

Stagepact MBO 2023 - 2027



Jongeren Organisatie
Beroepsonderwijs (JOB
MBO)



Beroepsvereniging
Opleiders MBO (BVMMBO)



MBO Raad



Nederlandse Raad voor
Training en Opleiding
(NRTO)



VNO-NCW



MKB-Nederland



Vereniging Nederlands
Gemeenten (VNG)

beroepsonderwijs  bedrijfsleven

Samenwerkingsorganisatie
Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
(SBB)



CNV Onderwijs



CNV Jongeren



Federatie Nederlandse
Vakbeweging (FNV)



FNV Young & United



Algemene Onderwijsbond
(AOB)



Federatie van
Onderwijsvakorganisaties (FvOv)



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid (SZW)



Ministerie van Onderwijs,
Cultuur en Wetenschap (OCW)

Inleiding

Leren in de praktijk is een onmisbaar onderdeel van alle mbo-opleidingen.¹ Tijdens de praktijk ontwikkelen studenten vaardigheden en motivatie om na het halen van een diploma aan de slag te gaan. Het leren in de praktijk is een ontdekkingstocht, zowel voor zij-instromers als voor jongeren die meteen doorstromen na de middelbare school. Via een stage of leerbaan maken ze kennis met een nieuw werkveld en een nieuwe rol, waarbij ze onder begeleiding nieuwe ervaringen opdoen en hun professionele identiteit ontwikkelen.

Wij, de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB MBO), Beroepsvereniging Opleiders MBO (BVMBO), de MBO Raad, de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO), VNO-NCW MKB-Nederland, Vereniging Nederlands Gemeenten (VNG), Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), CNV Onderwijs en CNV Jongeren, Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) en FNV Young & United, Algemene Onderwijsbond (AOB), Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv), het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), zetten ons ervoor in dat alle studenten een stage of leerbaan krijgen met uitstekende begeleiding en randvoorwaarden, waaronder een passende vergoeding voor de stage. We hechten aan gelijke behandeling van alle studenten bij het toekennen van stageplaatsen en leerbanen en zorgen ervoor dat studenten zich welkom voelen en gelijk behandeld worden bij hun leerbedrijf en binnen de branche. Stagediscriminatie² is onacceptabel. Met dit stagepact maken we daar afspraken voor en committeren we ons om concreet bij te dragen aan deze gezamenlijke ambities. We handelen per direct in de geest van het pact.

Het stagepact richt zich op vier thema's:

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

Bovenop de afspraken die we al hebben gemaakt over stages, bijvoorbeeld in een beroepspraktijkvorming (bpv) protocol, cao of servicedocument, committeren we ons aan de afspraken uit dit stagepact. We verwerken deze in de documenten, afspraken en werkwijzen die we al hebben.

Samenwerking

Dit stagepact heeft ambitieuze doelen die geen enkele partner alleen kan realiseren. Nauwe samenwerking en een bijdrage van alle partners, ook regionaal en sectoraal, is nodig. Het stagepact is daarvoor een belangrijke stap, want door het ondertekenen ervan committeren wij ons om de regionale en sectorale achterban te informeren en te mobiliseren. Bekostigde mbo-scholen nemen initiatief om met interne en externe stakeholders regionale afspraken te maken over interventies, beleid en maatregelen om de ambities uit het stagepact te realiseren.³

Monitoring en bijsturing

Elk thema in het stagepact wordt uitgewerkt met doelstellingen, concrete maatregelen en indicatoren die we gezamenlijk zullen monitoren. We vinden het namelijk belangrijk om te weten of we doen wat we toegezegd hebben, of het leidt tot een verandering in gedrag en of we onze doelstellingen behalen. We willen leren over het effect van beleid en acties uit het stagepact om de stages te verbeteren voor mbo-studenten. Daarvoor is nodig om inzichtelijk te maken waar we staan, uitvoering van acties te monitoren en waar nodig bij te sturen.

