Objectieve stagematching

Alle studenten verdienen gelijke kansen. Ook op stagegebied. Daarom is het belangrijk studenten niet te selecteren op basis van persoonlijke kenmerken of een 'klikgevoel'. Beter is het om te selecteren op *objectieve* kenmerken, zoals de leerwens, ambities en competenties, het type stagebedrijf, de uit te voeren werkzaamheden en/of de bereikbaarheid van het stageadres.

Studenten en bedrijven matchen op basis van objectieve kenmerken, is de eerste, noodzakelijke stap bij het uitbannen van stagediscriminatie. We noemen dit objectieve stagematching. Het onderwijs heeft de zorg om zo een juiste match te maken tussen studenten en bedrijven. Zo maken studenten meer kans op een veilige eerste kennismaking met de arbeidsmarkt en leerbedrijven krijgen op hun beurt stagiairs met bij het bedrijf passende kwaliteiten.

Omvang stagediscriminatie

Stagediscriminatie is een complex vraagstuk waar ook het mbo mee worstelt. Hoe vaak mbo-studenten te maken krijgen met stagediscriminatie is niet bekend. Uit recent onderzoek blijkt wél dat studenten met een niet-westerse achtergrond of een beperking vaker moeten solliciteren om een stageplek te bemachtigen. En dat een Nederlands klinkende achternaam helpt om door de briefselectie te komen. Studenten ervaren discriminatie vooral tijdens het zoeken naar een stageplek; minder dan tijdens de stageperiode zelf.

Wat houdt discriminatie in?

De wet omschrijft discriminatie als volgt: 'Discriminatie is elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt tenietgedaan of aangetast'.

Essentieel is dus dat het bij discriminatie gaat om ***onderscheid maken op basis van een persoonskenmerk dat niet relevant is in een bepaalde kwestie volgens de wettelijke discriminatiegronden.***

Stagematching als instrument om stagediscriminatie te voorkomen

Het objectief matchen en plaatsen van studenten (objectieve stagematching) is volgens onderzoek[1] een kansrijke maatregel om stagediscriminatie te voorkomen. Daarom is objectieve stagematching een instrument en één van de onderdelen in de gezamenlijke aanpak van stagediscriminatie in het Stagepact. Scholen zijn gestart met het matchen van tenminste één onderwijsteam bij de beroepsopleidende leerweg (bol)-opleidingen in het eerste leerjaar. Het is de ambitie om deze kopgroep steeds verder uit te breiden.

De partners van het Stagepact zien de invoering van objectieve stagematching als een gezamenlijk leerproces. Samen kijken ze of deze maatregel wel of niet werkt, en waar eventueel bijsturing nodig is. Als blijkt dat het een goed instrument is om stagediscriminatie tegen te gaan, kan stagematching (op vrijwillige basis) in een breder onderwijsverband worden ingevoerd.

Hoe werkt objectieve stagematching?

Bij objectieve stagematching koppelt de school een student aan een leerbedrijf op basis van verschillende objectieve criteria. Te beginnen met: de leerwens. De student formuleert met hulp van mentor, bpv-docent of bpv-coördinator de eigen leerwens, bijvoorbeeld het 'verdiepen van ICT-skills', zodat duidelijk is dat een match met een bedrijf waar deze skills geleerd kunnen worden gewenst is.

Het leerbedrijf geeft aan welke competenties je in een stage kunt leren. Bijvoorbeeld een marketing-communicatiebureau dat aangeeft dat je bij hen leert te werken in een team. Een student die aangeeft tijdens de stage beter met anderen te willen leren communiceren, wordt zo goed gematcht. Tweede belangrijk criterium is de bij de student aanwezige of beoogde competenties (of kennis). De school kijkt bij welk leerbedrijf de student deze competenties of kennis kan (door)ontwikkelen.

Belangrijk is dat alle criteria feitelijk en onbevooroordeeld zijn, dus waardevrij opgesteld en uitgevoerd zonder 'klik-gesprek', zodat er echt sprake is van objectieve matching.

1 *Mbo-stagediscriminatie voorkomen en aanpakken: wat kan werken? | KIS*

Verschil objectief en subjectief matchen

Heel anders is het als een match plaatsvindt op basis van iemands persoonlijkheid en/of persoonlijke kenmerken, of een 'klik' tijdens een kennismakingsgesprek.
Deze subjectieve criteria kunnen stereotypering en vooroordelen in de hand werken.

Zo kan het gebeuren dat:

- een onderwijsprofessional denkt dat een student van Turkse komaf goed past bij een bedrijf met veel medewerkers van Turkse afkomst.
- een student zonder migratieachtergrond mogelijk beter lijkt te passen in een 'wit' bedrijf.
- een onderwijsprofessional inschat dat een vrouwelijke student beter niet in een technisch bedrijf kan werken.
- een bedrijf geen 'klik' voelt omdat de student uit een ander dorp komt.
- een leerbedrijf niet weet hoe om te gaan met neurodiversiteit, zoals bijvoorbeeld autisme of adhd.

Waarom objectief matchen?

We willen graag dat studenten gelijke kansen krijgen op een stageplaats én dat bedrijven de meest geschikte kandidaten aannemen. Afgaan op het gevoel van een klik of van 'passen in het team' kan de kansen van studenten beperken. Zaken die er voor het werk niet toe doen, zoals waar iemand vandaan komt of hoe iemand eruitziet, spelen vaak toch een rol in het maken van de match. Dit doen we ondoordacht, zo laat de theorie van Kahneman[2] zien.
Objectieve stagematching is een instrument om weloverwogen de keuze voor een stagiair te maken; bewust op basis van objectieve criteria die relevant zijn voor de stage.

Meewerken aan stagematching is vrijwillig voor student en leerbedrijf

Stagematching biedt veel kansen: bedrijven werken aan een inclusieve werkomgeving met gemotiveerde stagiairs met een passende leerwens en/of passende competenties. Ook zorgen we met elkaar dat iedereen een eerlijke, goede eerste ervaring op de arbeidsmarkt krijgt, en daar plukken we met zijn allen de vruchten van op deze uitdagende arbeidsmarkt. Uitbannen van stagediscriminatie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Stagematching als instrument heeft de grootste kans op succes als scholen en leerbedrijven elkaar goed kennen. In het Stagepact investeren we met elkaar om deze relatie verder te verbeteren. Scholen hebben het initiatief in objectief matchen, maar deelname door leerbedrijven aan pilots voor stagematching is nodig om het instrument te laten slagen en zo alle studenten een vliegende start op de arbeidsmarkt te bieden. Het is een nieuwe methodiek, daarom is gekozen voor praktijkgericht lerend werken via pilots. Ook is het belangrijk dat er bewustwording ontstaat over het herkennen van (het probleem van) stagediscriminatie, waardoor de urgentie wordt gevoeld.

Voordelen van stagematching voor het leerbedrijf

- De leerwens en/of competenties of kennis van de stagiairs sluiten beter aan op het aanbod van het bedrijf.
- De procedure voor het aannemen van een stagiair is minder tijdrovend.
- Bedrijven komen in contact met nieuwe talenten die ze zelf niet zouden vinden.
- Bedrijven zijn zo zichtbaarder en aantrekkelijker op de arbeidsmarkt (employer branding).
- Stagiairs passen bij het bedrijf, dragen waardevolle ideeën aan en zorgen voor een diverser werknemersbestand, wat inspelen op verschillende klantgroepen vergemakkelijkt.
- De kans op een gemotiveerde student is groter doordat deze is gematched op leerwens.
- Draagt bij aan maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Voordelen van stagematching voor studenten

- Studenten worden gematched op basis van competenties, leerwens en praktische bereikbaarheid. Dit maakt de kans dat studenten de stage als waardevolle ervaring ervaren groter.
- Studenten hoeven niet zelf te solliciteren, hierdoor worden studenten minder snel afgewezen.
- De student wordt geplaatst bij een stage passend bij de opleiding, waardoor de student kan werken aan de juiste leerdoelen.
- Doordat de student niet wordt afgewezen op persoonlijke kenmerken, is de kans groter dat de eerste kennismaking met de arbeidsmarkt een positieve ervaring is.
- Scholen werken aan inclusiviteit en gelijke kansen voor alle studenten, subjectieve kenmerken spelen geen rol bij plaatsing.
- Scholen intensiveren hun contact met de leerbedrijven, waardoor stagemisstanden kunnen worden voorkomen en/of beter worden afgehandeld.

2 https://www.movisie.nl/sites/default/files/2018-11/Discriminatie-in-werving-en-selectie-aanpakken-wat-werkt.pdf

Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB MBO)

Beroepsvereniging Opleiders MBO (BVMBO)

MBO Raad

Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO)

VNO-NCW

MKB-Nederland

Vereniging Nederlands Gemeenten (VNG)

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)

Dit is een uitgave van:

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

juni 2025 | Publicatie-nr. 25405082