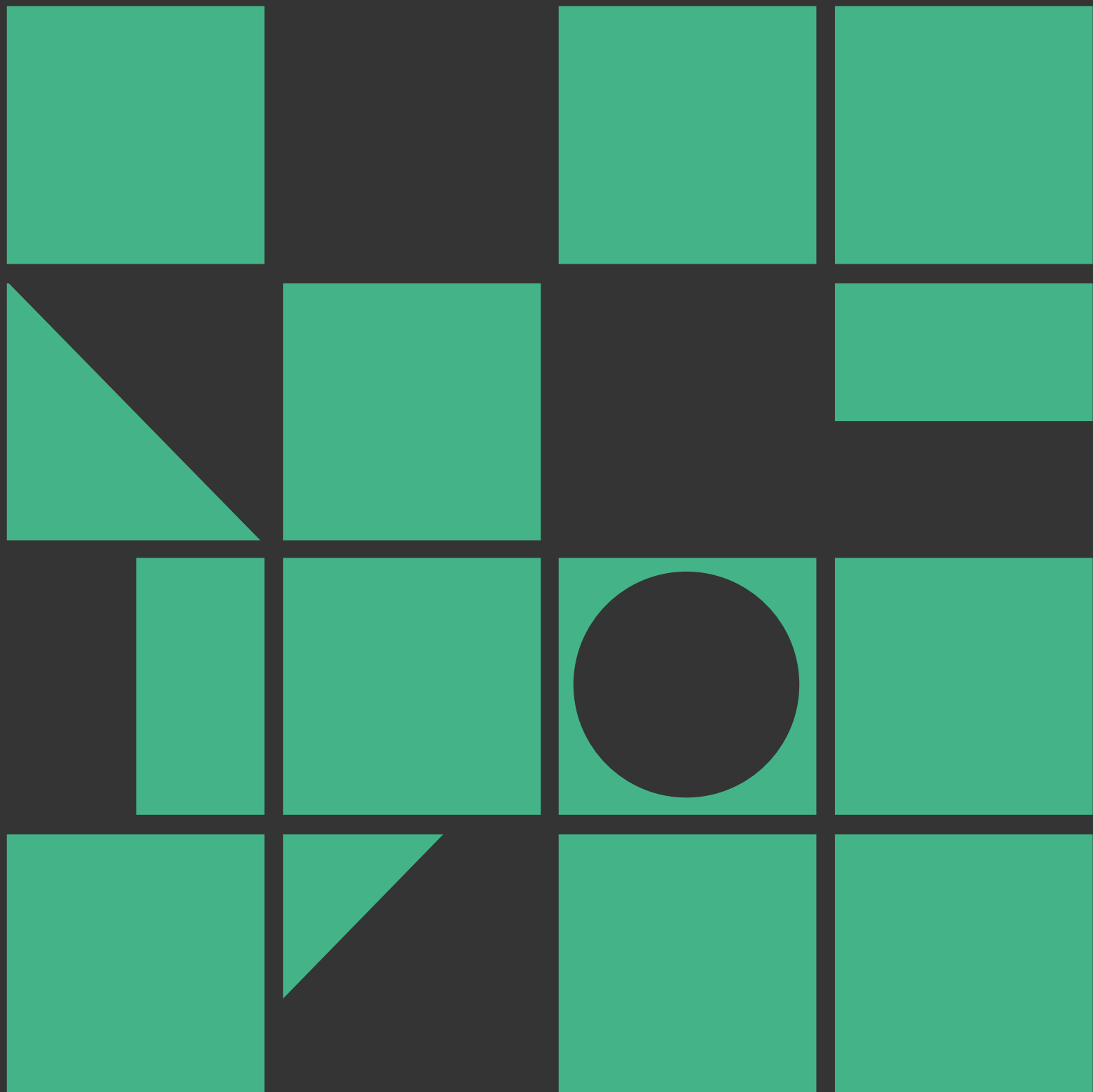




Aanpak Gelijke stagekansen 010

Een visueel handboek

Gezamenlijke concepten
regio Rotterdam

Dit handboek is het resultaat van een verkenningssessie en drie ontwerp sessies.

Onze grote dank gaat uit naar alle participerende organisaties, individuen en studenten die zich samen met ons inzetten voor gelijke stagekansen in de regio Rotterdam.

Daarnaast gaat onze dank uit naar Instituut Gak, die deze ontwerp sessies en dit handboek mogelijk heeft gemaakt.

Kernteam Aanpak
Gelijke stagekansen 010

Birol Ona
Nanda Bakker
Revina Lee
Bianca Tros
Imelda de Sterke
Adelindra Meijer
Tugba Özkan

De Haagse aanpak
Gelijke stagekansen:

Lectoraat Diversiteitsvraag-
stukken Hogeschool Inholland
Tjitske Lovert - Reindersma

idiotēs
Ad Korf
Julia Berg
Marieke van Dijk

Wij zetten ons in voor
Gelijke stagekansen 010.





Join us

Ben je....?

Een **student** en wil je vanuit je opleiding participeren in het project en/of je ervaringen met of inzichten over stage(discriminatie) delen?

Een **werkgever** en/of **stagegever** en wil je je inzetten voor gelijke stagekansen, aansluiten bij de de aanpak gelijke stagekansen of een van je good practices of uitdagingen delen?

Een **onderwijsprofessional** en wil je vanuit jouw onderwijsinstelling bijdragen aan gelijke stagekansen, heb je ideeën of wil je een actieve rol spelen in het vervolg?

Een **ambtenaar** en wil je vanuit lokale of landelijke politiek deze transitie steunen met beleid en het op de agenda zetten en houden van dit thema?

Een **(onderwijs)bestuurder** en wil je weten hoe je met facilitering en beleid de transitie naar gelijke stagekansen kunt ondersteunen en versnellen?

Of wil je op een andere manier reageren, bijdragen of participeren in het vervolg?

Meld je dan bij Tugba Özkan
Email : Tugba.ozkan@inholland.nl

Sluit je aan bij de beweging voor Gelijke stagekansen in Rotterdam. Door samen te werken bouwen we aan een eerlijk speelveld, waarin álle studenten de kans krijgen om zich te ontwikkelen en te groeien. Doe mee, werk mee en zet je in voor gelijke kansen! Voor een inclusieve toekomst in 010!

Voorwoord

Een kwestie van doen!

Als ondernemer en bestuurslid van VNO NCW Regio Rotterdam weet ik dat wat ons bindt als stad is dat Rotterdammers hun handen uit de mouwen steken. Geen woorden maar daden. In Rotterdam geloven we dat echt verschil maken begint bij durven doen. En als het gaat om gelijke stagekansen voor alle studenten in onze regio, is het simpel; we kunnen er eindeloos over praten, maar uiteindelijk moeten we het gewoon regelen. Het is een kwestie van doen.

8 Gelijke kansen op een stageplek zijn geen luxe, maar essentieel. Voor het bouwen aan het zelfvertrouwen van jongeren, voor het benutten van talent, voor de toekomst voor onze arbeidsmarkt. Want laten we eerlijk zijn, als wij als bedrijven bepaalde studenten structureel missen- doordat ze bijvoorbeeld uitgesloten worden vanwege achternaam, netwerk of uiterlijk- dan missen wij niet alleen hun bijdrage, we missen ook hardnodige groei, innovatie en nieuwe perspectieven.

De aanpak 'Gelijke stagekansen 010' laat zien wat er gebeurt als onderwijs, overheid, bedrijven en studenten de handen ineenslaan. Scharnieren, noemen wij dat bij VNO NCW. Tijdens de drie ontwerp sessies hebben we niet alleen knelpunten blootgelegd, maar vooral oplossingen geformuleerd. Van peercoaching tot transparante matching, van lesmodules over discriminatie tot stagevoorbereiding voor bedrijven. Allemaal concrete ideeën die laten zien; dit kan gewoon. Sterker nog; dit moet gewoon.

Als VNO NCW regio Rotterdam zien wij het als onze verantwoordelijkheid om bij te dragen aan een arbeidsmarkt die toekomstbestendig is. De ondertekening van het Stagepact 2023-2027 onderstreept dit belang. De economische kansen en uitdagingen- waaronder AI, veiligheid, energietransitie en duurzaamheid- zijn groot. Maar ook de sociale onderwerpen zoals armoede. Daar hoort ook bij dat we het ongemakkelijke durven te bespreken; discriminatie, vooroordelen, mismatch in verwachtingen. De derde ontwerp sessie liet zien dat die gesprekken gevoerd worden- met open vizier, vanuit respect en met de blik op vooruitgang. En precies dat is Rotterdams: niet weggijken, maar aan de slag. Wat ik bijzonder waardeer, is dat dit visuele handboek niet eindigt bij beleid of mooie principes. Het is doordrenkt van actie. We werken aan

snuffelbezoekweken, buddy systemen, regionaal afgestemde evaluatiestructuren en digitale tools. Er wordt gedacht in routes naar voren, niet in excuses om te blijven hangen in wat niet lukt. Het vraagt soms meer inzet waar de afstand tot de arbeidsmarkt groter is. Maar dat is precies waar ook het bedrijfsleven en ondernemers goed in zijn; schakelen, experimenteren, leren van wat werkt en vooral- verantwoordelijkheid nemen.

Dit handboek is dus geen rapport om in de la te leggen. Het is een routekaart, gereedschapskist en een oproep in een. Een uitnodiging om als bedrijven, onderwijsinstellingen, studenten, stagebegeleiders af te vragen; Wat kan ik morgen anders doen? En vooral: Waar kan ik vandaag al mee beginnen?

9 Rotterdam heeft alles in huis om koploper te zijn. Dus laten we als ondernemers, opleiders, beleidsmakers en jongeren samenwerken vanuit vertrouwen, eigenaarschap en lef. Want de toekomst van onze regio ligt in de handen van de studenten van vandaag.

Het is tenslotte- en daar zijn we hier in Rotterdam heel duidelijk in- een kwestie van doen.

Lisette Tanis-Pinas
bestuurslid VNO NCW Rotterdam

Hoe gebruik je dit boek?

Dit handboek is een visueel verslag van vier ontwerpsessies in 010, georganiseerd in het kader van de aanpak Gelijke stagekansen 010. Met steun van Instituut Gak werken we in deze regio aan een eigen strategie, geïnspireerd op de succesvolle Haagse aanpak Gelijke stagekansen.

In dit handboek vind je de uitkomsten van diverse sessies en werkvormen, ontwikkeld in samenwerking met studenten, professionals, gemeenten, werkgevers en maatschappelijke organisaties uit de regio. Samen onderzochten we wat er écht nodig is om gelijke stagekansen in 010 verder te waarborgen.

De ideeën, inzichten en concrete acties uit deze sessies vormen een stevige basis voor het vervolg. Dit handboek biedt inspiratie voor iedereen die zich wil inzetten voor eerlijke kansen op de stageplek en daarbuiten.

Je kunt het handboek gebruiken in je eigen proces: als gespreksstarter, als hulpmiddel bij samenwerking, of als lobbymiddel om anderen te overtuigen en in beweging te krijgen.

Gelijke stagekansen vragen om actie, en dit handboek helpt je op weg.

Proces		p. 14-27
14	Ontwerpopgave	
16	Systeemtransitie	
18	Methode	
20	Deelnemers	
22	Verkenningssessie	
24	Ontwerpsessies	
Ontwerpsessie 1: Fundament & Verkenning		p. 28-41
32	Spelregels van de community	
33	12 ontwerpprincipes	
34	Stageverhalen uit de praktijk	
36	Stakeholder mapping	
38	Hoe kunnen we?	
Ontwerpsessie 2: Waarden & Context		p. 42-55
46	Gedeelde waarden	
48	Trends & ontwikkelingen 2030	
50	Multi-level perspectief	
52	Eerste ruwe ideeën	
Ontwerpsessie 3: Implementatie & Impact		p.56-73
60	Ranking the stars	
62	Uitgewerkte concepten	
Reflectie		p. 74-95
74	Reflectie de Haagse aanpak Gelijke stagekansen	
78	Reflectie aanpak Gelijke stagekansen 010	
82	Columns	
92	Vervolgstappen	
94	Dankwoord	



Ontwerpopgave

Gelijke stagekansen 010

Onderzoek wijst uit dat kenmerken zoals genderidentiteit, migratieachtergrond, religie, kleur, gezondheidsdiversiteit of -beperking en geaardheid een negatieve invloed kunnen hebben op de kansen en ervaringen van studenten zowel voor als tijdens de stage¹. Dit heeft niet alleen negatieve gevolgen voor de studenten in kwestie, ook blijft hierdoor veel arbeidspotentieel en talent onbenut. Landelijke manifesten en pacts² benadrukken de urgentie om deze problematiek aan te pakken. Maar hoe vertaal je deze ambities naar concrete interventies?

In de regio Den Haag is het lectoraat Diversiteitvraagstukken van Hogeschool Inholland samen met ontwerperscollectief idiotēs in 2021 een programma gestart om bovenstaande vraag te beantwoorden en samen met overige stakeholders in de regio tot een gezamenlijke 'Haagse aanpak Gelijke stagekansen' te komen.

Via co-design en ontwerpend onderzoek werken verschillende mbo- en hbo-instellingen, gemeente, werkgevers, maatschappelijke organisaties en studenten samen in het ontwerpen van interventies om gelijke stagekansen te bevorderen. Deze aanpak benadrukt de kracht van een regionale samenwerking en wordt beschouwd als een best practice om een breed en betrokken netwerk op dit thema in actie te brengen.

Om de impact te vergroten, heeft de Haagse aanpak van Instituut Gak financiering ontvangen om een aantal regio's te ondersteunen bij het opzetten van een eigen regionale aanpak.

De regio Rotterdam is een van de meest diverse gebieden van Nederland. In 2025 telt de stad ruim 672.000 inwoners, met meer dan 170 verschillende nationaliteiten. Deze superdiversiteit biedt een rijkdom aan culturen en perspectieven, maar brengt ook ongelijkheid met zich mee. Van de Rotterdammers is een derde jonger dan 25 jaar. Jongeren met een migratieachtergrond, een lager opleidingsniveau of uit gezinnen met een lagere sociaaleconomische status ervaren significant vaker dat zij minder kansen krijgen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Jongeren uit deze groepen voelen zich vaker buitengesloten of gestagneerd in hun ontwikkeling. Ook op basis van gender, neurodiversiteit, fysieke uitdagingen of geaardheid, kunnen studenten uitsluiting ervaren.

1. Achbab, S. et al., 2024; Andriessen, I. et al., 2020, 2021; De Jong, Ghorashi et al., 2022; De Jong, M. & Hermes, J., 2021; De Jong, M. & Van Rooij, E., 2021; Klooster, E. et al., 2020; ROA, 2018, 2020.

2. Manifest tegen stagediscriminatie hoger onderwijs (Rijksoverheid, 2024): <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2024/03/22/manifest-tegen-stagediscriminatie-hoger-onderwijs>

Tegelijkertijd biedt de arbeidsmarkt in de regio Rotterdam ook kansen. De arbeidsmarkt is nog steeds krap, met structurele personeelstekorten in sectoren als zorg, techniek, ICT, onderwijs en de haven logistiek. De haven van Rotterdam, als economische motor van de regio, kampt met een groeiende vraag naar technisch en logistiek geschoold personeel. Dit biedt studenten unieke mogelijkheden voor leer-werktrajecten en duurzame banen. Via initiatieven zoals het Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectieffonds worden werkgevers gestimuleerd om te investeren in werk-leerprojecten die jongeren perspectief bieden op een vaste baan.

