



Opbrengsten LOB-Gelijke Kansen

INHOUD

- ▶ Inleiding
- ▶ Relevante websites
- ▶ Politieke relevantie
- ▶ Literatuurlijst LOB-Gelijke Kansen
- ▶ Eindproducten LOB Gelijke Kansen
- ▶ Stappenplan ten behoeve van begeleidingsfases in Gelijke Kansen
- ▶ LOB Gelijke Kansen inspiratiefilmpjes
- ▶ Iedereen Gelijk: manifest en protocollen
 - Manifest Iedereen Gelijkwaardig
 - Protocol Iedereen Gelijk voor studenten
 - Protocol Iedereen Gelijk voor collega's
 - Protocol Iedereen Gelijk voor stagebedrijven
- ▶ Voorbeeld projectbeschrijving GK interne communicatie
- ▶ Extra activiteiten t.b.v. stagevoorbereiding
- ▶ Aanbevelingen t.b.v. voorkomen stagediscriminatie

Inleiding opbrengsten LOB-Gelijke Kansen

Het wordt voor jongeren steeds moeilijker hun weg te vinden binnen de huidige maatschappij. De complexiteit ten aanzien van identiteitsontwikkeling, de wereld van opleiding, beroepen en arbeidsmarkt neemt toe. Een situatie die nog complexer is voor kwetsbare jongeren en risicogroepen. De achtergrond van de student is (vaak) bepalend voor de kansen die hij heeft. Dit feit leidt tot kansenongelijkheid. Jongeren uit hoge sociale milieus maken ambitieuzere onderwijsbeslissingen dan jongeren uit lage sociale milieus.

In het mbo (en het vo) zijn er verschillen die een directe relatie hebben met het opleidingsniveau van de ouders. Studenten met laagopgeleide ouders verlaten het mbo vaker zonder diploma dan studenten met hoogopgeleide ouders. Bovendien is de hoogte van het diploma gerelateerd aan het opleidingsniveau van de ouders. De overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt is kwetsbaar vanuit het oogpunt van gelijke kansen. In het mbo en hbo zijn grote verschillen in de aansluiting op de arbeidsmarkt tussen gediplomeerden met een andere achtergrond. Vooral gediplomeerden met een niet-westerse migratieachtergrond zijn vaker werkloos dan andere jongeren met eenzelfde diploma. Mbo-studenten vinden niet allemaal even gemakkelijk een stageplaats. Ook hier zijn de verschillen tussen studenten met en zonder niet-westerse migratieachtergrond aanzienlijk.

Er zijn positieve ervaringen die erop wijzen dat een actieve opstelling van onderwijsteams juist een deel van de oplossing vormt. Het is de taak van het onderwijs om zoveel mogelijk bij te dragen aan het opheffen van onwenselijke verschillen tussen schoolloopbanen, zowel binnen de opleiding als in de aansluiting op de stage en de arbeidsmarkt.

Project LOB-Gelijke Kansen

In 2018 en 2019 zijn 15 scholen aan de slag geweest met de activiteiten die zijn opgenomen in het project LOB-Gelijke Kansen. Het project is in opdracht van OCW en SZW uitgevoerd door MBO Diensten. De bedoeling van LOB-Gelijke Kansen was om studenten, die dat nodig hebben (vooral minderheidsgroepen) beter voor te bereiden op hun toekomstige stage, werk of vervolgstudie. De deelnemende scholen hebben hieraan gewerkt door een betere toerusting van de organisatie (team, afdeling) om studenten te helpen negatieve beeldvorming te overbruggen. De scholen zijn aan de slag gegaan met lezingen t.b.v. bewustwording (stage)discriminatie, professionalisering van docenten en studenten t.a.v. het omgaan met stereotypen, maatwerkbegeleiding t.b.v. werkexploratie, leren netwerken en loopbaansturing en implementeren van LOB-beleid in zijn algemeen. Er was daarnaast binnen het project ook aandacht voor landelijke kennisdeling, waarin inspireren, informeren en delen de inhoud hebben bepaald.

Opbrengstenoverzicht

Om de opgedane kennis en opbrengsten te delen, is dit opbrengstenoverzicht samengesteld. Het brengt ervaringen en kennis bij elkaar op één plek. Het gaat om de resultaten, die vanuit het landelijke project zijn samengesteld, c.q. ontwikkeld. Bijvoorbeeld de 'Aanpak Oriënterende Bedrijfsbezoeken', een Handleiding voor docenten om workshops 'Omgaan met stereotypen'

Inleiding opbrengsten LOB-Gelijke Kansen

aan studenten te geven en aanbevelingen om stagediscriminatie op je school bespreekbaar te maken. Verder is een aantal voorbeelden toegevoegd die in de scholen zijn ontwikkeld en als voorbeeld benut kunnen worden door derden. In dit kader zijn er o.a. manifesten opgenomen t.a.v. stagediscriminatie en een door een school samengestelde flyer als je aan de slag wilt met het thema Gelijke Kansen. Verder is er een overzicht met filmmateriaal dat je kunt gebruiken als je het thema met studenten en/of collega's bespreekbaar wilt maken. Ten slotte vind je hier ook overzichten van documenten t.a.v. politieke relevantie, literatuur en bruikbare websites.

Hopelijk gaat er een inspirerende stimulans uit van deze materialen en levert het een constructieve bijdrage aan het verminderen van kansenongelijkheid in het mbo-onderwijs. Op www.expertisepuntlob.nl, de website van het Expertisepunt LOB, vind je naast dit document nog veel meer informatie over LOB die een aanvulling kan zijn op deze publicatie.

Fieny Peerboom, projectcoördinator LOB-Gelijke Kansen

Relevante websites

- ▶ Staat van het Onderwijs: www.onderwijsinspectie.nl
- ▶ Rijks Universiteit Groningen (RUG): www.uitethmoeras.nl
- ▶ Sociaal Economische Raad (SER): www.ser.nl
- ▶ Sociaal Cultureel Planbureau (SCP): www.scp.nl
- ▶ Movisie: www.movisie.nl
- ▶ Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS): www.kis.nl
- ▶ Nederlands Jeugd Instituut (NJI): www.nji.nl
- ▶ Nationale Jeugdraad (NJR) www.njr.nl
- ▶ CNV Jong www.cnvjongeren.nl
- ▶ JOB www.jobmbo.nl
- ▶ Anne Frank Stichting www.annefrank.org
- ▶ Gelijke Kansen Alliantie www.gelijke-kansen.nl
- ▶ School en Veiligheid: www.schoolenveiligheid.nl
- ▶ Kennispunt Burgerschap mbo www.burgerschapmbo.nl
- ▶ College Rechten van de mens www.mensenrechten.nl
- ▶ Ministerie Sociale Zaken (SZW) <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid>

- ▶ Ministerie van Onderwijs (OCW) <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-onderwijs-cultuur-en-wetenschap>

- ▶ Expertisepunt LOB: www.expertisepuntlob.nl

Politieke relevantie (stand van zaken januari 2020)

De afgelopen jaren is er vanuit de overheid en politiek met enige regelmaat aandacht voor het tegengaan van ongelijke kansen in het onderwijs. Hierbij wordt er specifiek aandacht gevraagd voor stagediscriminatie voor jongeren in het mbo.

Onderstaande documenten geven aan dat twee ministeries het thema van belang vinden en het op de agenda staat. Ook de MBO Raad en SBB zien het belang van de uitvoering van gezamenlijke activiteiten t.a.v. stagediscriminatie. Het thema Gelijke Kansen is één van de speerpunten van de Kwaliteitsagenda voor het mbo. Vanuit de Gelijke Kansen Alliantie wil men het thema middels de Community loopbaanleren onder de aandacht brengen binnen hun netwerk en via de werkwijze van de alliantie.

