



manifestival
gelijke stagekansen

actie voor gelijkheid feest voor verandering

21 november 2024
dagverslag



foto door Mariska van Haren

inleiding

Op woensdag 24 mei 2023 hebben Hogeschool Inholland Den Haag, De Haagse Hogeschool, ROC Mondriaan, Gemeente Den Haag, VNO-NCW regio Den Haag, MKB Den Haag, de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en Stichting ELBHO samen het Haags Manifest Gelijke Stagekansen ondertekend. Met deze gezamenlijke belofte streven zij ernaar gelijke stagekansen in de regio te bevorderen en discriminatie op de stagemarkt actief tegen te gaan. Dit initiatief bouwt voort op eerdere landelijke stappen, zoals het Manifest tegen stagediscriminatie hoger onderwijs en het Stagepact mbo 2023-2027. Door de krachten te bundelen, willen de betrokken partijen via concrete en schaalbare initiatieven duurzame verandering realiseren.

In dit kader werd op donderdag 21 november 2024 het manifestation Gelijke stagekansen georganiseerd, een inspirerend evenement waar werkgevers, ondernemers, onderwijsprofessionals, beleidsmakers en studenten bijeenkwamen. Het manifestation bood ruimte voor nieuwe verhalen, praktische handvatten en het uitwisselen van goede voorbeelden om gelijke stagekansen in de praktijk te brengen. Met een op maat gemaakt programma konden deelnemers ideeën opdoen om inclusiever te werven, studenten beter te begeleiden richting de arbeidsmarkt en bij te dragen aan een leerzame en eerlijke stageperiode voor iedereen.

Het manifestation staat symbool voor actie en verandering, waarbij betrokkenheid en samenwerking centraal staan onder de vlag van de Haagse aanpak Gelijke stagekansen.

2023 - 2027

Haags Manifest Gelijke stagekansen

Het Haags Manifest Gelijke stagekansen is opgesteld om regionaal de krachten verder te **bundelen** en te **versterken**, voor het **doorontwikkelen, opschalen, uitbreiden en duurzaam inrichten** van ingezette initiatieven tegen stagediscriminatie. Dit manifest draagt bij aan de uitvoering van het landelijk 'Manifest tegen stagediscriminatie hoger onderwijs'¹ en het 'Stagepact mbo 2023-2027'².

Dit manifest komt voort uit de 'Haagse aanpak Gelijke stagekansen'³: een gezamenlijke aanpak en actief netwerk, waarin de Haagse mbo- en hbo-onderwijsinstellingen, de gemeente, maatschappelijke organisaties én werkgevers met studenten samenwerken om gelijke stagekansen voor alle Haagse studenten te bevorderen. Via co-design maken we gezamenlijk de vertaling van onderzoek en aanbevelingen naar concrete interventies, die we inzetten en testen in de praktijk, om zo de transitie naar gelijke stagekansen te realiseren.

Al geruime tijd blijkt uit onderzoek dat er sprake is van ongelijke kansen op de Nederlandse stage- en arbeidsmarkt en dat studenten in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs te maken kunnen krijgen met stagediscriminatie⁴. Niet-relevante identiteitsaspecten zoals kleur, religie, functiebeperking, gender, seksuele oriëntatie en/of migratieachtergrond kunnen studenten op achterstand zetten tijdens het zoeken van een stageplek, tijdens het sollicitatiegesprek en tijdens de stage zelf. Stages zijn zowel in het mbo als hbo een belangrijk en verplicht onderdeel van de opleiding en de voorbereiding op de arbeidsmarkt.

"Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan", volgens artikel 1 van de grondwet.

Stagediscriminatie is van structurele aard en heeft een grote, emotionele impact op de betrokken studenten die hun eerste stap zetten richting de arbeidsmarkt. Het heeft niet alleen impact op het zelfvertrouwen en welbevinden van studenten, maar draagt ook bij aan mogelijke studievertraging en/of het vroegtijdig afbreken van de studie en aan een moeilijke start op de arbeidsmarkt. Behalve de negatieve gevolgen voor de studenten in kwestie, blijft hierdoor ook veel arbeidspotentieel en talent onbenut. Daarnaast tast de discriminatie-ervaring het vertrouwen in instituties aan en heeft daarmee dus impact op de hele samenleving.

