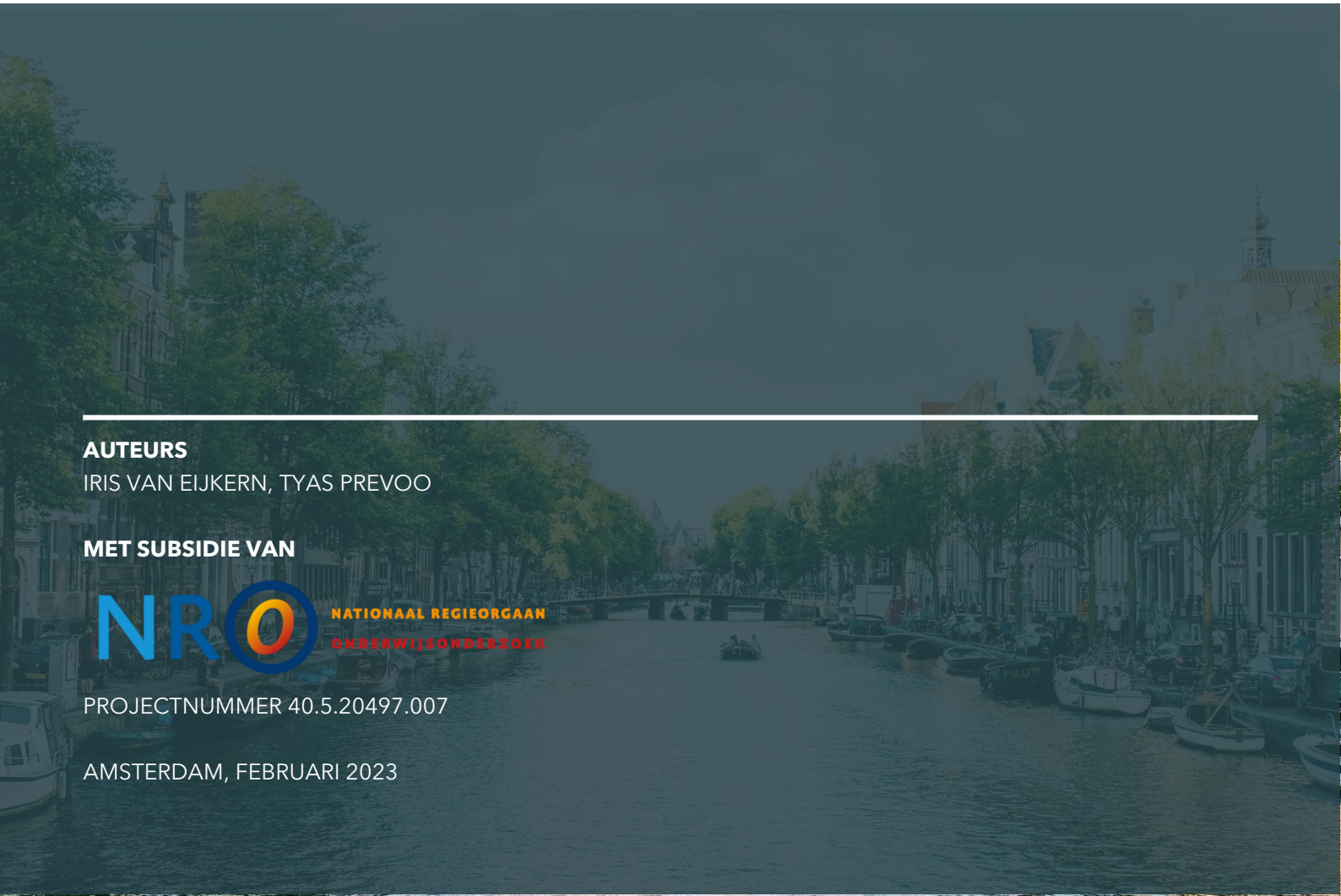
HET PROCES VAN STAGEMATCHING IN HET MBO

EEN ENQUÊTE ONDER STAGECOÖRDINATOREN

RAPPORT

seo • economisch onderzoek



AUTEURS
IRIS VAN EIJKERN, TYAS PREVOO

MET SUBSIDIE VAN

NRO NATIONAAL REGIEORGAAN ONDERWIJSONDERZOEK

PROJECTNUMMER 40.5.20497.007

AMSTERDAM, FEBRUARI 2023

HET PROCES VAN STAGEMATCHING IN HET MBO

Fase 1: VINDEN

Wie is verantwoordelijk voor het vinden van een stageplaats of leerbedrijf?

42% Student zoekt zelf stage, bijv via stagemarkt.nl of in eigen netwerk

29% School helpt student met zoeken, bijv via eigen database of netwerk

19% School selecteert stage adhv leerwensen en competenties

Fase 2: CONTACT

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

64% Student neemt zelf contact op met bedrijf om te solliciteren

8% School initieert contact en/of regelt gesprekken

19% School onderhoudt contact met bedrijven over stages en studenten

Fase 3: SELECTIE

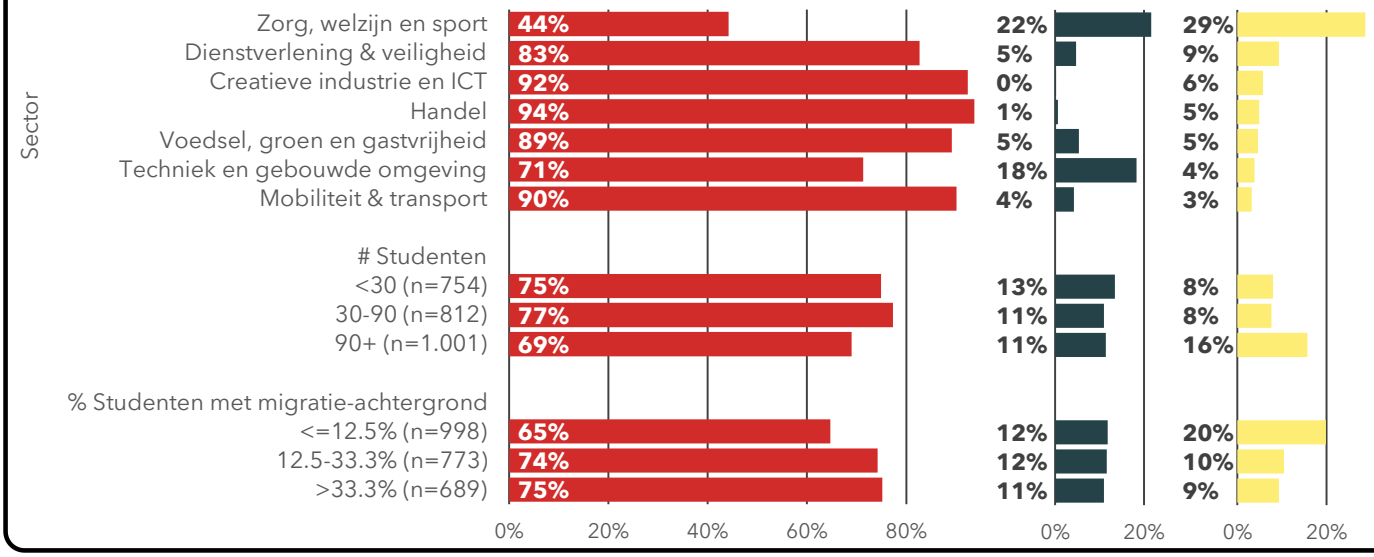
Wie is verantwoordelijk voor de selectie van een student voor een stageplaats?

71% Leerbedrijf bepaalt na sollicitatiegesprek of student geschikt is

12% School selecteert student en na klikgesprek start de stage

14% School plaatst student adhv leerwensen en competenties

Voor 14% van alle bol-studenten selecteert en plaatst de school de student. Dit komt voornamelijk voor in de sector Zorg, welzijn en sport (29%). In andere sectoren bepaalt het bedrijf de selectie voor 9 op 10 studenten. Selectie en plaatsing door de school gebeurt ook vaker bij opleidingen met relatief weinig studenten met een migratieachtergrond.

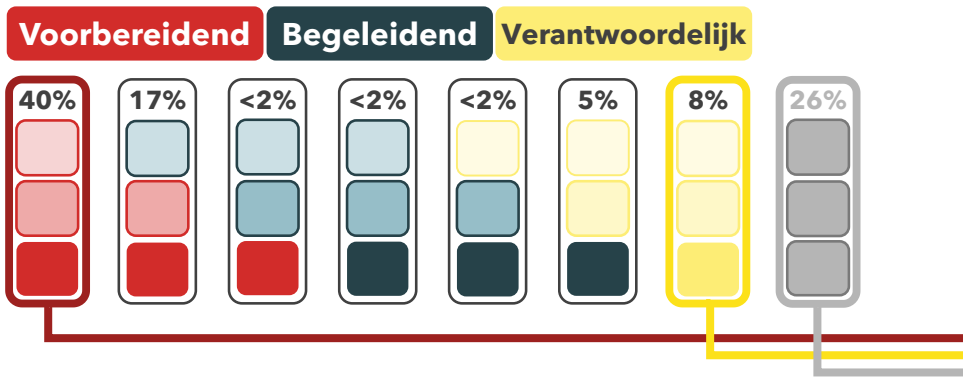


Welke rol neemt de opleiding in de drie fases van matching?

(1) VINDEN van een stage

(2) CONTACT met het leerbedrijf

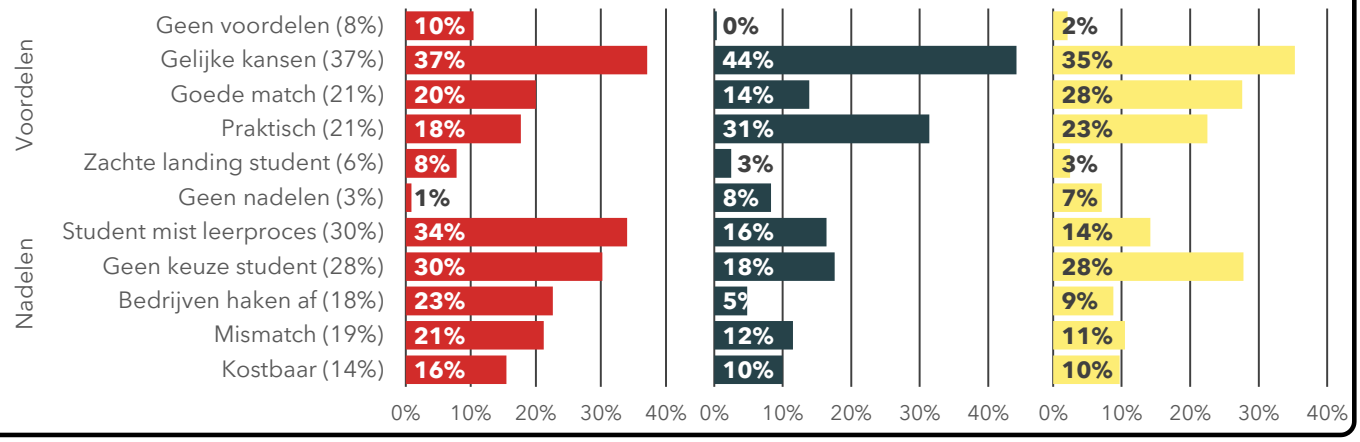
(3) SELECTIE van een student



seo • economisch onderzoek

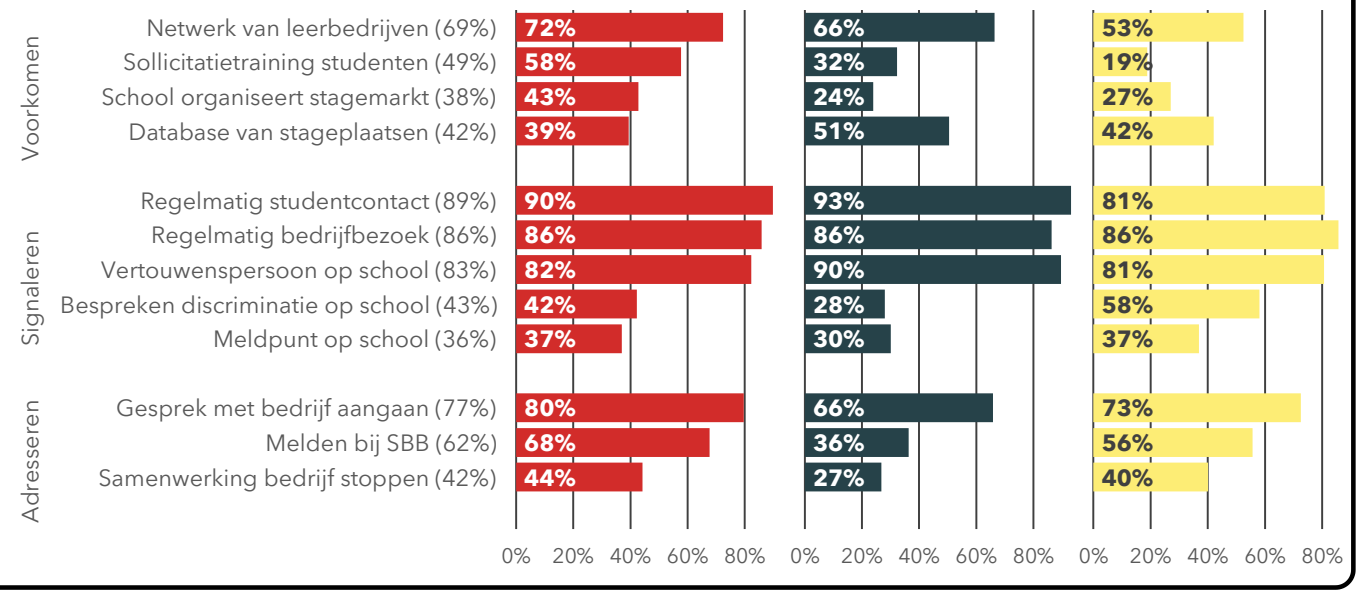
De meeste genoemde voordelen en nadelen van matching door de school

Matching door school kan gelijke kansen bevorderen, maar mogelijk ten koste van keuzevrijheid van studenten. Stagecoördinatoren - met name van opleidingen waar het bedrijf de selectie bepaalt (in rood) - wijzen erop dat studenten dan minder leren en minder te kiezen hebben en dat bedrijven mogelijk minder stages aanbieden.



Maatregelen om goede match te faciliteren en risico op stagediscriminatie te beperken

Scholen hebben in de meeste gevallen (>80%) tijdens de stage regelmatig contact met student én leerbedrijf. Opleidingen waar het bedrijf de selectie bepaalt (in rood) geven vaker aan zelf een stagemarkt te organiseren en studenten sollicitatietraining te geven ter voorbereiding op de stage.
Bij signalen van stagediscriminatie geven veel respondenten aan (77%) het gesprek aan te gaan met het bedrijf.



40%

Voor 40% van alle bol-studenten geldt dat studenten in alle fases van de matching zelf verantwoordelijk zijn

8%

Voor 8% van alle bol-studenten geldt dat de opleiding de stage vindt, met het leerbedrijf communiceert én studenten plaatst

26%

Voor 26% van alle bol-studenten geldt dat de opleiding voor de drie matchingsfases een andere rolverdeling kent dan de zeven geschetste combinaties

Samenvatting

De meeste bol-studenten kunnen pas na selectie door een leerbedrijf aan de slag bij een stageplaats. Als de school de selectie bepaalt, zijn er minder vaak signalen van stagediscriminatie. Opleidingen waar het bedrijf de selectie bepaalt, zetten vaker andere instrumenten in die de kans op een positieve stage-ervaring vergroten dan opleidingen waar de school de student toewijst aan een leerbedrijf.

Achtergrond

Mbo-studenten met een migratieachtergrond hebben vaak meer moeite met het vinden van een stageplaats dan studenten zonder migratieachtergrond. In deze gevallen is vaak ook sprake van discriminatie door leerbedrijven. Eén van de mogelijke aanknopingspunten om stagediscriminatie en de gevolgen daarvan te helpen beperken, is door te kijken naar de inrichting van het proces van stagematching in het mbo. Dit onderzoek geeft inzicht in de verschillende werkwijzen die scholen hanteren om studenten naar een stageplaats te begeleiden en geeft antwoord op de volgende onderzoeksvraag:

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

Het matchingsproces in drie fases: vinden, contact en selectie

Het matchingsproces is onder te verdelen in drie fases: het vinden van een stageplaats, het (eerste) contact met het leerbedrijf en het selectieproces dat bepaalt welke student aan de stage mag beginnen. De opleiding waar de student is ingeschreven, kan in elk van deze fases een kleinere of grotere verantwoordelijkheid nemen, of daarin de student zelf, dan wel het leerbedrijf, meer de lead laten nemen.

De ruim 800 stagecoördinatoren en -begeleiders die de enquête hebben ingevuld, geven voor elk van de drie fases aan wat bij hun opleiding(en) de rolverdeling is tussen student, school en leerbedrijf, waarbij de rol van de school oploopt van geen (1) naar begeleidende (2) tot volledige verantwoordelijkheid van de school (3).

In de meeste gevallen bepalen leerbedrijven zelf welke student voor hun stageplaats geschikt is

In de meeste gevallen (71 procent) bepalen leerbedrijven zelf de selectie en plaatsing van studenten. Voor ongeveer één op de acht studenten (12 procent) selecteert de school zelf een student en begint deze na een positief klikgesprek aan de stage. Voor één op de zeven studenten (14 procent) geldt dat de school zelf een student kiest en direct plaatst bij een beschikbare stageplaats. Bij in totaal een kwart van de studenten heeft de school dus een rol bij de selectie. Dit wordt vooral gedreven door opleidingen in de sector Zorg, welzijn en sport, waar dit voor de helft van de studenten geldt. In de overige sectoren bepaalt in de meeste gevallen het leerbedrijf zelf of een student geschikt is voor de geboden stageplaats.

Wat betreft de rolverdeling bij het vinden van een stageplaats en het contact met het leerbedrijf, geldt voor ruim zeven op de tien bol-studenten dat zij – met eventuele begeleiding van de school – zelf een stageplaats moeten vinden en zelf contact met het leerbedrijf moeten opnemen. De verantwoordelijkheid voor het vinden van een stageplaats en het onderhouden van het contact met het leerbedrijf sluit over het algemeen aan bij de rolverdeling bij de selectie en plaatsing van de student.

Volgens de stagecoördinatoren en -begeleiders weegt met name de beschikbaarheid van stageplaatsen mee in de keuze voor de rolverdeling in het stagematchingsproces. Het versterken van gelijke kansen en het beperken van mogelijke stagediscriminatie lijkt bij scholen mee te spelen om ervoor te kiezen zelf een grotere rol te spelen bij de selectie en plaatsing van studenten. Voor opleidingen waar het leerbedrijf de selectie van de student bepaalt, spelen deze factoren relatief gezien veel minder vaak mee dan andere factoren.

Stagecoördinatoren zien zowel voordelen als nadelen van stagematching door de school

Het meest genoemde voordeel van stagematching door de school is het versterken van gelijke kansen voor studenten. Stagecoördinatoren benoemen wel dat er aandacht moet zijn voor mogelijke vooroordelen vanuit docenten, en dat ook na de matchingsfase tijdens de stage sprake van discriminatie kan zijn. Het meest genoemde nadeel is dat stagematching door de school ten koste van het leerproces van studenten kan gaan. Het vinden van een stageplaats is een voorbereiding op en kennismaking met het werkveld en de arbeidsmarkt. Deze zorg wordt minder vaak genoemd door respondenten die zelf hun studenten matchen (14 procent) dan respondenten waar de selectie door het leerbedrijf gebeurt (34 procent). Andere nadelen die worden genoemd zijn dat bedrijven afhaken en minder stageplaatsen aanbieden als zij zelf niet hun stagiair kunnen kiezen en dat het voor scholen kostbaar is om zelf de stagematching op zich te nemen. Respondenten van opleidingen waar het leerbedrijf de selectie bepaalt, wijzen vaker op deze nadelen.

Opvallend is dat stagematching door de school niet per se gezien wordt als een methode om een betere stagematch te realiseren. Terwijl 21 procent van de respondenten aangeeft dat het bereiken van een betere match een voordeel is van stagematching van de school, geeft ook 19 procent aan dat dat juist tot een mismatch kan leiden. Deels wordt beredeneerd dat de school zowel student als leerbedrijf goed kent, waardoor eisen en wensen van beide beter op elkaar afgestemd kunnen worden. Andere respondenten geven juist aan dat de school de student lang niet altijd goed kent en dat matchen van student en leerbedrijf op basis van voorkeuren en leerdoelen een gespecialiseerde taak is die niet elke docent of begeleider kan waarmaken.

Coördinatoren zien vaker risico's op stagediscriminatie wanneer het bedrijf studenten selecteert

Respondenten konden in de enquête aangeven welke mogelijke risico's op stagediscriminatie zij zien bij de drie fases van het stagematchingsproces zoals dat op hun school is ingericht: 38 procent van de respondenten geeft aan dat er risico's zijn bij het vinden van een stageplaats, 42 procent geeft aan dat er risico's zijn bij het eerste contact tussen student en leerbedrijf en 30 procent noemt dat er risico's zijn bij de selectie van een student voor de stageplaats.

Respondenten waarbij het leerbedrijf de studenten selecteert, geven voor alle fases van het matchingsproces vaker aan dat er risico's zijn op stagediscriminatie dan respondenten waar de school een grotere rol speelt in het matchingsproces. Bijna de helft van hen (46 procent) ziet risico's bij het eerste contact tussen student en leerbedrijf en een derde geeft aan dat er risico's zijn bij de selectie van een student voor een stageplaats. Respondenten geven aan dat het om ook vaak gaat om factoren die eraan bijdragen dat studenten met een migratieachtergrond minder kans hebben op een geschikte stageplaats, maar dat geen sprake hoeft te zijn van stagediscriminatie.

Bij het vinden van een stageplaats benoemen stagecoördinatoren dat de beperkte omvang of samenstelling van het netwerk van studenten met een migratieachtergrond ervoor kan zorgen dat zij minder kans hebben op een goede stageplaats. Hoe groter en sterker het netwerk, hoe groter de kans is om in aanraking te komen met een goede stageplaats. Een risico dat vaak wordt genoemd bij het contact tussen student en leerbedrijf vóór plaatsing is de (achter)naam en foto op het CV van studenten, waarbij studenten op basis van hun uiterlijk, afkomst en/of cultuur niet worden teruggebeld/teruggemaild. Ook wordt taalgebruik in de sollicitatiebrief genoemd als factor die

voor slechtere kansen op een goede stageplaats kan zorgen. Taalvaardigheid, de (achter)naam van de student en het uiterlijk (dragen van een hoofddoek) worden tevens als factoren voor ongelijke kansen en een risico op discriminatie genoemd bij de selectie van een student voor een stageplaats.

Grotere kans op stagediscriminatie in de sectoren Zakelijke dienstverlening en Handel en bij opleidingen met relatief veel studenten met een migratieachtergrond

Eén op de drie stagecoördinatoren geeft aan dat er afgelopen jaar signalen zijn geweest van stagediscriminatie bij hun opleiding. Voor meer dan de helft van alle bol-studenten (52 procent) geldt dat er zelden tot nooit stagediscriminatie is op hun opleiding. Tegelijkertijd geldt voor één op de 12 studenten dat stagediscriminatie juist regelmatig of vaak voorkomt op hun opleiding. De kans dat discriminatie niet of nauwelijks voorkomt, is groter voor opleidingen waar de school de student selecteert en plaatst (61 procent) dan bij opleidingen waar het leerbedrijf de student kiest (50 procent). Stagediscriminatie komt volgens stagecoördinatoren in de sectoren Zakelijke dienstverlening en veiligheid (met 15 procent) en Handel (met 11 procent) relatief vaker voor.

Tot slot is de kans op stagediscriminatie veel lager als er relatief weinig (<12,5 procent) studenten met een migratieachtergrond zijn dan wanneer er relatief veel (>33 procent) studenten met een migratieachtergrond zijn. Bij opleidingen met weinig studenten met een migratieachtergrond komt stagediscriminatie in 71 procent van de gevallen zelden of nooit voor, terwijl dit bij opleidingen met veel studenten met een migratieachtergrond in 36 procent van de gevallen geldt. Bij opleidingen met veel studenten met een migratieachtergrond geldt voor 19 procent van de opleidingen dat er zelfs regelmatig of vaak sprake is van stagediscriminatie.

Inzet van diverse instrumenten om gelijke kansen te versterken

Opleidingen zetten diverse instrumenten in om de kans op een succesvolle match te bevorderen en de kans op stagediscriminatie te beperken. Voor de meeste studenten (>80 procent) geldt dat er tijdens de stageperiode regelmatig contact is tussen de stagebegeleider en zowel de student als het leerbedrijf. Ook geldt voor driekwart van de studenten dat de stagecoördinatoren aangeven bij een verdenking van stagediscriminatie een gesprek aan te zullen gaan met het leerbedrijf. Deze maatregelen gelden in vergelijkbare mate voor opleidingen die zelf de student plaatsen en opleidingen waar het leerbedrijf de selectie bepaalt.

Bij zeven op de tien bol-studenten (69 procent) heeft de school een eigen netwerk van leerbedrijven waar studenten mee in contact kunnen komen voor het vinden van een stageplaats en de helft van de studenten ontvangt sollicitatietraining. Dit komt vaker voor bij opleidingen waar het leerbedrijf de student kiest dan bij opleidingen waar de school de student selecteert en plaatst. Het bespreken van discriminatie tijdens de lessen komt vaker voor bij opleidingen waar de school de student selecteert (58 procent) dan bij opleidingen waar het leerbedrijf de selectie bepaalt (42 procent) en opleidingen waar plaatsing na een klikgesprek plaatsvindt (28 procent).

Respondenten geven ook aan of de opleiding meer kan doen om gelijke kansen te bevorderen. De meest genoemde actie is bewustwording creëren door training te geven aan stagecoördinatoren en -begeleiders, docenten en/of de mensen binnen de leerbedrijven in het herkennen van stagediscriminatie (20 procent). Daarnaast geeft 12 procent aan dat het nodig is stagediscriminatie meer te bespreken tijdens de lessen. De ruimte voor meer bewustwording en het bespreken van stagediscriminatie tijdens de lessen geldt met name voor opleidingen waar het leerbedrijf de selectie van studenten bepaalt (respectievelijk 21 en 14 procent). Anderzijds geeft één op de vijf stagecoördinatoren aan dat hun opleiding dit niet meer hoeft te doen, omdat de opleiding al voldoende aandacht heeft voor stagediscriminatie of omdat het niet voorkomt. Dit geldt in mindere mate voor opleidingen waar het bedrijf bepaalt of de student geschikt is (16 procent) dan voor opleidingen waar de school de student selecteert en – eventueel na een klikgesprek – plaatst (27-28 procent).

Inhoudsopgave

Samenvatting i

1 Inleiding 1

1.1 Achtergrond 1

1.2 Onderzoeksopzet 4

1.3 Leeswijzer 8

2 Het proces van stagematching 9

2.1 Fase 1: Het vinden van een stageplaats 10

2.2 Fase 2: Het eerste contact met het leerbedrijf 10

2.3 Fase 3: Toewijzing aan een stageplaats 11

2.4 Ongelijke kansen en risico op stagediscriminatie tijdens stagematching 11

3 De inrichting van het stagematchingsproces 16

3.1 De rolverdeling tussen student, school en leerbedrijf 16

3.2 Factoren die meewegen bij de inrichting van het proces 20

3.3 Procesverschillen voor verschillende groepen studenten 21

3.4 Voor- en nadelen van selectie en plaatsing door de school 23

4 Stagediscriminatie en het matchingsproces 27

4.1 Signalen van stagediscriminatie 27

4.2 Prevalentie van stagediscriminatie 29

4.3 Maatregelen om goede match te faciliteren en risico op stagediscriminatie te beperken 33

5 Conclusie 38

Referenties 40

Bijlage A Tabellen voor de grootste opleidingen 42

Bijlage B Ongewogen resultaten op respondentniveau 45

1 Inleiding

Stagediscriminatie is een hardnekkig probleem waar in beleid, praktijk en onderzoek veel aandacht voor is en oplossingsrichtingen voor worden aangedragen. Eén van de mogelijke knoppen om aan te draaien is de inrichting van het matchingsproces bij mbo-opleidingen. Dit onderzoek geeft inzicht in de verschillende werkwijzen die scholen hanteren om studenten naar een stageplaats te begeleiden.