Documenten vanuit de overheid:

- 1 Brief OCW augustus 2018 t.a.v. stagediscriminatie mbo.
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-beroepsonderwijs/documenten/kamerstukken/2018/08/28/kamerbrief-over-gelijke-kansen-en-stagediscriminatie-in-het-mbo>
- 2 Brief OCW maart 2019 t.b.v. Bevordering kansen gelijkheid in het onderwijs.
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-beroepsonderwijs/documenten/kamerstukken/2019/03/13/kamerbrief-over-kansengelijkheid-in-het-onderwijs>
- 3 Staat van het onderwijs april 2019
<https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2019/04/10/hoofdpijnen-de-staat-van-het-onderwijs-2019>

<https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2019/04/10/rapport-de-staat-van-het-onderwijs-2019>

<https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2019/04/10/deelrapport-middelbaar-beroepsonderwijs>
- 4 Brief OCW mei 2019 t.b.v. Kwaliteitsafspraken mbo
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-beroepsonderwijs/documenten/kamerstukken/2019/05/27/kamerbrief-over-kwaliteitsafspraken-mbo>
- 5 Brief OCW oktober 2019 t.a.v. Aanpak stagediscriminatie mbo
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-beroepsonderwijs/documenten/kamerstukken/2019/10/25/voortgang-van-de-aanpak-stagediscriminatie-in-het-mbo>
- 6 Brief OCW januari 2020 t.a.v. Het Nederlandse mbo een ontwikkelingsperspectief
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-beroepsonderwijs/documenten/kamerstukken/2019/10/25/voortgang-van-de-aanpak-stagediscriminatie-in-het-mbo>

Literatuurlijst LOB-Gelijke Kansen

Kennisplatform Integratie en Samenleving

- 1 Weerbaar tegen discriminatie: werkzame elementen van weerbaarheidstrainingen tegen discriminatie voor jongeren met een migratie achtergrond, 2018
<https://www.kis.nl/publicatie/weerbaar-tegen-discriminatie>
- 2 Meerdere vliegen in één klap: onderzoek hoe verschillende vormen van discriminatie tegelijkertijd te verminderen zijn, 2018
<https://www.kis.nl/publicatie/meerdere-vliegen-een-klap>
- 3 De betekenis en praktijk van religie in het onderwijs en op de werkvloer. Schurende waarden, december 2018
<https://www.kis.nl/publicatie/de-betekenis-en-praktijk-van-religie-het-onderwijs-en-op-de-werkvloer>
- 4 Wat is er bekend over discriminatie van mbo-studenten bij toegang tot de stagemarkt, januari 2016
<https://www.kis.nl/publicatie/wat-er-bekend-over-discriminatie-van-mbo-studenten-bij-toegang-tot-de-stagemarkt>
- 5 MBO en de stagemarkt: wat is de rol van discriminatie? Een verkenning onder onderwijs professionals en studenten, maart 2016
<https://www.kis.nl/publicatie/mbo-en-de-stagemarkt-wat-de-rol-van-discriminatie>
- 6 Werkt praktijkervaring tegen jeugdwerkloosheid? Onderzoek naar de effectiviteit van praktijkervaring op arbeidsmarktkansen van jongeren, juli 2016
<https://www.kis.nl/publicatie/werkt-praktijkervaring-tegen-jeugdwerkloosheid>
- 7 Werkt het aangaan van een dialoog: een onderzoek naar de effectiviteit van dialoog bijeenkomsten tegen vooroordelen en stereotypingen, november 2016
<https://www.kis.nl/publicatie/werkt-het-aangaan-van-een-dialoog-tegen-vooroordelen-en-stereotypering>
- 8 Overbruggen van vooroordelen door kennismaking. Onder welke omstandigheden werkt het?
<https://www.kis.nl/publicatie/overbruggen-van-vooroordelen-door-kennismaking>

Nationale Jeugdraad

- 1 Jongeren over polarisatie, december 2017

<https://drive.google.com/file/d/14xRQA7sEz06RgjppxuBiYaWqBzvABfn/view>

Nederlands Jeugd Instituut

- 1 Samenwerken aan optimale ondersteuning mbo-studenten. Inspiratie en tips voor samenwerking mbo en hulpverlening, 2018

<https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Samen-werken-aan-optimale-ondersteuning-mbo-studenten-Inspiratie-en-tips.pdf>

- 2 Sterke netwerken rond kwetsbare jongeren: adviezen voor bestuurlijke samenwerking van onderwijs en gemeenten, 2019

<https://www.nji.nl/nl/Kennis/Publicaties/NJi-Publicaties/Sterke-netwerken-rond-kwetsbare-jongeren>

Movisie

- 1 Discriminatie in werving en selectie aanpakken: wat werkt?, oktober 2018

<https://www.movisie.nl/publicatie/discriminatie-werving-selectie-aanpakken-wat-werkt>

- 2 Wat werkt bij het succesvol toeleiden van jongeren naar werk?, april 2019
i.s.m. Instituut GAK

<https://www.movisie.nl/publicatie/wat-werkt-succesvol-toeleiden-jongeren-naar-werk>

Universiteit Amsterdam:

- 1 Gelijke kansen in de stad, 2019

<https://www.aup.nl/en/book/9789048550890/gelijke-kansen-in-de-stad>

Eindproducten LOB-Gelijke Kansen

Rubriek	Wat	Beschrijving	Hoe te gebruiken
Instrumenten rond het thema Gelijke Kansen	Voorbeelden van concrete activiteiten in het project LOB Gelijke Kansen	Een stappenplan waarin activiteiten in het kader van Gelijke Kansen in verschillende fasen zijn opgenomen (overdracht van vo naar mbo op het mbo tijdens de stage toeleiding naar werk of vervolgopleiding).	<ul style="list-style-type: none"> Als voorbeeld hoe het thema Gelijke Kansen concreet op de kaart kan worden gezet binnen uw school.
	Manifest 'Iedereen gelijkwaardig'	Een krachtig manifest waarin wordt uitgedragen dat iedere student van gelijke waarde is.	<ul style="list-style-type: none"> Als inspiratiebron om het gesprek op gang te brengen hoe het thema Gelijkwaardigheid binnen uw school een plek kan krijgen. Om zelf naar eigen behoefte te gebruiken en aan te passen.
	Protocol 'Iedereen Gelijk' voor studenten	Een beschrijving van de stappen die ondernomen kunnen worden wanneer er sprake is van ongelijke behandeling tijdens de stage.	<ul style="list-style-type: none"> Als voorbeeld hoe het thema Gelijke Kansen concreet kan worden uitgedragen naar studenten. Om zelf te gebruiken en naar wens af te stemmen op de situatie in uw school.
	Protocol 'Iedereen Gelijk' voor docenten	Een beschrijving van de stappen die ondernomen worden wanneer er sprake is van ongelijke behandeling tijdens de stage.	<ul style="list-style-type: none"> Als voorbeeld hoe het thema Gelijke Kansen concreet kan worden uitgedragen naar collega's op school. Om zelf te gebruiken en naar wens af te stemmen op de situatie in uw school.
	Protocol 'Iedereen Gelijk' voor stage-bedrijven	Een beschrijving van de stappen die ondernomen worden wanneer er sprake is van ongelijke behandeling tijdens de stage.	<ul style="list-style-type: none"> Als voorbeeld hoe het thema Gelijke Kansen concreet kan worden uitgedragen naar stagebedrijven. Bijvoorbeeld om op te nemen in een stagehandboek. Om zelf te gebruiken en naar wens af te stemmen op de situatie in uw school.

