

Standpunt werkplekieren (3 maart 2016)

1. SITUERING

VVS vindt werkplekieren erg belangrijk, maar heeft toch enkele bezorgdheden over werkplekieren in het hoger onderwijs. Er is in het verleden veel te doen geweest rond stages in de lerarenopleiding of bij de mogelijke invoering van de tweejarige master, maar we willen eigenlijk werkplekieren in het algemeen onder de loep nemen.

Werkplekieren kan tegemoet komen aan de nood om een verbinding te leggen tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Ook terugkoppeling uit de werkplekervaring naar de opleiding is erg belangrijk. Tijdens deze ervaring kan een student vaardigheden en ervaringen opdoen buiten een schoolse context en kennismaken met het werkveld waarin hij na zijn opleiding zal terechtkomen.

We willen gaan voor een kwaliteitsvolle praktijkcomponent van een opleiding voor iedere student en geven in dit document aan wat volgens de studenten de vereisten zijn voor werkplekieren.

2. DEFINITIES

Stages

“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.” (uit congresstekst VVS april 2007)

De stage vindt plaats in een wisselwerking tussen leeromgeving en werkplek, waarbij de hoger onderwijsinstelling de rol van beiden kan invullen, bijvoorbeeld bij een onderzoeksstage.

Werkplekieren

“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.” (uit congresstekst VVS april 2007)

Onder werkplekieren vallen dus, naast reguliere stages, ook leerondernemingen, onderzoeksprojecten binnen de hoger onderwijsinstelling, enzovoort. Ook leren binnen het cursuscentrum van een organisatie of bedrijf, binnen of buiten de werkuren, wordt tot werkplekieren gerekend, net als incidenteel leren van collega's tussendoor of zelfstudie in functie van innovatie van de organisatie. Het spectrum van werkplekieren reikt dus veel breder dan dat van stages.

Werkplekieren bestaat in verschillende vormen, zowel wat tijdstip binnen de opleiding betreft, als qua duurtijd. Zo zijn oriënterende en kennismakingsstages eerder kort en worden ze in het begin van de opleiding geplaatst, terwijl stages als begeleide beroepsuitoefening een langere tijd in beslag neemt en op het einde van de opleiding wordt ingepland.

3. HET BELANG VAN WERKPLEKIEREN

Een stage of vaste praktijkcomponent is nu vooral aanwezig in de opleidingen met een sterke beroepsfinaliteit. Toch is VVS er van overtuigd, zoals blijkt uit talloze standpunten en de congressen in 2007 en 2011¹, dat werkplekervaring in elke

¹ De volledige congresstekst vind je op: <http://www.vvs.ac/attachments/article/87/congresstekst%20arbeidsmarkt.pdf>

opleiding een meerwaarde kan betekenen. Begeleiding vanuit de instelling is cruciaal, waardoor vrijwillige stages best gekaderd worden binnen een keuzevenster in de opleiding.

Werkpleklers geeft studenten de kans om een aantal competenties op te bouwen die binnen een theoretische opleiding weinig of niet aan bod komen. Sociale competenties, de vaardigheid om flexibel te reageren op veranderingen, initiatief nemen en een kritische houding aannemen zijn voorbeelden van competenties die de overgang naar de arbeidsmarkt en bepaalde functies in de maatschappij kunnen vergemakkelijken. Daarnaast biedt deze werkervaring een stapje voor in de zoektocht naar een job.

Ook binnen de opleiding leidt werkpleklers tot een welkome afwisseling van leer methode, waarbij de uitwisseling tussen theorie en praktijk maximaal kan benut worden. Studenten krijgen door deze ervaring een beter zicht op de uitstroommogelijkheden die aan hun huidige opleiding verbonden zijn (en kunnen bij een vroege oriënterende stage zelfs nog heroriënteren). Bij een praktijkervaring later in de opleiding wordt duidelijk welk nut de opleiding voor het latere werklevens zal opleveren.

Voor studenten heeft werkpleklers dus talloze voordelen, maar ook de werkplek in kwestie heeft er alle belang bij om zelf mee te werken aan de opleiding van kwaliteitsvolle werknemers. Een stagiair kan tevens projecten uitvoeren waarvoor binnen de organisatie of het bedrijf geen tijd vrij is en er kan een kritische frisse wind waaien. Zo wordt werkpleklers een wederzijds aanbod van leeromgeving en werkplek.

4. KWALITEITSVOL WERKPLEKLEREN

HOUDT IN:

Studenten moeten diverse competenties (kunnen) verwerven die relevant zijn voor hun opleiding en die een praktisch element toevoegen aan hun theoretisch opgebouwde kennis. Studenten kunnen zo immers proeven van hun toekomstige werkveld en zien hoe het er in de realiteit aan toe gaat. De student moet correcte verwachtingen kunnen opbouwen over wat de stage inhoudt, zowel door informatie van de instelling als door communicatie met de stageorganisatie.

