

# Onderzoeksrapportage

## Stageproblematiek mbo-niveau 2



<b>INHOUDSOPGAVE</b>	<b>PAG.</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2. Doelstellingen en uitvoering van het onderzoek</b>	<b>4</b>
<b>3. Resultaten van het onderzoek</b>	<b>5</b>
3.1. Inleiding	5
3.2. Uitkomsten enquête bedrijven	6
3.3. Uitkomsten interviews vertegenwoordigers onderwijsinstellingen	8
<b>4. Conclusies en aanbevelingen</b>	<b>11</b>
4.1. Inleiding	11
4.2. Conclusies uit het onderzoek	11
4.3. Aanbevelingen voor het vervolg	12
<b>5. Bijlagen</b>	<b>14</b>
5.1. Maatregel 10 Sectorplan recreatie 2014 – 2016	15
5.2. Overzicht open vragen en antwoorden schriftelijke enquête bedrijven	17
5.3. Interviews met vertegenwoordigers RCO/AOC	24

## **1. Inleiding**

De vraag naar arbeid trekt waarschijnlijk nog voor 2020 aan en tegelijkertijd krimpt als gevolg van de demografische ontwikkelingen de werkende beroepsbevolking. Deze ontwikkelingen maken het nodig om meer aandacht te besteden aan investeringen in de productiviteit en de inzetbaarheid van werkenden. Investerings in opleiding en ontwikkeling, de organisatie van het werk, arbeidsverhoudingen, gezondheid en arbeidsvoorwaarden vergroten het vermogen om - nu en in de toekomst - deel te blijven nemen aan het arbeidsproces en ervoor te zorgen dat de bedrijven over genoeg vitale medewerkers kunnen beschikken.

Een manier om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden is ontwikkeling en beroepsonderwijs, zowel via de beroepsopleidingen (MBO en HBO) als via beroepsspecifieke cursussen en trainingen tijdens de loopbaan. De medewerkers moeten in de bedrijven op verschillende niveaus hun bijdrage kunnen leveren. Daarvoor is instroom vanuit de verschillende niveaus vanuit met name het MBO (niveau 2, 3 en 4) noodzakelijk voor de sector recreatie.

In de afgelopen jaren hebben docenten van de MBO-onderwijsinstellingen (ROC's) aangegeven dat het voor leerlingen die een opleiding op Mbo-niveau 2 volgen moeilijk is een relevante stageplaats te kunnen vinden. Bedrijven hebben voldoende aanbod van leerlingen die een opleiding volgen op de Mbo-niveaus 3 en 4 en zij lijken aan deze leerlingen de voorkeur te geven boven de Mbo-niveau 2 leerlingen.

Sociale partners in de sector recreatie zijn zich bewust van de problematiek van niveau 2 leerlingen en de gevolgen daarvan voor de betreffende jongeren en het toekomstige arbeidsmarktpotentieel. Er dreigt een tekort aan gekwalificeerde medewerkers op dit niveau te komen. Dit is een ontwikkeling die zorgen baart. Niet alleen voor de bedrijven maar zeker ook voor de Mbo-niveau 2 leerlingen. Het ontbreken van een stageplaats betekent dat ze een opleidings- en carrièreperspectief wordt ontnomen doordat ze de beroepsopleiding niet gekwalificeerd af kunnen ronden. Ook is een opleiding op niveau 2 voor sommige jongeren een opstap binnen de sector. Via de reguliere opleidingsstructuur is het volgen van een opleiding op een hoger niveau voor deze jongeren niet altijd mogelijk. Maar eenmaal gekwalificeerd en ingestroomd in werk in de sector recreatie, zijn deze medewerkers ook een reservoir voor doorstroming naar werk op Mbo-niveau 3 en 4.

Gezien de geconstateerde problematiek hebben sociale partners in de sector in het kader van het Sectorplan recreatie 2014 – 2016 opdracht gegeven een onderzoek (zie bijlage 5.1.) uit te laten voeren naar de stageproblematiek voor leerlingen Mbo-niveau 2 die een beroepsopleiding volgen voor relevante beroepsopleidingen zoals Leisure & hospitality assistent, Groentechnisch medewerker, Aqua & leisure en Sport en bewegingsbegeleider.

In deze rapportage wordt verslag gedaan van het uitgevoerde onderzoek. In hoofdstuk 2 worden de doelstellingen en onderzoeksmethode nader beschreven, waarna in hoofdstuk 3 de resultaten van het onderzoek bij bedrijven en de interviews met vertegenwoordigers van onderwijsinstellingen samengevat weergegeven. In hoofdstuk worden de conclusies en aanbevelingen op een rijtje gezet. Tot slot zijn in hoofdstuk 5 de bijlagen opgenomen.

## **2. Doelstellingen en uitvoering van het onderzoek**

De belangrijkste doelstellingen van het onderzoek zijn:

- waarom bedrijven onvoldoende stageplaatsen Mbo-niveau 2 beschikbaar stellen?
- op welke wijze bevorderd kan worden dat er meer stageplekken beschikbaar komen voor mbo-niveau 2 leerlingen?

De insteek van het is praktisch van aard. Met behulp van de verkregen informatie van bedrijven en onderwijsinstellingen gaat het erom acties te benoemen die door bedrijven, onderwijsinstellingen en SFRecreatie, het liefst in gezamenlijkheid, uitgevoerd kunnen worden. Acties die het aantal stageplaatsen voor Mbo-niveau 2 leerlingen dienen te verhogen.

Bij de uitvoering van het onderzoek zijn de volgende stappen te onderscheiden:

1. Onderzoeken d.m.v. een digitale enquête bij bedrijven welke factoren er toe leiden dat werkgevers weinig of geen stageplaatsen aanbieden aan mbo-niveau 2 leerlingen en welke maatregelen een positief effect zouden kunnen hebben om meer niveau 2 leerlingen een stageplaats te bieden.
2. Interviews bij onderwijsinstellingen welke problemen die mbo-niveau 2 leerlingen hebben om een relevante stageplaats te vinden en welke oplossingen zij zien om de problemen te verminderen.
3. Formuleren van conclusies en aanbevelingen om de gesignaleerde belemmeringen weg te nemen.
4. Bespreken van de onderzoeksrapportage binnen de Vakgroep beroepsonderwijs en het bestuur van GOREcreatie en draagvlak en eventueel middelen zoeken voor de in te voeren maatregelen.
5. Het bespreken van de onderzoeksrapportage en de voorgestelde maatregelen met bedrijven en onderwijsinstellingen.
6. Het invoeren van de maatregelen, zowel landelijk als regionaal.
7. Het is van belang om in elke fase van het onderzoek goed te communiceren, enerzijds om voldoende respons te verkrijgen anderzijds om de relevante partijen en hun vertegenwoordigers goed geïnformeerd te houden van de voortgang.

Het onderzoek is uitgevoerd in de maanden april t/m oktober 2015.

In de eerste plaats is een korte digitale vragenlijst uitgezet bij bedrijven in de recreatiesector en zwembaden. Dit is zowel vanuit het secretariaat van SFRecreatie gebeurd als via de kanalen van RECRON.

Op basis van de voorlopige resultaten van het onderzoek bij bedrijven, zijn interviews gehouden met vertegenwoordigers van een vijftal onderwijsinstellingen (ROC/AOC).

In de maanden november 2015 t/m maart 2016 zijn de (voorlopige) resultaten, conclusies en aanbevelingen besproken met de Vakgroep beroepsonderwijs van SFRecreatie.

Uiteindelijk heeft dit geleid tot deze onderzoeksrapportage met resultaten, conclusies en aanbevelingen die op 5 april 2016 is besproken in het bestuur van GOREcreatie.

### 3. Resultaten van het onderzoek

#### 3.1. Inleiding

Het onderzoek is uitgevoerd in de maanden april t/m oktober 2015. Ten behoeve van het onderzoek is vooraf gekeken over hoeveel leerlingen niveau 2, erkende leerbedrijven en onderwijsinstellingen (ROC en AOC) het gaat. Deze kwantitatieve gegevens zijn achterhaald bij de relevante kenniscentra Kenwerk, Aequor en Calibris. Van de eerste twee werden de gegevens zonder problemen verstrekt. Van het kenniscentrum Calibris zijn geen gegevens ontvangen, omdat zij vonden dat zij daartoe niet gerechtigd waren. De vooronderstelling is echter, dat er voor de opleiding Aqua & leisure en Sport en bewegingsbegeleider weinig leerlingen op niveau 2 worden opgeleid, omdat dit voornamelijk voor de certificeerbare eenheid Toezichthouder voor de zwembadbranche mogelijk is.

Het overzicht van de kwantitatieve gegevens ziet er als volgt uit, waarbij gegevens gebruikt zijn van de onderstaande kenniscentra en DUO (2014):

Kenniscentrum	Aantal onderwijsinstellingen	Aantal erkende leerbedrijven	Aantal leerlingen Niveau 2 BBL	Aantal leerlingen Niveau 2 BOL	Totaal aantal leerlingen niveau 2
<b>Kenwerk</b>	24	1170	24	1129	1153
<b>Aequor</b>	7	34	0	88	88
<b>totaal</b>	31	1204	24	1217	1241

In de eerste plaats is een korte digitale vragenlijst uitgezet bij bedrijven in de recreatiesector en zwembaden. Dit is zowel vanuit het secretariaat van SFRecreatie gebeurd als via de kanalen van RECRON. De enquête bestond uit 11 vragen. Op het voorblad was een korte toelichtende tekst opgenomen:

*Leidt u al stagiaires op?*

*Vragenlijst stagebeleid bij zwembaden en recreatiebedrijven.  
Het invullen van de vragenlijst kost u maximaal 3 minuten tijd.*

*Bij voorbaat dank, SFRecreatie*

Bij de voorbereiding was er bewust voor gekozen de enquête op deze wijze vorm en inhoud te geven. Ervaringen uit voorgaande jaren had geleerd dat een lange vragenlijst weinig respons opleverde. De bedrijven konden u d.m.v. het zetten van rondjes of door het invullen van tekst de vragen beantwoorden.

In totaal hebben, na een reminder, 302 bedrijven de digitale enquête ingevuld retour gezonden. Op een totaal bestand van ± 1500 bij SFRecreatie aangesloten bedrijven is dat 20%. Een dergelijk percentage duidt erop dat de uitkomsten als representatief beschouwd kunnen worden.

Op hoofdlijnen worden in dit hoofdstuk de resultaten samengevat weergegeven. In bijlage 5.2. is nog een overzicht van de open vragen en antwoorden van de bedrijven opgenomen.