Eindproducten LOB-Gelijke Kansen

Rubriek	Wat	Beschrijving	Hoe te gebruiken
	Extra voorbereiding op stage in het kader van LOB Gelijke Kansen	Hiermee krijgen studenten de mogelijkheid om voorafgaand aan het vinden van een stage, intern te solliciteren naar een stageplek voor één dag. In dit proces doorlopen ze alle fasen bij het vinden van een stage. Wanneer staginatie optreedt bij studenten, worden zij extra begeleidt. Hierdoor zijn zij beter toegerust bij het vinden van de echte stage.	<ul style="list-style-type: none"> Ter inspiratie om creatieve activiteiten in te zetten die zorgen voor een goede begeleiding bij het vinden van een stage. Om jongeren die extra begeleiding nodig hebben tijdig te signaleren en de juiste ondersteuning te bieden bij het vinden van een passende stage.
Filmmateriaal voor het thema Gelijke Kansen	LOB Gelijke Kansen inspiratiefilmpjes	Overzicht met verschillende filmpjes met betrekking tot het thema Gelijke Kansen.	<ul style="list-style-type: none"> Ter inspiratie om het gesprek over Gelijke Kansen te voeren of ter inleiding van werkvormen of opdrachten rond dit thema.
Aanpak stagediscriminatie	Aanbevelingen t.b.v. voorkomen stagediscriminatie	Er zijn aanbevelingen gerubriceerd die zijn gebaseerd op wetenschappelijke inzichten en input uit de praktijk.	Deze aanbevelingen zijn bruikbaar als een school het thema 'ongelijke kansen op de stagemarkt' bespreekbaar wil maken en stappen wil zetten ter verbetering van de kansen voor alle studenten op die stagemarkt.
Instrumenten LOB	Opdrachtenbank LOB op de site van Expertisepunt LOB www.expertisepuntlob.nl	Een uitgebreid aanbod van LOB-werkvormen en opdrachten waar scholen direct mee aan de slag kunnen in hun school. Ingedeeld in de vijf loopbaancompetenties. Op verschillende niveaus en voor de verschillende sectoren.	Deze werkvormen en opdrachten zijn te downloaden en te gebruiken als onderdeel van LOB binnen uw school. Met behulp van deze instrumenten is het eenvoudig om een LOB-leerlijn op te zetten en uit te voeren afgestemd op uw doelgroep.
Opdrachten uit Boekje 'Ben je stagerijp?'	Opdrachten ter voorbereiding van de organisatie en uitvoering van Oriënterende Bedrijfsbezoeken. https://www.expertisepuntlob.nl/zoeken?q=ben+je+stagerijp%3F	Een aantal opdrachten die aandacht geeft aan het verminderen van onzekerheid bij jongeren als ze op zoek moeten naar een stage of bedrijfsbezoek. De docent of begeleider vanuit de school of een 'peer' zorgt ervoor dat de jongeren niet een voor de hand liggende keuze maken wat betreft het bedrijf dat ze willen bezoeken. Zij worden juist uitgedaagd een bedrijf te kiezen dat bij hun werkelijke stagewensen past.	<p>Deze opdrachten zijn binnen het LOB-programma te gebruiken en als voorbereidende activiteit ten gunste van het zoeken en vinden van een passende stageplaats.</p> <p>De Oriënterende Bedrijfsbezoeken zijn te gebruiken als een activiteit die ingezet kan worden als verdere oriëntatie op stage en passend in het LOB-programma. Denk daarbij dan vooral aan de competentie werkexploratie en netwerken.</p>

Eindproducten LOB-Gelijke Kansen

Rubriek	Wat	Beschrijving	Hoe te gebruiken
Organisatie en uitvoering Oriënterende Bedrijfsbezoeken	Materialen en opdrachten die van belang zijn als je Oriënterende Bedrijfsbezoeken met studenten wilt organiseren, voorbereiden en uitvoeren. Zie ook document: ' Aanpak Oriënterende Bedrijfsbezoeken '.	In deze 'aanpak' staan alle opdrachten, formuleren en relevante materialen die bruikbaar zijn voor de Oriënterende Bedrijfsbezoeken. Deze bezoeken kunnen ingezet worden als wederzijdse kennismaking tussen student en mogelijk stagebedrijf.	De Oriënterende Bedrijfsbezoeken zijn te gebruiken als een activiteit die ingezet kan worden als verdere oriëntatie op stage en passend in het LOB-programma. Denk daarbij dan vooral aan de competentie werkexploratie en netwerken.
Onderzoek Oriënterende Bedrijfsbezoeken	Onderzoek binnen de pilot Oriënterende Bedrijfsbezoeken in 2018-2019 uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De uitvoering van de oriënterende bedrijfsbezoeken is in samenwerking met MBO Diensten, diverse mbo-scholen en SBB gerealiseerd.	De Universiteit Utrecht heeft binnen een pilot Oriënterende Bedrijfsbezoeken onderzocht of mbo-studenten door een oriënterend bedrijfsbezoek, waarbij ze persoonlijk kennismaken met werkgevers, ook een grotere kans hebben op een stageplaats bij deze werkgevers dan bij werkgevers waar zij niet op bezoek zijn geweest. Verder is er onderzocht of studenten na een bedrijfsbezoek een verbetering tonen in het vertrouwen dat zij hebben in hun vaardigheden (zelfbeeld), hun identificatie met hun toekomstige beroep (professionele identiteit), en hun houding ten opzichte de toekomstige stage (attitude jegens de toekomstige stage).	Dit onderzoek van de Universiteit Utrecht biedt achtergrondinformatie over het nut van oriënterende bedrijfsbezoeken voor mbo-studenten.
Bewustwording studenten	Handleiding docenten workshop studenten: ' Omgaan met stereotypen '	In nauwe samenwerking met de Anne Frank Stichting zijn er workshops met studenten uitgevoerd met het thema 'Omgaan met stereotypen'. De workshop gaat over stereotypen, negatieve beeldvorming en discriminatie bij het solliciteren. De werkvormen in deze handleiding zijn gebruikt binnen een training van docenten en bieden houvast voor het uitvoeren van een workshop met studenten. Daarnaast word je geïnspireerd door diverse tips voor filmpjes en achtergrondinformatie.	Deze workshop past binnen de mogelijkheden van burgerschap: sociaal-cultureel domein, en kan dus in samenhang met collega docenten uitgevoerd worden

