

Vergaderjaar 2020–2021

31 524

Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie

Nr. 477

BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 oktober 2020

In deze brief informeer ik uw Kamer, zoals toegezegd tijdens het algemeen overleg (AO) over corona III mbo van 18 juni jl. (Kamerstukken 31 524 en 25 295, nr. 472), over het huidige aanbod van stageplaatsen en leerbanen en licht ik toe welke stappen de afgelopen maanden zijn genomen om het aanbod van stages en leerbanen in het mbo op peil te houden. In deze brief zal ik de Kamer verder informeren over de acties en maatregelen om gelijke kansen op stages te bevorderen en stagediscriminatie tegen te gaan, zoals ik eveneens heb toegezegd tijdens bovengenoemd AO.

Aanbod stages en leerbanen in het mbo

Eerste resultaten actieplan Stages en leerbanen

Op 28 april jl. is de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (hierna: SBB) op mijn verzoek gestart met het actieplan stages en leerbanen¹. Doel van het actieplan is om voor zoveel mogelijk mbo-studenten een stage of leerbaan te vinden. De eerste voortgangsrapportage wordt als bijlage² met deze brief toegezonden. Daaruit blijkt dat er per week gemiddeld 1250 nieuwe stageplekken bij komen en dat er in totaal 170.000 geregistreerde plekken open staan via de reguliere platformen. Sinds de start van het actieplan zijn er 17.500 nieuwe stages en leerbanen opgehaald. Wekelijks vragen 700 nieuwe bedrijven een erkenning als leerbedrijf aan. Ongeveer 1.000 leerbedrijven per week vragen een uitbreiding van de erkenning aan om ook voor andere mbo-opleidingen studenten in de praktijk te mogen opleiden. In goede samenwerking tussen mbo-scholen, leerbedrijven en SBB zijn ondanks de effecten van de coronacrisis sinds de start van het actieplan 5.000 tekorten opgelost, al zijn er ook 3.000 nieuwe tekorten in beeld gekomen. In totaal

¹ Kamerstukken 31 524 en 25 295, nr. 465.

² Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

omvat het geregistreerde tekort nu nog 18.895 stages en leerbanen. Eind augustus waren dat er nog 21.000.

De tekorten verschillen per opleiding maar ook per regio. De grootste tekorten zijn te vinden in de Randstad. Per marktsegment zien we de grootste tekorten in absolute aantallen bij welzijn, zorg en office. Per beroepsopleiding zien we in absolute aantallen de grootste tekorten bij luchtvaartdienstverlening, mbo-verpleegkunde en financieel-administratieve beroepen.

De oorzaken van de tekorten verschillen per sector. In 44% van de gevallen noemen mbo-scholen het coronavirus als oorzaak van het tekort. Maar in de zorg bijvoorbeeld wordt corona juist minder dan gemiddeld als oorzaak aangewezen, en wordt de specifieke begeleiding van studenten vaker dan gemiddeld als knelpunt ervaren.

In totaal zijn er nog ongeveer 170.000 beschikbare plekken in beeld, waarvan 136.000 stages en 34.000 leerbanen, alleen zijn deze niet altijd beschikbaar in een bij de student passende sector of regio.

Gezamenlijke oproep tijdens opening van het mbo-jaar

Samen met de voorzitter van MKB Nederland heb ik in het kader van het actieplan stages en leerbanen, tijdens de opening van het mbo-jaar op 10 september in Zwolle een oproep gedaan aan bedrijven om vooral stages en leerbanen te blijven aanbieden waar dat mogelijk is. Gelukkig merk ik dat dit belang door velen in de mbo-sector al wordt erkend. Zo heeft bijvoorbeeld OOMT, het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf, leerambassadeurs ingezet om (aankomende) bbl-studenten te helpen die geen leerbaan kunnen vinden. Ook dragen provincies en gemeenten regionaal en lokaal bij aan het creëren en vinden van stageplaatsen. De provincie Friesland heeft met een subsidieregeling extra geïnvesteerd in stageplaatsen en de gemeente Eindhoven heeft een voortrekkersrol vervuld om samen met branches en mbo-scholen op zoek te gaan naar nieuwe leerbedrijven.

