

# WERKGROEP 4:

## STAGELIEF & STAGELEED

Zeer veel studenten worden elk jaar uitgestuurd voor een periode van enkele weken of maanden, om 'in het werkveld' zelf de nodige ervaringen op te doen, als aanvulling of als afsluitende praktijktest van de opgedane kennis en competenties. De populariteit van deze pedagogisch-didactische werkvorm neemt heden ten dage nog steeds toe. Zowel stages als het zogenaamde werkplekleren zijn concepten die doorgedrongen zijn in het denken van de managerswereld én de onderwijswereld. Ondanks de toenemende populariteit en aandacht, worden lang niet alle stage zinnig ongevuld. Zo worden stagiaires nog te vaak misbruikt als gratis werkkrachten om saaie werkjes op te knappen. In deze werkgroep werd dit probleem dan ook aangekaart en werden concrete maatregelen bedacht die dit probleem moeten voorkomen.

## 1. WAT, WAAROM, WANNEER, WIE, WAAR, HOE (NIET)?

### 1.1. WAT?

Wat zijn 'stages' nu eigenlijk en wat moeten wij ons voorstellen bij de het nieuwe buzzwoord 'werkplekleren'? We geven enkele definities.

#### **Werkplekleren:**

"Een op ervaring gebaseerd leren, een actief en constructief proces dat plaats vindt in een realistische arbeidssituatie als leeromgeving, met de werkelijke problemen uit de (toekomstige) arbeidspraktijk als leerobject."

Of een andere definitie:

"Een opleiding, waarbij de cursist aan de hand van een gestructureerd opleidingsplan en gerichte praktijkopdrachten in zijn eigen werksituatie voor zijn toekomstige taak wordt opgeleid. De cursist wordt hierbij begeleid door een niet-professionele opleider. Bij de opleiding wordt gebruikgemaakt van de bij de werkuitleiding gebruikelijke documentatie, apparatuur en hulpmiddelen. De opleiding wordt afgesloten met een praktijktoets."

#### **Stage:**

"een geheel van daadwerkelijke arbeidsprestaties bij een werkgever die worden geleverd door een leerling, student of cursist, in het kader van een leerprogramma, georganiseerd door een instelling voor secundair, hoger of volwassenenonderwijs met als doel beroepservaring op te doen in gelijkaardige omstandigheden als de werknemers in dienst van de werkgever die als stagegever fungeert."

#### **Juridisch statuut van stagiair:**

"De persoon die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verricht onder het gezag van een andere persoon."

Vrij vertaald is werkplekleren dus een verzamelbegrip voor alle mogelijke vormen van leren op een werkplek. Binnen werkplekleren heb je zeer veel verschillende vormen van 'leren'. Eén van die vormen is de stage. Bij een stage is men op de eerste plaats 'lerende', op school, in het hoger onderwijs of in een cursus. In het kader van die opleiding wordt men dan naar een werkplek gestuurd om daar te 'leren'.

Maar er zijn ook andere vormen van werkplekleren: structured on-the-job training en planned on-the-job training, en structured of planned off-the-job training. Hierbij is men in de eerste plaats 'werkmens' en in het kader van het werk, in functie van de huidige job of een toekomstige functie leert men bij. Dit 'bijleren' kan in een formele setting (in het kader van opleiding) of in een informele setting, bijvoorbeeld door even mee te draaien in een andere afdeling of in een andere dienst. Dit 'bijleren' kan op het bedrijf in een speciaal daarvoor ingericht cursuscentrum gebeuren. Men kan leren van een lesgever in een cursus, maar evengoed van een collega die als 'mentor' optreedt. Uiteraard kan dit bijlesen ook

elektronisch en digitaal gebeuren, waarbij men een bepaalde cursus online volgt bij voorbeeld. Werkplekleren kan plaatsvinden tijdens de werkuren maar ook buiten de werkuren.

In deze standpunttekst wordt dieper ingegaan op werkplekleren in het kader van een opleiding hoger onderwijs, beter gekend als 'stages'.

