

Samenvatting Werkbijeenkomsten 'In gesprek met leerbedrijven'

Datum maart en april 2009

Locaties Tuinrestaurant Jan Boomkamp in Borne
Restaurant Het Wapen van Delden in Delden
Restaurant Het Witte Paard in Delden
Restaurant De Ploeg in Varsseveld

www.aequor.nl

www.degroenestandaard.nl

www.aoc-oost.nl

www.rie.nl

www.stigas.nl

www.colland.nl

www.lippmann.nl

www.job-site.nl

www.belastingdienst.nl

www.szw.nl

www.arbeidsrechter.nl

www.vbw.nl

U hebt deelgenomen aan één van de bijeenkomsten samen met andere praktijkopleiders, bpv-coördinatoren van school, bedrijfsadviseurs van Aequor en voor de meeste van u ook met een gastspreker van Lippmann Groep BV (verzekeringen) en een gastspreker van AOC-Oost over examinering in de praktijk. Het doel van deze bijeenkomsten was

- 1) u te informeren over de door uzelf aangegeven onderwerpen,
- 2) van u te horen wat uw ervaringen zijn met het opleiden van leerlingen en
- 3) inventariseren op welke manier bedrijfsadviseurs praktijkopleiders kunnen ondersteunen bij het opleiden op de werkplek.

In totaal hebben 90 personen deelgenomen aan deze dag- of avondbijeenkomsten. De setting en de sfeer waarin deze bijeenkomsten plaatsvonden werden hoog gewaardeerd, constructief, informatief, interactief, plezierig en ontspannen gevonden en voor herhaling vatbaar. Er zijn presentaties gegeven over verzekeringen, subsidies, contracten, risico inventarisatie en evaluatie (RI&E) en examinering in de praktijk.

Uit de door u ingevulde evaluaties blijkt dat zowel de inhoud als de sprekers gemiddeld werden beoordeeld met een 8. Bij de (gast)presentaties over examinering in de praktijk en verzekeringen (in Varsseveld) lag het gemiddelde iets lager en liepen de beoordelingen wat verder uiteen. De gesprekken aan tafel werden leerzaam, verhelderend, nuttig en leuk gevonden.

Onderwerpen en vragen (met antwoord) die ter sprake zijn gekomen

Verzekeringen ten behoeve van praktijkleren

Het AOC zorgt normaal gesproken voor een stagecontract. Dit kan worden uitgebreid met een eigen contract met aanvullende voorwaarden.

Een voorbeeld van een standaard stageovereenkomst is te vinden op www.stagemotor.nl/bedrijven/voorbeeldstagecontract.doc of www.iso.nl.

Omdat er sprake is van een gezagsverhouding tussen de werkgever en de stagiair/leerling-werknemer gelden ten aanzien van verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid dezelfde regels als voor een 'gewone' werknemer. De praktijk leert dat vaak ten onrechte wordt verondersteld dat leerlingen zelf of door de school voldoende verzekerd zijn voor schade of ongevallen op het leerbedrijf. Enkele bedrijven hebben een polis waarbinnen standaard meer personen dan de medewerkers in loondienst, zijn verzekerd.

Opgemerkt wordt dat er wel tegenstrijdigheid is tussen diverse regels. Deze tegenstrijdigheid is te vinden tussen de regels van de brandweer, de ARBO-dienst en verschillende verzekeringen (diefstal, aansprakelijkheid, ongevallen). Dit maakt het lastig om een juiste keus te maken in het volgen van de regels.

De schoolverzekeraar Lippmann dekt kosten die elders niet zijn gedekt. Het is een aanvullende, secundaire verzekering. Let op: Sommige *scholen* hanteren een eigen risico.

Vraag: Is er dekking op de schoolpolis als de leerling (ruim) na de afgesproken werktijd zoals vermeld in de stageovereenkomst nog aan het werk is op de stageplek?