Stappenplan ten behoeve van begeleidingsfases in Gelijke Kansen

	Overdracht vo naar mbo	Begeleiding mbo intern	Begeleiding mbo stage	Overdracht vervolgonderwijs of arbeidsmarkt
1	<p>Wat we willen</p> <p>Onze studentenpopulatie is een passende afspiegeling van de samenleving.</p> <p>We dragen uit dat wij een school zijn die jongeren kansen biedt. Ditervaart de student ook zo op basis van onze website en voorlichting.</p> <p>De student die valt in de doelgroep van dit project* wordt tijdig gesignaleerd aan de poort en efficiënt overgedragen aan de mentor en/of lob'er.</p>	<p>Wat we willen</p> <p>Studenten voelen zich vertrouwd om hun situatie te bespreken en ervaren dat wij voor hen opkomen wanneer zij zich ongelijk behandeld voelen.</p> <p>De student die meer ondersteuning nodig heeft, doorloopt (net als alle andere studenten) een LOB-programma waarin hij zichzelf beter leert kennen, ontdekt wat hij wil, leert netwerken en acties leert ondernemen om zijn loopbaan te sturen.</p> <p>Alle docenten zijn op de hoogte van de extra ondersteuning voor deze studenten, zodat zij hierin een actieve rol kunnen spelen en waar nodig kunnen doorverwijzen.</p>	<p>Wat we willen</p> <p>Deze student krijgt waar nodig extra begeleiding bij het vinden van een stage en tijdens de stage zelf.</p> <p>Alle betrokkenen weten wat de te nemen stappen zijn wanneer er sprake is van stagediscriminatie.</p> <p>De student die hiermee te maken heeft, voelt zich gezien en gesteund en wordt hierin begeleid.</p>	<p>Wat we willen</p> <p>Studenten zijn zich bewust van de mogelijkheden in werk of vervolgopleiding (loopbaancompetentie werkexploratie en netwerken). Ze weten wat ze willen en wat de maatschappij vraagt. Ze hebben een gedegen realiteitsbesef.</p> <p>Het is voor de begeleiders in het vervolgonderwijs helder welke ervaringen de student heeft gehad en wat mogelijk nodig is aan extra begeleiding op het vervolgonderwijs.</p> <p>Wij zorgen voor een warme overdracht, waarbij studenten zich gezien en ondersteund weten, c.q. voelen.</p>
2	<p>Vragen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoe kunnen we studenten uit deze doelgroep vroegtijdig signaleren? Ze krijgen niet allemaal een intake en kunnen besluiten om de betreffende vragen in de intakevragenlijst niet in te vullen. 	<p>Vragen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoe kunnen we werken aan bewustwording en zingeving bij de docenten op dit thema? ▪ Hoe zorgen we voor een goede afstemming tussen mentoren en LOB'ers? 	<p>Vragen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoe zorgen we dat studenten niet te veilig kiezen in hun stage uit angst om gediscrimineerd te worden? (bijvoorbeeld niet 2x bij hetzelfde bedrijf of Turkse studenten enkel bij Turkse bedrijven). ▪ Hoe zorgen we dat studenten gaan melden? 	<p>Vragen</p>

Stappenplan ten behoeve van begeleidingsfasen in Gelijke Kansen

	Overdracht vo naar mbo	Begeleiding mbo intern	Begeleiding mbo stage	Overdracht vervolgonderwijs of arbeidsmarkt
3	<p>Acties</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Goed kijken naar de werving. Wat dragen we uit als school op het thema Gelijke Kansen (op de website, in flyers, bij de voorlichting) ▪ Bij de voorlichting bij de open dag expliciet benoemen dat wij een school zijn waar jongeren zichzelf mogen zijn, waar gelijke kansen hoog in het vaandel staan en waar we kansen bieden voor jongeren die om wat voor reden dan ook extra ondersteuning nodig hebben. ▪ De huidige intakevragen worden waar nodig aangevuld met vragen waardoor deze studenten (nog scherper) in beeld komen. ▪ Bespreken met de intakers bij het loopbaancentrum hoe zij alerter kunnen worden op deze doelgroep. ▪ Wanneer de student in deze doelgroep valt en men vermoedt dat er extra begeleiding nodig is, wordt dit overgedragen aan de mentor en de SLB'er van de student. 	<p>Acties</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Een goede LOB-leerlijn opzetten met instrumenten uit het loopbaanmagazijn. ▪ Een extra LOB aanbod voor studenten uit de doelgroep LOB Gelijke Kansen die extra ondersteuning nodig hebben. De focus ligt op het ontwikkelen van de loopbaancompetenties werkexploratie, loopbaansturing en netwerken. ▪ Ontwikkelen van een flyer voor docenten over het project LOB Gelijke Kansen. Docenten worden geïnformeerd over (stage) discriminatie en de standpunten en aanpak hierin van onze onderwijsinstelling. ▪ Kennisdelingsconferentie over Gelijke Kansen voor docenten en stagebedrijven. 	<p>Acties</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Protocol stagediscriminatie voor docenten, stagebegeleiders, stage coördinatoren waarin helder staat verwoord wat de stappen zijn die gezet worden wanneer er sprake is van stagediscriminatie. ▪ Protocol voor stagebedrijven opnemen in het stagehandboek. ▪ Studenten die extra begeleiding nodig hebben, eerder laten oefenen met solliciteren op een stageplek. Om te voorkomen dat ze later achter het net vissen. ▪ Studenten een Oriënterend Bedrijfsbezoek laten uitvoeren t.b.v. het keuzeprocess t.a.v. het vinden van een stage. 	<p>Acties</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Studenten kunnen een extra 'kopjaar' volgen, bv als ze een eigen bedrijf willen starten. Hierin zorgen we voor veel aandacht voor motievenreflectie, werkexploratie en netwerken. ▪ Rolmodel vragen: oud studenten die in de doelgroep van dit project vallen die hun ervaringen delen. Om onze studenten een beeld te geven van wat ze kunnen verwachten als ze gaan solliciteren en vooral ook wat allemaal mogelijk is. ▪ Het loopbaandossier uit het vmbo is aangevuld op basis van de ervaringen op het mbo.
4	<p>Betrokkenen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Studenten ▪ Intakers ▪ LOB'ers ▪ mentoren 	<p>Betrokkenen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Studenten ▪ Docenten ▪ LOB'ers ▪ BPV-betrokkenen 	<p>Betrokkenen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Studenten ▪ Stagecoördinator ▪ Stagebedrijven ▪ LOB-ers 	<p>Betrokkenen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Student ▪ Docenten, ▪ LOB-ers ▪ Vervolgonderwijs / bedrijven

- *
 - jongeren met een migratieachtergrond (1/3 van mbo-studenten),
 - jongeren die leven in armoede,
 - jongeren die (in meer of mindere mate) te maken hebben met een criminele achtergrond,

- jongeren die 'worstelen' met hun seksualiteit,
 - jongeren uit de Bol opleidingen van niveau 2,3 en 4 met een onbenut (onderwijs- en arbeids-) potentieel.

LOB Gelijke Kansen inspiratie filmpjes

In de looptijd van het project LOB Gelijke Kansen zijn allerlei filmpjes gebruikt om het gesprek over Gelijke Kansen met studenten of docenten op gang te brengen. Hieronder staat een overzicht van deze filmpjes om onderwerpen in het kader van Gelijke Kansen in te leiden.

	Wat	Tijd	Wanneer inzetten	link
1	Life of Privilege Explained in a \$100 Race	4.12 min	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jongeren racen om 100 dollar. Voordat ze mogen starten moeten ze eerst vragen beantwoorden. Hierbij komt een grote groep op een achterstand te staan voor de start. ▪ Om te laten zien dat niet iedereen gelijke kansen heeft en op wat voor fronten je achterstand kunt oplopen. 	https://www.youtube.com/watch?v=4K5fbQ1-zps&t=5s
2	Studenten worden 'beautiful' genoemd en gefotografeerd	4.47 min	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Een fotografe maakt foto's van jongeren en vertelt terwijl ze de foto neemt, dat ze foto's maakt van dingen die ze mooi vindt. ▪ Om te zien hoe mensen reageren wanneer ze worden aangesproken op hun schoonheid. ▪ Te gebruiken als inleiding over een gesprek over hoe iedereen uniek en anders is en hoe dat juist mooi is. 	https://www.youtube.com/watch?v=aW8BDgLpZkl
3	Over mensen in hokjes stoppen (TV Denmark)	3.00 min	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Om het gesprek over polarisering en verdeeldheid op gang te brengen. ▪ Om te laten zien dat we juist zoveel gemeen hebben met de mensen die in eerste instantie heel anders lijken. 	https://www.youtube.com/watch?v=jD8tjhV01Tc
4	Mourad maakt werk van video-solliciteren, zijn videosollicitatie-filmpje	2.23 min	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mourad maakte dit filmpje toen hij merkte dat hij op zijn brieven naar een stageplek alleen maar afwijzingen kreeg. Deze videosollicitatie leverde hem direct een stageplaats op. ▪ Om van te leren als rolmodel. 	https://www.youtube.com/watch?v=iOGNWEcinac