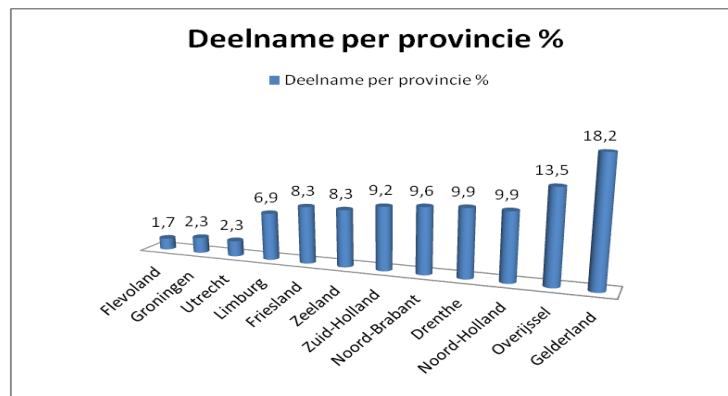
### 3.2. Uitkomsten enquête bedrijven:

De uitkomsten per vraag zijn soms weergegeven in een tabel, soms in geschreven tekst.

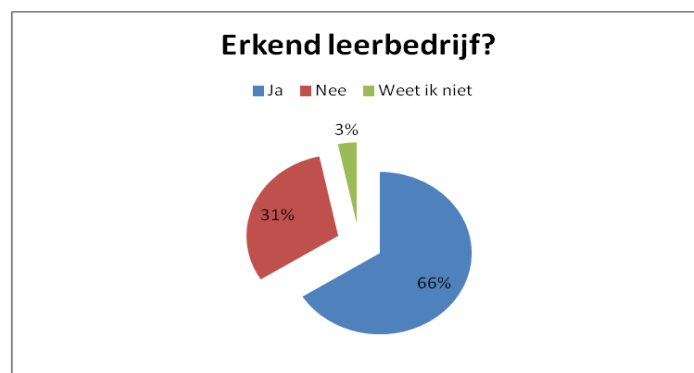
- In onderstaande tabel is de hoofdactiviteit van de respondenten weergegeven:



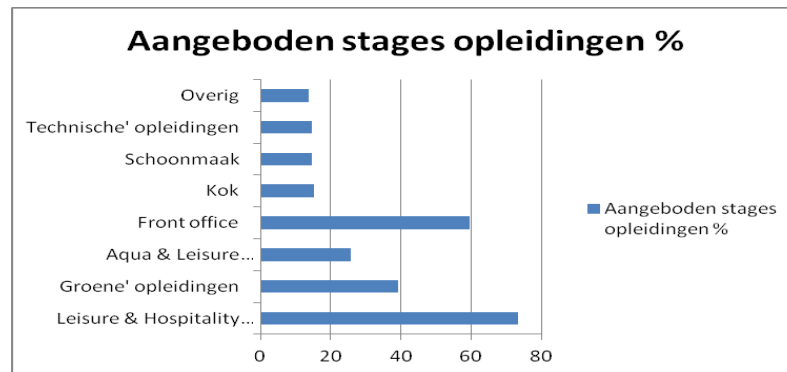
- De onderstaande tabel geeft de verdeling van de respondenten over ons land weer.



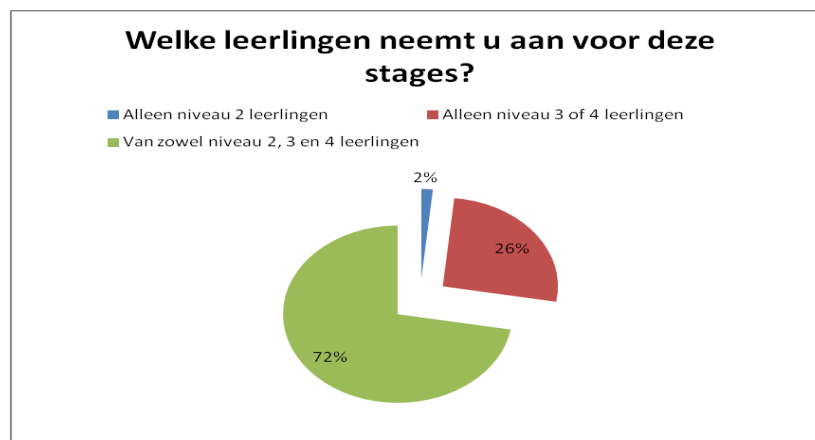
- De onderstaande tabel geeft de verdeling weer van erkende leerbedrijven.



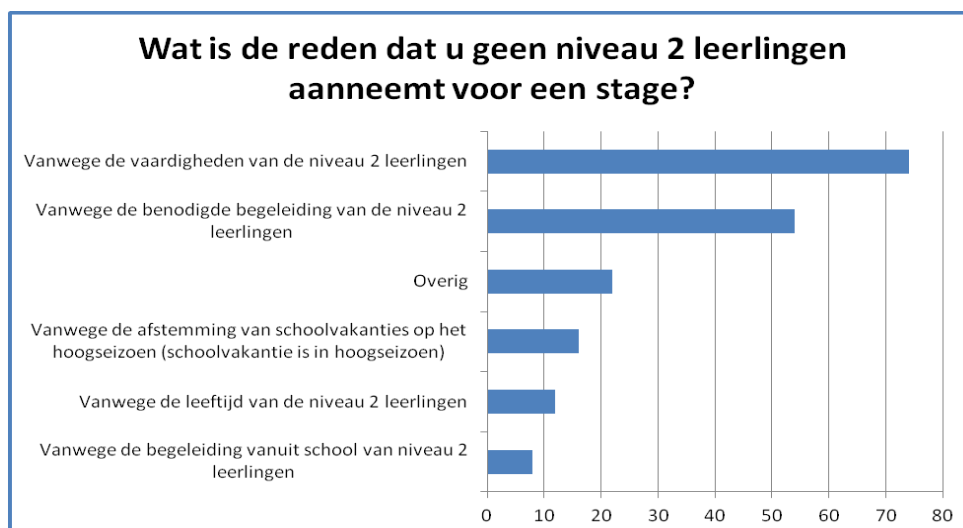
- Op de vraag of bedrijven de afgelopen drie jaar een MBO-leerling stage hebben laten lopen, geeft 91% van de bedrijven aan dat gedaan te hebben, terwijl 9% aangeeft dit niet gedaan te hebben.
- In de volgende tabel is aangegeven op welke MBO-opleidingen deze stage betrekking had:



- Op de vraag van welk Mbo-niveau (2, 3 of 4) stageplekken werden aangeboden was de verdeling van de antwoorden als volgt:



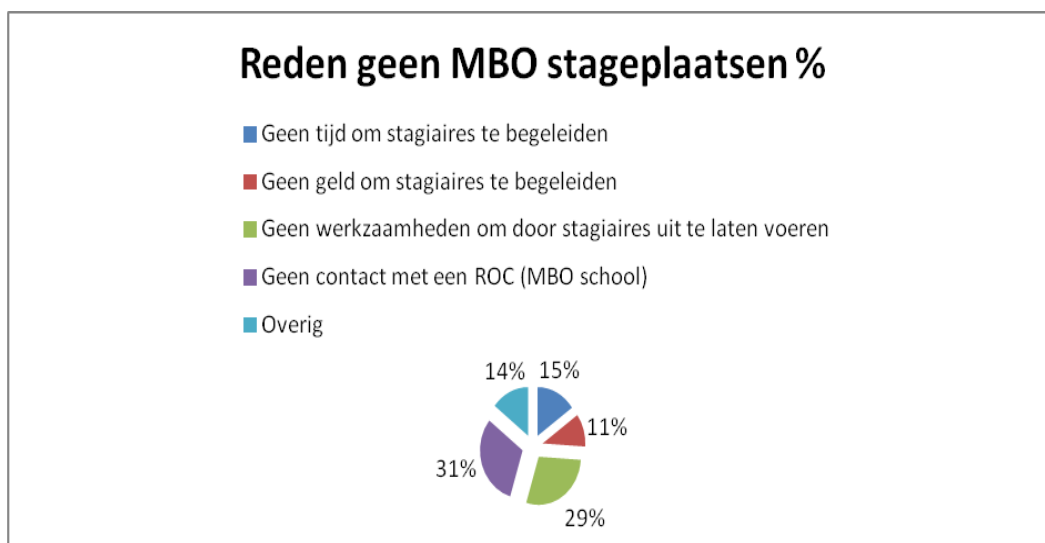
- Bij de volgende vraag werd aan de bedrijven die bij de vorige vraag gekozen hadden voor alleen niveau 3 of 4 leerlingen een stageplek te bieden naar de reden(en) gevraagd waarom ze dat niet aan de niveau 2 leerlingen deden. Dat gaf het volgende beeld:



- De open vraag *Wat heeft u nodig om wel stagiaires van niveau 2 aan te nemen?* werden 48 antwoorden ingevuld. Sommige bedrijven gaven meerdere antwoorden (zie bijl. 5.2. pag. 16 t/m 19. De antwoorden zijn als volgt te rubriceren:

- gaat niet lukken, niveau van leerlingen sluit niet aan bij het werk 14
- tijd om te begeleiden, ze hebben meer nodig 10
- motivatie, inzet, vaardigheden en zelfstandigheid van leerlingen 8
- meer medewerking van school 4
- afstemming opleiding op het werk 4
- budget, begeleider van buiten bedrijf 2

- Aan de bedrijven die geen stageplaatsen aanbieden werd naar de reden gevraagd. Dat beeld is weergegeven in onderstaande tabel.



- Aan de bedrijven uit de vorige vraag werd gevraagd wat ze nodig hebben om wel stagiaires te nemen. Hierop kwamen 74 antwoorden. Sommige bedrijven gaven meerdere antwoorden. Zie bijl. 5.2. pag. 19 t/m 22. De antwoorden zijn als volgt te rubriceren:

- informatie en begeleiding 11
- tijd en medewerkers 9
- stagiaires die op het goede moment komen 7
- contact met school 7
- geen idee 5
- financiële ondersteuning 4
- erkend leerbedrijf worden 3
- willen we gewoon niet 3

### 3.3. Uitkomsten interviews vertegenwoordigers onderwijsinstellingen:

Op basis van de voorlopige resultaten van de enquête bij de bedrijven zijn in de maanden augustus/september 2015 interviews gehouden met 5 vertegenwoordigers van ROC's en AOC's.

Het eerste interview had een vrij open karakter. Op grond van dit gesprek is een gestructureerde vragenlijst gemaakt die met de overige 4 vertegenwoordigers is doorgenomen.

De antwoorden van de vertegenwoordigers van de onderwijsinstellingen zijn in bijlage 5.3. in zijn geheel anoniem weergegeven. In dit hoofdstuk worden deze antwoorden samengevat.