Het is belangrijk om uitgedaagd te worden in werk dat parallel staat aan wat je in de toekomst zal doen, zonder daaraan dezelfde eisen te stellen wat snelheid en accuraatheid betreft als aan betaalde werknemers. De stage-ervaring moet met andere woorden het karakter van een leerervaring blijven behouden. Los van een groeipad, wordt de student geacht om zich te houden aan de gedragscode van de werkplek, waar onder meer op tijd komen, correct communiceren enzovoort deel van uitmaken. Daarnaast is de student ook verantwoordelijk voor de uitvoering en afronding van de stage. Wanneer het engagement wordt aangegaan om een stageopdracht te volbrengen, wordt er voldoende inzet verwacht in functie van deze opdracht en moet de student actief en uit eigen initiatief de competenties nastreven die verwacht worden.

Als student moet je ook deel kunnen uitmaken van een team. Door een goed contact met (tijdelijke) collega's kan je van hen veel leren, naast het formele leren uit stageopdrachten. Elke stage moet met een stagecontract vastgelegd worden. Duidelijke afspraken vermijden misverstanden en teleurstellingen bij alle partijen.

MET BEGELEIDING VOOR, TIJDENS EN NA DE KWALITATIEVE STAGE

De instelling moet een actieve rol spelen bij het zoeken van stageplaatsen en de begeleiding voor zijn rekening nemen. Aangezien de instelling verantwoordelijk is voor de kwaliteit van de opleiding, moet zij ook instaan voor de kwaliteit van de praktijkcomponent ervan. Er moet een overkoepelende stagedatabank worden opgezet waarin stagiairs een vacature naar hun interesse kunnen vinden. Op dit moment bestaan er verschillende databanken op instellingsniveau, een overkoepelende databank zou echter breder kunnen werken en ook geografisch meer mogelijkheden kunnen bieden. VVS ziet echter ook een belangrijke rol voor de student in de zoektocht naar een geschikte werkplek om stage te lopen, evenwel begeleid door de instelling. De vrije keuze van studenten is hier essentieel: een student kan het meeste leren uit een omgeving waar hij of zij zich goed voelt en waar de verwachtingen goed op elkaar zijn afgestemd. Het is daarom ook aan de student om initiatief te nemen en zijn of haar verwachtingen en wensen te toetsen aan die van een mogelijke stageplaats.

Het werkveld moet dan ook actief instaan voor het bedenken van stageopdrachten, vrij maken van uren voor begeleiding en samenstellen van geschikte vacatures voor stagiairs. De stageplaats wordt ook verondersteld tijdens de stage voldoende begeleiding te voorzien voor de student. In overleg met de instelling wordt deze begeleiding nauwkeuriger

gedefinieerd. Een bepaald ervaringsniveau in het werkleven en in de eigen job zijn nodig om goede ondersteuning te bieden.

Daarnaast moet de instelling op faculteits- of departementsniveau een ombudsdienst voorzien waar studenten met hun stage gerelateerde problemen terecht kunnen. Bij klachten tijdens en na de stage moet er snel gereageerd worden, zodat studenten geen studieachterstand oplopen. Deze dienst moet onafhankelijk zijn van elke begeleiding en evaluatie van stages of werkplekervaringen en mag binnen een bestaande ombudsdienst gecreëerd worden. Er moet echter wel voldoende expertise en een duidelijk aanspreekpunt voor werkpleklers en stages aanwezig zijn.

NAAR DUIDELIJKE VERWACHTINGEN VAN INSTELLING, ORGANISATIE EN STUDENT DIE ZORGEN VOOR MEERWAARDE

Daarnaast moeten de verwachtingen van studenten, stageplaats en instelling wederzijds op elkaar afgestemd worden, gefaciliteerd door de instelling. De instelling moet voldoende contactmomenten met de student inlassen, zowel voor, tijdens als na de stage. Op voorhand is het belangrijk om de verwachtingen van alle partijen te expliciteren en afspraken te maken. Er moet duidelijk gecommuniceerd worden over het profiel van de organisatie, zodat de betrokken partijen later niet voor verrassingen komen te staan. De visie en missie van de organisatie, een korte kennismaking met de organisatiecultuur enzovoort kunnen hieraan bijdragen. De instelling moet haar verwachtingen communiceren, net als de stageplaats en de student moet doorheen en/of na de stage zijn resultaten delen met instelling en stageplaats. Met contactmomenten voor, tijdens en na de stage kan er tussen instelling en student een feedbackloop ontstaan en kan de student bijgestuurd worden en verbetering boeken.

