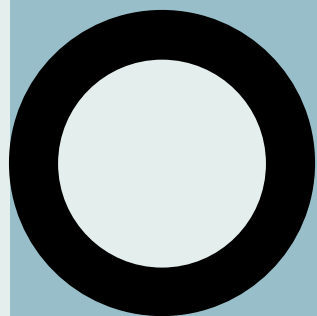




Meer onderwijskwaliteit door stagelopen in teamverband?

Dit artikel is het negenenvijftigste in een serie praktische artikelen over onderwijsinnovatie. Deze serie heeft de bedoeling om mensen die werkzaam zijn in het hoger onderwijs handreikingen en aandachtspunten te bieden voor eigen initiatieven in onderwijsinnovatie. De onderwerpen van deze reeks kunnen uiteenlopen, maar zullen altijd gaan over het maken van onderwijs en dus over toepassingen van onderwijskundige en onderwijstechnologische inzichten in het dagelijks werk van de docent, het onderwijsteam of de opleidingsmanager.

Auteurs

Fenna Swart
Najat Bay

Swart werkt als docent en onderzoeker bij het lectoraat Taaldidactiek & Onderwijs bij Hogeschool Inholland en voert promotieonderzoek uit naar 'het leren van docenten in de didactische en taalgerichte onderwijspraktijk' aan de Universiteit Utrecht. Bay werkt als projectmanager en onderzoeker bij het lectoraat Human Resource Management bij de Hogeschool van Amsterdam en is vanuit Urban Management betrokken bij het in kaart brengen van grootstedelijke vraagstukken voor de ontwikkeling van de stad.

Reacties op dit artikel naar:
fenokkio@gmail.com en n.bay@hva.nl

Inhoud

- _ Samenvatting
- _ Inleiding
- _ Theoretisch kader
- _ Het onderwijsproject
- _ School- en docentenperspectief
- _ Studentenperspectief
- _ Perspectief van de opdrachtgever
- _ Tot besluit

Samenvatting

Hoe kijken studenten, docenten en opdrachtgevers aan tegen een vorm van stagelopen in teamverband waarbij verschillende onderwijsniveaus (mbo en hbo) moeten samenwerken? In dit praktisch artikel wordt, aan de hand van een specifieke casus, een beeld geschetst van één van de onderwijsprojecten binnen TEAMstages in grootstedelijke context, naar aanleiding van een onderzoek hier naar door de auteurs. Het doel van TEAMstages is om studenten beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt en mbo'ers goed voor te bereiden op de aansluiting naar het hbo.

Inleiding

Nederland heeft de ambitie om een toonaangevend kennisland te zijn. Met de geleidelijke toename van studenten in het hbo, waarvan een groot deel vanuit het mbo instroomt, is de maatschappelijke aandacht voor de kwaliteit van aansluiting gegroeid.

In dit kader is, op initiatief van de Joop van den Ende Foundation en het Regionaal OpleidingsCentrum van Amsterdam (ROCvA) in 2006 met behulp van sponsorgelden uit het bedrijfsleven, bureau TEAMstages opgezet in Amsterdam.

TEAMstages is aanvankelijk bedoeld als een experimenteel samenwerkingsproject voor scholen en bedrijven om kansarme jongeren te stimuleren stage te lopen in heterogene teams. Vanaf 2010 wordt de focus verlegd naar stages voor kansrijke jongeren, met TEAMstage 2.0. Daarbij zijn de projecten gericht op de verhoging van kwaliteit van doorstroom (van mbo naar hbo) en het ontwikkelen van meer beroepsgerelateerde competenties en vaardigheden, zoals: samenwerken, projectorganisatie, leiderschap en innovatie.

Teams binnen het TEAMstageproject zijn heterogeen samengesteld naar niveau, discipline, sector en culturele achtergrond. Studenten werken vier tot zes maanden intensief samen aan een opdracht in een bedrijf. Daarbij worden ze gecoached door een duo; een bedrijfscoach uit het bedrijf en een opleidingscoach uit het onderwijs. Het bureau TEAMstages biedt trainingen aan het begin van de stageperiode (teambuilding en communicatie) en workshops tijdens de stage aan om studenten voor te bereiden op een werkzaam leven in een bedrijf.

Begin 2012 wordt het project geëvalueerd met behulp van een onderzoekssubsidie van het Platform Beroepsonderwijs (HPBO). Het HPBO is een expertisecentrum voor innovatie en kennisdeling in het beroepsonderwijs. Met de subsidie wordt een driejarig longitudinaal onderzoek gestart naar invloedfactoren op de ontwikkeling van de TEAMstagestudent in de stad. Het onderzoek wordt opgezet vanuit de hypothese dat stagelopen via TEAMstages bijdraagt aan de competentie- en loopbaanontwikkeling van studenten. Hiermee kan een belangrijke bijdrage geleverd worden aan een succesvolle doorstroom van opleiding naar opleiding en van opleiding naar beroepspraktijk. Deze hypothese leidt tot de onderzoeksvraag: 'Welke bijdrage heeft TEAMstages geleverd aan de loopbaanontwikkeling van de mbo- en hbo-TEAMstagestudenten?' Het onderzoek wordt uitgevoerd in februari-juni 2012, onder alle (31) studenten die, op dat moment, via TEAMstages een stage-opdracht uitvoeren.

