

Methodiek Junior Praktijk Opleider

ONDERZOEK TEN BEHOEVE VAN HET VERSTERKEN VAN DE DOELMATIGHEID

Maaike van Rooijen
Suzan de Winter-Koçak
Eva Klooster
Harrie Jonkman



Methodiek Junior Praktijk Opleider

ONDERZOEK TEN BEHOEVE VAN HET VERSTERKEN VAN DE DOELMATIGHEID

December 2017

Dr. Maaike van Rooijen
Suzan de Winter-Koçak, MSc
Drs. Eva Klooster
Dr. Harrie Jonkman

inhoud

Samenvatting	3	5.4	Onderwijsprofessionals	24
1 Inleiding	5	5.5	Werkgevers	27
Opzet van het rapport	5	6 Discussie	30	
2 Onderzoeksopzet	6	6.1	Conclusie	30
2.1 Vraagstelling	6	6.2	Beantwoording deelvragen	31
2.2 Methode van onderzoek	6	6.3	Beantwoording hoofdvraag	32
2.3 Doelgroep en respons JPO'ers en eerstejaars	7	6.4	Aanbevelingen	33
2.4 Instrumenten	8	7 Literatuur	34	
2.5 Complicatie voor het onderzoek	8	8 Appendix	35	
3 De methodiek JPO	9	Bijlage 1 Enquête eerstejaars	35	
3.1 Kern van het programma	9	Bijlage 2 Enquête JPO'ers	37	
3.2 Start project voor JPO'ers	9	Bijlage 3 Topiclist interviews eerstejaars	38	
3.3 Start project voor eerstejaars	10	Bijlage 4 Topiclijst interviews JPO'ers	40	
3.4 De match	10	Bijlage 5 Topiclijst interviews met onderwijsprofessionals	41	
3.5 Ondersteuning voorafgaand en tijdens de stageperiode	10	Bijlage 6 Overzicht geïnterviewde onderwijsprofessionals	43	
3.6 Eerste ervaringen	11	Bijlage 7 Topiclist interviews werkgevers	44	
4 Achtergrond	12	Bijlage 8 Overzicht interviews werkgevers	45	
4.1 Peer support in het onderwijs	12	Bijlage 9 Aanvullende tabellen uit enquête eerstejaars	46	
4.2 Effecten van peer support	12	Bijlage 10 Aanvullende tabellen uit enquête JPO'ers	47	
4.3 Aandachtspunten voor peer supportprojecten	13	Bijlage 11 Evaluatie van het Junior Praktijkopleider project	48	
5 Resultaten	14			
5.1 Enquêtes en gesprekken eerstejaars	14			
5.2 Enquête en gesprekken JPO'ers	18			
5.3 De connectie tussen JPO'er en eerstejaars nader bekeken	22			

Samenvatting

Om de begeleiding van studenten voor en tijdens de stageperiode te verbeteren, heeft het ROC Midden Nederland de methodiek Junior Praktijk Opleider (JPO) ontwikkeld. Dit is een peer-to-peerprogramma waarbij mbo-studenten elkaar helpen. Studenten die voor het eerst stage lopen, krijgen extra hulp van studenten die al ervaring hebben met stages (de Junior Praktijk Opleiders/JPO'ers). In de afgelopen jaren is er binnen het ROC Midden Nederland op verschillende locaties en opleidingen met het JPO-programma gewerkt.

In opdracht van ROC Midden Nederland onderzocht het Verwey-Jonker Instituut de huidige uitvoering van het JPO-programma, met als uiteindelijk doel om de doelmatigheid van het programma te verhogen. De vraagstelling van het onderzoek was: Wat zijn de belangrijkste voorwaarden voor de doelmatigheid van JPO? Onder welke voorwaarden draagt het programma eraan bij dat eerstejaars studenten hun stage en opleiding succesvol doorlopen? Naast literatuuronderzoek, voerden wij enquêtes uit onder eerstejaars studenten en JPO'ers. Aanvullend zijn er interviews afgenomen bij de studenten om de resultaten van de enquêtes te verifiëren en additionele informatie te verzamelen. Daarnaast hebben we interviews afgenomen bij onderwijsprofessionals en werkgevers.

We trekken enkele conclusies:

- De studenten krijgen nuttige workshops als voorbereiding op het JPO-project. Zo ontvangen ze tijdens deze workshops handige informatie over hoe ze een stage moeten zoeken.
- De JPO'ers zijn ook tevreden over de workshops die ze ontvangen. Over de training die ze ontvangen zijn ze in vergelijking met de workshops minder tevreden. Over het algemeen lijken beide onderdelen hun doelen te bereiken.
- De speeddates worden door zowel eerstejaars studenten als JPO'ers als positief ervaren. Tijdens de speeddates leren de eerstejaars en JPO'ers elkaar kennen en na

afloop worden de studenten aan elkaar gekoppeld op basis van de voorkeuren die ze aangeven. De speeddates lijken een belangrijke factor in het contact tussen eerstejaars en JPO'ers.

- De mate van contact tussen eerstejaars en JPO'ers is wisselend. JPO'ers die contact hadden met hun student, lijken het meeste contact te hebben voorafgaande aan de stage. Tijdens de stageperiode lijkt het contact af te nemen. Dit wijst op het belang van monitoring van de studenten door onderwijsprofessionals.
- Volgens docenten, mentoren en BPV-docenten heeft het JPO-programma vooral een duidelijk voordeel voor de ouderejaars studenten die als JPO'er optreden. Door hun deelname aan het programma oefenen ze met bepaalde vaardigheden, zoals begeleiden, en vergroten ze hun kansen op de arbeidsmarkt.
- Volgens de onderwijsprofessionals leidt het JPO-project niet tot een vergroting van het netwerk van stagebedrijven van het ROC of een toename van het aantal stageplekken. Dit beeld wordt door de werkgevers bevestigd. Hierbij moet worden opgemerkt dat het merendeel van deze werkgevers geen of beperkte kennis heeft over JPO.

Van de ervaringen van diverse partijen hebben wij het volgende geleerd:

- Volgens de onderwijsprofessionals helpt het als het JPO-project wordt gefaciliteerd en ingebed in het reguliere onderwijsprogramma.
- De JPO'ers zijn ervan overtuigd dat hun deelname aan JPO hen iets oplevert. Zij kunnen deze ervaring op hun cv zetten en hebben straks een streepje voor bij gelijke geschiktheid bij sollicitaties.
- Niet alle eerstejaars studenten zien de toegevoegde waarde van het JPO-programma. Zij achten de hulp niet altijd nodig. Ook vinden ze dat JPO'ers te weinig

autoriteit hebben om hen te helpen. Andere eerstejaars hebben juist wel baat bij het programma, omdat ze bijvoorbeeld goede tips krijgen.

- JPO'ers en eerstejaars vinden beiden dat er meer contactmomenten gerealiseerd moeten worden, het liefst gestuurd door de onderwijsinstelling.
- Het merendeel van de geïnterviewde werkgevers heeft geen ervaring met JPO in de praktijk. Zij zien wel de potentie in van het project, en hechten er waarde aan om informatie over het project te ontvangen. De werkgevers geven aan dat het project geen invloed heeft op het aantal stageplekken dat ze aanbieden in hun bedrijf.

Op basis van het onderzoek definiëren we vijf voorwaarden voor het verhogen van de doelmatigheid van JPO:

1. Bed het JPO-project beter in binnen het reguliere ROC-onderwijsprogramma.
2. Zorg voor meer regie vanuit de onderwijsinstelling op het JPO-project, niet alleen in het begin maar gedurende de gehele uitvoering.
3. Draag verder bij aan het opbouwen van de vertrouwensband tussen de JPO'ers en de eerstejaars.
4. Versterk de motivatie verder van zowel de JPO'ers als van de studenten bij de uitvoering van JPO.
5. Betrek en informeer de werkgevers waar mogelijk.

1 Inleiding

Voor veel mbo-studenten is het vinden van een stage en het succesvol doorlopen van de stageperiode nog geen vanzelfsprekendheid. Uit de JOB-monitor (2016), een landelijk onderzoek onder mbo-studenten, is gebleken dat 62% van de mbo-studenten moeite heeft bij het vinden van een stage. Als studenten eenmaal een stage hebben bemachtigd, dan verloopt de stageperiode ook niet altijd zonder problemen. Zo geeft 19% van alle mbo-studenten in de landelijke monitor aan niet tevreden te zijn over de begeleiding vanuit school tijdens de stageperiode.

Het ROC Midden Nederland hecht veel waarde aan een goede begeleiding van studenten, zowel op de opleiding als bij stages. Het ROC heeft om die reden de methodiek Junior Praktijk opleider (verder: JPO) ontwikkeld om de begeleiding vanuit school voor en tijdens de stageperiode te verbeteren (ROC Midden Nederland, 2015). JPO draait om peercoaching. Binnen deze methode bieden ouderejaars studenten of studenten van een ander niveau eerstejaars studenten die voor het eerst stage gaan lopen extra hulp. Het hoofddoel is dat de student een stageplek vindt en deze succesvol doorloopt en daar nu, door middel van de JPO'er, een extra hulplijn heeft. Aan de andere kant leert de JPO'er (de ouderejaars of student van een hoger niveau) nieuwe vaardigheden, zoals begeleiden. Uiteindelijk zou de werkgever hier idealiter ook van kunnen profiteren, de kwaliteit van de stage wordt beter en mogelijk doet hen dat overwegen om meer stageplekken beschikbaar te stellen voor onderwijsinstellingen met het JPO-programma.

In de afgelopen jaren is er binnen ROC Midden Nederland op verschillende locaties en opleidingen gewerkt met het JPO-programma. Er zijn meerdere interne evaluaties gedaan om zicht te krijgen op de ervaringen met en de resultaten van de methodiek. Een logische vervolgstap is een onderzoek ten behoeve van het verhogen van de doelmatigheid van JPO, waarbij de belangrijkste doelstelling is om kennis en inzicht te krijgen over de voorwaarden voor het doelmatig inzetten van de methode JPO.

Het Verwey-Jonker Instituut is door ROC Midden Nederland gevraagd dit onderzoek uit te zetten. In goed overleg met ROC Midden Nederland is er een focus van het onderzoek vastgelegd en hebben wij de volgende hoofdvraag geformuleerd:

Wat zijn de belangrijkste voorwaarden voor de doelmatigheid van JPO? Onder welke voorwaarden draagt JPO het meest optimaal bij aan het verhogen van kansen op succesvolle stages van eerstejaars en meer in algemeen het succesvol doorlopen van een de opleiding?

De resultaten van het onderzoek worden in deze rapportage gepresenteerd.

Opzet van het rapport

In hoofdstuk 2 (Onderzoeksopzet) lichten wij de hoofdvraag en de bijbehorende deelvragen verder toe, ook geven wij een overzicht van de verschillende fases van het uitgevoerde onderzoek. Daarnaast gaan wij kort in op de complicaties die wij gedurende het onderzoek zijn tegengekomen. In hoofdstuk 3 (De methodiek JPO) gaan we uitgebreider in op de opzet en de kernelementen van de methodiek JPO. Vervolgens beschrijven wij in hoofdstuk 4 (Achtergrond) eerdere ervaringen met peersupportprojecten zoals JPO in het onderwijs en welke elementen belangrijk zijn voor een succesvolle uitvoering. De resultaten van ons onderzoek komen in hoofdstuk 5 (Resultaten) aan bod. Allereest beschrijven we de resultaten van enquête en de gesprekken met eerstejaars en JPO'ers, daarna de resultaten gebaseerd op de gesprekken met onderwijsprofessionals. De bevindingen onder de studenten (eerstejaars en JPO'ers) worden aangevuld met een paragraaf waarin de resultaten van de studenten verder uitgelicht worden, zowel de interactie tussen de JPO'er en eerstejaars; waar schuurt het en wanneer gaat het goed? Ook worden de ervaring van een 'alternatieve' vorm van het project beschreven. We sluiten het hoofdstuk af met de beschrijving van de resultaten van de gesprekken met werkgevers. De rapportage wordt afgesloten met hoofdstuk 6 (Discussie) met daarin de belangrijkste conclusies, de beantwoording van de onderzoeksvragen en de belangrijkste voorwaarden voor doelmatigheid van het JPO-project.

2 Onderzoeksopzet

2.1 Vraagstelling

Om de voorwaarden voor een doelmatige uitvoering van de methodiek JPO te kunnen achterhalen hebben wij binnen het onderzoek de volgende hoofd- en deelvragen¹ geformuleerd:

Hoofdvraag:

Wat zijn de belangrijkste voorwaarden voor de doelmatigheid van JPO? Onder welke voorwaarden draagt JPO het meest optimaal bij aan het verhogen van kansen op succesvolle stages van eerstejaars en meer in algemeen het succesvol doorlopen van een de opleiding?

Deelvragen:

1. Wat zijn de ervaringen van eerstejaars; welk effect ervaren zij van deelname aan JPO op hun stageperiode en opleiding? Welke mogelijke verbeterpunten zien zij als het gaat om het verhogen van de kansen van studenten op een succesvolle stage en opleiding?
2. Wat zijn de ervaringen van (ex) JPO'ers; welke effecten heeft JPO op de opleiding (en startpositie op de arbeidsmarkt)? Welke mogelijke verbeterpunten zien zij?
3. Wat zijn de ervaringen van betrokkenen uit het onderwijs (mentoren, docenten en BPV'ers); zijn zij tevreden over JPO? Welke invloed heeft JPO op het netwerk van de opleidingen (de BPV-afdeling) van scholen? Is dit netwerk onder leerwerkbedrijven verbeterd (met als resultaat een afname in zoekduur naar stages)?
4. In hoeverre is er sprake van tevredenheid van werkgevers over het werken met stagiaires; Is men geneigd om meer of eerder stageplaatsen aan te bieden? Hebben werkgevers verbeter suggesties?

2.2 Methode van onderzoek

Binnen het onderzoek is gebruik gemaakt van een mix-method onderzoeks aanpak waarbij kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden met elkaar gecombineerd zijn. Het onderzoek naar de Methodiek Junior Praktijk Opleider is in betrekkelijk korte tijd uitgevoerd. In maart 2017 is het onderzoek daadwerkelijk van start gegaan en een half jaar later (augustus) zijn de onderzoeksresultaten opgeleverd.

Op hoofdlijnen is het onderzoek is uitgevoerd volgens onderstaande stappen:

	Activiteit (aantallen)	Doel	Periode
1.	Startgesprek opdrachtgever	Overleg over de specifieke invulling van de onderzoeksopzet	Maart 2017
2.	Analyse documentatie JPO	Inzicht krijgen in de inhoud en opzet van het JPO-programma	April 2017
3.	Literatuurstudie	Achterhalen wat er al bekend is over peercoaching in het onderwijs	April 2017
4.	Interviews onderwijsprofessionals (8)	Achterhalen van tevredenheid docenten en BPV'ers over JPO	April-mei 2017
5.	Enquête eerstejaars en JPO'ers (39)	Ophalen ervaringen studenten met het JPO-project	Mei-Juni 2017
6.	Korte analyse enquête	Eerste resultaten samenvatten voor de interviews	Mei-Juni 2017
7.	Interviews eerstejaars en JPO'ers (18)	Verifiëren resultaten enquête en verdieping ervaringen studenten.	Mei-Juni 2017
8.	Interviews werkgevers (6)	Achterhalen tevredenheid werkgevers met JPO.	Juni-Juli 2017
9.	Analyse, concept rapportage en definitieve	Analyseren van de resultaten, opstellen en bespreken van de conceptrapport en opstellen van het eindrapport	Juli-Sept. 2017

¹ De hoofd- en deelvragen zijn overgenomen uit de offerte. Voor de overzichtelijkheid is de volgorde aangepast aan de wijze waarop het onderzoek is uitgevoerd en de resultaten gepresenteerd worden in deze rapportage.

Tussentijds is er regelmatig overleg geweest met de opdrachtgever. Zowel over de inhoud en opzet van de enquêtes en interviews als de contactpersonen die we konden benaderen om mee te werken aan het onderzoek.

We zullen de uitgevoerde activiteiten in een aantal stappen kort toelichten:

1. Startgesprek met opdrachtgever

In dit gesprek hebben opdrachtgever en onderzoekers kennis met elkaar gemaakt en zijn afspraken gemaakt over de uitvoering van het onderzoek.

2. Analyse documentatie JPO

Diverse JPO-documenten zijn er in deze fase doorgenomen.

3. Literatuurstudie

Aanvullende literatuur over peercoachingprogramma's in het onderwijs is ook doorgenomen.

4. Interviews onderwijsprofessionals

In totaal zijn er acht onderwijsprofessionals face-to-face geïnterviewd. De professionals zijn aangedragen door ROC Midden Nederland en werkzaam binnen de opleidingen Automotive, Business and Administration of Bouw en interieur. Ze waren onder andere werkzaam als mentor, loopbaanbegeleider of afdelingsmanager. De gesprekken vonden plaats in april en mei 2017 en duurden ongeveer een uur.

5. Enquête eerstejaars en JPO'ers

In totaal hebben 39 studenten de online enquête volledig ingevuld. Hiervan hebben twintig JPO'ers en negentien eerstejaars de enquête voltooid. Daarnaast zijn er meerdere studenten geweest die begonnen zijn aan de enquête, maar de vragenlijst niet volledig hebben ingevuld. De enquêtes zijn onder toezicht van twee onderzoekers afgenomen op de onderwijsinstelling. De studenten konden de vragenlijst digitaal invullen op hun laptop of telefoon.

6. Korte analyse enquête

Door logistieke problemen konden niet alle enquêtes afgenomen worden voordat we startten met de interviews. Op basis van de ingevulde enquêtes, hebben we bekeken wat de voorlopige resultaten waren zodat we deze konden voorleggen aan de studenten.

7. Interviews eerstejaars en JPO'ers

Na een analyse van de eerste resultaten van de enquête zijn vervolgens negen verdiepende interviews geweest met de studenten. Wij spraken drie studenten van elke opleidingsrichting. De een-op-een gesprekken vonden plaats tijdens de mentoren op school. De duur van de gesprekken varieerden van twintig minuten tot een uur, maar duurden gemiddeld een half uur.

8. Interviews werkgevers

De zes interviews met werkgevers zijn telefonisch afgenomen. ROC Midden Nederland heeft de contactpersonen aangedragen. Twee werkgevers zijn vertegenwoordigers van een bedrijf in Business and administration, twee werkgevers zijn vertegenwoordigers van een IT-bedrijf, één werkgevers is een vertegenwoordiger van een bouwbedrijf en tot slot is er gesproken met een bedrijf in de richting van Automotive. De gesprekken duurden gemiddeld een half uur en vonden plaats in juni en juli.

9. Analyse, conceptrapportage en eindrapportage

In juli en augustus zijn de resultaten van het onderzoek geanalyseerd en is een conceptrapport opgesteld en opgestuurd. Daarover vond een gesprek plaats.

2.3 Doelgroep en respons JPO'ers en eerstejaars

Van de twintig JPO'ers doen 7 studenten een Automotive-studie, zes studenten volgen een opleiding in de richting van Bouw en interieur en tot slot volgen zeven studenten een studie in de richting van Business and administration. Zeven studenten volgen een mbo-opleiding niveau 3, de andere dertien studenten volgens een mbo-niveau 4 opleiding. Zeven studenten zijn eerstejaars studenten,

wederom zeven studenten zijn tweedejaars studenten en zes studenten zijn derdejaars. Jongens zijn oververtegenwoordigd in deze groep studenten, maar liefst achttien studenten zijn man. Twee studenten zijn vrouw. De jongste deelnemer is 16 jaar, de oudste 25 jaar. De gemiddelde leeftijd is 19 jaar.

Van de eerstejaars volgen acht studenten een studie in de richting van Automotive, 4 studenten volgen een opleiding in de richting van Bouw en interieur en tot slot volgen zeven studenten een studie in de richting van Business and administration.

De meeste studenten (vijftien in totaal) volgen een opleiding op niveau 2, de overige vier studenten volgen een mbo-opleiding op niveau 4. Alle studenten zijn eerstejaars. Jongens zijn ook binnen deze groep oververtegenwoordigd, dertien studenten zijn man, zes studenten zijn vrouw. De jongste student is 17 jaar en de oudste 24 jaar. De gemiddelde leeftijd is 19 jaar.

2.4 Instrumenten

Voor alle onderdelen van het onderzoek zijn instrumenten ontwikkeld in overleg met de opdrachtgever. Deze instrumenten zijn in de bijlagen te vinden. Op volgorde van de rapportage zijn dat; de vragenlijst voor de eerstejaars (Bijlage 1), de vragenlijsten voor de JPO'ers (Bijlage 2), de topiclijst voor de interviews met de eerstejaars (Bijlage 3), de topiclijst voor de interviews met de JPO'ers (Bijlage 4), de itemlijst voor de interviews met de onderwijsprofessionals (Bijlage 5), en de topiclijst voor de werkgevers (Bijlage 7).

2.5 Complicatie voor het onderzoek

Gedurende het onderzoeksproces werd duidelijk dat de implementatie van het JPO-project op sommige vlakken nog in ontwikkeling is. De opzet van het project komt niet altijd overeen met de uitvoering in de praktijk. Zo maken speeddates onderdeel uit van het JPO-traject, maar een aanzienlijk deel van de studenten gaf aan dat ze niet hebben deelgenomen aan een speeddate en is, vaak door hun mentor, direct gekoppeld aan een JPO'er. Dit heeft ertoe geleidt dat de focus van het onderzoek ook deels kwam te liggen op het proces en de uitvoering van de JPO methodiek. Immers, als er gekeken wordt naar de doelmatigheid van het project, kan dat niet zonder te kijken naar de uitvoering

daarvan. ROC Midden Nederland geeft zelf aan dat JPO een concept in ontwikkeling is. Als voorbeeld, bij de start van het JPO-project hadden ouderejaars en eerstejaars studenten alleen tijdens hun stageperiode contact met elkaar. Ten tijde van het onderzoek, hadden studenten ook in de voorbereiding op stage al contact. ROC Midden Nederland is bezig met de ontwikkeling en heeft in een voortgangsrapportage zelf al verbeterpunten voor het project benoemd. Bijvoorbeeld dat speeddates niet vervangen kunnen worden door matches die door een docent gemaakt worden (ROC Midden Nederland, 2016, p.31). In het laatste hoofdstuk (Discussie) komen we hierop terug.