Een werkplekervaring of stage moet ook nuttig zijn voor de student en een meerwaarde betekenen in het kader van de opleiding. Het bijwerken van achtergebleven administratie of ander misbruik van stagiairs als gratis of goedkope werkrachten moet ten allen tijde vermeden worden. Een bedrijf/organisatie zal altijd bepaalde eisen of verwachtingen stellen aan een stagiair, maar deze mogen niet dezelfde zijn als die aan een betaalde werknemer. Het is begrijpelijk dat een organisatie op zoek gaat naar een stagiair met een zo groot mogelijke meerwaarde, maar er moet respect zijn voor het groeipad van een student.

Bovendien is het essentieel dat de student ook een bepaalde vrijheid krijgt. Het is onnodig je elke dag te verantwoorden over je activiteiten en ervaringen. De opleiding moet een zeker toezicht houden over de stage via een bepaalde vorm van rapportering, maar zeker geen strikte controle uitvoeren.

MET EEN OBJECTIEVE EVALUATIE MET FEEDBACK

De stageorganisatie speelt een belangrijke rol in de evaluatie van het werkpleklers. De stagiair moet van de organisatie goede inhoudelijke feedback krijgen tijdens en na afloop van de stage om volwaardig te kunnen leren. Een formulier met numerieke scoring is hiervoor niet voldoende. Een stage of ervaring op de werkplek verdient een objectieve en gestructureerde evaluatie, net als elk opleidingsonderdeel. De instelling en werkplek moeten daarom in overleg deze evaluatie uitvoeren. De uiteindelijke beslissing ligt bij de instelling. Daarom is het ook belangrijk dat er een rechtstreekse evaluatie tussen bedrijf/organisatie en instelling gebeurt. Wanneer er enkel via de student gecommuniceerd wordt kunnen er vertekeningen optreden of misverstanden ontstaan.

VORMT EEN VOORDEEL VOOR ALLE PARTIJEN

Niet alle organisaties ontvangen graag stagiairs. Toch hebben ze een bepaalde maatschappelijke verantwoordelijkheid om mee te werken aan de opleiding van hun toekomstige werknemers en betekent deze medewerking ook een meerwaarde voor de organisatie zelf. Er moeten initiatieven komen om aan werkgevers de voordelen te laten zien van stagiairs binnen hun organisatie en op de arbeidsmarkt op langere termijn.

Het is ook belangrijk dat vervoersonkosten en andere kosten geen drempel vormen voor een stage. Een stagiair moet daarom alle extra kosten die de stage oplevert, vergoed krijgen door de stageorganisatie of zijn eigen instelling. De concrete afspraken hieromtrent moeten opgenomen worden in het stagecontract.

IS WETTELIJK VASTGELEGD

Een stagecontract moet steeds overeengekomen worden. Hierin moeten brede bepalingen staan en het moet in overleg met de drie partners worden opgesteld. Daarnaast moeten de rechten en plichten van stagiair en organisatie, de verwachtingen van alle partijen, een algemene taakbeschrijving en de evaluatievormen erin opgenomen worden. Ook

praktische zaken zoals de duur van de stage, de uren waarop de stagiair aanwezig moet zijn en de verantwoordelijke op de stageplaats kunnen in het stagecontract voor meer duidelijkheid zorgen.

Er is nood aan een duidelijk juridisch statuut voor stagiairs. Tijdens een stage in het kader van een studie wordt er door de wetgeving geen afzonderlijk statuut voorzien. Wel is er vandaag beweging op te merken in dit thema waarbij een afstemming tussen de niveaudecreten over aansprakelijkheid van de scholier of student wordt geregeld en hij/zij ook enkel aansprakelijk kan worden gesteld bij herhaaldelijke lichte schuld, zware schuld of bedrog. Een student moet dan ook kunnen terugvallen op een ander statuut, bijvoorbeeld het studentenstatuut. Noodzakelijke voorwaarden zijn onder andere dat de stage onbezoldigd moet zijn en dat de student de stage loopt in het kader van zijn studie. Er is momenteel nog te veel onduidelijkheid over de aansprakelijkheid, verzekering en andere regelingen tijdens een stage, vooral bij vrijwillige stages en betaalde stages.

MET VRIJWILLIGE STAGES

Er moet binnen de opleiding de mogelijkheid geboden worden om (eventueel vrijwillig) een werkplekervaring op te doen. Toch zijn er nog te veel problemen met vrijwillige stages. Een risico van deze vrijwillige stages buiten het curriculum is dat er onrealistische verwachtingen gecreëerd worden en dat bepaalde groepen studenten (werkstudenten, studenten die tijdens vakanties moeten werken om hun studie te bekostigen, ...) hieraan niet kunnen deelnemen zonder zichzelf volledig te overbelasten. Tevens moeten studenten de vrijheid krijgen om hun vrije tijd zelf in te vullen.