Om een beter beeld te geven van een onderwijsproject in de context van grootstedelijke problematiek, wordt in dit artikel ingezoomd op één team van TEAMstages in Amsterdam; CoCo's keuken, een bedrijf dat gevestigd is op vier locaties in Amsterdam. CoCo's keuken is een wijkrestaurant waarin activiteiten rondom eten en samenkomen worden georganiseerd. Aan de hand van deze casus wordt ingegaan op de vraag wat opleidingen kunnen bijdragen aan bedrijfsontwikkelingen in de stad. Binnen dit artikel wordt een onderzoeksproject binnen teamstages besproken vanuit het perspectief van de student, de school en de opdrachtgever. Hiervoor wordt eerst de context, en de inbedding daarvan in de wetenschappelijke literatuur besproken.

Theoretisch kader

Studenten maken vaak voor het eerst kennis met de beroepspraktijk tijdens de stage. Hierbij wordt onder meer van studenten verwacht dat zij verantwoordelijkheid nemen voor zowel de activiteiten en taken (behorende bij de beroepspraktijk) als de hieruit voortkomende leerervaringen (Wagenaar & Wassink, 2008). In het onderzoek zijn studenten vanuit de stagecontext gevraagd naar hun activiteiten met betrekking tot het werk en of de opdracht binnen het stagebedrijf. Hieronder worden handelingsacties verstaan die doelmatig en doelgericht zijn om invulling te geven aan individuele en teamgerelateerde verplichtingen, behorende bij de werkzaamheden in het bedrijf waar ze stage lopen. Een taak is het geheel van (specifieke) werkzaamheden die door een student wordt uitgevoerd in het kader van zijn opdracht binnen het stagebedrijf. Bij activiteiten kan het gaan om opdracht(en) die uitgevoerd moeten worden en bijbehorende verantwoordelijkheden die in het kader van die opdrachten opgenomen worden binnen het stagebedrijf. Uit een literatuurstudie van Meijers & Teerling (2003) blijkt dat het voor organisaties niet alleen van belang is activiteiten voor de ontwikkeling van vakbekwaamheid in het beleid op te nemen, maar ook ontwikkelingsactiviteiten voor het bevorderen van loopbaanontwikkeling van werknemers. Hiermee kan een positieve bijdrage worden geleverd aan aspecten als tevredenheid, motivatie en welbevinden van het personeel en binding aan de organisatie.

Ervaring en verantwoordelijkheid

Uitgaande van verschillende visies op loopbaanontwikkeling voegen werknemers, volgens Bird (1994), waarde toe aan een organisatie door middel van reflectie op hun ervaringen. Concrete werkervaringen in stages kunnen studenten helpen om loopbaancompetenties en – in het verlengde daarvan – keuzerijpheid te ontwikkelen.

Studenten ontwikkelen daarnaast meer zelfvertrouwen door verantwoordelijkheid te nemen voor activiteiten die uitgevoerd moeten worden. Hiermee kan een interne locus of control en een proactieve persoonlijkheid worden ontwikkeld (Meijers, Kuijpers & Winters, 2010). Onderzoek geeft aan dat studenten hun (voorgenomen) keuzes vooral laten bepalen door ervaringen. Het doorlopen van verschillende werkervaringen lijkt een positieve invloed te hebben op de ontwikkeling van het zelfbeeld, een beroepsbeeld en de loopbaanplanning. Loopbaanontwikkeling en loopbaanleren kan plaatsvinden doordat de student zich een beeld over het werk kan vormen op basis van de verzamelde ervaringen en door het zoeken van informatie bij anderen. Met betrekking tot studie- en de beroepskeuze zijn dit in de praktijk vooral vrienden en familie (ouders). Ouders blijken zelfs een grotere invloed te hebben op de loopbaanontwikkeling van studenten dan docenten (Meijers, Kuijpers & Winters, 2010). Loopbaanontwikkeling wordt vanuit deze context niet gedefinieerd als een opeenvolging van banen, maar als een opeenvolging van ervaringen (Boudreaux, 2001). Een werkervaring geeft inzicht in wat iemand heeft beleefd op basis van zijn betrokkenheid bij een werkproces en/of observatie van een bepaalde gebeurtenis in een organisatie. Uit onderzoek naar de kwaliteit van een stage zijn het opdoen van verschillende werkervaringen de voornaamste factoren die de ontwikkeling van arbeidsidentiteit en loopbaan stimuleren (Cohen-Scali, 2003). Studenten doen tijdens hun stage diverse werkervaringen op. In dit onderzoek worden werkervaringen gezien als vormen van kennis of inzicht die door ondervinding en/of uitoefening van activiteiten geleerd worden. Bij het vragen naar werkervaringen, die zijn opgedaan tijdens de teamstage, komen regelmatig interpretaties en fragmenten van denkprocessen aan de orde, waarbinnen ervaringen door studenten

geduid of gekoppeld worden aan een persoonlijk inzicht.