Onderwijs en bedrijfsleven (leerbedrijven) in de regio spelen hierin stagebedrijven een sleutelrol. Onderwijsinstellingen leiden het talent van de toekomst op, terwijl stagebedrijven de praktijkervaring en kansen bieden die nodig zijn om dat talent tot bloei te laten komen. De een kan niet zonder de ander: alleen door samenwerking kunnen jongeren eerlijke stagekansen krijgen en voorbereid worden op een inclusieve, veerkrachtige arbeidsmarkt.



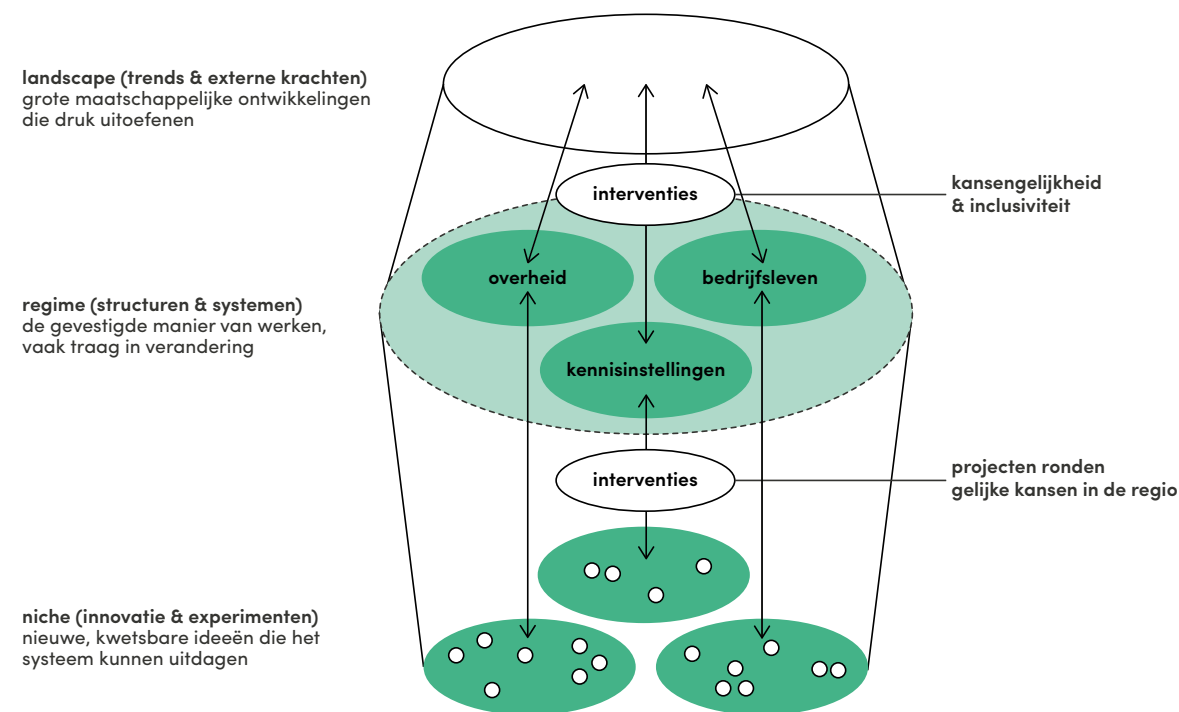
Wat als...? we samen interventies ontwerpen om te komen tot een integrale aanpak gelijke stagekansen in regio Rijnmond nu én in de toekomst.

Met als doel...

- Verbindende regionale aanpak en agenda
- Investeren in talent van de toekomst
- Toekomstbestendige arbeidsmarkt door nauwe samenwerking bedrijfsleven en onderwijs
- Leren in de praktijk met gelijke kansen voor alle studenten

Systeemtransitie

16



Verandering kost tijd en gebeurt niet vanzelf. De overgang naar gelijke stagekansen is cruciaal voor een inclusieve samenleving. Stages zijn vaak de sleutel tot een professionele carrière, wat het des te belangrijker maakt dat alle studenten, ongeacht hun achtergrond, gelijke kansen krijgen. Om structurele barrières te doorbreken en echte inclusie te bevorderen, is een systeemverandering noodzakelijk. Dit vraagt om een gezamenlijke inspanning van onderwijsinstellingen, bedrijven, beleidsmakers en de samenleving als geheel. Door gerichte maatregelen kunnen we werken aan een rechtvaardiger arbeidsmarkt waar talent en vaardigheden bepalend zijn – niet je achtergrond of netwerk. Zo krijgt iedere student de kans om te groeien en waardevolle ervaring op te doen.

Een meervoudige aanpak - besef van urgentie

Echte verandering vereist meer dan alleen nieuwe regels of technologie. We moeten ook diep gewortelde denkpatronen en werkwijzen veranderen. Dit vraagt om een aanpak op meerdere niveaus:

- Nieuwe ideeën uitproberen
- Bestaande systemen aanpassen
- Inspelen op maatschappelijke trends

proces

Het Multi-level Perspectief

Het multi-level perspectief helpt ons om grote maatschappelijke veranderingen te begrijpen. In de zoektocht naar gelijke stagekansen kunnen we dit perspectief gebruiken om de situatie beter te doorgronden en effectieve maatregelen te nemen. Het werkt op drie niveaus:

Het *macro-niveau* (de maatschappij): Dit betreft bredere maatschappelijke ontwikkelingen, zoals:

- Veranderende opvattingen over gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie
- Demografische veranderingen
- Economische ontwikkelingen

Het *meso-niveau* (het bestaande systeem): Dit gaat over de huidige werkwijzen:

- Hoe onderwijsinstellingen stages organiseren
- Wervings- en selectieprocedures bij bedrijven
- Overheidsbeleid om gelijke stagekansen te bevorderen

Het *micro-niveau* (niches): Dit gaat over nieuwe initiatieven en experimenten:

- Onderwijsinstellingen die nieuwe systemen ontwikkelen voor eerlijke stageverdeling
- Bedrijven met speciale stageprogramma's voor ondervertegenwoordigde groepen
- Een werkend meldsysteem en ruimte voor signalen vergroot de bewustwording en zorgt voor meer verantwoording.

Systeemverandering komt tot stand wanneer deze drie niveaus elkaar versterken:

- Innovatieve ideeën (micro-niveau) dagen het bestaande systeem (meso-niveau) uit.
- Wanneer deze ideeën aansluiten bij bredere maatschappelijke ontwikkelingen (macro-niveau), neemt de kans op succesvolle implementatie toe.

Door deze niveaus samen te bekijken, kunnen we gericht werken aan een systeemverandering die leidt tot gelijke stagekansen. Op pagina 50 kan je de multi-level perspectief bekijken van de regio Rotterdam.

17

Methode

De methodes die we toepassen in onze ontwerpssessies zijn ontwikkeld door de Haagse aanpak Gelijke stagekansen. We werken met een inclusief ontwerpproces dat zorgvuldig rekening houdt met de perspectieven van alle betrokkenen: studenten, opleidingen, werkgevers, ambtenaren en (sociaal) ondernemers. Onze benadering is gebaseerd op human centered design, waarbij de mens centraal staat in het ontwerpproces. Onze methodologie bestaat uit drie complementaire benaderingen:

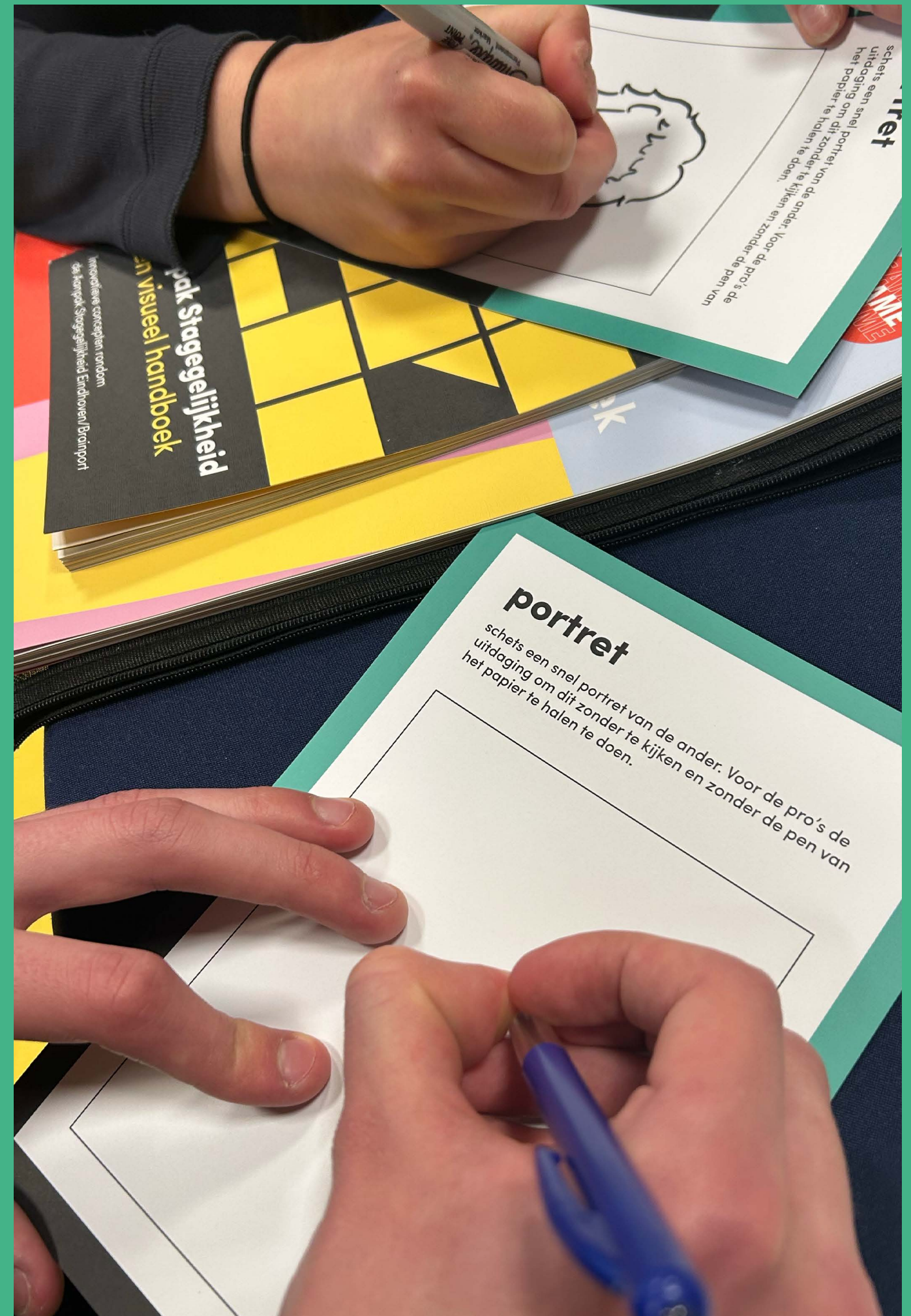
- **Ontwerpend onderzoek:** Deze methode stelt ons in staat complexe vraagstukken diepgaand te verkennen en oplossingen te ontwikkelen die meerdere belangen verenigen.
- **Co-design:** Hierbij brengen we alle belanghebbenden samen om gezamenlijk creatief te denken, te ontwerpen en beslissingen te nemen. De focus ligt op praktische en oplossingsgerichte samenwerking.
- **Servicedesign:** Deze aanpak richt zich specifiek op het verbeteren van diensten door alle gebruikers en belanghebbenden actief te betrekken bij het ontwerpproces.

Succescriteria voor onze aanpak

- We staan open voor elkaars kennis en perspectieven
- We vergelijken onze bevindingen met andere ontwerpvoorstellen
- We hanteren een iteratief proces van testen en verbeteren
- We bespreken resultaten met alle betrokken partijen

In plaats van lineair te werken, kiezen we bewust voor een exploratieve aanpak. Lineaire processen leiden vaak slechts tot incrementele verbeteringen van bestaande ideeën, terwijl onze exploratieve werkwijze ruimte schept voor experimenten en het ontwikkelen van innovatieve oplossingen voor complexe vraagstukken.

Samen hebben we kernwaarden gedefinieerd die als fundament dienen voor ons werk in de ontwerpssessies van Rotterdam. **Gelijkwaardigheid, openheid, respect en veiligheid, verantwoordelijkheid en eigenaarschap, verbinding en samenwerking.** Deze waarden vormen de meetlat waarlangs we onze sessies, processen en uitkomsten evalueren.



Deelnemers

In de regio Rotterdam hebben vier sessies plaatsgevonden, één verkennende sessie eind januari en drie ontwerp sessies in mei. De voorbereiding van de sessies lag in handen van een kernteam met mensen van Hogeschool Inholland, Albeda College en Zadkine – een mooie kruisbestuiving tussen mbo en hbo. Zij vulden samen de gastenlijst aan, verstuurden de uitnodigingen en zorgden dat alles op rolletjes liep. Niet verrassend dus dat de meeste aanwezigen uit deze instellingen kwamen: een mix van docenten, stagebegeleiders, beleidsadviseurs en onderzoekers. Studenten en stagiairs waren aanwezig om hun ervaringen, behoeften en ideeën te delen en zo de opbrengsten te versterken. Maar ook andere onderwijsinstellingen waren vertegenwoordigd : Hogeschool Rotterdam, het Scheepvaart en Transport college (STC), het Grafisch Lyceum (GLR), het Hout- en Meubileringscollege en mboRijnland.

Met gemiddeld 35 tot 40 deelnemers per keer konden de sessies op flink wat belangstelling rekenen. De groep veranderde steeds iets van samenstelling, maar de dynamiek bleef verrassend krachtig en de energie zat er telkens goed in. In totaal waren er 83 unieke bezoekers die minimaal één sessie hebben bijgewoond. Elke sessie waren meerdere studenten / stagiairs aanwezig die vanuit hun eigen perspectief en ervaringen kritisch konden meedenken en mee-ontwerpen.

Waar we bijzonder blij mee waren was de grote betrokkenheid van een drietal bedrijven/organisaties: Kiddoozz kinderopvang, DFDS logistics en CVD, die alle ontwerp sessies aanwezig waren om vanuit werkgeversperspectief de ideeën en concepten sterker te maken. Maar ook VNO NCW en MKB Rotterdam Rijnmond, 010Inclusief, het SBB en Stichting ELBHO konden dit perspectief inbrengen.

Naast de gemeente Rotterdam hebben ook de naastgelegen gemeente Schiedam en zelfs de gemeente Leiden een keer meegedaan, om geïnspireerd te raken voor de eigen regio. En wat een mooie maatschappelijke organisaties waren aanwezig om hun expertise in te brengen: Stichting SWOM, Stichting Confro, Life after school, Radar, DUO for a Job, Hiretime, ECHO, Loopbaan Lounge en Diversity Quest. Al met al een inspirerende en gemotiveerde groep bij elkaar die vanuit diverse invalshoeken hun input konden geven.

Type organisatie	27 januari 2025 Inholland	6 mei 2025 Albeda	13 mei 2025 Inholland	22 mei 2025 Zadkine
mbo	14	15	10	13
hbo	10	3	7	5
werkgevers-organisatie	5	3	5	3
overheid	6	0	2	1
bedrijf / ondernemer	0	5	4	5
maatschappelijke organisatie	6	9	7	10
studenten	5	5	5	4
TOTAAL	46	40	40	41

Verkenningssessie

In een volle zaal bij Hogeschool Inholland kwamen we op maandag 27 januari bijeen voor een verkenningssessie gelijke stagekansen, voorafgaand aan de drie ontwerpssessies. Niet met de vinger omhoog, maar met de mouwen opgestroopt. Want als er iets is wat Rotterdam kan, dan is het aanpakken. We stonden stil bij de initiatieven die goed werken in Rotterdam, de kansen, de uitdagingen en de regionale context. Dit vormde een stevige basis om in mei te starten met drie ontwerpssessies.

