

MATCH MADE IN HEAVEN?

VOORTGANG EN EFFECTIVITEIT VAN
OBJECTIEVE STAGEMATCHING IN HET MBO

RAPPORT

Oberon
onderzoek | advies

seo • economisch onderzoek

AUTEURS

TYAS PREVOO, HARRIËT PRINS, JULIA DE GROOT (SEO)
DEBBIE KOOIJ, ESTHER KAMPHUIS, SURYA CARRILHO (OBERON)

IN OPDRACHT VAN

MINISTERIE VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

AMSTERDAM, DECEMBER 2025

Managementsamenvatting

Objectieve stagematching wordt nog niet veel toegepast en de effectiviteit van deze maatregel ten aanzien van het voorkomen van stagediscriminatie is onbekend. De pilots laten wel bredere voordelen van matching door de school zien, en signaleren ook aandachtspunten en randvoorwaarden voor succesvolle implementatie. Een goede relatie met en medewerking van bedrijven is cruciaal om objectief te kunnen matchen, zonder dat stageplaatsen verloren gaan.

Objectieve stagematching als element tegen stagediscriminatie

Dit onderzoek maakt deel uit van een bredere monitoring en evaluatie van de Werkagenda MBO en het Stagepact MBO. Over het aanpakken van stagediscriminatie en het verbeteren van de stagebegeleiding van mbo-studenten zijn veel afspraken gemaakt, waarvoor inspanning van alle ondertekenaars vereist is. Dit onderzoek betreft de afspraak dat mbo-scholen aan de slag gaan met objectieve stagematching als (nieuw) selectieproces voor eerstejaars studenten om stagediscriminatie tijdens de werving en selectie van studenten te voorkomen. De focus in dit onderzoek ligt daarom op de rol van mbo-scholen, omdat zij bij deze specifieke afspraak aan zet zijn.

Beperkt bereik van maatregel om met objectieve stagematching aan de slag te gaan

Een van de afspraken uit het Stagepact MBO 2023-2027 is dat in het studiejaar 2023-2024 iedere mbo-school in het studiejaar 2023-2024 met tenminste één onderwijsteam start met objectieve stagematching voor eerstejaars bol-studenten. Nog niet alle mbo-scholen zijn actief bezig met (een pilot) objectieve stagematching. Sommige scholen en onderwijsteams geven aan bezig te zijn met de voorbereidingen hiervoor. Anderen kiezen voor een andere inrichting van het matchingsproces. Sinds ondertekening van het Stagepact zijn er geen grote verschuivingen in de rolverdeling tussen student, school en leerbedrijf in de verschillende fases van het matchingsproces.

De meest genoemde reden om (nog) geen objectieve stagematching toe te passen is dat opleidingen er bewust voor kiezen studenten zelf een stage te laten zoeken die bij hen past en dat zij daarbij leren solliciteren. Maar ook wordt vaak genoemd dat bedrijven er niet aan willen en dat zij eerst een kennismakingsgesprek willen. Veel bedrijven geven zelf aan in beginsel positief tegenover objectieve stagematching te staan, maar voor velen is het voeren van een klikgesprek wel voorwaardelijk om een stagiair aan te willen nemen.

Variatie in opzet en voortgang van pilots, met gedeelde knelpunten en lessen

Uit de casusstudie zien we wisselend enthousiasme over de voortgang van stagematching. Wat opvalt is dat enthousiasme over objectieve stagematching hoger is als al langer met stagematching gewerkt wordt. Docenten zijn met name enthousiast over de manier van matchen waarbij de docent zijn of haar kennis en ervaring over de leerbedrijven en de student gebruikt in plaats van plat matchen op wens en aanbod. Ook zijn docenten enthousiast over de voorbereidende lessen, die helpen om studenten voor te bereiden op het werkveld en ze ook kennis bij te brengen over discriminatie. Uit de ervaringen uit de pilots van de casusstudie komen een aantal randvoorwaarden naar voren om de implementatie en effectiviteit van objectieve stagematching te faciliteren:

- Facilitering in tijd en geld voor stagecoördinatie en begeleiders bij zowel opleiding als leerbedrijf
- Kennisdeling tussen scholen onderling en met bedrijven over stagematching (delen van goede voorbeelden)
- Stimuleren van draagvlak, zowel bij bedrijven als binnen onderwijsteams
- In matching ook rekening houden met bedrijfscultuur en of dat pas bij de student

- De student moet zelf ook tevreden zijn met de gemaakte match
- Stagevergoeding ook als matchingscriteria meenemen; dit is vaak voorwaardelijk voor de student
- Heb bij de matching ook aandacht voor ondersteuningsbehoeften van studenten
- Behoud op enige wijze het kennismakingsgesprek; zowel bedrijf als studenten hechten hier waarde aan
- Heldere en tijdsdrukkende communicatie tussen school, bedrijf en student

Effect op stagediscriminatie onbekend, wel bredere positieve effecten merkbaar

Er zijn geen harde cijfers voorhanden om de ontwikkeling van stagediscriminatie over tijd te volgen. Zodoende is het niet mogelijk om een harde conclusie te trekken over het hoofddoel van de maatregel om scholende studenten objectief te laten matchen: het voorkomen van discriminatie bij de werving en selectie van studenten als stagiair.

Stagecoördinatoren zelf zijn sterk verdeeld over of zij objectieve stagematching wel of niet als effectief middel zien om stagediscriminatie te voorkomen. De helft geeft aan het gewoon niet te weten. Wel zijn coördinatoren die zelf objectieve stagematching toepassen bij hun opleiding hier vaker positief over. Coördinatoren wijzen ook op het mogelijk risico van verplaatsing van discriminatie tijdens de werving en selectie naar discriminatie – of een mismatch – tijdens de stage, met mogelijk grotere impact voor de student in geval een al gestarte stage afgebroken wordt.

Hoewel de harde link met stagediscriminatie onduidelijk is, geven stagecoördinatoren aan dat objectieve stagematching bijdraagt aan gelijke kansen voor alle studenten. Coördinatoren die objectief matchen geven ook aan dat het voordelig is voor zowel de kwaliteit van de match als voor de pedagogische ontwikkeling van de student. Mogelijke nadelen zijn het verlies aan keuzevrijheid voor de student en het risico dat bedrijven afhaken.

Wat het starten met objectieve stagematching in ieder geval teweegbrengt is dat het vraagstuk stagediscriminatie meer aandacht krijgt en er meer bewustwording en kennis over ontstaat. Ook geven betrokkenen aan dat het bijdraagt aan versterking en professionalisering van de beroepspraktijkvorming en meer en betere contacten met bedrijven. Dit heeft ook zijn weerslag in een positieve stage-ervaring en veilige kennismaking met de arbeidsmarkt.

Medewerking bedrijven nodig voor objectieve matching en behoud stageplaatsen

Een belangrijk aandachtspunt in het implementeren van objectieve stagematching is het meekrijgen van bedrijven. Dit vereist dat school en bedrijf elkaar goed (leren) kennen en vertrouwen. Bedrijven staan in beginsel positief tegenover objectieve matching, maar geven wel aan dat dit voorwaardelijk is op een kwalitatief goede match.

Gezien veel bedrijven – in sommige sectoren de meeste bedrijven – nog geen ervaring met objectieve matching hebben, is het begrijpelijk dat zij regie willen houden via bijvoorbeeld een klikgesprek of sollicitatiegesprek. Daar waar bedrijven – omwille van waarborging van een goede match tussen bedrijf en student – veel waarde hechten aan een klikgesprek, is juist afgesproken dat er bij objectieve stagematching als (nieuw) selectieproces géén sollicitatieprocedure of klikgesprek plaatsvindt tussen leerbedrijf en student. Dit vanuit het inzicht uit psychologisch onderzoek dat mensen makkelijker ‘klikken’ met mensen die op hen lijken. Als bedrijven af mogen gaan op het gevoel van ‘klik’ met een student bij de selectie van een stagiair, dan betekent dat, dat studenten die minder lijken op de gemiddelde bedrijfsleider in hun sector minder kans hebben op een stage.

Het verlies van stageplaatsen is een reëel risico als objectieve stagematching wordt ingevoerd. Ongeveer de helft van de leerbedrijven geeft aan dat zij minder, of zelfs helemaal geen, stageplekken meer kunnen aanbieden wanneer alle eerstejaars mbo-bol-studenten in de regio via objectieve stagematching aan een plek worden gekoppeld.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting		2
1	Aanleiding en onderzoeksvragen	5
1.1	Aanleiding	5
1.2	Onderzoeksvragen en -methodes	9
1.3	Leeswijzer	11
2	Bereik	12
2.1	Inzicht in bereik van stagematching uit eerder onderzoek	13
2.2	Aantal opleidingen en studenten met objectieve matching volgens stagecoördinatoren	14
2.3	Inrichting en omvang van stagematching verschilt sterk tussen de vier casussen	16
2.4	Deelname van leerbedrijven aan matching door de school	19
2.5	Aantal eerstejaars studenten dat stage loopt	26
3	Voortgang	29
3.1	Inzicht in voortgang van stagematching uit eerder onderzoek	30
3.2	Matchingsproces en voortgang aanpak stagediscriminatie volgens coördinatoren	31
3.3	Voortgang van stagematching bij vier casussen	36
3.4	Bereidheid van bedrijven om aan objectieve stagematching deel te nemen	39
4	Effectiviteit	42
4.1	Inzicht in effectiviteit van stagematching uit eerder onderzoek	43
4.2	Coördinatoren onzeker over effectiviteit; benoemen wel andere voor- en nadelen	47
4.3	Effectiviteit van stagematching bij vier casussen	53
4.4	Mogelijk verlies van stageplaatsen volgens leerbedrijven	58
5	Overkoepelende bevindingen	60
Bijlage A Bedrijven met (eerstejaars) stagiairs		63
Bijlage B Reden om student af te wijzen, uitsplitsing naar bedrijfskenmerken		66
Bijlage C Aanvullende analyses CBS Microdata		71

1 Aanleiding en onderzoeksvragen

Eén van de maatregelen om stagediscriminatie te voorkomen in het Stagepact MBO is dat mbo-scholen aan de slag gaan met objectieve stagematching. De vraag is hoe het staat met het bereik van, de voortgang op, en de effectiviteit van deze afspraak. Dit gebeurt op basis van inzichten uit deskresearch, analyse van administratieve data over stages, een casusstudie, een enquête onder stagecoördinatoren van mbo-opleidingen en een enquête onder leerbedrijven.

1.1 Aanleiding

Leren in de praktijk via stages is een onmisbaar onderdeel van het mbo-onderwijs. Voor veel mbo-studenten is het de eerste kennismaking met de arbeidsmarkt. Stagediscriminatie is helaas aan de orde van de dag. Er is sprake van stagediscriminatie als studenten bij het vinden van een stage of op de stage ongelijk of oneerlijk worden behandeld op basis van persoonlijke kenmerken, zoals afkomst, geloof, geslacht of leeftijd.

Het vinden van een stageplek is voor studenten met een migratieachtergrond lastiger dan voor studenten zonder migratieachtergrond. Zo had 28 procent van de mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond tussen 2014 en 2017 na drie sollicitaties nog geen stageplek, waar dat onder studenten zonder migratieachtergrond slechts 13 procent was¹. (Fictieve) stagesollicitanten met een migratieachtergrond hadden een kleinere kans op een positieve reactie (callback) dan vergelijkbare (fictieve) sollicitanten zonder migratieachtergrond². Stagecoördinatoren noemen het beperktere netwerk, de (achter)naam, foto op de CV en het taalgebruik van studenten met een migratieachtergrond als redenen dat het voor deze studenten meer moeite kost om een goede stageplek te vinden. Ook studenten met een functiebeperking hebben te maken met stagediscriminatie. Uit onderzoek komt naar voren dat 15 procent van de studenten in het mbo met een functiebeperking stagediscriminatie heeft ervaren vanwege deze beperking³.

Stagediscriminatie kan een grote impact hebben op studenten. Zo kan stagediscriminatie gevolgen hebben voor de loopbaan van studenten, doordat zij bijvoorbeeld studievertraging oplopen of vroegtijdig uitvallen. Ook kan het negatieve effecten hebben op het vertrouwen in hun eigen capaciteiten en positie op de arbeidsmarkt⁴. Bovendien kan (stage)discriminatie een negatieve invloed hebben op de fysieke en psychische gezondheid van studenten, omdat het leidt tot stress en spanning. Aangezien de stage vaak de eerste stap van studenten op de arbeidsmarkt vormt en ook als opstap naar een eerste baan kan fungeren, is het van groot belang dat studenten geen vervelende ervaringen opdoen.

¹ Bles, P & Meng, C (2018). MBO Stages en de migratieachtergrond van studenten. ROA. ROA Fact Sheets No. 017 <https://doi.org/10.26481/umarof.2018017>.

² Andriessen, I., Rooijen, van, M., Day, M., Berg, van den, A., Mienis, E. en Verweij, N (2021). Ongelijke kansen op de stagemarkt. Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht. Utrecht: Verwey Jonker Instituut.

³ Scheeren, L, B. Bremer, R. Kennis, K. Beurskens, J. Cuppen, M. Hendrix, E. Luyten (2024). Onderzoek naar stagediscriminatie van studenten met een functiebeperking in het mbo en hoger onderwijs.

⁴ Hermes, J. en Jong, de, M (2021). Stagediscriminatie. De impact op studenten. InHolland.

Meerdere partijen hebben daarom de handen ineengeslagen om stagediscriminatie tegen te gaan via maatregelen die zijn genomen in het Stagepact MBO.

Stagepact 2023-2027

Met het Stagepact MBO 2023-2027⁵ hebben vertegenwoordigers van studenten, mbo-scholen, docenten, werknemers, werkgevers en overheden afspraken gemaakt om van deze kennismaking een veilige, waardevolle en positieve ervaring te maken. Het Stagepact is ook onderdeel van de bredere sectorale Werkagenda MBO.⁶ In het Stagepact staan vier thema's centraal:

- Verbeteren van stagebegeleiding;
- Uitbannen van stagediscriminatie;
- Realiseren van voldoende stageplaatsen;
- Bieden van een passende vergoeding.

Het tweede thema, uitbannen van stagediscriminatie, is als volgt geconcretiseerd in verschillende maatregelen:

1. Ondertekenaars van het Stagepact hebben afgesproken om zelf actief stagediscriminatie tegen te gaan en om voor sociale normstelling te zorgen.
2. Er komt een laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie waar studenten stagediscriminatie kunnen melden en waar ondersteuning en nazorg geboden wordt. De meldingen die scholen ontvangen worden opgevolgd, alle meldingen worden geregistreerd en doorgegeven aan SBB. Mbo-scholen zijn verplicht studenten op de hoogte te brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de mbo-school) stagediscriminatie kunnen melden.
3. SBB helpt bedrijven om discriminatie te voorkomen. SBB spreekt stagebedrijven aan in geval van discriminatie en kan eventueel de erkenning intrekken.⁷
4. Stagebegeleiders op school professionaliseren verder en bouwen expertise op om stagediscriminatie te kunnen (h)erkennen, voorkomen en aanpakken. Daardoor voelen ze zich bekwaam om het 'lastige gesprek' te voeren met studenten en leerbedrijven.
5. Mbo-scholen gaan aan de slag met objectieve stagematching als (nieuw) selectieproces voor eerstejaars studenten. Scholen starten in studiejaar 2023-2024 hiermee met minimaal één onderwijsteam, samen met een kopgroep van bedrijven. Scholen hoeven objectieve stagematching nog niet in één keer in de hele school in te voeren.
6. De MBO Raad ondersteunt scholen in het professionaliseren op het gebied van stagediscriminatie via hun Kennispunt BPV. Er is ook een toolbox en checklist ontwikkeld⁸ voor scholen om hen te ondersteunen in het ontwikkelen van een aanpak stagediscriminatie.

⁵ Rijksoverheid (2023) Stagepact MBO 2023-2027. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/02/14/stagepact-mbo> en <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-beroepsonderwijs/stagepact-mbo>

⁶ Rijksoverheid (2023) Samen Werken aan Talent. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/02/14/werkagenda-mbo>

⁷ Als voorwaarde voor erkenning moet een leerbedrijf een veilige leeromgeving bieden. In dit kader kan SBB naar intrekken van de erkenning ook verbeterafspraken maken, zelfs als bijvoorbeeld een klacht ongegrond wordt verklaard. Daarnaast investeert SBB ook in het bevorderen van de deskundigheid van praktijkopleiders en het bieden van hulpmiddelen om sociale veiligheid en discriminatie bespreekbaar te maken.

⁸ Door InHolland, Movisie en het Verwey-Jonker Instituut. Te raadplegen via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/05/25/toolbox-aanpak-stagediscriminatie>

Stagematching als mogelijke oplossing voor stagediscriminatie

Eén van de manieren om stagediscriminatie te reduceren en de gevolgen daarvan te beperken, is het anders inrichten van het proces waarop stages in het mbo tot stand komen.⁹ Het proces waarop stages tot stand komen bestaat uit verschillende fases¹⁰, namelijk 1) het vinden van een stageplek, 2) het (eerste) contact met een leerbedrijf en 3) het selectieproces waarin wordt bepaald welke student aan de stage mag beginnen. Bewuste of onbewuste discriminatie kan zich in deze verschillende fases voordoen. Bij het vinden van een stageplek (fase 1) kan bijvoorbeeld een beperkt netwerk van de student ervoor zorgen dat het vinden van een stageplek wordt bemoeilijkt. Bij het eerste contact (fase 2) kan het leerbedrijf (onbewust) discrimineren door bijvoorbeeld studenten op basis van hun foto of achternaam niet terug te bellen of te mailen. Ook uiterlijke kenmerken (bijvoorbeeld het dragen van een hoofddoek) of taalvaardigheid kunnen een rol spelen in de selectie (fase 3) van studenten voor een stageplaats. Stagecoördinatoren schatten voor alle fases de kans op discriminatie hoger in wanneer het leerbedrijf (in plaats van de school zelf) de selectie van de stagiair bepaalt.

Door scholen verantwoordelijk te maken voor de matching van student en leerbedrijf kan mogelijke stagediscriminatie in het proces worden voorkomen. Bij stagematching koppelt de mbo-school de student aan een stageplek op basis van leerwensen en competenties. Afgesproken is dat daarbij géén sollicitatieprocedure of 'klikgesprek' plaatsvindt tussen het leerbedrijf en de student. In een 'klikgesprek' kunnen zowel bedrijf als student beproeven of zij goed bij elkaar passen. Uit psychologisch onderzoek weten we echter dat mensen makkelijker 'klikken' met mensen die op hen lijken. Als bedrijven dus af mogen gaan op het gevoel van 'klik' met een student bij de selectie van een stagiair, dan betekent dat, dat studenten die minder lijken op de gemiddelde bedrijfsleider in hun sector minder kans hebben op een stage.¹¹ Het grootste voordeel van stagematching is volgens stagecoördinatoren dat de kans op discriminatie afneemt en dat het gelijke kansen bevordert. Toch is het beleggen van de verantwoordelijkheid voor de matching bij de school geen garantie voor een goede match of het uitsluiten van discriminatie. Zo kunnen de docenten die de 'match' maken ook (onbewuste) vooroordelen meenemen in het matchen van een student aan een leerbedrijf¹². Daarnaast kan er nog steeds discriminatie op de werkvloer plaatsvinden na de matching. Ook vanuit didactisch perspectief zijn er argumenten tegen stagematching. Door de stagematching lopen studenten een deel van het leerproces mis, omdat ze geen ervaring opdoen met onder andere het schrijven van een sollicitatiebrief of het voeren van een sollicitatiegesprek. Terwijl studenten deze vaardigheden wel nodig hebben bij het vinden van een baan. Daarnaast kunnen leerbedrijven afhaken als zij niet meer zelf mogen bepalen wie zij aannemen als stagiair.

Aanpak stagediscriminatie uitgewerkt in zeven taken en stappenplan stagematching

De afspraken over stagediscriminatie in het Stagepact MBO 2023-2027 zijn nader uitgewerkt in de 'Toolbox aanpak stagediscriminatie' en het 'Stappenplan objectieve stagematching binnen mbo-instellingen'.

Middels ondertekening van het Stagepact MBO 2023-2027 hebben veel partners in en rondom het mbo commitment uitgedragen om stagediscriminatie aan te pakken door afspraken te maken waarin de studenten een

⁹ Behalve ingrijpen in het proces van totstandkoming van de stage wordt geadviseerd om ook te werken aan een integraal beleid, betere informatievoorziening en het stimuleren van objectief werven en selecteren bij leerbedrijven. Zie Rijksoverheid (2023) Toolbox Aanpak stagediscriminatie voor mbo-scholen. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/05/25/toolbox-aanpak-stagediscriminatie>

¹⁰ Van Eijkern, I. en T. Prevoo (2023). Het proces van stagematching in het mbo. Een enquête onder stagecoördinatoren. Amsterdam, SEO Economisch Onderzoek. Te raadplegen via <https://www.seo.nl/publicaties/het-proces-van-stagematching/>

¹¹ Toolbox aanpak stagediscriminatie (2023). Te raadplegen via <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-beroepsonderwijs/documenten/rapporten/2023/05/25/toolbox-aanpak-stagediscriminatie>

¹² Felten, H., M. van Rooijen, L. Reches & R. Broekroelofs (2021). Mbo-stagediscriminatie voorkomen en aanpakken: wat kan werken? Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

stage of leerbaan krijgen met uitstekende begeleiding en randvoorwaarden, waaronder een passende vergoeding voor de stage. Gelijke kansen en het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie spelen hierbij een belangrijke rol. De Toolbox aanpak stagediscriminatie biedt handvatten om als onderwijsinstelling invulling te geven aan de aanpak stagediscriminatie en het bevorderen van gelijke kansen. Doelgroep van deze toolbox zijn onderwijsprofessionals die de taak hebben binnen een mbo-instelling om het stagebeleid vorm te geven.

Box 1.1 De zeven taken uit de Toolbox¹³

Uit het Stagepact MBO 2023-2027 vloeien een zevental taken voort voor mbo-scholen om een aanpak te ontwikkelen tegen stagediscriminatie. Belangrijk is dat voor de aanpak van stagediscriminatie alle zeven taken uitgevoerd en belegd dienen te worden. De manier waarop de taken uitgevoerd en belegd kunnen worden kan verschillen.

1. Stel een duidelijke sociale norm tegen stagediscriminatie: op school en ten aanzien van leerbedrijven
2. Betrek onderwijsprofessionals, studenten en regionale partners
3. Stel een integraal beleid op tegen stagediscriminatie en maak het onderdeel van het reguliere beleid
4. Ga aan de slag met stagematching als (nieuw) selectieproces
5. Stimuleer objectief werven en selecteren bij leerbedrijven
6. Richt heldere en duidelijke processen in voor het melden van stagediscriminatie en informeer studenten hier actief over
7. Vergroot de kennis en vaardigheden over het (h)erkennen, voorkomen en aanpakken van (stage)discriminatie bij onderwijsprofessionals

In de Toolbox Aanpak Stagediscriminatie worden de zeven taken nader beschreven, evenals welke stappen scholen per taak kunnen zetten. Ook worden tips en goede voorbeelden gegeven. Zie voor meer informatie <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/05/25/toolbox-aanpak-stagediscriminatie>

Het 'Stappenplan objectieve stagematching binnen mbo-instellingen' is ontwikkeld voor mbo-instellingen die in het kader van het Stagepact aan de slag gaan met het invoeren van stagematching en is een aanvulling op de toolbox voor mbo-instellingen over de aanpak van stagediscriminatie. In het stappenplan vinden scholen tips over hoe zij stagematching aan kunnen pakken. Hierbij is de input gebruikt van verschillende onderwijsinstellingen en professionals die al geruime tijd ervaring hebben met het toepassen van stagematching. Ook zijn hierin de definitie en voorwaarden voor objectieve stagematching geformuleerd (Box 1.2).

Box 1.2 Definitie en voorwaarden objectieve stagematching¹⁴

Wat is stagematching?

Met stagematching bedoelen we dat een student door de school gekoppeld wordt aan een leerbedrijf op basis van objectieve en relevante criteria in de vorm van:

- **De leerwens.** In dat geval beschrijft de student met begeleiding van mentor/docent de eigen leerwens. Bijvoorbeeld: de student heeft de leerwens om in een bepaald type winkel te werken. Leerbedrijven worden gevraagd wat de student bij hen kan leren. De student wordt vervolgens gematcht met zo'n winkel.
- **Competenties of kennis.** Bijvoorbeeld de student volgt een keuzedeel dat aansluit bij een bepaald type werkzaamheden of organisatie en wordt daarom gematcht met een organisatie die deze werkzaamheden aanbiedt.

Belangrijk is dat alle criteria objectief zijn en de uiteindelijke matching objectief gebeurt. In andere woorden: de criteria en vervolgens de matching zijn feitelijk en onbevooroordeeld en daarmee waarde vrij opgesteld en uitgevoerd.

¹³ Toolbox aanpak stagediscriminatie (2023). Te raadplegen via <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-beroepsonderwijs/documenten/rapporten/2023/05/25/toolbox-aanpak-stagediscriminatie>

¹⁴ Stappenplan objectieve stagematching binnen mbo-instellingen (2023). Te raadplegen via <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/05/25/toolbox-aanpak-stagediscriminatie/stappenplan-stagematching.pdf>

Voorwaarden voor objectieve matching:

- iedere student wordt gekoppeld aan een stageplek door de onderwijsinstelling zelf;
- er vindt géén sollicitatieprocedure of ‘klikgesprek’ plaats tussen student en leerbedrijf;
- de matching vindt plaats op basis van objectieve criteria, zoals leerwens, kennis of competenties;
- er vindt geen matching plaats op basis van subjectieve criteria, zoals de persoonlijke eigenschappen en kenmerken van de student.

1.2 Onderzoeksvragen en -methodes

Dit onderzoek heeft betrekking op de maatregel om voor eerstejaars studenten in te zetten op stagematching door mbo-scholen, met als doel stagediscriminatie te voorkomen. De hoofdvraag luidt dan ook:

Wat is de voortgang en effectiviteit van stagematching, als maatregel om stagediscriminatie te voorkomen?

Deze onderzoeksvraag valt uiteen in onderstaande vijftien deelvragen, verdeeld over drie thema's: het bereik van (objectieve) stagematching, de voortgang van de afspraak om te werken met stagematching door mbo-scholen, en de (verwachte en/of ervaren) effectiviteit van (het werken met) stagematching. Om deze onderzoeksvragen te beantwoorden worden de resultaten van vier verschillende onderzoeksmethodes gebundeld.

Deelvragen bereik

1. Hoeveel mbo-scholen en leerbedrijven doen wel of niet mee met stagematching en op welke schaal? Hoeveel teams of opleidingen passen stagematching toe?
2. Hoeveel eerstejaars bol-studenten zijn wel of niet gematcht en op welke wijze (conform Stagepact, of anders)?
3. Wat is het aandeel studenten (in verhouding tot de totale studentenpopulatie) van de matchende opleidingen, dat ervoor kiest om niet mee te doen met stagematching, en wat zijn de redenen hiervoor?
4. Wat is (de ontwikkeling in) het aantal en aandeel eerstejaars bol-studenten zonder stage? Welke factoren spelen daarbij een rol?

Deelvragen voortgang

5. Hoe vordert de implementatie van stagematching?
6. In hoeverre loopt dit in lijn met de afspraken in het Stagepact? Is er bij elke mbo-school met een eerstejaars beroepsopleidende leerweg (bol) ten minste één onderwijsteam gestart met stagematching?
7. Wat is volgens scholen, leerbedrijven en studenten de voortgang met betrekking tot stagematching?
 - a. In hoeverre lopen zij op schema, ten opzichte van hun eigen opgestelde ambities en het landelijke beeld?
 - b. Welke verklaringen geven zij hiervoor? Wat zijn ervaren succes- en knelpunten?
 - c. Verschillen zij in hun voortgang en in hun onderbouwing en wat is een mogelijke verklaring hiervoor?
 - d. Welke leerpunten zien zij voor zichzelf, en anderen?
 - e. Hebben zij nog een ondersteuningsbehoefte en zo ja: waarbij?

Deelvragen effectiviteit

8. Heeft stagematching een positief effect op het voorkomen stagediscriminatie?
9. Wat zijn andere (bedoelde en onbedoelde) effecten van stagematching? Wat zijn hiervoor de verklaringen?
10. Welke factoren zijn van invloed op de effectiviteit?
11. Voor wie en in welke omstandigheden is stagematching een effectieve maatregel?
12. Daalt *ervaren stagediscriminatie*, voor aanvang van de stage, bij eerstejaarsstudenten door het inzetten van stagematching?

13. In hoeverre heeft stagematching bijgedragen aan een veilige eerste kennismaking met de arbeidsmarkt voor eerstejaarsstudenten?
14. Wat zijn de randvoorwaarden voor effectieve stagematching en wat zijn knelpunten? Zijn daarbij verschillen te zien tussen type school, sector, opleiding, opleidingsniveau en bedrijfskenmerken?
15. Hoe kunnen de effecten van stagematching als maatregel worden vergroot?
16. Hoe is de tevredenheid van mbo-scholen, leerbedrijven en studenten met betrekking tot de stages die via stagematching tot stand zijn gekomen?

Vier verschillende onderzoeksmethodes

Vier verschillende onderzoekstappen dragen elk op hun eigen manier bij aan de beantwoording van bovenstaande vragen: deskresearch, analyse van administratieve data, een casusstudie en enquêtes onder stagecoördinatoren van mbo-opleidingen en onder leerbedrijven. Het doel van de deskresearch is het in beeld brengen van wat er landelijk bekend is over het bereik, de voortgang en de effectiviteit van stagematching. We hebben een beknopt overzicht gemaakt van relevante informatie uit bestaand onderzoek.

Om de omvang van de doelgroep van de maatregel in beeld te brengen (deelvraag 4) zijn alle BPV-overeenkomsten voor mbo-bol stages geanalyseerd en gekoppeld aan administratieve data van alle mbo-bol studenten. Dit laat zien hoeveel en welk percentage van bol-studenten in hun eerste jaar wel of geen stage volgt. Jaarlijks ontvangt CBS een databestand van alle stageovereenkomsten tussen mbo-studenten en leerbedrijven. In dit bestand staat informatie over start- en einddatum van elke stage die als onderdeel van een mbo-opleiding is gevolgd. We koppelen deze informatie op studentniveau aan informatie over onderwijsinschrijvingen (jaar van inschrijving, niveau en sector van de opleiding). Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van inschrijvingen voor schooljaar 2022/2023 en 2023/2024, met daaraan gekoppeld de bpv-overeenkomsten van diezelfde studenten in diezelfde periode(s). Voor aanvullende analyses zijn ook studentkenmerken aan deze data gekoppeld: geslacht, herkomst en opleidingsniveau en inkomen van ouders.

De enquête onder stagecoördinatoren focust op het bereik van de afspraak om met objectieve stagematching aan de slag te gaan. De vragenlijst is beknopt gehouden en inhoudelijk afgestemd met het Kennispunt MBO beroepspraktijkvorming. De uitnodiging is – met medewerking van het Kennispunt – uitgegaan naar respondenten van het voorgaand onderzoek (december 2022) en naar contactpersonen van het Kennispunt van alle pilots objectieve stagematching. We vroegen de 123 responderende coördinatoren – van 40 verschillende mbo-scholen – voor elk van de opleidingen waar ze bij de bpv betrokken zijn of er sprake is van objectieve stagematching van eerstejaars bol-studenten en om hoeveel studenten het gaat. Aanvullend vragen we coördinatoren zonder ervaring met objectieve stagematching naar de reden daarvoor en onder welke voorwaarde(n) zij objectieve stagematching wel zouden toepassen. Ook vragen we naar de voortgang op de zeven taken uit de Toolbox aanpak stagediscriminatie en vragen we of objectieve stagematching stagediscriminatie tijdens de werving en selectie van studenten helpt verminderen en welke (andere) voor- en nadelen coördinatoren zien van objectieve stagematching.

Door middel van een kwalitatieve casusstudie schetsen we een beeld van zowel het verloop van de implementatie (succesfactoren en knelpunten) als de ervaren effectiviteit van de stagematching in de praktijk. We hebben in overleg met de MBO Raad een selectie gemaakt van 4 scholen die stagematching hebben toegepast of nog steeds toepassen. We hebben bij de selectie rekening gehouden met de opleidingssector, de regio en het aantal en aandeel gematchte studenten. Op iedere geselecteerde school hebben we gesprekken gevoerd met docenten (zowel docenten die betrokken waren bij de opzet en uitvoering van de pilot als docenten die dat niet waren) en studenten (zowel gematchte als niet-gemachte studenten). Via de scholen zijn ook leerbedrijven gevraagd om deel te nemen aan een gesprek. Het is hen uiteindelijk niet gelukt om leerbedrijven bereid te vinden om deel te nemen.

Tot slot geeft de enquête onder bijna vijfhonderd leerbedrijven inzicht in hoe vaak bedrijven stagiairs vanuit de opleiding aangedragen krijgen en hoe bedrijven aankijken tegen objectieve stagematching vanuit mbo-scholen. SBB heeft de enquête uitgestuurd naar een steekproef van 8000 leerbedrijven die in de afgelopen twee jaar één of meer mbo-stagiairs hebben aangenomen. Dit betreft een gevarieerde en representatieve steekproef van alle leerbedrijven, variërend in bedrijfsomvang, sector en regio.¹⁵ De inhoud van de enquête is in overleg met SBB opgesteld, en beknopt gehouden om de respons te maximaliseren. Uiteindelijk is de enquête volledig ingevuld door 480 leerbedrijven.

1.3 Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd. Dit hoofdstuk geeft inzicht in de aanleiding voor en afbakening van dit onderzoek en de daarbij behorende onderzoeksvragen. De volgende drie hoofdstukken behandelen de drie hoofdthema's achter de hoofdvraag: het bereik (hoofdstuk 2), de voortgang (hoofdstuk 3) en de (ervaren) effectiviteit (hoofdstuk 4) van de afspraak om objectieve stagematching in te zetten als (een) maatregel tegen stagediscriminatie. Elk van deze thematische hoofdstukken start met een samenvatting van de bevindingen, gevolgd door een bespreking van de resultaten per onderzoeksmethode. Dit rapport sluit af met een overkoepelende conclusie over de voortgang en effectiviteit van objectieve stagematching.

¹⁵ Enkele hele grote bedrijven die jaarlijks heel veel stagiairs hebben zijn niet in de steekproef meegenomen. Dit omdat een bevraging van de contactpersoon van die bedrijven geen goed en ook geen representatief beeld op zal leveren van het verloop van stages bij alle onderliggende vestigingen of locaties.

2 Bereik

Nog niet alle mbo-scholen werken met objectieve stagematching, en daarbij verschilt vaak de inrichting en omvang van de aanpak. Bij opleidingen met objectieve matching vindt één op tien studenten zelf een stage, en zijn er zo goed als geen studenten die geen stage vinden. Veruit de meeste studenten zoeken nog zelf een stage. Meestal – ook bij matching door de opleiding – hoort daar ook een sollicitatie- of klikgesprek bij.

Een van de maatregelen in het Stagepact MBO om stagediscriminatie uit te bannen is dat iedere school in het schooljaar 2023/2024 start met stagematching, met een eerstejaars bol-opleiding, met ten minste één onderwijsteam. Dit doen zij – op basis van vrijwilligheid – samen met een kopgroep van bedrijven. Scholen hoeven objectieve stagematching nog niet in één keer in de hele school in te voeren. Om scholen hierbij te helpen is een stappenplan ontwikkeld. Hierin wordt ook gedefinieerd wat met objectieve stagematching bedoeld wordt (zie Box 1.2).

Dit hoofdstuk geeft inzicht in wat bekend is over het bereik van objectieve stagematching in de praktijk. Hoeveel scholen en leerbedrijven doen mee met (enige vorm van) stagematching? Hoeveel studenten krijgen via objectieve stagematching een stageplaats toegewezen? En hoe groot is de totale groep bol-studenten die in het eerste jaar (geen) stage volgt, en hoe hangt dit samen met opleidings- en studentkenmerken?