Keuzes

Studenten moeten tijdens de stage voortdurend keuzes maken. Hierbij moeten ze op basis van al dan niet aanwezige informatiebronnen beslissingen nemen die voor de lange termijn gevolgen kunnen hebben. In dit proces moeten studenten leren hun kennis en ervaring in te zetten voor de keuze van hun loopbaanontwikkeling (Meijers, Kuijpers & Winters, 2010). De wijze waarop personen keuzes maken in het kader van hun studie en loopbaanontwikkeling, is afhankelijk van de context en factoren die hierop van invloed kunnen zijn (Ballafkih e.a. 2008, Kuijpers 2003). De keuzes komen tot stand binnen de sociale omgeving en het tijdsgewricht waarin personen leven. De sociale omgeving bestaat uit verschillende netwerken waar personen deel van uit maken of gebruik van kunnen maken. Het individu bepaalt steeds meer hoe dat netwerk eruit ziet (Wellman 2002). Een keuze is vaak het resultaat van een afweging van meerdere keuzemogelijkheden en betreft een mogelijkheid die gevolgd wordt door een (bijbehorende) actie. De keuze voor een stage wordt bijvoorbeeld gemaakt op basis van een voorkeur voor een bepaalde baan. Een doel kan zijn om bijvoorbeeld de gewenste baan via deze weg (het volgen van een studie of stage) zo snel mogelijk te bereiken. In dat geval kan de te kiezen stage worden gemotiveerd door bijvoorbeeld de haalbaarheid en studieduur van de mogelijk te volgen studie of stage. Door de keuzes die studenten maken op het gebied van studie en werk geven zij vorm aan hun (toekomstige) studie- en werkloopbaan.

Loopbaancompetenties

Loopbaanontwikkeling kent, volgens Kidd (2006) verschillende aspecten die verschillende competenties vragen.

Een daarvan betreft de loopbaankeuze: het relateren van het zelfbewustzijn aan de mogelijkheden op de educatie- en arbeidsmarkt en het begrijpen hoe emoties beslissingen beïnvloeden. Binnen bureau TEAMstages kiezen studenten ieder jaar voor de vorm van teamstage waarbij zij stage lopen in een team. Vragen die hierbij spelen zijn bijvoorbeeld: wanneer ga ik stage lopen, wat voor soort stage wil ik doen en bij welk bedrijf. Ook het type stage-opdracht - is het een vrije opdracht of een vooraf bepaalde opdracht - speelt voor de student bij het maken van keuzes, een grote rol. De onderwijsloopbaan heeft betrekking op de studiekeuze, de voortgang en de gekozen specialisatie tijdens de opleiding. Het volgen van onderwijs is van invloed op de arbeidsloopbaan; zo geven diploma's van een hoger opleidingsniveau toegang tot banen van een hoger niveau. De arbeidsloopbaan verwijst naar de weg die de jongere aflegt op de arbeidsmarkt (Ballafkih e.a. 2008).

Arbeidscapaciteit

Een belangrijk aspect in de arbeidsloopbaan is de arbeidscapaciteit. Arbeidscapaciteit heeft betrekking op het vermogen om werk uit te voeren dat aansluit bij zowel de arbeidsmarktvraag en verandering als het menselijk kapitaal van de werkende. Menselijk kapitaal betreft de kennis die een persoon verwerft gedurende zijn leven en gebruikt om goederen, diensten of ideeën te produceren in markt en niet-markt omstandigheden (Kuijpers 2003). Personen worden door arbeidscapaciteit in staat gesteld om nu en in de toekomst een geschikte arbeidspositie in te nemen. Bij het kiezen van een studie of beroep onderscheiden Du Bois-Reymond, Plug, Poel & Ravesloot (2001) een sociaal communicatieve en expressieve oriëntatie. De expressieve oriëntatie houdt in dat de eigen carrière en persoonlijke ontwikkeling centraal staat bij het maken van keuzes. Deze oriëntatie komt vaker voor bij groepen die minder risico lopen op de arbeidsmarkt.

Bij de sociaal communicatieve oriëntatie staat de persoonlijke ontwikkeling, in directe relatie tot zijn omgeving, centraal. Hieronder valt onder meer de open en materialistische oriëntatie, waarbij geld verdienen een grote rol speelt. Deze oriëntatie speelt vaker een rol bij kansarme groepen samen met de materialistische oriëntatie, waarbij geld verdienen centraal staat (Ballafkih e.a. 2008). Van belang voor de loopbaanontwikkeling van studenten zijn, volgens Plant (2004), vooral competenties als het kunnen reflecteren op eigen kwaliteiten en motieven en het kunnen exploreren van werkmogelijkheden door middel van netwerken.

Het onderwijsproject

Binnen bureau TEAMstages werken de onderwijsinstellingen HvA en ROCvA op hbo- en mbo-niveau samen met het bedrijfsleven en non-profit organisaties. De coaching van de teams gebeurt door een coach uit het bedrijfsleven en een opleidingscoach uit het onderwijs. TEAMstages is gestart in 2006 en heeft sinds die tijd ongeveer 150 teams van gemiddeld vier stagiairs (totaal ruim 600 stagiairs) stage laten lopen bij meer dan 70 verschillende bedrijven. Het bedrijfsleven heeft behoefte aan gemotiveerde studenten die, binnen praktijkgerichte en autonome projecten, in teamverband maatwerk kunnen leveren voor een opdrachtgever.