LOB Gelijke Kansen inspiratiefilmpjes

Wat	Tijd	Wanneer inzetten	link
<p>5 Mourad maakt werk van video-solliciteren, een interview met hem over zijn ambities</p>	<p>5.40 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wanneer je het gesprek wilt voeren over trots zijn op je naam en wat je kunt doen om te voorkomen dat je op basis van je naam wordt afgewezen. ▪ Dit filmpje gaat over de ambities van Mourad. 	<p>https://www.youtube.com/watch?v=EpdE4arVky4</p>
<p>6 Do's and don'ts bij solliciteren naar een stageplek</p>	<p>3.10 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Een filmpje over handig- en onhandigheden bij het vinden van een stageplek. In een rap gegoten door coole studenten. ▪ Een inleiding wanneer studenten een stage gaan zoeken. 	<p>https://www.youtube.com/watch?v=-Blc7TGu2mk</p>
<p>7 Het lied 'Imagine' gezongen door wereldleiders</p>	<p>1.51 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Een persiflage over wat er zou kunnen gebeuren als onze wereldleiders saamhorigheid, liefde en verbinding zouden prediken? ▪ Een filmpje om bewust te worden dat polarisatie niet nodig is en dat het ook anders kan. 	<p>https://www.youtube.com/watch?v=Lfa5WvqBSq4</p>
<p>8 Filmpje van een meisje dat overal dankbaar voor is</p>	<p>0.49 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Een filmpje van een stuiterend meisje dat super blij is met haar leven. Om de kracht van dankbaarheid te laten ervaren. Waar ben jij dankbaar voor en trots op? ▪ Ter inleiding op een gesprek over kracht trots. 	<p>https://www.youtube.com/watch?v=qR3rK0kZFkg</p>
<p>9 Nicholas James Vujicic motiveert anderen om trots te zijn op wat je kunt</p>	<p>4.10</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ In dit filmpje word je geïnspireerd door iemand zonder armen en benen die geen obstakels ziet. Om te leren hoe je obstakels kunt overwinnen. ▪ Bijvoorbeeld ter voorbereiding op lessen die gaan over het ontwikkelen van weerbaarheid en veerkracht. 	<p>https://www.youtube.com/watch?v=8jhcX0hIMaQ</p>
<p>10 Verhaal van Fadumiin, een Somalische vrouw</p>	<p>2.49 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fadumiin vertelt over haar negatieve ervaringen bij het solliciteren naar een stageplek en hoe ze weigerde om op te geven. Ter inleiding op het onderwerp Gelijke Kansen of weerbaarheid en veerkracht. 	<p>https://www.youtube.com/watch?v=7DTodlyyH5c&feature=youtu.be</p>
<p>11 Stories that move</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Een website met filmpjes over discriminatie en diversiteit. ▪ Ter inleiding om studenten kritisch te laten nadenken over deze onderwerpen. 	<p>https://www.storiesthatmove.org/en/home/</p>

LOB Gelijke Kansen inspiratiefilmpjes

	Wat	Tijd	Wanneer inzetten	link
12	Filmpje Gelijke Kansen Grafisch Lyceum Rotterdam	1.55 min	Filmpje gemaakt door het Grafisch Lyceum Rotterdam met beelden van een diversiteit aan jongeren, ondersteund door een mooie rap over hoe we elkaar kunnen vinden in de verhalen die we delen. Om het gesprek over diversiteit en polarisering in te leiden.	https://youtu.be/BofzL9JxAEU
13	Kinderen vergelijken zichzelf met elkaar	2.00 min	Filmpje waarin aan kinderen wordt gevraagd hoe ze van elkaar verschillen. In plaats van verschillen te zien in bijvoorbeeld huidskleur of wel of niet gehandicapt, geven de kinderen hele andere verschillen ('zij houdt van sla en ik niet'). Bijvoorbeeld om het thema gelijkwaardigheid in te leiden.	https://www.youtube.com/watch?v=1MJrRvpjB1I
14	Omarm het verschil	2.09	Filmpje waarin getoond wordt wat er gebeurt als je wat langer naar elkaar kijkt dan de 3.2 seconden die we nodig hebben om een oordeel over elkaar te vellen. Ter inleiding op het thema gelijkwaardigheid.	https://www.youtube.com/watch?v=3VIRzLsxBlS
15	TED Talk Equality in a super diverse class	17.36 min	TED-talk van Eliass El Hadioui, professor aan de Erasmus universiteit, over sociale exclusie. Hij maakt daarbij een vergelijking tussen de straatcultuur en de cultuur op school. Om te leren over de diversiteit van onze samenleving en welke onderliggende behoeften spelen bij jongeren.	https://www.youtube.com/watch?v=bW3hp9StP-E

Manifest 'Iedereen gelijkwaardig'

Gebruiksaanwijzing

Plaats de tekst van dit manifest op papier met het logo van je eigen school.

- Voor ons zijn onze studenten allen **gelijkwaardig**. Ongeacht hun geloofsovertuiging, seksuele voorkeur, achtergrond of huidskleur.
- Iedere student is **uniek en bijzonder**. Wij koesteren deze uniciteit en zorgen ervoor dat iedere student op school zichzelf kan zijn en zich geaccepteerd voelt om wie hij of zij is.
- Wij geloven dat studenten zich pas kunnen ontwikkelen wanneer zij zich **veilig en welkom** voelen. Wij laten onze studenten voelen dat ze welkom zijn en zorgen voor een veilig klimaat waarin we elkaar helpen, aandacht hebben voor elkaar en elkaar respecteren.
- We zorgen ervoor dat studenten ook **tijdens hun stage geaccepteerd** worden om wie ze zijn. Het is voor ons onacceptabel wanneer studenten gediscrimineerd worden op hun stage. Wanneer dit gebeurt, ondernemen wij hier direct **actie** tegen.
- Wij leren studenten **weerbaar** te worden en **vertrouwen** te krijgen in zichzelf en alle mogelijkheden die zij hebben.
- Wij stimuleren onze studenten om het **bespreekbaar** te maken wanneer zij tijdens hun stage of op school zich niet veilig, geaccepteerd of gediscrimineerd voelen.

Protocol 'Iedereen gelijk' voor studenten

Gebruiksaanwijzing

Plaats de tekst van dit protocol op papier met het logo van je eigen school en neem actuele informatie op van personen of afdelingen die er toe doen binnen de context van het protocol.

Iedereen gelijk

Aan onze studenten

Wij respecteren onze studenten om wie ze zijn. Onafhankelijk van seksuele voorkeur, achtergrond, geloofsovertuiging of thuissituatie is iedereen ons allen gelijk. We merken echter dat als studenten stage gaan lopen, ze in sommige situaties te maken krijgen met stagebedrijven waar ze zich niet welkom voelen om wie ze zijn.

Er is sprake van discriminatie wanneer het volgende plaatsvindt: **ongelijke behandeling op grond van mensen met gelijke capaciteit om redenen die er niet toe doen.**

Wat te doen bij ongelijke behandeling

Heb jij als student te maken met een situatie waarin je je ongelijk behandeld voelt? Of ken je een medestudent waarbij dit aan de orde is? Doe dan het volgende:

- 1 Maak het bespreekbaar. Met een docent, mentor of je LOB'er. Je kunt het ook bespreken met een medestudent van de studentenraad of de vertrouwenspersoon op onze school.
- 2 Voel je je ongelijk behandeld op jouw stage? Maak dit dan bespreekbaar met jouw stagecoördinator, mentor of LOB'er. Wij zorgen voor een goede begeleiding vanuit de school, zodat jij je weer goed voelt op deze stageplek of eventueel een andere plek.

