



# Regionaal Stagepact



## Elk talent telt

Stages zijn hét moment waarop mbo-talent en arbeidsmarkt elkaar vinden. Tegelijkertijd laten onderzoek en praktijk zien dat de kwaliteit van stages nog niet altijd op het niveau is dat nodig is. In 2022 was slechts ongeveer een derde van de bol-studenten tevreden over de begeleiding tijdens de stage. Ook de aansluiting tussen stageopdrachten en de praktijk kan beter en stagediscriminatie blijft voorkomen (SEO Economisch Onderzoek, Oberon & Dialogic, 2024). Dat is zonde voor studenten én voor werkgevers: een goede stage is vaak het begin van vakmanschap, binding en instroom van nieuw talent.

Met het landelijke Stagepact hebben onder meer VNO-NCW, MKB-Nederland, het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), SBB, de MBO Raad, vakbonden en opleiders afgesproken samen te werken aan betere stages: voldoende stageplekken met goede begeleiding en passende vergoeding en zónder stagediscriminatie. Vanuit de ambities van het Human Capital Akkoord willen we in Lifeport Regio Arnhem Nijmegen deze landelijke afspraken concreet maken in een regionaal, actiegericht pact dat verschil maakt. Zo bouwen we samen aan betere kansen voor studenten én werkgevers in de de Lifeport-regio.

Dit Regionaal Stagepact is tot stand gekomen in samenwerking tussen ROC Nijmegen, Rijn IJssel, Astrum College en Yuverta, Kennispunt BPV van de MBO Raad, SBB, The Economic Board Regio Arnhem Nijmegen en 32 werkgevers. Er is gestart vanuit de dagelijkse praktijk. Mensen die direct betrokken zijn bij stages en leerwerkplekken hebben de basis gelegd. Er zijn meerdere werksessies georganiseerd, gesprekken gevoerd en er is geleerd van de aanpak in andere regio's. Julia Verlaat en Henno van Horsen (adviesbureau De Selectie) waren de kwartiermaker om het proces richting ondertekening van het Regionaal Stagepact te begeleiden.

De mbo-instellingen, Kennispunt BPV van de MBO Raad, VNO-NCW, SBB en werkgevers uit de regio ondersteunen het Regionaal Stagepact actief.

Met de ondertekening spreken de partners een gedeelde ambitie uit. Dit betekent niet dat alle organisaties al voldoen aan alle afspraken in het pact, maar wel dat zij zich committeren om hier samen aan te werken. Dit pact heeft juridisch het karakter van een intentieverklaring. Het actieplan vormt de gezamenlijke basis om stages in de Lifeport-regio structureel te verbeteren.

Dit document bevat het actieplan van het Lifeport Regionaal Stagepact. Allereerst worden de doelen van het pact toegelicht. Vervolgens worden per thema - goede begeleiding, het uitbannen van stagediscriminatie, voldoende goede en passende stage- en leerbaanplaatsen en een passende vergoeding zonder onderscheid tussen mbo-, hbo- en wo-studenten - de afspraken uitgewerkt.

## **Vier Doelen. Eén Beweging. Samen aan de slag.**

Dit Regionaal Stagepact is actiegericht. Met ondertekening verbinden partijen zich aan één duidelijke ambitie: voor iedere mbo-student in de Lifeport-regio een goede en passende stage of leerbaan - die aansluit bij de behoeften van de regio én bij de ontwikkeling van toekomstige professionals.

We werken toe naar een regio waarin alle mbo-studenten toegang hebben tot stages en leerbanen met goede begeleiding, eerlijke vergoedingen en zonder stagediscriminatie. Daarbij horen vier concrete doelen:

### **In de Lifeport-regio...**

- krijgen alle mbo-studenten goede begeleiding tijdens hun stage of leerbaan;
- komt stagediscriminatie niet meer voor;
- zijn voldoende goede en passende stage- en leerbaanplaatsen<sup>1</sup> beschikbaar;
- ontvangen alle studenten een passende vergoeding, zonder onderscheid tussen mbo-, hbo- en wo-studenten;