1. <https://www.inholland.nl/onderzoek/publicaties/manifest-stagediscriminatie>
2. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/02/14/stagepact-mbo>
3. <https://www.inholland.nl/onderzoek/onderzoeksprojecten/gelijke-stagekansen-in-den-haag/>
4. Zie o.a. Klooster, E. e.a. (2020) (On)gelijke toegang tot stage en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond. ROA; De Jong, M. & Hermes, J. (2021) Stagediscriminatie: De impact op studenten. Hogeschool Inholland; ROA (2018) Factsheet: MBO Stages en de migratieachtergrond van studenten; Andriessen, I. e.a. (2020) Ervaren discriminatie in Nederland II, SCP; Andriessen, I. e.a. (2021) Ongelijke kansen op de stagemarkt. Verwey-Jonker Instituut.

2023 - 2027

Haags Manifest Gelijke stagekansen

Dit manifest is, net als de Haagse aanpak Gelijke stagekansen, actiegericht. Dat betekent dat alle partijen – Hogeschool Inholland, de Haagse hogeschool, ROC Mondriaan, Gemeente Den Haag, VNO-NCW Regio Den Haag, MKB Den Haag, SBB en ELBHO – zich met het ondertekenen van dit manifest committeren aan het realiseren van gelijke stagekansen en het uitbannen van stagediscriminatie in de regio Den Haag, via de volgende vijf inspanningen:

De genoemde partijen:

1. **zetten zich in om gelijke stagekansen en een inclusieve werkomgeving voor studenten te bewerkstelligen** met expliciete aandacht voor het actief tegengaan van stagediscriminatie. Dit gebeurt binnen de stageovereenkomst en beleid op diversiteit en inclusie, met een heldere meldingsprocedure en opvolging, een goede begeleiding en een veilige setting voor studenten;
2. **faciliteren scholing en intervisie** voor de (leden van de) eigen organisatie op het gebied van stagebegeleiding en het herkennen, erkennen en tegengaan van stagediscriminatie. Dit betreft bij voorkeur ook gezamenlijke trainingen voor stagebegeleiders van school en de stageplek, om verdere samenwerking en open communicatie op dit thema te bevorderen;
3. **dragen bij aan de campagne** van de Haagse aanpak Gelijke stagekansen (SAME) om zo het bereik en de effectiviteit te vergroten, door het delen van campagnemateriaal en het inhoudelijk bijdragen via eigen interne en externe communicatie, een werkbezoek, interview, optreden, of het podium geven binnen de eigen organisatie;
4. **doen mee aan de 2-jaarlijkse meting** en onderzoek om zo met kwantitatieve en kwalitatieve data te kunnen **monitoren** wat de impact is van de gezamenlijke inspanningen zoals afgesproken in dit manifest, en waar nog extra actie nodig is;
5. **participeren in het netwerk** van de Haagse aanpak Gelijke stagekansen met een actieve inbreng in de ontwerpssessies en bijbehorende activiteiten. Daarnaast organiseren ze een **jaarlijkse reflectiebijeenkomst** van het manifest waar we kritisch verkennen: hoe doen we het met elkaar en hoe kunnen we verder leren van en met elkaar.

manifest

24 mei 2023

gelijke stagekansen



manifestival

21 november 2024

gelijke stagekansen



foto door Mariska van Haren

Arie de Gier @ariedegier

“De positieve vibe en dat je zag dat we allemaal op onze eigen manieren en vanuit onze eigen rollen en verantwoordelijkheden stagediscriminatie willen aanpakken. Het manifestival straalde echt uit dat we dit samen gaan doen.”

quote van het enquêteonderzoek

manifestival

Donderdagmiddag 21 november, het manifestival Gelijke stagekansen bij ROC Mondriaan, Koningin Marialaan, Den Haag. Na een warm en persoonlijk welkom bij binnenkomst, konden deelnemers hun eigen programma op maat uitkiezen. De ruimte was met veel creativiteit omgetoverd tot een inspiratie-festival. Verschillende zintuigen werden geprikkeld. Met een expositie van prachtige foto's van Arie de Gier en twee indrukwekkende spoken word performances van woordkunstenaar Daniëlle Zawadi.