Meld discriminatie

Het is belangrijk dat discriminatie wordt gemeld zodat we weten wat er speelt. Wij vinden het onaanvaardbaar dat studenten worden gediscrimineerd. Wanneer een stagebedrijf discrimineert, dan is dat geen plek waar wij onze studenten willen klaarstomen voor hun toekomst. Dus mocht je een dergelijke situatie meemaken, laat het ons weten.

Protocol 'Iedereen gelijk' voor collega's

Gebbruiksaanwijzing

Plaats de tekst van dit protocol op papier met het logo van je eigen school en neem actuele informatie op van personen of afdelingen die er toe doen binnen de context van het protocol.

Iedereen gelijk

Gericht aan onze collega docenten,

Wij respecteren onze studenten om wie ze zijn. Onafhankelijk van seksuele voorkeur, achtergrond, geloofsovertuiging of thuissituatie zijn zij voor ons allen gelijk. We merken echter dat als studenten stage gaan lopen, ze in sommige gevallen te maken krijgen met stagebedrijven waar ze zich niet welkom voelen om wie ze zijn.

Er is sprake van discriminatie wanneer het volgende plaatsvindt: **ongelijke behandeling op grond van mensen met gelijke capaciteit om redenen die er niet toe doen.**

Discriminatie op stage

Merk jij als docent, BPV'er, stagecoördinator of LOB'er dat dit speelt? Doe dan het volgende:

- 1 Ga naar jouw leidinggevende en bespreek samen de situatie. Ben je zelf geen stagecoördinator, betrek dan de betreffende stagecoördinator. Maak een aantekening van de situatie in het dossier van het bedrijf.
- 2 De stagecoördinator gaat samen met de leidinggevende in gesprek met het stagebedrijf en komt waar mogelijk tot een SMART geformuleerd verbeterplan en evalueert dit plan samen met de leidinggevende.
- 3 Wanneer er geen verbetering optreedt en er is sprake van discriminatie: doe dan een melding bij discriminatie.nl: <https://www.discriminatie.nl/#/home> en bij het SBB: <https://www.s-bb.nl/stagediscriminatie>. Het SBB doet onderzoek na een melding en kan op grond van discriminatie de erkenning van een leerbedrijf intrekken.

Discriminatie op school

Mocht een student zich ongelijk behandeld voelen door iemand op school (een medestudent, een docent of begeleider), maak dit dan bespreekbaar met de betreffende persoon. Kom je er samen niet uit? Bespreek de situatie dan met je leidinggevende.

Meld discriminatie

Het is van belang dat discriminatie wordt gemeld. Wij vinden het onaanvaardbaar dat studenten worden gediscrimineerd. Wanneer een stagebedrijf discrimineert, beëindigen wij daar de samenwerking mee. Dat is dan geen plek waar wij onze studenten willen klaarstomen voor hun toekomst.

Laten we samen werken aan een toekomst waarin onze studenten zich veilig en geaccepteerd voelen en van daaruit hun talenten kunnen ontwikkelen.

Protocol 'Iedereen gelijk' voor stagebedrijven

Gebruiksaanwijzing

Plaats de tekst van dit protocol op papier met het logo van je eigen school en neem actuele informatie op van personen of afdelingen die er toe doen binnen de context van het protocol.

Iedereen gelijk

(Aan stagebedrijven, om op te nemen in de stage handleiding, voorlichtingsmateriaal en informatie materiaal aan praktijkbegeleiders)

Wij respecteren onze studenten om wie ze zijn. Onafhankelijk van seksuele voorkeur, achtergrond, geloofsovertuiging of thuissituatie zijn zij voor ons allen gelijk. Dit dragen we graag aan u als stagebedrijf uit omdat het belangrijk is dat onze studenten zich bij u ook gerespecteerd voelen.

We merken echter dat als studenten stage gaan lopen, ze in sommige gevallen te maken krijgen met stagebedrijven waar ze zich niet welkom voelen om wie ze zijn.

Er is sprake van discriminatie wanneer het volgende plaatsvindt: **ongelijke behandeling op grond van mensen met gelijke capaciteit om redenen die er niet toe doen.**

Werkwijze bij discriminatie op de stage

Wanneer een student zich op de stage gediscrimineerd voelt, gaan we met het stagebedrijf in gesprek. We stellen samen een SMART verbeterplan op dat we na een vooraf afgesproken periode evalueren. Mochten er geen verbeteringen optreden, dan maken wij een melding bij het SBB. Het SBB doet onderzoek na een melding en kan op grond van discriminatie de erkenning van een leerbedrijf intrekken.

Samenwerken in een veilige leeromgeving

Laten we samen werken aan een toekomst waarin onze studenten zich veilig en geaccepteerd voelen en van daaruit hun talenten kunnen ontwikkelen.

Voorbeeld project beschrijving Gelijke Kansen tbv interne communicatie



Onze WHY

Iedere student dagen we uit om zich zelf bij ons in de opleiding maximaal te ontwikkelen. De kansen van onze studenten worden mede bepaald door de sociale leefomgeving van de student, zoals het opleidingsniveau of de financiële positie van de ouders. Ook zien we dat voor studenten in het mbo er soms nog een afstand is te overbruggen om succesvol deel te nemen aan het onderwijs. Soms betekent deze 'lastige oversteek'; het overbruggen van taal of culturele barrières, onderbroken schoolloopbaan en moeite met 'leren leren', een onstabiele thuissituatie of het ontbreken van mogelijkheden van beroepsoriëntatie. Daarom zetten we voor studenten uit 'Kwetsbare Groepen' extra in op begeleiding bij hun studieloopbaan en eventuele bijkomende problematiek.

Onze WHAT

We hebben zicht op de diversiteit van onze studentenpopulatie gelet op de maatschappelijke achtergrond. Het school- en leerklimaat moet hierbij passend zijn. We spelen in op de actuele leervragen en sociale omgeving van onze studenten.

Discriminatie van studenten bij het vinden van een bpv-plaats en tijdens de bpv vinden we ongewenst. Wij zetten ons actief in om te bewerkstelligen dat studenten een stageplaats kunnen vinden en niet worden gediscrimineerd bij het vinden van een stageplaats of tijdens hun bpv.

Bpv-discriminatie gelijke kansen

Ambitie 4 'Gelijke Kansen'

Wij bieden gelijke kansen aan alle jongeren en volwassenen om hun persoonlijk talent en burgerschap te ontwikkelen, door te stromen naar een goede positie op de arbeidsmarkt en/of naar vervolopleidingen in het mbo en hbo.