Hieronder volgt een samenvatting van de bevindingen over het bereik van de maatregel om met objectieve stagematching aan de slag te gaan als (nieuw) selectieproces. Daarna volgt een uiteenzetting van de resultaten per onderzoeksmethode: inzichten uit eerder onderzoek (2.1), de enquête onder stagecoördinatoren van mbo-scholen (2.2), de verdiepende casusstudie onder vier scholen (2.3), de enquête onder leerbedrijven (2.4) en tot slot een analyse van het aandeel eerstejaars studenten dat stage loopt (2.5).

Overkoepelende bevindingen over het bereik van objectieve stagematching

Samenvattend zien we dat (nog) niet alle mbo-scholen met (een pilot) objectieve stagematching gestart zijn. Enkele scholen zijn al gestopt met de pilot. Anderen zijn bezig met voorbereidingen voor een pilot of richt het matchingsproces op een andere manier in. Veruit de meeste studenten zoeken en vinden nog steeds zelf een stageplek.

De respons op de vragenlijst onder stagecoördinatoren laat zien dat bijna een kwart van de studenten via objectieve stagematching een stage vindt. Opleidingen met objectieve stagematching zijn waarschijnlijk oververtegenwoordigd, wat betekent dat dit aandeel over heel mbo waarschijnlijk lager zal uitvallen. Binnen de groep opleidingen waar voor alle studenten objectieve stagematching wordt toegepast zien we dat één op de tien studenten zelf een stage vindt. Dit is in lijn met de afspraken van het Stagepact; studenten moeten ook bij objectieve stagematching in de gelegenheid gesteld worden zelf een stageplaats te zoeken. Ook geven coördinatoren voor deze opleidingen aan dat er nagenoeg geen enkele student is die geen stage vindt. Bij opleidingen zonder objectieve stagematching ligt dit aandeel op negen procent.

Een kleine meerderheid van de leerbedrijven geeft zelf aan enige ervaring te hebben met stagiairs die vanuit de opleiding zijn aangedragen voor een stage; één op de zeven bedrijven geeft aan door één of meer mbo-scholen gevraagd te zijn om aan objectieve stagematching mee te doen.

Tot slot zien we dat lang niet alle bol-studenten in hun eerste jaar een stage lopen. Hierin zijn ook verschillen tussen opleidingen (naar niveau en sector) te zien. Een deel van hen zal er niet in geslaagd zijn een stage te vinden, maar een deel zal ook (vanuit de school/opleiding) in het eerste jaar nog geen stage hoeven lopen. Uit de data weten we echter niet hoe groot elk van deze groepen is.

2.1 Inzicht in bereik van stagematching uit eerder onderzoek

Nog niet alle mbo-scholen hebben een pilot stagematching

In het overzicht stagematching juli 2024 van het Kennispunt MBO beroepspraktijkvorming¹⁶ komt naar voren dat 12 van de 52 mbo-scholen zijn gestart met een pilot stagematching en 10 scholen bezig zijn met de voorbereiding. Verder hebben 6 scholen de pilot afgerond, zijn 2 scholen gestopt en zijn 2 scholen met een nieuwe pilot gestart. De overige scholen hebben geen pilot, geen stage in het eerste jaar of hebben 'overig'¹⁷ aangegeven. De meeste scholen doen voor één opleiding of één studierichting mee aan de pilot. Het aantal betrokken studenten verschilt sterk per school. Bij sommige pilots zijn slechts een tiental studenten betrokken, terwijl het bij andere pilots om een paar honderd studenten gaat. Van de scholen die de pilot hebben afgerond wisselt het ook hoeveel studenten daadwerkelijk zijn gematcht. Sommige scholen hebben een groot deel van de studenten van de betrokken opleiding gematcht (70-90%), terwijl andere scholen een klein deel heeft gematcht (20-30%). Wanneer een opleiding meedoet aan de pilot betekent het dus niet dat alle studenten van deze opleiding ook gematcht worden.

Merendeel studenten zoekt en vindt zelf een stage

Het stagematchingsproces is te verdelen in drie fases, namelijk: het vinden van een stageplaats, het eerste contact met een leerbedrijf en de selectie die bepaalt welke student aan de stage mag beginnen, zo blijkt uit onderzoek van SEO¹⁸. Uit eerder onderzoek over schooljaar 2022/2023 blijkt dat de meeste bol-studenten zelf (42%) of met behulp van school (29%) een stage zoeken, bijvoorbeeld via een database of netwerk van de school. Bij 19% van de bol-studenten selecteert de school een stage aan de hand van de leerwensen en competenties van de student. Na het vinden van een stageplaats neemt de student meestal zelf (64%) contact op met het leerbedrijf. Het komt ook voor dat de school het contact initieert of gesprekken regelt (8%) of dat de school het contact geheel onderhoudt (19%). Na het eerste contact bepaalt het leerbedrijf meestal (71%) of de student geschikt is. Voor 12% van de bol-studenten geldt dat de school een student selecteert voor een stage en de student na een klikgesprek met het leerbedrijf start. Eén op de zeven studenten (14%) wordt direct door de school geplaatst op basis van de leerwensen en competenties van de student. Hoe en of de school betrokken is bij de totstandkoming van de stage verschilt. Voor slechts een klein deel van de bol-studenten neemt de school in alle drie de fases het voortouw. Voor 8 procent van alle bol-studenten geldt dat de opleiding een stage vindt, met het leerbedrijf communiceert én de student plaatst. In de sector Zorg, welzijn en sport worden studenten vaker aan een stageplek gekoppeld dan in andere sectoren.

¹⁶ Bijlage 1 Stand van zaken teams/crebo's stagematching juli 2024. Kennispunt MBO Beroepspraktijkvorming.

¹⁷ Onder de categorie 'overig' zitten ook scholen die nog bezig zijn met voorbereidingen voor een pilot of op een andere manier met objectieve stagematching aan de slag zijn.

¹⁸ Bron: Van Eijkern, I. en T. Prevoo (2023). Het proces van stagematching in het mbo. Een enquête onder stagecoördinatoren. Amsterdam, SEO Economisch Onderzoek.

Een op vijf studenten heeft moeite een stage te vinden, minder vaak bij match door school

In de JOB-monitor 2024¹⁹ is aan bol-studenten gevraagd of het moeilijk is om een stageplaats te vinden. Twee derde (65%) geeft aan dat dit niet moeilijk is, 26% geeft aan dat het moeilijk is en 9% geeft aan dat dit niet van toepassing is. Dit is vergelijkbaar met 2022 (64% nee, 27% ja en 9% niet van toepassing). AOC studenten geven vaker aan dat het moeilijk is om een stage te vinden dan ROC-studenten. Ook entree-studenten geven vaker aan dat het moeilijk is om een stageplek te vinden dan studenten van niveau 2, 3 en 4. In de JOB-monitor wordt niet aan studenten gevraagd waarom zij moeite hadden een stage te vinden, of hoe lang zij hebben gedaan over het vinden van een stage en of het is gelukt om een stageplek te vinden.

Verwey Jonker²⁰ heeft onderzoek gedaan naar hoe lang mbo-studenten in Utrecht naar een stage hebben gezocht. Ongeveer de helft van de studenten (47%) heeft minder dan een maand gezocht, een derde van de studenten (33%) heeft tussen de één en drie maanden nodig gehad en ongeveer een vijfde van de studenten (20%) had meer dan drie maanden nodig of heeft nog steeds geen plek kunnen vinden. Hoewel in dit onderzoek onder Utrechtse studenten geen significante verschillen waren tussen studenten op basis van religie, seksuele oriëntatie of migratieachtergrond in hun zoektocht naar een stage, komt uit het landelijke schoolverlatersonderzoek uit 2017 wel naar voren dat studenten met een migratieachtergrond vaker moeten solliciteren voor een stage of leerwerkplek dan studenten zonder migratieachtergrond.²¹

Ook onderzoek van SEO en Verwey-Jonker²² laat een vergelijkbare uitkomst zien; 76 procent van de studenten geeft aan dat het niet moeilijk is om een stageplek te vinden, ten opzichte van 24 procent die dat wel vindt. Het valt op dat studenten die door de school gekoppeld worden aan een stageplek hierbij minder vaak aangeven moeite te hebben met het vinden van een stageplek dan studenten die zelf de koppeling met het stagebedrijf regelen. 29 procent van de studenten die zelf verantwoordelijk zijn voor hun koppeling geeft aan het moeilijk te vinden om een plek te vinden, ten opzichte van 13 procent van de studenten die volledig door de school ontzorgd worden.

2.2 Aantal opleidingen en studenten met objectieve matching volgens stagecoördinatoren

In de enquête onder stagecoördinatoren vroegen we alle 123 respondenten voor elk van de opleidingen waar ze bij de bpv betrokken zijn aan te geven of voor die opleiding sprake was van objectieve stagematching en om hoeveel studenten het ging. Om ervoor te zorgen dat de interpretatie van de vraag gelijk was voor alle respondenten zijn de definitie en voorwaarden voor objectieve stagematching zoals opgenomen in het Stappenplan (en ook te zien in Box 1.2) ook als introductie bij de vraag toegevoegd.

Respondenten geven voor elke opleiding aan of (een deel van) de eerstejaars bol-studenten afgelopen schooljaar (2024/2025) via objectieve matching aan een stageplaats zijn toegewezen (Figuur 2.1). De antwoordopties zijn:

- Ja, alle eerstejaars bol-studenten
- Ja, een selectie van eerstejaars bol-studenten
- Nee, wij maken (nog) geen gebruik van objectieve stagematching

¹⁹ Bron: JOB Monitor 2024.

²⁰ Bron: Andriessen, I., Rooijen, van, M., Day, M., Berg, van den, A., Mienis, E. en Verweij, N. (2021). Ongelijke kansen op de stagemarkt. Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht. Utrecht, Verwey-Jonker.

²¹ Bron: Van Engelshoven, I. (2018). Gelijke kansen mbo en stagediscriminatie. Brief aan de Tweede Kamer.

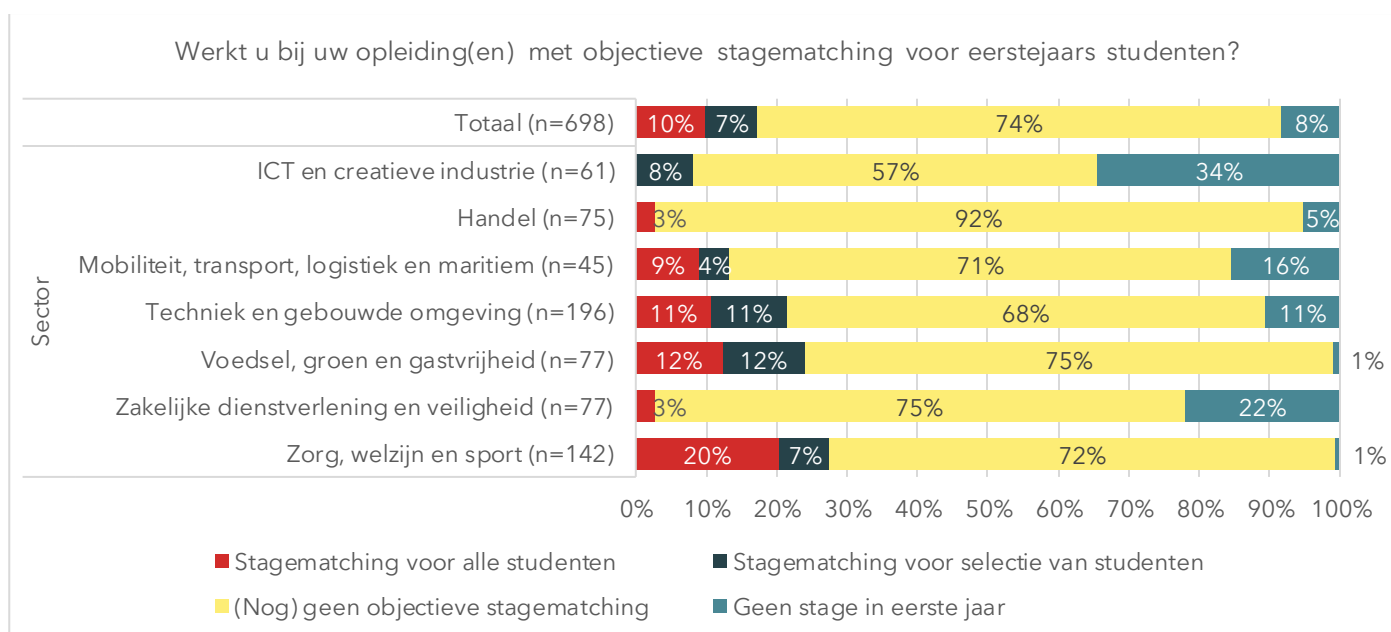
²² Bron: Prevoo, T., De Groot, J., Van de Gevel, M., Yassine, D., Kersten, G., Soeterik, I., & De Winter-Koçak, S. (2024). Het proces van stagematching in het MBO: Het perspectief van studenten en leerbedrijven. Verwey-Jonker Instituut.

- Nee, eerstejaars studenten hoeven geen stage te lopen

Vervolgens vroegen we om ook aan te geven om hoeveel eerstejaars bol studenten het ging (Figuur 2.2). We vroegen specifiek om:

- Het totale aantal eerstejaars bol-studenten
- Hoeveel eerstejaars bol-studenten via objectieve stagematching aan een stage zijn geholpen
- Hoeveel eerstejaars bol-studenten studenten zelf een stage hebben geregeld
- Hoeveel eerstejaars bol-studenten geen stage hebben gelopen

Figuur 2.1 Bij driekwart van de opleidingen is (nog) geen sprake van objectieve stagematching



Bron: Vragenlijst onder 123 stagecoördinatoren

Noot: De 123 coördinatoren zijn samen betrokken bij de bpv van 698 bol-opleidingen.

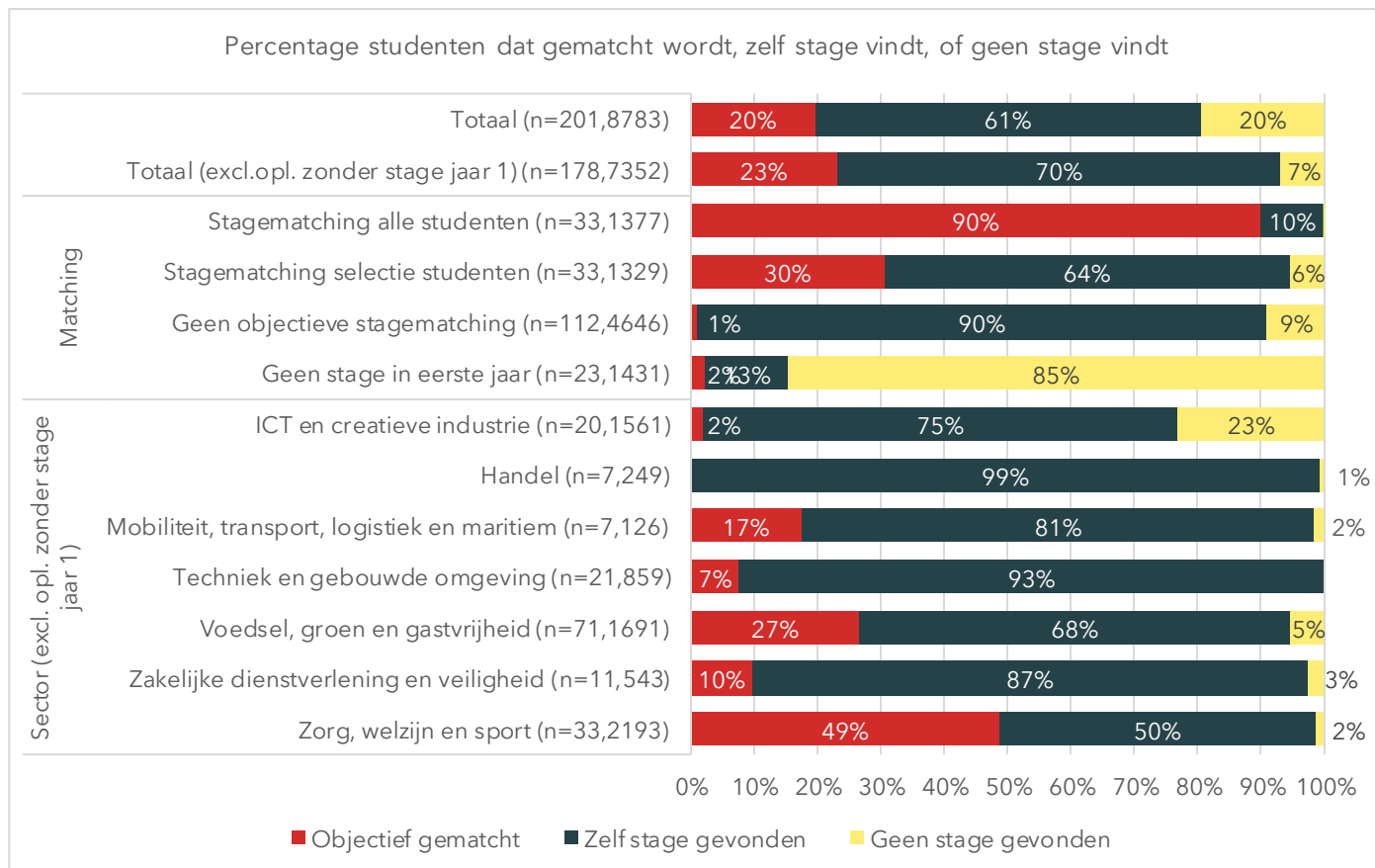
De 123 respondenten zijn goed voor 698 opleidingen. Bij tien procent van deze opleidingen is er objectieve stagematching voor alle leerlingen, en bij nog eens zeven procent voor een selectie van studenten. Zoals ook blijkt uit eerder onderzoek komt objectieve stagematching het vaakst voor bij opleidingen in de sector Zorg, welzijn en sport. In de sectoren ICT en creatieve industrie, Handel en Zakelijke dienstverlening en verlening vindt bijna helemaal geen objectieve stagematching plaats.

Voor 201 van de in totaal 698 opleidingen hebben we ook informatie verkregen over het aantal eerstejaars studenten, en het aantal daarvan dat objectief gematcht was, zelf een stage vond, of geen stage vond (Figuur 2.2). Als we opleidingen zonder eerstejaars stage buiten beschouwing laten, zien we dat 23% van alle studenten via objectieve matching een stage vond (van een totaal van 7352 eerstejaars bol-studenten van 178 opleidingen). Naar verwachting is in onze respons de groep met ervaring met objectieve stagematching oververtegenwoordigd, wat betekent dat dit aandeel over heel mbo waarschijnlijk lager zal uitvallen.

Hoewel de respons waarschijnlijk selectief is, zijn de verschillen in dit aandeel naar matching wel interessant. Van de opleidingen waarvan coördinatoren aangeven dat voor alle studenten objectieve stagematching wordt toegepast, nog steeds één op de tien zelf een stage vindt. Dit is in lijn met de afspraken van het Stagepact. Studenten moeten ook bij objectieve stagematching in de gelegenheid gesteld worden zelf een stageplaats te zoeken. Wat ook opvalt is dat bij opleidingen met objectieve matching voor alle studenten slechts een enkele student (0% in

totaal) er niet in slaagt een stage te vinden. Bij opleidingen zonder objectieve stagematching ligt dit aandeel op negen procent.

Figuur 2.2 Bij opleidingen met objectieve stagematching voor alle leerlingen vindt één op tien studenten alsnog zelf een stage



Bron: Vragenlijst onder 123 stagecoördinatoren

2.3 Inrichting en omvang van stagematching verschilt sterk tussen de vier casussen

Voorafgaand aan en tijdens de interviews voor de casusstudie blijkt dat scholen op verschillende manieren uitvoering geven aan stagematching. Lang niet overal vindt matching plaats op basis van enkel objectieve criteria. Ook worden niet altijd alle kenmerken van stagematching uit het Stagepact strikt en op dezelfde manier toegepast. Scholen hebben daar verschillende redenen voor, die ook in de volgende hoofdstukken aan de orde zullen komen. In onderstaande kaders volgt voor elk van de vier casussen een beschrijving van de inrichting en omvang van (de pilot) objectieve stagematching bij de desbetreffende opleiding(en).

Dat niet alle pilots worden voortgezet blijkt ook uit de casussen. Bij één van de mbo-scholen is de eerste pilot gestopt en zijn ze op een andere opleiding een nieuwe pilot gestart. Op de vier mbo-scholen die hebben deelgenomen aan een casus zien we ook dat het aantal studenten dat gematcht wordt sterk verschilt. Daarnaast zien we dat het niveau en het leerjaar waar studenten gematcht worden van elkaar verschilt.

De manier waarop en de mate waarin mbo-scholen betrokken zijn bij de totstandkoming van de stage verschilt. De ene school neemt in alle fasen van het matchingsproces het voortouw, de andere niet en laat een deel van de stappen ook bij de student zelf, bijvoorbeeld contact opnemen met het geselecteerde leerbedrijf.

Bij drie van de vier casussen konden studenten ervoor kiezen om niet mee te doen met stagematching. Meestal gaat dit om minder dan vijf studenten per klas, die vaak al contacten hebben met een leerbedrijf, bijvoorbeeld door een bijbaan. Deze studenten vinden het fijn dat ze niet verplicht mee hoeven te doen aan stagematching. Bij een van de opleidingen worden in principe alle studenten gematcht, behalve enkele studenten die ver buiten de regio wonen. De meeste studenten vinden het fijn dat de school een leerbedrijf voor hen zoekt, omdat dit veel werk bespaart en de school over een uitgebreid netwerk beschikt. Enkele studenten ervaren het echter als een nadeel dat ze niet zelf een stageplek kunnen kiezen. Dit kan ertoe leiden dat ze pas laat weten waar ze stage gaan lopen en soms ver moeten reizen naar hun stage.

Box 2.1 Casus 1

Opleiding Mobiliteit, transport en maritiem, niveau 2 en 3, leerjaar 1

Manier van matchen

Vorbereiding

Voordat studenten op stage gaan krijgen zij voorbereidende lessen en voeren ze praktijkopdrachten uit. Tijdens de voorbereidende lessen gaan studenten o.a. aan de slag met het formuleren van leerdoelen en oefenen ze met het voeren van sollicitatiegesprekken. Daarnaast noteren studenten wat voor hen belangrijk is in een stage, hierbij gaan ze bijvoorbeeld in op hun interesses, leerbehoeften, leerdoel, grootte van het bedrijf en reistijd. Studenten geven drie voorkeursbedrijven op.

Het vinden van een stage

Op basis van de opgegeven voorkeuren zoeken de docenten een stage. Naast de opgegeven voorkeuren houden ze rekening met de wettelijke eisen, aangezien voor het gebruik van sommige machines een minimumleeftijd geldt. De docenten beschikken over een database met bedrijven en staan in nauw contact met het bedrijfsleven. Soms nemen docenten ook kenmerken van het bedrijf of de student mee in het maken van een match. Ook geven de docenten aan dat ze studenten met een grote ondersteuningsbehoefte niet blind kunnen matchen.

Contact en selectie

De opleiding is verantwoordelijk voor het contact met de leerbedrijven over de stage. Voordat studenten stage gaan lopen voeren ze nog een kennismakingsgesprek/klikgesprek met het bedrijf. De docenten bereiden studenten hierop voor. Het is niet de bedoeling dat de student of het bedrijf afziet van de stage na dit gesprek, maar soms gebeurt dat wel. Als een bedrijf aangeeft dat er geen klik is dan gaan de docenten in gesprek met het bedrijf om te achterhalen waarom de student de stageplaats niet heeft gekregen. Een enkele keer gaat de docent ook met de student mee naar het klikgesprek, bijvoorbeeld wanneer de student dit heel spannend vindt.

Aantal en aandeel gematchte studenten

Van de opleiding hadden drie studenten zelf al een stage gevonden. De rest van de studenten is op bovenstaande manier gematcht.

Box 2.2 Casus 2

Opleiding 1 Handel, niveau 4, leerjaar 2

De opleiding is gestopt met de pilot stagematching voordat de eerste match heeft plaatsgevonden. De bedoeling van de pilot was om de matching conform het Stagepact uit te voeren. Het idee was dat studenten van leerjaar 2 gematcht zouden worden. In totaal zijn veertig leerbedrijven in de regio benaderd om mee te doen aan stagematching. De opleiding heeft vijf reacties terug gehad, waarvan twee positief. De docenten geven aan dat het nemen van initiatief een belangrijke competentie is binnen de sector. Bedrijven vinden het daarom belangrijk dat studenten ook het initiatief

nemen bij het vinden van een stage. Vanwege het gebrek aan animo bij de leerbedrijven heeft de opleiding besloten om stagematching niet door te zetten.

Opleiding 2 Techniek en gebouwde omgeving, niveau 4, alle leerjaren

Manier van matches

Vorbereiding

Ongeveer 15 weken voor de start van de stage gaat een van de docenten alle klassen af en stimuleert studenten na te denken over waar ze stage willen lopen en wat hun leerwensen zijn (bijvoorbeeld of ze op de bouwplaats stage willen lopen of op kantoor). Studenten mogen kiezen of ze zelf hun stage zoeken of dat de school ze matcht. Deze informatie wordt verzameld door de coördinatoren.

Het vinden van een stage

Op basis van de verzamelde gegevens gaat de coördinator op zoek naar een stage voor de studenten die gematcht willen worden. Er is niet sprake van een compleet 'blinde match', de coördinatoren kijken ook wat er volgens hen bij de student past qua bedrijf en begeleiding. Als de coördinator denkt dat een geschikt bedrijf is gevonden, belt hij het bedrijf met de vraag of ze een plek hebben. Hierbij vermeldt hij bewust geen naam of achtergrondinformatie van de student. Pas wanneer een bedrijf "ja" heeft gezegd geeft hij meer informatie over de student (bijvoorbeeld of de student een ondersteuningsbehoefte heeft).

Contact en selectie

Nadat er een match is gemaakt, gaan studenten 'solliciteren', dit wordt zo genoemd, maar het is meer een kennismaking en het is niet de bedoeling dat studenten nog worden afgewezen. Als ze wel worden afgewezen dan belt de coördinator het bedrijf en vraagt wat er mis is gegaan.

Aantal en aandeel gematchte studenten

In het eerste studiejaar wordt ongeveer driekwart van de studenten gematcht. De rest van de studenten vindt zelf een stage. In de latere leerjaren neemt het percentage studenten dat zelf een stage zoekt toe.

Box 2.3 Casus 3

Opleiding Zorg, welzijn en sport, niveau 4, alle leerjaren

Manier van matches

Vorbereiding

Voorafgaand aan de stage krijgen studenten voorbereidende lessen. Deze zijn vooral praktisch ingestoken, gericht op omgangsvormen tijdens de stage, zowel in contact met de werkbegeleider als met cliënten. Het is voor studenten vaak de eerste keer dat ze in contact komen met cliënten, dus er wordt ook aandacht besteed aan hoe studenten hen fysiek kunnen en moeten benaderen. Tijdens de voorbereidingslessen maken studenten daarnaast een portfolio. Daarvoor moeten ze zich verdiepen in verschillende stageorganisaties en persoonlijke leerdoelen opstellen. De student mag twee voorkeuren opgeven voor een organisatie of branche. Daarnaast spreekt de bpv-docent één-op-één met de studenten over hun voorkeuren. In principe worden studenten gematcht door de school, maar in uitzonderingsgevallen kan een student stagelopen bij de eigen werkplek of kan de student een stage zoeken in de eigen woonomgeving.

Het vinden van een stage

De school is, vanwege het regionale tekort aan stageplekken in de sector, aangesloten bij een extern platform voor regionale stagecoördinatie. Dat platform werkt op basis van vraag en aanbod. De school zet per studiejaar en periode de vraag naar stageplekken op het platform. De stageorganisaties zetten hun beschikbare plekken erop. Vervolgens maken de stagecoördinator en de slb'er de matches op basis van de beschikbare plekken en de voorkeuren. Hierbij houden ze rekening met reistijd, de mate van en het type begeleiding dat de student nodig heeft, en eventuele bijzonderheden in de privésituatie waardoor bijvoorbeeld onregelmatige diensten niet passend zijn. Daarnaast worden soms persoonlijke kenmerken van de student meegewogen of wordt rekening gehouden met de identiteit of cliëntpopulatie van de stageorganisatie.

Contact en selectie

Wanneer er een match is gemaakt, ontvangt de stageorganisatie een lijst met namen van studenten die komen stagelopen. Studenten ontvangen van de school de benodigde informatie over de stage. Veel studenten hebben nog

wel een gesprek met hun werkbegeleider bij de start van hun stage, maar dat is meer een kennismaking en voelt niet als sollicitatie.

Aantal en aandeel gematchte studenten

In principe worden alle studenten op bovenstaande manier gematcht. Enkele studenten die ver buiten de regio van de school wonen, zoeken zelf een stageplaats.

Box 2.4 Casus 4

Opleiding Specialistisch vakmanschap, niveau 2, leerjaar 1

Manier van matchen

Voorbereiding

Zowel studenten als bedrijven vullen ter voorbereiding een vragenlijst in. Bedrijven kunnen aangeven wat voor stageactiviteiten ze in de aanbieding hebben en hoe groot het bedrijf is. Studenten geven voorkeuren aan, onder andere over de materialen waarmee ze graag willen werken en welke vaardigheden ze belangrijk vinden. Daarnaast geven studenten aan of ze eventuele specifieke ondersteuning nodig hebben tijdens de stage, of er sprake is van medische beperkingen en wat ze willen leren.

Het vinden van een stage

De school heeft aan de hand van Excel een systeem ingericht dat punten toekent aan de match tussen leerling en bedrijf. De hoogte van de score wordt bepaald door overeenkomsten op het gebied van leervraag, wat de student en het bedrijf belangrijk vinden in de stage, eventuele ondersteuningsbehoeften en -mogelijkheden en de reisafstand. Daarnaast kan de stagedocent bonuspunten toekennen aan een bepaalde match op basis van eigen inzicht. De uitkomst van de matching wordt vervolgens getoetst bij de begeleider passend onderwijs. Studenten krijgen van de school de twee matches met de beste score aangereikt.

Contact en selectie

Studenten nemen meestal zelf contact op met de gematchte bedrijven. Vaak volgt dan nog een vorm van solliciteren. Soms wordt een student dan nog afgewezen door het bedrijf. Een bedrijf heeft niet altijd een plek (vaak de enige stageplek) vrijgehouden voor gematchte studenten en wil vaak toch nog een eindoordeel hebben over de stagiair die wordt aangenomen. Dit geldt het sterkste voor (zeer) kleine bedrijven.

Aantal en aandeel gematchte studenten

Binnen de pilot is één klas van 16 studenten gematcht. Daarvan hebben 3 studenten zelfstandig een stage geregeld.

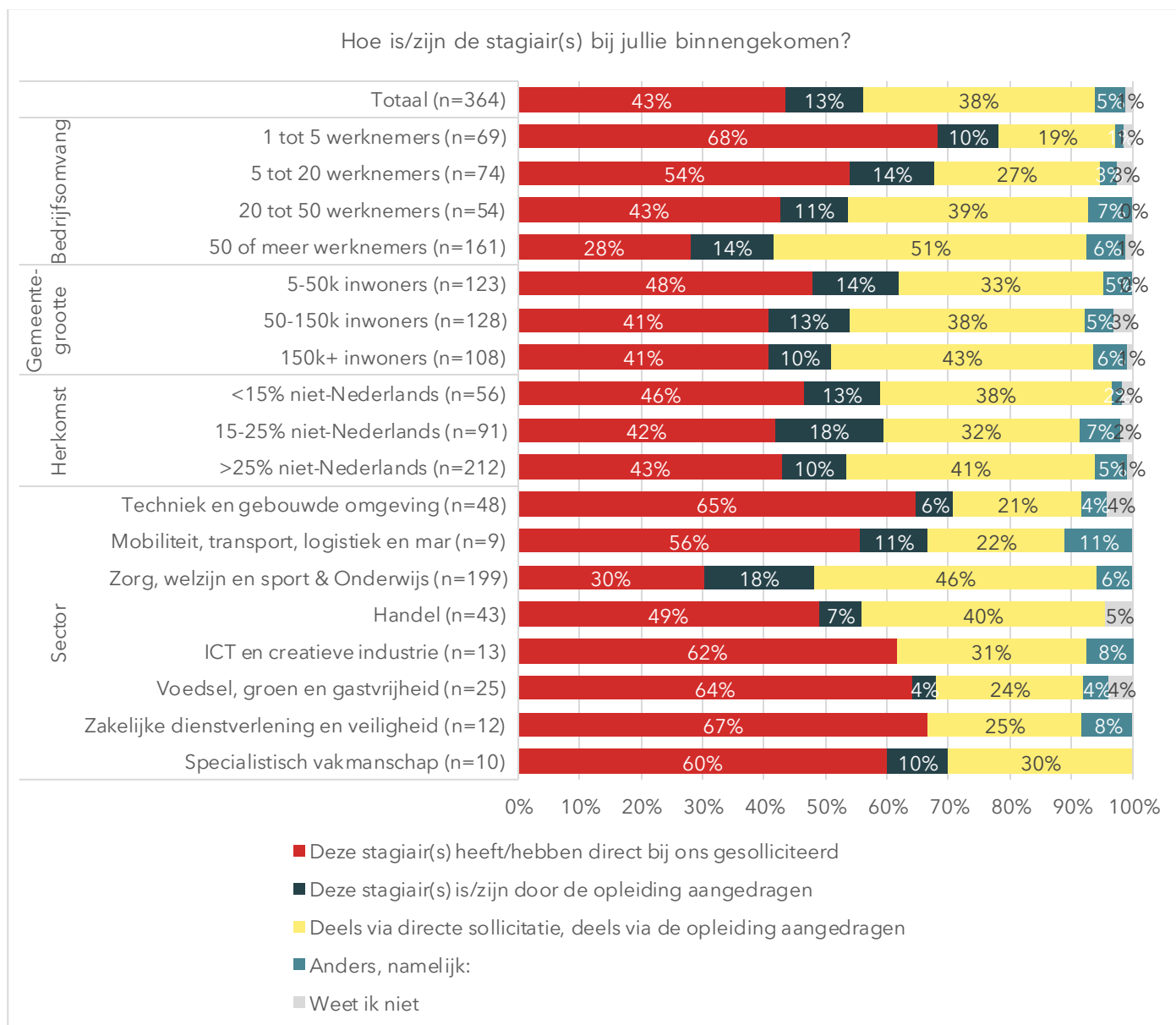
2.4 Deelname van leerbedrijven aan matching door de school

In deze paragraaf beschrijven we in hoeverre leerbedrijven te maken hebben met (enige vorm van) (objectieve) matching door de school. Dit doen we op basis van de resultaten van de enquête onder 480 leerbedrijven. Komen studenten via eigen sollicitatie als stagiair binnen, of worden zij door de school aangedragen? En vindt er een sollicitatie- of klikgesprek plaats voordat de student als stagiair start?

Kleine meerderheid leerbedrijven heeft ervaring met stagiairs die vanuit de opleiding aangedragen worden

Figuur 2.3 laat zien dat de grootste groep bedrijven (43%) afgelopen jaar alleen stagiairs heeft gehad die zelf direct bij het bedrijf hebben gesolliciteerd. Een bijna even grote groep bedrijven (38%) heeft zowel stagiairs gehad die zelf solliciteerden als stagiairs die door de opleiding zijn aangedragen. Eén op de acht bedrijven (13%) geeft aan alleen stagiairs via de opleiding ontvangen te hebben.

Figuur 2.3 Bijna vier op tien bedrijven (38%) heeft zowel ervaring met zelf solliciterende studenten als met studenten die door de opleiding worden aangedragen



Bron: Vragenlijst onder 480 leerbedrijven

Noot: Deze vraag is alleen beantwoord door de subset van bedrijven die in de afgelopen twaalf maanden één of meer stagiairs in dienst hebben gehad.

