HET PROCES VAN STAGEMATCHING IN HET MBO

HET PERSPECTIEF VAN STUDENTEN EN LEERBEDRIJVEN

RAPPORT

seo • economisch onderzoek

VERWEY-JONKER Instituut

AUTEURS

TYAS PREVOO, JULIA DE GROOT (SEO),
MAXIME VAN DE GEVEL, DONYA YASSINE, GRACIËL KERSTEN, INTI SOETERIK, SUZAN DE WINTER-KOÇAK (VERWEY-JONKER INSTITUUT)

MET SUBSIDIE VAN

NRO NATIONAAL REGIEORGAAN ONDERWIJSONDERZOEK

PROJECTNUMMER 40.5.20497.007

AMSTERDAM, JULI 2024

HET PROCES VAN STAGEMATCHING IN HET MBO

Het perspectief van studenten en leerbedrijven

Dit rapport is een verdieping op de voorstudie van Van Eijkern & Prevoo (2023) en geeft antwoord op de vraag:

Welke elementen van het stagematchingsproces zijn bepalend in het tegengaan van stagediscriminatie?

Stagediscriminatie is een hardnekkig probleem waar veel aandacht voor is en waarover afspraken zijn gemaakt in het Stagepact MBO 2023-2027. Eén van de afspraken is dat mbo-scholen studenten zelf direct toewijzen aan een stage, zonder tussenkomst van leerbedrijf of een 'klikgesprek'.

Conclusie: studenten, leerbedrijven en mbo-scholen zien stagematching als hulpmiddel in de strijd tegen discriminatie, maar het zal de impact van vooroordelen bij selectie en ongelijke behandeling tijdens stages niet wegnemen.

De meeste studenten (70%) moeten zelf solliciteren om een stageplaats te krijgen

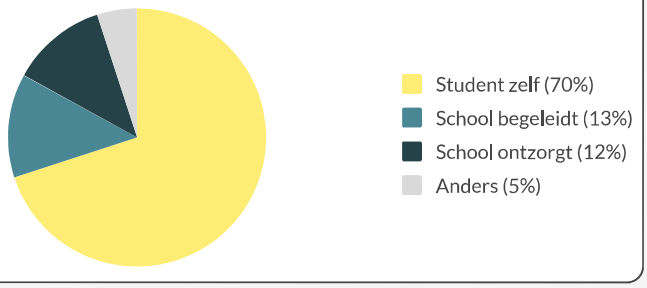
Eén op de acht studenten geeft aan direct door de school aan een stage gematcht te worden. Bij nog eens één op de acht vindt eerst een 'klikgesprek' plaats. Zeven op de tien studenten solliciteert zelf.

'Student zelf' betekent dat het leerbedrijf na een sollicitatiegesprek beslist of de student wordt toegelaten.

'School begeleidt' houdt in dat de school een student selecteert, waarna er nog een klikgesprek plaatsvindt.

'School ontzorgt' betekent dat de school een student direct plaatst bij een stageplek die aansluit bij de leerwensen en competenties van de student, zonder de tussenkomst van een klikgesprek.

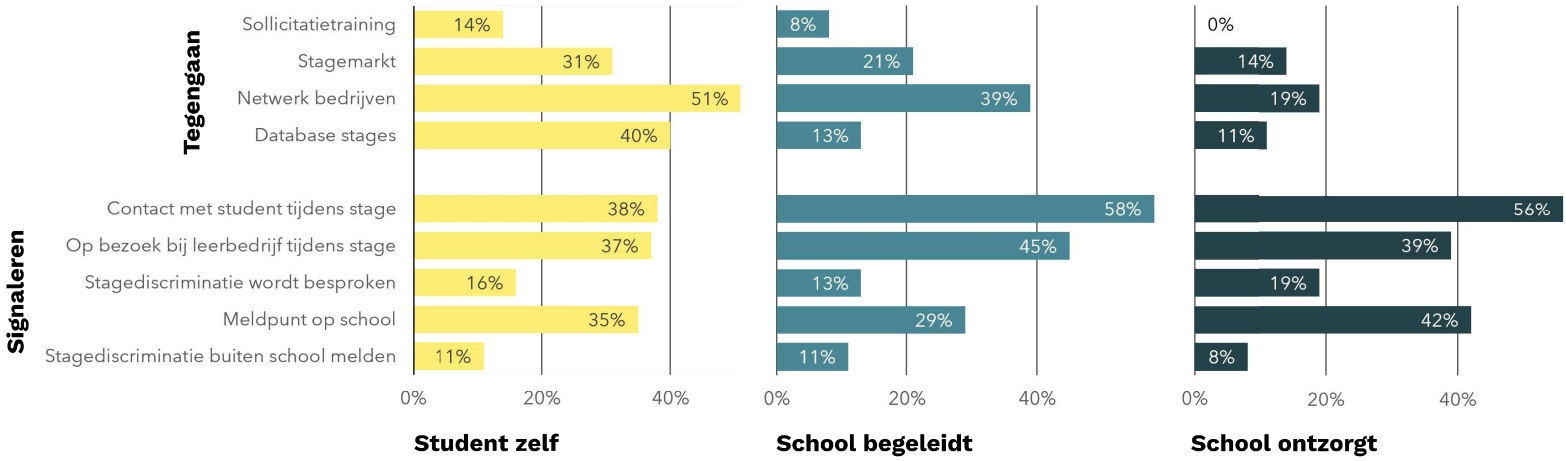
Wie is verantwoordelijk voor de selectie van een student voor een stageplaats? (n = 330 studenten)



Studenten die zelf moeten solliciteren hebben vaker toegang tot andere vormen van begeleiding: sollicitatietraining, stagemarkt, netwerk van bedrijven en stagedatabase

Studenten die niet door de school gematcht worden hebben wel vaker toegang tot andere vormen van begeleiding om stagediscriminatie te voorkomen.

Instrumenten om discriminatie te helpen signaleren worden nog lang niet overal ingezet. Minder dan 1 op de 5 studenten geeft aan dat discriminatie op school besproken wordt en te weten waar ze discriminatie buiten school kunnen melden.



Leerbedrijven zien stagematching als instrument tegen discriminatie, maar wijzen op beperkingen

Discriminatie kan nog steeds tijdens de stage optreden, zelfs bij blinde matching (Leerbedrijf 1), en is moeilijk volledig te voorkomen aangezien het diep in de Nederlandse cultuur verweven is (Leerbedrijf 2). Opleidingen zouden beter rekening moeten houden met stagediscriminatie bij het plaatsen van studenten (Leerbedrijf 3).

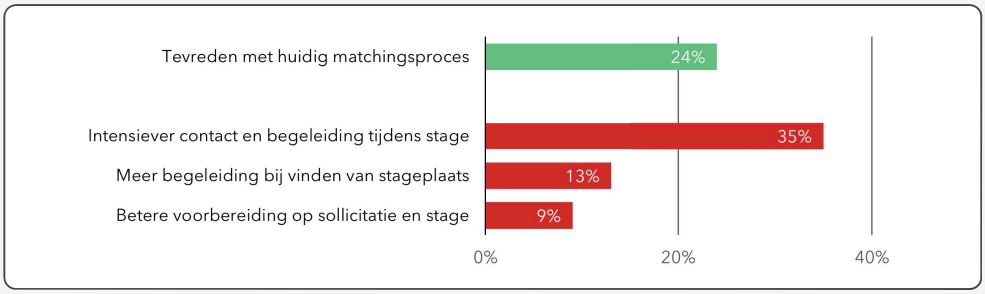
> *[...] Daar zal het voornamelijk [voorkomen]: op de werkvloer, de pesterijen of wat dan ook. Ja, dat gebeurt natuurlijk ook. [...] Er is altijd de mogelijkheid dat er op de werkvloer zoiets kan gebeuren."*
> **– (Leerbedrijf 1)**

> *"[...] Ik denk dat het ook nog steeds gewoon een cultuur is die wij in Nederland hebben. Als jij niet binnen de lijntjes loopt of je bent anders, dan vinden mensen daar altijd iets van. Wij vinden altijd van alles van iedereen, dus nee, ik denk het niet."*
> **– (Leerbedrijf 2)**

> *"[...] Ik kan me wel voorstellen als school, als je weet dat een bedrijf wat meer gevoelig is voor discriminatie, dat ze dan de studenten misschien een beetje naar bedrijven leiden waar dat totaal niet ter sprake komt, waar geen discriminatie is."*
> **– (Leerbedrijf 3)**

Studenten zijn tevreden met het matchingsproces op hun school, maar zien ook verbeterpunten

In een open vraag geeft 24% van de studenten expliciet aan tevreden te zijn met het gehele matchingsproces. Tegelijkertijd geeft 35% aan tijdens de stage intensiever contact en begeleiding van de school te willen. 13% wil meer begeleiding bij het vinden van een stage en 9% wil betere voorbereiding op de sollicitatie en de stage.

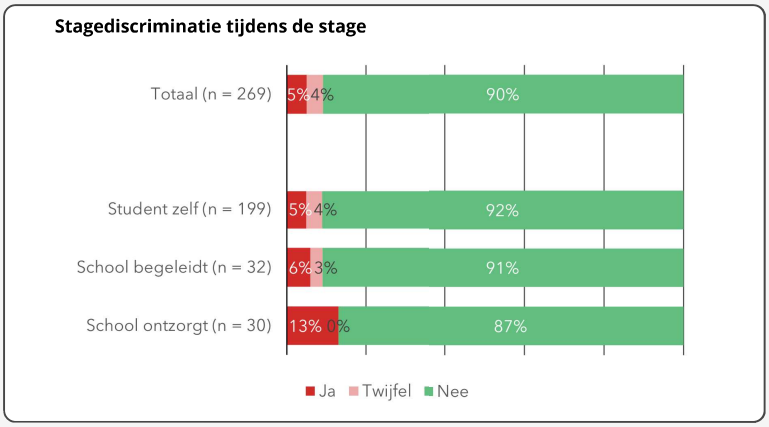


Stagematching is geen garantie voor het voorkomen van stagediscriminatie

Eén op tien studenten ervaart stagediscriminatie. In gesprek met studenten geven zij aan bekend te zijn met verschillende vormen van discriminatie, maar vinden het lastig om deze te herkennen of hebben er zelf weinig ervaring mee.

Onder door de school gematchte studenten ('school ontzorgt') komt stagediscriminatie niet minder vaak voor dan onder studenten die zelf moeten solliciteren ('student zelf') of studenten die eerst een klikgesprek hebben ('school begeleidt').

De resultaten van de enquête wijzen zelfs in de andere richting. De verschillen zijn statistisch gezien niet significant, maar laten wel zien dat stagematching door de school geen garantie is voor het voorkomen van stagediscriminatie.

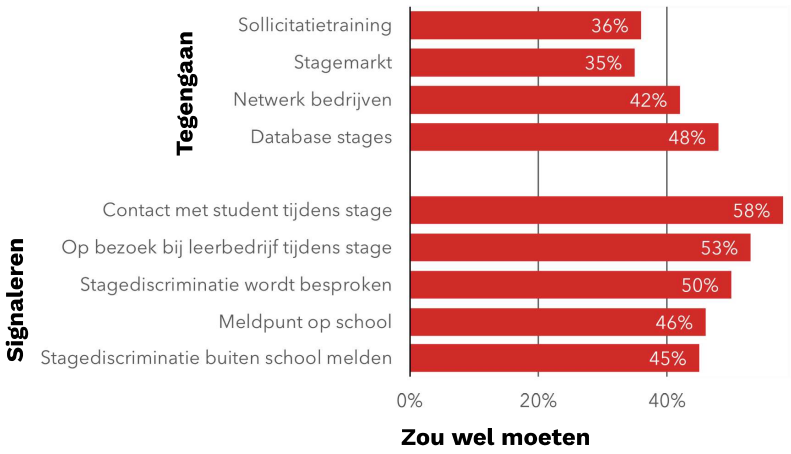


Studenten zonder toegang tot specifieke vormen van begeleiding hebben hier wel vaak behoefte aan

Op scholen waar geen database van stages of netwerk van bedrijven is geeft respectievelijk 48% en 42% van studenten aan dat hun school dit wel zou moeten bieden.

Voor sollicitatietraining en het organiseren van een stagemarkt geldt dit voor een derde van de studenten.

Voor vormen van begeleiding die bijdragen aan het signaleren van discriminatie geeft de helft van de studenten aan dat het goed zou zijn als de school dit (meer) zou doen.



Advies: zie stagematching als onderdeel van een breder palet aan maatregelen

Zowel studenten als leerbedrijven zien voordelen van stagematching, maar zien ook nadelen van verplichte stagematching. Zij zien stagematching niet als een effectief instrument om stagediscriminatie tegen te gaan. Zij wijzen er bijvoorbeeld op dat vooroordelen tijdens de selectie nog steeds een rol kunnen spelen en dat – eenmaal gematcht en aan een stage begonnen – studenten op de werkvloer alsnog met discriminatie te maken kunnen krijgen.

VERWEY JONKER Instituut

seo • economisch onderzoek

MET SUBSIDIE VAN

NRO NATIONAAL REGIEORGAAN ONDERWIJSONDERZOEK

Projectnummer 40.5.20497.007

Samenvatting

Eén op acht studenten geeft aan direct door de school aan een stage gematcht te worden. Onder deze groep komt stagediscriminatie echter niet minder vaak voor dan onder de groep die zelf moet solliciteren. Stagematching moet een onderdeel van een breder palet aan begeleiding en ondersteuning vormen, waarbij scholen intensiever contact met student en leerbedrijf hebben tijdens de stage.

Dit rapport geeft inzicht in de ervaringen van mbo-studenten en leerbedrijven met stagebegeleiding en stagediscriminatie in het licht van het proces van stagematching door mbo-scholen. Stagediscriminatie is een hardnekkig probleem waar veel aandacht voor is en waarover vertegenwoordigers van studenten, mbo-scholen, docenten, werknemers, werkgevers en overheden met elkaar afspraken hebben gemaakt in het Stagepact MBO 2023-2027. Eén van de aspecten waar afstemming over plaatsvindt is de inrichting van het stagematchingsproces.

Rolverdeling en inrichting van het proces van stagematching

Dit rapport is een verdieping op de voorstudie van Van Eijkern en Prevoo (2023), die op basis van een landelijke enquête onder stagecoördinatoren een representatief en dekkend beeld schetst van hoe mbo-scholen het proces van stagematching hebben ingericht. Het beeld dat uit de studentenquête voor dit rapport naar voren komt bevestigt de bevindingen uit de voorstudie: in tegenstelling tot het beoogde matchingsproces beschreven in het Stagepact MBO 2023-2027, solliciteert het merendeel van de mbo bol-studenten (70%) zelf om een stageplaats te krijgen. Tegelijkertijd hebben deze studenten – vaker dan studenten die de school direct aan een stageplaats koppelt – toegang tot aanvullende begeleiding in de vorm van sollicitatietraining, een stagemarkt of een database van stages.

Scholen begeleiden studenten vaak bij het vinden van een stageplaats en ook regelmatig bij het eerste contact met het leerbedrijf. De meeste studenten moeten dus wel zelf solliciteren voordat ze aan een stage kunnen beginnen. Studenten zien de school als bepalend voor de match, terwijl zij aangeven dat leerbedrijven vooral een rol spelen bij het kennismakingsgesprek en op de werkvloer. Het matchen van mbo-studenten vereist zorgvuldige samenwerking tussen leerbedrijven en mbo-scholen, waarbij leerbedrijven inventarisatieformulieren gebruiken om stageplaatsen te bepalen en stagiairs te plaatsen.

De vorm van matching varieert van directe maar willekeurige plaatsing door de school tot gedeeltelijke matching waarbij de student een persoonlijke voorkeur mag opgeven. Criteria voor matching omvatten leerwensen, motivatie en persoonlijkheid, maar ook praktische zaken zoals reisafstand. In een kennismakingsgesprek tussen leerbedrijf en stagiair worden vaak verwachtingen, regels, taken en leerdoelen besproken. Soms wordt het kennismakingsgesprek alsnog als mogelijk selectiemoment gebruikt en wordt er gekeken of een student geschikt is voor de werkzaamheden en of er een 'klik' is tussen de student en het bedrijf.

Tevredenheid met proces van stagematching

Studenten geven aan zowel voor- als nadelen van matching door de school te zien, maar zijn over het algemeen tevreden over het proces op hun school. Wel kan matching door de school ten koste gaan van goede voorbereiding door de school en een goede begeleiding door het leerbedrijf. Studenten die door de school gematcht zijn, zijn vaker negatief over de voorbereiding door de school (23% is negatief) en over de begeleiding van het leerbedrijf

(27% is negatief). Dit hangt mogelijk samen met het feit dat studenten die door de school gematcht worden minder vaak toegang hebben tot andere vormen van ondersteuning (zoals sollicitatietraining, een stagemarkt of een database van stages). Een slechtere begeleiding vanuit het bedrijf duidt mogelijk op een mismatch tussen student en leerbedrijf.

Een deel van de studenten heeft voorkeur voor zelf solliciteren voor een stage om zo hun keuzevrijheid en regie over het proces van stage zoeken te behouden. Een ander deel geeft voorkeur aan voor stagematching door de school omdat dit de studenten ontlast in het verkrijgen van een stage. Tenslotte geeft een aantal studenten aan zowel de voordelen van stagematching als zelf solliciteren te zien. Enkele studenten reflecteren daarbij op de moeite die zij hadden om een passende stage te vinden.

Leerbedrijven ervaren over het algemeen tevredenheid met het matchingsproces van studenten, dankzij de efficiëntie van het proces en effectieve communicatie met de school. Ze waarderen de samenwerking met scholen, hoewel sommige uitdagingen zoals complexiteit in timing en gebrek aan zichtbaarheid van studenten worden benoemd. Er bestaat bij sommigen een wens voor verbetering van het matchingsproces, vooral voor eerstejaarsstudenten.

Stagebegeleiding vóór en tijdens de stage

Een deel van de studenten heeft een negatieve stage-ervaring gehad. Sommigen voelden zich niet thuis bij het bedrijf, bij anderen was sprake van ongelijke behandeling of stagemisbruik. Leerbedrijven geven aan over het algemeen tevreden te zijn over de stagiairs, maar dat het ook van student tot student erg kan verschillen. Studenten krijgen vanuit school diverse vormen van ondersteuning en begeleiding, maar sommigen geven aan meer contact vanuit de school en/of betere begeleiding vanuit het leerbedrijf te willen.

Studenten benoemen dat zij in de aanloop naar stage verschillende lessen krijgen ter voorbereiding vanuit de school. Een deel van de studenten benoemt regelmatig contact te hebben over de stage gedurende hun stage met een onderwijsprofessional. Sommige studenten hadden in mindere mate contact met de onderwijsprofessional over stage. In enkele gevallen was er een alternatieve vorm van begeleiding vanuit de school aanwezig.

Een derde van de gesproken studenten heeft een positieve stagetijd gehad: zij kregen passende taken en kwamen in een fijn team terecht. De meeste studenten vertelden echter dat zij een voornamelijk negatieve ervaring hadden met stagelopen: zij werden niet als gelijkwaardig behandeld of werden ingezet als volwaardige werknemer zonder daarvoor de waardering te krijgen. Een aantal studenten vertelt tevens dat zij zich niet thuis voelden op hun stage door de werksfeer.

In de gesprekken geeft een deel van de studenten aan dat de begeleiding vanuit het leerbedrijf te kort schoot. Enkele studenten benoemen dat de communicatie met hun praktijkbegeleider bijvoorbeeld moeizaam was, dat zij hen maar sporadisch zagen of dat praktijkbegeleiders niet fijn waren in de omgang. Andere participanten hebben de begeleiding echter wel als voldoende ervaren.

Stagediscriminatie

Eén op tien studenten ervaart stagediscriminatie tijdens het zoeken naar een stage. Eveneens één op tien ervaart dit tijdens de stage zelf. Bijna de helft van hen geeft echter aan niets met die ervaring gedaan te hebben. De rest geeft aan het wel met vrienden of familie te bespreken (4 op 10) en/of met de stagebegeleider op school (3 op 10). Slechts een enkeling heeft melding gedaan bij een officieel meldpunt.

Leerbedrijven en studenten zijn bekend met verschillende vormen van discriminatie, maar vinden het moeilijk dit te herkennen en/of hebben er zelf weinig ervaring mee. Zij zien stagematching als hulpmiddel in de strijd tegen stagediscriminatie, maar het zal volgens hen de impact van vooroordelen bij selectie en ongelijke behandeling tijdens stages niet wegnemen.

Mbo-scholen kunnen bijdragen aan het helpen signaleren van discriminatie door het inrichten van een meldpunt op school en door stagediscriminatie op school te bespreken. Volgens studenten gebeurt dat nog weinig. Een derde (35%) van de studenten geeft aan dat er op school een meldpunt is voor discriminatie en andere klachten over stages en zo'n 17% geeft aan dat stagediscriminatie op school besproken wordt.

Verbeterpunten en aanbevelingen

Zowel studenten als leerbedrijven geven aan dat de voorbereiding op de stage beter kan. Studenten geven de voorkeur aan het zelf zoeken naar een stageplek, maar wensen wel ondersteuning of hulp wanneer dat moeizaam verloopt of niet lukt. Ook door studenten beter voor te bereiden op een stage en sollicitatieprocedure kunnen zij ook beter zelf een stage vinden. Ook leerbedrijven onderstrepen het belang van een goede voorbereiding van studenten door de school. Studenten vragen om intensiever contact vanuit de school, ook als mogelijk instrument om stagediscriminatie te kunnen signaleren en adresseren. Tot slot adviseren studenten en leerbedrijven om stagematching niet als los element te zien, maar als onderdeel van een bredere set maatregelen om de stage-ervaringen van studenten te verbeteren.

Advies: zie stagematching als een onderdeel van een bredere set maatregelen

Stagematching door de school is geen op zichzelf staand instrument die de oplossing is voor mismatches op de stagemarkt voor mbo-studenten of voor het uitbannen van stagediscriminatie. Zowel studenten als leerbedrijven zien voordelen van stagematching, maar zien ook nadelen van verplichte stagematching. Zij wijzen er ook op dat vooroordelen tijdens de selectie nog steeds een rol kunnen spelen en dat – eenmaal gematcht en aan een stage begonnen – studenten op de werkvloer alsnog met discriminatie te maken kunnen krijgen.

Zowel uit de enquête onder stagecoördinatoren uit de voorstudie, als uit de studentenquête en gesprekken met studenten en leerbedrijven uit dit rapport komt naar voren dat mbo-scholen diverse andere instrumenten kunnen inzetten om studenten in het zoeken naar en tijdens de stage beter te begeleiden en ondersteunen. Daarbij gaat het om zaken in de voorbereiding – zoals sollicitatietraining en het organiseren van een stagemarkt om kennis te nemen van verschillen leerbedrijven – en om intensief contact met zowel student als leerbedrijf tijdens de stage. Specifiek voor stagediscriminatie kunnen mbo-scholen zorgen voor beschikbaarheid en bekendheid van een meldpunt op school, maar ook het bespreken van discriminatie op school en het leren herkennen van discriminatie zijn zaken waar mbo-scholen nog meer op kunnen inzetten.

Inhoudsopgave

Samenvatting 2
Inhoudsopgave 5
1 Inleiding 6
1.1 Achtergrond 6
1.2 Onderzoeksopzet 8
1.3 Leeswijzer 12
2 Rolverdeling in het stagematchingsproces 13
2.1 Het matchingsproces in drie fasen 13
2.2 De rolverdeling tussen student, school en leerbedrijf 16
2.3 Rol van leerbedrijven bij matching en begeleiding 20
3 Inrichting van het stagematchingsproces 23
3.1 Vorm van matching 23
3.2 Matchingscriteria 26
3.3 Kennismakingsgesprek 28
4 Tevredenheid met het stagematchingsproces 32
4.1 Studenten tevreden met matchingsproces, ongeacht rolverdeling 32
4.2 In gesprek met studenten over het matchingsproces 34
4.3 In gesprek met leerbedrijven over matchingsproces 37
5 Bredere ervaringen van studenten en leerbedrijven met de begeleiding vóór en tijdens de stage 39
5.1 Ervaringen van studenten met begeleiding door school 39
5.2 Ervaringen van studenten met begeleiding tijdens de stage 41
5.3 Werkvloer en relatie met stagiair volgens leerbedrijven 44
6 Stagediscriminatie 48
6.1 Ervaren discriminatie en maatregelen van scholen 48
6.2 In gesprek met leerbedrijven over stagediscriminatie 50
6.3 In gesprek met studenten over stagediscriminatie 55
7 Verbeterpunten en aanbevelingen 61
7.1 Studenten zijn tevreden, maar willen wel intensiever contact tijdens stage 61
7.2 Verbeterpunten uit gesprekken met studenten en leerbedrijven 63
7.3 Advies: zie stagematching als onderdeel van een bredere set maatregelen 64
7.4 Conclusie 65
Referenties 68
Lijst figuren en tabellen 70
Bijlage A De drie fases van matchingsproces 71
Bijlage B Figuren per school-opleidingscombinatie 73
Bijlage C Negatieve situaties tijdens zoeken naar een stage en tijdens stage zelf 78

1 Inleiding

Stagediscriminatie is een hardnekkig probleem waar veel aandacht voor is en waarover in het Stagepact MBO 2023-2027 afspraken zijn gemaakt. Eén van de aspecten waar afstemming over plaatsvindt is de inrichting van het stagematchingsproces. Dit onderzoek geeft inzicht in hoe studenten en leerbedrijven het stagematchingsproces ervaren, ook in relatie tot stagebegeleiding en stagediscriminatie.

1.1 Achtergrond

Mbo'ers met een migratieachtergrond[1] ervaren een minder succesvolle arbeidsmarktintrede dan mbo'ers zonder migratieachtergrond. Het onderzoeksprogramma 'Gelijke kansen richting de toekomst' van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) moet meer zicht bieden op mogelijkheden om de positie van mbo'ers met een migratieachtergrond bij deze overgang te versterken. In beleid, praktijk en onderzoek is er groeiende aandacht voor de rol die mbo-scholen hierin kunnen spelen door versterking van en/of aanpassingen in de inrichting van de (verplichte) stages[2] die studenten volgen en de begeleiding en ondersteuning die scholen studenten hierin bieden.

Breder onderzoek naar versterking arbeidsmarktpositie

Dit onderzoek naar het proces van stagematching in het mbo maakt deel uit van een breder onderzoek naar de versterking van de arbeidsmarktpositie van studenten met een migratieachtergrond. Het onderzoek is onderdeel van het onderzoeksprogramma 'Gelijke kansen richting de toekomst' van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO). Mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond ervaren een minder succesvolle arbeidsmarktintrede dan mbo-afgestudeerden zonder migratieachtergrond. De afgelopen jaren zijn er veel initiatieven gestart gericht op het versterken van de arbeidsmarktintrede voor de mbo'ers met een migratieachtergrond. Het breder onderzoek is gericht op het identificeren van werkzame mechanismen bij het versterken van de arbeidsmarktintrede van mbo'ers met een migratieachtergrond. Hiertoe zijn (acht) interventies - waaronder stagematching door mbo-scholen – geëvalueerd op hun bijdrage aan versterking van de arbeidsmarkttoetreding van mbo-studenten met een migratieachtergrond.[3]

---

1 Waar in dit rapport migratieachtergrond staat wordt in de regel niet-westerse migratieachtergrond bedoeld. Mede op advies van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR, 2016) worden de kaders en definities rondom herkomst heroverwogen. Hierbij zal de hoofdindeling westers/niet-westers niet langer gehanteerd worden. Deze heroverweging is nog in ontwikkeling, en in de voor dit rapport gebruikte bronnen wordt nog altijd gebruikgemaakt van de (oude) hoofdindeling westers/niet-westers waar het over migratieachtergrond gaat. Wij sluiten dan ook in dit rapport nog aan bij de in die onderzoeken gehanteerde indeling.

2 Veel mbo-scholen gebruiken voor stages de term beroepspraktijkvorming of kort gezegd de BPV. Omwille van de leesbaarheid wordt in dit rapport alleen de term stage of stageplaats gebruikt. In het verlengde daarvan wordt de term stagecoördinator of stagebegeleider gebruikt, waar in de onderwijspraktijk ook de term BPV-begeleider wordt gebruikt.

3 Het eindrapport en de onderliggende deelrapporten zijn te raadplegen via https://www.seo.nl/publicaties/versterking-van-de-startpositie-op-de-arbeidsmarkt/

Zorgen over hardnekkige stagediscriminatie

Er zijn al jaren signalen van en zorgen over stagediscriminatie in het mbo. Het blijkt een hardnekkig probleem waar moeilijk grip op te krijgen is en waar dan ook blijvende aandacht voor nodig is.

De overgang naar de arbeidsmarkt van jongeren met een migratieachtergrond verloopt minder soepel dan voor jongeren zonder migratieachtergrond. Dit is deels te verklaren aan de hand van in data geobserveerde kenmerken zoals opleidingskeuzes, vooropleidingen, studieduur en afstudeercijfers. Een groot deel van het verschil blijft echter na correctie voor deze factoren nog overeind. Aanvullende verklaringen moeten gezocht worden in arbeidsmarktrelevante vaardigheden, sociale netwerken en zoekgedrag, maar ook in arbeidsmarktdiscriminatie (zie Bisschop et al., 2021).

Er is een grote variatie aan onderzoek dat laat zien dat mbo-studenten met een migratieachtergrond ongelijke kansen ervaren op de stagemarkt. Zij moeten meer moeite doen om een stage te vinden (Bles en Meng, 2018) en hebben – met een anders identiek CV – een lagere kans op een positieve reactie op een sollicitatie (Andriessen et al., 2021) dan studenten zonder migratieachtergrond. Onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) toont bijvoorbeeld aan dat 44 procent van de Marokkaans-Nederlandse studenten stagediscriminatie ervaart (Andriessen et al., 2020). Hierbij moet wel vermeld worden dat dit onderzoek niet enkel gaat om mbo-studenten. Klooster, Koçak en Day (2016b) geven aan dat 10 procent van de mbo-studenten met een migratieachtergrond stagediscriminatie heeft ervaren en 30 procent twijfelt of ze te maken hebben gehad met stagediscriminatie. Zie Van Eijkern & Prevoo (2023) voor meer onderzoek over ongelijke kansen en discriminatie op de stagemarkt in het mbo.

Vanuit beleid, politiek en onderzoek zijn de afgelopen jaren diverse oplossingsrichtingen aangedragen om stagediscriminatie te helpen voorkomen en aan te pakken. Recente rapporten van het Kennisplatform Inclusief Samenleven dragen verschillende maatregelen aan om stagediscriminatie aan te pakken en voorkomen (Felten et al., 2021a en 2021b). Voorbeelden van landelijke (beleids)maatregelen zijn de campagne KIESMIJ, de oprichting van het Kennispunt Gelijke kansen, diversiteit en inclusie bij de MBO Raad en de oprichting van het meldpunt stagediscriminatie bij SBB.

De aanpak van stagediscriminatie blijft dan ook aandacht vragen. In de Staat van het Onderwijs 2022 herhaalt de Inspectie van het Onderwijs dat stagediscriminatie in het mbo een probleem blijft. Ook de JOB benadrukt in 2022 opnieuw (in de JOB-Monitor 2022) dat er nog te vaak sprake is van stagediscriminatie. De constatering is niet alleen dat het te vaak voorkomt, maar ook dat het vaak niet herkend, erkend en gemeld wordt.

Het is dan ook niet verwonderlijk dat het versterken van de begeleiding van studenten bij de beroepspraktijkvorming en de aanpak van stagediscriminatie topprioriteit zijn in de Werkagenda MBO 2023-2027 en het Stagepact MBO 2023-2027.[4] In navolging daarop heeft de overheid ook een *Toolbox aanpak stagediscriminatie* gepubliceerd, met een overzicht van interventies, tips en voorbeelden voor scholen om stagediscriminatie tegen te gaan.[5]

Stagematching door de school als oplossingsrichting

Eén van de mogelijke aanknopingspunten om stagediscriminatie en de gevolgen daarvan te helpen beperken is mbo-scholen de verantwoordelijkheid te geven voor het toewijzen van studenten aan een stageplaats. Deze

[4] Beide ondertekend en gepubliceerd op 14 februari 2023. Zie https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-beroepsonderwijs/stagepact-mbo

[5] Zie https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/05/25/toolbox-aanpak-stagediscriminatie

stagematching door scholen is één van de taken in de *Toolbox aanpak stagediscriminatie* waarop scholen actie kunnen ondernemen. Ook is stagematching in het Stagepact MBO 2023-2027 opgenomen als onderdeel van het totale pakket aan maatregelen om stagediscriminatie te voorkomen en de kwaliteit van stages te verbeteren.

Het Stagepact beschrijft dat eerstejaars bol-studenten[6] direct bij het leerbedrijf geplaatst worden, waarbij de school de plaatsing uitsluitend baseert op de leerwens en competenties van de student. Persoonlijkheid en persoonlijke kenmerken worden tijdens de matching volgens het pact dus buiten beschouwing gelaten. Ook vindt er geen 'klikgesprek' plaats met het leerbedrijf.

De gedachte is dat wanneer scholen verantwoordelijk zijn voor het matchen van student en leerbedrijf er minder kans op stagediscriminatie is. De kans dat een leerbedrijf – bewust of onbewust – een student op oneigenlijke gronden afwijst is bij directe plaatsing van een student door de school niet meer aanwezig. Het idee is daarmee mogelijke discriminatie in het zoek- en selectieproces te voorkomen, om zo alle studenten een positieve eerste stage-ervaring te geven. Het beleggen van de verantwoordelijkheid voor de matching bij de school is niet per definitie een garantie voor de beste match of het uitsluiten van discriminatie. Enerzijds kan tijdens de stage alsnog discriminatie op de werkvloer optreden. Anderzijds is het ook mogelijk dat stagebegeleiders – bewust of onbewust – studenten niet koppelen aan bedrijven waarvan zij weten of vermoeden dat zij (liever) geen studenten met migratieachtergrond willen (Van Rooijen & de Winter-Koçak, 2018).

Scholen verschillen in hun opvatting of de verantwoordelijkheid voor het zoeken van de (eerste) stage grotendeels bij studenten gelegd moet worden (Bisschop et al., 2021). Door de stagematching bij de school te beleggen, worden negatieve ervaringen als gevolg van stagediscriminatie door de school geminimaliseerd en krijgen studenten gelijke kansen op werkervaring. Tegelijkertijd missen studenten op deze manier waardevolle sollicitatie-ervaringen. Ook is stagematching door de school geen garantie voor een goede match en moet de rolverdeling tussen student, school en leerbedrijf in het matchingsproces niet los gezien worden van andere instrumenten om studenten te begeleiden naar en tijdens een stage (Van Eijkern & Prevoo, 2023).

1.2 Onderzoeksopzet

SEO Economisch Onderzoek en het Verwey-Jonker Instituut voeren in opdracht van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek een onderzoek uit naar het proces van stagematching in het mbo. De vraag die centraal staat in het onderzoek naar het proces van stagematching in het mbo is de volgende:

Welke elementen van het stagematchingsproces zijn bepalend in het tegengaan van stagediscriminatie?

Dit onderzoek geeft inzicht in de verschillende manieren waarop mbo-scholen, studenten en leerbedrijven gezamenlijk tot een stagematch komen en hoe de inrichting van dat proces bijdraagt aan het in stand houden dan wel bestrijden van stagediscriminatie.

Het eerste deel van dit onderzoek (stappen 1 en 2) (Van Eijkern & Prevoo, 2023) geeft inzicht in de verschillende werkwijzen die scholen hanteren om studenten naar een stageplaats te begeleiden. Het levert een landelijk dekkend beeld op van hoe mbo-scholen het proces van stagematching georganiseerd hebben, wat de beweegredenen daarvoor zijn, en welke voor- en nadelen van stagematching door de school ervaren en/of gezien worden. Ook wordt gekeken naar de ervaringen van stagecoördinatoren en -begeleiders als het gaat om signalen van en

6 Het pact richt zich op eerstejaars bol-studenten vanwege hun geringe ervaring met de arbeidsmarkt.

maatregelen tegen stagediscriminatie, ook in relatie tot hoe op hun opleiding(en) het stagematchingsproces is ingericht.[7]

Dit rapport bouwt voort op deze voorstudie en kijkt vanuit het perspectief van studenten en leerbedrijven naar het proces van stagematching. Via een enquête onder mbo-studenten (stap 3) en verdiepende interviews en focusgroepen met studenten en met betrokkenen vanuit leerbedrijven (stap 4) worden ervaringen met stagematching, stagebegeleiding en stagediscriminatie opgehaald om beter in beeld te brengen welke risico's op stagediscriminatie bestaan bij verschillende varianten van het inrichten van het proces van stagematching.

Studentenquête

Bij een selectie van mbo-scholen en opleidingen[8] waarvan de stagecoördinatoren aan de voorstudie hebben meegedaan is een enquête onder mbo-studenten uitgezet om de ervaringen met hun eerste stages op te halen. De enquête is uitgezet bij een selectie van twintig school-opleidingscombinaties die aan de voorstudie hadden meegedaan en waarvan de responderende stagecoördinatoren aangaven aan deze verdiepende studie mee te willen werken.

De selectie van scholen en opleidingen is bepaald aan de hand van de resultaten uit de voorstudie. Het eerste selectiecriterium was om alleen de grootste 20 opleidingen (in totale studentenaantallen) mee te nemen, om te zorgen voor voldoende studentaantallen aan wie de enquête voorgelegd zou kunnen worden. Vervolgens is in de selectie van school-opleidingscombinaties gezorgd voor voldoende variatie naar sector[9], regio, studentenpopulatie, maar ook inrichting van het proces van stagematching.

De totale respons komt uit op 364 studenten, verdeeld over zes verschillende opleidingen, en zeven verschillende (niet bij naam te noemen) mbo-scholen (onderstaande Tabel 1.1). Voor resultaten op school-opleidingsniveau in Bijlage B is voldoende respons (>15 studenten) voor zes school-opleidingscombinaties, goed voor 327 van de in totaal 364 responderende studenten.