1.1 Achtergrond

Mbo'ers met een niet-westerse 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-opleidingen 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 van de arbeidsmarktpositie van studenten met een migratieachtergrond

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 (niet-westerse) 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 (niet-westerse) migratieachtergrond. Het breder onderzoek is gericht op het identificeren van werkzame mechanismen bij het versterken van de arbeidsmarktintrede van mbo'ers met een (niet-westerse) migratieachtergrond.

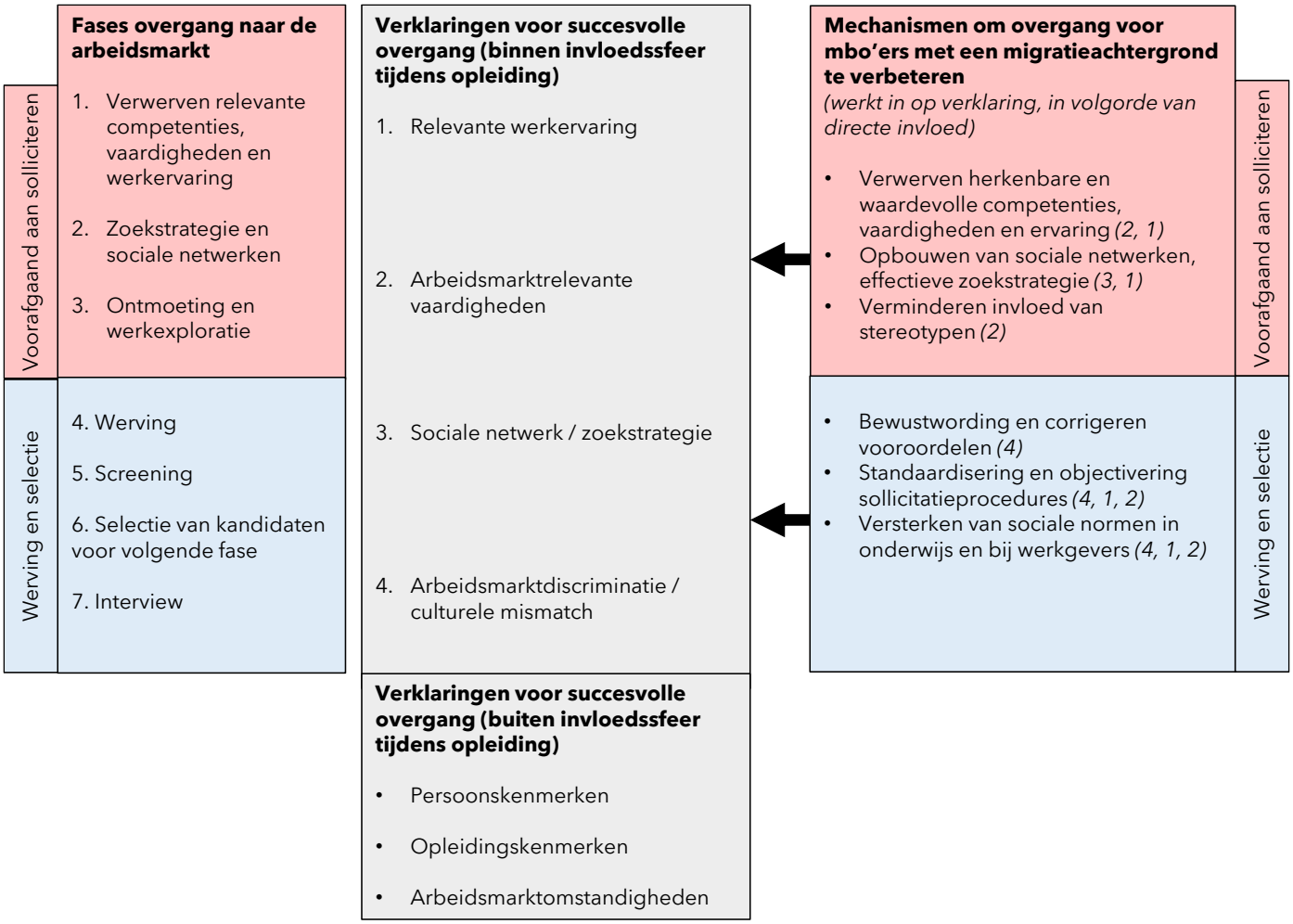
---

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. In dit onderzoek gebruiken wij omwille van de leesbaarheid alleen de term stage of stageplaats. In het verlengde daarvan gebruiken we de term stagecoördinator of stagebegeleider, terwijl in de onderwijspraktijk ook de term BPV-begeleider wordt gebruikt.

Onderstaand raamwerk (Figuur 1.1) vat de eerste resultaten uit dit onderzoek samen (Bisschop et al., 2021).[3] Het raamwerk verbindt de verschillende fases van arbeidsmarktintrede aan verklaringen voor een succesvolle overgang naar de arbeidsmarkt en mechanismen om die overgang te versterken. Dit deelonderzoek naar het proces van stagematching in het mbo heeft betrekking op de eerste fase van de overgang naar de arbeidsmarkt. Studenten ontwikkelen en verwerven tijdens hun opleiding en hun stages relevante competenties, vaardigheden en werkervaring.

Figuur 1.1 Relatie tussen fases bij de arbeidsmarktintrede, verklaringen voor een succesvolle overgang en mechanismen om de overgang voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren



Bron: Bisschop et al. 2021, Naar een betere startpositie op de arbeidsmarkt

[3] Dit betreft de beantwoording van de eerste van vier onderzoeksvragen. De overige drie onderzoeksvragen gaan in op de werking van interventies/programma's ter versterking van de overgang van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond naar de arbeidsmarkt. Binnen het onderzoek worden hiertoe verschillende programma's geëvalueerd die mogelijk effectief zijn in de versterking van de positie van deze groep. Eén van deze deelonderzoeken betreft een experimentele vignettestudie die zal laten zien of en in hoeverre een meer gestandaardiseerde presentatie van CV's van potentiële kandidaten leidt tot minder discriminatie van kandidaten met een migratieachtergrond. Een overkoepelend rapport met de resultaten van deze evaluaties volgt later dit jaar.

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. Een deel van de achterstand is te verklaren aan de hand van in data geobserveerde kenmerken zoals opleidingskeuzes, vooropleidingen, studieduur en afstudeercijfers. Een groot deel van de achterstand 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 (Figuur 1.1).

Er is een grote variatie aan onderzoek die 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 (2016) 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 Paragraaf 2.4 en Box 2.2 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 stagematchingsproces van scholen als oplossingsrichting

Eén van de mogelijke aanknopingspunten om stagediscriminatie en de gevolgen daarvan te helpen beperken is door te kijken naar de inrichting van het proces van stagematching in het mbo.

Mbo-opleidingen en werkgevers spannen zich in voor gelijke kansen en een betere overgang naar de arbeidsmarkt voor mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond. De inspanningen richten zich op de zes mechanismen rechts in Figuur 1.1. De stage wordt door mbo-opleidingen erkend als belangrijk schakelpunt bij het versterken van de arbeidsmarktintrede (Bisschop et al., 2021). Opleidingen steken veel energie in de stagevoorbereiding en -begeleiding en gaan daarin regelmatig verder dan de verplichte aandacht voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Het versterken van de begeleiding van studenten bij de beroepspraktijkvorming en de aanpak van stagediscriminatie zijn dan ook topprioriteit in de Werkagenda MBO 2023-2027 en het Stagepact 2023-2027.[4]

[4] Beide ondertekend en gepubliceerd op 14 februari 2023.

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, 2019).

Opleidingen 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 opleidingen te beleggen, worden negatieve ervaringen als gevolg van stagediscriminatie door de opleiding geminimaliseerd en krijgen studenten gelijke kansen op werkervaring. Tegelijkertijd missen studenten op deze manier waardevolle sollicitatie-ervaringen.

In een Algemeen Overleg over corona en mbo in juni 2020[5] werd al het voorstel gedaan om mbo-scholen verantwoordelijk te maken voor sollicitatieprocedures, om zo gelijke kansen te bevorderen en stagediscriminatie te verminderen. De toenmalige minister antwoordde hier in juli 2021[6] op door binnen het NRO-programma *Gelijke kansen richting de toekomst* (2020-2023) een pilot op te zetten rond stagematching. De voorstudie van de pilot stagematching liet zien dat scholen in de praktijk op wisselende wijze studenten aan stages matchen. Hierin maken scholen bewuste afwegingen en kunnen de werkwijzen ook variëren per opleiding. Het onderzoek naar het proces van stagematching, dat wordt uitgevoerd door SEO Economisch Onderzoek en het Verwey-Jonker Instituut, moet een dekkend beeld geven van de verschillende manieren waarop scholen studenten naar een stageplaats begeleiden. Het geeft inzicht in de verschillen tussen diverse werkwijzen rond stagematching en de wijze waarop dit doorwerkt in de ervaring van studenten en mogelijke stagediscriminatie. Dit rapport geeft ook antwoord op de vraag in hoeverre en hoe vaak scholen zelf studenten aan een stageplaats toewijzen.[7]

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. Het eerste deel van dit onderzoek – waar deze rapportage het resultaat van is – geeft inzicht in de verschillende werkwijzen die scholen hanteren om studenten naar een stageplaats te begeleiden. 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 opleidingen, 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. Dit rapport presenteert de resultaten van het eerste deel van het onderzoek naar het stagematchingsproces in het mbo. Het rapport levert een gezamenlijk mbo-breed beeld op van hoe

5 Verslag van een algemeen overleg, vastgesteld 24 juli 2020, Tweede Kamer, vergaderjaar 2019–2020, 31 524, nr. 472.
6 Kamerbrief van 2 juli 2021, Tweede Kamer, vergaderjaar 2020–2021, 31 524, nr. 495.
7 In de Kamerbrief van 20 oktober 2022 (31 524, nr. 515) wordt benadrukt dat het uitbannen van stagediscriminatie topprioriteit heeft en wordt verzocht in beeld te brengen hoeveel mbo-scholen zelf de eerste stagematch verzorgen.

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

Box 1.1 Vervolgstappen in dit onderzoek naar het proces van stagematching in het mbo

De volgende twee stappen van dit onderzoek bouwen voort op de resultaten uit deze rapportage. Allereerst wordt bij een selectie van opleidingen nader ingezoomd op hoe bij anderszins vergelijkbare opleidingen en studentenpopulaties studenten de stageperiode en de verschillen in het proces van stagematching ervaren (stap 3). Hiervoor wordt gebruikgemaakt van beschikbare monitorgegevens, zoals de JOB Monitor, en er wordt een enquête uitgezet onder studenten van de geselecteerde opleidingen. Voortbordurend op de opbrengsten van de eerste drie stappen wordt in stap 4 door middel van verdiepende interviews beter in beeld gebracht welke risico's op stagediscriminatie bestaan bij verschillende varianten van het inrichten van het proces van stagematching. Hiervoor worden gesprekken gevoerd met betrokkenen vanuit zowel de scholen – waaronder stagecoördinatoren en studenten – als het bedrijfsleven. De eindresultaten van dit onderzoek – inclusief de resultaten van deze laatste twee onderdelen – worden begin 2024 gepubliceerd.

Afbakening

Dit onderzoek richt zich op de verplichte stages[8] van studenten van bol-opleidingen die opleiden tot een startkwalificatie (niveau 2, 3 en 4). Dit onderzoek heeft betrekking op de voorbereidende fase van de stage-ervaring van studenten: het stagematchingsproces. Scholen kunnen tijdens het matchingsproces namelijk een grotere rol van betekenis spelen in de voorbereiding en ondersteuning van studenten dan wanneer zij al bij het leerbedrijf werkzaam zijn. Daarnaast ligt de focus op stagediscriminatie onder studenten met een niet-westerse migratieachtergrond.[9] Hoewel stagediscriminatie ook voorkomt bij andere doelgroepen, worden studenten met een niet-westerse migratieachtergrond hier het vaakst mee geconfronteerd.[10]

Stap 1: Het proces van stagematching

In stap 1 zijn de verschillende stappen die doorlopen worden in het tot stand komen van een stagematch, en welke mogelijke taken en verantwoordelijkheden daarin de drie cruciale spelers hebben: de opleiding, het leerbedrijf, en de student, in beeld gebracht. Het proces van stagematching moet de vraag naar stagiairs en het aanbod van studenten bij elkaar brengen.

Op basis van een literatuurstudie, deskresearch en gesprekken met betrokkenen bij het stagematchingsproces is het proces van voorbereiding tot en met matching (chronologisch) inzichtelijk gemaakt en benoemd hoe de mogelijke taken en verantwoordelijkheden over de drie actoren daarin verdeeld kunnen worden. Daarin is specifiek gekeken naar wat bekend is over de relatie tussen deze taakverdeling tussen student, leerbedrijf en opleiding en

8 Veel mbo-scholen gebruiken voor stages de term beroepspraktijkvorming of kort gezegd de BPV. In dit onderzoek gebruiken wij omwille van de leesbaarheid alleen de term stage of stageplaats. In het verlengde daarvan gebruiken we de term stagecoördinator of stagebegeleider, terwijl in de onderwijspraktijk ook de term BPV-begeleider wordt gebruikt.

9 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.

10 Zie bijvoorbeeld Andriessen et al. (2021) en het SCP rapport Ervaren discriminatie in Nederland II (Andriessen et al., 2020): "Van de stagezoekenden heeft één op de tien het vermoeden te zijn gediscrimineerd. Onder Marokkaans-Nederlandse studenten wordt stagediscriminatie het meest ervaren (44%)."

de mate waarin discriminatie in het stageproces optreedt. Hiervoor zijn inzichten uit zowel afgeronde als lopende onderzoeken door SEO en het Verwey-Jonker Instituut in het kader van beroepspraktijkvorming en discriminatie gebruikt. Dit betrof de voorstudie voor de pilot stagematching, maar ook het traject Gelijke kansen richting de toekomst waar SEO en het Verwey-Jonker Instituut momenteel aan werken, alsook de door het Verwey-Jonker Instituut recent gepubliceerde vignet-studie over stagediscriminatie in Utrecht. Deze inzichten zijn aangevuld met ander onderzoek uit de praktijk, zoals het ECBO-rapport Stagematching in het vmbo uit 2017, als ook recentere onderzoeken van bijvoorbeeld KIS (Gelijke kansen op gelijke stages, 2018) en het SCP (Andriessen et al., 2020, Ervaren discriminatie in Nederland II).

De resultaten van deze stap zijn weergegeven in Hoofdstuk 1.3.

Stap 2: De praktijk van stagematching

Voor stap 2 is een enquête uitgezet onder stagecoördinatoren in het mbo, die goed zicht hebben op de praktijk van stagematching binnen (verschillende) mbo-opleidingen. De resultaten van stap 1 zijn benut om de enquête samen te stellen en daarmee een empirisch beeld te verkrijgen van de praktijk van stagematching in het mbo.

Om de enquête bij de juiste personen binnen de instellingen te krijgen, is de uitnodiging uitgestuurd via de MBO Raad uitgestuurd naar hun contactpersonen bij de verschillende mbo-scholen, met het verzoek de link naar de vragenlijst door te sturen naar alle collega's die binnen hun school en sector betrokken zijn bij het stageproces van studenten.[11] De vragenlijst stond open tussen 3 november en 14 december 2022. Na de eerste twee weken is een herinnering gestuurd naar dezelfde contactpersonen en is voor de scholen waar nog geen of onvoldoende respons op binnen was gekomen op internet en via e-mail gezocht naar directe contactgegevens van stagecoördinatoren van scholen en opleidingen.[12]

De enquête richt zich op bol-opleidingen die opleiden tot een startkwalificatie (niveau 2, 3 en 4) en gaat specifiek over de inrichting van het stagematchingsproces voor de eerste stage in de opleiding. Voorafgaand aan de enquête is uitgevraagd voor welke opleidingen (crebo) de respondent de vragenlijst invult. Door dit precies uit te vragen, kan achteraf informatie zoals studentenaantallen gekoppeld worden om de representativiteit van de respons in beeld te brengen en de resultaten te kunnen wegen naar het totaal aantal studenten.

In de enquête is onder andere gevraagd naar de rolverdeling tussen de student, de school en het leerbedrijf op verschillende momenten in het stagematchingsproces, de relatie tussen de inrichting van het stagematchingsproces en stagediscriminatie en de voor- en nadelen van een specifieke inrichting van het stagematchingsproces.

Er is in dit rapport voor gekozen om de antwoorden van de responderende stagecoördinatoren en -begeleiders te wegen naar het aantal studenten dat zij vertegenwoordigen. Dit is gedaan zodat de resultaten en conclusies geïnterpreteerd kunnen worden in termen van het aandeel van alle mbo bol-studenten waarvoor iets wel of niet van toepassing is.

De resultaten van deze stap zijn weergegeven in Hoofdstuk 3 en Hoofdstuk 4.

---

11 Het mbo kent namelijk geen centrale registratie van opleidingsmanagers of stagecoördinatoren, waardoor de onderzoekers mede afhankelijk waren van MBO Raad op dit vlak om de benodigde contactgegevens aan te leveren.

12 Te denken valt aan websites waarin de contactgegevens van stagecoördinatoren staan, zoals https://www.rocva.nl/Voor-bedrijven/Stagecoordinatoren.

Respons van enquête onder stagecoördinatoren

De enquête is ingevuld door 928 respondenten, waarvan voor 869 respondenten zowel school, opleiding(en) als matchingsproces bekend zijn. Deze 869 respondenten werken bij 55 verschillende mbo-scholen en zijn gezamenlijk betrokken bij het stageproces van 325 verschillende opleidingen; goed voor in totaal 2.016 school+opleiding combinaties (Tabel 1.1). Veertig procent van de respondenten is betrokken bij het stageproces voor één of twee opleidingen op hun school; één derde voor drie, vier of vijf opleidingen en het laatste kwart van de respondenten geeft aan bij zes of meer opleidingen van de school betrokken te zijn bij het stageproces van studenten.

Als we kijken naar het aantal studenten dat de opleidingen volgt waar de respondenten als stagecoördinator of -begeleider werken, vertegenwoordigen de respondenten in totaal bijna 200.000 bol-studenten.[13] Gemiddeld vertegenwoordigt een respondent 434 studenten. Dit varieert sterk tussen respondenten; van minder dan 100 studenten voor bijna een kwart van de respondenten (22 procent) tot meer dan 500 studenten voor nog eens bijna een kwart van de respondenten (23 procent).

Tabel 1.1 Dekking van respons: respondenten vertegenwoordigen ruim de helft van alle bol-studenten

	Alle opleidingen met minimaal 1 student			Opleidingen met minimaal 5 studenten		
	Respons	Populatie	*% dekking*	Respons	Populatie	*% dekking*
Unieke scholen (brin)	55	59	*93%*	55	59	*93%*
Unieke opleidingen	325	538	*60%*	315	486	*65%*
Unieke school+opleiding combinaties	2.016	10.534	*19%*	1.948	5.129	*38%*
Aantal bol-studenten	197.334	372.059	*53%*	197.157	370.764	*53%*

Om de representativiteit van de respons te staven, kijken we naar de verdeling van het aantal respondenten naar sectoren. Tabel 1.2 laat zien dat het aandeel respondenten in sommige sectoren afwijkt van de studentverdeling in de totale populatie. Er zijn relatief veel respondenten werkzaam in de sector Voedsel, groen en gastvrijheid (19 procent van de respondenten in vergelijking met 12 procent van alle bol-studenten) en relatief weinig respondenten in de sector Creatieve industrie en ICT (negen procent van de respondenten in vergelijking met 13 procent van alle studenten in de populatie) en de sector Zorg, welzijn en sport (28 procent van de respondenten in vergelijking met 35 procent van alle bol-studenten). Door de respondenten te wegen naar het aantal studenten dat ingeschreven is op de opleidingen waar zij bij betrokken zijn, wordt deze scheve verdeling rechtgetrokken. Voor Creatieve industrie en ICT komt het aandeel dan uit op 11 procent (ten opzichte van 13 procent in de populatie) en voor Zorg, welzijn en sport op 36 procent (ten opzichte van 35 procent in de populatie).

De antwoorden van alle respondenten worden dan ook gewogen naar het aantal studenten dat zij vertegenwoordigen. Alle figuren in dit rapport geven gewogen percentages en verdelingen weer. De weging per respondent corrigeert ook voor het feit dat per school+opleiding combinatie meerdere respondenten kunnen zijn.[14]

13 Uitgaande van peildatum 1 oktober 2021 (ingeschreven bol-studenten in schooljaar 2021/2022).

14 Voor 63 procent van de 2.016 combinaties is er slechts één respondent, voor 24 procent zijn er twee respondenten, voor 7 procent zijn er drie respondenten, en voor 6 procent zijn er vier of meer respondenten. De ongewogen resultaten op respondentniveau staan voor de belangrijkste indicatoren in Bijlage B.

Om de invloed van uitschieters op de resultaten te beperken zijn de twee procent respondenten met de laagste en de twee procent respondenten met de hoogste studentaantallen uit de data verwijderd alvorens de verdeling en percentages van de verschillende indicatoren te berekenen.[15]

Tabel 1.2 Representativiteit van respons: verdeling van bol-studenten over sectoren onder respondenten is gelijk aan de verdeling in de totale populatie

	Aantal			Aandeel sector in kolomtotaal			
	Respondenten in respons	Studenten in respons	Studenten in populatie	Respondenten in respons	Studenten in respons	Studenten in populatie	*% dekking studenten*
Bovensectoraal	37	2.912	6.433	4%	1%	2%	*45%*
Entree	29	3.049	11.013	3%	2%	3%	*28%*
Creatieve industrie en ICT	95	21.370	48.776	9%	11%	13%	*44%*
Handel	95	19.739	32.930	9%	10%	9%	*60%*
Mobiliteit, transport, logistiek, maritiem	57	6.856	17.541	6%	3%	5%	*39%*
Specialistisch vakmanschap[16]	8	683	1.746	1%	0%	0%	*39%*
Techniek en gebouwde omgeving	117	17.126	32.114	12%	9%	9%	*53%*
Voedsel, groen en gastvrijheid	191	28.174	44.978	19%	14%	12%	*63%*
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	103	25.793	47.117	10%	13%	13%	*55%*
Zorg, welzijn en sport	285	71.632	128.715	28%	36%	35%	*56%*

1.3 Leeswijzer

Dit hoofdstuk beschrijft de achtergrond en opzet van dit onderzoek en geeft de respons op de enquête onder stagecoördinatoren weer. Hoofdstuk 1.3 beschrijft de drie fases van stagematching en factoren die bijdragen aan de verlaagde kansen voor studenten met een migratieachtergrond op een goede stagematch. Hoofdstuk 3 geeft inzicht in de praktijk van stagematching. Het laat de rolverdeling tussen student, school en leerbedrijf zien in het stagematchingsproces en hoe opleidingen verschillen in deze gekozen verdeling van verantwoordelijkheden. Hoofdstuk 4 geeft inzicht in de relatie tussen de inrichting van het stagematchingsproces en ongelijke kansen en mogelijke stagediscriminatie en maatregelen die opleidingen inzetten om een goede stagematch te faciliteren en het risico op ongelijke kansen en stagediscriminatie te beperken.

15 Voor deze groep van 869 respondenten betekent dit dat 14 respondenten die elk minder dan 20 studenten vertegenwoordigen en 19 respondenten die elk meer dan 2.000 studenten vertegenwoordigen uit de analysedata zijn verwijderd. Met name de invloed van één of enkele respondenten met een heel hoog aantal gekozen opleidingen en daarmee ook een heel hoog aantal studenten zouden een vertekend beeld geven van de verschillende indicatoren.

16 Vanwege het lage aantal respondenten van opleidingen in de sector specialistisch vakmanschap is deze sector weggelaten uit alle figuren waarin resultaten naar sector worden uitgesplitst.

2 Het proces van stagematching

Het matchingsproces is onder te verdelen in drie fases: het vinden van een stage, het (eerste) contact met het leerbedrijf en het selectieproces dat bepaalt welke student aan de stage mag beginnen. In elke fase kan discriminatie van studenten met een migratieachtergrond voorkomen. Vooroordelen van bedrijven en stagediscriminatie komen met name tijdens het selectieproces naar boven.

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.[17] 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 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/opleiding.[18]

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). De drie fases worden hieronder nader toegelicht.

---

17 Zie bijvoorbeeld Algemene Rekenkamer (2008) en Andriessen et al. (2021). Eén op de acht in 2008 afgestudeerde bol-studenten die moeite had een stageplaats te vinden dacht dat dat te maken had met hun etniciteit. Eenmaal aan een stage begonnen gaf maar één of twee procent van de studenten aan door werkgever of collega's gediscrimineerd te zijn vanwege hun herkomst (Algemene Rekenkamer, 2008). In een enquête onder Utrechtse mbo-studenten in 2021 gaf een kwart aan tijdens het zoeken van een stage bij een of meerdere situaties discriminatie te hebben ervaren óf hierover te twijfelen, terwijl dat slechts voor één op de acht studenten gold voor de stageperiode zelf (Andriessen et al., 2021).

18 Naast deze hoofdactoren is er ook een actieve rol weggelegd voor externe stagebureau's 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 studenten hun stage kunnen lopen (Hermanussen, Christoffels & Cuppen, 2017).

Figuur 2.1 Het proces van stagematching

2.1 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-instellingen gevraagd op welke manier student zoeken naar een stageplaats. 60 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. 50 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 schrijft een brief en 31 procent gebruikt zijn/haar sociale netwerk. 14 procent van de studenten geeft aan dat school de stage heeft gezocht voor hen (Andriessen et al., 2021).

2.2 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).

2.3 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, maar overal op internet zijn tips te vinden voor een goede voorbereiding op een sollicitatie.

2.4 Ongelijke kansen en risico op stagediscriminatie tijdens stagematching

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). Box 2.2 geeft enkele cijfers over ongelijke kansen en stagediscriminatie op de stagemarkt in het mbo.

Er is sprake van stagediscriminatie als studenten nadelig behandeld of uitgesloten worden, omdat zij tot een bepaalde groep, bijvoorbeeld een etnische of religieuze groep, behoren of daartoe gerekend worden (Andriessen et al., 2021). Onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) toont 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 (2016) 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.

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.

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.

In het Schoolverlatersonderzoek uit 2019 (CBS, 2021) geeft 20 procent van bol-afgestudeerden aan tijdens hun opleiding moeite te hebben gehad met het vinden een stageplaats en geeft 8,7 procent aan te zijn gediscrimineerd tijdens het zoeken naar een stage, leerplek of werk.[19] Dit percentage ligt hoger bij lagere opleidingsniveaus: 15 procent voor entree-opleidingen, 10 procent voor mbo2-opleidingen en 8 procent voor mbo3- en mbo4-opleidingen. Ook zijn er sterke sectorale verschillen: variërend van 13 procent onder studenten van opleidingen in de economie en administratie tot 5 procent onder studenten van opleidingen in veiligheid en sport.[20]

Stagediscriminatie kan bij elk van de drie fases in het stagematchingsproces voorkomen (Felten et al., 2021). Volgens Klooster, Koçak en Day (2016) is de grootste kans op discriminatie wanneer de studenten zelf moeten zoeken naar een stageplaats in plaats van dat de school een stageplaats toewijst. Hieronder wordt 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.

Het is belangrijk om te vermelden dat de moeilijkheden en ongelijke kansen waar studenten met een migratieachtergrond op de stagemarkt mee te maken hebben niet zonder meer toe te schrijven zijn aan discriminatie. Discriminatie is het negatief behandelen van personen omdat zij behoren tot een bepaalde groep(ering) (Andriessen et al., 2020), bijvoorbeeld het weigeren van een student als stagiair vanwege zijn of haar afkomst. Afkomst is immers een factor die er niet toe doet. Wanneer de afwijzing te maken heeft met een kenmerk dat er wel toe doet voor de uitoefening van de gevraagde functie en/of werkzaamheden is er echter geen sprake

19 Over alle mbo-afgestudeerden (Inclusief bbl) zijn deze percentages respectievelijk 17 procent en 7,5 procent.
20 Bron: Eigen analyses op de data van het Schoolverlatersonderzoek 2019. Geraadpleegd via DANS.

van discriminatie. Als bijvoorbeeld in een sollicitatiebrief of tijdens een sollicitatie blijkt dat een student de Nederlandse taal onvoldoende goed beheerst is dat een geldige reden om de betreffende student af te wijzen. Wanneer vooroordelen over studenten met een migratieachtergrond reden zijn om een student op basis van naam of herkomst af te wijzen – zonder informatie waaruit blijkt dat de student niet de gevraagde kwaliteiten bezit – dan is er wel sprake van discriminatie.

