



Werkveldanalyse Academie van Bouwkunst Amsterdam

Eindrapport

Inge van der Ende; Merle Bartsch; Thijs Driessen; Ton Grimmius

Zoetermeer, 5 juli 2020

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
1 Inleiding	11
1.1 Achtergrond: de opleiding aan de Academie voor Bouwkunst in een notendop	11
1.2 Doel van het onderzoek	11
1.3 Onderzoeksvragen	12
1.4 Onderzoeksopzet	13
1.5 Respons op de enquête en achtergrondkenmerken medeopleiders	13
2 Uitgangspunten van de begeleiding: het buitenschools curriculum en verantwoordelijkheden	17
2.1 Duidelijkheid over rol medeopleider	17
2.2 Bekendheid en omgang met eisen van het buitenschools curriculum	18
2.3 Verbinding buiten- en binnenschools curriculum	22
2.4 Verantwoordelijkheden en taken van de medeopleider	23
2.5 Verantwoordelijkheden van de student-werknemer	24
3 De rolinvulling van medeopleiders	25
3.1 Motivatie medeopleiderschap	25
3.1 Invulling van de rol als medeopleider	25
3.2 Ervaren knelpunten	29
3.3 Buitenlandse studenten	30
4 Communicatie met de Academie van Bouwkunst	35
4.1 Vormen van contact met de Academie	35
4.2 Toereikendheid contact met de Academie	36
4.3 Verbetersuggesties	38
Bijlagen	
Bijlage 1 Vragenlijst	41
Bijlage 2 Checklist verdiepende interviews	51
Bijlage 3 Deelnemers verdiepende interviews	53

Samenvatting

Achtergrond en doelstelling

In opdracht van de Academie van Bouwkunst van Amsterdam heeft Panteia onderzoek gedaan naar de wijze waarop werkgevers van studenten van de Academie hun rol als medeopleider invullen en hoe ze denken deze rolinvulling te kunnen verbeteren. De werkgevers vervullen een belangrijke rol in de opleiding van de studenten omdat deze naast het leren op de Academie (binnenschools curriculum) gedurende alle vier jaren van de opleiding beroepservaring moeten opdoen bij een werkgever (buitenschools curriculum). Vanwege de sterke samenhang tussen beide curricula, wordt wel gesproken van een 'concurrent' opleidingsmodel.

Het onderzoek heeft bestaan uit een online enquête, waaraan 123 medeopleiders hebben meegedaan en verdiepende interviews onder vijftien van hen.

Medeopleiders onderschrijven uitgangspunten van de opleiding

Medeopleiders, zo blijkt vooral uit de verdiepende interviews, staan achter het opleidingsconcept van samenhangende binnen- en buitenschoolse curricula. Volgens hen is sprake van een vruchtbare kruisbestuiving van theorie en praktijk. Op de Academie – door meerdere respondenten een "topopleiding" genoemd – leren studenten heel goed het vak van ontwerper terwijl ze bij hun werkgever leren omgaan met de weerbarstige praktijk.

Behalve het belang van het concurrent opleidingsmodel onderschrijven medeopleiders ook een tweede belangrijke uitgangspunt van de opleiding aan de Academie, namelijk dat studenten zelf verantwoordelijk zijn voor hun beroepservaring. Zij dienen zelf te zorgen voor een werkplek bij een werkgever/medeopleider, waar ze als student-werknemer aan de slag kunnen en ze zijn er zelf verantwoordelijk voor dat de werkzaamheden aansluiten bij de eisen van het buitenschools curriculum. Medeopleiders onderschrijven dit uitgangspunt in hoge mate. Ze zien de student-werknemers als de regisseur van de eigen beroepservaring. Hun eigen rol zien ze niet zozeer als die van 'meester' die ambachtelijke kennis overbrengt maar meer als die van coach die zijn pupil uitdaagt zich onderzoekend op te stellen, zijn/haar grenzen te verleggen en te reflecteren.

Hoewel, zoals hieronder blijkt, medeopleiders niet altijd de aan hen gestelde verwachtingen heel scherp in beeld hebben, blijkt uit de verdiepende interviews dat een flink aantal zich ervan bewust is dat de beroepservaring van een student-werknemer niet ophoudt bij het maken van ontwerpen. In dit verband wordt gesproken over het bieden van "relevant werk". Dat gaat meer dan om alleen het maken van ontwerpen, maar ook om acquisitie, het maken van offertes, het geven van presentaties, contacten met opdrachtgevers en partners etc.