Kleinere bedrijven geven vaker aan alleen stagiairs via eigen sollicitatie te hebben gehad. Bij bedrijven met 1 tot 5 werknemers is dit 68%, terwijl dit onder bedrijven met 50 of meer werknemers slechts 28% betreft. Ook naar sector zijn duidelijke verschillen zichtbaar. Bedrijven in de sector Zorg, welzijn, sport en onderwijs hebben vaker (ook) stagiairs die vanuit de opleiding worden aangedragen. Dit geldt in die sector voor twee op de drie bedrijven (18% + 46%), tegenover maximaal één op drie bedrijven in de meeste andere sectoren.

Als we kijken naar kenmerken van de gemeente waar het bedrijf is gevestigd, zien we weinig verschillen tussen grote en kleine gemeenten, of tussen gemeenten met een lager of hoger aandeel inwoners met een niet-Nederlandse herkomst.

Een sollicitatie- of klikgesprek is nog altijd de norm

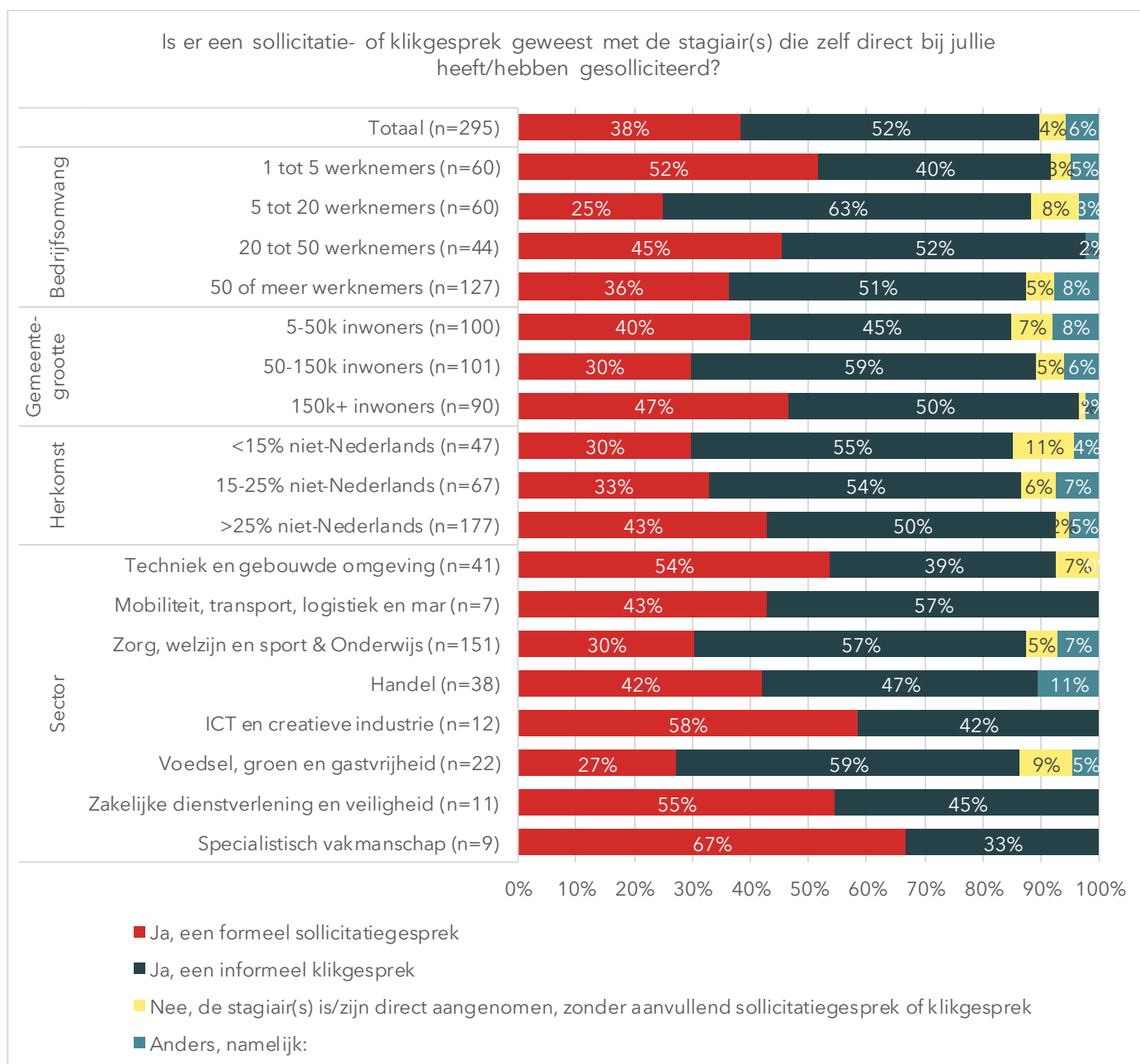
Ook hebben we leerbedrijven gevraagd naar de tussenkomst van een sollicitatie- of klikgesprek. Wanneer studenten *zelf* bij het leerbedrijf solliciteren geldt dat nagenoeg alle bedrijven (90%) een sollicitatiegesprek (38%) of klikgesprek (52%) voeren met de student (Figuur 2.4). In het geval dat studenten door de opleiding zijn aangedragen is dit aandeel een stuk lager (75%): 26% van bedrijven voert een formeel sollicitatiegesprek met de student, 49% een informeel klikgesprek (Figuur 2.5). Bij studenten die zelf solliciteren geven slechts enkele bedrijven aan (4%) iemand direct te plaatsen voor de stage, zonder tussenkomst van een aanvullend gesprek. In het geval van studenten die door de opleiding gematcht worden gebeurt dit vaker, maar is het (met 14%) nog steeds eerder een uitzondering.

In grotere gemeenten, en in gemeenten met een hoog aandeel inwoners met een niet-Nederlandse herkomst is het vaker gebruikelijk om een formeel sollicitatiegesprek te voeren. De grootste verschillen zien we tussen sectoren. In de sectoren Techniek en gebouwde omgeving, Mobiliteit, transport en logistiek en Specialistisch vakmanschap voeren relatief veel bedrijven een formeel sollicitatiegesprek. De groep stagiairs die direct wordt aangenomen, zonder tussenkomst van een sollicitatie- of klikgesprek, is het grootst in de sector Zorg, welzijn, sport en onderwijs.

Ook wanneer studenten door de opleiding zijn aangedragen (Figuur 2.5) zien we dat er nog steeds vaak sprake is van een sollicitatiegesprek (26%) of klikgesprek (49%). De groep leerbedrijven die stagiairs direct aanneemt zonder sollicitatie- of klikgesprek is wel groter dan bij directe sollicitatie door de student, hoewel deze nog steeds relatief klein blijft (14%). In de sectoren Techniek en gebouwde omgeving, Mobiliteit, transport en logistiek en Specialistisch vakmanschap voeren relatief veel bedrijven een formeel sollicitatiegesprek met de student(en) die door de opleiding is/zijn aangedragen (67-85%). In de sector Voedsel, groen en gastvrijheid is dit aandeel juist aanzienlijk kleiner (14%). Stagiairs die door de school worden aangedragen worden het vaakst direct aangenomen, zonder tussenkomst van een sollicitatie- of klikgesprek, in de sector Zorg, welzijn, sport en onderwijs (18%). Ook in de sectoren Voedsel, groen en gastvrijheid en Handel komt dit voor, respectievelijk bij 14% en 10% van de leerbedrijven. In alle overige sectoren geven leerbedrijven aan studenten niet direct te plaatsen.

Voor de leerbedrijven die aangeven studenten zowel via directe sollicitatie als via plaatsing door de school aan te nemen, hebben we onderzocht of zij in hun aanpak onderscheid maken tussen deze twee groepen. Uit de analyse blijkt, zoals Figuur 2.6 aangeeft, dat het merendeel van de bedrijven geen verschil maakt. Bij 89 procent vindt in beide gevallen een sollicitatie- of klikgesprek plaats, terwijl bij 5 procent juist bij beide groepen géén gesprek gevoerd wordt. Slechts 6 procent maakt onderscheid in de methode: bij 1 procent vindt er bij de studenten die zelf solliciteren géén gesprek plaats terwijl dit bij de groep die door de school wordt aangedragen wel zo is, en bij 5 procent geldt juist het omgekeerde.

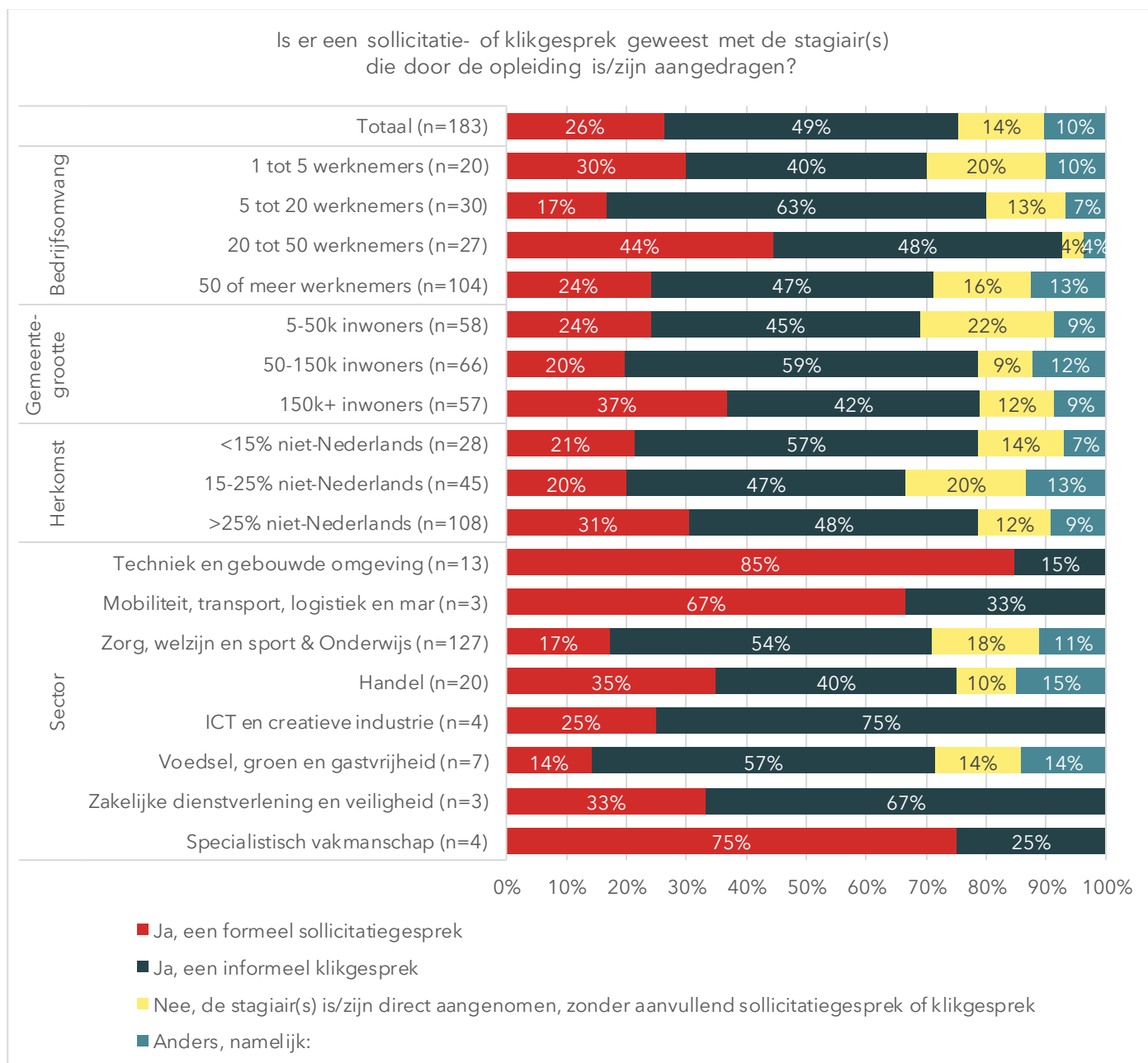
Figuur 2.4 Negen op tien bedrijven geeft aan dat bij eigen sollicitatie een sollicitatie- of klikgesprek plaatsvindt



Bron: Vragenlijst onder 480 leerbedrijven

Noot: Deze vraag is uitsluitend beantwoord door de bedrijven die aangaven dat studenten zelf hebben gesolliciteerd voor hun stageplek, of dat de sollicitatie deels rechtstreeks en deels via de school verliep.

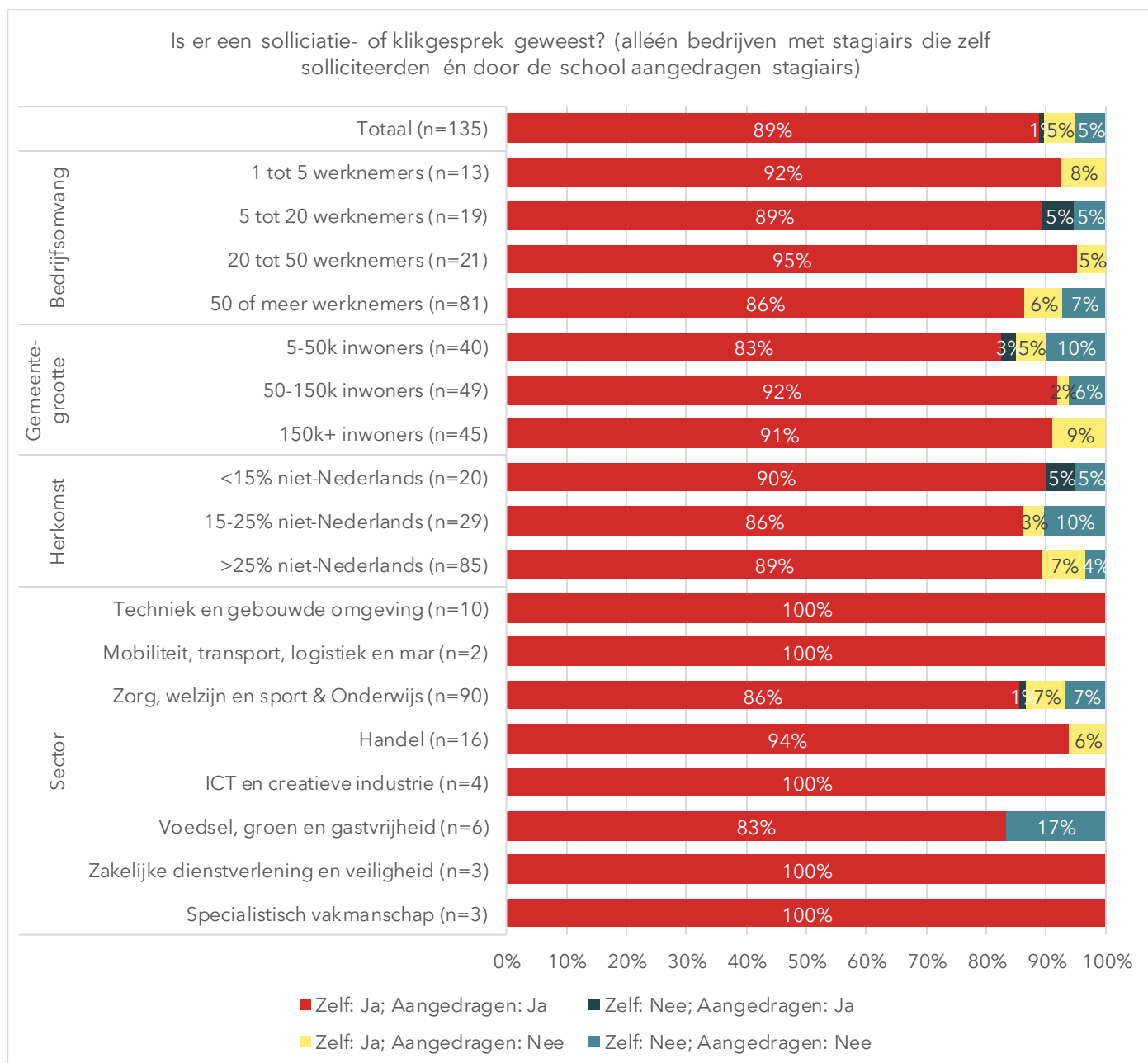
Figuur 2.5 Drie kwart van de bedrijven geeft aan dat bij een student die door de opleiding wordt aangedragen ook nog een sollicitatiegesprek of klikgesprek plaatsvindt



Bron: Vragenlijst onder 480 leerbedrijven

Noot: Deze vraag is uitsluitend beantwoord door de bedrijven die aangaven dat studenten door de opleiding zijn aangedragen, of dat de sollicitatie deels rechtstreeks en deels via de school verliep.

Figuur 2.6 De meest leerbedrijven maken geen onderscheid tussen de methode die zij toepassen onder de studenten die *zelf* solliciteren, ten opzichte van de studenten die door de opleiding worden aangedragen



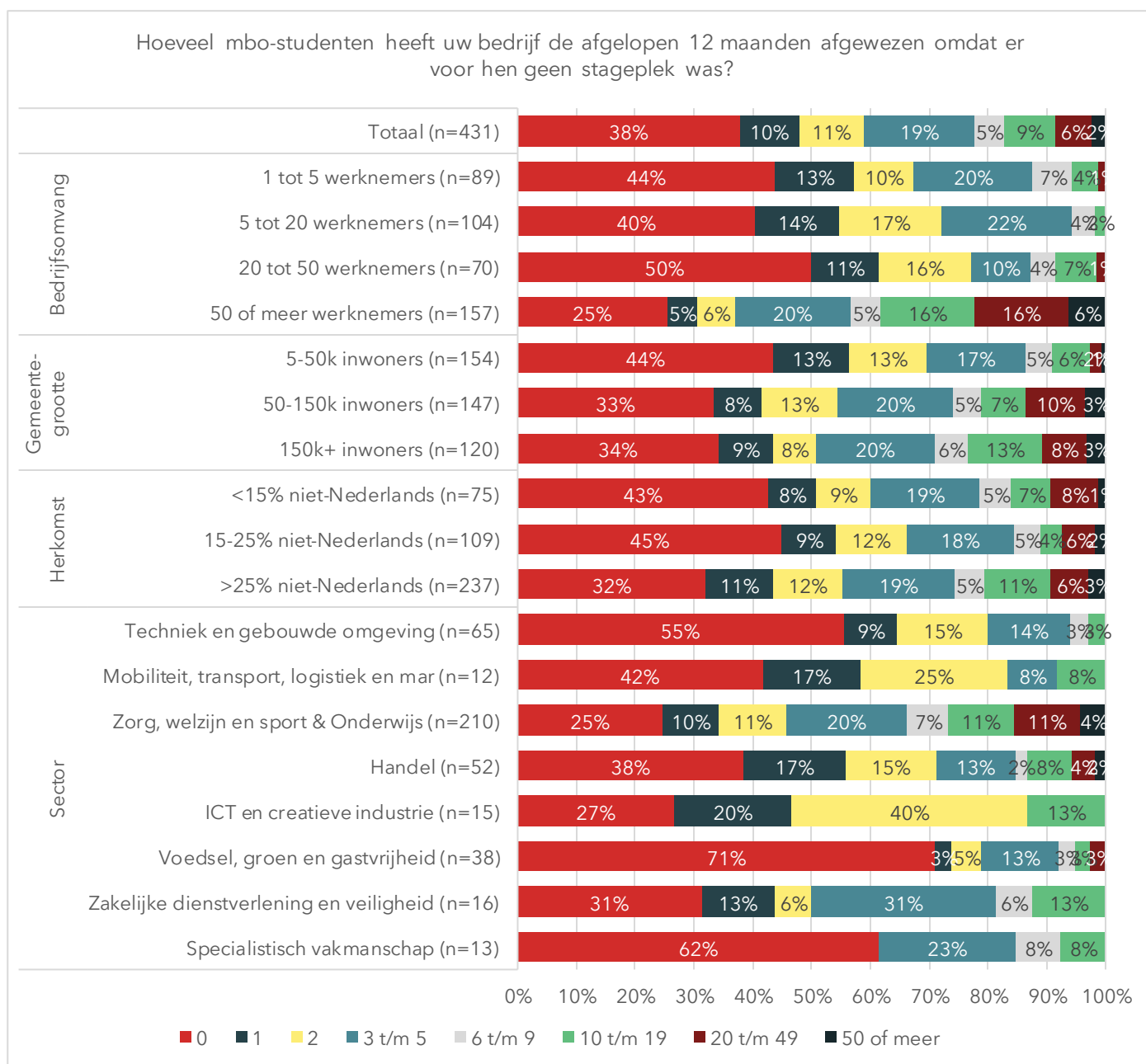
Bron: Vragenlijst onder 480 leerbedrijven

Noot: Deze vraag is uitsluitend beantwoord door de bedrijven die aangaven dat studenten deels zelf solliciteren én deels door de opleiding zijn aangedragen (zie Figuur 2.3), of dat de sollicitatie deels rechtstreeks en deels via de school verliep.

Redenen om studenten af te wijzen

Ook hebben we aan leerbedrijven gevraagd hoeveel mbo-studenten zij in de afgelopen twaalf maanden hebben afgewezen omdat er voor hen geen plek was (Figuur 2.7). Voor bijna vier op de tien bedrijven geldt dat zij in de afgelopen maanden géén enkele student hebben afgewezen (38%). Ook zijn er veel leerbedrijven waarvoor geldt dat zij enkele studenten hebben afgewezen; tien procent heeft één student afgewezen, elf procent twee studenten, en 19 procent drie tot en met vijf studenten. Een relatief kleine groep (2%) wees 50 of meer studenten af.

Figuur 2.7 Vier op tien bedrijven (38%) heeft afgelopen jaar geen enkele student als stagiair afgewezen

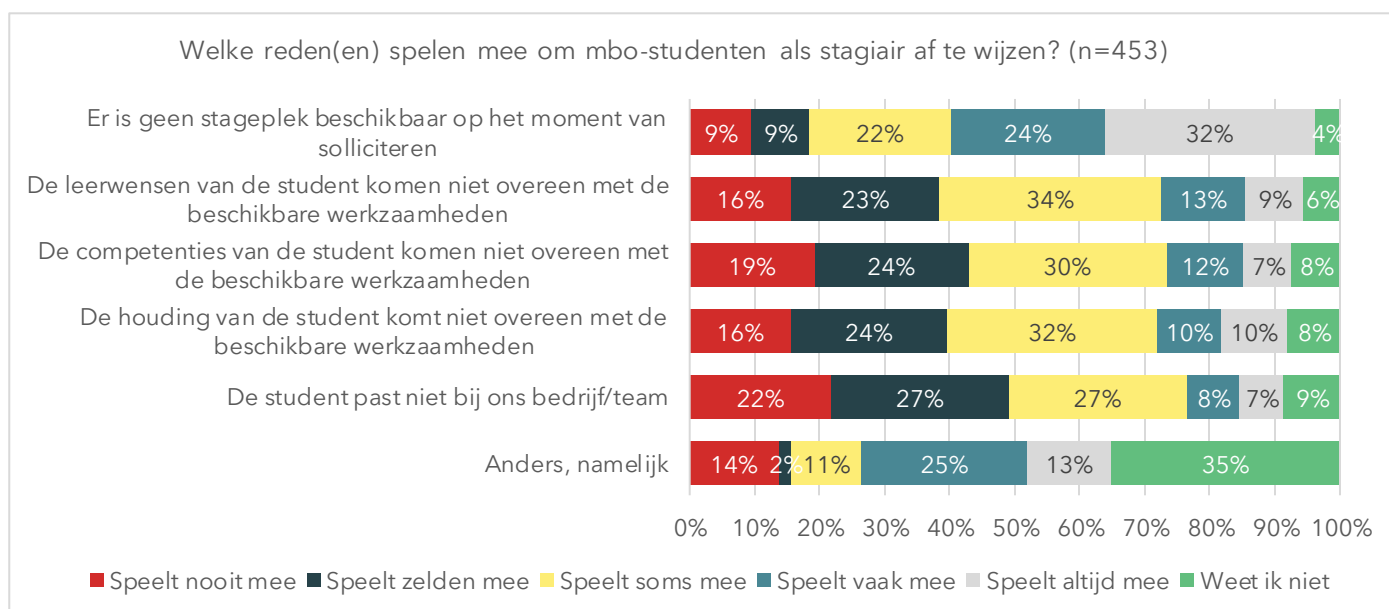


Bron: Vragenlijst onder 480 leerbedrijven

Ook valt op dat er binnen de sectoren Techniek en gebouwde omgeving, Voedsel, groen en gastvrijheid, en Specialistisch vakmanschap relatief weinig studenten werden afgewezen de afgelopen twaalf maanden: 55-71 procent van de bedrijven binnen deze sectoren wees geen enkele student af.

Aanvullend hebben we uitgevraagd welke redenen voor leerbedrijven een rol spelen om studenten af te wijzen. Figuur 2.8 biedt van de vijf redenen een overzicht. De vaakst voorkomende reden betreft dat er geen stageplek beschikbaar is op het moment van solliciteren; bij 32 procent van de bedrijven speelt dit *altijd* mee, bij 24 procent *vaak*, en bij 22 procent *soms*. Hierna wordt ook “de houding van de student” relatief veel genoemd; bij 20 procent speelt dit altijd of vaak mee, en bij 32 procent soms. In het kader van gelijke kansen of mogelijke stagediscriminatie is het goed om te zien dat de reden dat de student ‘niet bij het bedrijf/team past’ het minst vaak genoemd wordt. Toch geeft ook nog 15 procent van de bedrijven dat dit vaak of altijd meespeelt.²³

Figuur 2.8 De meest genoemde reden om een leerling af te wijzen is dat er geen stageplek beschikbaar is op het moment van solliciteren



Bron: Vragenlijst onder 480 leerbedrijven

2.5 Aantal eerstejaars studenten dat stage loopt

Een koppeling van data van alle stageovereenkomsten tussen mbo-studenten en leerbedrijven aan data over alle bol-inschrijvingen laat zien dat lang niet alle eerstejaars studenten in een gegeven schooljaar een stage volgen. Figuur 2.9 laat zien dat in 2023/2024 drie kwart van alle bol-studenten en twee derde van alle eerstejaars bol-studenten een stageplek had.²⁴ Het aandeel studenten zónder stage is dus hoger onder eerstejaars dan onder studenten in totaal. Dit verschil is met name te zien bij niveau 3 en 4 opleidingen.

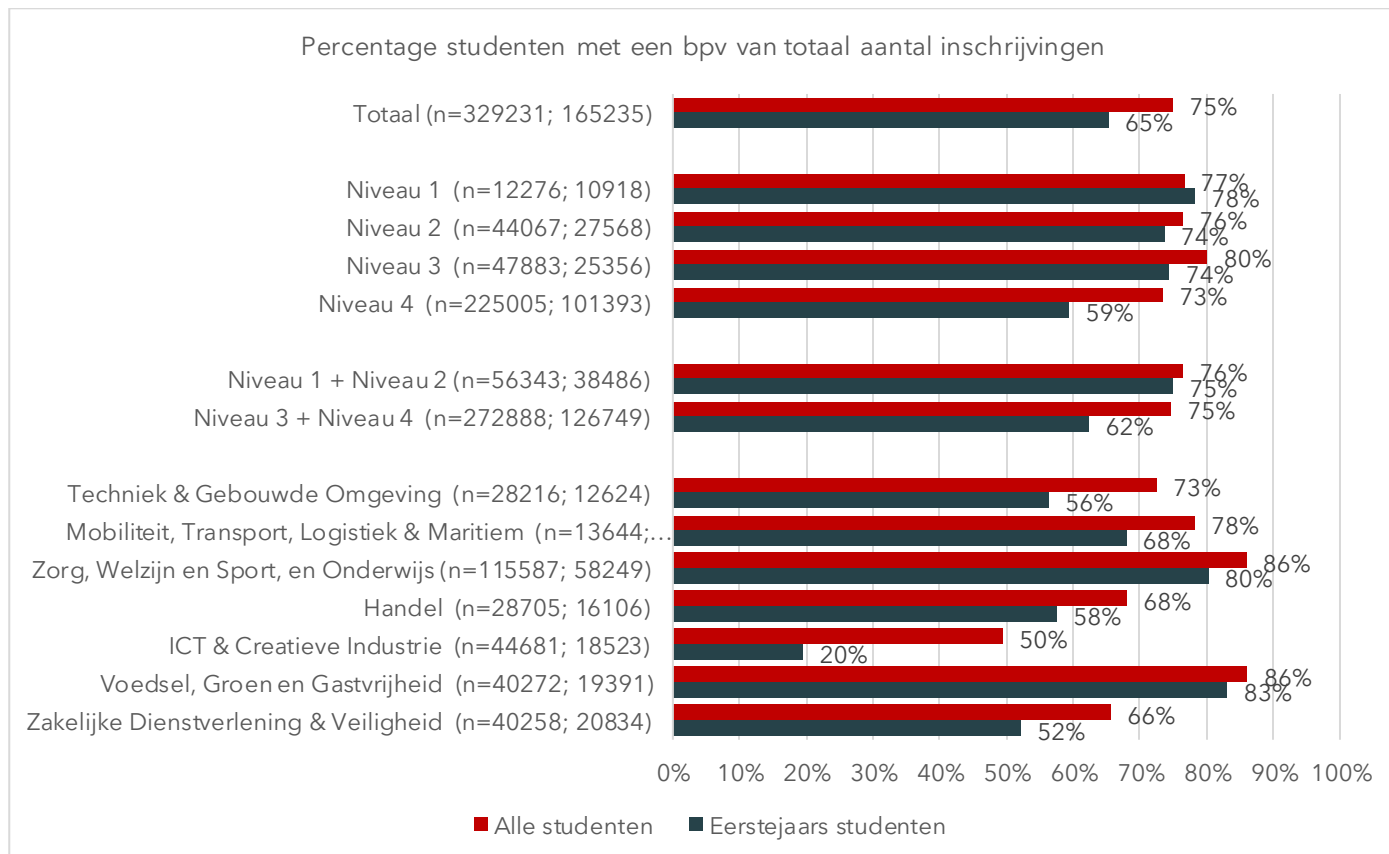
²³ In Bijlage B worden deze redenen om studenten af te wijzen nogmaals weergegeven, maar dan uitgesplitst naar bedrijfsomvang, gemeentegrootte, herkomst, en sector.

²⁴ Dit gaat om alle ingeschreven studenten, ongeacht of ze wel of geen stage moeten lopen voor de opleiding. Zo hoeven eerstejaars studenten bij bepaalde opleidingen geen stage te lopen. Deze informatie is niet bekend voor alle studenten.

De uitsplitsingen laten zien dat er duidelijke verschillen bestaan tussen sectoren. In de sector Zorg, welzijn, sport en onderwijs is het aandeel studenten mét stage relatief hoog (86 procent van alle studenten en 80 procent van de eerstejaars). Daarentegen hebben in de sectoren Techniek en gebouwde omgeving, en ICT en creatieve industrie relatief veel studenten géén stageplek. Vooral bij eerstejaarsstudenten in ICT is dit aandeel hoog: daar liep 80 procent geen stage. Uit de bevraging van stagecoördinatoren (Figuur 2.1) weten we dat in die sector studenten vaak nog geen stage hoeven te lopen in het eerste jaar.

Met andere woorden, één op de drie bol-studenten heeft in het eerste jaar van die opleiding geen stage gevolgd. Of dit betekent dat zij geen stage kunnen vinden, of (mede door discriminatie) afgewezen worden bij eigen sollicitaties, of dat zij simpelweg (nog) geen stage hoeven te volgen in het eerste jaar is niet bekend. Hierover is op school en opleidingsniveau meer detailinformatie nodig om de sectorverschillen die we zien nader te kunnen duiden en eventueel te verklaren.

Figuur 2.9 Een kwart van de studenten had in het academisch jaar 2023/2024 géén stageplek



Bron: Eigen analyses van BPV-overeenkomsten in CBS Microdata over BPV-overeenkomsten in schooljaar 2023/2024.

Aanvullende verklarende analyses laten zien dat het aandeel eerstejaars studenten dat in 2023/2024 één of meerdere stages heeft gelopen significant samenhangt met sector en niveau van de opleiding, maar ook met geslacht en herkomst van de student.

Met behulp van CBS Microdata zijn aanvullende verklarende analyses uitgevoerd: welke factoren kunnen verklaren dat sommige eerstejaars studenten wel een stageplek hadden en anderen niet? Deze analyses zijn uitgevoerd voor zowel het studiejaar 2022/2023 als 2023/2024. De resultaten voor 2023/2024 presenteren we in Tabel 2.1, de resultaten voor 2022/2023 zijn in Bijlage C te vinden.

Van de volgende studentkenmerken is het effect geschat op het aandeel eerstejaars studenten dat een stage volgt:

- Niveau van opleiding (niveau 4 als referentiegroep)
- Sector van opleiding (sector Zorg, Welzijn en Sport als referentiegroep)
- Geslacht (man als referentiegroep)
- Herkomst (Nederlandse herkomst als referentiegroep)
- Inkomen van ouder(s): laag, midden, hoog (midden als referentiegroep)
- Opleidingsniveau van ouder(s): laag, midden, hoog (midden als referentiegroep)

Tabel 2.1 Het aandeel eerstejaars mbo bol-studenten met een stage (in academisch jaar 2023/2024) hangt af van niveau, sector, geslacht, herkomst en opleiding en inkomen van ouder(s)

Marginale effecten van probit schattingen		niveau +	sector (1) +	geslacht	(1) + herkomst	mst	(1) + opleiding	(1) + inkomen	compleet
Niveau (4=referentie)	1	21,17*	21,11*	24,11*	22,51*	23,98*	24,43*		
	2	11,68*	11,59*	13,60*	13,20*	13,47*	14,37*		
	3	11,00*	10,95*	11,02*	11,50*	11,65*	11,36*		
Sector (Zorg=referentie)	Techniek & Gebouwde Omgeving	-24,29*	-24,87*	-25,27*	-25,07*	-25,09*	-26,60*		
	Mobiliteit, Transport, Logistiek & Maritiem	-13,42*	-13,80*	-14,05*	-13,92*	-13,92*	-15,03*		
	Handel	-20,73*	-21,06*	-20,17*	-21,57*	-21,47*	-21,77*		
	ICT & Creatieve Industrie	-58,90*	-59,23*	-58,86*	-59,32*	-59,23*	-59,63*		
	Voedsel, Groen en Gastvrijheid	1,23*	1,18*	-0,20	1,07*	0,78*	-0,08		
	Zakelijke Dienstverlening & Veiligheid	-28,72*	-28,90*	-27,84*	-29,30*	-29,06*	-28,87*		
	Entree/Bovensectoraal/Specialistisch/NB	-23,31*	-23,41*	-23,33*	-25,95*	-24,71*	-26,30*		
Geslacht (man=ref)	Vrouw		-1,01*						-1,07*
Herkomst (NL=ref)	Herkomst niet-NL				-9,92*				-7,89*
Opleiding ouder(s) (midden=referentie)	Laag opleidingsniveau					-4,68*			-0,94*
	Hoog opleidingsniveau					3,78*			1,82*
Inkomen ouder(s) (midden=referentie)	Laag inkomensniveau							-4,68*	-3,37*
	Hoog inkomensniveau							7,32*	4,96*
N		165.235	165.181	165.180	129.168	139.815	114.724		
R2		0,146	0,147	0,155	0,151	0,158	0,163		

Bron: Eigen analyses van BPV-overeenkomsten in CBS Microdata over BPV-overeenkomsten in schooljaar 2023/2024.

Noot: Een * geeft aan dat het effect statistisch significant is op een significantieniveau van 5%.