Wie het Regionaal Stagepact ondertekent, kiest ervoor om actief bij te dragen aan de beweging om deze doelen te realiseren. Dat betekent dat ondertekenaars:

- binnen de eigen organisatie verantwoordelijkheid nemen en zich committeren aan één of meerdere concrete acties uit het actieplan om daadwerkelijke verbetering te realiseren;
- anderen inspireren en activeren om zich aan te sluiten bij de beweging, door hun inzet en resultaten zichtbaar te maken, binnen én buiten het netwerk van het Regionaal Stagepact;
- actief deelnemen aan het netwerk van het Regionaal Stagepact en inhoudelijk bijdragen aan sessies en gezamenlijke activiteiten, zodat we samen blijven verbeteren en versnellen.



<sup>1</sup> In het mbo zijn er twee manieren om te leren: BOL (Beroepsopleidende Leerweg) en BBL (Beroepsbegeleidende Leerweg). Bij beide leerwegen loopt de student stage in een erkend leerbedrijf. Bij een bol-stage gaat de student 4-5 dagen per week naar school en loopt hij of zij één of meerdere keren per jaar stage. De student, school en het leerbedrijf sluiten een bpv-overeenkomst. De stage duurt enkele weken tot maximaal een schooljaar en er is geen arbeidsovereenkomst of verplichte salarisbetaling; vaak ontvangt de student wel een stagevergoeding. Bij een bbl-stage (leerbaan) werkt de student minimaal 3-4 dagen per week bij het leerbedrijf en gaat 1-2 dagen per week naar school. De bbl kan de hele opleiding duren (meestal 1 tot 4 jaar). De student en het leerbedrijf sluiten een arbeidsovereenkomst. De student ontvangt salaris en er kan een proeftijd gelden (SBB, 2026).

## Goede begeleiding

### Mbo-instellingen in de Lifeport-regio:

- zorgen voor heldere voorlichting over verantwoordelijkheden, verplichtingen en rechten van het leerbedrijf, de mbo-instelling en de student.
- bereiden studenten en werkgevers voor op (het zoeken van) stages en leerbaanplaatsen.
- bieden goede ondersteuning aan studenten bij de zoektocht naar een passende stage- of leerbaanplaats.
- bieden studenten die (nog) niet klaar zijn voor een stage of leerbaan gerichte extra ondersteuning en passende tools.
- bieden stagevoorbereiding (“fit to work”) en werkplekbegeleiders-programma’s (“fit to receive”) aan.
- zorgen dat studenten niet starten zonder getekende praktijkovereenkomst of (indien van toepassing) een driepartijenovereenkomst.
- organiseren minimaal drie gespreksmomenten tussen school, student en werkgever - bij de start, halverwege en aan het einde van de stage- of leerbaanperiode - waarvan ten minste één fysiek op locatie bij de werkgever plaatsvindt.
- zorgen tijdens de stage-of leerbaanperiode voor actieve en structurele begeleiding, gericht op ontwikkeling, voortgang en succesvolle afronding.
- blijven evalueren met studenten en begeleiders, zodat de begeleiding tijdens stages en leerbanen continu verbeterd wordt.
- zorgen voor handvatten waar goede begeleiding aan moet voldoen.
- zorgen voor lange termijn relatiebeheer met werkgevers, met een duidelijk contactpersoon.
- zorgen dat de (verschillende) termen duidelijk zijn voor de werkgevers en beter aansluiten bij de ‘taal van de werkgever’.

### **SBB in de Lifeport-regio:**

- ondersteunt bedrijven en organisaties bij het beter begeleiden van stagiairs en leerbaanstudenten gedurende de stage- of leerbaanperiode.
- deelt goede voorbeelden van bedrijven en organisaties op het gebied van begeleiding.
- gaat op zoek naar verbeterpunten en innovatieve oplossingen voor betere begeleiding.
- draagt bij aan veilige stage- en leerwerkplaatsen.

