

Het belang van stageplaatsen

Zaterdag 14 januari 2012 publiceerde het Eindhovens Dagblad een artikel over het tekort aan stageplaatsen voor MBO en HBO-studenten. De strekking van het artikel: het zou moeite kosten om voldoende en de juiste stageplaatsen te vinden.

Stage is een essentieel onderdeel van een opleiding. Het dient als doel om kennis en kunde opgedaan tijdens de opleiding in praktijk te brengen. Tevens is het ook een test voor bedrijven/instellingen of een opleiding voldoet aan de eisen die zij aan (toekomstige) werknemers stellen voor het uitoefenen van een functie binnen het bedrijf of instelling.

Een stage is dus duidelijk een onderdeel van een opleiding. Het is tevens een meetperiode voor de opleidingsinstelling om te weten/meten hoe zij opleiden.

Ook is de stage een belangrijke tijd voor de student(e). Die kan zijn/haar kennis en kunde laten zien, de betrokkenheid bij het vak tonen, maar ook de ambitie om vaardigheden in te zetten voor een bedrijf/instelling of onderneming. Ook is het voor de student(e) een mogelijkheid om te zien of de opleiding aansluit bij het toekomstige werk.

Werkgevers laten vaak zien en horen wat zij belangrijk vinden voor hun onderneming. Tonen een opvallende manier van adverteren om hun product bekendheid te geven. Ook proberen zij op een bijzondere wijze personeel aan te trekken. Het creëren van stageplaatsen is een ideale manier om werknemers aan te trekken die in de eigen ondernemingsfilosofie kunnen worden geschoold. Een goede stageplaats geeft de werkgever veel voordelen.

Zo te zien lijkt een stageplaats voor elke groepering alleen maar voordelen op te leveren. Dit gebeurt echter alleen maar in de ideale situatie.

Hoe kun je de ideale situatie benaderen? Zeker in een tijd van toenemende werkloosheid is het niet gemakkelijk werkgevers te bewegen stageplaatsen vast te houden of zelfs stageplaatsen te maken.

Hiervoor is het belangrijk dat de opleidingsinstellingen een vaste stagebegeleider hebben. Iemand die actief stageplaatsen zoekt. Iemand die bij de werkgever aangeeft wat deze kan verwachten en wat er van het bedrijf verwacht wordt. Welke werknemers van het bedrijf geschikt zijn om als stagebegeleider voor een student(e) te fungeren. Deze stagebegeleider van het bedrijf moet goed voorgelicht worden door de stagebegeleider van de opleiding. Het moet absoluut duidelijk zijn aan welke eisen de stagiaire moet voldoen, of deze eisen in overeenstemming zijn met de gevolgde opleiding. Wat is de inbreng van het bedrijf, de student en het opleidingsinstituut? Het is ideaal om hiervoor het BPV (BeroepsPraktijk Vorming)-document te gebruiken.

Bij het weigeren van een stageplaats gebruiken werkgevers vaak het argument dat een stagiaire alleen maar tijd kost voor hun werknemers. Zoals bij elke investering van een bedrijf kost een stagiaire in het begin van de stage tijd van de stagebegeleider van het bedrijf en eventueel andere medewerkers. Wanneer echter een stagiaire een paar weken aan de gang is, kan de stagiaire al vaak zaken zelfstandig uitvoeren met inachtneming van de voorschriften. Gaandeweg de stage zal de zelfstandigheid kunnen worden uitgebouwd.

Om het voor iedereen zo aantrekkelijk mogelijk te houden, verdient het aanbeveling dat een stagecontract minstens 3 maanden bedraagt, maar liever langer. Het verdient ook aanbeveling dat er niet meer dan 2 verschillende stageplaatsen worden gebruikt over een stageperiode van 9 maanden. Het moet mogelijk zijn, bij slecht functioneren (goed gedocumenteerd) een stagiair te vervangen of de stage te onderbreken.

Door het maken van korte verslagen door de stagiair en begeleider van het bedrijf wordt er al snel inzicht verkregen in de capaciteiten van de stagiair. Dit gecombineerd met de inzichten van de stagebegeleider van de opleiding, kan de werkgever al een goed inzicht hebben van de mogelijkheden van het bedrijf indien er vacatures zijn met het profiel van de stagiair.

Het stageverslag is ook voor de drie partijen van belang. Allereerst voor de student en het opleidingsinstituut, maar zeker ook voor het bedrijf, omdat het toch een visitekaartje van het bedrijf is.

Het toekennen van stageplaatsen door bedrijven is niet extreem duur in vergelijking met de gewone werknemers. Een verzekering, reiskostenvergoeding, eventueel bedrijfskleding en een bonus bij goed functioneren zijn de meest in het oog lopende uitgaven. Hiervoor krijgt het bedrijf gemotiveerde mensen terug, die ook nog reclame maken voor het bedrijf of instelling. Door het in dienst nemen van stagiaires weet een bedrijf dat er al kennis over het bedrijf aanwezig is, de inwerkperiode vervalt. Het bedrijf kent de werknemer uit de stageperiode.

Factoren om een stageplaats tot een succes te maken:

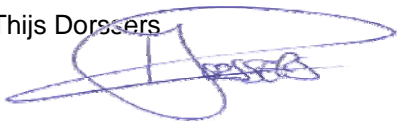
goede communicatie – goede en vaste stagebegeleiders – goede stagiaires op het niveau door het bedrijf of instelling aan te geven – goede documentatie – goede protocollen – studie en stageplaats op elkaar afgestemd – goede contacten tussen school en bedrijf- stageverslag voor drie partijen belangrijk – vervanging bij slecht functioneren- duidelijk uitgesproken verwachtingen.

Conclusie: Het maatschappelijk belang van het bieden van stageplaatsen is zeer groot en erg belangrijk voor de regio. Door het bieden van stageplaatsen werken organisaties mee aan het behouden van kennis in de regio en het opleiden van vakbekwame mensen met werkervaring! Vanuit dit oogpunt zou iedere organisatie vanaf vijftien fte minimaal één stagiaire per 15 fte's moeten aannemen. Bij onze organisatie bieden wij al vanaf het ontstaan van het bedrijf stageplaatsen aan. Wij vinden het zeer belangrijk toekomstige medewerkers ervaring op te laten doen binnen hun beroepsveld.

We hopen hiermee bij te dragen aan de discussie over stageplaatsen. Stageplaatsen zijn immers belangrijke indicatoren voor het optimaliseren van opleidingen voor bedrijven en instellingen. Stageplaatsen kunnen een instrument zijn bij het behouden en uitbreiden van de ondernemingsfilosofie.

DeltaZuid

Thijs Dorsers



DELTAZUID
CREATIEVE COMMUNICATIE