

## **Advies Inclusief Leerbedrijf**

*Vastgesteld door algemeen bestuur SBB op 10 december 2020*

### **Aanleiding**

Minister van Engelshoven heeft aan SBB gevraagd een advies uit te brengen over inclusieve leerbedrijven. Deze adviesaanvraag is op 18 juni 2020 toegezegd aan Tweede Kamerlid Van den Hul tijdens het algemeen overleg Onderwijs en corona mbo. Tevens maakt de adviesaanvraag deel uit van de Verbeteragenda passend middelbaar beroepsonderwijs. De Verbeteragenda is door de minister opgesteld in reactie op de evaluatie passend onderwijs en het adviesrapport 'Steeds inclusiever' van de Onderwijsraad.

In de evaluatie en het adviesrapport is geconstateerd dat de stageperiode vaak een struikelblok vormt voor studenten met een extra ondersteuningsbehoefte. In de Verbeteragenda worden dan ook verschillende voorstellen gedaan om de ondersteuning van deze studenten in verschillende fases van de stageperiode te verbeteren. Een stage begint met het vinden van een stageplek. In een brief aan de vaste commissie van OCW van 4 juni 2020 geven verschillende belangenorganisaties aan dat veel studenten al in deze fase obstakels ervaren.

Hierop inspeliend behelst de adviesaanvraag twee vragen. Ten eerste: hoe kunnen leerbedrijven hun inclusiviteit beter zichtbaar maken voor studenten? En ten tweede: kan inclusiviteit een rol spelen bij de erkenning van leerbedrijven en zo ja, op welke manier?

Na enkele opmerkingen vooraf wordt eerst het probleem nader omschreven. Dan volgt een inventarisatie van wat er reeds bestaat omtrent erkenning en zichtbaarheid. Hierop volgt een uiteenzetting van reacties van verschillende belangengroepen. Ten slotte wordt samenvattend het antwoord op de vragen uit de adviesaanvraag gegeven. In bijlage 1 is per betrokken partij (SBB, leerbedrijf, school, student) een aantal adviezen gebundeld over wat zij zouden kunnen doen om studenten te helpen een passende stageplek te vinden.

### **Opmerkingen vooraf**

De term inclusief/ inclusiviteit is een containerbegrip geworden dat op verschillende manieren wordt ingevuld. In de praktijk wordt het veelal niet herkend door werkgevers en is daarmee weinig bruikbaar. In dit advies wordt de term nog wel gebruikt om consistent te blijven met de terminologie van de adviesaanvraag. Zodoende wordt in dit advies de term gebruikt om de geschiktheid en toegankelijkheid van stages en leerbanen aan te duiden voor studenten met een extra ondersteuningsbehoefte. De aard van de ondersteuningsbehoefte kan variëren en wordt in een latere paragraaf verder geduid. In vervolgstappen van zowel dit advies als de Verbeteragenda verdient het de aanbeveling een geschiktere term te vinden.

Sinds 2016 geldt het VN-verdrag Handicap in Nederland. Deze is in Nederlandse wetgeving vastgelegd in de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. Uit deze wet vloeit voort dat iedere werkgever toegankelijk zou moeten zijn voor werkenden met een beperking of, in de bewoording van dit advies, een ondersteuningsbehoefte. Dit zou dan evengoed moeten gelden voor studenten die stage lopen. Werkgevers en dus ook leerbedrijven zijn zelf verantwoordelijk voor naleving van deze wet, zoals nader is aangegeven in de juridische overwegingen (bijlage 2).

Gegeven dat iedere werkgever wettelijk verplicht is om toegankelijk te zijn, gaat dit advies in zekere zin in op een vraag die er niet zou moeten zijn. De realiteit loopt echter achter op het ideaal. Bovendien wordt van werkgevers geen "onevenredige belasting" gevraagd. Een belasting kan onevenredig zijn indien het gaat om een forse investering van een klein bedrijf, zeker als het gaat om slechts een korte stageperiode. In onderkenning hiervan is bij het opstellen van dit advies gezocht naar mogelijkheden om, zo lang het ideaal nog geen realiteit geworden is, de groep studenten met een ondersteuningsbehoefte zo veel mogelijk de kans te geven op gelijke voet met hun medestudenten hun studie en stage te doorlopen.