Creatieve oplossingen onverminderd nodig

Er wordt volop gezocht naar creatieve oplossingen voor het oplossen van tekorten aan stages en leerbanen in samenwerking met mbo-scholen en leerbedrijven. Daarbij kan gedacht worden aan het plaatsen van twee stagiairs op een plek of het aantrekken van leerbedrijven waar studenten mogelijk niet de hele maar wel een deel van de beroepspraktijkvorming kunnen doen. In de detailhandel zien we bijvoorbeeld al dat studenten uit de non-*food* sectoren die hun stage of leerbaan verloren vaak weer een nieuwe stage of leerbaan hebben kunnen vinden in de *food*-sector (voeding gerelateerde detailhandel) of een plaats hebben kunnen krijgen bij tuincentra en bouwmarkten. Ook in de logistiek is men creatief met het zoeken naar mogelijkheden om te leren in een andere context. Zo kunnen studenten die bij een logistiek bedrijf hun stage verliezen, wel aan de slag bij de afdeling goederenafhandeling van een groot ziekenhuis.

Extra aandacht voor jongeren in een kwetsbare positie

Bij de uitwerking van het actieplan stages en leerbanen besteedt SBB in het bijzonder aandacht aan de situatie van jongeren met een kwetsbare positie. Het actieplan draagt ook bij aan de aanpak van jeugdwerkloosheid, zoals opgenomen in het aanvullend sociaal pakket van 23 september jl.³

³ Kamerstuk 35 420, nr.134.

Ondanks alle extra inspanningen van SBB, mbo-scholen, werkgevers en andere partners in het mbo, kan het toch voorkomen dat het niet goed lukt om tijdig een stageplek of een leerbaan te vinden. Samen met de mbo-sector heb ik daarom in het servicedocument afspraken gemaakt over de manier waarop hiermee omgegaan wordt (zie bijlage 1 voor hoofdpunten van de afspraken).⁴

Het bevorderen van gelijke kansen op een stage

Ongelijke kansen op stages onaanvaardbaar

Iedere student heeft een gelijk recht op een passende en leerzame stageplaats, op basis van geschiktheid. Voor sommige studenten is dit echter niet de realiteit. Een afwijzing ontvangen bij het zoeken naar een stage hoort erbij, daar leer je ook van. Maar een afwijzing mag nimmer het gevolg zijn van discriminatie, op welke grond dan ook. In sommige gevallen is sprake van openlijke en doelbewuste discriminatie en uitsluiting; hiertegen moeten we hard optreden. Vaak is echter de situatie bij (een vermoeden van) discriminatie complex en is discriminatie onbewust en onbedoeld. Dit is moeilijker te herkennen en te bestrijden. Vooroordelen leiden er soms toe dat een persoon discrimineert of wordt gediscrimineerd, zonder zich hiervan bewust te zijn. Ook kan een situatie of opmerking als kwetsend of discriminerend worden ervaren, maar is geen sprake van feitelijke discriminatie.

Campagne stagediscriminatie

SBB ontwikkelt in opdracht van OCW in gezamenlijkheid met de MBO Raad, JOB, CRM, VNO-NCW/MKB-NL en SSV een campagne over stagediscriminatie. Deze zal dit najaar gelanceerd worden en is gericht op studenten, mbo-scholen en (leer)bedrijven. Het doel van de campagne, waarin de kracht van diversiteit en de studenten centraal staat, is bewustzijn te creëren over wat stagediscriminatie is (erkenning dat het er is) en wat je er tegen kan doen. Ook zal een gezamenlijk en centraal digitaal platform worden ontwikkeld om de vindbaarheid van de informatie te vergroten. Op deze wijze wordt deels ook uitvoering gegeven aan het advies van studentenorganisaties (JOB MBO, FNV Jong en CNV Jongeren)⁵ alsmede de oproep van het lid Kuik om de digitale mogelijkheden te bekijken in de strijd tegen stagediscriminatie.⁶

Diversiteitscoach en het werken aan gelijke kansen op een stage binnen de school

Het werken aan gelijke kansen op stages is een brede en gezamenlijke opgave van de mbo-school, die op verschillende wijzen is verankerd in de reguliere onderwijsprocessen. Onder meer via loopbaanoriëntatie en begeleiding (hierna: lob) en burgerschap wordt actief gewerkt aan gelijke kansen op stages en binnen burgerschap is aandacht voor discriminatie. Op het verzoek van het lid Van den Berge (GroenLinks) heb ik eerder een verkenning uitgevoerd naar een diversiteitscoach.⁷ Een laagdrempelig te vinden coach, die studenten kan helpen die zich gediscrimineerd voelen, maar ook studenten die het moeilijk vinden om een stageplek te vinden kan helpen om bijvoorbeeld een sollicitatiebrief te schrijven en om die

⁴ Servicedocument mbo-aanpak coronavirus COVID-19, versie 4.0 d.d. 10 juli 2020.