GOEIE INITIATIEVEN	- Meldpunt stagediscriminatie 010Inclusief - Gelijke kansen alliantie - Stage cultuur inclusief - Meldpunt Rotterdamse aanpak (misstanden) - Stagevoorlichting, inclusief routekaart lesprogramma - Programmabureau Rotterdam (binnen Albeda) - Hiretime - Meldpunt ELBHO en Erkenning ELBHO (gelijke stagekansen) - Regionale afspraken Albeda, Zadkine en SBB - MKB Rotterdam Rijnmond + DUO for a JOB - Port of Opportunities - Havenbedrijf (tool diversiteit & inclusie: Inclusieve Haven Toolbox)
REGIO ROTTERDAM	- Superdiversiteit en culturele responsiviteit zijn realiteit. - Mentaliteit: niet lullen maar poetsen, meteen aanpakken. - Grote vraag naar personeel in o.a. IT en haventransitie. - Vertrouwen en lef nodig om maatschappelijke kwesties bespreekbaar te maken. - Samenwerking is sterk aanwezig, maar versnipperd en noodzaak tot meer overzicht. - Studenten willen gezien worden als volwaardig onderdeel van de maatschappij. - Gemeentelijke rol: wens voor een MBO-wethouder en meer duidelijkheid over verantwoordelijkheden. - SLB'ers eerder en groter betrekken in begeleiding. - Rotterdamse aanpak leren á la 2025: meer praktijkgericht, minder verbaal, identiteit meenemen.
UITDAGINGEN	- De olifant benoemen: discriminatie, uitsluiting en taboes bespreekbaar maken. - Angst en afhankelijkheid: studenten kwetsbaar bij melding of conflict. - Beperkte capaciteit: tijd, mankracht, personeelstekorten en te grote caseloads. - Versnippering: veel eilandjes en onduidelijkheid in het netwerk. - Bewustwording is traag: meten, volhouden en werkgevers actief betrekken. - Onderwijsuitdagingen: methodes en opdrachten niet altijd passend of uitdagend. - Generatiekloof en perspectiefverschil: studentorganisatie. - Studentenparticipatie: betrokkenheid en zeggenschap vergroten.
KANSEN	- Arbeidsmarktuitdagingen centraal stellen (niet alleen stagediscriminatie). - Elkaars taal leren spreken: potentieel benutten, student als partner. - Toegankelijke stages: redelijke vergoeding, hulppunt i.p.v. meldpunt, laagdrempelige steunstructuren. - Communityvorming en samenwerking: leren van elkaar, bestaande initiatieven verbinden, overzicht creëren. - Bewustwording en gedeelde verantwoordelijkheid stimuleren (student, docent, leerbedrijf, ondernemers). - Goede voorbereiding: weerbaarheid, inclusie, gedragsregels, alumni en coaches inzetten. - Innovatieve praktijkvormen: stagegroepen, stagiaire-pool, meer MBO-HBO samenwerking. - Positief benoemen: kansen en ontwikkeling centraal, niet alleen problemen.

Ontwerpsessies

proces



Ontwerpsessie 1 – Fundament & Verkenning

Deze eerste sessie legde de basis voor het gezamenlijke ontwerpproces. We startten met het tekenen van elkaars portret om kennis te maken. Het doel van de dag was om een gedragen beeld te krijgen van de uitdagingen en kansen. Via “Hoe kunnen we...?”-vragen verkenden we alle relevante aspecten van het project, van procesinrichting tot bestuurlijke verantwoording. De stakeholder map hielp om het complete speelveld in kaart te brengen. De sessie eindigde met concrete clusterthema's waarop we verder konden bouwen.

Ontwerpsessie 2 – Waarden & Context

In de tweede sessie doken we dieper in de onderliggende waarden en context van het project. De contextmapping (voorbereid als huiswerk) hielp om het grotere plaatje te zien. Met het multilevel perspectief analyseerden we hoe verschillende niveaus op elkaar inwerkten. Via brainwriting verzamelden we de eerste ruwe ideeën over mogelijke oplossingsrichtingen. Deze sessie leverde een gedeeld begrip op van de context waarin we werkten en de waarden die ons leidden.

Ontwerpsessie 3 – Implementatie & Impact

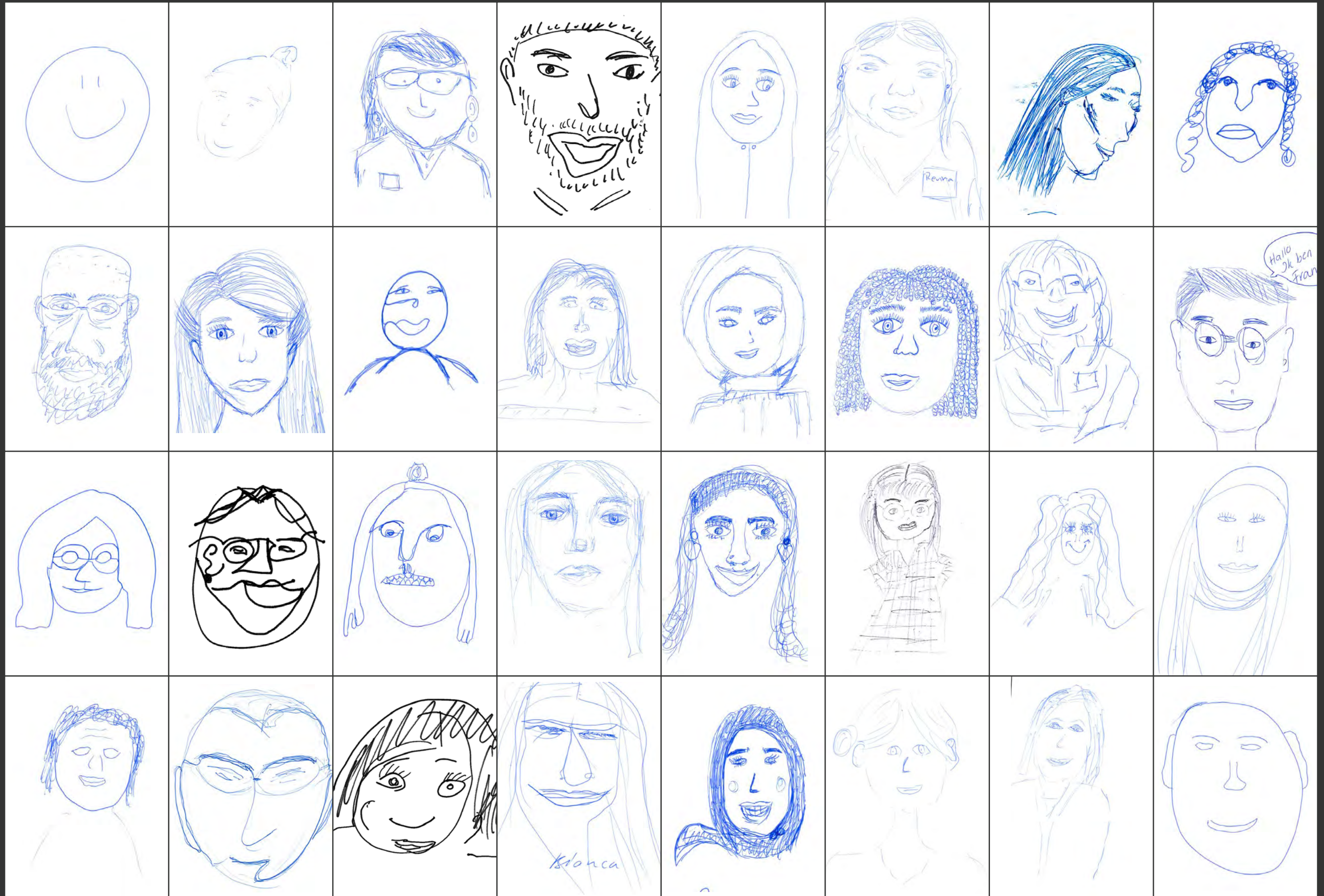
De laatste sessie stond in het teken van concretisering. We kozen ruwe ideeën die we uitwerkten tot een concept. We daagden de meest kansrijke ideeën uit met problemen en oplossingen. Vervolgens werkten we dit uit tot een concreet concept met een eigen identiteit. Het impact statement gaf focus aan wat we wilden bereiken en voor wie. We sloten af met een praktisch plan van aanpak, inclusief begroting, planning en teamsamenstelling. Deze sessie resulteerde in een concreet en uitvoerbaar plan dat werd gedragen door alle betrokkenen.



Ontwerpsessie 1

Fundament & Verkenning

Deze eerste sessie legde de basis voor het gezamenlijke ontwerpproces. We startten met het tekenen van elkaars portret om kennis te maken. Het doel van de dag was om een gedragen beeld te krijgen van de uitdagingen en kansen. Via “Hoe kunnen we...?”-vragen verkenden we alle relevante aspecten van het project, van procesinrichting tot bestuurlijke verantwoording. De stakeholder map hielp om het complete speelveld in kaart te brengen. De sessie eindigde met concrete clusterthema's waarop we verder konden bouwen.



de spelregels voor succes

Om een sterke en inclusieve community te vormen, hanteren we een aantal spelregels die zorgen voor een prettige samenwerking. We werken vanuit vertrouwen, transparantie en wederzijds respect, waarbij iedereen de ruimte krijgt om bij te dragen op zijn of haar eigen manier. Door ons aan deze spelregels te houden, bouwen we aan een omgeving waarin iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt. Samen creëren we een sfeer waarin we van elkaar leren, elkaar ondersteunen en gezamenlijk impact maken.



stel duidelijke doelen

Formuleer naast het einddoel ook concrete tussenmijlpalen om successen te vieren.



omdenken concreet met doen

Vertaal een idee naar concrete acties, met een heldere taak- en rolverdeling.



gebruik duidelijke taal en gedeeld begrip

Wees expliciet over wat je wilt doen en bereiken, en zorg dat iedereen dat begrijpt.



communiceer open en gestructureerd

Kies een gezamenlijk communicatiekanaal (zoals WhatsApp of Dropbox) en wees open over belemmeringen of hulpvragen.



leg vast wat is afgesproken

Wat niet wordt vastgelegd, gaat verloren — documenteer alles wat ertoe doet

12 ontwerpprincipes

- **leren, verbinden en aanpassen**
- **organiseren van gelijke kansen**
- **student**
- **anders**

Student centraal, systeem beweegt mee De verantwoordelijkheid voor succesvolle stages ligt bij de student, maar ook bij het systeem van onderwijs en bedrijfsleven dat hen ondersteunt.	Laagdrempelige meld- en feedbackcultuur Erken dat melden moeilijk is; maak ruimte voor verhalen, signalen en informele routes vóórdat het een klacht wordt.	Vorbereiden op discriminatie is geen taboe Geef studenten realistische handvatten: hoe ga je om met vooroordelen, afwijzing of ongemak? En hoe herstel je?
Maak ruimte voor leren, experiment en falen Zie de aanpak als lerend systeem. Test, reflecteer en pas aan met alle betrokkenen. Geef ook ruimte aan “de olifant in de kamer”.	Gebruik en deel bestaande good practices Rotterdam heeft al sterke initiatieven (zoals 010Inclusief, Meldpunt Stage, Port of Opportunities); verbind en schaal wat werkt.	Werk wijkgericht of sectoraal, afhankelijk van context Pas de aanpak aan per sector of wijk. Lokale netwerken zorgen voor draagvlak en maatwerk (zoals in Zuid versus West).
Objectieve en transparante matching Selectie op basis van competenties en leerdoelen, niet op basis van ‘klik’, naam of afkomst. Tools als skills-matching of videosollicitaties kunnen helpen.	Gedeeld eigenaarschap tussen onderwijs en werkveld Stagevoorbereiding, begeleiding én opvolging zijn gezamenlijke verantwoordelijkheden. Werk met heldere rolverdelingen en aanspreekpunten.	Zorg voor structurele communicatie en vastlegging Wat niet wordt uitgesproken of opgeschreven, verdwijnt. Gebruik gedeelde platforms en leg besluiten, feedback en afspraken vast.
Bouw aan community’s van vertrouwen Richt structurele verbindingen in tussen student, onderwijs, werkveld en ouders/ netwerk. Relaties gaan boven regels.	Gelijke behandeling vraagt ongelijke inzet Investeer meer tijd en begeleiding waar de afstand tot de arbeidsmarkt groter is. Geef ruimte aan maatwerk.	Durf normerend te zijn op basis van waarden Niet alles is neutraal. Werk vanuit inclusieve waarden en durf verwachtingen uit te spreken over wat wél en níet acceptabel is.

Stageverhalen uit de praktijk

**'Met mijn meisjesnaam werd ik afgewezen,
met mijn mans achternaam aangenomen.'**

'Als stagiair kun je echt het verschil maken'

**'Fouten maken mocht, daardoor
durfde ik sneller zelfstandig te werken.'**

**'Er was vertrouwen in de stagiaires,
maar ook onrust in het team. Een veilige
werksituatie is iets wat je samen maakt.'**

34

ontwerpsessie 1 – fundament en verkenning

**'Ik werd warm ontvangen en kreeg de ruimte
om mezelf te ontwikkelen. Dit neem ik ook
mee als ik zelf stagiaires begeleid.'**

**'Ze wilden liever niet met 'dat soort mensen'
werken, dus ben ik weggegaan. Dit heeft het vuurtje
laten vlammen om stagediscriminatie aan te pakken.'**

**'Ik stond alleen voor de klas zonder
begeleiding of leerdoelen.'**

**'Ik voelde me goed begeleid, maar de
stage had weinig invloed op mijn carrière.'**

35

Stakeholder mapping

overheid en beleidsmakers

- Gemeente Rotterdam (afdeling Onderwijs)
- Gemeente Rotterdam (afdeling Werk & Inkomen)
- Gemeente Rotterdam Samenleven/Stadsmarinier
- Ministerie van OCW
- Ministerie van SZW
- Stagepact / OCW
- Politiek (nationaal & lokaal)
- MBO-Raad
- Vereniging Hogescholen

onderwijsinstellingen

- Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR)
- Hogeschool Rotterdam
- Hogeschool Inholland Rotterdam
- Codarts Hogeschool voor de Kunsten
- Willem de Kooning Academie
- Thomas More Hogeschool
- Hogeschool Tio Rotterdam
- EuroCollege Hogeschool
- Albeda College
- Zadkine
- Grafisch Lyceum Rotterdam
- Techniek College Rotterdam
- STC Group (Scheepvaart en Transport College)
- Hout- en Meubileringscollege
- Yuverta Rotterdam

studenten en studentenorganisaties

- Studenten (mbo & hbo, incl. ex-studenten, internationale studenten)
- Studentenvakbond
- JOB MBO (Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs)
- Jongerenraad
- LSVb (Landelijke Studentenvakbond)

maatschappelijke organisaties & netwerken

- SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven)
- Werkcentrum Rijnmond
- SER / 010Inclusief
- Stichting Confro
- Pact op Zuid
- Nationaal Programma Rotterdam Zuid
- BPV-Kennispunt MBO Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie
- CNV Jong
- ELBHO (Erkenning Leerbedrijven Hoger Onderwijs)
- FNV Young & United

bedrijfsleven en ondernemers

- Werkgevers (algemeen)
- Stagebedrijven (groot en klein)
- MKB Rotterdam Rijnmond
- MKB-bedrijven
- Kleine zelfstandige bedrijven
- VNO-NCW regio Rotterdam
- Praktijkbegeleiders / werkbegeleiders (bedrijven)
- Bedrijf zelf (midden/groot)
- Hiretime (tool voor videosollicitaties)

veel belang | weinig macht

- Studenten
- Medestudenten\klasgenoten
- Stagebegeleiders (school en werkpraktijk)
- BPV-organisatie binnen scholen
- Studentencoach (peer support)