- **Algemeen:**

De vertegenwoordigers van de onderwijsinstellingen die zijn geïnterviewd hadden allen een gecombineerde functie van BPV- of stagecoördinator en docent. Daarnaast werden op de instellingen de voor recreatie en zwembaden relevante MBO-opleidingen op niveau 2 uitgevoerd. Het aantal leerlingen verschilde nogal: 40/50, 22, 800, 28 en 30.
- **Hoe is volgens u de situatie van niveau 2 leerlingen en hun mogelijkheden op een stage in de sector recreatie?**

Vier instellingen gaven aan dat het geen groot probleem was om voor de leerlingen stageplaatsen te vinden, hoewel dat niet altijd gedurende de beide jaren bij recreatieparken was. Voor een school was het wel moeilijk, omdat de bedrijven niet altijd tevreden zijn over het niveau van de leerlingen en de periode waarin ze stage kwamen lopen. Scholen geven aan wel over voldoende bedrijven te beschikken.
- **Welke uitdagingen ondervindt u hierin?**

Deze blijken vooral te zitten in de aansluiting tussen de opleiding en de werkzaamheden die op de stageplek uitgevoerd kunnen worden. Deze sluit niet altijd aan of in de periode waarin de leerlingen komen (b.v. winter) zijn geen relevante werkzaamheden uit te voeren.
- **Indien u uitdagingen ziet, welke oplossingen/veranderingen zijn er volgens u nodig?**

Alle vertegenwoordigers geven aan dat er meer begeleid dient te worden. Dat is nodig bij de leerlingen niveau 2, want die hebben nog niet het overzicht om zelfstandig dingen aan te pakken. Begeleiders zijn vaak zelf nog in opleiding of hebben er geen zin in om zich in te zetten. Daarnaast moeten bedrijven de stagiaires niet als goedkope arbeidskrachten of collega's beschouwen. De school moet contact onderhouden om te volgen of de stage goed verloopt.
- **Zijn er specifieke werkvelden waarin het extra moeilijk is om een stage voor te vinden?**

Nee, niet binnen recreatie.
- **Wat is volgens u de reden dat leerbedrijven minder niveau 2 leerlingen aannemen en wat heeft het ROC nodig om eraan mee te werken deze leerlingen ook een stageplek vinden?**

Als belangrijkste wordt genoemd dat ze teveel aandacht en tijd vragen en dus goed begeleid moeten worden. Ook taalvaardigheid en sociale vaardigheden worden genoemd. Voor leerlingen uit de groene opleidingen geldt dan nog dat ze liever geen contact met gasten hebben.
- **Hoe vinden leerlingen een stageplek? Wat is hierin hun aandeel?**

Bij alle onderwijsinstellingen hebben de leerlingen een rol bij het verkrijgen van een stageplaats. Soms doen ze het geheel zelf, soms begeleidt de school. Een sollicitatiebrief schrijven gebeurt altijd. Leerlingen maken gebruik van het netwerk van de school.
- **Is er een manier waarop leerlingen het meeste kans maken?**

School geeft advies en begeleidt. Dat is zeker van belang bij de niveau 2 leerlingen. Docenten geven informatie en helpen bij het schrijven van de sollicitatiebrief. Een school geeft aan dat er altijd een stagecontract moet zijn bij een erkend leerbedrijf. Wat zeker helpt, is als a.s. stagiaires bij de bedrijven tonen dat ze enthousiast en gemotiveerd zijn. Ook als de school mede bepaalt of er wel een goede match is tussen school en bedrijf.
- **Hoe denkt u dat het komt dat er bedrijven zijn die graag stagiaires aannemen maar aangeven dat ROC's enkel leerbedrijven in hun buurt goedkeuren?**

Dat klopt bij vrijwel alle onderwijsinstellingen. Stage is, zeker het eerste jaar kort, en het moet bereikbaar zijn voor de leerlingen (leeftijd). Naar het buitenland mogen en kunnen ze zeker niet.

- ***In de sector recreatie vindt het meeste werk plaats in vakantietijd. Ook stages zijn dus veelal beschikbaar in de vakantieperiode. Werkgevers geven aan dat ROC's en leerlingen niet (voor)bereid zijn om in de vakantie een stage te volgen of begeleiden. Herkent u dit, ziet u mogelijkheden?***

Klopt wel voor niveau 2, de stage is meestal in de zomer al afgelopen. Voor de niveaus 3 en 4 is dat anders en geeft dat wel eens problemen.

- ***Hoe kan de sector/SFRecreatie helpen om leerlingen, ROC's en leerbedrijven te ondersteunen elkaar te vinden? (denk aan kennisoverdracht, fysieke maatregelen, scholing, financiën, voorlichting, kennisuitwisseling etc.)***

Er moet, vanuit de scholen gezien, meer aandacht zijn voor de begeleiding van deze leerlingen. In het bedrijf moet goede begeleiding aanwezig zijn en het contact tussen deze begeleider en die van de school moet beter. Naast de cursussen voor praktijkbegeleiders van de bedrijven kan SFRecreatie ook avonden faciliteren voor de plaatselijke scholen en bedrijven. Er moet zeker ook meer gedaan worden aan informatie en voorlichting.

- ***Heeft u good practices die u wilt delen op gebied van stagebeleid?***

Diverse verbeteringen en good practices zijn genoemd:

- goede voorbereiding vanuit de school;
- nog meer aandacht besteden aan de match tussen stagiaire en ontvangende stagebedrijf;
- contact onderhouden met stageverlenende bedrijven; dus naar de bedrijven gaan, ook tijdens de stages;
- bedrijven moeten de voordelen van de stagiaires zien dan komen ze ook naar de bedrijfsavonden;
- bedrijven moeten beter weten wat de leerling van dit niveau komt doen en welke verwachting ze van hen kunnen hebben (praktijkmap);
- bij veranderingen vanuit de school de stagebedrijven goed en tijdig informeren;
- contact houden met leerlingen (app, telefoon, mail) tijdens hun stage.

## **4. Conclusies en aanbevelingen**

### **4.1. Inleiding**

In de voorgaande hoofdstukken zijn de uitvoering en resultaten beschreven van het onderzoek naar de stageproblematiek bij mbo-leerlingen niveau 2.

De belangrijkste doelstellingen van het onderzoek zijn:

- waarom bedrijven onvoldoende stageplaatsen Mbo-niveau 2 beschikbaar stellen en
- op welke wijze bevorderd kan worden dat er meer stageplekken beschikbaar komen voor mbo-niveau 2 leerlingen?

In 4.2. worden de conclusies uit het onderzoek bij recreatiebedrijven/zwembaden en de onderwijsinstellingen samengevat weergegeven, terwijl in 4.3. de aanbevelingen aan de orde zijn die tot een oplossing moeten leiden.

### **4.2. Conclusies**

- a. Ruim 90% van de responderende bedrijven in de recreatie en zwembaden heeft aangegeven dat ze stagiaires aannemen van het MBO voor zowel niveau 2, 3 als 4. Het gaat dan om stagiaires die opleidingen volgen in leisure & hospitality, groen en sport en bewegen (zwembaden).
- b. De 10% van de bedrijven die geen stage aanbieden, geeft als belangrijkste reden aan dat ze dat niet doen omdat ze geen contact met de scholen hebben (31%). Daarnaast worden als redenen genoemd dat ze geen werkzaamheden hebben voor deze stagiaires omdat hun niveau niet past bij de aard van de werkzaamheden, de stagiaires in een periode willen komen dat er geen relevante werkzaamheden voor handen zijn en dat ze geen tijd hebben om ze te begeleiden.
- c. Uit het onderzoek bij de bedrijven komt duidelijk naar voren dat MBO-leerlingen niveau 2 moeite hebben om een relevante stageplaats te vinden bij bedrijven. Meer dan een kwart van de bedrijven geeft aan uitsluitend MBO-leerlingen van niveau 3 en 4 aan te nemen waarbij als belangrijkste redenen worden genoemd:
  - het gebrek aan vaardigheden van deze leerlingen;
  - vanwege de begeleiding die deze (soms jonge) leerlingen nodig hebben;
  - motivatie, inzet en zelfstandigheid die niet naar verwachting is.
- d. Uit de interviews met de vertegenwoordigers van de deelnemende onderwijsinstellingen komt echter naar voren dat dit probleem mee valt. Ze hebben voldoende bedrijven waar de leerlingen voor een stage terecht kunnen. Wel geven ze aan dat de aansluiting tussen opleiding en werkzaamheden of de periode waarin de leerlingen op stage gaan soms lastig is. Slechts één school geeft aan wel problemen te hebben om leerlingen bij een bij de opleiding passend bedrijf geplaatst te krijgen.
- e. Bedrijven en scholen geven aan dat de voorbereiding op de stage verbetering behoeft. Bedrijven geven aan meer informatie en voorlichting te willen evenals contact met de scholen. De verwachtingen m.b.t. de stage, de werkzaamheden die door de stagiaires verricht kunnen worden en de aard van de MBO-leerlingen niveau 2 zijn vanuit de bedrijven gezien niet altijd realistisch.
- f. Om een goede match tot stand te brengen tussen leerling en bedrijf wordt er door de school begeleiding gegeven, hoewel er ook leerlingen zijn die zelf voor een stageplaats zorgen. De begeleiding bestaat uit hulp bij het opstellen van een sollicitatiebrief, contact vooraf tussen stagecoördinator en bedrijf en zelfs dat de stagecoördinator met de leerling meegaat naar het a.s. stageverlenende bedrijf.

- g. Zowel uit de antwoorden van bedrijven als scholen is te concluderen dat MBO-leerlingen niveau 2 meer tijd en aandacht vragen om ze te begeleiden bij de werkzaamheden die ze uitvoeren. Tijd die er in het hoogseizoen van de bedrijven niet altijd is, gezien de drukte op de bedrijven. Leerlingen niveau 2 blijken (nog) niet de zelfstandigheid, de (sociale) vaardigheden en/of het overzicht te hebben die de bedrijven verwachten en ook wordt aangegeven dat het bij deze leerlingen schort aan inzet en enthousiasme.
- h. Scholen geven aan dat ze (nog) meer contact met de bedrijven moeten onderhouden zowel structureel als tijdens de stages van de leerlingen. Helaas worden contactavonden tussen scholen en bedrijven niet altijd goed bezocht en daarnaast hebben vertegenwoordigers van de scholen niet voldoende tijd om de leerlingen (meerdere malen) op hun stageplaats te bezoeken.