3 De methodiek JPO

Allereerst zullen we een beeld schetsen van de achtergrond van het Junior Praktijk Opleider programma en uit welke onderdelen het bestaat. Dit hoofdstuk is grotendeels chronologisch opgebouwd. We starten met de kern van het programma (3.1), de start van het programma voor JPO'ers (3.2), de start van het JPO-project voor de eerstejaars (3.3), de match (3.4), de ondersteuning voor en tijdens de stage (3.5) en tot slot de eerste ervaringen met het JPO-project (3.6).

Dit hoofdstuk is gebaseerd op verschillende publicaties die ROC Midden Nederland zelf heeft geschreven over de JPO-methodiek (ROC Midden Nederland, 2014; ROC Midden Nederland, 2015; ROC Midden Nederland, z.j.; Aanpak Jeugdwerkloosheid, z.j.). In het Voortgangsrapport VSV zijn de taken van de JPO'er concreter beschreven en deels uitgebreid (ROC Midden Nederland, 2016). Voor de overzichtelijkheid wordt er niet telkens naar deze publicaties verwezen, maar ze zijn natuurlijk terug te vinden in de referentielijst.

3.1 Kern van het programma

De methodiek Junior Praktijk Opleider (JPO) is ontwikkeld in het kader van de aanpak Voortijdig Schoolverlaten Voorkomen (VSV) in opdracht van het Business & Administration College ROC Midden Nederland. De kern van JPO is peercoaching waarbij eerstejaars studenten (niveau 2) bij stages worden begeleid door studenten van niveau 3 of 4 of ouderejaars studenten, die al ervaring hebben met stages. Het uitgangspunt van de methodiek is om eerstejaars mbo-niveau 2 studenten extra hulp te bieden via de sociale media tijdens hun stage, zodat zij succesvol de stageperiode doorlopen en zodoende schooluitval voorkomen kan worden. Binnen de opzet van JPO zijn er ook doelen vastgesteld voor de andere betrokken partijen. JPO'ers (de studenten die andere studenten begeleiden) worden gestimuleerd om hun kwaliteiten en talenten effectief in te zetten en verder te ontwikkelen in de beroepspraktijk en hen een juiste beroepshou-

ding aan te leren). Daarnaast wil men er aan de hand van deze methodiek voor zorgen dat het commitment van stagebedrijven vergroot wordt om voor de studenten een zo breed mogelijk aanbod aan stageplaatsen te realiseren.

In de JPO-methodiek worden mbo-niveau 2 studenten begeleid door mbo-niveau 3 of 4 studenten van dezelfde opleiding of studenten die in een hoger jaar zitten. Een niveau 2 student krijgt daarmee een extra hulplijn van een leeftijdsgenoot waarbij hij of zij op ieder gewenst moment terecht kan voor vragen en problemen. Op deze manier zou er bijvoorbeeld snel ingegrepen kunnen worden als er zich problemen voordoen tijdens de stage. Verondersteld wordt dat deze mbo-niveau 3 of 4 student over meer ervaring beschikt en een ruimer netwerk heeft. De mbo-niveau 3 of 4 studenten, ofwel de Junior Praktijkopleiders (JPO'ers), kunnen op hun beurt eveneens altijd via de sociale media een beroep doen op de projectcoördinator voor hulp, advies of feedback.

3.2 Start project voor JPO'ers

Het JPO-project begint voor de JPO'ers met een tweedelige workshop. De leerdoelen van het eerste deel is dat de student inzicht krijgt in wat er van hem of haar verwacht wordt als Junior Praktijkopleider en dat de student kennis heeft van de rol en verantwoordelijkheden van een Junior Praktijkopleider en de plaats die de Junior Praktijkopleider inneemt binnen de ondersteuningsstructuur van stagiairs. In het tweede deel van de workshop leert de mbo-niveau 3 of 4 student hoe de student de stagiair kan ondersteunen bij het vinden van een stagebedrijf, leert hij/zij inzicht te verkrijgen in de organisatiestructuur van een bedrijf en de plaats van de stagiair daarbinnen en daarnaast hoe hij/zij de stagiair kan begeleiden bij de sollicitaties. Daarna krijgen de aankomende stagebegeleiders een training waarbij ze worden opgeleid en gecertificeerd tot Junior Praktijkopleider. Deze training wordt gegeven door een kenniscentrum van de

betreffende bedrijfstak (e.g. ECABO). Leerdoelen hierbij zijn dat de mbo-niveau 3 of 4 student zijn talenten om leeftijdsgenoten te coachen ontwikkelt, dat de student weet hoe om te gaan met lastige vragen, dat de student in staat is om problemen van de stagiair te signaleren en de stagiair te ondersteunen bij het vinden van een oplossing, dat de student weet hoe hij of zij dient te handelen in conflictsituaties en dat de student grenzen kan stellen aan de ondersteuning die hij of zij biedt als Junior Praktijkopleider. Met het certificaat dat de studenten ontvangen na het succesvol afronden van de training, worden de studenten officieel erkend als Junior Praktijkopleider.

3.3 Start project voor eerstejaars

Voor de eerstejaars studenten is er een vierdelige workshop. Deze workshop moet de studenten voorbereiden op hun stage. In het eerste deel van de workshop wordt er gepoogd te bereiken dat de student inzicht verkrijgt in wat er van hem of haar wordt verwacht als stagiair en welke ondersteuning er daarbij wordt aangeboden door de opleiding, dat de student zijn of haar eigen competenties en ambities kan formuleren en dat de student in staat is aan te geven wat hij of zij nodig heeft ter voorbereiding van de stage en stagebegeleiding. De leerdoelen van het tweede deel van de workshop houden in dat de student inzicht leert krijgen in de organisatiestructuur van een bedrijf en zijn of haar plaats daarbinnen als stagiair, dat de student weet hoe hij of zij een stagebedrijf vinden kan en dat de student zelf informatie leert in te winnen over stagemogelijkheden bij een bepaald bedrijf. Na het derde deel van de workshop is de student zich bewust van het effect van verschillende vormen van communicatie en van zijn of haar eigen manier van communiceren. De leerdoelen van het vierde en laatste deel van de workshop houden in dat de student zich bewust is van het effect van een bepaalde houding en gebaren en dat de student weet hoe hij of zij zich het beste kan presenteren aan een werkgever. Deze workshops worden doorgaans gegeven door jonge mensen die ook uit eigen ervaring weten in welke mogelijke situaties de jongeren wellicht terecht komen, zowel vóór als tijdens de stage. Dit geldt tevens voor de workshopleider van de JPO'ers.

3.4 De match

Vervolgens worden de eerstejaars gekoppeld aan de JPO'er. Het koppelen is een belangrijk onderdeel van het project en gebeurt idealiter via speeddates. Voor de speeddates moeten alle eerstejaars nagedacht hebben over wat hun kwaliteiten zijn en wat ze zoeken in een JPO'er. Van de JPO'ers wordt eveneens verwacht dat ze nadenken over de competenties die ze kunnen inzetten als begeleider. De speeddates duren doorgaans 2-3 minuten. Na de gesprekken, kunnen de eerstejaars op een formulier aangeven in hoeverre een bepaalde Junior Praktijkopleider aan hun verwachtingen voldoet. Na afloop van de speeddate stellen de eerstejaars studenten een top-4 op van studenten waaraan zij gekoppeld zouden willen worden. Nadat de koppeling tot stand is gekomen, zoekt de Junior Praktijkopleider contact met de student waaraan hij/zij gekoppeld is. De opzet is dat de studenten via WhatsApp contact met elkaar onderhouden, omdat dit een laagdrempelige manier van communicatie voor de studenten is en ze in principe op elk moment een reactie kunnen krijgen.

3.5 Ondersteuning voorafgaand en tijdens de stageperiode

De Junior Praktijkopleider zou in de periode voorafgaand aan de stage, bijvoorbeeld kunnen helpen met het opstellen van een cv en het schrijven van motivatiebrieven. Daarnaast zou de JPO'er de student kunnen introduceren bij het bedrijf waar hij of zij zelf stage heeft gelopen. Ook dient de JPO'er de eerstejaars te stimuleren en te motiveren en bijvoorbeeld te helpen bij het voorbereiden van sollicitatiegesprekken. Tijdens de stageperiode dient de Junior Praktijkopleider contact te blijven onderhouden met de eerstejaars als extra hulplijn bij vragen en problemen. Dit contact zou minstens wekelijks moeten plaatsvinden. Gedurende de stageperiode dienen JPO'ers vragen te beantwoorden over stageopdrachten en opdrachten uit het BPV-werkboek. Ook fungeert de JPO'er als adviseur wanneer het gaat over de stageomgeving, en in het bijzonder de omgang met collega's en de cultuur van het bedrijf. De JPO'er hoort ook feedback te geven over de houding en het handelen van de stagiair.

De JPO'er heeft tot slot een grote signalerende functie. De JPO'er moet onzekerheid, teleurstelling of frustratie opmerken bij de eerstejaars en daar vervolgens op anticiperen. De JPO'er probeert eerst zelf door te vragen om het probleem inzichtelijk te maken en maakt vervolgens de afweging of overleg met de betrokken docent noodzakelijk is. Tijdens de stageperiode zal er 2 tot 3 keer een overleg plaatsvinden waarbij JPO'ers met hun stagairs de voortgang van hun contact en de stage bespreken. Daarbij is er een slotmeeting die voorziet in een gezamenlijke rapportage van de stagiair en de Junior Praktijkopleider.

3.6 Eerste ervaringen

Op basis van de interne evaluaties en eerste ervaringen van JPO zijn de verwachtingen van de methodiek aangescherpt. De verwachtingen kunnen als volgt worden gedefinieerd:

1. JPO kan bijdragen aan het verhogen van de kans op succesvolle stage(periode) en daarmee mogelijk voorkomen van schooluitval.
2. Eerstejaars studenten krijgen meer zicht krijgen op eigen talenten, functioneren beter en voelen zich sterker tijdens stage en opleiding, waardoor zij minder uitvallen tijdens stages en/ of opleiding.
3. JPO'ers doen belangrijke werkervaring op waarmee zij hun kansen op de arbeidsmarkt verhogen.;
4. Stagebedrijven zijn tevredener zijn over het werken met stagiaires (ook met degenen die voorheen mogelijk als 'moeilijk bemiddelbaar' golden).

Belangrijk streven van de methodiek is dat er een win-win situatie ontstaat voor alle betrokkenen. Voor school beoogt het te leiden tot minder schooluitval en een uitbreiding van stageplaatsen. Eerstejaars winnen aan motivatie en beroepshouding en hebben een grotere kans om hun stage succesvol te doorlopen. JPO'ers oefenen hun verantwoordelijkheid en potentiële leidinggevende kwaliteiten en betreden de arbeidsmarkt met ervaring in begeleiding.

4 Achtergrond

4.1 Peer support in het onderwijs

In sommige landen, zoals de Verenigde Staten, kennen peer-to-peer support programma's een lange geschiedenis en worden veelvuldig gebruikt in het onderwijs (Ansell & Insley, 2013). Ook in Nederland worden er de laatste jaren initiatieven genomen om peer support in het onderwijs te integreren (Plompen, 2016).

Het leren van peers kan gedefinieerd worden als het verwerven van kennis en vaardigheden door het actief helpen en ondersteunen van mensen die qua status aan elkaar gelijk zijn (Topping, 2005). *Peer support* wordt door Petit, Thomsen en Verheijen (2013) concreter omschreven als hulp en ondersteuning van personen die geen 'professionals' zijn, aan personen met een vergelijkbare sociale achtergrond. Binnen het onderwijs is de inrichting van peer support vaak zo ingericht, dat een ouderejaarsstudent een eerstejaars begeleidt. Bij peercoaching is sprake van begeleiding van leeftijdgenoten, 'peers', die door hun leeftijd en ervaring een voorbeeldrol kunnen vervullen voor degenen die zij begeleiden (Van der Hoorn, 2016).

Peer support gaat van de veronderstelling uit dat leerlingen meer aan nemen van leeftijdsgenoten. Deze andere leerlingen kunnen best een aantal jaren ouder zijn, maar ze zitten in ieder geval veelal in dezelfde situatie als zichzelf (Luigies, 2006). Ook Plompen (2016) stelt dat leerlingen peer ondersteuning als prettig ervaren, omdat die dicht aansluit bij hun eigen belevingswereld. De peer weet beter waar de leerlingen behoeften aan hebben. De ondersteuning kan het best worden gegeven door leerlingen die al een bepaalde ontwikkeling hebben doorgemaakt en zich ook bewust zijn van de ontwikkeling die ze hebben doorgemaakt (Luigies, 2006).

4.2 Effecten van peer support

In de review studie van Topping (2005) wordt beschreven dat leren van peers niet alleen kan leiden tot significante verbeteringen op academisch gebied. Ook sociale en commu-

nicatieve vaardigheden en zelfvertrouwen op bepaalde gebieden kunnen toenemen. Hoewel deze laatste domeinen moeilijker te meten zijn en niet altijd gevonden worden, zijn het waardevolle aanvullingen als ze bereikt worden.

Hoewel er redelijk veel onderzoek is gedaan naar peer support, is het aantal studies naar peer-to-peer supportprogramma's in de Nederlandse onderwijssetting een stuk beperkter als we kijken naar effecten op de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen en zeker in het mbo. Luigies (2016) beschrijft een tweetal onderzoeken naar peer support in Nederland. Zowel het onderzoek in het basisonderwijs, als op een vmbo-school laten zien dat de schoolprestaties van leerlingen verbeteren. Het lijkt dat leerlingen er op het gebied van sociaal participeren op vooruit gaan. Uit onderzoek van Petit, Thomsen en Verheijen (2013) naar een peer supportprogramma dat op het mbo is uitgevoerd, komt naar voren dat studenten vooruit zijn gegaan in algemene vaardigheden (o.a. samenwerken en samenvatten en conclusies trekken) en zelfstandigheid. Ze plaatsen daar zelf de kanttekening bij dat de studie een kleine omvang had, dus conclusies ook voorzichtig getrokken moeten worden. Daarnaast benoemen ze dat het peer support traject enige omvang moet hebben, in hun studie was dat vijf lesuren in een periode van zes maanden.

Over het algemeen is er wel de overeenstemming dat peer support een effectieve onderwijsvorm is. Maar Topping (2005) geeft daarbij aan dat het wel goed georganiseerd moet worden. Alleen studenten bij elkaar in een groep zetten, leidt meestal niet tot veel resultaat. Het is van belang dat degene die begeleiding gaan geven ook getraind worden en dat peer support ingebed is in de organisatie (Petit, Thomsen & Verheijen, 2013).

Welke mechanismen ervoor zorgen dat studenten van elkaar leren is niet precies bekend. Deels is dat te verklaren omdat er verschillende onderzoeken zijn geweest naar diverse vormen van peer support waarbij ook nog eens meerdere doelgroepen betrokken waren (Petit, Thomsen & Verheijen, 2013). Het algemene idee was lange tijd 'onderwijzen is

tweemaal leren' (p. 635, Topping, 2005). Topping & Ehly (2001) beschreven een uitgebreider model waarin de focus vooral ligt op het verbeteren van cognitieve prestaties door het aanpassen van de inhoud voor degene die begeleid worden, maar ook dat communicatieve vaardigheden een belangrijke rol spelen zowel om de boodschap goed over te brengen als om de boodschap te ontvangen en om verheldering te vragen.

4.3 Aandachtspunten voor peer supportprojecten

Vanuit de literatuur zijn meerdere aandachtspunten geformuleerd waar rekening mee gehouden moet worden bij het (succesvol) uitvoeren van een peer supportprojecten (proces). Petit et collega's (2013) benadrukken dat duidelijkheid en structuur voor de mentor van belang zijn. De mentoren moeten voldoende bekend zijn met de procedures en instrumenten die zij kunnen inzetten (bijvoorbeeld een checklist met vragen die ze aan studenten kunnen stellen). Bij mentorondersteuning is het zo dat de ondersteuning niet afhankelijk is van toevallig contacten, als vrienden of leerlingen bij wie men in de klas zit. De hulp die leerlingen geboden wordt via een mentor moet op een systematische manier worden opgezet en ingebed in de school (Luigies, 2006).

Verschillende studies laten zien dat daarbij een goede sfeer, vertrouwen en empathie, een fijne band tussen supporter en supportee en overeenstemming over doelen allemaal factoren zijn die bijdragen aan het beoogde effect. Belangrijk is dus dat er *een vertrouwensband wordt opgebouwd tussen de mentoren en de studenten* (Parker, Hall, & Kram, 2008; Topping, 2005; Van Yperen, Voogd, & Heesink, 2015; Vos, Pot, & Dotinga, 2013). Om ervoor te zorgen dat deze vertrouwensband kan ontstaan, dient er in het beginstadium *een goede match te worden gevormd* (Petit et al., 2013; Taouanza & Keuzenkamp, 2016; Uytterlinde, Lub, De Groot, & Sprinkhuizen, 2009). Een manier waarop dit waar gemaakt kan worden is door de supporter en de supportee zelf te laten kiezen met wie ze graag willen samenwerken.

Om de mentoren voldoende bekend te maken met manieren van hulp bieden is een goede training voor de mentoren belangrijk. Ook na de training moeten degene die peer support geven ondersteunend worden. Het proces moet in de gaten gehouden worden, vooral in de beginfase (Taouanza & Keuzenkamp, 2016; Topping & Ehly, 2001).

Daarnaast is de *implementatie* van het project een belangrijk onderdeel (Petit et al., 2013; Topping, 2005). Uit een ander onderzoek naar het effect van een programma bleek dat het uitblijven van effecten te wijten kan zijn aan een gebrekkige implementatie (Meijer, Van Eck & Felix, 2008). Het helpt als het management betrokken is bij het peer support programma (Cartwright, 2005). Ook bij onderzoek naar een mentor programma bleek een solide ondersteuningsstructuur een succesfactor (Taouanza & Keuzenkamp, 2016).

Er is weinig specifiek onderzoek gedaan naar de duur van peer-to-peer support. Bij mentor projecten is echter het algemene beeld dat *een langere duur van het traject leidt tot positievere effecten* waarbij de duur van minimaal een jaar mentorondersteuning wordt aangeraden (Petit et al., 2013; Taouanza & Keuzenkamp, 2016). Een langere periode zou een positieve invloed hebben op het zelfvertrouwen en bovendien ook op de sociale en cognitieve vaardigheden van de leerlingen (Vos, 2014). Hoe langer het contact tussen mentor en leerling aanhoudt, des te sterker zijn de effecten op het zelfvertrouwen en de sociale- en cognitieve vaardigheden van de leerlingen zouden zijn.

Tot slot, is het belangrijk dat de *doelstellingen die met het peer support programma bereikt dienen te worden duidelijk geformuleerd zijn*. Betrokken personen weten wat ze ermee dienen te bereiken, en daarnaast kunnen effecten alleen gemeten worden als de doelen van het programma goed worden vastgesteld. Wanneer doelen onduidelijk zijn kan dit bovendien leiden tot verwarring bij de begeleider, omdat deze dan niet goed weet hoe hij/zij de leerling dient te begeleiden (Petit et al., 2013). Daarnaast kunnen leerdoelen helpen bij de reflectie en evaluatie van de peer support (Topping & Ehly, 2001).

5 Resultaten

In dit hoofdstuk beschrijven we de resultaten van het onderzoek per onderdeel en in feite per zienswijze. We belichten er ervaringen vanuit het perspectief van de eerstejaars (5.1), de JPO'ers (5.2), de betrokken onderwijsprofessionals (5.4) en, tot slot, de werkgevers (5.5). Paragraaf 5.3 geeft een verdieping van het perspectief van de studenten en bespreekt de opzet van JPO bij ICT Amersfoort. Aan het begin van elk hoofdstuk geven we een korte samenvatting en daarna volgen een uitgebreidere beschrijving van de resultaten. In Bijlage 9 en 10 zijn enkele tabellen opgenomen met cijfermatige gegevens van de enquête, die tekstueel alleen kort zijn aangeduid. De tabellen dienen slechts als aanvulling. Wij beginnen dit hoofdstuk met een samenvatting van de interviews met de eerstejaars studenten.

5.1 Enquêtes en gesprekken eerstejaars

De enquête is gebruikt om een beeld te krijgen van de ervaringen van de andere kant van de match, de eerstejaars. Bij hen bestond de enquête grofweg uit de volgende onderdelen: workshops, speeddate, zoeken naar een stage, tijdens de stageperiode, beoordeling JPO'er en verbeterpunten. De eerstejaars is gevraagd hoe zij de zoektocht naar een stage hebben ervaren én de stageperiode zelf en wat de rol van de JPO'er binnen dit geheel was. Ook hebben wij hen gevraagd hoe het JPO-traject verbeterd zou kunnen worden. Ook hier zijn de belangrijkste uitkomsten uit de enquête voorgelegd aan de eerstejaars tijdens de interviews.

We beginnen deze paragraaf met een samenvatting van de enquête en de gesprekken met eerstejaars. Vervolgens worden de resultaten per onderdeel besproken.

In Bijlage 9 staat een overzicht met specificering van de enkele antwoorden die de eerstejaars hebben gegeven op vragen uit de enquête. In Bijlage 3 is de itemlijst voor de gesprekken opgenomen.

5.1.1 Samenvatting enquête en gesprekken eerstejaars

De studenten zijn over het algemeen positief over de hulp van hun JPO'er, maar niet overtuigend. Zo zeggen bijvoorbeeld de meeste studenten geen mening te hebben wanneer hen gevraagd wordt of zij de hulp van een JPO'er zouden aanraden aan andere eerstejaars. Ook geeft de meerderheid aan zelf geen JPO'er te willen worden.

De workshops hebben de eerstejaars nuttige informatie opgeleverd over hoe zij een stage moeten zoeken, maar bijvoorbeeld ook hoe zij zich moeten gedragen op hun stageplek. Ze beoordelen de workshops positief. De studenten lijken voldoende toegerust te zijn om een stageplek te zoeken. Enkele studenten geven aan dat ze al wisten hoe ze een stageplek moesten zoeken.