In deze context is TEAMstages een schakel tussen studenten en het bedrijfsleven, waarbij mbo- en hbo-studenten met elkaar samenwerken. Vanuit de opleiding moet de stage erkend zijn, ontwikkelmogelijkheden bieden en tijdens de studie geleerde competenties toetsen. De student wordt in de gelegenheid gesteld om de geleerde competenties toe te passen in de praktijk, werkervaring op te doen en de stage succesvol af te ronden. Deelnemende bedrijven leveren bij het uitzetten van de opdracht tevens een financiële bijdrage aan bureau TEAMstages.

De teamopdrachten binnen TEAMstages zijn vooraf geformuleerd en gecommuniceerd vanuit een behoefte van het bedrijf, maar de precieze taken en activiteiten liggen niet vast. De opdrachten worden in de praktijk door de meeste studententeams zelf ingevuld.

Het bedrijf CoCo's keuken is een horecagelegenheid gevestigd op vier plekken in Amsterdam. CoCo's keuken bestaat uit een samenwerking tussen initiator Cordaan (een zorginstelling), Combiwel (een welzijnsinstelling) en een horeca-afdeling van het ROCvA. CoCo's keuken wil een buurtfunctie vervullen en bewoners samen laten komen. Alle CoCo's keukens zijn gevestigd in nieuwbouwcomplexen. Het beleid is gericht op kleinschalig wonen en koken op de groep. Cordaan wilde aanvankelijk de nieuwbouwcomplexen ombouwen tot restaurants, maar had daarvoor de expertise niet in huis. Combiwel, die expertise heeft op het gebied van activeren en ontmoetingsplekken realiseren in de wijk, werd de samenwerkingspartner.

De opdracht die CoCo's keuken heeft geformuleerd en uitgezet via TEAMstages, is het opzetten van een marketingcampagne om de naamsbekendheid te vergroten. Op basis van een bedrijfsopdracht stelt TEAMstages een vacature op die wordt uitgezet onder studenten. In de vacature worden de eisen opgenomen waaraan moet worden voldaan. Studenten die reageren op de vacature gaan eerst in gesprek met een medewerker Werving & Selectie van TEAMstages. Indien de kandidaat geschikt wordt bevonden, wordt deze voorgesteld aan de opdrachtgever. Bij CoCo's keuken is de opdracht aangenomen en uitgevoerd door twee mbo-studenten Media Event Support en twee hbo-studenten van de opleiding Commerciële Economie.

School- en docentenperspectief

Vanuit het school- en docentenperspectief bestaat het idee dat talentgroei wordt

ontwikkeld door het stimuleren van leren in teamverband. Om dit te bewerkstelligen, is door sommige opleidingen aansluiting gezocht bij TEAMstages. Hierbij wordt ingezet op het gericht werven van opdrachten die aansluiten bij beroepstaken binnen de opleidingen. Binnen het mbo gaat het om de opleidingen zoals Art & Design, Leisure management, Marketing en Communicatie en Media Event Support. Binnen het hbo gaat het om de opleidingen: Commerciële Economie, Bedrijfskundige Informatica, Human Resource Management en Management Economie en Recht. Docenten zijn verantwoordelijk voor de stagebegeleiding van de studenten verbonden aan de opleiding. In de praktijk betekent dit dat elke TEAMstagestudent zijn of haar eigen opleidingscoach heeft. Docenten geven aan dat het werken in een heterogeen team de studenten uitdaagt om goed aan te geven welke opdracht zij met z'n allen voor het bedrijf moeten voltooien en hoe die opdracht past binnen de eisen die de school stelt aan de individuele student. Studenten slagen er niet altijd in dit goed aan te geven. Het verschil tussen een TEAMstage en een reguliere stage zit in de groep begeleiders die samen komen om het gesprek te voeren over de stagiaires. Doordat de samenstelling van de begeleiders heterogeen is en de eisen, vanuit de opleidingen verschillen is het soms lastig voor studenten om samen te werken.

Verbeterpunten

De procedure met betrekking tot de bedrijfsopdracht en de rollen die de mbo- en hbo-studenten hierbij moeten vervullen staan verwoord in een opdrachtomschrijving. Door de formuleringen te uniformeren, kan het gesprek tussen de verschillende begeleiders gevoerd worden. De communicatie tussen de begeleiders verloopt echter niet altijd goed. De begeleiders weten niet altijd van elkaar wat de opleidingen voor eisen stellen aan studenten. Het is daarom van belang dat de doelen van de opdracht en de doelen

voor de student helder worden gedefinieerd. Bij de keuze voor een stageplek blijven studenten niet altijd kritisch na te denken. Eén docent betreurt dit en geeft aan dat het kiezen van een stage bepalend is voor het opbouwen van het eigen curriculum vitae. De student die kiest voor Teamstages zou een extra opdracht kunnen uitvoeren. De extra opdracht zou de nadruk kunnen leggen op de competentie samenwerken, waarbij de student aangeeft welke rol hij hierbij heeft vervuld. Ook blijkt uit de uitkomsten dat Teamstages zich beter zou kunnen profileren. Zo geeft een docent bijvoorbeeld aan niets te horen van Teamstages, als hij er niet zelf naar vraagt. Het idee om talentgroei te stimuleren door verschillende disciplines samen te laten werken, blijkt in de praktijk lastig te realiseren. Docenten van het mbo en hbo blijken niet goed op de hoogte van de eisen die de opleiding stelt aan de studenten. De vertaalslag om verder te kijken dan de eigen opleiding blijkt in de praktijk lastig te maken. Ook de beoordelingscriteria met betrekking tot het eindresultaat zijn vanuit TEAMstages niet eenduidig geformuleerd. Studenten krijgen een groepsbeoordeling van de bedrijfscoach en een individuele beoordeling vanuit de opleiding, waarbij de eindresultaten (nog) niet goed op elkaar (bedrijf en opleiding) zijn afgestemd.