#### **4.3. Aanbevelingen**

- a. Deze onderzoeksrapportage te bespreken met de scholen (5) die hebben deelgenomen aan de interviews en hun reactie vragen op de resultaten en voorlopige conclusies en aanbevelingen, zodat deze rapportage daar mogelijk mee aangevuld kan worden.
- b. Vanuit de stagevragende scholen zal er meer geïnvesteerd moeten worden in de relatie met de bedrijven en deze nog beter moeten voorlichten zodat ze daardoor in staat zijn om een realistisch beeld van de (on-)mogelijkheden van de leerlingen op niveau 2 te krijgen.
- c. Bedrijven en hun praktijkbegeleiders zullen zich meer moeten verdiepen in de leerlingen die bij hen stage komen lopen om hen vanuit een realistische verwachting een leerzame stageperiode te kunnen geven op hun bedrijf.
- d. Een student op niveau 2 zal nog beter voorbereid en begeleid moeten worden. Vooraf dient duidelijkheid te zijn of er een goede match zal zijn. BPV-begeleider van de school en praktijkbegeleider van het bedrijf dienen hier gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor te nemen en ook gedurende de stage de voortgang goed te begeleiden en indien nodig extra-aandacht te geven aan de stagelopende student.
- e. Voor scholen is het aan te bevelen de stageperiode van de leerlingen zoveel mogelijk te laten verlopen in de periode dat het hoogseizoen (april t/m september) is bij de recreatiebedrijven, aangezien dan de meeste kans bestaat op relevante werkzaamheden passend bij de kwalificatie.
- f. In de cursus Praktijkbegeleider recreatie die door SFRecreatie verzorgd wordt, zal aandacht en tijd moeten zijn voor de leerlingen niveau 2. In het cursusboek kunnen handreikingen worden opgenomen die van belang zijn om de stages beter te laten verlopen. Dit gedeelte zou in samenwerking met enkele docenten van ROC's ontwikkeld kunnen worden. Past voor SFRecreatie binnen het projectplan 2016 van vakgroep Beroepsonderwijs en wel B15 Update cursus praktijkbegeleider.
- g. De stageproblematiek Mbo-niveau 2 kan onderwerp van gesprek zijn bij de verdere invulling van de nieuw leven in te blazen landelijke en regionale samenwerking tussen ROC's, bedrijven en SFRecreatie (project B09).
- h. ROC's die in het komende cursusjaar met het nieuwe, brede kwalificatiedossier Dienstverlening\* op niveau 2 (verplicht) van start gaan, wordt geadviseerd gebruik te gaan maken van het door de exameninstelling Examenwerk\*\* bij dit kwalificatiedossier behorende digitale beoordelingsinstrument. Dit zal naar verwachting een aanzienlijke verbetering geven om de voortgang van de stage (BPV) van de leerlingen te kunnen volgen. Het instrument geeft de mogelijkheid voor student, school en bedrijf om steeds deze voortgang goed te kunnen volgen en beoordelen. Dit zowel wat betreft de ontwikkelingsgerichte als de kwalificerende

onderdelen van de beroepsopleiding (basisdeel en profieldeel). Voor meer informatie over dit digitale beoordelingsinstrument:

[www.examenwerk.nl](http://www.examenwerk.nl) daarop is ook een demofilmje te bekijken:

<https://www.youtube.com/watch?v=jVhS2yUt4N0&feature=youtu.be>

- i. Een samenvatting van deze onderzoeksrapportage zal door SFRecreatie worden gecommuniceerd naar de bedrijven d.m.v. een item in de digitale nieuwsbrief Actua. Eveneens zal deze samenvatting aan de werkgeversvereniging RECRON, de betrokken vakbonden en de MBO Raad worden gestuurd met het verzoek daarvan melding te maken in hun nieuwsbrieven.
- \* het kwalificatiedossier Dienstverlening is vooral ontwikkeld om leerlingen op Mbo-niveau 2 een bredere en betere voorbereiding op een arbeidsmarktpositie te geven daar er onderdelen zijn opgenomen vanuit verschillende werkvelden, die voor recreatiebedrijven en zwembaden van belang kunnen zijn. Naast het basisdeel zijn er 3 profieldelen ontwikkeld: Medewerker facilitaire dienstverlening, Helpende zorg en welzijn en Medewerker sport en recreatie. In het laatstgenoemde profieldeel zijn de belangrijkste kerntaken en werkprocessen uit de eerdere kwalificaties Leisure & hospitality assistant, Sport en bewegingsbegeleider en Aqua & leisure assistant samengevoegd.
- \*\* Examenwerk is de paritaire stichting van deelnemende ROC's (horeca, catering, bakkerij, recreatie en reizen) en de bijbehorende werkgevers- en werknemersorganisaties, die in gezamenlijke verantwoordelijkheid zorgen voor de examens van de beroepsopleidingen in die werkgebieden.

## **5. Bijlagen**

### **5.1. Maatregel 10 uit Sectorplan recreatie 2014 - 2016**

### **5.2. Vragen en antwoorden schriftelijke enquête bedrijven**

### **5.3. Interviews met vertegenwoordigers van ROC's**

## 5.1. Maatregel 10 uit Sectorplan recreatie 2014 - 2016

Thema regeling	Arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren
Menukaart	Maatregelen ter bevordering van de instroom
Knelpunt	Er is een te kort aan gekwalificeerde medewerkers. Dit is een probleem voor de sector omdat de bedrijven op deze manier nu en in de toekomst onvoldoende kunnen inspelen op de marktvraag, trends en ontwikkelingen. Medewerkers in de sector zijn onvoldoende gekwalificeerd om arbeidsinzetbaar te blijven (binnen of buiten de sector).
Doel	<p>Op dit moment vinden leerlingen die een opleiding op mbo-niveau 2 volgen moeilijk een stageplaats. Bedrijven hebben voldoende aanbod van leerlingen die een opleiding volgen op de mbo-niveau's 3 en 4 en geven deze leerlingen die een opleiding op een hoger niveau volgen de voorkeur boven de niveau 2 leerlingen.</p> <p>Dit is een ontwikkeling die zorgen baart. In de eerste plaats omdat niveau 2 leerlingen hiermee opleidings- en carrièreperspectief wordt ontnomen. Daarnaast zijn werknemers met een kwalificatie op mbo-niveau 2 op de middellange termijn als werknemer nodig wanneer de krapte op de arbeidsmarkt voelbaar wordt. Ook is een opleiding op niveau 2 voor sommige jongeren een opstap binnen de sector. Via de reguliere opleidingsstructuur is het volgen van een opleiding op een hoger niveau voor deze jongeren niet mogelijk. Maar eenmaal gekwalificeerd en ingestroomd in werk, zijn mensen met een niveau 2 kwalificatie een reservoir doorstromers naar mbo-niveau 3 en 4.</p> <p>Sociale partners in de sector zijn zich bewust van de problematiek van niveau 2 leerlingen en de gevolgen ervan voor de betreffende jongeren en het toekomstige arbeidsmarktpotentieel. Een pasklare oplossing lijkt echter niet voorhanden. Daarom zal de sector op korte termijn een onderzoek laten uitvoeren naar de factoren die invloed hebben op het bieden van stageplaatsen aan niveau 2 leerlingen. Het doel van het onderzoek is praktisch van aard: het identificeren van door de sector in te voeren maatregelen die kunnen helpen het aantal stageplaatsen voor niveau 2 leerlingen te verhogen.</p>
Omschrijving van de uit te voeren maatregel	<p>Binnen de nieuwe kwalificatiestructuur mbo is een nieuwe brede kwalificatie op niveau 2 ontwikkeld (dienstverlening zorg &amp; welzijn, facilitair, sport &amp; recreatie) vanuit de gedachte dat het arbeidsmarkt-perspectief voor deze doelgroep daarmee vergroot zou kunnen worden. Onderzocht gaat worden waarom bedrijven onvoldoende stageplaatsen beschikbaar stellen en op welke wijze bevorderd kan worden dat er meer stageplekken beschikbaar worden gesteld voor deze niveau 2 leerlingen. Bij deze maatregel zijn de volgende stappen te onderscheiden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- onderzoeken van de factoren die er toe leiden dat werkgevers weinig of geen stageplaatsen aanbieden aan niveau 2 leerlingen;</li> <li>- formuleren oplossingen om gesignaleerde belemmeringen weg te nemen;</li> <li>- ontwikkelen en implementeren van uit het onderzoek voortvloeiende maatregelen;</li> <li>- het communiceren van het belang van het beschikbaar stellen van stageplaatsen voor niveau 2 leerlingen via persbericht, tweets,</li> </ul>

	<p>website SFRecreatie, nieuwsbrief, communicatiekanalen van vakbonden en RECRON;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het communiceren van het belang van het beschikbaar stellen van stageplaatsen voor niveau 2 leerlingen via persbericht, tweets, website SFRecreatie, nieuwsbrief, communicatiekanalen van vakbonden en RECRON;</li> <li>- evalueren maatregel.</li> </ul>
Nieuwheid voor de sector	<p>Dit is een nieuwe maatregel voor de sector. Door de crisis zijn er op dit moment weinig stageplekken voor niveau 2 leerlingen beschikbaar, zij worden verdrongen door leerlingen die een opleiding op een hoger niveau volgen. Dit kan grote gevolgen hebben als de arbeidsmarkt weer aantrekt, maatregelen zijn dus nodig.</p>
Doelgroep	<p>Bedrijven die als potentiële stageverlener voor niveau 2 leerlingen kunnen dienen.</p>
Resultaten	<p>Een rapport waarin de resultaten, conclusies en aanbevelingen staan en een communicatieplan met methodiek/maatregelen hoe bedrijven te stimuleren zijn om stageplaatsen beschikbaar te stellen.</p>
Tijdspad	<p>Het onderzoek zal in 2014 worden gestart en bij voorkeur ook afgerond, zodat maatregelen vlot kunnen worden uitgewerkt en geïmplementeerd.</p>
Uitvoering	<p>SFRecreatie voert het project uit met behulp van een onderzoeksbureau. Bedrijven en scholen (mbo's) worden bij de uitvoering van het onderzoek betrokken.</p>
Continuïteit	<p>De sector heeft de intentie de maatregelen die uit het onderzoek voortvloeien uit te voeren. Omdat de aard en kosten van de maatregelen uit het onderzoek moeten blijken, wordt alleen het onderzoek in het sectorplan opgenomen.</p> <p>De maatregelen zullen vervolgens worden uitgevoerd zolang deze nodig zijn. De periode waarbinnen de maatregelen worden uitgevoerd zal met name afhankelijk zijn van de economische situatie. De verwachting is namelijk dat er bij een aantrekkende consumentenvraag op termijn geen aanvullende maatregelen meer nodig zijn om niveau 2 leerlingen kansen te bieden op het vinden van een passende stageplaats; van een overschot aan leerlingen/medewerkers aan de onderkant van het functiegebouw zal dan geen sprake meer zijn.</p>



## 5.2. Overzicht open vragen en antwoorden schriftelijke enquête bij recreatiebedrijven.

### Wat heeft u nodig om wel stagiaires van niveau 2 aan te nemen?

- Medewerking van de school
- Niet van toepassing, werkzaamheden en tijd zijn bij ons niet van toepassing op niveau 2 leerlingen.
- Dat ligt eraan. We hebben vaak alleen stagiaires voor het zwemonderwijs, dat is minimaal niveau 3.
- Extra medewerkers om de begeleiding op te nemen, een niveau 2 stagiaire heeft vanuit school minder vaardigheden en heeft daardoor een meer begeleiding nodig, deze kunnen wij met de huidige bezetting en drukte op het terrein niet voldoende geven.
- Tijd en mankracht
- Dat gaat niet echt goed lukken omdat men werkt in een team. Ook geestelijk sluit niveau 2 leerling vaak niet aan (Heb 1 x een niveau 2 leerling gehad in het recreatieteam). Kost heel veel energie hen te begeleiden en vaak weinig respons. Heeft het recreatieteam meestal geen zin in. Team wil graag een stagiair waar ze op den duur ook zelf profijt van hebben.
- We hebben op dit moment twee stagiaires van niveau 2 bij ons en willen kijken of dit mogelijk is.
- niets eigenlijk: passen niet in onze klein organisatie waar stagiaires na korte inwerkperiode vrij snel zelfstandig ook moeten kunnen werken.
- Beter motivatie en inzet. Vaak weten ze niet eens wat ze willen.
- Tijd
- Dat de opleidingen aansluiten
- Vlotte en snelle leerling die alles snel oppakt
- Aanbod en afstemming met stagevraag.
- Dat is gewoon niet mogelijk in ons bedrijf. Het computerprogramma waar wij mee werken is tot nu toe, in combinatie met al het andere werk wat er op de stagiaire afkomt, te ingewikkeld. Daarbij hebben wij zoveel rand verschijnselen binnen ons werk dat het niet lukt om de leerling voldoende te leren zodat hij zich weet te redden in het hoogseizoen. De leerling sneeuwt onder en dat heeft al een paar keer voor problemen gezorgd.
- Een groter bedrijf en grotere afdelingen... dat ze mee kunnen lopen. Nu moeten stagiaires te veel zelfstandig werken.
- Meer vaardigheid van deze leerlingen
- GEMOTIVEERDE stagiaires!!!!, en GEMOTIVEERDE docenten!!!!
- De leerlingen van een niveau 2 opleiding missen de kennis om de vaardigheden op de receptie goed uit te kunnen voeren, deze zijn vaak te gecompliceerd. Er werken bij ons alleen hbo'ers op de receptie.