Na een mooi welkomstwoord van Hans Schutte, voorzitter van het College van Bestuur van ROC Mondriaan, gaven de hosts Khadija el Mokadem (ROC Mondriaan) en Tjitske Lovert (Hogeschool Inholland) een korte inleiding op de Haagse aanpak Gelijke stagekansen, het Haags manifest Gelijke stagekansen en het programma van de dag.

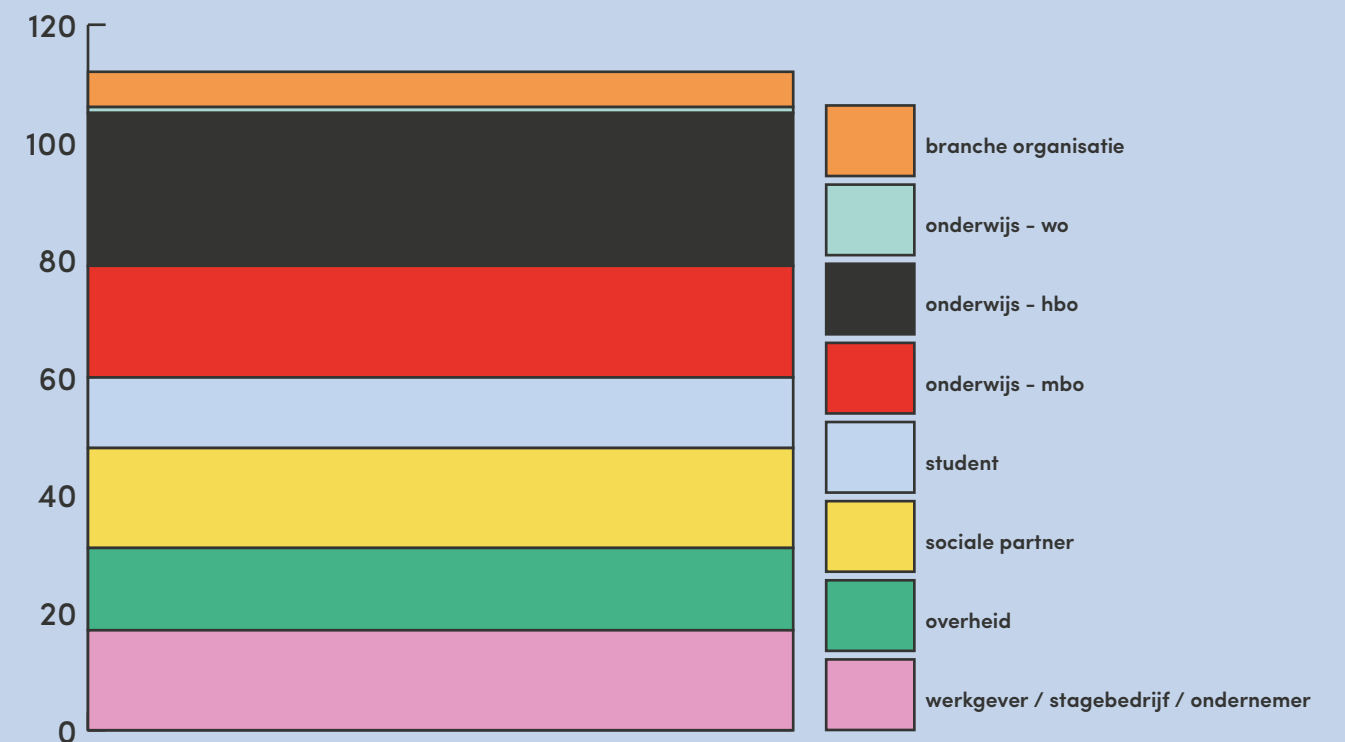
Vijf rondes met een gevarieerd aanbod van verschillende mini-sessies van 15 minuten, voor een gevarieerde groep van aanwezigen. Sessies gericht op bewustwording en reflectie, op inclusief werkgeverschap, op kwalitatieve stagebegeleiding en op regionale samenwerking. Omdat elke sessie twee keer op het programma stond, konden ook de sprekers zelf zich met het volgen van drie andere sessies laten inspireren.