## **1.2. WAAROM?**

Een stage zorgt voor een aangename afwisseling in de pedagogische leermethodieken en is een nuttige aanvulling op ex cathedra onderwijs, groepswerken en projecten. Een stage leert studenten in de eerste plaats dat **theorie en praktijk** twee verschillende dingen zijn. Stagiaires leren de geleerde stof toepassen in de praktijk onder begeleiding van meer ervaren mensen. Er ontstaat een kennisuitwisseling tussen de stageplek en de stagiaire. Deze neemt nog toe als studenten onderling ervaringen omtrent hun stages uitwisselen. Het laat studenten ook toe om kritisch te reflecteren over hun opleiding en na te gaan of wat ze geleerd hebben wel correct en relevant is.

Stages kunnen **vaardigheden** ontwikkelen bij studenten die niet uit cursussen te leren zijn. Boekenwijsheid volstaat nu eenmaal niet en via praktijkervaring zullen de competenties van studenten verder ontwikkeld worden. Enerzijds worden via stages vaardigheden die typisch zijn voor het vakgebied aangeleerd. Vakspecifieke competenties kunnen vaak veel beter in de praktijk worden aangeleerd. Anderzijds zorgt de confrontatie met het werkleven ervoor dat ook algemene vaardigheden getraind worden. Stagiaires moeten leren zelfstandig werken en initiatief nemen. Stagiaires moeten zich socialiseren in de organisatie waar ze stage lopen. Ze leren werken in teamverband. Maar ze leren ook omgaan met hiërarchie. Verder moeten stagiaires zich leren aanpassen aan de werkcultuur en leren ze omgaan met stress.

Een stage kan de kansen van pasafgestudeerden op de **arbeidsmarkt** verhogen. Ervaring op de werkvloer wordt hoog aangeschreven op de arbeidsmarkt. Een stage kan studenten de kans geven om zich te bewijzen. Bovendien is het zoeken van een stageplek vaak een eerste sollicitatietraining. Verder zorgt een stage voor een uitbreiding van het netwerk van de stagiaire. Veel studenten met een positieve stage-ervaring vinden hun eerste job via hun stageplek. Zo kan een stage ook gelijke kansen bij de uitstroom verhogen.

Een kennismaking met de realiteit van het werkveld kan studenten ook wakker schudden en hen tijdig duidelijk maken dat ze niet in de juiste opleiding zitten. Indien de stage vroeg genoeg in de opleiding valt, kunnen studenten tijdig **heroriënteren** naar de juiste opleiding. Hierbij is het van belang dat de stage een realistisch beeld geeft van de jobmogelijkheden. Een stage waarbij de student enkel rotjobs mag uitvoeren kan de student onterecht doen opgeven.

Een stage biedt natuurlijk niet enkel voordelen voor de student zelf. Ook voor de stageplek moet de stagiaire een aanwinst zijn. Zo kunnen stagiaires zinvolle projecten uitvoeren waar het personeel geen tijd voor heeft. Bovendien kunnen stagiaires nieuwe inzichten, concepten en methodieken inbrengen in de stageplek, al dan niet gebaseerd op hun kennis die ze opdeden tijdens hun opleiding. Bij een goede invulling van de stage ontstaat er dus een **win-win** situatie waarmee zowel de stagiaire als de stageplek gediend zijn.

## **1.3. WANNEER?**

Zowel de duurtijd als de inpassing in de opleiding verschilt erg van opleiding tot opleiding. De periode kan variëren van enkele dagen tot enkele jaren. Soms moet men al vroeg in de opleiding beginnen met stage, soms mogen studenten pas op het einde van de opleiding proeven van de praktijk. Gezien de grote verschillen tussen de opleiding is een variatie in duurtijd en inpassing nodig.

Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen oriënterings- en kennismakingsstages enerzijds en stages als begeleide beroepsuitoefening anderzijds. Voorbeelden van **oriënteringsstages en kennismakingsstages** zijn de observatiestage uit de leraaropleiding, de verpleegstage uit de opleiding geneeskunde, het gevaloriseerde vrijwilligerswerk uit de opleiding sociaal werk, etc. Zulke verkennende stages vinden best plaats aan begin van de opleiding, en hoeven niet lang te duren. In sommige opleidingen bestaat ook een voorafgaande kortere verkenningstage als voorbereiding op de langere stage

**Stages als begeleide beroepsuitoefening** bevinden zich logischerwijs meer aan het einde van de opleiding. Hierbij maakt de stagiair kennis met de concrete beroepspraktijk. Deze stages duren uiteraard best wat langer, gaande van enkele weken tot enkele maanden. Er moet voldoende tijd zijn om zich in te werken in de stageomgeving. Indien stages niet lang genoeg duren is het moeilijk om een concreet project op te zetten of vindt de stagebegeleider het vaak niet opportuun om de stagiaire echt in te werken omdat het toch niet zou renderen. Deze stages vervallen dan ook snel in nutteloze stages vol saaie een eenvoudige opdrachten waar de student weinig uit leert.

Uiteraard moet er voor de stages ook voldoende ruimte voorzien worden in het **curriculum**. Dit is echter niet overal het geval. Soms moeten studenten stage lopen in hun vakantieperiodes, omdat er onvoldoende tijd voor wordt uitgetrokken gedurende het academiejaar. Studenten hebben echter recht op hun vakantieperiode. Dit niet alleen om met hun luie kont op het strand te gaan liggen, maar ook om een studentenjob te doen, te studeren, vrijwilligerswerk te doen, etc. Bovendien moet voor de stages de juiste werklast worden gebruikt bij het inpassen van de stage in het curriculum. De werklast omvat niet enkele het aantal uren dat men verplicht stage moet lopen, maar ook de tijd die men besteedt aan het zoeken van een stageplaats, overleggen met de stageplek over de invulling van de stage, het schrijven van verslagen, etc.

Een probleem dat we als **studentenvertegenwoordigers** kort willen aanraken is het probleem van studentenparticipatie in opleidingen met veel stage. Studenten die lang stage moeten lopen kunnen dit moeilijk combineren met een mandaat als studentenvertegenwoordiger. Vaak stellen ze zich om deze reden dan ook niet eens kandidaat. Vooral in sommige professionele bachelors is dit een groot probleem. Vaak zijn daar sowieso al weinig kandidaat studentenvertegenwoordigers, en door de moeilijke combinatie valt er nog een hele groep af. Bovendien vallen er zo vaak grote groepen studenten zonder vertegenwoordiger. Dit kan natuurlijk niet de bedoeling zijn. Men moet hier dan ook de nodige flexibiliteit aan de dag kunnen leggen. Studentenvertegenwoordigers moeten toch minstens enkele vergaderingen kunnen mee maken. Enkele uurtjes worden vrijgesteld van stage kan al een enorme hulp zijn.

#### **1.4. WIE?**

Waar stages vroeger voornamelijk bij hogeschoolopleidingen te vinden waren, worden ze ook meer en meer georganiseerd bij universiteitsopleidingen. Waar hogeschoolopleidingen voornamelijk praktijkgericht, en universiteitsopleidingen academisch moesten zijn, lijkt die onderscheid meer en meer te vervagen. Uiteraard speelt hier de academisering van de 2-cycli hogeschoolopleidingen hierin een belangrijke rol. Ook de mogelijkheid om als professionele bachelors via een schakeljaar in te stromen in de academische master verkleint de kloof tussen de professionele en academische opleidingen. Er wordt ook meer aandacht besteed aan de arbeidsmarktinzetbaarheid van academische opleidingen en stages worden daarbij als uitstekend hulpmiddel gezien. Naast de universitaire opleidingen die al lang een stage organiseren (geneeskunde, psychologie, etc), worden nu ook meer en meer stages geïntroduceerd in de opleidingen communicatiewetenschappen en pol&soc.

Stages kunnen eigenlijk bij alle opleidingen een meerwaarde bieden. Hierbij pleiten we echter niet voor het invoeren van een verplichte stage in alle opleidingen. Wel zouden alle studenten de mogelijkheid moeten hebben om een stage te lopen. Ze zouden dit moeten kunnen inbrengen in hun opleiding. Opleidingen die geen verplichte stage hebben zouden dus een stage moeten aanbieden als een vorm van **keuzevak** dat de student enkele credits oplevert.