⁵ Kamerstuk 35 252, nr. 15.

⁶ Kamerstukken 31 524 en 25 295, nr. 472.

⁷ Kamerstuk 30 950, nr. 185.

stageplek te vinden. Ik onderschrijf het belang dat studenten, zeker als zij in een meer kwetsbare positie zitten, de passende hulp moeten krijgen vanuit school als zij discriminatie ervaren of geen stageplek kunnen vinden. Een aparte functie voor een diversiteitscoach wil ik op mbo-scholen niet verplichten, maar ik onderschrijf wel het belang van een herkenbaar toebedeelde verantwoordelijkheid. Tijdens de verkenning werd geadviseerd dat het belangrijk is om te kijken wat er op scholen al is en om aan te sluiten bij bestaande procedures. Om studenten goed te kunnen ondersteunen is het belangrijk dat binnen de mbo-school breed kennis aanwezig is over diversiteit en inclusie (en de kracht ervan) en wat je kunt doen tegen stagediscriminatie. Daarbij is belangrijk dat docenten, mentoren of stagebegeleiders en -coördinatoren de juiste ondersteuning krijgen om studenten deze passende hulp te kunnen bieden.

Om de gezamenlijke verantwoordelijkheid vorm te geven ben ik samen met de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (en in samenwerking met de MBO Raad) voornemens een kennispunt Gelijke kansen, Diversiteit en Inclusie (hierna: GDKI) te lanceren om kansengelijkheid te bevorderen van studenten met een migratieachtergrond en/of lage sociaaleconomische status. In een driejarig project zal worden voortgebouwd op de resultaten en kennis opgedaan binnen het project LOB-Gelijke kansen⁸ en de verwachte resultaten van het onderzoekstraject *Gelijke kansen richting de toekomst* dat wordt gefinancierd door SZW (programma VIA) en OCW.⁹ In het Kennispunt GDKI worden mbo-scholen ondersteund in «hoe kansengelijkheid te bevorderen», de uitvoering van oriënterende bedrijfsbezoeken, en professionalisering van stagebegeleiders en -coördinatoren op thema's als diversiteit en stagediscriminatie, empowerment van studenten door ontwikkeling van loopbaancompetenties en goede voorbereiding op de stage- en arbeidsmarkt. Voorts zijn er verschillende hulpmiddelen beschikbaar voor scholen specifiek over het onderwerp (stage)discriminatie, zoals een handreiking door het College voor de rechten van de Mens.¹⁰ Tevens is er voor (mbo-)docenten en stagebegeleiders ook de e-learning «*Op Stage? Iedereen gelijke kansen!*» beschikbaar.¹¹

Ook regionaal zijn initiatieven te vinden die gelijke kansen op stages kunnen bevorderen. Zo helpt de stagemakelaar in Amsterdam en Rotterdam leerlingen en studenten die als gevolg van ongelijke kansen geen stageplek kunnen vinden. De stagemakelaar begeleidt hen intensief in de zoektocht naar een stage door de verbindingen te leggen met mbo-scholen, studenten (en hun ouders) en leerbedrijven. Dit is gestart in de gemeente Amsterdam en is nu in samenwerking met de Gelijke Kansen Alliantie van OCW als experiment gekoppeld aan meerjarig onderzoek bij zowel het Albeda College in Rotterdam-Zuid als in het stadsdeel Amsterdam Nieuw-West voortgezet.

Pilot stagematching en de verantwoordelijkheid van scholen bij stages

Het lid Van Meenen (D66) heeft tijdens het AO over corona III en mbo het voorstel gedaan om de school verantwoordelijk te maken voor de werving en selectie van studenten naar een eerste werkplek.¹² In de afgelopen periode heb ik gesproken met MBO Raad, SBB en SZW. Ik ben

⁸ De eindevaluatie en opbrengsten van het project LOB-Gelijke Kansen zijn beschikbaar op de website van het Expertisepunt LOB via <https://www.expertisepuntlob.nl/lob-en-gelijke-kansen>.