Tabel 1.1 Respons van 364 studenten (over drie sectoren, zes opleidingen en zeven scholen)

Sector	Opleiding	# Studenten	Mbo-school
Zorg, welzijn en sport	Mbo Verpleegkunde	83	A (83)
Zorg, welzijn en sport	Verzorgende IG	12	A (12)
Zorg, welzijn en sport	Onderwijsassistent	95	B (82) + C (13)
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	Medewerker marketing en communicatie	79	C (37) + D (42)
Techniek en gebouwde omgeving	Technicus engineering	95	E (28) + F (67)
Techniek en gebouwde omgeving	Middenkaderfunctionaris bouw	12	G (12)
Totaal		**364**	

7 Zie https://www.seo.nl/publicaties/het-proces-van-stagematching/

8 Alleen de 20 grootste – qua studentenaantallen – opleidingen (crebo's) zijn meegenomen in de selectie.

9 Voor de sectoren Creatieve industrie en ICT, Voedsel, groen en gastvrijheid, Handel, en Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem geldt dat er geen variatie was in matchingsproces bij de respondenten van de voorstudie die ook aangaven aan deze verdiepende studie deel te willen nemen. Vandaar dat deze sectoren ook niet vertegenwoordigd zijn in de uiteindelijke groep responderende studenten.

Deze groep studenten dekken slechts een beperkt deel van de grote variatie aan scholen en opleidingen in het mbo, maar vertegenwoordigen wel sectoren en opleidingen waar interessante verschillen waargenomen zijn in de voorstudie als het gaat om inrichting van het proces van stagematching (Van Eijkern en Prevoo, 2023): Verpleegkunde is de opleiding waar studenten het vaakst door de school zelf gematcht worden aan een stageplaats. Bij de opleiding Medewerker marketing en communicatie bepaalt bij nagenoeg alle mbo-scholen het leerbedrijf zelf welke student geselecteerd wordt voor een stageplaats. Voor de opleiding Technicus engineering geldt voor de meeste studenten dat het leerbedrijf de selectie bepaalt, maar op sommige mbo-scholen volgt alleen een klikgesprek na een eerste koppeling door de school. Deze variatie is ook terug te zien in de respons onder studenten.

De studentenquête bevat vragen over de volgende thema's:

- De rolverdeling (en tevredenheid daarover) tussen student, school en leerbedrijf bij het zoeken naar een stage, het (eerste) contact met het leerbedrijf en het selectieproces om als student voor een stageplaats gekozen te worden
- Moeite om een stage te vinden, aantal benodigde sollicitaties en hoe de stage uiteindelijk gevonden is
- Verschillende instrumenten (en tevredenheid daarmee) die de school inzet om studenten te begeleiden vóór en tijdens de stage
- Negatieve ervaringen en/of discriminatie tijdens het zoeken naar een stage en tijdens de stageperiode zelf
- Algehele tevredenheid met en aanbevelingen voor de voorbereiding en begeleiding tijdens het stageproces

Verdiepende gesprekken met studenten en leerbedrijven

Om meer zicht te krijgen op hoe verschillende betrokkenen het proces van stagematching ervaren, zijn gesprekken gevoerd met mbo-studenten en leerbedrijven. De gesproken praktijkbegeleiders en andere professionals werkzaam bij leerbedrijven zijn geworven via onderwijsprofessionals die de enquête hadden ingevuld over het stageselectieproces en/of als stagebegeleiders betrokken zijn bij de opleidingen die aan het kwantitatieve deel van dit onderzoek (de enquête onder stagecoördinatoren) deelnamen. Aan de onderwijsprofessionals is per mail gevraagd om de onderzoekers in contact te brengen met leerbedrijven waar studenten stagelopen. In totaal zijn 14 praktijkbegeleiders en andere professionals werkzaam bij 13 leerbedrijven waar mbo-studenten stagelopen gesproken. De interviews met leerbedrijven zijn afgenomen in de tweede helft van 2023.

Werving van mbo-studenten heeft in eerste instantie plaatsgevonden via de student-enquête. Via de enquête hadden negen studenten zich oorspronkelijk aangemeld voor een interview. Uiteindelijk heeft geen van deze studenten gereageerd op een uitnodiging voor een online interview. Daarom is vervolgens open werving van studenten ingezet. De volgende criteria werden daarbij gehanteerd: 1) studenten zijn door de school gematcht aan een stage, en 2) studenten hebben een migratieachtergrond. In het eerste kwartaal van 2024 zijn vier interviews afgenomen. Omdat de respons alsnog tegenviel is aan het einde van het eerste kwartaal van 2024 besloten om de interviews aan te vullen met focusgroepen met mbo-studenten. De deelnemersgroep werd daarmee verbreed: 1) studenten hebben een stage verkregen zowel via matching als via zelf solliciteren, 2) een deel van de studenten heeft een migratieachtergrond, een ander deel heeft geen migratieachtergrond. De focusgroepen met studenten vonden plaats in de eerste helft van 2024. In totaal hebben, verspreid over de vier individuele interviews en vier focusgroepen, 32 studenten deelgenomen aan het onderzoek.

Voor zowel de semigestructureerde interviews met leerbedrijven als de interviews en focusgroepen met studenten, is gebruik gemaakt van een topiclijst. De topiclijst voor de gesprekken met zowel de leerbedrijven als de studenten omvatte vragen over het proces van stagematching, de relatie tussen het leerbedrijf en de student en de stagebegeleiding, stagediscriminatie en verbeterpunten. In de gesprekken met studenten is daarnaast gevraagd

hoe zij een stageplek hebben gekregen, gezien niet iedere student gematcht is door de school, en wat hun ervaringen zijn/ waren tijdens de stage. In de gesprekken met zowel leerbedrijven als studenten is tevens stilgestaan bij de vraag of stagematching een oplossing zou kunnen vormen voor stagediscriminatie.

Van de gesprekken zijn verslagen gemaakt in Microsoft Word. Deze verslagen zijn vervolgens geanalyseerd met behulp van Atlas TI 24. Om de gesprekken te analyseren is gebruik gemaakt van codebomen gebaseerd op de topiclijst: één codeboom voor de analyse van de gesprekken met leerbedrijven en één codeboom voor de analyse van de gesprekken met studenten. Twee onderzoekers hebben de gesprekken met leerbedrijven afzonderlijk gecodeerd aan de hand van de codeboom, en twee onderzoekers hebben de gesprekken met studenten afzonderlijk gecodeerd. Door het inzetten van meerdere onderzoekers voor de analyse, wordt de inter-beoordelaar betrouwbaarheid (*inter-rater reliability*) van het onderzoek geborgd. In verband met de beperkte tijd voor het onderzoek, hebben de onderzoekers de verslagen in één ronde gecodeerd. De resultaten van de gesprekken zijn vervolgens verwerkt tot conceptrapportage.

Achtergrondkenmerken leerbedrijven

In totaal zijn ten behoeve van dit onderzoek 14 medewerkers van in totaal 13 leerbedrijven gesproken. Twee participanten waren werkzaam bij hetzelfde bedrijf. Alle andere participanten waren van andere bedrijven afkomstig. De leerbedrijven bevinden zich in verscheidene sectoren, uiteenlopend van kinderopvangorganisaties en basisscholen, tot de psychische gezondheidszorg, tot technische of industriële bedrijven. De grootte van de leerbedrijven verschilt van 25 tot 1.700 medewerkers. De functies van de participanten besloeg voornamelijk praktijkopleider, maar ook servicemanager en HR Business Manager. Alle participanten zijn betrokken bij het aannemen en plaatsen van stagiairs binnen het bedrijf waar zij werkzaam zijn.

Achtergrondkenmerken studenten

In totaal zijn 32 studenten gesproken voor dit onderzoek, verspreid over vier interviews en vier focusgroepen. Er was een gelijke man-vrouw verdeling onder de studenten, met 17 studenten die zich identificeerden (of die door de onderzoekers geïdentificeerd zijn) als vrouw en 15 als man. Een deel van de studenten was van kleur en/of gaf aan een migratieachtergrond te hebben. Niet in elk gesprek is naar de migratieachtergrond van personen gevraagd, waardoor een aantal personen die door de onderzoekers niet geïdentificeerd zijn als persoon met een migratieachtergrond zich wel als dusdanig kunnen identificeren en vice versa. In sommige gesprekken is de migratieachtergrond van een student wel aan bod gekomen op het moment dat dit van toepassing was voor de ervaringen die deze studenten deelden. Zo zijn onder andere studenten gesproken met een Surinaamse-Hindoestaanse achtergrond, een Turkse achtergrond, een Marokkaanse achtergrond en een Irakese achtergrond.

Studie

Alle gesproken participanten volgen een BOL-opleiding op het mbo. De meeste studenten volgden een handel opleiding[10], gevolgd door de opleiding pedagogisch medewerker[11] en zorg en dienstverlening. Een viertal studenten geeft aan een opleiding te doen in de richting van media en audiovisuele vormgeving. Enkele studenten doen de opleiding doktersassistent of verpleegkunde, en van één student is het onbekend welke opleiding die persoon momenteel doet. De meeste studenten die gesproken zijn in het kader van het onderzoek bevinden zich momenteel in het tweede of derde jaar van hun studie. Er is niet consistent naar ieder niveau van de opleidingen gevraagd, maar deze varieerden van mbo-entree (handel) tot niveau 4 (gespecialiseerd pedagogisch medewerker).

10 Waar ook een gedeelte sport en recreatie onder valt.
11 Waaronder gespecialiseerd pedagogisch medewerker en pedagogisch medewerker kinderopvang.

Stage
De gesproken studenten lopen op verschillende plekken stage. Een deel van de studenten loopt stage bij een supermarkt of een winkel. Een ander deel loopt stage bij de kinderopvang, buitenschoolse opvang (BSO), kinderdagverblijf of op een basisschool. Een groep studenten loopt stage bij een organisatie die onderdeel uitmaakt van een school die werkt met verduurzaming en communicatie daaromtrent, al deze studenten zijn afkomstig van andere mbo-scholen. De overige studenten lopen stage op een afdeling van een ziekenhuis, bij een restaurant of in een kantine, een sportorganisatie of een kinderboerderij. De meeste van hen hebben al eerder stagegelopen bij een soortgelijke organisatie. Voor een aantal tweedejaarsstudenten is dit de eerste keer dat zij stagelopen.

De grootte van de organisaties waar de studenten stagelopen variëren sterk. Sommigen lopen bij een kleinschalige organisatie stage, zoals een kinderdagverblijf. Anderen lopen stage bij een grotere organisatie met meerdere locaties, zoals een supermarkt- of een winkelketen.

1.3 Leeswijzer

De resultaten van de enquête (stap 3) leveren een kwantitatief beeld op van de ervaringen van studenten, en de verdiepende gesprekken (stap 4) geven een nadere kwalitatieve duiding van hun ervaringen en die van leerbedrijven. De inzichten uit beide stappen worden gezamenlijk per thema in afzonderlijke hoofdstukken besproken. Hoofdstuk 2 schetst de rolverdeling tussen student, school en leerbedrijf in de verschillende fases van het proces van stagematching. Hoofdstuk 3 gaat nader in op de inrichting van het matchingsproces. Hoe tevreden studenten en leerbedrijven zijn met het stagematchingsproces wordt in Hoofdstuk 4 besproken. Hoofdstuk 5 beschrijft de bredere ervaringen van studenten en leerbedrijven met de begeleiding vóór en tijdens de stage. Hoofdstuk 6 gaat specifiek over ervaringen met stagediscriminatie. Het rapport sluit af met verbeterpunten die studenten en leerbedrijven aandragen en enkele aanbevelingen die uit het onderzoek naar voren komen (Hoofdstuk 7).

2 Rolverdeling in het stagematchingsproces

Scholen begeleiden studenten vaak bij het vinden van een stageplaats en ook regelmatig bij het eerste contact met het leerbedrijf. De meeste studenten moeten wel zelf solliciteren voordat ze aan een stage kunnen beginnen. Studenten zien de school als bepalend voor de match, terwijl zij aangeven dat leerbedrijven vooral een rol spelen bij het kennismakingsgesprek en op de werkvloer.

Om te weten hoe het proces van stagematching bij verschillende mbo-scholen (en daarbinnen bij de verschillende opleidingen) is georganiseerd, is het matchingsproces in drie fases opgeknipt, met voor elke fase drie mogelijke opties voor de rolverdeling tussen student, school[12] en leerbedrijf. Het meest bepalende is wie de selectie en plaatsing van een student bepaalt. Daarvoor speelt de vraag wie het contact onderhoudt met het leerbedrijf en hoe studenten een beschikbare stageplaats vinden. De focus in dit rapport ligt op het selectieproces (fase 3 van het matchingsproces) – en de begeleiding en ervaringen tijdens de stage zelf (in hoofdstukken 4 en 5) – omdat bij de selectie en tijdens de stage zelf de kans op ongelijke behandeling het grootst is.

2.1 Het matchingsproces in drie fasen

Het BPV-protocol onderscheidt vier fases in het stageproces (voorbereiding/matching, stageperiode, beoordeling en evaluatie) (SBB, 2021). Dit onderzoek richt zich op de eerste fase, die van stagematching, tot aan de start van de stageperiode. Juist in de fase van matching is het risico op stagediscriminatie het grootst.[13] In de fase tot aan de start van de stage hebben scholen zelf ook nog meer mogelijkheden om op het proces en de ondersteuning van studenten invloed uit te oefenen om gelijke kansen te faciliteren en het risico op stagediscriminatie te beperken.

Figuur 2.1 Het proces van stagematching

12 Voor het leesgemak wordt in dit rapport gesproken over de rol van de *school* of naar matching door de *school*. In de praktijk verschilt het stagematchingsproces ook binnen een mbo-instelling tussen opleidingen. Het betreft in de praktijk de school-opleidingscombinatie van een student.

13 Zie bijvoorbeeld Algemene Rekenkamer (2008) en Andriessen et al. (2021).

Figuur 2.1 is een vereenvoudigde schematische weergave van het stagematchingsproces. Een geslaagde beroepspraktijkvorming begint bij een goede match tussen student en leerbedrijf. Deze match komt voort uit een samenwerking tussen verschillende partijen/actoren: de student, het leerbedrijf en de school.[14] De drie fases zijn in het voorgaande rapport al nader beschreven, en die beschrijving is terug te vinden in Bijlage A.

Zoeken, contact en selectie

Voor een succesvolle stagematch dienen de wensen van zowel de student als het leerbedrijf zo goed als mogelijk op elkaar aan te sluiten. Vanuit het perspectief van de student is er sprake van een goede match als de leerdoelen aansluiten bij de leermogelijkheden in het leerbedrijf en de student past bij de sfeer/cultuur van het leerbedrijf (Hermanussen, Christoffels & Cuppen, 2017). Vanuit het perspectief van het leerbedrijf is er sprake van een goede match tussen student en stageplaats indien de stagiair in het bedrijf past wat betreft leervragen, kennis en competenties, sociale vaardigheden en beroepshouding.

Het matchingsproces start met het vinden van een stageplaats. Daarna volgt een eerste contact tussen student en leerbedrijf. Bij een succesvol eerste contact volgt een selectie of sollicitatieprocedure waarbij toewijzing van de stageplaats aan een student plaatsvindt. De opleiding waar de student is ingeschreven kan in elk van deze fases een kleinere of grotere rol of verantwoordelijkheid nemen, of daarin de student zelf, dan wel het leerbedrijf meer de lead laten nemen. In theorie zijn er bij stagematching twee uitersten in een spectrum, waarbij aan de ene kant het proces van stagematching volledig bij de student belegd is en aan de andere kant volledig bij de opleiding. In werkelijkheid is dit vaak een combinatie van de verantwoordelijkheid van de student en begeleiding vanuit school. De hoeveelheid begeleiding vanuit school verschilt per opleiding en school (JOB, CNV, FNV, 2019).

Ongelijke kansen en risico op stagediscriminatie

Stagediscriminatie is een hardnekkig probleem, waar zowel in beleid, praktijk en onderzoek veel aandacht voor is. Discriminatie is een complex vraagstuk, mede doordat het niet altijd even duidelijk is wanneer er sprake is van discriminatie. Het is lastig de omvang van het probleem objectief vast te stellen, omdat studenten en/of scholen lang niet altijd melding maken van (vermoede) discriminatie, mede omdat moeilijk is vast te stellen of een leerbedrijf een student op basis van oneigenlijke gronden afwijst. Studenten zien discriminatie vaak ook als iets dat er gewoon is en waar zij niet te lang bij stil willen blijven staan (Van Rooijen & de Winter-Koçak, 2018).

Stagediscriminatie kan bij elk van de drie fases in het matchingsproces voorkomen (Felten et al., 2021). Volgens Klooster, Koçak en Day (2016) is de kans op discriminatie het grootst wanneer studenten zelf moeten zoeken naar een stageplaats in plaats van dat de school een stageplaats toewijst. In onderstaand kader wordt kort toegelicht op welke manier bij de drie fases van het stagematchingsproces studenten met een migratieachtergrond minder kans kunnen hebben op het vinden van een geschikte stageplaats of stagediscriminatie kunnen ervaren. Voor meer informatie, zie de voorgaande rapporten Bisschop et al (2021) en Van Eijkern & Prevoo (2023).

[14] Naast deze hoofdactoren is er ook een actieve rol weggelegd voor externe stagebureaus en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). De SBB biedt informatie voor de student (via Stagemarkt.nl) en voorziet indien nodig en in overleg met de school in een vervangende stage of leerbaan voor de student. Daarnaast is de SBB verantwoordelijk voor de erkenning en kwaliteitsbevordering van de leerbedrijven waar het zoustudenten hun stage kunnen lopen (Hermanussen, Christoffels & Cuppen, 2017).

Box 2.1 Ongelijke kansen en discriminatie in het proces van stagematching

Waar in dit rapport gesproken wordt over *ongelijke kansen,* gaat het om ongecorrigeerde verschillen in de kans op een goede match of positieve reactie in één van de fases van het stagematchingsproces voor studenten met een migratieachtergrond in vergelijking met studenten zonder migratieachtergrond. Er is sprake van *discriminatie* als er ook na correctie voor verschillen in kwaliteiten en geschiktheid voor de stage nog steeds sprake is van verschillen in de kans op een positief resultaat in één of meer van de fases van het matchingsproces. Wij definiëren stagediscriminatie als volgt: stagediscriminatie is het anders behandelen, achterstellen of uitsluiten van studenten op basis van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, herkomst, 'ras'/huidskleur, nationaliteit, gender, beperking, chronische ziekte en/of seksuele gerichtheid (College voor de Rechten van de Mens, 2024) bij het toekennen van een stageplaats en/of gedurende de stageperiode (De Winter-Koçak et al., 2023).

De gemiddeld lagere kansen voor studenten met een migratieachtergrond om een goede stageplaats te vinden, om een positieve reactie te krijgen na contact met het leerbedrijf, en om na selectie een stageplaats toegewezen te krijgen, zijn deels toe te schrijven aan factoren die relevant zijn voor een succesvolle invulling van de stage, maar ook deels aan discriminatie door leerbedrijven in de werving en selectie. In de gevallen waar de ongelijke kansen komen door ongelijke behandeling van studenten met een migratieachtergrond – die anderszins gelijk gekwalificeerd zijn voor de stage – is sprake van discriminatie.

Ongelijke kansen bij fase 1: het zoeken naar een stageplaats
Vooropgesteld blijkt uit eerder onderzoek dat studenten discriminatie ondervinden bij het zoeken naar een stageplaats, bijvoorbeeld tijdens het solliciteren zelf (Andriessen et al., 2014; Andriessen et al., 2020; De Winter-Koçak et al., 2023; Klooster et al., 2016b; Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018; ROA, 2018). Zo vinden Van Rooijen en De Winter-Koçak (2018) dat studenten met een migratieachtergrond meer sollicitatiebrieven moeten schrijven en langer naar een stageplek moeten zoeken. Daarnaast blijkt dat wanneer studenten met een migratieachtergrond via hun sociale netwerk een stageplaats vinden, dit vaak bij een klein bedrijf is met eigenaren en/of werknemers met dezelfde etnische achtergrond als de student (Van Rooijen & de Winter-Koçak, 2018). Tevens kunnen bij kleine bedrijven de ontwikkelmogelijkheden kleiner zijn. Bovendien worden de stagekansen van mbo-studenten beïnvloed door de vooroordelen bij leerbedrijven, naast de manier waarop studenten anticiperen op de veronderstelde voorkeuren en wensen van leerbedrijven (Klooster et al., 2016b).

Er zijn verder verschillen in zoekstrategie tussen studenten met en zonder een migratieachtergrond. Studenten met een migratieachtergrond zoeken vaker via intermediairs en binnen de eigen gemeenschap, terwijl bedrijven vaak werven via advertenties en informele kanalen (Klaver et al., 2005). Hierdoor blijft een deel van de bedrijven voor deze studenten uit beeld en hebben ze minder kans op het vinden van een geschikte stageplaats (Bisschop et al., 2021). Daarnaast blijkt uit onderzoek dat studenten met een migratieachtergrond zich minder aangesproken voelen door wervingsteksten waarin persoonlijkheidskenmerken worden genoemd (Siebers, 2017). Meer focus op vereiste kennis en vaardigheden kunnen vacatureteksten inclusiever maken (Hulsegge et al., 2020). Terwijl studenten met een migratieachtergrond meer boren uit hun sociale netwerk in hun zoekproces, lijkt hun sociale netwerk minder goed aan te sluiten bij de netwerken waar werkgevers in opereren.

Ongelijke kansen bij fase 2: het contact met het leerbedrijf
In het eerste contact tussen student en leerbedrijf is sprake van ongelijke kansen en kan discriminatie plaatsvinden. Vooroordelen over studenten met een migratieachtergrond kunnen ervoor zorgen dat deze studenten minder kans krijgen op een stageplaats. Zo zijn bedrijven terughoudender in het uitnodigen van studenten met een buitenlandse (achter)naam (Felten et al., 2021).Daarnaast heeft het hebben van een naam de duidt op het hebben van een migratieachtergrond invloed op de kans waarop een sollicitant in een eerste fase wordt geselecteerd (Thijssen et al., 2019).

Werkgevers geven aan dat een minder sterke taalvaardigheid in het Nederlands en communicatievaardigheden in het algemeen ertoe leiden dat bedrijven minder snel een stageplaats aanbieden. Veel leerbedrijven eisen een goede beheersing van de Nederlandse taal. Een minder sterke taalvaardigheid in het Nederlands kan al naar voren komen in het CV en de sollicitatiebrief van de student. Cv's en sollicitatiebrieven met taalfouten worden door bedrijven vaker opzijgeschoven (Bisschop et al., 2021). Daarnaast kunnen vooroordelen van leerbedrijven over de taalvaardigheid van studenten met een migratieachtergrond hier ook een rol spelen (zie volgende paragraaf; Andriessen et al., 2021; De Winter-Koçak et al., 2023).

Tevens zijn er verschillen tussen studenten met en zonder migratieachtergrond wat betreft hun arbeidsmarktrelevante vaardigheden. Arbeidsmarktrelevante vaardigheden, zoals 'soft-skills' zijn belangrijk bij het vinden van een baan in de Nederlandse context. Meerdere onderzoeken laten zien dat de soft skills van jongeren met een migratieachtergrond vaker andere stoft skills zijn dan van hen verwacht worden door werkgevers (Emmen, 2016). Zo wordt genoemd dat jongeren met een migratieachtergrond vaker een afwachtende houding hebben en dat bescheidenheid door werkgevers kan worden geïnterpreteerd als een gebrek aan zelfvertrouwen en motivatie. Jongeren met een migratieachtergrond zijn er dan ook vaker van overtuigd dat zij de werkgever moeten overtuigen van hun 'hard-skills' (Bisschop et al., 2021).

Ongelijke kansen bij fase 3: de selectie van een student
Vooroordelen kunnen ervoor zorgen dat stagediscriminatie een rol speelt bij de selectie van studenten voor een stageplaats. Een sollicitant wordt dan niet beoordeeld op zijn/haar kwaliteiten, maar op irrelevante kenmerken, zoals de etnische achtergrond (Bisschop et al., 2021). Uit wetenschappelijk onderzoek komt naar voren dat individuen een voorkeur hebben voor personen uit hun eigen etnische groep (i.e., *ingroup favouritism*; Thijssen, Coenders & Lancee, 2021). De keuze voor een stagiair wordt vaak gebaseerd op een 'klik' met elkaar hebben en deze klik is makkelijker te maken met iemand die lijkt op jou of die je herkent. Dit kan tot ongelijke kansen op de stagemarkt leiden wanneer studenten met een migratieachtergrond niet lijken op de rest van het bedrijf of de persoon die de keuze voor de student bepaalt, bijvoorbeeld in het geval van een witte organisatie. Klooster en collega's (2016b) noemen een aantal punten waarop stagediscriminatie verminderd kan worden. Zo ligt er een rol bij onderwijsinstellingen in het voorbereiden en begeleiden van studenten tijdens stages, en het bespreekbaar maken van discriminatie. Stagediscriminatie tijdens het selectieproces (pre-entry) wordt (bijna) nooit door studenten gemeld (De Winter-Koçak et al., 2023). Hierin ligt een verantwoordelijkheid van leerbedrijven om zich bewust te worden van vooroordelen en stereotypering (Andriessen et al., 2010).

Taalbeheersing en communicatievaardigheden worden, naast het eerste contact met het leerbedrijf, ook bij het sollicitatiegesprek als van belang geacht (Klooster et al., 2020). Bovendien kunnen vooroordelen en aannames over de beheersing van de Nederlandse taal van studenten met een migratieachtergrond hier een rol in spelen. Zo blijkt uit ervaringsverhalen dat medewerkers van leerbedrijven soms opmerkingen maken en aannames doen over de taalvaardigheid van stagiairs met een migratieachtergrond (De Winter-Koçak et al., 2023). Ook in het rapport van Andriessen en collega's (2021) wordt 'Nederlands taalgebruik' als discriminatiegrond genoemd voor situaties van discriminatie zowel bij het zoeken van een stage als tijdens de stage. In het huidige rapport zal hier eveneens aandacht aan besteed worden in hoofdstuk 6.

Ook als een student wordt toegewezen aan een bepaalde stageplaats door de school kan hier discriminatie plaatsvinden (Andriessen et al., 2021). Zo kan de school op de hoogte zijn van voorkeuren van bedrijven voor bepaalde studenten en hierop inspelen (Van Rooijen & de Winter-Koçak, 2018).

2.2 De rolverdeling tussen student, school en leerbedrijf

Voorgaande onderzoeken laten zien dat scholen en opleidingen op veel dimensies verschillen in hoe zij het proces van stagematching inrichten en hoeveel en op welke manier zij studenten begeleiden bij het vinden van en solliciteren naar een stageplaats. Om de stagebegeleiding van opleidingen met elkaar te kunnen vergelijken is het matchingsproces ingedeeld in drie fases, waarbij respondenten (stagecoördinatoren en studenten) voor elk van de drie fases in een enquête aangeven wat de rolverdeling is tussen student, school en leerbedrijf, waarbij de rol van de school oploopt van geen (1) naar begeleidend (2) tot volledige ontzorging van de student (3):

Wie is verantwoordelijk voor het zoeken van een stageplaats of leerbedrijf?
1. (student zelf) De student zoekt zelf een geschikte stageplaats of leerbedrijf, bijvoorbeeld via stagemarkt.nl of binnen het eigen netwerk
2. (school begeleidt) De school begeleidt de student in het vinden van een stageplaats, bijvoorbeeld door het bieden van een eigen netwerk van leerbedrijven of een stagedatabase
3. (school ontzorgt) De school kiest een stageplaats voor de student, op basis van de leerwensen en/of competenties van de student

Wie is verantwoordelijk voor het contact met het leerbedrijf vóór plaatsing?

1. (student zelf) De student neemt zelf contact op met het leerbedrijf om te solliciteren voor een stageplaats
2. (school begeleidt) De school initieert het contact met het leerbedrijf en/of regelt gesprekken voor de student
3. (school ontzorgt) De school onderhoudt het contact met leerbedrijven over stageplaatsen en daarvoor geschikte stagekandidaten

Wie is verantwoordelijk voor de selectie van een student voor een stageplaats?[15]

1. (student zelf) Het leerbedrijf bepaalt na een sollicitatiegesprek of een student wel of niet geschikt is
2. (school begeleidt) De school selecteert een student en na een positieve eerste kennismaking of klikgesprek begint de student aan de stage
3. (school ontzorgt) De school selecteert en plaatst een student voor een stageplaats die aansluit bij de leerwensen en competenties van de student

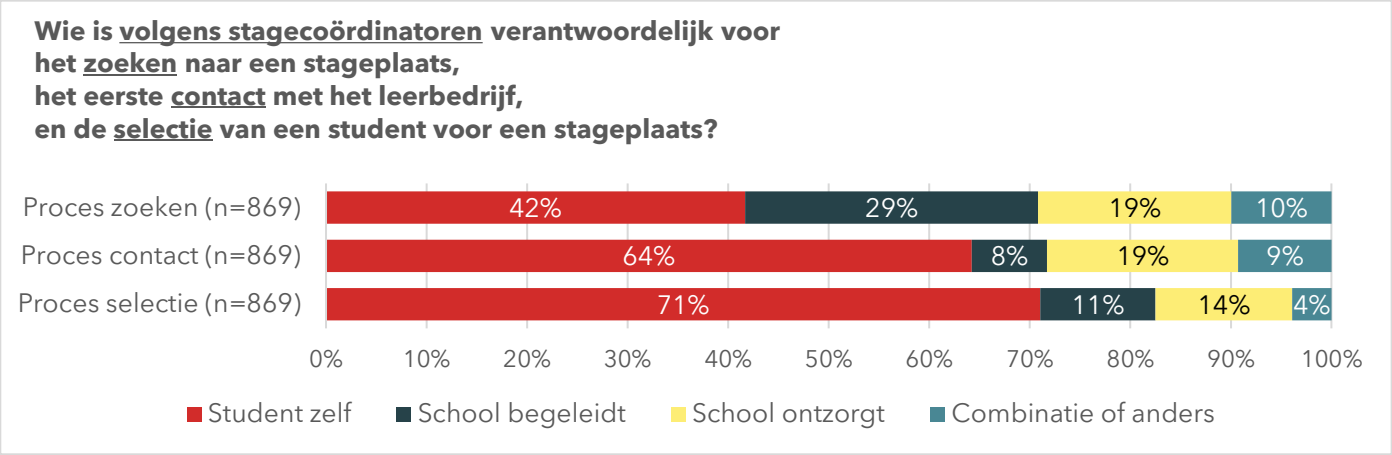
Rolverdeling volgens stagecoördinatoren

De voorstudie onder ruim 800 stagecoördinatoren geeft een landelijk dekkend beeld van het stagematchingsproces voor alle mbo bol-studenten (zie voor meer details en toelichting Van Eijkern & Prevoo, 2023). Figuur 2.2 laat zien wat volgens stagecoördinatoren voor hun opleidingen de rolverdeling is tussen student, opleiding en leerbedrijf bij het zoeken naar een stageplaats, het onderhouden van het contact met het leerbedrijf, en de selectie van een specifieke student voor een beschikbare stageplaats.

Wat opvalt is dat opleidingen studenten vaak begeleiden en ontzorgen bij het vinden van een stageplaats, en dat zij bij het contact met het leerbedrijf en de uiteindelijke selectie van de student – toewijzing van student aan een stageplaats – minder vaak een prominente rol innemen. Voor bijna driekwart van alle bol-studenten (71 procent) is het leerbedrijf in de lead bij de selectie en plaatsing van een student bij een stageplaats. Voor ongeveer één op de acht studenten (11 procent) kiest de school zelf een student en begint deze na een positieve eerste kennismaking of klikgesprek aan de stage. Voor één op de zeven studenten (14 procent) geldt dat de school – op basis van de leerwensen en competenties van studenten – zelf een student selecteert en direct plaatst bij een beschikbare stageplaats. Bij in totaal een kwart van de studenten heeft de school dus een rol bij de selectie.

15 De uitgevraagde optie 3 ('school ontzorgt') is in lijn met de afspraken die gemaakt zijn in het Stagepact MBO 2023-2027. Bij optie 2 ('school begeleidt') neemt de school een grotere verantwoordelijkheid dan bij optie 1 ('student zelf'), maar er is in dit geval alsnog sprake van een klikgesprek tussen de student en het leerbedrijf. De tussenkomst van een klikgesprek is in tegenspraak met de afspraken in het Stagepact.

Figuur 2.2 Rolverdeling volgens coördinatoren: 7 op 10 studenten moet zelf solliciteren

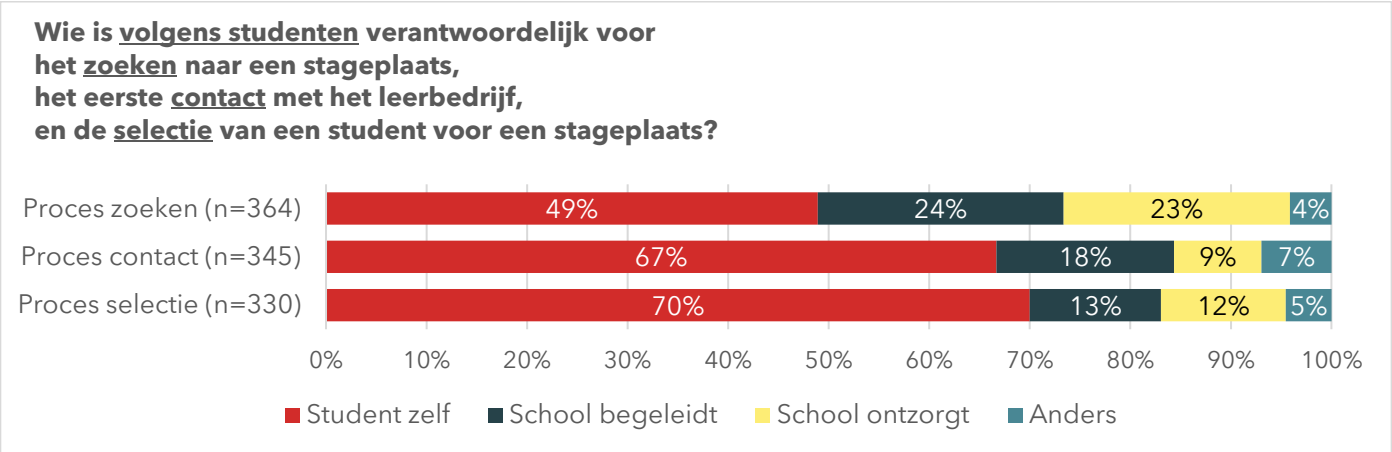


Zoals in Van Eijkern en Prevoo (2023) al werd getoond, verschilt het selectieproces tussen sectoren en opleidingen. Het matchen door de opleiding zelf (de school ontzorgt het selectieproces) gebeurt voornamelijk in de sector Zorg, welzijn en sport, waar voor 29 procent van alle mbo bol-studenten geldt dat zij volgens hun stagecoördinatoren door de opleiding zelf aan een stageplaats worden toegewezen (school ontzorgt), en waar voor nog eens 22 procent van de studenten geldt dat na plaatsing door de opleiding alleen nog een klikgesprek volgt (school begeleidt).

Rolverdeling volgens studenten

Om het perspectief van studenten over het stagematchingsproces in beeld te brengen, is voor dit verdiepende onderzoek bij een selectie van scholen en opleidingen een enquête onder studenten uitgezet. Studenten hebben dezelfde vragen over de rolverdeling tussen student, opleiding en leerbedrijf beantwoord als de stagecoördinatoren ten tijde van de vorige rapportage. Onderstaande figuur (Figuur 2.3) laat zien dat de gemiddelde rolverdeling volgens studenten sterk overeenkomt met de gemiddelde rolverdeling uit het landelijk dekkend onderzoek onder stagecoördinatoren.[16]

Figuur 2.3 Rolverdeling volgens studenten: 7 op 10 studenten moet zelf solliciteren



16 De sterke overlap tussen Figuur 2.2 en Figuur 2.3 is een positieve indicatie dat de steekproef van school-opleidingscombinaties en de responderende studenten een goede vertegenwoordiging zijn van de grote variatie aan opleidingen, studenten en daarmee ook matchings- en begeleidingsprocedures in het mbo.

Het beeld onder de deelnemende studenten bevestigt dat opleidingen studenten vaker begeleiden (24%) en ontzorgen (23%) bij het vinden van een stage (totaal van 47%), dan bij het eerste contact met het leerbedrijf (18%+9%=27%) of bij de selectie van student voor een stageplaats (13%+12%=25%).

Het beeld dat matching door de school voornamelijk in de zorg-sector plaatsvindt wordt ook door de studenten bevestigd (Bijlage B). Bijna de helft van de studenten Verpleegkunde (45%) geeft aan dat de school hen op basis van hun leerwensen en competenties een stageplaats toewijst, en nog eens een kwart (27%) geeft aan dat er na een eerste toewijzing door de school alleen nog een klikgesprek plaatsvindt. Slechts 1 op de 8 (13%) geeft aan zelf te moeten solliciteren. Dit staat in schril contrast met de percentages bij de overige school-opleidingscombinaties, waar meer dan 8 op de 10 studenten zelf moet solliciteren, en slechts een enkele student aangeeft direct door de school zelf aan een stageplaats gematcht te zijn.

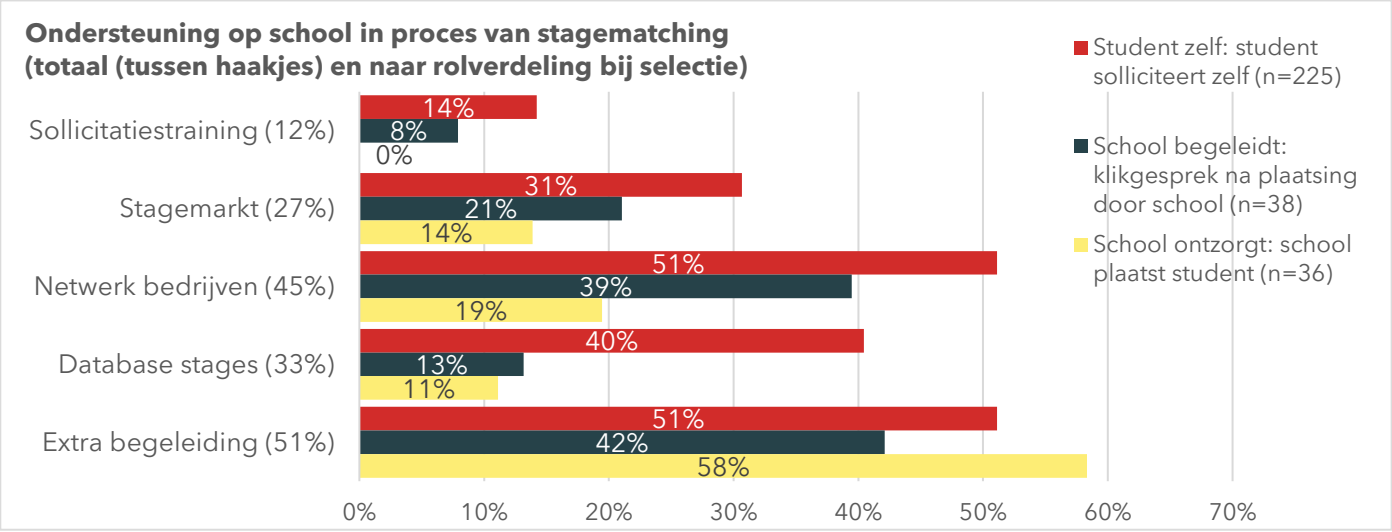
Ook onder de groep studenten waarmee gesprekken gevoerd zijn voor de verdiepende analyse is een vergelijkbaar patroon te zien. Ongeveer de helft van de 32 gesproken studenten geeft aan met een vorm van matching door de school aan hun stageplek te zijn gekomen. De andere helft van de studenten geeft aan zelf naar een stageplek te hebben gezocht. Voornamelijk de studenten in zorg- en dienstverlening opleidingen hebben te maken met matching door de school.