Studentenperspectief

Iets minder dan de helft van de onder-vraagde studenten komt bij TEAMstages terecht via de vacaturebank van hun school. Een aantal hiervan geeft aan via een vriend of vriendin van TEAMstages gehoord te hebben. Sommige van deze vrienden deden zelf ook een teamstage op dat moment, of hebben in het verleden een teamstage gedaan. Een minderheid van de studenten noemt als belangrijkste reden om voor TEAMstages te kiezen het kunnen samenwerken in een team of het leidinggeven aan een team.

Sommige studenten hebben vooral voor TEAMstages gekozen op aanraden van een docent van hun opleiding. De meeste studenten hebben voor een teamstage gekozen omdat zij in tijdsnood zaten, of omdat er geen geschikte stageplek elders gevonden kon worden. Daarnaast geven sommige studenten aan dat zij het leuker vonden om in een teamstage te lopen dan individueel. Ook hadden zij goede verhalen gehoord over TEAMstages en bood het bureau leuke vacatures aan die aansloten bij hun opleiding. Als laatste belangrijke reden wordt genoemd, de eigen inbreng die men zou kunnen hebben in het stageproject. De meeste teamopdrachten zijn vooraf geformuleerd en gecommuniceerd vanuit het bedrijf, maar de precieze taken en activiteiten lagen vaak niet vast. De opdrachten worden in de praktijk door de meeste teams zelf ingevuld. Er is in die zin geen sprake van een externe (officiële) taken-toekenning of formele taaktoewijzing. Bureau TEAMstages hanteert bepaalde richtlijn om organisaties opdrachten te laten verdelen op basis van opleidingsniveau, waarbij de competentie van leidinggeven door de hbo-student dient te worden ingevuld. In de praktijk is gebleken dat de studenten bij de toedeling van taken binnen teams meer letten op persoonlijke interesse, studie en ervaring dan op het niveau van de opleiding. Op basis van de opleidingsrichting worden deeltaken geformuleerd en toegewezen zoals schrijven, interviewen (hbo: Communicatie, mbo: Marketing en Communicatie), Financiën (hbo: MER, Commerciële Economie), analyseren en werken met software en Excel, pr-activiteiten (mbo: Marketing), opmaak en ontwerp (mbo: Art & Design). Op basis van deze aanpak worden opleiding, ervaring en expertise ingezet en (deel)verantwoordelijkheden verdeeld. Hiermee voldoen studenten aan de eis, die wordt gesteld vanuit de meeste opleidingen, dat specifieke vak-kennis wordt toegepast in het project.

In het onderzoek hebben de geïnterviewde studenten aangegeven wat zij vinden van het concept TEAMstages. Als positief punt noemt een derde van de studenten het samenwerken. Zij ervaren het als prettig om bij opdrachten de mogelijkheid te hebben om te overleggen en om elkaar te kunnen aanvullen daar waar nodig. Enkele studenten vinden de workshops die TEAMstages aanbiedt, zoals vaardigheidstrainingen op het gebied van leidinggeven en formuleren, leerzaam en een goede aanvulling op de stage(opdrachten). Sommige studenten vinden de workshops juist onnodig of op het verkeerde (te laat) moment gegeven. Enkele andere positieve punten die de studenten noemen, zijn: begeleiding vanuit TEAMstages, diversiteit (vanwege mbo en hbo combinatie), projectmanagent (in beroepspraktijk), handige manier om een stage te vinden, leuke projecten en het opdoen van nieuwe contacten. Studenten noemen verschillende negatieve punten wat betreft het concept TEAMstages, echter de meningen van de studenten verschillen nogal. De ene student vindt een workshop over het maken van een plan van aanpak nutteloos en een ander ervaart het als bruikbaar. Ook denken studenten verschillend over de terugkomdagen. De een vindt dat het er te veel zijn of dat de inhoud van de terugkomdagen niet relevant is, de ander vindt de terugkomdag juist een positief punt van TEAMstages. Naar het oordeel van de studenten is het concept TEAMstages voor het stagebedrijf lang niet altijd duidelijk (ook wat betreft de toegevoegde waarde van TEAMstages). Daarnaast geven enkele studenten aan dat zij meer betrokkenheid wensen van TEAMstages bij het bedrijf. Over de begeleiding vanuit TEAMstages denken de studenten verschillend. Sommige studenten vinden de begeleiding te weinig of niet specifiek genoeg (niet vak gerelateerd).