Box 2.2 Wat is bekend over de omvang van ongelijke kansen en discriminatie op de stagemarkt?

Na signalen over knelpunten deed de Algemene Rekenkamer tussen 2005 en 2007 onderzoek naar de beroepspraktijkvorming in het mbo (Algemene Rekenkamer, 2008). Een kwart van de ondervraagde bol-studenten had moeite een stageplaats te vinden. Eén op de twaalf van hen gaf aan dat dat te maken had met hun etniciteit. De JOB-monitor 2007 bevestigt het beeld dat bol-studenten met een migratieachtergrond meer moeite hebben met het vinden van een stageplaats: 27 procent, tegen 16 procent van de bol-studenten zonder migratieachtergrond.[21] In hoeverre hier sprake is van discriminatie is niet bekend. Desgevraagd gaf één op de drie stagebegeleiders aan in het schooljaar 2005/2006 expliciet te maken te hebben gehad met stagediscriminatie (Algemene Rekenkamer, 2008). Om hoeveel gevallen het ging is niet gevraagd.

Naar aanleiding van het onderzoek van de Rekenkamer deed de Inspectie van het Onderwijs vervolgonderzoek naar (borging van) de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming (Inspectie van het onderwijs, 2009). De Inspectie constateerde dat een significant aandeel van de ondervraagde leerbedrijven (4 uit 36) geen studenten met een migratieachtergrond aan wil nemen. In dit geval is sprake van ongelijke behandeling en dus discriminatie, omdat het gaat om het afwijzen van een hele groep zonder onderzoek te doen naar relevante individuele kenmerken en kwaliteiten.

In 2016 zette het Kennisplatform Integratie en Samenleving uiteen wat er op dat moment bekend was over stagediscriminatie van mbo-studenten op de stagemarkt (Klooster, Koçak en Day, 2016a). Zij concluderen dat er op dat moment nog geen onderzoek is naar feitelijke discriminatie op basis van etniciteit op de stagemarkt. Wel leveren diverse (monitor)onderzoeken sterke signalen dat er sprake is van ongelijke kansen op de stagemarkt voor studenten met een migratieachtergrond. In vergelijking met bol-studenten zonder migratieachtergrond, hebben studenten met een migratieachtergrond vaker moeite een stage te vinden (21 procent tegen 15 procent), zoeken zij gemiddeld twee weken langer naar een stage en moeten zij vaker meer dan vier keer solliciteren om een stageplaats te vinden (32 procent tegen 14 procent).

Een verdiepend onderzoek door het Kennisplatform (Klooster, Koçak en Day, 2016b) geeft inzicht in hoeverre dit verband houdt met discriminatie. Hoewel de beperkte omvang harde uitspraken over de omvang van stagediscriminatie niet mogelijk maakt, constateert het Kennisplatform dat bij een deel van de studenten en begeleiders sprake is van het omzeilen of vermijden van stagediscriminatie. Bedrijven waar studenten met een migratieachtergrond minder kans maken, worden zowel door studenten als onderwijsprofessionals gemeden. Ook melden de meeste studenten het niet als zij denken dat er sprake is van discriminatie tijdens solliciteren, omdat zij weinig vertrouwen hebben in het nut van het melden.

De meest recente landelijke gegevens – van 2017 – tonen vergelijkbare cijfers (Bles en Meng, 2018). Mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond ondervinden vaker moeite met het vinden van een stage (23 procent tegen 14 procent)[22] en moeten vaker meer dan 10 keer solliciteren om een stageplaats te vinden (9 procent tegen 3 procent) dan studenten zonder migratieachtergrond.

In 2021 is ook voor het eerst wetenschappelijk vastgesteld dat mbo-studenten met een migratieachtergrond worden gediscrimineerd bij het vinden van een stageplaats (Andriessen et al., 2021). Het Verwey-Jonker Instituut testte in de praktijk wie er wel en niet werden uitgenodigd voor stages. Studenten met een migratieachtergrond – met een anders identiek CV – hebben een 15 procent lagere kans op een positieve reactie op een sollicitatie dan studenten zonder

21 Het schoolverlatersonderzoek van ROA uit 2007 laat nagenoeg identieke percentages zien: 26 procent van de studenten met een niet-westerse migratieachtergrond gaf aan problemen ervaren te hebben bij het vinden een stageplaats, tegenover 16 procent van de studenten zonder migratieachtergrond. Bron: Eigen analyses op de data van het Schoolverlatersonderzoek 2007. Geraadpleegd via DANS.

22 In 2007 waren deze percentages nagenoeg gelijk: 24 procent van de mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond gaf aan problemen te hebben ervaren bij het vinden van een stageplaats, tegenover 13 procent van de studenten zonder migratieachtergrond. Bron: Schoolverlatersonderzoek 2007, beschikbaar via DANS.

migratieachtergrond.[23] Dit verschil wordt groter wanneer naar specifieke sectoren gekeken wordt. In de Zakelijke dienstverlening is het verschil ruim 20 procent en in de ICT-sector zelfs ruim 30 procent.[24]

Naast deze feitelijke discriminatie brengt het onderzoek ook de ervaren discriminatie onder Utrechtse mbo-studenten in beeld. Vergelijkbaar met het onderzoek van de Algemene Rekenkamer uit 2008 geeft een kwart van de studenten aan tijdens het matchingsproces discriminatie te hebben ervaren of hierover te twijfelen. Bijna één op drie hiervan geeft aan dat deze ervaren discriminatie komt door hun migratieachtergrond.[25]

Ongelijke kansen bij fase 1: het vinden van een stageplaats

Om te beginnen zijn er verschillen in de zoekstrategieën tussen studenten met en zonder een migratieachtergrond. Studenten met een migratieachtergrond zoeken vaker via intermediairs en sociale netwerken binnen de eigen gemeenschap, terwijl bedrijven vaak werven via advertenties en informele kanalen 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 zit er een verschil in toegang tot verschillende soorten stages wanneer studenten gebruikmaken van hun sociale netwerk. Studenten met een migratieachtergrond hebben een ander netwerk dat vaak uit kleinere bedrijven bestaat, ten opzichte van het sociale netwerk van studenten zonder migratieachtergrond, dat vaker bestaat uit grote bedrijven (van Rooijen & de Winter-Koçak, 2018). Wanneer studenten met een migratieachtergrond wel via hun sociale netwerk een stageplaats vinden, is dit vaak bij een klein bedrijf met dezelfde etnische achtergrond als de student (van Rooijen & de Winter-Koçak, 2018). Bij kleine bedrijven kunnen de ontwikkelmogelijkheden kleiner zijn (dit is niet noodzakelijkerwijze het geval).

Ongelijke kansen bij fase 2: het contact met het leerbedrijf

Ook in het eerste contact tussen student en leerbedrijf is sprake van ongelijke kansen en kan discriminatie plaatsvinden. Discriminatie kan bijvoorbeeld voorkomen bij de ontvangst van een sollicitatiebrief. Bedrijven zijn terughoudender in het uitnodigen van studenten die een buitenlandse (achter)naam hebben (Felten, Does en Buizer, 2021). Vooroordelen over studenten met een migratieachtergrond kunnen ervoor zorgen dat deze studenten minder kans krijgen op een stageplaats. Vrijwel ieder mens heeft bewuste en onbewuste vooroordelen en stereotype beelden. Deze vooroordelen kunnen betrekking hebben op de naam van de student, maar ook op het uiterlijk en voorkomen van de student (hoe ze zich kleden en opstellen) (Bisschop et al., 2021).

Daarnaast kunnen de taalbeheersing en de communicatievaardigheden van studenten met een migratieachtergrond ertoe leiden dat bedrijven hen minder snel een stageplaats aanbieden. Sommige studenten treden vanuit hun cultuur of opvoeding minder snel op de voorgrond of spreken minder snel iemand in een hogere positie aan, terwijl dit voor hun stage heel belangrijk is. Bovendien eisen veel leerbedrijven de beheersing van de Nederlandse taal. Hier kunnen studenten met een niet-westerse migratieachtergrond nog weleens tegenaanlopen.

---

23 Studenten zonder migratieachtergrond hebben 35 procent kans op een positieve reactie, bij studenten met een migratieachtergrond is dat 30 procent.

24 Voor Zakelijke dienstverlening geldt dat 33 procent van studenten zonder migratieachtergrond een positieve reactie op hun sollicitatie ontvangt, tegenover 24 procent van studenten met migratieachtergrond. Voor de sector ICT zijn deze percentages respectievelijk 29 procent en 20 procent. In de sector bouw en techniek is het verschil iets kleiner (30 versus 25 procent). In de sector Zorg en welzijn is geen sprake van discriminatie op basis van migratieachtergrond: respectievelijk 40 en 43 procent kans op een positieve reactie.

25 29 procent van de studenten die aangeven discriminatie te hebben ervaren of daarover twijfelen ervaart dat dit (mede) op basis van het land is waar zij zelf of hun (groot)ouders geboren zijn.

Een gebrekkige taalbeheersing komt al naar voren in het CV en de sollicitatiebrief van de student. CV's en sollicitatiebrieven met taalfouten worden door bedrijven vaker opzij geschoven (Bisschop et al., 2021).

Tevens zijn er verschillen tussen studenten met en zonder migratieachtergrond wat betreft hun arbeidsmarktrelevante skills. Arbeidsmarktrelevante skills, zoals 'soft-skills' zijn belangrijk bij het vinden van een baan, zeker voor studenten met een migratieachtergrond. Indien er twijfels zijn of iemand bij de cultuur van een bedrijf past, worden er meer vragen gesteld over de persoonlijkheidskenmerken. Jongeren met een migratieachtergrond zijn er echter meestal van overtuigd dat zij de werkgever moeten overtuigen van hun 'hard-skills' (Bisschop et al., 2021). Er wordt vaak gezegd dat 'hard skills' nodig zijn om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek, maar 'soft skills' zijn nodig om de baan (of stage) te krijgen en te houden (Vasanthakumari, 2019). 'Soft-skills' kunnen gedefinieerd worden als attitudes en gedrag weergegeven in interacties tussen individuen die de uitkomsten van verschillende interpersoonlijke ontmoetingen beïnvloeden. 'Hard-skills' zijn de technische vaardigheden/vakkennis die een werknemer nodig heeft om het werk uit te voeren, zoals computerkennis of verpleegkundige kennis (Dabke, 2015). Klooster et al. (2020) vinden in hun onderzoek dat werkgevers juist op zoek zijn naar studenten die een actieve houding hebben tijdens het sollicitatiegesprek, studenten die vragen stellen en initiatief nemen. Vanuit sommige culturen is het echter ongepast en onbeleefd om dit te doen. Elke cultuur heeft zijn eigen normen en waarden, deze normen en waarden worden van generatie op generatie doorgegeven en kunnen van invloed zijn op de 'soft-skills' van een individu (Bardy, Rubens & Eberle, 2017).

Ongelijke kansen bij fase 3: de selectie van een student

Vooroordelen kunnen er tevens voor 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 culturele achtergrond (Bisschop et al., 2021). Leerbedrijven zijn bovendien in veel gevallen verantwoordelijk voor het kiezen van de student die hun voorkeur heeft. Uit wetenschappelijk onderzoek komt naar voren dat individuen een voorkeur hebben voor personen uit hun eigen etnische groep, dit wordt ook wel 'ingroup preferences' genoemd (Thijssen, Coenders & Lancee, 2021). Hierbij maken individuen een onderscheid in mensen die lijken op zichzelf en tot de 'ingroup' behoren en mensen in de 'outgroup'. Onderzoek heeft aangetoond dat dit leidt tot voorkeuren voor de personen die tot de 'ingroup' gerekend worden. Voor stagediscriminatie kan dit leiden tot het kiezen van studenten die lijken op de rest van het bedrijf of de persoon die de keuze voor de student maakt. De keuze wordt vaak gebaseerd op een klik en deze klik is makkelijker te maken met iemand die lijkt op jou of die je herkent.

Taalbeheersing en communicatievaardigheden worden daarnaast niet alleen bij de sollicitatiebrief en het CV als van belang ervaren, maar ook bij het sollicitatiegesprek. Uit interviews van Klooster et al. (2020) komt naar voren dat leerbedrijven een goede beheersing van de Nederlandse taal essentieel achten voor het invullen van de stageplaats. Volgens Klooster et al. (2020) hebben studenten met een migratieachtergrond in veel gevallen een slechtere beheersing van de Nederlandse taal, wat hun al 1-0 achter zet op studenten zonder migratieachtergrond.

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

3 De inrichting van het stagematchingsproces

Hoewel er sectorale verschillen zijn, bepalen leerbedrijven in de meeste gevallen zelf welke student zij voor hun stageplaats willen. Er is – ook in die gevallen – voor de meeste studenten extra begeleiding beschikbaar om een stageplaats te vinden. Stagecoördinatoren zien matching door de school als een mogelijkheid om gelijke kansen te bevorderen, maar geven ook aan dat het ten koste kan gaan van het leerproces van studenten.

De vraag die in dit rapport centraal staat, is hoe mbo-scholen bol-studenten naar hun eerste stageplaats begeleiden. Om te weten hoe het proces van stagematching bij verschillende opleidingen is georganiseerd, splitsen we het matchingsproces in drie fases, met voor elke fase drie mogelijke opties voor de rolverdeling tussen student, school 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.

Paragraaf 3.1 geeft een overzicht van de rolverdeling die verschillende mbo-opleidingen toepassen bij het matchen van een bol-student aan zijn/haar eerste stage. Dit geeft inzicht in de mate waarin scholen, studenten en leerbedrijven voor verschillende opleidingen bepalend zijn voor de totstandkoming van een stagematch. Paragraaf 3.2 laat zien welke factoren meewegen in de keuze voor deze verdeling van rollen en verantwoordelijkheden. Paragraaf 3.3 laat zien in hoeverre ook binnen opleidingen het matchingsproces verschilt voor verschillende (groepen) studenten. Tot slot wordt in Paragraaf 3.4 gekeken naar welke voor- en nadelen respondenten noemen van stagematching door scholen zelf.

3.1 De rolverdeling tussen student, school en leerbedrijf

De eerste stap in dit onderzoek naar stagematching in het mbo is inzicht geven in hoe opleidingen het stagematchingsproces inrichten. Voorgaande – voornamelijk kwalitatieve – 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 op een stageplaats. Om scholen en opleidingen te kunnen indelen in een aantal specifieke categorieën is het matchingsproces in drie fases ingedeeld (vinden, contact, selectie) (zie Hoofdstuk 1.3). Respondenten geven voor elk van de drie fases aan wat de rolverdeling is tussen student, school en leerbedrijf, waarbij de rol van de school oploopt van geen (1) naar begeleidend (2) tot volledige verantwoordelijkheid van de school (3):

Wie is verantwoordelijk voor de selectie van een student voor een stageplaats?

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

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

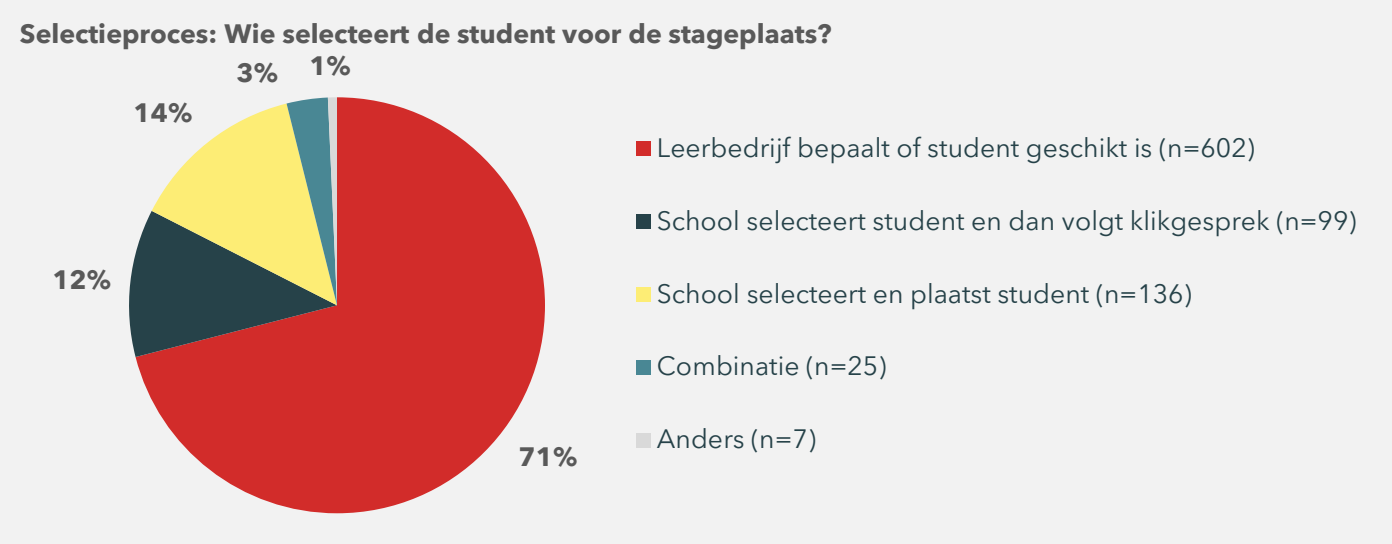
1. De student neemt zelf contact op met het leerbedrijf om te solliciteren voor een stageplaats
2. De school initieert het contact met het leerbedrijf en/of regelt gesprekken voor de student
3. De school onderhoudt het contact met leerbedrijven over stageplaatsen en daarvoor geschikte stagekandidaten

Wie is verantwoordelijk voor het vinden van een stageplaats of leerbedrijf?

1. De student zoekt zelf een geschikte stageplaats of leerbedrijf, bijvoorbeeld via stagemarkt.nl of binnen zijn eigen netwerk
2. De school begeleidt de student in het vinden van een stageplaats, bijvoorbeeld door een eigen netwerk van leerbedrijven of stagedatabase
3. De school kiest een stageplaats voor de student, op basis van de leerwensen en/of competenties van de student

Figuur 3.1 laat zien dat voor zeven op de tien bol-studenten (71 procent) het leerbedrijf in de lead is bij de selectie en plaatsing van een student bij een stageplaats. Voor ongeveer één op de acht studenten (12 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.

Figuur 3.1 In een kwart van de gevallen verzorgt de school – eventueel na een klikgesprek – zelf de selectie en plaatsing van studenten bij hun eerste stageplaats

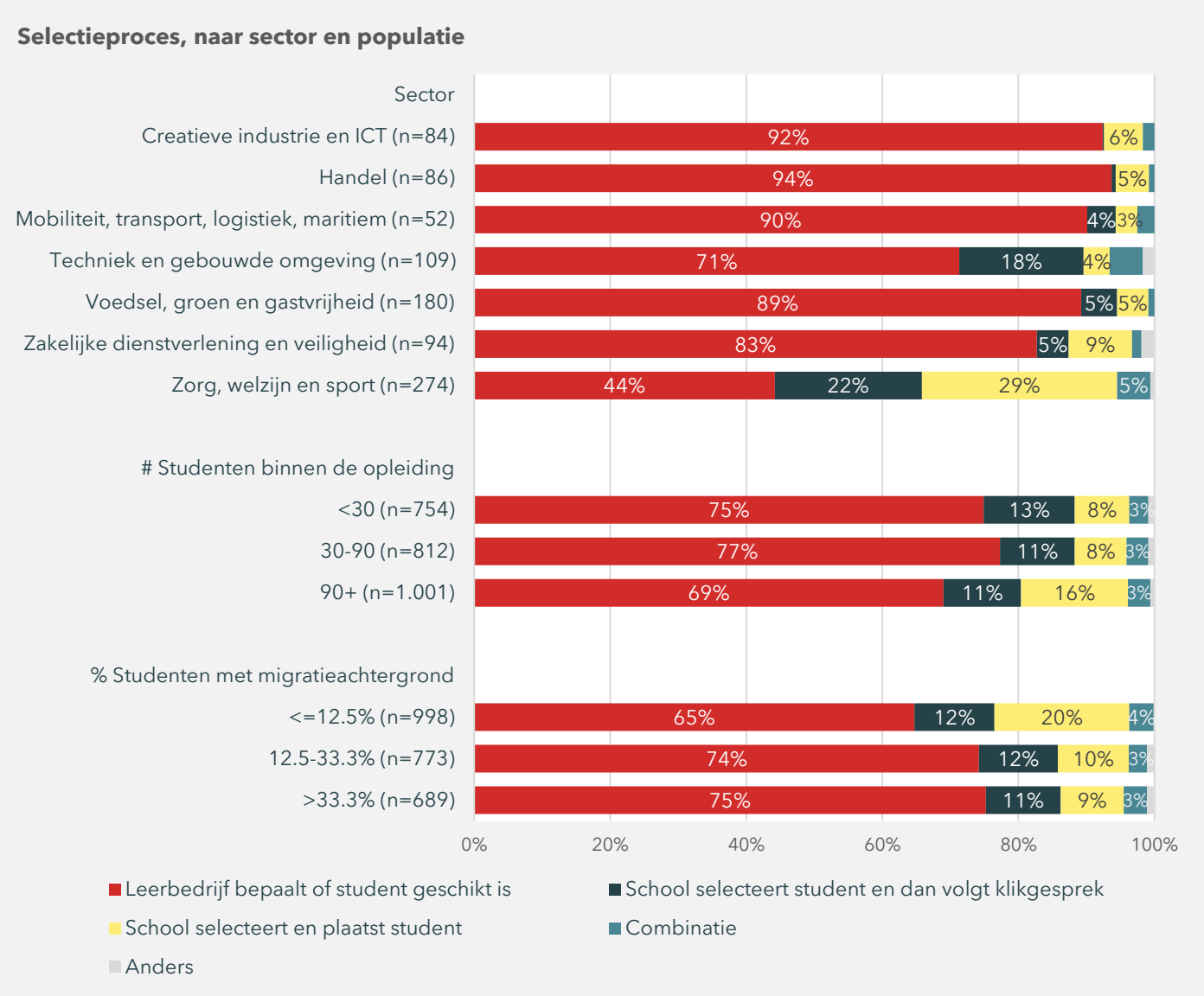


Bron: Enquête onder stagecoördinatoren. Percentages zijn gewogen naar het aantal bol-studenten van de opleidingen waarvoor de respondenten betrokken zijn bij het stageproces. Het aantal respondenten staat tussen haakjes

Figuur 3.2 laat zien hoe dit selectieproces verschilt tussen sectoren, en voor opleidingen die verschillen in omvang en samenstelling van de studentenpopulatie.[26] Voor de sector Zorg, welzijn en sport geldt dat scholen veel vaker dan in andere sectoren de student zelf aan een leerbedrijf en stageplaats koppelen. In 29 procent van de gevallen plaatst de school in die sector zelf de student direct bij een leerbedrijf. In andere sectoren gebeurt dit slechts in drie tot negen procent van de gevallen.

26 Bijlage A laat zien hoe het selectieproces is geregeld voor de grootste opleidingen per sector.

Figuur 3.2 Selectie en plaatsing door de school gebeurt vooral in de sector Zorg, welzijn en sport en minder vaak bij opleidingen met veel studenten met een migratieachtergrond



Bron: Enquête onder stagecoördinatoren. Percentages zijn gewogen naar het aantal bol-studenten van de opleidingen waarvoor de respondenten betrokken zijn bij het stageproces. Het aantal respondenten voor de sectoren staat tussen haakjes. Bij de omvang en aandeel studenten met migratieachtergrond is het aantal school+opleiding combinaties tussen haakjes vermeld

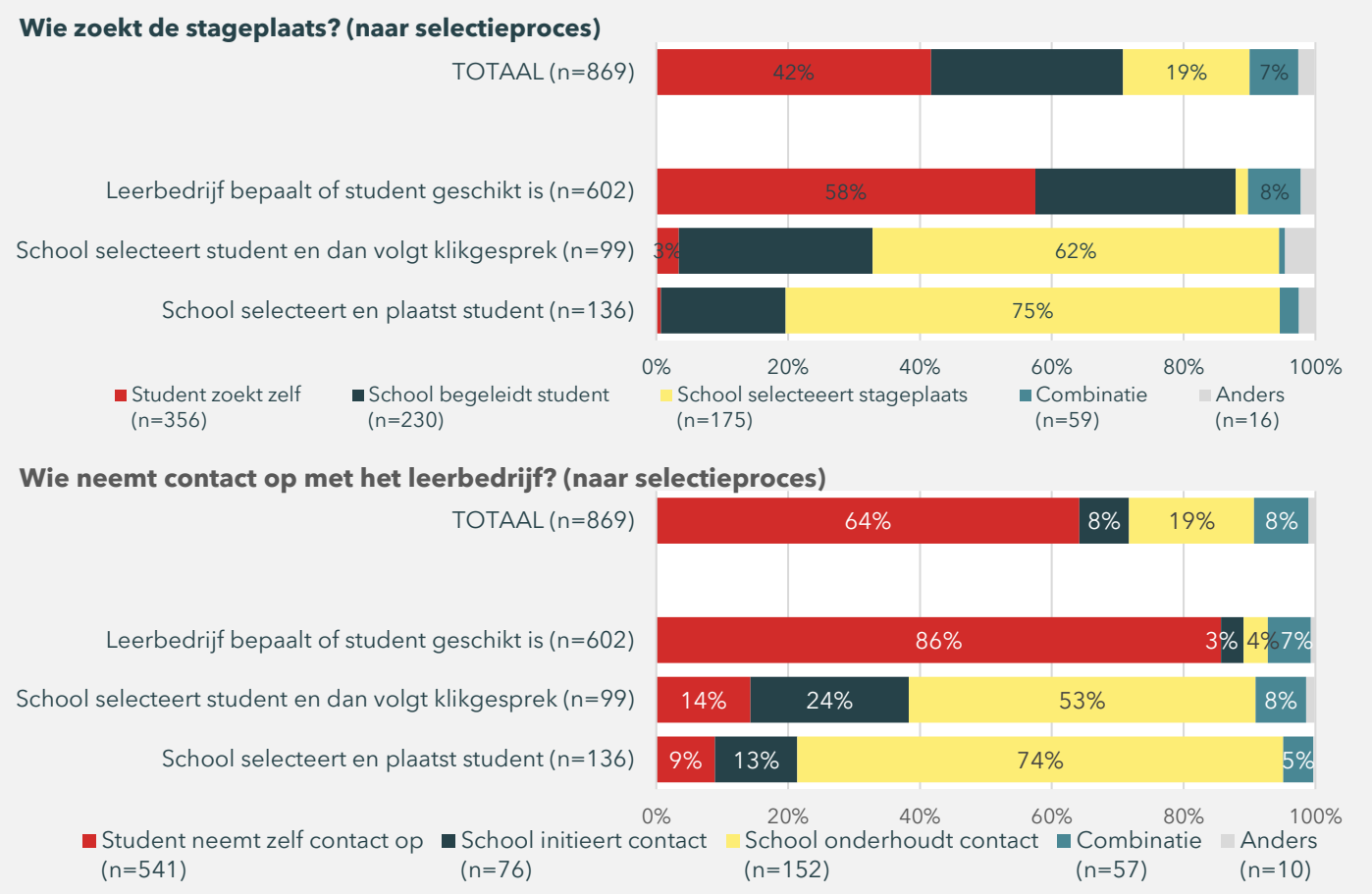
Figuur 3.2 laat ook zien hoe de verdeling van verantwoordelijkheden verschilt tussen opleidingen met verschillende populaties. Hiervoor delen we alle school+opleiding combinaties in in drie groepen van gelijke grootte: één keer naar aantal studenten dat op de opleiding is ingeschreven en één keer naar het aandeel studenten met een migratieachtergrond.[27] Bij opleidingen met meer dan 90 studenten komt het twee keer zo vaak voor dat scholen

[27] Ongeveer één derde van de school+opleiding combinaties telt minder dan 30 ingeschreven bol-studenten. Ongeveer één derde telt tussen 30 en 90 studenten en de laatste één derde telt meer dan 90 studenten (Bron: DUO Open onderwijsdata, aantal ingeschreven bol-studenten per 1 oktober 2021). Op vergelijkbare wijze zijn drie groepen school+opleiding combinaties gemaakt, naar aandeel studenten met een niet-westerse migratieachtergrond (Bron:

zelf de studenten selecteren dan bij opleidingen met minder dan 90 studenten (<30 en 30-90). Wat verder opvalt is dat bij opleidingen met weinig studenten met een migratieachtergrond (<12,5 procent) selectie door de school vaker voorkomt dan bij opleidingen met een groter aandeel studenten met een migratieachtergrond (>12,5 procent): twintig procent in vergelijking met negen tot tien procent.