#### **1.5. WAAR?**

Stages lijken onlosmakelijk verbonden met bedrijven. Daar waar ondernemingen zeker een interessante leerschool zijn, zijn er ook tal van andere organisaties waar studenten een interessante stage kunnen lopen: NGO's, middenveldorganisaties, overheid... Studenten lijken hier niet altijd de weg naar te vinden. Voldoende informatiekanaal zijn dan ook onontbeerlijk. Op dit vlak is er nog veel ruimte voor verbetering.

Opleidingen moeten hun studenten helpen bij hun zoektocht naar een goede stageplek. Ze moeten informatie aanbieden over mogelijke stageplaatsen. **Stagedatabanken** moeten verder ontwikkeld worden. De overheid organiseert een stagedatabank op de website [www.wordwatjewil.be](http://www.wordwatjewil.be). Deze website staat echter nog in de kinderschoenen en moet dan ook verder worden geëvalueerd en uitgebreid. Deze website geeft echter informatie over stages over allerlei soorten opleidingen en de informatie wordt enkel aangeleverd door de stageplaatsen zelf. Vanuit de opleidingen kan men meer gericht aan informatieverschaffing doen. Instellingen moeten hun studenten dan ook informatie doorgeven van organisaties die interessante stageplaatsen aanbieden. Stageplaatsen die hun verantwoordelijkheid niet opnemen en de studenten onvoldoende begeleiden of studenten misbruiken voor saaie jobs waar weinig mee te leren valt, moeten op een soort **zwarte lijst** terecht komen.

De kunst bestaat erin de juiste student op de juiste stageplaats te krijgen. Via een verkennend gesprek tussen de student en de eventuele stageplaats kan men nagaan of het wel 'klikt' en of men de stagiaire een zinvolle project of taak kan aanbieden. De stagiair kan daarbij aangeven wat zijn/haar verwachtingen en interesses zijn, terwijl de stageplek kan uitleggen wat zij verwachten van de stagiaire. Essentieel bij een goede **matching** van stagiaire en stageplek is de vrije keuze van de student. Vanuit de opleiding kan men wel stageplekken suggereren, de uiteindelijke keuze moet bij de student liggen. Hij/zij moet zelf een stageplek kunnen zoeken en voorstellen.

**Buitenlandse stages** moeten meer aangemoedigd worden. Een internationale ervaring is altijd een verrijking voor de student. Maar ook stages in kader van ontwikkelingssamenwerking moeten meer worden mogelijk gemaakt worden, voor iedereen. Essentieel daarbij is dat de bestaande beurzensystemen voor buitenlandse stages worden uitgebreid en geoptimaliseerd. Bovendien moet er meer informatie gegeven worden over buitenlandse stages.

#### **1.6. HOE (NIET)?**

In de praktijk verlopen stages niet altijd zoals het moet. De begeleiding van de stageplek of de school laat vaak te wensen over. Het takenpakket is soms weinig uitdagend. Sommige studenten leren op hun stage niet veel meer dan een deftige pot koffie zetten. Dit maakt dat stages soms in plaats van een waardevolle aanvulling op de theorie niets meer worden dan pure tijdsverspilling. Bedrijven zien stagiaires vaak eerder als goedkope werkrachten voor saaie opdrachtjes, dan als studenten die gevormd moeten worden en die werkelijk een bijdrage kunnen leveren aan de organisatie.

Essentieel om een stage te doen slagen is een goede **intake** zijn. Hierbij moet de stagiair kennismaken met zijn/haar collega's zodat men weet bij wie men terecht kan met bepaalde vragen, worden de afspraken ivm werktijden

meegedeeld, het takenpakket wordt overlopen etc. Een goede intergratie in de stageomgeving is noodzakelijk om een stage goed te doen verlopen. Studenten moeten ook duidelijk gewezen worden op hun rechten, zowel door de stageplek als door de opleiding. Er moet ook een duidelijke **stageovereenkomst** worden opgesteld tussen instelling, student en stageplek waarin alle afspraken staan.