Anderen vinden een coach vanuit TEAMstages overbodig, omdat zij al een coach hebben vanuit hun opleiding en het stagebedrijf. Een aantal studenten geeft aan dat er tijdens de stage vaak onduidelijkheid is wat betreft de aansturing van het team (zowel binnen het team als door de bedrijfscoach), afbakening van de taken en de planning van het project. Het werken in een team, met als gevolg dat men van elkaar afhankelijk is bij het uitvoeren van de opdracht(en), wordt slechts door één student als negatief punt genoemd. Geconcludeerd kan dan ook worden dat de studenten het samenwerken over het algemeen meer positief dan negatief ervaren.

Beoordeling studenten

Studenten geven het concept TEAMstages gemiddeld het cijfer 7,2. Enkele studenten geven aan het concept wel goed te vinden, maar hebben kritiek op de uitvoering. Ondanks de negatieve punten die de studenten aangeven, zouden de meeste studenten een teamstage wel aanraden bij vrienden. Het samenwerken in een team ervaren zij als leerzaam en een goede praktijkervaring, die later bij het 'echte werk' van pas kan komen. Sommige studenten zeggen TEAMstages aan de ene kant wel aan te raden en aan de andere kant niet. Het werken in een team zien zij als positief, maar de workshops of de begeleiding zien zij niet als toegevoegde waarde. Met betrekking tot verbeterpunten voor het concept TEAMstages, geeft een aantal studenten aan dat de communicatie tussen TEAMstages en het stagebedrijf, maar ook tussen TEAMstages en de scholen, meer en beter moet. Dat betreft zowel voorlichting, tussentijdse begeleiding en overdracht als gelijke criteria voor de kwaliteit van de stageplaats. Workshops van TEAMstages sluiten niet altijd goed aan bij de stage-opdracht.

Ook vragen sommige studenten om onderscheid te maken tussen de hbo en mbo:

"Het niveau is gewoon anders dus moet de workshop ook anders. Probeer de bijeenkomsten interessant te maken voor studenten. Geef vooral boeiend informatie, wees bewust dat we hbo'ers zijn en probeer de workshops op dit niveau aan te sluiten. In feite hebben we allemaal de samenwerking of presentatie workshops al in onze eerste jaar gehad. Geef bijvoorbeeld een workshop over hoe je een professionele adviesrapport moet opstellen en hoe je schrijfstijl moet aanpassen aan je doelgroep".

Ook de groepsgrootte is van belang:

"Het aantal teamleden moet in balans zijn met de grootte van de opdracht. Kijk goed naar de opdracht samen met de opdrachtgever en bepaal dan hoeveel mensen men op de stage zet. Sommige groepen zijn veel te groot en sommige te klein."

Een groep moet volgens studenten minimaal uit drie personen bestaan:

"Als er dan iemand wegvalt ben je in ieder geval nog met z'n tweeën". De groep moet tegelijk starten en het moet niet zo zijn dat er na een paar weken nog mensen bijkomen. Voor de groepsharmonie is het belangrijk om eerst bij elkaar te komen voordat je in een groep gezet wordt."

Studenten stellen voor om naar meer eenduidige beoordeling te komen. Nu hebben verschillende opleidingen verschillende beoordelingsformulieren. Als TEAMstages vooraf een beoordelingsformulier maakt en dit voorlegt aan de stagebegeleiders van school, zodat het beoordelingsformulier van TEAMstages ook door school wordt goedgekeurd, bespaart dit de bedrijfsbegeleider een hoop tijd.

Tot slot zouden er volgens de studenten vaker vakgerelateerde docenten gekoppeld kunnen worden aan de teams. Bijvoorbeeld commerciële opdrachten koppelen aan een docent Commerciële Economie.

Begeleiding

Een knelpunt dat regelmatig wordt aangegeven betreft het gebrek aan begeleiding, sturing en structuur, zowel vanuit het bedrijf als (vooral) vanuit de opleiding. De meeste studenten geven aan grotendeels hun eigen gang te kunnen gaan. Dit kan soms ook betekenen dat er dagen achtereen alleen voor school wordt gewerkt (aan schoolopdrachten). Dit gaat goed zolang de zaken op orde zijn volgens de agenda en planning. Begeleiding vindt in de meeste gevallen plaats door middel van (voortgangs)-gesprekken een keer in de week met de bedrijfscoach. Hier wordt meestal besproken wat er gebeurt en wat er gedaan moet worden. Sommige studenten geven aan meer begeleiding, structuur en feedback te willen, vanuit zowel het bedrijf en de opleiding als vanuit TEAMstage.

Leereffecten

Hoewel stagiairs de neiging hebben om hun stage vooral als project en als (een voorbeeld van) toekomstig werk te bekijken, geven ze ook aan geleerd te hebben. Wat ze geleerd hebben heeft in de eerste plaats betrekking op het samenwerken. Ze zijn in contact gekomen met studenten met een andere opleidingsachtergrond en opleidingsniveau. Ze hebben ontdekt dat ze wel goed waren in samen aan een echt project werken, maar ook dat het toch moeilijker is dan je denkt en dat je met allerlei zaken rekening moet houden. Soms hebben ze ontdekt dat ze er helemaal niet goed in zijn, of er niet van houden. Ook andere vaardigheden en houdingen worden gerapporteerd; zelfstandigheid, doorzettingsvermogen, zelfvertrouwen, plannen, problemen oplossen.