## **Omschrijving van het probleem**

Een ondersteuningsbehoefte kan uiteenlopende redenen hebben. Het kan gaan om een fysieke beperking als doofheid, slechthoortendheid, of het gebruik van een rolstoel. Er kan sprake zijn van een chronische aandoening met gevolgen als verminderde energie en regelmatig ziekenhuisbezoek. Ook kunnen er psychische condities spelen als autisme of ADHD. Bovendien kunnen omstandigheden tot een ondersteuningsbehoefte leiden, zoals het combineren van studie met ouderschap of mantelzorg. In sommige gevallen is een ondersteuningsbehoefte 'aan de buitenkant' zichtbaar, in andere gevallen ook niet. Dan zijn er ook nog gevallen waarbij een fysieke aandoening zichtbaar is, zonder dat het een impact hoeft te hebben op het functioneren. Hoewel nauwkeurige cijfers ontbreken kan op basis van indicaties van de Onderwijsraad, CBS en de JOB Monitor gesteld worden dat het gaat om tussen de 100.000 en 175.000 jongeren die op enig moment onderwijs volgen op alle niveaus in het mbo. In de evaluatie passend onderwijs wordt bovendien gesignaleerd dat het aandeel jongeren met een ondersteuningsbehoefte lijkt toe te nemen.

Gegeven de diversiteit van redenen voor een ondersteuningsbehoefte, lopen ook de specifieke behoeften uiteen. Het gebruik van een rolstoel heeft heel andere gevolgen voor het volgen van een stage dan het hebben van een communicatiestoornis. In elk geval is dus een zekere mate van maatwerk vereist. Tegelijkertijd is er veel meer overlap tussen wat verschillende studenten nodig hebben dan tussen de redenen daarvoor. Zo kan een vaste dagstructuur, de spreiding van uren of een ruimte om je even terug te trekken tegemoetkomen aan de behoeften van verschillende groepen studenten met een ondersteuningsbehoefte.

De kunst is, zo geeft onder meer het ECIO (Expertisecentrum Inclusief Onderwijs) aan, om de aandacht te verleggen van 'wat de student heeft' naar 'wat de student nodig heeft'. Zo wordt een student niet gereduceerd tot zijn of haar aandoening én het is een zinvollere benadering voor leerbedrijven, die vooral willen weten wat er van hen gevraagd wordt. Zo is het een zoektocht naar de balans tussen maatwerk en het toegankelijker maken van passende stageplekken voor leerbedrijven én studenten. In de volgende paragraaf wordt geïnventariseerd wat hier al voor bestaat of in ontwikkeling is, toegespitst op de erkenning van leerbedrijven en de vindbaarheid van passende stages.

## **Status quo en ontwikkelingen rond erkenning en vindbaarheid passende stages**

Om te beginnen past het om hier nogmaals te noemen dat in principe elk bedrijf en organisatie toegankelijk zou moeten zijn voor werknemers en studenten met een beperking, zolang de benodigde aanpassing niet 'onevenredig belastend' is voor de werkgever. De acties die in dit advies worden genoemd of voorgesteld, zouden in principe dus al niet meer nodig moeten zijn. We erkennen echter, en met ons de groepen die de betreffende studenten vertegenwoordigen, dat het nog niet zover is. Tot die tijd spannen onderwijs en bedrijfsleven verenigd in SBB zich graag met alle betrokken partijen in om deze studenten tegemoet te komen zodat zij op een volwaardige manier mee kunnen doen in studie en stage. In de rest van deze paragraaf wordt beschreven wat binnen de huidige taakstelling en dienstverlening van SBB al bestaat en wordt ontwikkeld ten aanzien van inclusiviteit en erkenning, zichtbaarheid van passende stages en aanvullende dienstverlening.