Ondersteuning als alternatief voor grotere rol school in stagematchingsproces

In de studentenquête geven respondenten aan wat hun school allemaal doet om studenten goed voor te bereiden en te begeleiden tijdens het zoeken naar een stage en tijdens de stage zelf. Wat betreft een goede voorbereiding zijn de volgende zaken uitgevraagd:

- Ik krijg als student sollicitatietraining
- De school organiseert een stagemarkt (zodat studenten en bedrijven kennis met elkaar kunnen maken)
- De school heeft een eigen netwerk van bedrijven (waar studenten contact mee kunnen opnemen voor het zoeken naar een stageplaats)
- De school heeft een eigen database van stages (waar studenten uit kunnen kiezen)
- Ik krijg extra begeleiding als ik dat nodig heb

Figuur 2.4 Studenten die zelf moeten solliciteren hebben vaker toegang tot sollicitatietraining, stagemarkt, netwerk van bedrijven en stagedatabase



Figuur 2.4 laat zien dat studenten die zelf moeten solliciteren vaker toegang hebben tot sollicitatietraining, een stagemarkt, een netwerk van bedrijven en een stagedatabase. Eén op de acht studenten (12%) geeft aan sollicitatietraining te krijgen, maar geen enkele van de (36) studenten die door de school zelf is gematcht geeft aan sollicitatietraining gehad te hebben. Eenzelfde patroon is te zien bij het organiseren van een stagemarkt of het beschikbaar stellen van een database van stages of het bedrijvennetwerk van de school. Studenten die zelf moeten solliciteren – en die dus niet door de school zelf gematcht worden (al dan niet met een klikgesprek) – krijgen op school wel diverse vormen van ondersteuning om het stagematchingsproces zelf succesvol te doorlopen.

2.3 Rol van leerbedrijven bij matching en begeleiding

Het matchen van mbo-studenten vereist zorgvuldige samenwerking tussen leerbedrijven en mbo-scholen, waarbij leerbedrijven inventarisatieformulieren gebruiken om stageplaatsen te bepalen en stagiairs te plaatsen. De begeleiding richt zich op introductie, ondersteuning en evaluatie. Studenten zien de school als bepalend voor de match, terwijl zij aangeven dat leerbedrijven vooral een rol spelen bij het kennismakingsgesprek en op de werkvloer.

De visie van leerbedrijven

Alle participanten vanuit de leerbedrijven houden zich bezig met het aannemen en begeleiden van mbo-studenten die stage (willen) lopen bij het leerbedrijf. De rol die de zij hebben bij het aannemen van stagiairs is nauw verbonden aan het stagematchingsproces en het plaatsen van stagiairs bij bijvoorbeeld een geschikte afdeling of locatie. Hieronder wordt eerst de rol van leerbedrijven in het matchingsproces besproken, gevolgd door hun rol in de begeleiding van de geplaatste stagiairs.

Rol bij matching: inventarisering en nauwe samenwerking met school

Het matchen van mbo-studenten is een proces dat zorgvuldig uitgevoerd dient te worden om ervoor te zorgen dat studenten op de best mogelijke plaats terechtkomen. De interviews met de leerbedrijven tonen aan dat er verschillende stappen en overwegingen zijn in het proces van matching.

Een belangrijk aspect van het matchingsproces is de nauwe samenwerking tussen leerbedrijven en mbo-scholen. Leerbedrijven ontvangen vaak voor aanvang van een nieuw collegejaar inventarisatieformulieren van scholen waarin zij kunnen aangeven hoeveel stagiairs zij kunnen plaatsen en eventueel op welke locaties stagiairs geplaatst kunnen worden. Deze inventarisaties worden veelal in goed overleg met supervisors of afdelingshoofden binnen het leerbedrijf gedaan. Dit proces wordt beschreven door één van de participanten:

"Ik krijg vanuit het ROC een inventarisatieformulier. Daar ga ik dus met de managers en de meewerkende leidinggevende bekijken van 'op welke locaties hebben we plek en hoeveel plek?' Dat geef ik dan door aan de ROC's. En dan gaan zij kijken of zij studenten kunnen matchen bij ons." **(Leerbedrijf 1)**.

Daarnaast kwam uit meerdere gesprekken naar voren dat sommige praktijkopleiders ook aanwezig zijn bij het operationeel overleg van het managementteam van diverse mbo-scholen. In deze overleggen wordt onder meer het gesprek gevoerd over de beschikbare plekken voor stage. De gesproken participanten gaven hierover mee dat in deze open overleggen met de mbo-scholen en samen wordt gekeken naar mogelijkheden voor studenten. Ook voor het herplaatsen van studenten hebben de mbo-scholen en praktijkopleiders onderling contact. Hierbij onderhouden veel van de gesproken participanten ook nauwe contacten met de mbo-scholen. Zo geeft een participant hierover bijvoorbeeld het volgende mee:

"[…] ik ben wel de contactpersoon naar de scholen toe. Daar start het eigenlijk al, dus de open dagen die heb ik al die jaren een beetje meegedaan, dus daardoor heb je eigenlijk al een beetje netwerken, het searchen, en zet jij neer wie jij bent. Daaropvolgend houd ik de contacten met de scholen warm en zie je dus vaak via een [naam] of wie dan ook, krijg je studenten aangeboden en dan nodig ik de leerlingen uit." **(Leerbedrijf 7)**

Een ander essentieel element in het matchingsproces is het toewijzen van studenten aan specifieke locaties. Dit geldt echter enkel voor de leerbedrijven die over meerdere locaties beschikken. Sommige leerbedrijven kiezen ervoor om middels een willekeurige verdeling studenten te verspreiden over verschillende locaties, zoals een participant aangeeft:

"Eigenlijk inventariseer ik altijd rond 1 juni ongeveer bij alle locaties van [bedrijf] wat zij kunnen plaatsen komend schooljaar […] Ik geef gewoon aan 'we hebben zoveel plekken' en dan geven hun ons zoveel studenten en die verdeel ik dan compleet willekeurig over de locaties." **(Leerbedrijf 12)**.

Dit zorgt ervoor dat de beschikbare plaatsen op efficiënte wijze worden gevuld. Andere leerbedrijven proberen mbo-scholen, en daarmee studenten, meer informatie mee te geven over de verschillende locaties om zo tot een betere match te komen. Een praktijkopleider beschrijft de aanpak van het eigen bedrijf als volgt:

"Dit jaar hebben we gevraagd aan clustermanagers om werklocaties drie kenmerken te geven […] bijvoorbeeld, of het een moeilijke locatie is, want ouders zijn allochtoon of er wordt heel veel Engels gepraat. Dan weet je dat je dat ook wel een beetje moet kunnen." **(Leerbedrijf 13)**.

Deze extra informatie zou volgens deze leerbedrijven kunnen helpen om de juiste student aan de juiste locatie te koppelen, wat volgens de leerbedrijven het succes van de stage mogelijk vergroot.

Rol bij begeleiding: introductie en evaluatiemomenten, begeleiding zelf ligt bij praktijkbegeleider

De begeleiding van stagiairs is een continu proces dat begint zodra de match is gemaakt. Dit proces wordt gekenmerkt door persoonlijke aandacht en ondersteuning en wordt op verschillende manieren vormgegeven, afhankelijk van de rol en betrokkenheid van de gesproken participanten van de leerbedrijven.

Vanaf het moment dat een stagiair binnenkomt bij een leerbedrijf, wordt vaak een kennismakingsgesprek ingepland. Zie hierover meer in paragraaf 3.3, waar hier verder op ingegaan wordt. Als een stagiair eenmaal is begonnen, vindt vaak een ontvangst plaatst en krijgt een stagiair een vaste begeleider aangewezen. Een participant omschrijft bijvoorbeeld dat zij in de beginfase met name de introductie op zich neemt en de stagiairs door deze eerste periode meeneemt om hen vervolgens te brengen naar de eigen afdeling waar een stagiair een eigen praktijkbegeleider toegewezen krijgt:

"En alle studenten die nieuw komen, die worden door mij ontvangen voor een introductie. En dan neem ik ze mee op sleeptouw. Als het ware reisleidster door de gangen. En dan doe ik alles met ze samen weet je wel: badge halen, uniformen, omkleden. Dan breng ik je naar de afdeling, dus ja, je staat er nooit alleen voor hier." **(Leerbedrijf 11)**

Uit meerdere gesprekken kwam naar voren dat stagiairs na deze introductie veelal worden overgedragen aan de praktijkbegeleider op, bijvoorbeeld, de specifieke locatie of afdeling waar de stagiair stage gaat lopen. Wel blijven de praktijkopleiders alsnog op de achtergrond betrokken en fungeren zij ook als een aanspreekpunt waar een stagiair naartoe kan stappen voor vragen of onduidelijkheden. Zo benadrukt een participant:

"[…] daarnaast bieden we onszelf ook aan de stagiair van 'joh, loopt het niet lekker of gaat het juist goed? Weet je even niet bij wie je moet zijn? Is een clustermanager van de locatie te spannend?' of wat dan ook hè? Of 'loopt het niet lekker met een stagebegeleider? Dan kun je ook altijd nog naar ons toe komen.' Wij zijn wat meer indirect aanwezig voor hen. We organiseren zowel een introductiebijeenkomst of we lopen even de locatie binnen, dus dat proberen we.. wel in ieder geval de lijntjes zo kort mogelijk te maken of te houden, zodat we zichtbaar zijn zodat iedereen weet dat ze bij ons kunnen komen." **(Leerbedrijf 6)**

Tevens zijn er ook momenten tussendoor waarop evaluaties of intervisiemomenten plaatsvinden om de voortgang en eventuele knelpunten te bespreken. Deze bijeenkomsten worden vaak gecreëerd door de praktijkopleider die het algehele zicht behoudt over de groep stagiairs en meer betrokken is bij het contact met de mbo-scholen:

"Op het moment dat iedereen hier gestart is, dan is mijn rol zicht houden op de ontwikkeling van de studenten. Met de mbo-studenten zit ik ook heel kort op de begeleiding. Zij hebben geen eigen mentor, maar die begeleid ik dus. Met hen kijk ik naar hun opdracht, 'Loopt het allemaal lekker in de klas?, Kun je aan het werk?, Waar loop je tegenaan?.' […] Ik organiseer een aantal intervisiemomenten door het jaar heen, zodat studenten ook met elkaar in gesprek komen." **(Leerbedrijf 2)**

De visie van studenten

Beperkte rol van leerbedrijven in maken van de match, wordt groter na kennismakingsgesprek

Uit de gesprekken met mbo-studenten blijkt dat het maken van de match volgens hen voornamelijk bij de opleiding zelf ligt en het leerbedrijf hier een kleinere rol in speelt. Een aantal studenten benoemt dat het leerbedrijf in beeld komt op het moment van contact leggen over de stage, al dan niet vanuit het leerbedrijf of de student zelf. Enkele studenten geven aan dat zij soms nog een motivatiebrief naar het leerbedrijf moeten sturen, al zijn zij door de opleiding gematcht. Dit wordt bijvoorbeeld gevraagd in het kader van het plaatsen van de student op de juiste afdeling bij het leerbedrijf (zie paragraaf 3.1 over de vorm van stagematching).

Daarnaast speelt het leerbedrijf volgens de studenten vooral een grote rol na matching aan de stageplek: namelijk bij het kennismakingsgesprek op de werkvloer voordat de stage daadwerkelijk begint. Tijdens het kennismakingsgesprek worden bijvoorbeeld door het leerbedrijf de verwachtingen richting de student uitgesproken en wordt besproken wat de student op de stage kan verwachten betreffende werkzaamheden en taken. Ook wordt bij sommige leerbedrijven een rondleiding gegeven aan de student en worden er praktische afspraken gemaakt. Het kennismakingsgesprek wordt in paragraaf 3.3 verder besproken. Op de werkvloer is de praktijkbegeleider vanuit het leerbedrijf veelal verantwoordelijk voor de begeleiding van de studenten in hun stage. Dit wordt verder uitgelicht in paragraaf 5.3.

3 Inrichting van het stagematchingsproces

De vorm van matching varieert van directe, maar willekeurige, plaatsing door de school tot gedeeltelijke matching waarbij de student een persoonlijke voorkeur mag opgeven. Criteria voor matching omvatten leerwensen, motivatie en persoonlijkheid, maar ook praktische zaken zoals reisafstand. In een kennismakingsgesprek tussen leerbedrijf en stagiair worden vaak verwachtingen, regels, taken en leerdoelen besproken.

3.1 Vorm van matching

Leerbedrijven gaan veelal mee met de vorm van matching die is gekozen door de school en hebben hierin niet altijd zicht via welke vorm van matching een student bij het bedrijf is geplaatst. Uit de gesprekken met studenten blijkt dat zij op meerdere manieren aan hun huidige of voorgaande stages gematcht zijn. Studenten mogen veelal hun voorkeur doorgeven aan de opleiding, bijvoorbeeld door middel van een top drie van leerbedrijven. Anderen werden volledig door de opleiding gematcht of konden kiezen uit een lijst met leerbedrijven die een stageplek aanbieden.

Leerbedrijven

In de interviews met leerbedrijven is gesproken over de verschillende vormen van matching die bij de bedrijven plaatsvinden. De vormen waar de leerbedrijven over vertellen zijn allen te plaatsen onder volledige matching door de opleiding of gedeeltelijke matching waarbij studenten hun voorkeuren kunnen aangeven. Daarnaast kwam ook naar voren dat sommige van deze leerbedrijven, naast de formele matchingsmethoden, studenten ook aannemen via sollicitaties.

Inventarisatie en afstemming op voorhand

Ongeacht de vorm van matching, voeren leerbedrijven vooraf vaak een inventarisatie uit om te bepalen hoeveel stagiairs zij elk collegejaar kunnen plaatsen en op welke afdelingen. Sommige leerbedrijven hebben expliciete afspraken met specifieke mbo-scholen waarmee zij intensief samenwerken. In deze gevallen wordt vooraf afgestemd vanuit welke opleidingen de studenten komen. Op basis van deze afspraken plaatst de opleiding vervolgens studenten op de stageplekken bij de desbetreffende leerbedrijven.

School is leidend in vorm van matching

In de meeste gevallen geven de participanten van de leerbedrijven aan dat de opleiding leidend is geweest in de vorm van stagematching. Zo legt een participant uit dat de opleiding verantwoordelijk is voor het leggen van contact met het leerbedrijf om studenten te plaatsen en ook voor het aanbieden van studenten voor een stageplek. Andere participanten geven aan dat het leerbedrijf zelf de regie houdt over het organiseren en vormgeven van de matching. In die gevallen gebruikt het leerbedrijf de informatie over de groep studenten die geïnteresseerd is om stage te lopen bij het bedrijf, zoals doorgegeven vanuit de scholen.

Meerdere leerbedrijven geven aan dat zij niet expliciet kiezen om studenten middels matching bij hen te plaatsen, maar dat ze hier meestal mee werken omdat dat de vorm is die de scholen aanhouden. Deze manier van werken wordt door veel leerbedrijven wel als prettig ervaren, omdat het efficiënt is en voorkomt dat zij overspoeld worden

met individuele verzoeken en sollicitaties van studenten. Eén participant merkte hierover op: *"[…] ik merk dat bij [naam mbo-school] het zo geregeld is en eigenlijk is dat voor ons heel prettig omdat we anders misschien wel 50 mailtjes krijgen. Nu krijg ik gewoon een lijstje, dus dat is heel fijn".* **(Leerbedrijf 5)**

Verschillende vormen van matching, meeste studenten via gedeeltelijke match geplaatst

Uit de gesprekken met leerbedrijven komen ervaringen naar voren met verschillende vormen van matching. Het merendeel van de studenten is via gedeeltelijke matching bij hun leerbedrijf geplaatst. Echter kwam uit de gesprekken naar voren dat veel leerbedrijven niet precies zicht hebben op hoe zo een gedeeltelijke matchingsprocedure wordt vormgegeven door de scholen. Leerbedrijven lijken niet altijd op de hoogte te zijn van de exacte procedures die de scholen hanteren om studenten te matchen. Zo weten ze niet altijd of de studenten volledig of gedeeltelijk zijn gematcht.

Binnen een specifieke aanpak van gedeeltelijke matching gebruiken de scholen digitale platformen. Een participant vertelt daarover: *"[…] het is een platform waar studenten zeg maar in kunnen loggen en dan kunnen wij als organisatie een stukje tekst aanleveren met bijvoorbeeld onze visie of onze belangrijkste kernwaarden"* **(Leerbedrijf 1)**. Echter is niet iedereen even enthousiast over de werking van een dergelijk platform:

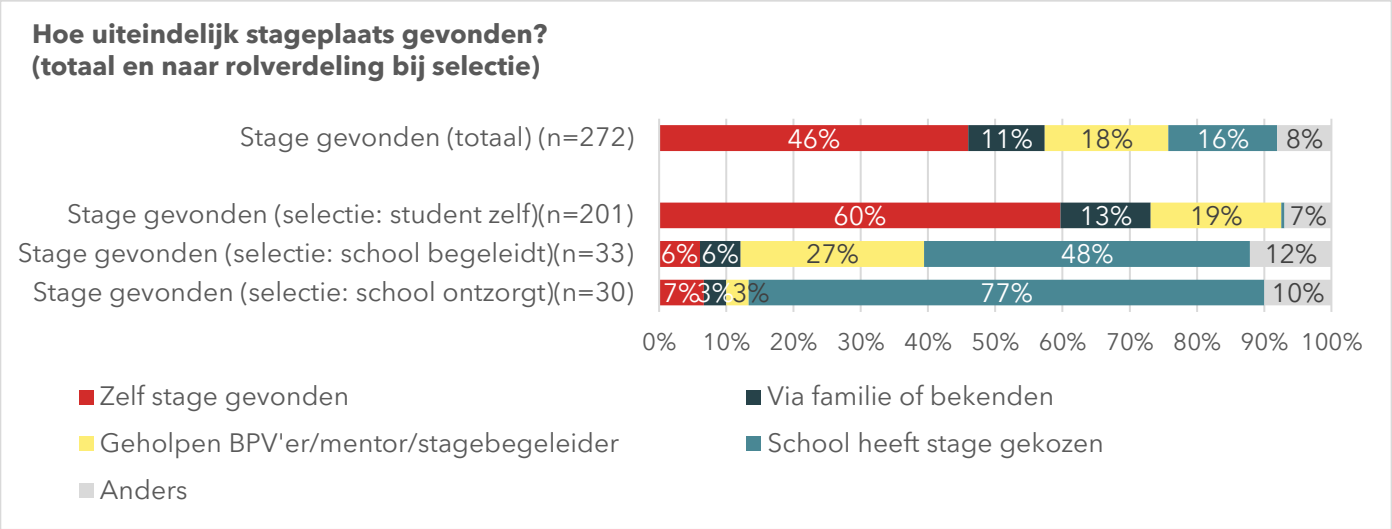
"In [plaats], is het sinds dit jaar, […] ik vind het nog niet heel erg werken, maar goed zijn ze begonnen met jobsurfing. En komen de studenten, ga je dus echt kijken van 'God. Waar is een match?'. Dus hun staan op zo'n platform. Hun kunnen dan contact met ons leggen. Ik kan dan daarop reageren van 'goh hè', dus het is wel of niet. Ik vind het wel leuk of een klik en dan wordt hij doorgezet naar de locatiemanager. Ik merk alleen daar nu van dat daardoor er veel minder aanwas is vanuit de bol studenten als voorheen, dus daar ben ik nog niet zo heel erg over te spreken om het zo maar te zeggen. Het loopt nog niet helemaal zoals ik het zou willen. Maar goed, dus daar gaat ze weer heel anders. Daar ga je dus echt in die jobsurfing en ga je echt daarop kijken: 'Oké, wie kan ik daaruit matchen?'." **(Leerbedrijf 5)**

Naast matching komt het bij een aantal leerbedrijven ook voor dat studenten die niet gematcht worden, direct solliciteren bij het leerbedrijf voor een stageplek. In een aantal gevallen gaat het om stageplekken die de leerbedrijven overhouden buiten de samenwerkingsvormen om waar studenten zelf op kunnen solliciteren. Ook zijn sommige leerbedrijven aanwezig op stagemarkten en open dagen van mbo-scholen en ROC's. Hier wordt dan gecommuniceerd op welke afdelingen er (nog) stageplekken zijn, waarna studenten kunnen solliciteren. In enkele gevallen kunnen mbo-studenten ook een dag meelopen om te kijken of zij bij het leerbedrijf stage willen lopen.

Studenten

Uit de gesprekken met studenten blijkt dat zij op meerdere manieren met hun huidige of voorgaande stageplek gematcht zijn. Ook uit de studentenquête komt een gevarieerd beeld naar voren van hoe studenten uiteindelijk hun stageplaats vinden (Figuur 3.1). Ruim de helft van de studenten geeft aan zelf of via familie hun eerste stageplaats gevonden te hebben. Met name studenten die aangeven dat hun opleiding bij de matching een grotere rol neemt volgen vaker een eerste stage die zij door de school aangereikt krijgen.

Figuur 3.1 Meer dan de helft van alle studenten vindt zelf of via familie een stageplaats



Vorm van matching: meeste studenten gedeeltelijk gematcht, vaak via top drie

Ook het merendeel van de gesproken studenten heeft te maken met een gedeeltelijke matching. Zij hebben vaak een voorkeur door mogen geven, alhoewel de keuze soms enkel om afdeling of organisatietak gaat, bijvoorbeeld in het geval van een stage in de zorg of kinderopvang:

"[…] de school waar ik op zit. Zij doen echt aan stagematching, dus je hoeft nooit zelf je stageplek te zoeken. Je geeft wel je voorkeur door, dus wat voor plek je fijn vindt, meestal kinderdagverblijf, peuterspeelzaal, BSO, dat vul je zelf een beetje in. En de regio moet redelijk dichtbij zijn." **(Student 2)**

Een aantal studenten geeft tijdens één van de focusgroepen aan dat zij een top drie door moesten geven aan hun opleiding, zodat de opleiding vervolgens een match kon maken tussen student en (de afdeling van) het leerbedrijf. Een student beschrijf:

"Bij ons is het volledige matching, dus jij kan wel je voorkeuren opgeven en die worden per jaar wat anders […] Je kan niet kiezen welke afdeling in het ziekenhuis, gewoon ziekenhuis en dan kiezen zij voor jou. Maar je kan een eerste, tweede en derde voorkeur aangeven en daarna laat jij het los en krijg je volgens mij- een paar maanden voordat je stage moet lopen- alle informatie van jouw stagebedrijf en dat is dan een concept planning. Dan kan je nog ruilen of zeggen van, 'ik wilde het absoluut niet. Ik wil toch een andere plek.'" **(Student 1)**

Nadat zij hun voorkeur aan de opleiding hebben doorgegeven, worden de studenten aan de juiste afdeling gekoppeld voor stage. Uit het fragment blijkt dat daarin nog wel ruimte is om van stageplek te wisselen. Anderen moeten aan de hand van een stagemarkt een top drie aan leerbedrijven opgeven: *"Er was een stagemarkt op de school waar alle bedrijven aanwezig waren, waarbij we verplicht waren om op minimaal drie gesprekken te gaan. Vervolgens moesten we onze top drie opgeven aan de opleiding."* **(Student 23)**

Een aantal studenten geeft aan dat de opleiding hen in principe volledig matcht. Dit houdt in dat zij voor hun stage een plek krijgen toegewezen vanuit de opleiding. De opleiding speelt daarin een prominente rol in de relatie tussen student en leerbedrijf. Op sommige opleidingen is er een vorm van matching op de achtergrond, waarbij de opleiding een lijst met leerbedrijven aanbieden. Een participant vertelt dat op het moment dat je als student de match weigert, jij zelf naar een andere stageplek op zoek moet gaan:

"School plaatst initieel de student op een plek. De docent heeft wel geholpen, maar als je die plek weigert, moet je wel zelf zoeken, ook door tekorten aan stageplekken. School kiest een plek voor je uit. […] Er was een stage, maar dat was anderhalf à twee uur reizen, dus ik heb die stage geweigerd. Hierdoor kreeg ik bijna een waarschuwing. De praktijk weigerde uiteindelijk ook. Daarna ging ik zelf rondbellen maar dat was ook lastig. Dus aan ene kant wel fijn dat school een plek zoekt voor je, maar je moet dan geluk hebben dat de school iets voor je vindt wat dichtbij huis is. Zelf zoeken lijkt weinig op te leveren." **(Student 4)**

Uit bovenstaand fragment blijkt eveneens dat in sommige gevallen ruimte is om de match die vanuit de opleiding gemaakt wordt te weigeren voor zowel de student als het leerbedrijf. Zoals blijkt uit bovenstaande passage, zoekt de school niet in alle gevallen dan naar een nieuwe stageplek voor de student.

3.2 Matchingscriteria

Om mbo-studenten te matchen met specifieke locaties of afdelingen hanteren leerbedrijven criteria zoals leerwensen, motivatie, leerdoelen, persoonlijkheid, en reisafstand. Matchingscriteria waar studenten volgens henzelf op gematcht worden bestaan voornamelijk uit hun leerdoelen en eventueel relevante eerdere (werk)ervaring, maar ook praktische overwegingen zoals reisafstand.

Leerbedrijven

Matchingscriteria in de vorm van leerdoelen, motivatie en visie, maar ook reisafstand

Leerbedrijven hanteren verschillende matchingscriteria om stagiairs te plaatsen in specifieke locaties of afdelingen binnen hun organisatie. Hoewel scholen veelal een lijst met studenten aan leerbedrijven verstrekken, hebben leerbedrijven vaak de vrijheid om zelf verdere beslissingen te nemen zodra zij deze lijst van scholen ontvangen.

Een eerste belangrijk criterium dat uit de gesprekken met medewerkers van leerbedrijven naar voren komt, is de leerwens, motivatie en het leerdoel van de student. Leerbedrijven proberen studenten veelal te matchen door aan te sluiten bij de wens of het leerdoel van een student. Dit wordt vaak besproken tijdens het kennismakingsgesprek:

"Vaak [vragen we] aan een student, van 'wie ben jij en waar heb jij behoefte aan? Welke leerstijl heb jij? Wat vind jij fijn in de begeleiding?'. Ja, ik probeer ook altijd een beetje de begeleider en de studenten te koppelen als het gaat om hè, zo'n student is een beetje terughoudend, dan is het niet fijn als daar iemand aan gekoppeld wordt die volle bak vooruitgaat alle tijd en daar ook heel weinig begrip voor heeft. Als iemand wat meer terughoudend is, dus ik vind het altijd heel belangrijk om de leer- en begeleidingsstijl een beetje met elkaar te bespreken. […] We bespreken welke leerdoelen de student heeft al vanuit zichzelf. Maar kijk, wij krijgen natuurlijk ook tweede en derdejaars studenten. Dus welke leerdoelen heb je van vorig jaar meegenomen?" **(Leerbedrijf 1)**

In bovenstaand fragment wordt niet alleen aandacht besteed aan de huidige leerdoelen van de student, maar ook de leerdoelen van vorig jaar die zij meenemen. Daarnaast beschrijft de participant dat een match wordt gemaakt op basis van leer- en begeleidingsstijl. Een andere participant beaamt dat niet iedere student leerdoelen formuleert: zij worden voornamelijk gematcht op niveau en leerjaar. Andere geïnterviewden beamen dat zij een match maken op of de student bijvoorbeeld wel bij de visie, mentaliteit en werkwijze die binnen een bedrijf wordt gedragen past:

"[…] eigenlijk heeft het puur te maken met 'denk jij dat je past binnen onze visie, of denk je dat onze visie je aanspreekt'? Wij zijn een openbare school, dus als je dan meteen met het stukje discriminatie komt, bij ons is iedereen welkom ongeacht geloof, cultuur, religie. Alles is hier welkom. Dat maakt ook dat ook onze collega's vanuit verschillende culturen komen, dus ook studenten die wij binnenhalen, dus wij kijken niet op 'wie ben je als persoon?',

maar meer 'hoe sta je in het onderwijs?'. 'Zie jij jezelf rondlopen hier op school en kun je achter onze werkwijze staan?'." **(Leerbedrijf 2)**

Ook dient een stagiair gemotiveerd te zijn om bij een bepaalde doelgroep of op een bepaalde afdeling stage te lopen volgens de participanten. Hier komt bij kijken of studenten bijvoorbeeld al eerder op een bepaalde afdeling of bij een specifieke doelgroep stage hebben gelopen tijdens hun studie. Dit is tevens te koppelen aan leerdoelen die opgesteld zijn vanuit de opleiding. Bij een aantal interviews kwam naar voren dat praktijkopleiders ook studenten op grond van (leer)houding matchen:

"[…] Houding van werk met verwachtingen van de student, niet dat die tien apparaten per dag doet. Als hij er twee doet en doet ze goed, dan is dat prima. Doet hij er tien per dag en doet hij ze goed, [dan] is het ook prima. Al doet hij er één per dag, en doet [hij] het fout. Ja, dan hebben we een gesprek met 'ja, waar heb je de uitleg gemist? Wat is er aan de hand?'." **(Leerbedrijf 3)**

Andere leerbedrijven geven aan vooral stagiairs te zoeken die betrouwbaar zijn, op tijd komen, zich leergierig opstellen en die zij niet de hele tijd moeten vragen of zij een taak kunnen uitvoeren. Zo wordt met de jas aan blijven zitten, een grote mond hebben of niets met de doelgroep hebben niet gewaardeerd door de geïnterviewden.

Daarnaast komt uit de interviews naar voren dat sommige praktijkopleiders wel degelijk kijken naar persoonlijkheidseigenschappen bij het maken van de match met de specifieke werkbegeleider:

"[…] We beslissen samen uiteindelijk waar we iemand gaan plaatsen en we kijken ook naar de werkbegeleider. Welke werkbegeleider denken we dat er past? Bij die persoon kunnen we natuurlijk niet altijd 100% gaan tegenhouden, maar je ziet natuurlijk wel als je een introvert meisje hebt dat je denkt 'nou, die moet ik niet bij die extraverte begeleider' […]." **(Leerbedrijf 5)**

In een enkel geval heeft het leerbedrijf ook een bepaalde verwachting van de studenten over op welke afdeling ze ingezet kunnen worden of een verwachting van brede inzetbaarheid, wat tevens invloed heeft op de match.

Tenslotte schetsen de participanten dat de locatie van het leerbedrijf en de reisafstand voor de student criteria kunnen zijn die mee worden genomen bij het matchen. Hier wordt eveneens over gecommuniceerd met de desbetreffende opleiding waar de student op zit:

"[…] Ze proberen dan ook uit te leggen dat ze kijken naar woon- en werkplaats of stageplaats. En dat ze anders ook gewoon uitleggen aan een student van 'nou ja, wil je een uur reizen?' Dat kan nog wel eens gebeuren. Het kan namelijk zijn dat de student ergens woont en dan zit het [naam school] hier en dan zitten wij nog een stukje verder." **(Leerbedrijf 1)**

Met deze reden worden aan studenten dan ook soms stageplekken aangeboden bij leerbedrijven of op afdelingen die bijvoorbeeld beter te bereiken zijn en zich dichter bij de school bevinden.

Studenten

Matchingscriteria in de vorm van leerdoelen en voorkeur voor soort organisatie of afdeling

In enkele gesprekken met de studenten, voornamelijk de interviews, kwamen ook machtingscriteria ter sprake. Hierbij spreken studenten over criteria zoals wat de leerdoelen van een student zijn en of zij nog bij een bepaalde organisatie, instelling of afdeling stage dienen te lopen:

"[…] En bij het derde jaar moet je ook nog een motivatiebrief invullen als je bij het ziekenhuis wil, omdat je toch nog een jaartje ervaring kan opbouwen en het ziekenhuis is best wel hoog in verwachtingen en handelingen, dus je moet een motivatiebrief schrijven waarom jij voor het ziekenhuis stage kan lopen. En het vierde jaar is gewoon alles, dus gewoon verzorgingshuizen, psychiatrie, ziekenhuis, et cetera." **(Student 3)**

3.3 Kennismakingsgesprek

Alle leerbedrijven houden een kennismakingsgesprek met stagiairs om hen beter te leren kennen en praktische zaken te bespreken. De insteek, vorm en het doel van de gesprekken lijkt te verschillen per leerbedrijf. Naast kennismaking worden vaak de verwachtingen van het leerbedrijf, regels, taken, en praktische zaken besproken, evenals de verwachtingen en leerdoelen van de student. Soms wordt het kennismakingsgesprek alsnog als mogelijk selectiemoment gebruikt, waarbij er wordt gekeken of een student geschikt is voor de werkzaamheden en of er een 'klik' is tussen de student en het bedrijf.

Leerbedrijven

De geïnterviewde medewerkers van de leerbedrijven geven allen aan dat er altijd een kennismakingsgesprek plaatsvindt, ongeacht of de student al dan niet gematcht is aan de organisatie. Uit de gesprekken komt naar voren dat de insteek, het doel en de mogelijkheid om eventueel een student af te wijzen verschillend is bij de leerbedrijven.

Kennismaking ter introductie en instructie, maar soms ook 'klikgesprek'

Het merendeel van de participanten geeft aan dat zij het kennismakingsgesprek vooral gebruiken om de student beter te leren kennen en meer uitleg te geven over de organisatie en de afdeling waar de student terecht zal komen. Een participant werkzaam bij leerbedrijf 9 verwoordt het als volgt:

"Om te kijken of er een match is, om uitleg te geven over de afdeling waar diegene terecht komt, een kijkje te nemen daar. Gewoon te kijken of ze het zien zitten om hier stage te komen lopen". Een ander voegt toe dat zij de kennismakingsgesprekken vooral gebruiken om praktische zaken zoals werktijden en werkdagen te bespreken: *"Dat is een kennismaking, wie ben je? Wat denk je hier te leren? Ook praktisch werktijden, werkdagen, wat moeten ze leren? Wat hebben ze voor opdrachten?"* **(Leerbedrijf 12)**.

En weer een andere participant geeft aan dat het kennismakingsgesprek bij hun vooral wordt gebruikt en benut voor het afhandelen van alle administratie rondom het aannemen van een stagiair:

"Dat [afwijzen van een student] zou theoretisch gezien wel kunnen, maar ik denk dat die kans heel klein is. Want we hebben wel een kennismaking, maar dat is eigenlijk meer om gewoon wat over [Bedrijf] te vertellen en om alle administratieve dingen af te handelen. Want je moet dan vaak wat dingen ondertekenen, je moet natuurlijk een VOG aanvragen. Dat soort dingen allemaal." **(Leerbedrijf 10)**

Een aantal participanten vertelt dat zij het gesprek vaak beginnen met een rondleiding door het gebouw van de organisatie. Dat moment kan dan ook gebruikt worden om beter zicht te krijgen op of de student past binnen de stageplek:

"Bij mij start eigenlijk ieder gesprek met de rondleiding door de school en dat is voor mij altijd een hele mooie manier ook al om te zien in hoeverre een student geïnteresseerd is. Dat zegt eigenlijk veel meer voor mij dan dat ik hier op mijn kantoor een gesprek met zo'n student voer. Wij lopen dan automatisch ook langs klassen en de ene student loopt meteen naar binnen om een hand te geven. En andere student doet dat bijvoorbeeld helemaal niet. Dat zegt vaak heel veel over een persoon en dat is voor mij niet een teken 'ja of nee', maar het zegt wel iets in wat moet ik dan in begeleiding doen?" **(Leerbedrijf 2)**

Tevens beschrijven sommige participanten dat tijdens de matching en het kennismakingsgesprek ook gekeken wordt of er een 'klik' is tussen de student en het bedrijf. Sommige participanten verwijzen dan ook naar een 'klikgesprek' in plaats van een kennismakingsgesprek:

"Vervolgens krijgen wij namen door van de opleidingen, dus van de ROC 's bijvoorbeeld, en dan gaan wij kijken welke stagiair misschien het beste past. Dus er zijn afdelingen die zeggen, "we willen alleen maar vierdejaars", nou dan gaan we wel filteren. Dus alle vierdejaars en dan koppelen we de naam aan de afdeling en de afdeling gaat dan de toekomstige stagiair uitnodigen voor een klikgesprek en als het klikt, dan kunnen ze komen." **(Leerbedrijf 4)**

Ondanks dat een 'klikgesprek' bij stagematching juist niet de bedoeling is omdat het veel ruimte laat voor subjectiviteit en mogelijk discriminatie, geeft deze participant aan dat dit binnen het leerbedrijf bij elke stagiair die vanuit de opleidingen gekoppeld wordt gebeurt. Ook een andere participant gaf mee dat zij zowel een klikgesprek als een kennismakingsgesprek voeren met studenten. Het klikgesprek vindt altijd plaats met de docent van de opleiding en iemand van de praktijk en als er overeenstemming is en een goede match is gevonden, komt er altijd nog een kennismakingsgesprek waarbij de student nog meer informatie krijgt over de organisatie en over de afdeling waar de student stage zal gaan lopen:

"Voordat je aan die ziekenhuisroute begint hebben we klikgesprekken, zo noemen we dat. En dat zijn dus de gesprekken met de docent en iemand van de praktijk en de student om te kijken, 'goh wie ben je en waarom wil je graag naar het ziekenhuis toe?' […] en als je begint met je stage, heb je ook nog altijd een kennismakingsgesprek". **(Leerbedrijf 11)**

Soms wordt het kennismakingsgesprek gevoerd samen met meerdere andere actoren vanuit het leerbedrijf: *"Ik probeer ook altijd dat de werkbegeleider erbij aanwezig is, zodat die ook ja wat kritischer vragen kan stellen."* **(Leerbedrijf 1)**. Anderen vertellen dat soms een locatiemanager, afdelingsleider of de medewerker van een afdeling aanwezig is bij het kennismakingsgesprek. Op scholen kan dit bijvoorbeeld de directeur van een school of mentor van een klas zijn.