Daarnaast wil VVS dat deze vrijwillige stages toch voldoende omkaderd worden. Door de instelling moet duidelijke en eenduidige informatie over de mogelijkheden en voordelen van een vrijwillige stage aangeboden worden, naast stageplaatsen en een evaluatiemogelijkheid. Wanneer de verbinding van een vrijwillige stage met de opleiding minder strikt is, zal het risico op hoge verwachtingen kleiner worden, maar de ondersteuning mag daarom niet wegvallen. Eventueel kunnen vrijwillige stages plaatsvinden in een keuzevenster binnen de opleiding. Hierin kunnen uitwisselingsprogramma's naar het buitenland, vrijwillige stages en andere onderdelen ingepast worden. Op die manier vormt een stage niet noodzakelijk een grote extra belasting voor studenten die anders geen stage kunnen lopen. We willen wel benadrukken dat het geen 'of-of'-verhaal mag worden: de mogelijkheden om een stage én uitwisseling te ervaren, moeten naast elkaar blijven bestaan.

VOOR EEN DIVERS PUBLIEK

De instelling en organisaties die stages aanbieden moeten werk maken van een stagebeleid dat voldoende rekening houdt met diversiteit. Mensen met een functiebeperking, maar ook studenten die deeltijds werken om hun studie te financieren, studenten die door hun naam of huidskleur geen stageplaats vinden, ... moeten extra ondersteund worden in hun zoektocht naar een stageplaats, moeten indien nodig kunnen rekenen op flexibiliteit als het over extra belasting zoals nachtwerk en avondvergaderingen gaat en moeten bijkomende begeleiding krijgen doorheen de stage.

IN COMBINATIE MET STUDENTENVERTEGENWOORDIGING

Voor studentenvertegenwoordigers moet er aandacht besteed worden aan een kwaliteitsvolle participatie in combinatie met een ervaring van werkplekieren. Zo kunnen bepaalde stage-uren later ingehaald worden of vergaderingen flexibel worden ingepland. Het is voor VVS wel essentieel dat er niet aan de inhoud en de kwaliteit van de stage wordt ingeboet, aangezien dit een belangrijk onderdeel van de opleiding uitmaakt.

OP INTERNATIONALE SCHAAL

Een stage in het buitenland is altijd een verrijking voor een student. Recent trekken steeds meer studenten naar het buitenland voor een ervaring van werkplekieren en ook het aantal stages in functie van ontwikkelingssamenwerking neemt toe. Studenten die reeds een deel van hun opleidingsprogramma in aan ander land gevolgd hebben, zijn vaak al overtuigd van de meerwaarde van die buitenlandse ervaring. Toch moeten ook studenten die nooit eerder die ervaring hadden meer aangemoedigd worden om op zoek te gaan naar een stageplaats in het buitenland.

Met het Erasmusprogramma is het mogelijk om eenmaal te studeren én eenmaal stage te lopen in het buitenland. Hier staat VVS zeker achter, maar een (of geen) eerdere ervaring in het buitenland mag binnen de instelling geen criterium worden om beurzen toe te kennen of uitwisselingen toe te laten.

Voor een organisatie kan het ook erg interessant zijn om een student uit het buitenland aan te werven als stagiair. Zij kunnen de rol vervullen van kritische buitenstaander, brengen een nieuwe blik binnen en durven vaak meer in discussie gaan met hun stagegever of begeleider. Organisaties moeten dus aangezet worden om actief mee te werken aan het werkplekieren van buitenlandse studenten.

Toch is het belangrijk dat er met extra aandacht gekeken wordt naar alle eerder besproken aspecten van stages en werkplekieren. Zo moet er op de stageplaats voldoende taalkennis zijn en de bereidheid om bepaalde moeilijkheden in de begeleiding te overstijgen. Door de cultuurverandering die buitenlandse stagiairs doormaken, moet ook de instelling alert zijn voor eventuele problemen of uitdagingen bij het vinden, uitvoeren of evalueren van een stage.

5. TOT SLOT

In dit standpunt vraagt VVS om meer aandacht voor kwaliteitsvol werkplekieren. Zowel de arbeidsmarkt als het hoger onderwijs hebben hier een belangrijk rol te spelen, maar ook voor de student zijn een aantal verantwoordelijkheden weggelegd. Enkele problemen die momenteel bestaan, zoals het ontbreken van stagecontracten, te weinig aandacht voor studenten uit specifieke doelgroepen of internationale stagiairs, willen we opgelost zien. De arbeidsmarkt moet bewust gemaakt worden van het belang van werkplekieren en haar medewerking daaraan. VVS wil tot slot benadrukken dat een ervaring van werkplekieren zeker binnen een tweejarige master- voor alle studenten mogelijk moet zijn.