Verwachtingen aan medeopleiders voor hen vaak onduidelijk

Ruim de helft (57%) van de medeopleiders heeft niet precies duidelijk wat de Academie precies van hen verwacht. Zij onderscheiden zich van de anderen doordat ze de afgelopen vijf jaar geen functie aan de Academie hebben vervuld (bijvoorbeeld als docent, praktijkbeoordelaar, examinator), slechts één student-werknemer hebben begeleid en/of minder dan tien jaar werkervaring hebben of zelf niet aan de Academie hebben gestudeerd. De onduidelijkheid betreft de samenhang tussen de

binnenschoolse activiteiten en buitenschoolse werkzaamheden, de wijze waarop ze de begeleiding moeten vormgeven en wat een student-werknemer bij hen moet leren. Een kwart van de medeopleiders blijkt niet of nauwelijks bekend met het bestaan van de in het buitenschools curriculum en de daarvan afgeleide werkgeversbrochure gestelde eisen aan de beroepservaring. Ruim een derde is hier redelijk bekend mee en eveneens ruim een derde in hoge mate. Deze laatste groep is in grote meerderheid (75%) van mening dat de eisen in redelijke tot hoge mate aansluiten bij de actuele beroepspraktijk. Ook hier blijken het al dan niet werkzaam zijn (geweest) aan de Academie en de ervaring met het begeleiden van studenten belangrijke onderscheidende criteria.

Niet alleen degenen die de eisen van het buitenschools curriculum niet (goed) kennen vullen de begeleiding vooral in op grond van hun eigen professionele antenne en de door student-werknemer aan hen kenbaar gemaakte 'leervraag'. Dit gebeurt ook door velen van hen die wel op de hoogte zeggen te zijn van de eisen. Men vindt het buitenschools curriculum en/of de werkgeversbrochure te ontoegankelijk om snel inzicht aan de eisen aan de begeleiding te krijgen. Wat dat betreft is er behoefte aan een kort en toegankelijk document waarin de eisen in de vorm van een soort 'afvinklijst' worden gepresenteerd.

Het 'op eigen gevoel' invullen van de begeleiding leidt, ook bij een aantal ervaren medeopleiders, tot de nodige onzekerheid of de begeleiding wel op de juiste wijze wordt vormgegeven. Weliswaar wordt de student-werknemer volgens de filosofie van de opleiding geacht de werkgever te informeren over de bij hem door te maken beroepservaring, maar veel medeopleiders zouden dit – mede omdat niet elke student even mondig is – ook graag van de Academie zelf vernemen. Zoals gezegd, door middel van een beknopt en overzichtelijk document, maar veel meer nog door *persoonlijk* contact met de Academie.

Dit laatste raakt overigens aan een belangrijk punt: uit de verdiepende interviews komt naar voren dat niet alle student-werknemers de vaardigheden hebben om ook daadwerkelijk regisseur van hun eigen beroepservaring te kunnen zijn. Niet alle student-werknemers verstrekken uit eigen beweging hun medeopleider voor de beroepservaring belangrijke informatie, zoals de daaraan te stellen eisen en de terugkoppeling/beoordeling van de Academie op de output van de beroepservaring.

Behoeft e aan meer – vooral persoonlijk - contact

Mede in dit licht vindt bijna de helft van de medeopleiders (42%) dat er in het *algemeen* niet tot nauwelijks voldoende contact is tussen hen en de Academie. Dit geldt vooral voor medeopleiders die in de laatste vijf jaar geen functie aan de Academie hebben vervuld. De helft (52%) van hen zegt dat het contact onvoldoende is tegen een vijfde (19%) van hen die wel aan de Academie werkzaam zijn (geweest). Gevraagd naar de toereikendheid van het contact tussen Academie en medeopleider over (de begeleiding van) *individuele student-werknemers* is de helft (51%) van mening dat dit onvoldoende is. Bijna tweederde (62%) van degenen die niet aan de Academie werkzaam zijn (geweest) is deze mening toegedaan tegen een kwart (23%) van de overige medeopleiders.