Kennismakingsgesprek gaat vaak over leerdoelen en -behoeften, motivatie en verwachtingen

Qua gespreksonderwerpen tijdens het kennismakingsgesprek, vertellen de meeste participanten dat zij, ten eerste, de leerbehoeften en leerdoelen van de stagiair met hen bespreken. Leerdoelen kunnen al dan niet door de opleiding worden geformuleerd. Daarnaast wordt bijvoorbeeld ook het leer- en ontwikkelingsproces van de student, en hun behoefte wat betreft begeleiding van de praktijkbegeleider besproken.

Ten tweede bespreken de participanten tijdens het kennismakingsgesprek de interesse, motivatie, en mentaliteit van de stagiair om te beoordelen of deze bij de organisatie past, zo wordt geïllustreerd uit de volgende uitspraak van één van de participanten: *"[…] eigenlijk houden we een kennismaking heel erg laagdrempelig. Wat wij belangrijk vinden als organisatie zijnde is dat iemand de juiste mentaliteit heeft, dat iemand vooruit wil en iemand betrouwbaar is."* **(Leerbedrijf 7)**

Ten derde worden in het kennismakingsgesprek de verwachtingen ten aanzien van de student besproken, en eventueel eerdere werk- en stage-ervaringen of ervaringen met de doelgroep: *"Gewoon even een beetje algemeen praatje dan natuurlijk hè, van 'goh, wat is je motivatie om voor de kinderopvang te kiezen? Heb je wel of niet al ervaring? Heb je misschien een broertje of zusje of iets?'. Het is heel laagdrempelig."* **(Leerbedrijf 5)**

Verder wordt informatie over de organisatie en de afdeling gegeven, vaak aangevuld met een rondleiding en een stageboekje voor meer diepgang:

"Nou, zo'n kennismakingsgesprek is eigenlijk alleen maar puur om te vertellen wie we zijn en hoe de locatie in elkaar zit en wel of je al ervaring of wat dan ook hebt. We hebben nu een stageboekje ontwikkeld om net wat meer diepgang in dat soort gesprekken te kunnen krijgen." **(Leerbedrijf 6)**

Afwijzing voor of na kennismaking komt bijna niet voor

De meeste medewerkers van de leerbedrijven beamen dat het (bijna) niet voorkomt dat een stagiair wordt afgewezen vóór dat het kennismakingsgesprek (of klikgesprek) heeft plaatsgevonden. Enkele participanten vertellen dat zij vaak eerst een betere indruk willen krijgen van de studenten tijdens een kennismakingsgesprek (of klikgesprek), gezien aangeleverde CV's en sollicitatiebrieven vaak niet toereikend genoeg zijn:

"[…] dat [afwijzing] heb ik nog niet meegemaakt. Wij gaan eigenlijk altijd de kennismaking aan. Ja en ik ben sowieso niet zo van de CV 's in deze tijd, want ik heb liever dat je gewoon komt en dat ik met je in gesprek ga en dat het goed voelt en dat we denken 'yes!'. Nou, dan is het vaak gewoon doorpakken en starten." **(Leerbedrijf 7)**

Ook is door meerdere organisaties benoemd dat zij niet doen aan afwijzen omdat ze vinden dat stagiairs nog veel kunnen leren en dus nog niet geschikt hoeven te zijn:

"Nee in principe niet, en vanuit onze kant wordt er ook geen nee gezegd. Het is vaak dat een student dan zegt: nee, dat is echt niks voor mij. Wij geloven erin dat je als student nog niet geschikt hoeft te zijn. Daar mag je in groeien. Vaak is het dan vanuit de student dat er wordt gezegd van nee, dat past echt niet bij me; zelden vanuit ons." **(Leerbedrijf 9)**

Bij een enkeling is het echter wel voorgekomen dat de stagiair vóór het kennismakingsgesprek werd geweigerd. Zo geeft een participant aan dat er na het kennismakingsgesprek nog een mogelijkheid is dat een student wordt afgewezen, bijvoorbeeld wanneer er toch niet een stageplek beschikbaar blijkt te zijn die aansluit bij de wensen van de student:

"[…] Ik heb dan alleen bijvoorbeeld plek op één van onze grotere locaties en niet op een kleinere, terwijl een student echt behoefte heeft aan een kleine locatie. Ja, dan kan zo'n student ook zeggen, dan is het gewoon niet passend, dan moeten we er al niet aan gaan beginnen, want dan ga je alleen maar een hoop gedoe krijgen en een hoop werk voor iedereen. Dus voor de student ook niet fijn als je eigenlijk al van tevoren weet 'nou dat gaat hem dus niet worden'. Maar dat gebeurt zelden. Het gebeurt vaker dat je pas na een paar maanden denkt van 'past toch niet'." **(Leerbedrijf 1)**

Een enkele keer wordt een student afgewezen voorafgaand aan het kennismakingsgesprek vanwege een andere reden. Zo vertelt één van de participanten:

"Ik heb wel ooit na toezegging voor kennismakingsgesprekken, daarna nog het kennismakingsgesprek zelf geannuleerd en dat had vooral te maken met de manier van communicatie, uiteindelijk vanuit de student. Maar op het moment dat de student hier binnenkomt voor een gesprek kan die eigenlijk altijd starten." **(Leerbedrijf 2)**

Terwijl bovenstaand citaat weergeeft dat communicatiestijl vanuit de student een reden kan zijn voor afwijzing voorafgaand aan het kennismakingsgesprek, geeft een andere participant aan dat stagiairs die zelf solliciteren soms afgewezen worden in verband met beperkte stageplekken of dat zij niet aan de gestelde eisen voldoen.

Studenten

Kennismakingsgesprek over verwachtingen, praktische zaken en leerdoelen

Ook de gesproken studenten die door de opleiding gematcht zijn, geven aan dat er vaak nog een kennismakingsgesprek plaatsvindt tussen het leerbedrijf en de stagiair voordat de stage begint. Studenten beschrijven dat tijdens het kennismakingsgesprek verschillende dingen worden besproken naast de kennismaking zelf, zoals de verwachtingen van de leerbedrijven ten aanzien van de stagiairs, regels, praktische zaken en de taken die stagiairs uit dienen te voeren. Bovendien wordt besproken of de studenten eventueel relevante (eerdere) stage- of werkervaring hebben, welke kennis zij reeds hebben en wat hun kwaliteiten zijn:
"Er is ook altijd een kennismakingsgesprek om te kijken of het wel matcht. Vragen die ze daar stellen zijn 'Wat kan je allemaal? Wat heb je geleerd op school? Kan je wat vertellen over je kennis?'. Dus vooral algemene vragen. Ook over je leerdoelen, kwaliteiten, et cetera." **(Student 4)**

Aanvullend worden vaak de verwachtingen van de stagiairs ten opzichte van de stage besproken, waaronder de leerdoelen die zij vanuit de opleiding hebben geformuleerd en, al zij deze hebben, hun BPV-plan. Zo stelt een participant:

"Ik heb wel een kennismakingsgesprek gehad. Deze had ik met de praktijkbegeleider bij het ziekenhuis en dat ging over de verwachtingen vanuit de stage en mij, welke afdelingen er zijn en het BPV-plan. […] Bij de kennismaking met het verzorgingstehuis leerde ik het team kennen en kreeg ik een rondleiding. Er werd verteld wat voor zorg zij aanbieden en wat je als verpleegkundige gaat doen." **(Student 1)**

Vorm van kennismakingsgesprek verschilt per organisatie

Verder geeft, zoals bovenstaand citaat illustreert, een enkele student aan ook een rondleiding van het bedrijf tijdens de kennismaking te krijgen. Hoe de kennismakingsgesprekken worden ingevuld verschilt per organisatie. De ene keer is het gesprek gefocust op informatievoorziening voor de stagiair, de andere organisatie vult het in als een informele kennismaking:

"Dat [kennismakingsgesprek] verschilt heel erg. Sommige plekken doen het heel professioneel. Dan zit je echt apart op kantoor en dan wordt alles besproken: wat we van je verwachten, wat jij kan verwachten en wat de regels zijn en zo. Sommige zijn dus heel strak en professioneel. En bij anderen kom je gewoon op de groep en dan kom je wat drinken en ga je gewoon zitten. Die vragen helemaal niet wat je überhaupt doet. Dus het verschilt echt per bedrijf." **(Student 2)**

Een participant geeft daarnaast aan dat ze zelf contact op moest nemen met de stageplek waarmee ze door de opleiding gematcht was, waarnaar ze vervolgens een cv en motivatiebrief moest toesturen. Daarop volgde dan alsnog een kennismakingsgesprek. Eén van de studenten geeft tevens aan dat zij van mening zijn dat er een mogelijkheid is dat het leerbedrijf een student niet aanneemt na kennismaking, maar dat zij nog nooit gehoord heeft dat dit daadwerkelijk is gebeurd.

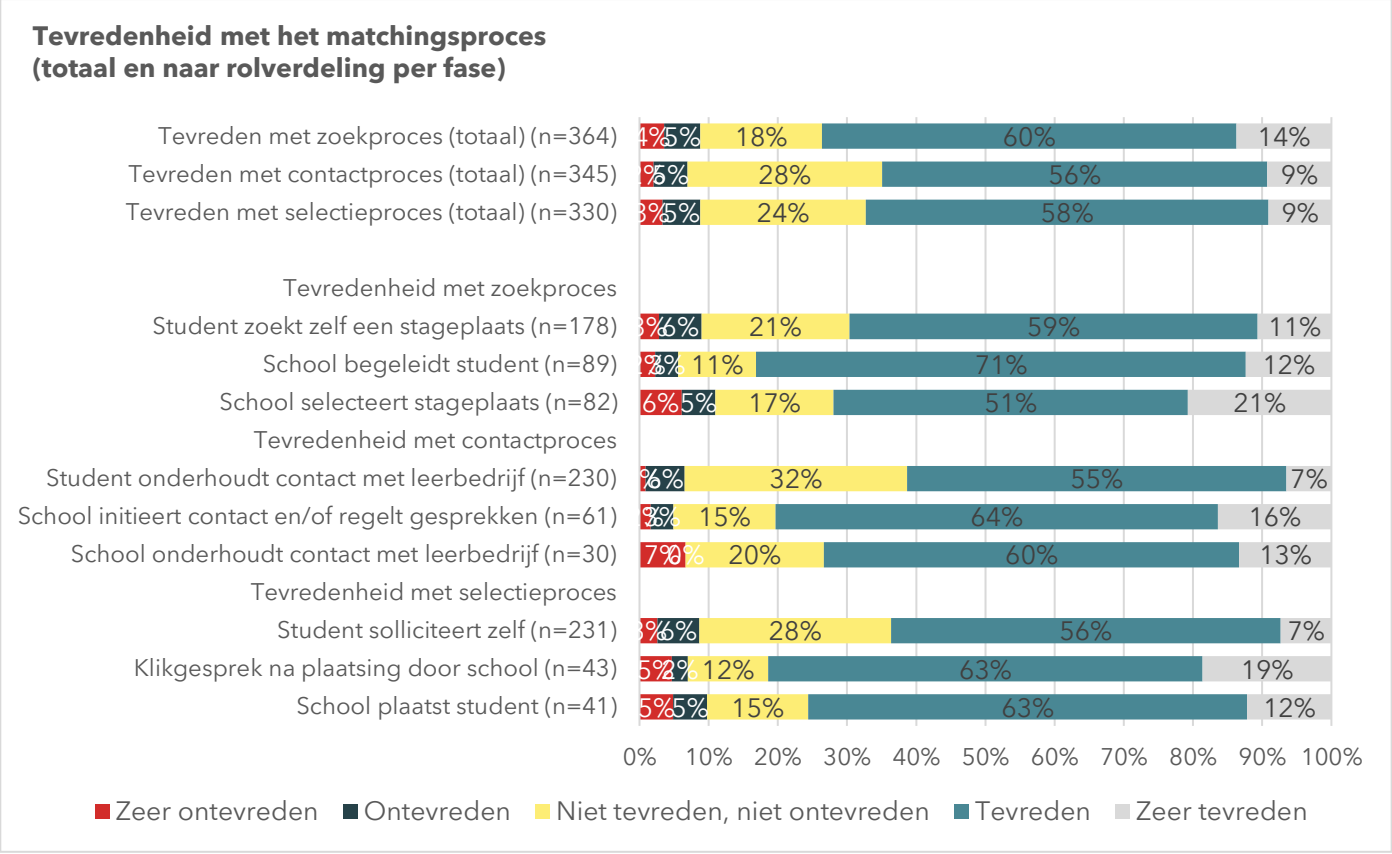
4 Tevredenheid met het stagematchingsproces

Studenten geven aan zowel voor- als nadelen van matching door de school te zien, maar zijn over het algemeen tevreden over het proces op hun school. Wel kan matching door de school ten koste gaan van goede voorbereiding door de school en een goede begeleiding door het leerbedrijf. Leerbedrijven waarderen de samenwerking met scholen, maar geven ook aan een verbetering van het matchingsproces te willen.

4.1 Studenten tevreden met matchingsproces, ongeacht rolverdeling

In de enquête geven studenten aan in hoeverre ze tevreden zijn met hoe hun school studenten helpt bij het zoeken naar een beschikbare stageplaats, bij het eerste contact met het leerbedrijf en om voor een stageplaats geselecteerd te worden. Figuur 4.1 laat zien dat de ruime meerderheid van studenten (zeer) tevreden is met hoe het zoekproces (74%), het contactproces (65%) en het selectieproces (67%) bij hun opleiding zijn geregeld.

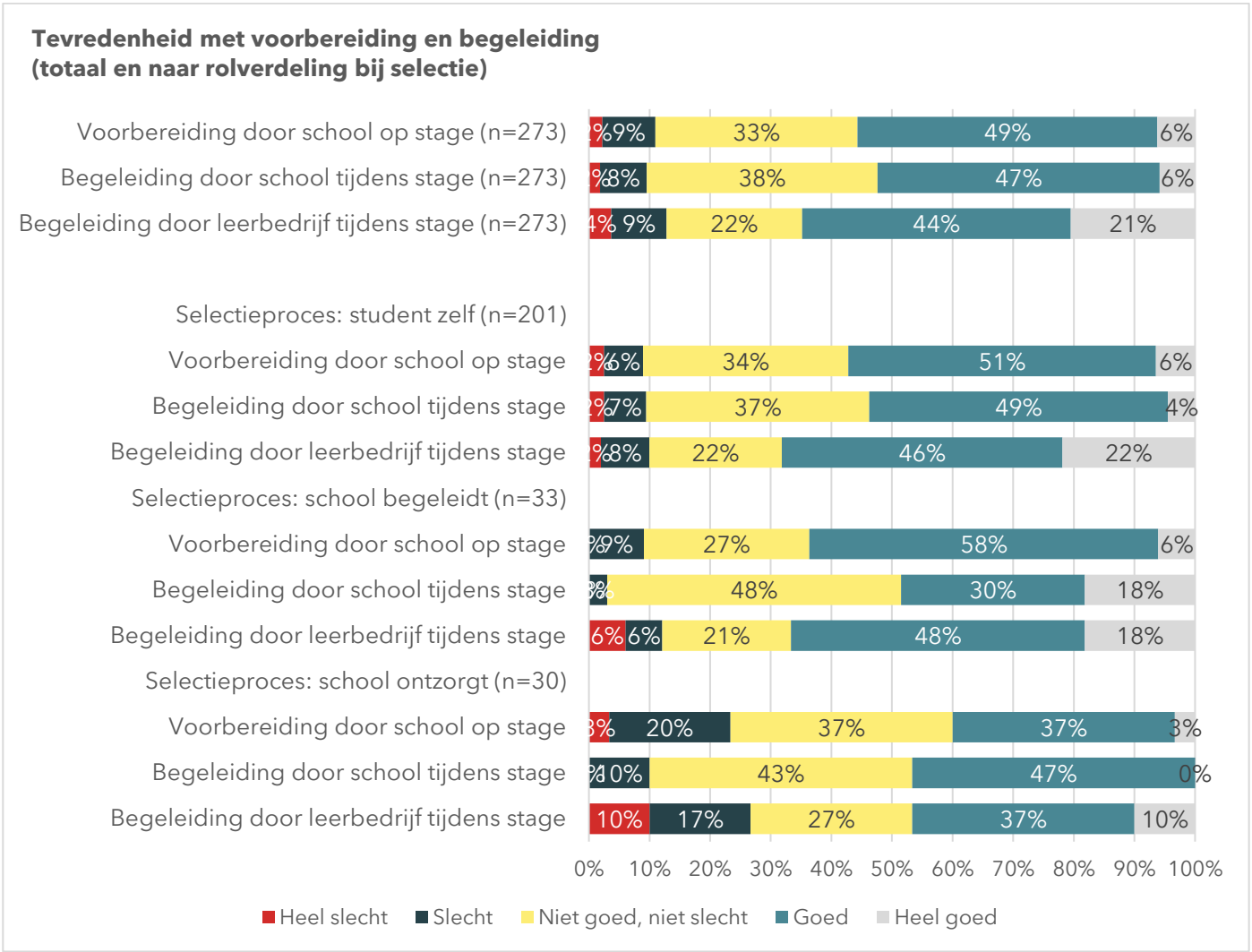
Figuur 4.1 Eén op tien studenten ontevreden over matchingsproces, ongeacht rolverdeling



Weinig studenten zijn uitgesproken negatief. Minder dan één op tien studenten geeft aan (zeer) ontevreden te zijn. Dit geldt zowel voor studenten die zelf meer verantwoordelijk hebben in de drie fases van het stagematchingsproces als voor studenten waar de school hen meer begeleidt of volledig ontzorgt.

Wel is het aandeel studenten dat uitgesproken positief (tevreden of zeer tevreden) is consistent hoger wanneer hun school hen ontzorgt dan wanneer zij zelf volledig verantwoordelijk zijn voor het vinden van een stage. Studenten die zelf verantwoordelijk zijn voor het zoeken van een stage, het eerste contact met het leerbedrijf, en voor het selectieproces zijn vaker neutraal over deze inrichting van het matchingsproces (tevreden noch ontevreden). Specifiek voor het selectieproces geldt onder studenten die zelf moeten solliciteren dat 63% procent hier (zeer) tevreden over is, tegenover respectievelijk 82% en 75% onder studenten die na een eerste matching door de school nog een klikgesprek hebben en studenten die direct door de school geplaatst worden.

Figuur 4.2 Ruim helft studenten tevreden over voorbereiding en begeleiding, ongeacht rolverdeling bij selectie



Figuur 4.2 geeft de tevredenheid van studenten weer met de voorbereiding op en begeleiding tijdens de stage (door school en leerbedrijf). Gemiddeld genomen zijn studenten ook op deze punten heel tevreden. Meer dan de helft van de studenten is positief (goed of heel goed) over de voorbereiding door de school en de begeleiding

door de school en het leerbedrijf tijdens de stage. Een kleine tien tot dertien procent geeft aan hier negatief over te zijn.

Kijkend naar verschillen tussen studenten die zelf moeten solliciteren of (deels) direct door de school gematcht worden zijn er twee opvallende uitschieters. Studenten die volledig door de school gematcht zijn (zonder klikgesprek), zijn vaker negatief over de voorbereiding op de stage door de school (23% is negatief) en over de begeleiding van het leerbedrijf tijdens de stage (27% is negatief). De groep studenten die het hier betreft is klein (30 studenten), dus het is goed om dit ook op grotere schaal te blijven monitoren. Samengenomen met andere observaties uit dit onderzoek is dit verschil wel enigszins te verklaren. Studenten die door de school gematcht worden hebben op school minder vaak toegang tot andere vormen van ondersteuning in de voorbereiding op een eerste stage (zoals sollicitatietraining, een stagemarkt of een database van stages). Dat de begeleiding vanuit het leerbedrijf vaker negatief uitpakt voor deze studenten kan te maken hebben met het feit dat de match tussen student en bedrijf minder is dan wanneer het leerbedrijf zelf meer zeggenschap heeft over welke student hun stageplaats zou invullen, of wanneer in ieder geval nog een klikgesprek zou plaatsvinden. Eveneens geldt hier dat sprake kan zijn van selectiviteit in de groep studenten die de enquête invulde. Wellicht dat de sector of specifieke opleiding van deze studenten bepalender is dan de matchingsvorm. Het is dus aan te bevelen om dit soort ontwikkelingen (op grote schaal) te monitoren.

4.2 In gesprek met studenten over het matchingsproces

Een deel van de studenten heeft voorkeur voor zelf solliciteren voor een stage om zo hun keuzevrijheid en regie over het proces van stage zoeken te behouden. Een ander deel geeft voorkeur aan stagematching door de school omdat dit de studenten ontlast in het verkrijgen van een stage. Tenslotte geeft een aantal studenten aan zowel de voordelen van stagematching als zelf solliciteren te zien. Enkele studenten reflecteren op de moeite die zij hadden om een passende stage te vinden, voornamelijk doordat zij al vroeg in het proces afgewezen werden.

Studenten verschillen in voorkeur en zien zowel voordelen van matching als zelf zoeken

Studenten zijn gevraagd of zij liever gematcht worden of liever zelf solliciteren. Hier zijn de studenten over verdeeld. Een deel van de studenten geeft aan dat zij liever zelf solliciteren naar een stageplek om zo hun keuzevrijheid en regie over de stage te behouden. Een aantal studenten geeft aan vaak al een goed beeld te hebben van waar zij stage zouden willen lopen, bijvoorbeeld in het geval dat zij al een bijbaan in hun vakgebied hebben, maar ook zodat zij zelf onderhandeling over een stagevergoeding meer in de hand hebben. Andere participanten geven aan dat solliciteren naar een stage een goede oefening is omdat zij op de arbeidsmarkt ook zelf moeten solliciteren voor een baan. Zo vertelt een student: *"Maar aan andere kant moet je zelf ook leren solliciteren, dus je moet studenten ook de mogelijkheid geven om dat uit te proberen. Het is belangrijk om dat [deze mogelijkheid] wel te krijgen."* **(Student 4)**. In een focusgroep benoemen de studenten eveneens dat door zelf een stage te zoeken je ook een stageplek uit kan kiezen waar je je thuis voelt of waar je zelf al personen kent, wat de motivatie om stage te lopen kan vergroten.

Een deel van de studenten geeft aan dat zij een voorkeur hebben voor stagematching. Zo vertelt één van de studenten blij te zijn de stress niet te hoeven ervaren van wel of niet op tijd een stageplek vinden omdat de opleiding hen koppelt aan een stageplek. Op deze manier kan matching studenten ontzorgen in het proces van een stage zoeken. Hierbij benoemt deze student dat het wel belangrijk is dat de opleiding de mogelijkheid biedt om eventueel van stageplek te wisselen, bijvoorbeeld als je op dezelfde afdeling wordt geplaatst waar je eerder stage hebt gelopen. Dit was bijvoorbeeld bij haar opleiding een mogelijkheid:

"[...] Met de sollicitatie bijvoorbeeld kan je ook gewoon afgewezen worden. Ik vind het [matching] zelf heel fijn. Maar ik heb wel een keer gewisseld omdat ik echt wel studenten in mijn klas heb gehad, die bijvoorbeeld drie keer achter elkaar PG hadden gekregen. Dus drie keer achter elkaar in de ouderenzorg en op gegeven moment ben je daar gewoon klaar mee. Dus het is heel fijn, maar ze moeten misschien toch beter kijken - misschien is het wel heel lastig hoor - maar beter kijken naar het verschil in stages, want als jij dan top drie aangeeft en het kan natuurlijk voorkomen dat de eerste en tweede helemaal niet kunnen en je komt dan als derde toch weer in het verzorgingstehuis." **(Student 3)**

De overige participanten geven aan geen uitgesproken voorkeur te hebben of de voordelen te zien van zowel stagematching als zelf solliciteren voor een stage. Enerzijds beargumenteert één van de studenten in een focusgroep dat *"[...] als school ons had gekoppeld had het wel wat zorgen en tijd gescheeld."* **(Student 28)**, mede door de onzekerheid die zelf zoeken naar een stage en wachten op of je wel of niet aangenomen wordt met zich meebrengt. Stagematching werkt in deze zin verlichtend in het proces van een stage verkrijgen. Anderzijds biedt zelf solliciteren volgens hen wel meer keuzevrijheid, maar wel op voorwaarde dat de opleiding dit proces monitort. Enkele studenten benoemen dat het ideaal zou zijn als matching vanuit de opleiding als achtervang ingezet zou worden. De studenten zouden dan eerst zelf solliciteren en alleen als dat niet lukt door de opleiding gekoppeld worden aan een leerbedrijf.

Een aantal studenten heeft veel moeite met vinden van stage

Een kleine minderheid van de studenten geeft aan veel moeite te hebben gehad met het vinden van een stageplek. De studenten die dit aangeven volgen allen een opleiding in de richting van media en audiovisuele vormgeving. Ieder van hen had, voordat ze een stageplek geregeld hadden, tientallen bedrijven benaderd om interesse kenbaar te maken voor een stageplek. Eén student geeft aan dat hij op een gegeven moment wel 20 bedrijven per dag aan het mailen was. Zo beaamt een andere student eveneens dat ook langsgaan bij organisaties om te solliciteren niet hielp:

"Ik ben maar twee keer op gesprek geweest, omdat ik zo vaak ben afgewezen. […] Ik ben ook een keer gewoon bij een bedrijf langs geweest omdat ik zo lang op een reactie aan het wachten was, waarop ik vervolgens gelijk op gesprek mocht komen. Toen zeiden ze 'stuur maar je cv' en vervolgens kreeg ik alsnog niks te horen. […]" **(Student 31)**

Bovendien legt een participant uit dat onder andere de specifieke eisen vanuit de opleiding het solliciteren lastig maken. Zo is het binnen de sector media en vormgeving zo dat veel bedrijven stagiairs zoeken met hbo of wo-denkniveau. De participant vertelt dat zij wordt afgewezen wanneer ze op een dergelijke stage solliciteert omdat zij niet het geschikte denkniveau heeft volgens het bedrijf. Andere participanten uit de focusgroep onderschrijven dit en beamen dat bij stagevacatures er vaak door een bedrijf vanuit wordt gegaan dat hbo-stagiairs 'gelijk beter zijn' omdat hbo een hoger niveau is dan mbo, zonder te kijken naar wat iemand al binnen hun studie heeft gedaan.

De studenten die aangeven moeite gehad te hebben met het vinden van een stageplek geven aan niet heel veel sollicitatiegesprekken te hebben gehad. Het probleem was vooral dat ze niet op gesprek werden uitgenodigd. Dit heeft een flinke impact gehad op het zelfvertrouwen van deze studenten:

"[dat] het afwachten op een antwoord heel erg stressvol is. […]. Bij elke afwijzing ging ik heel erg aan mezelf twijfelen en werd ik erg onzeker, terwijl ik dit normaal niet ben. Als ik dan werd afgewezen ging ik heel erg twijfelen wat het

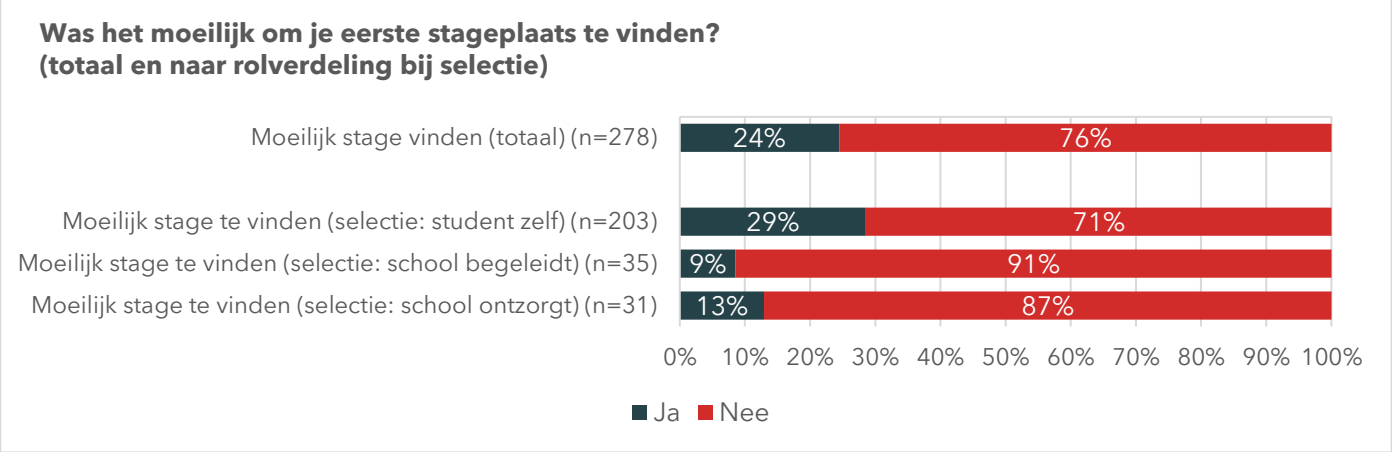
probleem dan was. Ik vroeg me af of mijn brief wel goed is, is mijn cv wel goed. Ik heb ze wel duizend keer laten checken." **(Student 31)**

Op de ervaring van deze student wordt verder ingegaan in hoofdstuk 6.

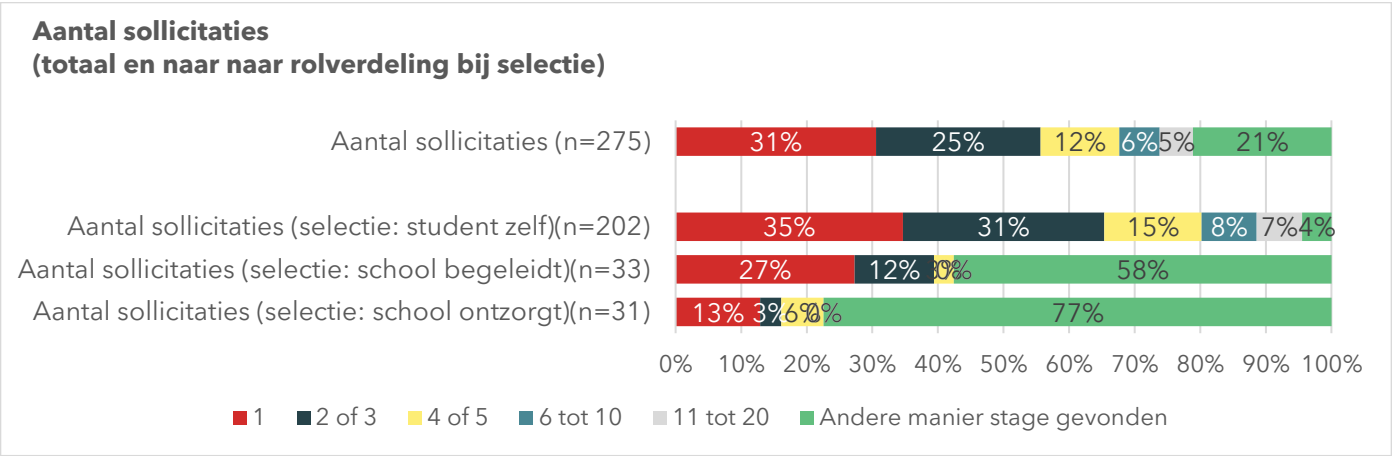
Gematchte studenten hebben minder moeite een stage te vinden en hoeven niet of nauwelijks te solliciteren

In de studentenquête is ook gevraagd in hoeverre studenten moeite hebben gehad (Figuur 4.3) en op hoeveel vacatures ze hebben moeten solliciteren (Figuur 4.4) om een eerste stageplaats te krijgen. Een kwart (24%) van alle studenten heeft moeite gehad om hun eerste stage te vinden. Studenten die door de school gematcht worden – al dan niet in combinatie met een klikgesprek – hebben minder vaak moeite om een stageplaats te vinden (9% en 13%). Eén op de vijf studenten (21%) geeft aan niet te hebben hoeven solliciteren, maar op een andere manier de stageplaats te hebben gekregen. Dit geldt met name voor studenten die aangeven dat hun opleiding de stagematching verzorgt. Onder de groep studenten die zelf moet solliciteren (*selectie: student zelf*) geldt dat 15% van de studenten op meer dan vijf stagevacatures moet solliciteren voordat zij een eerste stageplaats vinden.

Figuur 4.3 Kwart studenten moeite eerste stage te vinden; mindere vaak moeite bij hulp van school



Figuur 4.4 Onder studenten die zelf moeten solliciteren moet 15% meer dan vijf keer solliciteren



4.3 In gesprek met leerbedrijven over matchingsproces

Leerbedrijven ervaren over het algemeen tevredenheid met het matchingsproces van studenten, dankzij de efficiëntie van het proces en effectieve communicatie met de school. Ze waarderen de samenwerking met scholen, hoewel sommige uitdagingen zoals complexiteit in timing en gebrek aan een overzicht van beschikbare studenten worden benoemd. Er bestaat bij sommigen een wens voor verbetering van het matchingsproces, vooral voor eerstejaarsstudenten.

Leerbedrijven waarderen effectieve communicatie en gerichte matching

Het proces van het matchen van studenten bij leerbedrijven wordt over het algemeen als positief ervaren door de gesproken professionals. Participanten benadrukken allereerst de effectieve communicatie en samenwerking tussen scholen en leerbedrijven, wat resulteert in een vlotte en efficiënte plaatsing van studenten. Zo benoemt een participant dat zij erg tevreden is over de directe communicatielijnen tussen de opleidingen en het leerbedrijf waar zij werkt, waardoor eventuele wijzigingen snel doorgegeven en aangepast worden. Door deze directe en snelle communicatie, wordt zorg gedragen voor een soepel verloop van het matchingsproces, wat door meerdere participanten wordt gewaardeerd, zoals het volgende citaat illustreert:

"Ik vind dat echt heel prettig werken. Ik heb gewoon twee contactpersonen. De ene is van de opleiding onderwijsassistent en de ander is van de opleiding pedagogisch medewerker. Die lijntjes zijn super kort, dus als er een student ineens stopt met de opleiding krijg je dat dezelfde dag te horen. Dat soort kleine dingetjes zijn altijd goed geregeld, dat gaat supersnel". **(Leerbedrijf 12)**

Ten tweede geven enkele leerbedrijven aan dat zij tevreden zijn met de manier van matching omdat ze ervaren dat het matchingsproces zoals dat nu wordt vormgegeven een zuivere methode is, gericht op de inhoud, leerdoelen en beroepshouding van de studenten, in plaats van louter op persoonlijke klik. Deze leerbedrijven zien dat de matching goed werkt. Eén van de medewerkers van de leerbedrijven, waarbij studenten via een platform geplaatst worden, beschrijft dat stagematching door de opleiding ook kan voorkomen dat stagiairs gekozen of juist afgewezen worden op basis van bepaalde persoonskenmerken:

"Ik vind daar het gevaar aan, dat je dus inderdaad maar een beetje uit kan pikken wat jou het beste past. Dus dat is niet zozeer discriminatie op ras of cultuur, maar ook op leerjaar bijvoorbeeld. Hè, denk je 'oh alleen maar derdejaars wil ik dan hè?' En 'oh, dat plaatje staat me wel aan.', terwijl als je dat dus niet doet en de school laat matchen, dan denk ik dat je dat al veel groter stuk ondervangt, want wij hebben ze niet gezien van voor er valt voor mij niks te kiezen of onze locatiemanagers. 'Dit is wie we krijgen'. En ik ben van mening dat school daar sowieso al veel objectiever dan in kan zijn dan een organisatie." **(Leerbedrijf 5)**

Een derde punt van tevredenheid is dat meerdere leerbedrijven meegeven dat zij nog steeds voldoende vrijheid en autonomie ervaren rondom het plaatsen van stagiairs:

"[…] nu kunnen we zelf nog een beetje een inschatting maken als ik een idee had van, die komt bijvoorbeeld bij [locatie] en ik denk van 'hé, daar is te veel structuur. Die heeft ook iets meer vrijheid nodig.', daar kan ik al ter plekke nog bedenken van 'nee, die gaat toch naar [locatie] waar meer vrijheid is en meer gekeken wordt naar het kind.'." **(Leerbedrijf 1)**

Enkele uitdagingen rondom het matchingsproces

Ondanks de voordelen die sommige leerbedrijven ervaren, worden ook uitdagingen benoemd met betrekking tot het matchingsproces. Een veelvoorkomende zorg is dat leerbedrijven aangeven dat zij het matchingsproces zien

als een vrij intensief en bewerkelijk traject. Een enkele participant benoemt daarbij dat er enige complexiteit speelt rondom de timing en planning in het proces van matching. Deze leerbedrijven geven aan dat ze graag alle nieuwe stagiairs tegelijkertijd willen ontmoeten en samenbrengen, maar dit blijkt vaak lastig te realiseren omdat de bedrijven afhankelijk zijn van wanneer studenten vanuit de opleiding de opdracht krijgen om zich bij het bedrijf te melden nadat ze gematcht zijn. Dit bracht op het begin bij deze organisaties dan ook wat weerstand tegen de matchingsprocedures met zich mee.