Geef deze stakeholders een stem door met hen in gesprek te gaan – via interviews, focusgroepen of peer-to-peer sessies. Zo laat je zien dat hun ervaringen ertoe doen én verwerk je die inzichten direct in beleid.

gem belang | weinig macht

- Hiretime (innovatieve tool)
- Student coach
- Stichting Confro
- Kleine zelfstandige bedrijven
- Media/influencers

Betrek hen af en toe bij campagnes of lokale acties waarin ze zelf een verschil kunnen maken. Zorg dat ze voelen: mijn bijdrage heeft impact.

weinig belang | weinig macht

Blijf in contact met deze groep, zonder ze te overladen. Check af en toe in, en vraag gericht om input wanneer hun perspectief echt waarde toevoegt.

veel belang | gem macht

- Stagecoördinatoren (school of bedrijf)
- Ouders (in meerdere bronnen met gem. macht genoemd)
- Radar (Meldpunt discriminatie)
- Discriminatie.nl
- Scholen (Roc's en hogescholen)
- SER / 010Inclusief

Geef deze mensen een plek aan tafel – in werkgroepen of klankbordgroepen. Hun ervaring is goud waard, vooral als je laat merken dat je het serieus neemt.

gem belang | gem macht

- Stagebegeleiders (algemeen)
- Docenten / SLB'ers
- MKB-bedrijven (algemeen)
- Praktijk-/werkbegeleiders
- Maatschappelijke organisaties
- 010Inclusief
- Stadsmarinier (anti-discriminatie)
- Pact op Zuid
- Schoolbesturen

Laat hen meedoen aan campagnes of initiatieven waar hun expertise écht iets toevoegt. Houd het relevant en dichtbij hun eigen motivatie.

weinig belang | gem macht

Zet deze groep in als sparringpartner voor kleinschalige initiatieven. Geef ze het gevoel dat ze meebouwen, zonder dat het voelt als een extra taak.

veel belang | veel macht

- Gemeente Rotterdam (Onderwijs / Samenleven)
- Ministerie van OCW
- Ministerie van SZW
- Mbo, hbo en wo-instellingen
- MKB Rotterdam Rijnmond
- VNO-NCW
- Werkgevers (algemeen)
- Stagebedrijven (grote en erkende)

Betrek deze stakeholders stevig bij beleid, financiering en uitvoering. Geef ze verantwoordelijkheid én invloed, bijvoorbeeld via een regiegroep waarin ze een leidende rol hebben.

gem belang | veel macht

- SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven)
- Politiek m.b.t. VSV-/BPV-beleid
- Ministerie van OCW (specifieke beleidsafdelingen)
- MBO-Raad
- Vereniging Hogescholen

Gebruik hun strategische positie om draagvlak te creëren en midelen vrij te maken. Blijf hen actief meenemen in de voortgang – zo blijven ze verbonden en betrokken.

weinig belang | veel macht

- Overheid (algemeen)
- Ministerie van OCW (structureel)
- SBB (als beleidsactor)
- Vereniging Hogescholen
- MBO-Raad
- Politiek (nationaal, OCW en gemeentelijk niveau)

Zet deze mensen gericht in bij projecten of campagnes waar hun kennis of netwerk het verschil maakt. Laat zien: we kiezen jou, omdat jij ertoe doet.

Hoe kunnen we?

ontwerpsessie 1 – fundament en verkenning

beleid en systeemniveau

Hoe sluiten we beter aan bij de voorbereiding van studenten en werkveld op stage? Hoe verbeteren we het meldingssysteem voor stagediscriminatie en andere misstanden? Hoe kunnen we misstanden rondom stages beter (h)erkennen? Hoe richten we een Rotterdams meldpunt in? Hoe zetten we financiering slimmer in ten behoeve van stages?

samenwerking & community building

Hoe bouwen en versterken we een community van studenten, bedrijven en onderwijs? Hoe verbeteren we de samenwerking tussen school, SBB en studenten? Hoe zetten we een buddy-systeem in en zorgen we voor korte lijnen?

relatie & communicatie

Hoe verbeteren we de communicatie tussen alle betrokken partijen? Hoe komen we tot duidelijke afspraken en gelijke verwachtingen? Hoe houden we rekening met de ontwikkelingsfase van studenten bij dit beleid? Hoe organiseren we openheid en kwetsbaarheid in de samenwerking?

Onderwijs en begeleiding

Hoe bereiden we studenten beter voor op stage en mogelijke discriminatie? Hoe zetten we lessen op school in ter voorbereiding? Hoe passen we objectieve werving en selectie toe, voorbij de “klik”? Hoe zorgen we dat studenten veilig en laagdrempelig een melding kunnen doen? Hoe leren we structureel van elkaar?

student centraal / empowerment

Hoe zetten we stagiaires meer in hun kracht? Hoe geven we studenten zelfvertrouwen om discriminatie bespreekbaar te maken? Hoe zorgen we dat studenten bij obstakels terecht kunnen bij hun SLB'er? Hoe versterken we sollicitatievaardigheden en zelfpresentatie?

werkgevers en bedrijfsleven

Hoe zorgen we voor een goede match tussen student en bedrijf? Hoe kunnen werknemers optreden als mentor voor stagiaires? Hoe waarschuwen we bedrijven bij herhaaldelijke stagediscriminatie? Hoe maken we het matchingsysteem sneller en effectiever? Hoe leiden we werkgevers op om stagiaires met diverse achtergronden gelijke kansen te bieden? Hoe krijgen we een beter beeld van wat er op de werkvloer speelt? Hoe leiden we werkgevers op om stagiaires met verschillende rugzakjes gelijke kansen te bieden? Hoe zorgen we ervoor dat er een beeld is van wat er op de werkvloer speelt?



Ontwerpsessie 2

Waarden & Context

In de tweede sessie doken we dieper in de onderliggende waarden en de context van het project. De contextmapping – voorbereid als huiswerk – hielp ons om het grotere plaatje scherp te krijgen. Met het multilevel perspectief onderzochten we hoe verschillende niveaus op elkaar inwerken. Via brainwriting verzamelden we de eerste ruwe ideeën voor mogelijke oplossingsrichtingen. Deze sessie zorgde voor een gedeeld begrip van de context waarin we werkten, én van de waarden die ons daarin richting gaven.



gelijkwaardigheid

Iedereen, ongeacht rol of positie (student, bedrijf, docent), telt mee en mag meedoen op basis van gelijke menselijke waardigheid.

respect en veiligheid

Een basis van wederzijds respect en een veilige omgeving zorgt ervoor dat mensen durven spreken, fouten mogen maken en zich kunnen ontwikkelen.

verbinding en samenwerking

Samen zoeken naar oplossingen, actief luisteren en bruggen bouwen tussen werelden (student, onderwijs, bedrijfsleven, beleid).

openheid

Ruimte om jezelf te zijn, eerlijk te communiceren, en met de intentie de ander écht te willen begrijpen.

verantwoordelijkheid en eigenaarschap

Iedereen draagt bij aan het geheel; verantwoordelijkheid nemen (ownership) hoort bij gelijkwaardig samenwerken.

Onze gezamenlijke waarden vormen de basis van onze besluiten en ontwerpen. Wat we ook doen, deze gedeelde principes zijn altijd onze leidraad. Elk besluit en ontwerp moet minstens aan deze waarden voldoen. Zo zorgen we ervoor dat we consistent en principieel blijven in onze aanpak. Deze waarden bieden een stevig fundament voor onze samenwerking en versterken onze inzet voor een rechtvaardige en inclusieve community.

Demografie

Minder studenten, meer diversiteit en mobiliteitsproblemen veranderen de onderwijs- en stagepraktijk fundamenteel.

Economie

Studenten willen steeds eerder werken en minder doorleren: schaarste aan stagiaires maakt hen kostbaarder én strategischer.

Ethiek

Gelijke stagekansen zijn een morele opgave: menselijkheid en rechtvaardigheid moeten leidend blijven.

Politiek

Polarisatie, migratiebeleid en invloed van internationaal populisme beïnvloeden tolerantienormen en beleidsprioriteiten.

2030

Milieu

Duurzaamheid wordt normatief en creëert nieuwe stagerichtingen en beroepseisen.

Sociaal

Generatieverschillen, mentale druk en veranderende sociale normen vragen om empathische begeleiding.

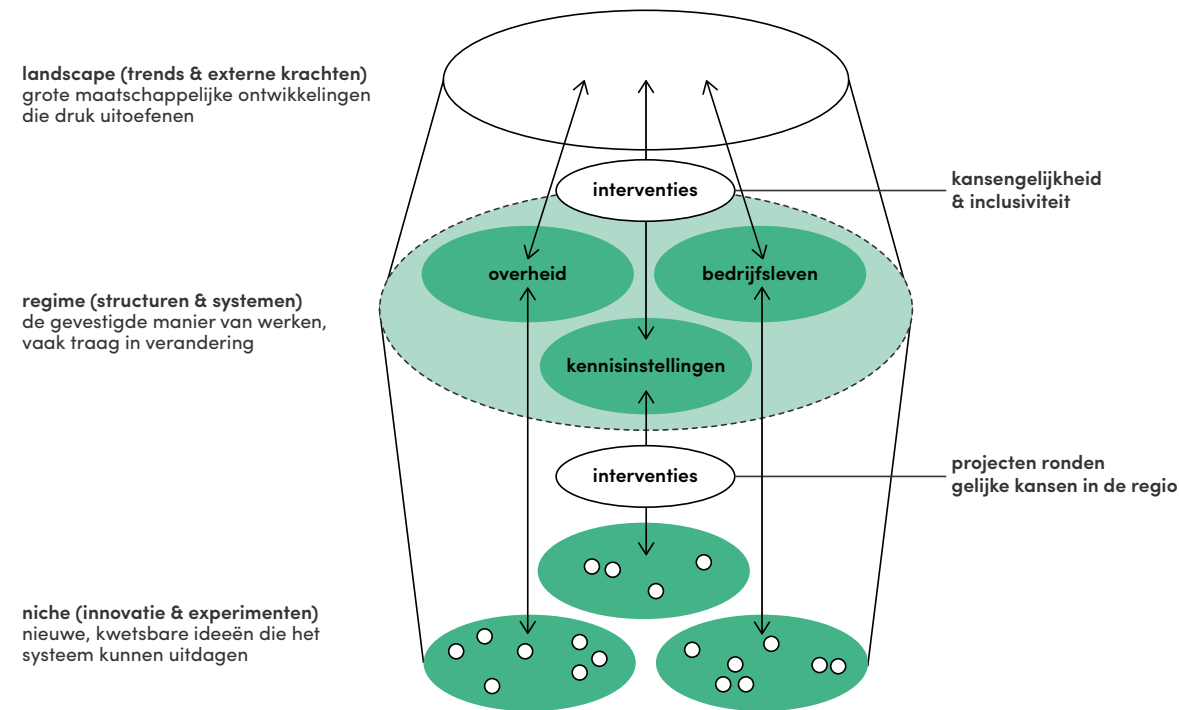
Juridisch

Nieuwe regelgeving rond AI, privacy en discriminatie vraagt om een juridisch én ethisch kompas.

Technologie

AI, robotisering en digitale transformatie veranderen beroepen en vereisen nieuwe vormen van begeleiding.

Multi-level perspectief 010



Stel je verandering voor als een proces dat begint bij kleine innovaties die langzaam de grote systemen beïnvloeden. Het multi-level perspectief (MLP) helpt ons begrijpen hoe dat werkt. Verandering start op het niche-niveau, met experimentele ideeën die de gevestigde structuren (het regime-niveau) uitdagen. Pas wanneer deze ideeën doorbreken en externe krachten, zoals beleidsveranderingen of crises, druk uitoefenen, wordt echte transformatie mogelijk.

Wat het krachtig maakt, is dat veranderingen pas echt impact hebben als ze onze emoties en waarden raken. Of het nu gaat om verduurzaming of technologie, transitie gebeuren wanneer ze resoneren met ons gevoel van urgentie en hoop. Het MLP laat zien hoe kleine stappen leiden tot grote maatschappelijke veranderingen. Rechts zie je wat we al doen op;

- **Landscape (trends & externe krachten)** : Omvat brede maatschappelijke ontwikkelingen, trends en externe factoren die druk uitoefenen op het bestaande regime
- **Regime (structuren & systemen)** : Het regime-niveau vertegenwoordigt bestaande structuren, instituties en praktijken die momenteel dominant zijn
- **Niche (innovatie & experimenten)** : Innovatieve initiatieven, experimenten en projecten die alternatieven bieden voor of aanvullingen zijn op het bestaande regime

landscape

Structureel personeelstekort (zorg, techniek, onderwijs)
 Digitalisering & AI veranderen werk en selectie
 Groeiende druk op diversiteit & inclusie
 Internationale instabiliteit en polarisatie
 Dalende studiemotivatie (kosten, druk, ongelijkheid)
 Meer diversiteit studentenpopulatie (50% migratieachtergrond in Rotterdam)
 Polariserend & verhardend maatschappelijk klimaat
 Toenemende mentale druk bij jongeren
 Economische druk: eerder werken i.p.v. doorstuderen
 Duurzaamheid en circulaire economie creëren nieuwe stagegebieden
 Nieuwe EU-regels rond AI en inclusie
 Geopolitieke en technologische druk op stage- en arbeidsmarkt
 Flexibilisering & duurzame inzetbaarheid vragen veerkrachtige professionals
 Toenemende ongelijkheid en meer urgentie kansengelijkheid
 Groeiende druk op samenwerking tussen onderwijs, bedrijven en overheid

regime

Stagepact gemeente-onderwijs-bedrijven (uitbreiding naar 23-27 jaar)
 MBO-uitvoeringsagenda Rotterdam
 Meldstructuren: Radar & gemeentelijke loketten
 Monitoring: SBB en ELBHO
 Landelijk: Gelijke Kansen Alliantie (OCW)
 Traditionele selectie en matching: CV, netwerk, "klik"
 Handelingsverlegenheid & bureaucratie bij scholen/bedrijven
 Lokale spelers: Radar, MKB Rijnmond, Gemeente Rotterdam, onderwijsagenda's
 Samenwerking werkgevers: OnderwijsPower, VNO-NCW, KvK (potentieel)
 Gemeentelijke programma's: Stadsmarinier Anti-discriminatie, Programmabureau Albeda
 Initiatieven: Stage Cultuur Inclusief, Community of Practice Objectief Werven
 Structurele mismatch onderwijs-arbeidsmarkt (70% hbo werkt buiten vakgebied)
 Beleid focust op instroom/doorstroom, niet begeleiding
 Wetgeving: Wet school-duurzaam werk (kansen én risico's)
 Weinig verbinding tussen actoren: veel eilandjes, weinig doorpakken

niche

Hiretime (biasvrije videosollicitaties)
 JOBSurfing (skills-based matching)
 Duo for a Job (intergenerationeel mentorschap)
 Toolbox Diversiteit & Inclusie (o.a. Havenbedrijf)
 Stage Cultuur Inclusief & voorlichtingsprogramma's
 Port of Opportunities (inclusief jongeren in de haven)
 Praktoraat Gelijke Kansen (Albeda Next)
 010Inclusief (SER Rotterdam)
 Dona Daria (emancipatie & ondersteuning)
 Pilot stagematching
 AI-project Hogeschool Rotterdam & STC
 Human Capital Agenda Bouw (digitalisering & skills)
 Aan de bak-garantie / Normaal Programmeren / MDT
 ECHO-leerlijn stagediscriminatie
 Life after School
 Veranderende sollicitatievormen (video, skills-based)

Ruwe ideeën

Tijdens de ontwerpsessies zijn er veel waardevolle ruwe ideeën verzameld. Om ze overzichtelijk te houden, zijn ze verdeeld in twee categorieën om ze gestructureerd te kunnen beoordelen en uitvoeren. De meest kansrijke concepten worden in het volgende hoofdstuk toegelicht.