Het gaat hier natuurlijk niet over een uurtje na werktijd. Het gaat echt om werk in de avonden wat niet is afgesproken. Het is de bedoeling dat dit werken in de avonden met school wordt overlegd waarna school contact opneemt met Lippmann.

Conclusie: Als er wat gebeurt in de zogenaamde overwerktijd dan valt de stagiair niet meer onder de schoolpolis tenzij een en ander is overlegd met de school en door school is goedgekeurd. Dit moet de stagebieder zich realiseren (eigenlijk ook de ouders, maar dit is een taak van de scholen). Lippmann begrijpt best dat 'even' doorgaan bij agrarische bedrijven normaal is, maar de bedrijven blijven verantwoordelijk en dus aansprakelijk in geval van ongelukken.

Voorbeelden van situaties die **niet** onder de (stage)dekking vallen.

- Op zaterdag of in schoolvakanties bijverdienen.
- Gebak halen om iets te vieren in de auto van de baas en waarbij schade aan de auto wordt opgelopen. Gebak halen was geen opdracht in het kader van de opleiding van de leerling.
- Roekeloos rijden bij een schoolproject.
- In geval van opzet, bij overtreding van de regels en bij nalatigheid.

Op zaterdag een dag stage inhalen of één keer in de maand ook op zaterdag stagelopen (dit is bijvoorbeeld in de paardenhouderij heel gebruikelijk) mag wel, mits school hiervan op de hoogte is. Het is wenselijk dit schriftelijk vast te leggen (bijvoorbeeld per mail met antwoord van de school) zodat voor de schoolverzekeraar duidelijk is dat zij eventuele schade veroorzaakt door de leerling op een weekenddag moeten vergoeden. Het is verstandig om bij branches waar in het weekend werken regelmatig voorkomt, dit op te nemen in de stageovereenkomst.

Subsidies / afdrachtvermindering onderwijs

Subsidies

Per provincie (genoemd werd de provincie Overijssel) of per gemeente zijn er soms speciale subsidieregelingen voor scholing of bedrijfsontwikkeling. Het loont de moeite hier eens naar te informeren.

Collandfonds. Voor verschillende bedrijfstakken in de agrarische sectoren zijn er scholingsbijdragen te krijgen. Vanwege de grote verscheidenheid aan mogelijkheden kunt u het beste kijken op de website van het Colland, www.colland.nl.

Afdrachtvermindering onderwijs

Dit is een regeling die direct via de afdracht premies en loonbelasting door de werkgever kan worden verzilverd. De bedragen worden jaarlijks bijgesteld en verschillen per categorie. Van de regeling kan alleen gebruik worden gemaakt als er daadwerkelijk premies/loonbelasting wordt afgedragen. Indien via een (agrarisch) uitzendbureau leerlingen worden ingeleend dan gaat de afdrachtvermindering naar het uitzendbureau.

Er zijn 8 categorieën werknemers en leerlingen waarvoor u afdrachtvermindering onderwijs kunt aanvragen. Neem voor meer informatie over de opleidingen waarvoor u de afdrachtvermindering onderwijs kunt toepassen, contact op met de Informatielijn beroepsbegeleidende leerweg: (079) 323 46 84. Of kijk op de website van de belastingdienst www.belastingdienst.nl.

Hieronder volgen de belangrijkste categorieën voor het MBO beroepsonderwijs.

U hebt recht op de afdrachtvermindering onderwijs als u een werknemer of leerling in dienst hebt die:

1. de [beroepspraktijkvorming](#) volgt van de beroepsbegeleidende leerweg op grond van een leerwerkovereenkomst tussen u, de werknemer en de onderwijsinstelling
2. een [voormalige werkloze](#) is die aangewezen, scholing volgt die erop is gericht hem op startkwalificatieniveau te brengen. Bij scholing op startkwalificatieniveau gaat het om scholing die maximaal opleidt tot mbo 2-niveau. De opleidingen die hieraan voldoen, zijn de opleidingen van niveau 1 (assistentenopleiding) en 2 (basisberoepsopleiding) uit het zogenaamde Crebo-register dat wordt vastgesteld door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.
3. een [leer-werktraject](#) volgt in het derde of vierde leerjaar van de basisberoepsbegeleidende leerweg van het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo). De leerling moet werkzaamheden verrichten in het kader van een leer-werkovereenkomst tussen u, de leerling, de onderwijsinstelling en het landelijk orgaan voor het beroepsonderwijs. Een arbeidsovereenkomst is hierbij niet nodig.
4. gedurende ten minste 2 maanden een stage volgt in het kader van een [beroepsopleiding in de beroepsopleidende leerweg op mbo-niveau 1 of 2](#). Deze stage moet plaatsvinden op grond van een leer-werkovereenkomst tussen u, de onderwijsinstelling en de stagiair.
5. een [procedure Erkenning van Verworven Competentie](#) (EVC-procedure) volgt bij een erkende EVC-aanbieder.

Contracten

Contracten die binnen het MBO onderwijs voorkomen zijn een Beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPV-overeenkomst/stageovereenkomst) en een arbeidsovereenkomst.

Het blijkt dat er veel onduidelijkheden zijn over de status van de overeenkomsten oftewel over de contracten die men afsluit. Het gaat hier altijd om rechtsgeldige documenten die door betrokken partijen moeten zijn ondertekend en die rechten en plichten regelen. Deze afspraken zijn dus bindend. Voorbeelden van dergelijke contracten zijn te vinden in de CAO (arbeidsovereenkomst). De BPV-overeenkomst wordt door de school opgesteld.

Problemen ontstaan vaak door interpretatieverschillen, onduidelijkheid over afgesproken termijnen, wijze waarop en wanneer het contract kan worden beëindigd. Het komt voor dat in het contract wordt verwezen naar regelingen of bijlagen. Deze horen dus bij het contract aanwezig te zijn. Bij geschillen ligt de bewijslast in het algemeen bij de ondernemer. De ondernemer moet kunnen aantonen dat hij zorgvuldig te werk is gegaan.

Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

Gezond en veilig werken leidt tot een lager verzuim, minder ongevallen en gezondheidsschade door het werk en daardoor vaak tot minder kosten en een hogere opbrengst. Alle redenen dus om de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden op een structurele wijze aan te pakken. De risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) geeft inzicht in de arbeidsomstandigheden in uw bedrijf. Elk bedrijf met medewerkers is verplicht een RI&E uit te voeren (bron: website Colland).

Het opstellen van een RI&E is in het belang van zowel de scholen als de bedrijven. Er is voor een groot aantal branches een (branche erkende) lijst ontwikkeld (zie www.rie.nl en www.colland.nl → preventieve arbozorg → RI&E of www.stigas.nl).

Op de vraag of een bedrijf zonder een RI&E een leerbedrijf mag zijn werd unaniem geantwoord met 'nee'.

Vragen van de praktijkopleiders over een RI&E werden gesteld en beantwoord. Hieronder volgen enkele vragen met antwoord.

- * *Wordt de RI&E gecontroleerd?* Ja. De RI&E kan worden gecontroleerd door de Arbeidsinspectie.
- * *Als je geen personeel hebt maar wel een stagiair, moet je dan toch een RI&E hebben?* Ja, ook dan moet u een RI&E hebben, omdat een leerling voor de wet ook personeel is. Er is dus sprake van een gezagsverhouding en op grond daarvan is een RI&E verplicht.
- * *Worden leerbedrijven door de school of Aequor op de hoogte gebracht over de RI&E?* De Aequor bedrijfsadviseurs stellen u op de hoogte van de noodzaak van een RI&E.
- * *Is een bedrijfshulpverlener verplicht in je bedrijf?* Ja, een BHV'er is verplicht.
- * *Is er een digitale versie van de RI&E?* De digitale versie kunt u vinden op www.rie.nl.