Hoe scholen de rollen bij het vinden van een stageplaats en het contact met het leerbedrijf verdelen is weergegeven in Figuur 3.3. Voor ruim zeven op de tien studenten geldt dat zij – met eventuele begeleiding van de school – zelf een stageplaats moeten vinden en zelf met het leerbedrijf contact moeten opnemen. Over het algemeen geldt dat de verantwoordelijkheid voor het vinden van een stageplaats en voor het onderhouden van het contact met het leerbedrijf aansluit bij de verdeling van verantwoordelijkheden bij de selectie en plaatsing van een student. Als het leerbedrijf de student zelf selecteert, is de student ook in het voortraject vaker zelf verantwoordelijk voor het vinden van een stageplaats en het contact met het leerbedrijf. Andersom geldt ook dat de school in het voortraject ook vaker een grotere rol speelt bij het vinden van een stageplaats en bij het contact met het leerbedrijf wanneer de school zelf de student aan het leerbedrijf voordraagt.

Figuur 3.3 Als de school de student selecteert, zoekt de school ook meestal een beschikbare stageplaats en onderhoudt de school ook vaak het contact met het leerbedrijf



Bron: Enquête onder stagecoördinatoren. Percentages zijn gewogen naar het aantal bol-studenten van de opleidingen waarvoor de respondenten betrokken zijn bij het stageproces. Het aantal respondenten staat tussen haakjes

MBOTransparant databank, geraadpleegd 22 december 2022 via mbotransparant.nl/jive). De grenswaarden resulteren in de volgende drie groepen: (1) combinaties met minder dan één op de acht studenten met niet-westerse migratieachtergrond heeft (<12,5 procent), (2) tussen één op de acht en één op de drie studenten met niet-westerse migratieachtergrond, en (3) meer dan één op drie studenten (>33.3 procent) met niet-westerse migratieachtergrond.

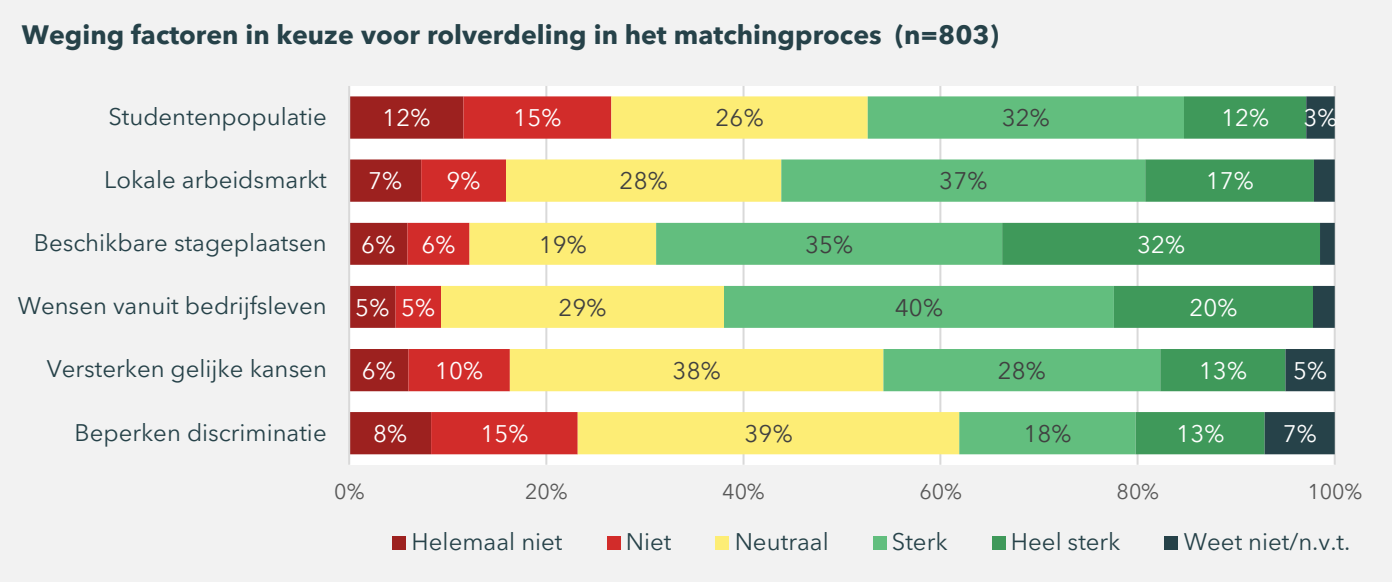
3.2 Factoren die meewegen bij de inrichting van het proces

Stagecoördinatoren en -begeleiders geven in de enquête ook aan in welke mate verschillende factoren van invloed zijn op de gekozen rolverdeling tussen student, opleiding en leerbedrijf in het stagematchingsproces. Zij geven voor de volgende zes factoren aan of deze (helemaal) niet of (helemaal) sterk meewegen:

- De omvang en/of samenstelling van de studentenpopulatie;
- De lokale arbeidsmarkt;
- De beschikbaarheid van stageplaatsen;
- De wensen vanuit het bedrijfsleven;
- Het versterken van gelijke kansen;
- Het beperken van mogelijke stagediscriminatie.

Als het gaat om studentenpopulatie – maar ook deels om het versterken van gelijke kansen – geven respondenten vaak aan dat studenten van niveau-2-opleidingen en NT2-studenten soms extra ondersteuning krijgen tijdens het matchingsproces, mede omdat niet alle leerbedrijven open staan voor deze studenten. Binnen een bepaalde regio of branche zijn er veel verschillende soorten bedrijven, met verschillende werkwijzen en werkcultuur. Respondenten waar de school een minder grote rol speelt in het matchingsproces geven aan dat mede hierdoor studenten liever zelf willen kiezen bij welk van deze bedrijven zij stage willen lopen. Zij geven ook aan dat de beschikbaarheid van stageplaatsen – met name ook in relatie tot de reisafstand van studenten – reden kan zijn om studenten zelf te laten kiezen waar ze stage willen gaan lopen. Waar het selectieproces bij leerbedrijven belegd is, geven respondenten aan dat leerbedrijven minimaal een klikgesprek willen om zelf te kunnen bepalen of de student een goede match is. In gevallen waar de school een grotere rol heeft, geldt juist dat leerbedrijven vanwege gebrek aan tijd en personeel het juist fijn vinden niet zelf alle aanvragen vanuit studenten hoeven te behandelen. Respondenten die een hoger gewicht toekennen aan het beperken van stagediscriminatie geven aan dat de mogelijkheid niet meer bestaat dat studenten op basis van hun (achter)naam afgewezen worden wanneer de school zelf bepaalt welke student naar een stageplaats gaat.

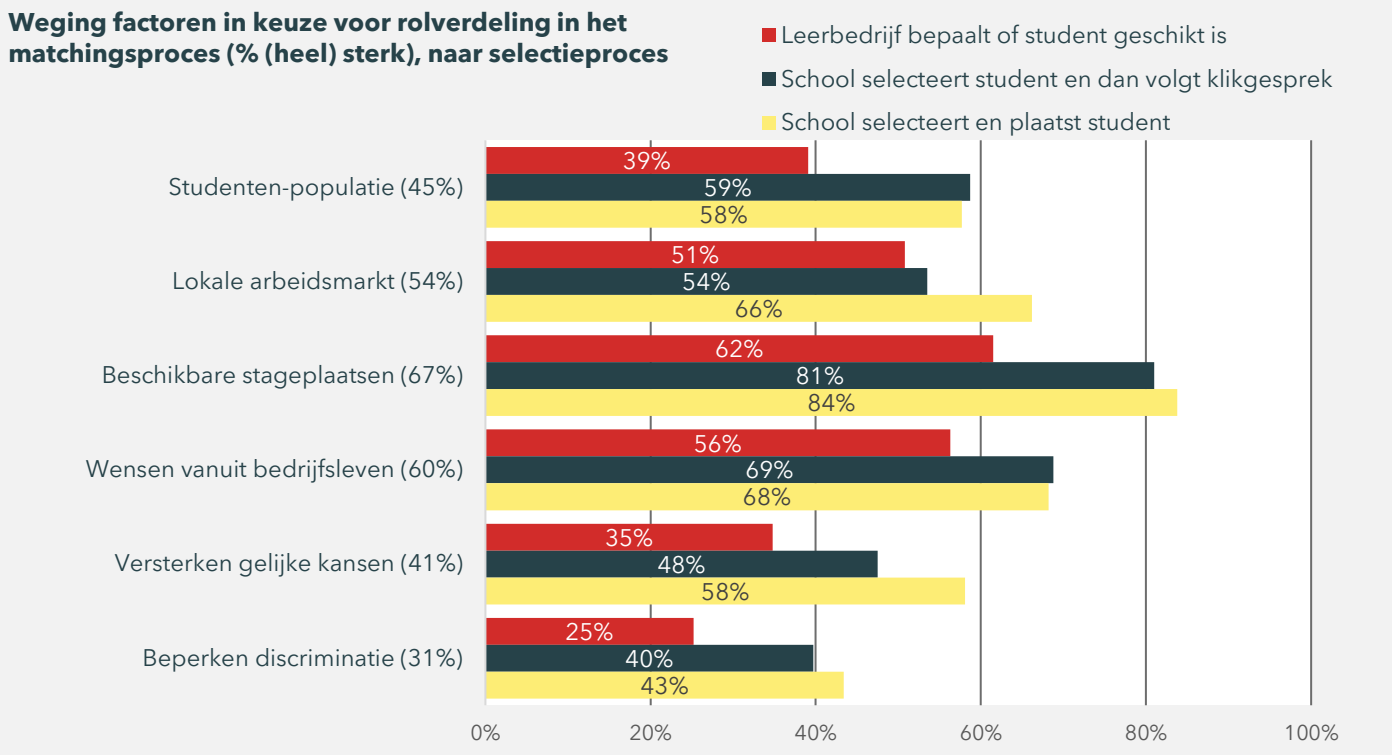
Figuur 3.4 Met name de beschikbaarheid van stageplaatsen weegt mee bij het bepalen van de rolverdeling in het stagematchingsproces



Bron: Enquête onder stagecoördinatoren. Percentages zijn gewogen naar het aantal bol-studenten van de opleidingen waarvoor de respondenten betrokken zijn bij het stageproces

De resultaten zijn weergegeven in Figuur 3.4. Twee derde van de respondenten geeft aan dat de beschikbaarheid van stageplaatsen sterk (35 procent) of heel sterk (32 procent) meeweegt. Het belang van de verschillende factoren verschilt wel naar wie in het matchingsproces verantwoordelijk is voor de selectie van de student (Figuur 3.5). Het versterken van gelijke kansen en het beperken van mogelijke stagediscriminatie lijkt bij scholen mee te spelen om ervoor te kiezen zelf een grotere rol te spelen bij de selectie en plaatsing van studenten. Voor opleidingen waar het leerbedrijf de selectie van de student bepaalt, spelen deze factoren relatief gezien veel minder vaak mee dan andere factoren.

Figuur 3.5 Gelijke kansen en het beperken van stagediscriminatie weegt bij opleidingen waar het leerbedrijf de selectie bepaalt veel minder mee dan andere factoren

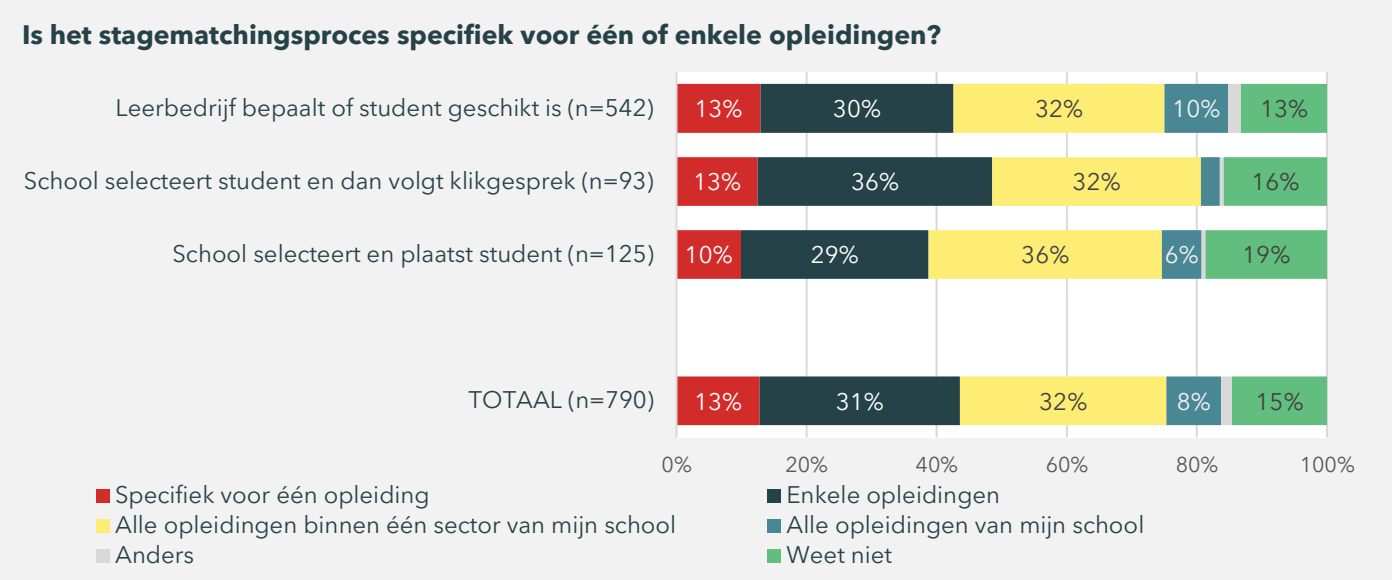


Bron: Enquête onder stagecoördinatoren. Percentages zijn gewogen naar het aantal bol-studenten van de opleidingen waarvoor de respondenten betrokken zijn bij het stageproces. Het percentage over alle respondenten staat tussen haakjes

3.3 Procesverschillen voor verschillende groepen studenten

Respondenten is ook gevraagd of en in hoeverre het matchingsproces specifiek is voor één of enkele opleidingen binnen een school en of het proces verschilt voor verschillende opleidingstypen en -niveaus. Figuur 3.6 laat zien dat voor 13 procent van alle bol-studenten het matchingsproces van hun opleiding specifiek is voor die ene opleiding. In de meeste gevallen geldt het proces voor meerdere opleidingen van dezelfde school. Voor opleidingen waar de school de student aan een stage matcht, geldt het proces vaker voor enkele opleidingen of alle opleidingen binnen een sector. Voor opleidingen waar het leerbedrijf de selectie van de student bepaalt, is het matchingsproces in tien procent van de gevallen op schoolniveau bepaald.

Figuur 3.6 Voor 13 procent van de opleidingen geldt dat het matchingsproces opleidingspecifiek is, maar meestal geldt het proces voor meerdere opleidingen van de eigen school



Bron: Enquête onder stagecoördinatoren. Percentages zijn gewogen naar het aantal bol-studenten van de opleidingen waarvoor de respondenten betrokken zijn bij het stageproces. Het aantal respondenten staat tussen haakjes

In Paragraaf 3.1 is het proces weergegeven zoals dat geldt voor de eerste stage die bol-studenten voor hun opleiding moeten volgen. In een vervolgvraag geven stagecoördinatoren en -begeleiders aan of dit matchingsproces verschilt voor specifieke (groepen) studenten. Figuur 3.7 geeft aan welk percentage van de respondenten aangeeft dat de volgende opties voor hun opleiding(en) van toepassing zijn:

- Het proces is anders voor bbl dan voor bol;
- Het proces is anders bij latere stages dan bij de eerste stage;
- Er is extra begeleiding voor studenten die daar behoefte aan hebben;
- Het proces is voor alle studenten gelijk.

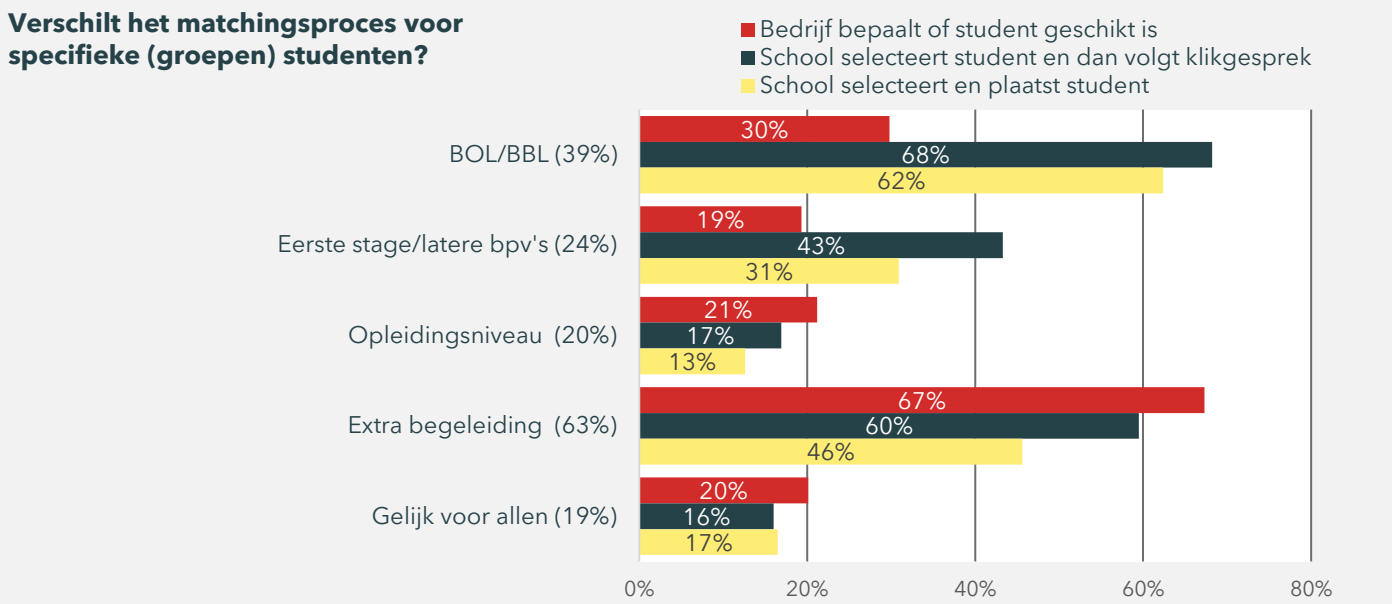
In 39 procent van de gevallen is het proces voor bbl-studenten anders dan voor bol-studenten. Het meest bepalende verschil tussen bol en bbl is dat dat bbl-studenten pas aan de opleiding kunnen beginnen als zij een leerwerkplek hebben gevonden. Dit maakt de ruimte voor de school om een grotere rol te spelen in het matchingsproces kleiner. De student is in dat geval zelf verantwoordelijk voor het vinden van een leerwerkplek en de school weet niet hoe die match tot stand is gekomen.

Het proces voor latere stages is in een kwart van de gevallen anders dan voor de eerste stage (24 procent). In de meeste gevallen is het zo dat studenten bij de eerste stageplaats meer begeleiding ontvangen. Daarbij wordt aangegeven dat studenten gaandeweg steeds meer ervaring, kennis en vaardigheden opdoen, waardoor hen ook meer verantwoordelijkheid en keuzes gegeven worden in het stagematchingsproces.

Veel respondenten geven aan extra begeleiding te bieden wanneer studenten dat nodig hebben. Er wordt vaak maatwerk geleverd wanneer dit nodig is. Zo helpt de school door contact te leggen met het leerbedrijf of gaat er een docent of stagebegeleider mee met een kennismakingsgesprek bij een bedrijf. Andere respondenten geven aan te helpen bij het opstellen van een motivatie- of sollicitatiebrief wanneer studenten aangeven hier hulp bij nodig te hebben. Op basis van de antwoorden van de respondenten en de daarbij behorende studentenaantallen is

dergelijke extra begeleiding beschikbaar voor bijna twee derde van de studenten (63 procent). Binnen de opleidingen die zelf de selectie en plaatsing van de student regelen, is deze extra begeleiding minder vaak aanwezig (46 procent).

Figuur 3.7 Het proces verschilt voor specifieke (groepen) studenten en er is vaak extra begeleiding indien nodig



Bron: Enquête onder stagecoördinatoren. Percentages zijn gewogen naar het aantal bol-studenten van de opleidingen waarvoor de respondenten betrokken zijn bij het stageproces. Het percentage over alle respondenten staat tussen haakjes

3.4 Voor- en nadelen van selectie en plaatsing door de school

Bovenstaande resultaten laten zien dat scholen en opleidingen het stagematchingsproces op veel verschillende manieren inrichten. Hiermee variëren ook de rollen en verantwoordelijkheden van student, opleiding en leerbedrijf in de verschillende fases van het stagematchingsproces. Stagecoördinatoren en -begeleiders geven – vanuit de ervaring met hun eigen stagematchingsproces – in een open vraag aan wat zij als voor- en nadelen zien van stagematching door de school.

Het objectief werven en selecteren van kandidaten voorkomt arbeidsmarktdiscriminatie (Felten, Van Rooijen, Reches & Broekroelofs, 2021). Sommige mbo-scholen in Nederland verzorgen zelf de plaatsing van studenten om objectief studenten te werven en selecteren voor een stage bij een stagebedrijf. Studenten stellen samen met de stagebegeleider hun leerwens op en vervolgens plaatst de school de student bij een leerbedrijf. Zo zorgt de school ervoor dat studenten op basis van leerdoelen en competenties gekoppeld worden aan een stage, niet op basis van hun persoonlijkheid of afkomst (Felten et al., 2021). Het idee is door het wegnemen van de ruimte voor (onbewuste) vooroordelen van de werkgever 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 een succesvolle match. Stagebegeleiders kunnen namelijk te maken krijgen met discriminerende verzoeken van bedrijven tijdens het matchingsproces (Van Rooijen & De Winter-Kocak, 2018), zoals bedrijven die aangeven geen

studenten met een migratieachtergrond aan te willen nemen. Stagebegeleiders kunnen hier – bewust dan wel onbewust – in meegaan waardoor ook tijdens het matchingsproces sprake kan zijn van stagediscriminatie.

Om te zien hoe stagecoördinatoren en -begeleiders zelf tegen stagematching door de school aankijken, is hen de volgende open vraag gesteld:
Welke voordelen en welke nadelen heeft stagematching door de school volgens u voor de beroepspraktijkvorming van studenten?

Ruim 500 respondenten hebben deze open vraag ingevuld. Het gaat dus om zelf ingebrachte factoren die betrokkenen bij het stageproces zelf als relevant ervaren voor het kunnen realiseren van een goede beroepspraktijkvorming van hun studenten. De grote variatie aan antwoorden is door drie onderzoekers afzonderlijk gecodeerd in een aantal categorieën. Dit heeft geresulteerd in vier veelgenoemde voordelen en zes veelgenoemde nadelen:

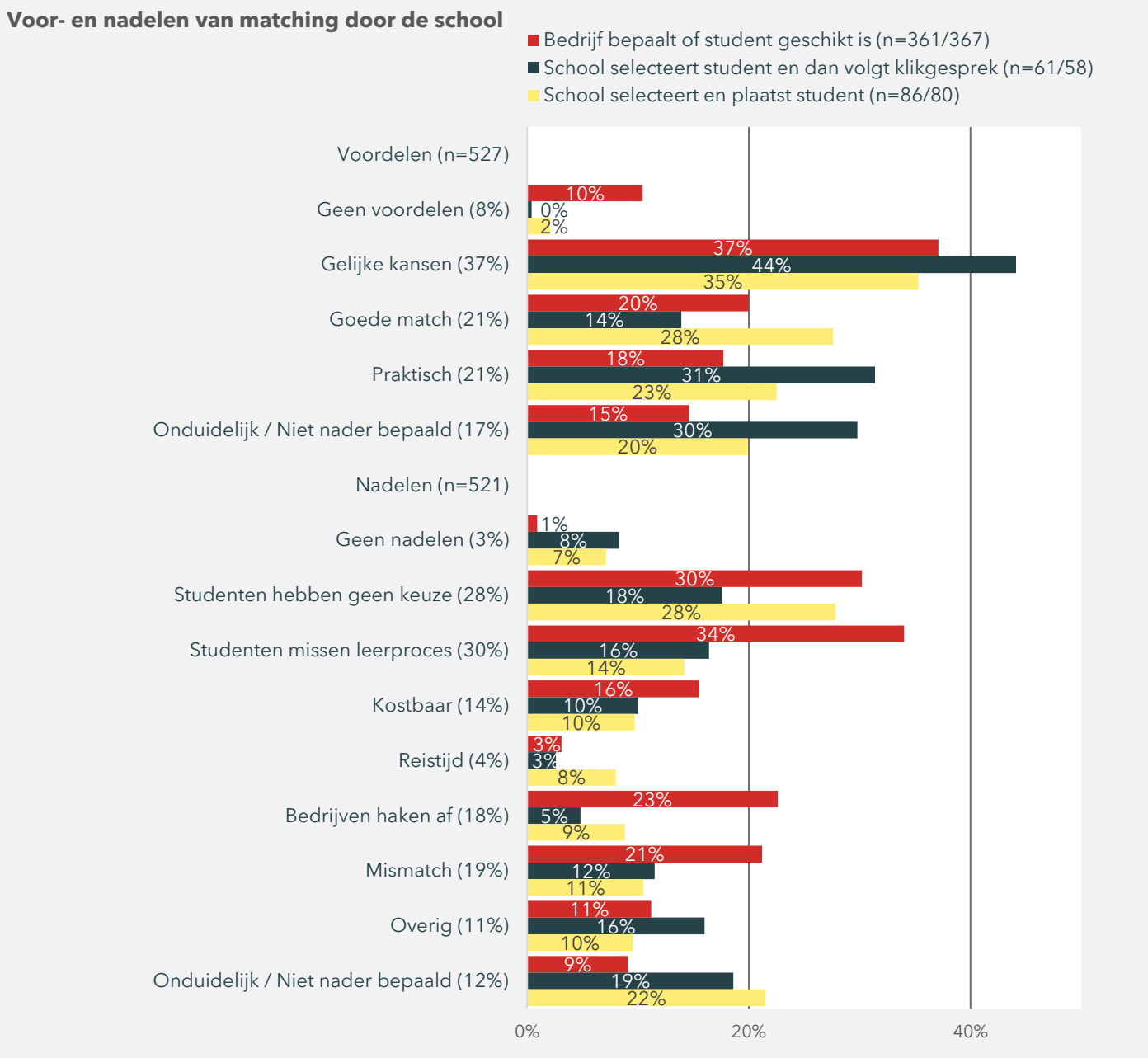
Voordelen van stagematching door de school
1. Gelijke kansen; zo zorg je dat er voor iedereen een plekje is, ook voor kwetsbare studenten of studenten met een beperking, en wordt ook mogelijke stagediscriminatie voorkomen
2. Goede match; de school kent zowel de student als het leerbedrijf goed, waardoor wensen en verwachtingen op elkaar afgestemd kunnen worden, wat bijdraagt aan motivatie en tevredenheid tijdens de stage en daarmee aan minder uitval tijdens de stage
3. Praktisch; door korte lijntjes tussen school en leerbedrijf is het proces laagdrempelig en zijn er duidelijke afspraken, wordt de zoektijd voor een stage verkort, is voor leerbedrijven duidelijk hoeveel stagiairs zij kunnen verwachten en is de verdeling van studenten over beschikbare plekken beter
4. Pedagogisch; studenten worden in beschermde vorm voorbereid op het werkveld en de arbeidsmarkt, wat zorgt voor een zachte landing en bijdraagt aan motivatie en tevredenheid en de druk bij studenten wegneemt

Nadelen van stagematching door de school
1. Geen keuze; het wegnemen van de keuzevrijheid van studenten kan ten koste gaan van motivatie en tevredenheid tijdens de stage en de kans op uitval vergroten
2. Leerproces; door zelf de student aan een stage te matchen leren ze minder van hoe het werkveld en de arbeidsmarkt werkt en het komt ook het eigen initiatief, de zelfstandigheid en de eigen verantwoordelijkheid van studenten niet ten goede
3. Kostbaar; het is zowel in termen van personeel, tijd, geld en organisatie kostbaar om als school zelf de stagematching op zich te nemen
4. Reistijd; studenten zouden op een stageplaats kunnen worden geplaatst die niet in de buurt van hun woonplaats ligt waardoor er meer reistijd ontstaat en studenten in sommige gevallen genoodzaakt zijn om te verhuizen
5. Bedrijven haken af; bedrijven willen zelf hun personeel kiezen en zullen mogelijk geen of minder stages beschikbaar stellen als zij niet zelf de stagiair kunnen kiezen
6. Mismatch; het is veelgevraagd voor stagebegeleiders om zowel de student als het leerbedrijf op basis van leerdoelen en verwachtingen goed op elkaar te matchen en als de school de student of het leerbedrijf niet goed kent, ontstaat weer een grotere kans op mismatch, discriminatie en/of uitval tijdens de stageperiode

Daarnaast zijn er ook respondenten die specifiek aangeven *geen* voordelen of *geen* nadelen te zien, en viel een aantal antwoorden buiten bovengenoemde categorieën. Figuur 3.8 geeft aan hoe vaak de verschillende voor- en nadelen worden genoemd. Tussen haakjes staan de percentages voor de hele groep respondenten en in de onderliggende balken worden de percentages uitgesplitst naar inrichting van het selectieproces.