**Begeleiding** is eveneens essentieel om stage te doen slagen. Binnen de instelling moet een stagebegeleider worden aangeteld. Op de stageplek moet een stagementor worden aangesteld die de stagiaire begeleidt. Ze moeten met elkaar in contact staan en voldoende overleggen. Tussentijdse evaluaties met de stagebegeleider zijn noodzakelijk om problemen te detecteren, bij te sturen of eventueel een andere stage te zoeken. De stagementor moet voldoende aanwezig zijn in de organisatie en voldoende tijd hebben voor de begeleiding van de stagiaire. Uiteraard moet de mentor ook over voldoende kennis en ervaring beschikken. Om de stagementoren te helpen bij hun belangrijke taak moeten instellingen formingen voor stagebegeleiders organiseren.

Een groot probleem zijn stagiaires die wekenlang saai en **nutteloze opdrachten** moeten doen. Stagiaires worden nog te vaak gezien als gratis arbeidskracht die rotjobs kan doen die niemand binnen de organisatie wil doen. Zo worden stagiaires vaak ingeschakeld om dossiers te klasseren, copy/past werk te doen, broodjes te bestellen en koffie te zetten. Dit werkt zeer demotiverend voor de stagiair. Bovendien kan dit een erg fout beeld van de opleiding geven en zo zelfs onrecht dropout veroorzaken. De koffiezetstages moeten dringend de wereld uitgeholpen worden. Daarvoor moeten op voorhand duidelijk taken of projecten worden vast gelegd die studenten iets bijleren. Daarbij mag men nooit vergeten dat de stagiaire in de eerste plaats student is die daar is om te leren en dat alles wat hij/zij doet onder toezicht dient te gebeuren. Bovendien kan de student nooit eindverantwoordelijkheid dragen.

De **evaluatie** van de stage is op in vele opleidingen nog voor verbetering vatbaar. Er bestaan nog steeds oneerlijke praktijken bij de evaluatie van stages. De evaluatie mag nooit afhankelijk zijn van één persoon. Zowel de stagebegeleider uit de instelling als de stagementor van de stageplek moeten betrokken zijn bij de evaluatie. Een correcte, objectieve evaluatie is enkel mogelijk als er op voorhand correcte criteria worden vastgelegd. Bovendien moet er altijd de mogelijkheid bestaan om je evaluatiecijfer aan te vechten. Een persoonlijke band met de stageplaats kan probleem zijn bij de evaluatie. Zo blijken er nog instellingen te zijn waar een student stage kan lopen in het bedrijf van de ouders. Hier zouden dezelfde regels gehanteerd moeten worden als bij het afnemen van examens. Als er gegronde reden is om een mogelijk belangenconflict te vermoeden, moet de instelling een stageplaats weigeren.

De **arbeidsomstandigheden** moeten op voorhand duidelijk worden vastgelegd. Studenten moeten weten waar ze hun stage zullen moeten lopen. De regeling voor het terugbetalen van kosten moet duidelijk zijn. De opleidingen moet het aantal uren vastleggen dat studenten stage moeten lopen. Deze moeten duidelijk worden afgesproken met de stageplek. Er moet een verplichte beperking staan op het aantal uren. Stagiaires mogen niet te veel uren kloppen. Uiteraard moet de arbeidswetgeving gerespecteerd worden. Daarnaast moeten studenten ook nog de mogelijkheid hebben om naast hun stage hun andere verplichtingen te kunnen uitvoeren (bv. werken aan stagerapporten, scriptie of eindwerk etc.) In sommige sectoren stelt er zich hier een ernstig probleem. We denken hierbij vooral aan de stages voor geneeskundestudenten, wiens capaciteiten om te werken zonder slaap soms tot in het extreme getest worden.