De eerstejaars hebben de speeddates als leuk ervaren. Het gros van de studenten die geen speeddates hebben gehad en gekoppeld zijn, geven aan – net als de JPO'ers – toch liever een face-to-face contactmoment te hebben gehad met hun JPO'er. Speeddates zou daarvoor een middel kunnen zijn.

De meerderheid van de eerstejaars, circa 74 %, vond dat ze een goede of een beetje goede match hadden met hun JPO'er. De studenten kozen voor “een beetje goede match” als zij vonden dat ze (te) weinig contact hadden met hun JPO'er of omdat zij eigenlijk niet veel potentie zagen in het gehele JPO-traject.

De mate en frequentie waarbij de studenten voorafgaand aan hun stage contact hadden met hun JPO'er lopen sterk uiteen. Een kleine groep heeft dagelijks contact met hun JPO'er gehad, anderen wekelijks of maandelijks en een groot deel nooit (circa 37 %). Het stageneert tijdens de stageperiode. De meerderheid heeft in deze periode geen contact gehad met hun JPO'er, een kleiner deel heeft wel contact gehad met hun JPO'er, waarbij het maximaal aantal keren contact 4 maal is.

De eerstejaars wijten het minimale contact enerzijds aan het JPO'er; zij hebben weinig betrokkenheid getoond en lieten weinig van zich horen. Anderzijds geven studenten ook toe dat zij zelf terughoudend zijn geweest. Zij stellen dat wanneer zij vragen hebben of problemen hebben op stage eerder naar een onderwijsprofessional toestappen met het idee dat zij meer voor hen kunnen betekenen dan een student.

De eerstejaars die wel (regelmatig) contact hadden met hun JPO'er hebben voorafgaand aan de stageperiode bijvoorbeeld gevraagd bij welke bedrijven ze kunnen solliciteren of hulp gevraagd bij het maken van een sollicitatiebrief. Gedurende de stageperiode ging het contact over stageopdrachten of uitleg over bepaalde werkzaamheden en taken tijdens hun stageperiode. Een enkeling zegt dat de JPO'er heeft geholpen met motiveren.

5.1.2 Resultaten per onderdeel

Beoordeling JPO en JPO'er

De eerstejaars beoordelen de hulp van hun JPO'er gemiddeld met een zeven. De meerderheid van de studenten (63,1 %) zegt het fijn te vinden dat ze hulp hadden van een JPO'er, maar de mate waarin ze dat vonden verschilt. De eerstejaars werd de stelling voorgelegd "Ik vond het fijn om begeleid te worden door een JPO'er", 26,3 % antwoordde "waar" en 36,8 % "een beetje waar". De overige studenten (36,8 %) zegt het niet fijn te hebben gevonden dat ze door een JPO'er werden begeleid.

Van de studenten geeft 31,6 % aan dat ze vonden dat ze een goede match hadden met hun JPO'er, 42,1 % vond dat ze slechts een beetje een goede match hadden met hun JPO'er. De overige studenten (26,3 %) vonden dat ze geen goede match hadden met hun JPO'er.

Studenten geven in de interviews aan dat ze denken dat andere studenten "een beetje goede match" hebben ingevuld, omdat ze maar weinig contact hebben gehad met hun JPO'er. Uit de open antwoorden van de enquête blijkt ook dat de studenten die negatief zijn over de match, of een JPO'er niet nodig vinden en/of weinig contact hadden met hun JPO'er.

De meerderheid van de eerstejaars (52,6 %) zegt dat hun JPO'er goed te bereiken was en 36,8 % zegt dat hun JPO'er "een beetje" goed bereikbaar was. De overige 10,5 % vond dat de JPO'er niet goed bereikbaar was.

Wanneer de studenten gevraagd werd of zij bij hun JPO'er terecht konden met problemen tijdens de stage, gaven de meesten aan (36,8 %) dat ze geen problemen hebben ervaren tijdens hun stage. Daarnaast gaven 26,3 % "waar" als antwoord op de stelling "Ik kon bij mijn JPO'er terecht met problemen op mijn stage" en 31,6 % een beetje waar.

Meestal verliep het contact via Whatsapp (89,5 %), maar de student had ook contact met de JPO'er op school (36,8 %) en 10,5 % sprak elkaar persoonlijk.

Uit de enquête blijkt dat een klein deel van de eerstejaars zelf contact heeft gezocht met hun JPO'er met vragen. Zij hebben bijvoorbeeld gevraagd bij welke bedrijven ze kunnen solliciteren, hulp bij het maken van een sollicitatiebrief en – tijdens de stage – advies over een slechte begeleider op stage.

De meeste eerstejaars (42,1 %) gaven aan geen mening te hebben over de stelling "Ik zou andere studenten aanraden om mee te doen aan het JPO-project". 36,8 % van de studenten zouden het andere studenten wel aanraden (10,5 % antwoordde "Helemaal mee eens" en 26,3 % "Mee eens". 5,3 % is het oneens, en 15,8 % helemaal mee oneens).

Workshops

De eerstejaars zijn positief over de workshops, net als de JPO'ers. Gemiddeld beoordelen zij de workshops met een zeven en een half. Zij zijn iets positiever over de workshops dan de JPO'ers; zij beoordeelden de workshops met een zeven.

Wanneer we kijken naar de onderliggende (leer)doelen van de workshops, zijn er verschillen in hoeverre de studenten vinden dat zij aan die doelen hebben gewerkt binnen de workshops².

Studenten geven aan dat de workshops vooral hebben bijgedragen aan het (beter) weten hoe zij een stageplek moeten zoeken (68,4 %), weten hoe zij zich moeten gedragen

2 Zie tabel 1. in bijlage 9

binnen een stagebedrijf (63,2 %), weten hoe zij een sollicitatiegesprek moeten voeren (57,9 %) en weten waar zij goed in zijn (57,9 %).

De interviews onderschrijven dit. De eerstejaars zeggen vooral nuttige tips te hebben gehad over het zoeken naar een stage en hoe zij zich binnen een bedrijf moeten gedragen. Een student vertelt dat hen is geadviseerd om creatief en vriendelijk te proberen te blijven. Maar ook om goed je motivatie aan de stagebedrijven te tonen.

Tegelijkertijd gaven relatief veel eerstejaars (47,4 %) aan geen mening te hebben op de stelling “Door de workshops weet ik welke kwaliteiten ik zoek bij een JPO-begeleider”. Dit was ook het geval voor de stelling “Door de workshops weet ik beter wat voor stageplek ik wil”; 42,1 % gaf aan daar geen mening over te hebben.

Een verklaring daarvoor zou kunnen zijn dat in de interviews enkele studenten hebben aangegeven niet meer heel goed te herinneren wat er precies is gezegd tijdens de workshops (het is al lang geleden). Anderen stellen dat zij niet veel nieuws gehoord hebben in de workshops, maar denken dat deze informatie wel nuttig was voor anderen. Mogelijk verklaart dit de hoge percentages “geen mening” bij deze vragen.

Speeddates

In de enquête geeft het overgrote meerderheid aan dat zij de speeddates leuk vonden. Uit de interviews komt naar voren dat een deel van de eerstejaars die géén speeddate hebben gehad maar door hun docent zijn gekoppeld, liever een speeddate zouden willen. Het belangrijkste argument is dat student en JPO'er zo de gelegenheid hebben om elkaar “in het echt” te zien.

Zoeken naar een stage

De meeste eerstejaars geven aan naar een stageplek te hebben gezocht door langs te gaan bij bedrijven (83,3 %). Daarnaast gaf 38,9 % aan via internet (bijvoorbeeld de website www.stagemarkt.nl) gezocht te hebben en heeft 27,8 % hulp gevraagd aan hun BPV-docent en/of mentor. Opvallend is dat slechts 5,6 % zegt te hebben gesolliciteerd door (sollicitatie)brieven te schrijven. Op de vraag wat de studenten hebben gedaan om naar een stageplek te zoeken, konden zij meerdere antwoorden geven. Gemiddeld

gaven de studenten twee antwoorden, dus dat wil zeggen dat zij op twee verschillende manieren (verschillende kanalen) gezocht hebben.

In de interviews wordt duidelijk dat de eerstejaars ook andere routes bewandelen. Een enkeling heeft alleen bedrijven gebeld (dus geen sollicitatiebrieven gestuurd). Anderen zijn alleen maar bij bedrijven langs gegaan.

Wanneer we wat specifiek ingaan op het versturen van (sollicitatie)brieven, zegt 73,7 % circa één tot vijf brieven te hebben verstuurd voordat zij een stageplek hadden gevonden. 15,8 % heeft tussen de zes en tien brieven verstuurd en 10,5 % stelt meer dan twintig sollicitatiebrieven te hebben verstuurd.

Slechts 5,3 % van de studenten geeft aan dat hun JPO'er heeft geholpen bij het versturen van sollicitatiebrieven. Aan de andere kant zegt 36,8 % dat hun JPO'er hierbij een beetje geholpen heeft.

Uit de interviews komt naar boven dat de JPO'ers niet zo zeer hebben geholpen met het versturen van brieven, maar wel op andere manieren hebben geholpen met het sollicitatieproces. Een voorbeeld is dat een JPO'er aangaf juist bedrijven te bellen in plaats van de te mailen, en een andere JPO'er stuurde de student een lijst met bedrijven door waar zij konden solliciteren.

De meeste eerstejaars (94,7 %) gaat één tot vijf keer op sollicitatiegesprek voordat zij een stageplek vinden. 5,3 % gaat vaker op gesprek, zij hebben zes tot tien keer een sollicitatiegesprek gevoerd.

De meerderheid (73,7 %) van de studenten zegt dat hun JPO'er hen niet heeft geholpen bij het voorbereiden op een sollicitatiegesprek. 10,5 % zegt wel hulp van hun JPO'er te hebben gekregen in verband met de sollicitatiegesprekken, 15,8 % zegt een beetje geholpen te zijn.

De meeste eerstejaars (52,6 %) zeggen uiteindelijk zelf hun stage te hebben gevonden. 26,3 % heeft een stageplek gevonden dankzij te hulp van school (mentor, BPV-docent, etc.). Van de studenten vond 10,5 % een stage via vrienden en/of familie. Eveneens 10,5 % heeft hun stageplek op een andere manier gevonden. Deze studenten werkten al bij het bedrijf en konden er gelijk stagelopen.

De frequentie waarin de eerstejaars voor hun stageperiode contact hadden met hun JPO varieert. Het grootste deel heeft voor de stageperiode alleen tijdens de speeddates contact met hun JPO'er gehad (36,8%). Daarnaast stelt 21,1 % van de eerstejaars eens per maand contact te hebben, eveneens 21,1 % zegt elke week contact te hebben met hun JPO'er. 15,8 % van de eerstejaars zegt twee tot drie keer per week hun JPO'er te hebben gesproken voor hun stageperiode en een kleiner percentage (5,3 %) sprak dagelijks met hun JPO'er voordat ze op stage gingen.

Tijdens de stageperiode

Wanneer de stageplek eenmaal gevonden is, hebben de meeste studenten het wel naar hun zin. Gemiddeld beoordelen de studenten hun stageplek met een zeven.

68,5 % zegt bijvoorbeeld tevreden zijn over de werkzaamheden die zij tijdens de stageperiode verrichten (waarbij 21,1 % zegt heel tevreden te zijn). 15,8 % staat neutraal tegenover de werkzaamheden die zij mochten verrichten, 10,5 % was ontevreden en 5,3 % zeer ontevreden.

Een deel (31,6 %) van de studenten kende het bedrijf al voordat ze er gingen stagelopen, en een deel kende het bedrijf een beetje (36,8 %). De overige studenten, 31,6 %, kende het bedrijf niet voordat ze er stage gingen lopen.

De meeste eerstejaars lopen stage bij een klein bedrijf met drie tot tien medewerkers (52,6 %). Van de studenten loopt 21,1 % stage bij een bedrijf met elf tot 50 medewerker, 15,8 % bij een wat groter bedrijf met meer dan 50 medewerkers en tot slot loopt 10,5 % van de studenten stage bij een bedrijf met één tot twee medewerkers.

De studenten zijn ook tevreden over de begeleiding die zij op een stageplek kregen, 78,9 % is tevreden, waaronder 26,3 % heel tevreden is. Geen enkele student geeft aan ontevreden te zijn over de begeleiding. Maar 5,3 % zegt heel ontevreden te zijn over de begeleiding.

De studenten vinden ook dat de stageplek goed aansluit bij hun studie, 73,7 % is die mening toebedeeld, waarvan 26,3 % vindt dat de stageplek heel goed aansluit bij de studie. 10,5 % vindt dat de stageplek heel slecht aansluit bij de studie.

De meeste studenten hebben er ook vertrouwen in dat zij door deze specifieke stage te hebben gelopen, hun kansen op de arbeidsmarkt zijn vergroot. 63,2 % denkt dat deze stage hun baankansen heeft vergroot, 36,8 % denkt van niet.

Daar waar sommige eerstejaars voor de stageperiode dagelijks of wekelijks contact hadden met hun JPO'er, geven eerstejaars aan tijdens de stageperiode hun JPO'er niet of nauwelijks te hebben gesproken. Het grootste deel heeft helemaal geen contact gehad (63,2 %), een kleiner deel heeft één tot twee keer contact gehad tijdens de stageperiode (26,3 %) en tot slot zegt 10,5 % drie tot vier keer contact te hebben gehad met hun JPO'er tijdens de stageperiode.

Dit verklaart mogelijk waarom veel studenten de antwoordcategorie “geen mening” hebben ingevuld wanneer hen gevraagd werd naar specifieke doelen waarvoor een JPO'er idealiter zou moeten zorgen tijdens de stageperiode³. Ook gaf een aanzienlijk deel van de eerstejaars “helemaal mee oneens” te zijn met stellingen zoals “Door mijn JPO'er bleef ik gemotiveerd om mijn stage af te ronden” en “Mijn JPO'er heeft mij tips gegeven over hoe ik mij het beste kan gedragen binnen een bedrijf”.

De redenen waarom de eerstejaars niet of nauwelijks contact hebben gehad met hun JPO'er verschillen erg, zo blijkt uit de interviews⁴. Enkele eerstejaars laten weten dat hun JPO'er weinig inzet heeft getoond. Zo zijn er voorbeelden van JPO'ers die een bericht hebben gestuurd en daarna nooit meer iets van zich laten horen. Ook is een voorbeeld bekend waarbij een student een JPO'er vragen stelde, maar dat er nooit op is gereageerd.

Daarnaast kan het gebrek aan contact ook liggen aan de kant van de student zelf. Enkele studenten zeggen bij problemen geen contact met hun JPO'er te willen opnemen omdat zij het idee hebben dat zij niet veel voor hen kan betekenen.

“Daarnaast, het is toch ook maar een student. Wat kan hij nou doen? Ik zou sneller naar een docent gaan. Of als er dingen zijn, dat ik dat dan met een medestudent uit mijn klas bespreek.”

3 Zie tabel 2 in bijlage 9.

4 Het contact kan ook beïnvloed worden door de match tussen de studenten. Hier geven we de antwoorden weer die studenten in de interviews hebben gegeven.

De studenten die wel regelmatig contact hadden met hun JPO'er vertellen dat zij ook praktische zaken met hun JPO'er bespraken, zoals stageopdrachten of meer uitleg over bepaalde werkzaamheden en taken tijdens hun stageperiode. Een enkeling zegt dat de JPO'er heeft geholpen met motiveren.

“Als ik hem vertelde dat ik wederom was afgewezen, moedigde mijn JPO'er aan dat het wel zou lukken. Dit vond ik erg fijn. Gesprekken gingen niet alleen over stage maar ook over school. Mijn JPO'er probeerde mij te motiveren.”

Het grootste deel van de eerstejaars zegt zelf geen JPO'er te willen worden⁵, 52,6 % gaf dat aan. De eerstejaars die dat wel willen vormen gezamenlijk 26,3 %. Daarnaast zou 21,1 % nog willen overwegen.

Resultaat JPO-traject en verbeterpunten

Het is niet helemaal helder wat de JPO'ers concreet hebben bijgedragen aan het stagetraject van de studenten. In Bijlage 9, tabel 2 is te zien dat op vragen over hoe de JPO'er heeft bijgedragen aan de stageperiode van de eerstejaars, een groot percentage van de eerstejaars “geen mening” heeft ingevuld.

In de interviews is daar wel op doorgevraagd, maar slechts een heel klein deel van de studenten wist daar een concreet antwoord op te geven. Een enkeling stelt dat de JPO'er tips heeft gegeven over de manier waarop er gesolliciteerd kan worden, enkele anderen gaven aan zich zekerder te voelen dankzij de hulp van de JPO'er.

“Ik voelde mij zekerder, omdat ik aan een JPO'er vragen kon stellen. Als ik iets niet zeker wist, kon ik altijd bij hem aankloppen.”

Een deel van de studenten weet in de interviews wel een aantal verbeterpunten voor het JPO-traject te noemen. Zo wordt er onder andere genoemd dat er meer (door school gestuurde) contactmomenten moeten komen, studenten zelf mogen kiezen of ze een JPO-begeleider willen én dat het beter zou zijn om jongens met jongens te matchen

en meisjes met meisjes. Tot slot uitten een paar studenten hun ontevredenheid over de onderwijsinstelling in het kader van stages. Zij vinden dat de school zich weinig met de stages van de studenten bemoeit en de energie die zij in het JPO-programma steken, beter kunnen investeren in betere begeleiding vanuit school.

5.2 Enquête en gesprekken JPO'ers

De enquête is ingezet om een beeld te krijgen van de ervaringen van JPO'ers met het project. De enquête bestaat uit verschillende onderdelen: workshops, training, speed-dates, contact met student, resultaat (van het JPO-project) en verbeterpunten. Op deze onderdelen zijn de JPO'ers uitgevraagd over hun ervaringen, maar ook welke kennis en competenties zij hebben (aan)geleerd in het proces. Ook is er gevraagd hoe JPO, in hun ogen, verbeterd zou kunnen worden. In de verdiepende interviews zijn de belangrijkste uitkomsten binnen bovengenoemde onderdelen aan de JPO'ers voorgelegd om meer context te verzamelen. We beginnen deze paragraaf met een samenvatting van de enquête en de gesprekken met JPO'ers. Vervolgens worden de resultaten per onderdeel besproken.

In Bijlage 10 staat een overzicht met specificering van de enkele antwoorden die de JPO'ers hebben gegeven op vragen uit de enquête. In Bijlage 4 is de itemlijst voor de gesprekken opgenomen.

5.2.1 Samenvatting enquête en gesprekken JPO'ers

De JPO'ers zijn minder tevreden over de vorm van de training in vergelijking met de workshops, maar over het algemeen lijken beide onderdelen hun doelen te bereiken. De studenten geven aan vooral meer geleerd te hebben over hoe ze anderen moeten begeleiden en menen vooral meer geleerd te hebben over manieren van communiceren met diegene die ze extra hulp bieden. De JPO'ers lijken met de workshops en training genoeg toegerust te zijn om de studenten goed te kunnen begeleiden. Ook blijkt er draagvlak voor het JPO-traject te zijn. De studenten zien in dat deelname aan dit project een verrijking voor zichzelf is. Ze leren hoe ze moeten begeleiden en ze denken dat deelname aan het JPO-traject goed staat op hun cv en dat zij daarmee

⁵ Niet alle studenten hebben binnen de huidige opzet de mogelijkheid om JPO'er te worden. Alleen als het JPO-project zich binnen een niveau afspeelt, is dit een optie.

hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Daarnaast heeft de meerderheid ook een sociaal-maatschappelijk motief om deel te nemen aan het JPO-project: ze willen graag anderen (studenten) helpen.

De speeddates ervaren de JPO'ers als positief. Ze vinden het goed dat er een gelegenheid is om de student te ontmoeten. Ook de JPO'ers die geen speeddates hebben gehad (zij zijn gekoppeld door hun docent/mentor), geven aan het fijn te hebben gevonden als zij hun student hadden kunnen ontmoeten en pleiten voor speeddates in plaats van koppeling van "bovenaf". Een enkeling die wel speeddates heeft gehad, vindt de speeddates te kort om iemand te leren kennen en zou een tweede ontmoeting waarderen (georganiseerd door school).

Desondanks vallen er geen duidelijke uitspraken te doen of de speeddates of juist de koppeling leidt tot een beter resultaat en beter contact tussen de koppels. De meerderheid van de studenten (80 %) geeft aan een goede of een beetje goede match te hebben waarbij een groot deel zegt "een beetje goede match" te hebben. Het lijkt erop dat de JPO'ers aangeven "een beetje goede match" te hebben als zij geen of weinig contact hebben gehad met de eerstejaars na de match. 40% van de JPO'ers zegt helemaal geen contact te hebben gehad met hun student voorafgaand aan de stage en eveneens 40 % heeft ook geen contact gehad met hun student tijdens de stage. De JPO'ers die wel contact hadden met hun student, lijken het meeste contact te hebben voorafgaand aan de stage (30 % wekelijks en eveneens 30 % maandelijks). Gedurende de stageperiode lijkt het contact minder te worden, 40 % heeft gedurende de stageperiode 1 tot 2 keer contact gehad, 15 % 3 tot 4 keer en slechts 5 % heeft 5 tot 10 keer contact gehad met hun student.

Vanuit de kant van de JPO'ers bestaat onduidelijkheid waarover contact is geweest en waarbij de JPO'er heeft geholpen. Uit de enquête blijkt dat de meeste JPO'ers aangeven niet geholpen te hebben bij het zoeken naar een stage of met solliciteren (voorafgaand aan de stage).

De JPO'ers vinden het jammer als er weinig contact was met de student. Zij stellen dat dit komt doordat de student weinig vragen had, geen contact met de JPO'er opnam of de JPO'er negeerde. Om te zorgen dat dit verbetert, vinden de JPO'ers dat er alleen

studenten moeten worden begeleid die dat ook echt willen (niet omdat het van school moet) en dat er meer contactmomenten worden gefaciliteerd door school. Over het algemeen verwachten zij meer sturing en controle vanuit de onderwijsinstelling. De JPO'ers krijgen met de workshops en de training de tools in handen om een student te kunnen begeleiden, de lage frequentie of gebrek aan contact, zorgt er echter voor dat een groot deel van de JPO'ers het geleerde niet in de praktijk kunnen brengen.

5.2.2 Resultaten per onderdeel

Waarom JPO?