LOGLIST: Alle ingediende ideeën. Deze lijst kan periodiek (bijv. na 6 maanden) opnieuw worden bekeken om te bepalen welke ideeën klaar zijn voor uitvoering of niet meer relevant zijn.

LAAGHANGEND FRUIT: Ideeën die direct uitvoerbaar zijn en weinig regionale afstemming vragen. Wel is onderlinge ondersteuning wenselijk voor snelle en efficiënte uitvoering.

LOGLIST

Onderwijs & Curriculum

- Student empowerment & sociale vaardigheden
- Workshop: Gelukkig op stage (stagegeluk, empowerment)
- Docenten opleiden in contextmapping en stagediscriminatie
- Stagediscriminatie als teamexpertise in onderwijsinstellingen
- Contract voor laatstejaarsstudenten (zekerheid)
- Meer mbo-hbo uitwisseling
- Opleiding in huis bij bedrijven (gericht op houding en denkvermogen)
- Sectorale aanpak gelijke stagekansen

Monitoring, signalen & verantwoording

- Signalen van discriminatie registreren (naast meldingen)
- Mapping van bedrijven en/of functies + monitoring op klachten

Bewustwording & cultuurverandering

- “Stage niet gelijk aan sollicitatie”-campagne
- “De olifant benoemen”: problemen anders framen
- Lesmodule: Wat moet je doen bij begin van stage
- Rolmodellen inzetten op de werkvloer
- Hardere sancties voor discriminerende stagebedrijven
- Campagne voor meer waardering van beroepsopleidingen
- Levensvaardigheden-lijn: Hoe bereid je je voor op het leven?

Begeleiding & relatievorming

- Training voor stagebegeleiders in presentatiecoaching
- Generaties verbinden op de werkvloer
- Stage-info mappen voor begeleiders én bedrijven
- Toolbox voor stagebedrijven (verwachtingen, gespreksvoorbereiding, etc.)
- Ouderejaarsstudenten begeleiden jongere studenten bij stagevoorbereiding
- “Echte begeleiding” in drie fasen: voor, tijdens en na de stage
- Startgids voor werkgevers bij stagebegeleiding

LAAGHAGEND FRUIT:

Peercoach als meldpunt

- Studenten helpen studenten met een luisterend oor en wegwijsfunctie
- Wat: Train studenten om als aanspreekpunt te functioneren bij stagediscriminatie of twijfels
- Door wie: Onderwijsinstellingen (decanaat, studieloopbaanbegeleiding), studentenverenigingen

‘Ken je partner’- WhatsAppaanpak

- Directe, informele communicatie tussen betrokkenen
- Wat: WhatsAppgroep of kort lijntje tussen scholen, bedrijven en studenten om snel te schakelen
- Door wie: Stagecoördinatoren van mbo/hbo i.s.m. bedrijven

Workshop ‘Gelukkig op Stage’

- Voorbereiding op de praktijk, met aandacht voor zelfvertrouwen en verwachtingen
- Wat: Korte trainingsmodule over communicatie, verwachtingen en omgaan met situaties
- Door wie: Onderwijsinstellingen; evt. externe partners zoals Life After School

Ouderejaars als stagebuddy

- Laatstejaars begeleiden jongerejaars in het stageproces
- Wat: Informeel mentorschap met tips en ondersteuning
- Door wie: Opleidingen (via stagebureau of loopbaandienst), evt. als keuzedeel of honoursprogramma

Toolbox voor stagebedrijven

- Praktische tools en tips voor begeleiding en discriminatiebewust handelen
- Wat: Eenvoudige set (digitaal of op papier) met verwachtingen, tips en voorbeeldvragen
- Door wie: Regionale opleiders, samen met kennispartners of SBB

Intervisie voor begeleiders

- Reflectie op casussen met collega’s uit onderwijs en bedrijfsleven
- Wat: Regelmatige bijeenkomsten waar begeleiders ervaringen delen en leren van elkaar
- Door wie: Scholen, SBB of brancheverenigingen

Snelle herkenning & signaalregistratie

- Niet wachten op meldingen, maar signalen actief vastleggen
- Wat: Mechanisme waarbij docenten en begeleiders ook subtiele signalen vastleggen
- Door wie: Scholen, in samenwerking met vertrouwenspersoon of meldpuntstructuur

Netwerksteun voor studenten zonder netwerk

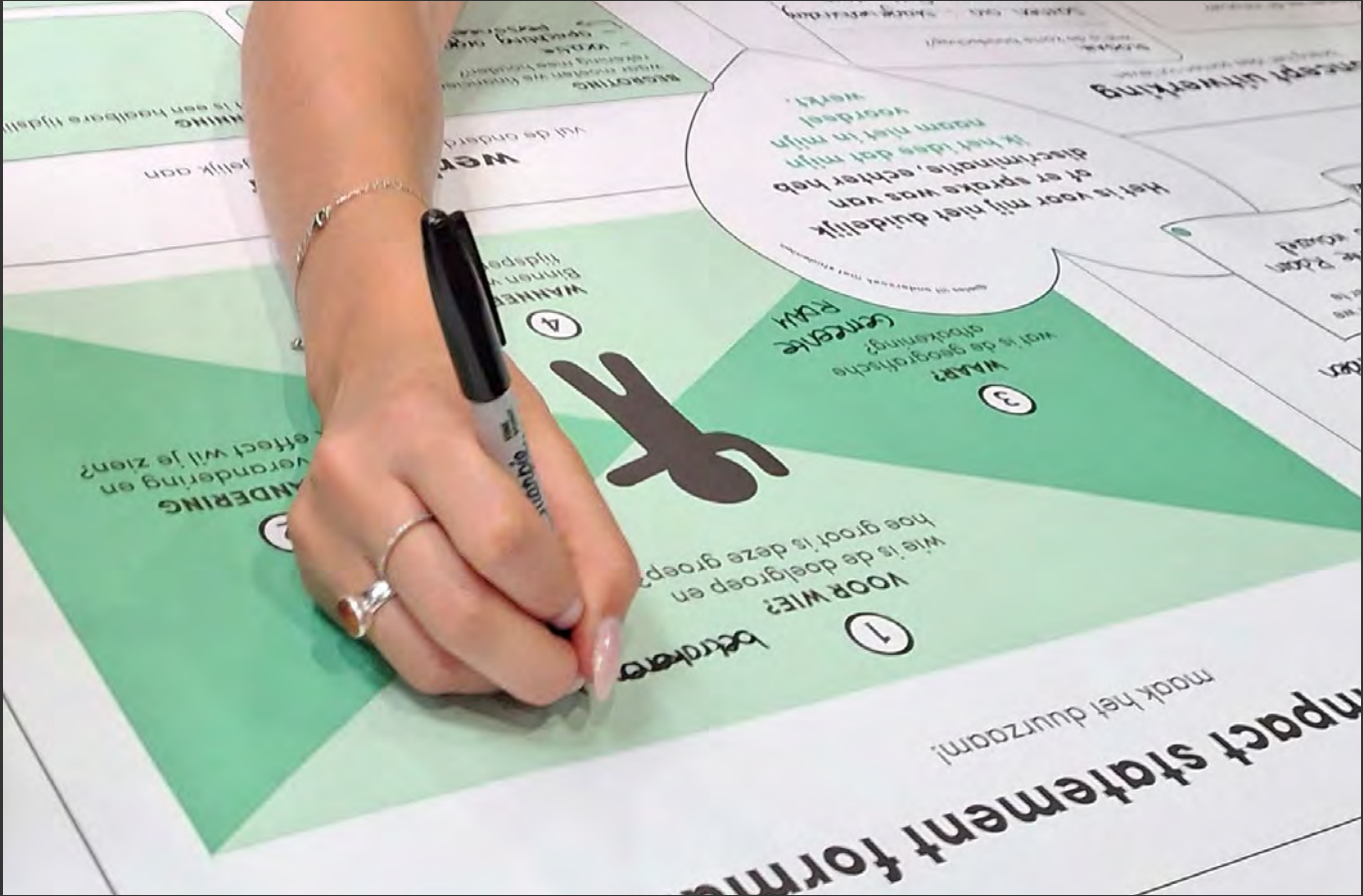
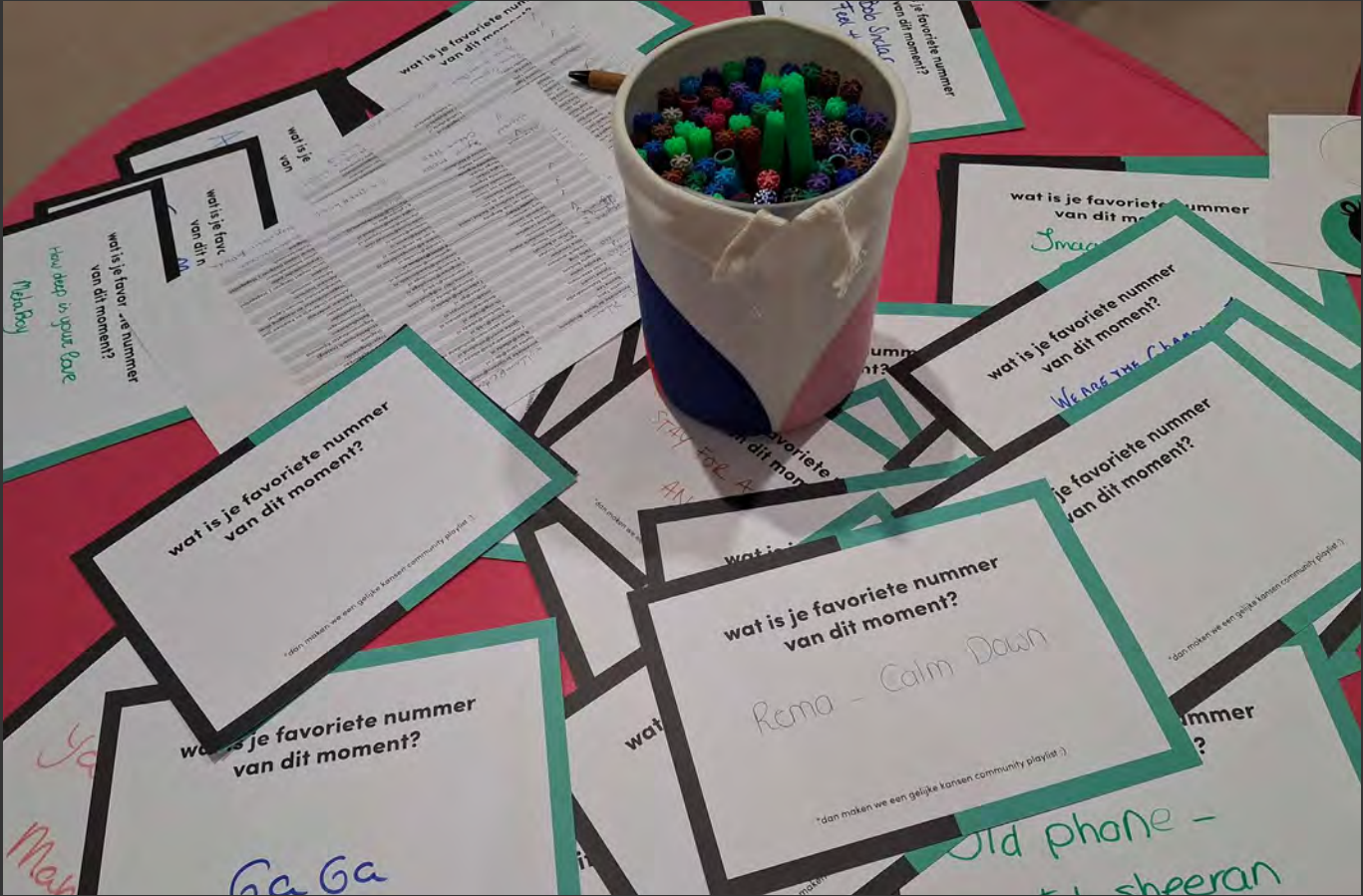
- Gerichtte hulp bij stages, solliciteren en startersvacatures
- Wat: Matching van studenten zonder netwerk aan stageplekken, plus extra sollicitatiehulp
- Door wie: Lokale leerwerkmakelaars, wijkgerichte initiatieven of stagebureaus



Ontwerpsessie 3

Implementatie & Impact

De laatste sessie stond in het teken van concretisering. We kozen de meest kansrijke ideeën die we uitwerkten tot een concept. We daagden het ruwe idee uit met problemen en oplossingen. Vervolgens werkten we dit uit tot een concreet concept met een eigen identiteit. Het impact statement gaf focus aan wat we wilden bereiken en voor wie. We sloten af met een praktisch plan van aanpak, inclusief begroting, planning en teamsamenstelling. Deze sessie resulteerde in een concreet en uitvoerbaar plan dat werd gedragen door alle betrokkenen.





Stagevoorbereiding nieuwe stijl

Gezamenlijke aanpak van onderwijs, bedrijven en studenten om talent zichtbaar te maken en verwachtingen gelijk te trekken. Met tools, trainingen en gezamenlijke leerplannen werken we aan betere voorbereiding, minder ongelijkheid en meer succesvolle stages.



Workshop Stageboost

Energieke workshopreeks waarin studenten, docenten en werkgevers samenwerken aan succesvolle en inclusieve stages. Studenten worden zelfverzekerder, bedrijven meer bewust, en samen creëren we sterkere matches en minder uitval.



Intervisie voor begeleiders

Regelmatige intervisiemomenten voor stagebegeleiders, praktijkopleiders en docenten. Door casussen te delen en samen handelingsopties te ontwikkelen, groeit de kwaliteit en consistentie van begeleiding – met betere ervaringen voor studenten als resultaat.



StageConnect010

Regionale community die scholen, bedrijven, gemeente en studenten verbindt. Via een online platform, events en gezamenlijke initiatieven bouwen we aan kennisdeling, betere matching en een duurzame infrastructuur richting gelijke stagekansen.



Stagebuddies

Ouderejaars studenten begeleiden jongerejaars bij hun stage. Met peer-to-peer coaching ontstaat een veilige omgeving waarin studenten elkaar steunen, sneller signalen delen en minder vaak uitvallen.

Van keuzes creëren naar keuzes maken: eerst kozen de deelnemers samen aan tafel een top vijf uit alle ideeën die tot dan toe waren bedacht. Deze keuzes zijn verzameld op de Ranking-the-stars-poster. Iedere deelnemer kon stemmen op het idee die volgens hen het meeste verschil maken in de regio. 5 verschillende groepen heeft elk één van de 5 concepten verder heeft uitgewerkt tot een concreet plan, die op de volgende pagina's te zien zijn.