Naast het leerlingen wijzen op alle veiligheidsvoorschriften en mogelijke risico's is het vaak ook nodig hen te wijzen op de bedrijfscultuur, zoals het op tijd komen, het dragen van veiligheidsschoeisel en het gebruik van mobiele telefoon. Hiervoor is een huisregeldocument / bedrijfscode een uitkomst.

Met het opstellen van zo'n bedrijfscode waar leerlingen voor aanvang van de stage van op de hoogte zijn en deze hebben getekend, kan al een groot aantal (mogelijke) risico's worden ondervangen.

Hierin kunnen ook afspraken worden opgenomen dat er volgens bepaalde procedures moet worden gewerkt, hoe en door wie bepaalde middelen wel of niet worden gebruikt en welk gedrag niet wordt getolereerd.

Of een dergelijk document rechtsgeldig is, is niet helemaal duidelijk. Als bedrijf kan echter wel worden aangetoond dat er aan de zorgplicht is voldaan. Het blijft natuurlijk zo dat een leerling met het tekenen van de bedrijfscode aangeeft te weten welke regels/risico's en dergelijke er zijn. Of de leerling zich hier vervolgens in de praktijk ook naar gedraagt, is een ander punt. Maar u kunt de leerling er makkelijker op aanspreken als u een door de leerling ondertekende bedrijfscode heeft.

Competentiegericht opleiden

Om de kloof tussen theorie en praktijk te dichten is het van belang om het toekomstig beroep meer centraal te stellen in het onderwijs. Dit wordt vormgegeven binnen competentiegericht onderwijs: eindtermen worden vervangen door competenties, waarbij het handelen in complexe en authentieke beroepssituaties centraal staat.

Competentiegericht leren is een andere vorm van leren dan wat we tot nu toe gewend zijn geweest. Een competentie is een combinatie van kennis, vaardigheden en een goede beroepshouding die

nodig is om een bepaalde beroepstaak uit te voeren. In het vernieuwde leren verdwijnt het standaard lesboek, waardoor deelnemers ook andere kennisbronnen dan het studieboek moeten raadplegen om de juiste kennis te vergaren. Bij competentiegericht leren bepaalt een deelnemer grotendeels zelf zijn leerweg. Centraal in de opleiding staat wat de deelnemer in de praktijk moet kennen en kunnen.

Voorheen leerden deelnemers eerst de theorie en gingen dan pas kijken of ze het ook in de praktijk konden brengen. Bij competentiegericht leren gaat dat anders. De deelnemer begint direct in de praktijk en leert daar alles wat hij nodig heeft om zijn beroep uit te kunnen oefenen. Nog steeds is er ruimte voor theorie, maar de deelnemer krijgt alleen die theorie die hij ook daadwerkelijk nodig heeft in zijn werk. Tijdens de opleiding doorloopt de deelnemer zelfstandig de lesstof of werkt in groepjes samen. Hierdoor krijgt de docent ook een andere rol. Hij wordt meer een coach dan een kennisoverdrager (bron: website De groene standaard).

Examinering in de praktijk

Het onderwerp examinering in de praktijk werd bij bijna alle bijeenkomsten verzorgd door iemand van AOC Oost. Door middel van een proeve van bekwaamheid moeten leerlingen aantonen dat zij over bepaalde competenties beschikken en hen de beroepspraktijk kan worden toevertrouwd. Bij het competentiegericht opleiden en toetsen ligt het voor de hand dat de toets/het examen in de praktijk wordt afgenomen (voor zover mogelijk). Dit vraagt nogal wat van de praktijkopleiders en de ondernemers qua tijd en begeleiding. Ondernemers en praktijkopleiders die het prima vinden dat de leerling niet alleen stage komt lopen, maar ook toelaten dat de leerling op hun bedrijf een proeve kan doen, worden opgeleid tot assessor om een proeve goed te kunnen beoordelen, samen met een docent van de school. Binnenkort zullen de eerste assessorentrainingen van AOC Oost van start gaan. In de toekomst zal waarschijnlijk niet de eigen begeleider van het leerbedrijf de proeve mogen afnemen. Immers, je rijdt ook niet af bij je eigen rijinstructeur. Een assessor van het eigen bedrijf of van een ander bedrijf wordt dan gevraagd de proeve te beoordelen.