De JPO's is gevraagd waarom zij zich aangemeld hebben als JPO'er. Een deel van de jongeren zegt dat JPO hen goed leek voor hun cv en voor het opdoen van ervaring in begeleiden. De meeste jongeren zeggen echter dat ze graag andere jongeren willen helpen en dat dat de reden is waarom zij zich aangemeld hebben als JPO'er. Een enkeling geeft aan juist anderen te willen helpen, omdat hij/zij zelf niet goed begeleid is tijdens de stageperiode.

Workshops

De JPO's beoordelen de JPO-workshop positief⁶. Gemiddeld beoordelen de studenten de workshop met een zeven. Ook de onderliggende doelen van de workshop wordt volgens de JPO'ers bereikt.⁷

De JPO's zijn vooral te spreken over de wijze waarop de workshops worden gegeven; een groot deel geeft aan daar zeer enthousiast over te zijn. Degene die de workshops gaf straalde volgens de studenten energie en enthousiasme uit en wist de studenten zo aan te spreken dat zij het gevoel hadden dat hij precies wist wat jongeren interessant vinden. Ook konden ze het interactieve aspect van de workshops waarderen.

6 De eerstejaars studenten krijgen alleen workshops. De JPO'ers krijgen zowel workshops als een training georganiseerd door een kenniscentrum van de betreffende bedrijfstak.

7 Zie tabel 3 in bijlage 10.

“Ik vond ook zijn manier van lesgeven erg fijn, hij gaf namelijk les op een manier alsof hij het zelf heeft meegemaakt. Hij verplaatst zich echt in de schoenen van de studenten. Je kunt de gekste vragen aan hem stellen. Ik vond het erg fijn dat je zo open kon zijn tegen hem. Hij was persoonlijk tegenover iedereen, hij was een van ons.”

“De workshops vond ik erg leuk. Ik vond het erg actief. Het zelf mee kunnen doen in plaats van alleen maar luisteren vond ik erg leerzaam.”

Wanneer de JPO'er gevraagd werd wat zij het meest leerzaam vonden en wat hen het meest bijgebleven is van de workshops, hebben de antwoorden vooral betrekking tot communicatie met de studenten. Meerdere studenten geven aan dat hen vooral is bijgebleven dat ze open vragen moeten zetten aan de eerstejaars en ook door moeten vragen als er vervolgens een kort antwoord komt. Anderen spreken over specifieke voorbeelden van verbale en non-verbale communicatie die hen is bijgebleven.

“Wel heb ik geleerd dat je soms met een simpel woordje iemand helemaal de grond in kan boren, terwijl dat misschien helemaal niet de bedoeling was. Bijvoorbeeld als je tegen iemand zegt: ‘dat deed je goed, maar...’. Je kan dan zo snel iemands motivatie naar beneden halen. Daar was ik mij eerder nooit bewust van.”

“Er werd ook uitgelegd dat het voor sommige mensen als neerbuigend kan overkomen indien je een schouderklopje geeft, hoe goed bedoeld deze dan ook is. Dit kan demotiverend werken voor de ander, als in ‘je drukt mij naar beneden’. Ook moet je proberen altijd op ooghoogte met elkaar te praten, staand praten tegen iemand.”

JPO-training

De JPO'ers zijn over het algemeen tevreden de JPO-training. Gemiddeld beoordelen de studenten de training met een zeven. Ook de onderliggende doelen van de training worden door de studenten bereikt. Behalve wanneer hen de vraag wordt gesteld of zij denken dat zij door de JPO-training meer kans hebben op een baan⁸. Een groot deel van de student geeft daarbij aan geen mening te hebben.

In de interviews geven de studenten aan dat er overlap was tussen de workshops en de training, vooral op het gebied van communicatie.

Daar waar de JPO'ers zeer te spraken waren over de vorm van de workshops, is dat anders voor de training. De studenten vonden de training saai en chaotisch. Enkele studenten geven aan dat de trainer de aandacht van de studenten niet kon vasthouden en daardoor vaak ook de klas niet onder controle had.

Speeddates

Wanneer de studenten gevraagd wordt naar de speeddates, wordt duidelijk dat een deel van de studenten (25 %) geen speeddates heeft gehad. De docenten hebben bij hen voor een andere koppeling gekozen. Van de overige studenten geeft het merendeel aan de speeddates als leuk te hebben ervaren (40 %). Ook geeft een deel aan (27 %) de speeddates te kort te vinden om iemand goed te leren kennen. Het grootste deel van de studenten (40 %) zegt zich goed voorbereid te hebben voor de speeddates, een paar geven aan voorbereid te zijn door middel van de workshops.

In de interviews was er ook een opvallend verschil. De studenten die geen speeddate hebben gehad, gaven grotendeels aan toch wel een speeddate te willen. Zij stellen dat het fijn zou zijn om even te kunnen kennismaken met jouw JPO'er en elkaar even gezien te hebben. De studenten die wél een speeddate hebben gehad, stellen dat een speeddate eigenlijk te kort is om iemand echt te leren kennen. Op één student na, stellen zij echter niet voor om de speeddates af te schaffen, maar benadrukken dat alleen de speeddate niet voldoende is. Zij stellen voor om nog een bijeenkomst te houden waarbij student en JPO'er elkaar kunnen ontmoeten en spreken.

Contact met de student

Wanneer de JPO'ers gevraagd wordt of zij een goede match hadden met hun student, zijn zij gematigd positief. De meeste JPO'ers zeggen dat ze een beetje een goede match hadden (60 %), 20 % van de JPO'ers zeggen een goede match te hebben en eveneens 20 % zeggen dat ze geen goede match hadden met hun student.

De interviews schetsen in eerste instantie een enigszins ander beeld. De meeste studenten zeggen namelijk dat ze wel een goede match of klik hadden met de eerste-

8 Zie tabel 4 in bijlage 10.

jaars. De manier waarop het contact daarna vervolgens verliep, liep echter sterk uiteen. Van bijna elke dag contact tot totaal geen contact. Vermoedelijk verklaart dit het relatief hoge percentage “een beetje een goede match” met de interpretatie: de match was in het begin goed, maar daarna niet meer.

Wanneer de JPO'er en student contact met elkaar hadden, was het in alle gevallen via WhatsApp. 30 % van de JPO'ers zegt in de periode voor de stage eens per week contact te hebben gehad met de student. Eveneens 30 % heeft in deze periode eens per maand contact gehad. Het contact is echter niet vanzelfsprekend, 40 % geeft aan in deze periode voor de stage hun student alleen gesproken te hebben bij de speeddate.

Het is niet helemaal duidelijk waar dit contact over is geweest. Wanneer de JPO'ers gevraagd wordt of zij de student hebben geholpen met het zoeken naar een stage, zegt 80 % van niet. Eveneens 80 % zegt ook niet te hebben geholpen bij het solliciteren.

In de interviews geven ook maar enkele studenten te hebben geholpen met solliciteren, bijvoorbeeld met het opstellen en corrigeren van sollicitatiebrieven. Een paar andere studenten geven aan mee te hebben gedacht over problemen die de eerstejaars tegenkwamen tijdens hun stageperiode. Een JPO'er heeft aangegeven dat haar student niet tevreden was met de taken die hij had op zijn stagebedrijf. Toevalligerwijs was dit hetzelfde stagebedrijf waar de JPO'er stage heeft gelopen. De JPO'er is in gesprek gegaan met het bedrijf, waardoor de situatie voor de student verbeterde.

Het gros van de JPO'ers zegt dan ook tijdens de stageperiode weinig tot geen contact te hebben gehad met hun student. 40 % heeft helemaal geen contact gehad tijdens de stageperiode en eveneens 40 % heeft gedurende de stage een of twee keer contact gehad. 15 % heeft drie tot vier keer contact gehad met hun student en 5 % vijf tot tien keer.

Resultaat JPO-traject en verbeterpunten

Van de JPO'ers geeft 55 % aan het leerzaam te vinden om een student te begeleiden. 10 % antwoordde helemaal mee eens op de stelling “Ik vond het leerzaam om een stagiair te begeleiden”. 45 % Antwoordde “mee eens”.

In de interviews zeggen de studenten meer geleerd te hebben over het begeleiden van mensen, maar ook dat hun communicatieve vaardigheden zijn verbeterd.

De meningen zijn verdeeld over of het JPO-project gezorgd heeft voor meer binding met de school. 50 % zegt zich meer betrokken te voelen bij de school, maar 25 % heeft geen mening, 15 % is het er niet mee eens en 10 % is het er helemaal niet mee een dat het JPO-project ervoor kan zorgen dat studenten zich meer verbonden voelen met de school.

Een JPO'er die zich wel meer verbonden voelt met school:

“Door JPO krijg je wel een leukere connectie met school. Als JPO'er ben je toch een soort mini-docent. Dan hoor je toch meer bij de school. En niet iedereen krijgt die kans. Ik zou het anderen ook aanraden.”

Een andere JPO'er stelt zich niet meer betrokken te voelen bij school, ook omdat school zich in zijn beleving te afzijdig heeft gehouden als het contact tussen student en JPO'er niet goed verliep.

Gemiddeld beoordelen de JPO'ers het project met een zes. De JPO'ers zouden andere studenten aanraden om zich aan te melden als JPO'er. Dat zegt 75 %.

De JPO'ers denken over het algemeen niet dat zij eerder zouden worden aangenomen om het feit dat zij JPO'er zijn geweest. Wel denken zij dat ze een streepje voor hebben op de arbeidsmarkt, iets extra's. Als er bijvoorbeeld meerdere sollicitanten zijn, dat diegene die JPO'er is geweest, eerder aangenomen zou worden. De reden waarom de JPO'ers andere studenten aanraden om ook JPO'er te worden is dan ook dat het goed op je cv staat, maar ook dat het leerzaam is.

Desondanks weten de JPO'ers ook verbeterpunten te noemen. Het belangrijkste verbeterpunt is dat zij meer sturing en controle van school willen. Deze sturing is vooral gericht op het onderhouden van contact met elkaar (JPO'er en student), maar ook voor het creëren van contactmomenten op school voor JPO'er en student. Een deel van de JPO'ers geeft namelijk aan graag meer contact te hebben gewild met hun student en vinden dat school dat wellicht kan faciliteren.

Een ander belangrijk punt is dat de JPO'er opperen om strenger te selecteren welke studenten JPO-begeleiding krijgen. Want, zo stellen zij, de student moet het ook wel zelf willen.

“De studenten die begeleid moeten worden, kunnen beter geselecteerd moet worden. De studenten moeten ook echt zelf wel willen. Aan lakse studenten heb je niks. Een JPO'er moet tijd kunnen steken in iemand die graag wil.”

5.3 De connectie tussen JPO'er en eerstejaars nader bekeken

Binnen deze paragraaf zoomen we in op waar het in de connectie tussen JPO'ers en eerstejaars vaak lijkt te schuren (5.3.1.). Ook beschrijven we enkele “succesverhalen”; matches tussen eerstejaars en JPO'ers die naar alle tevredenheid contact met elkaar hebben gehad en ook concrete zaken op kunnen noemen wat het JPO-traject hen heeft opgeleverd (5.3.2.). We sluiten deze paragraaf af met een korte beschrijving van het JPO-project zoals deze is uitgevoerd binnen de ICT-opleiding. Binnen deze opleiding is er gekozen voor een andere invulling van het JPO-project (5.3.3.).

5.3.1 Interactie JPO'ers en eerstejaars: waar schuurt het?

Geen goede match

Wanneer er geen goede match tussen de studenten is, komt de hulp ook in een later stadium niet op gang. Eerstejaars die hun JPO'er negatief beoordeelden (een laag cijfer geven) geven allen aan geen goede match te hebben gehad met hun JPO'er. Er is dus een sterkte correlatie met de kwaliteit de match en de opbrengsten van het project.

Er is geen gemeten verschil tussen de kwaliteit van de match tussen de studenten die speeddates hebben gehad en de studenten die gekoppeld zijn. Studenten geven echter zelf aan meer tijd en ruimte te willen om te kunnen investeren in de connectie en elkaar beter te leren kennen. Er moeten meer face-to-face contactmomenten zijn, speeddates zouden een manier zijn om dat te kunnen realiseren.

Weinig (face-to-face) contact

Een groot deel van de studenten stelt dat zij het jammer vinden dat er weinig contact was met elkaar (zowel JPO'ers als eerstejaars). Een deel daarvan is waarschijnlijk te verklaren vanuit een gebrek aan motivatie of gebrek aan een klik tussen de studenten. Mogelijk speelt ook een rol dat nadat de match gemaakt is, het contact tussen JPO'er en student vrijblijvend is. Er wordt verder geen controle uitgevoerd door school of face-to-face contactmomenten gecreëerd. De studenten geven aan dat dit kan helpen bij het verduurzamen van het contact en daarmee de concrete hulp.

5.3.2 Interactie JPO'ers en eerstejaars: de succesverhalen

Uit de enquête en de gesprekken zijn veel verhalen naar boven gekomen van hoe het contact tussen JPO'er en student niet op gang leek te komen. Desondanks zijn we, hetzij in mindere mate, ook succesverhalen tegengekomen, zowel aan de kant van de eerstejaars als de JPO'ers. Hieronder zullen we enkele casussen beschrijven en voorts benoemen waar de bevorderende factoren in lijken te zitten voor een succesvol JPO-traject.

Casus 1: Eerstejaars

De student heeft geen speeddates gehad, maar is door haar mentor gekoppeld aan haar JPO'er. De match tussen met de JPO'er was goed, al had zij het wel fijn gevonden om een speeddate te hebben gehad. De student vindt dat haar JPO'er haar goede tips gaf en haar bijna dagelijks appte. Zo adviseerde de JPO'er bijvoorbeeld om gelijk naar stagebedrijven te bellen, in plaats van mailtjes te sturen. Op deze wijze wist ze gelijk waar ze aan toe was.

Telkens als zij weer afgewezen werd voor een sollicitatie (de student heeft ongeveer 25 sollicitatiebrieven gestuurd), moedigde de JPO'er haar aan. Uiteindelijk lukt het, zei de JPO'er dan. Dat vond ze fijn. Ze voelde zich ook zekerder omdat ze wist dat ze een JPO'er had. Als ze iets niet zeker wist, kon ze altijd bij haar JPO'er aankloppen.

Naast WhatsApp had de student niet op een andere manier contact met haar JPO'er. Ze had het misschien wel prettig gevonden als ze ook naast WhatsApp, bijvoorbeeld op school contact had met haar JPO'er.

Ondanks haar positieve ervaring met JPO, wil ze zelf later geen JPO'er worden. Ze denkt dat ze daarvoor te verlegen is.

Casus 2: JPO'er

De JPO'er is zelf in het verleden niet goed begeleid toen zij op zoek moest naar een stage. Haar JPO'er vroeg haar niet veel. Bij haar JPO'er heeft ze gezien wat je juist niet moet doen, daar heeft ze haar gedrag op aangepast.

De JPO'er heeft geen speeddate gehad, maar is aan haar student gekoppeld. Haar student kent ze al van de basisschool, daarom was het heel makkelijk om contact met elkaar te zoeken. Ze spraken ook dikwijls af buiten school waarbij de JPO'er haar student weleens vroeg hoe het op stage verliep. De student denkt dat het goed was dat de twee elkaar al kenden, ze is van mening dat studenten minder snel met problemen af zullen stappen op iemand die ze niet kennen.

Het JPO-project heeft haar ook nog iets anders opgeleverd. Ze heeft geleerd dat ze behulpzaam is, aardig en sociaal. Ze heeft kwaliteiten toegeschreven gekregen waarvan ze niet wist dat ze die had. Ze merkt dat ze er ook zekerder over is geworden, over haar kwaliteiten.

Casus 3: Eerstejaars

De student heeft speeddates gehad, maar dat vond hij maar verwarrend. De student stelt dat je in een korte tijd heel veel mensen ziet en achteraf niet meer weet wie wie was. Volgens de student heeft de JPO'er hem uitgekozen als student. De student had zijn JPO'er ook bijna niet meer herkent, toen hij een WhatsApp-bericht van hem kreeg. Het was dat hij een foto bij zijn profiel had staan, anders wist hij echt niet meer wie het was. De student vindt dat school misschien ervoor zou kunnen zorgen dat de studenten en de JPO'ers elkaar vaker kunnen ontmoeten om elkaar beter te leren kennen.

De student had moeite met solliciteren. Hij had het idee dat werkgevers hem misschien niet als stagiair wilden, omdat hij nog niet heel goed Nederlands spreekt. Hij is maar een paar jaar in Nederland. De familie van de JPO'er heeft een bedrijf. De JPO'er heeft gezegd: als het echt niet lukt, kan je bij ons stage lopen. Uiteindelijk heeft de student toch zelfstandig een stage gevonden. De student vond zijn JPO'er gezellig, in een andere situatie hadden we wellicht vrienden kunnen worden. Aan zijn JPO'er vraagt de student vooral praktische dingen. Bijvoorbeeld over monteren. De technische taal vindt de student soms

moeilijk, dus het is fijn dat hij iemand heeft om het aan te vragen. Ook vraagt hij zijn JPO'er dingen over de stageopdrachten. Met problemen zou de student niet zo snel naar de JPO'er gaan. Hij is ouder dan de JPO'er en denkt dat hij dat soort dingen zelf wel kan oplossen. Of anders zou hij liever zijn probleem aan school vertellen. De JPO'er is ook maar een student, wat kan hij eraan doen?

Uit deze casussen blijkt dat motivatie een belangrijke factor is. De JPO'er is gemotiveerd om te helpen, juist omdat zij voorheen zelf niet goed is geholpen. De studenten staan op hun beurt open voor hulp van buitenaf. Uit deze twee casussen lijkt ook dat dit extra geldt voor kwetsbare studenten, verlegen studenten die wel een steuntje in de rug kunnen gebruiken en nieuwkomers die nog niet helemaal de weg weten te vinden in het onderwijssysteem. Uit de casussen van de studenten blijkt ook dat hun JPO'er betrokken en gemotiveerd is. De JPO'er uit casus 1 zocht dagelijks contact en probeerde ook te motiveren. De JPO'er uit casus 3 blijkt ook bereid te zijn verder te kijken dan binnen JPO eigenlijk te bedoeling is, en vindt het geen probleem om de student ook te helpen met praktijkopdrachten.

In alle drie de gevallen was de match vanaf het begin goed. Binnen casus 2 kenden de studenten elkaar al. Ook uit andere interviews blijkt dat JPO'ers die hun student al voor het JPO-traject kenden, doorgaans succesvol (regelmatig contact, weet de student te ondersteunen) doorlopen. Op grotere schaal is het waarschijnlijk echter niet haalbaar om alle JPO'er te koppelen aan studenten die zij al kennen.

Tot slot hebben de eerstejaars in casus 1 en 3 goed contact met hun JPO'er, maar geven zij tegelijkertijd aan dat zij graag ook hun JPO'er face-to-face hadden willen spreken. Binnen casus 2 wordt er ook regelmatig buiten school afgesproken. Het koppel kende elkaar al, dat maakte de drempel lager, maar mogelijk draagt het feit dat zij niet alleen digitaal contact met elkaar hadden bij aan een goed doorlopen JPO-traject.

5.3.3 JPO binnen ICT: netwerkbijeenkomst i.p.v. een-op-een contact

Binnen de ICT-opleiding van het ROC in Amersfoort is ervoor gekozen om JPO anders vorm te geven. Om een korte beschrijving te geven van de inhoud van het project, hebben wij binnen ons onderzoek twee extra interviews afgenomen met JPO'ers binnen

dit aangepaste traject. Na een korte beschrijving van hoe het project in grote lijnen vorm kreeg, beschrijven we welke elementen de studenten als succesvol hebben ervaren en welke niet.

Binnen het aangepaste traject worden JPO'ers niet gematcht met eerstejaars. Het een op een contact is hierdoor beperkt. Voor de JPO'ers is de taak weggelegd om op school een netwerkbijeenkomst te organiseren waarbij eerstejaars en bedrijven elkaar kunnen ontmoeten. De organisatie (o.a. planning, uitnodigingen, aankleding) lagen in handen van de JPO'ers. De studenten geven aan dat dit een pittige opdracht is, maar dat het wel is gelukt. Een JPO'er geeft aan het gevoel te hebben gehad erg in het diepe te zijn gegooid en had meer begeleiding op prijs gesteld.

Qua invulling werden er 's middags drie workshops gegeven door bedrijven en een workshop door JPO'ers. Binnen de workshop van de JPO'ers is er vooral ingegaan op hoe eerstejaars het beste kunnen solliciteren. 's Avonds vonden er speeddates plaats tussen werkgevers en eerstejaars.

Alvorens de netwerkbijeenkomst hebben de JPO'ers een workshop gehad. Deze workshop ging vooral in op het ontdekken van eigen kwaliteiten en talenten en hoe je jezelf kan profileren. Hoewel het, volgens de JPO'ers een fijne workshop was, geven de studenten aan dat dit ook al eerder centraal heeft gestaan bij de loopbaanlessen.

Voor de JPO'ers zegt de een voor dat het project vooral een verbreding van hun eigen netwerk bewerkstelligd. Beide JPO'ers zijn benaderd te zijn door een bedrijf gedurende de bijeenkomst. De andere JPO'er geeft aan dat juist doordat ze in het diepe zijn gegooid, de JPO'er erachter is gekomen dat hij/zij organisatietalent heeft.

Tevens geeft de JPO'er aan positieve geluiden te hebben gehoord van de werkgevers over de netwerkbijeenkomst, hij heeft de indruk dat werkgevers de bijeenkomst als prettig hebben ervaren (zie ook 5.5).

5.4 Onderwijsprofessionals

Er zijn een achttal interview met professionals van ROC Midden Nederland gehouden om te vragen wat hun ervaringen zijn met het JPO-project. De interviews waren inge-

deeld in vier delen. In het eerste gedeelte werden professionals gevraagd naar hun kennis en ervaringen met het proces. Oftewel in hoeverre zijn ze op de hoogte van de inhoud van de workshops en training, het matchen van de eerstejaars en ouderejaars en tenslotte de communicatie tussen de studenten. Het tweede gedeelte was gericht op de effecten van het JPO-project voor zowel de studenten die begeleid werden door een JPO'er als de JPO'ers zelf. Het derde gedeelte is gericht op de resultaten voor school en de relatie met werkgevers. Tot slot was er een algemene afsluiting waarbij vooral gevraagd is naar de sterke kanten van het project en de verbeterpunten. Per onderdeel zullen de resultaten besproken worden. In Bijlage 6 staan de namen van de onderwijsprofessionals waarmee interviews gehouden zijn.