In totaal is bijna driekwart (71%) van de respondenten van de online enquête van mening dat het contact tussen de Academie en hen verbeterd dient te worden. Tegen deze achtergrond vindt een aantal deelnemers van de diepte-interviews onderhavig onderzoek een positief signaal: blijkbaar is de Academie serieus van plan de relatie met het werkveld te verbeteren.

Er is vooral behoefte aan contact tussen Academie en medeopleider op logische momenten gedurende de beroepservaring (bijvoorbeeld bij de start, tussentijds en bij de afsluiting van een periode). Op deze manier kunnen niet alleen concrete doelen worden gesteld aan en benoemd voor de beroepservaring van de individuele student-werknemer, maar krijgt de medeopleider een duidelijk beeld wat van hem wordt verwacht en krijgt hij/zij op een heel natuurlijke manier inzicht in de opleidingsfilosofie van de Academie en de uitwerking daarvan. Uit de verdiepende interviews komt vooral een behoefte aan een startgesprek aan het begin van de beroepservaring tussen Academie, student en medeopleider naar voren. Daarnaast willen ze graag terugkoppelingen krijgen van beoordelingen van de beroepservaring van de student-werknemer (blijkbaar geven student-werknemers die niet altijd, maar vragen medeopleiders er ook niet altijd naar).

Verder is er sterke behoefte aan een contactpersoon bij de Academie.

De behoefte aan persoonlijk contact wordt nog eens onderstreept door het gegeven dat de tevredenheid over in een persoonlijk contact verkregen informatie van de Academie beduidend hoger is dan die voor andere vormen van informatieverstrekking.

Tussen de enquête en de verdiepende interviews doet zich een opmerkelijk (en op grond van de onderzoeksdata niet te verklaren) verschil voor. In de enquête geven slechts zes respondenten aan dat ze behoefte hebben aan bijeenkomsten op de Academie, terwijl deze behoefte in de interviews veelvuldig is genoemd. Op deze bijeenkomsten zouden medeopleiders niet alleen moeten worden geïnformeerd over de eisen aan de beroepservaring, maar ook met elkaar in discussie moeten gaan over de opleiding en de verbinding daarvan met de praktijk. Een relatief groot aantal deelnemers aan de interviews denkt dat dergelijke bijeenkomsten niet alleen informatief zijn, maar ook het gevoel van verbondenheid met de Academie zullen versterken.

Enkele respondenten van de verdiepende interviews doen de suggestie medeopleiders nauwer bij de Academie te betrekken door ze bijvoorbeeld in te zetten als praktijkbeoordelaar. Zoals uit het voorafgaande blijkt, versterkt dit niet alleen de onderlinge band maar vergroot dit ook de kennis van het curriculum en de eisen aan de beroepservaring.

Overige knelpunten

Los van het voorafgaande ervaren medeopleiders weinig knelpunten bij de uitvoering van hun rol als medeopleider. Het meest genoemd is nog de werkdruk. Hierbij is (in de verdiepende interviews) niet alleen verwezen naar de intensiteit van de opleiding. Volgens een aantal respondenten vullen de docenten bij gebrek aan uniforme eisen vanuit de Academie het binnenschol curriculum naar eigen goeddunnen in. Dit zou leiden tot verschil in eisen die soms ervaren wordt als willekeur en 'overvragen'. De Academie zou meer op uniformiteit moeten sturen.

Verder lopen volgens de respondenten vooral buitenlandse studenten het risico op stress als gevolg van de werkdruk. Dit, omdat ze vanuit hun culturele achtergrond minder geneigd zijn om bij iemand aan de bel te trekken als deze te veel eist.

Doorgaand op buitenlandse studenten, ervaart of voorziet bijna tweederde van de respondenten problemen wat betreft hun inzetbaarheid. Belangrijkste belemmering is de onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal. Een goede beheersing is van belang omdat de communicatie met opdrachtgevers en stakeholders doorgaans in het Nederlands. Ook zijn kaderstellende documenten als wet- en regelgeving en

beleidsnota's doorgaans in het Nederlands opgesteld. Ook de kennis van de Nederlandse wet- en regelgeving en de Nederlandse werkwijze is in de ogen van respondenten vaak onvoldoende. Ze proberen hier zo goed mogelijk een mouw aan te passen door extra begeleidingstijd, het bieden van taalcursussen en bij het toedelen van werkzaamheden rekening te houden met de belemmeringen. Ook geldt de hierboven gemaakte opmerking dat niet alle studenten regisseur van hun eigen beroepservaring zijn voor buitenlandse student-werknemers sterker dan voor Nederlandse.