### *Een rol voor inclusiviteit bij erkenning leerbedrijven*

Op basis van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs moet elke student in het mbo stagelopen bij een erkend leerbedrijf. Leerbedrijven worden erkend op basis van het wettelijk vastgestelde Reglement erkenning leerbedrijven SBB. In artikel 5, lid van dit reglement staat: "Voor iedere student is een relevante leerplaats in sociaal veilige omstandigheden beschikbaar". Hier vallen per definitie ook studenten met een extra ondersteuningsbehoefte onder. De bewoording van het huidige reglement geeft dus geen aanleiding voor het aanpassen van het reglement ten behoeve van deze doelgroep. Ook geeft het reglement zelf geen aanleiding tot het in het leven roepen van een aparte erkenning voor leerbedrijven die zich richten op deze doelgroep.

### *Zichtbaarheid van passende stages*

Wanneer studenten een stageplek of leerbaan zoeken, kunnen zij zoeken op de vacaturesites Stagemarkt.nl respectievelijk Leerbanenmarkt.nl. Op deze sites staan vacatures voor stages en leerbanen bij erkende leerbedrijven en kan er gezocht worden op opleiding, regio, leerweg en niveau. Beide sites worden beheerd door SBB, maar leerbedrijven zijn zelf verantwoordelijk om vacature-informatie te updaten. Een uitgebreidere versie van Stagemarkt.nl is bovendien beschikbaar voor stagebegeleiders bij onderwijsinstellingen. Om scholen en studenten te ondersteunen in het vinden van passende stages en leerbanen én om leerbedrijven te ondersteunen in het kenbaar maken van hun inclusiviteit worden er twee zoekfilteropties toegevoegd: "extra begeleiding" en "geschikt voor minder validen". Deze kenmerken kunnen leerbedrijven zelf in- en uitschakelen. Het toevoegen van deze kenmerken aan leerbedrijven betekent dat studenten en stagebegeleiders hun zoekacties kunnen filteren op deze kenmerken. Dit vergroot de zichtbaarheid van passende stages op deze sites. Dit wordt in de eerste helft van 2021 gerealiseerd.

### *Meldpunt stagetekorten*

Als het een student, met of zonder ondersteuningsbehoefte, niet lukt om een stageplek te vinden, kan de student hier via Stagemarkt.nl een melding van maken. Ook stagebegeleiders van scholen kunnen stagetekorten melden via het Meldpunt Stagetekorten op de site van SBB. In reactie op een melding kan een adviseur praktijkleren van SBB in gesprek met de school en student. Deze adviseurs zijn door het hele land verspreid en zijn door hun warme contacten bekend met de leerbedrijven in de regio. Zo kunnen ze voor studenten met een ondersteuningsbehoefte gericht op zoek naar een passende stageplek en op die manier scholen ondersteunen in hun verantwoordelijkheid iedere student te koppelen aan een stageplek.

### *Vergroten bewustzijn onder leerbedrijven*

Adviseurs praktijkleren kunnen ook een rol spelen in het vergroten van kennis en bewustzijn over studenten met een ondersteuningsbehoefte onder leerbedrijven. Hiertoe ontwikkelt SBB een webinar voor adviseurs om hun eigen kennis en bewustzijn te vergroten. Daarbij wordt onder andere voortgebouwd op reeds bestaande kennis vanuit de Boris-aanpak, de dienstverlening aan praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs. Ook wordt er gekeken naar mogelijkheden om dit onderwerp prominenter op te nemen op de kwaliteitskaart, de gespreksleidraad voor adviseurs in hun gesprekken met leerbedrijven. Ten slotte heeft SBB een rol in het opleiden van praktijkopleiders van leerbedrijven. Om direct bij deze doelgroep kennis en bewustzijn te vergroten, wordt er een workshop ontwikkeld over dit onderwerp en wordt er gekeken hoe het onderwerp meer aandacht kan krijgen in de basistraining voor praktijkopleiders.