De analyses bevestigen het visuele beeld van het verschil tussen opleidingen. Het aandeel eerstejaars studenten met een stage is lager voor niveau 4 opleidingen. En in de sector Zorg, welzijn en sport volgen studenten in het eerste jaar veel vaker een stage in het eerste jaar dan in andere sectoren. Aanvullend zien we dat - na correctie voor opleidingsniveau en -sector, evenals voor opleiding en inkomen van ouder(s) - mannelijke studenten iets vaker dan vrouwelijke studenten stage hebben gelopen. Dit verschil (van 1 procentpunt) - hoewel statistisch significant - is echter veel kleiner dan de verschillen die we zien tussen opleidingsniveaus en -sectoren. Daarnaast zien we dat studenten met een niet-Nederlandse herkomst acht procentpunt minder vaak een stage lopen (in 2023/2024) dan studenten met een Nederlandse herkomst. Ook hiervoor geldt dat het verschil tussen opleidingen groter is dan het verschil naar herkomst. Daarnaast hangt de kans op een stage in het eerste jaar ook significant samen met opleidingsniveau en inkomen van de ouders van de student. Studenten wiens ouders een lager opleidingsniveau hebben en/of waarvan het ouderlijk inkomen lager is hebben minder vaak een stage.

3 Voortgang

Pilots voor objectieve stagematching zijn nog niet overal gestart, en zijn nog volop in ontwikkeling. Opleidingen kiezen er vaak bewust voor om studenten zelf een passende plek te laten zoeken en hen daarbij ook te laten (leren) solliciteren. Hoewel veel bedrijven in beginsel positief tegenover objectieve stagematching aankijken, zien veel bedrijven het klikgesprek als onmisbaar.

Dit hoofdstuk geeft inzicht in wat bekend is over hoe de implementatie van stagematching vordert. Het gaat om de vraag in hoeverre de implementatie ook in lijn is met de afspraken in het Stagepact (zie ook Box 1.2 in hoofdstuk 1) en of elke mbo-school met ten minste één onderwijsteam met een pilot objectieve stagematching is gestart. Daarnaast gaan we in op de vraag of leerbedrijven meedoen met (enige vorm van) stagematching.

Hieronder volgt een samenvatting van de bevindingen over de voortgang op de afspraak om aan de slag te gaan met objectieve stagematching als (nieuw) selectieproces. Daarna volgt een uiteenzetting van de resultaten per onderzoeksmethode: inzichten uit eerder onderzoek (3.1), de enquête onder stagecoördinatoren van mbo-scholen (3.2), de verdiepende casusstudie onder vier scholen (3.3) en tot slot de enquête onder leerbedrijven (3.4).

Overkoepelende bevindingen over de voortgang van objectieve stagematching

Deels zijn deze vragen ook in het voorgaand hoofdstuk al aan de orde gekomen. Samenvattend zien we dat lang niet elke mbo-school al met een pilot stagematching aan de slag is. Sommige scholen en onderwijsteams geven aan bezig te zijn met de voorbereidingen hiervoor. Anderen kiezen voor een andere inrichting van het matchingsproces.

Een deel van de ondervraagde coördinatoren heeft inmiddels ervaring met objectieve stagematching bij (een van) hun opleiding(en). In vergelijking met coördinatoren die (nog) geen objectieve stagematching toepassen geven ze aan meer voortgang geboekt te hebben op de andere taken uit de Toolbox aanpak stagediscriminatie. De meest genoemde reden om (nog) geen objectieve stagematching toe te passen is dat opleidingen er bewust voor kiezen studenten zelf een stage te laten zoeken die bij hen past en dat zij daarbij leren solliciteren. Maar ook wordt vaak genoemd dat bedrijven er niet aan willen en dat zij eerst een kennismakingsgesprek willen. Veel bedrijven geven zelf aan in beginsel positief tegenover objectieve stagematching te staan, maar voor velen is het voeren van een klikgesprek toch wel voorwaardelijk om een stagiair aan te willen nemen.

Om een vergelijking met eerder onderzoek mogelijk te maken, is de inrichting van het hele matchingsproces (het zoeken van een stage, het contact met het bedrijf, en de selectie van de student) op een gestandaardiseerde manier uitgevraagd. Over het algemeen zien we weinig verschuivingen in de rolverdeling tussen student, school en leerbedrijf in de drie fase van het matchingsproces ten opzichte van de situatie eind 2022, vóórdat het Stagepact MBO in werk trad.

Uit de vier casussen zien we dat er verschillen zijn in de mate waarin de pilots in lijn zijn met de afspraken in het Stagepact. Wel zijn er gedeelde knelpunten en leerpunten die bepalend zijn voor de voortgang:

- Stagematching vraagt om nauwe afstemming met leerbedrijven
- Leerbedrijven zitten vaak verspreid over een grote regio

- Opleidingen nemen persoonskenmerken of bedrijfskenmerken mee bij het maken van een match
- Matching kost veel tijd
- Studenten moeten ook leren om te solliciteren
- Opleidingen dienen duidelijk naar studenten te communiceren of er een plek voor hen is gereserveerd
- Opleidingen moeten ruim op tijd matchen

3.1 Inzicht in voortgang van stagematching uit eerder onderzoek

In hun kwaliteitsagenda geven mbo-scholen aan in hoeverre ze extra aandacht besteden aan stagematching bij eerstejaars bol-studenten. Ze geven aan stagematching toe te passen of leggen uit waarom zij dit niet doen. Uit de Najaarsrapportage Werkagenda & Stagepact²⁵, uitgevoerd door SEO, Oberon en Dialogic, komt naar voren dat ongeveer drie kwart van de mbo-scholen stagematching toepast of van plan is toe te passen en een pilot is gestart of gaat starten in het kader van stagematching. Hoe deze pilot er precies uit ziet wordt niet duidelijk uit de kwaliteitsagenda's. Verder blijkt dat een klein deel van de mbo-scholen geen extra aandacht besteedt aan stagematching of dat het niet bekend is of ze dit doen.

ROC Nijmegen is als een van de eerste mbo's gestart met stagematching. Uit het onderzoek²⁶ over het eerste jaar blijkt dat stagematching ervoor gezorgd heeft dat studenten ergens stage konden lopen waar ze anders niet terecht zouden zijn gekomen. Door voorbereidende lessen leerden studenten ook meer over de rechten als student en stagediscriminatie. De betrokken bedrijven waren over het algemeen tevreden over de stagematchingsmethode, maar het succes van de match was nog steeds grotendeels afhankelijk van de houding van de student. Om stagematching succesvol te implementeren worden er een aantal aandachtspunten genoemd, namelijk:

- duidelijke rollen en verantwoordelijkheden binnen het stagematchingsproces;
- het in kaart brengen van speciale begeleidingsbehoeften van de student en de matching hierop aanpassen;
- verwachtingen over de matching duidelijk maken voor studenten;
- rekening houden met de woonplaats van studenten bij het matchen;
- zorgen voor goede communicatie tussen het projectteam en de onderwijsteams;
- de pilot uitbreiden naar meer onderwijsteam en studenten om stagematching te verduurzamen.

Ook in de recente reflectie op de bevindingen van vier jaar stagematching bij ROC Nijmegen²⁷ is de conclusie dat stagematching positieve resultaten oplevert, maar dat het om een andere manier van werken gaat, dat maakt dat stagematching (nog) niet breed inzetbaar is in het veelzijdige beroepenveld van het mbo. Vier van de 30 onderwijsteams hebben met één of meerdere groepen en/of cohorten deelgenomen aan de pilots stagematching en ruim 400 bedrijven zijn geïnformeerd over stagematching. Ongeveer de helft van de bedrijven met een beschikbare stageplaats deed mee. De ambitie was om stagematching op te schalen naar 10 teams en 500 studenten. Dit blijkt nog niet haalbaar (anno 2025), maar het voornemen is wel om de komende jaren in meerdere onderwijsteam een pilot te gaan draaien. Van belang daarbij is dat de wens en motivatie daartoe uit de teams zelf moet komen. De ervaringen leren dat de meeste studenten liever zelf hun stageplek vinden en dat sommige studenten en bedrijven het moeilijk vinden om geen regie meer te hebben. Ook lijken de meeste teams die nog niet matchen niet op te staan voor stagematching.

²⁵ Bron: Van der Ven, K, Gort, R., Prins, H., Pritsch, D., De Graaf, D., Kooij, D., Suijkerbuijk, A., Veldman, J. (2024). Najaarsrapportage Werkagenda & Stagepact. Prioriteit 2 Overgang onderwijs-arbeidsmarkt. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

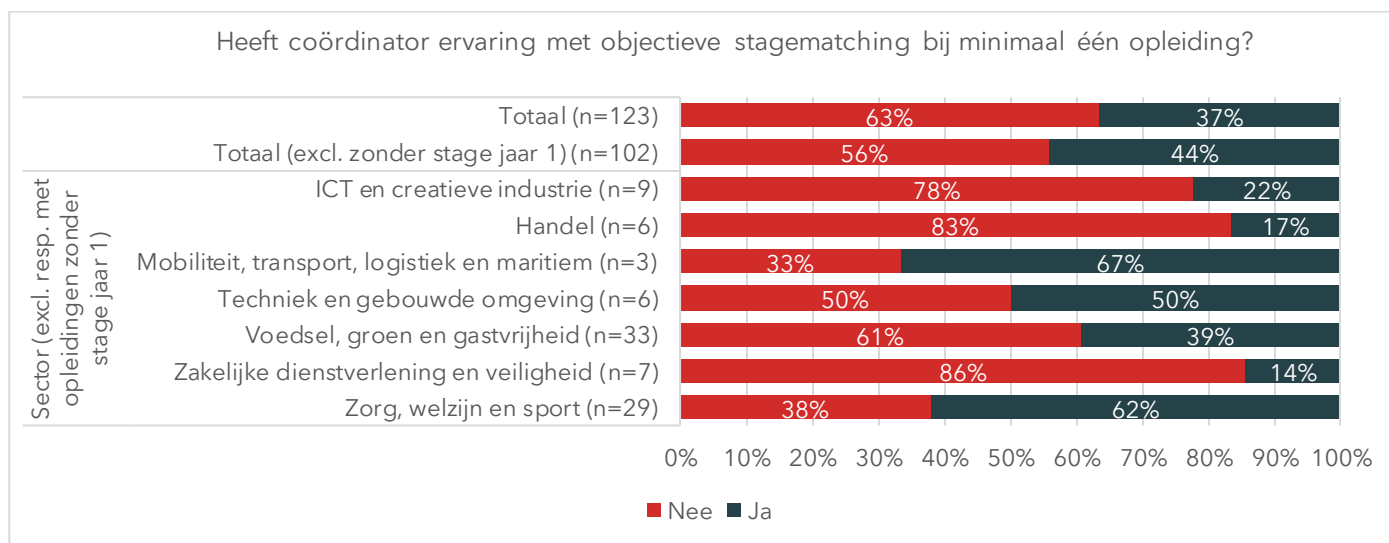
²⁶ Bron: ROC Nijmegen (2023). Stagematching.

²⁷ Bron: ROC Nijmegen (2025). Vier jaar stagematching. Wat hebben we geleerd.

3.2 Matchingsproces en voortgang aanpak stagediscriminatie volgens coördinatoren

Van de 123 stagecoördinatoren die de vragenlijst invulden hebben er 45 ervaring met objectieve stagematching bij (een of meer van) hun opleiding(en). Dit betreft 37%. Als we de 21 coördinatoren buiten beschouwing laten die alleen opleidingen hebben waarvan ze aangeven dat studenten in het eerste jaar nog geen stage lopen, dan heeft zelfs 44% ervaring met objectieve stagematching. Zoals al in hoofdstuk 2 te zien was (in de data op opleidingsniveau) – en zoals ook al bekend uit eerder onderzoek – komt objectieve stagematching relatief vaak voor in de sector Zorg, welzijn en sport (Figuur 3.1).

Figuur 3.1 Vier op de tien responderende coördinatoren heeft ervaring met objectieve stagematching



Bron: Vragenlijst onder 123 stagecoördinatoren

De respons op de vragenlijst zal niet representatief zijn voor de hele populatie van stagecoördinatoren. De uitnodiging is namelijk (ook) verstuurd naar actuele contacten – van het Kennispunt MBO beroepspraktijkvorming – van lopende pilots objectieve stagematching. Hoewel we dit niet in de respons niet kunnen controleren – omdat we niet over de contactgegevens van de respondenten beschikken – is het aannemelijk dat de respons onder deze groep hoger is dan die onder de coördinatoren die aan het onderzoek uit december 2022 meededen of onder coördinatoren die de link van collega's hebben ontvangen.

Het aandeel coördinatoren zonder ervaring met objectieve stagematching is hier dus waarschijnlijk onderschat en het aandeel met ervaring met objectieve stagematching overschat. Interessant is om beide groepen met elkaar te vergelijken op de voor- en nadelen van objectieve stagematching die ze noemen en of ze denken dat het helpt om stagediscriminatie tijdens de werving en selectie van studenten te voorkomen. Dit komt in Paragraaf 4.2 aan de orde. Hieronder bekijken we ook hoe – naast (een pilot) objectieve stagematching – het matchingsproces is ingericht voor het merendeel van de studenten. Ook hierin zijn de verschillen tussen coördinatoren met en zonder ervaring met objectieve stagematching interessant.

Hoe is het matchingsproces ingericht voor de meeste eerstejaars bol-studenten?

Opleidingen kunnen sterk verschillen in de mate waarin zij studenten ondersteunen bij het vinden van een stageplek. Om de ontwikkeling hierin over tijd in beeld te brengen, hebben we voor dit onderzoek exact dezelfde vragen voorgelegd als uit ons onderzoek van enkele jaren geleden (afname vragenlijst in december 2022).²⁸

We onderscheiden drie fases in het matchingsproces: het vinden van een plek, het contact met het leerbedrijf, en de uiteindelijke selectie van de student. In elk van de drie fases kunnen mbo-scholen de student in meer of mindere mate begeleiden en ondersteunen. Ook hierin vereenvoudigen we alle mogelijkheden tot een drietal hoofdopties: de student heeft zelf de verantwoordelijkheid, de school begeleidt de student, of de school ontzorgt de student volledig.

Naast de vraag of er per opleiding wel of niet sprake is van objectieve stagematching voor alle of sommige eerstejaars bol-studenten vroegen we ook hoe het matchingsproces en de rolverdeling tussen student, school en leerbedrijf voor de meeste studenten is geregeld. Onderstand kader (Box 3.1) geeft de vragen weer zoals in december 2022 en nu ook in oktober 2025 gesteld. De resultaten zijn terug te zien in Figuur 3.2.

Box 3.1 De drie fases van het matchingsproces: selectie, contact, vinden

Om scholen en opleidingen te kunnen indelen in een aantal specifieke categorieën is het matchingsproces in drie fases ingedeeld (selectie, contact, vinden).

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.

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?

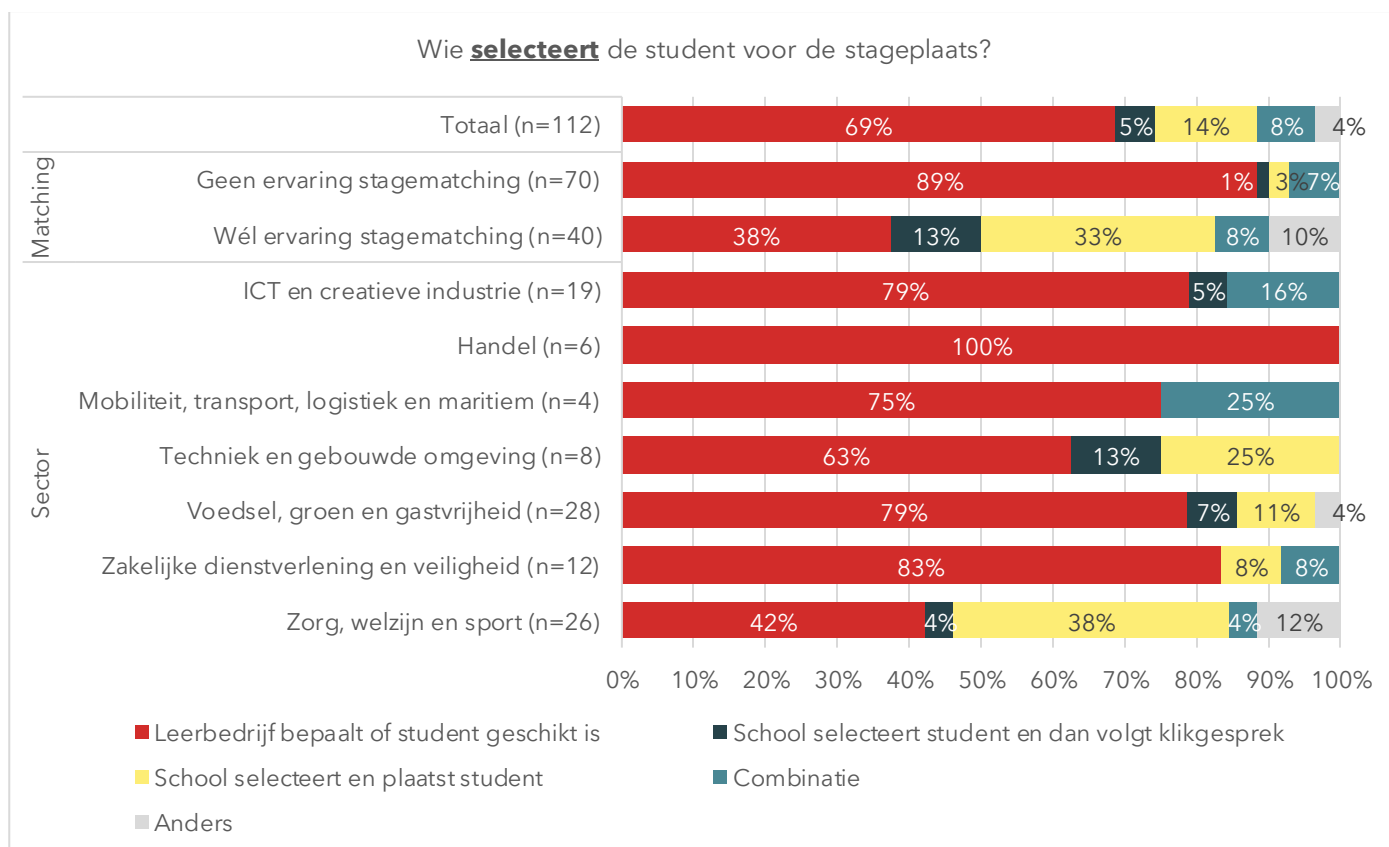
1. De student zoekt zelf een geschikte stageplaats of leerbedrijf, bijvoorbeeld via stagemarkt.nl of binnen zijn eigen netwerk
2. De school begeleidt de student in het vinden van een stageplaats, bijvoorbeeld door een eigen netwerk van leerbedrijven of stagedatabase
3. De school kiest een stageplaats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

²⁸ Van Eijkern, I. en T. Prevoo (2023). Het proces van stagematching in het mbo. Een enquête onder stagecoördinatoren. Amsterdam, SEO Economisch Onderzoek.

Zeven van de tien coördinatoren (69%) geven aan dat de definitieve selectie van een student bij het leerbedrijf ligt. Eén op zeven (14%) geeft aan dat de school de student selecteert en plaatst. Deze percentages zijn bijna identiek aan de resultaten van december 2022 (vóór het Stagepact MBO 2023-2027): respectievelijk 71% en 14%. Zoals te verwachten, geldt onder de groep coördinatoren met ervaring met (een pilot) objectieve stagematching dat het selectieproces voor de eerste stage van studenten veel vaker door de school bepaald wordt. Ook zien we dezelfde verschillen tussen sectoren als in het voorgaand onderzoek: in de sector zorg, welzijn en sport zijn scholen zelf vaker verantwoordelijk voor de selectie en plaatsing van de student (en ook iets vaker dan in het voorgaand onderzoek).

In de overige sectoren bepaalt voornamelijk het leerbedrijf wie stage mag lopen en lijkt de rolverdeling bij de selectie en plaatsing ten opzichte van enkele jaren geleden weinig veranderd. In enkele sectoren (ICT en creatieve industrie en Voedsel, groen en gastvrijheid) lijkt de rol iets vaker naar de school verschoven te zijn. Voorzichtigheid is geboden in de vergelijking tussen beide resultaten, gezien de respons op deze enquête waarschijnlijk een oververtegenwoordiging zit van personen die betrokken zijn bij (een pilot) objectieve stagematching.

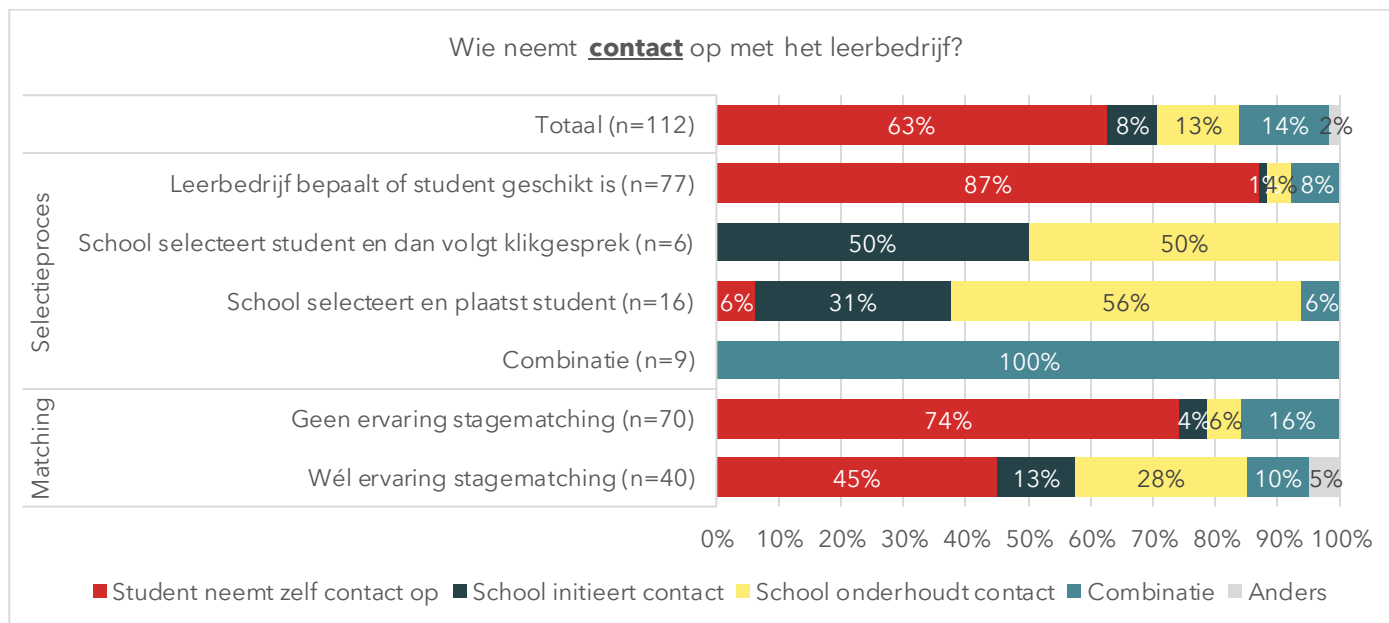
Figuur 3.2 Zeven op tien coördinatoren zegt dat het selectieproces in handen van het leerbedrijf is



Bron: Vragenlijst onder 123 stagecoördinatoren, 112 respondenten hebben de vragen over het matchingsproces ingevuld

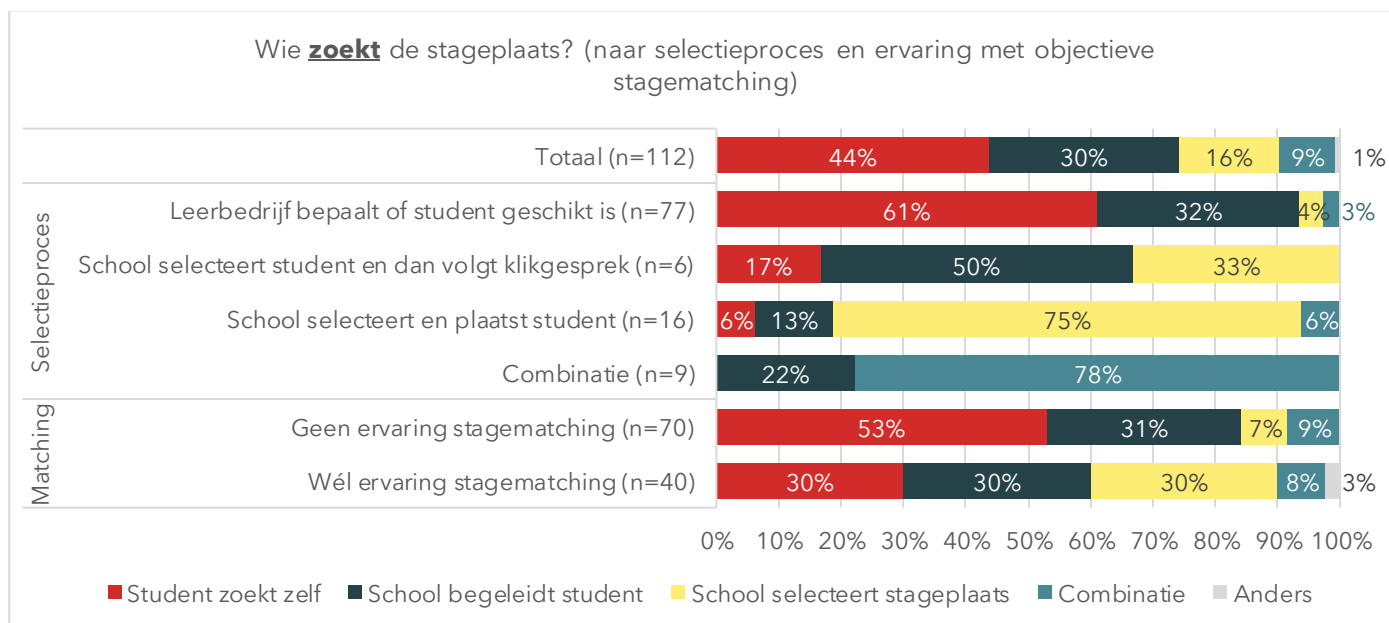
Ook de rolverdeling tussen student, school en leerbedrijf in de andere twee fases – het contact met het leerbedrijf (Figuur 3.3) en het zoeken van een stageplaats (Figuur 3.4) – zijn nauwelijks anders dan ten opzichte van de periode vóór het Stagepact MBO 2023-2027. De verschillen tussen coördinatoren met en zonder ervaring met objectieve stagematching zijn wel interessant. Bijna de helft van de coördinatoren met ervaring met stagematching (45%) geven aan dat de student zelf contact moet opnemen met het leerbedrijf. Ook voor het vinden van een stageplaats is de student nog geregeld zelf aan zet bij de opleiding(en) van coördinatoren die ervaring met objectieve stagematching hebben.

Figuur 3.3 Wie contact met het leerbedrijf maakt hangt samen met de rolverdeling bij het selectieproces



Bron: Vragenlijst onder 123 stagecoördinatoren, 112 respondenten hebben de vragen over het matchingsproces ingevuld

Figuur 3.4 Of de student zelf een stage moet vinden hangt samen met de rolverdeling bij het selectieproces



Bron: Vragenlijst onder 123 stagecoördinatoren, 112 respondenten hebben de vragen over het matchingsproces ingevuld

Waarom geen objectieve stagematching?

De 78 (van de in totaal 123) stagecoördinatoren die geen objectieve stagematching toepassen bij (een van) hun opleiding(en) is gevraagd wat de belangrijkste reden hiervoor is en onder welke voorwaarde(en) zij dit wel zouden doen.

Een aantal zaken die meermaals genoemd worden zijn:

- Wij kiezen er bewust voor dat studenten zelf een stageplek zoeken die bij hen past, en dat zij daarbij leren solliciteren (26x)
- Bedrijven willen niet; en willen eerst een kennismakingsgesprek (9x)
- Studenten vinden eigenlijk altijd een plek; er zijn voldoende plekken (7x)
- Student wil zelf eigen stageplek zoeken (7x)
- Op alle niveaus vindt wel begeleiding, advies of coaching plaats, maar er is geen sprake van matching (4x)
- Stagematching is nog niet besproken met de leerbedrijven (3x)
- Stagematching is nog niet ter sprake gekomen in het onderwijsteam (2x)

Enkele quotes ter illustratie:

"Wij begeleiden en bereiden onze studenten voor op "het echte werk" en daarom kiezen we voor een sollicitatieprocedure zoals de studenten dit straks ook als werkzoekende gaan ervaren. Uiteraard onder goede begeleiding, training en monitoring."

"Als team toen besloten dat het voor hun ontwikkeling goed zou zijn om te leren hoe te solliciteren. School monitort en helpt mee met zoeken en geeft aanwijzingen."

"Wij hebben besloten studenten zelf te laten zoeken naar een stageplek, omdat: - Ze op deze manier zelfstandigheid ontwikkelen. - We voorkomen dat studenten ergens geplaatst worden en weer stoppen, omdat het niet bij ze past (dat is onze ervaring uit het verleden, toen we wél nog aan matching deden). - Studenten intrinsiek gemotiveerd zijn voor hun stage, omdat ze kunnen zoeken wat bij hen past."

"Het bedrijfsleven. Die zijn niet happig op zomaar studenten aannemen. Die willen kennismaken. Studenten willen niet zomaar bij elk bedrijf stage gaan lopen. Zijn heel kritisch en kieskeurig."

Voortgang op andere taken om stagediscriminatie tegen te gaan

Naast het wel of niet toepassen van objectieve stagematching voor eerstejaars studenten, vroegen we stagecoördinatoren ook op de voortgang op de zeven taken die voortvloeien uit het Stagepact MBO 2023-2027 en die zijn uitgewerkt in de 'Toolbox aanpak stagediscriminatie voor mbo-scholen' (Figuur 3.5.):²⁹

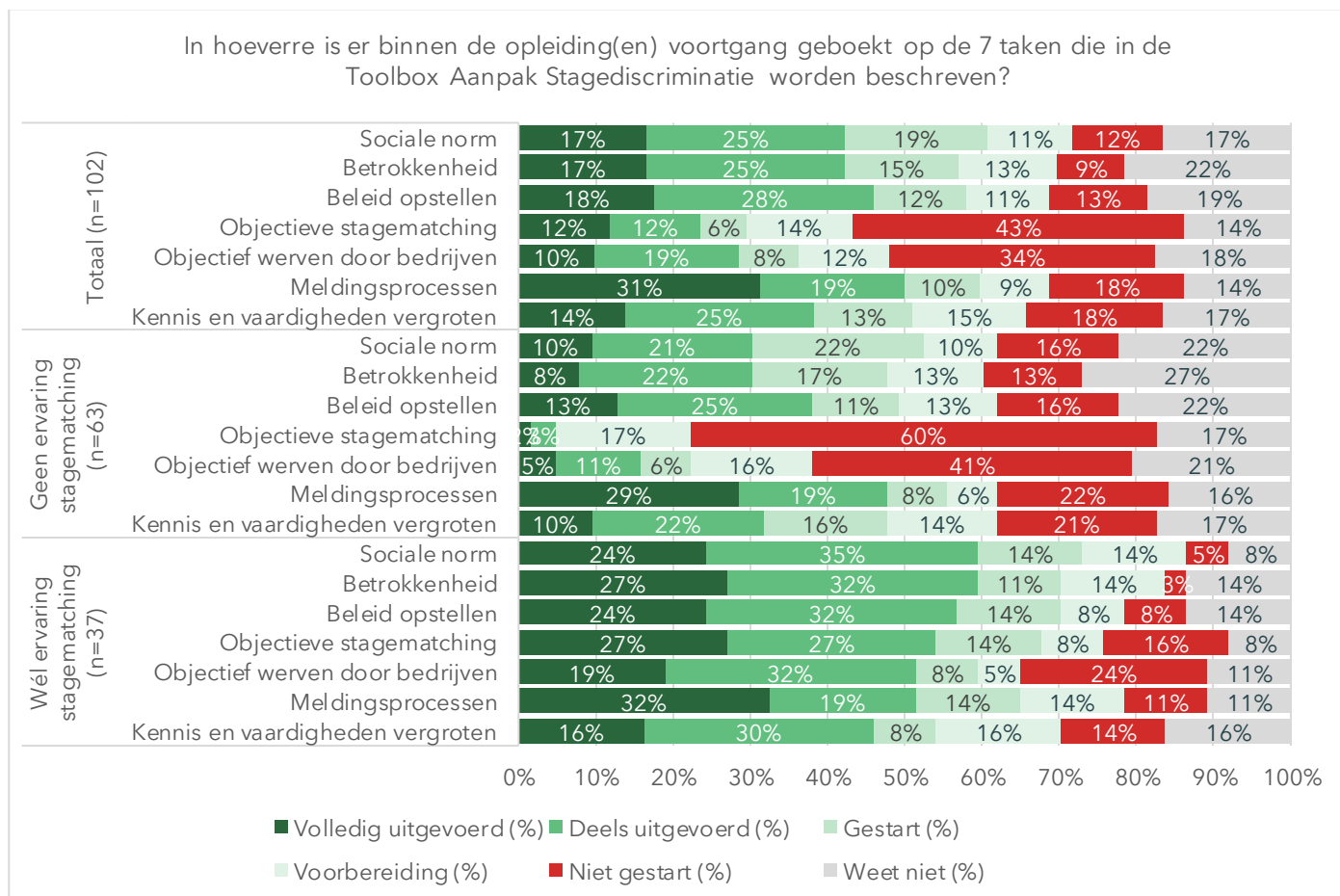
1. Stel een duidelijke sociale norm tegen stagediscriminatie: op school en ten aanzien van leerbedrijven
2. Betrek onderwijsprofessionals, studenten en regionale partners
3. Stel een integraal beleid op tegen stagediscriminatie en maak het onderdeel van het reguliere beleid
4. Ga aan de slag met stagematching als (nieuw) selectieproces
5. Stimuleer objectief werven en selecteren bij leerbedrijven
6. Richt heldere en duidelijke processen in voor melden stagediscriminatie en informeer studenten hier actief over
7. Vergroot kennis en vaardigheden over (h)erkennen, voorkomen en aanpakken discriminatie bij medewerkers

Wat opvalt is dat de stagecoördinatoren die al ervaring hebben met objectieve stagematching ook meer voortgang rapporteren op de overige zes taken uit de toolbox. Stagecoördinatoren die nog niet met objectieve stagematching gewerkt hebben geven daarnaast ook vaker aan niet te weten of er wel of geen vooruitgang is geboekt op de verschillende taken. Eén op vijf van hen geeft aan dit niet te weten.

²⁹ De manier waarop de taken uitgevoerd en belegd kunnen worden kan verschillen. In de Toolbox Aanpak Stagediscriminatie worden de 7 taken nader beschreven, evenals welke stappen scholen per taak kunnen zetten. Ook worden tips en goede voorbeelden gegeven. Zie voor meer <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/05/25/toolbox-aanpak-stagediscriminatie>

De taak waar de meeste voortgang op geboekt is het inrichten van processen om stagediscriminatie te melden en studenten hierover te informeren. De helft van de respondenten geeft aan dat de plannen hierop deels of volledig zijn uitgevoerd. Aan de slag gaan met objectieve stagematching en het stimuleren van leerbedrijven om objectief te werven en selecteren zijn de twee taken waar volgens stagecoördinatoren het minst vooruitgang op is geboekt.

Figuur 3.5 Stagecoördinatoren met ervaring met objectieve stagematching geven ook aan meer vooruitgang geboekt te hebben op de andere zes taken uit de Toolbox Aanpak Stagediscriminatie



Bron: Vragenlijst onder 123 stagecoördinatoren

3.3 Voortgang van stagematching bij vier casussen

Van de vier casussen passen twee mbo-scholen stagematching alleen toe in het eerste leerjaar van een bol-opleiding. De andere twee mbo-scholen passen stagematching toe in alle leerjaren. Deze twee scholen werkten ook vóór de afspraken in het Stagepact al met stagematching.

Voor twee van de vier casussen geldt dat zij zijn begonnen met stagematching naar aanleiding van de afspraken in het Stagepact. Op één van deze mbo-scholen is de pilot ondertussen geïmplementeerd. Op de andere school verliep de implementatie lastiger. Een eerste pilot is daar voortijdig gestopt, vanwege een gebrek aan interesse bij de leerbedrijven. Op deze mbo-school is daarom een tweede pilot gestart op een andere opleiding, welke wel is geïmplementeerd.