We sluiten zoveel mogelijk aan bij bestaande indicatoren. We doen een nulmeting in 2023 waarbij we de huidige stand op de doelstellingen en indicatoren vaststellen of gezamenlijk nieuwe (kwantificeerbare) doelstellingen vaststellen. OCW neemt het voortouw voor gezamenlijke monitoring en zorgt voor betrokkenheid van studenten. De eerste twee jaar van het stagepact wordt het effect van de maatregelen onderzocht en gemonitord. Als na twee jaar blijkt dat er geen positieve beweging op gang komt, dan worden de maatregelen heroverwogen, waarbij de stap naar wet- en regelgeving niet wordt uitgesloten. In 2027 maken we gezamenlijk de balans op en herijken we het stagepact met alle ondertekenaars.

¹ In het stagepact bedoelen we alle vormen van beroepspraktijkvorming zowel in het bekostigd als niet-bekostigd mbo, tenzij specifiek vermeld dat het anders is.

² Stagediscriminatie is (een) student(en) anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van (persoonlijke) kenmerken. Discriminatie op de volgende gronden is wettelijk niet toegestaan: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte en/of leeftijd.

³ Mbo-scholen betrekken gemeenten en antidiscrimatievoorzieningen (ADV's) bij de planvorming voor de aanpak van stagediscriminatie.

Verbeteren van stagebegeleiding

Doel 1: Het aantal studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de stage vanuit de school en vanuit het leerbedrijf stijgt.⁴

- Stagebegeleiding door de school is net zo belangrijk als stagebegeleiding door het leerbedrijf. Docenten, beroepspraktijkvormingsbegeleiders, en -coördinatoren en andere onderwijsprofessionals hebben een belangrijke rol in het begeleiden van studenten voor, tijdens en na hun stage. Mbo-scholen zetten zich in om hun stagebeleid en de uitvoering ervan verder te professionaliseren, met als doel dat alle studenten zich bij de voorbereiding op, en tijdens de stage, goed geïnformeerd, gezien en gesteund voelen. En alle stagebegeleiders bij mbo-scholen kunnen passend adequaat handelen voor het volgende:
 - warme overdracht tussen student en leerbedrijf bij studenten met een extra hulpbehoefte;
 - begeleiding op maat aan studenten met een extra ondersteuningsbehoefte;
 - inzet op preventie en optreden bij stagediscriminatie;
 - optreden bij (vermoeden van) oneigenlijke inzet van stagiairs als werknemers.
- Voor optimale begeleiding van de student tijdens de stageperiode is goed contact nodig tussen het leerbedrijf, de begeleider vanuit de school en de student. Persoonlijk contact zorgt ervoor dat studenten hun begeleiding beter waarderen en dat werkgevers een duidelijk contact en aanspreekpunt hebben op school. Om die reden is het uitgangspunt dat er per stage in ieder geval drie contactmomenten tussen school, student en leerbedrijf zijn, waarvan tenminste een fysiek op locatie van het leerbedrijf. Bij de overige twee contactmomenten kunnen school, student en leerbedrijf onderling besluiten op welke wijze contact wenselijk is.
- Er zijn uitzonderlijke situaties denkbaar waarbij drie contactmomenten of fysieke contactmomenten niet mogelijk of wenselijk zijn. In die gevallen kunnen scholen hier van afwijken. We vertrouwen op de professionele afweging van de school om hierin in het belang van de student het juiste besluit te nemen en dit alleen bij uitzondering toe te passen.
- Bijkomend voordeel van minimaal drie contactmomenten tussen school, leerbedrijf en student is dat

vertegenwoordigers van school en leerbedrijf elkaar beter leren kennen. Dit persoonlijke contact zorgt ervoor dat 'lastige' gesprekken tussen leerbedrijf en school, bijvoorbeeld over stagediscriminatie, eerder en beter gevoerd kunnen worden.