### **Reacties experts en belangenvertegenwoordigers**

Om tot een goed advies te komen is een rondgang gemaakt langs experts en belangenvertegenwoordigers op het gebied van passend onderwijs. Binnen SBB is de interne werkorganisatie geconsulteerd om te toetsen op uitvoerbaarheid. Op het gebied van passend onderwijs is gesproken met ECIO (Expertisecentrum Inclusief Onderwijs), Iederin (mensen met een chronische ziekte of beperking), JongPIT (jongeren met een chronische aandoening), SH Jong (slechthorende jongeren), Oudervereniging Balans (ouders van kinderen met ontwikkelingsproblemen) en Studeren en Werken op Maat (young professionals met een arbeidsbeperking). Ook is er gereflecteerd door JOB (mbo-studenten) en de leden van de Studentenkamer (studentenvertegenwoordiging binnen SBB). Wat volgt zijn de reacties op de specifieke vragen in de adviesaanvraag, als ook een veel genoemd aanvullend aandachtspunt.

### *Een rol voor inclusiviteit bij erkenning leerbedrijven*

In de eerdergenoemde brief van belangenorganisaties aan de vaste commissie voor OCW werd opgeroepen een erkenning in te stellen voor inclusieve leerbedrijven. Een peiling onder de vertegenwoordiging van het bedrijfsleven binnen SBB toonde echter een grote terughoudendheid wanneer het aankomt op formele eisen voor erkenning die zich toespitsen op inclusiviteit. Er is een sterke voorkeur voor het vormgeven van inclusiviteit op eigen initiatief. De TAC BPV (de thema-adviescommissie beroepspraktijkvorming van SBB, waarbinnen onderwijs en bedrijfsleven zijn vertegenwoordigd) wees er bovendien op dat het onder de

huidige omstandigheden van stagetekorten door het coronavirus niet wenselijk lijkt om extra drempels op te werpen voor erkenning van leerbedrijven. Ook JongPIT gaf naar aanleiding van een eigen verkenning aan dat een erkenning rond inclusiviteit niet altijd het goede middel is, omdat er al veel erkenningen bestaan.

Vanuit het oogpunt van uitvoerbaarheid lijken formele eisen aan inclusiviteit niet haalbaar. Formele eisen impliceren concrete en observeerbare standaarden waaraan een leerbedrijf zou moeten voldoen. Het is het vrijwel onmogelijk om concrete standaarden te formuleren voor inclusiviteit, omdat het een zeer diverse doelgroep met uiteenlopende ondersteuningsbehoeften betreft. Hoe meet je de inclusiviteit van een leerbedrijf? Met een bestand van bijna 250.000 erkende leerbedrijven, dat ook nog eens voortdurend verandert, zal het een enorme inspanning vergen en lang duren voordat deze aanvullende erkenningseisen betrouwbaar en volledig zijn gecontroleerd. Hetzelfde geldt voor het handhaven en bijhouden van deze erkenningen. Zoals de TAC BPV benadrukt overschrijdt een handhavingsrol bovendien de rol van SBB zoals die nu bestaat op het gebied van de beroepspraktijkvorming (stages en leerbanen). SBB kan wel bewustwording stimuleren bij leerbedrijven en partijen wijzen op hun verantwoordelijkheid.

Onder de geraadpleegde belangengroepen, waaronder ondertekenaars van de brief aan de vaste Kamercommissie voor OCW, was groot begrip voor de uitvoerbaarheidsbezwaren. Een incompleet inzicht helpt studenten immers ook niet verder. Bovendien zou het slechts gaan om een tijdelijke oplossing totdat de gewenste situatie bereikt is van toegankelijkheid als standaard voor alle werkgevers. Hieruit moet geconcludeerd worden dat inclusiviteit geen rol dient te spelen in het erkennen van leerbedrijven.

#### *Zichtbaarheid van passende stages*

Op het toevoegen van de extra kenmerken "extra begeleiding" en "geschikt voor minder validen" is door de belangenverenigingen positief gereageerd. Echter, zowel Iederin als SH Jong benadrukten dat dit een tijdelijke oplossing dient te zijn op weg naar toegankelijkheid als standaard in navolging van het VN-verdrag Handicap. Studeren en Werken op Maat merkte bovendien op dat studenten mogelijk terughoudend zullen zijn in het gebruikmaken van deze zoekopties omdat ze liever hetzelfde behandeld worden als andere studenten. Verder werden er enkele kanttekeningen geplaatst omtrent formulering en definitie.

