



**Gemeente
Rotterdam**

Maatschappelijke Ontwikkeling
Onderwijs, Cultuur, Evenementen
Said Kasmi

Van: Jessica Bal
Telefoon: 14 010
E-mail: ja.bal@rotterdam.nl

Uw kenmerk: 24bb000711
Ons kenmerk: M2402-1437 - 24bo003711

Onderwerp: Van papier naar praktijk: pak stagediscriminatie aan

Datum: B&W 26 maart 2024

Aan de gemeenteraad

Op 5 februari 2024 stelden raadsleden J.M. Nunnely en A.J.A. Maassen (D66) ons schriftelijke vragen over "Van papier naar praktijk: pak stagediscriminatie aan."

Inleidend wordt gesteld:

'Afgelopen donderdag publiceerde de Inspectie van Onderwijs (IvhO) een onderzoek over stagediscriminatie, waaruit in brede zin blijkt dat mbo-scholen onvoldoende beleid hebben om stagediscriminatie te herkennen en tegen te gaan. Een gebrek aan uniformiteit in de definitie, verschillende vormen van aanpak en het brengen van 'papieren afspraken' naar de praktijk blijken de grootste verbeterpunten.

D66 Rotterdam staat voor gelijke kansen voor ieder kind en iedere jongere. Stagediscriminatie hoort daar absoluut niet in thuis. Onze fractie is dan ook blij met de afgesproken aanpak van stagediscriminatie in het coalitieakkoord 'Eén Stad' en wij verwachten hier ook gedegen aandacht voor in de Rotterdamse MBO Uitvoeringsagenda die momenteel in ontwikkeling is. Toch is het probleem van stagediscriminatie dermate hardnekkig, dat blijvende verbeteringen in de aanpak nodig zijn. Het onderzoek van de Ivho laat dat zien, zeker omdat de praktijk weerbarstiger is dan de papieren werkelijkheid.'

Hieronder volgen de vragen en onze beantwoording:

Vraag 1. Heeft de wethouder kennisgenomen van het onderzoek van de Ivho en hoe duidt hij deze in de context van het Rotterdamse mbo?

Antwoord: De wethouder is op de hoogte van het Ivho-onderzoek¹. Het college erkent het belang van het herkennen en terugdringen van stagediscriminatie. De aanpak van stagediscriminatie staat hoog op de agenda van de Rotterdamse mbo-scholen, mede dankzij het Stagepact².

¹ [Inspectie roept besturen en opleidingen op hun rol te pakken bij uitbannen van stagediscriminatie | Nieuwsbericht | Inspectie van het onderwijs \(onderwijsinspectie.nl\)](#)

² [Stagepact mbo 2023-2027 | Middelbaar beroepsonderwijs \(mbo\) | Rijksoverheid.nl](#)



De inspanningen van de Rotterdamse mbo-scholen om stagediscriminatie aan te pakken, sluiten hierbij naadloos aan op de OCW Werkagenda MBO 2023-2027, met name doelstelling 2.2³.

Binnen het Stagepact, dat onderdeel is van deze werkagenda, wordt expliciet gestreefd naar het uitbannen van stagediscriminatie.

De Rotterdamse mbo-scholen hebben dit vertaald naar concrete acties door stagediscriminatie op te nemen in hun kwaliteitsagenda. Hierbij hebben ze gezamenlijk twee specifieke doelstellingen geformuleerd, waarmee ze zich inzetten voor een inclusievere en gelijkwaardige stageomgeving, in lijn met de bredere visie van de OCW Werkagenda:

DOELSTELLING 2.2: EEN GOEDE STAGEPLEK VOOR STUDENTEN ZONDER STAGEDISCRIMINATIE

Regionaal hebben we als mbo-instellingen, gemeente, SBB en bedrijfsleven twee gezamenlijke doelstellingen:

- alle studenten een kwalitatief goede stageplek of leerbaan bieden die aansluit bij de opleiding en de ontwikkelbehoefte van de student
- stagediscriminatie bestrijden.

We werken via de reeds bestaande regionale netwerken nauw samen aan de realisatie van deze doelstellingen.

Mogelijkheden tot melden van stagediscriminatie en Opvolging van meldingen stagediscriminatie en ondersteuningssytematiek voor studenten die stagediscriminatie melden

Stagediscriminatie kan worden gemeld bij het Meldpunt Stagediscriminatie van SBB, bij het College voor de Rechten van de Mens en bij RADAR het antidiscriminatiebureau actief in regio Rotterdam Rijnmond. Er is (nog) geen centraal regionaal meldpunt voor stagediscriminatie. Wel is in samenwerking tussen SBB, Albeda en Zadkine een handelingsprotocol opgeleverd 'Hoe te handelen bij ongewenst gedrag op de werkplek/BPV-plek'.