### **Werkgevers in de Lifeport-regio:**

- nemen deel aan drie contactmomenten met de school en de stagiair over de stage. Regelen samen met de school een contactmoment bij de werkgever zelf.
- nemen deel aan “fit to receive” trainingen voor praktijkopleiders.
- bieden de student begeleiding die aansluit bij de opleiding, leerdoelen en de praktijk van de stage- of leerbaan.
- laten aan studenten zien wat hun toekomstperspectief kan zijn binnen de organisatie.
- laten studenten volwaardig collega zijn. Ze gaan o.a. mee op teamuitjes en ontvangen een kerstpakket.
- zorgen dat praktijkopleiders ook echt tijd krijgen om studenten te begeleiden.
- zorgen ervoor dat praktijkopleiders actief contact onderhouden met onderwijsinstellingen, om zo de succesvolle afronding van stages en leerbanen te garanderen.
- blijven evalueren met studenten en bpv-begeleiders zodat de begeleiding tijdens stages en leerbanen continu verbeterd wordt.
- wisselen best practices van begeleiding tijdens stages en leerbanen met elkaar uit.
- professionaliseren de begeleiding tijdens stages en leerbanen samen met de onderwijsinstellingen en SBB.
- staan samen met de student stil bij de succesvolle afronding van de stage of leerbaan.

## Uitbannen stagediscriminatie<sup>2</sup>

### Mbo-instellingen in de Lifeport-regio:

- hebben een handboek met richtlijnen om stagediscriminatie te voorkomen.
- stellen een sociale norm vast die is opgenomen in beleid en waarvan medewerkers de vertaling ervan actief uitdragen. Zij kunnen verantwoorden hoe dit thema is geborgd.
- stagediscriminatie is opgenomen in de stageovereenkomst.
- zorgen dat stagediscriminatie en sociale veiligheid expliciet en structureel zijn opgenomen in het lesprogramma en daarmee een vast onderdeel vormen van de stagevoorbereiding van studenten.
- stimuleren bewustwording van stagediscriminatie bij docenten en studenten, met als doel verdere professionalisering in de aanpak en preventie ervan.
- experimenteren middels pilots met objectieve matching en selectie.
- bespreken en agenderen (uitbannen) stagediscriminatie standaard in regulier contact met werkgevers.
- hebben een kwalitatief en laagdrempelig meldpunt en werkproces, monitoren de meldingen en delen casussen (anoniem) om van te leren.
- creëren een veilige situatie voor studenten om meldingen te kunnen doen.
- zorgen voor opvolging en nazorg wanneer er sprake is (geweest) van stagediscriminatie.
- gaan in gesprek met bedrijven waar stagediscriminatie speelt, zoeken samen met de student naar oplossingen en bereiden begeleiders hierop voor.
- zijn aanjager (of betrokken) bij een regionale samenwerking met bijvoorbeeld, gemeenten, onderwijsinstellingen, werkgevers en andere sociale partners rondom dit thema.

<sup>2</sup> Discriminatie betekent dat mensen ongelijk worden behandeld op basis van hun persoonlijke kenmerken, zoals afkomst, religie, seksuele oriëntatie, beperking, sekse en genderidentiteit. Stagediscriminatie betekent dat studenten ongelijk worden behandeld op basis van hun persoonlijke kenmerken wanneer zij solliciteren naar een stageplek of tijdens hun stage. Er is geen sprake van stagediscriminatie wanneer een (potentiële) stagiair wordt afgewezen vanwege bijvoorbeeld te laat komen of het niet hebben van een relevante opleiding. Dit zijn immers geen persoonlijke kenmerken (Kennispunt MBO Beroepspraktijkvorming, 2026).

**SBB in de Lifeport-regio:**

- stimuleert bewustwording rondom stagediscriminatie bij leerbedrijven.
- onderzoekt meldingen van stagediscriminatie en deelt de bevindingen. Op basis daarvan kan SBB besluiten tot intrekking van de erkenning.
- deelt goede voorbeelden van bedrijven en organisaties op het gebied van diversiteit en inclusie bij stages.
- informeert werkgevers over beschikbare informatie, instrumenten en ondersteunende materialen.