Het kenmerk "extra begeleiding" is expres breed geformuleerd. Dit komt tegemoet aan de oproep van het ECIO de aandacht te vestigen op 'wat de student nodig heeft' in plaats van 'wat de student heeft'. Iederin onderstreepte bovendien het belang van een formulering die geen specifieke groepen uitsluit. Vanuit datzelfde oogpunt benadrukte JongPIT echter wel dat er ook een groep studenten is aan wiens uiterlijk een aandoening te zien is, zonder dat extra begeleiding nu hetgeen is wat zij nodig hebben. Over de precieze formulering wordt het gesprek dus gecontinueerd. Waar de geraadpleegde experts en belangenvertegenwoordigers het over eens waren is dat het bovenal gaat om een open houding, de bereidheid proactief het gesprek aan te gaan met de student, een zekere mate van flexibiliteit en het uitdragen van de boodschap 'het is okee'. Vanuit deze houding kan het gesprek met de student gevoerd worden over wat die student specifiek nodig heeft.

Het tweede kenmerk, "geschikt voor minder validen" gaat over fysieke toegankelijkheid. Dit kan onder meer gaan over rolstoeltoegankelijkheid, de beschikbaarheid van prikkelarme ruimtes en de mogelijkheid auditieve en visuele hulpmiddelen in te zetten. Dit werd door de belangengroepen ook als zodanig herkend. Bij dit kenmerk zijn wel enkele kanttekeningen geplaatst. Verschillende partijen gaven aan dat de formulering beter positief geformuleerd kan worden, maar op zo'n manier dat fysieke toegankelijkheid niet gezien wordt als iets uitzonderlijks. Dit omdat bedrijven en organisaties nu al wettelijk verplicht zijn die toegankelijkheid te waarborgen.

#### *Warme matching als verantwoordelijkheid van de onderwijsinstelling*

Het toevoegen van de extra kenmerken aan Stagemarkt.nl en Leerbanenmarkt.nl kan de zichtbaarheid van passende stages op deze platforms verbeteren. Echter, alle belangengroepen gaven aan dat studenten met

een ondersteuningsbehoefte in de praktijk veel vaker een stageplek vinden via het stagebureau van de onderwijsinstelling of via hun eigen netwerk. Het koppelen van een student aan de juiste stageplek is volgens het BPV Protocol formeel ook de verantwoordelijkheid van de onderwijsinstelling. Hierin is dus een belangrijke rol voor de school weggelegd. Uit ervaringen van scholen blijkt dat wanneer er sprake is van een warme match, de kans op een succesvolle start en doorloop van de stage vele malen groter is dan wanneer de student zelf een stageplek zoekt. Dit omdat in het gesprek besproken kan worden wat de student nodig heeft en wat het leerbedrijf kan bieden vanuit de mogelijkheden die het heeft.

In de evaluatie passend onderwijs als ook in inspectierapporten wordt geconstateerd dat veel mbo-instellingen kampen met organisatorische beperkingen die hen er niet toe in staat stellen een goede ondersteuning te bieden rond stages. Vaak betreft het een gebrek aan mankracht en middelen, door verschillende inzet van gelden uit de lumpsum en door verschillende toegang tot externe subsidies. Hierdoor is er minder ruimte voor het tot stand brengen van een warme match, worden studenten onvoldoende begeleid op de stageplek en is er geen tot weinig ondersteuning vanuit school voor de praktijkopleider in het leerbedrijf. Deze bevinding werd beaamd door Oudervereniging Balans. Het leidt bij leerbedrijven tot terughoudendheid in het aannemen van deze studenten en verkleint de kans op welslagen van de stage. Dit in acht nemende pleit Studeren en Werken op Maat voor geormerkte financiering voor stagebegeleiding voor deze studenten.