Stagevoorbereiding nieuwe stijl draait om samenwerking tussen onderwijs, bedrijven en studenten. We willen talent zichtbaar maken en verwachtingen gelijk trekken in de driehoek student–instelling–bedrijf.

De voorbereiding op stage zien we niet langer als een individuele opdracht, maar als een gedeeld proces. Studenten, bedrijven en onderwijsinstellingen trekken samen op: met bewustwording, training en gezamenlijke leerplannen. Daarmee bouwen we aan een eerlijkere en betere startpositie voor iedereen en pakken we ongelijkheid en discriminatie actief aan.

Concreet betekent dit dat we nieuwe tools en lesmaterialen ontwikkelen, studenten én bedrijven beter voorbereiden, en gezamenlijke ontmoetingen organiseren. Denk aan workshops, bedrijfsbezoeken en het inzetten van rolmodellen en verhalen.

Het doel is helder: studenten die zelfverzekerd hun stage ingaan, bedrijven die weten wat ze mogen verwachten, en onderwijsinstellingen die hun studenten beter begeleiden. Zo groeit de kans op positieve ervaringen, minder uitval en een sterkere match tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

62

**Talent zichtbaar maken,
driehoek student–instelling–bedrijf
in balans**

In het kort

Wie doen mee (doelgroepen)

- Studenten (mbo, hbo, wo)
- Bedrijven en leerbedrijven
- Onderwijsinstellingen

Wat willen we bereiken (indicatoren)

- Studenten voelen zich beter voorbereid
- Minder ervaringen met discriminatie
- Meer duidelijkheid in verwachtingen
- Tevredenheid bij alle drie de groepen

Wat gaan we doen (activiteiten)

- Ontwikkeling toolbox en lesmateriaal
- Voorbereidingstrajecten voor studenten én bedrijven
- Gezamenlijke workshops & bedrijfsbezoeken
- Storytelling en rolmodellen inzetten

Structuur & betrokkenen

- Werkgroep (studenten, docenten, bedrijven)
- Programmacoördinator en kwartiermakers
- Structurele evaluatiemomenten

Producten

- Toolbox Stagevoorbereiding 2.0
- Routekaarten & formats voor gesprekken
- Les- en trainingsmateriaal
- Digitale leeromgeving / platform

Planning (globaal)

- Q2 2025: co-creatiesessies & contentontwikkeling
- Q3 2025: try-out lesmateriaal
- Q1 2026: introductie in bredere regio
- Q4 2026: impactmeting & opschaling
- Q1 2027: structurele toolbox-overleggen

Begroting (indicatief)

- €75.000–€150.000 (tools, events, trainingen)
- Financiering via onderwijsinstellingen, fondsen (OCW, D&I), discriminatie.nl

63

De Stageboost is een energieke workshopreeks waarin studenten, onderwijs en bedrijven samen werken aan succesvolle en inclusieve stages. Het doel: studenten sterker en zelfverzekerder hun stage in laten gaan, en werkgevers meer bewust maken van hun rol in het creëren van een goede leeromgeving.

We zien de workshopreeks als een gedeeld traject, waarin studenten, docenten en werkgevers elkaar ontmoeten, ervaringen uitwisselen en praktisch aan de slag gaan. Zo versterken we niet alleen de voorbereiding van studenten, maar ook de bewustwording bij bedrijven en de begeleiding vanuit onderwijs.

Concreet betekent dit workshops en trainingen die studenten direct versterken, een toolbox met praktische tips en handvatten, netwerkbijeenkomsten waar onderwijs en praktijk samenkomen, én pilotprojecten op meerdere scholen. Zo bouwen we stap voor stap aan een structurele aanpak die leidt tot meer stagegeluk en minder uitval.

Het resultaat? Studenten die met meer vertrouwen hun stage starten, werkgevers die weten hoe ze een inclusieve omgeving creëren, en een regio waarin de kans op een geslaagde stage-ervaring aanzienlijk groter wordt.

In het kort

Wie doen mee (doelgroepen)

- Studenten (mbo, hbo, wo, regio Rotterdam)
- Docenten en stagebegeleiders
- Werkgevers

Wat willen we bereiken? (indicatoren)

- Toename van zelfvertrouwen bij studenten
- Betere stage-ervaringen (evaluaties)
- Minder uitval tijdens stages
- Meer geslaagde matches

Wat gaan we doen (activiteiten)

- Workshops en trainingen (Stageboost)
- Toolbox met tips en handvatten
- Netwerkbijeenkomsten onderwijs–praktijk
- Pilotprojecten op meerdere scholen

Structuur & betrokkenen

- Werkgroep Stageboost (onderwijs, studenten, werkgevers)
- Eigenaar/kartrekker en projectleider
- Organisatie van pilots en events

Producten

- Workshopformats Stageboost
- Toolbox met tips en tools
- Lesmateriaal en communicatiecampagnes

Planning (globaal)

- Nu – sept 2025: werkgroep samenstellen & plan ontwikkelen
- Sept 2025 – feb 2026: ontwikkeling Stageboost
- Feb 2026: pilot draaien
- Sept 2026: brede implementatie
- Q4 2026: impactmeting

Begroting (indicatief)

- €50.000–€100.000 (werkgroep, materiaal, workshops)
- Financiering via gemeenten, onderwijsinstellingen, fondsen
- Businesscase: minder uitval, hogere tevredenheid, betere arbeidsmarktkansen

**Energieke workshops
voor meer zelfvertrouwen
en succesvolle stages**

Goede stagebegeleiding vraagt om meer dan individuele inzet: het vraagt om uitwisseling, reflectie en een gezamenlijke aanpak. Daarom zetten we in op regelmatige intervisiemomenten voor stagebegeleiders, praktijkopleiders en docenten.

Het doel van deze intervisie is helder: casussen delen, herkenning en erkenning van discriminatie bespreekbaar maken, en samen handelingsperspectieven ontwikkelen. Zo krijgen begeleiders niet alleen meer inzicht in wat er speelt, maar ook concrete handvatten om in actie te komen.

De intervisies vinden plaats op verschillende niveaus: binnen een school, instellingsoverstijgend en in de vorm van regionale community-events. Daarbij worden casussen besproken, kennis gedeeld en begeleiders verder getraind, bijvoorbeeld via train-de-trainer-trajecten.

Op deze manier groeit de handelingsbekwaamheid van begeleiders, neemt de consistentie in begeleiding toe en profiteren studenten indirect van een betere, meer inclusieve stage-ervaring.

In het kort

Wie doen mee (doelgroepen)

- Stagebegeleiders
- Praktijkopleiders
- Onderwijsprofessionals
- Indirect: studenten

Wat willen we bereiken (indicatoren)

- Toename van handelingsbekwaamheid
- Beter inzicht in casuïstiek
- Meer consistentie in begeleiding
- Hogere tevredenheid van studenten

Wat gaan we doen? (activiteiten)

- Intervisies per school, instellingsoverstijgend en in community-vorm
- Casusbesprekingen en kennisdeling
- Opleiding/train-de-trainer voor begeleiders

Structuur & betrokkenen

- Drie niveaus: per school, instellingsoverstijgend, regionaal community-event
- Organisatie door directeuren, opleidingsmanagers en kwaliteitsteams
- Betrokkenen: onderwijsinstellingen (ROC's, hogescholen), gemeente Rotterdam, SBB en stagecoördinatoren

Producten

- Intervisieformats en methodieken
- Toolbox voor signalering en handelingsopties
- Digitale kennisbank

Planning (globaal)

- Schooljaar 2025/26: pilot met geselecteerde opleidingen
- Schooljaar 2026/27: opschaling naar alle mbo- en hbo-instellingen
- Jaarlijkse evaluatie en bijstelling
-

Begroting (indicatief)

- Ca. €50.000–€100.000 (methode, planning, coördinatie)
- Financiering via onderwijsinstellingen en gemeente
- Businesscase: betere begeleiding, minder discriminatie, hogere kwaliteit

StageConnect010 is een regionale community die scholen, bedrijven, gemeente en bestaande initiatieven samenbrengt. Het doel: kennisdeling, verbinding en een gezamenlijke aanpak van stagevraagstukken.

Met StageConnect010 ontstaat een overkoepelend netwerk waar partijen elkaar ontmoeten, data bundelen en samen werken aan oplossingen. Dat gebeurt via een online community, gezamenlijke events en thematische werkgroepen. Zo ontstaat er een infrastructuur die de kwaliteit van stages in de regio versterkt en zichtbare impact levert richting Stagepact 2027 en verder.

Concreet betekent dit: een centrale database, een online community, jaarlijkse events en kleinere bijeenkomsten, en structurele samenwerking met de gemeente en onderwijsinstellingen. Studenten, bedrijven en scholen profiteren direct van betere matching, meer kennisdeling en een sterker regionaal netwerk.

Het resultaat? Een duurzame infrastructuur die zorgt voor betere kwaliteit van stages, meer samenwerking en een sterker imago voor de regio Rotterdam.

In het kort

Wie doen mee (doelgroepen)

- Scholen
- Stagebedrijven
- SBB
- Gemeente Rotterdam
- Studenten

Wat willen we bereiken? (indicatoren)

- Meer verbinding en samenwerking tussen partijen
- Betere kwaliteit van stages
- Meer gezamenlijke initiatieven en events
- Regionale impact zichtbaar in 2030 / Stagepact 2027

Wat gaan we doen? (activiteiten)

- Jaarlijkse events en bijeenkomsten
- Online community en database
- Matching en casusdeling organiseren
- Lobby en regionale samenwerking versterken

Structuur & betrokkenen

- Kernteam (kennisdragers, ambassadeurs, eventmanagement, communicatie)
- Communityplatform voor alle betrokkenen
- Betrokkenen: gemeente Rotterdam, onderwijsinstellingen, werkgeversorganisaties, studentenraden en 010 inclusief.

Producten

- Database en online community
- Jaarlijks groot event + kleinere bijeenkomsten
- Communicatiecampagnes

Planning (globaal)

- 2025: oprichting organisatie + start community
- 2026: jaarlijkse events, opbouw community
- 2027: aansluiting bij Stagepact + brede implementatie

Begroting (indicatief)

- Kosten: personeelskosten, database, events, communicatie
- Financiering via gemeente Rotterdam, onderwijsinstellingen, fondsen
- Businesscase: duurzame infrastructuur, betere stagekwaliteit, sterkere reputatie van de regio

Met Stagebuddies ondersteunen ouderejaars studenten hun jongerejaars medestudenten bij de voorbereiding, uitvoering en afronding van hun stage. Studenten helpen studenten – laagdrempelig, herkenbaar en vanuit vertrouwen.

Het doel is om een veilige omgeving te creëren waarin peer-to-peer ondersteuning vanzelfsprekend is. Door deze aanpak worden signalen van misstanden sneller opgepakt en voelen studenten zich gesteund in het hele traject van hun stage.

Concreet houdt dit in: selectie en training van studentcoaches, het opzetten van peer-to-peer gesprekken, en integratie in bestaande stageprocessen. Daarnaast zorgen campagnes en zichtbare herkenbaarheid (zoals badges of een chatfunctie) ervoor dat studenten weten waar ze terecht kunnen.

Het resultaat? Meer ervaren veiligheid en vertrouwen bij studenten, sneller signaleren van problemen, en minder uitval door betere begeleiding tijdens de stage.

In het kort

Wie doen mee (doelgroepen)

- Eerstejaars studenten
- Ouderejaars studenten (als buddy/coach)
- Docenten en stagebegeleiders

Wat willen we bereiken (indicatoren)

- Meer ervaren veiligheid en vertrouwen bij studenten
- Meer meldingen en signalen opgehaald
- Minder uitval en betere stage-ervaringen

Wat gaan we doen (activiteiten)

- Training en selectie van studentcoaches
- Peer-to-peer gesprekken
- Integratie in bestaande stageprocessen
- Campagnes en zichtbaarheid vergroten

Structuur & betrokkenen

- Coördinatieteam binnen opleidingen
- Inbedding in curriculum
- Intervisies voor studentcoaches
- Betrokkenen: opleidingen en studentenraden, docenten en stagecoördinatoren, gemeente Rotterdam

Producten

- Opleidingsmodule voor studentcoaches
- Peer-to-peer gespreksformats
- Chatfunctie/app + badges voor herkenbaarheid

Planning (globaal)

- Q2 2025: selectie en training eerste lichting coaches
- Q4 2025: evaluatie pilot
- Q1 2026: opschaling naar meerdere sectoren
- Q4 2026: impactmeting
- Q1 2027: structurele inbedding

Begroting (indicatief)

- €40.000–€80.000 (opleiding, coördinatie, tools, communicatie)
- Financiering via onderwijs, studentenparticipatiefondsen, OCW
- Businesscase: minder uitval, sneller signaleren, veiligere omgeving



de Haagse aanpak Gelijke stagekansen reflectie vanuit het kernteam

Wat een fijne regio was Rotterdam om mee te werken aan gelijke stagekansen! Vanaf de eerste verkenningssessie eind januari voelde je de energie en betrokkenheid van alle partijen. Het gehele speelveld rondom stages kwam daar al bij elkaar: stagecoördinatoren van mbo- en hbo-instellingen, gemeente Rotterdam, werkgeversorganisaties MKB en VNO NCW Rotterdam-Rijnmond, SBB, stichting ELBHO en maatschappelijke organisaties. Deze diversiteit aan perspectieven zorgde voor rijkere inzichten, meer wederzijds begrip en een integrale aanpak.

Met 40 aanwezigen verzamelden we tijdens de verkenningssessie een berg aan good practices en kansrijke ideeën. De bijeenkomst gaf een duidelijk signaal: 'ik sta niet alleen in mijn missie, samen kunnen we echt het verschil maken'. Dit en de persoonlijke ontmoetingen legden de basis voor een regionale community voor gelijke stagekansen.

De sessie leverde een enthousiast kernteam op dat de drie ontwerpessies in mei voorbereidde. Vertegenwoordigers van hogeschool Inholland, Albeda college, Zadkine en SBB scherpten de ontwerpopgave aan, stelden uitnodigingen op en breidden de genodigdenlijst uit. Iedereen stelde zijn expertise en locatie beschikbaar om de sessies tot een succes te maken.

Al bij de eerste ontwerpessie deed zich de mooie kans voor om een concept vanuit Gelijke stagekansen 010 te pitchen bij de Engage Biennial bij BRUTUS aan de Keileweg. Ondanks dat we pas net gestart waren, stonden verschillende mensen op om deze pitch voor te bereiden en te verzorgen. Helaas niet gewonnen, maar wel een geweldige avond met veel nieuwe inspiratie.

Trots op de stad en de mentaliteit van niet lullen, maar poetsen was duidelijk voelbaar tijdens de ontwerpessies. Wat ook opviel was de grote betrokkenheid van een aantal stagebedrijven, vanuit de kinderopvang, maatschappelijke dienstverlening en transport en logistiek. Zij waren alle sessies aanwezig om mee te denken en de concepten te versterken. Datzelfde geldt ook voor VNO NCW

Rotterdam-Rijnmond, het strijdvaardige en actiegerichte voorwoord van dit handboek laat die betrokkenheid ook zien.

Studenten waren erg betrokken, of ze nu meerdere sessies of slechts eenmalig aanwezig waren. Student coaches van Albeda college, stagiairs bij stichting SWOM, de gemeente en Kiddooz kinderopvang deelden hun ervaringen en inzichten over gelijke stagekansen.

Inhoudelijk waren er nuanceverschillen ten opzichte van de Haagse aanpak en andere regio's. Een veranderende insteek en rol van stages werd besproken, studenten gaven aan zo snel mogelijk aan het werk te willen, gezien de uitdagingen op het gebied van woonruimte en levensonderhoud. Liever werken en verder leren, dan doorstuderen, stagelopen en pas later een baan zoeken.

Aandachtspunten voor de regio zijn het duidelijk beleggen van het thema en eigenaarschap. Iedereen heeft een rol en kan bijdragen, maar het verdelen van taken, rollen en verantwoordelijkheden vergroot de kans op succes. Dit geldt zowel intern binnen organisaties als in samenwerking met externe partners. De rol van de gemeente is daarbij cruciaal als facilitator en verbinder tussen onderwijs, arbeidsmarkt en samenleving.

De aanpak gelijke stagekansen 010 valt of staat bij de mensen die zich hiervoor inzetten. De energie en wil om vooruit te gaan is duidelijk aanwezig. Het is belangrijk de mensen te koesteren die hier hun energie, tijd en effort in stoppen en ruimte te maken voor verbinding en samenwerking. Met dit handboek, het netwerk, de inzichten en samenwerking is de regio klaar voor de volgende stap: het omzetten van deze energie en expertise in duurzame, structureel verankerde initiatieven die alle stakeholders blijven betrekken.



Aanpak Gelijke stagekansen 010 reflectie van het kernteam

Eindelijk! ‘Ik ga stage lopen bij mijn oom’ is een uitspraak van een student die we wel eens horen. Daartegenover staat de uitspraak: ‘ik ken niemand waar ik stage kan lopen’, waar de wanhoop vaak van afspat. Gelijke stagekansen hebben is niet een vanzelfsprekendheid en een belangrijk onderwerp, zeker in een superdiverse stad als Rotterdam.

Onderwijsinstellingen in de regio hebben lange tijd geworsteld met de opgave om juist aan deze uitdaging te werken. Toen de onderwijsinstellingen de oproep kregen om samen op te trekken was het algehele gevoel: Eindelijk! Het was geweldig om te zien dat dit ook bij de maatschappelijke instellingen en bedrijven zo werd ervaren. Alle stakeholders zouden bij elkaar komen om gezamenlijk te werken aan gelijke stagekansen in onze regio.

“Niet lullen maar poetsen” — dat was voelbaar de Rotterdamse onderstroom tijdens de vier bijeenkomsten waarin we samen werkten aan gelijke stagekansen. Wat begon als een gedeeld gevoel van urgentie, groeide uit tot een krachtige beweging van co-creatie, waarin onderwijs, studenten, bedrijven en beleid elkaar vonden in een gedeelde missie: stagediscriminatie niet alleen benoemen, maar ook daadwerkelijk aanpakken.

Samenwerking: van losse puzzelstukjes naar een gedeeld ontwerp

De samenwerking was vanaf het begin open en energiek. De diversiteit aan deelnemers — van studenten tot beleidsmakers, adviseurs van de gemeente tot regionaal adviseurs van SBB, van praktijkbegeleiders tot onderzoekers, van docenten tot werkgevers(organisaties) — zorgde voor een rijk palet aan perspectieven. Wat opviel, was de bereidheid om te luisteren, te delen en te bouwen. De spelregels die we samen opstelden — duidelijke taal, eigenaarschap, open communicatie — vormden een stevig fundament. Natuurlijk liep niet alles vanzelf. Soms botsten werelden: het tempo van beleid versus de urgentie van studenten, of de taal van het onderwijs tegenover die van het bedrijfsleven. Maar juist in die wrijving ontstond beweging.

Ontwerpsessies: van verhalen naar verandering

Verkenningssessie: We traptten af met persoonlijke verhalen. Rauw, eerlijk en soms pijnlijk, maar ook hoopvol. Deze sessie legde de basis: we ontdekten de kracht van het delen, het belang van (h)erkenning en de noodzaak van systeemverandering.

Sessie 1 – Fundament & Verkenning : Bij Albeda stond nadere kennismaking centraal en doken we dieper in de materie. De “Hoe kunnen we”-vragen die we formuleerden, gaven richting aan de wijze van samenwerken. De kernwaarden — gelijkwaardigheid, veiligheid, openheid — werden leidend voor de community. We deden een stakeholdersanalyse en de sessie zorgde voor commitment.

Sessie 2 – Waarden & Context : Bij Inholland gingen we van denken naar doen. We werkten toekomstgericht, met scenario’s richting 2030. De teams dachten na over een mogelijke vertaalslag van knelpunten naar kansrijke interventies. Hier ontstond het besef: dit is geen project, dit is een continu proces in de driehoek: onderwijs, student, bedrijfsleven.

Sessie 3 – Implementatie & impact : Bij Zadkine werkten we met “Ranking the Stars” en kozen we de meest kansrijke ideeën. De energie was tastbaar. Ideeën als de Stage Boost, Stagebuddy’s, en het platform Stage Connect 010 kregen vorm. We werkten aan werkpakketten, met doelen, acties en impact. De sessie voelde als een kantelpunt: van analyse naar actie.

Wat werkte goed?

- De persoonlijke verhalen: ze maakten het abstracte concreet.
- De ontwerpprincipes: helder, richtinggevend en gedragen.
- De energie van de community: betrokkenheid, creativiteit en daadkracht.
- De Rotterdamse aanpak: praktisch, direct en met oog voor resultaat.

Aanpak Gelijke stagekansen 010 reflectie van het kernteam

Wat liep stroever?

- De vertaalslag van idee naar implementatie: wie pakt wat op?
- De balans tussen urgentie en haalbaarheid: niet alles kan tegelijk.
- De afstemming tussen instellingen: soms nog eilandjes in plaats van bruggen.
- De betrokkenheid van de gemeente: tekort aan tijd en eigenaarschap.

Waar zijn we trots op?

We zijn trots op de beweging die is ontstaan. Dat bedrijven en studenten actief deelnamen en meedachten. Dat onderwijsinstellingen hun verantwoordelijkheid nemen. En vooral: dat we niet alleen praten over verandering, maar die ook samen vormgeven.

Tot slot

Rotterdam is op weg naar een toekomst waarin elke student gelijke kansen krijgt om te groeien. De aanpak is nog niet af — en dat is precies de bedoeling. Want dit is geen eindpunt, maar een begin. Een begin van een rechtvaardiger, inclusiever en menselijker stelsel van leren in de praktijk.

We bouwen door. Samen. In 010-stijl.

Birol Ona (Hogeschool Inholland)

Nanda Bakker (Zadkine)

Revina Lee (Albeda college)



Column Adelindra Meijer Kwartiermaker 010 Inclusief

Stagedromen en realiteit

Tijdens mijn universitaire studie liep ik stage. Onbetaald. Je accepteert het – want je moet. Zonder stage geen diploma, zonder ervaring geen toekomst. Toch voelde het wrang.

Ik herinner me hoe ik spontaan een organisatie binnenliep. Het gesprek ging goed, de sfeer was warm, het enthousiasme wederzijds. Maar uiteindelijk kreeg ik een afwijzing: ze zouden geen erkend leerbedrijf zijn. Jammer, dacht ik. Tot ik later hoorde dat een studiegenoot daar wél stage had gelopen. Tot op de dag van vandaag weet ik niet of die reden klopte. En precies dát is het schrijnende aan stagediscriminatie: je blijft achter met twijfels. Aan jezelf. Aan je waarde. Aan je plek in het systeem.

Als vertegenwoordiger van 010 Inclusief nam ik deel aan de ontwerpessies over stagediscriminatie. Samen met onderwijsinstellingen en werkgevers gingen we aan de slag. Geen mooie woorden, maar concrete stappen – op z'n Rotterdams: niet lullen maar poetsen. Het resultaat is een handboek vol praktische handvatten dat we actief onder de aandacht gaan brengen van werkgevers.

Want het uitblijven van een stageplek is geen klein probleem. Het heeft directe gevolgen: studievertraging, gemiste kansen, en een deuk in je zelfvertrouwen. Juist op die leeftijd, waarin je nog zoveel moet ontdekken over wie je bent en wat je kunt, kan uitsluiting diepe sporen achterlaten. Daarbij zie je dat jongeren zonder netwerk – vaak met een migratieachtergrond of uit een lagere sociaaleconomische klasse – nog eens extra hard worden geraakt.

In mijn tijd was de begeleiding vanuit de opleiding beperkt. Je moest zelf maar uitvinden hoe je een goede stageplek vindt, hoe je je opstelt, wat je mag verwachten, of waar je terechtkunt als het misgaat. Die ondersteuning moet beter. Want alle studenten verdienen een eerlijke kans om zich in een veilige omgeving te ontwikkelen.

Laten we zorgen dat stage een springplank blijft, en geen hindernis.

Column Angela Borkent Programmameider DE&I bij Albeda Next

Toen mijn partner zijn afstudeerstage zocht in 2012 hebben we in totaal rond de 200 sollicitaties gedaan. Ik heb, omdat het iets is wat weinig mensen geloven, destijds een speciale map in zijn mail aangemaakt om alles bij te houden. 200 sollicitaties die tot niets leiden betekent ook 200 afwijzingen. Van zeer dichtbij zag ik de frustratie, het ongemak en de negatieve zelfbevestiging groeien.

Waar tot een aantal jaar geleden stagediscriminatie vaak werd afgedaan als een vervelende individuele ervaring, ontstaat 'gelukkig' het besef dat we dit moeten behandelen als een systemisch probleem waar te weinig gedeelde verantwoordelijkheid voor wordt genomen.

In mijn rol als programmameider Diversiteit, Gelijkheid & Inclusie bij Albeda MBO zie ik hoe vaak studenten in een afhankelijke positie terechtkomen. Ze moeten hun diploma halen. Ze hebben geen alternatief. En dus accepteren ze te vaak een plek waar veiligheid, erkenning of gelijke behandeling ver te zoeken is.

We moeten onze jongeren niet alleen beschermen tegen deze situaties, maar ze ook weerbaar maken. Alleen al door discriminatie te benoemen en serieus te nemen, geef je studenten het signaal: jij bent niet gek. Jij staat niet alleen. En wat jij meemaakt, verdient erkenning én actie.

Juist daarom geloof ik sterk in de kracht van samenwerking tussen mbo, hbo en wo. Discriminatie stopt niet bij opleidingsniveau of bij een bepaalde doelgroep. Het is een universeel onrecht dat een collectieve aanpak vraagt. Als onderwijsveld hebben wij niet alleen de opdracht om talent op te leiden, maar ook om veilige leeromgevingen te garanderen, binnen én buiten de schoolmuren.

Tijdens de gezamenlijke ontwerpessies binnen de aanpak 'Gelijke Stagekansen 010' zag ik de eerste realisatie van het geloof in beter. Door actief naar elkaar te luisteren, kritische vragen te stellen en te ontwerpen aan oplossingen die echt het verschil kunnen gaan maken.

Studenten, onderwijsprofessionals en werkveldpartners zitten daar samen aan tafel. Niet om te praten óver het probleem, maar om er gezamenlijk verantwoordelijkheid voor te nemen. Dit is hoe het zou moeten zijn: inclusief, gelijkwaardig en doelgericht.

Wanneer wij als instellingen gezamenlijk optrekken, ontstaat er meer ruimte voor structurele verandering. Voor gezamenlijke afspraken met het werkveld, voor het delen van best practices, en bovenal: voor een krachtig, eensgezind signaal dat stagediscriminatie niet thuishoort in het traject naar volwassenheid en professionaliteit.

We kunnen het ons simpelweg niet permitteren om weg te kijken. Niet als mens, niet als onderwijsprofessional, en zeker niet als samenleving.

Column Bilaal Seddiki

student bedrijfskunde Hogeschool Rotterdam, stagiair Gemeente Rotterdam

Als student liep ik stage bij de gemeente Rotterdam, waarbij ik de gelegenheid kreeg om bij te dragen aan het thema stagediscriminatie. Juist omdat ik discriminatie zowel vanuit de blik van een student als die vanuit een stagiair kan ervaren, werkte ik hier graag aan mee, en ook omdat ik het een belangrijk thema vind.

In die periode kwam ik allerlei initiatieven tegen die allemaal hetzelfde doel hadden: eerlijke kansen voor iedereen. Eén daarvan was het project gelijke stagekansen 010, waarbij ik mocht aansluiten bij een van de ontwerpssessies.

Mijn eerste indruk van deze ontwerpssessies was dat allerlei verschillende belanghebbenden zich met dit onderwerp bezighouden. Ik werd me er daarbij van bewust dat dit onderwerp echt belangrijk wordt gevonden en dat er daadwerkelijk brede steun is voor initiatieven die gelijke kansen voor iedere student willen garanderen.

Tijdens deze sessie maakten we samen een mindmap en werkten we aan allerlei ideeën. Het mooiste vond ik dat er tijdens deze bijeenkomst zoveel betrokkenheid was en dat er een grote diversiteit aan perspectieven samenkwam. Werkgevers, onderwijsinstellingen en studenten zaten samen aan tafel, waarbij iedereen de ruimte kreeg om zijn of haar input en ideeën te delen. Het belangrijkste vond ik dat we allemaal samenwerkten aan hetzelfde doel: het versterken van de positie van studenten en het bevorderen van gelijkheid onder studenten.

Al met al was het een waardevolle ervaring. De toewijding en het belang dat aan dit thema wordt gehecht, is iets wat mij altijd zal bijblijven. In mijn sociale omgeving werd mij juist altijd aangeraden om niets te zeggen bij gevallen van stagediscriminatie of andere vormen van ongelijkheid, vanwege de gevoeligheid en de mogelijke consequenties die daarbij komen kijken. Maar door het meemaken van deze sessie realiseer ik me juist hoe belangrijk het is om wél een geluid te laten horen en samen een community te bouwen die ongelijkheid tegengaat. Want in stilte ontstaat geen beweging, en de kern ligt juist in het creëren van bewustwording en verbinding.

Column Imelda de Sterke

Praktijkopleider bij Kiddoozz Kinderopvang

Geef iedereen een eerlijke kans

We leren kinderen dat iedereen welkom is. Dat iedereen gelijk is. Helaas is dat in de praktijk – en zeker bij stages – niet altijd het geval.

Toen ik werd uitgenodigd om mee te denken en te praten over Gelijke Stagekansen 010, was ik direct enthousiast. Als Praktijkopleider bij Kiddoozz zie ik dagelijks hoe belangrijk het is dat iedereen, ongeacht achtergrond of geslacht, een eerlijke kans krijgt. Diversiteit is één van onze kernwaarden, en binnen onze teams zie je dat terug: allerlei culturen en verhalen komen samen. Precies zoals de maatschappij in het klein.

Toch is stagediscriminatie nog steeds realiteit. En nee, het gaat niet alleen om achternamen. Ook je gender kan ineens een drempel worden. Mensen kijken raar op als ze een man zien die luiers verschoont, of een vrouw die met gereedschap in de weer is. Waarom eigenlijk?

Een mannelijke pedagogisch medewerker kan net zo liefdevol zijn als een vrouwelijke collega. Een vrouwelijke elektricien? Net zo vakkundig als haar mannelijke tegenhanger. Het is gewoon anders dan mensen gewend zijn – maar ‘anders’ is niet verkeerd. ‘Anders’ is nodig.

Tijdens de bijeenkomst hoorde ik verhalen over (stage)discriminatie die me raakten. Studenten die ondanks motivatie en talent werden afgewezen om redenen die niets met hun kunnen te maken hadden. Het voelt zó onrechtvaardig. Iemand de kans op een droomberoep ontnemen, puur op basis van vooroordelen – dat moet stoppen.