Daarnaast hebben diverse stagiairs inzicht gekregen in het belang van bepaalde (theoretische) kennis die ze op school hebben geleerd. Tegelijk zijn ze vaak kritisch omdat ze ontdekken dat wat hen op de opleiding of vanuit TEAMstages wordt geleerd niet altijd aansluit bij hoe het in de praktijk gaat en wat daar nodig is.

Effecten toekomst

Het doel van TEAMstages is om studenten beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt en mbo'ers goed voor te bereiden op de aansluiting naar het hbo. Opvallend is dat de meeste studenten aangeven dat ze niet anders zijn gaan denken over hun toekomstplannen met betrekking tot hun schoolloopbaan. Bij de mbo'ers geeft een minderheid aan door te willen studeren, omdat dat hun arbeidsmarktwaarde vergroot. Hbo'ers die bij het begin van de stage hebben aangegeven een masteropleiding te gaan doen of te gaan werken, zijn niet van mening veranderd. Wel geven enkele studenten aan door hun stage anders te zijn gaan nadenken over hun studieplannen.

Perspectief van de opdrachtgever

De opdrachtgever geeft aan dat zijn rol is om studenten in te werken en betrokken te zijn bij de start van de stage en begeleidingsactiviteiten. De begeleiding wordt daarna overgenomen door een bedrijfscoach. Het contact tussen de bedrijfscoach van Coco's keuken en de opdrachtgever vond op frequente basis plaats. De studenten hadden minimaal één keer per week overleg met de bedrijfscoach. Tijdens de eerste maand van het project schoof de opdrachtgever aan bij deze gesprekken. Hierna werd het contact met de studenten beperkt tot één keer in de twee tot drie weken.

Positieve punten van TEAMstage

Er is een aantal redenen die door de opdrachtgever aangegeven wordt om met TEAMstage in zee te gaan.

Ten eerste blijkt de opdrachtgever enthousiast over de samenwerkingsmogelijkheid tussen mbo'ers en hbo'ers in teamverband. Binnen deze setting kunnen, volgens de opdrachtgever, hbo'ers nadenken over de ontwikkeling van een concept en kunnen mbo'ers aan de gang gaan met de organisatie en uitvoering van het project. Het team kan elkaar hierbij steunen en versterken.

Ten tweede presenteert TEAMstage, volgens de opdrachtgever, een duidelijke procedure, waarbij studenten geworven worden naar aanleiding van voor- en selectiegesprekken voor aanvang van een opdracht. Vervolgens worden geselecteerde studenten voorgedragen aan de opdrachtverlenende organisatie en kunnen het bedrijf en de student beslissen of ze met elkaar in zee gaan. TEAMstages laat door deze werkwijze zien aandacht te hebben voor bestaande behoeften binnen het bedrijf als wel binnen de opleiding.

Knelpunten

Volgens de opdrachtgever is het lastig de verschillen te bepalen tussen een reguliere stage en een stage in teamverband. Vanuit de opdrachtgever wordt aangegeven dat het begeleiden van een groepsproces van teamstagiaires ingewikkeld is. Studenten in een team werken niet altijd soepel met elkaar samen:

"Je merkte dat er verschillend gedacht werd over hoe de opdracht uitgevoerd moest worden, dat de communicatie onderling niet altijd vlekkeloos liep. En dan heb ik me ook wel eens afgevraagd: mensen hebben voor de teamstage gekozen, maar hadden ze zelf wel de juiste verwachting van wat het voor hen opleverde om in die teamstage te werken, want sommige van de studenten waren ook echt wel individuen. En die hadden net zo lief alleen een stage gedaan. Zij hadden ook veel meer moeite om zich in dat groepsproces van het team te bewegen."

Binnen het team van Coco's keuken zijn spanningen tussen drie vrouwelijke studenten en één mannelijke student. De vrouwelijke studenten werken meer vanuit een teammentaliteit, terwijl de mannelijke student meer bezig lijkt te zijn met het willen neerzetten van een individuele prestatie. De moeizame samenwerking gaat ten koste van het projectresultaat omdat het team zich voornamelijk bezighoudt met de taakverdeling en het werkbaar houden van de situatie. Achteraf concludeert de opdrachtgever dat de studenten onvoldoende voorbereid waren voor een TEAMstage. Ook blijkt er weinig aandacht te zijn geweest vanuit het bedrijf voor inbedding van de opdracht in het beleidsplan, waarvan de TEAMstage-opdracht onderdeel had kunnen uitmaken. Doordat de stage-opdracht te weinig in verbinding staat met de missie en visie van het bedrijf en onderwijsdoeleinden vanuit de opleiding blijft deze te geïsoleerd, waardoor teamstagiaires veel zelf moeten uitzoeken voordat ze werkelijk aan de slag kunnen. Ook blijkt de opdrachtgever hogere verwachtingen te hebben van het kennisniveau van de studenten. Er zijn volgens de opdrachtgever meerdere gesprekken nodig met studenten om ze op ideeën te brengen over hoe een activiteit kan worden aangepakt. Ideeën die bij studenten leven zijn vaak groot en niet realistisch.