Stagecoördinatoren en -begeleiders zien zowel voordelen als nadelen van stagematching door de school, ongeacht of ze in hun opleidingen zelf de matching verzorgen of de matching aan het leerbedrijf overlaten. Afhankelijk van het eigen selectieproces zijn er wel verschillen in welke voor- en nadelen vaker genoemd worden.

Figuur 3.8 Matching door de school kan gelijke kansen bevorderen en voor een goede match zorgen, maar kan ook ten koste gaan van de keuzevrijheid en het leerproces van studenten



Bron: Enquête onder stagecoördinatoren. Eigen codering van open antwoorden van ruim 500 open antwoorden. Percentages zijn gewogen naar het aantal bol-studenten van de opleidingen waarvoor de respondenten betrokken zijn bij het stageproces. Het percentage over alle respondenten staat tussen haakjes

Gelijke kansen, maar mogelijk ook gemis voor leerproces

Het *meest genoemde voordeel* onder alle respondenten is – met 37 procent – het *versterken van gelijke kansen* voor studenten, waar het voorkomen van stagediscriminatie ook onder valt. Dit voordeel wordt vaker genoemd door respondenten die na een klikgesprek zelf hun studenten matchen aan een leerbedrijf (44 procent). In de toelichting bij de antwoorden – alsook onder de categorie overig bij nadelen – wordt ook aangegeven dat er aandacht moet zijn voor mogelijke vooroordelen vanuit docenten, en dat ook na de matchingsfase tijdens de stage sprake van discriminatie kan zijn.

Het *meest genoemde nadeel* – met 30 procent – is dat stagematching door de school *ten koste van het leerproces* van studenten kan gaan. Het vinden van een stageplaats is een voorbereiding op en kennismaking met het werkveld en de arbeidsmarkt. Wanneer scholen de match verzorgen, kan dit ten koste gaan van het leren solliciteren, het eigen initiatief en de zelfstandigheid van studenten. Deze zorg wordt minder vaak genoemd door respondenten die zelf hun studenten matchen (14 procent) dan respondenten waar de selectie door het leerbedrijf gebeurt (34 procent).

Minder keuze voor studenten en kostbaar om te organiseren

Voor opleidingen waar het leerbedrijf de selectie bepaalt als waar de school de selectie bepaalt, geven respondenten in ongeveer gelijke mate (28 tot 30 procent) aan dat stagematching door de school ten koste gaat van de keuzevrijheid van studenten. Dit kan weer ten koste gaan van een positieve stage-ervaring en/of de intrinsieke motivatie van studenten.

Respondenten van opleidingen waar het leerbedrijf de selectie bepaalt, wijzen vaker op enkele mogelijke nadelen van stagematching door de school. Een kwart (23 procent) – in vergelijking met negen procent bij opleidingen waar de school de student zelf selecteert en plaatst – geeft aan dat mogelijk *bedrijven afhaken* en geen of minder stageplaatsen aanbieden als zij niet zelf hun stagiair kunnen kiezen. Ook geeft 16 procent (ten opzichte van tien procent) aan dat stagematching door de school *kostbaar* is. Het is voor scholen zowel in termen van personeel, tijd, geld en organisatie kostbaar om zelf de stagematching op zich te nemen.

Zowel kans op betere match als risico voor mismatch

Opvallend is dat stagematching door de school niet per se gezien wordt als een methode om een betere stagematch te realiseren. Terwijl 21 procent van de respondenten aangeeft dat het bereiken van een betere match een voordeel is van stagematching van de school, geeft ook 19 procent aan dat dat juist tot een mismatch kan leiden. Deels wordt beredeneerd dat de school zowel de student het als leerbedrijf goed kent, waardoor eisen en wensen van beide beter op elkaar afgestemd kunnen worden. Hierdoor kunnen goede matches gerealiseerd worden met een lagere kans op uitval tijdens de stage. Andere respondenten geven juist aan dat de school de student lang niet altijd goed kent en dat het matchen van student en leerbedrijf op basis van voorkeuren en leerdoelen een gespecialiseerde taak is die niet elke docent of begeleider kan waarmaken. Ook kan bij matching door de school alsnog op de werkvloer tijdens de stage een mismatch of mogelijke discriminatie spelen, waardoor uitval tijdens de stage juist kan stijgen.

4 Stagediscriminatie en het matchingsproces

De helft van alle bol-studenten volgt een opleiding waar zelden of nooit sprake is van stagediscriminatie, maar toch krijgt één op 12 studenten ermee te maken. Opleidingen maken veelvuldig gebruik van diverse maatregelen om dit te voorkomen, signaleren en/of adresseren. Toch blijven er – met name waar het leerbedrijf de selectie bepaalt – risico's op stagediscriminatie en is er ruimte voor opleidingen om meer te doen.

Om de prevalentie van (signalen van) stagediscriminatie te staven – en te kunnen vergelijken met eerder onderzoek (zie Box 2.2 in Paragraaf 2.4) – is in de enquête aan stagecoördinatoren en -begeleiders een tweetal expliciete vragen opgenomen, de eerste meer absoluut, en de tweede meer relatief:

- Zijn er afgelopen jaar een of meerdere signalen geweest van stagediscriminatie bij uw opleiding(en)?
  - [Ja/Nee/Weet niet]
- Hoe vaak komt stagediscriminatie voor bij uw opleiding(en)?
  - [Vaak/Regelmatig/Soms/Zelden/Nooit/Weet niet]

De antwoorden op deze twee vragen worden in Paragraaf 4.1 en Paragraaf 4.2 gepresenteerd, zowel overkoepelend over alle mbo-opleidingen en -studenten, als afgezet naar inrichting van het selectieproces, naar sector en naar studentpopulatie.

Ook is aan alle respondenten een set aan maatregelen voorgelegd die scholen kunnen inzetten om potentiële stagediscriminatie te voorkomen, signaleren en/of adresseren. Paragraaf 4.3 laat zien hoe vaak de verschillende maatregelen volgens stagecoördinatoren en -begeleiders worden ingezet en in hoeverre dat verschilt tussen opleidingen met een ander selectieproces.

4.1 Signalen van stagediscriminatie

Voor één op de drie bol-studenten in het mbo (32 procent) geldt dat op hun opleiding afgelopen jaar signalen zijn geweest van stagediscriminatie (Figuur 4.1).[28] Dit is gelijk aan het percentage stagebegeleiders dat dit in 2007 aangaf voor het schooljaar 2005-2006 (32 procent, Algemene Rekenkamer, 2008). Om hoeveel gevallen het dan ging is toen – en ook in dit onderzoek – niet bekend. Voor de helft van de bol-studenten geldt dat er geen signalen van stagediscriminatie zijn geweest (51 procent) op hun opleiding. Tot slot geven de stagecoördinatoren die de overige 18 procent van de bol-studenten vertegenwoordigen aan niet te weten of er wel of geen signalen van discriminatie zijn geweest bij hun opleiding(en).

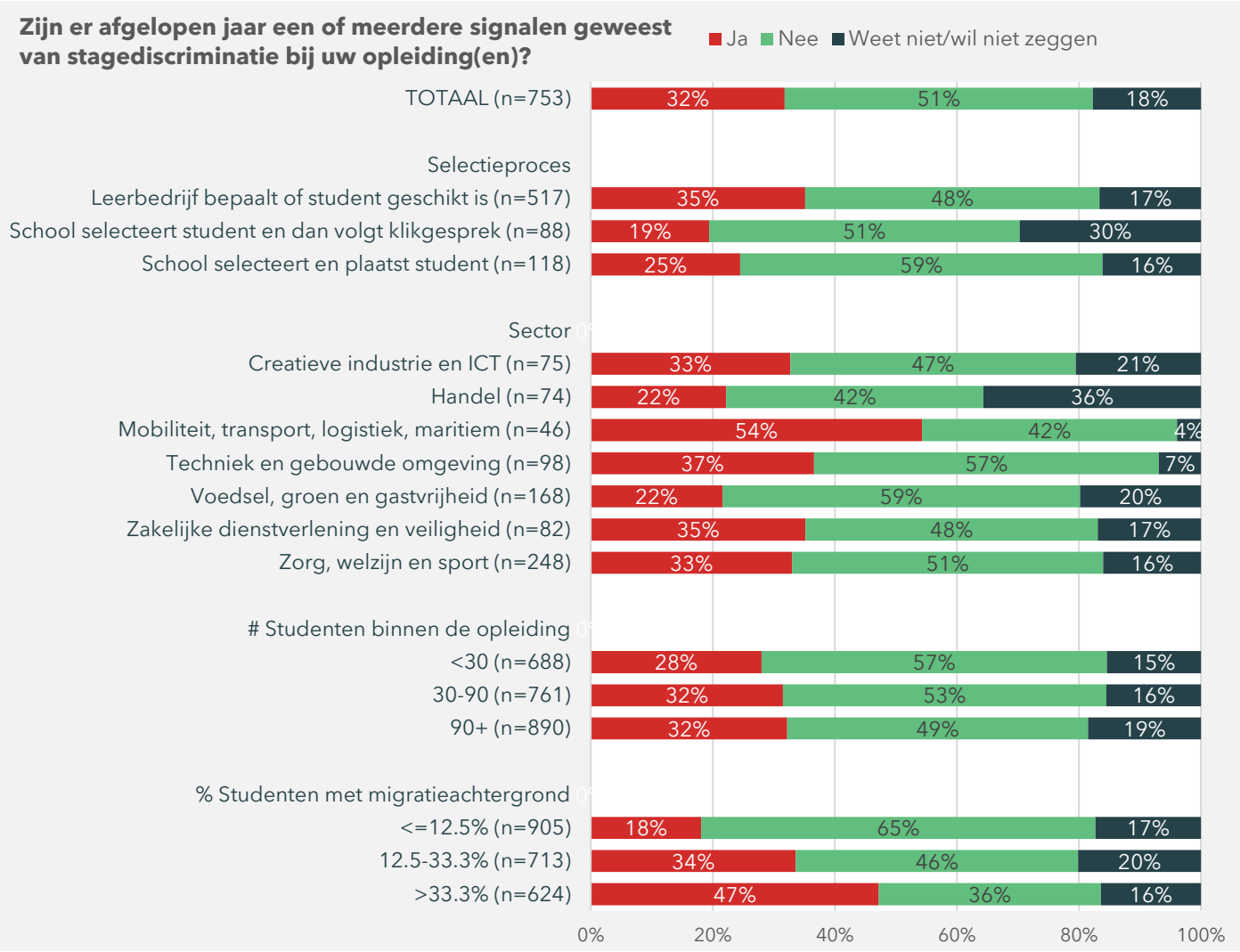
Er zijn minder vaak signalen van stagediscriminatie bij opleidingen waar de school de student selecteert en – eventueel na een klikgesprek – plaatst bij een leerbedrijf (19 tot 25 procent) dan wanneer het leerbedrijf zelf de selectie bepaalt (35 procent). Er zijn ook verschillen tussen sectoren als het gaat om signalen van stagediscriminatie. Een uitschieter naar boven is de sector Mobiliteit, transport, logistiek, maritiem, waar voor meer dan de helft van de

[28] Het is niet bekend of en in hoeverre deze signalen betrekking hebben op discriminatie tijdens het matchingsproces of tijdens de stageperiode.

studenten (54 procent) geldt dat op hun opleidingen afgelopen jaar signalen van stagediscriminatie waren. In de sectoren Handel en Voedsel, groen en gastvrijheid komen met 22 procent minder vaak signalen van discriminatie voor dan bij de overige sectoren, waar het percentage tussen 33 en 37 procent varieert.

Tot slot is ook te zien dat de kans op signalen van stagediscriminatie ruim 2,5 keer groter is bij opleidingen met veel (>33 procent) studenten met een migratieachtergrond dan bij opleidingen met weinig studenten met een migratieachtergrond (<12.5 procent): 47 procent tegenover 18 procent.

Figuur 4.1 Er zijn vaker signalen van stagediscriminatie bij opleidingen waar het leerbedrijf bepaalt of de student geschikt is en bij opleidingen met een groot aandeel studenten met een migratieachtergrond



Bron: Enquête onder stagecoördinatoren. Percentages zijn gewogen naar het aantal bol-studenten van de opleidingen waarvoor de respondenten betrokken zijn bij het stageproces. Het aantal respondenten staat tussen haakjes. Bij de omvang en aandeel studenten met migratieachtergrond is het aantal school+opleiding combinaties tussen haakjes vermeld

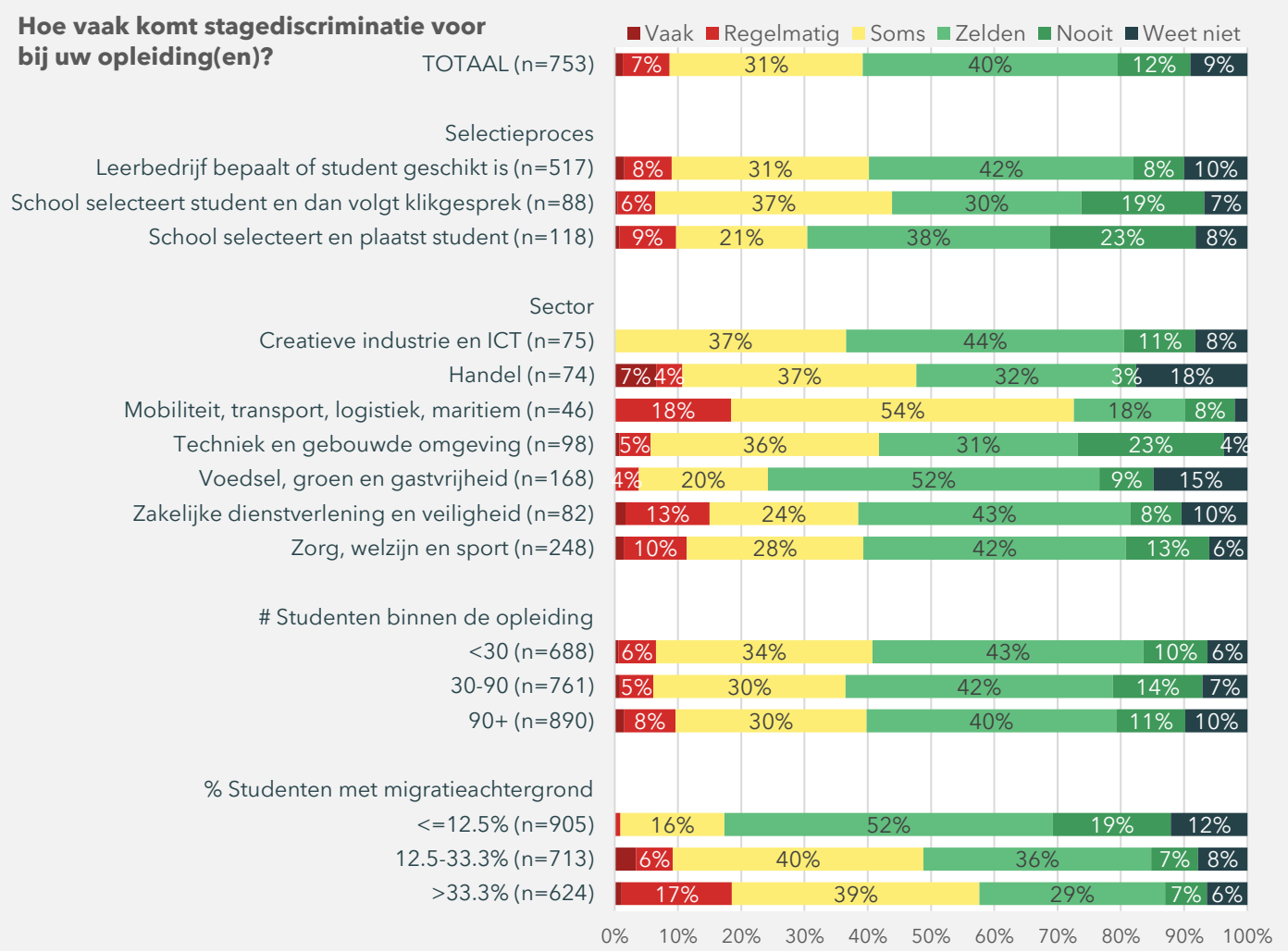
4.2 Prevalentie van stagediscriminatie

De kans dat er minimaal één signaal van mogelijke discriminatie binnenkomt is simpelweg groter als er meer studenten zijn. Om inzicht te krijgen in de frequentie van stagediscriminatie geven respondenten ook een inschatting van hoe vaak stagediscriminatie voorkomt.

Voor helft studenten komt stagediscriminatie niet of nauwelijks voor op hun opleiding

Figuur 4.2 laat zien dat voor meer dan de helft van alle bol-studenten (52 procent) geldt dat er zelden tot nooit stagediscriminatie is op hun opleiding. Tegelijkertijd geldt voor één op de 12 studenten dat stagediscriminatie – volgens stagecoördinatoren – juist regelmatig of vaak voorkomt op hun opleiding (8,7 procent). Dit komt overeen met het percentage bol-studenten dat in het Schoolverlatersonderzoek van 2019 (CBS, 2021) aangaf te zijn gediscrimineerd door een werkgever tijdens het zoeken naar een stage, leerplek of werk (8,7 procent).

Figuur 4.2 Stagediscriminatie komt volgens stagecoördinatoren minder vaak voor bij opleidingen waar de school de student selecteert en bij opleidingen met minder studenten met een migratieachtergrond



Bron: Enquête onder stagecoördinatoren. Percentages zijn gewogen naar het aantal bol-studenten van de opleidingen waarvoor de respondenten betrokken zijn bij het stageproces. Het aantal respondenten staat tussen haakjes. Bij de omvang en aandeel studenten met migratieachtergrond is het aantal school+opleiding combinaties tussen haakjes vermeld

Er zijn geen grote verschillen naar inrichting van het selectieproces hierin: negen procent bij selectie en plaatsing door het leerbedrijf, tegenover 9,7 procent bij selectie en plaatsing door de school (6,4 procent in geval van plaatsing na klikgesprek). Als de categorie *soms* meegerekend wordt, is er wel een verschil tussen opleidingen waar het leerbedrijf de selectie bepaalt (40 procent) en opleidingen waar de school selecteert en plaatst (30 procent). Omgekeerd is de kans dat discriminatie niet of nauwelijks voorkomt is groter voor opleidingen waar de school de student selecteert en plaatst (61 procent) dan bij opleidingen waar het leerbedrijf de student kiest (50 procent).

Vaker stagediscriminatie in de sectoren Zakelijke dienstverlening en veiligheid en Handel

De sector die negatief uitschiet is hier eveneens de sector Mobiliteit, transport, logistiek, maritiem, die met 18 procent (regelmatig of vaak) negatief boven de andere sectoren uitsteekt. De verschillen tussen de overige sectoren komen overeen met de verschillen die naar voren komen uit het Schoolverlatersonderzoek van 2019 (CBS, 2021). Stagediscriminatie komt volgens stagecoördinatoren in de sectoren Zakelijke dienstverlening en veiligheid (met 15 procent) en Handel (met 11 procent) relatief vaker voor, met vergelijkbare percentages genoemd door studenten zelf, respectievelijk 13 en 12 procent. De relatief hoge frequentie van discriminatie in de sector Zakelijke dienstverlening en veiligheid komt overeen met de resultaten uit praktijktests in Utrecht (Andriessen et al., 2021), waar studenten met een migratieachtergrond – met een anders identiek CV – een 20 procent lagere kans op een positieve reactie op een sollicitatie hadden dan studenten zonder migratieachtergrond. In de sectoren Voedsel, groen en gastvrijheid (vier procent) en Techniek en gebouwde omgeving (zes procent) komt stagediscriminatie volgens stagecoördinatoren minder vaak voor, vergelijkbaar met de zes-zeven procent van studenten van opleidingen in deze sectoren die aangeeft gediscrimineerd te zijn.

De resultaten voor de sector ICT en de sector Zorg en welzijn komen niet overeen met eerder onderzoek. Volgens stagecoördinatoren in de sector ICT is het beeld positiever dan volgens andere bronnen, en stagecoördinatoren. In de praktijktests van Verwey-Jonker Instituut bleek juist in de sector ICT vaker dan in andere sectoren sprake te zijn van discriminatie, terwijl geen van de stagecoördinatoren in die sector in deze enquête aangeeft dat er op hun opleiding(en) regelmatig of vaak sprake is van stagediscriminatie. Ook volgens studenten komt in de sector ICT relatief vaker stagediscriminatie voor: tien procent van de bol-afgestudeerden in die sector heeft discriminatie ervaren tijdens het zoeken naar een stage, leerplek of werk (CBS, 2021). Voor de sector Zorg, welzijn en sport geldt het omgekeerde. Daar geldt volgens stagecoördinatoren toch nog voor ruim 11 procent van de studenten dat stagediscriminatie voorkomt, terwijl volgens studenten zelf zij juist relatief minder vaak met discriminatie te maken krijgen dan in andere sectoren (6,5 procent, tegen 8,7 procent over alle bol-studenten)(CBS, 2021). Dit wordt ook bevestigd in de praktijktests in Utrecht, waar in die sector kandidaten met een migratieachtergrond even vaak – of zelfs iets vaker – een positieve reactie op een sollicitatie ontvangen dan kandidaten zonder migratieachtergrond.

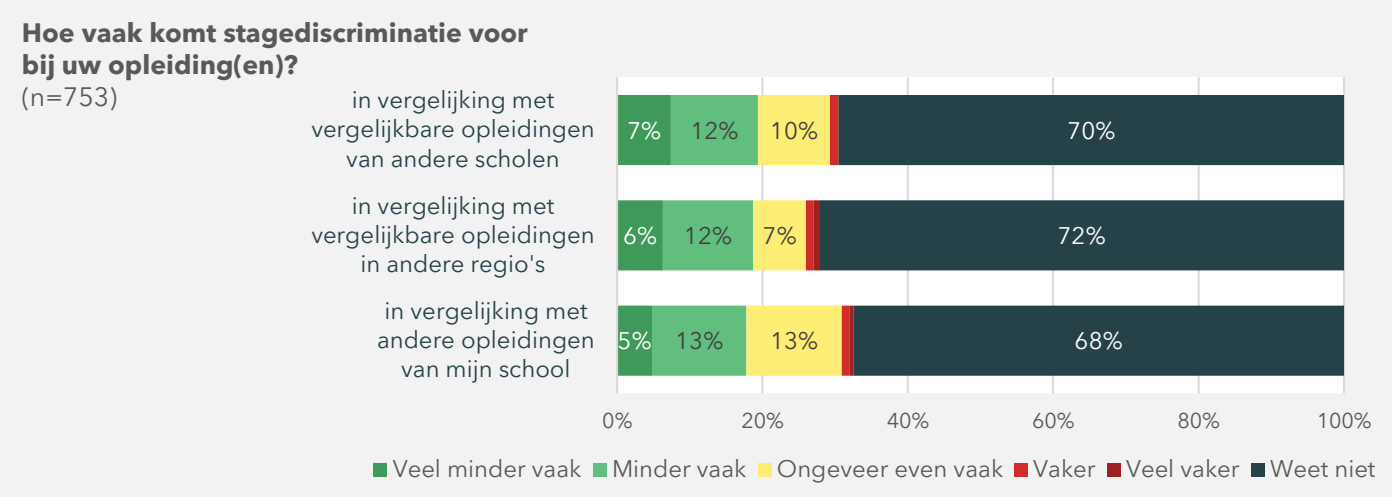
Vaker stagediscriminatie bij hoger aandeel studenten met een migratieachtergrond

Kijkend naar de populatie van de school+opleiding combinaties valt op dat de grootte van de opleiding niet of nauwelijks samenhangt met de prevalentie van stagediscriminatie. Wel is de kans op stagediscriminatie veel lager als er weinig (<12,5 procent) studenten met een migratieachtergrond zijn dan wanneer veel (>33 procent) studenten een migratieachtergrond hebben. Bij opleidingen met weinig studenten met een migratieachtergrond geldt voor 71 procent van de opleidingen dat discriminatie zelden of nooit voorkomt, twee keer zo veel als bij opleidingen met veel studenten met een migratieachtergrond (36 procent), waar in 19 procent van de gevallen zelfs regelmatig of vaak sprake is van stagediscriminatie. Het gaat hier om een subjectieve inschatting van stagecoördinatoren dat stagediscriminatie regelmatig of vaak voorkomt. Het is niet bekend of dit verschil simpelweg komt doordat er meer studenten zijn die op basis van herkomst gediscrimineerd kunnen worden of dat het ook echt zo is dat de kans op discriminatie voor een individuele student ook groter is als hij/zij op een opleiding zit waar relatief meer studenten met een migratieachtergrond zitten.

Geen zicht op prevalentie van stagediscriminatie in vergelijking met andere opleidingen

De enquête vraagt respondenten ook aan te geven of stagediscriminatie op hun opleiding(en) vaker of minder vaak voorkomt dan elders. Figuur 4.3 laat zien dat stagecoördinatoren en -begeleiders hier geen beeld van hebben. Waar men in één op de vijf gevallen aangeeft dat stagediscriminatie bij de eigen opleiding(en) minder vaak voorkomt dan elders, geeft 70 procent aan niet te weten hoe dat zich verhoudt tot vergelijkbare opleidingen van andere scholen of in andere regio's of tot andere opleidingen van de eigen school.

Figuur 4.3 De meeste stagecoördinatoren en -begeleiders weten niet of stagediscriminatie vaker of minder vaak bij hun opleidingen voorkomt dan elders



Bron: Enquête onder stagecoördinatoren. Percentages zijn gewogen naar het aantal bol-studenten van de opleidingen waarvoor de respondenten betrokken zijn bij het stageproces. Het aantal respondenten staat tussen haakjes

Gesignaleerde risico's op stagediscriminatie

Respondenten konden in de enquête ook aangeven welke mogelijke risico's op stagediscriminatie zij zien bij de drie fases van het stagematchingsproces zoals dat op hun school is ingericht. Ruim 650 respondenten vulden deze open vraag in. Het gaat hier dus om risico's op stagediscriminatie die stagecoördinatoren en -begeleiders zelf benoemen. Het coderen van de open antwoorden levert vier hoofdcategorieën op: er zijn geen risico's op stagediscriminatie, er zijn wel risico's op stagediscriminatie, weet niet en onduidelijk/nooit meegemaakt/n.v.t..