5.4.1 Samenvatting interviews onderwijsprofessionals

De onderwijsprofessionals hebben weinig zicht op de workshops en training van de eerstejaars en ouderejaars, omdat ze hierbij niet aanwezig zijn geweest. Ze hebben over het algemeen wel een positief beeld van de inhoud en de mensen die de workshops geven.

Een belangrijk onderdeel van het JPO-project is de speeddate. Uit de interviews blijkt echter dat de meest onderwijsprofessionals dit jaar de studenten zelf gematcht hebben. Ze hebben dit gedaan op basis van persoonlijke eigenschappen en wat studenten zoeken in een JPO'er. Zij baseerden dit, werd ons verteld, op de studieloopbaangesprekken die ze met studenten hadden.

Er is een heel positief beeld van het gebruik van WhatsApp om studenten met elkaar te laten communiceren. Het is laagdrempelig en altijd beschikbaar. Onder onderwijsprofessionals heerst wel twijfel over hoeveel contact studenten daadwerkelijk hebben. Ze menen dat het vooral gaat over praktische zaken (bijvoorbeeld krijg je stagevergoeding?), maar geven aan dat JPO'ers soms steun nodig hebben om het contact in stand te houden.

Volgens de docenten, mentoren en BPV'ers heeft het JPO-project vooral een duidelijk voordeel voor de ouderejaars studenten die fungeren als JPO'er. Niet alleen kunnen zij

iets extra's op hun cv zetten, maar ze oefenen ook met 'algemene' vaardigheden als motiveren, vragen stellen en begeleiden.

Eerstejaars (stagiairs) die begeleid worden door een JPO'ers zouden vooral hun stage succesvol moeten doorlopen en meer inzicht krijgen in hun competenties en vaardigheden en hun zelfvertrouwen moeten verbeteren. De geïnterviewden vinden het lastig om aan te geven of dit ook daadwerkelijk gebeurt, ze vinden het in theorie een plausibel idee, maar hebben het in de praktijk niet echt gezien.

Een belangrijk speerpunt van het JPO-project is het verbeteren van het contact met werkgevers. Hoewel de onderwijsprofessionals potentie zien in het JPO-project, hebben ze dat in de praktijk (op een uitzondering na), nog niet gezien. Dus op dit moment leidt het JPO-project niet tot een toename in het netwerk en aantal stageplekken.

5.4.2 Resultaten per onderdeel

Proces

Workshops & training

De helft van de professionals is zelf niet bij de workshops van eerstejaars aanwezig geweest. Een aantal heeft wel kunnen meekijken en zij zijn overwegend positief. Het is een actieve vorm van lesgeven waarbij de studenten zelf aan de slag moeten. Ook zijn de professionals positief over de jongens die de workshops gaven.

De meerderheid van de professionals geeft aan dat ze geen zicht hebben op de inhoud van de workshops voor de JPO'ers omdat ze deze niet hebben meegemaakt. Een professional heeft positieve verhalen gehoord. Een andere professional geeft aan dat de eerste workshop goed verliep, maar de tweede workshop rumoerig was en redelijk saai.

Geen enkele professional geeft aan dat hij/zij aanwezig was bij de training van de JPO'ers. Een aantal weet dat de training door het ECABO georganiseerd wordt en studenten een certificaat krijgen.

Oftewel, de onderwijsprofessionals hebben weinig tot geen zicht op de workshops voor studenten en training voor de JPO'ers. Een aantal heeft (positieve) verhalen gehoord of

is een keer aanwezig geweest, maar over de inhoud kunnen ze geen oordeel geven. Dit is ook niet verwonderlijk aangezien ze hier zelf niet verantwoordelijk voor zijn.

Speeddates

De speeddates zijn een onderdeel van het JPO-project en geven ouderejaars en eerstejaars de kans om elkaar te ontmoeten en een voorkeur voor een persoon op te geven. Een enkele onderwijsprofessional heeft dit jaar speeddates georganiseerd, verreweg de meeste matches tussen eerstejaars studenten en JPO'ers zijn gemaakt door de professionals zelf. Er is voor verschillende vormen gekozen: soms werd studenten gevraagd om een formulier met 'goede en slechte kanten' in te vullen, soms werden de doelen van studenten in loopbaangesprekken besproken, soms is het een in overleg met een collega van een andere klas gedaan. Wel lijken de persoonlijke kenmerken en eigenschappen van de studenten steeds de belangrijkste factor te zijn geweest om studenten te koppelen (bijvoorbeeld dat een rustige en drukke studenten aan elkaar gekoppeld zijn). De professionals geven aan dat ze zelf tevreden zijn met de matches die gemaakt zijn.

Contact

Sommige professionals zitten met de studenten in een WhatsApp groep en zijn actief bezig om het contact te stimuleren. De meeste professionals hebben het idee dat de eerstejaars en ouderejaars weinig contact hebben. Een paar noemen daarvoor als reden dat de studenten elkaar niet goed kennen (mede doordat er geen speeddate is geweest) of dat er niet voldoende is geïnvesteerd in het contact en de vertrouwensband tussen studenten.

Over het algemeen wordt WhatsApp als een laagdrempelig contact gezien en daardoor geschikt voor de communicatie tussen studenten. Er wordt gesuggereerd dat studenten het vooral over praktische zaken hebben als: krijgen ze stagevergoeding, wat zijn hun ervaringen met de overstap van BOL naar BBL, hebben ze geen zin om te gaan en wat ze moeten doen op bepaalde momenten? Het wordt als positief ervaren dat studenten ook buiten schooltijd aan een leeftijdgenoot vragen kunnen stellen. Er zijn verhalen dat eerstejaars het telefoonnummer van hun JPO'er op WhatsApp blokkeren, zodat de

JPO'er geen contact meer met de eerstejaars kan opnemen via WhatsApp. Dus er is ook een keerzijde verbonden aan het laagdrempelige contact via WhatsApp.

Effecten voor studenten

Alle professionals zijn het erover eens dat JPO'ers de ervaring die ze opdoen tijdens het JPO-project kunnen gebruiken in een toekomstige baan. Er worden vooral algemene vaardigheden genoemd als 'begeleiden, coachen, motiveren' die in de toekomst belangrijk zijn als studenten aan het werk gaan. Maar ook vaardigheden als 'samenwerken, initiatief nemen en vragen stellen'. Oftewel, studenten lijken ervaringen op te doen waar in de maatschappij steeds meer vraag naar is.

De professionals zijn wisselend over hoe studenten de waarde van het JPO-project inschatten. Een docent geeft aan dat vooral JPO'ers die actief betrokken zijn er de meerwaarde van inzien. Een andere loopbaanbegeleider geeft aan dat studenten denken dat het niet veel zin heeft om het op hun cv te zetten, maar ook dat studenten niet gewend zijn om zichzelf te verkopen. Een docent geeft aan dat hij studenten heel erg motiveert om zich te realiseren dat bedrijven failliet gaan, dat er veel wordt gewerkt met tijdelijke contracten, dus dat je aan je toekomst moet denken.

De meeste professionals hebben het idee dat het JPO-project studenten kan helpen om hun stage succesvol te laten verlopen. Ze hebben het idee dat eerstejaars aan ouderejaars studenten vragen kunnen stellen over hun gedrag, hoe je een sollicitatiebrief schrijft maar ook: hoe kan ik aankaarten dat ik geen stagevergoeding krijg. De nadruk ligt vooral op het kunnen stellen van een ander type vragen aan een leeftijdgenoot in vergelijking met de vragen die je aan een docent stelt. Daarbij moet aangemerkt worden dat ze nog weinig concrete voorbeelden hebben gezien en dat het dus vooral een hypothetisch antwoord is.

De meningen zijn verdeeld of de eerstejaars de hulp van een JPO'er op waarde schatten. Een aantal professionals geeft aan dat ze denken dat studenten de hulp van een JPO'er op waarde schatten en vinden het goed dat er iets extra's gebeurt voor deze groep. Anderen geven aan dat de uitvoering daarvoor beter moet zijn of dat het vooral komt doordat docenten er belang aan hechten.

Inzicht in competenties en talenten

De professionals geven aan dat het zicht krijgen op je eigen competenties en talenten in de workshops aan bod komt. Een docent geeft aan dat ze hier in de loopbaanlessen ook aandacht aan besteden, maar dat er bij deze doelgroep nooit voldoende aandacht voor kan zijn. Een aantal geïnterviewden vraagt zich wel af of de informatie uit de workshops bij de studenten blijft hangen. Een ander deel vindt het lastig om dit bij deze doelgroep te zien, dus durft er geen uitspraken over te doen.

Professionals vinden het ook lastig om aan te geven of studenten zich door het JPO-project zelfverzekerder voelen. Zoals een docent aangeeft: ik heb geen student gesproken die zegt dat hij zich zelfverzekerder voelt door het JPO-project. Sommige geven aan dat ze het een logisch gevolg vinden of het terug zien in de houding van studenten in interviews.

We hebben ook gevraagd naar of professionals denken dat studenten het JPO-project overbodig vinden en het idee hebben 'Ik kan het zelf wel'. De meeste professionals geven aan dat docenten hierin een actieve rol hebben. Als docenten aangeven: 'Je moet een JPO'er verdienen' of het goed onderbouwen, zijn de studenten positiever. Een docent geeft ook aan dat studenten tijdens het traject positiever worden, ook als ze nogal afhoudend aan het traject beginnen. Anderen geven aan dat studenten wisselend enthousiast zijn of juist dat de onderwijsprofessional het idee heeft dat studenten binnen het college vooral positief zijn.

School en werkgevers

Er is weinig steun voor het idee dat JPO'er de BPV'ers en stagebegeleiders ontlasten. Daarvoor worden verschillende redenen gegeven: Ook ouderejaars zijn nog studenten die begeleiding nodig hebben. Maar ook dat de studenten vooral een signalerende functie hebben in plaats van dat ze echt werk overnemen. Een docent geeft aan dat het ook niet de bedoeling is omdat BPV'ers ook bezig zijn met netwerken en stages regelen.

Een enkeling geeft aan dat ze wel het idee heeft dat professionals worden ontlast. Doordat studenten hebben aangegeven dat ze anders gaan handelen, maar ook omdat docenten kunnen samenwerken met JPO'ers. Anderen geven aan dat het theoretisch

zo zou kunnen werken, maar dat ze er geen inzicht in hebben of er veel verandering in begeleiders is geweest waardoor het lastig is om een beeld te krijgen.

Werkgevers

De meeste professionals durven geen uitspraken te doen of werkgevers tevreden zijn over studenten die JPO'er hebben. Ze weten niet wat de kennis van werkgevers over het JPO-project is. Een docent geeft aan dat de begeleiding dit jaar beperkt is geweest. Een professional geeft aan dat hij de indruk heeft dat werkgevers tevreden zijn omdat stagiairs extra begeleid worden.

De professionals betwijfelen of werkgevers bekend zijn met het JPO-project. Volgens een enkeling kan dat een probleem zijn omdat de branche vooral gericht is op de korte termijn. Maar als een student het goed omschrijft op zijn of haar cv, kan het een aanbeveling zijn als je JPO'er bent geweest. Iemand geeft ook aan dat het aangeeft dat je iets extra's hebt gedaan.

Over het algemeen zijn de professionals positief over de mogelijkheden die het JPO-project biedt voor de samenwerking met werkgevers. Er worden verschillende redenen voor gegeven: als studenten hun stage gemotiveerd afmaken, kunnen werkgevers geïnteresseerd blijven. Ook wordt benoemd dat een JPO'er als intermediair kan functioneren, dat is vorig jaar in ieder geval een keer gebeurd. Ook wordt genoemd dat als werkgevers meer tevreden zijn, dit ook meer plekken kan opleveren. En je kan je als onderwijsinstelling beter profileren.

Algemeen

Als sterke punten van het JPO-project worden genoemd: de workshops, enthousiaste mensen binnen het project, communicatie via WhatsApp, verandering bij docenten (meer verantwoordelijkheid bij de studenten leggen) en studenten wordt iets extra's geboden.

Er worden verschillende verbeterpunten voor het programma genoemd.

- Een aantal docenten benoemd dat het goed zou zijn als het JPO-programma een vast onderdeel wordt van het onderwijs op het ROC. Het moet nu naast het reguliere

programma en kost daarom redelijk wat tijd en inspanning van docenten. Daaronder valt bijvoorbeeld ook dat het JPO-project gefaciliteerd wordt en meer door hele teams in plaats van alleen loopbaanbegeleiders gedragen wordt.

- Daarnaast zouden ze het prettig vinden als er een aantal mensen bijkomen, daarvoor is het programma niet meer afhankelijk van 1 persoon en dit zou ook de zichtbaarheid ten goede komen.
- Bovendien wordt genoemd dat de studenten er meer gebruik van zouden kunnen maken, maar ook dat ze meer geholpen kunnen worden doordat JPO'ers bijvoorbeeld gewezen worden op vragen die ze kunnen stellen. En gekeken wordt hoe gemotiveerd vooral de JPO'ers zijn voordat het project begint.

De meeste professionals geven aan dat ze er voorstander van zouden zijn om het naar andere opleidingen uit te rollen. Eén docent geeft aan dat ze het niet nodig vindt om het uit te rollen naar niveau 3 en 4 opleidingen, omdat het vooral voor leerlingen is die moeite hebben om hun stage af te ronden. Sommigen zijn voorstander van leren in een peer-to-peer opzet en menen dat het een onderdeel van de organisatie zou moeten zijn: ouderejaars helpen eerstejaars.

Een groot deel van de tips voor andere scholen die willen starten met JPO, zijn gericht op de implementatie van JPO. Docenten noemen onder andere het creëren van draagvlak (zorg dat docenten betrokken zijn) en zorgen dat team het JPO-project draagt en weet waar ze aan toe zijn. Ook worden een aantal tips gegeven die gericht zijn op studenten: investeer in de relatie tussen eerstejaars en JPO'ers en zorg dat de eerstejaars en ouderejaars goed bij elkaar aansluiten.

5.5 Werkgevers

Het uitgangspunt van de gesprekken met de werkgevers was om te achterhalen wat hun ervaringen zijn met JPO en of zij, bijvoorbeeld, verschillen zijn opgevallen tussen stagiairs die begeleid werden door een JPO'ers en stagiairs die geen begeleiding hadden van een JPO'er. Gaandeweg het onderzoek werd echter duidelijk dat de werkgevers weinig tot geen kennis hadden van het JPO-traject. Om deze reden is ervoor gekozen om de focus van de gesprekken te verschuiven naar welke kwaliteiten en vaardigheden voor

werkgevers belangrijk zijn bij een stagiair en hoe JPO daar eventueel aan zou kunnen bijdragen. Een overzicht van de werkgevers en wanneer zij zijn geïnterviewd is te vinden in Bijlage 8.

5.5.1 Samenvatting interviews werkgevers

Het gros van werknemers heeft geen of beperkte kennis van het JPO-project en kunnen dan ook niet of nauwelijks refereren aan hun ervaringen met JPO. Wel zien zij allen meerwaarde in het project.

De werkgevers merken dat het bij stagiairs vaak schort aan soft skills en communicatieve vaardigheden die nog verbeterd kunnen worden. Als binnen het JPO-traject studenten hierin ondersteund worden, zouden zij dat een mooie ontwikkeling vinden.

De werkgevers zijn voorzichtig in uitspraken over welk effect succesvolle JPO-trajecten zouden hebben op, bijvoorbeeld, het aantal stageplekken dat zij kunnen aanbieden. Sommigen zijn stellig en geven bij voorbaat al dat er geen ruimte zou zijn voor nieuwe stageplekken. Anderen kunnen ze zich wel voorstellen dat indien JPO als succesvol wordt beschouwd, bijvoorbeeld eerder studenten worden gezocht binnen die specifieke onderwijsinstelling.

Als belangrijkste verbeterpunt met betrekking tot de situatie nu, vinden de werkgevers dat zij beter geïnformeerd moeten worden over het JPO-traject.

Resultaten per onderdeel

Kennis JPO

Het grootste deel van de werkgevers heeft geen of zeer beperkte kennis van het JPO-project. Slechts een van de zes werkgevers is intensief betrokken geweest bij de uitvoering van het JPO-project op de werkvloer. Een deel van de werkgevers heeft nog nooit van JPO gehoord en zijn niet op de hoogte van het feit dat zij stagiairs hebben die begeleid worden door een JPO'er. Een ander deel heeft in beperkte mate met JPO te maken (gehad), in de zin dat zij hebben deelgenomen aan speeddates met studenten. Op de onderwijsinstelling is er een bijeenkomst georganiseerd waarbij werkgevers in gesprek konden met studenten en andersom. De ontmoeting kreeg de vorm van een speeddate.

Dit heeft ervoor gezorgd dat de werkgevers niet of nauwelijks bevraagd konden worden over o.a. het verschil wat zij mogelijk merken bij studenten die begeleid worden en of zij verbeterpunten hebben voor het JPO-project.

Potentie JPO

Ondanks het feit dat JPO voor veel werkgevers onbekend is, zien zij allen wel potentie in het project. Met name wanneer het gaat om studenten die verleggen zijn en moeite hebben met vragen stellen binnen het bedrijf. In de praktijk ervaren de werkgevers belemmeringen rondom communicatie bij de studenten. Als er binnen dit project gewerkt zou kunnen worden aan deze soft skill, zou dat gunstig zijn.

Over de speeddates zegt een werkgever deze als prettig te hebben ervaren. Binnen een korte tijd hebben zij veel studenten kunnen ontmoeten en kunnen zien wat de opleiding biedt.

De ideale stagiair

Naast dat de student geacht wordt de werkzaamheden te verrichten die van hem/haar verwacht worden, vinden werkgevers soft skills ook belangrijk bij de selectie van nieuwe stagiairs. Zij geven wederom aan dat zij communicatieve vaardigheden belangrijk vinden, maar ook sociale vaardigheden, houding, de mate van initiatief nemen en leergierigheid. Daarnaast zoeken de werkgevers ook studenten die organisatorisch goed zijn, nauwkeurig zijn, oplossingsvermogen hebben en leidinggevende kwaliteiten hebben (de laatste eis geldt alleen voor niveau 3 en 4). Een werkgever stelt erg te letten op de eerste indruk qua houding en lichaamstaal, omdat de cv's van de studenten vaak nagenoeg identiek zijn en op basis van werkervaring vaak geen keuze gemaakt kan worden.

Succesvol doorlopen van de stage

De meerderheid van de werkgevers stelt dat de stagiairs vrijwel altijd met succes de stage doorlopen. Wanneer zij merken dat bepaalde studenten meer aandacht of begeleiding nodig hebben, bieden zij dat ook. Slechts één werkgever stelt dat het weleens voorkomt dat een student vroegtijdig moet stoppen met de stage, maar dat zijn vaak

extreme gevallen. In deze situaties is er meestal sprake geweest van een strafbaar feit (bijvoorbeeld diefstal).

De werkgever die direct betrokken was bij het JPO-project geeft aan dat het project binnen het bedrijf niet goed heeft gewerkt. Op de werkplek liepen de JPO'er en twee studenten tegelijkertijd stage. De JPO'er viel om persoonlijke redenen uit en de studenten presenteerden zelfstandig niet goed (motivatie, veel ziekmelden). In overleg met de onderwijsinstelling is ervoor gekozen om voor de studenten intervisies te houden, waar de docent en de teamleider ook bij aanwezig zijn. Binnen de intervisies konden ze vragen stellen en concrete doelen stellen. De werkgever heeft geen zicht of er binnen de intervisies echt vorderingen zijn gemaakt.

Aandachts- en verbeterpunten JPO

De meeste werkgevers hebben geen of nauwelijks ervaring met JPO in de praktijk. Daardoor konden zij geen concrete verbeterpunten formuleren. Op basis van het geschetste beeld van het JPO-project, hebben zij wel aandachtspunten kunnen benoemen vanuit hun eigen ervaring als bijvoorbeeld stagebegeleider.

1. De opleidingsinstelling moet meer communiceren met de werkgevers over JPO. Nu weten werkgevers niet of en wanneer zij een stagiair hebben die begeleid worden door JPO.
2. Wanneer een bedrijf een JPO'er als stagiair heeft, moet diegene ook de ruimte en tijd krijgen om hun stagiair zorgvuldig te kunnen begeleiden. Hiervoor is het tevens noodzakelijk dat de werkgever op de hoogte is van het feit dat er een student is die zelf begeleidt of begeleid wordt.
3. Aanmoedigen dat studenten niet alleen via WhatsApp contact met elkaar hebben, maar ook face-to-face. De werkgevers denken dat door alleen contact via WhatsApp te hebben, het contact afstandelijk blijft. Door face-to-face contact kan de drempel om vragen te stellen minder hoog zal worden.

Aandachtspunten onderwijsinstelling

Desgevraagd stellen bijna alle werkgevers dat zij het jammer vinden dat de betrokkenheid van de opleidingsinstelling bij de stage en de stagiair miniem is. In de interviews is daar niet expliciet naar gevraagd, de werkgevers brachten zelf dit punt ter sprake. De werkgevers vinden dat er een vast contactpersoon mist waarmee de zij contact op kunnen nemen in verband met de stagiair en ze vinden ook dat de stageplek te weinig wordt bezocht door de onderwijsinstelling. Een werkgever zegt dat zij wel contact hebben met de school, maar dat de school vrijwel geen contact heeft met de stagiair tijdens de stageperiode. De werkgever vindt dat het beter zou zijn als de school dat wel zou doen om te kunnen begeleiden.

Effect JPO op aantal stageplekken

Een van de doelstellingen van JPO is dat werkgevers tevreden zijn met de stagiairs die JPO-begeleiding krijgen, waardoor zij vaker of meer stagiairs willen die een JPO'er hebben. De werkgevers hebben weinig tot geen ervaring met JPO, maar deden wel uitspraken over deze stelling.