Concluderend

Contact!

Uit het onderzoek komt vooral een sterke behoefte aan meer en bij voorkeur persoonlijk contact met de Academie onder medeopleiders naar voren. Zij zien dit contact als de belangrijkste impuls voor verdere verbetering van de kwaliteit van de door hen gegeven begeleiding. Met name op de begeleiding van individuele studenten gericht contact heeft de voorkeur. Daarnaast wil men graag een contactpersoon als aanspreekpunt bij de Academie.

Dit hoeft geen afbreuk te doen aan het principe dat studenten zelf verantwoordelijk zijn voor hun beroepservaring. Dat blijven ze. Door dit contact wordt vooral bevorderd dat de medeopleiders zich zekerder gaan voelen over de wijze waarop ze de begeleiding moeten invullen en vormgeven.

Deze behoefte staat mogelijk op gespannen voet met de geringe omvang van de Academie-staf. Een oplossing hiervoor zou kunnen zijn dat vooral persoonlijk contact wordt gezocht met 'nieuwe' medeopleiders en medeopleiders met weinig ervaring. Het contact met meer ervaren en met de Academie bekende medeopleiders zou dan extensiever zijn of dat gaandeweg steeds meer worden.

Regisseurschap van de student-werknemer

Belangrijke pijler onder het opleidingsmodel van de Academie van Bouwkunst is dat studenten de regisseur zijn van hun eigen beroepservaring. Uit het onderzoek blijkt dat dit zeker niet altijd het geval is. Dit zou wellicht niet erg zijn als de beroepservaring 'slechts' een overdracht zou zijn van ambachtelijke kennis van een 'meester' naar diens leerling. Van dit model is echter volgens het curriculum en de rolopvatting van medeopleiders geen sprake. Beide gaan uit van het coachingsmodel waarin door actieve inzet van student-werknemer en medeopleider in samenspraak en samenhang wordt gewerkt aan het bereiken van de doelen van de student. Bij een niet actieve opstelling van de student-werknemer, komt dit model niet uit de verf. De Academie kan mogelijk het regisseurschap van de student-werknemers versterken door hen (nog) beter te informeren over het belang daarvan. Het door medeopleiders bepleite startgesprek tussen hen, de student-werknemer en de Academie zou daarin een rol kunnen spelen. Ook het terugkoppelen van resultaten van toetsen aan de medeopleider zou hierbij behulpzaam kunnen zijn. Dit zou ook een thema kunnen zijn van een bijeenkomst met werkgevers.

Buitenlandse studenten

Het hierboven genoemde gebrek aan regisseurschap komt bij buitenlandse studenten meer voor, dan bij Nederlandse. Daarnaast acht een groot deel van de medeopleiders hun inzetbaarheid beperkt als gevolg van onvoldoende kennis van de Nederlandse taal, wet- en regelgeving en (werk)cultuur. Veel medeopleiders lossen dit op door

buitenlandse studenten niet in te zetten op bepaalde werkzaamheden. De vraag die dit oproept, maar door dit onderzoek niet kan worden beantwoord, is of de beroepservaring van de studenten daarmee wel adequaat is. Het is te overwegen dat de Academie nader onderzoek instelt naar de invulling van de beroepservaring voor haar buitenlandse studenten en zo nodig op de grond van de resultaten de begeleiding van deze studenten aanpast. Ook hierbij zouden medeopleiders die concrete ervaringen hebben met buitenlandse studenten een klankbord kunnen zijn.