Doelstelling

Zicht op diversiteit studentenpopulatie en ondersteuning van studenten bij het (kunnen) vinden van stageplaatsen

Doelgroep

Studenten van alle niveaus, BOL en BBL

Onze HOW: De projectgroep gaat aan de slag met:

- Bewustwording dat discriminatie speelt door events en activiteiten voor docenten en studenten zoals lezingen, studiedagen en voorstellingen
- Professionaliseren van docenten en medewerkers; zij worden getraind in het ontwikkelen van culturele sensitiviteit en het leren toepassen van positieve socialisering voor docenten en stagebegeleiders. Via het train de trainer principe zijn 3 docenten opgeleid (Deep Democracy-methode) door de Anne Frank Stichting binnen het project LOB Gelijke Kansen
- Herkennen, erkennen en melden van bpv-discriminatie; ontwikkelen van processtappen die je dient te nemen bij melding van discriminatie. Wanneer moet er melding gemaakt worden richting management en SBB over een bepaald stagebedrijf, beschrijven van acties aan de hand van verschillende casussen. Inventariseren in welke branches discriminatie bij werving stageplaatsen en het volgen van stage speelt
- Stagevoorbereidingstraject aanpassen om discriminatie zoveel mogelijk voor te zijn. Denk aan speciale opdrachten en leerlijnen, ook vanuit het LOB-expertisepunt

Met als resultaat

Voor 2019:

- Professionalisering, centrale studiedag met als thema diversiteit; Mani-fest ledereen Gelijkwaardig is opgesteld en verspreid

Voor 2020:

- de mogelijkheden voor ondersteuning van studenten bij het zoeken en matchen stageplaatsen zijn in beeld
- er is oog voor de diversiteit van de studentenpopulatie en beschikbaarheid stageplaatsen, min. 3 docententeams zijn getraind
- we zijn actief in gesprek met onze stagebedrijven op dit thema
- meldingen en klachten over stagebedrijven over discriminatie van studenten zijn in beeld en worden gedeeld met leerbedrijf en SBB

Voor 2022:

- Er is zicht op de studentendoelgroep bij teams
- We acteren direct naar leerbedrijven en SBB bij melding of klachten van studenten over discriminatie van stagebedrijven. Het streven is dat er geen klachten zijn.

Manifest

'Iedereen gelijkwaardig'

- Voor ons zijn studenten allen **gelijkwaardig**. Ongeacht hun ge loofsovertuiging, seksuele voorkeur, genderidentiteit, achtergrond of huidskleur.
- Iedere student is **uniek en bijzonder**. Wij koesteren dat en zorgen ervoor dat iedere student bij ons zichzelf kan zijn en zich **geaccepteerd** voelt om wie hij of zij is.
- Wij laten onze studenten voelen dat ze **welkom** zijn en zorgen voor een **veilig klimaat** waarin we elkaar helpen, aandacht hebben voor elkaar en elkaar respecteren.
- We zorgen ervoor dat studenten ook **tijdens hun stage geaccepteerd** worden om wie ze zijn. Het is voor ons onacceptabel wanneer studenten gediscrimineerd worden op hun stage. Wanneer dit gebeurt, ondernemen wij **actie**.
- Wij leren studenten **weerbaar** te worden en op zichzelf te vertrouwen om succesvol mee te doen, nu en later.
- Wij stimuleren onze studenten om het **bespreekbaar** te maken wanneer zij tijdens hun stage of op school zich niet veilig, geaccepteerd of gediscrimineerd voelen

Onze opdracht

Er ligt ook een interne **opdracht** om aandacht te besteden aan discriminatie door medewerkers en studenten. De aanpak van discriminatie op de stagemarkt kan een **breder positief effect** hebben op het bewustzijn van en zichtbaar maken van het **eigen 'onbewust' discriminerend gedrag**.

Overzicht van planning en activiteiten

Jaar	Fase project en activiteiten	KPI's
2019	Verkennen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inventariseren in welke branches discriminatie bij werving stageplaatsen en het volgen van stage een issue is
2020	Ontwikkelen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Discriminatie van studenten staat op de agenda van alle werkveldoverleggen ▪ Mogelijkheden voor ondersteuning van studenten bij zoeken stageplaatsen = voorzetting ambities en acties BPV-verbeterplan
2021	Implementeren	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluatie en bijstelling van ondersteuning studenten bij zoeken van stageplaatsen
2022	Evalueren	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Er is zicht op de studentendoelgroep bij teams ▪ Er zijn geen klachten van studenten over discriminatie van stagebedrijven

Discriminatiegegevens

Uit rapportages komt naar voren dat wij ook intern te maken hebben met discriminatie.

Samenvatting

- Over discriminatie wordt o.a. gezegd dat sommige docenten discriminerende opmerkingen maken. Een aantal studenten voelt zich minder behandeld door docenten op basis van afkomst
- Als er vervelende dingen op school of in de klas gebeuren, wijt 15% (Z&W), 14% (Economie), 17% (Techniek) van de studenten dat aan afkomst/cultuur/geloof
- Van de docenten ziet 2% dagelijks/wekelijks discriminatie voorkomen op school; van de studenten is dat 7%.
- Op een locatie (techniek sector) wordt het door studenten het meest gezien en komt het vooral verborgen voor; op een andere locatie is de discriminatie openlijker.
- 2% van de studenten van Z&W, 3% van Economie en 8% van Techniek wordt zelf dagelijks/wekelijks gediscrimineerd. Daarbij gaat in $\frac{3}{4}$ van de gevallen om jongens en $\frac{1}{4}$ om meisjes.

De gemelde bpv-discriminatie beweegt zich op 4 niveaus: **leeftijd, etniciteit, beperking, VOG** (resp. 'kerfstok'). Wij kiezen vaak voor pragmatische oplossingen, voor vermijding en we gaan de confrontaties niet vaak aan om dat behoudt van de stageplaats voor de opleiding heel belangrijk is. Enkele voorbeelden:

- Etniciteit: plaatsen van stagiaires bij overheid of niet westerse werkgevers, matchen op basis van foto (om te laten selecteren op hoofddoek),
- Bij de intake: adviseren aan schijnbaar moeilijk plaatsbare studenten (leeftijd, kleur) om 'werk te gaan zoeken en dan de BBL te gaan doen',
- Beperking: verzwijgen van een beperking waardoor leerbedrijven zich 'gepiepeld' voelen en de toegang tot de BPV onnodig wordt bemoeilijkt,
- Studenten met een beperking dringend adviseren iets anders te gaan doen want 'we kunnen je niet kwijt in de stage'

Extra activiteiten t.b.v. stagevoorbereiding

Deze extra voorbereiding geeft de mogelijkheid om studenten, die extra ondersteuning nodig hebben, tijdig te signaleren. Zo kunnen wij ze tijdig ondersteunen (voordat alle andere studenten een stageplaats gaan zoeken en de meeste plekken ingevuld zijn).

1 Meelopen in het leerbedrijf binnen onze school

- Studenten moeten solliciteren voor een plek in het leerbedrijf binnen de school waar ze een dag mee gaan lopen. Ze schrijven hiervoor een officiële cv en brief, maken eventueel een filmpje en doen een speeddate sollicitatie.
- Ze gaan deze dag gekleed als werknemer. Dat betekent dat ze geen telefoon mee mogen nemen, zich professioneel moeten voorstellen aan collega's en representatief gekleed gaan. Dit alles als voorbereiding op een echt stage.
- Studenten doen die dag een waardevolle werkervaring op en werken aan beroepscompetenties.
- Wanneer ze niet worden aangenomen, volgen ze die dag een soort 'Bootcamp': ze krijgen deze dag miniworkshops waarin ze ondersteuning krijgen bij het opzetten van een goed cv en goede brief en goede presentatie.

2 Speeddate

- Met behulp van HRM -professionals of studenten van de opleiding HRM nemen de studenten deel aan een speeddate.
- Ze presenteren zich zoals ze dat ook zouden doen als ze gaan solliciteren bij stagebedrijven.
- Voorafgaand aan de speeddate leren we de studenten om een goede elevator pitch te houden.

3 Anonieme beoordeling cv en brief

- We nodigen een praktijkopleider uit in de klas en vragen hem of haar om verschillen de geanonimiseerde cv's en brieven door te lezen en hier positieve en opbouwende feedback op te geven. De studenten weten welke cv en brief van hen is en leren zo van hun eigen feedback en de feedback aan de andere studenten.