Ondanks de strakke planning was er veel ruimte voor ontmoeting en verdere kennismaking en uitwisseling. Mbo en hbo studenten waren op allerlei manieren betrokken, van het verzorgen van de catering en ontvangst, het aankleden van de ruimte, het geven van inhoudelijke sessies tot het zelf bijwonen van het festival.

dagverslag

Reflecties op de sessies werden tijdens de plenaire afsluiting tot vliegtuigje gevouwen en naar voren gegooid voor het gezamenlijk verslag. Een kleine goodie bag met een heuse manifestival Empowerbar gaf nog het laatste zetje voor actie. Met bemoedigende afsluitende woorden van de hosts en een hapje en drankje, kwamen we tot de conclusie: dit smaakt naar meer.

Daarom in dit verslag alle sessies verzameld met bijbehorende contactgegevens. Schroom niet, zoek elkaar op en maak gebruik van de enorme expertise uit deze community op het bevorderen van **gelijke stagekansen voor iedereen!**



Bezoekers manifestival





foto door Mariska van Haren

manifestival



overzicht sessies en facilitators

Met Andere Ogen (VR experience)

Hoe voelt het om sociale uitsluiting te ervaren? In deze Virtual Reality-sessie kijken we mee met iemand die deze situatie meemaakt en bekijken we het ook door de ogen van een omstander. Tijdens de sessie bespreken we samen wat we hebben gezien, krijg je inzicht in handelingsopties en ontvang je tips voor concrete acties vanuit de rol van de omstander.

Critical Mass

 **Sanne van den Elzen - sanne@criticalmass.nl**
 **<https://criticalmass.nl/>**

Wat heb JIJ nodig?

Wat heb jij nodig om je kansen op de stage- of arbeidsmarkt te vergroten? Iedereen heeft faciliteringsbehoeften! Wanneer je weet wat je nodig hebt op de werkvloer en dit kunt communiceren, kan een ander hier rekening mee houden. Bij SWOM merken we dat het bespreken van je behoeften de kans op een succesvolle stage of duurzame baan vergroot. Tijdens deze sessie sta je stil bij jouw faciliteringsbehoeften en leer je hoe je deze kunt overbrengen.

Stichting Studeren & Werken Op Maat (SWOM)

 **Isabelle Bloemen - isabelle@swom.nl**
 **<https://swom.nl/>**

Routekaart voor veiligere stages

Hoe herken je stagediscriminatie en wat kun je ertegen doen? Tijdens deze sessie delen we een praktische routekaart die studenten helpt bij het herkennen en aanpakken van stagediscriminatie. We behandelen concrete voorbeelden en geven aanbevelingen voor actie, inclusief meldmogelijkheden. Ontdek hoe je kunt bijdragen aan een veiligere stageomgeving door stagediscriminatie bespreekbaar te maken.

ECHO Expertisecentrum Diversiteitsbeleid

 **Mary Tupan - mary@echo-net.nl**
 **<https://echo-net.nl/>**

Stagediscriminatie? En Nu?

Wat zijn de gevolgen van stagediscriminatie en hoe kunnen we deze aanpakken? In deze sessie verkennen we de onderzoeksresultaten over stagediscriminatie vanuit het perspectief van zowel docenten als studenten. Leer hoe stagediscriminatie eruitziet, wat de impact ervan is, en handvatten om het te voorkomen.