⁹ Voor meer informatie zie <https://www.nro.nl/op-weg-naar-gelijke-kansen-op-de-arbeidsmarkt/>.

¹⁰ Deze wordt eind oktober beschikbaar gesteld via de website van het CRM. De website van het CRM is www.mensenrechten.nl.

¹¹ De e-learning modules van SSV en de Anne Frank Stichting zijn beschikbaar via <https://www.schoolenveiligheid.nl/mbo/kennisbank/e-learning-stagediscriminatie/>.

¹² Kamerstukken 31 524 en 25 295, nr. 472.

voornemens om deze pilot bij het NRO neer te leggen. Bij het NRO loopt op dit gebied namelijk het programma *Gelijke kansen richting de toekomst*, dat wordt gefinancierd door SZW en OCW. In dit onderzoekstraject wordt de komende drie jaar ingezet op de ontwikkeling van aantoonbaar effectieve interventies die scholen en leerbedrijven kunnen inzetten om gelijke kansen te bevorderen. Doorgaans vindt de selectie van stagiairs plaats door het leerbedrijf, door deze bij de mbo-school te beleggen kan er mogelijk een betere *matching* tot stand komen op basis van de kwaliteiten van de student. De gedachte hierachter is dat de school de student beter kent en (onbewuste) vooroordelen geen rol kunnen spelen. De pilot zal lopen van 2021 tot 2023. In lijn met het verzoek van het lid Smals (VVD) zullen bij de evaluatie van de pilot ook de effecten op de beschikbaarheid van stages worden meegenomen.¹³

Meld app voor het tegengaan van stagediscriminatie

Tijdens het AO over corona III en mbo heb ik het lid Kuik (CDA) toegezegd in deze brief terug te komen op de motie van de leden Van den Berge en Kuik waarin de regering is verzocht om SBB in samenwerking met mbo-studenten een app te laten ontwikkelen waar studenten op laagdrempelige wijze melding kunnen doen van (vermoede) stagediscriminatie.¹⁴ Ik heb aangegeven bereid te zijn een dergelijke app te ontwikkelen, als daar behoefte aan bestaat onder jongeren en zij een dergelijke app ook gaan downloaden. Desgevraagd geven jongerenorganisaties (JOB, FNV Jong en CNV Jongeren) echter aan dat een app niet het meest voor de hand liggende middel is. Apps worden over het algemeen vooral gedownload en gebruikt voor regelmatig gebruik en niet voor eenmalig gebruik (zoals bij een melding van stagediscriminatie het geval is). Wel wijzen zij op het belang van een centraal meldpunt of een koppeling van bestaande meldpunten online. Deze website moet ook vriendelijk zijn voor mobiel gebruik en alsmede informatie bevatten met tips en handreikingen voor studenten die te maken krijgen met stagediscriminatie. Dit advies wordt meegenomen bij de ontwikkeling van het digitale platform bij de campagne.

Aangifte doen van stagediscriminatie

Tijdens het VAO MBO van 30 juni jl. (Handelingen II 2019/20, nr. 89, item 42) is door het lid Kwint (SP) een nader gewijzigde motie ingediend over het doen van aangifte en het melden van stagediscriminatie. Deze is medeondertekend door de leden Van den Hul (PvdA), Van den Berge (GroenLinks), Kuik (CDA), Smals (VVD) en Van Meenen (D66). Momenteel ben ik hierover met verschillende partners in gesprek. Hierover zal ik de Kamer eind van dit jaar informeren.¹⁵

Stagediscriminatie in het hoger onderwijs

Ook in het hoger onderwijs ondervinden studenten problemen met het vinden van een stageplek of een plek op de arbeidsmarkt. In navolging van eerder onderzoek naar ongelijke kansen in het mbo,¹⁶ heeft het ROA in opdracht van de ministeries van SZW en OCW onderzoek gedaan (zowel een data-analyse als een kwalitatief onderzoek) naar het onverklaard verschil in het hbo tussen jongeren met en zonder migratieachter-

¹³ Kamerstukken 31 524 en 25 295, nr. 472.