Ambitie:

Periodiek kennisdeling op het gebied van stagediscriminatie en misstanden.

Naast het Stagepact, waarmee stagediscriminatie expliciet wordt aangepakt, zijn er hulpmiddelen zoals de Toolbox aanpak stagediscriminatie⁴, een checklist, en een stappenplan stagematching ontwikkeld om de Rotterdamse mbo-scholen te ondersteunen bij het verminderen van stagediscriminatie. De Toolbox is een waardevol instrument om stagediscriminatie te bestrijden en een inclusieve leeromgeving te bevorderen. Albeda, Zadkine en Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) zijn onlangs een pilot gestart in het verlengde hiervan om de gezamenlijke werkwijze rondom het protocol hoe te handelen bij ongewenst gedrag op de werkplek/beroepspraktijkvormingsplek (bpv-plek) vorm te geven.

Deze gecoördineerde en doelgerichte aanpak bevindt zich momenteel nog in de beginfase, sinds de invoering van het Stagepact in 2023. We erkennen dat er nog veel ontwikkeling en implementatie nodig is met betrekking tot bewustzijn, kennis en professionalisering in de aanpak van stagediscriminatie. Het Stagepact speelt hierbij een belangrijke rol, waarin de samenwerking tussen vertegenwoordigers van studenten, mbo-scholen, docenten, werkgevers, gemeenten en de ministeries van OCW en SZW plaats zal vinden.

Vraag 2. In hoeverre krijgt de wethouder signalen dat er Rotterdamse mbo-scholen zijn waar door het bestuur wordt gedacht dat stagediscriminatie niet voorkomt? Welke mogelijkheden ziet de wethouder om bij deze eventuele gevallen concreet en actiegericht het gesprek aan te gaan?

³ [Samen Werken aan Talent | Convenant | Rijksoverheid.nl](#)

⁴ [Aanpak Stagediscriminatie voor mbo-scholen | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)



Antwoord: De aanpak van stagediscriminatie varieert tussen de mbo-scholen in Rotterdam, waarbij de sector en de beschikbaarheid van stageplaatsen bepalende factoren zijn. Scholen in sectoren met voldoende stageplaatsen lijken mogelijk minder urgentie te voelen ten aanzien van dit probleem, wat kan resulteren in de perceptie dat stagediscriminatie op hun school minimaal voorkomt.

Ondanks de diverse perspectieven op stagediscriminatie tonen duidelijke signalen aan dat mbo-scholen in Rotterdam hun aandacht voor dit issue hebben vergroot. Deze toegenomen aandacht is mede te danken aan de invoering van het Stagepact begin 2023. Het onderwerp stagediscriminatie staat nu standaard op de agenda van het Hoboken-overleg, een cruciaal overlegorgaan van Rotterdamse mbo-scholen over regionale beleidsaspecten.

Bovendien hebben de mbo-scholen zich aangesloten bij 010inclusief en werken ze samen met andere mbo-instellingen binnen dit netwerk om gezamenlijk de strijd aan te gaan tegen stagediscriminatie en grensoverschrijdend gedrag. Afgezien van interventies binnen de scholen zelf, zoals programma's waarin studenten werken aan sociale en netwerkvaardigheden, worden dialoogsessies en projecten georganiseerd in samenwerking met partners zoals FunX en grote werkgevers. Het doel hiervan is bewustwording te creëren rondom discriminatie en uitsluiting.

Daarnaast is de TalentHUB opgericht, een veilige omgeving waar jongeren die uitsluiting hebben ervaren in contact komen met inclusieve werkgevers. Tegelijkertijd worden werkgevers getraind om betere onboarding-programma's en een inclusief beleid te ontwikkelen. Ook overwegen sommige scholen de inzet van extra stagemakelaars als aanvullende maatregel.

Hoewel er landelijke meldpunten zijn, zoals die van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), het College voor de Rechten van de Mens, en bij RADAR, het antidiscriminatiebureau in Rotterdam-Rijnmond, hebben de mbo-scholen hun eigen meldpunt⁵ opgezet in het kader van het Stagepact. Studenten kunnen bij dit meldpunt situaties van stagediscriminatie melden, waarbij zij ondersteuning en nazorg ontvangen volgens de vastgestelde opvolgingsprocedure. De mbo-scholen zetten zich actief in om ervoor te zorgen dat studenten op de hoogte zijn van de aanwezigheid van dit meldpunt en het effectief kunnen gebruiken.

Stagediscriminatie is een van de thema's die wordt besproken tijdens overlegmomenten op sectorniveau tussen de wethouder en de mbo-scholen, waarbij de focus ligt op de implementatie en voortgang van het Stagepact, evenals andere daarmee verband houdende initiatieven.