Een ander punt van zorg is het gebrek aan informatie over de stagiairs die aan de leerbedrijven worden toegewezen. Dit gebrek aan informatie kan leiden tot onzekerheid en uitdagingen bij het voorbereiden op de komst van nieuwe stagiairs. Tot slot kwam uit de gesprekken naar voren dat enkele leerbedrijven de indruk krijgen dat stagiairs niet altijd een stageplek krijgen die bij hen past en daarom niet altijd even goed geplaatst lijken te worden: *"Uiteindelijk hebben wij ook locaties die bijvoorbeeld echt gericht zijn op groen of op dieren of in een kwetsbare wijk met kwetsbare kinderen bijvoorbeeld. Nou ja, dat soort dingen, gevoelige kinderen en er zijn natuurlijk ook stagiairs die bijvoorbeeld helemaal niks met groen of dieren hebben. En als je dat zo insteekt van oké, de school die matcht hè eigenlijk en die zette de stagiairs in op locatie, dan was het dat het nog wel eens kon zijn van iemand met helemaal geen affiniteit met dieren en groen. Die kwam dan wel op die locatie en dat merkte van "oké, dat is niet fijn", dus we zijn bezig, maar dat loopt nog om locatiekenmerken te delen met school zodat zij, en, zij geven aan dat dat voor leerjaar één, omdat leerjaar één de grootste groep stagiairs is nog niet haalbaar is. Leerjaar één wordt eigenlijk gewoon ingepland en gematcht, ongeacht hoe de locatie er uit ziet. Maar leerjaar twee en leerjaar drie zijn we nu wel zover dat zij de locatie kenmerken kunnen inzien."* **(Leerbedrijf 6)**

Bovenstaand fragment illustreert dat sommige leerbedrijven van mening zijn dat tweede en derdejaars studenten wel beter gematcht kunnen worden, met name omdat zij al de locatiekenmerken van de organisatie kunnen inzien, iets wat eerstejaarsstudenten nog niet kunnen. Dit bemoeilijkt het maken van een passende match met een leerbedrijf voor eerstejaars studenten.

Tenslotte benoemt een participant dat het soms nog lastig is om het contact met scholen warm te houden tijdens het proces van matching. Dit is volgens de leerbedrijven echter wel noodzakelijk omdat leerbedrijven en scholen van elkaar afhankelijk zijn in het realiseren van de match.

5 Bredere ervaringen van studenten en leerbedrijven met de begeleiding vóór en tijdens de stage

Studenten krijgen vanuit school diverse vormen van ondersteuning en begeleiding, maar sommigen geven aan meer contact vanuit de school en/of betere begeleiding vanuit het leerbedrijf te willen. Een deel van de studenten heeft een negatieve stage-ervaring gehad. Sommigen voelden zich niet thuis bij het bedrijf, bij anderen was sprake van ongelijke behandeling of stagemisbruik. Leerbedrijven geven aan over het algemeen tevreden te zijn over de stagiairs, maar dat het ook van student tot student erg kan verschillen.

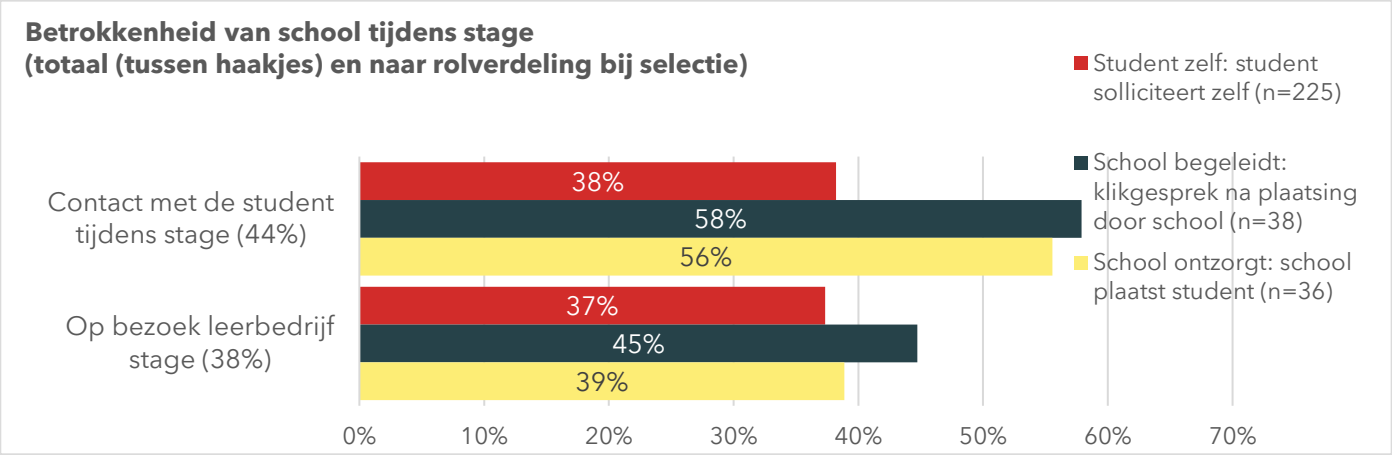
5.1 Ervaringen van studenten met begeleiding door school

In de gesprekken benoemen studenten dat zij in de aanloop naar stage verschillende lessen krijgen ter voorbereiding vanuit de opleiding. Een deel van de studenten geeft ook aan gedurende de stage regelmatig contact te hebben met een docent, mentor of SLB-begeleider over de stage. Sommige studenten hadden in mindere mate contact met een docent, mentor of SLB-begeleider over stage. In enkele gevallen was er een alternatieve vorm van begeleiding vanuit de school aanwezig.

In de studentenquête melden respondenten wat hun school allemaal doet om studenten goed voor te bereiden en te begeleiden tijdens het zoeken naar een stage en tijdens de stage zelf. Wat betreft de begeleiding tijdens de stage geven ze aan of de stagebegeleider regelmatig contact heeft met de student tijdens de stage en of deze ook regelmatig op bezoek komt bij het leerbedrijf tijdens de stage.

Figuur 5.1 laat zien dat ruim vier op tien studenten (44%) aangeeft dat er regelmatig contact is tussen student en stagebegeleider, en bijna vier op de tien (38%) geeft aan dat de stagebegeleider ook regelmatig het leerbedrijf bezoekt tijdens de stage. Dit betekent ook dat voor meer dan de helft van de studenten geldt dat er *geen* regelmatig contact is met student of leerbedrijf tijdens de stage.

Figuur 5.1 Minder dan de helft van studenten heeft regelmatig contact met stagebegeleider tijdens stage



Scholen betrokken bij de voorbereiding op en contact tijdens stage

De scholen van de studenten waren op verschillende manieren bij de stages betrokken. Meerdere studenten benoemen dat zij bijvoorbeeld studieloopbaanbegeleiding en lessen ter voorbereiding op de stage krijgen vanuit de opleiding. In deze lessen werd ingegaan op wat stagelopen inhoudt en wat er verwacht wordt van een student. Ook wordt tijdens deze lessen aan de studenten doorgegeven waar en bij wie zij terecht kunnen als zij problemen ervaren tijdens de stage. Een deel van de studenten vertelt dat de opleiding ook betrokken is bij het vinden van stages: al dan niet door middel van het maken van de match, dan wel in het aanleveren van een lijst met leerbedrijven waar studenten stage kunnen lopen.

Een aantal studenten stipt aan dat zij regelmatig contact hebben met een onderwijsprofessional vanuit de opleiding, veelal de mentor of SLB-begeleider, over de stage en gedurende hun stage, al dan niet via e-mail of in persoon. Eén van de participanten vertelt dat zij bij elke stage twee begeleiders had die haar begeleidden gedurende de stage, waaronder haar mentor:

"Ze was bij mijn gesprekken, dus evaluatie, eindbeoordeling, dat soort dingen en ze vroegen ook na hoe het ging op stage. Ik kon ook altijd wel bij haar terecht als ik vragen had over mijn stage, dat soort dingen. En op mijn andere stage had ik ook een mentor die mij hybride lesgaf toen. Bij haar kon ik ook gewoon heel goed terecht en ze hielp me ook wel veel bij de stageplek zelf." **(Student 1)**

Een paar studenten, net als bovengenoemde participant, geeft aan tevreden te zijn met de begeleiding van hun begeleider vanuit de school. Een enkele participant benoemt expliciet niet tevreden hierover te zijn. Zo vertelt deze student:

"Ik had het eerste en tweede jaar wel fijne mentoren gehad, die geven dan ook de lessen, maar ik heb nu een mentor en die is een beetje chaotisch. Die heeft het allemaal niet zo goed onder controle. En zeker in je laatste jaar is dat niet heel prettig. Dus op dit moment vind ik het een beetje mwah, maar gelukkig hebben wij voor het ziekenhuis ook nog een apart poppetje op school en die zit elke woensdag in het ziekenhuis in [plaats], dus in het [ziekenhuis], waar je voor vragen naartoe kan en over uren of over opdrachten of examens. Dat is echt een hele lieve vrouw en die doet het super goed, dus dat is echt prima. Maar mijn mentor, die heeft nu niet echt overzicht erover." **(Student 3)**

De participant vertelt tevens dat deze persoon ook de BPV-gesprekken voert en je bij haar aan kan geven als iets niet goed gaat tijdens de stage of hier iets is gebeurd, naast praktische vragen over uren en opdrachten.

5.2 Ervaringen van studenten met begeleiding tijdens de stage

Terwijl een deel van de participanten de begeleiding tijdens de stage wel als voldoende heeft ervaren, geeft een deel van de studenten aan dat de begeleiding vanuit het leerbedrijf tekort schiet. Enkele studenten benoemen dat de communicatie met hun praktijkbegeleider vanuit het bedrijf bijvoorbeeld moeizaam was, dat zij deze maar sporadisch zagen of dat praktijkbegeleiders niet fijn waren in de omgang.

Begeleiding op de werkvloer tijdens de stage is wisselend

Wanneer studenten gevraagd worden naar de rol die de leerbedrijven innemen en de begeleiding op de stageplek, geeft een deel van de gesproken studenten aan dat de begeleiding vanuit stage gebrekkig is. Zij ontvangen bijvoorbeeld weinig hulp en begeleiding vanuit hun praktijkbegeleider of andere medewerkers. Eén van de studenten vertelt dat mbo-studenten vaak in de eerste paar jaar nog veel begeleiding behoeven, maar dat zij deze niet bij elke stage heeft gekregen:

"Vooral in het eerste en tweede jaar heb je veel begeleiding nodig. Alles is nieuw en je krijgt veel opdrachten. Dus dan is begeleiding zeker heel belangrijk en in mijn eerste stage was dat niet goed. Bij mijn volgende stages was het beter. Maar als ik het vergelijk met hoe mijn begeleiding nu is, kon het nog veel beter. [...] Iemand hoeft niet per se heel goed te zijn om iemand te begeleiden, maar als je door hebt dat iemand echt zijn ervaring aan jou wil meegeven, dat is dat al goed genoeg eigenlijk, want dan begeleid je al heel goed. Gewoon het enthousiasme om nieuwe mensen dingen aan te leren." **(Student 3)**

De participant vertelt dat zij bij sommige stages echter wel goede begeleiding heeft gekregen. Daar werd geregeld gevraagd of haar taken goed gingen. Een aantal studenten onderschrijft dit en heeft de begeleiding tijdens de stage als fijn en voldoende ervaren. Dit staat in contrast met de ervaringen van andere studenten, die vergelijkbaar waren met de ervaringen op de eerste stage van bovengenoemde participant. Zo vertelt één van de andere studenten dat de gebrekkige begeleiding soms ook te maken had met de persoonlijke situatie van de praktijkbegeleider, waardoor zij maar sporadisch aanwezig was bij het leerbedrijf en begeleiding gaf aan de student:

"Vanuit stage [is de begeleiding] heel slecht. Ze zit in de ziektewet, maar de dagen dat ze er is – heel eerlijk, ik vind het gewoon echt heel slecht. Ze is nooit op de groep waar ik sta. Ze loopt van hot naar her. En ze doet allemaal dingen in plaats van echt aanwezig te zijn. Ze kijkt niet echt naar mij. Dus dat vind ik echt uitermate slecht. Een voorbeeld. Ik zit in mijn laatste jaar, dus ik moet examen doen op stage. Dan vraag ik haar of ze even kan komen zitten. Dat doet ze dan wel. En dan zegt ze 'ik heb je bijna niet gezien, dus ik kan je niet echt beoordelen'. Een keer was de maat bij mij vol. Toen heb ik gezegd 'als je er nooit bent, dan kan je me inderdaad niet beoordelen. Soms moet je ook echt aan jezelf denken. Je ziet mij niet, maar je bent er ook niet. Dat kan niet ten kosten [gaan] van mijn opleiding'." **(Student 2)**

Later in het gesprek reflecteert de participant dat zij bij het uitvoeren van haar taken tijdens de stage graag meer begeleiding had gehad. Ook geeft een deel van de studenten aan dat zij een moeizame communicatie ondervinden

met hun praktijkbegeleider. Eén van de geïnterviewde participanten vertelt dat zij bijvoorbeeld niet betrokken werd bij besprekingen tijdens de stage:

"[...] Ik merk dat ik niet met veel dingen betrokken wordt. In de ochtend hebben ze bijvoorbeeld overdracht, dus de bijzonderheden van de dag bespreken. Er worden dingen besproken over mij, maar het wordt mij niet vertelt. Ik moet mezelf echt een beetje daarin bewijzen. Ik moet echt laten merken dat ik er ook bij hoor en dat ik ook de informatie krijg. Ik voel me niet echt betrokken. Ook de dingen die zij maken of bijvoorbeeld dat er dingen worden besproken over mij, maar dat wordt mij niet echt verteld. Ik voel mij als een pop zonder inbreng." **(Student 2)**

Zoals uit bovenstaand citaat blijkt, kreeg de participant doordat zij niet betrokken werd het gevoel dat zij zich moest bewijzen en laten zien dat zij er ook bij hoorde. Eén van de participanten van de focusgroepen vertelt over de intimidatie waar hij vanuit zijn praktijkbegeleider mee te maken heeft gekregen, waarbij er verwacht werd dat hij bijvoorbeeld de praktijkbegeleider niet direct aansprak:

"[Mijn] stagebegeleider was een vervelende man die expres niet aardig deed, waardoor communicatie erg moeizaam ging. [...] Misschien wilde hij laten zien dat hij boven mij staat? Dat gevoel had ik. Ik had een handleiding van het bedrijf toegestuurd gekregen. Op mijn eerste dag heb ik iets niet helemaal volgens de handleiding gedaan en ik kreeg gelijk te horen 'dit kan echt niet, de maat is nu al vol anders ga ik je echt niet meer begeleiden'. Het was moeilijk met hem communiceren. Niemand mocht hem bijvoorbeeld ook direct aanspreken." **(Student 29)**

Aansluitend geeft een aantal studenten aan dat de praktijkbegeleider niet altijd even fijn is in de omgang. Zo vertelt een participant dat zij twijfelde om te stoppen met stage, onder andere door hoe haar praktijkbegeleider met haar omging:

"Je komt binnen op je eerste stage en je weet nog niks uit de zorg. Je weet niet wat je kan verwachten en dan zijn er mensen daar die na een week nog niet eens jouw naam weten, niet weten wat je daar komt doen en gewoon duidelijk laten merken dat ze echt geen zin hebben in stagiairs. Ja nou, dan voel je je al niet welkom. Er waren natuurlijk een paar hele lieve collega's bij die het dan nog redelijk oké maakte, maar vooral de begeleider was gewoon bot. En op het moment dat je eerstejaars bent, sta je nog niet sterk in je schoenen en kan niet zo goed voor jezelf opkomen. En vooral dan heb je gewoon iemand nodig die echt duidelijk laat weten van ik wil jou wat leren, ik wil er voor jou zijn. Dat was gewoon niet echt het geval en daarom dacht ik van, is dit het? Is dit de zorg?" **(Student 3)**

In bovenstaand fragment wordt eveneens geschetst dat sommige studenten het gevoel hebben dat medewerkers van leerbedrijven niet altijd op een stagiair zitten te wachten, waardoor zij zich niet altijd welkom voelen. Deze studenten zijn eveneens van mening dat dit de begeleiding tijdens de stage beïnvloedt.

Box 5.1 Algemene ervaringen van studenten met de stage

Studenten geven aan over het algemeen een fijne relatie te hebben met collega's bij het leerbedrijf. Ook verschilt de diversiteit op de werkvloer per leerbedrijf. Een derde van de gesproken studenten heeft een positieve stagetijd gehad: zij kregen passende taken en kwamen in een fijn team terecht. De meeste studenten vertelden echter dat zij voornamelijk negatieve ervaring(en) hadden met stagelopen: zij werden niet als gelijkwaardig behandeld of werden ingezet als volwaardige werknemer zonder daarvoor de waardering te krijgen. Een aantal studenten vertelt tevens dat zij zich niet thuis voelden op hun stage door de werksfeer.

Fijne relatie met collega's onderling, maar soms weinig aansluiting

De studenten zijn gevraagd naar de samenstelling van het team en de relatie met de medewerkers die zich binnen het leerbedrijf bevinden. De meeste studenten benoemen expliciet dat zij een fijne relatie hebben met de andere medewerkers van het leerbedrijf: zij spreken over een collegiale band en dat er een gemoedelijke sfeer hangt, zoals beschreven in de paragraaf hierboven. Sommige studenten gaven ook expliciet aan juist geen fijne relatie te hebben met collega's, onder andere omdat er personen werken waar zij zich niet in herkennen omdat zij veel ouder zijn of omdat er iets is voorgevallen tijdens de stage.

Wisselende mate van diversiteit op stageplekken
Daar waar in de gesprekken de diversiteit op de werkvloer ter sprake kwam, lijkt de mate van diversiteit in gender, etnische achtergrond en leeftijd op de werkvloer per leerbedrijf te verschillen. Zo wordt er in verschillende zorgsectoren gesproken over dat er voornamelijk vrouwelijke medewerkers zijn, waaronder weinig etnische diversiteit is:

"Alle collega's zijn vrouwen, dat is wel vaak zo bij de kinderopvang, en alle vaste collega's zijn van Nederlandse afkomst. We hebben ook veel invallers, maar die zijn ook bijna altijd van Nederlandse achtergrond. Eens in de zoveel tijd komt er wel eens iemand met een migratieachtergrond, maar bijna altijd zijn het Nederlandse mensen." **(Student 2)**

Verder wordt door sommige studenten benoemd dat er wel diversiteit onder de stagiairs is, in tegenstelling tot onder de vaste collega's en bijvoorbeeld de kinderen bij de kinderopvang. Een participant vertelt dat in tegenstelling tot haar eerdere stage, waar veel jonge collega's werkten met diverse achtergronden, zij nu voornamelijk samenwerkt met oudere witte collega's:

"Bij mijn eerste stage had ik veel jongere collega's. Nu heb ik wat oudere collega's, maar dit zou eigenlijk een mix zou moeten zijn. Bij de eerste stage had ik wel collega's met verschillende achtergronden, nu zijn het vooral oudere witte mensen." **(Student 9)**

Gemengde ervaringen met stagelopen
De ervaringen met het stagelopen lopen vrij uiteen. Ongeveer een derde van de studenten geeft aan een positieve ervaring te hebben op de huidige stageplek. De studenten die aangeven dat zij hun stage als positief hebben ervaren, geven voornamelijk aan dat zij leuke taken en werkzaamheden kregen tijdens de stage en dat zij fijne collega's in hun team hadden. Zo illustreert een participant:

"[…] Dat vond ik zo leuk dat ik het heb verlengd naar een heel jaar. En ik heb daar ook een baantje aan overgehouden in de zomer. Dus ja, dat vond ik ook echt heel leuk en daar hadden ze ook voor het eerst jongere collega's, dus 26 tot 30 jaar. In mijn stages daarvoor waren de meeste mensen wat ouder. Dus dit was ook wel eens leuk. Mijn begeleider was bijvoorbeeld 24 en het voelde bijna als een vriendin na een jaar. Dus dat is gewoon heel gezellig." **(Student 3)**

Een student benoemt ook expliciet dat zij taken kreeg zoals verwacht vanuit de opleiding. Verder vertelt een groep studenten dat zij op een aantal evenementen aanwezig mochten zijn en veel creatieve vrijheid kregen wat hun stage leuk maakte. Anderen benoemen dat de sfeer op de stage vooral erg fijn was.

Echter waren de meeste studenten voornamelijk negatief over de stage. Uit de verhalen over negatieve ervaringen op de stageplek komt voornamelijk naar voren dat studenten zich niet serieus genomen voelen op hun stageplek. Het gaat dan specifiek om situaties waarin de studenten omschrijven het gevoel te hebben dat ze niet als gelijkwaardig worden behandeld, of dat ze het idee hebben dat ze zichzelf moeten bewijzen:

Een aantal studenten van de opleiding pedagogisch medewerker geeft aan dat zij als stagiairs vaak verwacht worden om zelfstandig voor de groep te staan en les te geven, terwijl zij daarvoor de kwalificatie nog niet hebben en er ook niet voor worden betaald. Zo hebben de studenten in hun vakgebied vaker de ervaring dat er een ZZP'er wordt ingehuurd, die meer betaald krijgt en vaak minder taken uitvoert dan de stagiairs. Eén van de studenten uit de focusgroep voor pedagogisch medewerker studenten vertelt:

"Dit komt deels door het personeelstekort waardoor het mooie van het werk wordt weggenomen. Dit levert veel stress op. Ouders worden niet altijd even goed geïnformeerd, ZZP'ers worden niet goed op de hoogte gesteld. Als stagiair ben je dan altijd aanwezig en sta je altijd aan. Op dat moment ben jij het aanspreekpunt voor de ouders. Het is te veel." **(Student 8)**

Daaropvolgend komt uit de gesprekken ook naar voren dat studenten zich niet altijd thuis of fijn voelen op hun stageplek. Dit wordt veelal toegelicht met verwijzing naar de werksfeer en behandeling door collega's of praktijkbegeleiders. Zo benoemt een student uit een focusgroep dat de samenstelling van de medewerkers van het

leerbedrijf een grote rol speelt. Een aantal jongens geeft aan dat er op hun werkplek niemand is van hun leeftijd of geslacht, wat het volgens hen moeilijk maakt om het naar je zin te hebben tijdens het werk.

In de gesprekken met studenten wordt er ingegaan op communicatie vanuit medewerkers of praktijkbegeleiders richting de stagiairs, en de invloed die dit kan hebben op het gevoel van studenten tijdens het stagelopen. Een student beschrijft bijvoorbeeld hoe er in haar bijzijn negatief werd gepraat over andere (huidige en voorgaande) stagiairs en wat zij verkeerd deden. Dit gaf haar een onprettig gevoel. Een andere student omschrijft dat de manier waarop kritiek werd gedeeld met haar haar erg onzeker liet voelen:

"Op stage vonden mensen dat ik weinig tot geen initiatief nam en onzeker overkwam. Ook was mijn woordenschat richting de patiënten niet goed genoeg. Ze vonden dat ik niet sterk genoeg in mijn schoenen stond en dat werd tijdens de gehele stage gezegd. Ook tijdens de tussentijdse evaluatiegesprekken werd dit benoemd. Deze zijn elke vijf weken. Daar werd benoemd wat ik allemaal niet goed deed. Ik zat met tranen in mijn ogen en zelfs dan gingen ze door met benoemen wat niet goed ging. Ik probeerde continu opnieuw mijn best te doen tijdens de stage, maar het raakte mij wel en maakte mij onzeker." **(Student 4)**

Ook geven enkele studenten aan dat zij op hun stage geen of weinig taken krijgen die aansluiten op de stagevereisten vanuit de opleiding. Ze moeten veelal hun dag vullen met taken die niet aansluiten op de leerdoelen van de opleiding:

"[…] Op mijn eerste stage was ik een beetje het hulpje en mocht ik koken, stofzuigen, stoffen, bedden afhalen. Dat soort dingen en dan zeker in je eerste jaar - nu zou ik voor mezelf opkomen. Ik zou zeggen hier hebben wij mensen voor die dat als baan hebben, dat ga ik niet doen. Ik wil best natuurlijk een keer een bed afhalen, want dat hoort er ook bij, maar niet als enige. En in het eerste jaar vind je het allemaal nog prima dat je niks hoeft te doen, want het is allemaal nog heel eng. En, zeker als ze je daar niet bij helpen. Dus in het eerste jaar heb ik echt helemaal niks qua handelingen gedaan." **(Student 1)**

Zo vertellen participanten uit de derde focusgroep, die allen bij hetzelfde leerbedrijf stagelopen, dat zij veelal andere taken moeten uitvoeren. Wanneer zij werden gevraagd of ze dan aan hun leerdoelen konden werken, vult één van de studenten aan: *"Er staat dat we bepaalde dingen moeten doen, zoals kassa, dan vragen we om dat te doen [aan de praktijkbegeleiders] en dan mag dat niet."* **(Student 21)**.

Andere studenten geven aan dat het leerbedrijf hen als volwaardige werknemer mee laat werken. Eén van de studenten reflecteert op de verantwoordelijkheden die zij gedurende haar stage kreeg:

"Ik doe letterlijk alles wat zij ook gewoon doen. Ik draai eigenlijk gewon de hele dag de groep. Ik weet precies wat er gedaan moet worden. Misschien komt het omdat ik dan twee jaar al die groepen ken en alles. Ik doe letterlijk alles wat er moet gedaan. En vervelende taakjes, je zou het misschien schoonmaken kunnen noemen, maar dat hoort er ook gewoon bij. Maar ik heb wel eens het gevoel dat zij helemaal niks doen en dat ik het meeste doe. Het hoort er allemaal wel bij, maar ik denk wel dat ik de moeilijkere taken doe en zij de makkelijkere taken." **(Student 2)**

Een student met een soortgelijke ervaring als geïllustreerd in het citaat hierboven, vertelt dat zij ook geen geschikte compensatie of tegemoetkoming kreeg voor de werkzaamheden die ze verrichtte. Andere participanten illustreren daarnaast dat zij bijvoorbeeld ook meer taken op zich namen dan andere aanwezige collega's bij het leerbedrijf.

5.3 Werkvloer en relatie met stagiair volgens leerbedrijven

De diversiteit in stagiairs bij de leerbedrijven varieert naar opleiding, niveau en achtergrond. Leerbedrijven zijn over het algemeen tevreden over het functioneren van stagiairs, maar benoemen ruimte voor verbetering, zoals verschillen in prestaties en veranderingen in mentaliteit van studenten over de tijd.

Diversiteit stagiairs varieert, vaak leerbedrijven zelf witte organisaties

De gesproken medewerkers hebben diverse stagiairs van verschillende opleidingen en niveaus in dienst. Op het gebied van gender, lopen vrouwen vaker stage in bepaalde sectoren, zoals bijvoorbeeld in het onderwijs en bij de kinderopvang. Het verschilt per leerbedrijf in hoeverre zij personen van kleur of met een migratieachtergrond in dienst hebben. Zij geven tevens aan dat dit ook afhankelijk is van de locatie waar de organisatie zich bevindt:

"[…] vooral vrouwen. We hebben eigenlijk bijna nooit, bbl'ers kunnen we nog wel eens een mannelijke hebben, maar BOL studenten, ik denk dat het 5 jaar geleden is dat ik het de laatste bol student heb gehad. Dat was ook echt een verdwaalde mannelijke bol student. En als het gaat om cultuur: we hebben gewoon Nederlandse meiden, we hebben meiden met een Marokkaanse of Turkse achtergrond, we hebben nou dat toevallig een BOL student die uit Curaçao komt. Dus we hebben eigenlijk van alles, maar daar staan we ook altijd open voor. […] We hebben eigenlijk geen studenten met een beperking. Ja van de [naam] opleiding die echt gedrags- of leerproblemen hebben. Ik denk dat het ook eraan ligt waar je zit met je organisatie. Wij zitten natuurlijk in [plaats] voornamelijk en een locatie in [plaats] en één in [plaats]. Ja, je merkt hier in [plaats] en in [plaats] zitten vooral ook wat meer kinderen van andere met een andere religie of cultuur." **(Leerbedrijf 1)**

"Je zit dan toch nog vaak met stagiairs rond de 20 jaar tussen 20-24 zo hè? Dus dat is de leeftijdsgroep die we overhouden aan stagiairs. En ik zit even te denken hoeveel mensen, ik weet nooit meer zo goed hoe ik het moet noemen. Ik noem het eventjes niet-Nederlandse afkomst hè? Even ja, ik weet niet precies, want ze zijn super Nederlandse [qua] afkomst, want ze zijn hier geboren, maar daar is de verhouding in bij ons, denk ik een of twee op de 10?" **(Leerbedrijf 4)**

De participant uit bovenstaand fragment geeft eveneens aan dat zij zich in een 'redelijk witte omgeving' bevinden en dat dat eveneens invloed heeft op wie stagelopen. Op de vraag of er verschil is in hoe stagiairs met en zonder migratieachtergrond functioneren, geven alle participanten aan geen verschil te zien. Eén van de participanten zegt het volgende:

"[…] ik denk nou juist dat de kunst is dat je iedereen gewoon gelijk moet behandelen en dat ze het ook verdienen. Of je man, vrouw bent of in een rolstoel zit, of ergens goed in bent of ergens niet goed in bent, dan is het nou juist de uitdaging te vinden "Heb je de mentaliteit" en dan gaan we vooruit." **(Leerbedrijf 7)**

Het hebben van de juiste mentaliteit, ongeacht achtergrond, is iets waar meerdere participanten zich in kunnen vinden. Een zaak waar de participanten echter wel verschil in zien, is in culturele gewoontes. Zo komt het op school of op de kinderopvang wel eens voor dat stagiairs om religieuze redenen ouders geen hand geven:

"Het enige wat je ooit ziet met culturen is natuurlijk, we hebben wel een paar keer [iemand] gehad die bijvoorbeeld iemand niet aan wilde kijken of geen hand wilde geven. Ja, maar dan hebben we wel een ander gesprek hè? Want als iemand zegt 'vanuit cultuur overweging of achtergrond, wil ik dat niet of mag ik dat niet', hè? Dan heb ik het vooral over meisjes en dan bijvoorbeeld naar vaders toe. Ja, dat is wel lastig, want dat is wel natuurlijk waar we dan met elkaar over in gesprek moeten van 'goh ja, het is wel een onderdeel van het vak' en 'je moet wel een vader, je moet wel iemand welkom kunnen heten'." **(Leerbedrijf 5)**

Leerbedrijven tevreden over functioneren stagiairs, soms ruimte voor verbetering

Over het algemeen zijn leerbedrijven positief over de mate van functioneren van stagiairs binnen hun leerbedrijf, hoewel er volgens sommigen ruimte voor verbetering blijft, zo illustreren de volgende twee citaten:

"Algemeen is goed. Ja, ze worden door de school goed begeleid. Ze hebben het goede niveau, zeg maar, de tweedejaars die komen. Die zitten meestal ook wat eenvoudiger apparaten en de vierdejaars die komen, die gaan meestal naar wat complexe groepen toe […]. Maar dit niveau is gewoon goed." **(Leerbedrijf 3)**

"[…] Bijvoorbeeld beroepshouding zit veel in [waar het leerbedrijf minder tevreden over is]. Ja, dus ze zeiden van "ja dat, dat gaat hem echt niet worden, weet je de omgangsvormen met cliënten, maar ook hun eigen leerdoelen niet op orde hebben, ja letterlijk niet.". Op tijd komen niet flexibel zijn, niet weten wat ze willen leren […]." **(Leerbedrijf 4)**

Tevens geven de participanten vanuit de leerbedrijven aan dat er veel verschillen zijn tussen stagiairs onderling. Sommige blinken al snel uit in hun stage, terwijl anderen wat meer begeleiding nodig hebben. Eén van de participanten geeft aan hier ook alert op te willen zijn in de begeleiding van de studenten vanuit het bedrijf:

"De ervaringen verschillen, denk ik […]. We merken dat op de groepen de werkdruk hoog ligt en dat stagebegeleiders het lastiger vinden om het proces aan te gaan. Dat vraagt van ons ook weer om een andere rol te nemen voor die stagebegeleider. Ja ik durf het inhoudelijk niet zo goed te zeggen, want ik ben niet één op één met een stagiair, maar ik denk dat het heel wisselend kan zijn. Ik hoor geluiden dat de werkafspraken bijvoorbeeld lang niet allemaal worden nagekomen door de stagiairs en dat daardoor weer een spanning opbouwt in samenwerking of te laat komen of niet komen opdagen of futloos zijn dat soort dingen. […] En daar proberen wij als praktijkopleider ook op aan te sturen naar de stagebegeleiders toe. Dat wij gewoon wat meer interesse willen [tonen] naar de stagiair." **(Leerbedrijf 6)**

"Over het algemeen eigenlijk wel goed, er zit wel veel verschil tussen stagiairs vind ik, want de ene weet al heel duidelijk wat hij wil en heeft alles al uitgestippeld en de ander is echt nog heel erg zoekende. Dat heeft te maken met het niveau denk ik, ook te maken met het schooljaar hè? Of jij nog in het tweede schooljaar zit of je afstudeerstage. Daar zit natuurlijk een groot verschil in dus ik denk dan meer dan echt het niveau." **(Leerbedrijf 7)**

Tevens benoemen de participanten vanuit de leerbedrijven ook dat er ook veel verschil is tussen stagiairs van verschillende niveaus:

"Onze grootste doelgroep is niveau 3 en 4 [studenten]. Ja, en daarin zie je natuurlijk heel veel verschillen. Ik ben niet zozeer dat ik alleen verschil zie in 3 en 4 en qua niveau, want ik vind een hele goede niveau 3'er die kan zeker beter eruit komen dan een niveau 4 student, want die vraagt dan wel ja 'ik wil daar op kantoor gaan zitten'. Nou dat is ook fijn. Maar dat is niveau 4, hè? Bij ons is niveau 4 echt wel ook in de groep overstijgend kunnen kijken hè, meer naar begeleiding stukken, maar in de praktijk is die functie hetzelfde." **(Leerbedrijf 5)**

Ook zien zij verschillen tussen en veranderingen in stagiairs over een langere periode. Zo worden zaken als een veranderende mentaliteit genoemd:

"Ik vind dat er heel veel veranderingen zijn. Ik vind de mentaliteit van de studenten aanzienlijk veranderd. Ja, we hebben het misschien over twee jaar, maar over wel meerdere jaren, maar ik merk gewoon dat studenten het heel moeilijk vinden om eigenaarschap te nemen en verantwoordelijkheid te nemen over hun eigen leerproces, hè? Ze vinden het toch moeilijk om het bij zichzelf te houden, want school heeft het anders toch gedaan. Of de werkbegeleider is 'zus' of 'zo'. Ik merk ook dat ze het allemaal als te veel ervaren en ze het heel druk ervaren. […] Je merkt gewoon echt dat als je iets van ze vraagt, dat ze het vaak echt te veel gevraagd vinden, of andere keuzes maken dan een tijd geleden." **(Leerbedrijf 1)**

Een andere participant ziet dit ook terug in hoe studenten leerbedrijven benaderen en contacteren voor hun stage. Sommige participanten halen ook aan dat zij zien dat studenten meer leer- en psychische problemen ervaren. Dit kan variëren van werkdruk tot problemen thuis:

"[…] Dan zit je bijna op de helft van de studenten waar gewoon iets mee aan de hand is thuis of hier. Ja, dat is veel, zeker als je dat vergelijkt met een jaar of vijf geleden, is dat echt wel een grote verandering die we nu zien." **(Leerbedrijf 2)**

6 Stagediscriminatie

Eén op tien studenten ervaart stagediscriminatie tijdens het zoeken naar een stage. Eveneens één op tien ervaart dit tijdens de stage zelf. Leerbedrijven en studenten zijn bekend met verschillende vormen van discriminatie, maar vinden het moeilijk dit te herkennen en/of hebben er zelf weinig ervaring mee. Zij zien stagematching als hulpmiddel in de strijd tegen stagediscriminatie, maar het zal volgens hen de impact van vooroordelen bij selectie en ongelijke behandeling tijdens stages niet wegnemen.

6.1 Ervaren discriminatie en maatregelen van scholen

Eén op tien studenten geeft aan discriminatie te hebben ervaren of daarover te twijfelen tijdens het zoeken naar een stage (Figuur 6.1). Ook geeft één op tien studenten aan discriminatie tijdens de stage ervaren te hebben (Figuur 6.2).

In de studentenquête geven studenten aan of zij stagediscriminatie ervaren hebben door op de onderstaande vragen met "Ja", "Nee" of "Ik twijfel" te antwoorden:

- Heb je **tijdens het zoeken** naar een stage het gevoel gehad dat je werd gediscrimineerd?
- Heb je **tijdens je eerste stage** het gevoel gehad dat je werd gediscrimineerd?

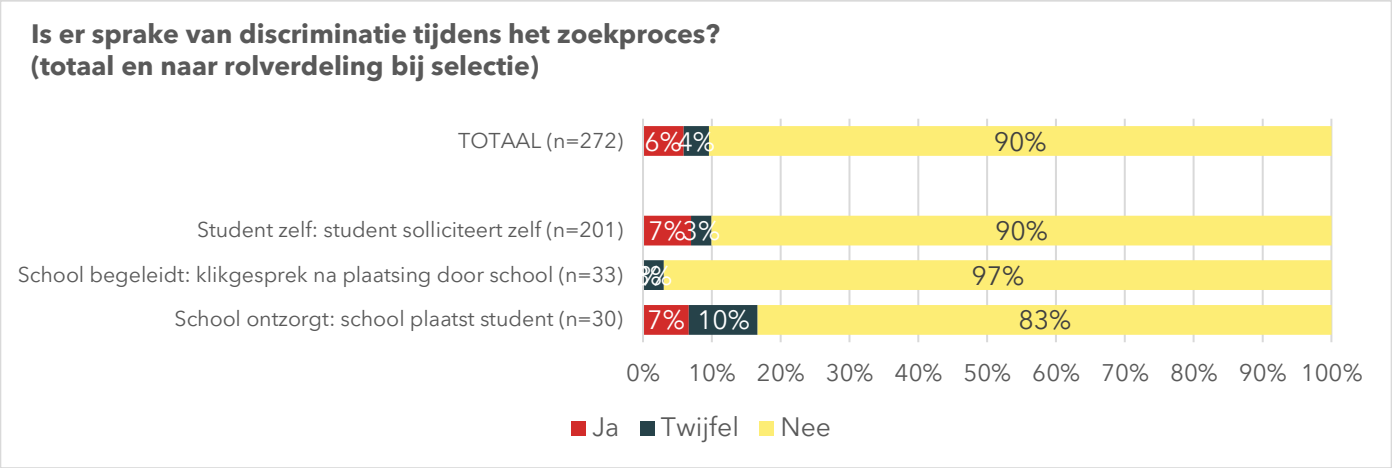
Aan studenten die aangeven gediscrimineerd te zijn of daarover te twijfelen is ook gevraagd om welke reden zij denken dat dat is en of zij iets met de ervaring van discriminatie hebben gedaan:

- Om **welke reden(en)** denk je dat je tijdens het zoeken naar je stage (misschien) gediscrimineerd bent?
- Heb je iets met je ervaring van discriminatie gedaan?