Een werkgever geeft aan dat de JPO-studenten bij hen niet goed functioneerden. Om die reden wil de werkgever liever geen studenten meer van die specifieke ROC. Om deze reden acht de werkgever het plausibel dat het ook andersom zou kunnen werken. Dus: mochten de JPO-studenten wél goed hebben gefunctioneerd, dat zij juist graag stagiairs willen van die school. Een andere werkgever stelt dat zij slechts af en toe een stagiair nodig hebben en daarom ook niet meer stageplekken kunnen aanbieden. Tot slot stelt een werkgever dat zij de kans zeer klein acht dat door een succesvol JPO-traject meer stageplekken beschikbaar worden gesteld en/of meer studenten worden aangenomen van de specifieke onderwijsinstelling. Als een student JPO-begeleiding heeft, geeft dat nog geen garantie voor een goede stagiair, zo stelt de werkgever. Zij geven aan dat dit afhankelijk is van meerdere factoren. In het geval JPO-begeleiding wél gunstig uitpakt, merken werkgevers dat pas als de student al bij hen stageloopt, en dat is een te groot risico om te nemen. In de zin dat deelname aan JPO niet per se een garantie biedt voor een goede stagiair.

6 Discussie

Dit hoofdstuk beginnen we met een conclusie over de resultaten van het onderzoek (6.1), daarna beantwoorden we de deelvragen (6.2) en hoofdvraag (6.3) zoals geformuleerd in de inleiding. Tot slot, doen we een aantal aanbevelingen op basis van de gevonden resultaten (6.4). Hierbij moet rekening worden gehouden dat JPO een concept in ontwikkeling is wat invloed uitoefent op de doelmatigheid van het project.

6.1 Conclusie

Vorbereitung op het JPO-project: workshops en training

De workshops hebben de eerstejaars nuttige informatie opgeleverd over hoe zij een stage moeten zoeken en bijvoorbeeld ook over hoe zij zich moeten gedragen op hun stageplek. De JPO'ers zijn minder tevreden over de vorm van de training in vergelijking met de workshops, maar over het algemeen lijken beide onderdelen hun doelen te bereiken. De JPO'ers geven aan vooral meer geleerd te hebben over hoe ze anderen extra hulp moeten bieden en menen vooral meer geleerd te hebben over manieren van communiceren met diegene die ze begeleiden. De JPO'ers lijken met de workshops en training genoeg toegerust te zijn om de studenten goed te kunnen begeleiden.

Speeddates & match

De speeddates worden door zowel de eerstejaars als JPO'ers als positief ervaren. De JPO'ers vinden het goed dat er een gelegenheid is om de student te ontmoeten. Het gros van de eerstejaars studenten die geen speeddates hebben gehad en direct gekoppeld zijn, geven – net als de JPO'ers – aan toch liever een face-to-face contactmoment te hebben gehad met hun JPO'er.

De meerderheid van de JPO'ers (80 %) en eerstejaars (circa 74%) geeft aan een goede of een beetje goede match te hebben waarbij een groot deel zegt “een beetje goede match”

te hebben. Het lijkt erop dat studenten aangeven “een beetje goede match” te hebben als zij geen of weinig contact hebben gehad met de JPO'er of eerstejaars na de match.

Contact tijdens het JPO-project

De JPO'ers die wel contact hadden met hun student, lijken het meeste contact te hebben voorafgaand aan de stage. Gedurende de stageperiode lijkt het contact minder te worden. Uit de enquête blijkt dat de meeste JPO'ers aangeven niet geholpen te hebben bij het zoeken naar een stage of met solliciteren (voorafgaand aan de stage).

De eerstejaars zijn over het algemeen positief over de hulp van hun JPO'er, maar niet overtuigend. De mate en frequentie waarbij de studenten voorafgaand aan hun stage contact hadden met hun JPO'er lopen sterk uiteen. Een kleine groep heeft dagelijks contact met hun JPO'er gehad, anderen wekelijks of maandelijks. Een groot deel heeft nooit contact gehad. Het contact stagneert tijdens de stageperiode.

De eerstejaars die wel (regelmatig) contact hadden met hun JPO'er hebben voorafgaand aan de stageperiode bijvoorbeeld gevraagd bij welke bedrijven ze kunnen solliciteren of hulp gevraagd bij het maken van een sollicitatiebrief. Gedurende de stageperiode ging het contact over stageopdrachten of uitleg over bepaalde werkzaamheden en taken tijdens hun stageperiode. Een enkeling zegt dat de JPO'er heeft geholpen met motiveren.

Effect van JPO

Volgens de docenten, mentoren en BPV'ers heeft het JPO-project vooral een duidelijk voordeel voor de ouderejaars studenten die fungeren als JPO'er. Niet alleen kunnen zij iets extra's op hun cv zetten, maar ze oefenen ook met 'algemene' vaardigheden als motiveren, vragen stellen en begeleiden. JPO'ers zijn zelf ook van mening dat deelname aan het JPO-traject goed staat op hun cv en dat zij daarmee hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

Eerstejaars (stagiairs) die begeleid worden door een JPO'ers zouden vooral hun stage succesvol moeten doorlopen en meer inzicht krijgen in hun competenties en vaardigheden en hun zelfvertrouwen moeten verbeteren⁹. De onderwijsprofessionals vinden het lastig om aan te geven of dit ook daadwerkelijk gebeurt, ze vinden het in theorie een plausibel idee, maar hebben het in de praktijk nog niet echt gezien.

De werkgevers geven aan dat het bij stagiairs vaak schort aan soft skills en communicatieve vaardigheden die nog verbeterd kunnen worden. Als binnen het JPO-traject studenten hierin ondersteund worden, zouden zij dat een mooie ontwikkeling vinden.

Aanbod van stageplekken

Volgens de onderwijsprofessionals leidt het JPO-project niet tot een toename in het netwerk van stagebedrijven en het aantal stageplekken. De onderwijsprofessionals zien potentie in het JPO-project, bijvoorbeeld door dat ouderejaars eerstejaars studenten kunnen introduceren bij een werkgever als stagiair. Maar in de praktijk hebben de onderwijsprofessionals dat nog niet gezien op een enkele uitzondering na.

Dit beeld wordt bevestigd door de werkgevers die wij gesproken hebben. Het gros van werkgevers heeft geen of beperkte kennis van het JPO-project en kunnen dan ook niet of nauwelijks refereren aan hun ervaringen met JPO. Wel zien zij allen meerwaarde in het project. De werkgevers zijn voorzichtig in uitspraken over welk effect succesvolle JPO-trajecten zouden hebben op, bijvoorbeeld, het aantal stageplekken dat zij kunnen aanbieden. Sommigen zijn stellig en geven bij voorbaat al dat er geen ruimte zou zijn voor nieuwe stageplekken. Anderen kunnen ze zich wel voorstellen dat indien JPO als succesvol wordt beschouwd, bijvoorbeeld eerder studenten worden gezocht binnen die specifieke onderwijsinstelling¹⁰.

6.2 Beantwoording deelvragen

1. Wat zijn de ervaringen van eerstejaars; welk effect ervaren zij van deelname aan JPO op hun stageperiode en opleiding? Welke mogelijke verbeterpunten zien zij als het gaat om het verhogen van de kansen van studenten op een succesvolle stage en opleiding?

De toegevoegde waarde van het JPO-project wordt niet door alle studenten gezien. Een deel van de eerstejaars vindt dat ze de hulp niet nodig hebben, de JPO'er te weinig autoriteit heeft om echt te kunnen helpen of zijn teleurgesteld in de inzet van de JPO'er. Eerstejaars die wel de meerwaarde zagen in JPO zeggen goede tips hebben gekregen bij het solliciteren of dat zij zich zekerder voelden, omdat ze wisten dat ze een extra hulplijn hadden in de vorm van een JPO'er. Het belangrijkste verbeterpunt dat door de eerstejaars (alsmede bij de JPO'ers) naar voren wordt gebracht is dat er meer contactmomenten gerealiseerd moeten worden tussen student en JPO'er, het liefst gestuurd door de onderwijsinstelling. Dit in het kader van de mogelijkheid krijgen om een betere match te creëren en het contact minder vrijblijvend te houden.

2. Wat zijn de ervaringen van (ex) JPO'ers; welke effecten heeft JPO op de opleiding (en startpositie op de arbeidsmarkt)? Welke mogelijke verbeterpunten zien zij?

De JPO'er zijn ervan overtuigd dat hun deelname aan JPO (ook als zij nauwelijks contact hebben gehad met de student) hen iets oplevert. Ze leren begeleiden en doordat ze JPO op hun cv kunnen zetten denken zij dat hun startpositie op de arbeidsmarkt niet zozeer verbetert, maar wel dat zij een streepje voor hebben bij gelijke geschiktheid. De JPO'er denken niet dat ze eerder worden aangenomen omdat zij JPO'er zijn geweest. Maar als er sprake is van gelijke geschiktheid met een andere sollicitant kiest de werkgever eerder voor hen, omdat zij JPO'er zijn geweest. De JPO'ers die toch graag wilden begeleiden in de praktijk, vinden het jammer dat er weinig contact was met de studenten. Zij leggen de schuld voornamelijk bij de eerstejaars studenten neer, zij negeren de JPO'er, stellen geen vragen of geven korte antwoorden. Zij opperen om alleen studenten extra hulp te laten bieden die dat ook echt willen én willen graag meer sturing vanuit de onderwijsinstelling, om dezelfde reden als de eerstejaars.

9 In de enquête geven de eerstejaars op hieraan gelieerde vragen vaak "geen mening" te hebben (zie tabel 2, bijlage 9). Vooralsnog lijken eerstejaars door JPO niet meer te leren over hun eigen vaardigheden. Wel zijn er signalen dat eerstejaars zich zekerder voelden met een JPO'er als hulplijn.

10 Vergelijking met voorgaande evaluatie van het JPO-programma:
In Bijlage 11 staan de belangrijkste conclusies uit een interne evaluatie die ROC Midden Nederland naar de methodiek JPO heeft uitgevoerd. Het huidige onderzoek is een cross-sectioneel onderzoek naar hoe het JPO-programma op dit moment functioneert. Dat betekent dat we geen uitspraken kunnen doen over bijvoorbeeld het verminderen van uitval van niveau 2 studenten en de toenemende kans op een baan na afloop van de studie.

3. Wat zijn de ervaringen van betrokkenen uit het onderwijs (mentoren, docenten en BPV'ers): zijn zij tevreden over JPO? Welke invloed heeft JPO op het netwerk van de opleidingen (de BPV-afdeling) van scholen? Is dit netwerk onder leerwerkbedrijven verbeterd (met als resultaat een afname in zoekduur naar stages)?

Het zou de professionals helpen als het JPO-project wordt gefaciliteerd en ingebed wordt binnen het reguliere onderwijsprogramma van ROC Midden Nederland. Het project kost nu redelijk wat tijd en inspanning van docenten. Als het een onderdeel van het reguliere programma is, kunnen er tijd en middelen voor beschikbaar gesteld worden. De professionals zijn daarnaast positief over JPO en zien absoluut potentie in de opzet. Wat betreft de uitvoering hebben zij bijvoorbeeld weinig zicht op de workshops en training. Maar ook op de frequentie van het contact tussen JPO'er en student en de inhoud van het contact. De professionals stellen dat JPO nog nieuw is en hebben het idee dat veel werkgevers het programma nog niet kennen. Zij merken in ieder geval geen duidelijk effect in de relatie of contact met werkgevers of het aanbod van het aantal stageplekken.

4. In hoeverre is er sprake van tevredenheid van werkgevers over het werken met stagiaires. Is men geneigd om meer of eerder stageplaatsen aan te bieden? Hebben werkgevers verbeteringsuggesties?

Het gros van de geïnterviewde werkgevers had geen ervaring met JPO in de praktijk. Toch zien zij allen potentie in het project. Het kan de kwaliteit van de stage (in de vorm van beter functioneren van de stagiair) ten goede komen en het kan de werkgever tijd uit handen nemen. De werkgevers vinden het heel belangrijk dat de werkgever op de hoogte gesteld wordt als zij stagiairs in dienst hebben die JPO'er zijn of begeleid worden door een JPO'er. Dit onder meer omdat zij vinden dat als een stagiair als JPO'er optreedt hij/zij ook de tijd en de ruimte moet krijgen (binnen de stage) om goed te begeleiden. De werkgevers denken wisselend over het effect van JPO, zowel over het effect op het aanbod van stageplekken als de kwaliteit van de stagiairs. Meerdere werkgevers stellen dat het JPO-project weinig effect zou hebben op hun aanbod van stageplekken. Soms is er simpelweg geen ruimte voor meer stageplekken. Zij vinden dat JPO niet per se garantie biedt voor een goede stagiair, dat hangt van meerdere factoren af.

6.3 Beantwoording hoofdvraag

Wat zijn de belangrijkste voorwaarden voor de doelmatigheid van JPO? Onder welke voorwaarden draagt JPO het meest optimaal bij aan het verhogen van kansen op succesvolle stages van eerstejaars en meer in algemeen het succesvol doorlopen van een de opleiding?

De belangrijkste voorwaarden voor een succesvol JPO-project schuilen in de uitvoering. De belangrijkste voorwaarden komen daarom op conto van de onderwijsinstelling en de onderwijsprofessionals te liggen. Op basis van de analyse van de JPO-documentatie, de literatuurstudie, de interviews onder onderwijsprofessionals, de enquête die is uitgezet onder eerstejaars en JPO'ers en de interviews onder eerstejaars, JPO'ers en werkgevers lijken de volgende voorwaarden essentieel.

- *Inbedding van het JPO-project binnen het reguliere onderwijsprogramma.* Deze inbedding geeft de onderwijsprofessionals minder het idee dat zij alleen het project moeten “trekken” en geeft hen tevens meer structuur. Ook uit de literatuur blijkt dat een stevige en brede implementatie binnen een reguliere structuur een belangrijk onderdeel is van een project (Petit et al., 2013; Topping, 2005). Het helpt daarbij zeker als het management direct betrokken is bij het peer supportprogramma (Cartwright, 2005). ROC Midden Nederland (2016) geeft zelf aan dat ze bezig zijn met de borging van JPO waarbij de monitoring een onderdeel moet worden van de BPV- en loopbaanoriëntatie en -begeleidingslessen.
- *(Meer) regie op het project door de onderwijsinstelling niet alleen in het begin, maar ook gedurende de uitvoering ervan.* De studenten geven aan meer houvast en meer sturing nodig te hebben. Duidelijkheid en structuur wordt binnen de literatuur ook belangrijk geacht voor het succes van een mentorproject (Petit et al., 2013). Daarnaast wordt een duur van minimaal een jaar aanbevolen voor mentorondersteuning (Petit et al., 2013; Taouanza & Keuzenkamp, 2016). Binnen de context van JPO is dit echter niet mogelijk. Wel kan er vanuit de onderwijsinstelling meer gestuurd worden op het contact, zodat de studenten meer gestructureerd de gelegenheid krijgen om elkaar te leren kennen en de JPO'ers bijvoorbeeld handvaten aangedragen krijgen waarmee ze praktisch aan de slag kunnen. Meer sturing vanuit de onderwijsinstelling wordt daarom ook aanbevolen.

- *Het belang van een vertrouwensband tussen JPO'ers en eerstejaars* (Parker, Hall, & Kram, 2008; Topping, 2005; Van Yperen, Voogd, & Heesink, 2015; Vos, Pot, & Dotinga, 2013). Er is een relatie tussen het verloop van het project en de kwaliteit van de match. Een face-to-face contactmoment voor JPO'ers en eerstejaars bij het maken van de match is een eerste stap. Indien een JPO'er en eerstejaars gekoppeld zijn, geven beide aan dat ze toch graag hun JPO'er/eerstejaars gezien hadden. Als zij wel speeddates hebben gehad, stellen zij dat er meer tijd nodig is om elkaar te leren kennen. Zo kan er meer geïnvesteerd worden in de relatie tussen beide studenten, wat ook invloed uitoefent op het verder verloop van het project. In de evaluatie van ROC Midden Nederland wordt het belang van contact ook benadrukt: Het basis-contact van uitwisseling van beleving en informatie neemt de drempel weg voor het stellen van een de hulpvraag.
- *De motivatie van zowel de JPO'er als student dragen bij aan het succesvol verloop van het project.* In de gevallen dat er weinig contact was met student en JPO'er (en daardoor weinig hulp is verleend) ging het al mis met de match. Mogelijk kan een deel van de mismatch opgelost worden door JPO niet verplicht te stellen, maar vrijwillig te maken, zodat alleen gemotiveerde studenten deelnemen. In het Voortgangsrapport van ROC Midden Nederland (2016) komt de motivatie van eerstejaars studenten ook terug als belangrijk onderdeel van een succesvol contact. Vanuit de wetenschappelijke literatuur wordt ook benadrukt dat een goede match essentieel is voor een peer to peer-project (Petit et al., 2013; Taouanza & Keuzenkamp, 2016; Uytendinck, Lub, De Groot, & Sprinkhuizen, 2009).
- *Betrekken en informeren van werkgevers.* Werkgevers zien potentie in het project, vinden het interessant en willen de studenten hier graag de ruimte voor geven. Door het betrekken van de werkgevers zou JPO niet alleen grotere bekendheid krijgen, maar zouden studenten ook meer beweegruimte kunnen krijgen voor het uitvoeren van hun begeleidingstaken. In de evaluatie van ROC Midden Nederland wordt dit punt ook gesignaleerd. In het verslag wordt geopperd om een flyer over JPO te maken en werkgevers meer bij het project te betrekken. Dit komt overeen met de gesprekken die wij voor ons onderzoek hebben gevoerd met werkgevers.

6.4 Aanbevelingen

Derhalve bevelen wij op basis van het uitgevoerde onderzoek het volgende aan:

1. Bed het JPO-project beter in binnen het reguliere ROC-onderwijsprogramma.
2. Zorg voor meer regie vanuit de onderwijsinstelling op het JPO-project, niet alleen in het begin maar ook gedurende de gehele uitvoering.
3. Draag verder bij aan het opbouwen van de vertrouwensband tussen de JPO'ers en de eerstejaars.
4. Versterk de motivatie verder van zowel de JPO 'ers als van de studenten bij de uitvoering van JPO.
5. Betrek en informeer de werkgevers waar mogelijk.

7 Literatuur

- Aanpak Jeugdwerkloosheid (z.j.). *Pilot Junior Praktijk Opleiders (JPO)*. Verkregen op 8 maart 2017 van www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl
- Ansell, D. I., & Insley, S. E. (2013). Youth peer-to-peer support: A review of the literature.
- Cartwright, N. (2005). Setting up and sustaining peer support systems in a range of schools over 20 years. *Pastoral Care in Education*, 23 (2), 45-50.
- Hoorn, A. van der (2016). *Mijn maatje is een toffe peer*. Leiden: ROC Leiden.
- Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (2016). Job-monitor 2016. Verkregen op 8 maart 2017 van <http://www.jobmbo.nl/monitor/>
- Luigies, E. (2006). *Peer Support. Leerlingen ondersteunen elkaar binnen een nieuw didactisch concept*. 's-Hertogenbosch: CINOP.
- Meijer, J., Eck, E. van & Felix, C. (2008). *Leren met meer effect; rapportage van het onderzoek*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut.
- Parker, P., Hall, D. T., & Kram, K. E. (2008). Peer coaching: A relational process for accelerating career learning. *Academy of Management Learning & Education*, 7(4), 487-503.
- Petit, R., Thomsen, M., & Verheijen, E. (2013) *Support voor peer support? De opbrengsten van begeleiding door ouderejaarsstudenten in het mbo*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Plompen, S. (2016). *Peer support: Welke vormen zijn er?* Verkregen op 6 maart 2017 van www.vernieuwendewerwijs.nl
- ROC Midden Nederland (z.j.) *Aanvullende informatie Junior Praktijkopleiders*. Verkregen op 8 maart 2017 van www.discriminatie.nl
- ROC Midden Nederland (z.j.) *Uniek project stagebegeleiding*. Verkregen op 8 maart 2017 van www.rocmn.nl
- ROC Midden Nederland (2014). *Eindrapportage VSV project junior praktijkopleiders Amersfoort*.
- ROC Midden Nederland (2015). *Toolkit Junior Praktijkopleiders (JPO's). Intensieve stage voorbereiding en begeleiding N2 studenten met inzet JPO's*.
- ROC Midden Nederland (2016). VSV Rapportage december 2016 ROC MN Regio Utrecht.
- Taouanza, I, & Keuzenkamp, S. (2016). *Mentoring tegen jeugdwerkloosheid. Werkt deze aanpak bij migrantenjongeren?* Utrecht: Movisie.
- Topping, K. J. (2005) Trends in peer learning. *Educational Psychology*, 25(6), 631-645.
- Topping, K. J., & Ehly, S. W. (2001). Peer assisted learning: A framework for consultation. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 12(2), 113-132.
- Uyterlinde, M., Lub, V., de Groot, N., & Sprinkhuizen, A. (2009). *Meer dan een steuntje in de rug. Succesfactoren van coaching en mentoring onderzocht*. Utrecht: Movisie.
- Van Yperen, N. W., Voogd, M., & Heesink, J. A. M. (2015). Effectiviteit van supervisie en coaching: Bij wie, wanneer, en waarom? *Tijdschrift voor Begeleidingskunde*, 4(2), 2-12.
- Vos, M. (2014). *Verrijkende relaties. Een onderzoek naar de lange termijn effecten van jongerenmentoring en de verbinding met het bedrijfsleven*. Leeuwarden
- Vos, M., Pot, A. & Dotinga, H. (2013). *Met mentoring naar de TOP! Toekomst, ontwikkeling en perspectief. Evaluatieonderzoek Stimuleringsprogramma Mentorprojecten*. Groningen: Instituut voor integratie en sociale weerbaarheid.