¹⁴ Kamerstuk 35 252, nr. 15.

¹⁵ Kamerstuk 35 300 VIII, nr. 205.

¹⁶ Zie o.a. ROA: tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015 (2016) of SEO: de overgang van het MBO naar de arbeidsmarkt (2020).

grond.¹⁷ De resultaten zijn grotendeels vergelijkbaar met het onderzoek over het mbo. Studenten met een niet-westerse migratieachtergrond moeten twee keer zo vaak solliciteren om een stageplaats te vinden en zijn anderhalf jaar na afstuderen twee maal vaker werkloos dan jongeren zonder een migratieachtergrond. Deze achterstand kan slechts beperkt verklaard worden door harde kenmerken als studierichting, niveau of cijferlijst. Ook soft skills spelen een beperkte rol. Bij het verminderen van de achterstand spelen zelfvertrouwen en houding (*self efficacy*) en relevante werkervaring een belangrijke rol. Het kwalitatief onderzoek laat verder het volgende zien. Werkgevers geven aan dat studenten met een migratieachtergrond zich vaak te bescheiden opstellen, maar werkgevers zien graag actieve en betrokken sollicitanten. Men ziet geen verschil in vakkennis tussen studenten met of zonder migratieachtergrond. Instellingen zouden meer kunnen doen aan persoonlijke begeleiding en voorbereiding van stagiairs. Passend maatwerk bieden voor wie dat nodig heeft. Het helpt studenten wanneer de onderwijsinstelling een goed netwerk heeft met bedrijven waar stageplekken zijn en waar onderzoek gedaan kan worden. Verder komt naar voren dat werkgevers zich meer bewust zouden moeten zijn waarom zij een kandidaat wel of niet aannemen en binnen hun organisatie het gesprek voeren over de normen, waarden en cultuur van hun bedrijf. Ook studenten op de universiteit ervaren stagediscriminatie, blijkt uit het recent verschenen SCP-rapport.¹⁸

Voor OCW en SZW betekenen deze bevindingen dat, in aansluiting op de aanpak in het mbo zoals eerder in deze brief is beschreven, ook in het hbo en het wo meer aandacht moet zijn voor stagediscriminatie en de zorg voor goede aansluiting op de arbeidsmarkt. Het realiseren van gelijke kansen voor iedereen vraagt inzet van iedereen; de instellingen, de studenten en de werkgevers. Ik ga in gesprek met deze partijen met als inzet tot een gezamenlijke aanpak voor het hoger onderwijs te komen. Hierover wordt de Kamer geïnformeerd.

Toezeggingen en moties

In deze brief reageer ik ook op een aantal toezeggingen en moties:

1. Eindverantwoordelijkheid en leveringsplicht. Aan het lid Van den Hul (PvdA) heb ik toegezegd om in deze brief nader in te gaan op de huidige wettelijke vereisten en de door het lid Van den Hul voorgestelde leveringsplicht.¹⁹ Op grond van de WEB is de mbo-school eindverantwoordelijk voor het vinden van een stageplaats voor haar studenten, maar is daarbij niet gehouden tot het onmogelijke. Ook de student en de leerbedrijven hebben daarbij een inspanningsverplichting. De taak van de mbo-school eindigt niet bij het zorgen voor voldoende stageplaatsen. Van de mbo-school wordt ook verwacht dat studenten die daaraan behoefte hebben, begeleid worden naar een stageplaats. De school heeft immers de zorgplicht om een opleiding dusdanig in te richten dat een student de opleiding binnen de vastgestelde studieduur kan behalen en is verantwoordelijk voor de hele opleiding van de student, inclusief de stage. Als het voor het behalen van de opleiding nodig is dat de student extra begeleiding ontvangt bij het vinden van een stageplaats, is het aan de school om deze begeleiding te bieden. De leveringsplicht waar het lid Van de Hul om verzoekt, waarbij het uitgangspunt is dat studenten in het beroepsonderwijs niet alleen een stageplaats wordt aangeboden maar dat ze ook wanneer nodig actief worden begeleid bij een plaatsing,

¹⁷ ROA en Klooster Onderzoek & Advies: (On)gelijke toegang tot stage en werk voor jongeren met een migratieachtergrond; Dit onderzoek zal uiterlijk 6 oktober 2020 worden gepubliceerd.