Werkdruk

De werkdruk is in zowel het kwantitatieve als kwalitatieve deel van het onderzoek regelmatig genoemd als knelpunt. In de verdiepende interviews wordt in dit verband niet alleen gewezen op de intensiteit van het opleidingsprogramma, maar ook op het in de ogen van medeopleiders gebrek aan structuur van het binnenschools curriculum, waardoor docenten (te veel) hun eigen invulling aan hun vak zouden geven. De Academie zou het gesprek met studenten kunnen aangaan over de al dan niet vermeende werkdruk en eventuele mogelijkheden deze te verminderen.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond: de opleiding aan de Academie voor Bouwkunst in een notendop

De masteropleidingen tot architect, stedenbouwkundige en landschapsarchitect van de Academie van Bouwkunst Amsterdam zijn sterk georiënteerd op de beroepspraktijk. Het zogenoemde binnen- en buitenschools curriculum zijn gelijkwaardig en nauw met elkaar verweven. Het binnenschools curriculum verwoordt de op de Academie te volgen leeractiviteiten en de daaraan gekoppelde eindtermen. Het buitenschools curriculum definieert de eisen aan de buiten de school, in een concrete werkomgeving te verwerven beroepservaring.

Studenten zijn binnen dit kader zelf verantwoordelijk voor hun beroepservaring: ze zorgen zelf voor een werkplek bij een werkgever en voor de aansluiting daarvan bij het curriculum. Deze zelfsturing houdt ook in dat de Academie zelf in principe geen direct contact heeft met de werkgever.

Het buitenschools curriculum stelt de volgende eisen aan de buitenschoolse werksituatie.

- Er worden ontwerpen gemaakt en gerealiseerd en de student wordt in zijn werkzaamheden actief begeleid door minimaal één ontwerper.
- Er is sprake van een stimulerende en uitdagende werkomgeving.
- De infrastructuur is van voldoende niveau: vakliteratuur, documentatie over regelgeving en materialen en mogelijkheden te discussiëren over het vak zijn aanwezig.
- De werksituatie stelt de student in staat, in de loop van de studie met alle onderdelen van het proces te maken te krijgen en inzicht te verwerven in de samenhang tussen die onderdelen.

De werkgever is als medeopleider medeverantwoordelijk voor de kwaliteit en inhoud van de beroepservaring die een student bij het bedrijf opdoet.

Studenten werken van maandag tot en met donderdag minimaal 20 en maximaal 35 uren bij een werkgever en studeren 's avonds en op vrijdag aan de Academie.

1.2 Doel van het onderzoek

Het primaire doel van dit onderzoek is de wijze waarop werkgevers de rol van medeopleider invullen en hoe ze denken deze rol optimaal te kunnen invullen in beeld te brengen. Naast het 'ophalen' van deze informatie is de bedoeling van het onderzoek werkgevers die meer of minder onbekend zijn met de eisen die de Academie stelt aan de beroepservaring, middels dit onderzoek hiervan op de hoogte te stellen.

De onderzoeksresultaten dienen de Academie inzicht te geven in hoeverre het nodig is om de rol van de werkgever in de uitvoering van het buitenschoolse curriculum te verstevigen én de manier en intensiteit van de samenwerking met de werkgever te optimaliseren.

1.3 Onderzoeksvragen

Vanuit de doelstelling van het onderzoek zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd.

I Rol als medeopleider

1. Hoe zien de werkgevers hun rol als medeopleiders van studenten Architectuur, Stedenbouw en Landschapsarchitectuur?
2. Hoe vullen ze deze rol concreet in (in termen van taken/competenties)? Hoe oordelen zij zelf over de kwaliteit van deze rol?
3. Bespreken werkgevers actief het opleidingstraject met hun student-werknemers? Maken dergelijke gesprekken standaard deel uit van de begeleiding?
4. Wat is de motivatie om als medeopleider op te treden (belang van het beroepenveld/branche, bedrijfseconomisch belang)?
5. Scheppen werkgevers de juiste voorwaarden voor de beroepservaring van de student waar het gaat om de werkzaamheden, de werkomgeving en werkomstandigheden?
6. Wat verwachten werkgevers van (eerste, tweede, derde of vierdejaars) studenten? En in hoeverre verwachten studenten een andere vorm van begeleiding als ze eerste -of vierdejaars student zijn, volgens werkgevers?
7. Ervaren werkgevers knelpunten bij de uitvoering van hun rol als medeopleider van de student-werknemers van de Academie? Zo ja, welke (bijvoorbeeld student kan niet overwerken, opleidingsinhoudelijk, tijdsdruk/werkdruk, liever student willen inzetten voor de taken waar hij/zij goed in is, onduidelijkheid over de rol van medeopleider)?