Hogeschool Inholland, lectoraat Diversiteitsvraagstukken

 **Samir Achbab - samir.achbab@inholland.nl**
 **<https://www.inholland.nl/onderzoek/lectora-ten/diversiteitsvraagstukken/>**

Samen Sterker: De Gemeente Den Haag als facilitator

Hoe kan een gemeente echt impact maken? Tijdens deze dialoog bespreken we de rol van de gemeente bij de Haagse aanpak voor gelijke stagekansen. Wat zijn de kansen en risico's voor een gemeentelijke instelling? We nemen je mee vanaf het begin tot het heden van dit impactvolle initiatief.

Gemeente Den Haag

 **Amal Aakif - amalaakif@denhaag.nl**
 <https://www.denhaag.nl/nl/onderwijs-en-studeren/>

Wij Werken Actief Aan Gelijke Stagekansen

Wat is de meerwaarde van een keurmerk voor gelijke stagekansen? Tijdens deze sessie bespreken we waarom het belangrijk is om als organisatie actief bij te dragen aan eerlijke kansen voor iedere stagiair. We bespreken hoe een keurmerk, zoals de aanvullende erkenning "Wij Werken Actief Aan Gelijke Stagekansen," niet alleen jouw imago versterkt, maar ook echte impact maakt binnen je organisatie.

Stichting ELBHO

 **Suzanne van Straaten - suzanne.vanstraaten@elbho.nl**
 <https://www.elbho.nl/>

Transparante kansen

Hoe kan videosolliciteren bijdragen aan gelijke kansen op de arbeidsmarkt? Tijdens deze sessie leer je hoe deze innovatieve aanpak stagediscriminatie kan verminderen en inclusiviteit kan bevorderen. Ontdek hoe jouw organisatie kan profiteren van de voordelen van Hiretime en hoe we samen een eerlijker sollicitatieproces kunnen creëren.

Hiretime

 **Germaine Statia - statia@hiretime.nl**
 <https://hiretime.nl/>

Samen werken voor psychologische veiligheid

Ben jij je bewust van psychologische veiligheid binnen je team? In deze sessie bieden we een korte introductie over wat psychologische veiligheid inhoudt en hoe dit samenhangt met sociale veiligheid. We bespreken hoe deze elementen een fundament vormen voor het voorkomen van discriminatie, racisme en ander ongewenst gedrag.

Ieder talent Telt en De Haagse Hogeschool

 **Janique Scharenborg - janique@iedertalenttelt.nl**
 <https://iedertalenttelt.nl/>

Inclusieve onboarding

Hoe creëer je een inclusieve stage-ervaring? Tijdens deze sessie vertelt de gemeente Den Haag hoe zij werkt aan een veilige en inclusieve werkomgeving voor stagiaires, met behulp van onboarding. In deze brain-info-storm krijg je de kans om je eigen ideeën te delen en mee te nemen, zodat je zelf aan de slag kunt gaan.

Stagebureau Gemeente Den Haag

 **Cristina Lammers** - cristina.lammers@denhaag.nl

 <https://werkenvoor.denhaag.nl/stages/>

Het Jongerenpunt070 beklimt samen met jongeren de stageberg

Maar hoe bereiken ze de top? Tijdens deze sessie leer je over de uitdagingen en obstakels die jongeren en het Jongerenpunt070 tegenkomen in hun zoektocht naar een stage. Wat helpt en werkt wel, en wat niet?

Jongerenpunt070

 **Jordy Tas** - jordy.tas@denhaag.nl

 www.jongerenpunt070.nl

Stagediscriminatie: waar is de grens?

Wat houdt stagediscriminatie in en hoe beïnvloedt het studenten in hun zoektocht naar een stage? In deze sessie bespreken we situaties waarin discriminatie voorkomt en de persoonlijke impact die dit op studenten heeft.