Een goede begeleiding tijdens de stage is voor studenten met een ondersteuningsbehoefte extra belangrijk omdat de stage voor deze studenten vaak hun eerste kennismaking is met de arbeidsmarkt. JongPIT wijst erop dat deze studenten doorgaans in tegenstelling tot hun leeftijdsgenoten weinig tot geen ervaring hebben met bijbaantjes. Balans geeft aan te vaak te zien dat studenten zonder begeleiding op stagejacht gestuurd worden en zo teleurstelling op teleurstelling te verduren krijgen. Dit werkt juist demotiverend. Tegelijkertijd is het juist de bedoeling dat studenten leren zelfredzaam te worden op de arbeidsmarkt. Studeren en Werken op Maat onderstreept daarin het belang dat studenten leren hun eigen behoeften te identificeren en te verwoorden. Hierin kunnen scholen, zeker in de aanloop naar de eerste stage, waardevolle begeleiding bieden.

### **Advies**

De adviesaanvraag spitste zich toe op twee specifieke vragen. Namelijk: hoe kunnen leerbedrijven hun inclusiviteit beter zichtbaar maken voor studenten? En ten tweede: kan inclusiviteit een rol spelen bij de erkenning van leerbedrijven en zo ja, op welke manier? Om te beginnen met de tweede vraag is het antwoord: nee, het is niet gepast om inclusiviteit een rol te laten spelen bij de erkenning van leerbedrijven. Dit heeft te maken met zowel wenselijkheid als uitvoerbaarheid. Vanuit het bedrijfsleven bestaat de wens hier op eigen initiatief vorm aan te geven en het formaliseren van inclusieve erkenningseisen kan juist een afschrikkend effect hebben. Vanuit het oogpunt van uitvoerbaarheid is het niet haalbaar op een complete en betrouwbare manier de informatie bij te houden op basis waarvan de eisen gehandhaafd kunnen worden. Bovendien past dit niet bij de wettelijke rol en taakstelling van SBB. Beide argumenten worden onderkend door de geconsulteerde partijen.

Op de vraag hoe leerbedrijven hun inclusiviteit beter zichtbaar kunnen maken voor studenten luidt het antwoord: ja, dit is mogelijk op basis van het vrijwillig gebruikmaken door leerbedrijven van de extra kenmerken op [Stagemarkt.nl](http://Stagemarkt.nl)/[Leerbanenmarkt.nl](http://Leerbanenmarkt.nl), als ook in de tekst van hun bedrijfsprofielen op deze sites. In navolging van de geconsulteerde partijen moet echter geconcludeerd worden dat het verbeteren van zichtbaarheid op deze sites niet het grootste verschil zal maken. Deze groep studenten vindt hun stageplekken immers veel vaker via de warme contacten van met name de onderwijsinstelling. Een veel effectievere verandering zou dus zijn: het verstevigen van de rol van de onderwijsinstelling in het tot stand brengen van warme matches. Solliciteren naar een stageplek is al spannend genoeg, al helemaal wanneer sprake is van een beperking. Scholen worden dus opgeroepen om deze studenten, zeker voor een eerste stage, veel nauwgezet te begeleiden in het vinden van een stageplek. Hiervoor is het wel noodzakelijk dat onderwijsinstellingen hierin voldoende worden gefaciliteerd.

Ten slotte wordt van leerbedrijven in eerste instantie niet meer gevraagd dan een open houding, de bereidheid het gesprek aan te gaan en daar waar mogelijk mee te bewegen. SBB ondersteunt graag waar mogelijk in het stimuleren van zo'n houding. Hiertoe onderneemt SBB verschillende activiteiten om de kennis en bewustwording over studenten met een ondersteuningsbehoefte te vergroten onder de eigen adviseurs en onder praktijkleiders in leerbedrijven. Daarnaast wordt ten behoeve van het vullen van de extra kenmerken geïnventariseerd waar deze open houding bestaat. In de gesprekken tussen student, school en leerbedrijf die ontstaan door de warme match en open houding, kunnen studenten op een veilige manier kennismaken met de arbeidsmarkt. Zo kunnen zij het zelfvertrouwen opdoen om zich op den duur zelfstandig te bewegen op die arbeidsmarkt.