De meest genoemde redenen voor discriminatie zijn het geboorteland (van zichzelf of van ouders) en geloof, maar geslacht en huidskleur worden ook vaak genoemd als redenen. In lijn met eerder onderzoek is te zien dat studenten bij (vermoede) discriminatie vaak geen melding hiervan maken op school of elders. Bijna de helft van de studenten geeft aan niets te hebben gedaan met de discriminatie-ervaring (38% bij ervaren discriminatie tijdens het zoeken, 48% bij ervaren discriminatie tijdens de stage zelf).

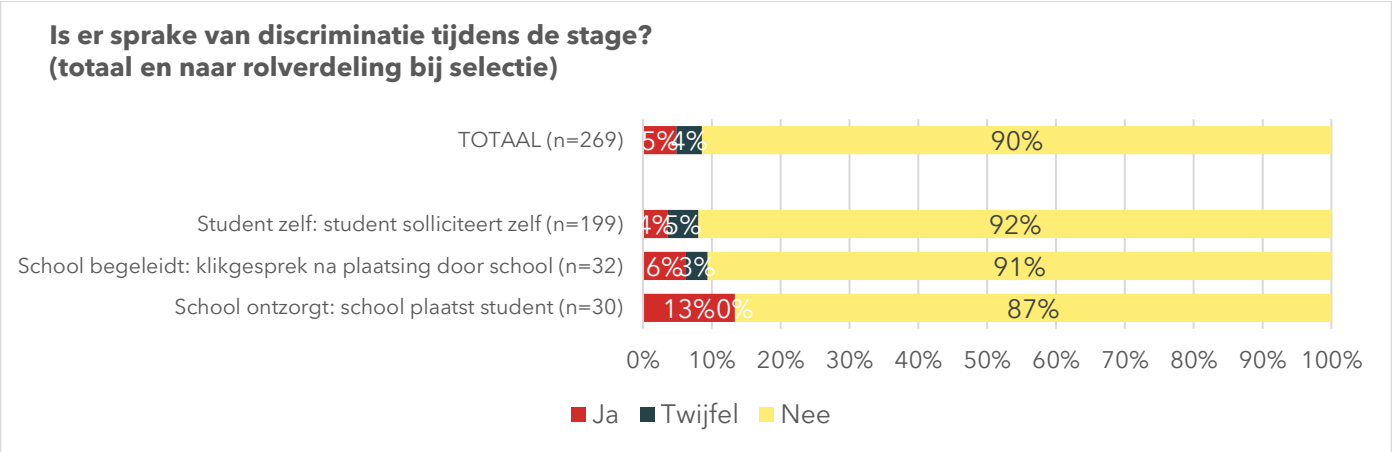
Onder de groep studenten die door de school gematcht is aan een stageplaats geeft een groter percentage aan tijdens de stage discriminatie ervaren te hebben (of hierover te twijfelen). In die groep geeft 13% van de 30 studenten aan tijdens de stage gediscrimineerd te zijn, tegenover 8% van de 199 studenten die zelf moesten solliciteren. Omdat de groep studenten die door de school gematcht wordt klein is (30 studenten), is het goed mogelijk dat dit hogere percentage te maken heeft met de beperkte steekproef van studenten die de enquête heeft ingevuld. Deze verschillen zijn – vanwege dit kleine aantal – dan ook statistisch gezien niet significant. Het is van belang om stagediscriminatie blijvend te monitoren, om ook op grotere schaal te kunnen zien of er een significante relatie is tussen de inrichting van het stagematchingsproces en stagebegeleiding vanuit scholen en of studenten wel of geen stagediscriminatie ervaren.

Figuur 6.1 Eén op tien studenten ervaart of vermoedt discriminatie tijdens het zoeken naar een stage



- Om welke reden(en) denk je dat je **tijdens het zoeken** naar je stage (misschien) gediscrimineerd bent (n=26)? Geslacht 31%; Huidskleur 19%; Geloof 27%; Geboorteland (van ouders) 23%; Seksuele oriëntatie 4%; Chronische aandoening 4%; Andere leerbehoeften 12%; Anders 38%
- Heb je iets met je ervaring van discriminatie **tijdens het zoeken** naar je stage gedaan (n=26)?
  - Niks met ervaring gedaan 38%
  - Met familie of vrienden besproken 46%
  - Met stagebegeleider besproken 31%
  - Bij meldpunt op school gemeld 4%
  - Officiële melding bij SBB gedaan 4%
  - Melding bij College voor de Rechten van de Mens 8%
  - Anders 4%

Figuur 6.2 Eén op tien studenten ervaart of vermoedt discriminatie tijdens de stage zelf



- Om welke reden(en) denk je dat je **tijdens je stage** (misschien) gediscrimineerd bent (n=23)? Geslacht 17%; Huidskleur 13%; Geloof 17%; Geboorteland (van ouders) 26%; Seksuele oriëntatie 0%; Chronische aandoening 9%; Andere leerbehoeften 17%; Anders 39%
- Heb je iets met je ervaring van discriminatie gedaan?
  - Niks met ervaring gedaan 48%

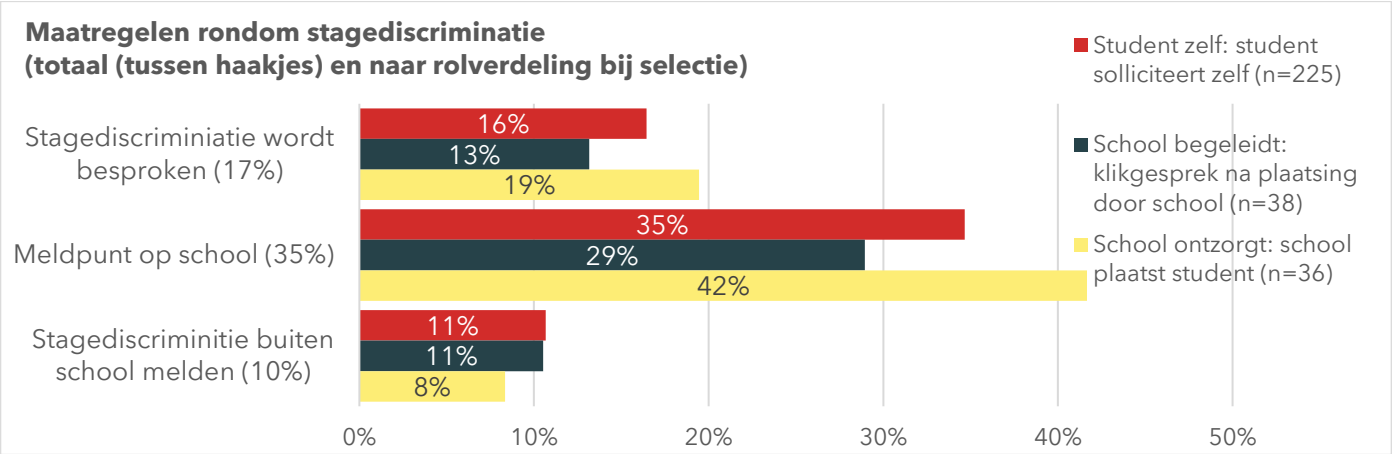
- Met familie of vrienden besproken 39%
- Met stagebegeleider besproken 30%
- Bij meldpunt op school gemeld 9%
- Officiële melding bij SBB gedaan 4%
- Melding bij College voor de Rechten van de Mens 0%
- Anders 0%

Maatregelen van scholen om discriminatie te signaleren en adresseren

In de studentenquête geven respondenten aan wat hun school allemaal doet om studenten goed voor te bereiden en te begeleiden tijdens het zoeken naar een stage en tijdens de stage zelf. Rondom stagediscriminatie gaat dat om de vraag of stagediscriminatie besproken wordt op school (zoals hoe stagediscriminatie te herkennen, waar het op school te melden, of hoe de school daarmee omgaat), of er op school een meldpunt is om discriminatie en andere stageklachten te melden, en of de school informatie geeft over waar studenten stagediscriminatie buiten de school kunnen melden (zoals bij een anti-discriminatie bureau, de politie, het College voor de Rechten van de Mens, SBB, of de Vertrouwensinspecteur van de Inspectie van het Onderwijs).

Figuur 6.3 laat zien dat ruim een derde (35%) van de studenten aangeeft dat er op hun school een meldpunt is voor discriminatie of waar ze andere klachten over de stage kwijt kunnen. Minder vaak geven studenten aan dat stagediscriminatie ook actief op school besproken wordt (17%) of dat zij informatie krijgen over waar zij buiten de school melding kunnen doen van discriminatie (10%).

Figuur 6.3 Een derde van de studenten zegt dat er op school een meldpunt voor discriminatie is



6.2 In gesprek met leerbedrijven over stagediscriminatie

Leerbedrijven benoemen verschillende vormen van stagediscriminatie, variërend van selectievooroordelen tot ongelijke behandeling tijdens stages. Meerdere leerbedrijven geven tevens aan geen stagediscriminatie tegen te zijn gekomen op de werkvloer. Tegelijk wordt erkend dat stagediscriminatie en subtiele signalen ervan lastig te herkennen zijn. Verder beschouwen leerbedrijven stagematching als een potentieel middel om discriminatie te verminderen, hoewel er beperkingen en risico's blijven bestaan, zoals vooroordelen tijdens selectiegesprekken en mogelijk discriminatie op de werkvloer.

Verschillende ideeën over wat stagediscriminatie omvat

In de interviews met leerbedrijven werd het thema stagediscriminatie aangesneden en zijn participanten gevraagd naar signalen die ze mogelijk hebben opgevangen. De gesproken participanten deelden diverse perspectieven op wat stagediscriminatie inhoudt. Sommigen zien het als discriminatie tijdens het selectieproces, terwijl anderen het beschouwen als ongelijke behandeling tijdens de stage zelf. Een participant definieerde stagediscriminatie als:

"*Dat je mensen gewoon op basis van, op voorhand al, op aannames en wellicht de religie of een huidskleur of hoe iemand is, zijn geaardheid, dat je daar iemand al op basis daarvan niet juist behandelt of niet aanneemt of niet op gesprek laat komen.*" **(Leerbedrijf 7)**.

In het bovenstaande wordt stagediscriminatie vooral gedefinieerd als discriminatie voordat men stage gaat lopen, in het proces van selecteren. Anderen leggen stagediscriminatie uit als iets wat plaats kan vinden tijdens de stage, zoals bepaalde dingen niet mogen doen:

"Als je het hebt over de verschillende culturen van studenten, maar ik denk dat stagediscriminatie ook is, vind ik als je als student in een groep staat en gewoon genegeerd wordt bijvoorbeeld of niet de begeleiding krijgt die je nodig hebt omdat iemand je niet leuk vindt. Of dat je gewoon niet mee mag denken of mee mag praten." **(Leerbedrijf 1)**.

Hoewel de meeste participanten geen signalen van stagediscriminatie hebben opgevangen binnen hun leerbedrijf, erkennen ze dat dit soms lastig te herkennen is. Een participant merkt op: *"dat [discriminatie] daar wordt eigenlijk niet heel erg openlijk over gesproken. Dat gebeurt alleen op het moment dat je echt een band opbouwt met de student, dat een student daar wel ooit iets over vertelt."* **(Leerbedrijf 2)**.

Weinig tot geen signalen van stagediscriminatie op de werkvloer

Ook kwam uit de gesprekken naar voren dat meerdere leerbedrijven het idee hebben dat discriminatie niet speelt bij hun op de werkvloer en bij hun stagiairs, omdat zij veelal te maken hebben met een homogene groep collega's en stagiairs. Enkele participanten hebben echter wel signalen van stagediscriminatie opgevangen, vooral in situaties waarbij de cliënten bepaalde voorkeuren uiten die zij vanuit hun zorginstelling begeleiden:

"Cliënten spreken hier alles uit, hè? Dus als een student, en dan ga ik hem heel erg platslaan als een cliënt zegt, "hé, ik wil niet door iemand met een hoofddoekje begeleid te worden, hè?". Die zal dat in heel weinig woorden duidelijk kunnen maken. Cliënten zijn af en toe echt verschrikkelijk. Ja, onterend bijna, hè?" **(Leerbedrijf 4)**

Een andere ervaring die werd gedeeld door een gesproken participant ging over een situatie die zich heeft voorgedaan waarbij een stagiair aan het vasten was tijdens Ramadan en een begeleider zich hierover had uitgelaten:

"Ik weet niet of het er helemaal bij past, maar ik kreeg signalen dat er een stagiair heel futloos was en hangerig en zich niet motiveerde om met kinderen aan de slag te gaan. Dat was in de tijd van Ramadan. En dat vonden ze dan wel vervelend, dat zij zagen dat dan als 'Ramadan, dat is van haar', weet je wel. En, 'daar hebben wij verder niks mee te maken. Ze moeten er gewoon zijn, potverdorie'. Ja, dat is ook wel erg. Dat is een cultuurverschil wat dat opwekt." **(Leerbedrijf 6)**

Hoewel de participant in bovenstaand citaat aangeeft niet zeker te zijn of haar voorbeeld onder discriminatie valt, spreekt uit het voorbeeld duidelijk dat er op de stageplek gesproken wordt in termen van 'wij' versus 'zij'. Met dit taalgebruik wordt indirect over de student als 'ander' gesproken, iets wat onder discriminatie valt.

Laagdrempelige omgang met (signalen van) stagediscriminatie

Hoe leerbedrijven omgaan met (signalen van) stagediscriminatie is onderzocht door te vragen naar de ervaringen van participanten tijdens de interviewgesprekken. Een aantal participanten benadrukt hierin het belang van directe communicatie met zowel de student als de werkbegeleider:

"Ja, ik heb er in ieder geval een student nog nooit over gehoord en ik kan me ook niet voorstellen dat gebeurt. Mocht dat gebeuren, dan zou ik daar gelijk bovenop zitten en daar meteen met de student en werkbegeleider in gesprek gaan en kijken naar 'hoe gaan we dit aanpakken?'. Kijk en die werkbegeleider, stel dat ze gepest wordt door een werkbegeleider, dan zou ik ook altijd contact opnemen met de leidinggevende." **(Leerbedrijf 1)**

Een andere participant geeft aan dat zij na het gesprek eveneens de vervolgstappen met de student bespreekt en kijkt in hoeverre de student de stage kan voortzetten:

"Dan ga ik eerst in gesprek met die stagiair, en aan de hand daarvan kijk ik wat mijn vervolgstappen zullen zijn, hè. Is het de desbetreffende werkbegeleider, dus is het direct. Is het iemand in die groep, is het de locatiemanager, is het een ouder, is het één... En op het moment dat ik merk dat het dus op die groep een collega bijvoorbeeld is, dan ga ik in gesprek met de locatiemanager van 'goh, herken jij dit? Heb je dit vaker meegemaakt? Hoe zit het?' en dan gaan we het onderzoeken, dan gaan we met elkaar in gesprek en dan uiteindelijk is het aan de locatiemanager, want die is verantwoordelijk voor haar personeel, om het op te pakken. En ik zal dan kijken wat ik met de student kan doen. In hoeverre is de relatie beschadigd? En we moeten gewoon niemand echt ergens anders neer gaan zetten. Wil iemand dat überhaupt nog hè? Wil iemand nog, maar dan zou ik wel op zoek gaan naar een andere plaats voor de stagiair waar zij zich prettig kan voelen." **(Leerbedrijf 5)**

Tevens geeft een manager aan dat ze er in haar bedrijf voor zorgen dat studenten zo laagdrempelig mogelijk contact met hen op kunnen nemen zodat de stage een veilige plek voor stagiairs blijft. De participant die het voorbeeld gaf over de mannelijke stagiair bij de kinderopvang schetst dat dit signaal nu bij HR ligt en het aan hen is om nader te onderzoeken:

"Wij hebben een paar maanden geleden een stagebegeleidersbijeenkomst gehad, en toen hoorde ik dat voor het eerst en daar wordt nu werk van gemaakt, omdat ik begreep dat die man dat dus ook echt niet mocht uitvoeren van de manager zelf omdat ouders daardoor gewoon niet oké waren, zeg maar. Die vonden dat gewoon niet prettig, maar dat hebben we even teruggelegd bij de HR-adviseurs en zo van ja, "dit is voor ons ook niet oké dus", maar ik weet ook niet precies wat het persoonlijke verhaal van die man daar weer achter zit. Misschien wil hij het zelf ook niet. Dus ik, ja, het is een beetje scheef beeld nu, maar dat was wel iets dat ik dacht van oké, dit is natuurlijk ook op een andere manier discriminatie dan waar je snel aan denkt. Maar dat loopt nu nog. Ik weet niet precies wat daar uitkomt en wat er vooraf gespeeld heeft." **(Leerbedrijf 6)**

Beleid tegen discriminatie vaak opgenomen in ander beleid, onduidelijk of stagiairs op de hoogte zijn

Sommige leerbedrijven hebben de omgang met ongewenste omgangsvormen en discriminatie vastgelegd in het beleid van de organisatie, maar niet elk leerbedrijf heeft dit expliciet vastgelegd. Een participant schetst het volgende:

"[…] het zijn wel items die besproken worden, hè? Het zijn wel punten die naar voren komen, ook in ons beleid. Hoe we daarmee om willen gaan en hoe we dus… Het is wel aan een locatiemanager om dat bijvoorbeeld ook in teams

te bespreken en daar wel aandacht voor te hebben, dat zeker. […] Maar dan staat er gewoon inderdaad wel in van 'goh hoe je met elkaar omgaat en wat doe je bij signalen van discriminatie?'. En dan staat daar hoe we daar dan mee omgaan." **(Leerbedrijf 5)**

De participant geeft echter wel aan dat ze op zou moeten zoeken wat er precies in het beleid vermeld staat. Een manager geeft bijvoorbeeld ook aan een specifieke plek te hebben om discriminatie te melden binnen de organisatie. Zo spreekt één van de participanten over het speak-up systeem van HR wat zij in plaats hebben:

"Wij hebben een, wat we noemen, een speak-up systeem waar ook studenten gebruik van kunnen maken. Die kunnen een melding maken, dan gaat dat naar HR. Het is [een stukje] in de anonimiteit, maar het wordt wel hoog opgepakt, waar er dan ook met diverse mensen over wordt gesproken, om te kijken waar het signaal vandaan komt en daar volgen serieuze sancties op. Het is ook, mensen hier, die worden ook jaren getraind [op het herkennen van] seksuele discriminatie. Die discriminatie op gebied van, inderdaad etnische afkomst of geloofsovertuiging, dat is absoluut controleerbaar. We gaan hier voor het innerlijk van de mens en de kennis die mensen hebben en dat maakt het bedrijf groot en anders dan, als je daar niet in gelooft…" **(Leerbedrijf 3)**

In bovengenoemd leerbedrijf speelt HR dus een belangrijke rol in het omgaan met de signalen van stagediscriminatie. Andere participanten geven aan geen specifiek protocol te hebben tegen discriminatie, maar geven aan stappen te hebben die ze kunnen nemen tegen discriminatie en ongewenst gedrag. Een participant vertelt wel een protocol te hebben tegen intimidatie en agressie:

"We hebben niet een speciaal protocol voor stagediscriminatie. We hebben wel een protocol als het gaat om intimidatie of agressie of zulke dingen, dus die staan bij ons vastgelegd in protocollen die dan ook de student krijgt. Daar staat er bijvoorbeeld een nummer van een vertrouwenspersoon bij, bij wie ze terecht kunnen. […] er staan alle stappen die je moet doorlopen, hè? Dus we gaan eerst in gesprek met elkaar. Als je er niet uitkomt, ga dan in gesprek met je leidinggevende. En er staat bijvoorbeeld ook van als je praat, [doe dat dan] niet over maar met elkaar. Zulke dingen staan er allemaal in." **(Leerbedrijf 1)**

Dit protocol zou tevens bruikbaar kunnen zijn voor de omgang met (stage)discriminatie. Een andere participant schetst de volgende escalatieladder die zij binnen het leerbedrijf hanteren:

"Als wij hier te maken hebben met ongewenste omgangsvormen of respectloos gedrag naar elkaar toe dan hoop ik dat eenieder voor zich weet dat ze altijd bij ons terecht komen op HR of de leidinggevende, maar in ieder geval de ingang weten te vinden. Dan ga ik met die persoon om tafel. Daar heb ik een gesprek mee. Uiteindelijk betrek ik, als die persoon dat wil, ook de andere collega erbij. Daar gaan we ook een gesprek mee aan samen aan tafel en ja, naar aanleiding van wat er dan ook besproken wordt, zal daar een handeling op vervolgen en dat kan oplopen tot een officiële waarschuwing." **(Leerbedrijf 7)**

Ondanks dat bij een aantal leerbedrijven beleid of een protocol tegen discriminatie, intimidatie of agressie aanwezig is, blijft het nog wat onduidelijk of studenten altijd even goed op de hoogte zijn van het beleid binnen het leerbedrijf of de stappen die zij kunnen ondernemen.

Stagematching geen volledige remedie tegen stagediscriminatie

De meeste medewerkers van leerbedrijven zien stagematching als een krachtig middel om stagediscriminatie te bestrijden bij het zoeken naar stages en solliciteren. Op de vraag of matching stagediscriminatie tegen kan gaan, antwoordt een participant het volgende:

"Ik weet het wel zeker [dat matching stagediscriminatie tegen kan gaan]. Want er valt niks te kiezen. Kijk, ik denk als iemand op gesprek komt en iemand echt [niet past], ja dan komt die natuurlijk geen stap verder, hè? Maar goed, je moet dan gegrond aan kunnen geven waarom jij iemand wel of niet wil hebben. Ja, kijk [het is] misschien nooit helemaal waterdicht, maar dit is wel om het [discriminatie] zo klein mogelijk te houden op deze manier." **(Leerbedrijf 5)**

Hoewel stagematching wordt benoemd als een aanpak die effectief kan werken voor het voorkomen van stagediscriminatie aan de voorkant, worden ook beperkingen benadrukt door meerdere participanten. Zo worden beperkingen genoemd zoals het risico op vooroordelen tijdens het kennismakingsgesprek. Bovendien geven meerdere participanten aan dat er nog steeds ruimte kan zijn voor subjectieve keuzes, zoals het kiezen van een stagiair op basis van persoonlijke voorkeuren: *"[…] dat je dus inderdaad maar een beetje uit kan pikken wat jou het beste past. Dus dat is niet zozeer discriminatie op ras of cultuur, maar ook op leerjaar bijvoorbeeld."* **(Leerbedrijf 5)**. Hetzelfde geldt ook voor een voorkeur hebben voor het niveau waarop de studenten hun opleiding volgen.

Ook benoemen de leerbedrijven dat vaak de naam van een persoon nog wel zichtbaar is tijdens het stagematchingsproces, wat tevens een risico vormt voor stagediscriminatie: *"Als ik dat zo moet inschatten, als een bedrijf daarvoor [discriminatie op basis van naam] gevoelig is, dan zal het een oorzaak [reden] kunnen zijn om voor een bepaald persoon niet te gaan."* **(Leerbedrijf 3)**.

Aanvullend geeft een participant aan dat stagediscriminatie altijd nog op de achtergrond plaats kan vinden:

"Op het moment dat je die voorselectie al maakt, voelt een student zich misschien ook minder afgewezen op basis van cultuur, uiterlijk of wat dan ook. Dus ik vraag me af of dit het volledig tegengaat, want ik denk dat het op de achtergrond wel plaatsvindt. Maar ik denk dat [iemand] dus zelf minder last ervan heeft of het minder ervaart omdat het minder zichtbaar is. Maar heel eerlijk, denk ik nog steeds dat het op de achtergrond wel gebeurt, want je kijkt altijd naar een student waar die vandaan komt en of die wel of niet past [binnen je bedrijf]." **(Leerbedrijf 2)**

Bovenstaand fragment schetst eveneens dat het voor stagiairs wel een objectieve procedure kan lijken, maar dat er nog steeds risico's aan verbonden kunnen zijn. Op de vraag of dit ook het geval zou zijn bij een volledig blinde match, antwoordt dezelfde participant het volgende:

"Dan [bij een blinde match] wordt er helemaal niet naar [naam van een student] gekeken, maar dan denk ik dat die [discriminatie] pas ter uiting komt wanneer een student op een school al is. Dan zul je er misschien wel last van kunnen hebben, want dan wordt het uitgedragen en past het niet binnen een visie of binnen een cultuur op een school." **(Leerbedrijf 2)**

Dit raakt aan wat meerdere medewerkers in de interviews beamen: ondanks dat stagematching stagediscriminatie (voor een gedeelte) 'aan de voorkant' tegen kan gaan, is er nog steeds een risico dat stagiairs te maken krijgen met stagediscriminatie tijdens de stage zelf:

"[…] Daar zal het vaak gebeuren. Kijk wat [ze] op school hebben, ze zitten in de klas en zij hebben stageplekken nodig, dus zij plaatsten ze de studenten. Dus daar zal het voornamelijk [voorkomen]: op de werkvloer, de pesterijen of wat dan ook. Ja, dat gebeurt natuurlijk ook. […] Er is altijd de mogelijkheid dat er op de werkvloer zoiets kan gebeuren." **(Leerbedrijf 1)**

Een enkeling benoemt dat discriminatie in algemene zin moeilijk is om volledig te voorkomen gezien discriminatie dusdanig diep in de Nederlandse cultuur verweven is:

"Ik vraag het me af, want ik denk dat het ook nog steeds gewoon een cultuur is die wij in Nederland hebben. Als jij niet binnen de lijntjes loopt of je bent anders, dan vinden mensen daar altijd iets van. Wij vinden altijd van alles van iedereen, dus nee, ik denk het niet. Ik denk dat dat altijd een item is wat er zal zijn. Het is, ik denk dat het echt zal liggen aan een cultuur van een leerplek waar iemand terecht komt, hoe daarmee om wordt gegaan. Ja, als ik nu kijk naar het team nu of een team een aantal jaar geleden, denk ik dat we nu ook veel meer verdragen en accepteren. Maar als hier iemand binnenkomt waarvan wij vinden 'die is anders', dan vinden wij daar met zijn allen iets van en ik denk dat die persoon dan ook wel merkt hoe oneerlijk het eigenlijk ook is. […] Ja voorkomen, dat zul je dan sowieso niet kunnen, denk ik." **(Leerbedrijf 2)**

Eén van de participanten beschrijft daarnaast dat de opleiding tijdens de stagematching meer rekening zou kunnen houden met waar ze studenten plaatsen in het kader van mogelijke stagediscriminatie:

"[…] ik kan me wel voorstellen als school, als je weet dat een bedrijf wat meer gevoelig is voor discriminatie, dat ze dan de studenten misschien een beetje naar bedrijven leiden waar dat totaal niet ter sprake komt, waar geen discriminatie is. Dat ze die studenten niet plaatsen bij een bedrijf als ze weten van nou, dat kan ik wel eens vervelend worden voor een [student], dus ik denk dat de school er wel een invloed op kan hebben." **(Leerbedrijf 3)**

6.3 In gesprek met studenten over stagediscriminatie

Slechts een beperkt aantal van de deelnemende studenten geeft aan stagediscriminatie te hebben ervaren op de werkvloer en/of tijdens het sollicitatieproces. In de ervaringen van studenten die stagediscriminatie hebben meegemaakt is er met name sprake van discriminatie op grond van etniciteit of religieuze overtuiging. Studenten weten bij wie ze op de opleiding terecht kunnen om over stagediscriminatie of ander ongewenst gedrag te spreken, maar maken hier geen officiële melding van. De studenten geven aan dat stagematching geen effectieve manier is om stagediscriminatie te voorkomen. Zij geven aan dat de school met name beter zicht moet krijgen op wat zich op de stages binnen leerbedrijven afspeelt.

Enkeling met ervaren discriminatie tijdens het zoeken naar stage

Slechts één student vertelt over een ervaring van stagediscriminatie tijdens het sollicitatieproces. Deze participant is niet door haar opleiding aan een stage gematcht en heeft dus zelf een stage moeten zoeken en solliciteren. Ze koppelt haar ervaring rondom het sollicitatieproces aan stagediscriminatie nadat ze hierover in gesprek is gegaan met haar familie. Zo vertelt ze:

"Aan het begin zag ik het niet als discriminatie, maar ik word heel vaak afgewezen terwijl ik één van de beste studenten van mijn opleiding ben. […] Ik heb hoge cijfers, ik haal al mijn vakken, ik heb al heel veel relevante ervaringen op mijn cv staan, terwijl andere studenten die dit niet hebben wél worden aangenomen. Ik hoorde dan terug 'je bent alles wat we zoeken, maar je bent het net niet'. En dan hoorde ik van een andere student dat zij wel was aangenomen, terwijl zij veel minder ervaring heeft dan ik. […] Toen had ik het er met mijn ouders over en vroeg mijn moeder of ik ook een foto op mijn cv heb staan. Ik heb wel het idee dat mijn uiterlijk en mijn niet-Hollandse naam invloed hebben op mijn sollicitaties." **(Student 31)**

Uit bovenstaand fragment blijkt eveneens dat de student in eerste instantie haar ervaring niet schaarde onder discriminatie. Nadat zij hierover met haar ouders gesproken heeft, zag ze in dat het weldegelijk ging om discriminatie op basis van haar migratieachtergrond, zoals zichtbaar aan haar uiterlijk en naam. Andere studenten geven aan geen ervaring gehad te hebben met discriminatie tijdens het solliciteren voor een stage. In de studentenquête gaf wel één op de acht studenten (12%) aan tijden een sollicitatiegesprek onvriendelijk te zijn behandeld (Box 6.1).

Box 6.1 Prevalentie van negatieve situaties tijdens zoeken naar een stage

In de enquête geven studenten van een aantal situaties – die zij mogelijk als discriminerend kunnen ervaren – aan of zij die tijdens het zoeken naar de eerste stage hebben meegemaakt (Figuur C.1):

42%	Ik kreeg geen antwoord op mijn brief/mail/telefoontje
39%	Een bedrijf gaf aan dat de stage niet meer beschikbaar was
20%	Ik kreeg een reactie op mijn brief/mail, en de stageplaats was er nog, maar ik werd toch niet uitgenodigd
12%	Ik werd tijdens een sollicitatiegesprek onvriendelijk behandeld
18%	Tijdens het sollicitatiegesprek werden er vragen gesteld die niet relevant waren voor de stageplaats
18%	Ik werd na een sollicitatiegesprek afgewezen voor de stage

Sommigen met negatieve ervaring tijdens de stage, twijfelen of deze discriminatie betreffen

Tijdens de gesprekken geeft een enkele student aan dat zij op hun stage anders behandeld worden in vergelijking tot andere stagiairs (zie ook Box 6.2). In sommige gevallen ging het om anders behandeld worden vergeleken met andere stagiairs binnen het leerbedrijf, maar ook om anders behandeld worden vergeleken met studiegenoten:

"In het begin zat ik er niet echt mee. Ik moest nog net starten en het zijn mensen met andere denkwijze. Maar hoe meer ik erin kwam, dacht ik 'dit hoort eigenlijk niet'. Ik deelde mijn ervaringen ook met mijn klasgenoten en zo en bij hen was het helemaal niet. Zij hadden niet zoveel strenge regels. En dan zijn ze van 'huh maak je dat mee?' en dan denk ik 'ja jullie niet dan?' Dan leer ik ook dat dit niet is hoe je je op je stageplek moet voelen." **(Student 2)**

Naast dat enkele studenten over eigen ervaringen met discriminatie op de stage vertelden (zie 0), geven meerdere studenten aan dat, ondanks dat ze er zelf geen ervaring mee hebben, door te horen over ervaringen van klasgenoten of vrienden, weten dat stagediscriminatie bestaat.

Box 6.2 Prevalentie van negatieve situaties tijdens de stage zelf

In de studentenquête is ook gevraagd of studenten een aantal negatieve situaties tijdens de stage zelf hebben meegemaakt, die zij mogelijk als discriminerend hebben ervaren (Figuur C.2):

7%	Ik ben uitgescholden of gepest
19%	Op de werkvloer werden er kwetsende opmerkingen of grappen over bepaalde groepen of mensen gemaakt
14%	Ik ben onvriendelijk behandeld
20%	Ik moest vooral taken of werkzaamheden doen die niet passen bij wat ik voor mijn opleiding moet leren
11%	Mijn werk werd vaker gecontroleerd dan dat van andere stagiairs
16%	Ik kreeg minder begeleiding dan andere stagiairs
13%	Op de werkvloer werd ik buitengesloten en genegeerd

Studentervaringen met discriminatie

Wanneer studenten in de focusgroepen gevraagd wordt wie wel eens te maken heeft gehad met stagediscriminatie, komen er niet gelijk verhalen naar boven. Veel studenten geven aan wel een vervelende ervaring te hebben gehad, maar dat ze dit zelf niet gelijk zouden koppelen aan (stage)discriminatie: *"Ik had wel een gevoel maar ik weet het niet zeker. Ik vind het moeilijk om te zeggen dat het stagediscriminatie is of dat iemand je gewoon niet mag."* **(Student 24)**. Een andere student vult dit aan met een soortgelijke ervaring, waarbij hij aangaf dat hij het 'incident' langs zich heen heeft laten gaan.

In de interviews beschrijven enkele studenten een situatie waarin een collega of praktijkbegeleider een racistische opmerking maakte die geen betrekking had op hen, maar waar zij zich wel oncomfortabel bij voelden. Eén student vertelt regelmatig te maken gehad te hebben met discriminatie op haar stageplek. Zij vertelt dat ze tijdens haar stage in een verzorgingstehuis vaak te maken had met discriminatie door patiënten:

"Ik had een zorgvrager die ik moest verzorgen, en zij was ergens in de 70. En meestal als ik bij haar in de kamer kwam, ze groette me wel gewoon heel lief en beleefd. Alleen terwijl je bezig met de zorg, maakte ze wel racistische opmerkingen. Bijvoorbeeld zeggen dat 'mensen met jouw kleur die doen dat of dat', en dat zei ze heel vaak […] Het ging om twee zorgvragers, een man en een vrouw, die dan naar mijn afkomst vroegen. […] Dan vroegen ze: 'Oh ja, je kan niet zo heel goed Nederlands en ja mensen van jouw kleur die weten niet heel goed in welke taal ik spreek of wat ik bedoel.' Maar ja, ik ben natuurlijk wel gewoon in Nederland geboren, dus ik weet wel wat ze daarmee bedoelen." **(Student 3)**

Deze student geeft aan dat ze eerst bij de zorgvragers zelf heeft aangegeven dat ze dit niet prettig vond, maar dat dit weinig effect had. Ze heeft het probleem vervolgens met haar praktijkbegeleider besproken. Er is toen gekeken of de stagiair op een andere plek geplaatst kon worden, maar dat bleek niet mogelijk te zijn. Er werd toen meegegeven aan de student dat zij de zorg aan deze patiënten mocht weigeren. Tegelijkertijd heeft de begeleider een gesprek gevoerd met de patiënten en diens naasten. Dit zorgde ervoor dat discriminerende opmerkingen stopten.

Dezelfde student vertelt ook dat zij tijdens haar stage in het ziekenhuis discriminatie ervaarde binnen het team. Dit uitte zich in de vorm van microagressies over de taalvaardigheid van de participant:

"Bij de stage in het ziekenhuis kwam discriminatie ook binnen het team voor omdat ik de medische termen soms niet wist in het ziekenhuis, omdat dat nieuwe woorden zijn, vroegen ze aan mij of ik wil echt Nederlands was, of dat Nederlands wel echt mijn eerste taal was.". […] Ik was het hier niet mee eens want bij ons thuis wordt het meest Nederlands gesproken en ik ben gewoon Nederlands. Omdat ik bepaalde medische termen nog niet heb geleerd, betekent dit niet dat ik niet goed Nederlands spreek." **(Student 3)**

Een andere student vertelt dat zij zich niet thuis voelde tijdens haar stage op een huisartsenpraktijk. Ze vertelt dat ze een slechte band had met de praktijkbegeleiders door wie zij zich niet serieus genomen voelde. Zo had ze het idee dat ze werd afgekraakt in de evaluatiegesprekken, waardoor ze moest huilen tijdens het gesprek, en dat de begeleiders dit 'erin bleven wrijven'. Ze geeft ook aan dat dit de andere collega's beïnvloedde. Ze beschrijft hen als een hechte groep waar ze niet tussenkwam. Ze geeft aan de situatie wel te hebben besproken op de opleiding en haar persoonlijke omgeving. Vanuit de opleiding kreeg ze te horen dat het vervelend was, maar dat ze hiermee moest leren omgaan.

Weer een andere student, werkzaam in de kinderopvang, vertelt dat zij anders behandeld werd ten opzichte van haar collega's, op basis van haar religieuze overtuiging. Ze vertelt dat ze een verzoek indiende om tijd te nemen om te gaan bidden tijdens haar werkdag:

"Hierbij komt dat ik vijf keer per dag moet bidden. En dat deed ik al op school, dat doe ik thuis en op stage deed ik dat nog niet. Dus toen heb ik gezegd dat we best wel veel groepen leeg hebben staan en of ik even 5 minuten tijd zou kunnen nemen om te gaan bidden. Ik kreeg een hele hoop vragen. Ik had gezegd, als je vragen hebt dan mag je ze altijd vragen. Maar ik kreeg wel veel gekke vragen. Ik kreeg gelijk reacties van waarom dan? Ga je dan meteen een hoofddoek dragen? Loop je dan in zo een gewaad hier. […] Maar het ging echt over naar het idee dat ze dachten dat ik echt heel extremistisch was en dat ik dan gelijk terrorist werd. Toen zei ik 'we hebben ons geloof en je hebt cultuur en dat zijn twee verschillende dingen'. Dat probeer ik altijd weer bij te brengen, maar dat lukt gewoon niet." **(Student 2)**

Ze vult aan dat de stageplek in reactie hierop contact heeft gezocht met haar opleiding, wat ze vervelend vond. De student had liever gezien dat de stageplek haar verdere vragen had gesteld. Het zou dan voornamelijk zijn gegaan over hoeveel van haar tijd het gebed in beslag zou nemen. Vervolgens werd voorgesteld dat ze deze vijf minuten zou moeten inhalen. Verder benoemt ze dat er onder haar collega's vaker opmerkingen werden gemaakt die zij als racistische uitspraken zag.