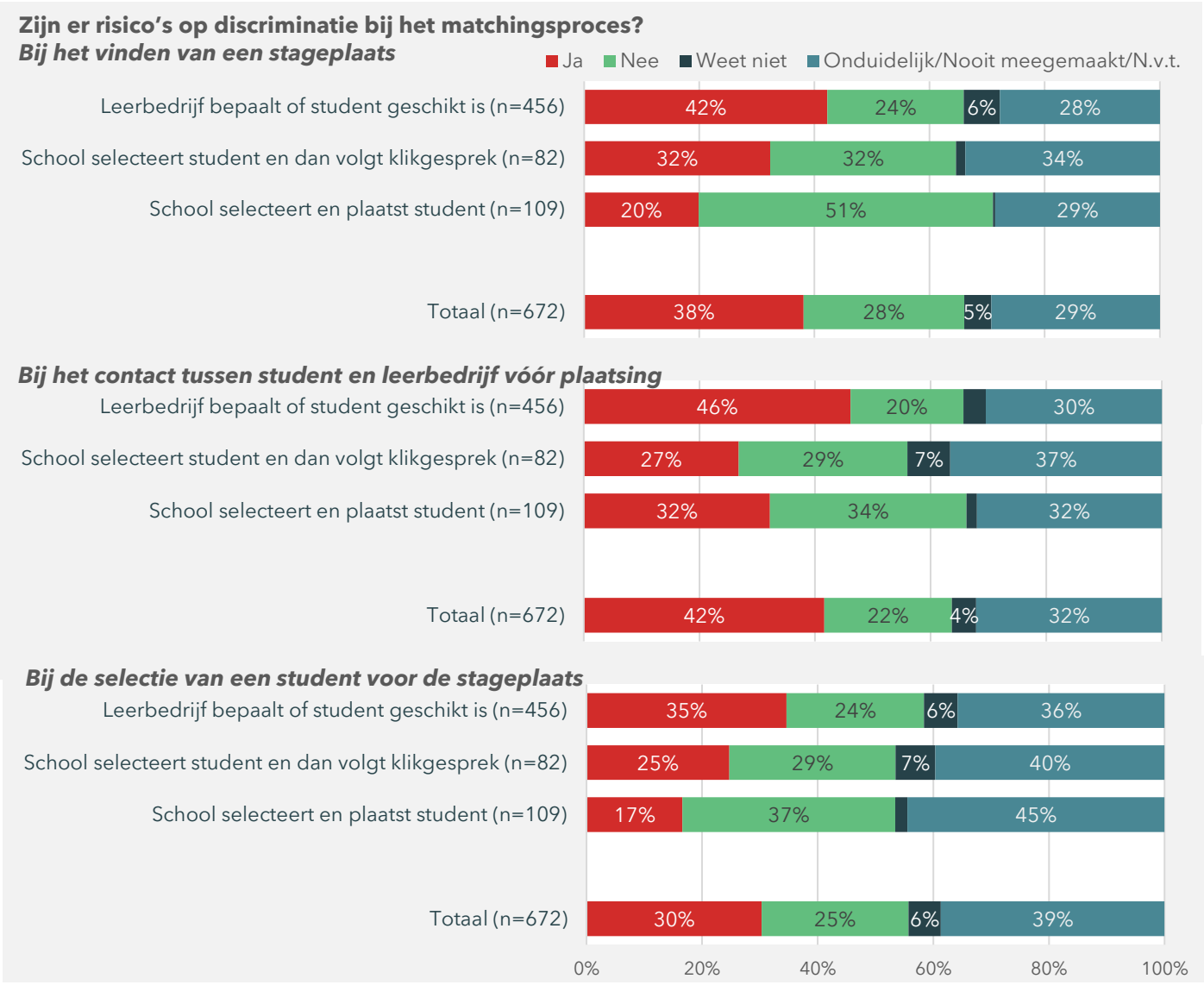
In de toelichting bij hun antwoorden geven respondenten ook vaak aan dat het gaat om factoren die bepalend zijn voor afwijzing, maar dat er geen sprake hoeft te zijn van afwijzing op oneigenlijke gronden (discriminatie). Wel hangen die factoren samen met kenmerken die vaker voor studenten met een migratieachtergrond gelden dan studenten zonder migratieachtergrond. De genoemde risico's op ongelijke kansen komen grotendeels overeen met factoren die in eerder onderzoek genoemd worden (zie Paragraaf 2.4).

Figuur 4.4 laat zien dat 38 procent van de respondenten aangeeft dat er risico's zijn bij het vinden van een stageplaats, 42 procent geeft aan dat er risico's zijn bij het eerste contact tussen student en leerbedrijf en drie op de tien respondenten (30 procent) noemt dat er risico's zijn bij de selectie van een student voor de stageplaats. De figuur laat ook zien dat de mate waarin respondenten aangeven dat er risico's zijn op stagediscriminatie afhangt van de gekozen rolverdeling tussen student, opleiding en leerbedrijf in het stagematchingsproces. Respondenten waarbij het leerbedrijf de studenten selecteert geven voor alle fases van het matchingsproces vaker aan dat er risico's zijn op stagediscriminatie. Bijna de helft van deze respondenten (46 procent) ziet risico's bij het contact tussen student en leerbedrijf vóór plaatsing en een derde geeft aan dat er risico's zijn bij de selectie van een student

voor een stageplaats. Respondenten waar de school een grotere rol speelt in het matchingsproces geven minder vaak aan dat er risico's op stagediscriminatie zijn. Wanneer de school de studenten selecteert en plaatst ziet minder dan één op de vijf respondenten risico's op stagediscriminatie bij de selectiefase.

Bij de respondenten die hebben aangeven dat er mogelijke risico's zijn, is ook gekeken naar welke risico's zij bij de verschillende fases van het matchingsproces noemen.

Figuur 4.4 Vaker risico's op stagediscriminatie gezien bij opleidingen waar het leerbedrijf studenten selecteert



Bron: Enquête onder stagecoördinatoren. Eigen codering van open antwoorden van ruim 500 open antwoorden. Percentages zijn gewogen naar het aantal bol-studenten van de opleidingen waarvoor de respondenten betrokken zijn bij het stageproces. Het aantal respondenten staat tussen haakjes

Bij het vinden van een stageplaats benoemen stagecoördinatoren dat de beperkte omvang of samenstelling van het netwerk van studenten met een migratieachtergrond ervoor kan zorgen dat zij minder kans hebben op het vinden van een geschikte stageplaats . Hoe groter en sterker het netwerk, hoe groter de kans is om in aanraking te komen met een goede stageplaats. Ook wordt de uitstraling van het leerbedrijf en de wensen van leerbedrijven als factoren genoemd die kunnen leiden tot minder kansen op een goede stageplaats. Een student gaat op zoek naar

een leerbedrijf waar hij/zij zich prettig bij voelt. Daarnaast verwachten leerbedrijven bijvoorbeeld een bepaald niveau qua taal of wil liever een hbo-student dan een mbo-student.

Bij het contact tussen student en leerbedrijf vóór plaatsing wordt de (achter)naam en foto op het CV van studenten als een risico gezien, waarbij studenten op basis van hun uiterlijk, afkomst en/of cultuur niet worden teruggebeld/teruggemaild. Daarnaast kan het taalgebruik in de sollicitatiebrief ertoe leiden dat sommige studenten minder kans maken op de stageplaats. Studenten met beperkte taalvaardigheden door taalachterstand of verschil in afkomst kunnen bijvoorbeeld minder overtuigend zijn en om die reden afgewezen worden.

Taalvaardigheid, de (achter)naam van de student en het uiterlijk (dragen van een hoofddoek) worden tevens als risico's gezien bij de selectie van een student voor een stageplaats. Een student kan afgewezen worden, omdat hij/zij bijvoorbeeld op basis van zijn/haar afkomst, cultuur en/of religie niet bij het plaatje van het bedrijf past en geen 'klik' heeft met de werkgever. Een student wordt hierbij beoordeeld op basis van uiterlijk en afkomst in plaats van zijn/haar competenties. Daarnaast krijgen studenten die zich goed kunnen verwoorden mogelijk sneller en makkelijker een stageplaats dan studenten die minder vaardig zijn in de Nederlandse taal.

4.3 Maatregelen om goede match te faciliteren en risico op stagediscriminatie te beperken

Daarnaast is aan alle stagecoördinatoren en -begeleiders gevraagd welke ondersteuning de school of opleiding biedt of maatregelen die de school of opleiding neemt om potentiële stagediscriminatie te voorkomen, te signaleren en/of te adresseren. Hiervoor is in de enquête een drietal vragen opgenomen met bij elke vraag een set aan maatregelen waarvan de respondenten er één of meerdere konden aanvinken. Dit zijn maatregelen die de school in plaats van of in aanvulling op de gekozen rolverdeling in het selectieproces kan toepassen om studenten te ondersteunen in het matchingsproces. Door studenten voor te bereiden op en/of te ondersteunen in het vinden van een stageplaats, het contact met het leerbedrijf en de selectie kunnen scholen en opleidingen een goede match faciliteren en de kans op stagediscriminatie beperken.

- Wat doet de school of opleiding om stagediscriminatie te voorkomen en gelijke kansen op een goede stageplaats te bevorderen?
- Wat doet de school of opleiding om mogelijke stagediscriminatie te signaleren en bespreekbaar te maken?
- Wat doet de school of opleiding om (een verdenking van) stagediscriminatie te adresseren?

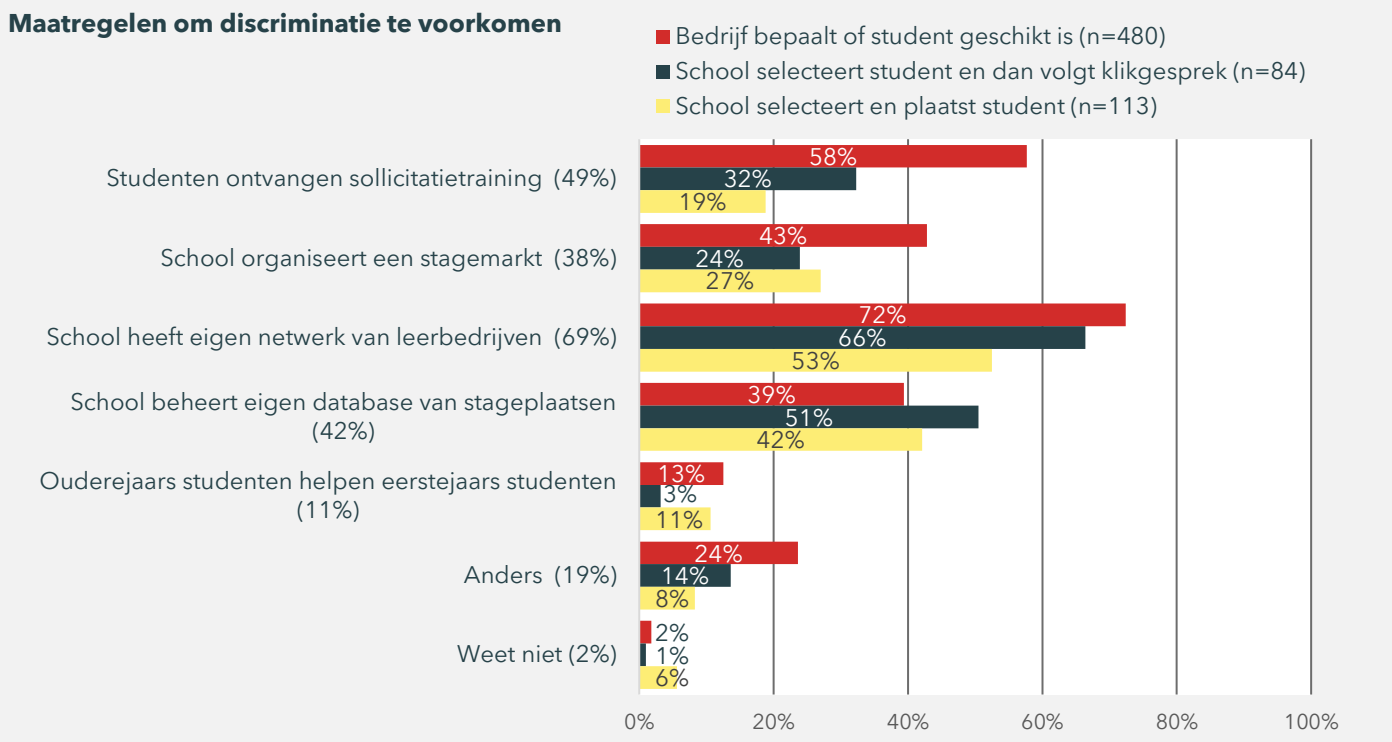
Hieronder wordt beschreven hoe vaak en welke maatregelen volgens stagecoördinatoren en -begeleiders worden ingezet en in hoeverre dat verschilt tussen opleidingen met een ander selectieproces.

Voorkomen van stagediscriminatie

Figuur 4.5 laat zien dat voor zeven op de tien bol-studenten (69 procent) de school een eigen netwerk van leerbedrijven heeft waar studenten mee in contact kunnen komen voor het vinden van een stageplaats. Deze maatregel komt vaker voor bij opleidingen waar het leerbedrijf de student kiest (72 procent) dan bij opleidingen waar de school de student selecteert en plaatst (53 procent). Daarnaast geldt dat de helft van de studenten (49 procent) sollicitatietraining ontvangt. Deze training kan culturele verschillen tussen student en leerbedrijf verkleinen, die mogelijk bijdragen aan selectie op basis van vooroordelen. Zo'n training ontvangen studenten vaker bij opleidingen waar het leerbedrijf bepaalt of een student geschikt is (58 procent) dan bij opleidingen waar de school de student selecteert (19 procent). In 42 procent van de gevallen beheert de school een eigen database van stageplaatsen waar studenten uit kunnen kiezen. Dit komt ongeveer in gelijke mate voor bij opleidingen waar het

bedrijf bepaalt of de student geschikt is (39 procent) als bij opleidingen waar de school de student selecteert (42 procent). Ondersteuning in het vinden van een stage die met name plaatsvindt bij opleidingen waar het leerbedrijf de selectie bepaalt is het organiseren van een stagemarkt. Dit gebeurt voor 43 procent van de studenten op opleidingen waar het leerbedrijf de student selecteert en voor slechts een kwart van de studenten op opleidingen waar de school de student selecteert en – eventueel na een klikgesprek – plaatst (respectievelijk 27 en 24 procent).

Figuur 4.5 Voor veel studenten heeft de opleiding een netwerk van leerbedrijven (69 procent) en/of is er een database van stages beschikbaar (42 procent)



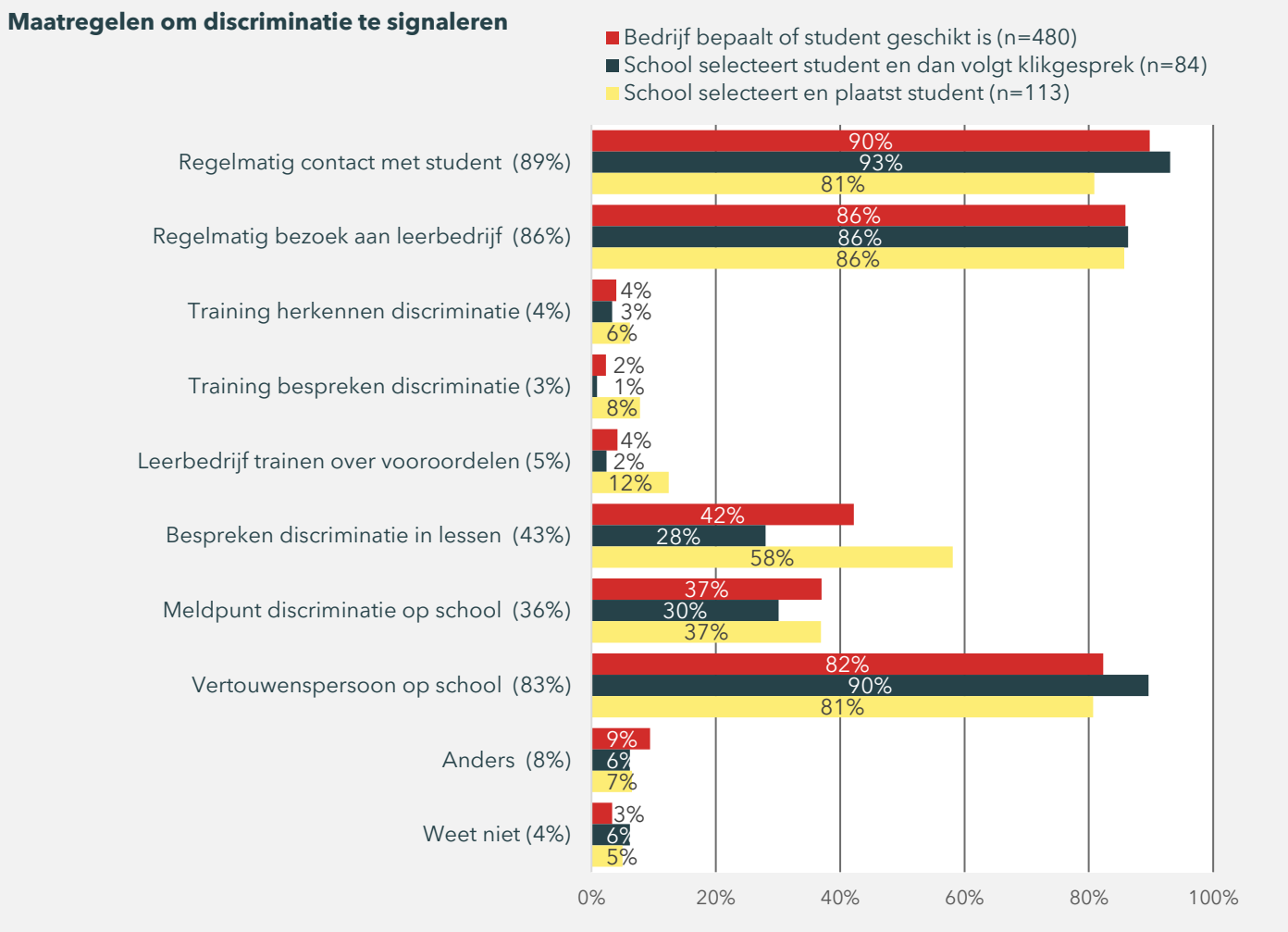
Bron: Enquête onder stagecoördinatoren. Percentages zijn gewogen naar het aantal bol-studenten van de opleidingen waarvoor de respondenten betrokken zijn bij het stageproces. Het percentage over alle respondenten staat tussen haakjes

Signaleren van stagediscriminatie

Voor de meeste bol-studenten geldt dat de stagecoördinator tijdens de stage regelmatig contact heeft met de student (89 procent) en regelmatig het leerbedrijf bezoekt (86 procent) (Figuur 4.6). Het regelmatig contact hebben met de student geldt in iets mindere mate voor opleidingen waar de school de student selecteert en plaatst (81 procent) dan voor opleidingen waar het bedrijf bepaalt of de student geschikt is (90 procent). Wat betreft het bezoek aan het leerbedrijf zijn er geen verschillen naar inrichting van het selectieproces.

Bovendien laat Figuur 4.6 zien dat er op de school meestal een vertrouwenspersoon beschikbaar is waar studenten zich kunnen melden (83 procent) en wordt discriminatie ook vaak besproken in de lessen (43 procent). Het bespreken van discriminatie tijdens de lessen komt vaker voor bij opleidingen waar de school de student selecteert (58 procent) dan bij opleidingen waar het leerbedrijf de student selecteert en plaatst (42 procent) en opleidingen waar plaatsing na een klikgesprek plaatsvindt (28 procent).

Figuur 4.6 Voor de meeste studenten geldt dat de stagecoördinator tijdens de stage regelmatig contact heeft met zowel hen zelf (89 procent) als het leerbedrijf (86 procent); er is meestal een vertrouwenspersoon beschikbaar op school (83 procent) en er is ook vaak (43 procent) aandacht voor discriminatie in de lessen

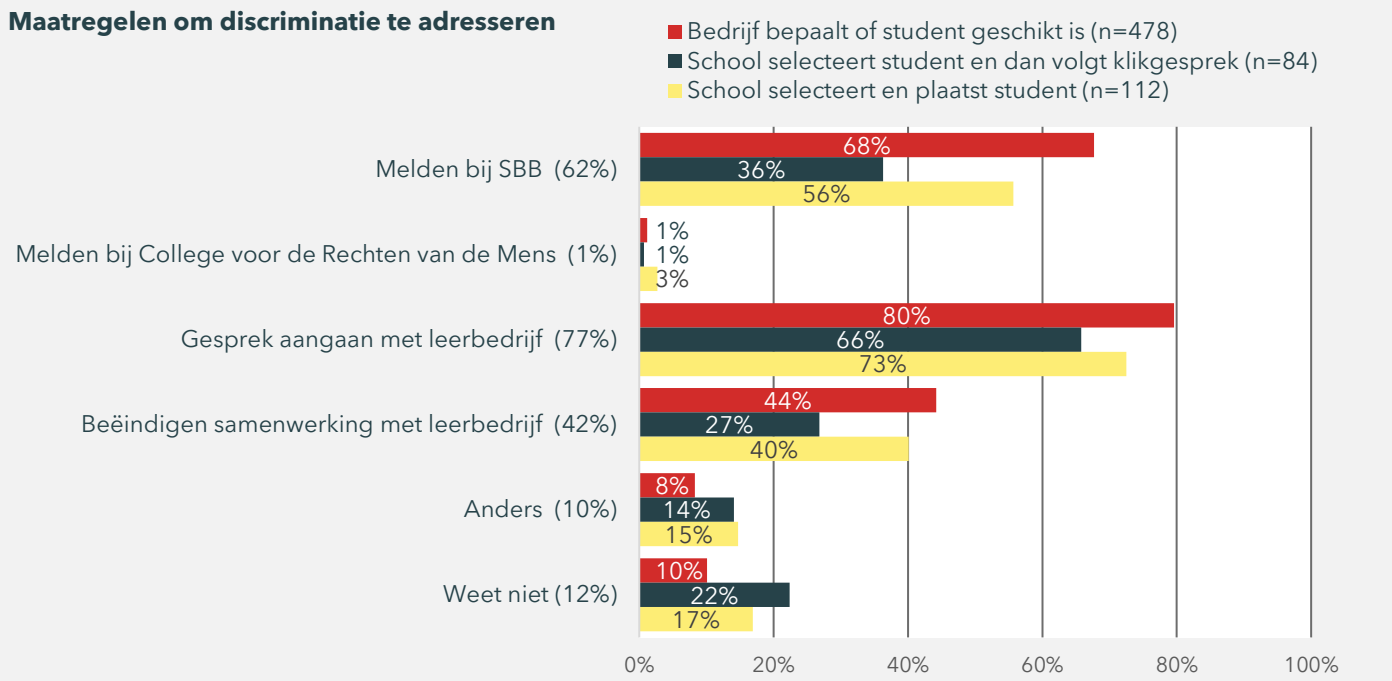


Bron: Enquête onder stagecoördinatoren. Percentages zijn gewogen naar het aantal bol-studenten van de opleidingen waarvoor de respondenten betrokken zijn bij het stageproces. Het percentage over alle respondenten staat tussen haakjes

Adresseren van stagediscriminatie

Ruim drie kwart van de stagecoördinatoren (77 procent) zegt bij een verdenking van stagediscriminatie een gesprek aan te gaan met het leerbedrijf (Figuur 4.7). Dit geldt in vergelijkbare mate voor opleidingen waar het bedrijf bepaalt of de student geschikt is (80 procent) als voor opleidingen waar de school de student selecteert (73 procent). Daarnaast geeft het merendeel van de stagecoördinatoren (62 procent) aan een melding bij SBB te zullen doen van discriminatie door het leerbedrijf. Dit wordt iets vaker aangegeven door respondenten van opleidingen waar het leerbedrijf de selectie bepaalt (68 procent) dan door respondenten van opleidingen waar de school de student selecteert en – eventueel na een klikgesprek – plaatst (respectievelijk 56 procent en 36 procent). In vier op de tien gevallen geven respondenten zelf aan de samenwerking met het leerbedrijf rondom de beroepspraktijkvorming van studenten te zullen beëindigen. Deze maatregel wordt ongeveer even vaak genoemd bij opleidingen waar het leerbedrijf selecteert (44 procent) als bij opleidingen waar de school studenten selecteert en plaatst (40 procent).

Figuur 4.7 Meeste stagecoördinatoren gaan in geval van stagediscriminatie een gesprek aan met het leerbedrijf (77 procent) en/of doen melding bij SBB (62 procent); ook staken zij in veel gevallen (42 procent) de samenwerking met het leerbedrijf



Bron: Enquête onder stagecoördinatoren. Percentages zijn gewogen naar het aantal bol-studenten van de opleidingen waarvoor de respondenten betrokken zijn bij het stageproces. Het percentage over alle respondenten staat tussen haakjes

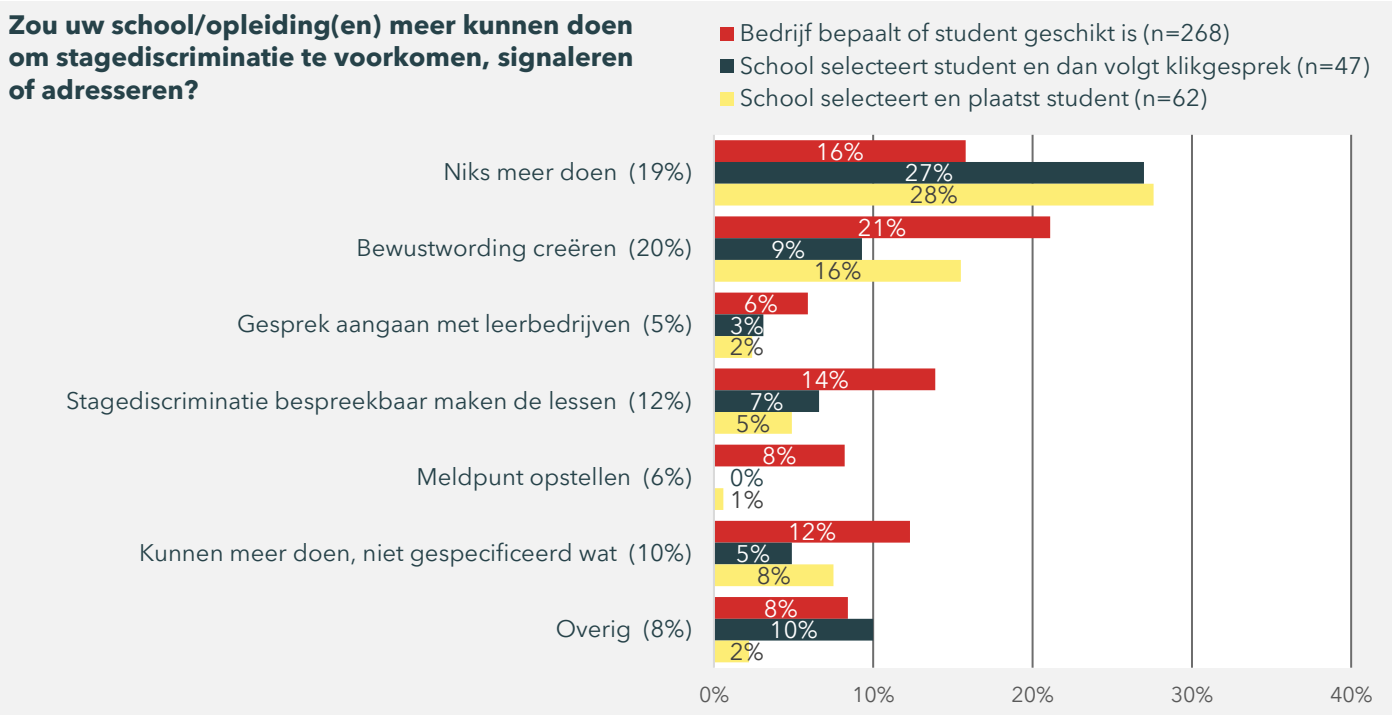
Wat kan de school meer doen?

Ten slotte is aan alle respondenten gevraagd wat de school/opleiding meer kan doen om stagediscriminatie te voorkomen, signaleren en/of adresseren. Dit was een open vraag in de enquête, waarbij de variaties aan antwoorden zijn gecodeerd in zes verschillende categorieën:

1. Niks meer doen; de school heeft al voldoende aandacht voor stagediscriminatie, stagediscriminatie heeft geen prioriteit binnen de school of er is binnen de school geen sprake van stagediscriminatie;
2. Bewustwording creëren; door het trainen van bpv-begeleiders, docenten en/of de mensen binnen de leerbedrijven en het bespreekbaar maken van stagediscriminatie tijdens werkveldbijeenkomsten geef je meer bekendheid aan stagediscriminatie en informatie over hoe je stagediscriminatie kan signaleren en ermee om kan gaan;
3. Gesprek aangaan met leerbedrijven; contact opnemen met het leerbedrijf als er een signaal is van stagediscriminatie;
4. Stagediscriminatie meer bespreekbaar maken in de lessen; door in gesprek te gaan met studenten over hoe ze hun stageplaats ervaren, kunnen docenten eerder signaleren van stagediscriminatie oppakken en middels sollicitatietraining kunnen studenten weerbaarder worden gemaakt;
5. Meldpunt opstellen; laagdrempelig meldpunt voor studenten opstellen (op de school) waar ze vragen kunnen stellen en een melding kunnen doen van stagediscriminatie;
6. Er kan meer gedaan worden, maar er is niet gespecificeerd wat de school meer kan doen.