## **BIJLAGE 1**

### **Voor iedere student een passende stageplek**

De balans tussen maatwerk voor studenten en laagdrempeligheid voor leerbedrijven; tussen zelfredzaamheid en ondersteuning; tussen – in de woorden van Iederin – “erbij horen” en “uniek mogen zijn”: dat is de balans waarnaar we samen op zoek moeten in het vinden van een passende stage voor iedere student. Daarin heeft elke partij een eigen rol te spelen. Tijdens de consultatie voor deze adviesaanvraag is een groot aantal adviezen opgehaald onder experts, belangenvertegenwoordigers en betrokkenen. Wat volgt is een aantal adviezen aan elk van de partijen: SBB, het bedrijfsleven, het onderwijs en de student zelf.

#### *Adviezen aan SBB*

- Vergroot het bewustzijn en de kennis onder leerbedrijven over studenten met een ondersteuningsbehoefte door hen onder de aandacht te brengen tijdens adviesgesprekken en training van praktijkopleiders. Vergroot hiervoor ook de kennis en bewustwording onder de eigen adviseurs praktijkleren.
- Motiveer leerbedrijven ruimte te maken voor deze studenten, bijvoorbeeld door de openheid voor deze studenten als criterium op te nemen in de Verkiezing Beste Leerbedrijf, of een categorie ‘Beste Inclusieve Leerbedrijf’ in te stellen.
- Stimuleer bedrijven hun inclusiviteit zichtbaar te maken door het gebruik van de extra kenmerken en uniforme bewoordingen in hun eigen profieltekst op Stagemarkt.nl/ Leerbanenmarkt.nl.
- Implementeer de extra kenmerken op Stagemarkt.nl en Leerbanenmarkt.nl.
- Blijf in gesprek met belangenorganisaties over de precieze formulering van de kenmerken.
- Formuleer in samenspraak met de studenten om wie het gaat een duidelijke en concrete norm die als definitie kan gelden voor het kenmerk “extra begeleiding”.
- Communiceer de norm consistent naar leerbedrijven: in de basistraining, extra leermiddelen, op Stagemarkt.nl, via de gespreksleidraad voor kwaliteitsgesprekken.
- Wijs leerbedrijven op leermiddelen binnen en buiten SBB, zoals de Harrie-training van CNV.

#### *Adviezen aan collectief bedrijfsleven*

- Stimuleer leden om ruimte te maken voor studenten met een ondersteuningsbehoefte.
- Vergroot de kennis onder leden over eventuele subsidiefondsen voor extra ondersteuning.

#### *Adviezen aan individuele leerbedrijven*

- Informeer je en doe kennis op over studenten met een ondersteuningsbehoefte, bijvoorbeeld via de (in ontwikkeling zijnde) workshop voor praktijkopleiders van SBB, de Harrie-training van CNV of een pitch van iemand van de Realistenacademie 2.0.
- Maak je openheid voor deze studenten kenbaar door middel van de extra kenmerken en het bedrijfsprofiel op Stagemarkt.nl/ Leerbanenmarkt.nl.
- Wanneer het zover is: interesseer je voor de student die voor je staat, ga proactief het gesprek aan over zijn of haar behoeften. En communiceer: het is oke.

#### *Adviezen aan onderwijsinstellingen*

- Zorg voor goed relatiebeheer met leerbedrijven in de regio.
- Zorg voor kennisuitwisseling over geschikte leerbedrijven tussen bpv-coördinatoren van verschillende afdelingen en opleidingen.
- Stimuleer geschikte leerbedrijven om hun informatie op Stagemarkt.nl/ Leerbanenmarkt.nl aan te passen zodat hun geschiktheid zichtbaar wordt, of vraag de SBB-adviseur daarover met het leerbedrijf in gesprek te gaan.
- Leer studenten hun eigen behoeften te verwoorden.

- Pas de mate van stagebegeleiding aan op de behoeften en ervaring met solliciteren van de student. Maak bijvoorbeeld onderscheid in de intensiteit van begeleiding tussen de eerste en latere stages.
- Ook al is zelfredzaamheid het uitgangspunt, zorg voor een terugvaloptie voor de student.
- Ondersteun ook de praktijkopleider in het leerbedrijf, bijvoorbeeld door (uiteeraard met goedkeuring van de student) te delen wat begeleidingsbehoeften zijn.
- Schakel waar wenselijk een onderwijsconsulent in.