CNV jongeren

 **Marissa Shanmugalingam** - m.shanmugalingam@cnv.nl

 <https://cnvjongeren.nl/>

Gelijke Stagekansen voor en door Studenten

Hoe kunnen studenten elkaar helpen bij het vinden van een stage? In deze sessie presenteren studenten van de opleiding HRM aan De Haagse Hogeschool het Stagepunt. Ontdek best practices die studenten ondersteunen bij het vinden van een geschikte stageplaats en leer hoe deze aanpak gelijke kansen bevordert.

De Haagse Hogeschool, het Stagepunt

 **Caroline Draper** - stagepunt@hhs.nl

 <https://www.instagram.com/stagepunthhs/>



foto door Mariska van Haren

Daniëlle Zawadi <https://daniellezawadi.nl/>

“Het geeft het gevoel dat we dit samen doen en elkaar nodig hebben, en vanuit deze verbinding ook steeds een stap verder komen.”

quote van het enquêteonderzoek

Partner Up! — Voor inclusieve stages

Hoe creëer je een inclusieve stageomgeving? In deze sessie leer je over de tweejarige pilot van de HRM-opleiding van De Haagse Hogeschool, gericht op inclusiviteit en duurzame stagekwaliteit. De pilot legt de basis voor langdurige samenwerking tussen studenten, opleidingen en stageorganisaties. Door ervaringen te delen en inclusieve acties te ondernemen, bouwen we samen aan stageplekken waar álle studenten zich welkom voelen en kunnen groeien.

De Haagse Hogeschool

 **Naomi van Stapele** - n.vanstapele@hhs.nl
 <https://www.dehaagsehogeschool.nl/onderzoek/lectoren/op-weg-naar-inclusieve-participatie-met-partnerup>

Stagegelijkheid als codekraker

Hoe creëren we een duurzaam stage-ecosysteem? In regio Eindhoven/Brainport moeten onderwijs en arbeidsmarkt samenwerken om de talentenpuzzel op te lossen. De Haagse aanpak verzorgde een kickstart voor een regionale samenwerking stagegelijkheid. Tijdens deze sessie ontdek je hoe een inclusieve benadering van de arbeidsmarkt en een verandering in denken kunnen bijdragen aan een duurzamer stagesysteem. Je ontvangt praktische tips en handvatten om toe te passen in je eigen organisatie.

Stagegelijkheid Eindhoven en Brainport

 **Sharmila Angoelal**
sharmila.angoelal@gmail.com

Onbeperkt stagelopen

Hoe is het om met een beperking stage te lopen? Tijdens deze sessie ga je in gesprek met een ervaringsdeskundige over de uitdagingen en kansen. Ontdek hoe we uitsluiting bij het vinden van stageplekken kunnen voorkomen en hoe jouw organisatie kan profiteren van de talenten van deze jongeren.

Gemeente Den Haag, dienst OCW & Stichting Voorall

 **Fatima Belkasmi** - fatima.belkasmi@denhaag.nl
 <https://www.voorall.nl/>

Oog voor Gelijkheid

Ben jij je bewust van discriminatie tijdens de stage? Tijdens deze sessie bespreken we het herkennen van en de impact van stagediscriminatie. Na afloop ontvang je achtergrondinformatie om je verder te verdiepen in dit belangrijke onderwerp en bij te dragen aan gelijke kansen voor alle stagiairs.

Kennispunt mbo BPV

 **Merel Hendriks** - m.hendriks@mboraad.nl
 <https://kennispuntbpv.nl/>

De Competentieklapper

Hoe selecteer je stagiaires die echt passen bij jouw organisatie? Tijdens deze sessie richten we ons op competentiegericht werven, dat een gestructureerde en effectieve aanpak biedt. Door te focussen op specifieke competenties kies je stagiaires die voldoen aan de functie-eisen en leerdoelen. Dit leidt tot een rijkere en relevantere leerervaring, wat de motivatie en ontwikkeling van stagiaires bevordert. Bovendien vermindert deze aanpak vooroordelen en zorgt het voor een eerlijker selectieproces, wat de diversiteit binnen de organisatie bevordert.