Voor de andere mbo-scholen is het matchen niet geheel nieuw. Eén van deze scholen stond al in nauw contact met de leerbedrijven en bemiddelde ook vóór de pilot al bij het zoeken naar een stageplek. Toch lukte het studenten niet altijd om een stage te vinden. Dit motiveerde de scholen om met stagematching te werken. De opleiding werkt nu met stagematching, waarbij de docenten de match maken. Een andere mbo-school werkt al een aantal jaar met stagematching vanwege een tekort aan stageplekken bij leerbedrijven. Stagematching maakt het voor hen mogelijk om de beperkte stageplekken meer te controleren en beter af te stemmen met andere onderwijsinstellingen.

Studenten die we in het kader van de casussen hebben gesproken geven aan dat ze vanuit de opleiding weinig hebben gehoord over stagematching. Wel geven meerdere studenten aan dat ze een lijstje met voorkeursbedrijven moesten inleveren als onderdeel van het matchingsproces. Ook moesten studenten soms voorkeuren opgeven voor een groot of klein bedrijf of het type materiaal waar ze graag mee willen werken.

Gedeelde knelpunten en leerpunten

In de casussen is met docenten en studenten gesproken over de voortgang, de successen en de knelpunten van stagematching. Waar relevant is ook gesproken over leerpunten voor de toekomst. Omdat wat betreft genoemde leerpunten veel overlap bestond met ervaren knelpunten, beschrijven we deze samen.

De docenten van de opleidingen zijn wisselend enthousiast over de voortgang van stagematching. Hierbij zijn opleidingen die al langer met stagematching werken enthousiaster dan opleidingen die stagematching aan het opzetten zijn. De docenten zijn met name enthousiast over de manier van matchen waarbij de docent zijn of haar kennis en ervaring over de leerbedrijven en de student gebruikt. Zo kan een docent bijvoorbeeld rekening houden met het type begeleiding dat een stagebedrijf kan bieden. Een docent geeft aan: "Puur matchen op wens en aanbod zie ik niet zitten. Ik denk dat hoe wij het nu doen dat het erg goed werkt, namelijk vanuit onze eigen kennis en ervaring de match maken voor een stage. We willen zo doorgaan als we het nu doen." Ook zijn docenten enthousiast over de voorbereidende lessen, die helpen om studenten voor te bereiden op het werkveld en ze ook kennis bij te brengen over discriminatie. Tot slot geven docenten van de school waar gematcht wordt via een online platform aan dat zij dit een heel eerlijk systeem vinden, omdat de beschikbare stageplaatsen worden verdeeld over de scholen en studenten. Maar de docenten zien ook knelpunten. Hieronder zijn de belangrijkste knelpunten opgesomd.

Stagematching vraagt om nauwe afstemming met leerbedrijven

Stagematching vraagt om nauwe samenwerking en afstemming met leerbedrijven. Voor sectoren waar nog niet met stagematching wordt gewerkt, schrikt stagematching soms af. Van bedrijven krijgen docenten terug dat ze het belangrijk vinden dat studenten zelf initiatief nemen en solliciteren, dit geldt met name voor sectoren waar assertiviteit en het nemen van initiatief belangrijke beroepsvaardigheden zijn. Binnen de pilot is er volgens een van de docenten te weinig maatwerk voor de opleidingen of scholen om stagematching zo in te richten dat het bij de sector past. Zij pleit voor beleid op doelstellingen, waardoor instellingen maatwerk kunnen leveren.

Met name kleine bedrijven en zzp'ers vinden het belangrijk om te weten wie er komt. De docenten begrijpen dan ook dat bedrijven niet zomaar studenten stage laten lopen en dat er voorafgaand aan de stage nog een klikgesprek of een sollicitatiegesprek plaatsvindt.

Leerbedrijven zitten vaak verspreid over een grote regio

Wat het starten met stagematching lastig kan maken is dat de bedrijven en studenten vaak verspreid zitten over een grote regio. Drie mbo-scholen nemen de regio als uitgangspunt en benaderen bedrijven in de omgeving van de

school met de vraag om mee te doen aan stagematching. De vierde school gaat uit van de woonplaats van de studenten en zoekt welke leerbedrijven in de buurt zitten. Deze mbo-school neemt dan direct contact op met het leerbedrijf om te vragen of ze plek hebben voor de student.

Opleidingen nemen persoonskenmerken of bedrijfskenmerken mee bij het maken van een match

Bij de meeste casussen nemen de docenten af en toe ook kenmerken van het bedrijf of de student mee bij het maken van de match. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om de begeleidingsstijl van de stagebegeleider. Eén van de docenten zegt hierover: "Sommige studenten kunnen veel beter met een meer directieve begeleider, terwijl dat voor anderen helemaal niet werkt. Daar houden we wel rekening mee". Bij een andere mbo-school houden ze bij het maken van de match ook rekening met de begeleiding en het type bedrijf: "Als een student wat minder sociaal is, dan is een familiebedrijf misschien fijner". Hoewel het volgens de docent in de meeste gevallen niet nodig is om hier rekening mee te houden, kan het soms in het belang van de student zijn om niet helemaal objectief te zijn. De kennis van docenten van enerzijds het werkveld en anderzijds de studenten wordt als een belangrijk onderdeel gezien voor het succes van de match. Bij een andere school hebben ze sinds dit jaar ervoor gekozen om volledig objectief te matchen. Eerder hield de school rekening met de religie van een student en vroeg dit ook uit in een vragenlijst. Zo plaatsten ze geen atheïstische studenten bij bedrijven in streng gereformeerde gemeenten. De school heeft dat nu bewust losgelaten en matcht alleen nog maar op basis van objectieve criteria zoals reistijd, materialen waar studenten mee willen werken en de werkzaamheden.

Matching kost veel tijd

Alle mbo-scholen geven aan dat het matchingsproces veel tijd kost. Eén van de docenten zegt hierover: "Het kost veel tijd, maar we vinden dat je hiermee ook kwaliteit biedt". Volgens de docenten is het wel belangrijk dat zij hier ook tijd voor krijgen. Ook na het matchen zijn de docenten vaak nog tijd kwijt, bijvoorbeeld wanneer een bedrijf of een student (na een klikgesprek) toch afziet van de stage. De docent moet dan een nieuwe match maken.

Verder hebben mbo-scholen soms moeite om alle factoren van een goede match te overzien. Zo komt het soms voor dat een leerbedrijf goed per fiets bereikbaar is, maar de student geen fiets heeft of niet kan fietsen.

Studenten moeten ook leren om te solliciteren

Eén van de docenten noemt als nadeel van stagematching dat studenten minder goed leren om te solliciteren. Ook van het zoeken naar een stage en bedrijven benaderen leren studenten veel. Voor studenten waarvoor dit nog een burg te ver is, kan stagematching volgens deze docent een mooi hulpmiddel zijn. Stagematching hoeft dan niet voor alle studenten ingezet worden.

Uit de casussen komt ook naar voren dat de studenten over het algemeen tevreden zijn met de match wanneer deze middels stagematching tot stand is gekomen. De meeste studenten vinden het prettig dat je niet zelf een plek hoeft te vinden. Met name studenten die het heel spannend vinden om zelf een leerbedrijf te benaderen en studenten die aangeven een beperkt netwerk te hebben, vinden het fijn dat school hierin het initiatief neemt. Tussen de mbo-scholen zijn wel grote verschillen in hoe studenten de kwaliteit van de match ervaren. Hieronder zijn de belangrijkste knelpunten opgesomd.

Opleidingen dienen duidelijk naar studenten te communiceren of er een plek voor hen is gereserveerd

Studenten vinden het belangrijk dat de school duidelijk aangeeft of er een stageplek voor hen is gereserveerd. Het komt soms voor dat studenten bij een bedrijf aankloppen in de veronderstelling dat ze daar mogen beginnen, maar dat het bedrijf de stageplek al heeft vergeven of toch wil dat de student solliciteert. Dit vraagt om nauwe afstemming tussen de opleiding het leerbedrijf.

Opleidingen moeten ruim op tijd matchen

De school moet de match ruim voor de start van de stageperiode bekend maken, zodat studenten dit kunnen afstemmen met hun werk en andere verplichtingen. Dit geldt met name wanneer studenten heel vroeg moeten beginnen of in de weekenden of avonden stage moeten lopen.

3.4 Bereidheid van bedrijven om aan objectieve stagematching deel te nemen

Uit onze enquête onder leerbedrijven maken we op dat de meerderheid van de leerbedrijven open staat voor objectieve stagematching. En bedrijven met ervaring met objectief gematchte stagiairs zijn over het algemeen tevreden hierover en zouden ook weer opnieuw via objectieve stagematching een stagiair aannemen.

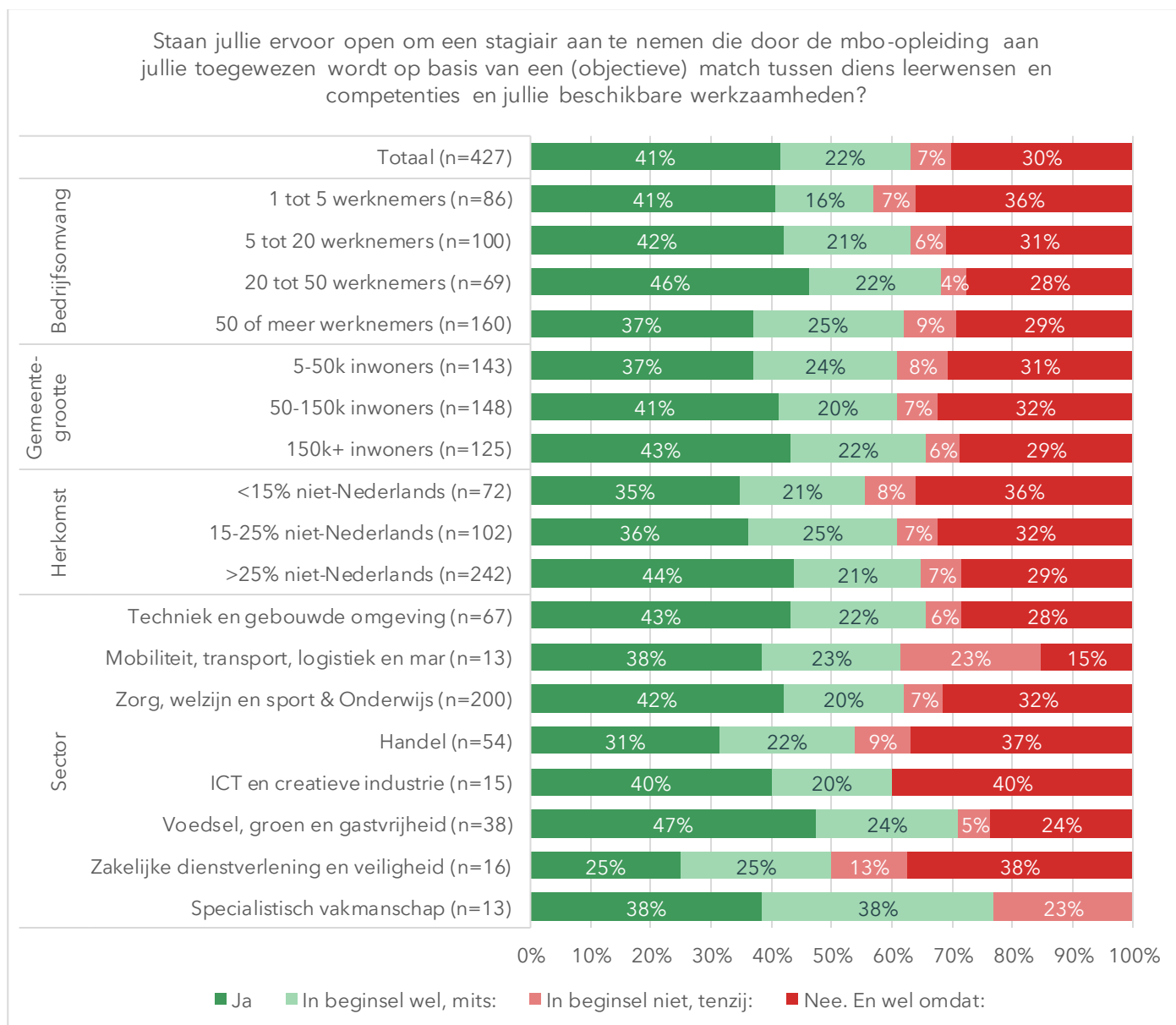
Ruim de helft van de bedrijven staat in beginsel open voor objectieve stagematching

We vroegen leerbedrijven of zij in beginsel open zouden staan voor objectieve stagematching (Figuur 3.6). Vier op de tien bedrijven (41%) antwoordt hier ronduit positief op. Nog eens een op de vijf (22%) staat er in beginsel voor open, mits aan bepaalde condities voldaan kan worden. Daartegenover staat een groep van bedrijven die (in beginsel) niet open staat voor objectieve stagematching. Dit gaat in totaal om 37% van de bedrijven: 30% zegt er niet voor open te staan, en 7% zegt er alleen onder specifieke voorwaarden voor open te staan.

Er zijn geen grote verschillen naar bedrijfsomvang of gemeenteomvang of -populatie te zien in de mate waarin bedrijven open lijken te staan voor objectieve stagematching. Sommige sectoren lijken wel iets positiever of negatiever tegen stagematching aan te kijken, maar deze verschillen zijn vanwege de kleinere aantallen op sectorniveau niet significant anders dan het landelijk beeld.

Daarnaast zien we ook vaak hetzelfde argument terugkomen bij de toelichting bij alle drie de categorieën "ja, mits", "nee, tenzij" en "nee". Veel bedrijven geven aan dat een kennismakingsgesprek of klikgesprek voor hen voorwaardelijk is. Andere veel genoemde voorwaarden zijn dat zij eigen regie willen hebben in wie stage loopt en of er een wel of niet een match of klik is. Ook is het afhankelijk of er op dat moment een stageplek beschikbaar is.

Figuur 3.6 Ruim één derde (37%) van de leerbedrijven staat er (in beginsel) niet voor open om een stagiair aan te nemen die die door de mbo-opleiding wordt toegewezen

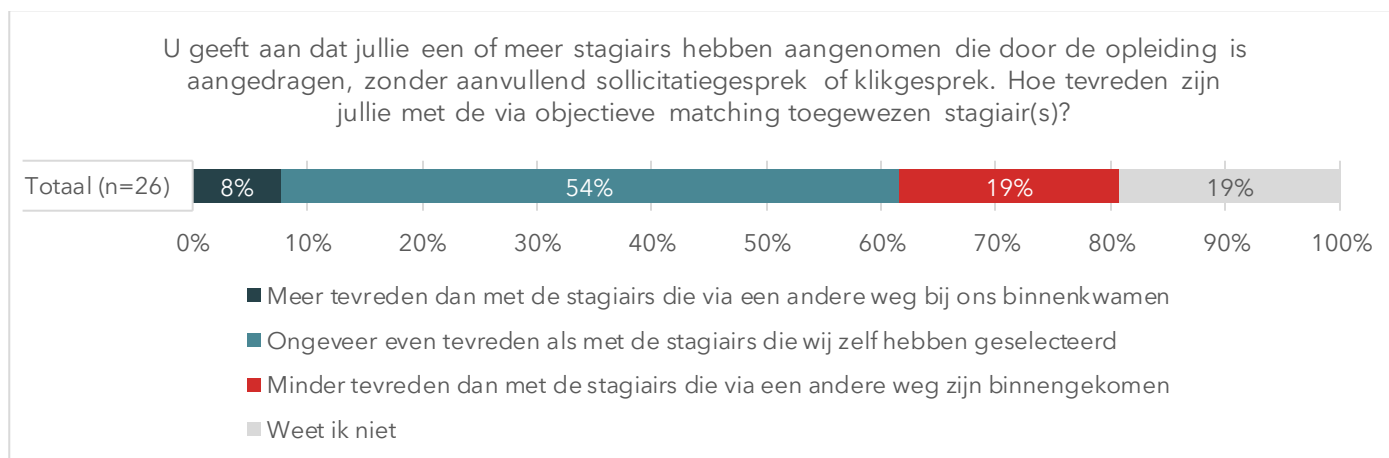


Bron: Vragenlijst onder 480 leerbedrijven

Bedrijven met ervaring met objectieve stagematching vaak tevreden

Onder de kleine groep bedrijven (n=26) die ervaring heeft met een objectief gematchte stagiair geeft de meerderheid aan tevreden te zijn met deze objectief gematchte stagiair(s) (Figuur 3.7). Ruim de helft (54%) geeft aan even tevreden te zijn met de stagiair(s) als met stagiair(s) die via een andere weg zijn binnengekomen. Enkele (8%) geven zelfs aan meer tevreden te zijn met deze objectief gematchte stagiair(s). De ruime meerderheid (93%) geeft aan ook in de toekomst opnieuw via objectieve stagematching een stagiair aan te nemen (Figuur 3.8).

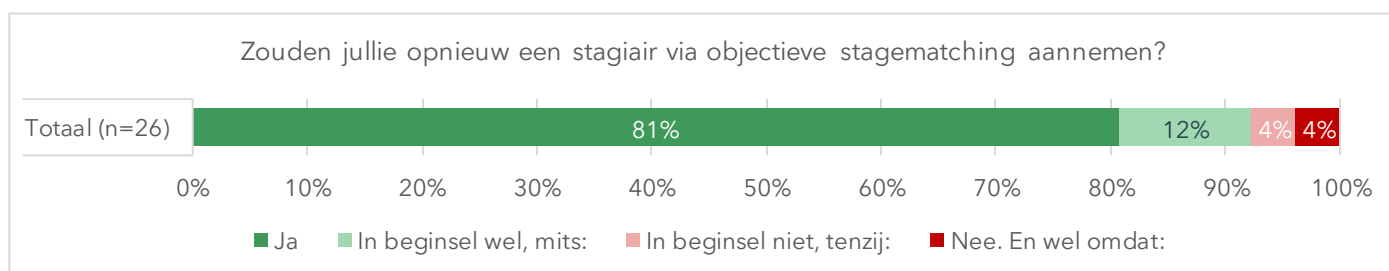
Figuur 3.7 De helft (54%) van de leerbedrijven is "ongeveer even tevreden" als met de stagiairs die zij zelf hebben geselecteerd



Bron: Vragenlijst onder 480 leerbedrijven

Noot: Deze vraag is alleen beantwoord door bedrijven die aangaven dat de stagiair door de school is aangedragen en vervolgens direct is aangenomen, zonder tussenkomst van een sollicitatie- of klikgesprek (zie Figuur 2.5).

Figuur 3.8 Het grootste deel van de bedrijven zou opnieuw een stagiair via stagematching aannemen (81%)



Bron: Vragenlijst onder 480 leerbedrijven

Noot: Deze vraag is alleen beantwoord door bedrijven die aangaven dat de stagiair door de school is aangedragen en vervolgens direct is aangenomen, zonder tussenkomst van een sollicitatie- of klikgesprek (zie Figuur 2.5).

4 Effectiviteit

Stagecoördinatoren erkennen dat objectieve stagematching gelijke kansen kan versterken, maar of het als (nieuw) selectieproces effectief is om stagediscriminatie te voorkomen is (nog) niet bekend. Tegelijkertijd missen studenten zo een deel van het leerproces, om zelf te solliciteren. Succesvolle implementatie van objectieve stagematching is afhankelijk van voldoende tijd, kennis en draagvlak (bij alle partijen), maar bedrijfscultuur, studenttevredenheid en stagevergoeding zijn ook relevante matchingscriteria. Bij verplichte objectieve matching zullen veel leerbedrijven minder stageplekken bieden.

De afspraak dat iedere school in het schooljaar 2023/2024 start met objectieve stagematching heeft als doel bij te dragen aan het uitbannen van stagediscriminatie. De effectiviteit ten aanzien van (de mate van) stagediscriminatie is (nog) niet te beoordelen. De beschikbare data leent zich er niet voor om te laten zien of en in welke mate objectieve stagematching als (nieuw) selectieproces bijdraagt aan vermindering van (ervaren) stagediscriminatie (voor aanvang van de stage). Het aantal lopende pilots en aantal gematchte studenten is relatief beperkt en de pilots variëren ook sterk in aanpak en omvang. Daarnaast wordt niet structureel uitgevraagd of, hoe vaak en in welke fase van het matchingsproces studenten zelf discriminatie ervaren, waardoor een vergelijking tussen matchingsprocessen en over tijd niet mogelijk is.

Hieronder volgt een samenvatting van de bevindingen over de (ervaren) effectiviteit objectieve stagematching als (nieuw) selectieproces. Daarna volgt een uiteenzetting van de resultaten per onderzoeksmethode: inzichten uit eerder onderzoek (4.1), de enquête onder stagecoördinatoren van mbo-scholen (4.2), de verdiepende casusstudie onder vier scholen (4.3) en tot slot de enquête onder leerbedrijven (4.4).

Overkoepelende bevindingen over de (ervaren) effectiviteit van objectieve stagematching

Stagecoördinatoren zelf zijn sterk verdeeld over of zij objectieve stagematching wel of niet als effectief middel zien om stagediscriminatie bij de werving en selectie van studenten als stagiair te voorkomen. De helft geeft aan het gewoon niet te weten. Coördinatoren die zelf objectieve stagematching toepassen bij hun opleiding zijn hier wel vaker positief over. Het meest genoemde voordeel van objectieve stagematching is dat het gelijke kansen voor alle studenten biedt. Het meeste genoemde nadeel is dat het ten koste gaat van een deel van het leerproces. Dit is in lijn met hoe coördinatoren in het vorig onderzoek (afname december 2022) over objectieve stagematching dachten (vóór inwerkingtreding van het Stagepact). Opvallend is dat – net als in het voorgaand onderzoek – objectieve stagematching zowel als kans en als risico benoemd wordt voor de kwaliteit van de match van stage.

Wat het starten met objectieve stagematching in ieder geval teweegbrengt, en uit de casussen ook expliciet naar voren komt, is dat het vraagstuk stagediscriminatie meer aandacht krijgt en er meer bewustwording en kennis over ontstaat. Ook ervaren betrokkenen dat de pilots bijdragen aan versterking en professionalisering van de beroepspraktijkvorming binnen opleidingen en meer en betere contacten met bedrijven. Dit heeft ook zijn weerslag in een positieve stage-ervaring en veilige kennismaking met de arbeidsmarkt.

Voor welke vorm van stagematching scholen ook kiezen, de volgende randvoorwaarden hebben volgens de docenten in de casussen invloed op een succesvolle implementatie en effectiviteit van stagematching:

- Facilitering in tijd en geld voor stagecoördinatie en begeleiders bij zowel opleiding als leerbedrijf
- Kennisdeling tussen scholen onderling en met bedrijven over stagematching (delen van goede voorbeelden)
- Stimuleren van draagvlak, zowel bij bedrijven als binnen onderwijsteams
- In matching ook rekening houden met bedrijfscultuur en of dat pas bij de student
- De student moet zelf ook tevreden zijn met de gemaakte match
- Stagevergoeding ook als matchingscriteria meenemen; dit is vaak voorwaardelijk voor de student

Om de effectiviteit van stagematching als maatregel te vergroten, geven docenten tijdens de casussen enkele suggesties:

- Heb bij de matching ook aandacht voor ondersteuningsbehoeften van studenten
- Behoud op enige wijze het kennismakingsgesprek; zowel bedrijf als studenten hechten hier waarde aan
- Heldere en bijtijdse communicatie tussen school, bedrijf en student

Hoewel veel bedrijven in beginsel positief staan tegenover objectieve stagematching (Paragraaf 3.4), geven zij ook aan dat verplichte objectieve stagematching – zonder kennismakings- of klikgesprek of meer regie voor het bedrijf – ten koste zal gaan van het aantal stageplekken dat zij kunnen aanbieden.

4.1 Inzicht in effectiviteit van stagematching uit eerder onderzoek

Stagematching is geen garantie voor voorkomen van stagediscriminatie

Hoewel stagematching over het algemeen wordt erkend als kans om stagediscriminatie te verminderen, is het bewijs voor de effectiviteit ervan ambivalent, zo wijst onderzoek van SEO en Verwey-Jonker uit. SEO Economisch onderzoek en Verwey-Jonker publiceerden in de periode 2023-2024 twee onderzoeken naar het proces van stagematching in het mbo en stelden de vraag centraal welke elementen van het matchingsproces bepalend zijn voor het tegengaan van stagediscriminatie. Hoewel uit het eerste onderzoek ³⁰, een enquête onder stagecoördinatoren, blijkt dat er minder vaak tekenen van stagediscriminatie zijn bij opleidingen waar de school de student direct plaatst bij een leerbedrijf (25%) dan wanneer het leerbedrijf deze selectie zelf doet (35%), komt in het tweede onderzoek ³¹, een enquête onder studenten en gesprekken met leerbedrijven, naar voren dat studenten die direct aan een stageplek gekoppeld worden *niet minder vaak* stagediscriminatie ervaren dan studenten die direct door de school gematcht worden. Onder beide groepen geeft 7% aan tijdens het zoekproces discriminatie ervaren te hebben. Eén op de acht door de school gekoppelde studenten (13%) geeft aan tijdens de stage zelf discriminatie ervaren te hebben, tegenover één op de twaalf (8%) studenten die zelf op zoek gaan naar een stage. De respons onder studenten was relatief laag, en de verschillen tussen twee groepen zijn dan ook statistisch niet significant, maar wijzen in ieder geval niet op sterk lagere kansen op discriminatie bij plaatsing door de school.

Stagecoördinatoren, studenten en leerbedrijven noemen verschillende knelpunten die deze uiteenlopende resultaten mogelijk verklaren. Een eerste knelpunt betreft de wijze waarop de match tot stand komt. Hoewel een

³⁰ Bron: Van Eijkern, I. en T. Prevoo (2023). Het proces van stagematching in het mbo. Een enquête onder stagecoördinatoren. Amsterdam, SEO Economisch Onderzoek.

³¹ Bron: Prevoo, T., De Groot, J., Van de Gevel, M., Yassine, D., Kersten, G., Soeterik, I., & De Winter-Koçak, S. (2024). Het proces van stagematching in het MBO: Het perspectief van studenten en leerbedrijven. Verwey-Jonker Instituut.

deel van de stagecoördinatoren aangeeft dat de school over de juiste middelen beschikt om een passende match te realiseren, zijn andere coördinatoren van mening dat het matchen van student en leerbedrijf een gespecialiseerde taak is waarvoor de school niet altijd de juiste competenties in huis heeft. De school kent volgens coördinatoren student en leerbedrijf lang niet altijd goed genoeg om een passende match tot stand te brengen.

Een ander knelpunt heeft betrekking op leerbedrijven. Zij wijzen erop dat het proces van stagematching, zoals het momenteel is vormgegeven, geen waterdicht instrument is om discriminatie 'aan de voorkant', bij leerbedrijven, te voorkomen. Hoewel dit volgens het Stagepact wel de bedoeling is, wordt de match volgens leerbedrijven niet altijd blind gemaakt; afhankelijk van identificeerbare informatie van de betreffende student kan een leerbedrijf een student bij de selectie of plaatsing nog steeds discrimineren. Ook spreken stagecoördinatoren hun zorg uit met betrekking tot de attitude van leerbedrijven; zij vrezen dat bedrijven zullen afhaken en minder stageplekken zullen aanbieden als zij niet zelf hun stagiairs mogen selecteren.

Daarnaast wijzen beide onderzoeken van SEO en Verwey-Jonker uit dat aanvullende instrumenten, zoals sollicitatietraining, een stagemarkt of een database met stages, vaker worden aangeboden aan studenten die zelfstandig op zoek gaan naar een stageplek, dan aan leerlingen die door de school aan een leerbedrijf gekoppeld worden. Op deze manier zou matching door de school afbreuk kunnen doen aan de voorbereiding op de stage en het leerproces van leerlingen. Dit nadeel wordt echter minder vaak genoemd door scholen die zelf volledig hun studenten matchen dan door scholen waarbij leerlingen zelf de regie hebben over het matchingsproces.

SEO en Verwey-Jonker concluderen hiermee dat stagematching alléén geen effectief middel is om stagediscriminatie tegen te gaan. Het moet gezien worden als onderdeel van een bredere set aan maatregelen. Een eerste aanvullende maatregel waar volgens respondenten meer op ingezet kan worden om de effectiviteit van stagematching te vergoten, is intensiever contact en begeleiding van de school tijdens de stage. Studenten geven aan hier behoefte aan te hebben, ook als mogelijk instrument om stagediscriminatie te voorkomen. Daarnaast valt er nog een slag te slaan in het herkennen en melden van stagediscriminatie; minder dan de helft van de studenten die stagediscriminatie heeft ervaren geeft aan er ook daadwerkelijk iets mee te doen. Respondenten zijn daarom van mening dat mbo-scholen meer aandacht moet besteden aan stagediscriminatie en meer verantwoordelijkheid moeten nemen in het signaleren van discriminatie door middel van lessen en een meldpunt op school. Ook leerbedrijven delen deze mening; zij vinden dat scholen bij de plaatsing van studenten meer rekening moeten houden de mogelijkheid van discriminatie op de werkvloer.

Onderzoek van KIS³² geeft inzicht in werkzame mechanismen om arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden, hoe deze toepasbaar zijn op de stagemarkt en welke randvoorwaarden voor ieder mechanisme van belang zijn. Hieruit komt naar voren dat stagematching waarbij een mbo-professional matcht op basis van persoonlijke wensen en persoonlijkheid geen effectieve manier is om stagediscriminatie tegen te gaan, omdat deze methode juist gevoelig is voor discriminatie. Persoonlijkheidskenmerken zijn subjectief en daarom gevoelig voor de invloed van stereotypen en vooroordelen. Een risico van stagematching kan dan ook zijn dat degene die de selectie maakt dit op grond van, al dan niet bewuste, vooroordelen doet. Als de onderwijsprofessional een match maakt, kan het zijn dat studenten gekoppeld worden aan bedrijven waar eenzelfde type mensen werkt (qua achtergrond, sekse, religie, cultuur, etc.) als de student. Dit zorgt voor risico op een 'etnische match', waardoor jongeren met een migratieachtergrond minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Soms vinden niet alleen de professionals dit een goede match, maar hebben studenten er zelf ook voorkeur voor. Daarnaast kan het zijn dat het stagebedrijf discriminerende wensen of verzoeken heeft.

³² Bron: Felten, H., Rooijen, van, M., Reches, L. en Broekroelofs, R. (2021). Mbo-stagediscriminatie voorkomen en aanpakken: wat kan werken? Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Een ander risico is dat studenten kunnen worden afgewezen doordat werkgevers geen 'klik' ervaren, zo blijkt uit onderzoek van de Rijksoverheid³³. Dit risico geldt wanneer wordt gematcht door de school maar er wel een 'klikgesprek' plaatsvindt, maar uiteraard ook wanneer de match wordt gemaakt door het leerbedrijf. Uit psychologisch onderzoek weten we dat mensen een voorkeur kunnen hebben voor mensen die op hen lijken. Je 'klikt' dus makkelijker met mensen die op jezelf lijken. Dit leidt ertoe dat studenten die behoren tot de meerderheid (bijvoorbeeld wit, (cis)man, (cis)hetero en zonder arbeidsbeperking) meer kans maken op een stage.

Wat zijn andere (bedoelde en onbedoelde) effecten van stagematching?

Objectieve stagematching kan ook effect hebben op discriminatie op de werkvloer. Onderzoek³⁴ laat zien dat vooroordelen naar elkaar toe vaak verminderen als mensen elkaar beter leren kennen en met elkaar gaan samenwerken. Het kan dus zijn dat een student waar de werkgever bij het eerste gesprek vooroordelen over had, daarna een prettige stage heeft omdat men elkaar heeft leren kennen. Het kan natuurlijk ook anders lopen wanneer bestaande vooroordelen juist worden bevestigd. Objectieve stagematching is daarom vooral bedoeld als een oplossing tegen discriminatie in het selectieproces en minder als oplossing tegen discriminatie op de werkvloer, al kan het daar wel aan bijdragen.

ROC Nijmegen heeft al enkele jaren geleden een pilot stagematching gedaan waar drie onderwijsteams aan deelnamen (MEI, Retail en MECC). In totaal zijn er 36 studenten gematcht.³⁵ Uit de pilot kwam naar voren dat de meeste studenten tevreden zijn over de match, maar ook dat de meeste van hen toch liever zelf een stageplek zoeken. Van de 14 MECC studenten die zijn gematcht vinden 12 dat ze goed zijn gematcht. De matchingscriteria die in de pilot waren opgenomen, waren leerdoel en leerwens, type bedrijf, type werkzaamheden en reisafstand.

Ook in de recente reflectie op de bevindingen van vier jaar stagematching bij ROC Nijmegen³⁶ is de conclusie dat stagematching bredere positieve (neven)resultaten oplevert. Door stagematching is er een verhoogde bewustwording over stagediscriminatie bij studenten, docenten en bedrijven. Ook is er meer aandacht en tijd voor stagevoorbereiding en zijn er geen studenten die achterblijven bij de start van de beroepspraktijkvorming. Ook draagt stagematching bij aan professionalisering van de beroepspraktijkvorming en voor beter relatiebeheer met leerbedrijven.

Randvoorwaarden en knelpunten voor effectieve stagematching

Zoals ook in het Stappenplan objectieve stagematching expliciet benoemt wordt, dient stagematching gezien te worden als onderdeel van een bredere integrale aanpak van stagediscriminatie.³⁷ De andere onderdelen van een integrale aanpak zijn het stellen van een duidelijke norm op school en naar leerbedrijven, het betrekken van regionale partners, studenten en docenten, het opstellen van een integraal beleid tegen stagediscriminatie, het stimuleren van objectief werven en selecteren bij leerbedrijven, het inrichten van duidelijke processen voor het melden van stagediscriminatie en het vergroten van de kennis en vaardigheden voor het herkennen, voorkomen en aanpakken van stagediscriminatie. Daarnaast is het van belang om de gedeelde verantwoordelijkheden rondom het matchingsproces te zien in samenhang met andere maatregelen voor een goede begeleiding en ondersteuning van studenten bij hun stage.

³³ Bron: Rijksoverheid (2023). Toolbox Aanpak Stagediscriminatie. Voor het ontwikkelen van een aanpak tegen stagediscriminatie voor mbo-instellingen.

³⁴ Bron: Rijksoverheid (2023). Een goede match: Stappenplan objectieve stagematching binnen mbo-instellingen.

³⁵ Bron: ROC Nijmegen (2023). Stagematching.

³⁶ Bron: ROC Nijmegen (2025). Vier jaar stagematching. Wat hebben we geleerd.

³⁷ Bron: Rijksoverheid (2023). Een goede match: Stappenplan objectieve stagematching binnen mbo-instellingen.

Verder zijn een aantal praktische randvoorwaarden van belang bij een goede uitvoering van stagematching³⁸:

- trek voldoende tijd uit om onderwijsprofessionals te overtuigen;
- er moet in het curriculum voldoende ruimte zijn voor LOB ter voorbereiding op de stage;
- blijf bij teams en bedrijven benadrukken dat de methode zich richt op het bieden van gelijke kansen en daarmee mogelijk voorkomen van stagediscriminatie;
- houd er rekening mee dat onderwijsprofessionals moeten wennen aan deze manier van werken;
- een andere manier van stages zoeken en regelen vraagt veel afstemming en voorbereiding in het team. Het is lastig om dit snel te bewerkstelligen dus trek hier voldoende tijd voor uit;
- houd er rekening mee dat sommige studenten toch al zelf op zoek zijn gegaan naar een stageplaats.