- Duidelijke afspraken, veel inzet en veel meer contact met de docenten. wij als praktijkopleiders nemen stage zeer serieus, maar helaas hebben wij geen goede ervaringen op MBO 2 niveau. Wij werken hier met een bpv plan hebben via roc mbo 4 praktijk opleider succesvol gevolgd en afgerond.
- Een andere bedrijfsvoering
- Meer tijd om te begeleiden
- De receptie van ons recreatiepark heeft zoveel verschillende taken die opgepakt moeten worden en daar is een niveau 2 nog niet aan toe, daarnaast verwachten we van een stagiaire de nodige zelfstandigheid naar verloop van tijd, ook dit mag je nog niet verwachten van een niveau 2. We hebben een aantal keren een niveau 2 leerling gehad maar die stopte dan vroegtijdig omdat zo iemand hier niet op de plaats is.
- Omdat wij een bedrijf zijn waarin alleen mijn man en ik werkzaam zijn is het moeilijk om een leerling te begeleiden die wat meer tijd/zorg nodig heeft.
- Meer tijd om de stagiaires te begeleiden.
- Gemotiveerde leerlingen die bewust voor dit vak kiezen. Veel leerlingen hebben zonder goed na te denken voor deze richting gekozen.
- Routinematiger terugkerend werk.
- Wij hebben slechte ervaringen met niveau 2 stagiaires. Met name het nemen van eigen verantwoordelijkheid, nakomen van afspraken en zaken uiteindelijk zelfstandig op kunnen pakken was een probleem. Ik zou niet weten hoe dit opgelost zou moeten worden. De functies op onze werkvloer vereisen dit soort vaardigheden. Hoewel wij ons heel sociaal willen opstellen en wij mensen een kans willen geven, bleken deze leerlingen heel vaak problemen op te leveren. Hierdoor hebben we ervoor gekozen om alleen nog niveau 3 of hoger in zee te gaan. Wij hebben overigens wel regelmatig leerlingen bij ons voor een maatschappelijke stage.
- Deze wil ik wel aannemen maar ligt eraan welke afdeling. Voor front office moet je gewoon niveau 4 hebben, je moet inzicht en slim zijn. Voor de buitendienst/plantsoendienst kan wel een niveau 2 maar deze krijg ik nooit aangeboden.
- Goede begeleiding vanuit school en inzetbaarheid wanneer het bij ons druk is.
- Budget voor de begeleiding en stage periode afgestemd op onze drukke periodes.
- Het niveau van de stagiaires is echt te laag.
- Wij kunnen voor onvoldoende begeleiding zorgen. Alleen in facilitaire functies of groenvoorziening zouden er beperkt mogelijkheden zijn. Beschikbaarheid van begeleiding en aangeboden stagetijden sluiten vaak niet op elkaar aan. Wij kunnen op tijden dat het ons past in het kampeerseizoen wel een stagiaire niveau 2 laten meelopen, maar dan moet dat binnen onze bedrijfsvoering passen en niet afhankelijk zijn van het schoolprogramma.
- Wel gedaan, maar kost te veel tijd, daar ze niet of geen basiskennis hebben
- Nodig zijn leerlingen die al op school hebben geleerd hoe ze telefonisch en klantgericht kunnen handelen. Ook dat ze meer leren met hun handen te werken, bv bij schoonmaak, tuinieren, niet alleen theoretisch onderwijs krijgen. Ze kunnen nu bijna niets. Dat ze leren aan te pakken en dat niet alles vanzelf komt.

- In de huidige samenstelling van ons team hebben wij niet de mogelijkheid om stagiaires van niveau 2 de begeleiding te geven die zij nodig hebben. Zij hebben meer aansturing nodig en zij over het algemeen minder zelfstandig dan niveau 3/4.
- Een begeleider op het werk niet uit mijn bedrijf.
- Meer tijd en personeel om te begeleiden.
- De stagiaires dienen beter gemotiveerd te zijn dan tot nu toe het geval is. Nu wordt er veel gevraagd van de begeleiders om ze door hun stage heen te loodsen. Ik denk dat de school de stagiaires beter moet voorbereiden op de stage en de daarbij behorende werkzaamheden. Er moet nu te veel geduwd en getrokken worden aan de stagiaires om hun stagewerkzaamheden te laten verrichten.
- Door afspraken met CIOS, hebben wij meer kandidaten dan stage plaatsen.
- Lastig, voor een front-office stage moeten de leerlingen best een aardig niveau hebben, aangezien ze direct omgaan met gasten. Het gaat om kwaliteit, service, omgangsvormen, kunnen schakelen. De vakantiebeleving is belangrijk voor de naam van het bedrijf.
- Wij willen geen gebruik maken van niveau 2 stagiaires. We kunnen ze niet voor activiteiten inzetten. Alleen voor onderhoud in de winter (en dan hebben we al mensen genoeg).
- Eerlijkheidshalve vermoeden we dat we geen stagiaires van niveau 2 zullen aannemen
- Onze stageplekken vragen om een grote mate van zelfstandigheid van leerlingen.
- In contact komen met de opleidingen. Kennis waaraan stage niveau 2 moet voldoen. Housekeeping zou een afdeling kunnen zijn.
- Praktijk leert dat deze jongeren niet gemotiveerd zijn.
- Wij van het bedrijf doen niet de selectie van de stagiaires. Dit gaat via een extern bedrijf
- Wij zijn een klein bedrijf en het ontbreekt ons aan tijd om ze in te werken op de receptie omdat ze met te weinig kennis komen. Ze hebben te weinig basiskennis. Als ze bv een reserveringspakket al kennen of vanuit school duidelijke regels krijgen hoe ze om moeten gaan met vragen waar ze geen antwoord op weten en al goed geleerd hebben hoe ze met gasten om moeten gaan zou dat een hoop inwerktijd schelen.
- In de praktijk blijkt dat we niet geschikt zijn voor niveau 2, teveel begeleiding, teveel tijdinvestering. dus een vergoeding zou gewenst zijn maar dat is natuurlijk onmogelijk
- Gezien de brede werkzaamheden en de tijd van het inwerken is een stage voor 20 weken gewenst. Alles wat korter is vraagt veel tijd en geeft geen rendement. Verder staan wij open voor nieuwe ideeën.

### **Wat heeft u nodig om wel stagiaires aan te nemen?**

- Wij zijn geen erkend leerbedrijf, laatste stagiaire is door de begeleider hier weggehaald omdat ons bedrijf hier niet geschikt voor is. Wij werken nl. niet met verschillende afdelingen zoals een hotel of misschien andere campings wel hebben.
- Dat willen wij niet!
- Informatie, informatie
- Nee we doen met vakantiehuizen,
- Info
- Tijd, werk en personeel wat zou kunnen begeleiden.
- B.v. financiële ondersteuning
- Meestal wordt in het voorjaar stageplaats gezocht, dan is er geen stage te verrichten.
- De stagiaires zullen in het seizoen moeten komen dat wij voldoende werkzaamheden hebben. Buiten het hoogseizoen beschikken wij ook niet over een verblijfsmogelijkheid.
- Gasten en stagiaires die kunnen zeilen
- Graag begeleiding.
- Wij hebben te weinig (binnendienst) personeel hiervoor. Deze hebben dan ook geen tijd hiervoor.
- Een contact met een school en een overzicht waarvoor ze inzetbaar zijn. Ik heb een aantal keren geprobeerd een stagiaire te krijgen. Je loopt tegen een oerwoud van onmogelijkheden aan waarom het allemaal niet kan, als je een school opbelt.
- Zie vorige vraag
- Leerbedrijf worden?! en op het moment hebben we wel iets anders aan ons hoofd dan een studie volgen tot leermeester.
- Tijd
- Voldoende werkzaamheden/opdrachten
- Ons natuurvriendenhuis wordt gerund door vrijwilligers. Er is geen geld voor goede begeleiders,
- Meer werk en opdrachten om tijdens hun stage periode uit te laten voeren. Ons bedrijf is hier te klein voor.
- Beschikbaarheid van de stagiaires in de vakanties.
- Contact
- Goede begeleiding. want dat hebben wij als zeer slecht ervaren.
- Geen idee. Er is nog nooit iemand vanuit het mbo geweest die zich gemeld heeft. We zijn ook niet actief op zoek.
- Informatie over hoe dat in zijn werk gaat.
- We zijn een klein familiebedrijf en kunnen het aan met de middelen die we hebben.
- Geen idee, zeg het maar? Wij zouden best stagiaires willen hebben, maar zijn nog nooit benaderd.

- Informatie omtrent wat stagiaires kunnen doen en welke verplichtingen en kosten daarbij horen.
- Veel ruimere openingstijden receptie.
- Geen idee.
- Stageplaatsen voor kortere periodes, b.v. meivakantie en Hemelvaart en Pinksteren en 4 weken hoogseizoen. Dit is de periode waar wij stagiaires kunnen gebruiken. Voor het hoogseizoen hebben wij nog plaats.
- Wij willen graag in contact komen met begeleiders/stagiaires.
- Goede info.
- Wij hebben alleen werkplekken voor oproepkrachten tijdens de pieken en vakantieperiodes. Helaas geen werkplek met voldoende continuïteit om een stagiaire te kunnen begeleiden.
- Reacties van scholen.
- Kennis van zaken betreft de werkzaamheden voor stagiaires. Bijvoorbeeld een lijst met werkzaamheden. Misschien zijn er overeenkomsten?
- Meer tijd
- Dat men ook aanwezig zijn in drukke periode zoals in het weekend en hoogseizoen periodes
- aanvragen en verzoeken om stageplaatsen.
- Onkostenvergoeding en positief ingestelde stagiaires die alles willen doen van onderhoudgroen tot toiletten schoonmaken
- Is niet mogelijk, met de huidige bedrijfsvoering.
- Tijd en werk
- Niet nodig !
- Informatie over de verwachting van een stage en de stagiaire.
- Zie vorig antwoord.
- Dit is echt een vragenlijst van niks, tel. 0252-375491
- Onze camping is te klein. Ik werk er alleen als eigenaar.
- Een groter park
- We leiden wel stagiaires op op onze zorgboerderij. Ook hier gaat het om niveau 2 en 3 leerlingen. We zijn daarvoor Calibris en Aequor gecertificeerd. Ik weet niet hoe dat met de recreatiesector is. Daarnaast betwijfel ik of onze groepsaccommodatie veel te bieden heeft aan stagiaires, het is veelal schoonmaak en onderhoud. Gasten zijn er in het weekend en verblijven op basis van zelfverzorging. Het is dus het werk er om heen wat voldoende moet zijn.
- Goed gemotiveerde jongelui die echt iets willen leren van het vak en genegen zijn alle voorkomende werkzaamheden te verrichten.
- Meer informatie waar we dan aan zouden moeten voldoen en wellicht inzet van de vraagkant.
- Zou het niet weten.
- Tijd.
- Aanbod en info.
- Een groter bedrijf.
- Tijd en geld.