- Deze afspraken worden conform het BPV-protocol in de praktijkovereenkomst vastgelegd. Op deze manier landt de afspraak in het stagebeleid van iedere mbo-school en is het een duidelijke afspraak voor de student en leerbedrijf in hun praktijkovereenkomst.
- Ook leerbedrijven zetten zich in om de begeleiding van studenten te verbeteren. Het leerbedrijf neemt deel aan drie contactmomenten met de school en de stagiair over de stage. Het regelt samen met de school een contactmoment bij het leerbedrijf zelf.
- SBB verbetert de basisondersteuning aan (beginnende) praktijkopleiders. SBB, scholen en werkgevers brengen in kaart welke mogelijkheden er nu al zijn bij SBB, in de markt en bij branches/opleidings- en ontwikkelingsfondsen en waarom ze wel of niet worden gebruikt. Waar nodig en mogelijk breidt SBB de ondersteuning aan praktijkopleiders uit en wijst ze leerbedrijven op de opleidingsmogelijkheden die de andere partijen bieden. SBB sluit hiervoor aan bij de wensen van praktijkopleiders, zodat we praktijkopleiders zo goed mogelijk ondersteunen.
- Loopbaanoriëntatie en –(studie)begeleiding (LOB) helpt mbo-studenten om de juiste studiekeuze te maken en zich voor te bereiden op de arbeidsmarkt. De inzet op LOB is daarom onderdeel van de werkagenda MBO.

Uitbannen van stagediscriminatie

Doel 2: Stagediscriminatie in het mbo daalt. We bouwen kennis op over het (h)erkennen, voorkomen en aanpakken van discriminatie.

- Onderwijsprofessionals erkennen stagediscriminatie als probleem, kennen en gebruiken effectieve interventies en voelen zich gesteund door het bestuur van de onderwijsinstelling.
- Leerbedrijven werken actief aan het voorkomen van stagediscriminatie en het creëren van een sociaal veilige werkomgeving.
- SBB helpt leerbedrijven daarbij en handelt richting leerbedrijven bij discriminatie.
- Studenten weten waar ze terecht kunnen op school bij stagediscriminatie en voelen zich meer gesteund door school.

⁴ Indicator JOB monitor.

Het is tijd voor een grote en zichtbare stap vooruit tegen stagediscriminatie. Het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie en het zorgen voor een inclusieve werkomgeving, wordt onderdeel van het reguliere werkproces van overheid, leerbedrijven en scholen. De ondertekenaars zetten zich met het stagepact in om discriminatie en vooroordelen tegen te gaan. Studenten merken met dit stagepact het verschil.

Het uitbannen van stagediscriminatie omvat drie pijlers⁵:

1. Sociale normstelling
2. Het stelsel inrichten om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan
3. Aanpakken van stagediscriminatie

De drie pijlers worden tegelijk opgepakt, omdat de maatregelen erbinnen elkaar versterken en in samenhang moeten worden gezien.

1. Sociale normstelling

- Discriminatie is verboden in Nederland en is nooit de fout van de student. De wortel van het probleem ligt bij machtsverschillen en (onbewuste) vooroordelen in de maatschappij. We willen niet dat jongeren te maken krijgen met sociaal onveilige situaties op de plekken waar zij leren en zich professioneel ontwikkelen.
- We gaan actief stagediscriminatie tegen en zorgen voor een veilige leer- en werksfeer. We zien allen het belang van diversiteit en inclusie binnen onze organisaties. We dragen dit uit binnen onze organisaties en richting onze achterban. We erkennen dat het stellen van deze sociale norm bijdraagt aan het voorkomen van discriminatie. De top van de organisatie heeft daar een belangrijke rol in.⁶
- We hebben als ondertekenaars van het pact een voorbeeldfunctie. Met ons gedrag in onze organisaties en onze manier van handelen bij het werven, selecteren, begeleiden en beoordelen van studenten rondom hun stage, laten we zien dat we ons committeren aan een eerlijke en (sociaal) veilige behandeling van studenten.
- Als overheid, bedrijfsleven, scholen en studenten kunnen we elkaar aanspreken op onze inzet en onze voorbeeldfunctie. Dat doen we ook om gezamenlijk te leren, zodat we de stagemarkt echt verbeteren en zorgen voor minder stagediscriminatie.
- We stellen met het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij

werving en selectie⁷ en aanscherping van het erkenningsreglement van SBB (zie hieronder) de sociale norm dat discriminatie verboden en onwenselijk is en dat leerbedrijven beleid moeten hebben voor een sociaal veilige leeromgeving en om gelijke kansen op stages te creëren.