Figuur 4.8 geeft aan hoe vaak de verschillende categorieën worden genoemd. Tussen haakjes staan de percentages voor de hele groep respondenten, en in de onderliggende balken worden de percentages uitgesplitst naar inrichting van het selectieproces.

Figuur 4.8 Er is ruimte om meer bewustwording te creëren en stagediscriminatie te leren herkennen (20 procent); met name respondenten van opleidingen waar het leerbedrijf de selectie bepaalt vinden dat hun opleidingen meer kunnen doen om discriminatie te voorkomen, signaleren of adresseren



De meest genoemde actie is – met 20 procent – bewustwording creëren door training te geven aan stagecoördinatoren en -begeleiders, docenten en/of de mensen binnen de leerbedrijven in het herkennen van stagediscriminatie. De ruimte voor meer bewustwording geldt voornamelijk bij opleidingen waar het leerbedrijf de student zelf kiest (21 procent). Daarnaast geeft 12 procent aan dat het nodig is stagediscriminatie meer te bespreken tijdens de lessen, zodat bij studenten beter gepeild kan worden of ze stagediscriminatie ervaren. Ook dit geldt met name voor opleidingen waar het leerbedrijf de selectie van studenten zelf bepaalt (14 procent).

Anderzijds geldt voor één op de vijf studenten (19 procent) – volgens stagecoördinatoren – dat hun opleiding niet meer hoeft te doen, omdat de school/opleiding al voldoende aandacht heeft voor stagediscriminatie of omdat het niet voorkomt. Dit geldt in mindere mate voor opleidingen waar het bedrijf bepaalt of de student geschikt is (16 procent) dan voor opleidingen waar de school de student selecteert en – eventueel na een klikgesprek – plaatst (27-28 procent).

5 Conclusie

Er is veel variatie in de inrichting van het proces van stagematching in het mbo. Het is van belang de verdeling van verantwoordelijkheden tussen student, school en leerbedrijf in dit proces in samenhang te zien met andere instrumenten die scholen inzetten om studenten een positieve stage-ervaring te geven. Dit rapport biedt een startpunt voor verdiepend onderzoek en input voor nadere invulling en monitoring van de afspraken uit het Stagepact 2023-2027.

Uit onderzoek komt herhaaldelijk naar voren dat mbo studenten met een migratieachtergrond veel meer moeite hebben met het vinden van een stageplaats dan studenten zonder migratieachtergrond. Recente praktijktests tonen aan dat in deze gevallen vaak ook sprake is van discriminatie. Als mogelijke oplossing voor het voorkomen van stagediscriminatie in het mbo wordt vaak verwezen naar de mogelijkheid om scholen verantwoordelijk te maken voor de matching van student en leerbedrijf. Het idee is daarmee mogelijke discriminatie in het zoek- en selectieproces te voorkomen, om zo alle studenten een positieve eerste stage-ervaring te geven.

Door middel van een enquête onder ruim 800 stagecoördinatoren brengt dit rapport in beeld hoe opleidingen verschillen in hoe zij het proces van stagematching inrichten. Voor de meeste bol-studenten geldt dat zij pas na een sollicitatie bij een leerbedrijf met een stage kunnen beginnen. Matching van student en leerbedrijf door de school komt veel minder vaak voor, en vrijwel alleen in de sector Zorg, welzijn en sport. Wat verder opvalt, is dat bij opleidingen met meer studenten met een migratieachtergrond de school studenten minder vaak zelf plaatst.

De gedachte van matching door de school is dat wanneer scholen verantwoordelijk zijn voor het koppelen van student en leerbedrijf er minder kans op stagediscriminatie is. De mogelijkheid voor een leerbedrijf om een student op oneigenlijke gronden af te wijzen – te discrimineren – is bij directe plaatsing van een student door de school niet meer aanwezig. Desgevraagd geven stagecoördinatoren aan matching door de school dan ook te zien als een mogelijkheid om gelijke kansen te bevorderen, maar dat het tegelijkertijd ook ten koste kan gaan van het leerproces van studenten. Stagecoördinatoren van opleidingen waar het leerbedrijf de selectie bepaalt, wijzen er bovendien op dat bedrijven mogelijk afhaken en minder stageplaatsen aanbieden als zij zelf niet hun stagiair kunnen kiezen en geven ook aan dat het voor scholen kostbaar is om zelf de stagematching op zich te nemen.

Stagecoördinatoren zijn het er ook niet over eens of en in hoeverre stagematching door de school een goede stagematch bevordert. Sommigen geven aan dat de school zowel student als leerbedrijf goed kent, waardoor eisen en wensen van beide beter op elkaar afgestemd kunnen worden. Anderen betwijfelen juist dat de school de student altijd goed kent en geven aan dat matchen van student en leerbedrijf op basis van voorkeuren en leerdoelen een gespecialiseerde taak is die niet elke docent of begeleider kan waarmaken.

Hoewel er minder vaak signalen van stagediscriminatie lijken te zijn bij opleidingen waar de school de selectie bepaalt, zetten opleidingen waar het leerbedrijf de student selecteert wel vaker ook andere instrumenten in om de kans op een goede stagematch te bevorderen en de kans op stagediscriminatie te beperken, zoals een stagemarkt of sollicitatietraining. Het is dus van belang om de verdeling van verantwoordelijkheden in het matchingsproces in samenhang te zien met andere maatregelen die scholen kunnen inzetten in de begeleiding en ondersteuning van studenten voor, tijdens en na de stage.

Deze inventarisatie van stagematchingsprocessen geldt als startpunt voor een nadere data-analyse en verdiepende interviews en groepsgesprekken met studenten, opleiders en leerbedrijven. Het eindrapport van dit onderzoek zal daarmee ook nader inzicht bieden in welke aspecten van het matchingsproces bepalend zijn voor het vóórkomen en voorkómen van stagediscriminatie en zal begin 2024 verschijnen.

De inzichten uit dit rapport kunnen ook 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

Algemene Rekenkamer (2008). Beroepspraktijkvorming in het mbo. Den Haag: SDU (Tweede kamer der Staten Generaal, vergaderjaar 2007-2008, kamerstuk 31368, nr. 2)

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., 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: Verweij-Jonker Instituut.

Bardy, R., Rubens, A. & Eberle, P. (2017). Soft Skills and Job Opportunities of Migrants: Systemic Relationships in the Labor Market. Business Ethics and Leadership, 1(4), 5-21.

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.

Bovens, M., Bokhorst, M., Jennissen, R. & Engbersen, G. (2016). Migratie en classificatie. Naar een meervoudig migratie-idioom. WRR-Verkenningen nr. 34. Den Haag: WRR.

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2021): *Schoolverlatersonderzoek 2019 - SVO 2019*. DANS. doi.org/10.17026/dans-zf9-meb2

Dabke, D. (2015). Soft Skills as a Predictor of Perceived Internship Effectiveness and Permanent Placement Opportunity. *IUP Journal of Soft Skills, 9*(4), 26.

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

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

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

Huijgen, T.; Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt - ROA, Universiteit Maastricht (2007): Registratie uitstroom en bestemming schoolverlaters 2007 - BVE-Monitor 2007. DANS. doi.org/10.17026/dans-28s-2eds

Inspectie van het Onderwijs (2009). Aan het werk. Borging van de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming mbo door onderwijsinstellingen en kenniscentra. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

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

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

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.

SBB (2021). BPV Protocol 2021. Vastgesteld door MBO Raad, Colo, MKB-Nederland, VNO-NCW en het ministerie van OCW op 10 juni 2009. Geactualiseerd door het algemeen bestuur van SBB op 1 april 2021. Geraadpleegd op 6 februari 2023 via https://www.s-bb.nl/bpvprotocol.

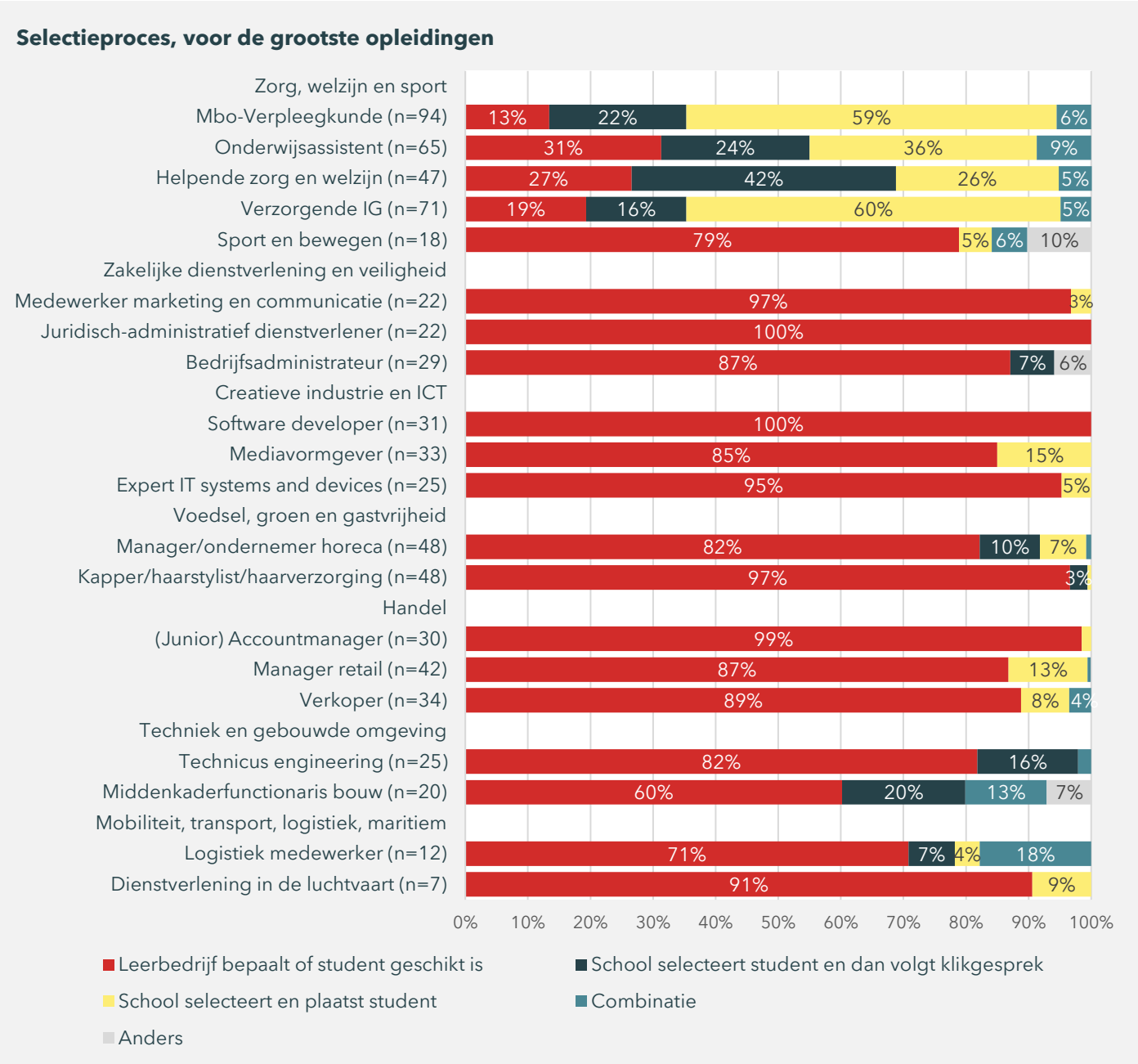
Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2021). Ethnic Discrimination in the Dutch Labor Market: Differences Between Ethnic Minority Groups and the Role of Personal Information About Job Applicants – Evidence from a Field Experiment. *Journal of International Migration and Integration, 22*, 1125-1150.

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

Vasanthakumari, S. (2019). Soft skills and its application in workplace. World Journal of Advanced Research and Reviews, 3(2), 66-72.

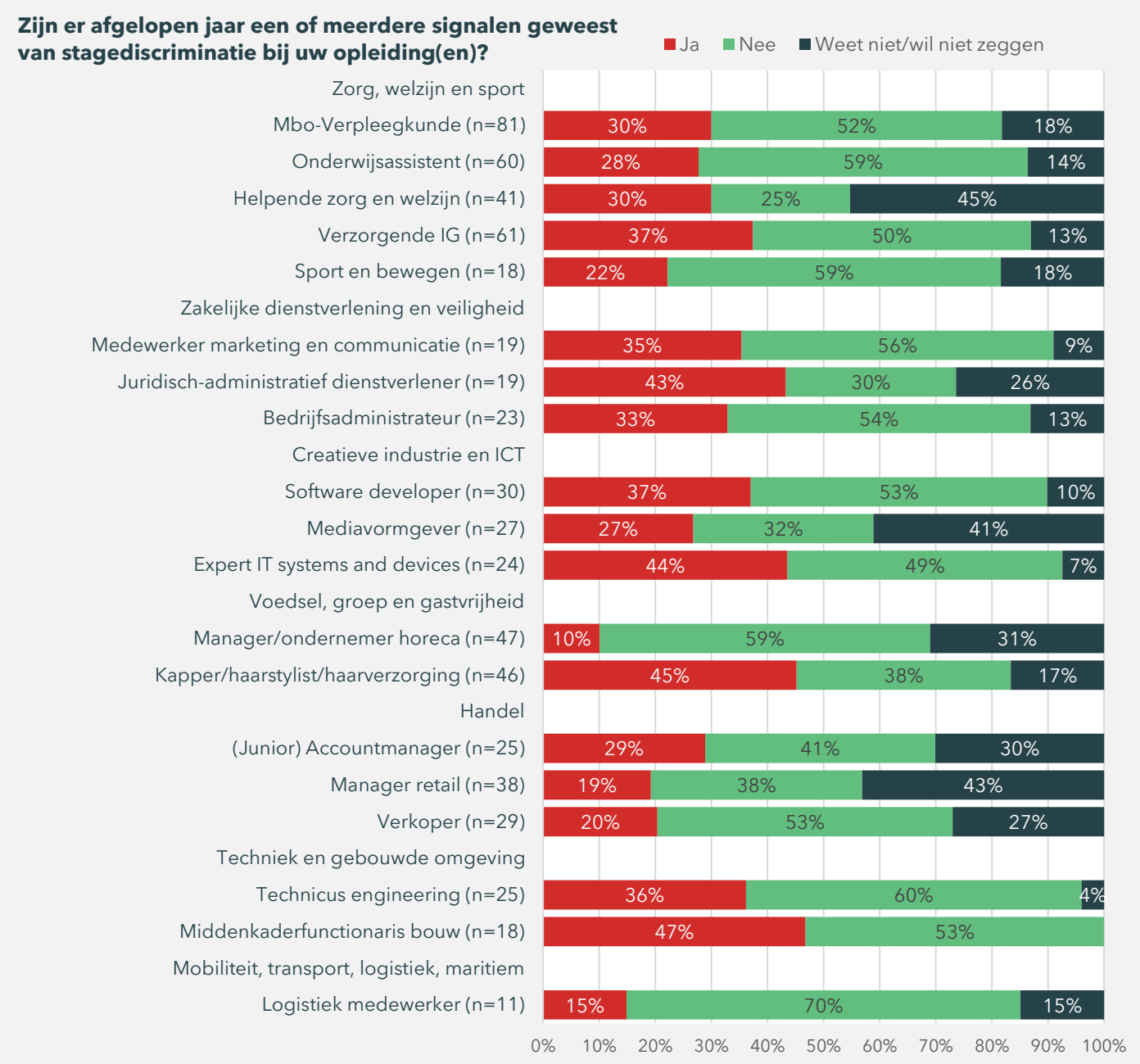
Bijlage A Tabellen voor de grootste opleidingen

Figuur A.1 Het selectieproces bij de grootste bol-opleidingen



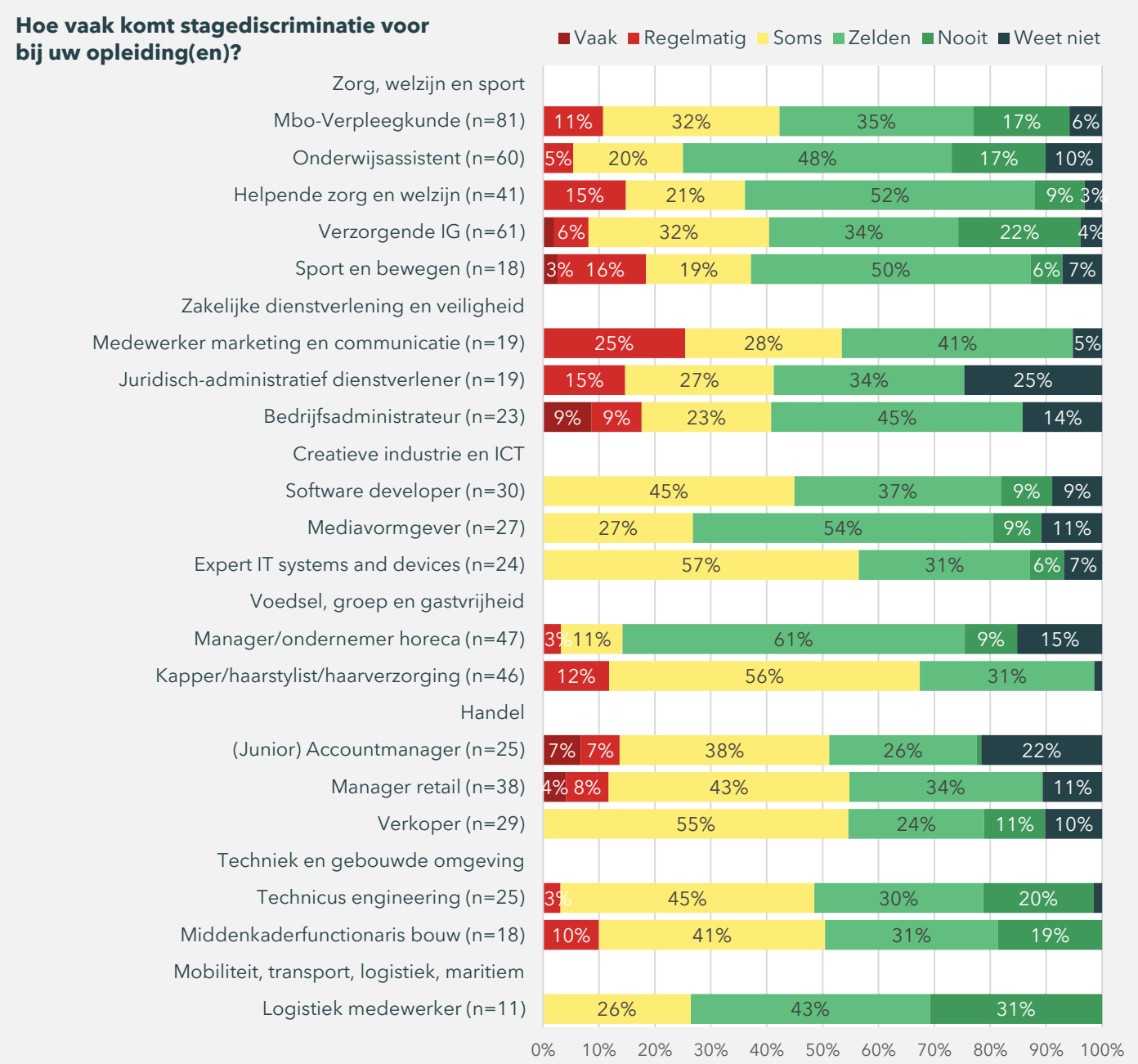
Bron: Enquête onder stagecoördinatoren. Percentages zijn gewogen naar het aantal bol-studenten van de opleidingen waarvoor de respondenten betrokken zijn bij het stageproces. Het aantal respondenten staat tussen haakjes

Figuur A.2 Waren er afgelopen jaar signalen van discriminatie bij de grootste opleidingen?



Bron: Enquête onder stagecoördinatoren. Percentages zijn gewogen naar het aantal bol-studenten van de opleidingen waarvoor de respondenten betrokken zijn bij het stageproces. Het aantal respondenten staat tussen haakjes

Figuur A.3 Hoe vaak komt stagediscriminatie voor bij de grootste opleidingen?



Bron: Enquête onder stagecoördinatoren. Percentages zijn gewogen naar het aantal bol-studenten van de opleidingen waarvoor de respondenten betrokken zijn bij het stageproces. Het aantal respondenten staat tussen haakjes

Bijlage B Ongewogen resultaten op respondentniveau

Er is in dit rapport voor gekozen om de antwoorden van de responderende stagecoördinatoren en -begeleiders te wegen naar het aantal studenten dat zij vertegenwoordigen. Dit is gedaan zodat de resultaten en conclusies geïnterpreteerd kunnen worden in termen van het aandeel van alle mbo bol-studenten waarvoor iets wel of niet van toepassing is.

Dit betekent dat de antwoorden van een stagecoördinator die betrokken is bij meerdere grotere opleidingen die samen goed zijn voor ruim 1000 studenten twintig keer zwaarder meetellen dan die van een stagecoördinator die betrokken is bij het stageproces van een kleine opleiding met maar 50 studenten. Onderstaande tabellen laten de verdeling van antwoorden zien wanneer elke respondent even zwaar wordt meegeteld.

De verdeling van antwoorden en gemiddelde percentages op de verschillende vragen en indicatoren zijn echter niet evenredig verdeeld over respondenten die betrokken zijn bij meer of minder opleidingen en/of kleinere en grotere opleidingen. Dit betekent dat de absolute percentages – en mogelijk ook de kwalitatieve conclusies – anders uitpakken wanneer er geen weging van de respondenten wordt toegepast. Daarom worden de belangrijkste figuren uit dit rapport in deze bijlage gereproduceerd zonder deze weging. De cijfers en conclusies in deze bijlage – op respondentniveau – geven daarmee aan hoe vaak individuele stagecoördinatoren en -begeleiders iets aangeven, ongeacht voor hoeveel opleidingen en hoeveel studenten zij betrokken zijn bij het stageproces.

Box B.1 Belangrijkste verschillen in resultaten tussen gewogen respons op studentniveau en ongewogen respons op respondentniveau

- Selectie en plaatsing door het leerbedrijf komt ongeveer even vaak voor (69 procent op respondentniveau, 71 procent op studentniveau).
- Ook selectie en plaatsing door de school komt ongeveer even vaak voor (16 procent op respondentniveau, 14 procent op studentniveau).
- De conclusies uit Paragraaf 3.4 over de voor- en nadelen van stagematching door de school zijn gelijk aan de conclusies die voortkomen uit de ongewogen respons op respondentniveau.
- Op respondentniveau zijn er iets minder vaak signalen van stagediscriminatie (29 procent) dan bij de gewogen respons op studentniveau (32 procent), maar nog steeds geldt dat stagediscriminatie minder vaak voorkomt wanneer de school de student selecteert dan wanneer het leerbedrijf de student selecteert.
- Zowel op studentniveau als op respondentniveau geeft in totaal iets meer dan de helft van de stagecoördinatoren en -begeleiders aan dat er zelden of nooit stagediscriminatie bij hun opleiding(en) voorkomt.
- Het ongewogen percentage respondenten dat (regelmatig of vaak) signalen van stagediscriminatie heeft gezien, is voor alle uitsplitsingen naar opleidingsgrootte en aandeel studenten met een migratieachtergrond hoger dan wanneer hun antwoorden gewogen worden naar het aantal studenten dat zij vertegenwoordigen.
- De maatregel ‘school heeft eigen netwerk van leerbedrijven’ wordt ongeveer even vaak genoemd om discriminatie te voorkomen (68 procent op respondentniveau, 69 procent op studentniveau).
- Het verschil in prevalentie van de maatregelen ‘school heeft eigen netwerk van leerbedrijven’, ‘studenten ontvangen sollicitatietraining’ en ‘de school organiseert een stagemarkt’ tussen de opleidingen waar het bedrijf de selectie bepaalt en de opleidingen waar de school selecteert, valt bij de gewogen respons hoger uit.
- De drie meest genoemde maatregelen (>80 procent) om discriminatie te signaleren zijn zowel op respondentniveau als op studentniveau gelijk: ‘regelmatig contact met de student’, ‘regelmatig bezoek aan het leerbedrijf’ en ‘een vertrouwenspersoon beschikbaar op school’.
- Ook bij de ongewogen respons geven de meeste respondenten aan dat ze een gesprek aangaan met het leerbedrijf (74 procent) en een melding doen bij SBB om discriminatie te adresseren (55 procent), maar de percentages liggen wel iets lager dan bij de gewogen respons (respectievelijk 77 procent en 62 procent).

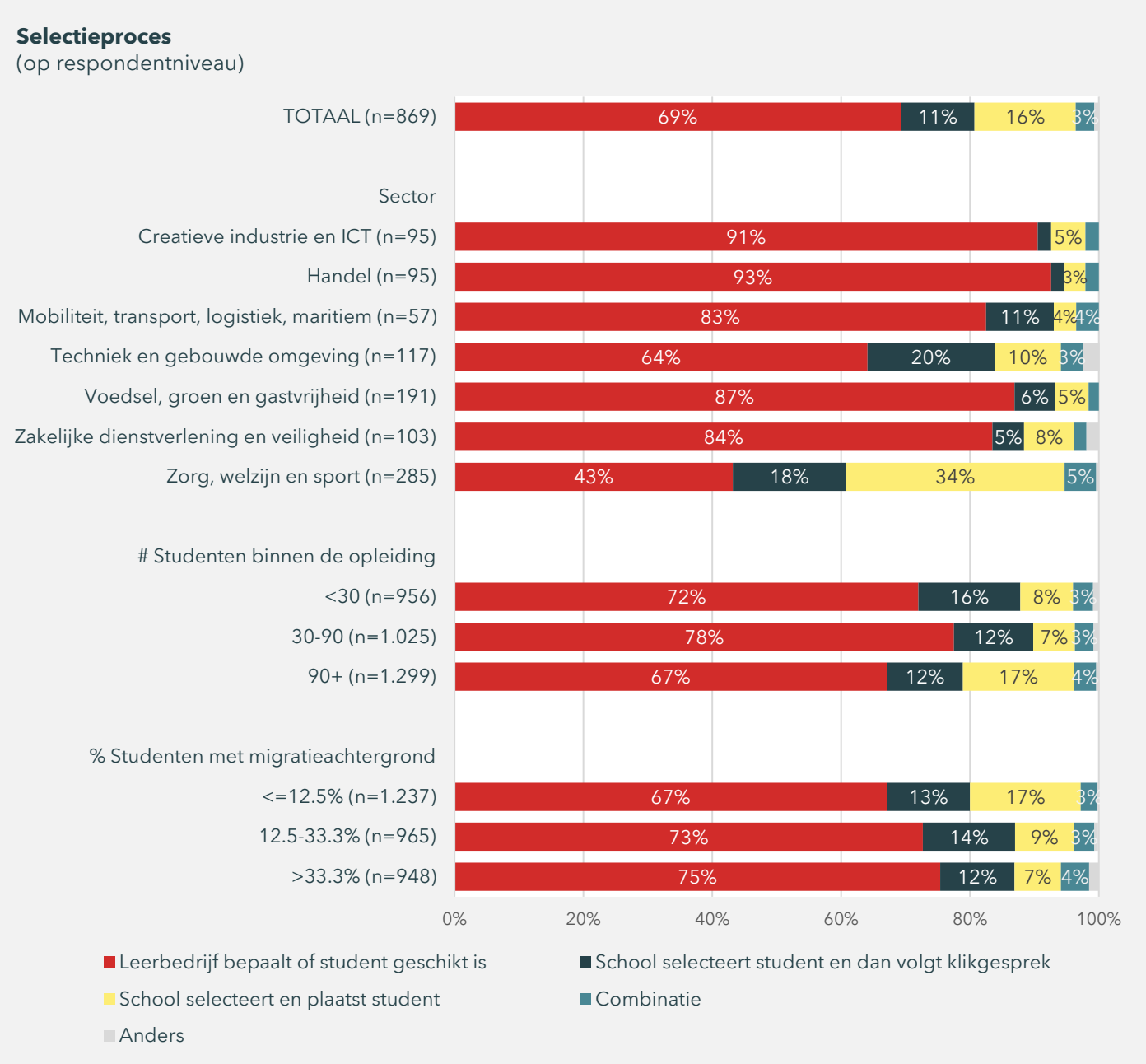
De inrichting van het selectieproces, op respondentniveau

Onderstaande figuur geeft weer hoe vaak respondenten de verschillende opties voor de rolverdeling in het selectieproces kiezen. De percentages in deze figuur kunnen vergeleken worden met die in Figuur 3.1 en Figuur 3.2 in Paragraaf 3.1. Voor deze laatste drie uitsplitsingen (naar sector, opleidingsgrootte en aandeel studenten met een migratieachtergrond) geldt dat een respondent vaker kan voorkomen gezien een respondent voor meerdere opleidingen van zijn/haar school betrokken kan zijn bij het stageproces.