4 Workshops om te empoweren

In de weken voorafgaand aan de stageperiode, bieden we verschillende workshops aan:

- Workshop door een rolmodel ter inspiratie (iemand die een moeilijke situatie heeft overwonnen en succesvol is)
- Coaching op specifieke onderdelen tijdens het sollicitatieproces
- Hoe ziet een professional eruit? (kleding, presentatie, social media-uitingen)

5 Uitwisseling cv/brief/filmpje

- Groepen kijken anonieme cv's/brieven en filmpjes van andere groepen na en geven hier feedback op. Op basis van hun feedback, passen ze hun eigen cv en brief of film aan.

6 Aanpak Oriënterende Bedrijfsbezoeken

- In deze 'aanpak' staan alle opdrachten, formulieren en relevante materialen die bruikbaar zijn voor de Oriënterende Bedrijfsbezoeken. Deze bezoeken kunnen in gezet worden als wederzijdse kennismaking tussen student en mogelijk stagebedrijf.

Aanbevelingen tbv voorkomen stagediscriminatie

Aanbevelingen n.a.v. de lezingen Ongelijke kansen op de stagemarkt: wat betekent dat voor studenten en onderwijsprofessionals?

Tijdens de projectperiode LOB-Gelijke Kansen zijn er lezingen gegeven door Eva Klooster binnen de doelstelling van het project LOB-Gelijke Kansen. Tijdens het project werd de lezing gezien als startbijeenkomst binnen de deelnemende school.

De aanbevelingen zijn samengesteld op basis van wetenschappelijke inzichten uit Eva's onderzoek, door gevoerde gesprekken met studenten en docenten en input die 'opgehaald' is tijdens de lezingen die in de projectperiode zijn uitgevoerd.

Deze aanbevelingen zijn bruikbaar als een school het thema 'ongelijke kansen op de stagemarkt' bespreekbaar wil maken en stappen wil zetten ter verbetering van de kansen voor alle studenten op die stagemarkt.

Aanbevelingen organisatieniveau

- Zorg voor vastgesteld en uitvoerbaar beleid t.a.v. stagediscriminatie
- Bij vastgesteld beleid hoort een management die verantwoordelijkheid neemt
- Maak op organisatie niveau afspraken hoe te handelen bij signalen t.a.v. discriminatie
- Zorg ervoor dat de organisatie stelling neemt t.a.v. bedrijven die stagiairs discrimineren en/of buitensluiten, c.q. geen stageplaats geven.
- Voer jaarlijks of periodiek tevredenheid enquête onder studenten uit en neem in de enquête een aantal specifieke vragen op die inzicht geven in ervaren discriminatie door studenten.
- Neem binnen beleid afspraken op t.a.v. het wel/niet zetten van juridische stappen bij discriminatie.
- Beleid moet gericht zijn op het creëren van optimale kansen van studenten op de arbeidsmarkt

Aanbevelingen uitvoeringsniveau

- Organiseer in teamverband periodiek momenten voor het delen van ervaringen in het kader van discriminatie
- Steun elkaar in het uitvoeren van stappen die wenselijk/nodig zijn om bedrijf aan te spreken.
- Creëer in het team een sfeer van openheid en veiligheid om de situaties te bespreken en om ondersteuning te vragen/krijgen.
- Wees binnen team alert op het risico dat discriminerende ervaring van een student niet het individuele probleem van één docent wordt.
- Neem studenten serieus als ze signalen aangeven t.a.v. discriminatie ervaringen.
- Door voortdurend te denken aan een mogelijk tekort aan stageplaatsen, wordt iedere discussie in dit verband geblokkeerd.

Aanbevelingen studentenniveau

Stagevoorbereiding

- Maak gebruik van rolmodellen
- Leg relaties met ouders door specifieke opdrachten en/of contacten
- Werk met speeddaten
- Oefen en werk met actief en functioneel gebruik van LinkedIn
- Ga actief aan de slag met werkvormen t.a.v. netwerken en het gebruik hiervan
- Zet oefeningen en activiteiten in die studenten weerbaar maken en zelfvertrouwen vergroten. Denk daarbij aan opdrachten uit 'Ben jij stagerijp'
- Organiseer en realiseer een dag waarop studenten een Oriënterend Bedrijfsbezoek uitvoeren.
- Maken van cv:
 - Zorg voor een uniek cv en/of portfolio van de student
 - Begin een cv met de vaardigheden van de student en plaats de naam aan het einde van het cv
 - Indien mogelijk en/of relevant, zorg eventueel voor een Nederlandse vertaling van de achternaam van de student.
 - Solliciteer d.m.v. het maken van een videofilmje

Werven van stageplaatsen

- Vanuit het standpunt 'contact is meer dan kennis' investeren in het beoogde bedrijvennetwerk t.b.v. passende stages voor studenten.
- Bouw daadwerkelijk aan een langdurig netwerk met het regionale bedrijfsleven. En realiseer je daarbij dat dit tijd kost en geef aandacht aan het belang van stagiaires voor het bedrijfsleven.
- Werk aan een netwerk van bedrijven die openstaan voor een diverse populatie studenten.
- Wees bewust van het behouden van de balans tussen behoud bedrijf als stageplaats en het bieden van kansen tijdens de stage voor de student.
- Maak kwaliteiten van student zichtbaar bij werving en plaatsing van student als stagiaire
- Laat je leiden door het vinden van kwalitatieve stages en probeer de 'dwang van stageplaatsen moeten vinden' los te laten.
- Ga niet in op wensen/eisen van bedrijven die bepaalde studentgroepen niet toelaten. Denk daarbij ook aan de 'eisen' van allochtone eigenaren van bedrijven die uitsluitend studenten van 'eigen' cultuur willen.
- Selecteer bedrijven op kwalitatieve begeleiding van de student en een veilige leeromgeving gedurende de stageperiode.
- Stageplaatsen moeten de mogelijkheid tot leren in zich hebben.

Plaatsing en gedurende stageperiode

- Kom als school in actie als student geen plaats kan vinden. Organiseer een voorgesprek met bedrijf als dat wenselijk is of ga nabellen wat eventuele redenen zijn voor niet aannemen van student.
- Werk vanuit een vertrouwensrelatie tussen school, student en bedrijf en zie het onderwijs als brug tussen deze betrokkenen.
- Maak op een positieve manier gebruik van de intermediaire rol van de docent/begeleider voor de student.

Aanbevelingen tbv voorkomen stagediscriminatie

- Zorg voor een constructieve samenwerking tussen docenten en betrokkenen van het stagebureau.
- Neem wens van studenten serieus. Ook als studenten aangeven bewust geen stageplaats te willen binnen hun 'eigen' cultuur, maar kiezen voor een andere omgeving en/of cultuur.
- Wees alert op de balans tussen de mogelijkheid voor ontwikkeling door de student en en de neiging tot beschermend gedrag van de docent/begeleider.
- Deze alertheid geldt ook voor studenten die keuzes maken uit zelfbescherming. Daag hen uit andere stappen te zetten die een bijdrage leveren aan optimalere kansen op de arbeidsmarkt.
- Zorg ervoor dat diverse stages gedurende de opleiding een ontwikkeling mogelijk maken van de student en dat er diverse 'smaken van bedrijven' mogelijk zijn.

Colofon

Deze publicatie is geschreven in het kader van het landelijke project LOB-Gelijke Kansen in het mbo. Dit project wordt gesubsidieerd door het ministeries van OCW en SZW en wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van MBO Diensten.

Auteurs: MBO Diensten: Monique Janssen, Margret Mulders en Fieny Peerboom

Redactie en realisatie: R & Z Content Makers, Nijmegen

Vormgeving: Lauwers-C, Nijmegen

December 2019