*Adviezen aan studenten*

- Breng je eigen behoeften in kaart.
- Communiceer je behoeften tijdig met je stagebegeleider op school en de praktijkopleider in het leerbedrijf.



## BIJLAGE 2

### Juridische overwegingen

*Druist het toevoegen van de extra kenmerken (met name de tweede) niet in tegen de bestaande verplichting voor werkgevers om toegankelijk te zijn?*

Nee. Het is waar dat op grond van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (de doorvertaling van het VN-Verdrag Handicap) elke werkgever verplicht is toegankelijk te zijn. Echter, dit is onder de voorwaarde dat het geen "onevenredige belasting" vereist van de werkgever. Voor een significant deel van het mkb (en daarmee een significant deel van leerbedrijven) kan van veel benodigde aanpassingen gesteld worden dat het een "onevenredige belasting" zou vereisen, zeker wanneer het gaat om een stageperiode van slechts korte duur. Daarmee is het aannemelijk en niet onwettelijk dat sommige (zo niet vele) leerbedrijven *niet* toegankelijk is.

*Wat valt er wel/ niet onder de verplichtingen voor werkgevers op grond van het VN-Verdrag Handicap?*

Uitgangspunt is "Ieder mens moet in staat worden gesteld aansluitend bij zijn eigen mogelijkheden autonoom te zijn" (Art. 01). Werkgevers (en anderen) zijn verplicht om "naar gelang de behoefte doeltreffende aanpassingen te verrichten, tenzij deze voor hem een onevenredige belasting vormen" (Art. 2) en "draagt daarnaast tenminste geleidelijk zorg voor de algemene toegankelijkheid voor personen met een handicap of chronische ziekte, tenzij dat voor hem een onevenredige belasting vormt" (Art. 2a).

*Wie is er verantwoordelijk voor naleving van deze wet?*

In eerste instantie werkgevers zelf. Indien iemand constateert dat een werkgever zich hier niet aan houdt, kan op grond van deze wet een onderzoek ingesteld worden door het College voor de Rechten van de Mens. Daarnaast kan je voor een bindende uitspraak of schadevergoeding naar de rechter stappen.

*Zijn er denkbare juridische gevolgen van het toevoegen van de kenmerken voor SBB?*

Nee. Zij roepen geen extra handhavingsplicht op. Er konden ook geen voorbeelden bedacht worden waarin de extra kenmerken de grond zouden kunnen vormen voor een claim van student of leerbedrijf in de praktijk.

*Kan het toevoegen van de extra kenmerken als discriminerend worden gezien?*

Met name het tweede kenmerk maakt onderscheid, omdat op een specifiekere doelgroep is geformuleerd. Dit kan de indruk wekken dat andere groepen worden uitgesloten of minder worden bediend. Echter, onderscheid is geoorloofd indien er een goede grond voor is. De grond voor dit kenmerk (en ook voor het eerste) is een betere bediening van deze studenten: dat zij gemakkelijker een geschikte stageplek kunnen vinden. Dit kan als goede grond gezien worden, en daarom zien wij in de praktijk geen juridische gevolgen hiervoor.

### BIJLAGE 3

#### Interviews met belangenverenigingen

Ten behoeve van dit advies is gesproken met de volgende externe experts en belangenvertegenwoordigers:

<b>Naam</b>	<b>Functie</b>	<b>Organisatie</b>
Marcel van Bockel	Programmamanager leren en werken	Iederin
Lydia Vlagsma	Projectmedewerker	Iederin
Femke van Zoggel	Projectleider	JongPIT
Tom de Beer	Voorzitter	SH Jong
Joli Luijckx	Woordvoerder	Oudervereniging Balans
Annemie Wortelboer	Extern adviseur	Oudervereniging Balans
Jolien Verrijt	Beleidsmedewerker	JOB
Bart de Bart	Voorzitter	Studeren en werken op maat
Robin Heijmans	Adviseur	Studeren en werken op maat
Karien Coppens	Senior onderzoeker	CINOP/ ECIO