Verbeterpunten TEAMstages

Belangrijke vragen die van invloed zijn op de selectie van studenten zijn: Wat voor match zoeken wij? Realiseert de student zich waar hij/zij aan begint? Dit vraagt goede voorbereiding voor en tijdens het selectieproces. Beslissingen over teamsamenstelling of individuele studenten die op het laatste moment genomen (moeten) worden, passen hier niet bij. Daarnaast zou de opdrachtgever een grotere rol moeten krijgen in dit selectieproces. Ook dient TEAMstages meer aandacht te besteden aan het na-traject en

minder aan het binnenhalen van bedrijfsopdrachten. Voor de organisatie geldt het belang van goede inbedding van de opdracht, in zowel doeleinden van het bedrijf als die van de opleiding. Een duidelijker referentiekader biedt studenten daarnaast meer structuur en begeleidingsmogelijkheden. Tot slot wordt aangegeven dat de samenwerking met bureau TEAMstages vooraf prima verlopen is.

Na de afronding van het project is er geen contact meer geweest met TEAMstages, dit wordt door de opdrachtgever betreurd. CoCo's keuken sluit een vervolgsamenwerking met TEAMstages in de toekomst niet uit, maar geeft wel aan dat de samenwerking investeringen vraagt waarbinnen de organisatie ook mogelijkheden voor moeten bestaan.

Tot besluit

De tijd zal uitwijzen of TEAMstages van invloed is geweest op de loopbaankeuzes van studenten. Op korte termijn is voortsnog onvoldoende gebleken dat TEAMstages invloed heeft gehad op dit soort keuzes. Korte termijn doelen van opdrachtgevers zijn vooral gericht op behaalde resultaten van de teams en minder op de (loopbaan)ontwikkeling van de individuele student. Het team van Coco's keuken heeft een aantal producten opgeleverd, maar de opdrachtgever geeft aan meer te verwachten van het kennisniveau. Ook blijkt dat goede afstemming en communicatie van groot belang is, zowel tussen bureau TEAMstages en de studenten, als tussen de betrokken bedrijfscoaches en opleidingsbegeleiders. Om deze onderwijs(stage)vorm te laten slagen, is vooraleerst meer onderlinge afstemming nodig onder de betrokken docent- en geleiderollen vanuit een gedeeld eigenaarschap met betrekking tot doelstellingen en beoordelingscriteria van de stageopdrachten. Daarbij is het van belang dat studentopdrachten gerelateerd zijn aan zowel de onderwijsdoelstelling als beleidsdoelstellingen van het deelnemende bedrijf.

Aandacht voor verbinding tussen enerzijds het commerciële belang en anderzijds het ideologische belang van de organisatie, is hierbij voorwaarde om op geloofwaardige wijze vorm te geven aan deze vorm van teamstagelopen.

Literatuur

- Ballafkih, H., Imansoeradi, M., Meer, M. van der & Meerman M. (2008). Diversiteit in Opleidingen Werk: een studie naar de school en arbeidsloopbanen van hoger opgeleide jongeren in Amsterdam. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.
- Boudreaux, M.A. (2001). Career Development: What is its Role in Human Resource Development? In o.a. Aliaga, Academy of HRD 2001 conference Proceedings (pp. 805-812). Bowling Green: Bowling Green State University.
- Cohen-Scali, V. (2003). The influence of family, social and work socialization on the construction of the professional identity of young adults. *Journal of Career Development*, 29 (4), 237-249.
- Du Bois-Reymond, M., Plug, W., Poel, Yolanda te & Ravesloot, J. (2001) 'En dan maar verder kijken...'
- Onderwijs- en werktrajecten van jongeren: een longitudinaal onderzoek. *Mensch en maatschappij*, vol. 76 pp. 5-21.
- Kidd J.M. (2006). *Understanding Career Counselling: theory, research and practice*. Sage, London.
- Kuijpers, M.A.C.T. (2003). *Loopbaanontwikkeling. Onderzoek naar 'Competenties'*. Dissertatie. Enschede: Twente University Press.
- Kuijpers, M. (2008). *Loopbaandialoog: over leren kiezen (en) leren praten*. In: M. Kuijpers & F. Meijers (Red.), *Loopbaanleren, onderzoek en praktijk in het onderwijs* (pp. 241-261). Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Meijers, F. & Teerling, L. (2003). Is leren leuk? De motiverende invloed van het persoonsgebonden opleidingsbudget. In: S. de Vries, E. Wortel & A. Nauta (red.), *Excelleren voor en door mensen. Theorie en praktijk voor optimaal Human Resource Management*. (pp.86-99) Deventer/Zaltbommel: Kluwer/INK.
- Meijers, F., Kuijpers, M. & Winters, A. (2010). *Leren kiezen/kiezen leren – een literatuurstudie*. 's-Hertogenbosch/Utrecht: Ecbo.
- Meijers, F. (2010). *Studeren op ontwikkeling. De aansluiting tussen leren en werken in historisch perspectief*. In: N. van den Berg & M. Sprengers (red.), *Stu(de)ren op ontwikkeling. Zes perspectieven op een 'Leven lang leren'* (pp. 7-17). Utrecht/Woerden: BenPo/Marktmonitor.
- Wagenaar, L. en Wassink, H. (2008). *Implementatie IPB in lijn met onderwijsdoelstellingen, literatuuronderzoek*. Amersfoort, CPS: <http://www.onderwijsinontwikkeling.nl/nl/Documenten/Publicaties/CPS-Publicaties/Implementatie-van-IPB-in-lijn-met-onderwijsdoelstellingen.pdf>.