Naast bovenstaande factoren kan het stagebedrijf ook bijdragen aan een goede uitvoering van stagematching, bijvoorbeeld door een standaardformulier op te stellen waarbij de nadruk op competenties en kwaliteiten van de student ligt³⁹. Hierbij kan bijvoorbeeld gebruikgemaakt worden van een (oud-)stagiair. Bij het ontwerpen van dergelijke formulieren is het van belang dat hierin niet gevraagd wordt naar persoonlijke gegevens zoals naam, leeftijd, geslacht, afkomst, religie of andere irrelevante zaken, om invloed van vooroordelen en stereotype beelden te voorkomen. Daarnaast is het van belang dat vooraf bepaald wordt welke competenties cruciaal zijn voor een stagiair en welke niet, zodat de criteria waarop de kandidaten beoordeeld worden, van tevoren duidelijk zijn.

Bij bovenstaande randvoorwaarden zijn ook knelpunten te noemen. De haalbaarheid en de manier waarop deze voorwaarden toegepast kunnen worden, zijn niet duidelijk.⁴⁰ Daarnaast is een kritische kanttekening dat de competenties van mbo-studenten van dezelfde opleiding mogelijk weinig van elkaar verschillen. Studenten hebben nog nauwelijks andere werkervaringen opgedaan naast hun opleiding. Daarnaast kunnen studenten de gevraagde competenties juist opdoen in de stage.

Ook geven stagecoördinatoren van opleidingen waar het leerbedrijf de selectie bepaalt, aan dat bedrijven mogelijk afhaken en minder stageplaatsen aanbieden als zij zelf niet hun stagiair kunnen kiezen⁴¹. Verder kan het voor scholen kostbaar zijn om zelf de stagematching op zich te nemen.

Hoe kunnen de effecten van stagematching als maatregel worden vergroot?

In het onderzoek van SEO Economisch Onderzoek en Verwey-Jonker worden verschillende suggesties aangedragen⁴². Deze betreffen:

- Versterkt contact tussen school en student gedurende de stageperiode;
- Versterkte ondersteuning van de school tijdens de stage, vooral bij het herkennen en melden van stagediscriminatie;
- Meer aandacht onder scholen voor mogelijke discriminatie bij leerbedrijven;
- Meer inzet op aanvullende maatregelen zoals een stagemarkt, sollicitatietraining of database met stages, ook bij studenten die direct aan een stageplek gematcht worden.

³⁸ Bron: Rijksoverheid (2023). Toolbox Aanpak Stagediscriminatie. Voor het ontwikkelen van een aanpak tegen stagediscriminatie voor mbo-instellingen.

³⁹ Bron: Felten, H., Rooijen, van, M., Reches, L. en Broekroelofs, R. (2021). Mbo-stagediscriminatie voorkomen en aanpakken: wat kan werken? Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

⁴⁰ Bron: Felten, H., Rooijen, van, M., Reches, L. en Broekroelofs, R. (2021). Mbo-stagediscriminatie voorkomen en aanpakken: wat kan werken? Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

⁴¹ Bron: Van Eijkern, I. en T. Prevoo (2023). Het proces van stagematching in het mbo. Een enquête onder stagecoördinatoren. Amsterdam, SEO Economisch Onderzoek.

⁴² Bron: Prevoo, T., De Groot, J., Van de Gevel, M., Yassine, D., Kersten, G., Soeterik, I., & De Winter-Koçak, S. (2024). Het proces van stagematching in het MBO: Het perspectief van studenten en leerbedrijven. Verwey-Jonker Instituut.

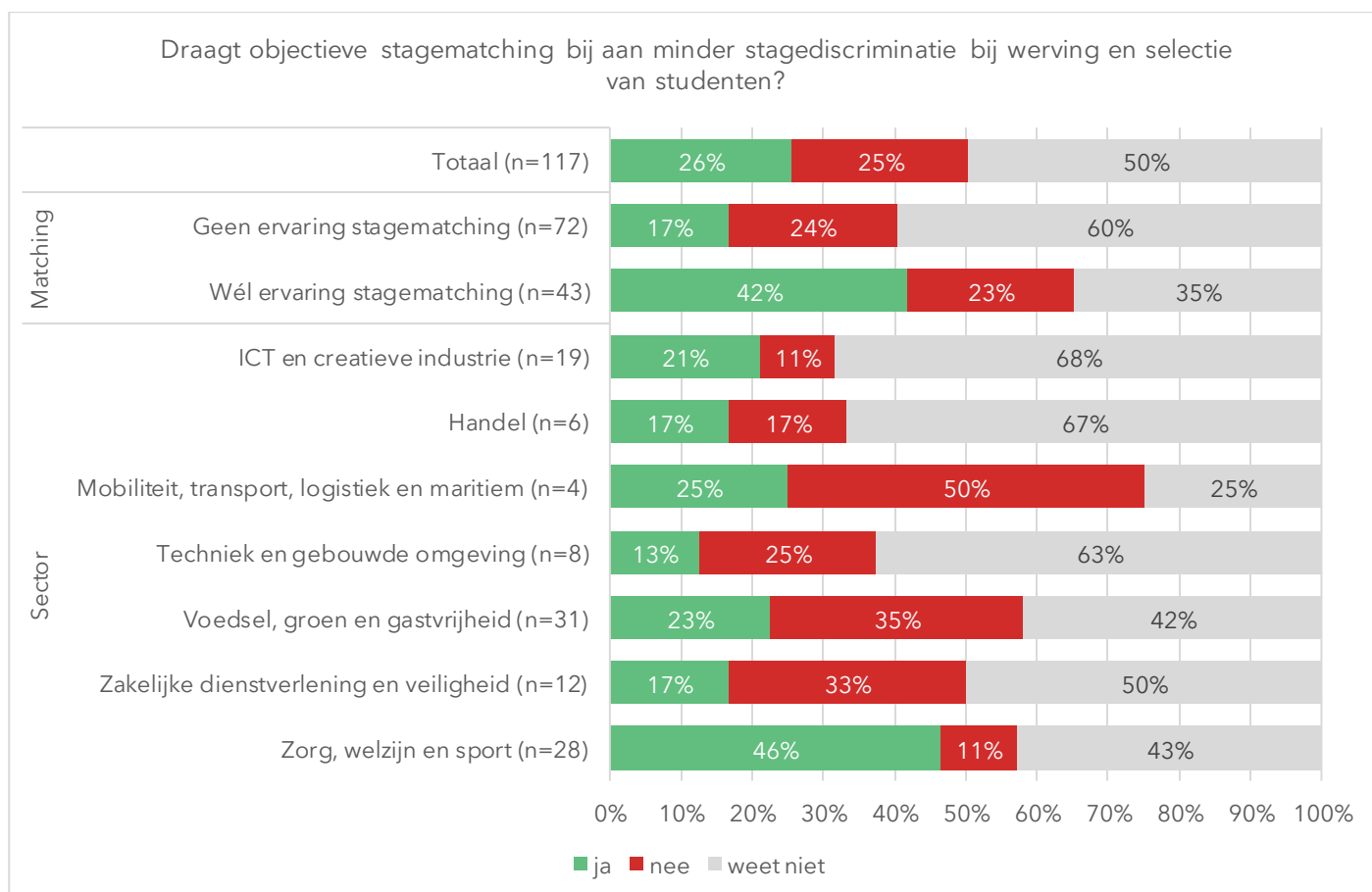
4.2 Coördinatoren onzeker over effectiviteit; benoemen wel andere voor- en nadelen

In de enquête onder stagecoördinatoren vragen we of objectieve stagematching bijdraagt aan het verminderen van stagediscriminatie bij de werving en selectie van studenten. En welke voor- en nadelen objectieve stagematching volgens hen heeft voor de beroepspraktijkvorming van studenten.

Ook coördinatoren weten niet goed of objectieve stagematching bijdraagt aan minder stagediscriminatie bij werving en selectie van studenten

De helft van de stagecoördinatoren weet niet of objectieve stagematching effectief is om discriminatie bij de werving van stagiairs te voorkomen (Figuur 4.1). De andere helft is gelijk verdeeld onder hen die hier positief over zijn en hen die hier negatief over zijn. Coördinatoren die objectieve stagematching toepassen bij (een van) hun opleiding(en) zijn vaker expliciet positief (42%) over de bijdrage van objectieve stagematching aan het voorkomen van stagediscriminatie bij de werving en selectie van studenten.

Figuur 4.1 Een kwart zegt dat objectieve stagematching bijdraagt aan minder discriminatie bij werving en selectie van stagiairs, eveneens een kwart zegt van niet; de helft weet het niet



Bron: Vragenlijst onder 123 stagecoördinatoren

Noot: 117 stagecoördinatoren hebben de vraag over effectiviteit beantwoord

Uit de toelichting op hun antwoorden (zie enkele quotes in Box 4.1) komt naar voren dat stagecoördinatoren erkennen dat matching door de school aan de voorkant voorkomt dat bedrijven – bewust of onbewust – studenten ongelijk behandelen bij de werving van een stagiair. Anderen geven dat er bij hun opleiding/sector geen sprake is van discriminatie. Tegelijkertijd wijzen sommigen op het risico dat tijdens de stage er alsnog geen goede match is en dat alsnog discriminatie of ongelijke behandeling van studenten kan optreden. Eén respondent vat dit als volgt samen: *“Iedereen moet de kans krijgen om een goede stageplek te vinden. Echter wanneer ze afgestudeerd zijn en werkzoekende zijn zullen ze tijdens hun sollicitaties ook met een diversiteit aan oordelen te maken krijgen. Ook hoe ze hier mee om moeten gaan leren ze dus wanneer ze stage zoeken. Dit wil niet zeggen dat er gediscrimineerd mag worden! Ik denk echter niet dat dit meer/minder zal zijn als in de arbeidsmarkt.”*

Box 4.1 Enkele toelichtingen van respondenten die positief (ja) en negatief (nee) zijn over de effectiviteit van objectieve stagematching om discriminatie bij de werving en selectie van studenten te voorkomen

Ja

- Absoluut! Ook de wat stillere studenten die even tijd nodig hebben om te wennen, hebben evenveel kansen op een mooie stageplek, als de voortvarende studenten. Voor de meest gewilde plekken, liggen de kansen meer gelijk.
- Dat zal zeker wel bijdragen. Studenten die hiermee te maken hebben help je uiteraard wel bij de matching.
- Als een bedrijf een student niet kan weigeren, kan dat ook niet op grond van persoonlijke kenmerken. Echter, het niet meenemen van persoonlijke kenmerken heeft ook nadelen voor studenten. Stagematching waarbij ook rekening wordt gehouden met persoonlijke kenmerken heeft onze voorkeur.
- bedrijven kunnen niet meer selecteren op geslacht of achtergrond.
- Op deze manier heeft iedereen een kans. In het verleden is het een keer geweest dat 2 stagiaires mochten komen en na het kennismakingsgesprek gaven ze aan dat er maar 1 mocht komen en wie dat was. Dit wordt nu voorkomen.
- [Bij objectieve matching] kan je dat binnen de perken houden maar hier hebben wij bij zelf kiezen ook invloed op en als we het zien gaan wij met de organisatie in gesprek
- Bedrijven hebben eigenlijk niks te willen en moeten het doen met de toegewezen student.
- Sommige studenten met andere land van herkomst hebben zonder hulp van school eerder te maken met afwijzing.
- Dat denk ik wel, maar of de stage ook succesvol kan verlopen is de vraag. Bij selectie zal er geen discriminatie zijn, maar dat zegt niets over discriminatie tijdens het verloop van de stage.
- Er is geen stagediscriminatie vooraf. En nu gaan we het gesprek aan als er discriminatie is tijdens de stage.

Nee

- Objectieve stagematching kan in theorie bijdragen aan minder stagediscriminatie, maar in de praktijk is dat effect beperkt of niet vanzelfsprekend.
- Ik kan mij voorstellen dat bijvoorbeeld studenten met ondersteuningsbehoeften of onconventionele loopbanen passen niet altijd goed binnen de standaard parameters van een algoritme. Zonder maatwerk kunnen zij juist minder kansen krijgen. ik denk dat alleen wanneer matching onderdeel is van een breder pakket aan maatregelen (zoals anonieme profielen, voorlichting aan bedrijven en monitoring van afwijzingsredenen), kan het daadwerkelijk een verschil maken.
- Ik verwacht het niet. Voldoende kennis van de bedrijven en begeleiding van de studenten maakt matching krachtiger.
- Wanneer een aangenomen student na 2 weken toch niet past in het bedrijf krijg je meer overplaatsingen en dat kost weer het zelfvertrouwen van de student. Dus dan geen winsituatie.
- Binnen [mijn opleidingen] heb ik geen ervaringen met stagediscriminatie bij werving en selectie van studenten. Ik kan me voorstellen dat in andere sectoren objectieve stagematching helpt om discriminatie te voorkomen.
- persoonlijk vind ik dat het contact tussen school en leerbedrijf stagediscriminatie tegenhoudt en voorkomt. Door zeer korte lijnen te hebben worden problemen snel opgelost of aangepakt
- In [onze sector] kijken ze niet naar geslacht, afkomst, kleur etc. Als iemand wil werken, dan is hij/zij/of wat het ook is, van HARTE WELKOM. De tekorten zijn zo groot dat het niet uitmaakt, als ze maar willen!
- Discriminatie speelt geen (grote) rol. Dit komt denk ik door de doelgroep en locatie van de school.
- Wij kennen onze stagebedrijven en zien op dit gebied tot nu toe geen problemen.

Bron: Vragenlijst onder 123 stagecoördinatoren

Noot: 117 stagecoördinatoren hebben de vraag over effectiviteit beantwoord, 69 lichtten hun antwoord nader toe

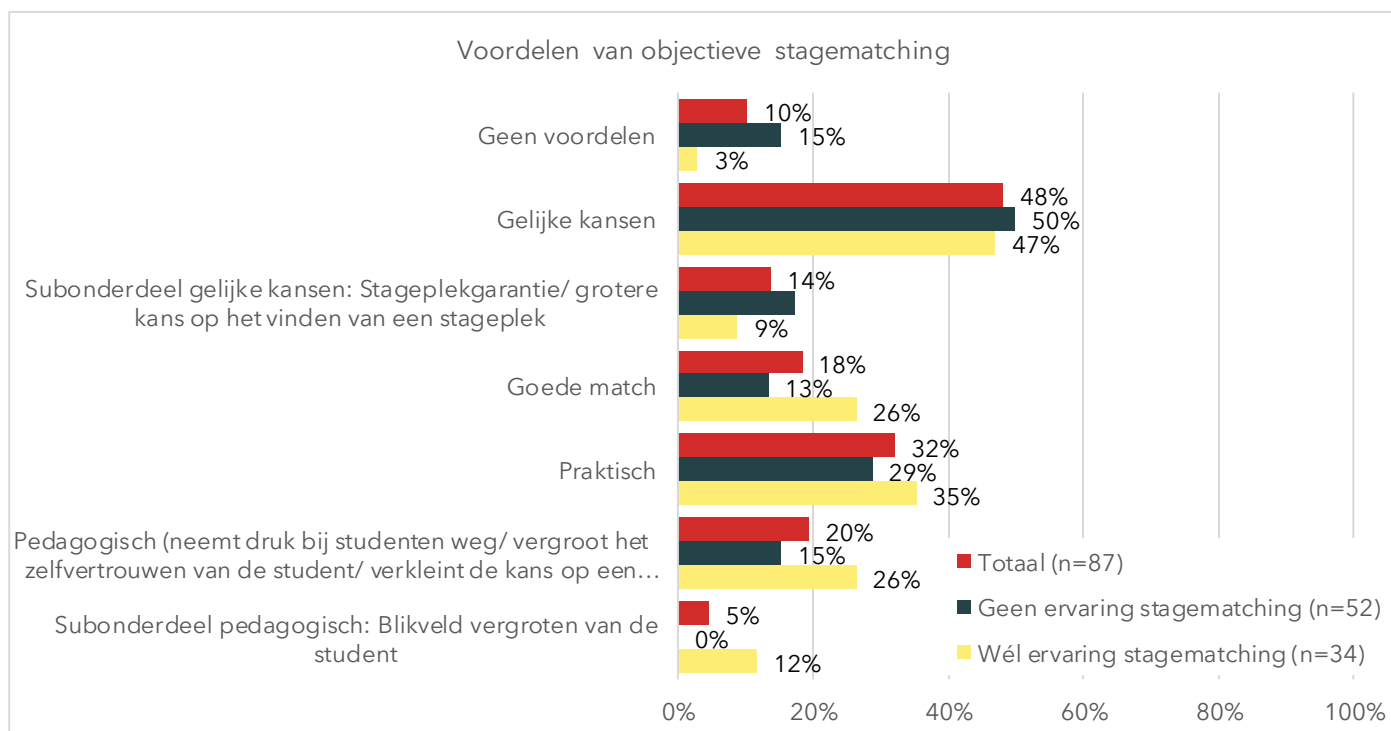
Voordelen van objectieve stagematching volgens stagecoördinatoren

Stagecoördinatoren geven vanuit de ervaring met hun eigen matchingsproces in een open vraag aan wat zij als voor- en nadelen zien van objectieve stagematching door de school. Na categorisering van alle open antwoorden (zie Figuur 4.2) zien we dat het meest genoemde voordeel is dat het gelijke(re) kansen biedt voor studenten. De helft van de respondenten benoemt iets dat onder deze categorie valt. Andere (categorieën) voordelen zijn dat het praktisch is zelf student aan stage(bedrijf) te koppelen (32%), dat het pedagogisch gezien beter is voor de student (20%), en dat objectieve stagematching bij kan dragen aan een goede match (18%). Hoe vaak de verschillende categorieën voordelen genoemd worden is terug te zien in Figuur 4.2. Ook bieden de quotes in Box 4.2 een verdere verdieping op de verschillende categorieën.

Eén quote vat een aantal van de genoemde voordelen beknopt samen: *“objectieve stagematching kan bijdragen aan eerlijkere, snellere en beter onderbouwde plaatsingen, wat de kwaliteit van de BPV kan versterken.”*

Wel verschillen respondenten met en zonder ervaring met objectieve stagematching op enkele punten als het gaat om de voordelen die zij zien. Een deel van de coördinatoren die geen objectieve stagematching toepassen ziet helemaal geen voordelen (15%). Twee voordelen die coördinatoren die objectief matchen vaker zien dan zij die dat (nog) niet doen is dat het kan bijdragen aan een goede match (26% vs 13%) en dat het ook pedagogisch gezien positief kan zijn voor studenten (25% vs 15%).

Figuur 4.2 Het meeste genoemde voordeel is versterking van gelijke kansen



Bron: Vragenlijst onder 123 stagecoördinatoren

Noot: 87 stagecoördinatoren hebben de vraag over voordelen van objectieve stagematching ingevuld

Box 4.2 Enkele quotes over (categorieën) voordelen van objectieve stagematching

Gelijke kansen: Minder kans op stagediscriminatie

- Doordat de stagebedrijven minder keus hebben en toch graag een stagiair willen, krijgen ook de studenten met een beperking of een andere culturele achtergrond een eerlijke kans.
- Minder kans op uitsluiting van een student op ongegronde basis (stagediscriminatie)
- Ze zullen bij objectieve stagematching vrijwel geen stagediscriminatie kunnen ondervinden bij het aannameproces en bij andere vormen van stagematching zal dit ook zeer beperkt zijn.
- Meer ruimte en plaats voor studenten die wellicht anders minder snel een plekje zouden kunnen vinden
- Studenten met een ondersteuningsbehoefte worden door de matchingstool en de vragenlijsten alleen gematcht met bpv-bedrijven die extra ondersteuning kunnen bieden. Daar waar bij reguliere sollicitaties dergelijke studenten regelmatig worden afgewezen is dat nu niet het geval.

Gelijke kansen: Stageplek garantie

- *Iedere student heeft een stageplaats.*
- *alle studenten hebben op tijd een stageplek aangeboden gekregen*
- *Meer studenten vinden een plek*

Praktisch

- Het geeft bedrijf en student duidelijkheid en structuur, dit vermindert de regeldruk voor beiden.
- Voor het bedrijf : Kan verrassend positief uitpakken, wat de relatie met school bevordert.
- Omdat er nauw contact is tussen bedrijf en onderwijsteam om te zorgen voor de match, is de drempel laag om uitdagingen in de begeleiding sneller te signaleren en aan te pakken.
- Minder tijdsinvestering
- Sneller en makkelijker
- BPV begeleider heeft zelf in de hand dat iedere student een stageplek heeft
- 'sneller overzicht en inzicht in matching. - veel duidelijker voor de praktijk --> helder hoeveel plekken wij vragen
- er is meer inzicht in het proces door één persoon (de BPV-coördinator)
- onze organisatie heeft zo redelijk goed contact met de [bedrijven]
- ik merk nu in dit jaar dat het mij als BPV begeleider ontlast. De studenten die meer ondersteuning nodig hebben krijgen dit ook. Er is 10p1 aandacht en meer aandacht om op de wensen van de student in te gaan en écht te helpen.
- Controle over het stageproces.

Pedagogisch (neemt druk bij studenten weg/vergroot het zelfvertrouwen van de student/verkleint de kans op een teleurstellende eerste ervaring)

- Er zijn altijd studenten die het lastig vinden een bpv-plaats te zoeken. Voor hen is dit een goede oplossing.
- Met bpv-matching kan een teleurstellende (eerste) bpv-ervaring worden voorkomen
- Bpv-matching kan de horizon van studenten verbreden, doordat studenten soms worden gematcht met bedrijven waaraan ze zelf niet snel zouden denken.
- Meer rust bij studenten
- Bpv-matching kan een vangnet zijn voor studenten die lastig een bpv-plaats kunnen vinden. Bpv-matching geeft richting aan studenten die het zelf nog niet zo goed weten en/of onzeker zijn .
- Het kennismakingsgesprek is voor studenten minder spannend.
- Nuttig voor een student met een persoonlijke beperking Ze hebben dan meer eigenwaarde.

Pedagogisch: blikveld vergroten student

- *Bpv-matching kan de horizon van studenten verbreden, doordat studenten soms worden gematcht met bedrijven waaraan ze zelf niet snel zouden denken.*
- *De studenten kunnen kennismaken met meerdere branches => breed opleiden. Een branche wat misschien niet direct de eerste voorkeur heeft, kan verrassend leuk zijn. Alle studenten hebben gelijke kansen op een stageplek.*

Goede match

- Door deel te nemen aan bpv-matching is voor bedrijven de kans op een passende stagiair groot.
- Wij kennen onze studenten en de leerbedrijven. Wij kunnen goed matchen.
- Studenten zitten op de juiste plaats en ervaren een succesvolle stage.
- Minder kans dat student op bedrijf komt waar hij te weinig leert. Dat kan komen doordat hij er al werkt en dan als medewerker wordt behandeld ipv als stageloper. Sommige bedrijven zijn bij ons niet bekend en de stagebieder laat de student niet genoeg lerende werkzaamheden uitvoeren.
- Bedrijf sluit aan bij leerdoelen opleiding

Bron: Vragenlijst onder 123 stagecoördinatoren

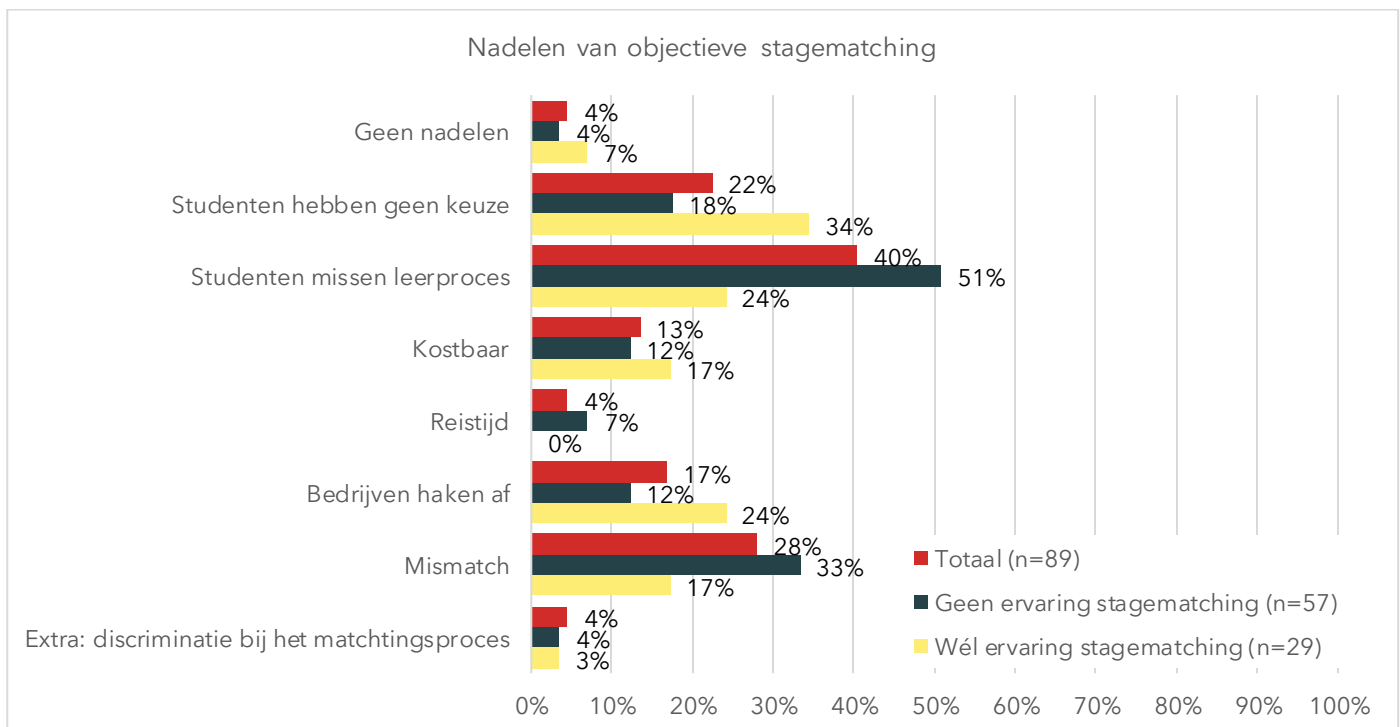
Noot: Selectie van quotes van de 87 stagecoördinatoren die voordelen van objectieve stagematching benoemen

Nadelen van objectieve stagematching volgens stagecoördinatoren

Ook de nadelen die stagecoördinatoren beschrijven zijn in een aantal categorieën onder te brengen (zie Figuur 4.3). Het meest genoemde nadeel is dat studenten door objectieve stagematching een deel van het leerproces missen. Vier op de tien coördinatoren noemt dit nadeel in hun antwoord. De kans op een mismatch en het gebrek aan keuzevrijheid voor de student worden ook relatief vaak genoemd. Quotes van de verschillende (categorieën) nadelen van objectieve stagematching zijn opgenomen in Box 4.3.

In relatie tot het voornemen om stagediscriminatie te voorkomen wijzen enkele respondenten ook naar mogelijke verplaatsing van het probleem van discriminatie en dat het veel is om van scholen te verwachten via objectieve matching het probleem 'op te lossen'. Een respondent zegt: *"Met objectieve matching voorkom je eerder het discrimineren aan de voordeur, maar tijdens het daadwerkelijk stage lopen ondervang je dit helaas niet. Hier is ook een cultuuromslag en normstelling voor nodig."* Een ander zegt daarover: *"Het is problematisch om kwetsbare studenten in te zetten om patronen binnen leerbedrijven te doorbreken. (...) [Deze opleidingen] vinden het goed dat er wordt onderzocht op welke wijze stagediscriminatie kan worden voorkomen, maar staan niet volledig achter het instrument objectieve stagematching om dit te bewerkstelligen."*

Figuur 4.3 Het meest genoemde nadeel is dat studenten de leerervaring van zelf solliciteren missen



Bron: Vragenlijst onder 123 stagecoördinatoren

Noot: 89 stagecoördinatoren hebben de vraag over nadelen van objectieve stagematching ingevuld

Ook zijn er verschillen te zien in welke nadelen respondenten met en zonder ervaring met objectieve stagematching zelf benoemen. Coördinatoren die geen objectieve stagematching toepassen bij hun opleiding(en) geven vooral aan dat stagematching ten koste gaat van het leerproces – door 51% genoemd – en ook een risico op mismatch met zich mee kan brengen – door 33% benoemd. Coördinatoren met ervaring met objectieve stagematching benoemen deze nadelen veel minder vaak, respectievelijk 24% en 17%. Zij benoemen echter wel – vaker dan coördinatoren zonder objectieve stagematching – dat het ten koste gaat van de keuzevrijheid van studenten (34% benoemt dit) en dat bedrijven mogelijk afhaken (24% benoemt dit).

Box 4.3 Enkele quotes over (categorieën) nadelen van objectieve stagematching

Studenten hebben geen/minder keuze

- De studenten kunnen dan [niet] zoeken in hun eigen omgeving, wat bij hun past en zijn al bezig met netwerken.
- Leerlingen (het gros) willen het niet; willen liever een eigen bedrijf zoeken.
- Onze studenten vinden het zelfstandig binnenkomen bij een bedrijf erg belangrijk.
- De student is zelf niet meer actief betrokken bij het vinden van een stageplek. Het wordt ze aangedragen, terwijl juist een pro-actieve houding zo belangrijk is.
- Geen invloed op voorkeur van een plek en kan verrassend negatief uitpakken > Het vooroordeel van een student kan ook zo bevestigd worden (het zal wel een saaie plek zijn/ of lijkt mij niet leuk)

Studenten missen leerproces

- Niet zien hoe de marktwerking werkt. (..) Niet afvragen wat bij je past, niet zelf ontdekken hoe je moet zoeken, geen echt sollicitatiegesprek voeren.
- Succeservaring weghalen
- De studenten leren niet te netwerken, solliciteren en spreken, wat belangrijk is voor de algemene ontwikkeling

Kostbaar

- Ook kost stagematching zeer veel tijd, want je moet alle wensenlijstjes naast de kenmerken van bedrijven leggen. Dat is geen eenvoudige puzzel om te leggen.
- Praktisch onuitvoerbaar bij opleidingen met breed werkveld (bijvoorbeeld bij Teeltbedrijven waar het gaat van boomteelt, naar akkerbouw en naar glastuinbouw)
- Veel werk. Als begeleider heb je veel kennis van de bedrijven nodig

Reistijd

- Het komt regelmatig voor dat we stagebedrijven helemaal niet kennen. Of dat een student een rivier over moet of een eind moet reizen als wij een plekje zoeken.
- Studenten moeten verder reizen.
- Door de grote reisafstanden en (on)bereikbaarheid van stageplaatsen met openbaar vervoer in onze regio is reisafstand/bereikbaarheid het belangrijkste criterium bij verdeling van stageplaatsen.

Bedrijven haken af

- Bedrijven willen het niet, bedrijven geven zich er niet voor op (op een enkeling na en dat is veel te weinig)
- Indien het fout gaat. Is het de vraag of het bedrijf niet definitief afhaakt.
- Niet ieder bedrijf wil eraan meewerken, omdat het onderwerp discriminatie beladen is. Dit valt of staat met vertrouwen en een goede samenwerking tussen opleiding en bedrijf.
- Kan negatief uitpakken, wat de relatie met school schaadt.
- Veel bedrijven haken af, omdat ze zelf willen selecteren.
- Bpv-bedrijven (m.n. kleine bedrijven) hebben moeite studenten ongezien en zonder 'klikgesprek' aan te nemen.
- Bedrijven weten niet wie ze in huis krijgen, en bij [deze opleiding] is het gewoon heel erg belangrijk dat een stagebedrijf met de student kan werken, dat er een 'klik' is.
- Bedrijven willen vaak zelf kiezen wie ze aannemen. Een opgelegde match kan leiden tot minder motivatie bij het bedrijf om te investeren in de stagiair.

Kans op mismatch

- Als er geen klik is tussen pol en student dan staat het het leerproces in de weg. Discriminatie gebeurt niet alleen vooraf, maar ook [op] de werkvloer.
- Je weet niet of de stage passend is. Het kan zijn dat het juist niet matcht doordat je de verkenning/gesprek/overleg mist waarbij je juist de wensen en verwachtingen bespreekt en kijkt of het matcht.

Mogelijke discriminatie tijdens het matchingsproces

- Het risico is ook dat je toch rekening houdt met subjectieve zaken, zoals de persoonlijke problematiek van studenten, waardoor sommige [bedrijven] altijd de kwetsbare studenten krijgen.
- Het is mogelijk dat onbewuste aannames of verwachtingen over de student toch een rol spelen bij de totstandkoming van de match
- Verplaatsen van discriminatie: wij plaatsen geen studenten bij bedrijven waarvan wij weten dat ze die studenten toch al niet willen plaatsen
- Er kunnen (onbedoelde) voorkeuren of vooroordelen meespelen in de toewijzing.

Bron: Vragenlijst onder 123 stagecoördinatoren

Noot: Selectie van quotes van de 89 stagecoördinatoren die nadelen van objectieve stagematching benoemen

4.3 Effectiviteit van stagematching bij vier casussen

Tevredenheid met stage en veilige kennismaking met arbeidsmarkt

Over het algemeen geven docenten en studenten in de casussen aan tevreden te zijn met de stages die via stagematching tot stand komen. Zij zien dat studenten op hun plek zitten op hun stage, dat studenten er leerzame ervaringen opdoen en dat ze veelal passende begeleiding krijgen. Ook vinden ze het prettig dat de school door stagematching meer grip heeft op de verdeling van stageplekken onder studenten en er daarmee voor kan zorgen dat een student gedurende zijn of haar studie stageloopt in verschillende typen bedrijven of branches. Bij één van de scholen zijn niet alle studenten tevreden over de match die in eerste instantie door de school is gemaakt, omdat het bedrijf niet altijd plek bleek te hebben en de student dus te maken kreeg met afwijzingen. Doordat bedrijven niet altijd een plek hebben vrijgehouden voor de student, leidt de gemaakte match dan niet altijd daadwerkelijk tot een stage. Daarnaast wijzen docenten op problematiek die binnen de stages kan spelen, zoals studenten die te veel in het diepe worden gegooid en daarom moeite hebben om mee te komen in de stage. Ook komt het regelmatig voor dat studenten tijdens de stage worden weggestuurd en docenten een alternatieve stage moeten regelen. Het gaat dan meestal om gedrag van studenten zoals te laat komen of veel op hun telefoon zitten. Deze problematiek hangt volgens docenten echter niet samen met het proces van stagematching.

In drie van de vier casussen wordt stagematching in het eerste leerjaar toegepast. In deze gevallen zien zowel docenten als studenten dat stagematching kan bijdragen aan een veilige kennismaking met de arbeidsmarkt. De voorbereidende lessen kunnen hierin een rol spelen volgens de docenten. Tijdens deze lessen worden studenten voorbereid op de gewoonten en gebruiken in het bedrijfsleven binnen de sector waarin ze gaan stagelopen. Ze leren wat er van ze verwacht wordt en maken kennis met de bedrijfscultuur. Daarnaast krijgen ze soms ook de mogelijkheid om bijvoorbeeld een kennismakingsgesprek te oefenen. Ook het feit dat de school de match tussen bedrijf en student maakt, kan bijdragen aan een soepele en veilige kennismaking met het bedrijfsleven. Er wordt een deel van de spanning en verantwoordelijkheid bij de student weggenomen doordat studenten niet zelf het eerste contact hoeven te leggen en doordat ze weten wat ze kunnen verwachten in het kennismakingsgesprek. Studenten geven aan dat ze het fijn vinden om gematcht te worden, en dat de voorbereidingslessen helpen. Zo geeft een van de studenten aan dat de voorbereidingslessen haar hebben geholpen om, nadat de match tot stand was gekomen, het eerste kennismakingsgesprek met haar stage te voeren: "Ik vond het echt heel spannend om het gesprek te voeren. Omdat je ze dan nog niet kent. Ik wist eigenlijk nog niks over het bedrijf. Door de voorbereidingsgesprekken wist ik wel al een beetje wat ik moest zeggen. Dat heeft wel geholpen." Andere studenten vonden het minder spannend. In één van de casussen moesten studenten ondanks de match een sollicitatiegesprek voeren met het bedrijf, waarin de kans om afgewezen te worden reëel was. Dit heeft voor deze studenten niet bijgedragen aan een prettige kennismaking met de arbeidsmarkt.