- Flexibiliteit qua inzetbaarheid van uit school, duidelijker aangeven wat je van een mbo stagiaire mag en kan verwachten, enige mate van zelfredzaamheid (dat is puur persoonlijk).
- Connectie met school.
- De meeste stagiaires willen receptiewerk (front en backoffice) doen maar daar is in ons bedrijf geen behoefte aan. Kleine en middelgrote bedrijven als het onze zoeken mensen die op het terrein werkzaamheden verrichten of animatie/horecawerk doen.
- Voorlichting.
- Ik weet niet wat voor mensen ik van u kan verwachten maar wij hebben alleen schoonmakers nodig. - Ik verwacht niet dat mensen daar eerst een opleiding voor doen. Succes met het onderzoek!
- Als nieuwe beheerder heb ik, in een andere werkomgeving, reeds meerdere stagiaires begeleidt. Ons bedrijf is van april tot oktober afwisselend genoeg om leerlingen op te leiden. Neem maar contact op. Groet, Arian Hoefkens De Schouwsche Boer Burgh-Haamstede 0111-657440
- Niets, we doen het gewoon niet.
- Ik kan wel een stagiaire voor 1 of 2 dagen plaatsen. Misschien in samenwerking met andere collega's?
- We hebben geen geschikte mensen met voldoende tijd om MBO leerlingen goed te kunnen begeleiden.
- Wij zijn nog niet benaderd voor een stagiaire en tweede punt is dat we veel groenwerk hebben maar geen administratie of receptie werk, dus misschien is het daarom.
- Contacten
- Stagiaires uit de directe omgeving, die (ook) in de vakantie willen werken.
- Ons park is kleinschalig en mijn man en ik beheren samen het park.
- ??? ben ik niet van op de hoogte wat ze moeten doen in mijn bedrijf
- Een groter bedrijf, het is nu een eenmansbedrijfje en de werkzaamheden bieden geen nuttig of zinvol mogelijkheden voor stagiaires.
- Ons bedrijf is te statisch, heeft geen toeristische recreatie, horeca, zwembad e.d.
- Certificering denk ik, en gesprek met wat het inhoud.
- Kennis
- Er is ons nog nooit gevraagd of we hierin interesse hebben.
- Mensen die als stagiaire willen fungeren.

### **5.3. Interviews met vertegenwoordigers van RCO/AOC**

In totaal zijn er 5 interviews met vertegenwoordigers van ROC's en AOC's gehouden. Het eerste gesprek is open gehouden en op grond van dit gesprek is een gestructureerde vragenlijst gemaakt. De antwoorden van de vertegenwoordigers zijn hierbij per vraag anoniem weergegeven.

#### **1. Wat is uw functie?**

- BPV coördinator, verzuim en examenbureau
- Docent Engels en BPV coördinator leisure en hospitality (2 x)
- Leraar docent consumptieve technieken en stage coördinator niveau 2 recreatie
- Docent en stagecoördinator

#### **2. Welke relevante opleidingen zijn op uw instelling te volgen?**

- Leisure en event assistent niveau 2, wordt gedacht om mee te stoppen omdat het zo moeilijk is om stage te vinden.
- Niveau 2 leisure & hospitality assistent.
- Handel, toerisme, recreatie, horeca, administratie, vormgeving, brood en banket (2 x).
- Medewerker groenvoorziening.

#### **3. De onderwijsinstelling is gevestigd in?**

- Utrecht
- Rotterdam
- Tilburg
- Apeldoorn
- Zwolle

#### **4. Hoeveel leerlingen zijn er op niveau 2?**

- op dit moment 40/50; het is een eenjarige opleiding
- 22 leerlingen niveau 2 leisure & hospitality
- 800 voor toerisme
- 28 (14 BOL en 14 BBL)
- 30 leerlingen niveau 2 leisure & hospitality

#### **5. Hoe is volgens u de situatie van niveau 2 leerlingen en hun mogelijkheden op een stage in de sector recreatie?**

- Het is erg moeilijk om een stage te vinden voor leerlingen. Bedrijven zijn niet vaak tevreden. Niveau 2 is een niveau waar je ze bijna aan de hand mee moet nemen. Veel bedrijven hebben daar weinig zin. Door nieuwe processen moeten ze ook in de winter stage gaan lopen, dat is nog moeilijker. Stagiaires zijn goedkoop voor bedrijven, kunnen vaak niet eens meer zonder. Dat vind ik jammer. Leerlingen niveau 2 raken we kwijt of zakken (25%) mede doordat ze geen goed stage adres vinden. Deze leerlingen zijn net 'stuiterballen' en hebben voldoende en goede begeleiding nodig.
- Leerlingen kan ik voornamelijk kwijt bij speeltuinen, thuis op straat (TOS), buurthuizen. Plekken die gesubsidieerd worden door de gemeente. Grote groep op vakantieparken, maken die keuze vanwege inkomen. In eerste jaar gaat iedereen in Rotterdam, in het tweede jaar is zeker 60% van de leerlingen op een vakantiepark. Nu erg gericht op vakantieparken, ze kunnen ook terecht op hotel of hostel maar dat gebeurt veel minder. Twee kerntaken moeten ze beheersen: front office werk en voorbereiden, schoonmaken. Mevrouw heeft zelf niet ervaren dat bedrijven liever leerlingen van niveau 3 en/of 4 willen.
- Wij hebben hier altijd 2 klassen niveau 2 gehad. Een van de redenen dat het nog maar 1 klas is kleinere afzetmarkt, kans op banen. Plaatsen van stage is tot nu toe wel goed gelukt. Het worden toch weer 2 klassen omdat leerlingen toch wel een baan vinden of doorstromen. Geen moeilijkheden bij het vinden van een stageplek. Er is zowat groot stagebereik. Veel oud leerlingen werken nu in de buurt. Er zit overal wel iemand van de opleiding. Ook is het het gunnen. Iedere leerling wordt iedere periode twee maal bezocht. Bedrijven worden betrokken bij het ontwikkelen van het onderwijs. Door mensen uit te

nodigen op school en daar samen over door te praten. Zij weten hoe het bedrijf werkt. Nauw contact.

- Dat is heel divers. Voorgeschiedenis: medewerker buitenruimte en medewerker recreatie (outdoor). Die laatste opleiding bieden we niet meer aan. Die opleidingen waren voor 80% hetzelfde, onderhoud buitenruimte. De 20% ging maar over outdoor en op stage mochten ze enkel klaarzetten, gebeurde niet altijd. Nu aangeraden eerste buitenruimte doen en dan outdoor niveau 3. Op niveau 2 doe je bijna niks op outdoor. Medewerker buitenruimte: ook al kiezen leerlingen niet voor outdoor, stage wordt gelopen bij campings of parken. 1/3 tot 1/4 lopen niveau stage 2 in sector recreatie. Bij plaatselijke campings of Landal. Heel belangrijk om binnen organisatie contact te hebben met iemand die bij werkvloer is verbonden. Op kantoor weten ze het niet bij grote organisaties. Ze zijn er wel. Heeft niet met niveau te maken.
- Ervaringen zijn redelijk positief gestemd. Steeds meer bedrijven vragen om niveau 3/4 leerlingen maar we beschikken over een voldoende bestand aan bedrijven die ook open staan voor niveau 2 stages. Aantal leerlingen blijft gelijk over niveaus.

## **6. Welke uitdagingen ondervindt u hierin?**

- In recreatiesfeer kunnen we ze eigenlijk. Vaak moeten ze schoonmaken, klusjes doen, dat is geen werk. Anders een sportschool of speeltuin en de bioscoop. Dat is in de winterperiode het enige. Doordat diplomering eerder moet, is stage nu ook eerder. In Den Haag bekijken ze dit niet logisch.
- Mevrouw ervaart niet veel moeite hierin. Leerlingen hebben wel echt hulp nodig bij het solliciteren. Dat zit daarom in lesprogramma. Albeda gaat regelen dat leerlingen in fases moeten gaan solliciteren, het moet passen. Nu zijn er wel eens problemen terwijl de stage al bezig is. Bedrijven zijn soms wel tevreden, maar het is geen werk voor leerlingen. Bijvoorbeeld bioscoop, vooral popcorn verkopen. In outdoor of speelparadijzen zijn er meer kansen. Bedrijven zijn op de hoogte van examenmateriaal maar er zijn in de winter weinig werkzaamheden uit te voeren.
- Er zijn wel uitdagingen. In leerjaar 1 is er een kortere stage voor 1-2 dagen in de week. Door dip meer in groenvoorziening en later receptie. Leerlingen hebben soms andere verwachtingen, ook schilderen wc deur en schoonmaken douche hoort er ook bij. Uitdaging: verwachtingen managen leerling.
- De juiste persoon binnen de organisatie te treffen, vaak onderaf, leerling komt er zelf mee.

## **7. Indien u uitdagingen ziet, welke oplossingen/veranderingen zijn er volgens u nodig?**

- Vaak drijven bedrijven op stagiaires, dat vind ik kwalijke zaak. Als er meer vast personeel rond zou lopen, zou begeleiding beter zijn. Stagiaires hebben minder hart voor de zaak, vast personeel zou ook voor bedrijf zijn. Verkeerd beeld: nee bedrijven niveau 3 en 4 willen ze liever omdat ze meer zelfstandig kunnen werken. Niveau 2 hebben ze vaak geen tijd voor begeleiding. Bedrijven die vroeger niveau 2 hadden, trekken regelmatig licentie in en willen alleen nog 3/4. Dat zijn bedrijven vooral vakantieparken en campings. Niveau 2 leerlingen kunnen niet zelf een kinderprogramma organiseren. Niveau 3 en niveau 4 kunnen dit zelf en campings draaien grotendeels op stagiaires. Niveau 2 moet assisteren maar vaak zijn de leidinggevendenden ook in opleiding. Van bedrijven vind ik het wel uitbuiten, vooral in zomertijd. Vaak moeten leerlingen teveel en te verantwoordelijk werk doen zonder leiding, voor een habbekrats. Leerling niveau 2 moet in konijnenpak lopen. En af en toe kinderfeestjes maar erg weinig in verhouding, meeste van de tijd lopen ze als mascotte rond. School moet contact houden met bedrijf zodat stage klopt. Het valt of staat met de praktijkbegeleider. Die moet met leerling zitten; wat zijn je leerdoelstellingen. Die moeten altijd besproken worden.
- Werkgevers zien stagiaires vooral als extra handen en niet als stagiaire. Stagiaires worden dan ingezet als collega's. Bijvoorbeeld een student die drie keer te laat is die wordt weggestuurd. Waarschijnlijk heeft een dergelijke student meer begeleiding nodig en daar hebben stage begeleiders niet altijd zin in. Niveau 2 leerlingen moet je aan de hand mee nemen. Ze hebben minder overzicht om dingen zelf te zien. Je moet veel tijd en moeite



stoppen in niveau 2 leerlingen. Vaak lopen stagiaires stage in hoogseizoen en dan is minder tijd voor begeleiding.

