SINDS 1 JANUARI 2026 IS DE WET VAN SCHOOL NAAR DUURZAAM WERK VAN KRACHT

Inclusieve stages zijn geen gunst, maar pure noodzaak

Sinds 1 januari 2026 is de Wet Van school naar duurzaam werk van kracht. Een wet die belooft dat iedere student gelijke kansen krijgt op een soepele overgang van opleiding naar werk. Maar zolang stages niet structureel inclusiever worden ingericht, blijft die belofte voor veel studenten een papieren werkelijkheid. Voor studenten met een fysieke beperking, chronische ziekte of psychische kwetsbaarheid is het vinden en het succesvol doorlopen van een stage nog altijd geen vanzelfsprekendheid, terwijl stages juist de belangrijkste schakel zijn richting de arbeidsmarkt.

Om die kloof te dichten, publiceert Expertisecentrum Inclusief Onderwijs (ECIO) samen met Windesheim, Fontys Hogeschool, Inholland, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN), Hogeschool Utrecht, De Haagse Hogeschool en de Landelijke Studenten Vakbond (LSVb) tien praktische aanbevelingen voor inclusieve stagecriteria. Deze bieden onderwijsinstellingen en werkgevers concrete handvatten: van duidelijke communicatie en realistische verwachtingen tot zorgvuldige matching en passende begeleiding. Het gaat niet om uitzonderingsbeleid, maar om beter beleid, beleid dat uitgaat van diversiteit als realiteit, niet als afwijking.

TIEN PRAKTISCHE AANBEVELINGEN VOOR INCLUSIEVE STAGECRITERIA

'Veel onderwijsinstellingen en stagebedrijven zijn zich niet altijd bewust van de aanpassingen die nodig zijn om studenten met een ondersteuningsbehoefte goed te ondersteunen. Met onze tien aanbevelingen bieden we hiervoor gerichte handvatten.'
Aniek Luyt (ECIO)

STRUCTURELE ONGELIJKHEID

De cijfers zijn helder. Uit de HBO Monitor 2024 blijkt dat 23 procent van de hbo-afgestudeerden met een ondersteuningsbehoefte een jaar na afstuderen nog geen baan heeft, tegenover 13 procent van studenten zonder ondersteuningsbehoefte. Daarnaast ervaart één op de tien studenten met een functiebeperking stagediscriminatie. Dit zijn geen incidenten, maar structurele patronen. Toch blijven we het probleem vaak individualiseren. Studenten moeten weerbaarder zijn, zichzelf beter uitleggen of 'beter passen' bij een organisatie. Daarmee leggen we de verantwoordelijkheid consequent bij degene met de minste macht, terwijl de stagepraktijk zelf zelden ter discussie staat.

HARDNEKKIGE BEELDVORMING

Veel onderwijsinstellingen en stagebedrijven blijven studenten met een ondersteuningsbehoefte zien als een risico. In werkelijkheid vragen zij om overzicht, voorspelbaarheid en duidelijke afspraken. Oftewel voorwaarden die voor iedere student van belang zijn. Door vast te houden aan een smalle norm van de 'ideale stagiair' verspillen we talent nog voordat het zich kan bewijzen. Dat is niet alleen onrechtvaardig, maar ook ronduit inefficiënt.

FOTO: ECIO

ARBEIDSKRAPTE VRAAGT OM EEN BREDERE BLIK OP TALENT

We kampen in Nederland met structurele arbeidskrapte in vrijwel alle sectoren. Tegelijkertijd laten we een grote groep gemotiveerde studenten onbenut. Studenten met een ondersteuningsbehoefte brengen waardevolle vaardigheden mee, zoals doorzettingsvermogen, analytisch denken en creativiteit.

'Gebrek aan kennis kan leiden tot misverstanden en onzekerheid, zowel bij studenten als bij stagebegeleiders.'
Margot Cruijsen (ECIO)

Inclusief ingerichte stages maken het mogelijk deze kwaliteiten duurzaam te ontwikkelen en in te zetten. Inclusieve stages zijn daarmee geen sociale gunst of vorm van liefdadigheid, maar een strategische investering in menselijk kapitaal.

VAN WET NAAR WERKVLOER

De Wet gelijke behandeling, de Arbowet en Arbeidstijdenwet , de Banenafspraak en het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap bieden al jaren een stevig juridisch fundament. De nieuwe wet Van school naar duurzaam werk benadrukt dat gelijke kansen geen vrijblijvende ambitie meer zijn. De echte uitdaging zit in de vertaling naar de dagelijkse praktijk. Wat betekent inclusie concreet voor het werven, begeleiden en beoordelen van stagiairs?

GEDEELDE VERANTWOORDELIJKHEID

Inclusieve stages ontstaan niet vanzelf. Ze vragen om bewuste keuzes van onderwijsinstellingen, stagebegeleiders, werkgevers en beleidsmakers. Zolang we blijven zoeken naar de 'perfecte stagiair' of wachten op de 'ideale stageplek', verandert er weinig. De realiteit is dat gelijke kansen alleen ontstaan wanneer inclusie onderdeel wordt van het dagelijks handelen.

De overgang van opleiding naar werk begint niet bij de eerste baan, maar bij de eerste stage. Met deze aanbevelingen laten ECIO en partners zien dat inclusie geen abstract ideaal is voor later, maar een concrete en uitvoerbare opdracht voor vandaag.

BRON: ECIO | DOCUMENTEN