Effect op stagediscriminatie onbekend, wel meer aandacht voor en kennis over het thema

In de casussen is ter inleiding op de vraag of stagematching een positief effect heeft op het voorkomen van stagediscriminatie gevraagd of stagediscriminatie op de opleiding besproken wordt. Daarnaast is gevraagd of de studenten wel eens het gevoel hebben gehad dat ze bij het vinden van een stage of tijdens een stage gediscrimineerd zijn.

Hoewel niet alle mbo-scholen in de voorbereidende lessen expliciet aandacht besteden aan stagediscriminatie, ervaren de scholen die dat wel doen een positief effect hiervan op de kennis over discriminatie en de aandacht voor het thema. Docenten geven aan dat ze zich bewuster worden van de manieren waarop discriminatie in het stageproces kan voorkomen. Ook studenten leren in deze lessen wat discriminatie is en hoe het zich kan voordoen:

“Door de lessen leer je discriminatie ook beter herkennen. We hadden een PowerPoint met voorbeelden en dan moest je zeggen is dit wel of geen discriminatie is”. Tijdens deze voorbereidende lessen kan ook aandacht besteed worden aan discriminatie tijdens de stage en hoe je daar als mee om kunt gaan. Een van de studenten zegt hierover: “Je leert wel wat meer je grenzen aangeven”.

In drie van de vier casussen geven docenten en studenten aan dat zij zelf niet of nauwelijks ervaring hebben met stagediscriminatie en dat het om die reden niet aan te tonen is of stagematching effect heeft op de gevallen van discriminatie. Docenten noemen bijvoorbeeld dat de instelling een relatief homogene en witte studentpopulatie heeft, waardoor culturele achtergrond nauwelijks een reden is tot discriminatie. Een andere docent geeft aan te verwachten dat, ondanks dat het op de eigen school nauwelijks van toepassing is, stagematching landelijk wel effect heeft op het voorkomen van stagediscriminatie, omdat het er bij de matching nog geen achtergrondinformatie wordt gedeeld over de student. Een aantal studenten geeft echter aan dat zij zelf of een medestudent wel eens te maken heeft gehad met discriminatie op de stage. Zij noemen bijvoorbeeld dat er discriminerende grapjes worden gemaakt of dat je door de oudere werknemers wordt ‘getest’. Ook kennen ze voorbeelden van discriminatie en racisme in het contact met cliënten op de stageplek. Een docent vertelt dat zij weet dat er bij andere opleidingen meisjes en studenten met een niet-Nederlandse achternaam zijn die vaak niks terug horen van hun stagesollicitatie, terwijl een mannelijke klasgenoot wel direct wordt uitgenodigd bij het bedrijf. In de casusstudie waar ze wel ervaring hebben met stagediscriminatie geven docenten overigens ook aan moeilijk uitspraken te kunnen doen over het effect van stagematching op het voorkomen van stagediscriminatie. Een deel van de docenten en studenten geeft echter aan de verwachting te hebben dat stagematching effectief kan zijn voor studenten die bijvoorbeeld een migratieachtergrond hebben, omdat die eerder het risico lopen te maken te krijgen met stagediscriminatie.

Op alle mbo-scholen noemen docenten dat het moeilijk is om te bepalen wanneer er sprake is van stagediscriminatie. Wanneer een bedrijf een student afwijst, is het lastig om te achterhalen of hierbij discriminerende kenmerken een rol spelen. Het is niet altijd duidelijk wat voor het bedrijf de reden is om een student af te wijzen. Zo geeft één van de docenten aan dat een student was afgewezen voor de stage met de reden dat er toch geen plek was, ondanks dat het leerbedrijf had gezegd dat ze een plek hadden. Ook kunnen er subjectieve criteria zijn, wat het voor docenten en studenten moeilijk maakt om te bepalen of de afwijzing van de student van een bedrijf discriminerend is. Bedrijven hebben bijvoorbeeld de wens om een stagiair te vinden die wat betreft persoonlijkheid en eigenschappen past bij de bedrijfscultuur en de werkzaamheden. Een docent vindt dat er sprake is van een groot grijs gebied, waardoor studenten ook niet altijd weten of iets discriminatie is. Bedrijven hebben wel discriminerende criteria volgens deze docent: “Er zijn bedrijven waar ze een beeld hebben bij de ideale student. De student moet vroeger met lego gespeeld hebben, handig zijn, jongen zijn. Je bent van goeden huize of niet. Dat is een grijs gebied.” Een andere docent heeft meegemaakt dat een stagebedrijf zelf aangaf dat het werk bij het bedrijf fysiek zwaar was en dat er voornamelijk oudere mannen werkten. Ze vroegen zich af of een jonge studente daar wel op haar plek zou zijn en of de werksfeer voor haar wel veilig zou zijn. Maar bij vermoedens van discriminatie in de selectie zorgt stagematching er volgens docenten wel voor dat docenten in gesprek gaan met leerbedrijven. Als een student wordt afgewezen voor een stageplek, neemt de betrokken docent contact op met het bedrijf om na te vragen waarom de student de plek niet heeft gekregen. Een bedrijf geeft dan aan dat ze bijvoorbeeld toch niet de juiste begeleiding hebben. Voor docenten is het in sommige gevallen lastig om actie te ondernemen bij het vermoeden dat een leerbedrijf discrimineert: als het leerbedrijf een praktische reden geeft of niet toegeeft, dan is het lastig om daar iets mee te doen. Docenten noemen dat zij het met name belangrijk vinden om in dergelijke situaties als opleiding ‘naast de student te gaan staan’.

In twee van de vier casussen geven docenten aanvullend aan te verwachten dat het aantal gevallen van discriminatie tijdens stages zal toenemen door stagematching. Dat heeft twee redenen: er zouden meer gevallen van

discriminatie gemeld kunnen worden omdat er meer kennis is over stagediscriminatie en de manieren waarop melden mogelijk is. Een docent vertelt dat er gestimuleerd wordt om gebruik te maken van de mogelijkheid tot melding maken, bijvoorbeeld door het te noemen in de voorbereidende lessen. De tweede reden is dat juist het maken van een blinde match ervoor kan zorgen dat de student op een stageplek terechtkomt die niet goed aansluit wat betreft bedrijfscultuur. Een docent zegt hierover: "Als studenten bij een bedrijf terechtkomen dat niet bij ze blijkt te passen qua cultuur, krijgt iemand misschien juist te maken met discriminatie op de stage". Of deze toename ook daadwerkelijk plaatsvindt, hebben de scholen niet getoetst.

De mbo-scholen die hebben deelgenomen aan een casus geven aan niet te kunnen toetsen of de ervaren stagediscriminatie is gedaald door de inzet van stagematching. Zoals genoemd ervaren docenten belemmeringen in het bepalen wanneer er sprake is van stagediscriminatie en worden niet alle gevallen geregistreerd. In twee casussen geven docenten aan dat zij bezig zijn in kaart te brengen in hoeverre er binnen de school sprake is van discriminatie en specifiek stagediscriminatie, bijvoorbeeld door te stimuleren gebruik te maken van de meldingsmogelijkheden en door bij gevallen die bekend zijn het gesprek met het leerbedrijf op managementniveau te voeren. Of het aantal gevallen daalt door de inzet van stagematching is echter op geen van de scholen te zeggen.

Tot slot plaatsen enkele docenten en studenten de kanttekening dat voor hen het verminderen van stagediscriminatie niet het primaire doel was van meedoen aan de pilot stagematching. Een belangrijker doel voor docenten was om studenten goed voor te bereiden op de stage en betere matches te maken tussen de student en het leerbedrijf en voor studenten speelt met name een rol dat zij door stagematching makkelijker een stage vinden. Een docent zegt hierover: "Het stukje stagediscriminatie is voor ons het kleinste onderdeel. We behandelen het wel, maar het is voor ons niet de hoofdmoot om mee te doen. In onze doelgroep zitten wel veel jongens en meiden van buiten Nederland. We weten wel dat er wordt gediscrimineerd. Maar het was voor ons niet de belangrijkste reden om mee te doen aan stagematching". Een student geeft aan: "Ik wist niet dat dit een doel was. Ik denk niet dat het veel invloed heeft. Ze komen er toch wel achter wie je bent."

Docenten zien positieve neveneffecten van stagematching

Uit de casussen blijkt dat docenten verschillende andere effecten van stagematching zien. Zij zien met name veranderingen in de manier waarop studenten worden voorbereid op hun stage.

Meer en eerder contact met het stagebedrijf

Door stagematching hebben docenten al eerder contact met de leerbedrijven dan wanneer studenten zelf hun stage regelen. Hierdoor is het eerste contact al gelegd voordat de stage start. Bij een deel van de mbo-scholen is ook voor de stage al besproken wat de student gaat doen en wat er van het bedrijf wordt verwacht. Docenten geven aan dat dit de relaties met de bedrijven ten goede komt. Dit zorgt er onder andere voor dat het onderwerp stagevergoedingen makkelijker wordt besproken met bedrijven. Een docent geeft aan dat hij het nu makkelijker vindt om dit thema aan te kaarten bij een bedrijf. Hij zegt hierover: "Wat ga je als stagevergoeding doen? Dat leggen we wel op tafel. We zeggen wel: zorg dat je die gasten goed betaalt." Bij het maken van een match houden de scholen geen rekening met de stagevergoedingen, maar het onderwerp wordt wel makkelijker besproken.

Minder stress bij studenten bij totstandkoming stage

Verschillende docenten geven aan dat studenten aan de voorkant van de stage minder stress ervaren: "Bellen, stress en afgewezen worden wordt ze bespaard. Als ze wat ouder zijn en een vervolgstudie gaan doen dan moeten ze dat zelf doen. Ik dacht eerst: we zijn heel erg aan het ontzorgen, maar ik denk dat het voor deze doelgroep wel goed is". Ook studenten geven aan het prettig te vinden dat ze zelf geen stage hoeven te zoeken. Voor hen maakt het het

vinden van een stage makkelijker en gaat het gepaard met 'minder gedoe'. Een vermindering van stress in dit proces geldt alleen voor de studenten die na het maken van de match ook daadwerkelijk verzekerd zijn van een stageplek. Studenten die na het kennismakingsgesprek nog afgewezen (kunnen) worden, geven aan zo'n gesprek spannend te vinden.

Studenten beter voorbereid op stage

Docenten zien ook dat de voorbereidende lessen positieve effecten hebben op de kwaliteit van de stage, omdat studenten beter voorbereid zijn op de stage. Een docent zegt hierover: "De acht voorbereidende lessen zijn nieuw, dat werkt heel goed". Tijdens de lessen komen behalve de mogelijkheden en risico's van discriminatie ook praktische vaardigheden en omgangsvormen aan de orde. Ook kan het voorkomen dat een student er in deze voorbereidende periode achter komt dat hij of zij toch niet bij de juiste opleiding zit.

Impact op relatie met bedrijven

Docenten zien tot slot soms de relatie met bedrijven veranderen door het proces van stagematching. De banden met de bedrijven kunnen sterker worden doordat er intensiever en eerder in het proces contact is, maar docenten worstelen soms ook met de verwachtingen van bedrijven. Leerbedrijven hebben vaak wensen als het gaat om de studenten die er komen stagelopen, en scholen vinden het belangrijk om aan deze wensen te voldoen ten behoeve van de relatie met het bedrijf op langere termijn. Zo is het voor scholen belangrijk dat zij aan de verwachtingen van een bedrijf over het aantal te leveren stagiaires tegemoet kunnen komen. Een docent geeft bijvoorbeeld aan: "We hadden nu ook een bedrijf waar we drie studenten konden plaatsen, maar uiteindelijk hadden we daar helemaal geen studenten voor. Dat geeft ook een beetje frictie met het bedrijf." In het geval van de pilot die geen doorgang heeft gevonden, geven scholen aan dat zij erg afhankelijk zijn van de leerbedrijven en of zij bereid zijn om mee te werken aan stagematching. Mede om de goede relaties met het werkveld te behouden, kiezen zij er niet voor om de pilot door te voeren zonder positieve instemming van de bedrijven.

Gedeelde randvoorwaarden voor inzet van stagematching

Uit de casussen blijkt dat de mbo-scholen op verschillende manieren matchen. Sommige doen dit geheel volgens de afspraken uit het Stagepact, andere hebben hier een variant op gemaakt, met bijvoorbeeld wel een kennismakingsgesprek. Voor welke vorm ze ook kiezen, de volgende randvoorwaarden hebben volgens de docenten invloed op de effectiviteit van stagematching.

Facilitering in tijd en geld

Een belangrijke randvoorwaarde volgens docenten is dat er tijd en geld vrijgemaakt wordt voor zowel de stagecoördinatie en organiserende docent(en), als voor de praktijkbegeleiders op de stageplekken. Voor scholen geldt dat het contact met bedrijven en het maken van een goede match arbeidsintensief is en daarom is het van belang dat de betreffende docent daar een deel van diens aanstelling voor kan inzetten. Op één van de scholen is het breder uitrollen van stagematching binnen de school uitgesloten omdat de financiële middelen hiervoor ontbreken. Maar ook voor bedrijven is de praktijkbegeleiding arbeidsintensief. Dit verschilt wel per sector. Met name sectoren waar sprake is van tekorten hebben last van een tekort aan begeleidingscapaciteit. Daar is er voor praktijkbegeleiders te weinig tijd om naast hun werk een student te begeleiden.

Kennisdeling

Kennisdeling tussen scholen en met bedrijven draagt volgens docenten bij aan goede begeleiding en dus aan effectieve stagematching. Het gaat hierbij om het delen van informatie en aanpak van stagematching met andere scholen. Een van de docenten geeft aan dat het zou helpen als er op landelijk niveau, bijvoorbeeld door de MBO Raad, meer goede voorbeelden gedeeld zouden worden. Ook kan goede scholing van werkbegeleiders door

bedrijven bijdragen aan beter begeleiding, bijvoorbeeld over veranderingen in de opleiding en behoeften van studenten.

Draagvlak bij bedrijven en in de school

Een andere randvoorwaarde is enthousiasme van het bedrijfsleven om mee te werken. Bij de school waar de pilot voortijdig is gestopt, is het beperkte draagvlak bij bedrijven de belangrijkste reden hiervoor geweest. Docenten geven daarnaast aan dat het draagvlak specifiek bij kleine bedrijven vaak laag is. Voor kleine bedrijven waar op persoonlijk niveau intensief wordt samengewerkt, is stagematching niet altijd wenselijk. Voor deze bedrijven is het extra belangrijk om te weten wie ze aannemen en om voorafgaand aan de stage een gesprek te hebben. Daarnaast is draagvlak binnen de school van belang, omdat onder andere op basis daarvan wordt bepaald hoe docenten gefaciliteerd worden in het proces van stagematching.

Student past bij bedrijfscultuur

Bepaalde beroepssectoren kunnen specifieke cultuurkenmerken hebben die van invloed zijn op het proces van matching en de wensen van het bedrijfsleven. Op één van de scholen geven docenten bijvoorbeeld aan dat de sector een machocultuur kent waar het gebruikelijk is om 'hard en direct' te zijn in het contact. Het is dan voor het bedrijf belangrijk dat een student daarbij kan aansluiten. Ook scholen vinden het belangrijk om rekening te houden met dit soort cultuurkenmerken, omdat het succes van de stage ook afhangt van de mate waarin een student zich thuis voelt in het bedrijf. Een docent geeft bijvoorbeeld aan in een sector die gedomineerd wordt door mannen extra rekening te houden met waar een vrouwelijke student geplaatst wordt: "We hebben ook meisjes gehad met een aantal voorvallen op de werkplek, met fluiten et cetera. Je moet je ook afvragen of je een student dan wel naar zo'n bedrijf kunt sturen."

Tevredenheid student

Verschillende docenten geven aan dat het belangrijk is dat de student tevreden is met de gemaakte match, omdat dat een grotere kans biedt op een succesvolle stage. Tevredenheid van de student wordt, behalve door de mate waarin zijn of haar wensen zijn meegenomen in de match, ook bepaald door tijdige en transparante communicatie, en nauw contact van de begeleidende docent met de student gedurende de stage.

Stagevergoeding

Het gesprek over de eventuele stagevergoeding wordt nog niet overal gevoerd. Wel geven docenten en studenten aan dat de stagevergoeding flink kan verschillen per bedrijf, en dat niet ieder bedrijf een stagevergoeding biedt, ondanks dat dit een belangrijk punt is uit het Stagepact. Docenten geven aan dat er specifieke groepen zijn voor wie een stagevergoeding een belangrijke voorwaarde is, bijvoorbeeld studenten die een kind hebben, omdat zij anders naast hun stage nog veel uren moeten werken om te kunnen rondkomen. Bij het maken van de match houden scholen geen rekening met de stagevergoeding, maar voor studenten kan het dus een groot verschil maken voor het succes van de match. Een van de studenten geeft aan dat een stagevergoeding voor hem een randvoorwaarde is: "als ik geen stagevergoeding kreeg dan had ik mij in de ochtend nog een keer omgedraaid. Als ik niks had gekregen dan was ik niet komen opdagen".

Suggesties voor versterking van effectiviteit van stagematching

Om de effectiviteit van stagematching als maatregel te vergroten, hebben de docenten tijdens de casussen enkele suggesties gedaan.

Aandacht voor ondersteuningsbehoeften studenten

Studenten met een extra ondersteuningsbehoefte kunnen niet blind gematcht worden omdat er rekening gehouden moet worden met de mogelijkheden voor extra ondersteuning en/of begeleiding. Studenten kunnen dan niet altijd bij een bedrijf terecht en lopen bijvoorbeeld soms stage bij een sociale werkplaats. Het is van belang dat er in het proces voorafgaand aan de matching duidelijk wordt welke student welke ondersteuningsbehoeften heeft en welke bedrijven ruimte hebben om die te bieden. Eén van de docenten zegt hierover: "We moeten beter in beeld krijgen bij welke bedrijven meer ruimte is voor studenten met een extra zorgvraag. Dat vraagt ook voor ons aan de begeleidingskant veel. We weten ook niet altijd wat er speelt. Soms wordt het pas duidelijk als de student een paniekaanval krijgt. We willen dat meer aan de voorkant helder te hebben en we willen dat passend onderwijs ook een plek krijgt in de voorbereidende lessen. Deze lessen richten zich nu meer op de leerdoelen en praktische zaken."

Kennismakingsgesprek behouden

Verschillende docenten benoemen het belang van een kennismakingsgesprek of klikgesprek. Zij zien dat het voor bedrijven belangrijk is om voorafgaand aan de stage te weten wie er komt stagelopen en te kijken of de student bij het bedrijf past: "Bedrijven willen graag weten of er een klik is. Voor bedrijven is het aannemen van een stagiair altijd een risico". Ook studenten geven aan een kennismakingsgesprek prettig te vinden, omdat het een moment is waarop de student de bedrijfscultuur kan leren kennen en kan kijken of er op persoonlijk niveau een match is.

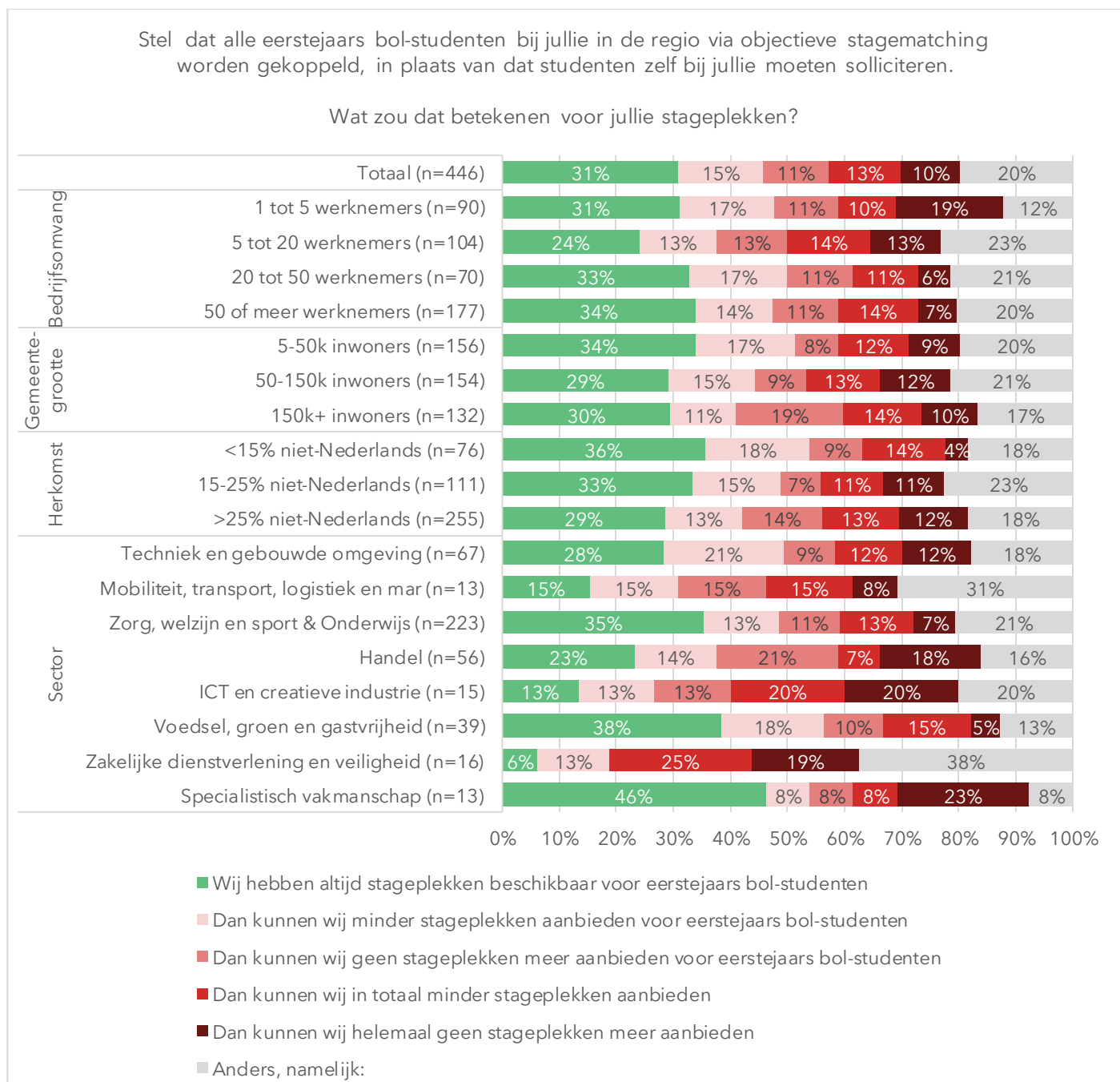
Communicatie tussen school, bedrijf en student

Heldere en tijdige communicatie tussen de school en de student, maar ook tussen het bedrijf en de school is belangrijk. Studenten geven aan betere en eerdere communicatie vanuit de school te willen over de organisatie of het bedrijf waaraan ze gematcht zijn. Sommige studenten horen pas kort van tevoren waar ze stage gaan lopen en of ze zelf nog administratieve handelingen moeten doen om de stage definitief te maken. Een student was daardoor te laat om nog te kunnen deelnemen aan een bijeenkomst voor alle stagiaires. Een andere student zegt hierover: "Ik kreeg pas een week van tevoren te horen waar ik stageliep. Je wilt weten wat je te wachten staat." Daarnaast zijn er verbeteringen mogelijk in de communicatie tussen deelnemende bedrijven en de school over beschikbare stageplekken. Bij één van de scholen zijn er verschillende gevallen geweest waarin het bedrijf in eerste instantie aangaf plek te hebben, maar de student er na het maken van de match toch niet geplaatst kon worden. Het is dus van belang dat bedrijven correcte informatie delen over het aantal beschikbare plekken en dat het toegezegde aantal beschikbare plekken ook daadwerkelijk vrijgehouden wordt voor gematchte studenten.

4.4 Mogelijk verlies van stageplaatsen volgens leerbedrijven

In ander onderzoek wordt vaak gewezen op het risico dat (verplichte) objectieve stagematching mogelijk ten koste kan gaan van het aantal stageplekken dat leerbedrijven open willen stellen. Uit onze enquête blijkt dat bijna een derde van de leerbedrijven zegt dat een eventuele verplichte objectieve stagematching voor alle eerstejaars bol-studenten geen invloed zal hebben op het aantal stageplaatsen dat zij voor eerstejaars bol-studenten beschikbaar hebben. Eén op de vijf bedrijven geeft aan dit niet goed in te kunnen schatten. De rest geeft aan dat een dergelijke maatregel als gevolg zal hebben dat zij minder of zelfs geen stageplekken meer zullen/willen/kunnen aanbieden. Eén op de tien bedrijven geeft zelfs aan dat zij in dat geval helemaal geen stageplekken meer kunnen aanbieden.

Figuur 4.4 Ongeveer de helft (49%) van de leerbedrijven geeft aan dat zij minder, of zelfs helemaal geen, stageplekken meer kunnen aanbieden wanneer alle eerstejaars mbo-bol-studenten in de regio via objectieve stagematching aan een plek worden gekoppeld



5 Overkoepelende bevindingen

Dit onderzoek brengt de voortgang en effectiviteit van objectieve stagematching in beeld, als maatregel om stagediscriminatie bij de werving en selectie van studenten als stagiair te voorkomen. De onderliggende onderzoeksvragen over het bereik, de voortgang en de (ervaren) effectiviteit zijn onderzocht aan de hand van een brede set databronnen en onderzoeksmethodes (zie Paragraaf 1.2).

Dit onderzoek maakt deel uit van een bredere monitoring en evaluatie van (afspraken uit) de Werkagenda MBO en het Stagepact MBO. Over het aanpakken van stagediscriminatie en het verbeteren van de stagebegeleiding van mbo-studenten zijn veel verschillende afspraken vastgelegd, waarbij ook expliciet inspanning van alle ondertekenaars gevraagd wordt. Dit onderzoek betreft de afspraak dat mbo-scholen aan de slag gaan met objectieve stagematching als (nieuw) selectieproces voor eerstejaars studenten als één van de maatregelen om stagediscriminatie uit te bannen. De focus in dit onderzoek ligt daarom op de rol van mbo-scholen, omdat zij bij deze specifieke afspraak aan zet zijn.

Beperkt bereik van objectieve stagematching onder eerstejaars studenten

Een van de afspraken uit het Stagepact MBO 2023-2027 is dat in het studiejaar 2023-2024 iedere mbo-school in het studiejaar 2023-2024 met tenminste één onderwijsteam start met objectieve stagematching voor eerstejaars bol-studenten. Er zijn vele pilots opgezet en deze zijn ook continu in ontwikkeling. Hoewel de respons niet dekkend is over alle mbo-scholen, kunnen we wel vaststellen dat nog niet alle mbo-scholen actief bezig zijn met (een pilot) objectieve stagematching. Sommige scholen en onderwijsteams geven aan bezig te zijn met de voorbereidingen hiervoor. Anderen kiezen voor een andere inrichting van het matchingsproces. Als we kijken naar de rolverdeling tussen student, school en leerbedrijf in de verschillende fases van het matchingsproces zien we geen grote verschuivingen ten opzichte van de situatie eind 2022, vóórdat het Stagepact in werking trad.

De meest genoemde reden om (nog) geen objectieve stagematching toe te passen is dat opleidingen er bewust voor kiezen studenten zelf een stage te laten zoeken die bij hen past en dat zij daarbij leren solliciteren. Maar ook wordt vaak genoemd dat bedrijven er niet aan willen en dat zij eerst een kennismakingsgesprek willen. Veel bedrijven geven zelf aan in beginsel positief tegenover objectieve stagematching te staan, maar voor velen is het voeren van een klikgesprek wel voorwaardelijk om een stagiair aan te willen nemen.

Binnen opleidingen waar objectieve stagematching wordt toegepast, zien we ook verschillen in de scope en omvang van hoeveel studenten objectief gematcht worden. Bij opleidingen waar in beginsel alle studenten via objectieve matching geplaatst worden, vindt één op de tien studenten zelf een stage. Dit is in lijn met de afspraken uit het Stagepact, waarin aangegeven wordt dat studenten ook in de gelegenheid gesteld moeten worden zelf een stageplaats te vinden als zij dat willen.

Tot slot volgen lang niet alle eerstejaars bol-studenten een stage. In sommige gevallen is dat wellicht omdat zij er niet in slagen zelf een stage te vinden, maar voor een groot deel van hen geldt dat zij in het eerste jaar vanuit de opleiding nog geen stage hoeven te lopen. Uit de enquête onder stagecoördinatoren zien we dat voor 1 op de 12 opleidingen geldt dat studenten in het eerste jaar nog geen stage lopen. In de sector zakelijke dienstverlening gaat het zelfs om 1 op de 5 opleidingen en in de sector ICT en creatieve industrie zelfs om 1 op de 3 opleidingen. De afspraak om eerstejaars studenten objectief te matchen is dan niet voor deze studenten van toepassing.

Opzet en voortgang pilots divers, wel gelijke aandachtspunten en randvoorwaarden

Uit de casusstudie onder vier onderwijsteams zien we wisselend enthousiasme over de voortgang van stagematching. Wat opvalt is dat enthousiasme over objectieve stagematching hoger is als al langer met stagematching gewerkt wordt. Docenten zijn met name enthousiast over de manier van matches waarbij de docent zijn of haar kennis en ervaring over de leerbedrijven en de student gebruikt in plaats van plat matches op wens en aanbod. Ook zijn docenten enthousiast over de voorbereidende lessen, die helpen om studenten voor te bereiden op het werkveld en ze ook kennis bij te brengen over discriminatie. Docenten signaleren een aantal belangrijke aandachtspunten die bepalend zijn voor de voortgang van objectieve stagematching:

- Objectieve stagematching vraagt om nauwe afstemming met leerbedrijven
- Leerbedrijven zitten vaak verspreid over een grote regio
- Opleidingen nemen persoonskenmerken of bedrijfskenmerken mee bij het maken van een match
- Matching kost veel tijd
- Studenten moeten ook leren om te solliciteren
- Opleidingen dienen duidelijk naar studenten te communiceren of er een plek voor hen is gereserveerd
- Opleidingen moeten ruim op tijd matches

Gerelateerd aan verschillende van deze aandachtspunten komen uit de casusstudie ook een aantal randvoorwaarden naar voren die bijdragen aan succesvolle implementatie – en effectiviteit – van objectieve stagematching:

- Facilitering in tijd en geld voor stagecoördinatie en begeleiders bij zowel opleiding als leerbedrijf
- Kennisdeling tussen scholen onderling en met bedrijven over stagematching (delen van goede voorbeelden)
- Stimuleren van draagvlak, zowel bij bedrijven als binnen onderwijsteams
- In matching ook rekening houden met bedrijfscultuur en of dat pas bij de student
- De student moet zelf ook tevreden zijn met de gemaakte match
- Stagevergoeding ook als matchingscriteria meenemen; dit is vaak voorwaardelijk voor de student
- Heb bij de matching ook aandacht voor ondersteuningsbehoeften van studenten
- Behoud op enige wijze het kennismakingsgesprek; zowel bedrijf als studenten hechten hier waarde aan
- Heldere en tijdsdrukkende communicatie tussen school, bedrijf en student

Effect op stagediscriminatie niet bekend, wel andere (positieve) effecten merkbaar

Er zijn geen harde cijfers voorhanden om de ontwikkeling van stagediscriminatie over tijd te volgen. Zodoende is het niet mogelijk om een harde conclusie te trekken over het hoofddoel van de maatregel om scholen studenten objectief te laten matches aan een stageplaats: het voorkomen van discriminatie bij de werving en selectie van studenten als stagiair.

Stagecoördinatoren zelf zijn sterk verdeeld over of zij objectieve stagematching wel of niet als effectief middel zien om stagediscriminatie te voorkomen. De helft geeft aan het gewoon niet te weten. Wel zien we dat coördinatoren die zelf objectieve stagematching toepassen bij hun opleiding hier wel vaker positief over zijn. In de toelichting op hun antwoorden wijzen coördinatoren op het mogelijk risico van verplaatsing van discriminatie tijdens de werving en selectie naar discriminatie – of een mismatch – tijdens de stage, met mogelijk grotere impact voor de student in geval een al gestarte stage afgebroken wordt. Dit risico is ook al naar voren gekomen in eerder onderzoek en wordt hier ook weer door coördinatoren zelf aangehaald.

Hoewel de harde link met (voorkomen van) stagediscriminatie onduidelijk is, geven stagecoördinatoren aan dat objectieve stagematching bijdraagt aan gelijke kansen voor alle studenten. Dat geldt zowel voor coördinatoren die zelf met objectieve stagematching werken als coördinatoren zonder ervaring met objectieve stagematching.

Stagecoördinatoren met ervaring met objectieve stagematching geven ook aan dat het voordelig is voor zowel de kwaliteit van de match als voor de pedagogische ontwikkeling van de student. Mogelijke nadelen van (invoering van) objectieve stagematching waar stagecoördinatoren op wijzen zijn het verlies aan keuzevrijheid voor de student en het risico dat bedrijven afhaken.

Wat het starten met objectieve stagematching in ieder geval teweegbrengt, en uit de casussen ook expliciet naar voren komt, is dat het vraagstuk stagediscriminatie meer aandacht krijgt en er meer bewustwording en kennis over ontstaat. Ook ervaren betrokkenen dat de pilots bijdragen aan versterking en professionalisering van de beroepspraktijkvorming binnen opleidingen en meer en betere contacten met bedrijven. Dit heeft ook zijn weerslag in een positieve stage-ervaring en veilige kennismaking met de arbeidsmarkt.

Veel bedrijven willen klikgesprek behouden of zullen minder stageplaatsen bieden

Een belangrijk aandachtspunt in het vaker en breder toepassen van (pilots) objectieve stagematching is het meekrijgen van bedrijven hierin. De enquête onder stagecoördinatoren, de enquête onder leerbedrijven, en de verdiepende gesprekken uit de casusstudie bevestigen nogmaals dat het succes van objectieve stagematching afhankelijk is van de medewerking van bedrijven.

In eerder onderzoek werd het verlies van stageplaatsen als mogelijk risico invoering van objectieve stagematching gezien. Dat wordt hier ook weer benoemd en bevestigd. Ongeveer de helft van de leerbedrijven geeft aan dat zij minder, of zelfs helemaal geen, stageplekken meer kunnen aanbieden wanneer alle eerstejaars mbo-bol-studenten in de regio via objectieve stagematching aan een plek worden gekoppeld. In beginsel geven bedrijven aan positief tegenover objectieve matching vanuit de school te staan, maar geven wel aan dat dit voorwaardelijk is op een kwalitatief goede match. Gezien veel bedrijven – in sommige sectoren de meeste bedrijven – nog geen ervaring hiermee hebben, is het ook begrijpelijk dat zij regie willen houden via bijvoorbeeld een klikgesprek of sollicitatiegesprek.

Daar waar bedrijven – omwille van waarborging van een goede match tussen bedrijf en student – veel waarde hechten aan een klikgesprek, is in het Stagepact juist afgesproken dat er bij objectieve stagematching als (nieuw) selectieproces géén sollicitatieprocedure of klikgesprek plaatsvindt tussen leerbedrijf en student. Dit vanuit het inzicht uit psychologisch onderzoek dat mensen makkelijker ‘klikken’ met mensen die op hen lijken. Als bedrijven af mogen gaan op het gevoel van ‘klik’ met een student bij de selectie van een stagiair, dan betekent dat, dat studenten die minder lijken op de gemiddelde bedrijfsleider in hun sector minder kans hebben op een stage.⁴³

Kortom, uit de input van stagecoördinatoren, docenten en leerbedrijven komt naar voren dat medewerking aan (een pilot) objectieve stagematching vereist dat school en bedrijf elkaar goed (leren) kennen en vertrouwen.