Oculus

 **Karima el Bouchtaoui - info@ocullus.nl**
 **<https://ocullus.nl/>**

De Win-Win van goede begeleiding

Hoe kun je stagiaires helpen om succesvol te zijn? Tijdens deze workshop vergroten we het bewustzijn rond stagediscriminatie en de uitdagingen waarmee zowel bedrijven als stagiaires te maken hebben. Je krijgt inzicht in effectieve begeleiding van jongeren met extra behoeften, wat leidt tot samenwerking en wederzijds begrip. Deze aanpak zorgt ervoor dat stagiaires gemotiveerd blijven en bedrijven een inclusieve leeromgeving creëren, wat bijdraagt aan betere resultaten.

Coach'EmUp

 **Mourad Ouari - m.ouari@coachemup.nl**
 **<https://coachemup.nl/>**

Objectieve Selectie van stagiairs

Ben jij je bewust van de ongelijkheid in de toegang tot stageplekken voor studenten met een diverse achtergrond? Wist je bijvoorbeeld dat deze studenten vaak minder kans hebben op een stageplek, ondanks dezelfde kwalificaties? In deze sessie ontdek je hoe jij en jouw bedrijf objectiever kunnen leren selecteren om zodoende de beste kandidaten te vinden.

Ministerie SZW

 **Floor Bruggeman - abruggeman@minszw.nl**
 **<https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid>**

Heb je specifieke contactgegevens nodig van een spreker, organisatie of betrokken partij bij het manifestival?

Bekijk hier alle PowerPoint-presentaties van de sessies.

Tjitske Lvert

tjitske.lovert@inholland.nl
Lectoraat Diversiteitsvraagstukken
Hogeschool Inholland





foto door Mariska van Haren

reflectie

Het manifestal werd over het algemeen zeer positief ontvangen, zoals bleek uit de resultaten van een achteraf gehouden enquête. Bezoekers waardeerden de diversiteit van het programma, de interactieve workshops, en de mogelijkheid om nieuwe mensen te ontmoeten en ervaringen te delen. Veel deelnemers gaven aan nieuwe inzichten te hebben opgedaan over stagediscriminatie en inclusie. Men voelde zich geïnspireerd en gemotiveerd om actie te ondernemen in hun eigen organisaties. Er zijn 24 unieke antwoorden op de vraag *“Waar zou je iets over willen vertellen?”* gegeven, waarvan *“Ik heb iets nieuws geleerd”* en *“Ik ben geïnspireerd”* het vaakst voorkomen. Een aantal deelnemers uitten zorgen over de hardnekkigheid van discriminatie. Het evenement lijkt succesvol in het creëren van bewustwording en inspiratie rond het thema gelijke stagekansen.

Het overheersende narratief in de reacties is er een van hoop en empowerment. Deelnemers beschrijven een reis van bewustwording naar actiebereidheid. Ze beginnen vaak met het erkennen van de complexiteit van het probleem, maar eindigen met een gevoel van verbondenheid en de overtuiging dat ze een verschil kunnen maken. Veel verhalen benadrukken persoonlijke ontmoetingen en eye-openers, wat wijst op de kracht van het delen van persoonlijke en professionele ervaringen.

Het taalgebruik in de reacties is overwegend positief en actiegericht. Woorden als **“inspirerend”**, **“waardevol”**, en **“energiek”** komen vaak voor. Er is een duidelijke verschuiving merkbaar van passief naar actief taalgebruik, wat duidt op een toegenomen gevoel van agency bij de deelnemers. Het gebruik van inclusieve termen zoals **“wij”** en **“samen”** onderstreept het gevoel van collectieve verantwoordelijkheid dat het event heeft gecreëerd.

“Ik heb zoveel mensen en initiatieven in een kort tijdsbestek gezien, waardoor ik met energie en een rugzak vol nieuwe inzichten naar huis ging.”

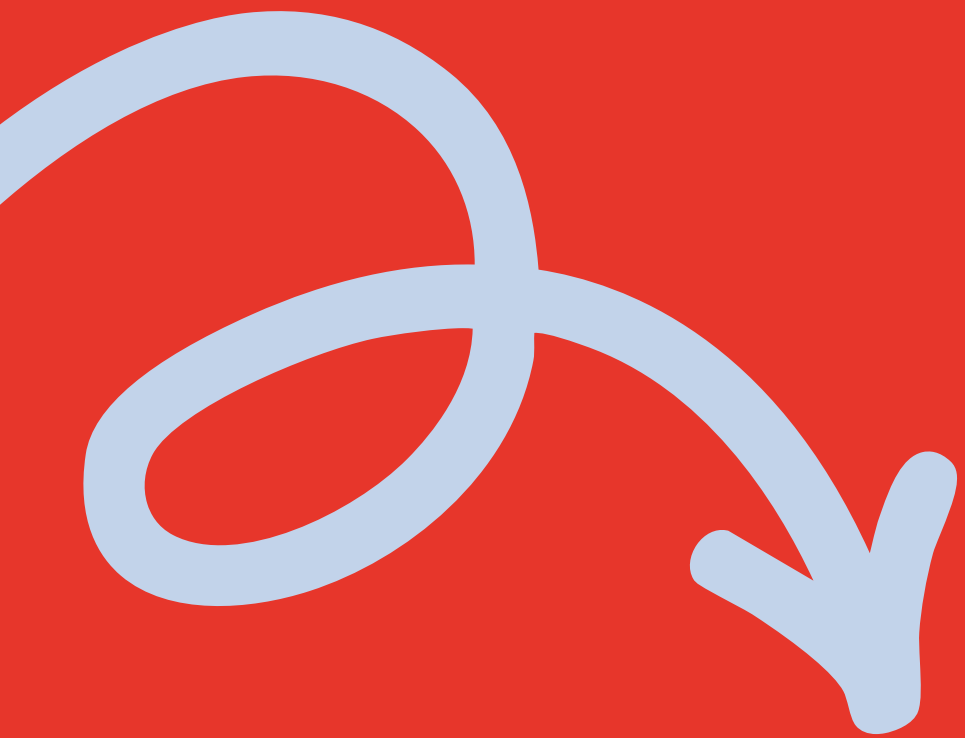
quote van het enquêteonderzoek

Thema's die in de gedeelde verhalen terugkwamen

- **Bewustwording:** Veel deelnemers geven aan een dieper inzicht te hebben gekregen in de complexiteit van stagediscriminatie.
- **Handelingsperspectief:** Deelnemers voelen zich beter toegerust om situaties van discriminatie te herkennen en aan te pakken.
- **Netwerken:** Het event heeft nieuwe verbindingen tussen verschillende stakeholders gefaciliteerd.
- **Motivatie:** Er is een duidelijke toename in motivatie om actief bij te dragen aan het tegengaan van stagediscriminatie.
- **Cultuurverandering:** Deelnemers lijken gemotiveerd om binnen hun eigen organisaties een cultuur van inclusie te bevorderen.

Vijf verbeterpunten

- **Langere workshopsessies:** Sommige deelnemers vonden de sessies te kort en zouden graag meer diepgang zien.
- **Meer doelgroepgerichte sessies:** Er is behoefte aan sessies specifiek gericht op bepaalde rollen (bijv. curriculumcommissies, management, docenten).
- **Betrekken van meer ondernemers:** Er werd geadviseerd om meer vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven te betrekken.
- **Jaarlijkse herhaling:** Er werd voorgesteld om het evenement jaarlijks te organiseren, mogelijk in de zomer.
- **Balans tussen theorie en praktijk:** Zorg voor een goede mix van theoretische kaders en praktische toepassingen.



**alleen kom je ver,
samen kom je verder!**



manifestival
gelijke stagekansen

21 november 2024
dagverslag