Elke opleiding moet een **ombudspersoon** aanstellen waar studenten problemen kunnen aankaarten. Dit moet een meldpunt zijn waar studenten terecht kunnen met problemen en misbruiken en waar men samen naar een oplossing kan zoeken. Indien studenten bijvoorbeeld niet worden ingezet voor de opdracht zoals afgesproken, er te weinig begeleiding is, ze weinig bijleren, etc. moet de ombudspersoon bemiddelen. Indien er geen oplossing mogelijk is, moet er zo snel mogelijk gezocht worden naar een nieuwe stageplek waar de student de rest van zijn stagetermijn kan afwerken. Ook bij klachten over de stagebegeleiding in de instelling moet de student bij de ombudsdienst terecht kunnen. De ombudspersoon moet onafhankelijk kunnen werken. Dit wil zeggen dat de ombudspersoon niet betrokken kan zijn bij de stagebegeleiding of evaluatie.

## **2. HET SOCIALE PLAATJE**

---

### **2.1. HET WETTELIJKE KADER**

Een student hoger onderwijs die stage loopt wordt beschouwd als een "**gelijgestelde werknemer**". Dit impliceert dat de federale arbeidswetgeving op stagiairs van toepassing is. Vooral de wet welzijn op het werk van 4 augustus 1996 is hierbij van belang. De wetgeving in verband met arbeidsduur, zondagrust, ziekte, etc is dus onverminderd van kracht voor stagiaires. Verder is er het KB van 21 september 2004 betreffende de bescherming van stagiairs (dat in 2005 werd bijgesteld). Dit KB is van toepassing op zowel de werkgever, de stagiair als de onderwijsinstelling. Het KB regelt 4 zaken: de risicoanalyse, de informatie-uitwisseling, het gezondheidstoezicht en de tariefregeling. Verder is de student gebonden aan het arbeidsreglement van de organisatie.

De wet definieert een stagiair als iemand die gewoon onderwijs volgt en in het kader van die opleiding arbeidsprestaties verricht bij een werkgever om beroepservaring op te doen. Er moeten wel degelijk arbeidsprestaties verricht worden om volgens de wet als stagiair beschouwd te worden. Observatiestages, bedrijfsbezoeken etc. worden volgens de wet dus niet als stages aanzien.

## **2.1.1. Veiligheid**

### *2.1.1.1. Risicoanalyse*

Voor de aanvang van de stage moet de stagegever een risicoanalyse doen voor de activiteiten die de stagiair zal uitvoeren. Deze moet alle mogelijke risico's voor de veiligheid en fysieke en psychische gezondheid van de stagiair in kaart brengen. Sowieso beschikt elke werkgever die werknemers in dienst heeft over een risicoanalyse per werkpost of activiteit. Op basis van de risicoanalyse neemt de stagegever preventie maatregelen.

Indien nodig kan er een verbod van tewerkstelling aan bepaalde activiteiten ingesteld worden. Verder moeten de nodige maatregelen inzake onthaal en begeleiding voorzien worden. Deze moeten zorgen voor een vlotte integratie van de stagiair in de werkomgeving en er voor te zorgen dat de stagiair zijn/haar werk naar behoren kan uitvoeren. Deze maatregelen worden genomen na advies van de preventieadviseur en het CPBW (comité ter preventie en bescherming op het werk). Een concrete maatregel kan zijn het aanstellen van een stagementor. Deze moet zelf voldoende getraind zijn, tijd hebben om zijn functie uit te voeren en moet de student aanmoedigen tot participatie (vragen stellen, melden van gevaren, etc). De risicoanalyse moet als bijlage worden toegevoegd aan de stageovereenkomst.

### *2.1.1.2. Informatie-uitwisseling tussen werkgever, stagiair en onderwijsinstelling*

De stagegever informeert de instelling over het resultaat van de risicoanalyse en informeert of een gezondheidstoezicht nodig is. De instelling moet kunnen nagaan of de preventie maatregelen worden toegepast.