Niveau 2 leerlingen zijn inderdaad doeners maar wat ze missen is dat ze sommige dingen niet uit zichzelf zien. Heeft te maken met praktijkervaring, moeten vooral oefenen en veel uren maken om ervaring op te doen en vertrouwen krijgen dat ze ook fouten mogen maken. Het zijn harde werkers. Hetgeen wat ze moeten doen, dat doen ze, het zal niet meer zijn. Niveau 3 leerlingen snappen al iets beter hoe met bepaalde gasten om te gaan, gaan al iets zelfverzekerder om met klachten bijvoorbeeld, ook in het door verwijzen.

- Te maken met verkeerd verwachtingspatroon? Verkeerd beeld?

**8. Zijn er specifieke werkvelden waarin het extra moeilijk is om een stage voor te vinden?**

- Nee
- Nee
- Nee
- Niet binnen recreatie: binnen waterschappen lastiger voor niveau 2 leerlingen.

**9. Wat is volgens u de reden dat leerbedrijven minder niveau 2 leerlingen aannemen en wat heeft het ROC nodig om eraan mee te werken deze leerlingen ook een stageplek vinden?**

- Teveel aandacht nodig, te weinig tijd voor. Je moet ze aan het handje meenemen, ze hebben een begeleider nodig omdat ze leren assistent zijn(!).
- Zie hierboven.
- Omdat leerling 2 niveau taalvaardigheid of buitenlandse taal ontbreekt. Een leerling van VMBO basis heeft minder omgangsvormen, minder taalvaardig en rekenen. Niveau 2 leerlingen 12 x 4 uren voorbereidingstraject. Daar zitten ook sociale vaardigheden in, representativiteit.
- Als ik kijk naar mijn leerlingen die kiezen naar medewerker buitenruimte, willen ze niet met mensen omgaan. Minder contact met mensen liever, niet hele tijd naar ze kijken, idee hebben ze in park. Leerlingen zijn leerlingen die willen het vak leren, erg geïnteresseerd. Komen vaak van praktijkschool of VMBO. Die kiezen voor deze opleiding. Bosbouwschool.
- Bedrijven hebben inderdaad minder belang voor niveau 2 stagiaires. In vacature wordt vaak gevraagd niveau 4. Slechte ervaring heeft vooral te maken met verkeerd verwachtingspatroon. Bedrijven die nog niet zoveel ervaring hebben met werken met stagiaires hebben vooral weinig belangstelling met niveau 2 stagiaires. Het is juist heel gezond om een mix te hebben. Er bellen ook bedrijven die vragen om een leerling met een rugzak.

**10A. Hoe vinden leerlingen een stageplek? Wat is hierin hun aandeel?**

- In lessen via stagemarkt wordt dat uitgelegd, leerlingen kunnen zelf zoeken. Leerlingen gaan solliciteren, bij het vak Nederlands behandelen ze CV of brief. Als leerlingen er niet uit komen, dan komen ze bij begeleiding en gaat begeleiding zoeken. Niveau 2 kunnen niet altijd goed bellen. Dat wordt ze dan uitgelegd. Contract.
- Sollicitatiebrief schrijven en solliciteren.
- Er zijn lijsten van bedrijven waar we zaken mee doen. Leerling mag top 3 opstellen. School belt bedrijven en als er een match is mag leerling zelf solliciteren. Brief met CV, netjes zichzelf verkopen. Brief zit ook in voorbereiding.
- ¾ van de leerlingen regelt het zelf, pakken het zelf op. Ze krijgen wel les hoe dit aan te pakken. Bij de helft vd leerlingen gaat het vanzelf. Voor ¼ gaat stagebegeleider zelf bellen.
- Na gesprek H. een sollicitatiebrief schrijven. Vervolgens moeten ze eerst bellen. H. is er bij of gaat even weg, bereiden in ieder geval samen voor. 1 van de vragen is of er intern verbleven kan worden. Dan moeten ze aan wie ze sollicitatie moeten richten. Na gesprek sturen ze brief naar H. of docent NL. en dan wordt hij verstuurd, dan sturen leerlingen stand van zaken bij. Stage kick off is medio oktober. Stageperiode start vaak week voor meivakantie. Stageperiode duurt voor niveau 2 520 uur 40-urige werkweek. 20 april tot 27 september hebben ze de tijd om 13 weken stage te lopen. In overleg met bedrijf vakantie afspreken. H. herkent niet het beeld van zomervakantie er is gewoon stagebegeleiding in de zomervakantie. In voorlichting vertelt H. dit al. Leerlingen moeten overleggen wanneer ze op vakantie kunnen. Mogen dit niet meedelen. Als je vakantie wil in bouwvak moet je andere opleiding doen.

**10B Is er een manier waarop leerlingen het meeste kans maken?**

- School geeft advies. Niveau 2 leerlingen zijn leerlingen die vaak wat grover, opstandiger, bozer, meer allochtone leerlingen, voelen zich gauw gediscrimineerd. Het is een groep jongeren die minder een doel voor ogen hebben, die 'moeten' wat. Ze drinken vaker, drugs, roken. Leerlingen niveau 1,2 zijn vaak minder gemotiveerd. Je moet niveau 2 leerlingen meer uitleggen hoe solliciteren er uit ziet. Stageperiode duurt 300 uur. Stagebegeleiding bezoekt ½ keer de leerling op locatie. Elke week contact via mail/app/telefoon. Gemiddelde leeftijd is 16 jaar.
- Zij gaan allemaal naar de stagemarkt. Tijdens de lessen probeert docent uit te leggen wat voor soort plek het is. Sollicitatievragen door te nemen. Leerlingen krijgen sollicitatietraining, sociale vragen.
- Door heel eerlijk te zijn, eerlijk zijn wat je wel en niet kunt en kunt bieden. Vanaf november pas plaatsen, voorbereiding zit er voor. Degene die je gaat voorstellen aan bedrijf kent begeleider en kan al veel over zeggen. Begeleiding matcht zelf ook op bedrijfspersonen met leerling.
- Zelf doen, toont zelfstandigheid. Wanneer stagebegeleider het zelf doet, argwaan, wat voor leerling is dit. Aantal praktijkbegeleiders zit hier niet op te wachten.
- Stagecontract, bewijs erkenning bedrijf. Zonder contract mogen ze niet op stage. Systeem in NL wordt steeds veeleisender. Erkenning leerbedrijf is belangrijk en goed dat het er is. Maar vervolgens gaat het nog wel eens mis, stagebegeleider wisselt en kwaliteit wisselt ook. Taak voor kenniscentra om niveau stagebegeleiding op bepaald niveau te houden, daar krijgen is niet moeilijk maar daar blijven. Enthousiasme is het belangrijkste in de branche, 'ik moet stage lopen' mag niet in de brief. Motivatie en enthousiasme zijn er of is er niet. Vooraf willen we kaf van koren scheiden in eerste 10 weken nemen we vaak afscheid van leerlingen. Op deze school wordt alles direct gekoppeld aan praktijk, als er dan al motivatie verlies is, gaan we zitten. Als je uitblinkt in wat je doet, is er werk. Bedrijven: het begint te vaak met wat ze niet kunnen. Ze moeten gaan kijken wat kunnen ze wel. Bedrijven hebben nodig: Good practices die ze of zelf beleven of in gesprek komen met collega's die dergelijke positieve ervaringen hebben. Promo filmpje opleiding. Verkeerd beeld van niveau 2 leerlingen is de reden dat bedrijven minder vaak niveau 2 leerlingen aannemen. Gebrek aan verdieping wat het wel te bieden heeft.

**11. Hoe denkt u dat het komt dat er bedrijven zijn die graag stagiaires aannemen maar aangeven dat ROC's enkel leerbedrijven in hun buurt goedkeuren?**

- Stageplekken over de hele wereld. Dat is wel niveau 4. Alle eerstejaars mogen niet naar het buitenland, niveau 2 ook niet. Ze zijn nog erg jong en hebben vaker heimwee. In Nederland kunnen ze het hele land door, school vindt dat prima en houdt dat niet tegen.
- In het eerste jaar is dat inderdaad paar dagen in de week, dan kan dat niet ver weg zijn. De grotere stage zijn ze 4/5 maanden weg, ze zijn dan vrij in locatie. Door heel Nederland. Niveau 2 stagiaires mogen niet naar het buitenland. De opleiding bezoekt de student tweemaal in deze periode.
- Dit klopt, alternerende stage altijd in de buurt. En de grote stage zijn er weinig leerlingen die geschikt zijn om intern te gaan. Het vraagt nogal wat om met iemand een caravan te delen. School bepaalt of leerling competenties bezit om een interne stage. Buitenland mag niet bij niveau 2. Dus moet het bereikbaar zijn voor de leerlingen. Niveau 3 en 4 gaan wel door het land en buitenland en worden bezocht door school. De leerling moet in staat zijn om aan stage te voldoen. Niveau 3 en 4 krijgt stagevergoeding 55 euro per week. Niveau 2 kost niks. Er hoeft minder arbeid te worden geleverd en meer begeleiding te krijgen. Receptiewerkzaamheden, niveau 2 kan dat niet echt zelfstandig, niveau 3 en 4 wel en bedrijven snappen dat wel. Binnen animatieteam zie je dat verschil niet. Wij verstrekken die kennis aan bedrijven. Ze krijgen brieven wat leerlingen komen doen, wat ze verwachten.
- Niveau 2,3,4 : lopen naast elkaar in bedrijf. Je zet bij iedereen in op niveau 4 waardoor je niet altijd iedereen kwijt kan.
- Waarom het signaal er met name is, is in beleving H. veel bedrijven onderschatten wat een niveau 2 student hen te bieden heeft. Bedrijven denken dat niveau 2 leerlingen meer begeleiding nodig heeft en minder vaardigheden heeft.

- 12. In de sector recreatie vindt het meeste werk plaats in vakantietijd. Ook stages zijn dus veelal beschikbaar in de vakantieperiode. Werkgevers geven aan dat ROC's en leerlingen niet (voor)bereid zijn om in de vakantie een stage te volgen of begeleiden. Herkent u dit, ziet u mogelijkheden?**
- Stage bij ROC MN niveau 2 is in de winter. Vroeger wel in zomer en dan kwam school ook langs. Leerlingen weten dat ze een vak kiezen wat juist in vakantieperiode het drukst is. Leerlingen worden hier wel op voorbereid en school is ook actief in bezoeken in vakantietijd, zelfs in het buitenland. De echte zomervakantie is school bereikbaar per telefoon en dan zijn er soms ook bezoeken, wordt het iets minder.
  - Klopt niet, leerlingen worden gewoon begeleid het hele jaar door.
  - Niveau 2 kent geen stage tijdens de zomervakantie, stage is afgerond. Niveau 2,3,4 is iemand telefonisch bereikbaar tijdens meivakantie. Niveau 3 en 4 lopen wel stage in het hoogseizoen en worden bezocht indien nodig. En overzicht wie bereikbaar.
  - Stage is tijdens schoolweken, voor deze opleiding is het geen probleem. Niveau 3 outdoor, is om in hoogseizoen, gasten kunnen vermaken en in laagseizoen het groen kunnen verzorgen. Geen stage in hoogseizoen. Medewerker groen is blokstage, week door. Eerste jaar 8 weken, tweede jaar 12 weken. Leerlingen vinden het meestal leuk, leerlingen die het moeilijk vinden om een plek te zoeken, vinden het spannend en komen vaak bij softere bedrijven. Hoveniers en groenvoorzieningsbedrijven die werken met mensen uit de werkvoorziening of een zorgtaak hebben. Of campingeigenaren die iets hebben met zorgleerlingen, vaak persoonlijke verhalen.  
Op grote bedrijven moeten leerlingen stage lopen die met mensen om kunnen gaan, met klanten contact kunnen hebben.  
Plannen en organiseren is voor niveau 2 leerlingen erg moeilijk, zijn niet flexibel, kunnen niet van hak op tak werken, kan groot nadeel zijn in sector recreatie.  
Eerste week stage belcontact, daarna bezoeken maar als er meer ondersteuning nodig is kom ik 2 keer.
- 13. Hoe kan de sector/SFRecreatie helpen om leerlingen, ROC's en leerbedrijven te ondersteunen elkaar te vinden? (denk aan kennisoverdracht, fysieke maatregelen, scholing, financiën, voorlichting, kennisuitwisseling etc.)**
- Financieel plaatje is een probleem. Als er iemand zou zijn die dit soort bedrijven controleert om te kijken of het wel klopt wat ze doen. Volgens de richtlijnen van recreatie, leerbedrijven etc. Kenwerk geeft erkenning af en gaan er verder niet naar toe. Extern orgaan zou extra controle zijn, dat ze niet uitgebuit worden, dat ze niet alleen popcorn verkopen.
  - Bedrijven moeten verwachtingen bij stellen. Vanuit een andere invalshoek moeten kijken. Het zijn stagiaires, worden vaak ingezet al volwaardige werknemers, dat zijn ze niet. Leerlingen krijgen dan teveel zelfstandigheid, dat is niet het idee van een stage. Grote bedrijven nemen stagiaires aan als goedkoop personeel. Dat kan niet, er moet ook goede begeleiding aanwezig zijn. Bedrijven vragen nooit ROC naar achtergrond leerlingen, behalve als mevrouw ze echt kent. Er wordt weinig interesse en betrokkenheid getoond. Toon meer betrokkenheid dan kunnen we veel voor elkaar betekenen. Kan ook in eerder stadium.  
Leerlingen moeten de kans krijgen om zich te ontwikkelen. Een goede match moet ROC samen met bedrijf kunnen doen! Leerlingen hebben soms meer aandacht nodig. Voor veel leerlingen is het de eerste keer dat ze zo ver van huis zijn. Meer begrip en geduld en contact met school, zo hoeven geen problemen te ontstaan.  
Het op peil houden van het niveau van begeleiding van een leerbedrijf is inderdaad erg belangrijk. Bij Albeda gaat bellen met bedrijven om erachter te komen hoe de begeleiding is bij erkende leerbedrijven. Het is wel eens geweest dat een bedrijf veel te lang gewacht met erkenning leerbedrijf en stagebegeleiding was niet in orde. Stagebedrijven moeten echt erkenning hebben of heel korte termijn aanvragen.
  - Als scholen hebben we jarenlang de stage gezien als makkelijke uren. Stage is echter ook onderwijstijd. Het ernaartoe werken moet je ook goed begeleiden. Het is de school, leerling én bedrijf. Een klas in lopen en zeggen dat leerlingen het zelf moeten doen is niet voldoende. Zelf regie houden! Wij, onderwijzers, zijn daar verantwoordelijk voor!  
Doordat we mentoren ook stagebegeleider laten zijn, heb je iedere week een uitwisseling.

- Idee: VB: bedrijven moeten sowieso Aequor wordt SBB organiseert avonden, erkenning bedrijven is nodig en ten tweede: praktijkopleiders avond voor niveau 1 en 2 leerlingen. Bedrijven bereid zijn om erkenning te krijgen en dergelijke avonden te bezoeken. Voor informatie maar ook contact met andere bedrijven die dergelijke leerlingen opleiden. Bedrijven moeten open staan om voor niveau 2 leerlingen tijd en ruimte vrij maken. SFR faciliteren cursussen geven praktijkbegeleiders, dergelijke avonden organiseren. Zoeken plaatselijke scholen, bedrijven en scholen bij elkaar brengen.
- Rol SFR idee? Positieve ervaringen delen, beeldvorming niveau 2. Een keer desnoods amen met scholen kijken naar wat een niveau 2 student wel kan om dat beeld aan te passen. Gebruik maken van ervaring met bedrijven. Voorlichting en kennisuitwisseling.

#### **14. Heeft u good practices die u wilt delen op gebied van stagebeleid?**

- De lessen voordat ze op stage gaan. Samen zoeken, goed uitleggen hoe ze dat moeten doen. En consequent blijven bezoeken. Appje is minimaal, even contact leggen. Groepsapp maken, stagebegeleider bedrijf, school en student. Niveau 2 leerlingen zijn erg gehecht aan hun mobiele telefoon, dat ze op werk niet met de telefoon bezig zijn leert de school ze. Hoe ze gekleed moeten, dat ze op tijd moeten zijn. Werkveldoverleg was er maar het is en blijft moeilijk om de mensen bij elkaar te krijgen. Er zijn wel plannen maar het punt is dat van grote bedrijven iemand van kantoor komt, weet te weinig van het werkveld en campings hebben het te druk. Aantal jaren vlak na vakantiebeurs gedaan. Nu voor het eerst niet gedaan. Alle bedrijven op één lijn krijgen, lukt niet. Je kunt een bedrijf niet op zijn vingers tikken. Bijvoorbeeld leerlingen die erg lange dagen werken, doen ze precies volgens de wet maar ze weten ze wel uit.
- Dit jaar was het echt aankijken, eerste jaar. Op het matchen beter zitten, leerlingen niet de zelfstandigheid geeft om zelf stageplek te zoeken maar in overleg met coaches en als school hierbij betrokken blijven. Meer sociale vaardigheden, moet terugkomen in lessen. Heel vaak merk ik dat stagiaires van alle niveaus hetzelfde werk doen. Het verschil tussen niveau 2,3 en 4 is niet te zien. Bedrijven moeten praktijkmap beter bestuderen en weten wat er van de leerlingen verwacht wordt. Zo moet niveau 4 student ook leidinggevende taken oefenen. Meer zelf denken wat verwachting is van school en eigen verwachting. Niveau 2 wordt vaak ingezet als allround medewerker en ze zijn in opleiding tot assistent. Deze verwachting kunnen ze dan inderdaad niet waarmaken.
- Het zelf in de hand houden. Onze begeleiding klopt, men is tevreden over ons. Een goed concept, aantal jaren volhouden, niet elk jaar anders. En als je iets verandert, doe het in overleg met bedrijfsleven. Bedrijven gevraagd wanneer stageperiodes moeten liggen, wat moeten ze doen, daarom heen bouw je een stuk onderwijs. Nu is er gekozen om de opleiding te stoppen na leerjaar 1 volledig op school, 2 half half. leerjaar 3 volledig op stage dan weer terug. In dat jaar hebben ze 2 x 20 weken stage, aaneengesloten. Luchtvaartsector is 20 weken te kort. Contact met je bedrijfsleven, en bedrijfsleven serieus nemen. Opleiden doe je samen, laat hen ook het woord, je mag best zelf beslissing nemen. Wat wordt er mee gedaan, paritair bestuur, Lisette keizer, kijkt ernaar en gaat met oplossingen aan de slag. Niet in la beland. Bedrijfsleven moet ook wennen aan jou, band op bouwen. Ieder jaar bij bepaalde contact onderhouden. Kleine ondernemer zuinig op zijn. Papa en mama bedrijven. Zo iemand moet je met zo min mogelijk contacten zo goed mogelijk bedienen, andere manier benaderen. Mensen hun privé kapitaal waar je leerlingen mee laat spelen. Met inlevingsvermogen. Verantwoordelijkheid nemen, 'wij hebben verkeerde keuze gemaakt'. De stagebegeleiders van de gemeentes hebben tijd, andere manier van communiceren. Bedrijven willen ze graag! Papa-mama bedrijven: boer met camping, eigenaar/ondernemer 'moedert' over de leerlingen. Hbo'er kan wel zonder. Regio: heeft meer campings, outdoorbedrijven, meer ondernemers. West Brabant is bezig zichzelf op de kaart te zetten. Jezelf zijn. Vacansoleil eigen opleiding opgezet, 6 ROC's.
- Contact vanuit school of SBB met praktijkbegeleiders bedrijven zowel inhoudelijk als elkaar ontmoeten. Bedrijven moeten er echt iets aan hebben en dan maken ze er wel tijd voor vrij. Er waren 30 praktijkbegeleiders. Driehoek school, bedrijven, erkende instanties. Bedrijven voelen zich betrokken bij de school. Gemerkt wat het effect is als stagebegeleider niet komt op stageplek. Bedrijven vinden dit ook niet fijn. Als school moet je prioriteit stellen dat docenten of begeleiders de bedrijven bezoeken. Je hebt zoveel aan die

contacten, ook voor het regulier onderwijs op locatie. Nadeel: wisselend personeel bij bedrijven.

- Werken met een stappenplan. Begin van stage gaan zitten met student, wederzijdse verwachtingen delen zorgt voor structuur en duidelijkheid verdere verloop. School belt uiterlijk derde week stage met bedrijf monitor en dan afspraak eerste stagebezoek. Na 6/7 weken geweest zijn om doelstellingen door te nemen. Andere good practice is; investeren in begin, je plukt er de vruchten in gaandeweg, maatschappelijke verantwoordelijkheid die we gezamenlijk dragen. Leerlingen niet uitsluiten op voorhand, iedereen verdient een kans. Dat is de insteek van landstede en die je graag terug bij ondernemers. Bij stage niveau 2 is er een gedeelde verantwoordelijkheid.