De Groene Standaard

Bedrijven die leerlingen hebben van AOC Oost, De Groene Welle of Landstede (of een ander aoc, uitgezonderd Helicon Opleidingen) zullen via school of de leerling te maken krijgen met De groene standaard. De groene standaard is een landelijke examenstandaard waarin staat beschreven wat de leerling op een bepaald moment moet beheersen en waar hij door middel van het uitvoeren van een proeve van bekwaamheid moet kunnen laten zien dat hij kan werken in de beroepspraktijk. Voor meer informatie over De groene standaard zie www.degroenestandaard.nl.

Onderwerpen die tijdens de tafelgesprekken aan bod kwamen

Onderwijsniveau van de leerling

Het niveau waarop een leerling binnenkomt, is vaak onbekend bij het bedrijf. Een aantal ondernemers probeert dit te achterhalen door middel van de leerdoelen die een leerling heeft (geldt voor leerlingen van niveau 3 en 4). Voor de lagere niveaus zouden de ondernemers graag geïnformeerd willen worden door de school tijdens een gesprek met de schoolbegeleider.

De naamgeving van opleidingen is nogal aan veranderingen onderhevig. Soms lijkt het of de naam de lading niet meer dekt. Het meeste houvast geven de niveauaanduidingen. Voor het mbo onderscheiden we vier niveaus, niveau 1, 2, 3 en 4.

Vanaf september 2009 wordt er een onderscheid aangebracht in de niveauaanduiding voor grotere herkenbaarheid voor het bedrijfsleven. Hieronder een stuk tekst uit het persbericht van 6 mei 2009.

Nieuwe namen voor verschillende niveaus in mbo

De naamgeving in het mbo gaat veranderen. Met ingang van het nieuwe schooljaar heten de niveau's 1 en 2 **funderend beroepsonderwijs** en de niveaus 3 en 4 **middelbaar beroepsonderwijs**. De oude niveaubenaming zorgde te vaak voor verwarring: het bleek onvoldoende helder waar de verschillende niveaus voor staan. Dat wordt beter duidelijk met de nieuwe benaming. "Een logische stap," vindt Jan van Zijl, voorzitter MBO Raad. "Op de niveaus 1 en 2 bouwen studenten aan hun fundament voor zelfstandig functioneren op de arbeidsmarkt, voor hun startkwalificatie. Op de niveaus 3 en 4 ligt de focus nadrukkelijk op de beroepsopleiding tot vakspecialist en ondernemer."

Niveau 1

Niveau 1 kent twee uitstromen.

- *Arbeidsmarktgekwalificeerd assistent*. Maatwerkopleiding om iemand geschikt te maken voor toetreding tot de arbeidsmarkt. Gedrag, houding en sociale vaardigheden worden aangeleerd.
- *Assistent medewerker*. Naast sociale vaardigheden worden ook eenvoudige beroepshandelingen aangeleerd.

De medewerker niveau 1 werkt onder toezicht. Hij verricht eenvoudige werkzaamheden waarvoor standaardwerkwijzen gelden. Hij ontvangt steeds instructies van zijn meerdere. Hij is verantwoordelijk voor het opgedragen werk. Zijn werk kent niet of nauwelijks afbreukrisico's. De opleiding duurt 1 jaar.

