibiliteit/begrip vanuit stagebedrijven en onderwijsinstellingen
- Discriminerend gedrag op de werkvloer

Studenten vertellen:



“Er werd tijdens het gesprek aangegeven dat ik niet bij hun doelgroep pas wegens mijn hoofddoek en dat de klanten die daar komen dat niet fijn vinden”



“Vrijwel het moment dat het gesprek begon, werd aan mij gevraagd of ik mijn gezichtspiercing uit kon doen”.



“Ik heb soms het gevoel dat ik door mijn beperkingen niet gezien word als een gewaardeerd teamlid, maar dit kan ook tussen mijn oren zitten”.

Impact

Studenten

- studievertraging
- vroegtijdig afbreken studie
- toekomstbeeld
- zelfvertrouwen
- niet meer in werkveld willen werken waarvoor ze zijn opgeleid

Institutioneel

- vertrouwen in de instelling
- personeeltekort

Maatschappelijk

- betrokkenheid bij de gemeenschap
- vertrouwen in onze democratie
- verharding/polarisatie

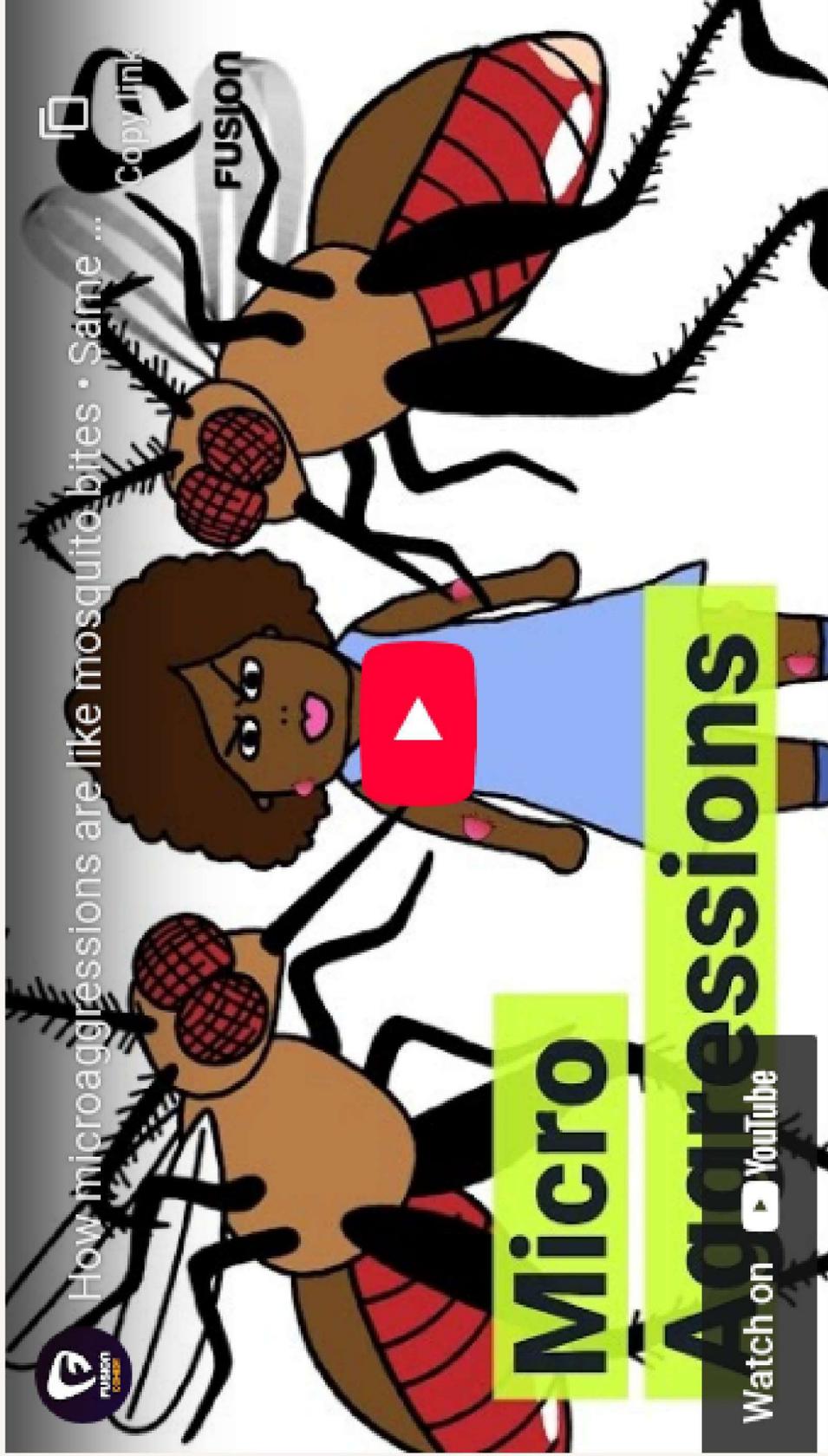
SIGNALEN HERKENNEN

Microagressies

- Kleine uitingen in woord of gedrag gebaseerd op **impliciete aannames** over gemarginaliseerde groepen
- Deze aannames kunnen als kwetsend, denigrerend of **beledigend** worden ervaren
- Vaak worden ze als beledigend ervaren, omdat de aanname op een **stereotype** beeld is gebaseerd
- Vaak worden mensen **regelmatig** met dit soort stereotype beelden geconfronteerd
- Kan uitgaan van een **goede intentie**, maar heeft **negatieve impact**

Microagressies

- = **Micro:** want alledaags, vaak voorkomend, veelal subtiel, en soms ook niet bedoeld
- = **Agressie:** want negatieve impact. Ook gaat het om subtiele uitingen van bijvoorbeeld racisme, seksisme, homofobie, transfobie en klassisme



<https://www.youtube.com/watch?v=hDd3bzA7450>

**Bij wie ligt de verantwoordelijkheid voor het
tegengaan van stagediscriminatie: bij de student,
de onderwijsinstelling of het stagebedrijf?**

**Onderwijsinstelling/Stageorganisatie/Student:
welke verantwoordelijkheid kan deze partij nemen
in het inclusiever en veiliger maken van de stage?**

Wie wat kan doen?

Opleider

- Actief het gesprek voeren met de student en in de klas
- Student goed voorbereiden op stage-ervaring
- Organiseren van goede routing en steun voor studenten die stagediscriminatie meemaken
- Afspraken maken met het werkveld en studenten bij alle stappen betrekken

Stagebedrijven

- Zorgen voor goed inclusiebeleid dat goed gemonitord wordt
- Stagebegeleiding frequent contact heeft met student en zelf actief aan student vraagt hoe het gaat
- Als student iets aangeeft, goed oppakken en niet bagataliseren en minimaliseren

Student

- Moed vatten om het bespreekbaar te maken met stagebedrijf/opleider
- Zelf energie steken in voorbereidingen en verwachtingsmanagement mbt stage (zeggen wat nodig is)

Wat kan ik doen binnen mijn eigen organisatie
om discriminatie tegen te gaan voor een meer
inclusieve en veilige leefomgeving?

“
Een rechtvaardige samenleving is een samenleving
waarin je, als je er alles over zou weten, bereid zou
zijn om er op een willekeurige plaats binnen te
stappen
”

John Rawls

Dank!

Samen maken we
het verschil

Elena Valbusa

elena.valbusa@hu.nl



**HIER KOMT
ALLES SAMEN**