Box B.2 Het selectieproces, gewogen versus ongewogen resultaten

- Bij de ongewogen respons zien we dat voor 69 procent de selectie bij het leerbedrijf is belegd; vergelijkbaar met de 71 procent uit Figuur 3.1 op basis van de gewogen respons op studentniveau.
- Ook het percentage ongewogen respondenten waarbij selectie en plaatsing door de school gebeurt (16 procent), is vergelijkbaar met het gewogen percentage (14 procent).
- Selectie en plaatsing door school gebeurt in de sector Zorg, welzijn en sport bij de ongewogen respons iets vaker dan bij de gewogen respons (34 procent tegenover 29 procent). Ook bij de ongewogen respons komt dit in de andere sectoren maar weinig voor (drie tot tien procent van de gevallen tegenover drie tot negen procent bij de gewogen percentages).
- Het leerbedrijf zelf laten bepalen of een student geschikt is, komt binnen de sector Techniek en gebouwde omgeving bij de ongewogen respons minder vaak voor dan bij de gewogen respons (64 procent tegenover 71 procent).
- Wat betreft de uitsplitsingen naar aantal studenten binnen de opleidingen en aandeel studenten met een migratieachtergrond zijn er geen noemenswaardige verschillen te zien tussen de ongewogen en gewogen respons.

Figuur B.1 Net als bij de gewogen respons (Figuur 3.2) geldt bij de ongewogen respons dat selectie en plaatsing door de school vooral in de sector Zorg, welzijn en sport gebeurt en minder vaak bij opleidingen met veel studenten met een migratieachtergrond



Bron: Enquête onder stagecoördinatoren. Ongewogen percentages over alle respondenten. Het aantal respondenten voor de sectoren staat tussen haakjes. Bij de omvang en aandeel studenten met migratieachtergrond is het aantal school+opleiding combinaties tussen haakjes vermeld

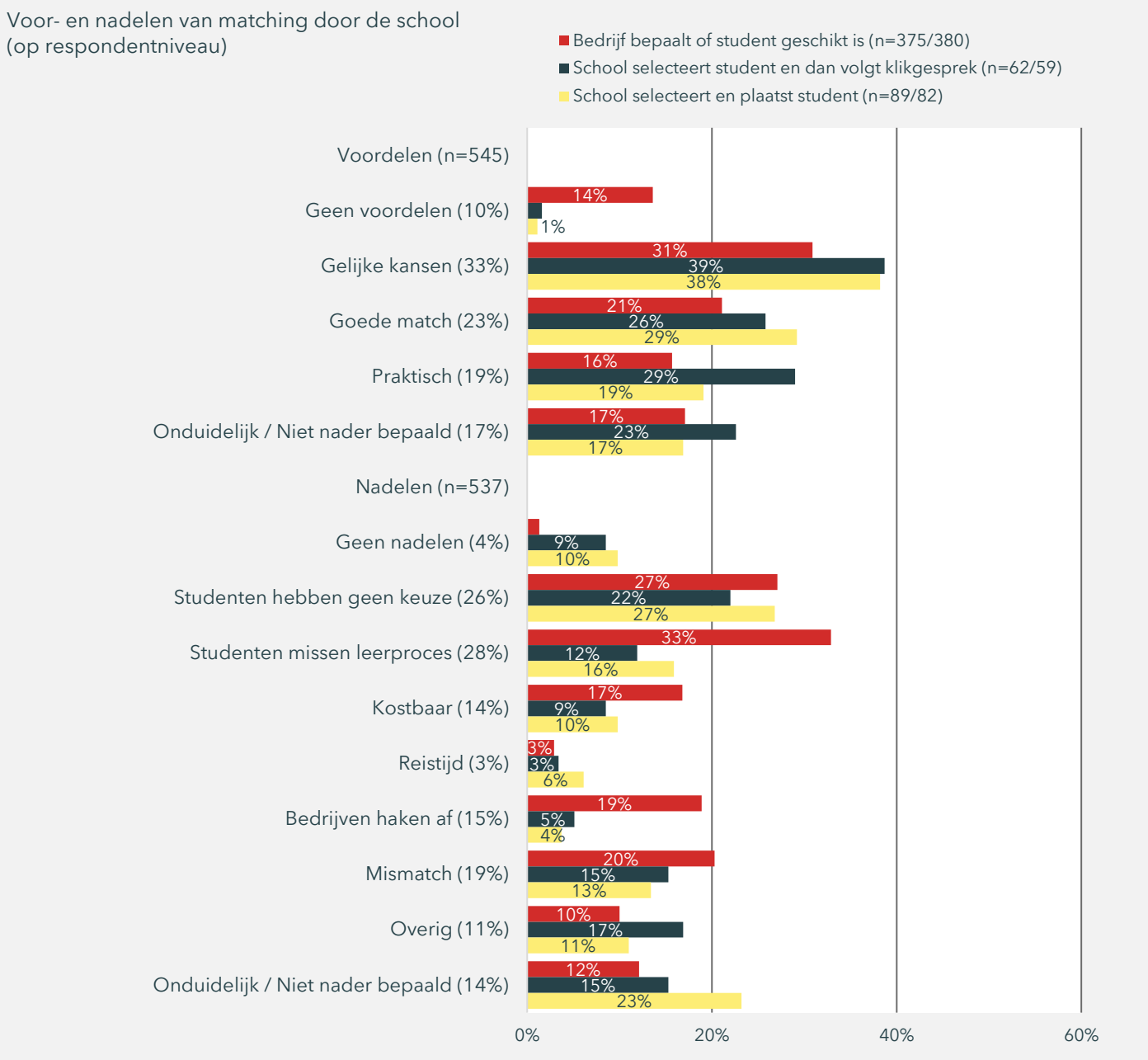
Voor- en nadelen van selectie en plaatsing door de school, op respondentniveau

Onderstaande figuur geeft weer hoe vaak verschillende voor- en nadelen van matching door de school genoemd worden door de respondenten. Deze percentages kunnen vergeleken worden met Figuur 3.8 in Paragraaf 3.4.

Box B.3 Genoemde voor- en nadelen van matching door de school, gewogen versus ongewogen resultaten

- Ook bij de ongewogen respons op respondentniveau is gelijke kansen het meest genoemde voordeel (33 procent tegenover 37 procent op studentniveau). Wel wordt dit voordeel bij de gewogen respons iets vaker genoemd door stagecoördinatoren en -begeleiders waar leerbedrijven de student selecteren dan bij de ongewogen respons (37 procent tegenover 31 procent).
- Het meest genoemde nadeel is ook bij de ongewogen respons het missen van het leerproces door studenten (28 tegenover 30 procent op studentniveau). Deze zorg wordt op respondentniveau nog steeds minder vaak genoemd door respondenten die zelf hun studenten matchen (16 procent) dan door respondenten waar de selectie door het leerbedrijf gebeurt (33 procent), maar het verschil is wel iets minder groot geworden (14 vs. 34 procent bij de gewogen percentages).
- Ten opzichte van de nadelen studenten hebben geen keuze, bedrijven haken af en kostbaar zijn er geen grote verschillen te noemen tussen de gewogen en ongewogen respons.
- Bij de ongewogen respons zien we dat in 23 procent van de gevallen een betere match als voordeel van stagematching wordt genoemd; vergelijkbaar met de 21 procent uit Figuur 3.8 op basis van de gewogen respons op studentniveau.
- Zowel bij de gewogen respons als de ongewogen respons geeft bijna één op de vijf stagecoördinatoren en -begeleiders (19 procent) aan dat een risico op mismatch een nadeel is van stagematching.

Figuur B.2 Zowel bij de gewogen respons (Figuur 3.5) als de ongewogen respons kan matching door de school gelijke kansen bevorderen en voor een goede match zorgen, maar ook ten koste gaan van de keuzevrijheid en het leerproces van studenten



Bron: Enquête onder stagecoördinatoren. Eigen codering van open antwoorden van ruim 500 open antwoorden. Percentages zijn ongewogen over alle respondenten. Het percentage over alle respondenten staat tussen haakjes

Signalen en prevalentie van stagediscriminatie, op respondentniveau

Onderstaande twee figuren geven weer welk percentage respondenten aangeeft dat afgelopen jaar op hun opleiding(en) signalen over stagediscriminatie zijn geweest en hoe vaak bij hun opleiding(en) stagediscriminatie voorkomt. Deze figuren kunnen vergeleken worden met Figuur 4.1 in Paragraaf 4.1 en Figuur 4.2 in Paragraaf 4.2.

Bijna één op drie stagecoördinatoren en -begeleiders (29 procent) geeft aan dat er het afgelopen jaar signalen van stagediscriminatie zijn geweest bij hun opleiding(en). Gewogen naar het aantal studenten dat de respondenten vertegenwoordigen komt dit aandeel iets hoger uit (32 procent), maar nog steeds geldt dat stagediscriminatie minder vaak voorkomt wanneer de school de student selecteert (21 procent; vergeleken met 31 procent bij respondenten die aangeven dat leerbedrijven de studenten selecteren) en juist vaker bij opleidingen met een hoger percentage studenten met een migratieachtergrond: 57 procent bij opleidingen met meer dan 33 procent leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond tegenover 30 procent bij opleidingen met minder dan 12,5 procent leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond.

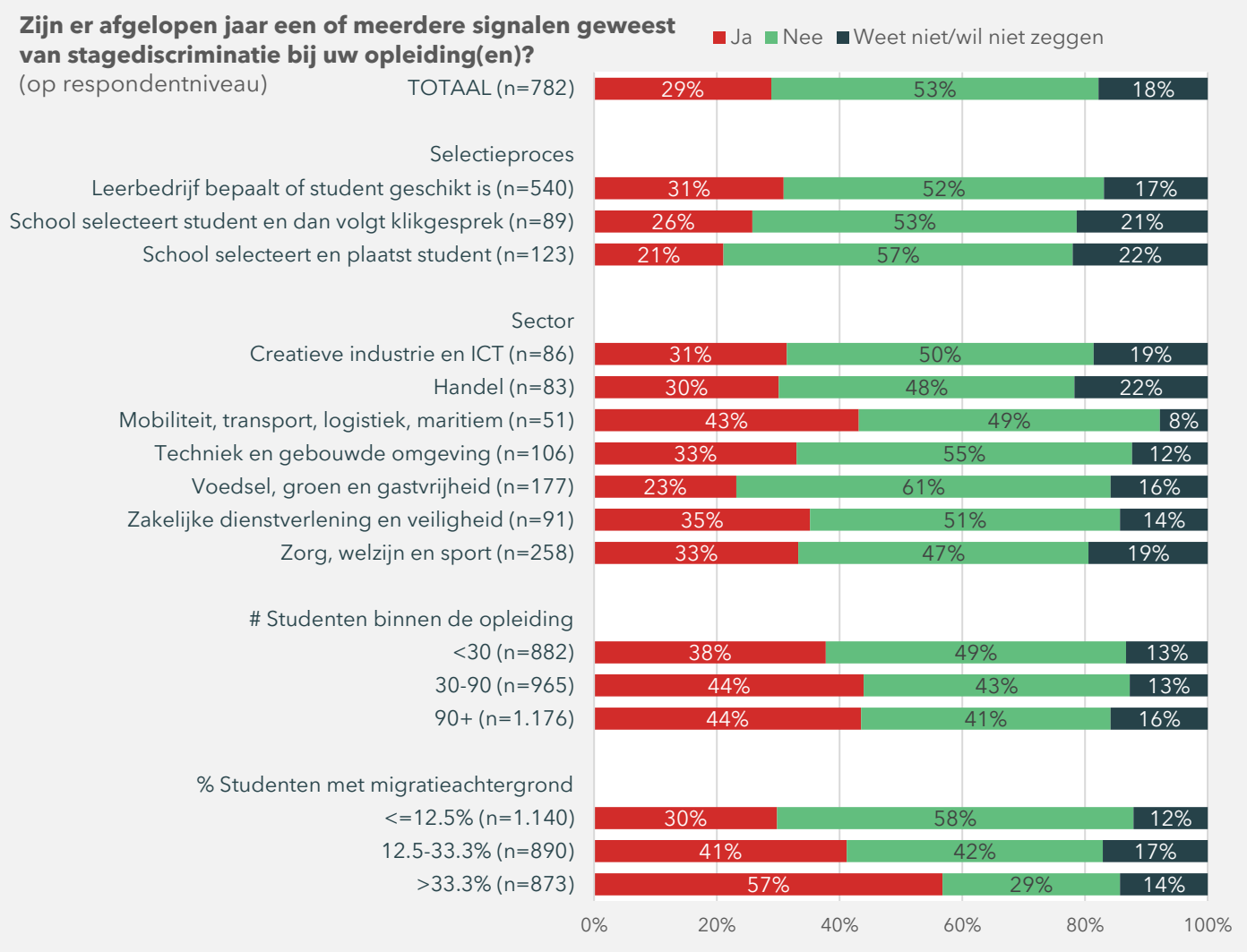
Box B.4 Signalen van stagediscriminatie, gewogen versus ongewogen resultaten

- Bij de ongewogen respons zien we dat 29 procent van de stagecoördinatoren en -begeleiders aangeeft dat er signalen van stagediscriminatie zijn geweest; nagenoeg gelijk aan de 32 procent uit Figuur 4.1 op basis van de gewogen respons op studentniveau.
- Ook op respondentniveau geldt dat stagediscriminatie minder vaak voorkomt wanneer de school de student selecteert (21 procent) dan wanneer het leerbedrijf de student selecteert (31 procent). Ten opzichte van de respons op studentniveau zijn de percentages wel iets lager (25 procent wanneer de school selecteert en 35 procent wanneer het leerbedrijf selecteert).
- Signalen van stagediscriminatie komen binnen de sector Mobiliteit, transport, logistiek, maritiem bij de ongewogen respons minder vaak voor dan bij de gewogen respons (43 procent tegenover 54 procent).
- Het ongewogen percentage stagecoördinatoren en -begeleiders dat signalen van stagediscriminatie heeft gezien, is voor alle uitsplitsingen naar opleidingsgrootte en aandeel studenten met een migratieachtergrond hoger dan het gewogen percentage respondenten.

Box B.5 Prevalentie van stagediscriminatie, gewogen versus ongewogen resultaten

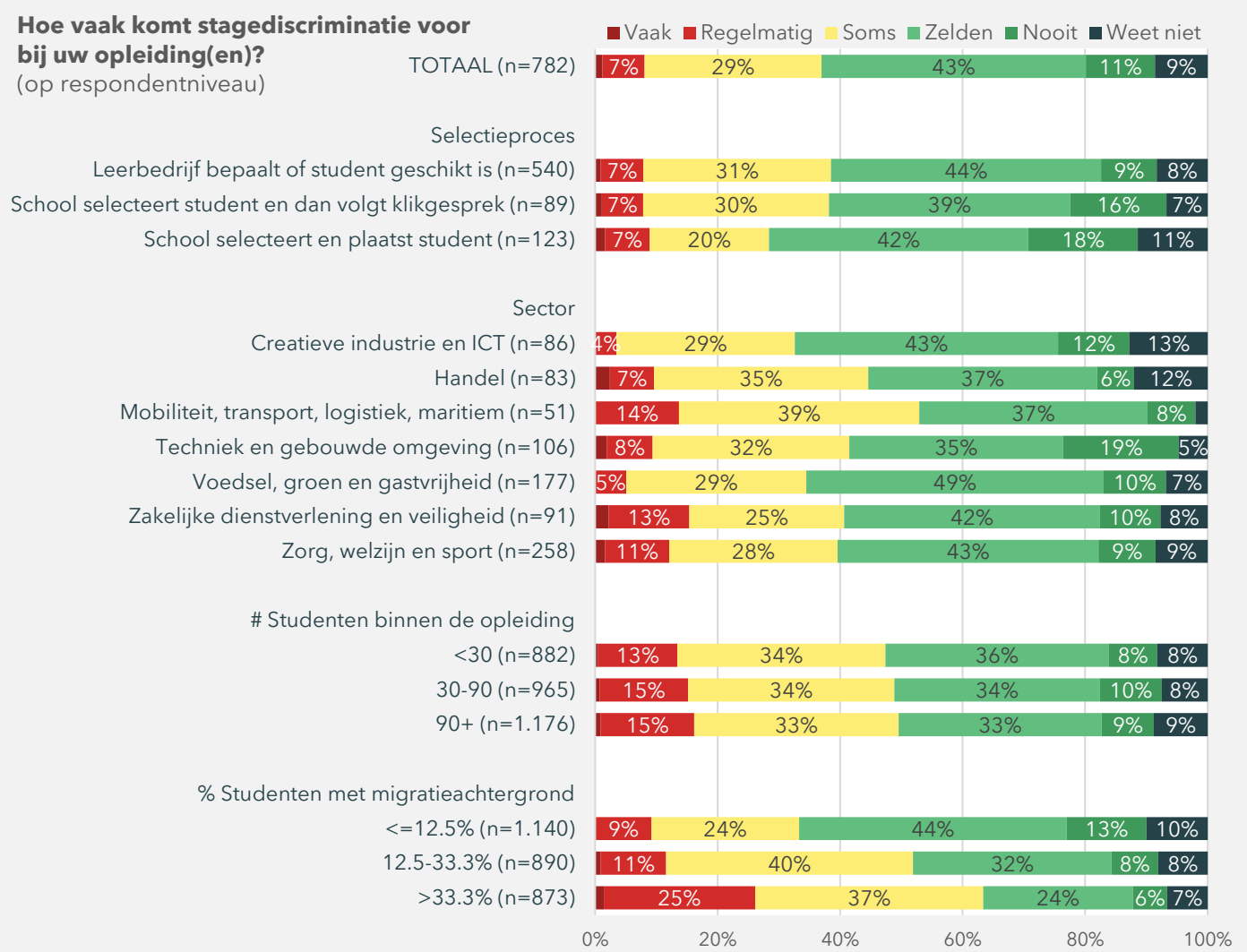
- Zowel op studentniveau als op respondentniveau geeft in totaal iets meer dan de helft van de stagecoördinatoren en -begeleiders aan dat er zelden of nooit stagediscriminatie bij hun opleiding(en) voorkomt.
- Het percentage respondenten waarbij de school na een klikgesprek de student selecteert en aangeeft dat er soms stagediscriminatie plaatsvindt, ligt bij de gewogen respons hoger dan bij de ongewogen respons (37 procent tegenover 30 procent).
- Binnen de sector Mobiliteit, transport, logistiek, maritiem is te zien dat het percentage stagecoördinatoren en -begeleiders dat zelden of nooit stagediscriminatie tegenkomt een stuk hoger ligt op respondentniveau dan op studentniveau (45 procent tegenover 25 procent), en het percentage vaak of regelmatig juist lager (14 procent tegenover 18 procent).
- Wat betreft de uitsplitsingen naar aantal studenten binnen de opleidingen en aandeel studenten met een migratieachtergrond is het ongewogen percentage respondenten dat regelmatig of vaak signalen van stagediscriminatie ziet hoger dan het gewogen percentage respondenten.

Figuur B.3 Net als bij de gewogen respons (Figuur 4.1) geldt dat er vaker signalen zijn van stagediscriminatie bij opleidingen waar het leerbedrijf bepaalt of de student geschikt is en bij opleidingen met een groot aandeel studenten met een migratieachtergrond



Bron: Enquête onder stagecoördinatoren. Ongewogen percentages over alle respondenten. Het aantal respondenten staat tussen haakjes. Bij de omvang en aandeel studenten met migratieachtergrond is het aantal school+opleiding combinaties tussen haakjes vermeld

Figuur B.4 Zowel bij de gewogen respons (Figuur 4.2) als de ongewogen respons komt stagediscriminatie volgens stagecoördinatoren minder vaak voor bij opleidingen waar de school de student selecteert en bij opleidingen met minder studenten met een migratieachtergrond



Bron: Enquête onder stagecoördinatoren. Ongewogen percentages over alle respondenten. Het aantal respondenten staat tussen haakjes. Bij de omvang en aandeel studenten met migratieachtergrond is het aantal school+opleiding combinaties tussen haakjes vermeld

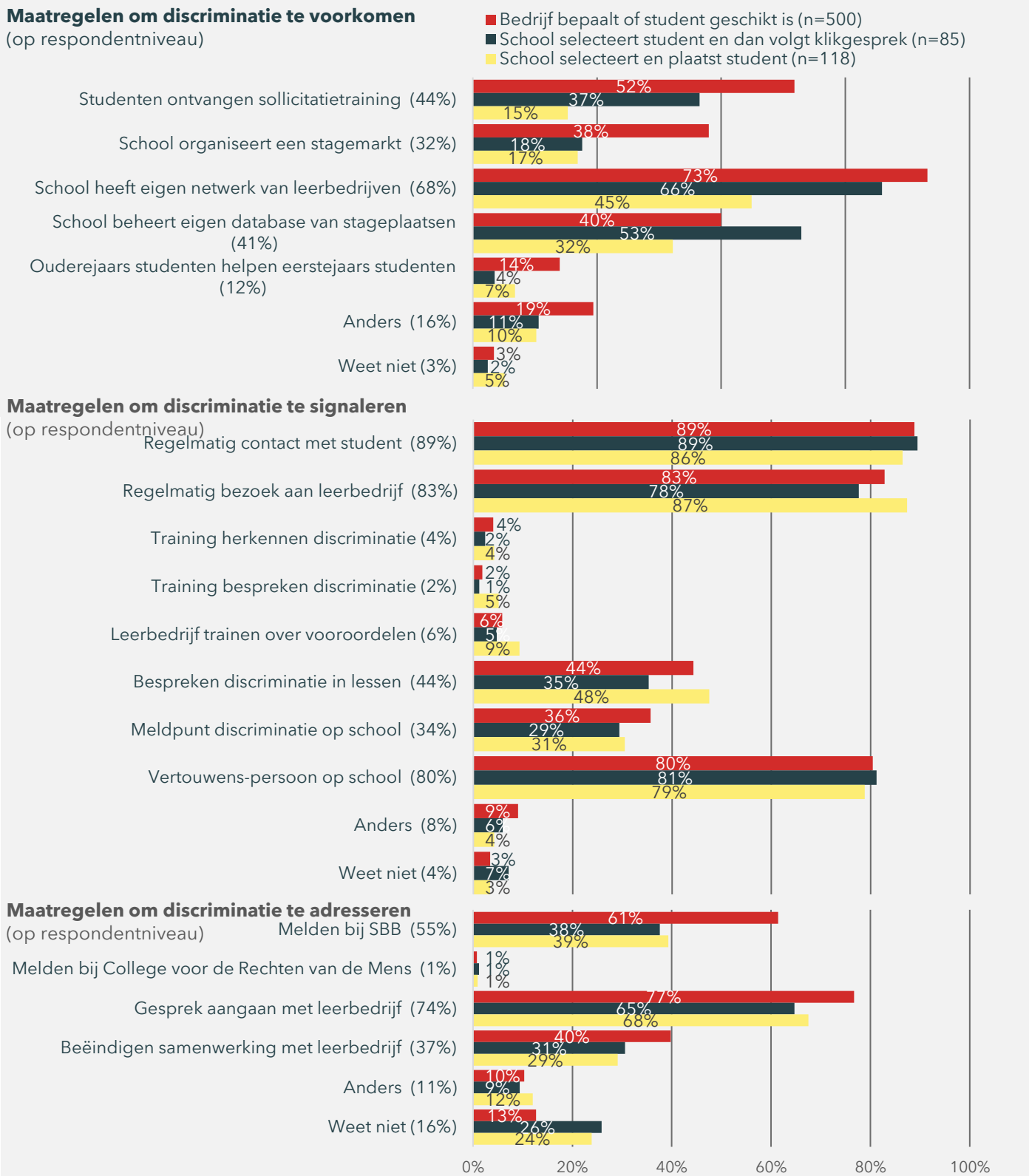
Maatregelen om goede match te faciliteren en risico op stagediscriminatie te beperken, op respondentniveau

Onderstaande figuur geeft weer welk percentage respondenten aangeeft dat op hun opleiding(en) de verschillende genoemde maatregelen toegepast worden. Deze percentages kunnen vergeleken worden met Figuur 4.5, Figuur 4.6 en Figuur 4.7 in Paragraaf 4.3.

Box B.6 Maatregelen om goede match te faciliteren en risico op stagediscriminatie te beperken, gewogen versus ongewogen resultaten

- De meest genoemde maatregel om stagediscriminatie te voorkomen is ook op respondentniveau de 'school heeft eigen netwerk van leerbedrijven' (69 procent op studentniveau; 68 procent op respondentniveau). Deze maatregel komt vaker voor bij opleidingen waar het leerbedrijf de student kiest (72 procent op studentniveau; 73 procent op respondentniveau) dan bij opleidingen waar de school de student selecteert (53 procent op studentniveau; 45 procent op respondentniveau). Dit verschil is wel groter bij de ongewogen respons.
- Ook op respondentniveau ontvangen studenten vaker sollicitatietraining bij opleidingen waar het leerbedrijf bepaalt of een student geschikt is (52 procent) dan bij opleidingen waar de school de student selecteert (15 procent), maar het verschil is wel groter dan bij de gewogen respons (58 vs. 19 procent).
- Op studentniveau komt het beheren van een database van stageplaatsen door de school ongeveer in gelijke mate voor bij opleidingen waar het bedrijf de student kiest (39 procent) als bij opleidingen waar de school de student selecteert (42 procent). Op respondentniveau komt deze maatregel vaker voor bij opleidingen waar het leerbedrijf de student kiest (40 procent tegenover 32 procent bij opleidingen waar de school selecteert).
- Het organiseren van een stagemarkt komt zowel bij de gewogen respons als de ongewogen respons vaker voor bij opleidingen waar het leerbedrijf de selectie bepaalt (43 procent op studentniveau; 38 procent op respondentniveau) dan bij opleidingen waar de school de student selecteert en – eventueel na een klikgesprek – plaatst (24-27 procent op studentniveau; 17-18 procent op respondentniveau). Dit verschil is wel groter bij de ongewogen respons.
-
- De drie meest genoemde maatregelen om discriminatie te signaleren zijn zowel bij de gewogen als de ongewogen respons: 'het regelmatig contact hebben met de student', 'een regelmatig bezoek brengen aan het leerbedrijf' en 'een vertrouwenspersoon beschikbaar stellen op school'.
- Het percentage stagecoördinatoren en -begeleiders waarbij de school selecteert en een klikgesprek volgt en aangeeft dat ze regelmatig een bezoek brengen aan het leerbedrijf, ligt bij de gewogen respons wel iets lager dan bij de ongewogen respons (78 procent tegenover 86 procent).
- Bij de gewogen respons komt het bespreken van discriminatie tijdens de lessen vaker voor bij opleidingen waar de school de student selecteert (58 procent) dan bij opleidingen waar het leerbedrijf bepaalt of de student geschikt is (42 procent) en opleidingen waar plaatsing na een klikgesprek plaatsvindt (28 procent). Deze verschillen zijn minder groot bij de ongewogen respons (respectievelijk 48, 44 en 35 procent).
-
- Ook bij de ongewogen respons geven de meeste respondenten aan een gesprek aan te gaan met het leerbedrijf (74 procent) en een melding te zullen doen bij SBB om discriminatie te adresseren (55 procent), maar de percentages liggen wel iets lager dan bij de gewogen respons (respectievelijk 77 procent en 62 procent).
- Op studentniveau gebeurt het melden bij SBB en het beëindigen van de samenwerking met het leerbedrijf het minst vaak bij opleidingen waar de school de student selecteert, maar waar vóór aanvang van de stage eerst nog een klikgesprek plaatsvindt. Op respondentniveau zijn deze percentages ongeveer gelijk voor opleidingen waarbij er wel een klikgesprek plaatsvindt en opleidingen waarbij de school de student zonder klikgesprek plaatst.

Figuur B.5 Net als bij de gewogen respons heeft de opleiding voor veel studenten een eigen netwerk van bedrijven en regelmatig contact met student en leerbedrijf en gaan de meeste stagecoördinatoren in geval van stagediscriminatie een gesprek aan met het leerbedrijf



Bron: Enquête onder stagecoördinatoren. Ongewogen percentages over alle respondenten. Het percentage over alle respondenten staat tussen haakjes

“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 2023-14
ISBN 978-90-5220-264-8

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 © 2023 SEO Amsterdam.
Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit magazine 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