Begin 2023 is er, op initiatief van de wethouder Samenleven, een behoefteonderzoek gestart door Sollicitatiemarkt.nl. Dit onderzoek identificeert uitdagingen, beschrijft bestaande initiatieven en verzamelt wensen met betrekking tot stagediscriminatie op de Rotterdamse mbo-stagemarkt. De resultaten, binnenkort verwacht, zullen dienen als input voor toekomstig beleid en als aanvulling op lopende initiatieven, zoals het Stagepact.

⁵ [Melden stagediscriminatie en stagemisstanden](#) | Albeda



Aangezien de genomen initiatieven vanuit het Stagepact nog relatief nieuw zijn, achten we het zinvol om eerst de effectiviteit van deze maatregelen te evalueren alvorens verdere stappen te overwegen.

Vraag 3. Is de wethouder het met de fractie van D66 eens dat het ontbreken van een eenduidige definitie van stagediscriminatie, effectief beleid bemoeilijkt? Welke rol kan de gemeente spelen om (in Rotterdam) te komen tot een uniforme definitie van stagediscriminatie?

Antwoord: Het college benadrukt het belang van een heldere definitie. Vanuit het Stagepact is dit als volgt gedefinieerd: 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.

Vraag 4. In hoeverre is bekend welke concrete maatregelen Rotterdamse mbo's nemen om ervoor te zorgen dat beleid tegen stagediscriminatie daadwerkelijk wordt geïmplementeerd, in plaats van zich te beperken tot het erkennen van het probleem? Zijn er consequenties voor scholen die in gebreke blijven bij de uitvoering van beleidsmaatregelen?

Antwoord: Elke mbo-school hanteert een eigen strategische visie en aanpak, inclusief de benadering van stagediscriminatie. Het college is op de hoogte van de maatregelen die elke instelling neemt. Het gaat daarbij niet alleen om erkenning, maar ook om daadwerkelijke actie. Sinds de invoering van het Stagepact begin 2023 zijn er al significante stappen gezet.

Daarnaast wordt er door de mbo-scholen gekeken naar mogelijkheden om gezamenlijk kennis te delen en te professionaliseren op het gebied van stagediscriminatie en misstanden. Vier keer per kalenderjaar wordt er door de mbo-scholen kennis en informatie over stagediscriminatie en misstanden gedeeld. De onderwijsinstellingen reflecteren op deze informatie en treffen indien nodig passende maatregelen, waarbij ze ook afstemmen met bedrijven en overheidsinstanties. Dit alles gebeurt in het kader van de gezamenlijke kwaliteitsafspraken die zijn gemaakt door de Rotterdamse mbo-scholen.

Er zijn geen directe consequenties voor scholen die ervoor kiezen om de beleidsmaatregelen niet te implementeren. De OCW Werkagenda MBO en het Stagepact bevatten diverse maatregelen om stagediscriminatie te bestrijden. Specifiek doelstelling 2.2 in de OCW Werkagenda MBO 2023-2027 is gericht op het versterken van de arbeidsmarktrelevantie van het mbo-onderwijs. Dit wordt bereikt door een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te creëren. Scholen hebben de vrijheid om zelf te bepalen welke maatregelen zij inzetten om deze doelstelling te behalen.

Belangrijk is echter dat scholen kunnen aantonen dat de maatregelen die zij nemen daadwerkelijk effectief zijn in het versterken van de arbeidsmarktrelevantie van het mbo-onderwijs. Zo kunnen zij bijvoorbeeld resultaten, feedback van werkgevers en succesverhalen van oud-studenten gebruiken als bewijs van effectiviteit.



Vraag 5. Wat is de status van de doorvoering van stagematching op Rotterdamse mbo-scholen? In hoeverre bestaat de verwachting dat dit een significante bijdrage zal leveren aan het voorkomen van stagediscriminatie, gezien de vaak diepgewortelde oorzaken van discriminatie?

Antwoord: De Rotterdamse mbo-scholen zijn bezig met stagematching van de student aan het stagebedrijf. Dit doen zij op verschillende manieren. Zo matchen zij de student op leerbehoefte of op specifieke competenties. De klikgesprekken die als voorbeeld worden genoemd in het stagepact worden daarbij nog niet altijd gebruikt. De klikgesprekken hebben als risico dat tijdens het daadwerkelijke gesprek de persoonlijke klik tussen student en werkgever ontbreekt, terwijl de match er wel is qua leerbehoefte en vaardigheden van de student.

Wij kunnen niet inschatten of stagematching significant bijdraagt aan het voorkomen van stagediscriminatie. Deze gegevens zijn niet beschikbaar.

Vraag 6. Welke eventuele rol kan de gemeente leveren in het advies aan scholen om meer te doen aan voorlichting en te praten met leerbedrijven over een 'gezond leerklimaat'?

Antwoord: In het advies aan scholen over voorlichting en het bevorderen van een 'gezond leerklimaat' ligt de verantwoordelijkheid met betrekking tot meldingen of signalen van stagediscriminatie en (sociale) onveilige stageplekken primair bij de mbo-school. Bij dergelijke situaties is het de taak van de mbo-school om deze informatie door te geven aan de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB).

SBB neemt vervolgens de leiding in het onderzoek naar de geschiktheid van het betreffende leerbedrijf voor verdere stagiairs en bepaalt of er verbeterafspraken nodig zijn. Het benadrukken van dit proces en de belangrijke rol van SBB in het opvolgen van discriminatiemeldingen benadrukt het vertrouwen dat studenten moeten hebben in een adequaat systeem.

Daarnaast heeft SBB een bredere rol in het ondersteunen van leerbedrijven bij het voorkomen van stagediscriminatie en het creëren van een sociaal veilige werkomgeving. Dit omvat het vergroten van kennis over objectief werven en selecteren, het organiseren van webinars en e-learnings, evenals het verstrekken van relevante informatie aan leerbedrijven. De gemeente heeft geen directe rol in deze specifieke processen, aangezien het binnen het domein van SBB valt. Het is belangrijk om dit onderscheid duidelijk te maken in het advies aan scholen, waarbij de focus ligt op de samenwerking met SBB voor een effectieve aanpak van stagediscriminatie en het bevorderen van een gezond leerklimaat.

In de Praktijk Onderwijs Overeenkomst (POK), een overeenkomst tussen student, mbo-school en leerbedrijf, worden duidelijke verwachtingen vastgelegd vooraf aan de stage.

Vraag 7. In hoeverre bestaan er maatregelen om bedrijven met ogenschijnlijk discriminerende praktijken aan te pakken?

Antwoord: Deze procedure is vastgelegd in het protocol voor het omgaan met ongewenst gedrag op de werkplek of bpv-plek. Klachten worden schriftelijk ingediend bij SBB. De klachten worden beoordeeld. Bij ernstige klachten kan er schorsing plaatsvinden. Overleg vindt plaats met de mbo-school en er kunnen gezamenlijke stappen worden genomen. Het gesprek met het bedrijf resulteert in een verslag en advies.



Bij een ongegronde klacht blijft erkenning (als erkend leerbedrijf) gehandhaafd, bij deels gegrond worden verbeterafspraken gemaakt, en bij gegrond wordt de erkenning ingetrokken. Indien nodig wordt de toezichthouder op de hoogte gebracht.

Vraag 8. Welke stappen worden ondernomen om ervoor te zorgen dat docenten adequaat getraind worden om meldingen van stagediscriminatie snel en effectief af te handelen? Heeft de wethouder zicht op in hoeverre dit daadwerkelijk gebeurt?

Antwoord: De afhandeling van meldingen van stagediscriminatie is voornamelijk de verantwoordelijkheid van SBB, volgens het Protocol ongewenst gedrag op de werkplek/bpv-plek. Mbo-scholen richten zich op scholing en voorlichting van professionals om stagediscriminatie te herkennen en te voorkomen.

Voorlichting aan studenten en andere docenten, inclusief niet-stagerelevante collega's, wordt ook ingezet om bewustwording te vergroten. Dit alles in het verlengde van de maatregelen gesteld vanuit het Stagepact.

Vraag 9. In hoeverre wordt er op Rotterdamse mbo-scholen aan studenten, docenten en hun samenwerkingspartners informatie beschikbaar gesteld over vooroordelen en inclusie, met als doel de wortels van discriminatie jegens minderheden te adresseren?

Antwoord: Om stagediscriminatie tegen te gaan, worden verschillende instrumenten en hulpmiddelen ingezet in Rotterdam. Naast het Stagepact, dat zich specifiek richt op het aanpakken van stagediscriminatie, zijn er tools zoals de Toolbox stagediscriminatie, een checklist, en een stappenplan stagematching ontwikkeld voor ondersteuning van de mbo-scholen in Rotterdam.

De Toolbox is van bijzondere waarde in de strijd tegen stagediscriminatie en het bevorderen van een inclusieve leeromgeving. Bovendien biedt het Kennispunt Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie binnen de MBO Raad advies, kennis en praktijkvoorbeelden aan onderwijsprofessionals over deze belangrijke thema's.

Burgemeester en wethouders van Rotterdam,

De secretaris,

G.J.D. Wigmans, l.s.

De burgemeester,

A. Aboutaleb