- We stimuleren en organiseren kennisuitwisseling tussen scholen, leerbedrijven en brancheverenigingen.
- ### 2. Het stelsel inrichten om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan
- Iedere student heeft recht op een veilige eerste kennismaking met de arbeidsmarkt. Stagediscriminatie is onacceptabel. We bundelen onze krachten en gaan stagediscriminatie samen uitbannen. We schuwen ongemakkelijke maatregelen niet. Voorop staat wat daadwerkelijk kan werken.
 - Op verschillende plekken doen scholen en bedrijven nu al ervaring op met het objectief matchen en plaatsen van studenten bij een stageplek. Uit onderzoek van KIS blijkt dat dit een kansrijke maatregel is om stagediscriminatie te voorkomen.⁸ Stagematching zorgt ervoor dat studenten niet worden geconfronteerd met uitsluiting bij de zoektocht naar een stage.
 - Dit nieuwe, kansrijke instrument voegen we daarom toe aan onze gezamenlijke aanpak van stagediscriminatie. Stagematching is een onderdeel van het totale pakket dat we in het stagepact afspreken om stagediscriminatie te voorkomen en de kwaliteit van stages te verbeteren.
 - De invoering is een gezamenlijk leerproces. Dit vraagt van alle partners substantieel extra inzet. Stagematching vraagt een andere werkwijze van onderwijsteams en van leerbedrijven. We kiezen voor een ambitieuze en realistische implementatiestrategie, waarbij we verschillende varianten beproeven. Dit vraagt om een programmatische aanpak, waarin alle partijen een zichtbare rol hebben.
 - We volgen of de maatregel werkt en sturen waar nodig bij. We kijken daarbij naar de uitvoering van de maatregel, en naar de werkzaamheid van de maatregel als zodanig binnen het totale pakket aan maatregelen. Het doel is dat alle studenten een veilige eerste kennismaking met de arbeidsmarkt hebben. We volgen samen de realisatie van deze ambitie en spreken elkaar aan op onze inzet.
 - We starten met een substantiële stap. De beweging start daarom vanaf het begin op iedere school. We

5 We maken ook gebruik van bestaande maatregelen uit onder andere het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie en de werkagenda VIA (TK 29544, nr. 1119 Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025: Gelijkwaardige kansen voor iedereen).

6 MBO-Stagediscriminatie voorkomen en aanpakken: wat kan werken? (p. 16) KIS, 2021.

7 TK 35673, nr. 2 Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Nog in behandeling in het parlement.

8 KIS (2021). MBO-stagediscriminatie voorkomen en aanpakken: wat kan werken?

starten met een kopgroep van bedrijven en onderwijs-teams die dit mogelijk maakt en hebben de ambitie om deze groep steeds verder uit te breiden. MKB Nederland en VNO-NCW roepen leerbedrijven op om voortvarend deel te gaan nemen.

- We kiezen voor eerstejaars bol-studenten omdat dit (meestal) jonge studenten zijn die voor het eerst kennismaken met de arbeidsmarkt. Voor hen hebben we een extra verantwoordelijkheid om die start succesvol te maken.
- Matching gebeurt binnen alle varianten die we beproeven op basis van de leerwens en competenties van de student en op basis van wat het leerbedrijf kan bieden. Er wordt niet gematcht op basis van de persoonlijkheid of persoonlijke kenmerken van de student. Het bedrijf voert bij gematchte studenten geen 'klikgesprek'.
- Voor het slagen van de maatregel is het belangrijk dat er een goede samenwerking is tussen SBB, school, stagebedrijf en student. Een belangrijke randvoorwaarde is dat scholen hun studenten en hun stagebedrijven goed kennen en dat de scholen de deelnemende bedrijven (uit de kopgroep) weten te vinden. Studenten krijgen begeleiding bij het opstellen van hun leerwens en worden door de school goed voorbereid op de stage.
- Studenten kunnen altijd zelf een stageplek zoeken, ook in het eerste jaar. Studenten die zelf een stageplek willen zoeken stemmen dit af met de school. Bedrijven zijn en blijven verantwoordelijk voor wie er op hun werkvloer rondlopen. Bedrijven en studenten kunnen altijd onderbouwd bij de school aangeven als de gematchte stageplek volgens hen niet passend is. De school komt in dat geval samen met de student tot een oplossing.
- We besteden in de mid-term evaluatie van de werkagenda MBO en het stagepact in 2025 speciaal aandacht aan stagematching. We monitoren en optimaliseren de effectiviteit van de maatregel. Ook het initiatief van het bedrijfsleven rond *open hiring* is veel belovend voor een toegankelijke arbeidsmarkt en volgen we met veel belangstelling.
- De mid-term evaluatie geeft ons eerste inzichten of het instrument werkt, niet werkt of in bepaalde gevallen werkt. Op basis van deze informatie kunnen we bijsturen. Op de uitvoering van de maatregel, of op de maatregel als zodanig binnen het totale pakket. De veilige kennismaking met de arbeidsmarkt voor alle studenten staat voorop, niet de instrumenten die daar aan bij moeten dragen.
- Het bedrijfsleven spant zich in om stagediscriminatie als permanent thema in de bedrijfsvoering en het HR-beleid in te bedden. Dit doen ze onder andere door goede voorlichting en het delen van best practices.