8 Appendix

Bijlage 1 Enquête eerstejaars

-1	[LAUNCH]	Text Field
2	Welke opleiding volg je?	Open answer
3	Welk niveau MBO volg je?	Single
4	In welke leerjaar zit je nu?	Single
5	Ben je een...	Single
6	Hoe oud ben je?	Open answer
8	Wat vond je het meest interessant van de workshops (van Jared) voor het JPO project?	Open answer
9	Wat heb je vooral van de workshops voor het JPO project geleerd?	Open answer
10	Door de JPO workshops weet ik waar ik goed in ben.	Single
11	Door de JPO workshops weet ik welke kwaliteiten ik zoek bij een JPO begeleider.	Single
13	Door de JPO workshops weet ik beter wat voor stageplek ik wil.	Single
14	Door de JPO workshops weet ik beter hoe ik een stageplek kan zoeken.	Single
15	Door de JPO workshops weet ik beter hoe ik een sollicitatiegesprek moet voeren.	Single
16	Door de JPO workshops weet ik beter hoe ik me moet gedragen binnen een stagebedrijf.	Single
17	Door de JPO workshops voel ik me beter voorbereid op m'n stage.	Single
18	Welk cijfer zou je de JPO workshops geven?	Single
19	Wat kan er verbeterd worden aan de workshops voor het JPO project?	Open answer
20	Wat vond je van de speeddates met de JPO'ers?	Open answer
22_1	Wat heb je gedaan om een stageplek te zoeken? (meerdere antwoorden mogelijk) (Langsgegaan bij bedrijven)	Multiple
22_2	Wat heb je gedaan om een stageplek te zoeken? (meerdere antwoorden mogelijk) (Brieven geschreven)	Multiple

22_3	Wat heb je gedaan om een stageplek te zoeken? (meerdere antwoorden mogelijk) (Gezocht op internet (bijv. stagemarkt.nl))	Multiple
22_4	Wat heb je gedaan om een stageplek te zoeken? (meerdere antwoorden mogelijk) (Hulp gevraagd aan mijn BPV docent/mentor/loopbaandocent)	Multiple
22_5	Wat heb je gedaan om een stageplek te zoeken? (meerdere antwoorden mogelijk) (Hulp gevraagd aan mijn JPO'er)	Multiple
22_6	Wat heb je gedaan om een stageplek te zoeken? (meerdere antwoorden mogelijk) (Rondgevraagd bij mijn familie en bekenden)	Multiple
22_7	Wat heb je gedaan om een stageplek te zoeken? (meerdere antwoorden mogelijk) (Anders, namelijk...)	Multiple
23	Hoeveel sollicitatiebrieven heb je geschreven voordat je een stageplek hebt gevonden?	Single
24	Heeft je JPO'er je hierbij geholpen?	Single
25	Zo ja, op welke manier?	Open answer
26	Hoe vaak ben je op gesprek geweest voordat je een stageplek hebt gevonden?	Single
27	Heeft je JPO'er je hierbij geholpen?	Single
28	Zo ja, op welke manier?	Open answer
29	Hoe heb je je stageplek gevonden?	Single
30	Hoe groot was het bedrijf waar je stage liep?	Single
31	Kende je het bedrijf al voor je stage?	Single
32	Vind je dat je stageplek goed aansluit bij je studie?	Single
33	Denk je dat deze stage de kans op een baan na je studie vergroot heeft?	Single
34	Ben je tevreden over de begeleiding vanuit het stagebedrijf?	Single
35	Waarom?	Open answer
36	Ben je tevreden over de werkzaamheden tijdens je stage?	Single
37	Waarom?	Open answer

38	Welk cijfer zou je je stage geven?	Single
40	Heb je een goede match met je JPO'er?	Single
41	Waarom?	Open answer
42	Hoe vaak had je contact met je JPO'er <u>VOOR</u> dat je op stage ging?	Single
43_1	Hoe had je meestal contact met je JPO'er? (meerdere antwoorden mogelijk) (WhatsApp)	Multiple
43_2	Hoe had je meestal contact met je JPO'er? (meerdere antwoorden mogelijk) (Via e-mail)	Multiple
43_3	Hoe had je meestal contact met je JPO'er? (meerdere antwoorden mogelijk) (Persoonlijk)	Multiple
43_4	Hoe had je meestal contact met je JPO'er? (meerdere antwoorden mogelijk) (Op school)	Multiple
43_5	Hoe had je meestal contact met je JPO'er? (meerdere antwoorden mogelijk) (Persoonlijk, buiten school)	Multiple
44	Hoe vaak had je contact met jouw JPO'er <U>TIJDENS</u> je stage?	Single
45	Mijn JPO'er was altijd goed bereikbaar.	Single
46	Ik vond het fijn om begeleid te worden door een JPO'er.	Single
47	Ik kon bij mijn JPO'er terecht als ik problemen had tijdens mijn stage.	Single
48	Ik voelde me zeker tijdens mijn stage doordat ik mijn JPO'er vragen kon stellen.	Single
49	Ik heb het idee dat ik mijn stage beter heb doorlopen dankzij mijn JPO'er.	Single
50	Ik voel me door de hulp van de JPO'er meer thuis op school.	Single
51	Mijn JPO'er heeft me tips gegeven over hoe ik me het beste kan gedragen binnen een bedrijf.	Single
52	Door mijn JPO'er bleef ik gemotiveerd om mijn stage af te maken.	Single
53	Ik zou andere studenten aanraden om mee te doen met het JPO traject.	Single
54	Ik wil zelf ook graag JPO'er worden als ik verder ben in mijn opleiding.	Single
55	Voor wat voor vragen heb je contact opgenomen met je JPO'er?	Open answer
56	Welk cijfer zou je de hulp van je JPO'er geven?	Single
57	Wat kan er verbeterd worden aan het JPO project?	Open answer
58	Heb je nog opmerkingen over de vragenlijst en/of het onderzoek?	Open answer

Bijlage 2 Enquête JPO'ers

-1	[LAUNCH]	Text Field
2	Welke opleiding volg je?	Open answer
3	Welk niveau MBO volg je?	Single
4	In welke leerjaar zit je nu?	Single
5	Ben je...	Single
6	Hoe oud ben je?	Open answer
8	Wat is, volgens jou, de belangrijkste taak van een JPO'er?	Open answer
9	Waarom ben je JPO'er geworden?	Open answer
10	Wat vond je het meest interessant van de workshops (van Jared) voor het JPO project?	Open answer
11	Wat heb je vooral geleerd van de workshops (van Jared)?	Open answer
12	Door de workshops weet ik waar ik goed in ben.	Single
13	Door de JPO workshops weet ik hoe ik een stagiair kan helpen bij het zoeken naar een stageplek.	Single
14	Door de JPO workshop weet ik hoe ik een stagiair kan begeleiden.	Single
15	Door de JPO workshops weet ik hoe ik zelf kan netwerken voor een stage of een baan.	Single
16	Door de JPO workshops weet ik hoe ik een stagiair kan helpen om te netwerken voor een stage.	Single
17	Door de JPO workshops weet ik welke kwaliteiten ik heb als begeleider.	Single
18	Welk cijfer zou je aan de workshops voor het JPO project geven?	Single
19	Wat kan er verbeterd worden aan de JPO workshops?	Open answer
21	Door de JPO training weet ik welke vragen ik moet stellen om te weten of een stagiair problemen heeft op stage.	Single
22	Door de JPO training heb ik leren nadenken over oplossingen voor problemen op werk.	Single
23	Door de JPO training is het voor mij duidelijk wat de rol van een JPO'er is.	Single
24	Door de JPO training heb ik meer kans op een baan.	Single
25	Waarom?	Open answer
26	De JPO training was leerzaam voor mijn toekomstige baan als werknemer of leidinggevende.	Single
27	Welk cijfer zou je aan de training Junior Praktijkopleider (JPO) geven?	Single
28	Wat kan er verbeterd worden aan de JPO training?	Open answer

30	Wat vond je van de speed date?	Open answer
31	Was je goed voorbereid op de speeddates?	Open answer
32	Heb je een goede match met je stagiair?	Single
33	Waarom?	Open answer
34_1	Hoe had je meestal contact met de stagiair? (meerdere antwoorden mogelijk) (WhatsApp)	Multiple
34_2	Hoe had je meestal contact met de stagiair? (meerdere antwoorden mogelijk) (Via e-mail)	Multiple
34_3	Hoe had je meestal contact met de stagiair? (meerdere antwoorden mogelijk) (Persoonlijk)	Multiple
34_4	Hoe had je meestal contact met de stagiair? (meerdere antwoorden mogelijk) (Op school)	Multiple
34_5	Hoe had je meestal contact met de stagiair? (meerdere antwoorden mogelijk) (Persoonlijk, buiten school)	Multiple
35	Hoe vaak had je contact met je stagiair <u>VOOR</u> zijn/haar stage?	Single
36	Heb je de stagiair geholpen bij het zoeken naar een stageplek?	Single
37	Zo ja, hoe heb je dat gedaan?	Open answer
38	Heb je de stagiair geholpen bij het solliciteren naar een stageplek?	Single
39	Zo ja, hoe heb je dat gedaan?	Open answer
40	Wat voor onderwerpen vond je belangrijk om met je stagiair te bespreken?	Open answer
41	Hoe vaak had je contact met jouw stagiair <u>TIJDENS</u> zijn/haar stage?	Single
42	Voor wat voor vragen heeft de stagiair contact met je opgenomen?	Open answer
43	Ik vond het leerzaam om een stagiair te begeleiden.	Single
44	Ik heb de stagiair tips gegeven over welke houding hij/zij kan aannemen binnen een bedrijf.	Single
45	Ik voel me door het JPO traject meer betrokken bij school.	Single
46	Ik zou andere studenten aanraden om mee te doen met het JPO traject.	Single
47	Mijn stagiair heeft contact met me opgenomen over problemen op zijn/haar stage.	Single
48	Wat heb je vervolgens gedaan?	Open answer
49	Welk cijfer zou je het JPO traject geven?	Open answer
50	Wat kan er verbeterd worden aan het JPO traject?	Single
51	Heb je nog opmerkingen over de vragenlijst en/of het onderzoek?	Open answer

Bijlage 3 Topiclist interviews eerstejaars

1. Sollicitaties

Hoeveel sollicitatiebrieven heb je gestuurd? Hoeveel gesprekken heb je gehad? Hoe lang duurde het voordat je een stage hebt gevonden?

Op wat voor manier heeft jouw JPO'er jou geholpen bij sollicitaties?

Voorleggen uit enquête:

- Meeste studenten gaan bij bedrijven langs
- Schrijven 1 tot 5 brieven (JPO helpt hierbij doorgaans niet)
- Gaan 1 tot 5 keer op solli-gesprek (JPO helpt hier doorgaans niet bij)
- Lopen stage bij een klein bedrijf, 3 tot 10 medewerkers
- Kende het bedrijf al voor stage

2. Workshops

Wat vond je ervan? Wat heb je geleerd? Was het een aanvulling op de reguliere stagebegeleiding? Wat kan beter?

Voorleggen uit de enquête:

Studenten geven vooral aan meer geleerd te hebben over:

- Hoe ze een stageplek moeten zoeken
- Hoe ze een sollicitatiegesprek moeten voeren
- Hoe ze zich moeten gedragen op hun stageplek

Studenten geven aan minder geleerd te hebben over:

- Weten waar ze goed in zijn
- Weten welke stageplek ze willen

Herken je dit? Ben je het hiermee eens?

3. Speeddates

Wat vond je ervan? Wat kan beter? Is er een goede match ontstaan? Kon je goed met jouw JPO'er opschieten?

Voorleggen uit de enquête:

Studenten zijn verdeeld over een “goede match”. Groot deel zegt “nee”. Groot deel zegt “een beetje”.

Waarom “een beetje goede match”?

4. Contact met JPO'er voor stage

Hoe vaak had je contact met je JPO'er? Waarover? Hoe verliep het contact? Goed/niet goed? Was er genoeg contact? Waren dit andere vragen die je zou stellen/gesteld hebt aan je BPV'er/stagebegeleider?

Voorleggen uit enquête:

- De meeste studenten hadden alleen tijdens de speeddate contact met een hun JPO'er (voor stage)
- Meeste studenten hadden contact via whatsapp
- Meeste studenten hadden tijdens hun stage geen contact met hun JPO'er
- Deel geen problemen gehad op stage, deel zegt een beetje terecht te kunnen bij JPO'er met problemen

Waarom zo weinig contact?

Zou het helpen als er op andere manieren contact wordt gelegd? Naast whatsapp?

Waarom denk je dat studenten aangeven een beetje terecht te kunnen bij hun JPO'er met eventuele problemen?

5. Resultaat

Wat heeft de ondersteuning van JPO jou opgeleverd? Wat zou er beter kunnen bij JPO? Waarom?

Voorleggen uit enquête:

- Klein deel voelt zich zekerder omdat ze aan JPO vragen kunnen stellen (14 %), groot deel geen mening 36 %
- Meeste studenten vinden niet dat ze stage beter hebben doorlopen door JPO
- Klein deel voelt zich door JPO meer thuis op school (21 %), groter deel geen mening 43 %
- Gemengd beeld over tips over gedragen op stage. 50/50 met eens en geen mening
- Meeste studenten zeggen door JPO niet extra gemotiveerd te zijn om stage af te maken
- Meeste studenten hebben geen mening over het aanraden van JPO aan andere studenten
- Meeste studenten geven aan zelf geen JPO te worden
- Meeste studenten geven JPO'er een 7 als cijfer
- Meeste studenten noemen geen concrete verbeterpunten. De studenten die het wel doen hebben het over eerder en vaker contact.

Per stelling doorlopen en vragen of ze zich in dit beeld herkennen en ook zo hebben ervaren. Dan doorvragen.

Bijlage 4 Topiclijst interviews JPO'ers

1. Waarom ben je JPO'er geworden? Wat zie je als de belangrijkste taak van een JPO'er?

Voorleggen uit enquête:

Studenten zeggen voornamelijk dat ze JPO'er zijn geworden omdat ze graag mensen willen helpen of dat het goed staat op hun CV. Sommige zeggen dat ze zelf geen goede begeleiding hebben gehad, en daarom willen helpen.

2. Workshops Wat vond je ervan? Wat heb je geleerd? Wat zou beter kunnen?

Voorleggen uit de enquête:

Studenten geven aan dat ze enerzijds zelf dingen hebben geleerd: waar ze goed in zijn, hoe ze moeten begeleiden en hoe ze moeten netwerken.

Tegelijkertijd hebben ze ook geleerd hoe ze iets over kunnen brengen op anderen, bijvoorbeeld het netwerken. Ook geven ze aan geleerd te hebben hoe ze een student moeten helpen bij het zoeken naar een stage.

3. JPO-training Wat vond je ervan? Wat heb je geleerd? Wat zou beter kunnen?

Voorleggen uit de enquête:

- De meeste studenten zeggen dat ze geleerd hebben hoe ze vragen moeten stellen om achter problemen te komen die hun student mogelijk kan hebben. Ook hebben ze geleerd na te denken over eventuele oplossingen.
- De meeste studenten zeggen dat de training leerzaam voor ze was voor hun toekomstige baan, maar ze zijn er niet helemaal uit of het ook hun kansen op de arbeidsmarkt verhoogt. Een deel denkt van wel, een deel heeft daar geen mening over.

4. Speeddates. Wat vond je ervan? Wat kan beter? Is er een goede match ontstaan? Kon je goed met jouw student opschieten?

Voorleggen uit de enquête:

- Een deel van de studenten heeft geen speeddate gehad, anderen vonden het te kort.

- Voor een deel van de studenten kwam de speeddates onverwachts, een ander deel zegt hierop voorbereid te zijn via de workshop en/of training.
- De meeste studenten zeggen dat ze een beetje een goede match hadden met hun student. Dat komt voornamelijk omdat ze weinig contact hebben gehad, maar ook omdat berichten van de JPO'er (via whatsapp) genegeerd worden.

5. Contact met de student. Hoe vaak had je contact met je JPO'er? Waarover? Hoe verliep het contact? Goed/niet goed? Was er genoeg contact?

Voorleggen uit enquête:

- In het algemeen zeggen JPO'ers weinig contact te hebben gehad met hun student. Sommige geven aan dat ze alleen bij de speeddates contact hebben gehad. De studenten stellen ook geen vragen.
- Hierdoor hebben de JPO'ers over het algemeen niet geholpen of niet kunnen helpen bij het zoeken naar een stage of met solliciteren.

6. Resultaat/JPO Algemeen. Wat heeft JPO jou opgeleverd? Wat zou er beter kunnen bij JPO? Waarom?

Voorleggen uit enquête:

- De meeste studenten geven aan zich door JPO meer betrokken te voelen bij school.
- De meeste studenten zouden anderen ook aanraden om JPO'er te worden.
- Studenten zeggen dat een verbeterpunt van JPO is om meer en beter contact te hebben met de student. Ook vinden ze dat de school meer uitleg over JPO had kunnen geven vooraf, een betere introductie.

Bijlage 5 Topiclijst interviews met onderwijsprofessionals

Achtergrondinformatie

1. Wat is uw functie binnen het ROC?
2. Hoe lang werkt u voor ROC Midden-Nederland?
3. Bent u direct betrokken bij het JPO-traject? Zo ja, hoe?

Proces

1. In hoeverre heeft u zicht op de workshops van de stagiairs (die door een JPO'er begeleid worden)? Hoe verliep dat naar uw mening?
2. In hoeverre heeft u zicht op de workshops van de JPO'ers? Hoe verliep dat naar uw mening?
3. In hoeverre heeft u zicht op de training van de JPO'ers? Hoe verliep dat naar uw mening?
4. In hoeverre heeft u zicht op de match die gemaakt wordt tussen JPO'er en student? Hoe verliep dat naar uw mening?
5. In hoeverre heeft u zicht op de mate waarin JPO'er en studenten contact hadden voor en tijdens de stageperiode? Hoe verliep dat naar uw mening?
6. In hoeverre heeft u zicht op de inhoud van het contact tussen JPO'er en studenten (waar hadden ze het over)? Zijn dit onderwerpen die u had verwacht? Of juist niet? Waarom wel/ waarom niet?

Resultaten

Individueel, JPO'er

1. Heeft u het idee dat JPO'ers ervaring opdoen die zij ook kunnen toepassen in hun toekomstige baan? Zo ja, welke en hoe?
2. Heeft u in de indruk dat werkgevers eerder een student zullen aannemen die als JPO'er heeft opgetreden? Zijn werkgevers bekend met de functie van JPO'er?
3. Heeft u het idee dat JPO'ers zelf de waarde van hun ervaring als JPO'er goed inschatten en waarderen?

Individueel, studenten

1. Een belangrijk doel van JPO is dat studenten hun stage succesvol doorlopen. Heeft u het idee dat de steun van een JPO'er daaraan bijdraagt? Waarom wel/ waarom niet, en hoe?
2. Onderdeel hiervan is dat studenten meer zicht krijgen op hun eigen talenten en competenties. Heeft u het idee dat een JPO'er daaraan bijdraagt? Waarom niet/ waarom wel? En hoe?
3. JPO zou er ook voor kunnen zorgen dat studenten zich zelfverzekerder voelen, voor en tijdens hun stage. Heeft u het idee dat een JPO'er daaraan bijdraagt? Waarom niet/waarom wel? En hoe?
4. Heeft u het idee dat de studenten de steun van een JPO'er op waarde schatten?
5. Het valt voor te stellen dat studenten deze extra hulp een beetje onzin vinden en afbreuk doen aan hun zelfredzaamheid en het vertrouwen van de school daarin ("Ik kan het zelf wel"), heeft u het idee dat die gedachten leven?

Collectief, school en werkgevers

1. Het idee van JPO is ook de JPO'ers de BPV-coördinatoren ontlasten. Zij nemen een deel van de begeleiding en steun over. Heeft u het idee dat dit ook de ervaring in de praktijk is?
2. Heeft u de indruk dat werkgevers over het algemeen tevreden zijn over studenten die een JPO'er hebben?
3. Zijn de werkgevers naar uw indruk meer tevreden over een student met een JPO'er dan een student zonder JPO'er? Zo ja, wat merken zij ervan? Zo niet, waarom niet?
4. Misschien is het nog te vroeg om hier iets over te zeggen, maar op langere termijn zou JPO (naar tevredenheid van de werkgevers) ook kunnen zorgen voor een betere samenwerking tussen school en de werkgevers en een toename van stageplekken. Binnen dit idee wordt JPO gezien als kwaliteitsverbetering. Hoe denkt u hierover?

Algemeen

1. Het is bekend dat jongeren met een niet-westerse achtergrond meer moeite moeten doen in het mbo om een stage te vinden (zoeken langer, solliciteren vaker). Merken jullie dat ook op jullie school? Waarom wel/waarom niet? Bij welke groepen? Zo ja, doen jullie daar nog specifiek iets mee?
2. Heeft u het idee dat een project zoals JPO juist voor deze groep voordelig zal uitpakken? Waarom wel/waarom niet?
3. Heeft u het idee dat er naast JPO nog een aanvullende actie nodig zal zijn om studenten met een niet-westerse achtergrond makkelijker aan een stage te helpen? Waarom wel/waarom niet? En hoe?
4. Wat zijn de sterke punten van JPO op dit moment? Wat gaat nu al heel goed, in uw beleving?
5. Aan welke punten moet er nog gewerkt worden binnen het JPO-traject? Wat zijn de verbeterpunten?
6. Zou u er een voorstander van zijn om JPO uit te rollen naar alle opleidingen? Waarom wel/ waarom niet?
7. Welke tips zou u andere scholen meegeven die willen starten met een JPO-project?

Bijlage 6 Overzicht geïnterviewde onderwijsprofessionals

	Naam	Functie	Opleidingsrichting
1.	Rogier Huijsen	Docent loopbaanleren/loopbaan-begeleider JPO's	Automotive
2.	Marlies Manten	Docent loopbaanleren/loopbaan-begeleider/mentor niveau 2	Automotive
3.	Dick Koerselmans	Afdelingsmanager	Automotive
4.	Asli Bedirhanoglu	Docent loopbaanleren/loopbaan-begeleider/mentor JPO's en eerste-jaars	Bouw & Interieur
5.	Dorien Butter	Afdelingsmanager	Bouw & Interieur
6.	Salpi Takisian	Docent loopbaanleren JPO's /niveau 2	Business & Administration
7.	Sanae Boukarfada	Docent loopbaanleren/loopbaan-begeleider niveau 2	Business & Administration
8.	Monique Koebrugge	BPV coordinator	Business & Administration

Bijlage 7 Topiclist interviews werkgevers

Wat merkt de werkgever van JPO

- 1.a. Heeft u gemerkt dat de stagiair tijdens haar/zijn stage begeleid werd door een oudere jaars student van dezelfde opleiding? De ouderejaars helpt de stagiair via what's app met zijn/haar stage. Zo ja, hoe?
- 1.b. Zo nee, uw student heeft meegedaan aan junior praktijkopleider (JPO) project. Heeft u wel eens gehoord over het JPO-project? Heeft uw stagiair erover verteld of heeft u er iets van gemerkt? Wat voor indruk heeft u ervan?
- 2.a. Een doel van JPO is dat stagiairs zich bewuster zijn van hun houding en hoe ze zich moeten gedragen op hun stage. Heeft u dat gemerkt?