Meeste studenten weten waar stagediscriminatie te melden, officiële melding blijft toch vaak uit

Bijna alle participanten geven aan dat zij bij hun mentor, SLB'er of stagebegeleider terecht kunnen als zij tegen een probleem aanlopen of zich niet fijn voelen tijdens de stage. Zij vertrouwen erop dat deze onderwijsprofessionals hen dan verder kunnen helpen. De studenten die vertellen over een ervaring van discriminatie op de stage geven echter aan geen officiële melding te hebben gedaan van hun ervaring. Zo vertelt de student die stageliep in een ziekenhuis dat ze haar werkbegeleider heeft gesproken over een opmerking die zij had gemaakt over haar kennis van bepaalde medische terminologie, zoals beschreven in de voorgaande paragraaf. De praktijkbegeleider gaf vervolgens aan dat ze 'dit niet zo bedoelde maar het zich gewoon afvroeg ', naar waar ze haar excuses had aangeboden. Een andere student benoemt:

"Nee dat [een officiële melding maken] heb ik niet gedaan. Ik heb wel informatie opgezocht, maar ik durfde het niet echt te doen. […] Omdat ik bang bent over wat er gaat gebeuren. En dat heeft allemaal te maken met dat ik niet mijn laatste stage wil verpesten en opnieuw beginnen. En je weet vooraf niet wat hun reactie gaat zijn." **(Student 2)**

Het voorkomen van studievertraging wordt vaker als overweging genoemd voor het niet melden van discriminatie tijdens de stage. Een andere student stelt dat in een gesprek haar docent het officieel melden wel als een mogelijke optie had benoemd, maar dat zij hier zelf van afzag. Ze vertelt dat ze vooral haar stage wilde afmaken en hier niet te veel over na wilde denken. Naast dat het voorkomen van studievertraging een aantal keer als overweging wordt genoemd, geeft een aantal studenten aan niet goed te weten waar zij een officiële melding van stagediscriminatie kunnen maken. Veel studenten geven aan wel het idee te hebben dat zij hiervoor bij hun mentor terecht kunnen, maar dat ze niet bekend zijn met de 'officiële kanalen'. Een aantal studenten geeft aan wel te weten waar zij naar toe moeten met hun melding, maar dat ze niet het idee hebben dat hier echt iets mee wordt gedaan: *"Je kan er wel over praten maar je problemen worden niet opgelost. Ik kan naar mijn mentor maar het heeft geen nut want hij kan ook niets doen."* **(Student 28)**.

Stagematching geen effectieve remedie tegen stagediscriminatie

Over het algemeen zijn de gesproken studenten er niet van overtuigd dat stagematching een effectieve remedie is voor het voorkomen van stagediscriminatie. Zo benoemen enkele studenten dat op zorgopleidingen al wordt gematcht, maar dat studenten daar nog steeds discriminatie ervaren op de werkvloer: *"[...] bij stagematching gaat het echt om of die stage bij je past. Maar natuurlijk wisten mijn mentoren niet dat daar mensen waren die racistische opmerkingen maakten. Als zij dat van tevoren wisten zouden ze me niet daarnaartoe sturen."* **(Student 3)**

Studenten die door hun opleiding zijn gematcht, geven in de meerderheid aan voorkeur te hebben voor het zelf zoeken van een stageplek. Ze geven aan dat het zelf selecteren van een stageplek ook zou bijdragen aan hun motivatie voor de stage en dat zij via deze weg zelf ook een geschikte stagevergoeding zouden kunnen regelen, een belangrijke factor die door veel studenten wordt aangehaald. Ook benoemen een aantal studenten dat het zelf zoeken van een stageplek volgens hen stagediscriminatie juist kan voorkomen:

"Ook al kiest school de plek, dan betekent het niet dat dat een goede plek, of de beste plek is. Het ligt aan de personen die daar werken. Zo kan je kiezen voor een plek waar je al wat mensen kent, waardoor je je meer thuis voelt." **(Student 24)**

School kan matching als hulpmiddel gebruiken en moet meer zicht krijgen op bedrijven

Een aantal studenten noemt het matchen door de opleiding wel als hulpmiddel voor studenten die vastlopen in het sollicitatieproces. Een aantal studenten die zelf veel moeite hadden met het zelfstandig vinden van een stageplek geeft aan de voordelen van stagematching wel in te zien, maar ook zij geven aan bij matching wel de keuzevrijheid te missen: *"Ik werd veel afgewezen, maar liet dit over me heen gaan. Als school ons had gekoppeld had het wel wat zorgen en tijd gescheeld."* **(Student 30)**

De studenten zien zeker ook de positieve aspecten van stagematching, maar vinden veelal dat het in de uitvoering tekortschiet . Een student benoemt dat ze vindt dat de opleidingen beter zicht moeten krijgen op wat zich afspeelt binnen de leerbedrijven waar zij mee samenwerken, pas dan kan stagediscriminatie worden ingeperkt:

"Ik denk dat het belangrijk is dat school ook weet welke stagebedrijven zij aannemen of tenminste weten welke stagebedrijven onder hun vallen. En dat ze echt luisteren naar de stagiairs, en wat zij daarover denken. Misschien zelfs enquêtes of in ieder geval vragen van hoe ervaar jij deze stage? En dat mensen dan anoniem hun mening hierover kunnen geven. Dat is bij mij dus toen niet gebeurd en ik heb zelf actie ondernomen en toen kwamen ze erachter van 'Oh, we hebben eigenlijk al heel vaak gehoord dat mensen niet goed worden begeleid en zich niet welkom voelen en daar zouden ze dan iets mee moeten doen'. Het is wel belangrijk dat school weet welke stagebedrijven onder hun vallen en welke stagebedrijven ze aan stagiairs weggeven of matchen. Ik denk dat je op die manier wel zoveel mogelijk vervelende scenario's kan voorkomen." **(Student 1)**

Andere studenten zijn het eens met een strengere aanpak voor leerbedrijven waar sprake is van stagediscriminatie. Zo zou de school een lijst moeten bijhouden van leerbedrijven waar de stages niet naar behoren verlopen. Eén van de geïnterviewde studenten omschrijft het als volgt:

"Het lijkt me lastig, omdat je maar beperkte stageplekken hebt, maar stel je hebt het voor het zeggen dan zou dat een goede zijn. Dat je een lijstje hebt met plekken die niet naar behoren werken. […] Ik denk niet dat studenten gaan liegen over hun ervaring met hun stageplek. […] Als ze het niet naar hun zin hebben – het verschilt wel per verhaal, maar als het echt op discriminatie aankomt, ja dan kan dat gewoon niet." **(Student 2)**

Op deze manier zou de school meer zicht kunnen krijgen op wat zich afspeelt bij de leerbedrijven waar studenten stagelopen en of daar eventueel sprake is van ongewenst gedrag of stagediscriminatie.

7 Verbeterpunten en aanbevelingen

Studenten zijn over het algemeen tevreden over het matchingsproces en de begeleiding, maar zien ook verbeterpunten. Zowel studenten als leerbedrijven geven aan dat de voorbereiding op de stage beter kan. Studenten vragen om intensiever contact vanuit de school, ook als mogelijk instrument om stagediscriminatie te kunnen signaleren en adresseren. Tot slot adviseren studenten en leerbedrijven om stagematching niet als los element te zien, maar als onderdeel van een bredere set maatregelen om de stage-ervaringen van studenten te verbeteren.

7.1 Studenten zijn tevreden, maar willen wel intensiever contact tijdens stage

Ruim de helft van de deelnemende studenten heeft gereageerd op de open vraag wat hun opleiding beter of meer kan doen om studenten vóór en tijdens de stage goed te begeleiden. Een kwart geeft aan tevreden te zijn en dat er niets of niet veel is dat de opleiding in hun ogen meer zou kunnen doen. Zo'n tien procent is niet per se geheel tevreden, maar weet niet te benoemen wat anders moet. Een derde van de antwoorden heeft betrekking op de periode voorafgaand aan de stage: meer duidelijkheid over stageopdrachten (9%), meer begeleiding bij het vinden van een stage (13%) en een betere voorbereiding op het sollicitatiegesprek (9%).

Tabel 7.1 Veel studenten willen tijdens stage intensiever contact en begeleiding van school

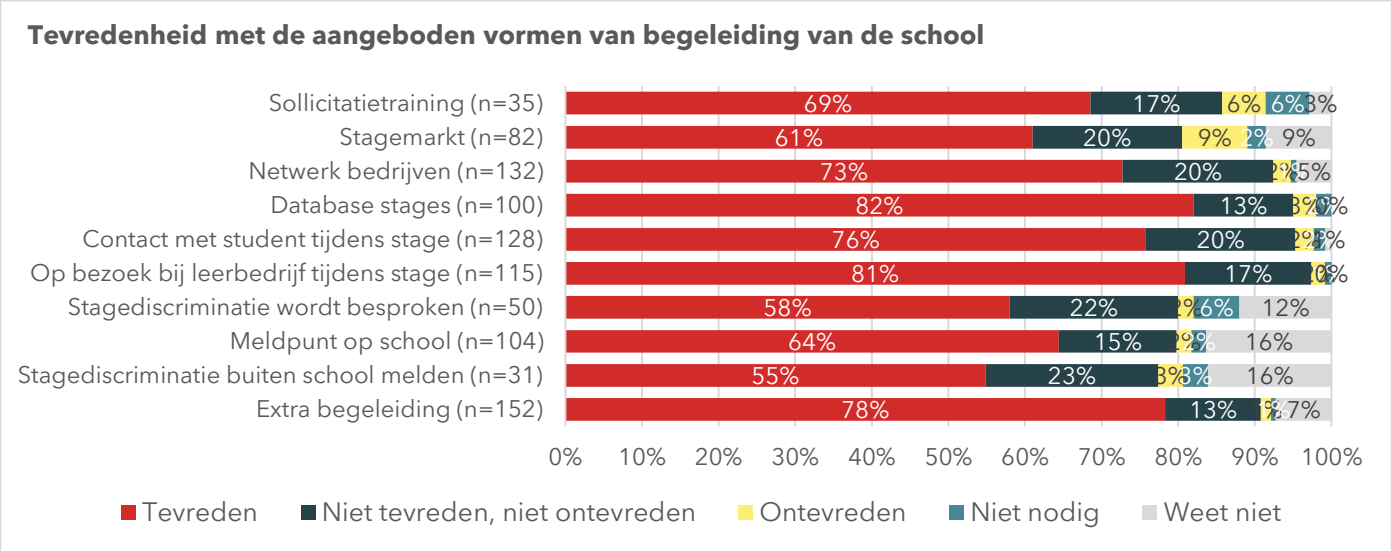
Categorie	Aantal	%[17]
Student is tevreden (antwoorden als "niks", "niet veel", "prima")	46	24%
Student weet het niet	20	11%
Student wil meer duidelijkheid over en begeleiding bij stageopdrachten	17	9%
Student wil meer betrokken worden bij het matchingsproces	5	3%
Student wil meer begeleiding bij/informatie over voorkomen van discriminatie	3	2%
Student wil meer stagemogelijkheden	2	1%
Student wil meer begeleiding bij het vinden van een stageplaats	24	13%
Student wil betere voorbereiding op het sollicitatiegesprek en de stage	16	9%
Student wil intensiever contact en begeleiding tijdens de stage	65	35%
Student heeft niets ingevuld	171	
Totaal	**369**	

17 Percentage van 188 studenten die de open vraag hebben ingevuld. Het antwoord van enkele studenten heeft betrekking op twee antwoordcategorieën, waardoor de som van de percentages boven de 100% uitkomt.

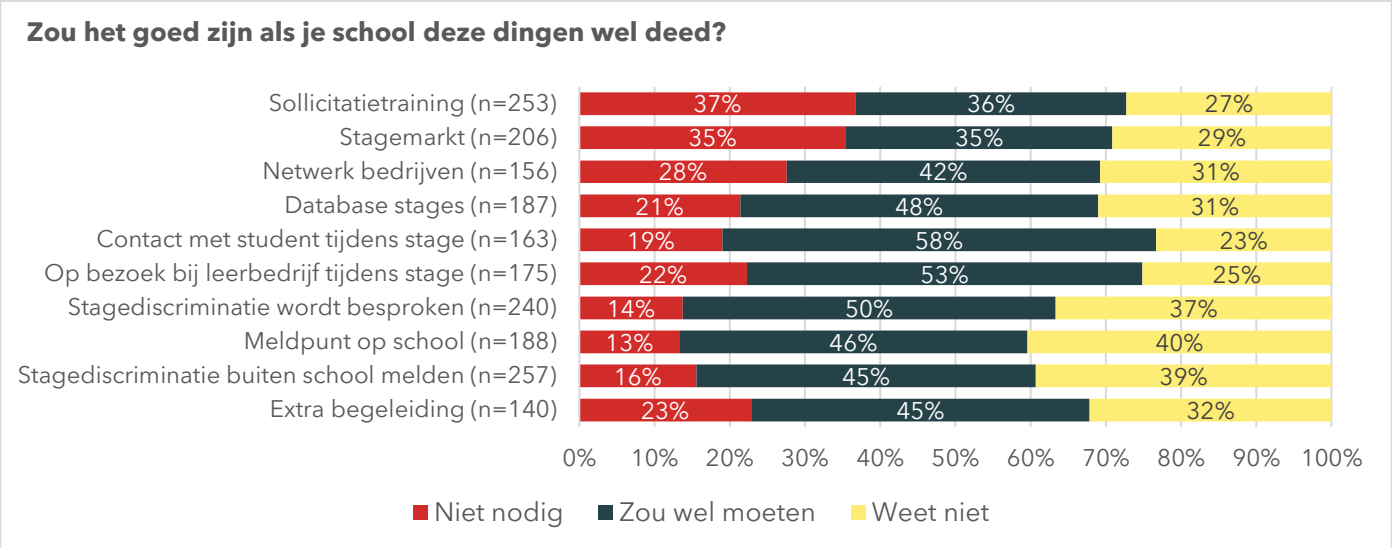
Studenten geven met name aan dat het contact en begeleiding tijdens de stage beter zou kunnen (35%). Studenten hebben het dan veelal over laagdrempelig en regelmatig contact tussen student en stagebegeleider (zoals een eenvoudig mailtje met de vraag hoe de stage verloopt); andere studenten geven aan dat de stagebegeleider tijdens de stage vaker langs zou mogen komen.

In de voorgaande hoofdstukken is op verschillende plekken verwezen naar verschillende instrumenten die scholen inzetten om studenten goed voor te bereiden en te begeleiden tijdens het zoeken naar een stage en tijdens de stage zelf. Figuur 7.1 laat zien dat de meeste studenten tevreden zijn over deze vormen van begeleiding als deze op hun school beschikbaar is. Aan studenten die aangeven dat een bepaalde ondersteuningsvorm *niet* wordt aangeboden is gevraagd of zij dat wel wenselijk achten (Figuur 7.2). Studenten zijn het niet eens of bepaalde vormen van begeleiding gewoon niet nodig zijn of dat de school deze wel zou moeten bieden. Maar voor regelmatig contact geeft een meerderheid van de studenten aan dat dit wel zou moeten – zowel voor contact tussen student en stagebegeleider als voor bezoeken van de stagebegeleider aan het leerbedrijf.

Figuur 7.1 Meeste studenten tevreden over geboden vormen van begeleiding van de school



Figuur 7.2 Veel studenten weten niet goed of bepaalde vormen van begeleiding nodig zijn



7.2 Verbeterpunten uit gesprekken met studenten en leerbedrijven

Hieronder volgt een opsomming van een aantal concrete verbetersuggesties die studenten en leerbedrijven in de gesprekken aandragen.

Studenten hebben behoefte aan betere handvaten vanuit school voor zoeken van stage

Over het algemeen gaat de voorkeur van studenten uit naar het zelf zoeken van een stageplek, onder de voorwaarden dat 'school een oogje in het zeil houdt' en de student opvangt met een matching wanneer dit proces moeizaam verloopt.

Andere studenten geven ook aan dat zij beter voorbereid hadden willen worden op de stage in het kader van wat er van de student verwacht wordt. Een aantal studenten geeft aan dat ze het fijn zouden vinden als er in deze lessen ook aandacht wordt besteed aan het sollicitatieproces, en dan voornamelijk hoe ze moeten omgaan met de afwijzingen.

Een student geeft de aanbeveling mee om bij gedeeltelijke matching vanuit de opleiding, studenten ook de mogelijkheid te bieden door te geven waar ze absoluut geen stage willen lopen. De opleiding kan hier dan rekening mee houden in het geval dat het niet lukt om studenten binnen hun top drie te matchen. Zo voorkom je dat een student bijvoorbeeld drie stages moet lopen op eenzelfde afdeling, waar de student al eerder stage heeft gelopen.

Studenten zien rol voor school in monitoring van stages

Een aantal studenten geeft aan dat er ruimte voor verbetering is in de begeleiding die zij vanuit hun opleiding krijgen tijdens het stagelopen. Zo hebben sommige onderwijsprofessionals, zoals een mentor, niet altijd even veel zicht op de stages die studenten lopen. Sommige studenten benoemen dat er kortere lijntjes zouden moeten zijn tussen de opleiding zodat de mentor, het BPV-bureau of de -coördinator meer zicht krijgt op wat zich afspeelt tijdens de stage.

Leerbedrijven moeten meer inzetten op begeleiding van en contact met stagiairs

Verschillende studenten benoemen dat leerbedrijven beter mee moeten denken over de inrichting en planning van stage ten opzichte van bijbanen, sport en andere nevenactiviteiten die studenten ondernemen.

Een paar studenten benoemt dat de begeleiding tijdens de stage beter geregeld kan worden. Zo zouden leerbedrijven voornamelijk andere medewerkers praktijkbegeleider moeten laten worden die ook écht gemotiveerd zijn om studenten te helpen.

Studenten die na de matching zelf contact moesten opnemen met het leerbedrijf geven aan dat het leerbedrijf zelf meer initiatief zou kunnen tonen om de student te benaderen om het welkomstgevoel van de student te vergroten.

Meer betrokkenheid vanuit school, screenen leerbedrijven en aandacht voor discriminatie

Studenten stellen dat ze begrijpen dat stagediscriminatie helemaal voorkomen lastig is, maar dat de betrokkenheid van een opleiding erg veel invloed kan hebben. Zo zouden ze naast een helder meldpunt graag wat meer initiatief ervaren vanuit de opleiding om te checken hoe de stage verloopt.

Scholen zouden beter zicht moeten hebben op met welke leerbedrijven samengewerkt wordt en wat daar gebeurt, zodat zij weten in wat voor soort omgevingen studenten stagelopen (screenen).

Als voorstel om stagediscriminatie tegen te gaan benoemt een groep studenten dat de opleidingen hun betrokkenheid kunnen vergroten door vaker langs te komen op de leerbedrijven. Studenten geven aan te verwachten dat de praktijkbegeleiders zich anders zullen gaan gedragen wanneer de begeleider vanuit de opleiding vaker langskomt. Zo benoemt een student dat het een mogelijkheid is om hier specifiek iemand voor in te huren die (ongeplande) locatiebezoeken op de stageplekken uitvoert.

Scholen moeten luisteren naar de ervaringen van stagiairs tijdens de stage en bij negatieve ervaringen onderzoek doen naar wat daar is voorgevallen.

Waar bij sommige opleidingen er tijdens de SLB-lessen wel gesproken wordt over stagediscriminatie en waar studenten dit zouden kunnen melden, geven andere studenten aan dat tijdens de SLB-lessen hier meer aandacht aan besteed kan worden. Een participant noemt het voorbeeld dat er gastlessen gegeven zouden kunnen worden over (stage)discriminatie.

Effectiever matchingsproces en evaluatie ervan, en school moet student meer begeleiden

Scholen kunnen meer aandacht besteden aan nog effectievere en gerichtere stagematching van studenten.

ROC's en mbo-scholen kunnen studenten bevragen over de effectiviteit van het huidige stagematchingsproces.

Studenten dienen meer begeleiding te ontvangen op hun opleiding over hoe ze sollicitatie- of kennismakingsgesprekken kunnen voeren en zich daarop kunnen voorbereiden.

7.3 Advies: zie stagematching als onderdeel van een bredere set maatregelen

Stagematching door de school is geen op zichzelf staand instrument die de oplossing is voor mismatches op de stagemarkt voor mbo-studenten of voor het uitbannen van stagediscriminatie in zijn geheel. Zowel studenten als leerbedrijven zien voordelen van stagematching, maar zien ook nadelen van verplichte stagematching. Zij zien stagematching niet als een effectief instrument om stagediscriminatie tegen te gaan. Zij wijzen er bijvoorbeeld op dat vooroordelen tijdens de selectie nog steeds een rol kunnen spelen en dat – eenmaal gematcht en aan een stage begonnen – studenten op de werkvloer alsnog met discriminatie te maken kunnen krijgen.

Aanbevelingen vanuit de studenten: screening, begeleiding, contact en reactie

- Stagematching is op zichzelf geen maatregel die stagediscriminatie tegengaat. In combinatie met screening van bedrijven, een goede begeleiding vanuit de opleiding vooraf aan en tijdens de stage, betere begeleiding vanuit het leerbedrijf en frequenter contact tussen opleiding en bedrijf tijdens de stage kan stagematching wel helpen stagediscriminatie tegen te gaan.
- Om stagediscriminatie tegen te gaan en te voorkomen moeten opleidingen adequater reageren en onderzoek doen wanneer studenten discriminatie hebben ervaren tijdens de stage. Op die manier kan voorkomen worden dat andere studenten hetzelfde overkomt.
- Algemeen/los van het doel om stagediscriminatie tegen te gaan: veel studenten verkiezen het om zelf een stageplek te zoeken.

- Algemeen/los van het doel om stagediscriminatie tegen te gaan: stagematching in de vorm van gedeeltelijke matching kan wenselijk zijn als achtervang om studenten die geen stageplek kunnen vinden te helpen een plek te vinden.

Aanbevelingen vanuit de leerbedrijven: begeleiding en verbetering matchingsproces

- Ook door meerdere leerbedrijven wordt gesteld dat stagematching op zichzelf geen maatregel is die stagediscriminatie tegengaat.
- Vanuit de leerbedrijven wordt discriminatie als een breder maatschappelijk probleem genoemd.
- Algemeen/los van het doel om stagediscriminatie tegen te gaan: leerbedrijven wijzen vooral op de rol van de school in het beter begeleiden van studenten en het verder onderzoeken en vormgeven van matchingsprocedures.

7.4 Conclusie

Dit rapport wijst uit dat stagematching alléén geen toereikende oplossing is voor het voorkomen van stagediscriminatie. Stagematching zou daarom als onderdeel van een bredere set aan maatregelen gezien moeten worden. Intensiever contact met de school tijdens de stage, educatie over (stage)discriminatie door de school en meer aandacht voor een passende matching, worden als aanvullende maatregelen aangedragen. Dit rapport biedt een verdieping op de voorstudie Van Eijkern & Prevoo (2023) en geeft antwoord op de volgende onderzoeksvraag:

Welke elementen van het stagematchingsproces zijn bepalend in het tegengaan van stagediscriminatie?

Door middel van een vragenlijst onder 327 studenten en verdiepende gesprekken met 32 studenten en 14 medewerkers van leerbedrijven, wijst dit rapport uit dat studenten die – in lijn met de afspraken in het Stagepact – direct aan een stageplaats worden gematcht, niet minder vaak te maken hebben met stagediscriminatie dan studenten die zelf op zoek gaan naar een stageplaats of door de school deels begeleid worden. Tijdens het zoekproces ervaren door de school gematchte studenten in 17% van de gevallen stagediscriminatie, terwijl dit bij studenten die zelf op zoek gaan naar een stageplaats 10% betreft. Tijdens de stage zelf ervaren de door de school gematchte studenten in 13% van de gevallen discriminatie, terwijl dit voor 8% van de studenten die zelf op zoek gaan naar een stage het geval is. Deze verschillen zijn statistisch gezien niet significant, maar laten wel zien dat stagematching door de school geen garantie is voor het voorkomen van stagediscriminatie.[18]

Volgens leerbedrijven is één van de werkzame elementen van het stagematchingsproces het feit dat zij geen keuze hebben voor een bepaalde student (in het geval van een blinde match). De blinde match draagt volgens de leerbedrijven dus bij aan het tegengaan van stagediscriminatie. Dit komt overeen met wat eerder onderzoek naar objectieve werving en selectie op de arbeidsmarkt heeft gevonden in het kader van anonieme sollicitatieprocedures (e.g., Felten et al., 2021; Neumark, 2024; TNO, 2020a, b).

[18] Deze verschillen zijn – mede vanwege het lage aantal door de school gematchte studenten (n=30) – statistisch gezien niet significant. Bij de bevraging van ruim 800 stagecoördinatoren van mbo-scholen is het beeld anders: stagecoördinatoren van opleidingen waar de school de student zelf matcht geven minder vaak aan dat er afgelopen jaar signalen zijn geweest van stagediscriminatie (25%) dan van opleidingen waar de student zelf moet solliciteren (35%). Dit verschil kan verschillende oorzaken hebben. De signalen die bij stagebegeleiders terechtkomen zijn een subset van alle student-ervaringen met discriminatie. Ook is de respons op de studentenquête lager en minder representatief dan die op de enquête onder stagecoördinatoren. Ook kan het verschil in opleidingen en sectoren bepalend zijn voor de verschillen in prevalentie van stagediscriminatie. Welke mogelijke oorzaken leidend zijn in de verschillen tussen de twee databronnen is zonder aanvullend onderzoek niet te bepalen.

Anderzijds benoemen leerbedrijven dat stagematching geen waterdicht instrument is om stagediscriminatie 'aan de voorkant' te bestrijden. Een match wordt niet altijd blind gemaakt en afhankelijk van de beschikbaarheid van identificeerbare, persoonlijke informatie kan stagediscriminatie nog steeds voorkomen bij de selectie of plaatsing van een student. Sommige leerbedrijven benoemen dan ook dat zij zich voor kunnen stellen dat dit op de achtergrond nog steeds gebeurt. Ook is er bij het kennismakingsgesprek met de stagiair vaak nog ruimte voor subjectieve invulling en keuzes van de praktijkopleider en stagebegeleider.

Ook doordat de match bij de onderwijsinstelling wordt gelaten, kunnen volgens de gesproken praktijkopleiders discriminatie en vooroordelen bij het leerbedrijf tijdens de selectie van een stagiair worden tegengegaan. Een leerbedrijf benoemt dat de onderwijsinstelling eventueel inzicht kan hebben in welke organisaties gevoeliger zijn voor discriminatie, waar ze vervolgens op in kunnen spelen tijdens het toekennen van een stageplek.

Tegelijkertijd stellen studenten dat de opleiding hier zeker niet altijd zicht op heeft en, wanneer ze een student plaatsen voor de stage, vaak niet goed weet wat er op de werkvloer van een leerbedrijf gebeurt. Zij geven aan dat, om stagediscriminatie tegen te gaan, onderwijsprofessionals hier beter zicht op zouden moeten krijgen tijdens het proces van stagematching.

De voorstudie (Van Eijkern en Prevoo, 2023) laat zien dat ook stagecoördinatoren zowel voor- als nadelen van stagematching zien. Het biedt mogelijkheden voor gelijke kansen, maar het kan ook ten koste gaan van het leerproces van studenten. Het zelf vinden van een stageplaats is een voorbereiding op en kennismaking met het werkveld en de arbeidsmarkt. Ook geven stagecoördinatoren aan dat stagematching door de school geen garantie is voor een goede match. Het veronderstelt dat een docent of begeleider zowel student als leerbedrijf goed genoeg kent om leerwensen en competenties van de student aan de taken en leermogelijkheden van een beschikbare stageplaats te koppelen. Zij twijfelen er sterk aan of elke docent of begeleider deze gespecialiseerde taak kan waarmaken.

Dit onderzoek concludeert hiermee allereerst dat stagematching alléén geen toereikende oplossing biedt voor het voorkomen van stagediscriminatie tijdens het zoekproces, dan wel tijdens de stage zelf. Er lijken daarom aanvullende maatregelen nodig om stagematching effectief in te zetten als middel tegen stagediscriminatie. Leerbedrijven en studenten dragen verschillende mogelijke oorzaken hiervoor aan. Zo zou volledige matching door de school ten koste kunnen gaan van een goede voorbereiding door de school en een goede begeleiding door het leerbedrijf; in dit onderzoek komt naar voren dat studenten die door de school gematcht worden minder vaak toegang hebben tot aanvullende begeleiding door de school zoals sollicitatietraining, een stagemarkt of een database van stages. Ook merken leerbedrijven – in lijn met de bevindingen van stagecoördinatoren uit de voorstudie – op dat bij een volledig blinde match stagediscriminatie nog steeds tot uiting kan komen tijdens de stage zelf. Discriminatie zou volgens deze bedrijven in algemene zin moeilijk volledig te voorkomen zijn, aangezien het diep in de Nederlandse cultuur verweven is.

Zowel in de enquête onder stagecoördinatoren uit de voorstudie, als uit de studentenquête en gesprekken met studenten en leerbedrijven uit dit rapport worden suggesties aangedragen voor een bredere set aan maatregelen. Studenten geven aan behoefte te hebben aan intensiever contact en begeleiding tijdens de stage, ook als mogelijk instrument om stagediscriminatie te voorkomen. Daarnaast zijn studenten onvoldoende bekend met het herkennen en melden van stagediscriminatie. Ze suggereren daarom dat er op school tijdens de lessen meer aandacht besteed zou moeten worden aan (stage)discriminatie en dat mbo-scholen kunnen bijdragen aan het helpen signaleren van discriminatie door het inrichten van een meldpunt op school. Leerbedrijven adviseren daarnaast dat scholen bij de plaatsing van studenten meer rekening houden met de mogelijkheid van stagediscriminatie op de werkvloer. Ook

wordt in dit rapport benadrukt dat studenten, in tegenstelling tot de afspraken van het Stagepact MBO 2023-2027, vaak de voorkeur geven aan autonomie in het matchingsproces. Tegelijkertijd geven ze aan dat ze hierbij meer begeleiding willen bij het vinden van een stageplaats en een betere voorbereiding op het sollicitatiegesprek nodig hebben.

Hoewel de voordelen van directe stagematching zowel in de literatuur als in deze studie duidelijk naar voren komen, draagt dit rapport ook – in lijn met de voorstudie – kanttekeningen aan. Stagematching is nog geen op zichzelf staande oplossing voor stagediscriminatie. Dit rapport adviseert daarom om rekening te houden met de mogelijke nadelen en risico's van stagematching, zoals beschreven in dit rapport en de voorstudie, en om aanvullende maatregelen te nemen om stagediscriminatie onder mbo-studenten verder te verminderen. De inzichten uit dit rapport kunnen gebruikt worden door alle betrokkenen uit het veld – waaronder studenten, scholen en leerbedrijven – om het gesprek aan te gaan over de verdere invulling en uitwerking van afspraken die zij in het Stagepact met elkaar gemaakt hebben.

Referenties

Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). Ervaren discriminatie in Nederland. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., van der Torre, A., van den Berg, E., Pulles, I., Iedema, J. & de Voogd-Hamelink, M. (2020). Ervaren discriminatie in Nederland II. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau

Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L. & Dagevos, J. (2010). Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Van Rooijen, M., Day, M., Van den Berg, A., Mienis, E., & Verweij N. (2021). Ongelijke kansen op de stagemarkt. Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Bisschop, P., van Kesteren, J., van der Ven, K., Prevoo, T., ter Weel, B., Muja, A., de Visser, M., Crul, M., Essanhaji, Z., Baarda, R. (2021). Naar een betere startpositie op de arbeidsmarkt. Onderzoek naar de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor mbo'ers met een migratieachtergrond. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Bles, P. & Meng, C. (2018). MBO Stages en de migratieachtergrond van studenten. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs & Advies.

College voor de Rechten van de Mens (2024). Wat is discriminatie? https://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-jou/discriminatie-en-gelijke-behandeling/wat-is-discriminatie

De Winter-Koçak, S., Yassine, D., Van de Gevel, M., Verstappen, M., & Does, S. (2023). Hoe mbo-studenten stagediscriminatie willen melden. Gehoord en geloofd worden, met concrete gevolgen voor het leerbedrijf. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Felten, H., Does, S. & Buizier, D. (2021a). Stagediscriminatie voorkomen: Hoe doe je dat? Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Felten, H., van Rooijen, M., Reches, L. & Broekroelofs, R. (2021b). Mbo-stagediscriminatie voorkomen en aanpakken: wat kan werken? Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Hermanussen, J., Christoffels, I. & Cuppen, J. (2017). Stagematching in het mbo. Verschillende perspectieven. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Hulsegge, G., Emmert, S. B. & Verhoef, H. F. C. (2020) Delphi-studie stand der wetenschap arbeidsmarktdiscriminatie: Interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten. TNO; Leiden: R10976

JOB. (2022). JOB-monitor 2022. Utrecht: Jongerenorganisatie Beroepsonderwijs

JOB, CNV, FNV. (2019). Stagewijzer.

Klaver, J., Mevissen, J.W.M., Odé, A.W.M., Mateman, S. & Weening, H. (2005). *Etnische minderheden op de* arbeidsmarkt. Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

Klooster, E., Koçak, S. & Day, M. (2016a). Wat is er bekend over discriminatie van mbo-studenten bij toegang tot de stagemarkt. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Klooster, E., Koçak, S. & Day, M. (2016b). Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie? Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Klooster, E., Meng, C., Bles, P., Monker, D., & Walz, G. (2020). (on)gelijke toegang tot stage en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond: 'Hbo'ers, onderwijs en werkgevers over verklaringen en oplossingen'. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs & Advies.

Neumark, D. (2024). Age Discrimination in Hiring: Evidence from Age-Blind versus Non-Age-Blind Hiring Procedures. Journal of Human Resources, 59(1), 1-34.

ROA (2018). MBO Stages en de migratieachtergrond van studenten. Maastricht: ROA.

Siebers, H. (2017). Naar een inclusieve organisatie van de Gemeente Eindhoven: Verbeterruimte in de instroom en in de verticale doorstroom van diverse medewerkers. Tilburg: Tilburg University.

Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2021). Ethnic Discrimination in the Dutch Labor Market: Differences Between Ethnic Minority Groups and the Role of Personal Information About Job Applicants – Evidence from a Field Experiment. *Journal of International Migration and Integration, 22*, 1125-1150.

Thijssen, L., Coenders, M. & Lancee, B. (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt - verschillen tussen etnische groepen en de rol van beschikbare informatie over sollicitanten. Mens & Maatschappij, 94(2), 141-176.

TNO (2020a). *Delphi-studie stand der wetenschap arbeidsmarktdiscriminatie: Interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten.* Den Haag: TNO

TNO (2020b). *Pilot nudging in werven en selecteren. Tussenrapportage*. Den Haag: TNO.

Van Eijkern, I. & Prevoo, T. (2023). Het proces van stagematching in het mbo. Een enquête onder stagecoördinatoren. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Van Rooijen, M. & de Winter-Koçak, S. (2018). Gelijke kansen op gelijke stages. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven

Wekker, G. (2016). *White innocence: Paradoxes of colonialism and race*. Duke University Press.

Lijst figuren en tabellen

Figuren

Figuur 2.1 Het proces van stagematching ... 13
Figuur 2.2 Rolverdeling volgens coördinatoren: 7 op 10 studenten moet zelf solliciteren ... 18
Figuur 2.3 Rolverdeling volgens studenten: 7 op 10 studenten moet zelf solliciteren ... 18
Figuur 2.4 Studenten die zelf moeten solliciteren hebben vaker toegang tot sollicitatietraining, stagemarkt, netwerk van bedrijven en stagedatabase ... 19
Figuur 3.1 Meer dan de helft van alle studenten vindt zelf of via familie een stageplaats ... 25
Figuur 4.1 Eén op tien studenten ontevreden over matchingsproces, ongeacht rolverdeling ... 32
Figuur 4.2 Ruim helft studenten tevreden over voorbereiding en begeleiding, ongeacht rolverdeling bij selectie ... 33
Figuur 4.3 Kwart studenten moeite eerste stage te vinden; mindere vaak moeite bij hulp van school ... 36
Figuur 4.4 Onder studenten die zelf moeten solliciteren moet 15% meer dan vijf keer solliciteren ... 36
Figuur 5.1 Minder dan de helft van studenten heeft regelmatig contact met stagebegeleider tijdens stage ... 40
Figuur 6.1 Eén op tien studenten ervaart of vermoedt discriminatie tijdens het zoeken naar een stage ... 49
Figuur 6.2 Eén op tien studenten ervaart of vermoedt discriminatie tijdens de stage zelf ... 49
Figuur 6.3 Een derde van de studenten zegt dat er op school een meldpunt voor discriminatie is ... 50
Figuur 7.1 Meeste studenten tevreden over geboden vormen van begeleiding van de school ... 62
Figuur 7.2 Veel studenten weten niet goed of bepaalde vormen van begeleiding nodig zijn ... 62

Tabellen

Tabel 1.1 Respons van 364 studenten (over drie sectoren, zes opleidingen en zeven scholen) ... 9
Tabel 7.1 Veel studenten willen tijdens stage intensiever contact en begeleiding van school ... 61

Bijlage A De drie fases van matchingsproces

Fase 1: Het vinden van een stageplaats

Een stagematch begint bij het vinden van een stageplaats. Het vinden van een stageplaats kan door elke opleiding anders worden voorbereid en/of ondersteund. Vaak hebben scholen een netwerk van bedrijven waar een student stage kan lopen. Sommige scholen wijzen de student dan ook aan een leerbedrijf toe. Andere scholen gaan samen met de student op zoek naar een stageplaats door bijvoorbeeld adressen van bedrijven aan de student mee te geven. Daarnaast is het mogelijk dat de student de volledige verantwoordelijkheid heeft om zelf een stageplaats te vinden; voorwaarde hiervoor is dat het leerbedrijf erkend moet zijn door de SBB. Dit houdt in dat de SBB beoordeelt of het leerbedrijf een goede leerplaats biedt met werkzaamheden die behoren tot de werkprocessen van het beroep waarvoor de student wordt opgeleid. Bovendien heeft de student recht op deskundige begeleiding van de school (JOB, CNV, FNV, 2019). Elke school heeft een inspanningsverplichting, wat inhoudt dat zij studenten moeten ondersteunen bij het vinden van een stageplaats (JOB, CNV, FNV, 2019). Indien het de student zelf niet lukt om een stageplaats te vinden, moet de school hierbij helpen.

