

# In gesprek over stagediscriminatie: een stappenplan voor de mbo-docent



In dit stappenplan beschrijven we hoe je als docent of begeleider een ervaring met discriminatie kunt bespreken met een student. Uitgangspunt is dat het gaat over ervaren discriminatie op de stageplek. Je kunt het model ook hanteren bij andere sociaal onveilige situaties als grensoverschrijdend gedrag of intimidatie.

STAP

1

## Bereid je voor

**Stel jezelf de vraag: *Kan ik zonder vooropgezette mening luisteren naar het verhaal van de student?***

Voordat je in gesprek gaat is het goed om jezelf een aantal vragen te stellen. Het gaat erom dat je je bewust bent van de positie van de student en van jouw eigen ervaringen, aannames en denkbelden.

- Ben ik de aangewezen persoon om dit gesprek te voeren?
- Snap ik wat de student meemaakt wanneer het gaat om discriminatie?
- Kan ik spreken uit eigen ervaring, of heb ik deze ervaring niet?
- Heb ik al eerder meegemaakt dat een student is gediscrimineerd en hoe reageerde ik daarop?
- Ben ik in staat om het gevoel van achterstelling van de student serieus te nemen en kan ik mijn eigen oordeel uitstellen?
- Kan ik vanuit een open houding luisteren en de juiste vragen stellen?

## Bepaal het doel van het gesprek

**Vraag:** *Hoe kan ik jou het beste helpen? Wat heb je nu nodig van mij?*

Wanneer je met de student in gesprek gaat, laat dan merken dat je het waardeert dat de student dit thema met je wil bespreken. Studenten staan er tijdens hun stage vaak redelijk alleen voor en het vraagt moed om een gevoel van discriminatie te bespreken.

Kom tot overeenstemming over het doel van dit gesprek:

- Hoe kan ik jou het beste helpen?
- Wat willen we aan het einde van dit gesprek bereikt hebben? Wanneer zijn wij beiden tevreden?

Geef aan dat je aan het einde van het gesprek de student het gesprek laat samenvatten. Zo weet de student dat hij zelf verantwoordelijk is en weet jij wat de student gehoord heeft en of jullie op één lijn zitten.

### Zoekt de student iemand die

1. luistert naar zijn verhaal;
2. een oplossing bedenkt voor het probleem, zodat de student daarmee verder kan;
3. hem ondersteunt bij het vinden van oplossingsrichtingen;
4. actief het probleem oplost door bijvoorbeeld in gesprek te gaan met het stagebedrijf.

### Jouw rol

1. bieden van een luisterend oor;
2. advies geven om het probleem op te lossen;
3. stellen van de juiste vragen zodat de student eigen oplossingen kan formuleren;
4. aanbieden dat je – eventueel samen met de student – in gesprek gaat met het stagebedrijf.

Vraag wat de student wil en wees duidelijk over jouw rol en mogelijkheden.

### BELANGRIJK:

Omdat het hier gaat om mbo-studenten wil je waarschijnlijk het zelfsturend vermogen van de student vergroten. Laat hem dus zelf nadenken over oplossingen. Je hoeft het probleem niet over te nemen, maar je ondersteunt bij het vinden van mogelijkheden. Dat doe je vooral door het stellen van de juiste vragen.

Het kan natuurlijk zijn dat je geraakt wordt door het verhaal of niet goed weet hoe je moet reageren. Zeg dat gerust. Daardoor laat je zien dat deze situatie ook met jou iets doet, en dat je niet alleen als professional betrokken bent, maar ook als mens.

Geef aan dat je misschien niet direct dé oplossing hebt, maar dat je graag samen wilt verkennen welke mogelijkheden er zijn en of deze passen bij de student.



STAP

3

## Verken wat er is gebeurd

**Vraag: Wil je me vertellen wat je hebt meegemaakt?**

Vraag de student te vertellen wat er precies is gebeurd. Het doet er niet toe of er juridisch sprake is van discriminatie en of het verhaal klopt. Het gaat niet om waarheidsvinding, het gaat om de ervaring van de student.

### Vragen die je kunt stellen:

- Wat zei hij? Wat deed ze? Waren er nog meer mensen bij?
- Wat dacht je toen? Wat voelde je?

Wanneer je aannames hebt, toets dan of deze kloppen. Je wilt niet dat de student zich terugtrekt omdat je 'er dus niks van snapt'.



STAP

4

## Neem positie in

**Spreek je uit: Discriminatie is nooit oké! Ik vind het erg vervelend dat je dit meemaakt en ik wil graag helpen te bedenken hoe je hierop kunt reageren.**

Spreek je altijd uit tegen discriminatie. Uit onderzoek blijkt namelijk dat sociale steun al een deel van de oplossing is. Zeg dat het erg vervelend is dat de student dit meemaakt, en dat dit misschien nog wel vaker zal gebeuren.

In deze stap gaat het om een delicate balans tussen afwijzing van discriminatie en acceptatie dat de maatschappij niet perfect is. Het vraagt om een sensitieve reactie, zodat de student zich nog steeds gesteund voelt en handvatten krijgt om op een goede manier te reageren.

## Zoek de copingstrategie

**Vraag: Hoe ben je ermee omgegaan? Hoe heb je gereageerd?**

Een copingstrategie is een inspanning om stressvolle situaties en de emoties die dit oproept te overwinnen, te verminderen of te tolereren (Lazarus & Folkman, 1984). Je kunt een actieve aanpak hanteeren, maar ook passief blijven en niet ingrijpen of de situatie vermijden. Als het gaat om discriminatie zijn de volgende strategieën mogelijk:

**Polariserende strategie (actief):** Ik confronteer, reageer scherp, vijandig, agressief. Ik trek me terug en zet me af tegen de ander, want die is vooringenomen en onrechtvaardig.

**Vermijdende strategie (passief):** Ik ga de confrontatie niet aan, maar trek me terug. Ik zeg maar niks, ik doe maar niks. Ik negeer dat ik gediscrimineerd word.

**Conformerende strategie (actief):** Ik pas me aan, want dan ga ik er misschien wel bij horen. Ik doe extra mijn best, ben extra vriendelijk, kled me netjes en geef alleen uiting aan mijn eigen cultuur in de privésfeer.

**Verbindende strategie (actief):** Ik probeer positief en opbouwend vooroordelen te ontcrachten, want ik wil de relatie met de ander in stand houden. Ik blijf rustig en toch duidelijk. Ik ben geen slachtoffer, maar neem het heft in eigen handen. Ik laat zien dat er verschillen binnen groepen en overeenkomsten tussen groepen zijn.

Geen enkele strategie is de beste, ze kunnen elkaar afwisselen.

Op deze manier achterhaal je welke strategie de student hanteert om hiermee om te gaan.

**Vraag daarna:**

- Bevalt dit? Wat wilde je bereiken?
- Heeft jouw aanpak geholpen daarbij? Ben je tevreden?
- Ken je mensen die gediscrimineerd werden en weet je hoe zij hiermee zijn omgegaan? Denk je dat hun manier ook voor jou zou kunnen werken?

## Ga op zoek naar oplossingen

**Vraag: Zullen we samen eens kijken naar de mogelijkheden om deze situatie te bespreken op je stage?**

Van de vier copingstrategieën die er zijn richt de verbindende strategie zich op samenwerking. Daarom is dit de strategie die het meest zinvol lijkt bij het bespreekbaar maken van de situatie (= opkomen voor jezelf) en het in stand houden van de werkrelatie.

In gesprek gaan over discriminatie vraagt veel van studenten omdat ze over het algemeen jong en onervaren zijn. Onderzoek daarom wat voor de student het beste is: Hij kan direct

het gesprek aangaan met degene die hem heeft gediscrimineerd, maar het is ook mogelijk dat hij liever eerst iemand anders binnen het stagebedrijf betreft. Een oplossing kan ook zijn dat jij of iemand anders vanuit school contact opneemt met het stagebedrijf. Studenten ervaren dit als grote steun.

Elke strategie heeft voor en nadelen. Afhankelijk van de omstandigheden kan worden afgewisseld in strategie.

## Geef de student tips voor het gesprek op het stagebedrijf

**Vraag: Zal ik je tips geven en helpen dit gesprek te oefenen?**

Het kan zinvol zijn om dit gesprek voor te bespreken of te oefenen met de student. In onderstaand overzicht richten we ons op het gesprek tussen de student met degene die hem zou hebben of heeft gediscrimineerd.

### Tips die je de student kunt geven:

- Als voorbereiding: Wees je ervan bewust dat degene waarmee je het gesprek voert niet is voorbereid, en dat de boodschap behoorlijk onverwacht kan binnenkomen. Hij kan zich van geen kwaad bewust zijn. Het is niet altijd opzettelijk.
- Vraag toestemming: "Ik zit ergens mee, kan ik dat met je bespreken?"
- Gebruik de ik-boodschap en houd het bij de feitelijke situatie: "Ik vond het gisteren vervelend om te horen dat..."
- Geef aan wat dit met je doet: "Toen ik dat hoorde/meemaakte, voelde ik ..."
- Wees niet bang voor stilte: Wanneer je hebt verteld, wat je wilde vertellen moet je wachten op de reactie van de ander. Geef de ander ruimte om na te denken en een antwoord te formuleren. Soms antwoordt de ander niet. Dat is ook goed. Wat hij ermee doet is aan hem. Jij hebt gezegd wat je wilde zeggen en misschien heb je daarmee

een zaadje geplant. Verder reikt je invloed soms helaas niet.

- Luister naar de reactie van de ander. Als je het niet snapt, zeg dat gerust. Als dat kan, herhaal dan ook in eigen woorden wat je hebt gehoord.
- Vraag om het gewenste gedrag: "Ik zou het prettig vinden wanneer je vanaf nu ...." Het is fijn voor degene die je feedback geeft, om ook een alternatief te krijgen.
- Wacht weer de reactie af van de ander.
- Rond het gesprek af. Vraag of het oké was om dit zo te bespreken.

In dit voorbeeld is sprake van een ideale situatie. Er is een kans dat dit in de praktijk anders zal gaan. Er is niet altijd voldoende rust voor een gesprek, of degene die het betreft reageert verdedigend, speelt de bal terug of wordt boos.

**Een gesprek hoeft niet altijd de beste oplossing te zijn. Verbinding kan ook zitten in vaker een praatje maken, of samen een kopje koffie gaan drinken. Uit onderzoek blijkt namelijk dat elkaar van mens tot mens kennen goed werkt bij het tegengaan van vooroordelen.**

## Afronding

**Blik terug: Hoe vond je ons gesprek? Welke afspraken zullen we maken voor het vervolg?**

Aan het einde van het gesprek kun je de student laten samenvatten wat jullie hebben besproken en eventueel een vervolggesprek inplannen. Vraag altijd hoe de student het gesprek heeft ervaren.

### En wat als het niet goed gaat?

Wanneer de situatie niet verbetert, dan zijn andere stappen mogelijk. Bied aan dat de student bij jou of bij een andere collega terecht kan voor verdere hulp. Je kunt denken aan een voortgangsgesprek met de begeleider bij het leerbedrijf samen met iemand van school. Discriminatie kan ook gemeld worden, bijvoorbeeld bij SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) of bij het College voor de Rechten van de Mens.