Als u wist van het JPO project, denkt u dan dat het tot verandering kan leiden in de houding en het gedrag van eerstejaars stagiairs? Wat moet, volgens u, een JPO'er doen of zeggen tegen een eerstejaars stagiair?

- 2.b. Ook al wist u niet van het JPO project wil ik u vragen of u verandering heeft gemerkt in de houding van stagiairs op stage de afgelopen jaren. Zijn ze zich meer bewust van (de effecten van) hun gedrag?

Als u stilstaat bij wat een JPO doet, denkt u dan dat het tot verandering kan leiden in de houding en het gedrag van eerstejaars stagiairs? Wat moet een JPO'er, volgens u, doen of zeggen tegen een eerstejaars stagiair?

- 3.a. Het idee van dit JPO-programma is onder andere dat studenten zelfverzekerder hun stageperiode in gaan. Merkt u verandering in het zelfvertrouwen van stagiairs? Waaraan merkt u dat?
4. Ook wil het JPO-project studenten meer bewust maken van hun competenties en kwaliteiten. Heeft u bijvoorbeeld het idee dat de stagiair(s) van nu beter weten wat ze (aan)kunnen?
5. In het algemeen, heeft u een verschil opgemerkt tussen de huidige of meest recente student vergeleken met stagiairs van een paar jaar geleden? Zo ja, op welke manier?
6. Ouderejaars studenten zouden de eerstejaars/stagiairs die ze begeleiden kunnen introduceren bij een leerwerkbedrijf waar ze zelf stage hebben gelopen. Hoe denk u hierover? Denkt u dat dit de kansen voor eerstejaars op een stage zou vergroten?

7. Het junior praktijkleider (JPO)-project heeft twee doelen. Het eerste streven is ook om de kwaliteit van de stagiair en de stage te verbeteren, waardoor er minder uitval voorkomt en meer studenten hun opleiding afronden. Wat is uw mening daarover?
8. Een tweede doel is om stageplekken te behouden en nieuwe plekken te verwerven. Denk u dat het junior praktijkleider (JPO)-project daaraan kan bijdragen? Op welke manier?

Algemene aandachtspunten van het JPO-programma

9. Waar let u op bij het selecteren van stagiairs? Welke kwaliteiten en eigenschappen bent u naar op zoek?
10. Onder welke voorwaarden wordt een stage als positief beoordeeld? Wat moet een stagiair gedaan hebben of kunnen, wil diegene als een goede stagiair bestempeld worden?
11. Hoe vaak komt het voor dat een stage niet, of niet succesvol wordt afgerond? Wat zijn daar veelvoorkomende redenen voor?
12. *Indien nodig, meer informatie geven over het JPO-project en wat de rol van een JPO'er is.* Zijn er knelpunten die u regelmatig tegenkomt bij sollicitaties van stagiairs waar het junior-praktijkleider (JPO)-programma iets in zouden kunnen betekenen?
13. *Indien nodig, meer informatie geven over het JPO-project en wat de rol van een JPO'er is.* Zijn er knelpunten die u regelmatig tegenkomt gedurende de stage van een stagiair waar het JPO-programma iets in zou kunnen betekenen?

Conclusie en toekomst

14. *(Binnen het junior praktijkleider (JPO)-project begeleiden ouderejaars studenten van dezelfde opleiding jongerejaar studenten. De ouderejaars hebben natuurlijk ervaring met stages en kunnen makkelijk via what's app vragen gesteld worden).* Wat vindt u belangrijk in een programma zoals het JPO-project? Waar moet volgens u op ingezet worden?
15. Zou u andere scholen ook aanbevelen om zo'n programma op te starten? Waarom wel/waarom niet?

Bijlage 8 Overzicht interviews werkgevers

Bedrijf	Branche/Opleidingsrichting	Interview gehouden in:
Ikea Utrecht	Business & Administration	Juni
Hema Overvecht	Business & Administration	Juni
Meridiaan College Centraal Bureau ICT	ICT	Juni
Ifactory OnDemand Group	ICT	Juli
Autocentrum Stekelenburg Nieuwegein	Automotive	Juli
Bilthoven Bouwbedrijf Larenstijn	Bouw en interieur	Juli

Bijlage 9 Aanvullende tabellen uit enquête eerstejaars

Tabel 1: Eerstejaars over de workshops

Stelling	Hele- maal mee eens	Mee eens	Geen mening	Mee oneens	Hele- maal mee oneens
Door de workshops weet ik waar ik goed in ben.	15,8 %	42,1 %	42,1 %	0 %	0 %
Door de workshops weet ik welke kwaliteiten ik zoek bij een JPO-begeleider.	10,5 %	36,8 %	47,4 %	5,3 %	0 %
Door de workshops weet ik beter wat voor stageplek ik wil.	15,8 %	21,1 %	42,1 %	15,8 %	5,3 %
Door de workshops weet ik beter hoe ik een stageplek moet zoeken.	10,5 %	57,9 %	21,1 %	0 %	10,5 %
Door de workshops weet ik beter hoe ik een sollicitatiegesprek moet voeren.	31,6 %	26,3 %	26,3 %	10,5 %	5,3 %
Door de workshops weet ik beter hoe ik mij moet gedragen binnen een stagebedrijf.	31,6 %	31,6 %	15,8 %	5,3 %	15,8 %
Door de workshops voel ik mij beter voorbereid op mijn stage.	15,8 %	42,1 %	31,6 %	5,3 %	5,3 %

Tabel 2: Eerstejaars over hulp JPO'er tijdens de stage

Stelling	Hele- maal mee eens	Mee eens	Geen mening	Mee oneens	Hele- maal mee oneens
Ik voelde me zeker tijdens mijn stage doordat ik mijn JPO'er vragen kon stellen	15,8 %	15,8 %	36,8 %	10,5 %	21,1 %
Mijn JPO'er heeft mij tips gegeven over hoe ik mij het beste kan gedragen binnen een bedrijf	5,3 %	36,8 %	31,6 %	0 %	26,3 %
Ik heb het idee dat ik mijn stage beter heb doorlopen dankzij mijn JPO'er	5,3 %	10,5 %	42,1 %	21,1 %	21,1 %
Door mijn JPO'er bleef ik gemotiveerd om mijn stage af te maken	5,3 %	15,8 %	36,8 %	5,3 %	36,8 %
Ik voel mij door de hulp van de JPO'er meer thuis op school	5,3 %	21,1 %	42,1 %	15,8 %	15,8 %

Bijlage 10 Aanvullende tabellen uit enquête JPO'ers

Tabel 3: JPO'ers over de workshops

Stelling	Helemaal mee eens	Mee eens	Geen mening	Mee oneens	Helemaal mee oneens
Door de workshops weet ik waar ik goed in ben.	5 %	55 %	30 %	10 %	0 %
Door de workshops weet ik hoe ik een stagiair kan helpen bij het vinden van een stageplek.	15 %	50 %	20 %	15 %	0 %
Door de workshop weet ik hoe ik een stagiair kan begeleiden	20 %	80 %	0 %	0 %	0 %
Door de workshops weet ik hoe ik zelf kan netwerken voor een stage of een baan.	5 %	60 %	25 %	5 %	5 %
Door de workshops weet ik hoe ik een stagiair kan helpen om te netwerken voor een stage.	10 %	60 %	15 %	10 %	5 %
Door de workshops weet ik welke kwaliteiten ik heb als begeleider	20 %	60 %	20 %	0 %	0 %
Door de workshops voel ik mij beter voorbereid op mijn stage.	15,8 %	42,1 %	31,6 %	5,3 %	5,3 %

Tabel 4: JPO'ers over de JPO-training

Stelling	Helemaal mee eens	Mee eens	Geen mening	Mee oneens	Helemaal mee oneens
Door de training weet ik welke vragen ik moet stellen om te weten of een stagiair problemen heeft op stage.	10 %	85 %	5 %	0 %	0 %
Door de training heb ik leren nadenken over oplossingen voor problemen op werk.	10 %	65 %	20 %	5 %	0 %
Door de training is het voor mij duidelijk wat de rol van een JPO'er is.	35 %	60 %	5 %	0 %	0 %
Door de training heb ik meer kans op een baan.	10 %	45 %	40 %	0 %	5 %
De training was leerzaam voor mijn toekomstige baan als werknemer of leidinggevende.	20 %	60 %	10 %	5 %	5 %

Bijlage 11 Evaluatie van het Junior Praktijkopleider project

ROC Midden Nederland heeft zelf een evaluatie uitgevoerd naar het de Junior-Praktijkopleider methodiek over periode dat het in 2014 uitgevoerd is (ROC Midden Nederland, 2014).

Als aantoonbare resultaten van de JPO-methodiek worden benoemd:

- door het programma Intensieve stage voorbereiding zijn de competenties van niveau 2 studenten vergroot en is hun zelfvertrouwen toegenomen waardoor zij succesvol hun stageperiode doorlopen;
- omdat via social media de Junior Praktijk Opleiders vrijwel permanent bereikbaarheid waren, kon snel worden ingegrepen als zich problemen voordeden tijdens een stage;
- de bijzondere aandacht speciaal voor hen heeft de motivatie om de opleiding verder af te maken bij veel studenten doen toenemen;
- daardoor is de uitval van niveau 2 studenten aantoonbaar met 10-15% verminderd;
- bij niveau 3 en 4 studenten zijn door deelname aan het project het zelfbewustzijn, motivatie, competenties en praktijkervaring verbreed;
- door hun certificering en ervaring als Junior Praktijk Opleider is hun kans op een betaalde baan na de opleiding aantoonbaar toegenomen;
- alle deelnemers hebben hun netwerk verbreed;
- door de informatie over de nieuwe methodiek en de bijzondere prestatie die JPO's verrichten is het contact tussen de opleiding en de praktijkopleiders binnen de stagebedrijven.

Voortgangsrapport VSV ROC midden-NL

Een slag is gemaakt in de borging van het JPO concept in 2016-2017 door per opleiding een projectcoördinator aan te stellen voor de planning en organisatie van het workshopprogramma (roosters, programmering, keuze van de deelnemende samenge-

stelde groepen of klassen) en alle bijkomende praktische zaken. De projectcoördinator organiseert de speeddates, maakt de matches JPO-stagiair en monitort begeleiding in de loblessen. De projectleider van het praktijkopleiderproject JPO voorziet nog in de werving en het verwerven van het commitment van de gekozen groepen, en monitort het project. De projectcoördinator van de opleiding is lobbdocent van minstens een van de groepen maar bij voorkeur van zowel de deelnemende JPO als eerstejaarsgroep. Dit intensiveert de monitoring en blijkt rechtstreeks van invloed op het basiscontact en daarmee op het effect van de extra hulp of begeleiding die de JPO biedt aan zijn stagiair.

Met ingang van schooljaar 2017-2018 hebben twee Colleges het Junior Praktijkopleidersproject opgenomen in het curriculum en treffen twee daarvoor de voorbereidingen: respect. : Bouw & Interieur College, Business & Administration college, ICT college, en Automotive College

Wanneer voor de bedrijven zichtbaar wordt dat hun eerstejaars stagiair extra hulp krijgt van een JPO op afstand of dat hun niveau 4 stagiair een Junior praktijkopleider is, tonen zij meteen belangstelling, en tonen direct commitment om de uitvoering van het JPO traject te laten plaatsvinden in de eigen stagecontext, mits de kerntaken en uitvoering van de werkprocessen niet in het nauw komen. Zij zien het absolute voordeel van een niveau 4 student die verantwoordelijkheid toont en oefent, en de behoefte aan bevestiging van een eerstejaars waarbij de onzekerheid en gebrek aan beroepshouding kan worden weggenomen. Wel met in 2017-2018 worden ingezet op het meer zichtbaar maken bij bedrijven zodat zij op de hoogte zijn. Te vaak zijn bedrijven nog niet op de hoogte. Daarvoor moet een flyer gemaakt, moeten stagebegeleiders van de opleiding worden geïnformeerd en regelmatig gebriefd en moet het bedrijf worden betrokken bij speciale opdrachten die de eerstejaars maakt voor de JPO of tbv het JPO traject.

Voor het draagvlak in een team is het nodig dat project- leider en coördinatoren regelmatig naar het team terugkoppelen over de voortgang van het traject. Dat is gebeurd in 2016-2017. Voor de opname in het Curriculum dient een team wel eerst een visie te formuleren op peersupport: bijvoorbeeld dat peersupport eraan bijdraagt dat de

student zelf mede zijn onderwijs vorm geeft en in een andere positie komt te staan in het onderwijs, nl met gebruikmaking van zijn eigen verantwoordelijkheid nu en als toekomstige leidinggevende in het geval van de JPO, en verantwoordelijkheid nemend voor het eigen leerproces door actief een beroepsvoorbereidende relatie aan te gaan met een leeftijdsgenoot van dezelfde opleiding als eerstejaars stagiair.

Evaluatie Contact JPO – stagiair: kwaliteit en monitoring:

- Door bij de wat houding en motivatie betreft kwetsbare (Handel) niveau 2 groepen te kiezen voor zorgklassen die gescreend worden en door de niveau 2 studenten te adviseren gebruik te maken van een JPO (B&I), is de motivatie van de niveau 2 of eerstejaars stagiair in mindere mate de zwakke schakel in een succesvol contact. Tegelijkertijd biedt de uitbreiding tot JPO+ met een grotere diversiteit aan taken de ouderejaars meer mogelijkheid grip te krijgen op het contact. De voorwaarden voor een succesvolle match zijn zo meer doelmatig.
- De hulp bij het zoeken naar stage is vast onderdeel geworden van het JPO+ pakket. Met name de focus op vraag en aanbod van stage uit eigen netwerk van JPO en stagiair is een belangrijke aanvulling gebleken bij de zoektocht naar een stageplaats.
- Door de monitoring van het contact JPO-stagiair structureel op te nemen in zowel de voorbereidende BPV lessen als de lob lessen tijdens de stage, en daarvoor een programma te maken m.b.v. de expertise van de lob docenten (Handel en ICT), bestaat er veel meer zicht op de begeleiding; op de aard en het effect. Het is een belangrijk instrument om te kunnen sturen op de frequentie en de kwaliteit van het contact tussen JPO+ en stagiair.
- Speeddates kunnen niet vervangen worden door studieloopbaanadviezen als basis voor de matches JPO-stagiair. Ze zijn onmisbaar voor de eerste kennismaking en geven de eerstejaars de erkenning dat zij voor een deel zelf hun JPO kiezen (uit de top 4 JPO's van de eerstejaars na de speeddates komt de match tot stand). Kennismaking en het gevoel zelf een aandeel te hebben in de keuze van de JPO is bepalend voor het stand komen van het basiscontact. Het basiscontact van uitwisseling van beleving en informatie neemt de drempel weg voor het stellen van een de hulpvraag.

- Bij twee Colleges (B&A, B&I) is afgeweken van de methode om met hele klassen te werken; lob docenten adviseerden en selecteerden eerstejaars op basis van studieloopbaangesprekken waarop in het ene geval de speeddates vervielen en de docent matchte, en een klas voormalige eerstejaars stagiairs koos zen vrijwillig om zelf JPO te worden (12 van 21). Selectie van eerstejaars stagiairs voor het JPO traject is voor het traject geen probleem mits daarna de matching toch plaatsvindt op basis van speeddates. Belangrijke factor bleek ook dat de lobdocent beide groepen lesgeeft, zowel de eerstejaars als de JPO's. De intensieve monitoring van het contact en aandacht voor de kansen en voordelen die een JPO met zich meebrengt ondervangt (het ontstaan van) weerstand bij de eerstejaars stagiair.
- Karakteristieken van de klassen (zorgklas) is bepalend; JPO heeft vooralsnog geen effect op de totale uitkomst (wel/niet stoppen met opleiding) maar speelt wel een ondersteunende rol in een veranderingstraject. Dat is positief.
- Het invoeren van een meer actieve rol van de stagiair bij de beoordeling van het JPO traject door de JPO feedback te geven over de geboden hulp heeft effect. Eerstejaars nemen hun aandeel in het traject meer serieus.

Evaluatie Uitbreiding/Innovatie peersupport concepten:

- Intervisie; Peercoaches van Welzijn ontwierpen een intervisietraining en intervisieprogramma voor Junior Praktijkopleiders. De intervisie levert een welkome bijdrage aan de behoefte aan permanente aandacht en ondersteuning van de JPO's. Met de uitbreiding van het takenpakket van de JPO tot JPO + is Intervisie ook een antwoord op de behoefte van veel JPO's om meer aandacht voor hun coaching vaardigheden. Intervisie voor JPO-stagiair: een model ontwikkeld op basis van kwaliteiten en competentieniveau's waarbij JPO en stagiair met elkaar hun voortgang in kaart brengen. Motivatie: In tegenstelling tot de JPO's die worden gemotiveerd door het certificaat dat ze kunnen behalen waarmee ze het CV kunnen versterken, was het contact voor de stagiair meer vrijblijvend doordat er geen extrinsieke stimulans voor de motivatie aan was toegevoegd. Daarom kunnen ook niveau studenten een bewijs van deelname behalen en aan hun portfolio toevoegen en mogen zij ook

feedback geven aan hun JPO of een beoordeling geven van de begeleiding die zij ontvingen.

- Intervisie tussen JPO's en hun stagiairs: een model is ontwikkeld dat met gebruikmaking van de kwaliteiten en het kernkwadrant inzichtelijk maakt op welk competentieniveau de JPO en stagiair zitten op verschillende kerntaken van de opleiding. Met behulp daarvan zetten zij met elkaar ieder en de stappen naar een volgend competentieniveau.
- JPO+ was als uitbreiding van het concept bedoeld als hulp bij vakken en huiswerk. Begeleiding met huiswerk of vakken vraagt een andere disciplinerende en toch ook andere voorbereiding voor de JPO's; anders dan de vraag- en antwoord gerichte mentoring van de JPO's, vraagt JPO+ meer om een coachende attitude en vaardigheid. Een enkele individuele student /JPO is hiervoor zeker geschikt, maar om het deel uit te laten maken deel uitmaken van een concept of project moet er opnieuw naar het doel en de haalbaarheid gekeken worden
- BBL; BBLers hebben door hun professionaliteit en ervaring een kritische en door niveau 2 gewaardeerde inbreng. Het heeft bijgedragen aan het (onverwachte) succes van peersupport in de Automotive sector van ROCMN. JPO BBL heeft dus meerwaarde en geeft een antwoord op de meer weerbarstige en kwetsbare niveau 2 student. Het zou moeten worden ingezet waar mogelijk.
- Als de verschillen tussen JPO- en stagiair groepen wegvallen of dichterbij elkaar komen op de basis- beroepshouding, zelfvertrouwen en zelfregulerend vermogen, blijven de verschillen in specifieke beroepsvaardigheden wel zichtbaar. Dat laat met name het proces bij Automotive zien. Voor de opleiding Handel ligt dat iets genuanceerder. Het is wel een indicatie dat de pure inzet van het JPO concept nl. praktische oplossing voor concrete zaken dan ook altijd overeind blijft.
- Diversiteit peercoaching ROCMN: met de uitwerking van haar twee pijlers van peercoaching PI373 (coachend en hulpverlenend) en JPO (praktisch en probleemoplossend) die in de praktijk waar nodig met de taken in elkaar kunnen over-

gaan, heeft ROCMN een bijzonder instrument voor breed inzetbare peersupport in handen.

Evaluatie werkgevers:

- Coachen en begeleiden zijn aspecten van leidinggeven. Als de mogelijkheid om binnen een stagebedrijf een JPO-stagiair match te plaatsen verder wordt uitgezocht, ontwikkelt ROCMN daarmee een aanbod en oplossing voor werkgevers om aan niveau 4 stagiairs leidinggevende taken over te kunnen laten; voor veel werkgevers een lastige opgave. IKEA en de opleiding Handel hebben een precedent; een mogelijk toekomstig selling point bij het verwerven en behoud van stageplaatsen.

Colofon

Opdrachtgever
Auteurs

ROC Midden Nederland
Dr. M. van Rooijen
S. de Winter-Koçak, MSc
Drs. E.M. Klooster

Omslag
Uitgave

Dr. H.B. Jonkman
Ontwerppartners, Breda
Verwey-Jonker Instituut
Kromme Nieuwegracht 6
3512 HG Utrecht
T (030) 230 07 99
E secr@verwey-jonker.nl
I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan besteld en / of gedownload worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl>.

ISBN 978-90-5830-862-7

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2017.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.

Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.

Om de begeleiding van studenten voor en tijdens de stageperiode te verbeteren, heeft ROC Midden Nederland de methodiek Junior Praktijk Opleider (JPO) ontwikkeld. Dit is een peer-to-peerprogramma waarbij mbo-studenten elkaar helpen. Studenten die voor het eerst stage lopen, krijgen extra hulp van studenten die al ervaring hebben met stages. Een van de doelen van het programma is het verminderen van uitval van studenten. Ook wil men aan de hand van de JPO-methodiek het commitment van stagebedrijven vergroten.

Op verzoek van ROC Midden Nederland onderzocht het Verwey-Jonker Instituut hoe de doelmatigheid van JPO verhoogd kan worden, en onder welke voorwaarden het programma het meest effectief is. Hiervoor vroegen we alle betrokkenen bij het programma (eerstejaars en ouderejaars studenten, onderwijsprofessionals en werkgevers) naar hun ervaringen. Ook vroegen we ze naar mogelijke verbeteringen. In de conclusies belichten we verschillende onderdelen van het programma waar studenten positief over zijn, zoals de workshops en de training die ze hebben ontvangen. Daarnaast noemen we verbeterpunten, zoals het inbedden van JPO in het reguliere onderwijsprogramma. Tot slot doen we concrete aanbevelingen om de doelmatigheid van het programma te verhogen.