Niveau 2

De medewerker niveau 2 wordt opgeleid voor een beroep. Hij vervult een uitvoerende/ondersteunende rol. Hij is verantwoordelijk voor zijn eigen werk (kwaliteit, kwantiteit en veiligheid). Hij werkt zelfstandig onder begeleiding. Bij een kortdurende opdracht werkt hij volledig zelfstandig. Hij ontvangt instructies van zijn meerdere. Om zijn werk goed te doen beschikt hij over algemene basiskennis en –vaardigheden. De opleiding duurt 2 jaar. Niveau 2 is door de overheid benoemd als 'Startkwalificatie'. Dit is het niveau dat een leerling minimaal moet halen om een goede startpositie op de arbeidsmarkt te hebben.

Niveau 3

De medewerker niveau 3 is de vakman. Hij werkt zelfstandig binnen langdurige opdrachten. Hij heeft verschillende rollen, te weten een uitvoerende rol, een vaktechnisch corrigerende/begeleidende/instruerende/ aansturende en adviserende rol. Hij kan in opdracht een organiserende en controlerende rol krijgen. Hij is verantwoordelijk op vakinhoudelijk gebied voor zijn eigen werk en voor de uitvoering van het werk door een medewerker in het project. Hij speelt in op wisselende en onverwachte omstandigheden. In zijn werk heeft hij te maken met afbreukrisico's. Hij verricht werk waarvoor standaardwerkwijzen gelden, maar verricht ook werk dat naar eigen inzicht wordt uitgevoerd, waarbij verschillende standaardwerkzaamheden gecombineerd moet worden. Zijn werkzaamheden zijn divers van aard. Hij beschikt over specialistische kennis en vaardigheden die voor de uitoefening van het beroep nodig zijn. Ook beschikt hij over algemene kennis en vaardigheden voor de bedrijfsvoering. Hij communiceert met klanten en bedrijfsleiding, neemt initiatieven en lost problemen op. De vakman werkt soms als zelfstandige (ZZP'er). De opleiding duurt 3 jaar. In de BBL leerweg kan dit 4 jaar zijn.

Niveau 4

De medewerker niveau 4 (vakman, middenkaderfunctionaris of ondernemer) vervult veel verschillende rollen, van uitvoerend tot leidinggevend, van coördinerend tot beleidsbepalend en van begeleidend tot innoverend. Hij is verantwoordelijk voor zijn eigen werk en voor de resultaten van (meerdere) teams/projecten. Hij speelt in op wisselende omstandigheden. In zijn werk heeft hij in hoge mate te maken met afbreukrisico's. Hij werkt zelfstandig zonder (tussentijds) verantwoording af te leggen aan een leidinggevende en kan meerdere opdrachten naast elkaar uitvoeren. Hij verricht werk waarvoor standaardwerkwijzen gelden, maar verricht ook werk dat naar eigen inzicht wordt uitgevoerd en waarbij verschillende standaardwerkzaamheden gecombineerd moeten worden. Zijn werkzaamheden zijn divers van aard. Om zijn werkzaamheden uit te voeren beschikt hij over specialistische kennis en vaardigheden. Daarnaast beschikt hij over theoretische kennis van het werkveld en specialistische kennis en vaardigheden voor de bedrijfsvoering. Denk daarbij aan competenties op de gebieden van administratie, leidinggeven, inventariseren, planning, plannen maken en begrotingen opstellen, communiceren met leveranciers, klanten of opdrachtgevers. Hij heeft soms een eigen bedrijf of is bedrijfsleider/projectleider

De opleiding duurt 4 jaar. In de BBL kan dit 6 jaar zijn.

Balans theorie en praktijk

Steeds meer wordt ervaren dat de leerling tegenwoordig geen of minder parate theoretische kennis heeft. Veel bedrijven vinden dat de leerling eerst genoeg theorie moet kennen voordat aan de stage kan worden begonnen. Wil de praktijkopleider de leerling goed inzetten en betrekken bij verschillende werkprocessen, dan moet er wel een basiskennis zijn al was het maar dat de leerling weet hoe iets heet en hoe het werkt. Nu moet de praktijkopleider dit allemaal bijbrengen terwijl het volgens de leerbedrijven de taak van de school is. Dit bijbrengen van ontbrekende kennis kost erg veel tijd.