### *2.1.1.3. Gezondheidstoezicht*

Wie in het secundair onderwijs werd onderworpen aan het medisch schooltoezicht hoeft geen bijkomend onderzoek te ondergaan (binnen de 5 jaar). Indien er sprake is van risico's, is een gezondheidstoezicht wel nodig. Er zijn 2 soorten gezondheidstoezicht. Het 'passend gezondheidstoezicht' geldt voor risico's waar ook de gewone werknemers aan zijn blootgesteld. Dit geldt voor het uitvoeren van een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid, een activiteit met welbepaald risico of een activiteit verbonden aan voedingswaren. Stagiaires die uitsluitend aan het risico van beeldschermen worden blootgesteld moeten geen passend toezicht ondergaan. Het 'specifiek gezondheidstoezicht' is enkel nodig bij specifieke risico's zoals nachtarbeid.

Het toezicht gebeurt normaal door preventieadviseur/arbeidsgeneesheer van de stagegever, al kan er ook beroep worden gedaan op de preventieadviseur/arbeidsgeneesheer van de onderwijsinstelling. In het eerste geval draagt de stagegever de kosten, in het tweede geval de overheid. De kosten zijn nooit ten laste van de onderwijsinstelling of de stagiair. Zowel stagiair, stagenemer als instelling krijgen een exemplaar van de gezondheidsbeoordeling.

### *2.1.1.4. Tariefregeling*

Er is een specifieke tariefregeling vastgelegd voor stagegevers die beroep doen op een externe dienst voor het gezondheidstoezicht. De regeling werd ingevoerd om de kosten van de toepassing van de welzijnswetgeving voor stagiairs te verminderen. Het tarief hangt af van het aantal werknemers dat een bedrijf heeft en van het aantal uren dat stagiaire tewerk worden gesteld.

## **2.1.2. Verzekeringen**

Zowel de instelling als de stagegever moeten instaan voor de verzekering van de stagiaire. Onderwijsinstellingen moeten een verzekering hebben die de burgerlijke aansprakelijkheid van studenten dekt, hen verzekert voor lichamelijke ongevallen en die juridische bijstand dekt. Deze verzekering dekt alle activiteiten die verband houden met de onderwijsinstelling: zowel schoolse als buitenschoolse activiteiten, binnen of buiten de instelling, in België en in het buitenland. Stages vallen dus ook onder deze polis.

De burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de stagegever wordt gedekt door de exploitatieverzekering. Dit dekt schade die een gevolg is van uitbatingactiviteiten. Stagiaires vallen niet onder de wet op arbeidsongevallen. Daardoor zal lichamelijke schade verhaalt worden op de verzekering van de onderwijsinstelling. De tussenkomst ligt echter lager dan die van de arbeidsongevallenverzekering. Tegen beroepsziektes zijn stagiaires verzekerd zoals gewone werknemers via de beroepsziektewet.

Natuurlijk zijn zoals bij alle verzekeringen ook hier de kleine lettertjes van belang. Polissen bevatten een lijst van 'niet verzekerde gevallen' die duidelijk omschreven moeten zijn. Voorbeelden zijn dronkenschap, geweld, kledischade zonder lichamelijk letsel,... Opzettelijke schade is volledig uitgesloten en moet persoonlijk vergoed worden. Vaak duurt het erg lang eer schade vergoed wordt. Discussies over gedeelde aansprakelijkheid of kleine lettertjes kunnen lang aanslepen en kunnen tot in de rechtbank geraken.

## **2.2. WETTELIJKE TEKORTKOMINGEN**

Het wettelijke kader voor stagiaires is vrij volledig. Er is enkel wat onduidelijkheid wat betreft vrijwillige stages die buiten de opleiding plaatsvinden. Deze vallen namelijk onder de verzekering van de onderwijsinstelling. Indien alle opleidingen echter stages zouden aanbieden als een keuzevak, zou dit probleem zichzelf grotendeels oplossen.

Verzekeringen zijn bovendien nooit eenvoudig. In geval van ongeval of risico's moet de instelling de student helpen bij het invullen van de nodige papieren en juridische bijstand verlenen. Wanneer een schadevergoeding van de verzekering te lang op zich laat wachten en de student hierdoor in de problemen komt, moet de instelling hierin voorschieten, in het kader van het 'sociaal beleid' van de instelling.