¹⁸ SCP «Ervaren discriminatie in Nederland II»; maart 2020. p. 70.

¹⁹ Kamerstuk 31 524 en 25 295, nr. 472.

komt overeen met de verantwoordelijkheid die de school op dit moment al heeft.

2. Stages en leerbanen bij het Rijk. Conform de toezegging aan het lid Van den Hul (PvdA) tijdens het AO over corona III en mbo op 18 juni jl. heb ik de ontwikkeling van stages binnen het Rijk onder de aandacht gebracht van de andere ministeries. Interdepartementaal wordt momenteel gekeken op welke wijze het aantal stageplekken weer kan terugkomen op het niveau van 2019 en eerdere jaren. In lijn hiermee is de motie van het lid Azarkan c.s.²⁰, waarin de regering wordt gevraagd meer stageplekken te creëren bij de rijksoverheid. Deze motie is aangehouden tot de begrotingsbehandeling van het Ministerie van BZK. Daarnaast is recent de motie van het lid Bruins c.s.²¹ aangenomen, waarin wordt gevraagd om een strategie op te stellen om meer stage-, trainee- en startersplekken voor jongeren bij te realiseren en daarbij nadrukkelijk te kijken naar de rol van de landelijke overheid en de medeoverheden als werkgever.
3. Richtlijn voor kwaliteit van stagebegeleiding. SBB overlegt samen met de MBO Raad, MKB-Nederland, VNO-NCW, JOB en OCW over de aanscherping van het protocol voor de bpv. Dit naar aanleiding van mijn toezegging tijdens het AO MBO van 4 juni aan het lid Van den Berge (GroenLinks), over de mogelijkheid van een richtlijn waaraan stagebegeleiding minimaal moet voldoen.
4. Uitbreiding impuls regeling praktijkleren voor opleidingsbedrijven. In mijn brief van 13 juli jl. heb ik uw Kamer ingelicht over een extra impuls van twee keer 10,6 miljoen euro per jaar die ik beschikbaar heb gesteld voor de regeling praktijkleren.²² Deze extra impuls is aanvullend op de extra middelen voor de sectoren landbouw, horeca en recreatie (motie van het lid Pieter Heerma c.s.)²³ In aanvulling op mijn brief van 13 juli jl. heb ik ook opleidingsbedrijven toegevoegd. Opleidingsbedrijven in de bouw en techniek vervullen namelijk een belangrijke rol bij het opleiden van werknemers en vielen buiten de eerste afbakening van sbi-codes.
5. Advies Voorkomen van bpv-problemen in de zorgsector. Naar aanleiding van de publicatie van de resultaten van het FNV Meldpunt Stagemisbruik in Zorg & Welzijn heb ik SBB vragen gesteld over de kwaliteit van de stages en leerbanen in de zorg. Daarnaast is op 18 februari 2020 een motie ingediend door de leden Renkema en Hijink tijdens het VAO Arbeidsmarktbeleid (Handelingen II 2019/20, nr. 55, item 32) in de zorg.²⁴ SBB heeft in antwoord daarop een adviesrapport opgesteld om een veilige leeromgeving bij leerbedrijven te stimuleren. Het advies is bijgevoegd als bijlage bij deze brief. In het advies wordt ingezet op verbetering van de vijf bouwstenen waarop een goede en veilige bpv steunt. Via de BPV Monitor en de JOB Monitor zal ik nauwlettend volgen of dit leidt tot een grotere tevredenheid van studenten in de sector Zorg & Welzijn over de bpv.
6. Minimum stagevergoeding bol. In mijn brief Voortgang maatregelen interdepartementaal beleidsonderzoek naar jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt²⁵ heb ik aangekondigd met de sociale partners en het onderwijs te zullen overleggen over een mogelijke verplichte onkostenvergoeding voor stagiairs. Onderdeel van het overleg is te bepalen uit welke componenten een onkostenvergoeding dient te bestaan. Vóór het einde van 2020 zal ik uw Kamer informeren over de stappen die ik op dit punt verder zal ondernemen.

²⁰ Kamerstuk 35 570, nr. 34.

²¹ Kamerstuk 35 420, nr. 128.

²² Kamerstuk 31 524, nr. 473.

²³ Kamerstuk 35 074, nr. 50.