Er zijn verschillende zoekstrategieën voor het vinden van een stageplaats en combinaties tussen de verschillende manieren worden ook gebruikt (Andriessen et al., 2021; van Rooijen & de Winter-Koçak, 2018). Het Verwey-Jonker Instituut heeft in hun studie naar stagediscriminatie bij Utrechtse mbo-scholen gevraagd op welke manier studenten zoeken naar een stageplaats. Zestig procent van de ondervraagde studenten geeft aan gebruik te maken van het internet voor het zoeken naar een stageplaats. Eén van de websites die studenten kunnen gebruiken waar SBB-erkende leerbedrijven een stageplaats aanbieden is stagemarkt.nl. Vijftig procent van de studenten geeft aan gebeld te hebben naar een bedrijf met de vraag of er nog een stageplaats beschikbaar is voor hen, 35 procent schrijft een brief en 31 procent gebruikt zijn/haar sociale netwerk. Veertien procent van de studenten geeft aan dat school de stage heeft gezocht voor hen (Andriessen et al., 2021).

Fase 2: Het eerste contact met het leerbedrijf

Als een student of opleiding een stageplaats heeft gevonden, vindt bij ongeveer 90 procent van de leerbedrijven het eerste contact plaats met de student en pas na een paar weken met de school (Hermanussen, Christoffels & Cuppen, 2017). Studenten leggen het eerste contact vooral door te mailen (30 procent), te bellen (19 procent), door langs te gaan (19 procent) of een sollicitatiebrief te schrijven (16 procent). Bij vijf procent van de studenten neemt het leerbedrijf zelf contact op met de student (Hermanussen, Christoffels & Cuppen, 2017).

Andriessen et al. (2021) tonen in hun studie aan dat 44 procent van de studenten het makkelijk vond om een stageplaats te vinden, terwijl een kwart moeite heeft gehad met de zoektocht naar een stageplaats. Bij de JOB-monitor (2022) geeft 64 procent van de studenten aan het niet moeilijk te vinden om een stageplaats te vinden en 27 procent vond het wel lastig om een stageplaats te vinden. Uit verdiepende interviews van het Verwey-Jonker Instituut komt naar voren dat de studenten die wel moeite hebben met de zoektocht, het niet ontvangen van een reactie op hun sollicitatie als frustrerend ervaren (Andriessen et al., 2021). Andere studenten accepteren het niet ontvangen van reactie en zien dit als onderdeel van het proces. De studenten geven aan er vervolgens achteraan te gaan door nog een keer te mailen of bellen naar het bedrijf. Wanneer studenten worden afgewezen voor een sollicitatie wordt de reden hiervoor niet altijd benoemd. Wanneer het wel wordt benoemd gaat het vaak om een algemene reden zoals: geen tijd, geen vacature of de veranderde situatie door corona. Ook persoonlijke redenen worden soms gegeven, hierbij gaat het dan om een gebrek aan ervaring van de student, gebrekkige taalvaardigheden en gezondheidsproblemen. Als studenten een positieve reactie krijgen op hun sollicitatie en

worden uitgenodigd voor een sollicitatie- of kennismakingsgesprek, leidt dit in veel gevallen tot een positief resultaat (Andriessen et al., 2021).

Fase 3: Toewijzing aan een stageplaats

Na het vinden van een stageplaats en het eerste contact volgt een selectie of sollicitatieprocedure, waarbij de student de stageplaats al dan niet krijgt toegewezen. Sommige scholen dragen studenten voor bij leerbedrijven. Het leerbedrijf kan dan nog wel een intakegesprek houden met de student. 85 procent van de studenten geeft in een onderzoek aan zelf te hebben moeten solliciteren voor het verkrijgen van een stageplaats en tien procent geeft aan dat de school de stageplaats heeft toegewezen, maar wel een intakegesprek heeft gehad (Hermanussen, Christoffels & Cuppen, 2017). Wanneer de student zelf verantwoordelijkheid draagt voor het vinden van een stageplaats is het vaak het leerbedrijf dat (in overeenstemming met de student) uiteindelijk kiest voor een stagiair. Het gaat er bij deze fase om dat zowel de student als het leerbedrijf het gevoel van een match hebben. De match wordt vaak gebaseerd op de leerdoelen en leermogelijkheden van de student en het leerbedrijf, maar wordt ook grotendeels bepaald door een klik tussen het leerbedrijf en de student (Hermanussen, Christoffels & Cuppen, 2017). Als de toewijzing aan een bedrijf door de school niet goed voelt bij de student, kan de student de plek weigeren (JOB, CNV, FNV, 2019).

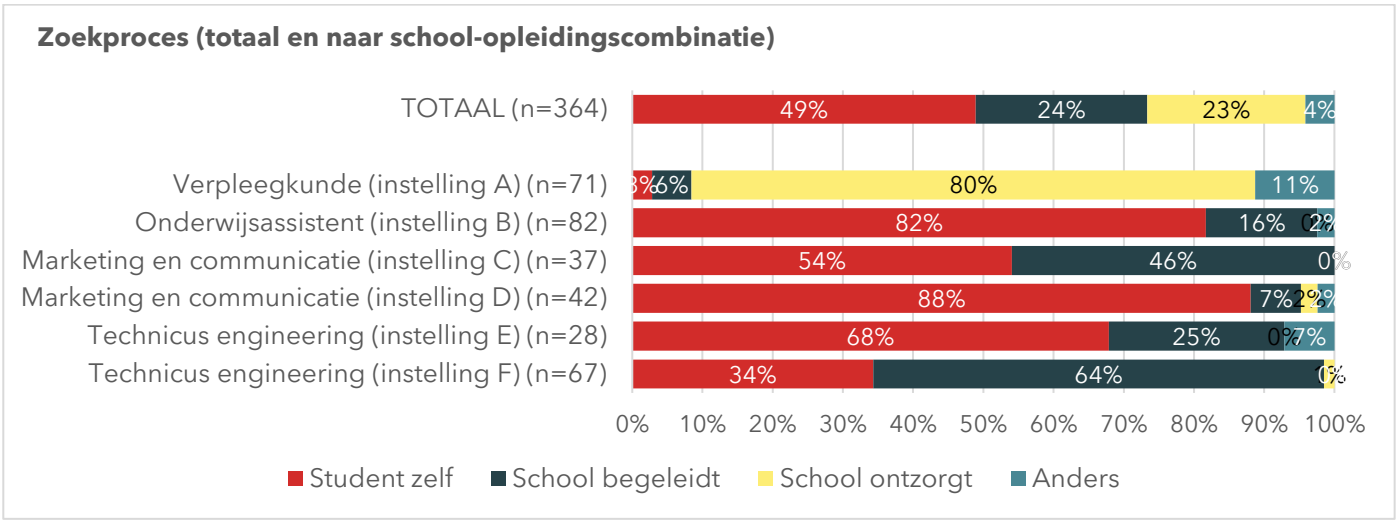
De voorbereiding van studenten op de sollicitatieprocedure verschilt sterk per school en per opleiding. Sommige studenten krijgen vanuit hun opleiding voorbereidende trainingen voor het voeren van een sollicitatiegesprek of over houdingsaspecten binnen een leerbedrijf. Leerbedrijven zijn vaak kritisch over de voorbereiding van studenten en geven aan dat studenten niet altijd goed voorbereid zijn op het solliciteren (Hermanussen, Christoffels & Cuppen, 2017). Studenten kunnen, naast trainingen vanuit school, ook zichzelf voorbereiden Zo staan er bijvoorbeeld tips voor solliciteren in de stagewijzer van het JOB, CNV en FNV, en ook op internet zijn tips te vinden voor een goede voorbereiding op een sollicitatie.

Bijlage B Figuren per school-opleidingscombinatie

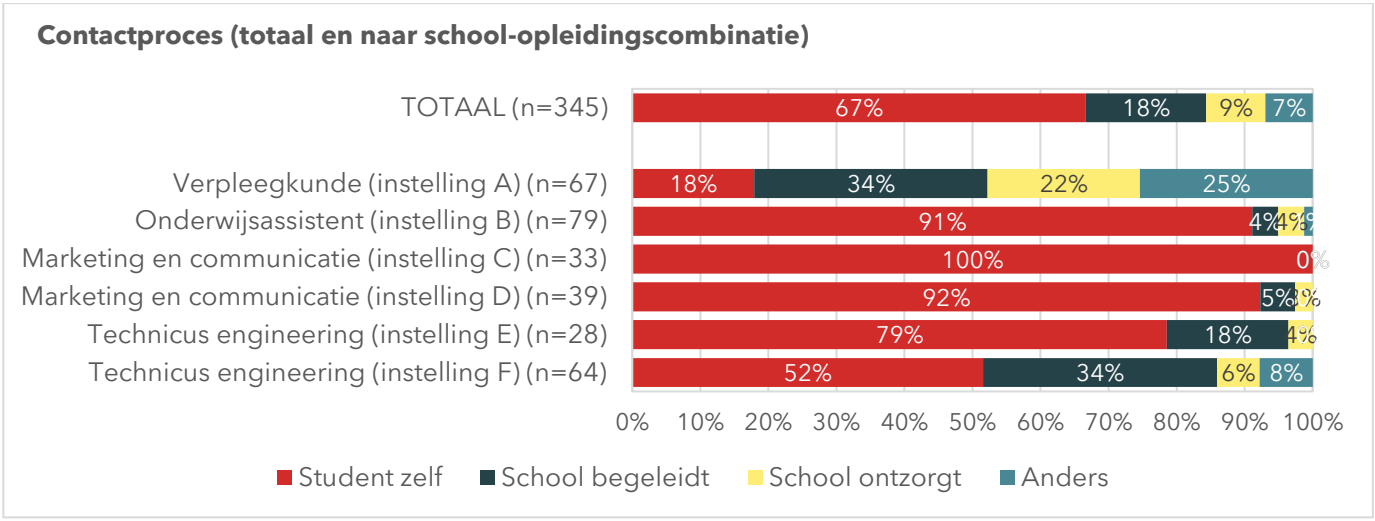
Tabel B.1 Rolverdeling selectieproces naar school-opleidingscombinatie volgens stagecoördinatoren en studenten

School-opleidingscombinatie	Volgens coördinator	Volgens studenten
Verpleegkunde (school A)	School ontzorgt	Student zelf (13%); School begeleidt (27%); **School ontzorgt (45%)**; Anders (15%)
Onderwijsassistent (school B)	Student zelf	**Student zelf (96%)**; School begeleidt (3%); School ontzorgt (1%)
Marketing en communicatie (school C)	Student zelf	**Student zelf (94%)**; School begeleidt (0%); School ontzorgt (0%); Anders (6%)
Marketing en communicatie (school D)	Student zelf	**Student zelf (90%)**; School begeleidt (8%); School ontzorgt (3%)
Technicus engineering (school E)	Student zelf	**Student zelf (82%)**; School begeleidt (11%); School ontzorgt (7%)
Technicus engineering (school F)	School begeleidt	Student zelf (79%); **School begeleidt (11%)**; School ontzorgt (3%); Anders (7%)
Onderwijsassistent (school C)	School ontzorgt	Student zelf (0%); School begeleidt (70%); **School ontzorgt (30%)**
Middenkaderfunctionaris bouw (school G)	Student zelf	**Student zelf (100%)**; School begeleidt (0%); School ontzorgt (0%)
Verzorgde IG (school A)	School ontzorgt	Student zelf (0%); School begeleidt (50%); **School ontzorgt (50%)**

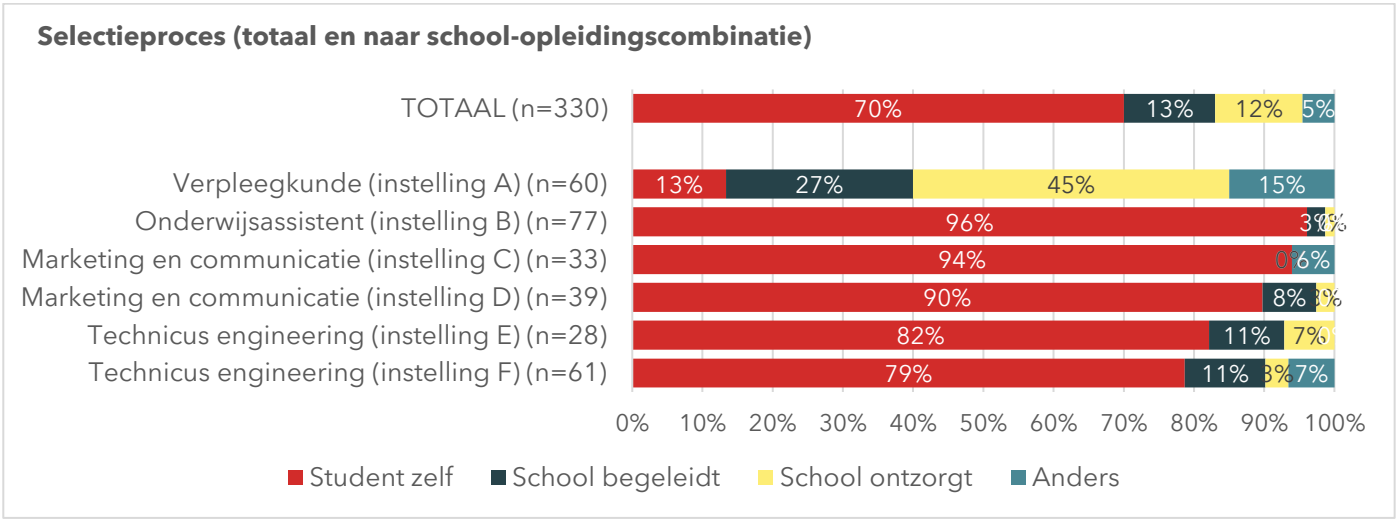
Figuur B.1 Rolverdeling zoekproces naar school-opleidingscombinatie



Figuur B.2 Rolverdeling contactproces naar school-opleidingscombinatie

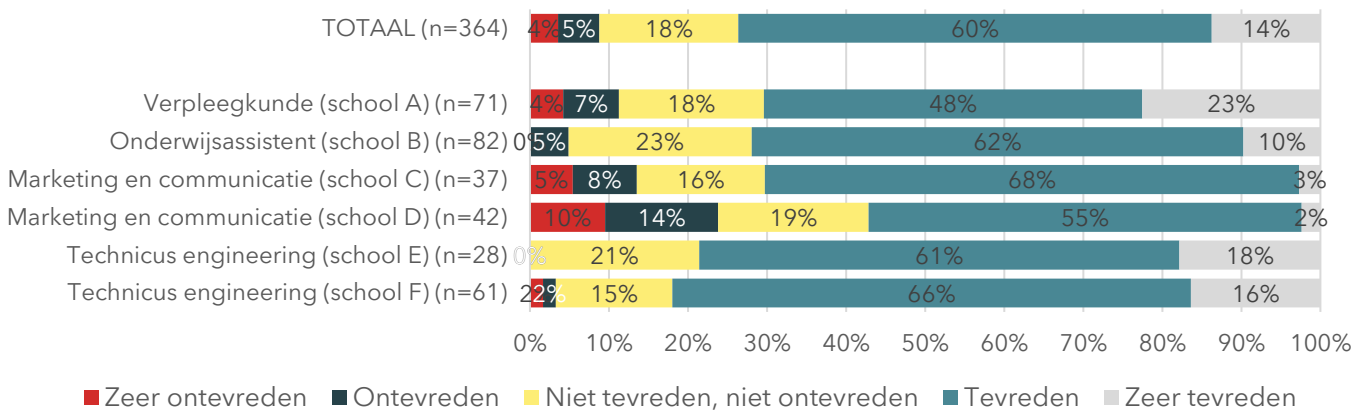


Figuur B.3 Rolverdeling selectieproces naar school-opleidingscombinatie



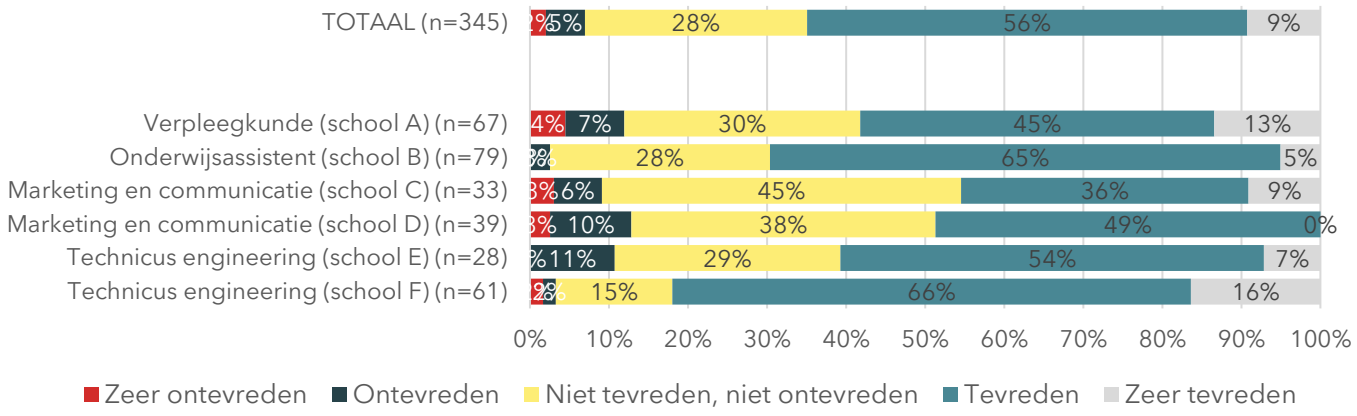
Tabel B.5 Tevredenheid met het zoekproces

Tevredenheid met het zoekproces (totaal en naar school-opleidingscombinatie)



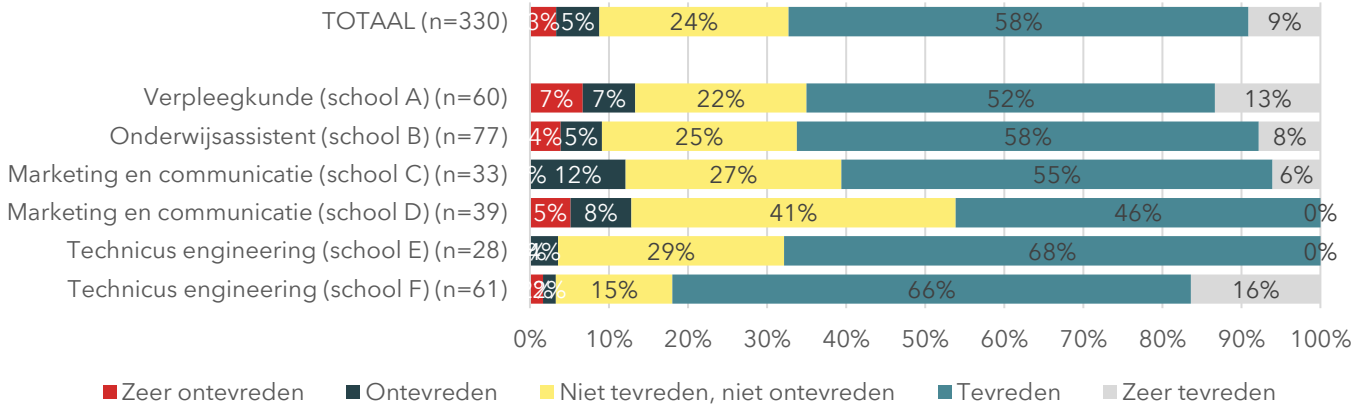
Figuur B.4 Tevredenheid met het contactproces

Tevredenheid met het contactproces (totaal en naar school-opleidingscombinatie)

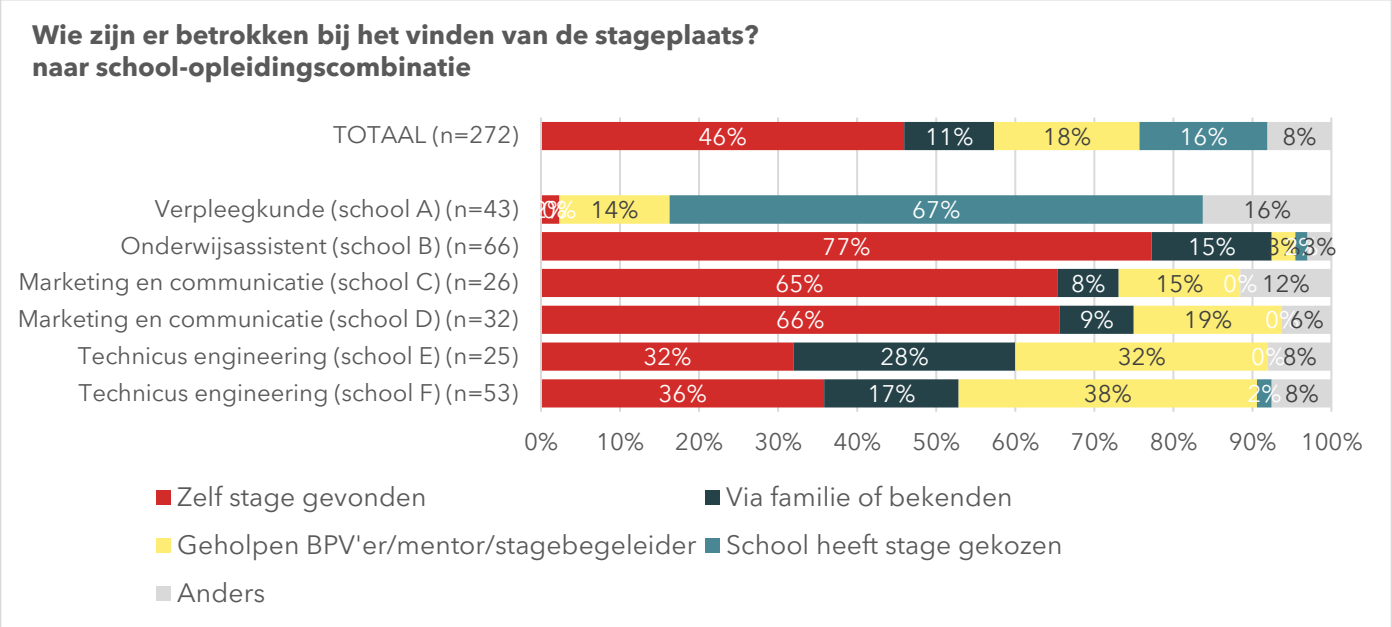


Figuur B.5 Tevredenheid met het selectieproces

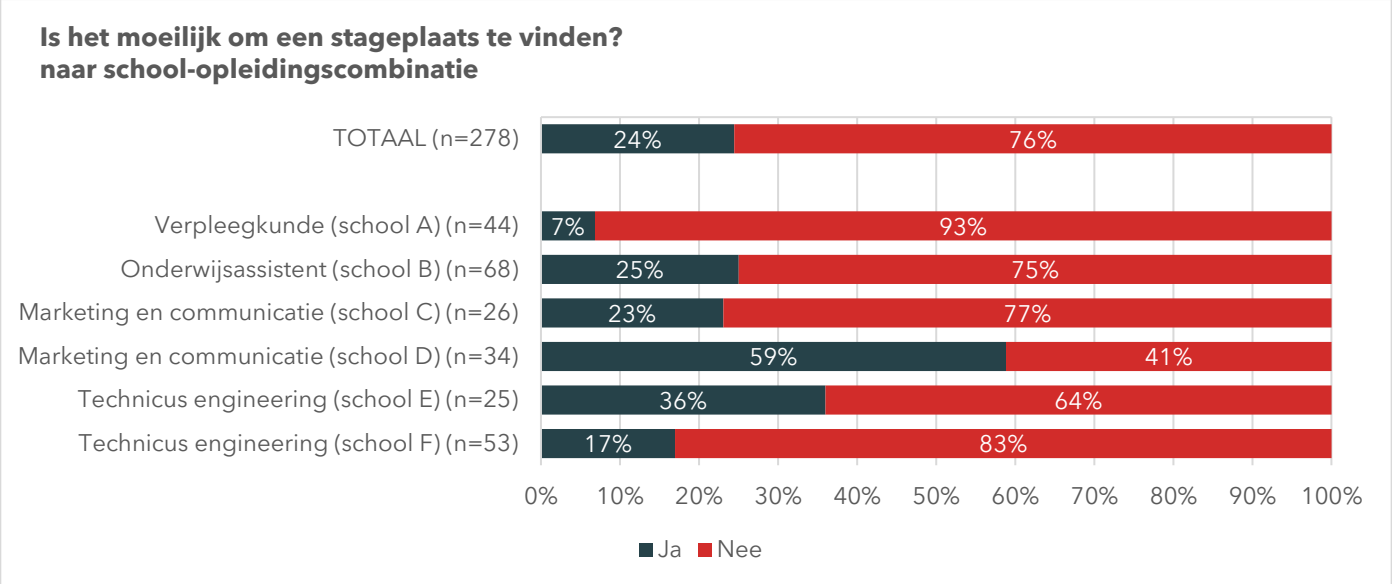
Tevredenheid met het selectieproces (totaal en naar school-opleidingscombinatie)



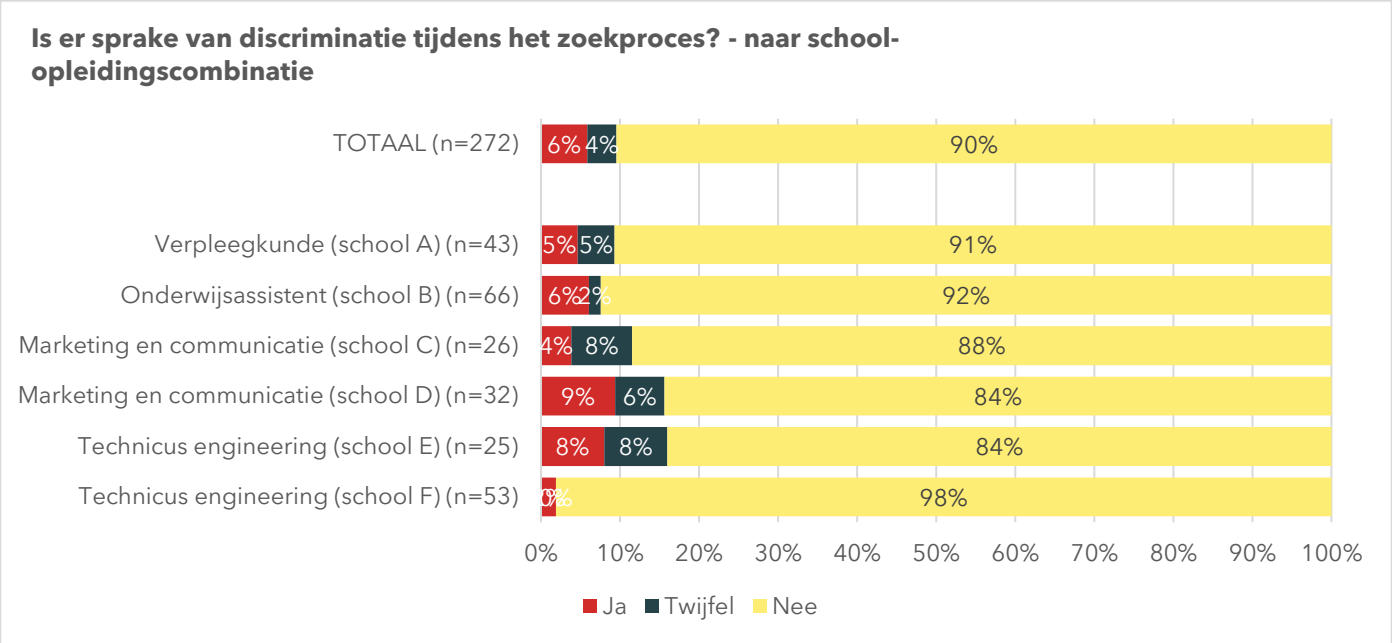
Figuur B.6 Wie zijn er betrokken bij het vinden van een stageplaats naar school-opleidingscombinatie?



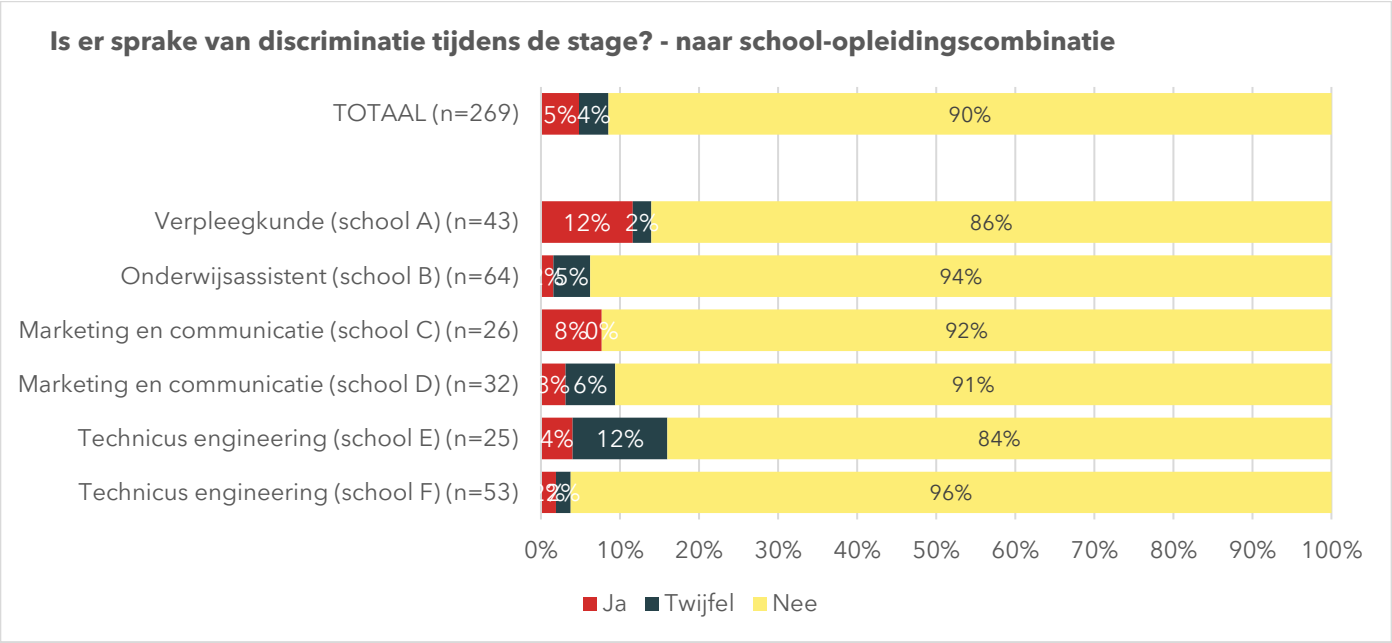
Figuur B.7 Is het moeilijk om een stageplaats te vinden?



Figuur B.8 Is er sprake van discriminatie tijdens het zoekproces?

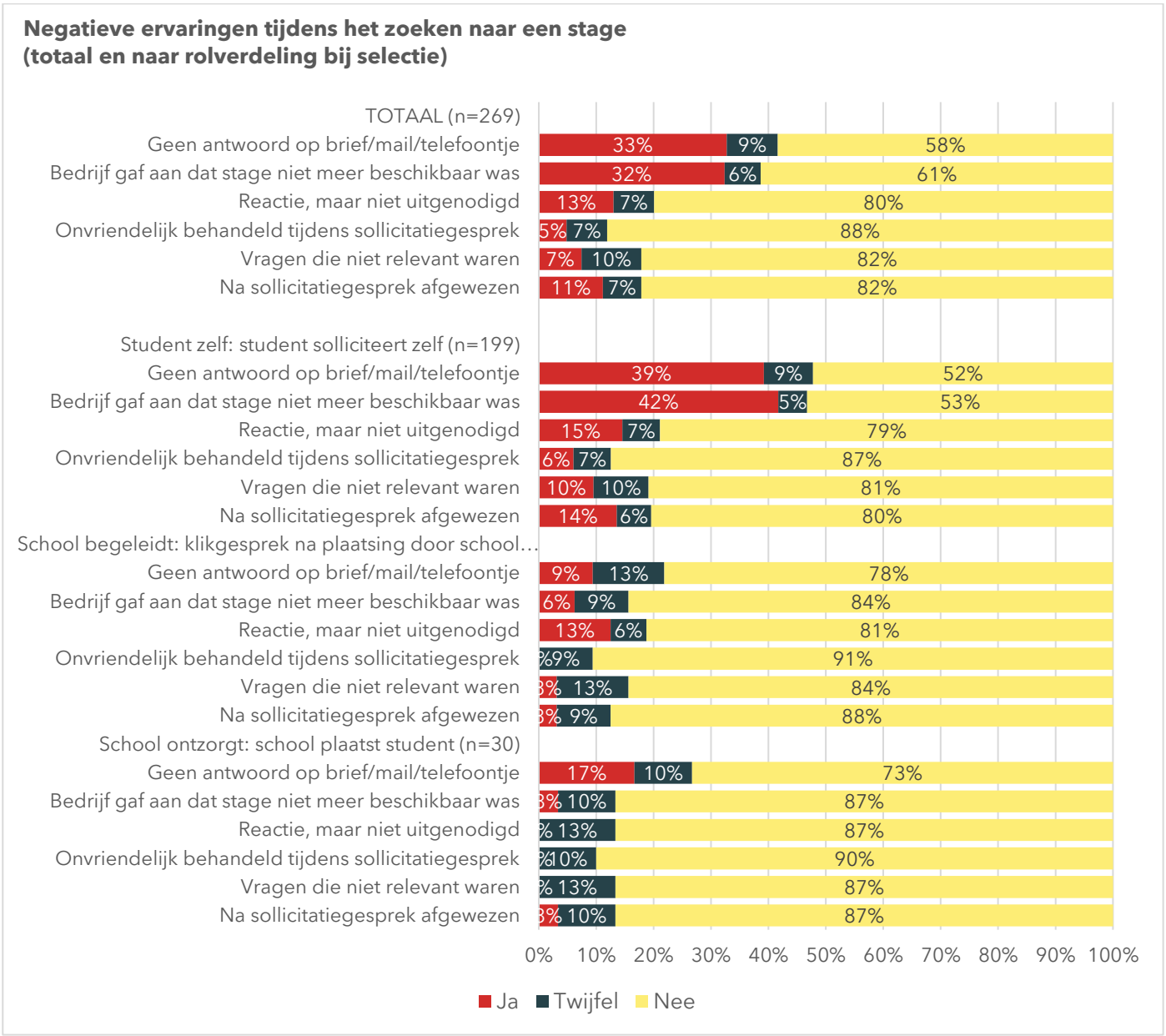


Figuur B.9 Is er sprake van discriminatie tijdens de stage?

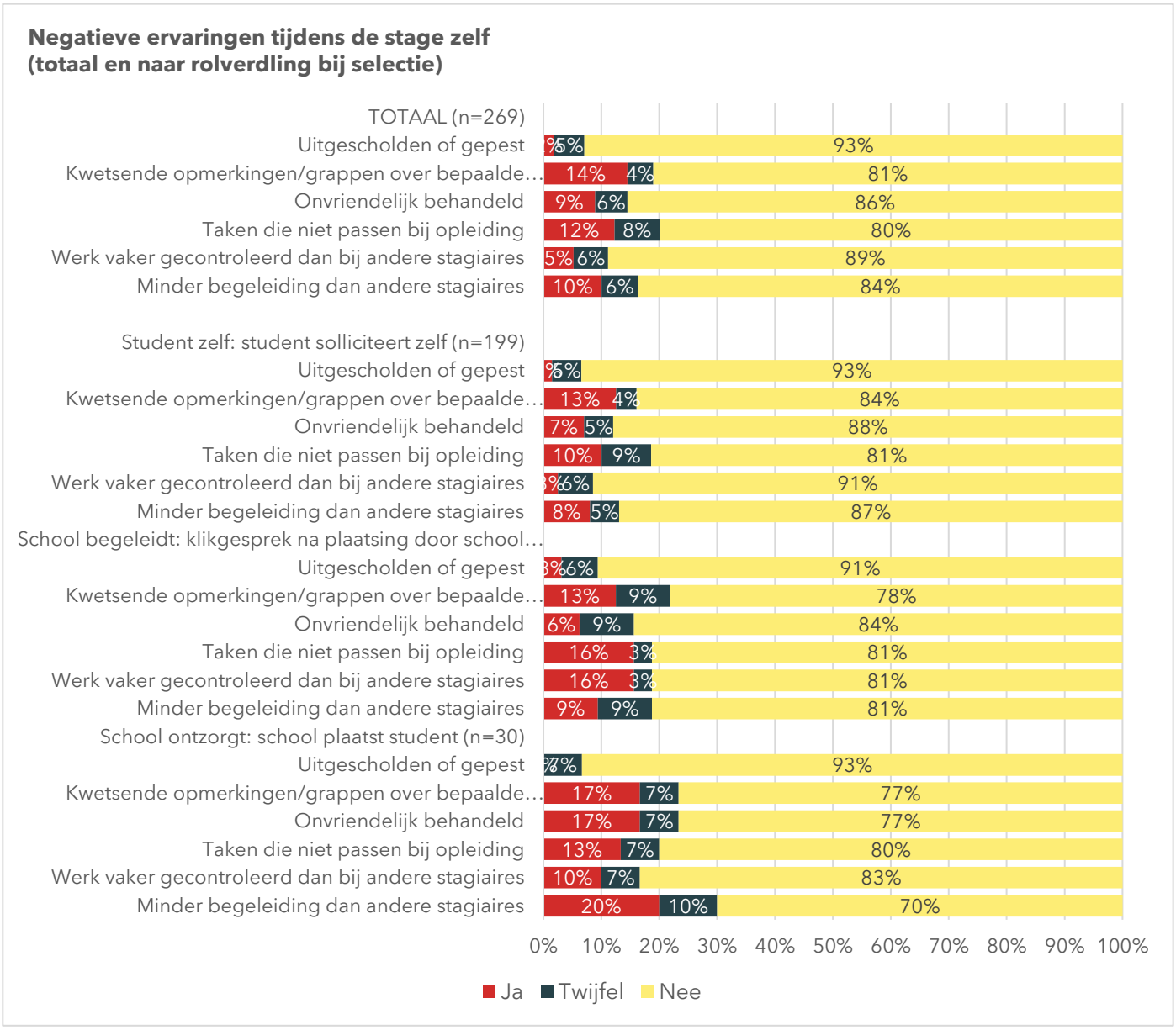


Bijlage C Negatieve situaties tijdens zoeken naar een stage en tijdens stage zelf

Figuur C.1 Prevalentie van diverse negatieve situaties tijdens het zoeken naar een stage



Figuur C.2 Prevalentie van diverse negatieve situaties tijdens de stage zelf



“De wetenschap dat het goed is.”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport 2024-93
ISBN 978-90-5220-434-5

Informatie & Disclaimer
SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2024 SEO Amsterdam.
Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

seo • economisch onderzoek

Roetersstraat 29
1018 WB, Amsterdam

+31 20 399 1255
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl