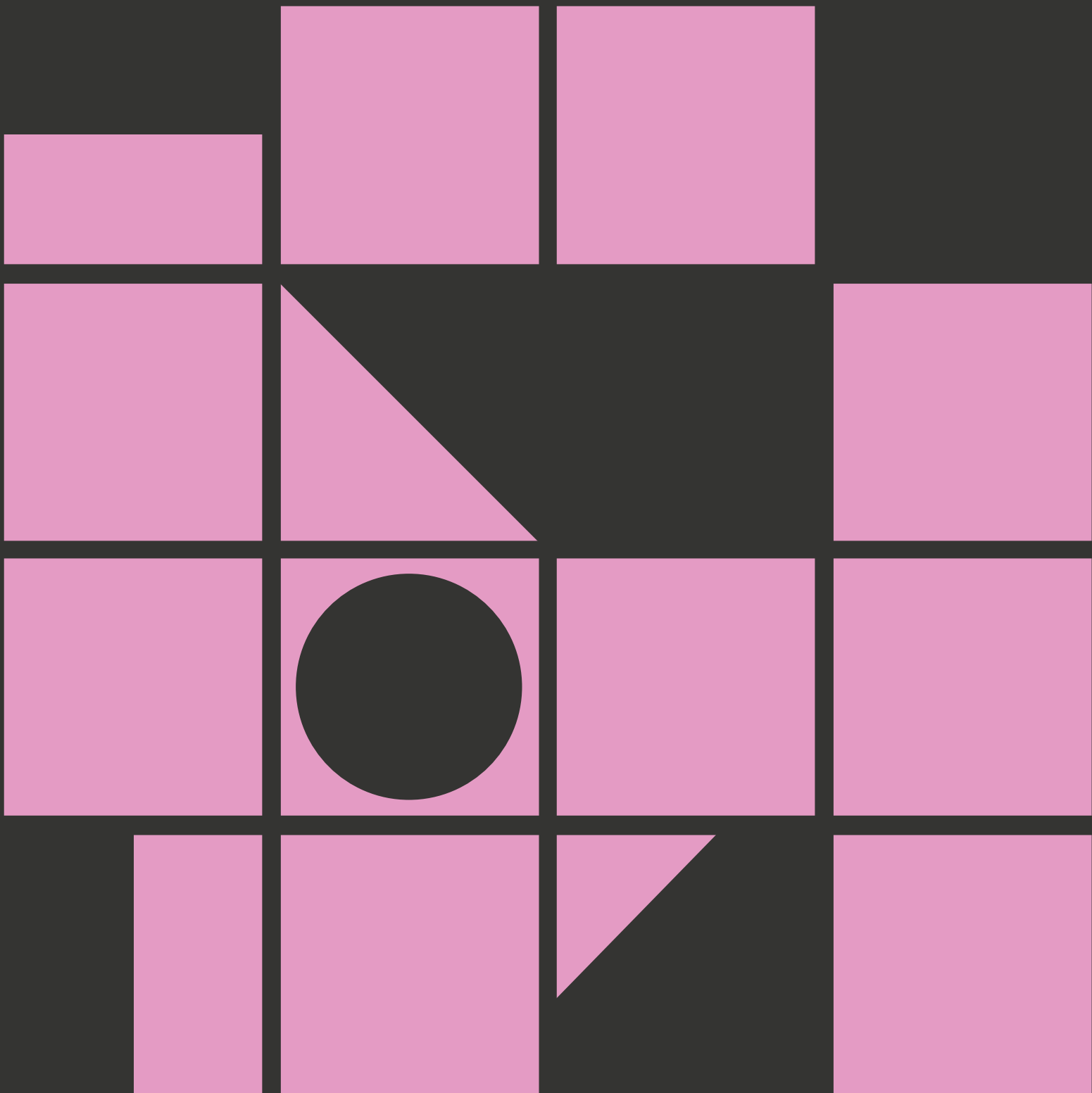




Aanpak Gelijke stagekansen

Een visueel handboek

Gezamenlijke concepten
vanuit Nijmegen-Arnhem

Dit handboek is het resultaat van drie ontwerpssessies.

Onze grote dank gaat uit naar alle participerende organisaties, individuen en studenten die zich samen met ons inzetten voor gelijke stagekansen in Nijmegen-Arnhem.

Daarnaast gaat onze dank uit naar Instituut Gak, die deze ontwerpssessies en dit handboek mogelijk heeft gemaakt.

- Kernteam aanpak
Gelijke stagekansen
Nijmegen-Arnhem**

Gemeente Nijmegen
Amresh Dewkalie
amalaakif@denhaag.nl

ROC Nijmegen
Femke Spoeltman-van der Veen
f.spoeltman@roc-nijmegen.nl
Taina Mercer
t.mercer@roc-nijmegen.nl

**HAN Hogeschool Arnhem
en Nijmegen**
Antje Orgassa
antje.orgassa@han.nl
Christel Vissers
christel.vissers@han.nl

**De Haagse aanpak
Gelijke stagekansen:**

*Lectoraat Diversiteitsvraag-
stukken Hogeschool Inholland*
Tjitske Lovert - Reindersma

Idiotes
Ad Korf
Julia Berg
Marieke van Dijk

Wij zetten ons in voor Gelijke stagekansen in Nijmegen-Arnhem.





Join us

Ben je....?

Een **student** en wil je vanuit je opleiding participeren in het project en/of je ervaringen met of inzichten over stage(discriminatie) delen?

Een **werkgever** en/of **stagegever** en wil je je inzetten voor gelijke stagekansen, aansluiten bij de de aanpak gelijke stagekansen of een van je good practices of uitdagingen delen?

Een **onderwijsprofessional** en wil je vanuit jouw onderwijsinstelling bijdragen aan gelijke stagekansen, heb je ideeën of wil je een actieve rol spelen in het vervolg?

Een **ambtenaar** en wil je vanuit lokale of landelijke politiek deze transitie steunen met beleid en het op de agenda zetten en houden van dit thema?

Een **(onderwijs)bestuurder** en wil je weten hoe je met facilitering en beleid de transitie naar gelijke stagekansen kunt ondersteunen en versnellen?

Of wil je op een andere manier reageren, bijdragen of participeren in het vervolg?

Meld je dan bij Taina Mercer
t.mercer@roc-nijmegen.nl

**Samen maken we het verschil!
Sluit je aan bij de beweging
voor Gelijke stagekansen in
Nijmegen en Arnhem. Door
samen te werken zorgen we
voor een eerlijk speelveld,
waarin álle studenten een kans
krijgen om te groeien. Doe en
werk mee aan gelijke kansen,
voor een inclusieve toekomst.**

Voorwoord

Samen leren beter worden – het is niet alleen de slogan van ROC Nijmegen, het is een overtuiging die gedeeld wordt door alle partners die zich inzetten voor gelijke stagekansen in de regio Nijmegen–Arnhem. Want wie echt wil bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt, begint bij een eerlijke en kansrijke stageplek voor iedere student. Ongeacht achtergrond, afkomst, beperking, genderidentiteit, seksualiteit, klasse, neurodiversiteit, of simpelweg het ontbreken van het ‘juiste’ netwerk.

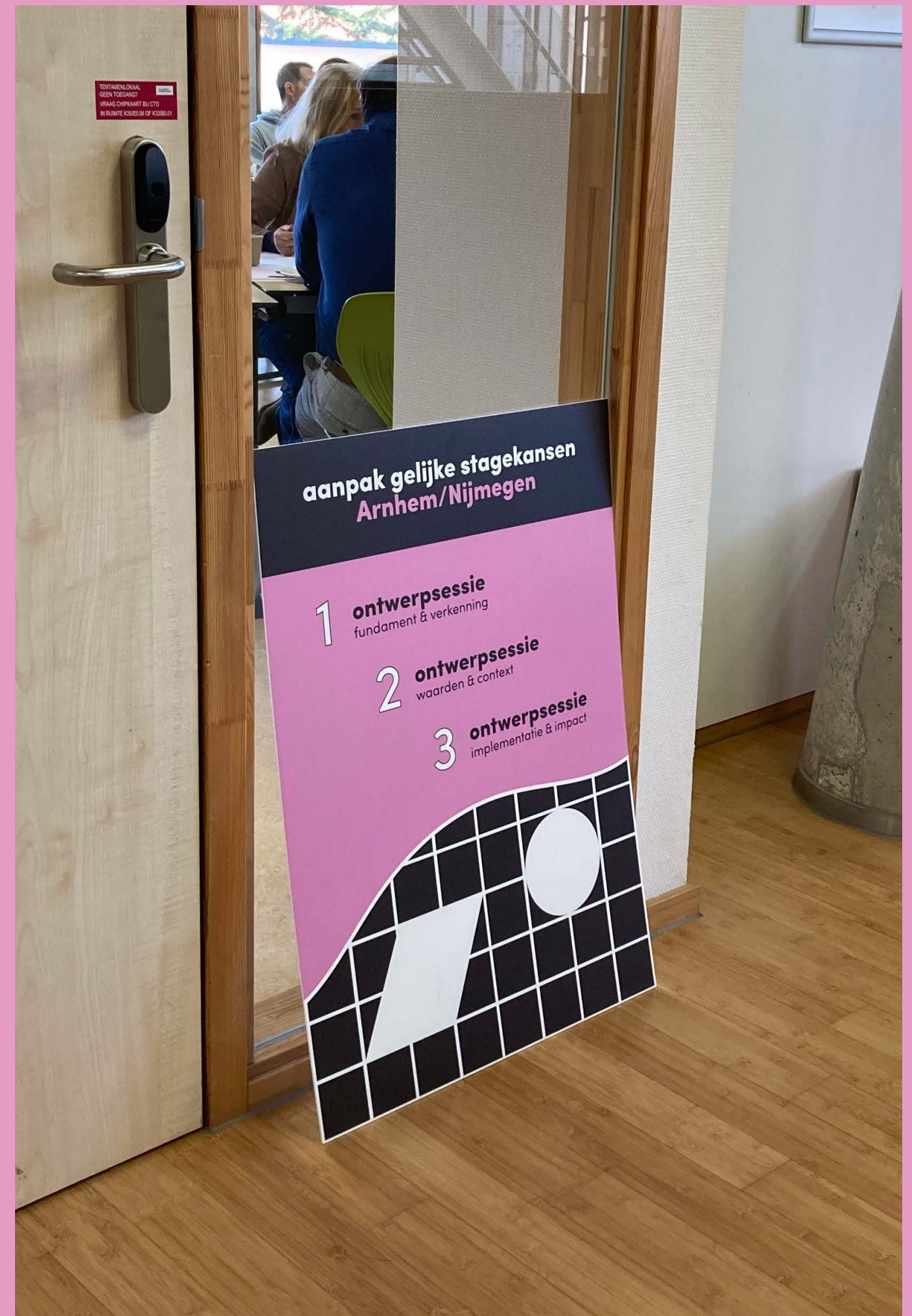
8 Toch bestaan er nog altijd hardnekkige verschillen. Waarom krijgt de ene student voor exact dezelfde stage een lagere vergoeding dan een ander? Waarom moeten studenten met een migratieachtergrond gemiddeld 1,5 keer vaker solliciteren (ROA, 2018)? En waarom is er zo weinig ruimte voor studenten met extra ondersteuningsbehoeften?

Deze vragen raken aan iets fundamenteels. Ze vragen om samenwerking, vertrouwen én het lef om dingen anders te doen. Alleen als we elkaar echt zien, student, docent, werkgever, beleidsmaker: kunnen we bouwen aan systemen die werken voor iedereen. Gelijke stagekansen ontstaan daar waar verbinding, verantwoordelijkheid en wederzijds respect centraal staan.

In drie co-creatiesessies werkten partners uit onderwijs, overheid, werkgeverskringen, maatschappelijke organisaties én studenten samen aan concrete interventies en gedeeld eigenaarschap. Geen losse initiatieven, maar een gezamenlijke beweging. Een aanpak waarin elke stage telt, en waar talent de ruimte krijgt om te groeien.

We zijn trots op deze samenwerking en op de energie die in de regio voelbaar is. We hopen dat dit handboek inspireert om samen te blijven leren, delen en bouwen. Want alleen samen maken we het verschil, voor de talenten van de toekomst.

Femke Spoeltman-van der Veen en Taina Mercer
ROC Nijmegen



Hoe gebruik je dit boek?

Dit handboek is een visueel verslag van drie ontwerpssessies in de regio Nijmegen-Arnhem, georganiseerd in het kader van de aanpak Gelijke stagekansen. Met steun van Instituut Gak werken we in deze regio aan een eigen strategie, geïnspireerd op de succesvolle Haagse aanpak.

In dit verslag vind je de uitkomsten van diverse sessies en werkvormen, ontwikkeld in samenwerking met studenten, professionals, gemeenten, werkgevers en maatschappelijke organisaties uit de regio. Samen onderzochten we wat er écht nodig is om gelijke stagekansen in Arnhem en Nijmegen verder te brengen.

De ideeën, inzichten en concrete acties uit deze sessies vormen een stevige basis voor het vervolg. Dit handboek biedt inspiratie voor iedereen die zich wil inzetten voor eerlijke kansen op de stageplek en daarbuiten.

Je kunt het handboek gebruiken in je eigen proces: als gespreksstarter, als hulpmiddel bij samenwerking, of als lobbymiddel om anderen te overtuigen en in beweging te krijgen.

Gelijke stagekansen vragen om actie, en dit handboek helpt je op weg.

Proces		p. 14-23
14	Ontwerpopgave	
16	Systeemtransitie	
18	Methode	
20	Deelnemers	
22	Ontwerpsessies	
Ontwerpsessie 1: Fundament & Verkenning		p. 26-39
30	de spelregels van de community	
31	12 ontwerpprincipes	
32	Empathy mapping	
34	Stakeholder mapping	
36	Hoe kunnen we?	
Ontwerpsessie 2: Waarden & Context		p. 40-55
46	Gedeelde waardes	
48	Trends & ontwikkelingen 2030	
50	Multi-level perspectief	
52	Eerste ruwe ideeën	
Ontwerpsessie 3: Implementatie & Impact		p. 56-71
60	Ranking the stars	
62	5 Concepten	
Reflectie		p. 74-91
74	Reflectie de Haagse aanpak Gelijke stagekansen	
76	Reflectie Gelijke stagekansen Nijmegen-Arnhem	
78	Columns	
82	In gesprek met	
86	Vervolg	
88	De rol van community verbinder	
90	Dankwoord	



deelde v
ernprinci

individueel 3
arden op die jij
belangrijk vindt voor
dit project en overleg
daarna met de groep
om de gemeenschap-
lijke waarden te
balen

Protocol
Fetisjist

Bewustzijn
van
(on)gelijkheid
- (on)gelijkheid
- (on)gelijkheid
- (on)gelijkheid

Gelyk-
waardigheid

Gelijkheid
② benutten
van talent
③ openheid/
transparantie

Gelykheid

LIEFDE

gelijkwaardigheid
vereenzenheid
veiligheid

① gelijkwaardig
helen
② op voor
staan
elkaar
sociale/psychische
veiligheid

Minded

Practise what
you preach:
- vertalen
- (on)gelijkheid
- voor de toekomst

Verwondering
in de
ander
(& jezelf)

extm
we on!
(on)gelijkheid
- Bespreikbaarheid

technologisch

2030

economisch



gesprek
iet bij hun
ens mijn
t de
komen

welke waarden z
geworden? schrijf
hier op!
- gelijkwaardig
- veiligheid

Ontwerpopgave Nijmegen-Arnhem

Stages bieden de uitgelezen kans om de diversiteit aan talenten te ontdekken en studenten de ruimte te geven zich te ontwikkelen tot startbekwame professionals. Het is daarbij essentieel om gelijke kansen te waarborgen en iedere student een positieve en leerzame stage-ervaring te bieden.

Onderzoek wijst uit dat kenmerken zoals genderidentiteit, migratie-achtergrond, religie, kleur, gezondheidsdiversiteit of -beperking, en geaardheid een negatieve invloed kunnen hebben op de kansen en ervaringen van studenten, zowel voor als tijdens de stage¹. Dit heeft niet alleen negatieve gevolgen voor de studenten in kwestie, ook blijft hierdoor veel arbeidspotentieel en talent onbenut. Landelijke manifesten en pacts² benadrukken de urgentie om deze problematiek aan te pakken. Maar hoe vertaal je deze ambities naar concrete interventies?

In de regio Den Haag is het lectoraat Diversiteitvraagstukken van Hogeschool Inholland samen met ontwerperscollectief idiotēs in 2021 een programma gestart om bovenstaande vraag te beantwoorden en samen met overige stakeholders in de regio tot een gezamenlijke 'Haagse aanpak Gelijke stagekansen' te komen.

Via co-design en ontwerpend onderzoek werken verschillende mbo- en hbo-instellingen, gemeente, werkgevers, maatschappelijke organisaties en studenten samen in het ontwerpen van interventies om gelijke stagekansen te bevorderen. Deze aanpak benadrukt de kracht van een regionale samenwerking en wordt beschouwd als een best practice om een breed en betrokken netwerk op dit thema in actie te brengen.

Om de impact te vergroten, heeft de Haagse aanpak van Instituut Gak financiering ontvangen om een aantal regio's te ondersteunen bij het opzetten van een eigen regionale aanpak. De regio Nijmegen-Arnhem was meteen enthousiast: de aanpak was een waardevolle aanvulling op de al ondernomen stappen in het tegengaan van stagediscriminatie. Ook deze regio kampt met een tekort aan arbeidspotentieel — alle talenten zijn dus hard nodig.

1. Achbab, S. et al., 2024; Andriessen, I. et al., 2020, 2021; De Jong, Ghorashi et al., 2022; De Jong, M. & Hermes, J., 2021; De Jong, M. & Van Rooij, E., 2021; Klooster, E. et al., 2020; ROA, 2018, 2020.

2. Manifest tegen stagediscriminatie hoger onderwijs (Rijksoverheid, 2024): <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2024/03/22/manifest-tegen-stagediscriminatie-hoger-onderwijs>

De regio onderscheidt zich economisch door sectoren zoals de creatieve industrie, zorg, techniek en duurzame energie. Geografisch gezien vraagt de mix van stedelijke en rurale gebieden in de regio om aandacht voor mobiliteit en bereikbaarheid.

Stages bieden de uitgelezen kans om de diverse talenten te ontdekken en verder klaar te stomen voor de arbeidsmarkt. Daarbij is het van belang om gelijke kansen voor alle studenten te waarborgen en hen een positieve en leerzame stageperiode te bieden.

Door barrières weg te nemen en eerlijke kansen te bieden, kan de regio Nijmegen-Arnhem zich profileren als een inclusieve en vooruitstrevende omgeving. Dit bevordert niet alleen de ontwikkeling van talent, maar draagt ook bij aan een duurzame en veerkrachtige arbeidsmarkt en economie waarin inclusiviteit centraal staat.



Wat als...? we samen interventies ontwerpen om te komen tot een integrale aanpak 'Gelijke stagekansen' in Nijmegen-Arnhem nu én in de toekomst.

Met als doel...

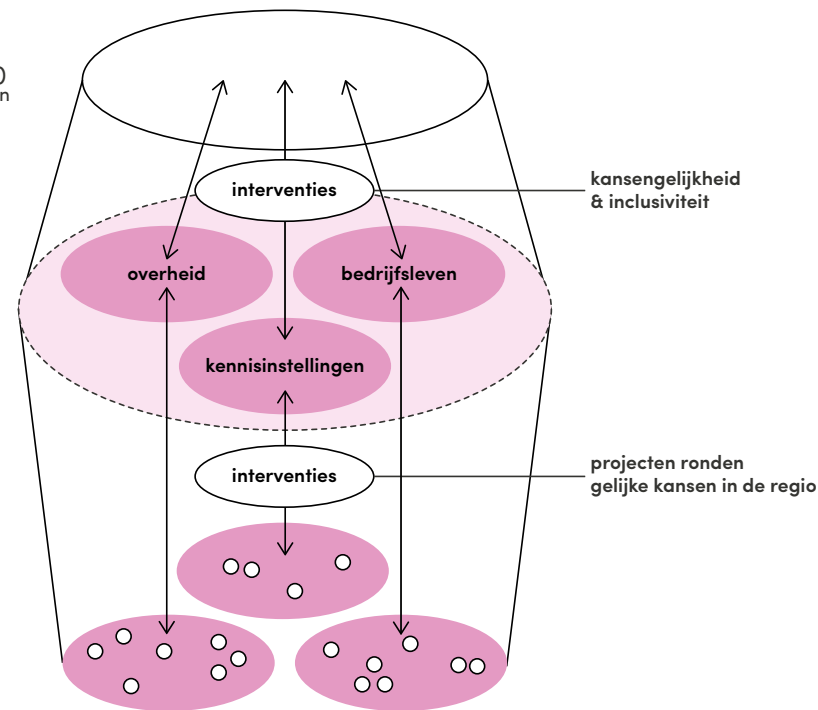
- Gelijke stagekansen voor alle studenten in de regio
- Gezamenlijke regionale aanpak en agenda
- Optimaal benutten van talent (ieder talent telt)
- Juiste ondersteuning voor alle studenten
- Nijmegen-Arnhem als positief voorbeeld

Systeemtransitie

landscape (trends & externe krachten)
grote maatschappelijke ontwikkelingen
die druk uitoefenen

regime (structuren & systemen)
de gevestigde manier van werken,
vaak traag in verandering

niche (innovatie & experimenten)
nieuwe, kwetsbare ideeën die het
systeem kunnen uitdagen



16

Verandering kost tijd en gebeurt niet vanzelf. De overgang naar gelijke stagekansen is cruciaal voor een inclusieve samenleving. Stages zijn vaak de sleutel tot een professionele carrière, wat het des te belangrijker maakt dat alle studenten, ongeacht hun achtergrond, gelijke kansen krijgen. Om structurele barrières te doorbreken en echte inclusie te bevorderen, is een systeemverandering noodzakelijk. Dit vraagt om een gezamenlijke inspanning van onderwijsinstellingen, bedrijven, beleidsmakers en de samenleving als geheel. Door gerichte maatregelen kunnen we werken aan een rechtvaardiger arbeidsmarkt waar talent en vaardigheden bepalend zijn – niet je achtergrond of netwerk. Zo krijgt iedere student de kans om te groeien en waardevolle ervaring op te doen.

Een meervoudige aanpak - besef van urgentie

Echte verandering vereist meer dan alleen nieuwe regels of technologie. We moeten ook diepgewortelde denkpatronen en werkwijzen veranderen. Dit vraagt om een aanpak op meerdere niveaus:

- Nieuwe ideeën uitproberen
- Bestaande systemen aanpassen
- Inspelen op maatschappelijke trends

proces

Het Multi-level Perspectief

Het multi-level perspectief helpt ons om grote maatschappelijke veranderingen te begrijpen. In de zoektocht naar gelijke stagekansen kunnen we dit perspectief gebruiken om de situatie beter te doorgronden en effectieve maatregelen te nemen. Het werkt op drie niveaus:

Het *macro-niveau* (de maatschappij) Dit betreft bredere maatschappelijke ontwikkelingen, zoals:

- Veranderende opvattingen over gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie
- Demografische veranderingen
- Economische ontwikkelingen

Het *meso-niveau* (het bestaande systeem) Dit gaat over de huidige werkwijzen:

- Hoe onderwijsinstellingen stages organiseren
- Wervings- en selectieprocedures bij bedrijven
- Overheidsbeleid om gelijke stagekansen te bevorderen

Het *micro-niveau* (niches) Dit gaat over nieuwe initiatieven en experimenten:

- Onderwijsinstellingen die nieuwe systemen ontwikkelen voor eerlijke stageverdeling
- Bedrijven met speciale stageprogramma's voor ondervertegenwoordigde groepen
- Een werkend meldsysteem en ruimte voor signalen vergroot de bewustwording en zorgt voor meer verantwoording.

Systeemverandering komt tot stand wanneer deze drie niveaus elkaar versterken:

- Innovatieve ideeën (micro-niveau) dagen het bestaande systeem (meso-niveau) uit.
- Wanneer deze ideeën aansluiten bij bredere maatschappelijke ontwikkelingen (macro-niveau), neemt de kans op succesvolle implementatie toe.

Door deze niveaus samen te bekijken, kunnen we gericht werken aan een systeemverandering die leidt tot gelijke stagekansen. Op pagina 50 kan je de multi level perspective bekijken van de regio Nijmegen-Arnhem.

17

Methode

De methodes die we toepassen in onze ontwerpsessies zijn ontwikkeld door de Haagse aanpak Gelijke stagekansen. We werken met een inclusief ontwerpproces dat zorgvuldig rekening houdt met de perspectieven van alle betrokkenen: studenten, opleidingen, werkgevers, werknemers en ambtenaren. Onze benadering is gebaseerd op human centered design, waarbij de mens centraal staat in het ontwerpproces. Onze methodologie bestaat uit drie complementaire benaderingen:

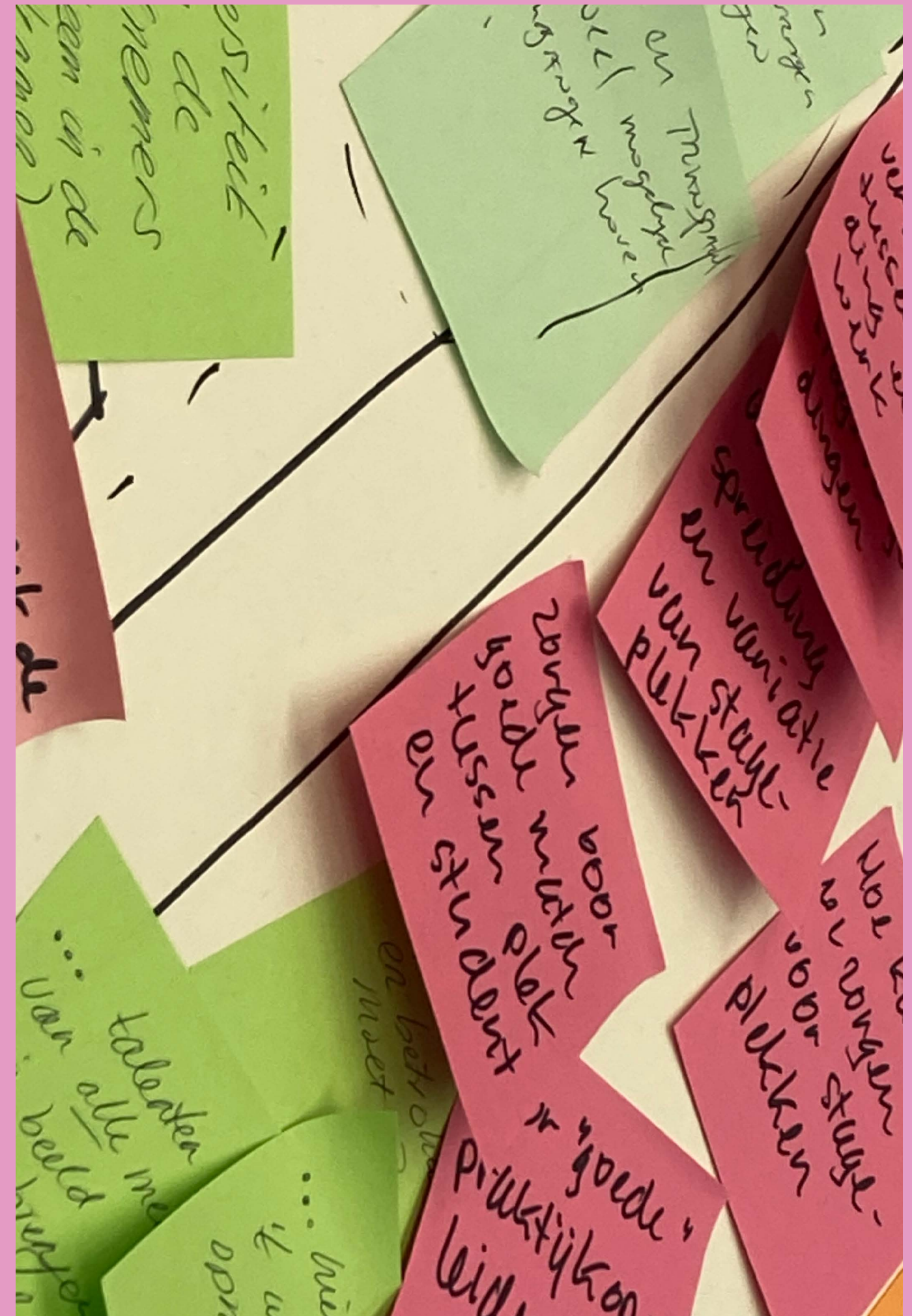
- **Ontwerpend onderzoek:** Deze methode stelt ons in staat complexe vraagstukken diepgaand te verkennen en oplossingen te ontwikkelen die meerdere belangen verenigen.
- **Co-design:** Hierbij brengen we alle belanghebbenden samen om gezamenlijk creatief te denken, te ontwerpen en beslissingen te nemen. De focus ligt op praktische en oplossingsgerichte samenwerking.
- **Servicedesign:** Deze aanpak richt zich specifiek op het verbeteren van diensten door alle gebruikers en belanghebbenden actief te betrekken bij het ontwerpproces.

Succes criteria voor onze aanpak

- We staan open voor elkaars kennis en perspectieven
- We vergelijken onze bevindingen met andere ontwerpvoorstellen
- We hanteren een iteratief proces van testen en verbeteren
- We bespreken resultaten met alle betrokken partijen

In plaats van lineair te werken, kiezen we bewust voor een exploratieve aanpak. Lineaire processen leiden vaak slechts tot incrementele verbeteringen van bestaande ideeën, terwijl onze exploratieve werkwijze ruimte schept voor experimenten en het ontwikkelen van innovatieve oplossingen voor complexe vraagstukken.

Samen hebben we kernwaarden gedefinieerd die als fundament dienen voor ons werk in de ontwerpsessies van Nijmegen-Arnhem. Gelijkwaardigheid, rechtvaardigheid, openheid, bewustzijn, vertrouwen, samenwerking, veiligheid en een actiegerichte houding. Deze waarden vormen de meetlat waarlangs we onze sessies, processen en uitkomsten evalueren.



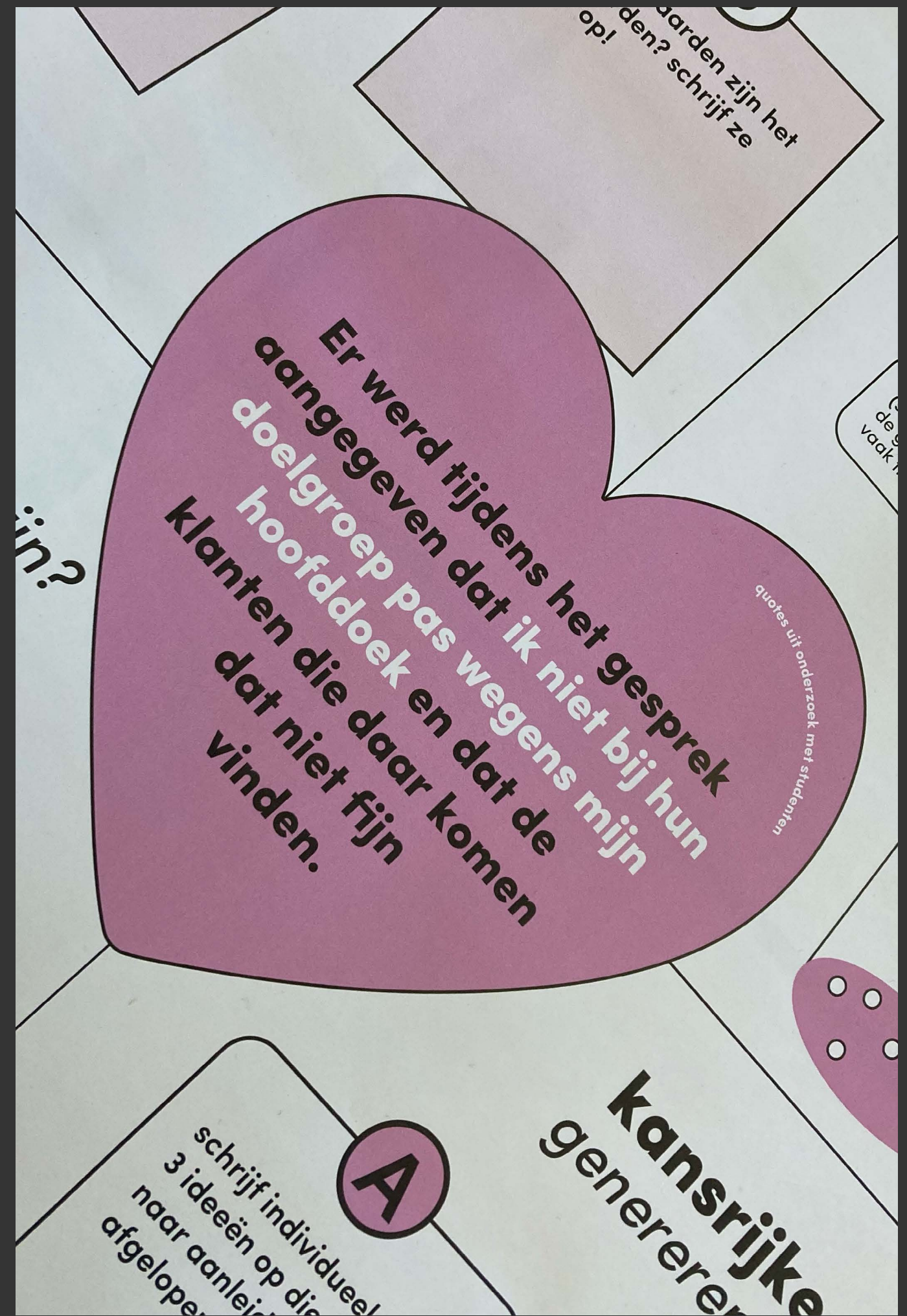
Deelnemers

De drie ontwerpssessies gelijke stagekansen in de regio Nijmegen -Arnhem waren allemaal goed bezocht. Tijdens de eerste bijeenkomst pulde het lokaal uit: er waren rond de 40 deelnemers. En ook de bijeenkomsten twee en drie waren goed bezocht met rond de 30 deelnemers.

De grootste groep deelnemers waren onderwijsprofessionals, met name van de HAN en ROC Nijmegen, en ook enkele collega's van Rijn IJssel en de Radboud Universiteit. Denk bij de samenstelling van deze groep aan beleidsadviseurs, docent-onderzoekers, projectleiders, stagebegeleiders en vertrouwenspersonen.

Daarnaast waren er regionale adviesorganisaties (denk aan Vizier Oost, Future Talent Recruiter, Adviseurs Leren en Ontwikkelen, startups (KansenMakers), bedrijven (TriUnity, TOP Logopedie, The Economic Board, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en medewerkers van het Werkbedrijf Nijmegen en de Gemeente Nijmegen(en Arnhem).

En dan de partijen die zich op landelijk niveau op meerdere plekken aansluiten en werk maken van gelijke stagekansen: het team van De Haagse Aanpak (Hogeschool Inholland, ontwerp bureau Idiotes), Stichting Critical Mass, Stichting ELBHO en Life After School.



Ontwerpsessies

proces



Ontwerpsessie 1 – Fundament & Verkenning

Deze eerste sessie legde de basis voor het gezamenlijke ontwerpproces. We startten met persoonlijke verhalen om verbinding te maken en gebruikten empathy mapping om verschillende perspectieven te begrijpen. Het doel was om een gedragen beeld te krijgen van de uitdagingen en kansen. Via “Hoe kunnen we...?”-vragen verkenden we alle relevante aspecten van het project, van procesinrichting tot bestuurlijke verantwoording. De stakeholder map hielp om het complete speelveld in kaart te brengen. De sessie eindigde met concrete clusterthema's waarop we verder konden bouwen.



Ontwerpsessie 2 – Waarden & Context

In de tweede sessie doken we dieper in de onderliggende waarden en context van het project. De contextmapping (voorbereid als huiswerk) hielp om het grotere plaatje te zien. Met het multilevel perspectief analyseerden we hoe verschillende niveaus op elkaar inwerkten. Via brainwriting verzamelden we de eerste ruwe ideeën over mogelijke oplossingsrichtingen. Deze sessie leverde een gedeeld begrip op van de context waarin we werkten en de waarden die ons leidden.



Ontwerpsessie 3 – Implementatie & Impact

De laatste sessie stond in het teken van concretisering. We kozen ruwe ideeën die we uitwerkten tot een concept. We daagden het ruwe idee uit met problemen en oplossingen. Vervolgens werkten we dit uit tot een concreet concept met een eigen identiteit. Het impact statement gaf focus aan wat we wilden bereiken en voor wie. We sloten af met een praktisch plan van aanpak, inclusief begroting, planning en teamsamenstelling. Deze sessie resulteerde in een concreet en uitvoerbaar plan dat werd gedragen door alle betrokkenen.



**‘laten we ons niet
focussen op de cijfers
maar de verhalen’**

Ontwerpsessie 1

Fundament & Verkenning

Deze eerste sessie legde de basis voor het gezamenlijke ontwerpproces. We startten met persoonlijke verhalen om verbinding te maken, en gebruikten empathy mapping om verschillende perspectieven beter te begrijpen. Het doel was om een gedragen beeld te krijgen van de uitdagingen en kansen. Via “Hoe kunnen we...?”-vragen verkenden we alle relevante aspecten van het project – van procesinrichting tot bestuurlijke verantwoording. De stakeholder map hielp om het complete speelveld in kaart te brengen. De sessie eindigde met concrete clusterthema’s waarop we verder konden bouwen.

27



de spelregels van de community



nieuwsgierig blijven

We blijven nieuwsgierig en open-minded, waardoor we nieuwe ideeën en perspectieven kunnen verkennen.



luisteren met respect

We luisteren naar elkaars ideeën en meningen met respect en openheid, zonder oordeel.



actief meedoen

We moedigen iedereen aan om actief deel te nemen aan de discussies en ervaringen te delen.



diversiteit aan tafel

We streven naar diversiteit in onze groep en zorgen ervoor dat iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt.



effectief samenwerken

We combineren tijd, vertrouwen en daadkracht om effectief samen te werken.

Om een sterke en inclusieve community te vormen, hanteren we een aantal spelregels die zorgen voor een prettige samenwerking. We werken vanuit vertrouwen, transparantie en wederzijds respect, waarbij iedereen de ruimte krijgt om bij te dragen op zijn of haar eigen manier. Door ons aan deze spelregels te houden, bouwen we aan een omgeving waarin iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt. Samen creëren we een sfeer waarin we van elkaar leren, elkaar ondersteunen en gezamenlijk impact maken.

12 ontwerpprincipes

- werkgever
- frame & taal
- student
- regionaal faciliteren en leren

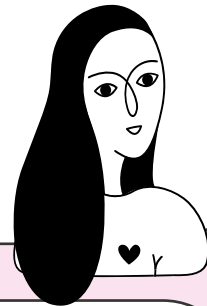
Ondernemers centraal stellen Zet ondernemers centraal en betrek hen actief via een sectorale aanpak voor betere matching.	Handelingsperspectief bieden aan werkgevers Geef werkgevers concrete handvatten hoe te handelen bij stagediscriminatie of problemen op de stageplek	Duidelijke taal & framing gebruiken Gebruik heldere, positieve en afgestemde taal om stakeholders te bereiken en betrokkenheid te vergroten.
Inclusieve werkcultuur creëren Bevorder diversiteit en inclusie op de werkvloer, omdat dit direct invloed heeft op gelijke stagekansen.	Gelijkwaardige samenwerking organiseren Breng ondernemers, onderwijsinstellingen en studenten samen vanuit gelijkwaardigheid om eilanddenken te voorkomen.	Problemen expliciet benoemen Wees niet te voorzichtig; benoem problemen zoals stagediscriminatie expliciet om ze effectief aan te pakken.
Studenten actief betrekken Zet studenten centraal door hen actief te betrekken bij ontwerp en uitvoering van oplossingen (peer-to-peer aanpak).	Regionaal netwerk & kennisdeling stimuleren Bouw regionale netwerken tussen mbo- en hbo-instellingen voor kennisdeling over veilige/onveilige stageplekken.	Faciliteren met tijd, middelen en draagvlak Zorg dat professionals voldoende tijd, middelen én breed draagvlak krijgen binnen hun organisaties.
Goede voorbereiding en nazorg standaardiseren Zorg voor goede voorbereiding van studenten én werkgevers, en gestructureerde nazorg achteraf.	Evalueren & meten als standaardproces invoeren Maak evaluaties na elke stageperiode standaard, voer scans/nulmetingen uit om voortgang meetbaar te maken.	Multidisciplinaire regiegroep met eigenaarschap opzetten Creëer een regionale regiegroep die multidisciplinair is samengesteld, eigenaarschap neemt en continuïteit borgt.

empathy mapping perspectieven uit de stagepraktijk

ontwerpsessie 1 – fundament en verkenning

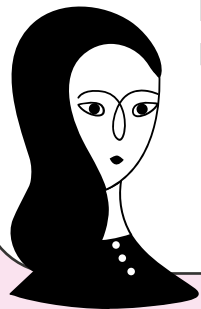
Eva (34, Stagebegeleider)

Eva is een empathische en hands-on persoon die positief ingesteld is, maar zich zorgen maakt over hoe ze stagediscriminatie effectief kan aanpakken binnen de organisatie. Het kost haar veel energie om ervoor te zorgen dat dit goed geborgd wordt en is actief op zoek naar partners in haar netwerk om dit in de toekomst beter te realiseren.



Sophie (46, Docent Gezondheidszorg)

Sophie is een zorgzaam persoon die haar studenten wil helpen, maar zich afvraagt hoe ze in de toekomst beter afstand kan houden van persoonlijke betrokkenheid en welke invloed ze mag uitoefenen. Ze is zich steeds meer bewust van de manier waarop ze haar hulp aanbiedt en de impact daarvan op studenten.



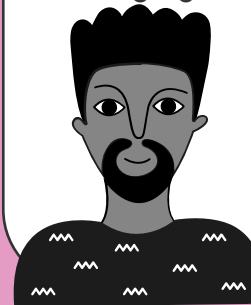
Joris (19, Student en stagiaire)

Joris is een student die het nut van zijn stage verloren heeft en zich afvraagt wat hij daar doet. Dit leidt tot verveling en een gevoel van “waarom school?” en “wat heb ik hier aan?”. Hij spendeert veel tijd aan Netflix tijdens zijn stage omdat er niks te doen is. Hij heeft aangegeven dat de enige interessante stageplek voor hem niet meer beschikbaar was.



Christoffer (29, Projectmanager)

Christoffer vraagt zich regelmatig af hoe hij zijn team en stagiairs in beweging krijgt. Die zoektocht leidt soms tot frustratie en wanhoop. Hij heeft de neiging om de verantwoordelijkheid naar zich toe te trekken, maar merkt dat het hem niet lukt zoals hij zou willen. Dat maakt hem onzeker. Hij twijfelt over zijn aanpak rond stages en worstelt met de vraag hoe hij diversiteit écht een plek kan geven.



Milan (38, Bedrijfseigenaar)

Milan is iemand met een eigen bedrijf die verlangt naar bevestiging en gehoord worden in het kader van stagebegeleiding. Hij heeft weinig contact met scholen over de begeleiding van de stagiaires en heeft twijfels bij de opdrachten die er moeten worden opgeleverd. Milan twijfelt of hij nog wel door wil gaan met het begeleiden van stagiaires omdat hij zich handelingsverlegen voelt.



Isabelle (41, HR Adviseur)

Isabelle is iemand die strategisch en doordacht handelt. Ze vraagt zich af of de manier waarop stagiaires nu behandeld worden, nog wel van deze tijd is. De stagediscriminatie die ze ziet, maakt haar boos en geschrokken. Ze komt in actie door te mailen, te bellen en het gesprek aan te gaan. Maar als er niets verandert, merkt ze dat ze het op den duur laat rusten. Het kost veel energie, en soms voelt het alsof het toch geen zin heeft.



Stakeholder mapping

overheid en beleidsmakers

- Gemeente Nijmegen (strategisch adviseurs sociaal domein, beleidsmedewerkers D&I en jeugd, studentambtenaar)
- Gemeenteraad Nijmegen
- Provincie Gelderland (coördinator onderwijs-arbeidsmarkt)
- Ministerie OCW (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap)
- Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR)

onderwijsinstellingen

- HAN (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen) (met diverse academies en themalijnen zoals Fair Health, ICT, Paramedische Studies, enz.)
- ROC Nijmegen
- Rijn IJssel
- Yverta
- ROC Leijgraaf Cuijk
- MBO-Raad
- Vereniging Hogescholen
- RU Nijmegen (Radboud Universiteit)
- Universiteiten van Nederland

met bijzonder aandacht voor

- Onderwijsdirecteuren
- Onderwijsprofessionals (stagedocenten, begeleiders, vertrouwenspersonen, HR)
- HAN Lectoraat Arbeid en Gezondheid
- Onderzoekers RU/HAN diversiteit/inclusie/interculturele competenties
- Expertisecentrum inclusief onderwijs (ECIO)

studenten en studentenorganisaties

- Studenten (HAN, ROC Nijmegen, ex-studenten, internationale studenten)
- Studentenvakbond Akku
- JOB MBO (Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs)
- Jongerenraad Nijmegen
- LSVb (Landelijke Studentenvakbond)

maatschappelijke organisaties & netwerken

- Vizier Oost Anti Discriminatie Voorziening
- Huis van Compassie Nijmegen
- Bindkracht10
- Schools' Out (seksuele en genderdiversiteit)
- Jonge Helden Academie
- Ieder(in)
- JongPit
- BiOND

sectorale & landelijke organisaties

- SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven)
- BPV-Kennispunt MBO Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie
- CNV Jong
- ELBHO (Erkenning Leerbedrijven Hoger Onderwijs)
- FNV Young & United

bedrijfsleven en ondernemers

- Stagebedrijven (algemeen)
- Werkbedrijf Rijk van Nijmegen
- Bouwmensen (ROC Nijmegen)
- MSD Boxmeer
- NXP
- ABN-AMRO
- Economic Board

veel belang | weinig macht

- Ex-studenten met ervaring met stagediscriminatie.
- Ervaringsdeskundigen (bijvoorbeeld autismecoaches en transitiebegeleiders)
- Studentenorganisaties zoals JOB MBO

Geef deze stakeholders een stem door met hen in gesprek te gaan – via interviews, focusgroepen of peer-to-peer sessies. Zo laat je zien dat hun ervaringen ertoe doen én verwerk je die inzichten direct in beleid.

gem belang | weinig macht

- Kleine stagebedrijven
- Lokale netwerken zoals Netwerk Cultuursensitief Werken Nijmegen

Betrek hen af en toe bij campagnes of lokale acties waarin ze zelf een verschil kunnen maken. Zorg dat ze voelen: mijn bijdrage heeft impact.

weinig belang | weinig macht

- Individuele bedrijven zonder directe betrokkenheid bij inclusie of stagediscriminatie

Blijf in contact met deze groep, zonder ze te overladen. Check af en toe in, en vraag gericht om input wanneer hun perspectief echt waarde toevoegt.

veel belang | gem macht

- Studenten (HAN, ROC Nijmegen, internationale studenten)
- Studentenvakbond Akku
- Jongerenraad Nijmegen
- Onderwijsprofessionals (docenten, begeleiders, vertrouwenspersonen)

Geef deze mensen een plek aan tafel – in werkgroepen of klankbordgroepen. Hun ervaring is goud waard, vooral als je laat merken dat je het serieus neemt.

gem belang | gem macht

- Huis van Compassie Nijmegen
- Bindkracht10
- Schools' Out
- Jonge Helden Academie

Laat hen meedoen aan campagnes of initiatieven waar hun expertise écht iets toevoegt. Houd het relevant en dichtbij hun eigen motivatie.

weinig belang | gem macht

- Lokale maatschappelijke organisaties zonder directe focus op stagediscriminatie

Zet deze groep in als sparringpartner voor kleinschalige initiatieven. Geef ze het gevoel dat ze mee-bouwen, zonder dat het voelt als een extra taak.

veel belang | veel macht

- Gemeente Nijmegen (beleidsmed D&I, strategisch adv sociaal domein)
- Onderwijsdirecteuren
- SBB
- ELBHO
- Stagebedrijven
- Ministerie OCW
- MBO-Raad

Betrek deze stakeholders stevig bij beleid, financiering en uitvoering. Geef ze verantwoordelijkheid én invloed, bijvoorbeeld via een regiegroep waarin ze een leidende rol hebben.

gem belang | veel macht

- Provincie Gelderland (coördinator onderwijs-arbeidsmarkt)
- Economic Board (programmamanagers arbeidsmarkt)
- Werkbedrijf Rijk van Nijmegen (directeur, commercieel manager)

Gebruik hun strategische positie om draagvlak te creëren en middelen vrij te maken. Blijf hen actief meenemen in de voortgang – zo blijven ze verbonden en betrokken.

weinig belang | veel macht

- Grote bedrijven zoals NXP en MSD Boxmeer
- ABN-AMRO/Oud-student

Zet deze mensen gericht in bij projecten of campagnes waar hun kennis of netwerk het verschil maakt. Laat zien: we kiezen jou, omdat jij ertoe doet.

samenwerking en netwerk

Hoe zorgen we dat werkgevers – groot én klein – samen optrekken in het versterken van talent in de regio? Hoe verbinden we overheid, onderwijs, bedrijfsleven en studenten aan een gezamenlijke ambitie? Wat is nodig om overheidsinstellingen, de gemeente Nijmegen en nieuwe werkgevers actief te betrekken en duurzaam aan tafel te houden? Hoe bouwen we aan sterke relaties en zetten we ambassadeurs slim in? En hoe zorgen we dat de student centraal blijft staan, terwijl we verantwoordelijkheid delen en talent en kansen beter aan elkaar koppelen – regionaal en interprofessioneel?

communicatie en informatie

Hoe zorgen we dat kennis en ervaringen breed gedeeld worden, zodat niet iedereen telkens het wiel opnieuw hoeft uit te vinden? Hoe maken we ontwikkelde initiatieven en successen zichtbaar én bespreekbaar, op een manier die realistisch is en uitnodigt tot leren? Hoe brengen we verhalen van studenten weer tot leven en stellen we ieders talent centraal? En hoe zorgen we tijdens de stages voor heldere verwachtingen en goede informatie voor zowel student als werkgever? Hoe voeren we het gesprek zo dat iedereen zich gehoord voelt, en we samen multilevel kunnen blijven leren?

kwaliteit van de stage

Hoe maken we stages tot de leukste leerervaring voor studenten? Dat begint bij goede voorbereiding van zowel student als stageprofessional, kwalitatieve stageplekken, eerlijke vergoedingen en aandacht voor begeleiding. Leren moet centraal staan, niet productie. Vanaf dag één willen we ‘stageworks’ introduceren: duidelijke verwachtingen, veilige begeleiding en ruimte voor ontwikkeling. We verkleinen het gat tussen mbo- en hbo-stages en zorgen dat stage-eisen helder en haalbaar zijn. Zo bouwen we aan een stageklimaat waarin studenten met plezier starten én groeien – niet onder druk, maar met vertrouwen.

kwaliteit van de stage ondersteuning

Hoe zorgen we voor betere begeleiding van studenten, waarin zij écht centraal staan? Hoe ondersteunen we hen en hun assistenten tijdens stages op een manier die aansluit bij de praktijk? Hoe verbeteren we de begeleiding op de werkvloer en helpen we studenten om sterker te communiceren, grenzen aan te geven en zich bewust te worden van machtsverhoudingen? Hoe betrekken we hen daarin actief, blijven we motiveren en zorgen we ook goed voor praktijkopleiders? En hoe creëren we een veilige omgeving waarin studenten hun stageproblemen durven en kunnen bespreken?

monitoring en evalueren

Hoe maken we resultaten concreet en meetbaar, met duidelijke doelen die we samen SMART formuleren? Hoe richten we het proces zo in dat meldingen goed worden opgepakt en de meldingsbereidheid toeneemt? Hoe zorgen we voor passende nazorg bij meldingen, zowel voor studenten als werkgevers? Kunnen we starten met een nulmeting, zowel binnen de eigen organisatie als regionaal? En hoe brengen we in kaart wat stages opleveren, met een werkbare proces en heldere rolverdeling, zodat elke evaluatie écht inzicht geeft in de ervaring en impact voor de student?

draagvlak voor d&i

Hoe zetten we gelijke stagekansen stevig op de agenda binnen onze eigen organisatie, en krijgen we zicht op mogelijke vormen van discriminatie? Hoe geven we gelijke ondersteuning aan studenten vorm, en hoe werken we samen aan een inclusieve werkwijze en bedrijfscultuur? Hoe zorgen we dat ook mensen die denken dat discriminatie geen rol speelt, meegenomen worden in het gesprek? Hoe ontwikkelen we inclusief beleid, brengen we meer diversiteit voor de klas, en leren we beter omgaan met bijvoorbeeld neurodiversiteit? En hoe maken we stagebegeleiders alert op inclusief gedrag in de praktijk?

innovatie en ontwikkeling

Hoe denken we samen écht out of the box, en vertalen we vernieuwende stage-ideeën naar concrete, haalbare implementatie? Hoe creëren we voldoende handelingsperspectief, en vinden én ordenen we de juiste interventies om daarin te ondersteunen? Kunnen we leren om anders te kijken, te omdenken waar nodig? Hoe vergroten we de zichtbaarheid van wat werkt, en hoe borgen we impactvolle initiatieven zodat ze duurzaam effect hebben? En hoe zorgen we er bij alles voor dat het belang van jongeren steeds voorop blijft staan in wat we doen?

matching vraag en aanbod

Hoe geven we elke student de beste keuze uit stage opties, en zorgen we tegelijkertijd voor meer stageplekken binnen bepaalde sectoren? Hoe bedienen we de weinige werkgevers die er zijn optimaal, en hoe gaan we om met een verzadigde markt van stageplekken? Hoe zorgen we ervoor dat opleidingen beter aansluiten bij de vraag vanuit het werkveld? En hoe zorgen we dat het aanbod van stages goed matcht met de vraag van zowel studenten als werkgevers? Hoe kunnen we talent in de regio beter koppelen en benutten?

ontwerpsessie 1 fundament & verkenning

Vandaag

10:00 - 10:30 | Creatieve start

10:30 - 11:00 | Presentatie

11:00 - 11:45 | Werksessie deel 1

11:45 - 12:00 | Pauze

12:00 - 12:30 | Werksessie deel 2

12:30 - 12:50 | Presentaties

12:50 - 13:00 | Afronding



“er spelen verschillende factoren zoals niveau, levensomstandigheden en kansen.”

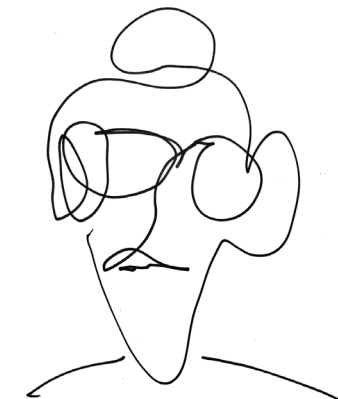
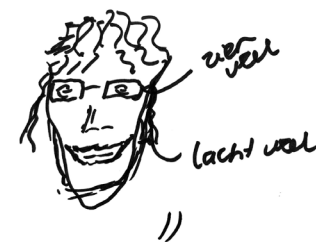
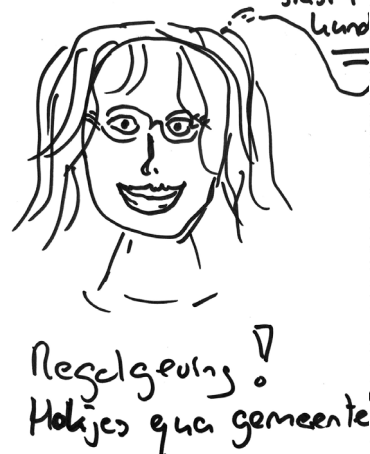
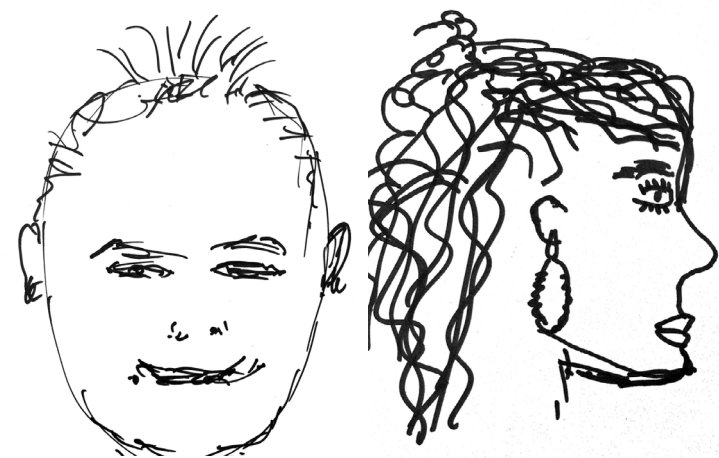
Ontwerpsessie 2

Waarden & Context

In de tweede sessie doken we dieper in de onderliggende waarden en de context van het project. De contextmapping – voorbereid als huiswerk – hielp ons om het grotere plaatje scherp te krijgen. Met het multilevel perspectief onderzochten we hoe verschillende niveaus op elkaar inwerken. Via brainwriting verzamelden we de eerste ruwe ideeën voor mogelijke oplossingsrichtingen. Deze sessie zorgde voor een gedeeld begrip van de context waarin we werkten, én van de waarden die ons daarin richting gaven.

41





Samen werken wij aan gelijke stagekansen Nijmegen-Arnhem



gelijkwaardigheid en rechtvaardigheid

Gelijkwaardigheid en rechtvaardigheid vormen de basis voor een inclusieve omgeving waarin iedereen gelijke kansen heeft om te participeren en bij te dragen.

vertrouwen en samenwerking

Vertrouwen en samenwerking zijn de hoekstenen van een succesvolle groep, waarbij leden op elkaar kunnen rekenen en gezamenlijk doelen nastreven. Deze waarden stimuleren coöperatief gedrag en zorgen ervoor dat de groep als een geheel functioneert.

openheid en bewustzijn

Openheid en bewustzijn zijn cruciaal voor het overwinnen van vooringenomenheid en het bevorderen van tolerantie. Door open te staan voor nieuwe perspectieven en zich bewust te zijn van eigen vooroordelen, kan de groep effectiever samenwerken en leren van elkaar.

actiegerichte houding

Een actiegerichte houding zorgt ervoor dat de waarden van de groep niet alleen in theorie bestaan, maar ook in praktijk worden gebracht. Door durven te handelen en te innoveren, kan de groep vooruitgang boeken en zijn doelen bereiken.

veiligheid

Veiligheid, zowel sociaal, psychologisch als fysiek, is een essentiële basisvoorwaarde voor open communicatie en effectieve samenwerking. Een veilige omgeving zorgt ervoor dat iedereen zich comfortabel voelt om zijn of haar mening te delen en actief deel te nemen.

Onze gezamenlijke waarden vormen de basis van onze besluiten en ontwerpen. Wat we ook doen, deze gedeelde principes zijn altijd onze leidraad. Elk besluit en ontwerp moet minstens aan deze waarden voldoen. Zo zorgen we ervoor dat we consistent en principieel blijven in onze aanpak. Deze waarden bieden een stevig fundament voor onze samenwerking en versterken onze inzet voor een rechtvaardige en inclusieve community.

Demografie

De bevolking vergrijst, met een toename van ouderen en een afname van jongeren. Migratie leidt tot meer diversiteit, maar ook tot uitdagingen in de integratie van nieuwe groepen. Er is een afname in studentenaantallen, wat invloed heeft op de onderwijssector.

Economie

Er zijn tekorten in sectoren zoals zorg, techniek en duurzaamheid, wat de druk op de arbeidsmarkt vergroot en vraagt om gerichte inspanningen om studenten richting deze beroepen te leiden. Door woningkrapte wonen studenten minder in de stad en reizen ze vaker van huis, wat hun sociale leven en stagekansen beïnvloedt.

Ethiek

AI en robotisering brengen ethische vragen met zich mee over werkgelegenheid en menselijke waarden. Er is een verschuiving naar vaardighedengericht onderwijs om studenten voor te bereiden op een snel veranderende wereld.

Politiek

De politiek wordt gekenmerkt door toenemende polarisatie en veranderingen in beleid, wat leidt tot onzekerheid en fragmentatie. Politieke besluiten hebben directe invloed op onderwijsbeleid en initiatieven voor diversiteit en inclusie.

Onderwijs

Er is een verschuiving naar modulair en vaardighedengericht onderwijs om studenten beter voor te bereiden op de toekomstige arbeidsmarkt. Stagevergoedingen nemen (hopelijk) toe vanwege de krappe arbeidsmarkt, en er is een grotere focus op praktijkleren.

Milieu

Er is een groeiende behoefte aan duurzame energiebronnen en een transitie weg van fossiele brandstoffen. Klimaatverandering en woningkrapte vormen uitdagingen voor toekomstige generaties.

Sociaal

Er is een groeiende behoefte aan gemeenschapsvorming en sociale cohesie in een steeds meer geïndividualiseerde samenleving. Toenemende mentale klachten onder jongeren vormen een belangrijk sociaal issue.

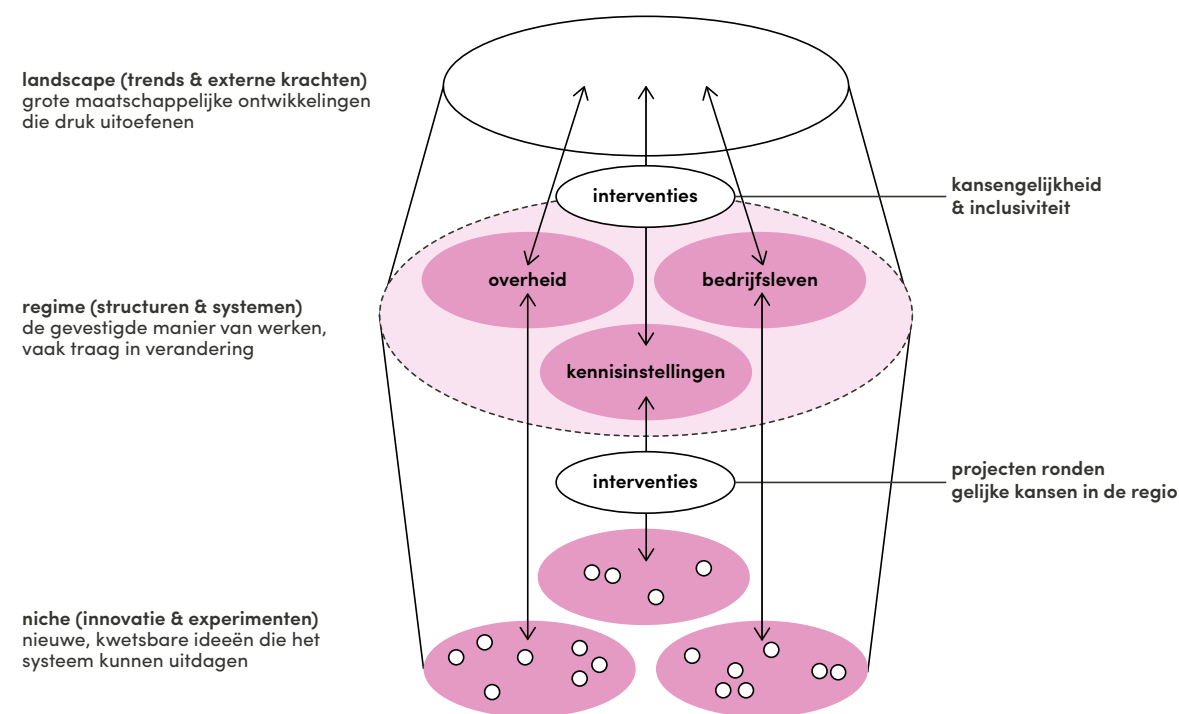
Juridisch

Wetgeving moet zich aanpassen aan veranderingen in de samenleving, maar is vaak traag en onvoldoende effectief. Er is een groeiende behoefte aan wetgeving die discriminatie bestrijdt en rechten van minderheden beschermt.

Technologie

Technologische ontwikkelingen veranderen de arbeidsmarkt en het onderwijslandschap. Er is een groeiende behoefte aan digitaal vaardige werkrachten.

Multi-level perspectief



Stel je verandering voor als een proces dat begint bij kleine innovaties die langzaam de grote systemen beïnvloeden. Het Multilevel Perspective (MLP) helpt ons begrijpen hoe dat werkt. Verandering start op het niche-niveau, met experimentele ideeën die de gevestigde structuren (het regime-niveau) uitdagen. Pas wanneer deze ideeën doorbreken en externe krachten, zoals beleidsveranderingen of crises, druk uitoefenen, wordt echte transformatie mogelijk.

Wat het krachtig maakt, is dat veranderingen pas echt impact hebben als ze onze emoties en waarden raken. Of het nu gaat om verduurzaming of technologie, transitie gebeuren wanneer ze resoneren met ons gevoel van urgentie en hoop. Het MLP laat zien hoe kleine stappen leiden tot grote maatschappelijke veranderingen. Rechts zie je wat we al doen op;

- **Landscape (trends & externe krachten)** : Omvat brede maatschappelijke ontwikkelingen, trends en externe factoren die druk uitoefenen op het bestaande regime
- **Regime (structuren & systemen)** : Het regime-niveau vertegenwoordigt bestaande structuren, instituties en praktijken die momenteel dominant zijn
- **Niche (innovatie & experimenten)** : Innovatieve initiatieven, experimenten en projecten die alternatieven bieden voor of aanvullingen zijn op het bestaande regime

landscape

AI-beleid in ontwikkeling: Kunstmatige intelligentie krijgt invloed op maatschappij en onderwijs.
Stagediscriminatie op de agenda: Breed draagvlak voor betere stagematching en gelijke kansen.
Klimaat en duurzaamheid: Groeiende urgentie in samenleving en onderwijs.
Stagepact mbo (t/m 2027): Afspraken tegen stagediscriminatie; vervolg nodig na 2027.
Deskundig team stagediscriminatie (OCW): Advies aan beleid, geen onderdeel van het praktijklandschap.

regime

BPV-netwerk MBO Raad: Uitwisseling kennis en ervaringen over stagediscriminatie.
NRO-project stagediscriminatie: Landelijke interventies en bewustwording, met subsidie.
Regionale samenwerking GW & Groene Metropool: Betere stagepraktijken en toegang tot werk.
Samenwerking gemeente Nijmegen: Lokale aanpak tegen racisme in mbo.
Stagerapport HAN (2024): Inzicht in welzijn en discriminatie, met aanbevelingen.
Terugkomdagen studenten: Begeleiding tijdens lange stages.
Community Caribische studenten: Specifieke ondersteuning binnen HAN.
Activiteiten ROC Nijmegen: Week tegen Racisme, Diversity Day.
Projectgroep Stagepact ROCN: Interne acties tegen stagediscriminatie.
Beleidsplan D&I: Inclusie als strategisch uitgangspunt.
Stagevoorbereidingslessen & nieuwsbrief: Bewustwording bij studenten en docenten.
Samenwerking mbo/hbo/uni: Gezamenlijke aanpak maatschappelijke thema's.
ECHO-trainingen: Structureel aanbod tegen discriminatie.

niche

Talent4All (SIA Sprong): Netwerkgerichte aanpak voor inclusieve arbeidsmarkt.
StageTool: Hulp bij begeleiding studenten met autisme.
Capability College: Empowerment via dialoog over leven en werk.
Design Your Life Toolkit: Creatieve tools voor autistische jongeren.
Meldproces ROCN: Eenduidige route voor melden van discriminatie.
Foto-expositie Storytelling: Verhalen die bewustwording stimuleren.
Onderwijsdirecteur & programmamanager: Interne aanjagers van inclusie.
All Inclusive & Life is netwerken: Verbinden rond diversiteit en inclusie.
Scholing personeel: Trainingen voor inclusief handelen.
Videosolliciteren (Hiretime): Meer gelijkwaardige sollicitaties.
Sterk in je Stage (Comenius): Welzijnsinterventies tijdens stages.

Tijdens de ontwerpsessies zijn veel waardevolle ruwe ideeën verzameld. Om ze overzichtelijk te houden, zijn ze verdeeld in twee categorieën om ze gestructureerd te kunnen beoordelen en uitvoeren.

Longlist: Alle ingediende ideeën. Deze lijst kan periodiek (bijv. na 6 maanden) opnieuw worden bekeken om te bepalen welke ideeën klaar zijn voor uitvoering of niet meer relevant zijn.

Laaghangend fruit: Ideeën die direct uitvoerbaar zijn en weinig regionale afstemming vragen. Wel is onderlinge ondersteuning wenselijk voor snelle en efficiënte uitvoering.

Longlist (overzicht ideeën)

Begeleiding & ondersteuning

- Peercoaches inzetten
- Studenten als vertrouwenspersoon
- Ontzorgde stageaanbieders (goede begeleiding centraal)
- Neutrale vertrouwenspersonen buiten opleidingen
- Betere stagevoorbereiding voor studenten en bedrijven
- Meldpunten instellen
- Protocollen bij problemen

Bewustwording & communicatie

- Storytelling inzetten
- Ervaringen integreren in communicatie
- Regionale speeddate tussen studenten en bedrijven
- Symposium met praktijkvoorbeelden
- Activistische acties (bijv. demonstraties)
- VR-tool als gespreksstarter
- Awards voor stagebedrijven (gekozen door studenten)
- Reizend storytelling-circus
- Aandacht voor stagediscriminatie én good practices
- Kansencampagne met handelingsperspectieven

Samenwerking & netwerken

- Netwerk mbo-hbo rondom stagebedrijven
- Werkgevers leren van elkaar (sectoroverstijgend)
- Clusterpunten per sector voor betere matching
- Regionale stageverbindingen versterken

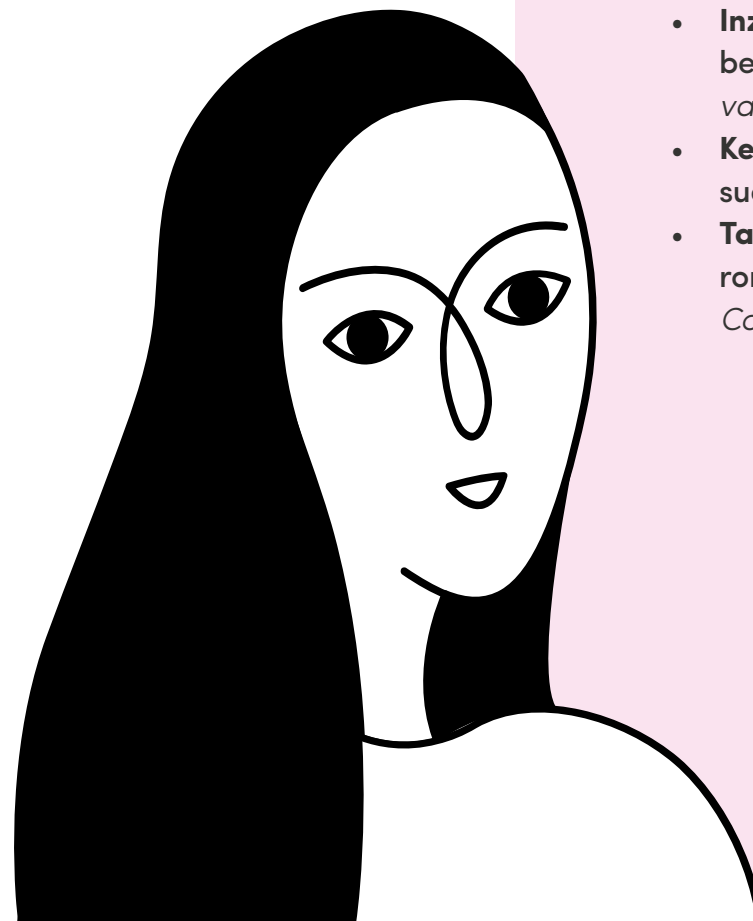
- Interprofessioneel samenwerken op stage
- Regiegroep met duidelijk eigenaarschap
- Samenwerking tussen stagebedrijven stimuleren

Monitoring & evaluatie

- Gelijke stagekansen meten
- Gerichte bevraging studenten en bedrijven
- Nulmetingen (organisatie- en regiobreed)
- Standaard evaluaties van stages
- Regionaal onderzoek naar probleemomvang
- Startscan voor studenten, opleidingen en organisaties

Laaghangend fruit (direct uitvoerbaar)

- **Uitwisseling bestaande instrumenten:** Formulieren en protocollen voor stagebegeleiding en passend onderwijs uitwisselen tussen ROC en HAN. *Op te pakken door: ROC en HAN stagecoördinatoren.*
- **Studentcoaches als eerste aanspreekpunt:** Bestaande studentcoaches inzetten voor meldingsbereidheid en eerste opvang. *Op te pakken door: Opleidings- coördinatoren samen met bestaande studentcoaches.*
- **Inventarisatie bestaande monitoringsinstrumenten:** In kaart brengen wat er al gebeurt aan monitoring op mbo en hbo. *Op te pakken door: Beleidsmedewerkers kwaliteit van ROC en HAN.*
- **Inzet VR-gespreksstarter:** De bestaande VR-tool van Critical Mass voor het bespreekbaar maken van stagediscriminatie inzetten. *Op te pakken door: Aanbieders van de VR-tool samen met enkele opleidingen als pilot.*
- **Kennis delen over stagevoorbereiding:** Leren van Den Haag en andere regio's over succesvolle stage voorbereiding. *Op te pakken door: Beleidsmedewerkers stages.*
- **Taalgebruik en framing afstemmen:** Gezamenlijke taal ontwikkelen rond gelijke stagekansen in plaats van discriminatie. *Op te pakken door: Communicatiemedewerkers van betrokken instellingen.*





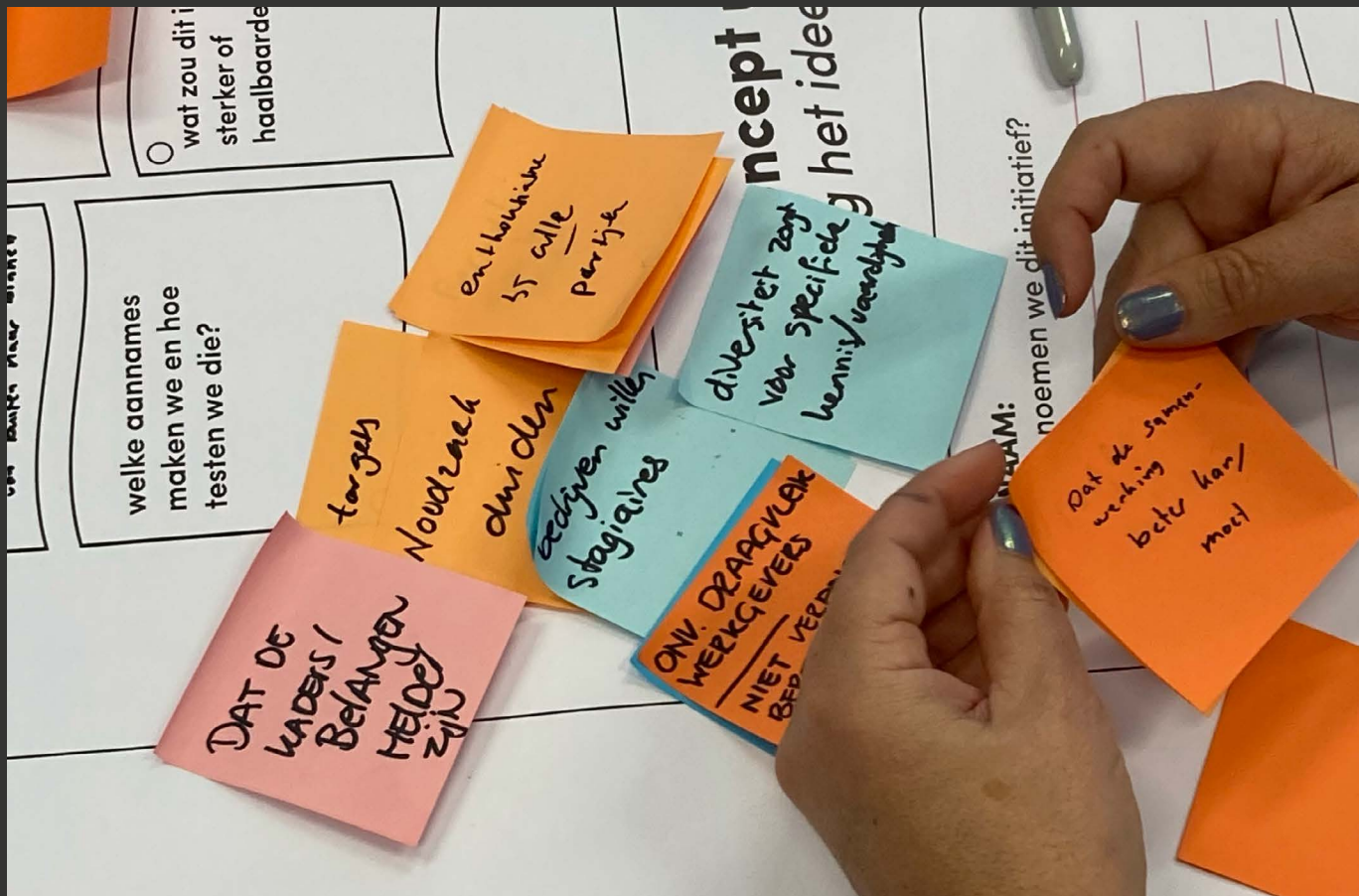
**“het is belangrijk
om te kunnen herkennen
wanneer er sprake is van
stagediscriminatie.”**

Ontwerpsessie 3

Implementatie & Impact

De laatste sessie stond in het teken van concretisering. We kozen ruwe ideeën die we uitwerkten tot een concept. We daagden het ruwe idee uit met problemen en oplossingen. Vervolgens werkten we dit uit tot een concreet concept met een eigen identiteit. Het impact statement gaf focus aan wat we wilden bereiken en voor wie. We sloten af met een praktisch plan van aanpak, inclusief begroting, planning en teamsamenstelling. Deze sessie resulteerde in een concreet en uitvoerbaar plan dat werd gedragen door alle betrokkenen.

57



3

sector clusterpunt

Om gelijke stagekansen te realiseren, zetten we ondernemers centraal. We richten per sector een “clusterpunt” in waar ondernemers, opleidingen en studenten gelijkwaardig samenwerken. Dit clusterpunt faciliteert structurele afstemming, matching en kennisdeling.

26

studentcoaches

Inzetten van studentcoaches als laagdrempelig aanspreekpunt bij problemen tijdens stages. Zij fungeren als vertrouwenspersoon voor medestudenten, verhogen meldingsbereidheid en zorgen voor warme opvolging.

16

meld- en kennisnetwerk

Een gezamenlijk systeem voor mbo- en hbo-instellingen om ervaringen met stagebedrijven te delen, zowel positief als negatief, om zo een veilig stageklimaat te bevorderen.

8

train de trainer

Door regionaal een train-de-trainer programma op te zetten versterken we inclusief handelen bij alle professionals die betrokken zijn bij stages. Hierdoor ontstaat een breed gedragen kennisbasis met praktische handvatten om inclusiviteit en gelijke kansen in de dagelijkse praktijk te bevorderen.

10

stagevoorbereiding 2.0

Een doorontwikkeld programma voor stagevoorbereiding dat zowel studenten als werkgevers betreft en specifiek aandacht besteedt aan communicatieve vaardigheden, grenzen aangeven en omgaan met discriminatie.

31

werkgevers bewustzijn

Een aanpak waarbij werkgevers centraal staan en onderling van elkaar leren over inclusieve stageplaatsen, met positieve framing en concrete handelingsperspectieven.

Regionale aanpak

*Ter plekke werd na het stemmen ook nog een nieuw concept bedacht!
De paraplu-strategie als overkoepelend kader voor de samenwerking tussen onderwijs, werkgevers en overheid!*

Van keuzes creëren naar keuzes maken: Elke deelnemer heeft drie stemmen gekregen om democratisch te kiezen voor de vijf meest kansrijke concepten. Die concepten zijn in groepjes uitgewerkt van ruw idee naar sterk concept.

De Paraplu-strategie is het overkoepelende kader voor samenwerking tussen onderwijs, werkgevers en overheid in de regio Arnhem–Nijmegen. Waarom? Er gebeurt al veel, maar vaak versnipperd. Er ontbreekt een gedeelde richting, continuïteit en structurele samenwerking.

De Paraplu brengt alles samen in een Regionaal Stagepact: een gezamenlijke agenda met duidelijke doelen, rollen en verantwoordelijkheden voor alle betrokken partijen. Geen los project, maar een strategisch fundament waar regie, betrokkenheid en afstemming centraal staan.

Wat houdt het in?

- Gezamenlijke doelen, KPI's en verantwoordelijkheden
- Een coördinatieplatform dat het overzicht houdt en partijen verbindt
- Een ambassadeursnetwerk van bestuurders uit onderwijs, overheid en bedrijfsleven
- Een digitale infrastructuur voor monitoring, communicatie en feedback
- Verankering van bestaande initiatieven, zoals het meldpunt, toolboxen en studentcoaches
- Afspraken die landelijke en regionale kaders op elkaar afstemmen

Waarom nu?

De urgentie is duidelijk: studenten, scholen en bedrijven ervaren knelpunten bij stages en begeleiding. Wat mist, is een stevige structuur om dat samen duurzaam aan te pakken. De Paraplu biedt die structuur – en maakt samenwerking concreet én meetbaar.

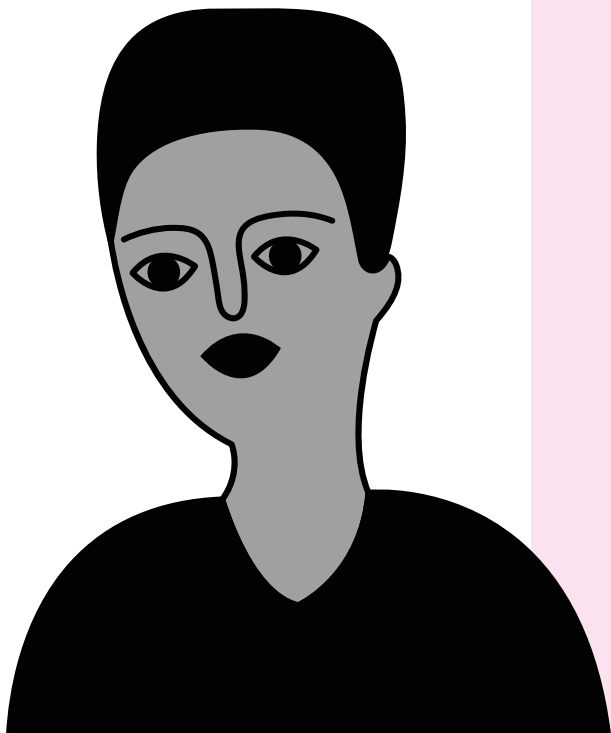
Doelen per doelgroep

Voor studenten:

- Meer kans op een passende stageplek
- Betere begeleiding en duidelijke routes bij problemen
- Gehoord worden: hun belangen tellen mee in de regio

Voor professionals & partners:

- Heldere afspraken over samenwerking
- Inzicht in wat werkt en wat niet
- Minder dubbel werk, meer continuïteit



Aanpak en planning

We starten in 2025 met de opbouw van het pactteam en het sluiten van een eerste intentieverklaring. Daarna volgt een stapsgewijze groei naar structurele samenwerking en impactmeting.

Planning op hoofdlijnen:

- Q2–Q3 2025: Start pactteam + intentieverklaring
- Q4 2025: Eerste pactbijeenkomst, ondertekening, start uitvoering
- Q2 2026: Tweede bijeenkomst, uitbreiding met nieuwe partners
- Q4 2026: Eerste impactmetingen en kennisdeling
- 2027: Herijking van doelen en KPI's

Organisatie & Partners

- Gemeenten
- Onderwijsinstellingen (mbo/hbo)
- Werkgevers(organisaties)
- Vakbonden
- Studenten

Structuur:

- Regionale regietafel (structureel overleg)
- Ambassadeurs op bestuursniveau
- Coördinatieteam (1–2 FTE)
- Werkafspraken in een convenant

Benodigdheden

Activiteiten:

- Ontwikkeling van het stagepact
- Oprichting coördinatieplatform en ambassadeursnetwerk
- Digitale omgeving/platform
- Jaarlijkse pactbijeenkomsten
- Monitoring en leeragenda

Begroting (initieel):

Kosten: coördinatie, communicatie, campagnes, convenantvorming

Financiering via gemeenten, OCW, onderwijsinstellingen en werkgeversorganisaties

Bredere opbrengsten:

- Minder uitval van studenten
- Betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt
- Een sterkere positionering van de regio Arnhem–Nijmegen

Een stage hoort een veilige leeromgeving te zijn. Toch lopen studenten soms tegen situaties aan die dat ondermijnen, denk aan discriminatie, ongelijke behandeling of grensoverschrijdend gedrag. Vaak blijven dit soort signalen onder de radar. Niet omdat het studenten niets kan schelen, maar omdat ze niet weten waar ze terecht kunnen, of omdat ze het gevoel hebben dat er toch niks mee gebeurt.

Daar willen we iets aan veranderen. Dit voorstel gaat over het opzetten van een laagdrempelig meldpunt, zodat het makkelijker én veiliger wordt om iets te melden. Maar het gaat verder dan dat: het meldpunt is ook een kans om bewustwording te vergroten, betrokkenheid te versterken en samen te bouwen aan een cultuur van sociale veiligheid in het onderwijs.

Wat houdt het in?

- Een herkenbare meldstructuur met duidelijke routes en een veilige omgeving voor studenten
- Een digitale tool (zoals een app of platform) waarmee studenten snel en vertrouwelijk kunnen melden
- Een helder protocol voor opvolging, zodat studenten weten wat er met hun melding gebeurt
- Trainingen en workshops voor docenten, stagebegeleiders en leerbedrijven, gericht op signaleren, opvolgen en ondersteunen
- Actieve betrokkenheid van leerbedrijven: samen zorgen voor een cultuur waarin studenten zich vrij voelen om iets aan te kaarten
- Monitoring en dashboards die helpen om patronen te herkennen en ook op grotere schaal te leren van meldingen.

Waarom nu?

De urgentie is er, de infrastructuur nog niet. Studenten verdienen het om zich gehoord en gesteund te voelen. Wij hebben de kans om dat samen mogelijk te maken.

Doelen per doelgroep

Voor studenten:

- Zich veiliger voelen op school en stage.
- Eerder signalen durven delen.
- Ervaren dat meldingen serieus worden genomen.
- Betere bekendheid met meldroutes.

Voor professionals:

- Grotere handelingsbekwaamheid.
- Meer zelfvertrouwen in het omgaan met signalen.
- Inzicht in terugkerende patronen en risico's.

Aanpak en planning

We starten in 2025 met een pilot om het concept in de praktijk te testen.

De pilot vormt de basis voor verdere doorontwikkeling en opschaling.

Hoofdpijnen van de planning:

Q2 2025: Start werkgroep meldpunt, eerste ontwerp meldstructuur.

Q3 2025: Pilot in 1–2 teams of opleidingen.

Q4 2025: Evaluatie van pilot en aanpassingen.

Q1 2026 en verder: Regionale uitrol, doorontwikkeling, jaarlijkse rapportages en structurele inbedding in het onderwijs.

Organisatie & Partners

- Onderwijsinstellingen (MBO/HBO)
- BPV-begeleiders en stagebedrijven
- Studenten
- Landelijke partners zoals Ingrado, Inspectie, MBO Digitaal

Benodigdheden

Activiteiten:

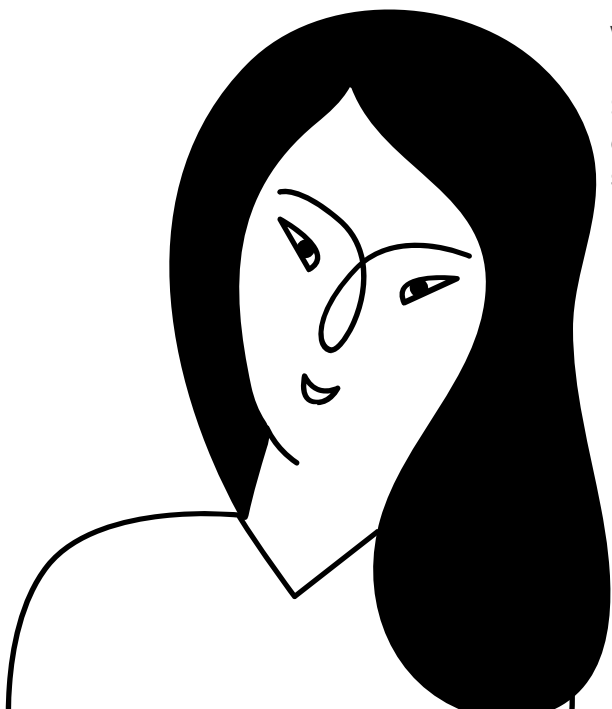
- Ontwikkeling van meldtool (app/platform).
- Protocol en routekaarten voor studenten, begeleiders en bedrijven.
- E-learning, workshops en bewustwordingscampagnes.
- Monitoring en evaluatie.

Begroting (initieel):

Tussen de €50.000 en €100.000 (ontwikkeling, training, communicatie).

Financiering:

Onderwijsinstellingen, rijksoverheid, landelijke fondsen/subsidies.



Werkgevers spelen een sleutelrol in het succes van stages. Toch ligt de nadruk in veel programma's vooral bij het onderwijs. Dit concept wil daar verandering in brengen. Werkgeversbewustzijn draait om actieve betrokkenheid van werkgevers bij het creëren van eerlijke, inclusieve leerervaringen voor studenten.

Door middel van trainingen, tools en gesprekken worden werkgevers uitgedaagd en ondersteund om bewuster om te gaan met diversiteit, gelijkwaardigheid en begeleiding op de werkvloer. Niet als verplichting, maar als kans om samen te groeien.

Wat houdt het in?

- Een toolbox met praktische materialen zoals gesprekskaarten, voorbeeldafspraken, kennisclips en een begrippenlijst.
- Workshops en in-company trainingen gericht op bewustwording en toepasbaar gedrag.
- Een beloningssysteem voor bedrijven die actief inzetten op inclusieve begeleiding (denk aan badges of erkenning).
- Co-creatie met studenten, werkgeversorganisaties en stagemakelaars om de tools echt te laten aansluiten bij de praktijk.
- Samenwerking met sectoren waar stages een grote rol spelen, zoals zorg en techniek.

Waarom nu?

Studenten verdienen een stageplek waar ze zich welkom en serieus genomen voelen — ongeacht hun achtergrond. Tegelijk zien veel werkgevers het belang van diversiteit, maar weten niet altijd hoe ze dat kunnen vertalen naar hun rol als stagebegeleider. Dit concept biedt daar een concreet antwoord op.

Doelen per doelgroep

Voor werkgevers:

- Grotere bewustwording rondom diversiteit en inclusie (D&I)
- Meer vertrouwen in eigen handelen als begeleider
- Toegenomen erkenning voor goed werkgeverschap
- Meer inclusieve werving en begeleiding

Voor studenten:

- Meer gelijkwaardige kansen tijdens de stage
- Beter passende begeleiding
- Beter ervaren met de arbeidsmarkt als leeromgeving

Aanpak en planning

We starten met een toolboxontwikkeling en testen onderdelen in een eerste sector. Daarna volgt verbreding, doorontwikkeling en integratie met bestaande initiatieven.

Planning in hoofdlijnen:

- Q2 2025: Start ontwikkeling toolbox en eerste ontwerpen
- Q3 2025: Pilot van onderdelen in één sector
- Q4 2025: Samenstelling definitieve toolboxversie
- Q1 2026: Trainingstraject en inzet toolbox bij meer werkgevers
- Q2–Q3 2026: Events, workshops en co-creatie
- Q4 2026: Eerste impactmetingen
- Q1 2027: Start van het badge-programma voor werkgevers

Organisatie & Partners

- Stagemakelaars
- Werkgeversorganisaties (zoals VNO-NCW, MKB Nederland)
- BPV-coördinatoren
- Studenten
- Onderwijsinstellingen

Structuur:

Kernteam met vertegenwoordiging van onderwijs, werkgevers, studenten
Sectorale pilots als vliegwiel
Jaarlijkse evaluatie en bijstelling

Benodigdheden

Activiteiten:

- Ontwikkeling van toolbox en bijbehorende trainingen
- Train-de-trainer voor stagebegeleiders
- Co-creatiebijeenkomsten en lokale bewustwordingssessies
- Beloningssysteem met badges of erkenningen

Begroting (initieel):

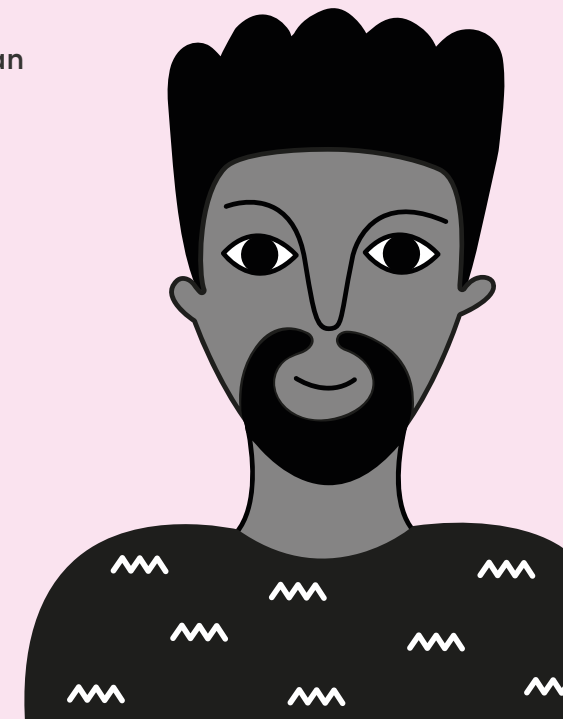
Tussen de €60.000 en €120.000 voor het ontwikkelen van materialen, training, communicatie en beloningen

Financiering:

- Gemeenten
- Onderwijsinstellingen
- Werkgeversorganisaties
- Fondsen (zoals SZW of OCW)

Opbrengsten:

- Minder vooroordelen op de werkvloer
- Meer inclusieve werkcultuur
- Beter leerklimaat voor alle stagiairs



Een goede stage begint met een goede voorbereiding. Stagevoorbereiding 2.0 is een heruitvinding van hoe we studenten voorbereiden op hun stage. Niet alleen door kennis aan te bieden, maar vooral door bewustzijn, weerbaarheid en gelijkwaardige samenwerking centraal te zetten.

Dit concept verbindt onderwijs en praktijk in een gezamenlijk leerproces. Studenten, docenten én bedrijven worden ondersteund om elkaar beter te begrijpen – en beter samen te werken. Het resultaat: studenten die sterker starten, docenten die gericht begeleiden, en bedrijven die hun rol in het leerproces helder zien.

Wat houdt het in?

- Een modulaire toolbox die instellingen naar eigen behoefte kunnen inzetten: van lesmateriaal tot e-learning, bedrijfsbezoeken en workshopformats.
- Co-creatie van leerplannen en voorbereidingstrajecten tussen onderwijs en praktijk.
- Aandacht voor thema's als culturele verschillen, verwachtingsmanagement, vooroordelen en handelingsverlegenheid.
- Storytelling en netwerkbijeenkomsten als manier om ervaringen te delen en van elkaar te leren.
- Ambassadeurs en rolmodellen die het belang van inclusieve stages zichtbaar maken.

Waarom nu?

Studenten geven aan zich vaak onvoldoende voorbereid te voelen – vooral als het gaat om sociale of culturele aspecten van de werkvloer. Tegelijk worstelen veel docenten en bedrijven met de vraag: wat is goede begeleiding eigenlijk? Dit concept brengt partijen samen rond een gedeeld doel: een eerlijkere, veiligere en bewustere stagepraktijk.

Doelen per doelgroep

Voor studenten:

- Zich beter voorbereid voelen op hun stage
- Minder negatieve ervaringen, zoals vooroordelen of miscommunicatie
- Meer vertrouwen in de interactie met het werkveld

Voor professionals:

- Meer grip op inclusieve voorbereiding
- Heldere leerdoelen en gespreksonderwerpen
- Grotere gedeelde verantwoordelijkheid met bedrijven

Aanpak en planning

We starten met een pilot in enkele opleidingen. De toolbox wordt iteratief ontwikkeld, getest en aangepast. Einddoel is brede inzetbaarheid in de regio en structurele verankering in het curriculum.

Planning in hoofdlijnen:

Q2 2025: Co-creatiesessies + start contentontwikkeling

Q3 2025: Try-out van eerste lesmateriaal

Q1 2026: Introductie in bredere regio

Q2–Q3 2026: Toolbox getest bij 80% van de opleidingen

Q4 2026: Impactmeting en evaluatie

Q1 2027: Structureel overleg en doorontwikkeling in de regio

Organisatie & Partners

- Onderwijsinstellingen (mbo en hbo)
- Werkgevers en brancheorganisaties
- Studentvertegenwoordigers
- Externe trainers en kennispartners

Structuur:

- Werkgroep met vertegenwoordigers van onderwijs, studenten en bedrijven
- Aansturing via projectteam
- Jaarlijkse evaluatie en updates

Benodigdheden

Activiteiten:

- Ontwikkeling toolbox en routekaarten
- Lesmateriaal voor studenten, docenten en leerbedrijven
- E-learningmodules via bestaande platforms
- Events, bedrijfsbezoeken en campagnes

Begroting (initieel):

Tussen de €75.000 en €150.000

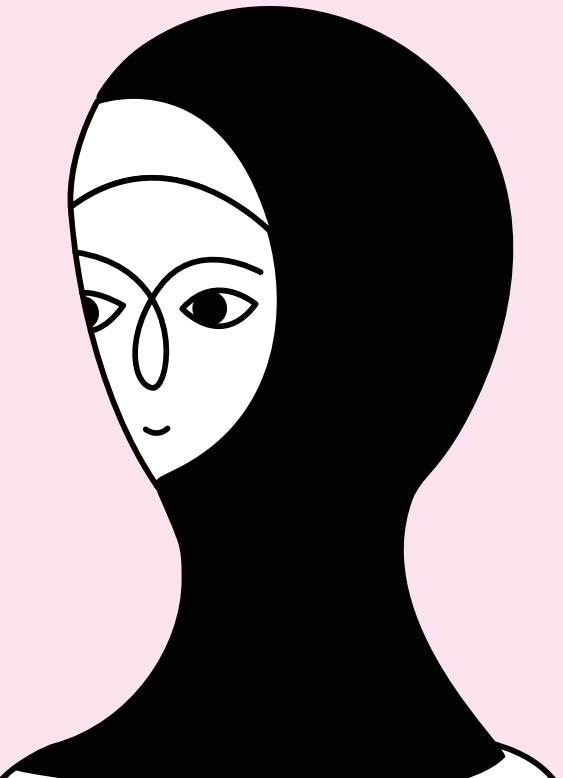
Voor: ontwikkeling, training, events, communicatie

Financiering:

- Onderwijsinstellingen
- Fondsen (zoals OCW, SZW, Diversiteit.nl)
- Eventueel via partners als Discriminatie.nl

Opbrengsten:

- Meer wederzijds begrip tussen onderwijs en praktijk
- Minder uitval en discriminatie tijdens stages
- Sterkere positie van studenten in het leerproces



Studentcoaches: peer-to-peer als sleutel tot vertrouwen
Soms praat je liever met iemand die op je lijkt.
Studentcoaches zet in op de kracht van peer support:
studenten die andere studenten begeleiden tijdens hun
stageproces. Vertrouwd, toegankelijk en herkenbaar.

Veel studenten ervaren een drempel om lastige thema's — zoals discriminatie, grensoverschrijdend gedrag of onzekerheid — te bespreken met een docent. Studentcoaches bieden hier een laagdrempelig alternatief: goed getrainde leeftijdsgenoten die als klankbord, gids en vertrouwenspersoon fungeren. Vanaf de voorbereiding tot aan de terugblik.

Wat houdt het in?

- Selectie en training van studentcoaches op gespreksvaardigheden, signaleren en doorverwijzen.
- Zichtbaarheid via campagnes, badges, apps of chatsystemen.
- Vaste reflectiemomenten en ondersteuning tijdens de stage én op school.
- Inbedding in het curriculum, mogelijk met studiepunten.
- Co-creatie: studenten zijn niet alleen begeleiders, maar denken ook mee in ontwerp en uitvoering.

Waarom nu?

Uit gesprekken blijkt: studenten durven gevoelige onderwerpen sneller te bespreken met peers. Bovendien voelen ze zich meer gehoord wanneer er iemand 'aan hun kant' staat. Door op tijd signalen op te vangen, kunnen problemen sneller worden opgelost. En door te investeren in onderlinge ondersteuning, groeit het gevoel van veiligheid en eigenaarschap.

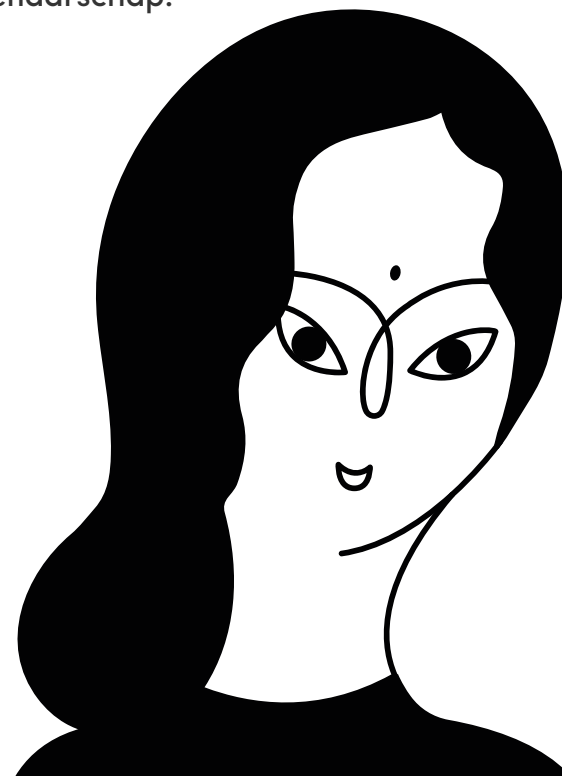
Doelen per doelgroep

Voor studenten:

- Meer openheid om moeilijke ervaringen te delen
- Groter gevoel van veiligheid en vertrouwen
- Betere toegang tot ondersteuning zonder drempels

Voor onderwijsprofessionals:

- Vroegtijdig signalen ontvangen via studentcoaches
- Versterking van de leeromgeving zonder extra belasting
- Cultuur van onderlinge steun en gedeelde verantwoordelijkheid



Aanpak en planning

We starten met een pilot: een eerste lichting studentcoaches wordt geselecteerd en getraind. Op basis van de ervaringen volgt uitbreiding naar meer opleidingen en sectoren.

Planning in hoofdlijnen:

- Q2 2025: Selectie + training eerste lichting
- Q4 2025: Evaluatie pilot met meldpunt & studentcoaches
- Q1 2026: Opschaling naar meerdere sectoren
- Q4 2026: Eerste impactmetingen
- Q1 2027: Studentcoaches worden co-trainers voor peers

Organisatie & Partners

- Opleidingen (mbo en hbo)
- Studentenraden en -vertegenwoordiging
- BPV-coördinatie
- Trainers en stagebegeleiders

Structuur:

- Coördinatieteam per instelling
- Opleidingsspecifieke begeleiders/mentoren
- Intervisie- en reflectiebijeenkomsten

Benodigheden

Activiteiten:

- Trainingen in gespreksvaardigheden en signalering
- Coaching & reflectiemomenten
- Campagnes voor zichtbaarheid en werving
- Chatfuncties of buddy-systemen

Producten & tools:

- Opleidingsmodule voor studentcoaches
- Format voor peer-to-peer gesprekken
- App of chatfunctie
- Reflectietool voor studenten

Begroting (initieel):

Tussen de €40.000 en €80.000

Voor: training, coördinatie, tools, communicatie

Financiering:

- Onderwijsinstellingen
- Studentenparticipatiefondsen
- Ministerie OCW

Opbrengsten:

- Meer vertrouwen, minder uitval
- Snellere signalering van problemen
- Cultuur van wederzijdse steun in de klas én op stage



de Haagse aanpak

Gelijke stagekansen

De samenwerking met de regio Nijmegen–Arnhem rond gelijke stagekansen was waardevol. Niet alleen vanwege de concrete resultaten die uit de drie ontwerp-sessies zijn voortgekomen en nu in dit handboek staan, maar ook door de energie en het enthousiasme van het kernteam in de regio. Hoewel er nog geen sprake was van een gezamenlijke regionale aanpak, was er wel al belangrijke beweging, met name vanuit ROC Nijmegen, dat het thema in een projectgroep en program-malijn heeft geborgd. De betrokkenheid van andere partijen wisselde: het lukte soms lastig om gemeenten, studenten en werkgevers consistent aan tafel te krijgen. Toch ontstonden er tijdens de sessies waardevolle gesprekken en verbin-dingen. Dat onderstreept een belangrijke les die we ook uit de Haagse aanpak haalden: samenwerking tussen verschillende partijen is cruciaal en loont. De diversiteit aan perspectieven zorgt voor rijkere inzichten, meer wederzijds begrip en een steviger fundament voor vervolgacties.

De vliegende start in de regio werd mogelijk gemaakt door twee elementen die al aanwezig waren. Ten eerste was er al een stevig netwerk van betrokken organi-saties en mensen. Ten tweede kon snel een sterk kernteam worden gevormd, vooral doordat ROC Nijmegen dit thema al structureel heeft verankerd in een programmalijn met toegewijde mensen, uren en een duidelijke organisatiestruc-tuur via het stagepact.

Wat ook opviel: de sessies trokken niet alleen mensen uit de regio, maar ook daarbuiten. Zo sloten onder andere leden van de Haagse community aan, zoals Critical Mass en Stichting ELBHO. Dat laat zien dat energie en betrokkenheid niet stoppen bij regiogrenzen, en dat stemt ons hoopvol voor de ontwikkeling van een landelijk platform voor gelijke stagekansen.

Een waardevolle reflectie tijdens de sessies ging over de vraag wie er eigenlijk aan tafel zit. Bij de eerste sessie misten we het studentenperspectief. Bij de twee-de sessie waren studenten er wél, maar toen vroegen we ons af of werkgevers

voldoende vertegenwoordigd waren. Dat leidde tot meer bewustzijn over repre-sentatie, en gesprekken over gedeelde verantwoordelijkheid en verbinding tussen verschillende stakeholders. Iedere doelgroep heeft namelijk z'n eigen behoeften. Zo gaf een werkgever aan behoefte te hebben aan meer begeleiding en prakti-sche handvatten. Dat onderstreept dat gelijke stagekansen een gezamenlijke opgave is, die om gedeelde oplossingen vraagt.

De regio laat zien dat er genoeg potentie en concrete ideeën zijn om op voort te bouwen. ROC Nijmegen heeft een duidelijke projectstructuur en gereserveerde uren, en ook HAN maakt ondanks bezuinigingen ruimte voor dit thema. Tegelij-kertijd zijn er structurele uitdagingen. Voor onderwerpen rondom diversiteit en inclusie blijft het lastig om duurzame aandacht en vaste formatie (FTE's) te orga-niseren. Vaak gebeurt dit werk er nog 'bij', in plaats van dat het een kernactiviteit is. Het stagepact biedt het mbo houvast, maar in de praktijk is er nog beperkte ruimte voor opschaling, en wat na het stagepact?

Toch is het vertrouwen in de regio groot. Vanuit de Haagse aanpak zien we veel potentie, en Nijmegen–Arnhem heeft laten zien dat kennis en kracht volop aan-wezig zijn. Het idee voor een community-verbinder is daar een mooi voorbeeld van: het toont de wilskracht van de regio. De basis is stevig gelegd. Met het handboek, de opgebouwde netwerken, de inzichten en de bewezen samenwer-king is de regio klaar voor de volgende stap: het omzetten van deze energie en expertise in duurzame, structureel verankerde initiatieven die alle stakeholders blijven betrekken.

Aanpak gelijke stagekansen Nijmegen-Arnhem

In de regio Nijmegen-Arnhem heeft ROC Nijmegen de afgelopen jaren veel werk gemaakt van het thema gelijke stagekansen. Ze worden dan ook gezien als een good practice op dit gebied. Maar er was een sterke behoefte om samen op te trekken met andere onderwijsinstellingen, gemeenten en partners.

Dankzij financiering van Instituut Gak kon het community based project De Haagse aanpak Gelijke stagekansen de regio ondersteunen bij het ontwikkelen van een gezamenlijke, regionale aanpak.

In drie ontwerp sessies werkten we met alle betrokken partijen, van studenten tot onderwijsprofessionals, gemeenten, werkgevers en maatschappelijke organisaties, toe naar concrete concepten. Om goed samen te werken, moet je ook de tijd nemen en soms vertragen om iedereen echt mee te krijgen. Deze beweging kwam van binnenuit: gedragen door vertrouwen, nieuwsgierigheid en de wens om daadwerkelijk verschil te maken. Geen opgelegde aanpak, maar één die samen vorm kreeg.

De sessies werden goed bezocht en deskundig begeleid door Ad en Julia, die met rust, humor en scherpte het proces hielpen vormgeven. Tussen de sessies door werden alle inzichten snel verwerkt en meegenomen naar de volgende bijeenkomst. Tijdens de sessies werd er geluisterd, gedeeld, onderzocht en ontworpen. Het waren momenten van openheid, soms confronterend, maar ook creatief en hoopvol. We spraken over ervaringen die binnenkwamen, over systemen die knellen, én over wat er wél mogelijk is als je elkaar echt ziet. Niet de cijfers stonden centraal, maar de verhalen.

Tjitske Lovert speelde als community builder een belangrijke rol achter de schermen, met waardevol advies richting een waarderende en gedragen aanpak.

De opbrengst van dit traject is veel meer dan alleen dit handboek. Er zijn duurzame verbindingen gelegd, gesprekken gevoerd die doorwerken, en een fundament gelegd voor blijvende verandering. We hopen dat dit handboek anderen inspireert om aan te sluiten, te verdiepen en, vooral mee te blijven doen. Want gelijke stagekansen zijn geen kwestie van goede bedoelingen, maar van gezamenlijke actie.

Als je snel wilt gaan, ga dan alleen. Als je ver wilt komen, ga dan samen.

Namens de kerngroep Gelijke Stagekansen Nijmegen-Arnhem:

Amresh Dewkalie (Gemeente Nijmegen)

Antje Orgassa (HAN)

Christel Vissers (HAN)

Femke Spoeltman-van der Veen (ROC Nijmegen)

Taina Mercer (ROC Nijmegen)

Column Luca

Wat ons van de co-creatiesessies is bijgebleven, is dat de grootste kansen voor gelijke stagekansen liggen in betere communicatie tussen alle betrokken partijen. Wat wij veel terugzien, is dat de verantwoordelijkheid voor communicatie nu grotendeels bij de student ligt. Vanuit Life After School zijn wij ervan overtuigd dat deze druk niet bij de student hoort te liggen. Juist voor jongeren die al obstakels ervaren in het vinden van een stage, kan dit een extra drempel vormen.

Wij zien een belangrijke rol voor scholen en bedrijven om samen te zorgen voor korte, open en duidelijke communicatielijnen. De student zou daarin ondersteund moeten worden, niet belast. Door heldere afspraken, transparante verwachtingen en vaste contactpersonen ontstaat er een stabiel netwerk waar studenten van kunnen profiteren. Dit verlaagt de drempel om een passende stage te vinden en maakt het proces overzichtelijker en eerlijker.

Daarnaast ligt er een kans voor scholen om duurzame relaties op te bouwen met bedrijven. Door te investeren in wederzijds vertrouwen en structurele samenwerking, ontstaat er een netwerk dat niet alleen kansen biedt aan studenten van nu, maar ook aan toekomstige lichtingen. Zo weet de school beter wat er speelt in het werkveld en kunnen bedrijven beter inspelen op de behoeften en mogelijkheden van studenten. De student profiteert hiervan in de vorm van meer relevante, toegankelijke en kansrijke stageplekken.

Kortom, de sleutel tot gelijke stagekansen ligt voor een groot deel in het verschuiven van de communicatiedruk van de student naar de samenwerkende partijen. Als scholen en bedrijven elkaar weten te vinden in een open en actieve samenwerking, ontstaat er ruimte voor ieder talent om tot bloei te komen.

Luca Stein
Life after school

Column Mathilda

Als student moet je de ruimte kunnen ervaren om te zeggen dat je het anders wil op je stage. Eindeloos solliciteren en hopen dat je een reactie krijgt – en dan eindelijk het verlossende bericht dat je op een plek kan beginnen. Eenmaal begonnen aan je stage, krijg je te horen dat je eerst maar eens koffie kan gaan zetten en de boel maar even mag opruimen. Dat was natuurlijk niet wat je voor ogen had. Maar wat moet je doen in zo'n situatie? Je bent als student afhankelijk van de stageplek, zonder stage geen diploma.

Ik vind dat studenten de ruimte moeten ervaren om zich uit te spreken over de stageplek, zonder de angst om de stageplek te verliezen of niet te halen. Daar zijn verschillende dingen voor nodig, ik denk dat samenwerking daar een belangrijk onderdeel is. Samenwerking tussen student en stage, tussen scholen en stagebedrijven en tussen student en docent. Het is daarnaast waardevol dat alle partijen weten wat ze van elkaar kunnen en mogen verwachten. Het stagetraject is een gezamenlijke leerervaring: voor de student, docent en het stagebedrijf.

Mathilda Dekker
Master student Sport- en Beweeginnovatie

Column Christel

“Bij ons komt dit niet voor.” Dat is wat we met regelmaat horen als we vragen naar discriminatie voor en/of tijdens de stage. Toch blijkt uit diverse onderzoeken dat studenten wel degelijk discriminatie ervaren.

Als een opleiding aangeeft dat het bij hen niet speelt, dan ben ik eigenlijk benieuwd wat zij onder stagediscriminatie verstaan. Wordt hier over gesproken binnen een opleiding? Is er wel zicht op de gevolgen van discriminatie, in welke vorm dan ook, voor de student? En kun je tevreden zijn met het beeld ‘dat het bij de opleiding niet speelt’ of levert dat juist vragen op?

Studenten voelen de druk om een stageplaats te vinden, maar ook om deze binnen de gestelde tijd af te ronden. Want, vertraging kan immers betekenen dat je langer moet studeren, meer kosten maakt en pas later kunt gaan werken.

Dat is nogal wat, gezien de huidige maatschappelijke zorgen, de huizenmarkt, prestatiedruk...

Hebben we dan juist niet iets te doen om voor onze studenten op te komen?
Om te zorgen dat ze op een veilige manier in de praktijk kunnen leren?
Dat ze een beeld krijgen van het werkveld waarin ze graag aan de slag willen gaan.

En hoe zit het met het werkveld? Weten zij voldoende van de mogelijkheden, de manier van begeleiden, van studenten die belemmerende factoren ervaren rondom studeren?

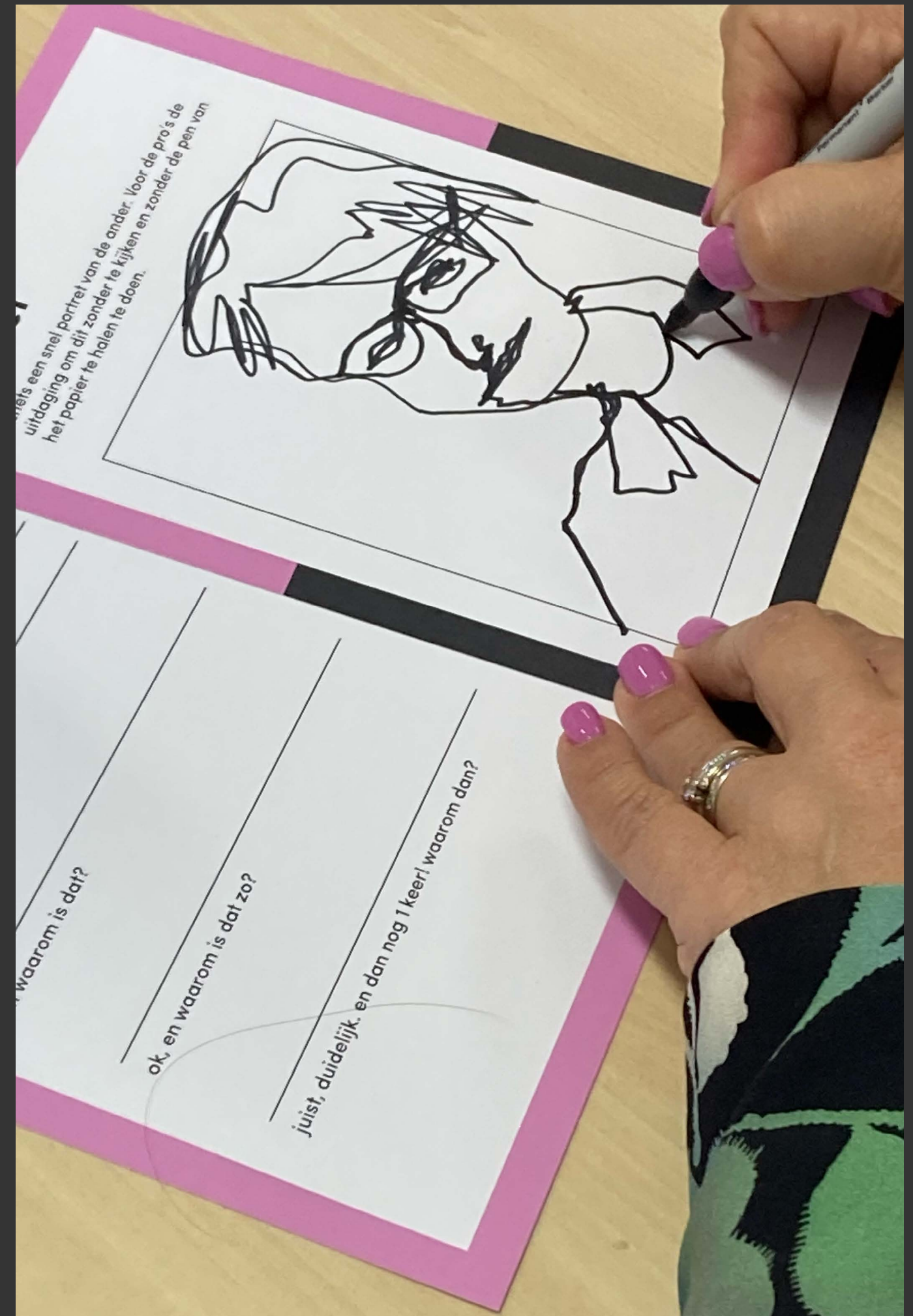
Als we streven naar een inclusieve maatschappij, een inclusieve arbeidsmarkt, dan vraagt dat om een eerlijke en nieuwsgierige blik. Oprecht willen weten wat bij een student leeft, wat er nodig is en hoe de student het beste kan leren in de praktijk.

Ieder mens heeft zijn verhaal, en als je de tijd neemt om naar het verhaal te luisteren, ontstaat er begrip.

Vanuit begrip kun je beter meedenken in wat er nodig is om een prettige en goede samenwerking aan te gaan. Dit lijkt mij een wenselijke benadering naar alle studenten, en collega's, waar je mee mag samenwerken en leren.

Dus, komt het bij jou niet voor of zie jij het niet?

Christel Vissers
HAN



In gesprek met Adam

1. Wat motiveerde jou om deel te nemen aan de co-creatiesessies over gelijke stagekansen? Vanuit het Human Capital Akkoord (HCA) stimuleren we samenwerking tussen bedrijven, onderwijsinstellingen en overheden op het gebied van human capital. Een van onze doelen is het koppelen van talent aan het bedrijfsleven. Gelijke stagekansen sluiten hier goed op aan: ze brengen studenten vroeg in contact met werkgevers en helpen hen vaardigheden ontwikkelen die passen bij de arbeidsmarkt.

2. Hoe beoordeel je de effectiviteit van de sessies? Wat was waardevol en wat kan beter? De sessies waren effectief. De driedelige aanpak gaf genoeg ruimte om ideeën te verdiepen en draagvlak op te bouwen. De creatieve begeleiding droeg bij aan een open sfeer en constructieve gesprekken. Wat beter kan? Meer betrokkenheid van bedrijven. Zonder hen kunnen we het doel – betere stagekansen – niet realiseren.

3. Ben je tevreden met de ontwikkelde interventies? Welke springen eruit? Zeker. Vooral het versterken van werknemersvaardigheden vóór de stage vind ik waardevol. Zo vergroten we de kans op een goede match en geven we jongeren de kans zich te ontwikkelen tot toekomstbestendige professionals.

4. Welke interventies kunnen binnen jouw organisatie direct worden opgepakt? Wat is daarvoor nodig? De ‘kapstok’-interventie – gericht op structurele en strategische samenwerking – is al in gang gezet met een kleiner team. Wat nodig is? Structureel commitment, eigenaarschap, en organiserend vermogen om onderwijs en bedrijven langdurig met elkaar te verbinden.

5. Wat is het belang van gelijke stagekansen voor de regionale economie? Nog steeds krijgt talent te weinig kansen vanwege een gebrek aan stageplekken. Dat is schrijnend, zeker nu de personeelstekorten zo groot zijn. We kunnen het ons niet veroorloven om jongeren te verliezen. Gelijke stagekansen zijn cruciaal voor een sterkere arbeidsmarkt, waarin studenten, onderwijsinstellingen én bedrijven samen floreren. Goed onderwijs is een basisvoorwaarde voor economische groei en brede welvaart in onze regio.

Adam Galijasevic
Programmamanager Human Capital Akkoord
The Economic Board regio Nijmegen-Arnhem
Raadslid PvdA Nijmegen

In gesprek met Tessa

1. Wat heeft ontwerpessie 1 je persoonlijk en professioneel opgeleverd? Dat het goed is dat wij ons als organisatie TriUnity in de context van gelijke stagekansen meer laten horen: het is opvallend dat er nog zo weinig kennis is over het neurodiverse brein. En wat de gevolgen zijn van een neurodivergent brein (zoals van iemand met autisme) op een stagetraject en arbeidstoeleiding. Het was mooi om te zien hoeveel belangstelling mijn groepsleden hadden over dit onderwerp; niet alleen belangstelling maar ook gerichte vragen.

2. Wat heeft jouw perspectief anderen (collega's en andere deelnemende partijen) gebracht? En wat neem je mee voor de doelgroep: (jong)volwassenen met communicatieve uitdagingen die op een faire manier werkervaring op willen doen met kans op een blijvende baan. Dat jongeren die worstelen met het inzetten van specifieke communicatie meer ruimte en tijd moeten krijgen om op een andere manier te communiceren. Ook moet er aandacht komen voor het aanbieden van andere, alternatieve kaders. En, er is definitief meer kennis nodig over neurodiversiteit bij de stagebedrijven maar ook bij onderwijsinstellingen; juist ter voorbereiding op intakegesprekken met studenten.

3. Wat is jouw (persoonlijke) droom als het gaat om gelijke stagekansen (t.a.v. jouw doelgroep)? Dat de stageperiode daadwerkelijk gezien gaat worden als een leerwerktraject: dat er ruimte is om elkaar te leren kennen. Om elkaar te verstaan en te kijken wat er nodig is vanuit een werkgever, om de werknemer helemaal in zijn/haar kracht te zetten en alle talenten te benutten. Dat er vanuit een stageperiode een duurzame werkrelatie ontstaat die gebaseerd is op wederzijds loyaliteit, ongeacht hoe iemand denkt, eruitziet, of verkondigd te zijn.

Tessa Weijers
coach en teamleider bij TriUnity



De rol van de Community verbinder

Voor een duurzame aanpak gelijke stagekansen met interne en externe stakeholders.

Om onze koploperspositie op het gebied van gelijke stagekansen verder te versterken, stellen we voor om met een communityverbinder te gaan werken. De communityverbinder speelt een centrale rol in het bouwen en onderhouden van een actieve community van stakeholders uit onderwijs, werkveld en overheid. Binnen het project Haagse aanpak Gelijke stagekansen wordt op een gelijksoortige manier gewerkt. Door mensen en initiatieven gericht met elkaar te verbinden, stimuleert de communityverbinder samenwerking, kennisdeling en duurzame verandering. Essentieel om structureel te werken aan inclusieve stagekansen voor alle studenten. Deze nieuwe rol kan worden ondergebracht bij de programmamanager In het Hart van de Arbeidsmarkt bij ROC Nijmegen, met een geschatte inzet van +- 20 uur per maand. Hieronder wordt toegelicht wat de rol inhoudt, welke taken en verantwoordelijkheden erbij horen, en wat de verwachte meerwaarde is voor ons programma.

Om gelijke stagekansen te bevorderen, is het nodig om een actieve community te bouwen en te onderhouden. De communityverbinder brengt initiatieven onder de aandacht, verbindt mensen en waarborgt de voortgang. Hiervoor is het belangrijk dat de communityverbinder zitting heeft aan relevante tafels, zowel intern als extern. Door deze inzet behouden we onze leidende rol en dragen we bij aan een inclusieve arbeidsmarkt en gelijke stagekansen voor alle studenten.

De communityverbinder faciliteert samenwerking tussen verschillende stakeholders om gezamenlijke doelen te bereiken. Verder biedt diegene advies en waar nodig begeleiding aan onderwijsinstellingen en stagebedrijven om inclusieve stageomgevingen te creëren vanuit een Multi Level Perspectief, zie afbeelding op pagina 50. De communityverbinder initieert en helpt mee met het organiseren van bijeenkomsten, workshops en evenementen om

bewustzijn te creëren en kennis te delen over gelijke stagekansen. Daarnaast coördineert zij campagnes en communicatieactiviteiten om de boodschap van gelijke stagekansen breed uit te dragen. Het opbouwen en onderhouden van een netwerk van onderwijsinstellingen, stagebedrijven, studenten en maatschappelijke organisaties is een belangrijk onderdeel van de rol. Tot slot: het monitoren en evalueren van de voortgang en impact van de initiatieven en activiteiten en rapporteren aan de opdrachtgever en andere betrokken partijen.

De communityverbinder versterkt het netwerk en bevordert kennisdeling, waardoor er actief en duurzaam wordt gewerkt aan gelijke stagekansen. Door het organiseren van inspirerende activiteiten blijft het thema actueel en zichtbaar, wat leidt tot duurzame verandering binnen onderwijs en arbeidsmarkt.

Femke Spoeltman-van der Veen en Taina Mercer
ROC Nijmegen

Vervolg

Met het verschijnen van dit handboek sluiten we een belangrijke fase af, en zetten we een volgende stap. De drie ontwerp sessies vormden het fundament: dit handboek bundelt de inzichten, opbrengsten en plannen die daaruit voortkwamen. Maar het echte werk begint nu: het vertalen van deze beweging naar duurzame verandering in beleid, praktijk en cultuur.

Sinds de derde en laatste ontwerp sessie is er veel gebeurd. Het team van de Haagse Aanpak Gelijke Stagekansen, dat de sessies begeleidde, heeft gewerkt aan de afronding van dit handboek. Tegelijkertijd is in de regio Rotterdam een nieuw traject gestart, waar inmiddels ook drie ontwerp sessies zijn georganiseerd. Daarnaast vond een eerste landelijke bijeenkomst plaats voor het platform Gelijke Stagekansen: een veelbelovende stap richting landelijke verbinding en kennisdeling.

Ook binnen de HAN zijn stappen gezet. Als regionaal partner hebben zij niet alleen meegedacht, maar ook intern een team gevormd dat zich actief inzet voor gelijke stagekansen. Op basis van de opbrengsten uit de sessies zijn al gesprekken gevoerd over concrete interventies binnen de HAN.

Nieuwe verbindingen zijn gelegd, en bestaande banden versterkt, zoals met de gemeente Nijmegen. Er ontstonden nieuwe initiatieven en verdiepende gesprekken, onder andere over borging, communityvorming en structurele samenwerking.

Een belangrijke volgende stap is verder uitbouwen van de regionale community rondom gelijke stagekansen. Deze community moet een plek worden waar onderwijsprofessionals, beleidsmakers en werkgevers elkaar ontmoeten, ideeën uitwisselen en samen verder bouwen. De digitale omgeving in Microsoft Teams is inmiddels ingericht en wordt al gebruikt om het handboek te delen en door te ontwikkelen. Iedereen die betrokken is bij het thema kan zich hierbij aansluiten.

Om de community verder op te bouwen is Taina Mercer (ROC Nijmegen) aangesteld als community verbinder. Zij vervult een brugfunctie tussen instellingen en partners en wordt formeel ondersteund door de gemeente Nijmegen. Haar rol is om mensen actief te verbinden, kennisdeling te stimuleren en de voortgang te bewaken.

De komende tijd zetten we in op een aantal concrete vervolgstappen:

- Aan de slag met ‘laaghangend fruit’ uit de ontwerp sessies
- Verdere uitrol van de community, met focus op het betrekken van werkgevers
- Versterken van regionale samenwerking en initiatieven
- Officiële lancering van het handboek
- Actieve kennisdeling en doorontwikkeling via de community

Een officiële lancering van het handboek staat in de planning. Dit wordt een moment om samen terug te kijken op wat we hebben bereikt, en vooruit te kijken naar wat er nog nodig is.

Dit handboek is geen eindpunt, maar een mijlpaal op een langere reis. Een reis waarin we blijven samenwerken, leren, reflecteren en bijsturen. We nodigen iedereen uit om aan te haken. Of je nu student bent, stagecoördinator, beleidsmaker of ondernemer: alleen samen zorgen we voor een stageklimaat waarin álle studenten gelijke kansen krijgen om te groeien. En alleen samen bouwen we aan een inclusieve arbeidsmarkt die klaar is voor de toekomst.

Dankwoord

de Haagse aanpak Gelijke stagekansen

Het kernteam van de Haagse aanpak Gelijke stagekansen wil graag Nijmegen-Arnhem bedanken als tweede regio die, met ondersteuning van Instituut Gak, heeft deelgenomen aan het project “Creatief samenwerken aan gelijke stagekansen: De uitbreiding van een bewezen aanpak”. De samenwerking met Nijmegen-Arnhem heeft niet alleen onze gezamenlijke doelen versterkt, maar heeft ook een belangrijk voorbeeld gesteld voor verdere samenwerking en uitwisseling tussen regio's. We kijken uit naar een voortzetting van deze vruchtbare samenwerking en blijven streven naar een rechtvaardiger en inclusiever stageklimaat voor alle jongeren.

Gelijke stagekansen Nijmegen-Arnhem

Wat een voorrecht om in de regio Nijmegen-Arnhem samen te werken aan gelijke stagekansen. Met zoveel betrokken mensen aan tafel – ieder met zijn eigen perspectief, expertise en verhaal – is er iets bijzonders ontstaan. Een beweging van binnenuit, gedragen door vertrouwen, nieuwsgierigheid en de wens om echt het verschil te maken.

We kijken met veel waardering terug op de drie sessies waarin onderwijsinstellingen, gemeenten, studenten, werkgevers en maatschappelijke organisaties samenkwamen. Er zijn scherpe en open gesprekken gevoerd, waarin ruimte was voor reflectie, maar ook voor plezier en creativiteit. Een speciaal woord van dank aan onze facilitators Ad en Julia en communitybuilder Tjitske. Wat was het fijn om met jullie samen te werken. Jullie wisten met rust, humor en scherpte het gesprek te begeleiden en ruimte te geven aan alle stemmen. Het was inspirerend om op zo'n verbindende en creatieve manier samen interventies te bedenken.

We zijn dankbaar voor ieders inzet en betrokkenheid in dit traject. Niet alleen voor het werk dat in deze sessies is verzet, maar vooral voor het commitment

om ook na dit handboek verder te bouwen aan een inclusieve arbeidsmarkt. We hopen dat deze publicatie een uitnodiging is om verder te kijken, verder te werken en elkaar vast te blijven houden. Zoals een oud gezegde luidt: “Als je snel wilt gaan, ga dan alleen. Als je ver wilt komen, ga dan samen.”

Namens de kerngroep Gelijke Stagekansen Nijmegen-Arnhem:

Amresh (gemeente Nijmegen)
Christel en Antje (Han)
Femke en Taina (ROC Nijmegen)



Gezamenlijke playlist
Gelijke stagekansen
Nijmegen-Arnhem