⁴³ Toolbox aanpak stagediscriminatie (2023). Te raadplegen via <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-beroepsonderwijs/documenten/rapporten/2023/05/25/toolbox-aanpak-stagediscriminatie>

Bijlage A Bedrijven met (eerstejaars) stagiairs

In de afgelopen twaalf maanden had het merendeel van de responderende bedrijven één of meer stagiairs in dienst (76%), zoals naar voren komt in Figuur A.1. Eén op de vijf bedrijven nam in deze periode helemaal geen stagiairs aan.

Het aantal stagiairs binnen een bedrijf verschilt naar bedrijfsgrootte. Bij bedrijven met 1 tot 5, 5 tot 20 en 20 tot 50 medewerkers is de verdeling grotendeels vergelijkbaar. Bij grotere bedrijven (50 of meer medewerkers) wijkt het beeld echter af: in deze categorie heeft een aanzienlijk deel (28%) ook 50 of meer stagiairs rondlopen.

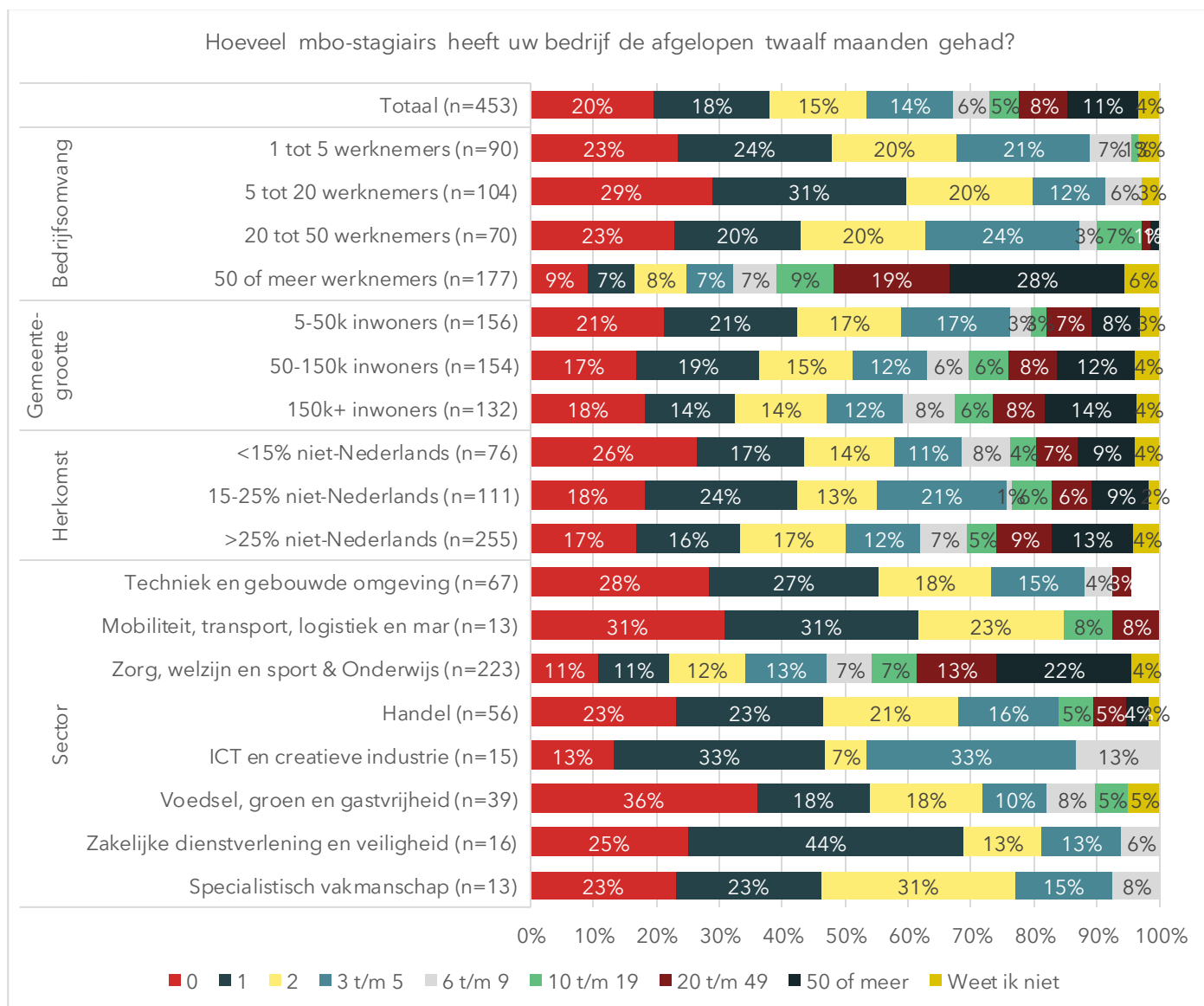
Ook per sector zijn duidelijke verschillen zichtbaar. In de sector zorg, welzijn en sport hebben relatief veel bedrijven 50 of meer stagiairs. In de sector zakelijke dienstverlening en veiligheid daarentegen neemt men juist vaak slechts één stagiair aan (44%).

Behalve het totaal aantal stagiairs in de afgelopen twaalf maanden, vroegen we bedrijven ook naar het aantal eerstejaars studenten (Figuur A.2). Ongeveer de helft van de deelnemende bedrijven (43%) heeft in de afgelopen twaalf maanden één of meer eerstejaars bol-student als stagiair aangenomen. Het vaakst komt hierbij voor dat bedrijven één stagiair in dienst hebben (15%).

Wanneer we kijken naar de achtergrondkenmerken van bedrijven, valt op dat grotere organisaties (50 of meer medewerkers) vaker eerstejaars bol-studenten aannemen dan kleinere bedrijven. In 53 procent van de gevallen hebben bedrijven van deze omvang ten minste één eerstejaars stagiair aangenomen. Daarnaast hebben zij relatief vaak 20 tot 49 of 50 of meer eerstejaars stagiairs rondlopen (19%). Opvallend is ook dat een aanzienlijk deel van deze bedrijven hier geen duidelijk zicht op heeft; dit geldt ook voor 19 procent.

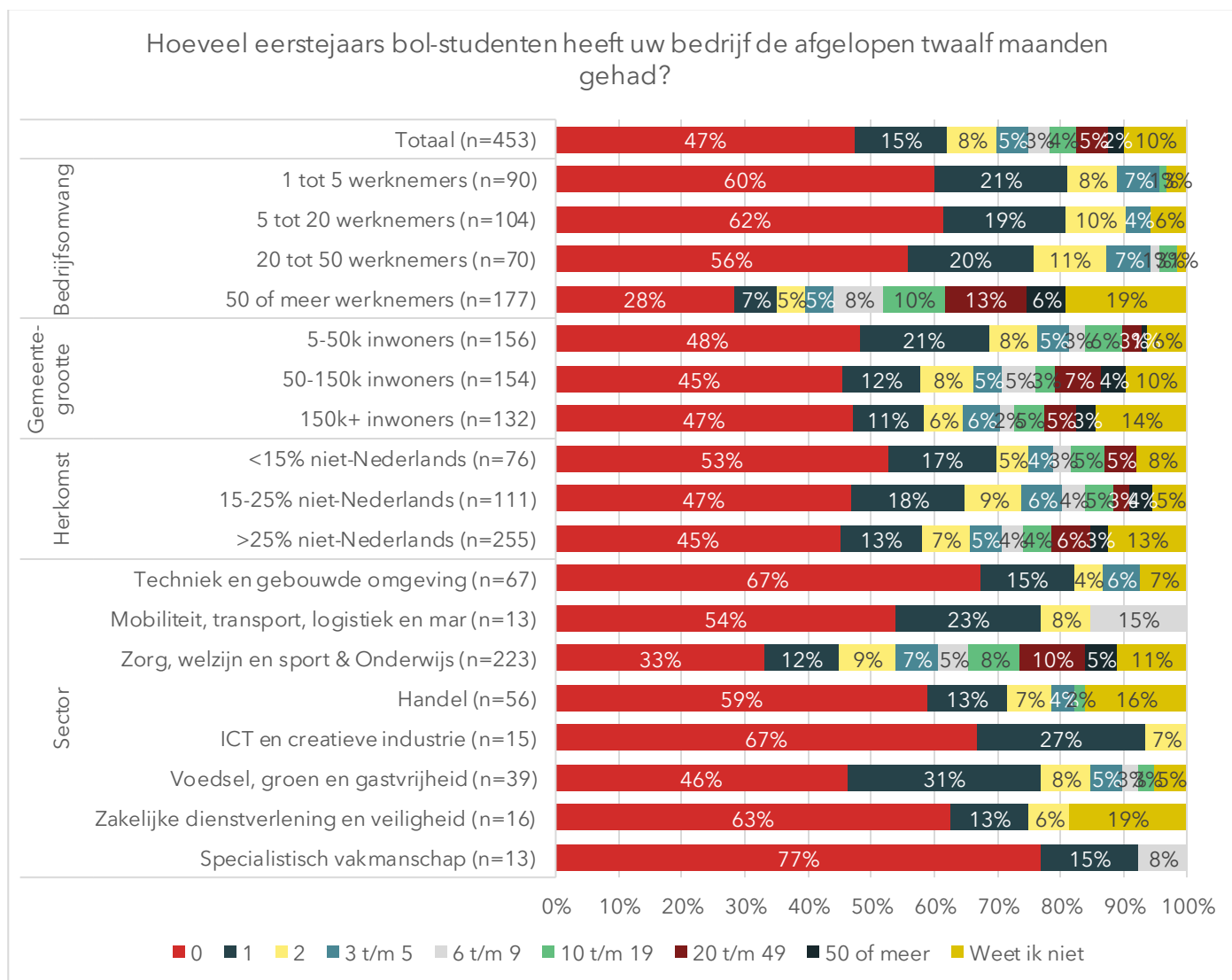
Bij een uitsplitsing naar sector zijn eveneens verschillen zichtbaar. In de sectoren zorg, welzijn, sport en onderwijs heeft een meerderheid (56%) van de bedrijven één of meer eerstejaars bol-studenten in dienst. Dit geldt ook voor de sector voedsel, groen en gastvrijheid, waar 51 procent van de bedrijven met eerstejaars stagiairs werkt. In de sectoren zakelijke dienstverlening en specialistisch vakmanschap daarentegen zijn eerstejaars bol-studenten zelden aanwezig: respectievelijk 82 en 77 procent van de bedrijven heeft er geen in dienst of weet dit niet.

Figuur A.1 Het grootste deel van de aan de vragenlijst deelnemende bedrijven heeft één of meer stagiairs gehad in de afgelopen twaalf maanden (76%)



Bron: Vragenlijst onder 480 leerbedrijven

Figuur A.2 Ongeveer de helft van de aan de vragenlijst deelnemende bedrijven heeft één of meer eerstejaars bol-studenten gehad in de afgelopen twaalf maanden (43%)

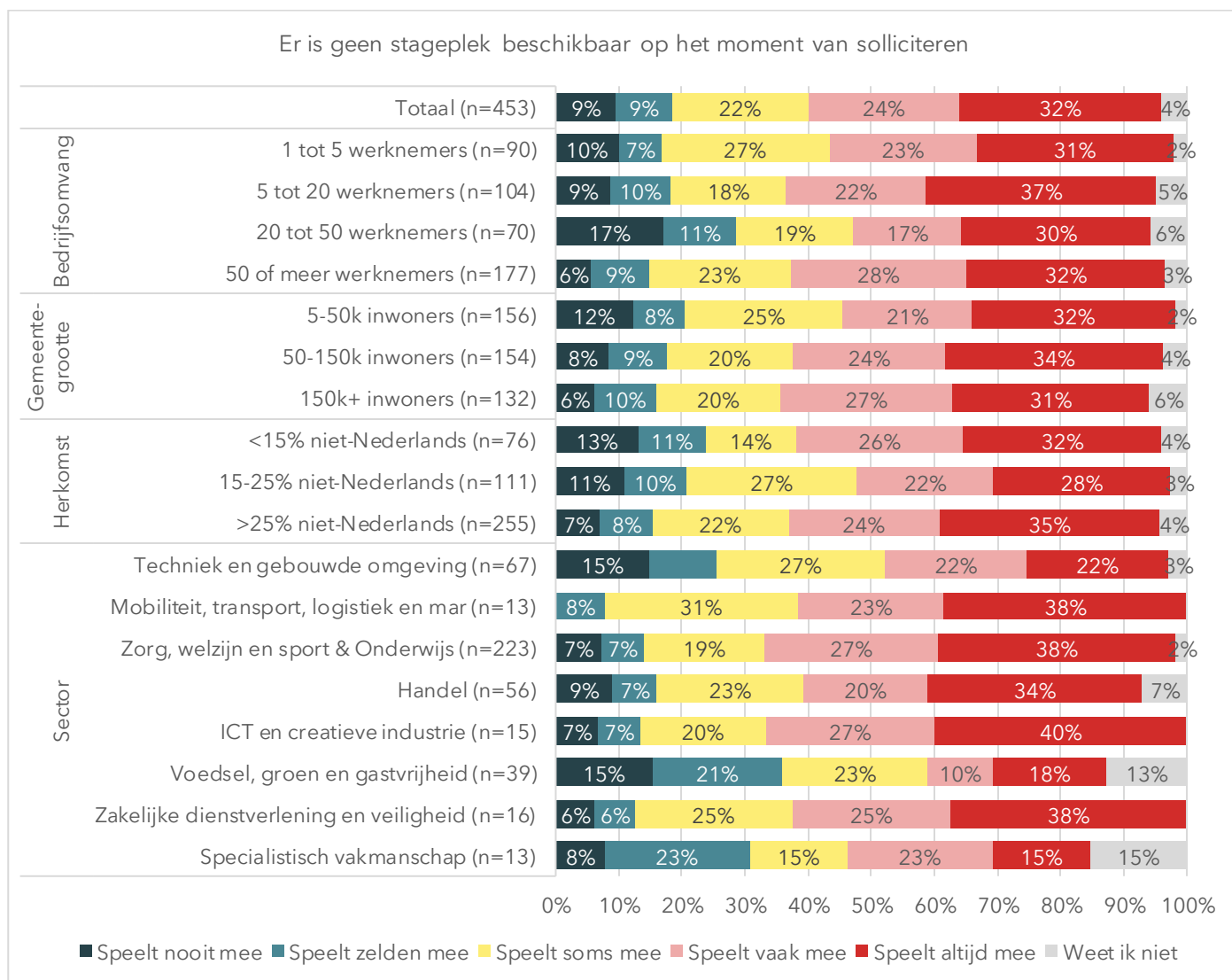


Bron: Vragenlijst onder 480 leerbedrijven

Bijlage B Reden om student af te wijzen, uitsplitsing naar bedrijfskenmerken

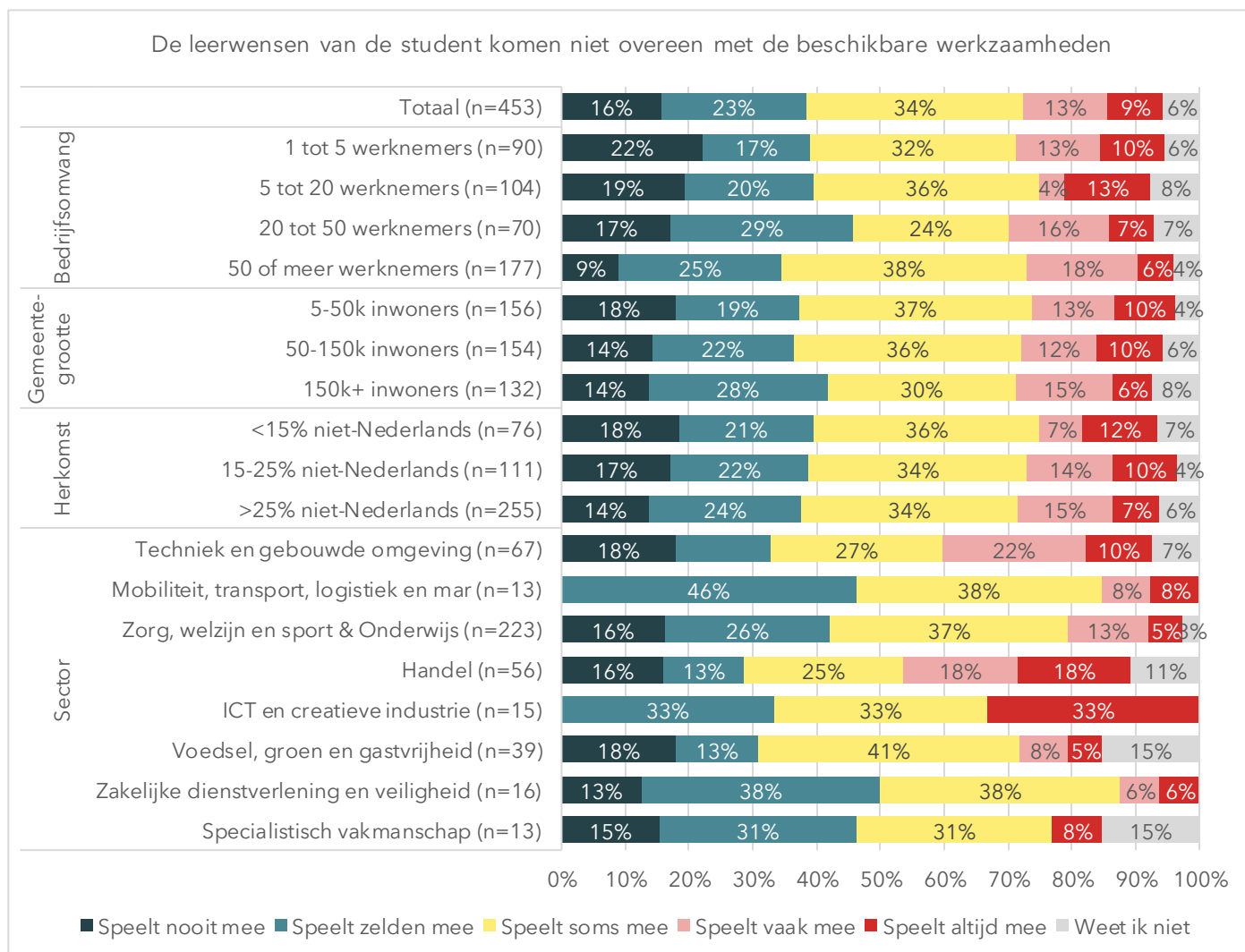
Onderstaande figuren laten zien hoe vaak verschillende type bedrijven (omvang van het bedrijf, gemeentegrootte, populatie van de gemeente, sector van het bedrijf) een specifieke reden aangeven als factor die mee speelt in de afwijzing van een student die als stagiair solliciteert.

Figuur B.1 In de sectoren mobiliteit, ICT en zakelijke dienstverlening speelt de reden dat er geen stageplek beschikbaar is op het moment van solliciteren relatief vaak mee



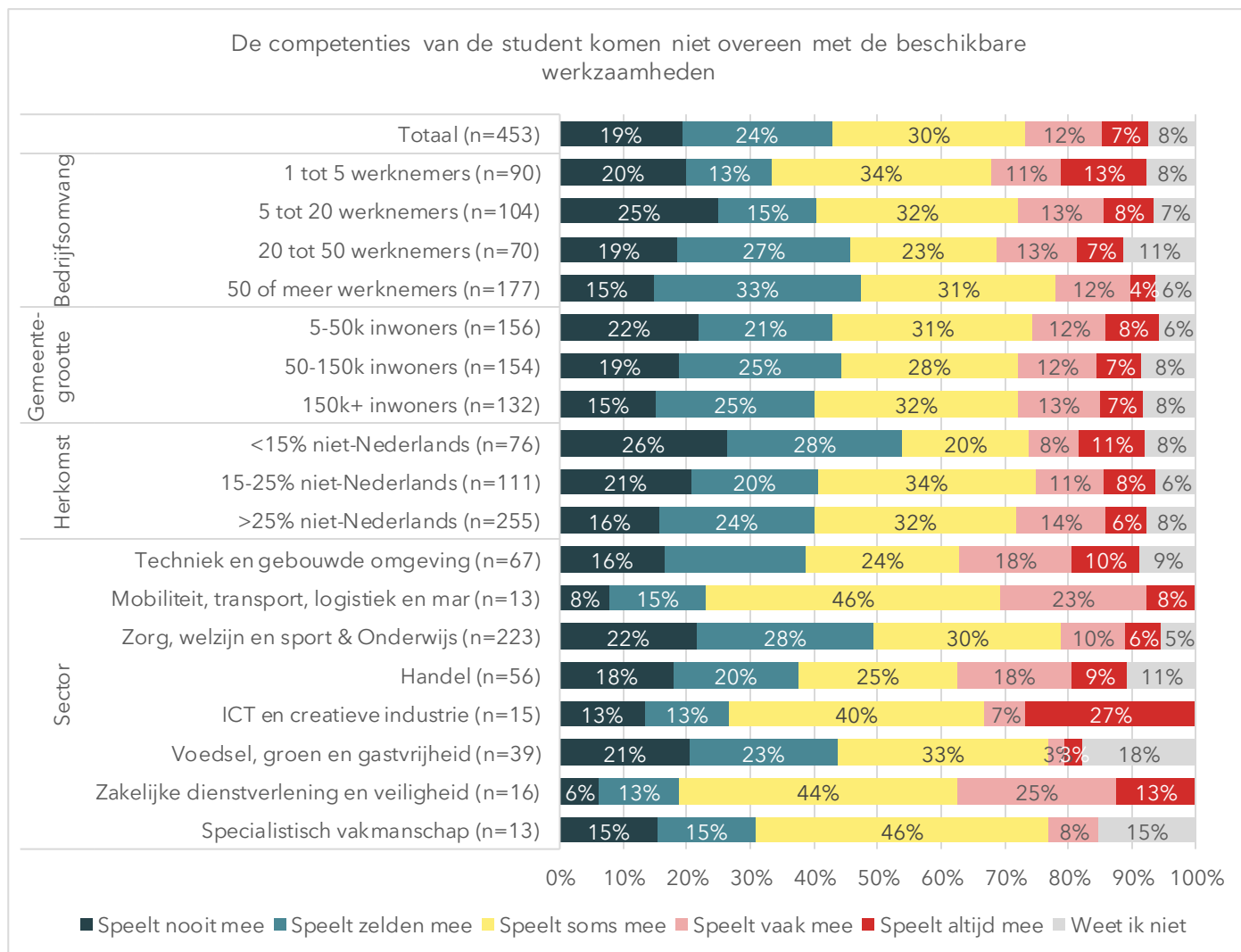
Bron: Vragenlijst onder 480 leerbedrijven

Figuur B.2 In de sectoren techniek, handel, ICT en voedsel speelt het relatief vaak mee dat de leerwensen van de student niet overeenkomen met de beschikbare werkzaamheden



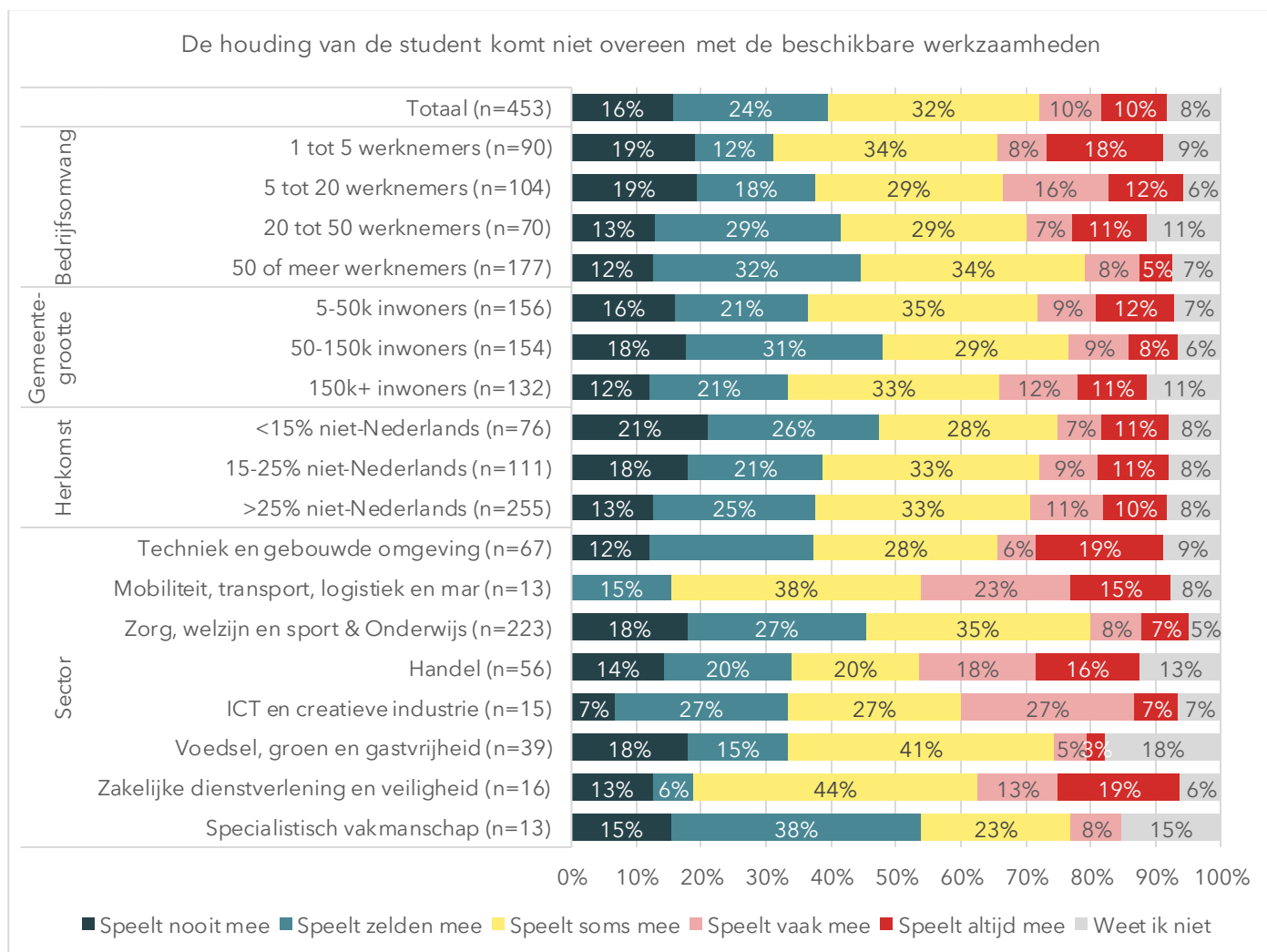
Bron: Vragenlijst onder 480 leerbedrijven

Figuur B.3 In de sectoren mobiliteit, handel, ICT, zakelijke dienstverlening, en specialistisch vakmanschap speelt het relatief vaak mee dat de competenties van de student niet overeenkomen met de beschikbare werkzaamheden



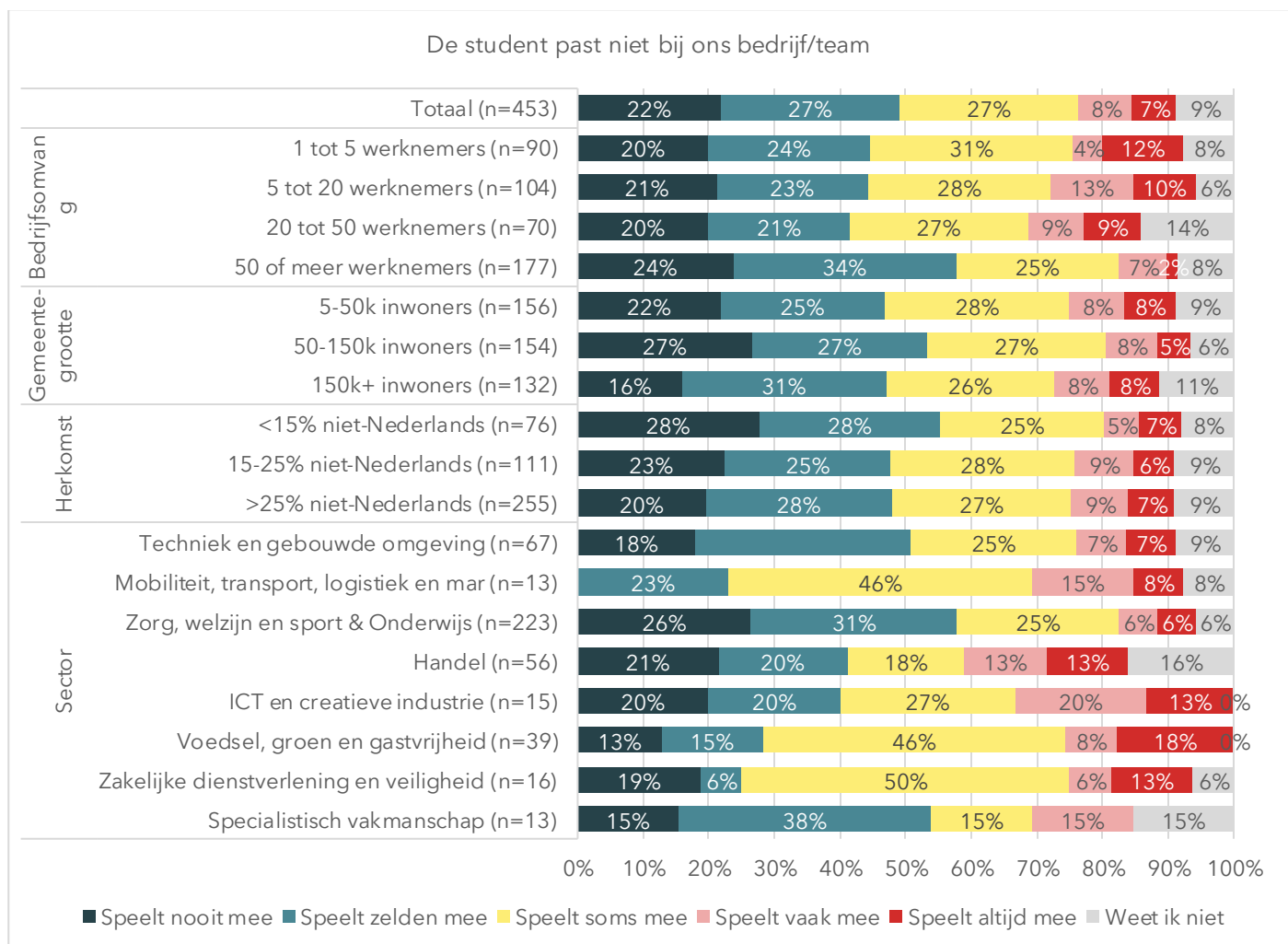
Bron: Vragenlijst onder 480 leerbedrijven

Figuur B.4 In de sectoren mobiliteit en zakelijke dienstverlening speelt de reden dat de houding van de student niet overeenkomt met de beschikbare werkzaamheden relatief vaak mee



Bron: Vragenlijst onder 480 leerbedrijven

Figuur B.5 In de sectoren mobiliteit, voedsel en zakelijke dienstverlening noemen bedrijven relatief vaak dat de student “niet bij het bedrijf of team past” als reden



Bron: Vragenlijst onder 480 leerbedrijven

Bijlage C Aanvullende analyses CBS Microdata

Voor dit onderzoek zijn binnen een CBS Microdata project verschillende administratieve databronnen aan elkaar gekoppeld om in beeld te brengen welke studenten wel en geen stage lopen.

Jaarlijks ontvangt CBS een databestand van alle stageovereenkomsten tussen mbo-studenten en leerbedrijven. In dit bestand staat informatie over start- en einddatum van elke stage die als onderdeel van een mbo-opleiding is gevolgd. We koppelen deze informatie op studentniveau aan informatie over onderwijsinschrijvingen. Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van inschrijvingen voor schooljaar 2022/2023 en 2023/2024, met daaraan gekoppeld de bpv-overeenkomsten van diezelfde studenten in diezelfde periode(s).

In de CBS Microdata zijn aanvullende verklarende analyses gedaan op het aandeel studenten dat stage liep in academisch jaar 2022/2023 en 2023/2024.⁴⁴ Via multivariate analyses zijn de marginale effecten van de volgende studentkenmerken geschat:

- Niveau van opleiding (niveau 4 als referentiegroep)
- Sector van opleiding (sector Zorg, Welzijn en Sport als referentiegroep)
- Geslacht (man als referentiegroep)
- Herkomst (Nederlandse herkomst als referentiegroep)
- Inkomen van ouder(s): laag, midden, hoog (midden als referentiegroep)
- Opleidingsniveau van ouder(s): laag, midden, hoog (midden als referentiegroep)

In Hoofdstuk 2: Bereik zijn de resultaten voor 2023/2024 getoond. Tabel C.1 hieronder toont de 2022/2023 data. De resultaten uit 2022/2023 zijn vergelijkbaar met die van 2023/2024. Het aandeel eerstejaars studenten met een stage is het hoogst bij entreeopleiding, en het laagst bij niveau 4 opleidingen. In de sector Zorg, Welzijn en Sport volgen studenten in het eerste jaar veel vaker een stage in het eerste jaar. En in de sector ICT & Creatieve Industrie het minst vaak. Daarnaast geldt ook voor 2022/2023 dat er een significante relatie is tussen het wel of niet hebben gevolgd van een stage en de herkomst van de student en het opleidingsniveau en inkomen van de ouders.

⁴⁴ Eveneens zijn – buiten de scope van dit onderzoek – ook analyses uitgevoerd op het aandeel stagiairs dat een stagevergoeding kreeg (maart 2024) en de hoogte van die ontvangen vergoeding (per uur)(maart 2024).

Tabel C.1 Het aandeel eerstejaars mbo bol-studenten met een stage (in academisch jaar 2022/2023) hangt af van niveau, sector, geslacht, herkomst en opleiding en inkomen van ouder(s)

Marginale effecten van probit schattingen		niveau + sector	(1) + geslacht	(1) + herkomst	(1) + opleiding	(1) + inkomen	compleet
Niveau (4=referentie)	1	24,58*	24,62*	27,01*	25,58*	26,86*	27,41*
	2	10,69*	10,67*	12,39*	12,46*	12,73*	13,69*
	3	10,08*	10,06*	10,02*	10,85*	10,75*	10,79*
Sector (Zorg=referentie)	Techniek & Gebouwde Omgeving	-21,03*	-21,22*	-21,93*	-22,21*	-21,87*	-23,24*
	Mobiliteit, Transport, Logistiek & Maritiem	-9,92*	-10,07*	-10,26*	-10,25*	-10,22*	-10,85*
	Handel	-17,70*	-17,80*	-16,96*	-18,23*	-17,92*	-17,62*
	ICT & Creatieve Industrie	-58,64*	-58,77*	-58,64*	-58,92*	-58,96*	-58,87*
	Voedsel, Groen en Gastvrijheid	1,03*	1,02*	-0,29	0,48	0,54*	-0,54
	Zakelijke Dienstverlening & Veiligheid	-26,59*	-26,66*	-25,73*	-27,07*	-26,73*	-26,43*
	Entree/Bovensectoraal/Specialistisch/NB	-28,92*	-29,00*	-28,81*	-31,44*	-29,60*	-31,40*
Geslacht (man=ref)	Vrouw		-0,35				-0,08
Herkomst (NL=ref)	Herkomst niet-NL			-9,42*			-7,33*
Opleiding ouder(s) midden=referentie	Laag opleidingsniveau				-5,34*		-1,65*
	Hoog opleidingsniveau				3,30*		1,26*
Inkomen ouder(s) midden=referentie	Laag inkomensniveau					-5,49*	-4,33*
	Hoog inkomensniveau					7,04*	4,72*
N		173.963	173.908	173.908	135.567	161.222	131.019
R2		0,138	0,138	0,146	0,142	0,149	0,152

Bron: Eigen analyses van BPV-overeenkomsten in CBS Microdata over BPV-overeenkomsten in schooljaar 2022/2023.

Noot: Een * geeft aan dat het effect statistisch significant is op een significantieniveau van 5%.



“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 2025-168
ISBN 978-90-5220-597-7

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 © 2025 SEO Amsterdam.

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

Roetersstraat 29
1018 WB, Amsterdam

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