Match leerling-bedrijf

Een juiste match tussen de leerling en het bedrijf is zeer wenselijk. School zou hier beter voor moeten zorgen. Ook vooraf een bezoek van school om de bedoeling en inhoud van de komende stage duidelijk te maken wordt op prijs gesteld. Het bedrijf kan zorgen voor een goed kennismakingsgesprek en/of de leerling bijvoorbeeld eerst een paar dagen laten werken en daarna, bij goed bevallen, pas de leerling als stagiair laten komen. Nadrukkelijk vragen wat de leerling komt leren en wat u als bedrijf de leerling kunt bieden bevordert een goede afstemming. Het geven van een realistisch beeld van de dagelijkse bezigheden komt de match ook ten goede.

Naast alle informatie die is uitgewisseld met elkaar zijn er ook suggesties ter verbetering geformuleerd, zowel voor school, het leerbedrijf als voor Aequor. Deze suggesties, zowel inhoudelijk als praktisch, zijn door de projectgroep ter harte genomen en de resultaten daarvan zullen in de volgende bijeenkomsten (in een andere regio) merkbaar zijn. Dank voor uw tips, zonder uw inbreng kunnen wij niets verbeteren!

Tips /suggesties ter verbetering voor het onderwijs

- * Graag meer contact en afstemming met de school.
- * Meest actuele informatie over examinering in de praktijk en de ervaringen tot nu toe verspreiden, met wat goed werkt en wat moet worden verbeterd.
- * RI&E aandragen vanuit school.
- * Leerlingen een bedrijfscode laten tekenen: bedrijfskleding dragen, stalen neuzen, platte hakken, etc.

Tip/suggesties ter verbetering voor het leerbedrijf

- * Vraag de leerling om informatie, vaak hebben ze die wel, maar geven ze deze niet uit zichzelf af.

Tip/suggesties ter verbetering voor Aequor

- * Zichtbaarder zijn.
- * Maak duidelijk welke taken door Aequor worden uitgevoerd en welke door de school. Werk meer samen met de school en het bedrijf.

Onderwerpen waar de aanwezigen ook in zijn geïnteresseerd

- * Lijst met huisregels voor bloemisten.
- * Rollen van een coach.
- * Intakegesprek met de stagiair.
- * Het traject naar examinering toe + meer totaalkennis van de examenstandaard van eigen vak.
- * Opleiding tot assessor.
- * Bedrijfshulpverlener.
- * Begeleiding van leerling bij studieopdrachten maken en studieopdrachten inleveren.
- * Nieuwe ontwikkelingen.
- * Verschil in opleidingsniveau.
- * Eventuele opleidingen en cursussen over bijvoorbeeld management.
- * Hoe zijn de onderlinge bedrijven (van dezelfde sector) beter met elkaar te vergelijken op opleidingsgebied?
- * Combinatie praktijkopleiding – theorie.
- * Contact tussen school en bedrijf: wie is waar verantwoordelijk voor tijdens de stage?
- * Cursus stagebegeleiding.

Praktische aanpassingen volgende regio naar aanleiding van de werkbijeenkomsten

- * Duidelijke informatie op een document (was niet bij elke bijeenkomst over elk onderwerp).
- * Bijeenkomsten via een advertentie kenbaar maken, bijvoorbeeld via Nieuwe Oogst.

De ervaringen van deze bijeenkomsten, de gepresenteerde onderwerpen en de resultaten van de enquête worden binnen Aequor gedeeld met alle bedrijfsadviseurs en inhoudelijk medewerkers. Na elke bijeenkomst worden de wensen, opmerkingen en knelpunten die u als praktijkopleider/ondernemer heeft of heeft ervaren verzameld. Aan het eind van het jaar hebben we dan een goed beeld van wat er in de regio leeft bij leerbedrijven, zodat we onze dienstverlening daar op af kunnen stemmen. Nogmaals hartelijk dank voor uw deelname en tot ziens in de regio!