²⁴ Kamerstuk 29 282, nr. 404.

²⁵ Kamerstuk 29 544, nr. 1019.

Coronamonitor

Over de bredere effecten van Corona op het onderwijs ontwikkel ik samen met partijen uit het onderwijsveld een Coronamonitor. Hierdoor komt onder meer zicht op de ontwikkelingen in de instroom in het mbo, hoe het staat met de doorstroom naar het hbo en hoeveel studenten studievertraging hebben opgelopen. Uw Kamer zal ik dit najaar hierover informeren.

Tot slot

Het belang van voldoende stages en leerbanen in het mbo en gelijke kansen hierop voor studenten is onmiskenbaar groot. De Coronacrisis stelt de sector voor de grote uitdaging om hierin te voorzien. Alle professionals in het mbo werken hier dagelijks hard aan. Er wordt een groot beroep gedaan op hun creativiteit om onderwijs van hoog niveau te verzorgen en jongeren uiteindelijk te diplomeren. Samen met alle partners in het mbo houd ik nauwgezet de vinger aan de pols om ervoor te zorgen dat iedereen een stage of leerbaan vindt. Dat zal veel van een ieder vragen en wellicht ook niet altijd lukken. De regelgeving geeft voldoende ruimte, waardoor geen student of instelling in de knel hoeft te komen. Volgend voorjaar zal ik uw Kamer informeren over de volgende voortgangsrapportage van het Actieplan Stages en leerbanen.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
I.K. van Engelshoven

Leerbanen in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl)

Als een student bij de start van het studiejaar nog geen leerbaan bij een erkend leerbedrijf heeft, dient de school de student toch in te schrijven. Als op 31 december van het studiejaar de student nog steeds geen praktijkovereenkomst heeft met een erkend leerbedrijf, dient de school samen met de student te onderzoeken hoe deze toch de opleiding voort kan zetten. Dat kan bijvoorbeeld opleveren dat de student de studie voortzet in de bol-variant of overstapt naar een andere mbo-opleiding. Als gedurende het studiejaar de leerbaan wegvalt, dan ligt het voor de hand om te onderzoeken of een alternatieve leerbaan een oplossing kan zijn. Een alternatief is dat het onderwijsteam beoordeelt of de leerdoelen voor de betreffende bpv zijn behaald zonder dat alle daarvoor bestemde uren zijn gemaakt en er een positief oordeel over de gevolgde bpv in het algemeen kan worden gegeven. Ook kan ervoor gekozen worden gebruik te maken van de bestaande mogelijkheid om gedurende maximaal 3 maanden onderwijs te volgen in de bol, waarna de student alsnog moet worden overgeschreven naar de bol of binnen de bbl blijft, al dan niet bij een ander leerbedrijf. Een andere optie is dat de bpv in de bbl-opleiding later moet worden afgerond, ook als dat leidt tot een langere opleidingsduur.

Stages in de beroepsopleidende leerweg (bol)

Mbo-scholen kunnen, al dan niet op verzoek van de student, zelf voorstellen doen voor leerbedrijven bij SBB, dat vervolgens binnen 10 dagen met een erkenning komt als het leerbedrijf aan de daarvoor opgestelde criteria voldoet. Scholen worden aangemoedigd om in samenwerking met andere scholen in de regio creatieve oplossingen te vinden voor stagetekorten zoals het spreiden van stagen over het studiejaar of het plaatsen van twee studenten op één stageplek. Ook het benutten van stageperioden in weekenden en vakanties of stagemogelijkheden buiten de eigen woonplaats of in een andere regio kan bijdragen aan het oplossen van tekorten. Een volgende optie is dat het onderwijsteam beoordeelt of de leerdoelen voor de betreffende bpv zijn behaald zonder dat alle daarvoor bestemde uren zijn gemaakt en er een positief oordeel over de gevolgde bpv in het algemeen kan worden gegeven. Een alternatief is het behalen van leerdoelen via praktijkopdrachten in begeleidende onderwijstijd. Deze oplossing moet als last resort en bij wijze van uitzondering worden toegepast. Als geen van de bovenstaande opties realistisch zijn, zal de bpv toch (later) gedaan moeten worden, ook als dat leidt tot een langere opleidingsduur. Duidelijke communicatie naar de student is hierbij essentieel.