Sectoren kunnen hierbij een belangrijke rol spelen.

- Stagebegeleiders vertellen de student vooraf en tijdens de stage hoe de student stagediscriminatie kan herkennen, op school kan melden en hoe de school ermee omgaat. Ook blijft de begeleider vanuit school in gesprek met de student om te monitoren hoe het gaat op de stageplek.
- Scholen informeren onderwijsprofessionals over hoe ze kunnen escaleren wanneer een student bij hen komt met een casus. Stagebegeleiders op school professionaliseren verder (zie ook het thema 'verbeteren stagebegeleiding') 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.
- Stagebegeleiders bespreken de visie van de school op het voorkomen van stagediscriminatie met leerbedrijven. Ze spreken leerbedrijven aan bij signalen van studenten.
- Elke mbo-school heeft een laagdrempelig meldpunt waar studenten stagediscriminatie en oneigenlijke inzet van stagiairs kunnen melden, ondersteuning en nazorg krijgen, bijvoorbeeld de toegankelijke klachtenfaciliteit.⁹
- Alle mbo-scholen stimuleren studenten om stagediscriminatie en oneigenlijk gebruik van stagiairs te melden. Studenten krijgen bij melding altijd mogelijkheid tot een vervangende stage.¹⁰ Scholen zorgen ervoor dat studenten weten waar ze stagediscriminatie op school kunnen melden, welke stappen de onderwijsprofessional onderneemt en dat studenten mogelijkheid hebben tot een vervangende stage zonder dat ze studie-vertaging oplopen, bijvoorbeeld via een routekaart.
- Scholen zorgen er ook voor dat studenten weten waar ze buiten de school stagediscriminatie kunnen melden, als ze zich niet veilig genoeg voelen om dat op school te doen. Studenten kunnen buiten de school melden bij een regionaal anti-discriminatievoorziening die de student vervolgens kan bijstaan.¹¹ Scholen informeren studenten dat ze ook bij de Vertrouwensinspecteur van de Inspectie

⁹ *Mbo-scholen kunnen het meldpunt koppelen aan de toegankelijke faciliteit die elke mbo-instelling met de invoering van de Wet verbetering rechtsbescherming mbo-studenten (1 augustus 2023) moet hebben om studenten met klachten en bezwaren door te verwijzen naar de juiste commissie. Naast deze verwijzende functie kan de toegankelijke faciliteit eventueel ook een ondersteunende functie vervullen.*

¹⁰ *Scholen zijn wettelijk verplicht om een alternatieve stageplek aan te bieden indien het bevoegd gezag en SBB vaststellen dat de beroepspraktijkvorming niet naar behoren zal kunnen plaats vinden (artikel 7.2.9, tweede lid, van de Wet educatie en beroepsonderwijs).*

¹¹ *Daarnaast kunnen studenten stagediscriminatie melden bij het College voor de Rechten van de Mens en de politie. Een antidiscriminatiebureau kan een student bijstaan bij melding bij deze organisaties.*

van het Onderwijs om advies kunnen vragen.

- SBB is verantwoordelijk voor het bevorderen van de kwaliteit van leerbedrijven. Een (sociaal) veilige leeromgeving, vrij van stagediscriminatie, is daar een belangrijk onderdeel van. We scherpen het erkenningsreglement aan, door bij de voorwaarde dat ‘voor iedere student een relevante leerplaats in sociaal veilige omstandigheden beschikbaar is’ te expliciteren en te benoemen dat de leerplaats gevrijwaard dient te zijn van omstandigheden waardoor de persoonlijke belangen van de student kunnen worden geschaad, waaronder omstandigheden waarbij sprake is van discriminatie maar ook ander ongewenst gedrag zoals o.a. (seksuele) intimidatie, agressie en pesten.
- Als onderdeel van de erkenningsvoorwaarden bespreekt SBB met het leerbedrijf hoe men gelijke kansen bij werving en selectie vormgeeft en discriminatie en ander ongewenst gedrag op de werkvloer voorkomt. Het leerbedrijf wordt ook gewezen op wet- en regelgeving zoals arbowetgeving en het wetsvoorstel Toezicht Gelijke Kansen bij Werving en Selectie van SZW, waarbij de Nederlandse arbeidsinspectie de toezichthoudende rol heeft.
- Praktijkbegeleiders bij leerbedrijven worden geëquipeerd op inclusief werkgeverschap, zodat ze discriminatie kunnen (h)erkennen, voorkomen en aanpakken. Leerbedrijven werven en selecteren stagiairs op een eerlijke manier en creëren een veilige sfeer op de werkvloer. SBB biedt alle leerbedrijven de mogelijkheid om zich daarvoor verder te ontwikkelen. SBB bouwt hiertoe expertise op over de eisen die volgen uit het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, over stagediscriminatie en over effectieve interventies. SBB gebruikt daarbij kennis en expertise van andere organisaties. Adviseurs van SBB spreken leerbedrijven aan bij signalen van discriminatie (zie ook ‘Aanpakken van discriminatie’).
- We gebruiken en ontwikkelen kennis en expertise over het tegengaan van stagediscriminatie. OCW faciliteert het beschikbaar maken van deze kennis en expertise via een landelijk punt voor ondersteuning van mbo-scholen, bijvoorbeeld voor het ontwikkelen van een routekaart of escalatieladder. Organisaties met specialistische expertise op het gebied van bijvoorbeeld LGBTQIA+-studenten of bijvoorbeeld studenten met een ondersteuningsbehoefte, worden aangesloten zodat zij deze specifieke kennis en expertise kunnen delen.

3. Aanpakken van discriminatie

- We vinden opvolging van meldingen van discriminatie essentieel voor het vertrouwen van studenten in onderwijs en arbeidsmarkt en zorgen voor opvolging van alle meldingen.¹²
- Studenten melden signalen van discriminatie in eerste instantie op school. Scholen ontwikkelen een regionale werkwijze voor het opvolgen van meldingen, steun en nazorg voor de student en het aanpakken van discriminatie.¹³ Scholen maken hierbij gebruik van de inzichten uit het onderzoek van KIS naar het studentenperspectief bij het melden van stagediscriminatie.¹⁴
- Naar aanleiding van de melding vindt in de driehoek van student, leerbedrijf, school het gesprek plaats.¹⁵ Indien het gesprek hier aanleiding toe geeft, meldt de school stagediscriminatie en/of een (sociaal) onveilige omgeving voor studenten bij het klachtenloket van SBB. SBB doet onderzoek, waarbij de erkenning gedurende het onderzoek kan worden geschorst en in samenwerking met de school of scholen voor ook eventuele andere stagiairs bij het leerbedrijf een alternatieve stageplek kan worden geregeld. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek (waarop ook hoor en wederhoor zal worden gepleegd) kan SBB vervolgens besluiten tot intrekking van de erkenning. SBB bouwt hiertoe de benodigde expertise op. SBB geeft duidelijkheid en inzicht in de klachtenprocedure voor stagediscriminatie zodat alle partijen weten wat SBB kan doen.
- OCW, SZW, SBB en toezichthoudende instanties, waaronder de Nederlandse Arbeidsinspectie en Inspectie van het Onderwijs gaan met elkaar in gesprek over het delen van signalen en besluiten over stagediscriminatie.
- Mbo-scholen registreren alle meldingen en signalen van studenten over erkende leerbedrijven en geven deze door aan SBB.¹⁶ Ook wanneer geen actie van SBB wordt gevraagd. SBB registreert alle meldingen en

12 *Ongelijke kansen op de stagemarkt: Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht (p. 8).* Verwey-Jonker Instituut, 202

13 *De school kan hulp vragen aan het landelijk punt voor ondersteuning van mbo-scholen, of aan het regionaal antidiscriminatiebureau afhankelijk van de regionale afspraken, direct escaleren naar SBB, aangifte doen bij de politie of de zaak voorleggen aan het College voor de Rechten van de Mens, als de student het daarmee eens is.*

14 *Onderzoek wordt begin 2023 afgerond. De resultaten worden vervolgens openbaar gemaakt op de website van KIS.*

15 *De school kijkt hierbij altijd of een gesprek in de driehoek van student, leerbedrijf en school veilig is voor de student. Als de student zich niet veilig voelt om bij het gesprek aanwezig te zijn, voert de school met het leerbedrijf een gesprek naar aanleiding van de melding.*

16 *Voor het doorzetten van meldingen wordt toestemming van de student gevraagd. Signalen worden geanonimiseerd zodat ze niet herleidbaar zijn naar de student.*

rapporteert hierover jaarlijks geanonimiseerd aan OCW, de SBB studentenkamer en aan de branches. SBB gebruikt die informatie om zicht te houden op de kwaliteit van leerbedrijven en bij het ondersteunen van leerbedrijven om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan.

Realiseren van voldoende stageplaatsen

Doel 3: Het aantal stagetekorten daalt.

- Het is van groot belang dat er voor iedere student een stageplaats is. De stage is een essentieel onderdeel van de opleiding, waar studenten in de praktijk leren en vaardigheden opdoen voor de arbeidsmarkt. Zonder stage kunnen studenten hun opleiding niet afronden.
- Werkgevers en SBB spannen zich samen in om te zorgen voor voldoende kwalitatief goede en toegankelijke stageplaatsen en leerbanen.
- Binnen de werkwijze 'Kansrijk opleiden' zorgen scholen en bedrijfsleven er gezamenlijk voor dat de student een kansrijke opleiding geboden wordt.
- Het is cruciaal dat het aanbod op Stagemarkt en Leerbanenmarkt actueel is. Bedrijfsleven en SBB hebben hier de verantwoordelijkheid voor. SBB geeft structureel opvolging aan het actieplan stages en leerbanen, waarbij geleerd wordt van de ervaringen met het actieplan tot nu toe.
- SBB brengt vraag en aanbod naar stages en leerbanen in beeld. Branches, werkgevers en SBB delen goede voorbeelden over hoe knelpunten in de beschikbaarheid van stageplaatsen zijn opgelost.
- OCW ondersteunt bedrijven met de Subsidieregeling praktijkleren bij het begeleiden van studenten bij bbl-leerbanen. De regeling wordt momenteel geëvalueerd. Het is wettelijk vereist dit iedere vijf jaar te doen. Inzichten uit de evaluatie worden gebruikt om te beoordelen of de subsidieregeling in de huidige vorm kan worden voortgezet of dat er aanleiding is om inhoudelijke wijzigingen door te voeren of de regeling stop te zetten. Het wederom meerjarig verplichten van de regeling ligt ons inziens voor de hand. Bij een positieve evaluatie zullen de huidige middelen ingezet worden voor een vervolgregeling van 5 jaar (zie ook de werkagenda).
- We besteden aandacht aan de informatievoorziening rond de verwachte hoogte van het bedrag in het mbo voor de subsidie praktijkleren. Het maximale subsidieplafond is in deze regeling leidend voor het bedrag per student. We onderschrijven het belang van een stabiele hoogte van de

subsidieregeling praktijkleren en streven er naar het maximale bedrag van €2700,- per praktijkleerplaats uit te kunnen keren. OCW verkent daarom of de hoogte van de subsidie praktijkleren beter afgestemd kan worden op het aantal verwachte bbl-studenten.

- We erkennen dat een stagiair verschilt van een reguliere werknemer. In de bpv werken bol en bbl studenten niet alleen, maar leren zij ook. Het leerbedrijf zorgt dat er voldoende ruimte is om te leren tijdens de stage en dat het bedrijf niet afhankelijk is van de inzet van stagiairs zoals van een werknemer.
- We zorgen voor goede voorlichting voor bedrijven en studenten over de regels en afspraken rondom beroepspraktijkvorming (bpv) en over hoe meldingen van oneigenlijk gebruik van stagiairs en stagediscriminatie kunnen worden gemeld. Daardoor zijn de rechten en plichten ook voor studenten helder. Het BPV-protocol en afspraken zoals die zijn vastgelegd in de BPVO zijn daarbij het uitgangspunt.
- Zoals in de werkagenda afgesproken starten we een bbl-offensief. Onder andere door in het regionaal mobiliteitsteam (RMT) aandacht te vragen voor scholing van werkenden en werkzoekenden via de bbl, MBO-certificaten en praktijkverklaringen.

Bieden van een passende vergoeding

Doel 4: Elke student krijgt een passende vergoeding voor de stage. Die bestaat minimaal uit een vergoeding die alle onkosten omvat. Daarbovenop staan in elke cao afspraken¹⁷ over een passende stagevergoeding.

- We vinden het belangrijk dat studenten een passende vergoeding krijgen en geen extra onkosten hoeven te maken voor hun stage.
- We zorgen er daarom voor dat alle studenten in 2023 een onkostenvergoeding krijgen die ten minste alle kosten in euro's omvat die een student moet maken (van het bedrijf of van de wet) om stage te kunnen lopen bij een bedrijf (inclusief reiskosten als deze niet op een andere manier vergoed worden en VOG). Het leerbedrijf betaalt deze onkostenvergoeding.
- Bovenop de onkostenvergoeding stimuleren we (semi-) publieke en private werkgevers tot het geven

¹⁷ In sommige cao's staan alleen afspraken over werknemers. In dat geval wordt dit in een bijlage bij de cao geregeld. Deze heeft dezelfde waarde als de cao zelf.

van een passende stagevergoeding voor bol-studenten en hierover afspraken te maken in alle cao's. Sociale partners nemen het voortouw om in de Stichting van de Arbeid afspraken te maken over een aanbeveling op dat punt.

- Met dit stagepact willen we bijdragen aan het gelijkwaardig behandelen van alle studenten in Nederland. Ons uitgangspunt is daarom dat wanneer afspraken worden gemaakt in cao's over stagevergoedingen deze voor alle studenten gelijk zijn.
- We dragen allen het belang van een passende stagevergoeding uit, zodat ook bedrijven die niet onder een cao vallen, zich geroepen voelen een vergoeding te bieden aan hun studenten.
- We spreken af dat alle bbl-studenten, naast een onkostenvergoeding een arbeidscontract en loon ontvangen dat minimaal conform de wettelijk vastgestelde bedragen is.¹⁸
- Ook studenten in de derde leerweg hebben recht op een passende vergoeding. Studenten in de derde leerweg hebben vaak een diverse achtergrond en voor hen geldt geen wettelijk minimum aantal bpv-uren. Student en leerbedrijf (en waar relevant de uitkeringsinstantie) bepalen daarom wat een passende vergoeding is.
- Het vragen van een vergoeding voor plaatsing van een student was en is in geen enkele situatie toegestaan.

¹⁸ Afhankelijk van de situatie geldt het besluit minimum jeugdloon of de regelgeving omtrent het minimum loon.

Het stagepact MBO 2023-2027 is op 14 februari 2023 te Den Haag ondertekend door:



Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB MBO)



Beroepsvereniging Opleiders MBO (BVMO)



MBO Raad



Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO)



VNO-NCW



MKB-Nederland



Vereniging Nederlands Gemeenten (VNG)

beroepsonderwijs  bedrijfsleven



CNV Onderwijs



CNV Jongeren



Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)



FNV Young & United



Algemene Onderwijsbond (AOB)



Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv)



Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW)

Dit is een uitgave door:

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Postbus 16375 | 2500 BJ Den Haag
T 070 412 34 56

februari 2023 | Publicatie-nr. 23400359