Binnen Kiddoozz zien we gelukkig veel gelijkheid. Maar ook bij ons wordt er weleens verbaasd gekeken als een man stage komt lopen. Dan komen de vooroordelen vanzelf weer om de hoek kijken. Daarom maken we dit onderwerp bespreekbaar. Want het draait niet om hoe je eruitziet of van wie je afstamt, maar om wat je bijdraagt.

Waarom gelijke stagekansen zo belangrijk zijn? Omdat een stage dé sleutel is naar een toekomst. Geen stage, geen diploma. Geen diploma, geen droombaan. We vertellen kinderen dat ze alles kunnen worden wat ze willen – laten we dan zorgen dat we dat in de praktijk ook echt mogelijk maken.

Column Renee Trijselaar

Dialogbegeleider Stichting Confro

Het is dinsdag 9 uur op een zonnige ochtend. Ik loop een schoolplein op en wandel met mijn collega's van Stichting Confro een gebouw binnen. Het is rustig binnen, we kennen de weg. Een paar weken terug waren we hier nog om lessen te geven aan de studenten: Over de Streep. In deze lessen gaan we in gesprek met de studenten over onderwerpen als discriminatie en grensoverschrijdend gedrag. Ze moeten vaak even opwarmen, maar uiteindelijk delen ze veel. Over hoe ze 'zwartjes' zijn genoemd op hun stage. Over hoe vaak ze worden aangesproken op het dragen van een hoofddoek. Over hoe vaak ze 'het maar gewoon laten'. Bang om hun stage te verliezen of studievertraging op te lopen. Over hoe er die ene docent rondloopt waar ze wel alles bij kwijt kunnen. Het verbaast me vaak hoe nonchalant ze zijn over de meest brutale vormen van discriminatie. Ze maken het nu eenmaal regelmatig mee, dan raak je vanzelf een beetje afgestompt misschien.

Vandaag komen we niet voor studenten, maar docenten. Of nog concreter, de bpv'ers. De mensen die de studenten begeleiden tijdens hun stage vanuit school. We zijn hier voor bewustwording over stagediscriminatie. Ook vandaag gaan we in gesprek met deze groep over hun ervaringen en oefenen we in moeilijke gesprekken. De gesprekken waarin na een melding van discriminatie van een student het stagebedrijf gebeld moet worden. Bijna alle bpv'ers geven aan zulke situaties meer dan eens meegemaakt te hebben. Bedrijven die bellen omdat ze stagiairs zoeken, maar wel graag alleen niveau 4. Of alleen dames, want dat staat leuker bij de receptie. Of liever zonder hoofddoek. Of juist liever geen meiden, want het is 'mannenwerk'. Of stageplaatsen waar toevallig elk jaar alleen de blonde studentes worden aangenomen.

Wij van stichting Confro verzorgen jaarlijks een kleine 2000 lessen en trainingen in het onderwijs. Allemaal over maatschappelijke onderwerpen, maar veruit het meest over discriminatie. In elke klas maken mensen dit mee, vaak wel meer dan de helft van zo'n klas. We kijken er niet van op, maar zijn toch telkens geraakt en gedreven om verschil te maken.

En daarom zijn we aangesloten bij de werkgroep Gelijke Stagekansen 010. Omdat er nog heel veel werk aan de winkel is, en hoe beter iedereen samenwerkt, hoe groter het resultaat. Omdat studenten een hele goede eerste ervaring op hun arbeidsmarkt verdienen.

Column Tugba Özkan

Docent en onderzoeker Hogeschool Inholland

Mijn naam is Tugba Özkan en ik werk bij Inholland Rotterdam, bij de Pabo en het lectoraat Diversiteitsvraagstukken. Als iemand die zelf stagediscriminatie heeft meegemaakt én zich zorgen maakt over wat haar eigen kinderen later mogelijk te wachten staat (mijn zoontje heet Muhammed), raakte deze bijeenkomst me echt. Het deed me goed om zoveel betrokken mensen bij elkaar te zien – mensen die de urgentie voelen én bereid zijn om het verschil te willen maken.

Wat me hoop geeft, is het besef dat ik hierin niet alleen sta. Dat we met elkaar niet alleen praten over verandering, maar dat we die verandering ook echt samen kunnen maken. De energie, openheid en gedeelde ambitie in de zaal waren voelbaar. Van ideeën als de 'Stage Boost' en de 'Stagebuddy's' werd ik oprecht enthousiast – praktisch en warm tegelijk, en precies wat studenten kunnen gebruiken om zich gezien en gesteund te voelen.

Deze sessie markeerde voor mij een belangrijk moment: van erkennen wat er misgaat, naar bouwen aan wat wél kan. En dat geeft me hoop. Hoop voor mezelf, voor mijn kinderen en voor alle studenten die het verdienen om zonder drempels te kunnen groeien. Ik kijk uit naar het vervolg – en voel me dankbaar dat ik hier onderdeel van mag zijn.

Column Rob Assies Business Support Manager DFDS Logistics Vlaardingen

Iedereen verdient gelijke kansen – óók op een stageplek
Onlangs nam ik deel aan drie sessies van de Aanpak Gelijke Stagekansen Rotterdam. Ik vond het ontzettend interessant om te zien wat er speelt bij scholen, instanties en andere bedrijven. Tegelijkertijd schrok ik ook van sommige verhalen die ik hoorde.

Het blijft confronterend om te horen dat stagediscriminatie nog steeds bestaat. Dat studenten met een andere naam, afkomst of geloof soms maar moeilijk een stageplek kunnen vinden. En het is logisch dat wanneer dit bij stages speelt, diezelfde jongeren straks ook moeite hebben om een baan te vinden. Dat vond ik eerlijk gezegd best triest om te horen.

Gelukkig herken ik dit niet binnen onze eigen organisatie. Binnen de vestiging van DFDS in Vlaardingen neem ik zelf alle stagiaires aan, en wij werken veel samen met het Scheepvaart en Transport College. Daar ontmoet ik studenten van allerlei achtergronden, geloven en seksen. Voor mij draait het maar om één ding: hoe iemand zich opstelt en wat de motivatie is om hier te komen werken. Iedereen moet gelijke kansen krijgen en dat bewaken we ook actief.

Als iemand bij DFDS begint, besteed ik tijdens de introductie altijd aandacht aan onze omgangsvormen. Ik leg uit dat discriminatie in geen enkele vorm wordt getolereerd. Ik geef ook aan waar collega's of stagiaires terecht kunnen als ze zich niet prettig voelen in een bepaalde situatie. We werken met mensen van veel verschillende culturen en achtergronden. Respect voor elkaar is daarbij de basis. Af en toe hoor ik iets van een oudere collega waarvan ik denk: dat kan echt niet meer. In zulke gevallen ga ik het gesprek aan. Wat vroeger als 'normaal' werd gezien, is dat vandaag niet meer. Gelukkig gebeurt het zelden, en dat zie je ook terug in de sfeer op de werkvloer: prettig, open en veilig.

Diversiteit en inclusie vormen een belangrijk onderdeel van de strategie van DFDS. Dat geldt voor heel Europa. Managers worden hierin getraind en gemonitord door de directie. Er is ook specifieke aandacht voor het bieden van kansen aan vrouwen in beroepen die nog steeds vaak alleen door mannen worden uitgevoerd – zoals op de terminal, in het warehouse of op onze schepen.

Een gezonde mix van culturen, mannen en vrouwen leidt tot een betere werksfeer, minder personeelsverloop en uiteindelijk betere bedrijfsresultaten.

Ben je op zoek naar een stage of baan in een organisatie waar iedereen welkom is? Neem dan zeker eens een kijkje op onze website: Vlaardingen – Werken Bij DFDS

Wie weet komen we elkaar daar tegen!





EVENT ACADEMY

ONZE SPULLEN
WEER OPRIJZEN
VINDEN WE
NORMAAL

0.148

0.140

aanpak gelijke stagekansen
Rotterdam

1 ontwerpessie
fundament & verkenning

2 ontwerpessie
waarden & context

3 ontwerpessie
implementatie & impact



Gezamenlijke playlist
Gelijke stagekansen 010

Vervolg

Met de eerste stappen van dit project is er een stevige basis gelegd voor het gesprek en de samenwerking rond stagediscriminatie in Rotterdam. Studenten, onderwijsinstellingen, overheid en werkgevers hebben laten zien dat zij bereid zijn samen verantwoordelijkheid te nemen voor gelijke stagekansen. Om dit fundament verder uit te bouwen, zetten we de komende periode in op het versterken en verduurzamen van de beweging.

Concreet betekent dit dat er twee tot drie bijeenkomsten per jaar georganiseerd worden. Tijdens deze momenten komt iedereen samen: studenten die hun ervaringen en ideeën inbrengen, onderwijsinstellingen die hun verantwoordelijkheid nemen, werkgevers die hun deuren openstellen en beleidsmakers die randvoorwaarden scheppen. De bijeenkomsten zijn meer dan een uitwisseling van verhalen; ze vormen het hart van de beweging tegen stagediscriminatie in Rotterdam.

De bijeenkomsten krijgen een ontwerpend en verbindend karakter. In co-design sessies werken deelnemers samen aan de uitwerking van de vijf concepten. De concepten worden besproken en doorontwikkeld, zoals de 010 Community, waarin partners uit onderwijs en bedrijfsleven elkaar versterken; Stagevoorbereiding nieuwe stijl, gericht op praktische én persoonlijke voorbereiding; de Workshop Stagegeluk, die studenten helpt bij het maken van bewuste keuzes; Intervisie voor begeleiders, waarin begeleiders hun vaardigheden verdiepen; en Stage Buddies, waarbij ouderejaars studenten hun jongere peers ondersteunen. Door verschillende perspectieven te bundelen, ontstaat een gezamenlijke aanpak die breed gedragen wordt in de stad.

Daarnaast is er ruimte om successen en leerpunten te delen. Projecten en pilots die binnen het netwerk zijn uitgevoerd, worden gepresenteerd en besproken. Zo leren partners van elkaar, inspireren ze elkaar en worden resultaten verder verspreid binnen de stad. Ook studenten kunnen via stages of onderzoek

bijdragen aan de ontwikkeling van nieuwe interventies, zodat hun stem altijd onderdeel blijft van het proces.

Een ander belangrijk onderdeel is het monitoren en evalueren van de voortgang. Tijdens de bijeenkomsten worden de resultaten en ervaringen getoetst, zodat gezamenlijk bijgestuurd kan worden waar nodig. Op die manier blijft de aanpak actueel en sluiten de acties steeds beter aan bij de praktijk. Binnen het netwerk bestaat een grote wens om meer werkgevers te bereiken en te betrekken bij de Rotterdamse aanpak en de transitie naar gelijke stagekansen. Via partners als VNO-NCW en MKB Rotterdam, Werkcentrum Rijnmond, via stagecoördinatoren en via onderzoek willen we hier verder op inzetten.

Onze doelen voor de komende periode zijn:

- Het verder ontwikkelen en opschalen van interventies die effectief blijken in de Rotterdamse context.
- Het verstevigen en uitbreiden van het netwerk, met speciale aandacht voor het betrekken van meer werkgevers en brancheorganisaties.
- Het faciliteren van kennisdeling en communicatie, zowel binnen Rotterdam als in verbinding met landelijke initiatieven.
- Het verankeren van de beweging in Rotterdam Rijnmond, zodat gelijke stagekansen een vanzelfsprekend uitgangspunt worden.

Door structureel samen te komen en te werken aan oplossingen, bouwen we in Rotterdam aan een gemeenschap waarin iedereen verantwoordelijkheid draagt voor gelijke kansen. Studenten, onderwijs, overheid en werkgevers vormen samen de motor van verandering. Zo zorgen we ervoor dat het gesprek over stagediscriminatie niet stilvalt, maar blijvend leidt tot concrete verbeteringen en duurzame impact.

Dankwoord

Al bijna twintig jaar houd ik mij bezig met projecten rondom diversiteit en inclusie. In die twee decennia heb ik een achtbaan van ervaringen doorgemaakt: van enthousiasme tot frustratie, van energie tot uitputting, van geloof tot twijfel. Elk nieuw project begon ik opnieuw, met frisse moed en de hoop op verandering.

Toch voelde dit project, de Rotterdamse aanpak gelijke stagekansen, anders. Als geboren en getogen Rotterdammer raakt het me extra wanneer ik zie dat niet iedere student dezelfde kansen krijgt. Sommige studenten missen een netwerk dat hen ondersteunt. Anderen krijgen simpelweg niet de kans om een goede leerervaring op te doen. Dat is niet alleen oneerlijk, het is ook een gemiste kans voor onze stad.

Geïnspireerd door de Haagse aanpak hebben we een uitnodiging verstuurd naar alle betrokkenen rondom stages in onze regio. Ik moet eerlijk zeggen: ik vond het spannend. Hoe zou mijn stad reageren? Ik had vertrouwen in het Rotterdamse ‘geen woorden maar daden’, maar vreesde ook de nuchtere houding van ‘doe maar normaal, dan doe je al gek genoeg’.

Die spanning bleek onnodig. Vanaf het eerste moment werd ik geraakt door de openheid, betrokkenheid en creativiteit van de deelnemers. Vertegenwoordigers uit het onderwijs, de overheid, het bedrijfsleven én studenten kwamen samen in gesprekken die warm, eerlijk en oplossingsgericht waren. Er was een gedeelde wil om elkaar te begrijpen en samen te bouwen aan een aanpak die past bij Rotterdam.

De ontwerp sessies waren wat mij betreft een groot succes. Niet omdat we nu klaar zijn, maar juist omdat we een fundament hebben gelegd. Een netwerk is ontstaan waarin mensen zich verbonden voelen met het doel: gelijke kansen voor iedere student. De uitdaging ligt nu in het vasthouden en verder uitbouwen van dat netwerk. In het blijven zoeken naar concrete verbeteringen. In het blijven doen.

Mijn droom is een Rotterdam waarin kansenongelijkheid iets uit het verleden is. Waar toekomstige generaties het kennen als een verhaal uit de geschiedenis, iets wat we samen hebben overwonnen. Een stad waarin studenten zich veilig voelen om te leren en te groeien. Waar zij durven uitspreken wat ze nodig hebben, en waar docenten, ouders, bedrijven en overheden actief meedenken en meedoen. Een stad waarin we onze deuren openzetten voor de professionals van morgen, zodat zij kunnen proeven aan de praktijk en zich kunnen ontwikkelen tot wie ze willen zijn.

Tijdens dit project heb ik mensen ontmoet die zich hier met hart en ziel voor inzetten. Mensen die niet alleen meedachten, maar ook meededen. Die zich hebben gecommitteerd aan het vervolg. Ik kijk ernaar uit om samen met hen – en met iedereen die zich nog wil aansluiten – de volgende stappen te zetten. Om de mouwen op te stropen en te kijken: wat kunnen wij doen? Wat is onze bijdrage? En wie kunnen we nog meer betrekken?

Ik ben dankbaar voor dit project en voor iedereen die eraan heeft bijgedragen. Voor iedereen die aanwezig was, die meedacht, die anderen uitnodigde of aanmoedigde om mee te doen. Voor iedereen die geloofde in het doel en ambassadeur werd van gelijke kansen:

Bedankt voor jullie tijd, inzet, energie en vertrouwen.
Namens het kernteam,
met oprechte dank,

Biról Ona
Een Rotterdammer uit Spangen
(die bij Hogeschool Inholland werkt)