**Werkgevers in de Lifeport-regio:**

- bevorderen bewustwording onder medewerkers over stagediscriminatie en generatieverschillen, bijvoorbeeld door het aanbieden van scholing en bijeenkomsten.
- bieden medewerkers informatie en trainingen aan op het gebied van inclusief werven en selecteren en delen best practices;
- experimenteren (in pilots) met objectief matchen en selecteren van stagiairs;
- sluiten geen niveaus uit en bieden stage-en leerbaanplaatsen aan voor alle niveaus waarvoor functies beschikbaar zijn.
- besteden tijdens de onboarding van studenten expliciet aandacht aan stagediscriminatie.
- zorgen voor een meldpunt voor medewerkers en stagiairs binnen de eigen organisatie.
- gaan actief het gesprek aan met studenten wanneer discriminatie plaatsvindt door klanten of cliënten (bijvoorbeeld in de ouderenzorg).
- handelen naar aanleiding van feedback van studenten of mbo-instellingen over stagediscriminatie en voeren hierover intern het gesprek.
- delen onderling de voordelen en ervaringen rondom diversiteit en inclusie.

## Voldoende goede & passende stage- en leerbaanplaatsen

### Mbo-instellingen in de Lifeport-regio:

- zorgen voor goede voorlichting aan bedrijven en studenten over de regels en afspraken rondom beroepspraktijkvorming (bpv) en over hoe meldingen van oneigenlijk gebruik van stagiairs kunnen worden gedaan.
- optimaliseren de bpv-coördinatie, zodat deze beter aansluit bij de behoeften van sectoren.
- zorgen voor een duidelijk contactpersoon voor stages en leerbaanplaatsen.
- zetten in op goede informatievoorziening, uniformering van processen en een actieve benadering van werkgevers.
- organiseren stages en leerbaanplaatsen waar nodig flexibeler (bijvoorbeeld in tijd of duur), in samenspraak met bedrijven en organisaties, door onder meer modulaire stages, blokstages en gespreide stageperiodes aan te bieden.
- communiceren duidelijk over de planning van stageperiodes.
- faciliteren betere matching door het organiseren van beroeps-oriëntatie en kennismaking met het werkveld, zoals snuffelstages, gastcolleges en speeddates.
- zorgen voor zichtbaarheid van werkgevers en beschikbare stage- en leerbaanplaatsen.
- nemen verantwoordelijkheid voor plaatsing wanneer studenten hier zelf niet in slagen.
- maken voor werkgevers inzichtelijk wat zij van een student mogen verwachten per niveau en leerjaar.
- nemen vroegtijdig contact op met SBB wanneer een tekort aan stageplaatsen voor opleidingen lijkt te ontstaan.
- zoeken samen naar nieuwe en innovatieve manieren om studenten aan bedrijven te binden en perspectief op werk te bieden.

### **SBB in de Lifeport-regio:**

- brengt vraag en aanbod naar stages en leerbanen voor mbo-studenten in beeld en bespreekt dit met de mbo-instellingen.
- deelt goede voorbeelden over hoe knelpunten in de beschikbaarheid van stageplaatsen zijn opgelost.
- analyseert oorzaken van stageknelpunten per sector met onderwijs en bedrijfsleven uit die sectoren.
- blijft inzetten op goede informatievoorziening en een proactieve benadering van werkgevers en organisaties.
- bevordert en onderzoekt de kwaliteit van stages en leerbanen.
- geeft een extra impuls aan de actualiteit van Stagemarkt.nl.
- vergroot de bekendheid van Stagemarkt onder studenten en bedrijven en organisaties.