## **2.3. MONEY MONEY MONEY**

De **financiële vergoeding** voor stagiaires is het probleem van het sociaal statuut van de stagiair. De wettelijke regeling op dit vlak schiet schromelijk tekort. Niet alleen krijgen de meeste studenten geen vergoeding voor het werk dat ze verrichten, ze doen vaak zelfs financieel verlies tijdens hun stage. Zo is er geen wettelijke regeling omtrent de onkostenvergoeding voor studenten. Een stage in een andere stad kan zo aardig duur worden. Een bijkomend probleem is er voor studenten die bijklussen en/of werkstudenten. Zij moeten ofwel vrijaf nemen op hun betaalde job, ofwel hun studentenjob combineren met hun stage. Dit leidt tot situaties waarin studenten 6 tot 7 volle dagen per week werken en daar bovenop nog hun andere schooltaken moeten volbrengen (bv. schrijven van een thesis).

In de ideale wereld, waar VVS het beleid alleen zou bepalen, zouden alle studenten een **basisbeurs en een openbaar vervoerskaart**<sup>1</sup> krijgen. Dit zou natuurlijk bovenstaande problemen oplossen. Studenten zouden niet moeten bijklussen om rond te komen en openbaar vervoer zou geen grote kost zijn. Zo lang deze maatregelen niet ingevoerd zijn, moeten er andere oplossingen komen. Uiteraard moet er in de plaats voldoende studiefinanciering voorzien worden zodat niemand verplicht wordt om werken en studeren te combineren.

Studenten moeten vergoed worden voor de kosten die ze maken tijdens de stage. We denken hierbij vooral een vervoerskosten. Die kunnen vaak nogal oplopen, onder andere omdat bepaalde kortingen niet gelden. Zo kan de campuskaart of schooltrajectkaart enkel gebruikt worden voor verplaatsingen naar de onderwijsinstelling. Deze **onkostenvergoeding** moet door de stageplaats betaald worden. Vaak hebben zij al een regeling voor de onkosten van het personeel. Deze moet zonder discriminatie ook gelden voor stagiaires. Uiteindelijk komen de stagiaires gratis enkele weken werken voor de organisatie. Het vergoeden van de kosten is een kleine inspanning voor de meerwaarde die de student kan bieden aan de organisatie, mits een goede inrichting van de stage.

**Werkstudenten**, waarvan het werk in de lijn van hun opleiding ligt, moeten hun werktijd halftijds (of tenminste een deels) als stage kunnen inbrengen. Indien de stage niet in de lijn van de opleiding ligt, moet de mogelijkheid voorzien worden om deeltijds stage en deeltijds werken te combineren. Zo kunnen situaties waarbij studenten 7/7 werken vermeden worden.

## **3. DOELGROEPEN**

---

Naast de problemen met stages waar alle studenten mee kunnen geconfronteerd worden, ondervinden bepaalde doelgroepen nog bijkomende problemen. Allochtone studenten, buitenlandse studenten, studenten met een functiebeperking ondervinden helaas maar al te veel drempels bij het zoeken naar een geschikte stageplaats. Zo kunnen ze discriminatie ondervinden bij 'aanwerving', op de werkvloer en bij evaluatie. Uiteraard pleiten wij voor een inclusiever stagebeleid, waarbij alle studenten recht hebben op een goeie begeleiding, met aandacht voor de individuele noden. Deze problematiek werd eerder uitgebreid behandeld in het onderdeel 'Moeder waarom studeren wij?'.

---

<sup>1</sup> Zie VVS-standpunten :  
sociaal statuut van de student ([http://www.vvs.ac/documentatie\\_standpunten/standpunten/2006-2007/sociaal%20statuut.pdf](http://www.vvs.ac/documentatie_standpunten/standpunten/2006-2007/sociaal%20statuut.pdf))  
mobiliteit ([http://www.vvs.ac/documentatie\\_standpunten/standpunten/2005-2006/Studentvriendelijke%20mobiliteit.pdf](http://www.vvs.ac/documentatie_standpunten/standpunten/2005-2006/Studentvriendelijke%20mobiliteit.pdf))