### **Werkgevers in de Lifeport-regio:**

- zetten zich actief in om het aantal stage- en leerbaanplaatsen in de regio te vergroten.
- zorgen voor een actueel aanbod op Stagemarkt en Leerbanenmarkt
- bieden meer passende stages, met in het bijzonder stages voor niveau 1 en 2 en studenten met een beperking.
- organiseren in samenspraak met mbo-instellingen hun stages beter, zodat er een goede match gemaakt kan worden.
- erkennen dat een stagiair verschilt van een reguliere werknemer. Dat betekent dat er voldoende ruimte is om te leren tijdens de stage en dat het bedrijf niet afhankelijk is van de inzet van stagiairs zoals van reguliere werknemers.
- maken ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden zichtbaar voor studenten.
- delen samen met mbo-instellingen en SBB vanuit verschillende sectoren ervaringen om het proces van stages aanbieden eenvoudiger te maken.
- wisselen succesverhalen met elkaar uit en treden als ambassadeur op richting andere bedrijven en organisaties.
- hebben een stagebeleid en aannameprocedure.

## Passende vergoeding, zonder onderscheid tussen mbo-, hbo- en wo-studenten

### Mbo-instellingen in de Lifeport-regio:

- informeren studenten over onkosten-en stagevergoedingen (rechten & plichten).
- maken bedrijven en organisaties ervan bewust dat alle deelnemende bedrijven en organisaties elke student een volledige onkostenvergoeding<sup>3</sup> (die ten minste alle kosten omvat die een student moet maken om stage te kunnen lopen bij een bedrijf) met een passende stagevergoeding<sup>4</sup> bieden, zonder onderscheid te maken tussen opleidingsniveaus.
- bieden praktische handvatten aan bedrijven zonder cao om tóch een gelijke, passende onkosten-en stagevergoeding te organiseren, zonder onderscheid naar opleidingsniveau.
- zetten studentverhalen en concrete praktijkvoorbeelden in om zichtbaar te maken wat (het ontbreken van) vergoeding betekent voor toegankelijkheid en keuzevrijheid, en onderstrepen zo het belang van een eerlijke, gelijke vergoeding voor alle studenten.

### SBB in de Lifeport-regio:

- maakt bedrijven en organisaties ervan bewust dat alle deelnemende bedrijven en organisaties elke student een volledige onkostenvergoeding met een passende vergoeding bieden, zonder onderscheid te maken tussen opleidingsniveaus.
- adviseert bedrijven en organisaties over financiële ondersteuning en subsidiemogelijkheden.



#### **Werkgevers in de Lifeport-regio:**

- bieden elke student een volledige onkostenvergoeding, met een passende stagevergoeding zonder onderscheid te maken op basis van opleidingsniveau.
- treden op als ambassadeur richting andere bedrijven en organisaties.
- onderzoeken de mogelijkheid van een bonus op basis van inspanning/aanwezigheid/prestatie.
- bieden bbl-studenten, naast een onkostenvergoeding, een arbeidscontract met loon dat minimaal conform de wettelijk vastgestelde bedragen is.

<sup>3</sup> Onder een onkostenvergoeding vallen alle kosten die een student van het bedrijf of van de wet moet maken in het kader van zijn stage. Zoals reiskosten, wanneer de stagiair geen ov-studentenkaart heeft of deze niet de voor de stage gemaakte reiskosten dekt, VOG, werkkleding, materiaalkosten, (aanvullende) gereedschappen, telefoonkosten, huisvesting, etc. Per sector en/of per werkgever dient door het leerbedrijf of de branchevereniging te worden gezien welke kosten de stagiair moet maken en welke voor vergoeding in aanmerking komen. Zie ook BPV Protocol (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2025).

<sup>4</sup> Een stagevergoeding is een bedrag per week of maand dat de student die stageloopt bij een leerbedrijf ontvangt naast de onkostenvergoeding (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2025).

Op initiatief van



**THE ECONOMIC BOARD**

Regio Arnhem Nijmegen

Het Lifeport Regionaal Stagepact is tot stand gekomen in samenwerking tussen ROC Nijmegen, Rijn IJssel, Astrum College, Yuverta, Kennispunt BPV van de MBO Raad, SBB, The Economic Board Regio Arnhem Nijmegen en 32 werkgevers.

**Voor meer informatie neem contact op met:**

Adam Galijašević (The Economic Board)

Femke Spoeltman- Van der Veen (ROC Nijmegen)

Martijn Stoep (ROC Rijn IJssel)