II Buitenschools curriculum

8. Zijn de werkgevers (voldoende) op de hoogte van de in het buitenschools curriculum geformuleerde eisen aan de beroepservaring van student-werknemers? Zijn er naast deze eisen ook ongeschreven eisen waaraan werkgevers moeten voldoen?
9. In hoeverre vullen zij hun rol als medeopleider bewust in vanuit deze eisen? En in welke mate speelt hierbij de cultuur in deze branche een rol?
10. Hoe beoordelen ze de relevantie/actualiteit van het buitenschools curriculum en de daarin verwoorde eisen, mede in het licht van recente en te verwachten ontwikkelingen in het beroepenveld? Is er of voorzien werkgevers een behoefte het curriculum bij te stellen? Zo ja, in welke zin?

III Contact met de Academie

11. Welke contacten/vormen van communicatie zijn er tussen de Academie en de werkgevers? Te denken valt aan de Academie-website, nieuwsbrieven, bijeenkomsten, maar ook directe betrokkenheid als docent, hoofd van de opleiding, lid werkveldcommissie etc.
12. Hoe beoordelen de werkgevers het belang en de kwaliteit van de verschillende contactvormen? Missen zij contactvormen? Zo ja, welke?
13. Vinden werkgevers dat zij als medeopleider voldoende inbreng hebben of kunnen hebben op de wijze waarop het buitenschools curriculum wordt uitgevoerd en de verbinding daarvan met het binnenschools curriculum? Zo nee, in welk opzicht niet?

IV Buitenlandse studenten

14. Verschilt de begeleiding van buitenlandse studenten van die van Nederlandse studenten? Zo ja, in welk opzicht?
15. Doen zich bij het in dienst hebben van buitenlandse student-werknemers specifieke knelpunten voor? Zo ja, welke? Hoe zouden deze kunnen worden opgelost? En omgekeerd: Wat zijn de voordelen van buitenlandse student-werknemers boven Nederlandse student-werknemers?

V Tot slot

16. Verschillen de antwoorden op de voorgaande onderzoeksvragen naar het type masteropleiding (architectuur, stedenbouw en landschapsarchitectuur), tussen werkgevers uit de private of publieke sector en in de mate waarin werkgevers betrokken zijn bij de Academie en/of (on)bekend zijn met de eisen uit het buitenschoolse curriculum? Zo ja, in welke zin?

1.4 Onderzoeksofzet

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen zijn onderstaande onderzoeksactiviteiten uitgevoerd.

Oriënterende interviews

Het onderzoeksteam heeft in totaal met zeven functionarissen van de Academie van Bouwkunst Amsterdam interviews gehouden. Dit waren de drie opleidingshoofden, een studieadviseur, opleidingsmanager, de directeur en de praktijkcoördinator. Deze interviews hadden tot doel het onderzoeksteam een beeld te geven van het buitenschoolse curriculum, de rol van medeopleiders en mogelijke knelpunten vanuit het perspectief van de Academie. Deze informatie is gebruikt om de vragenlijst voor de online enquêtes onder werkgevers op te kunnen stellen.

Online enquête

Panteia heeft een online enquête uitgezet onder werkgevers/medeopleiders die in de afgelopen vijf jaar één of meerdere student-werknemers van de Academie van Bouwkunst Amsterdam hebben begeleid. In de volgende paragraaf is een toelichting opgenomen over de respons en de achtergrondkenmerken van de respondenten. De vragenlijst is in bijlage 1 opgenomen.

Verdiepende interviews

Om de resultaten van de online enquête kwalitatief te verdiepen, is bij vijftien medeopleiders een interview afgenomen. De bij deze verdiepende interviews gehanteerde checklist is opgenomen in bijlage 2. De deelnemers aan de interviews zijn opgenomen in bijlage 3.

1.5 Respons op de enquête en achtergrondkenmerken medeopleiders

In deze paragraaf bespreken we de respons op de enquête en gaan we in op een aantal relevante achtergrondkenmerken van de geënquêteerde werkgevers.

Respons

Alle werkgevers waar de Academie van Bouwkunst Amsterdam een algemeen of direct mailadres van had zijn uitgenodigd om een enquête in te vullen. Het ging in totaal om 446 mailadressen, waarvan 185 directe mailadressen van contactpersonen bij werkgevers en 281 algemene mailadressen van werkgevers. Gevraagd is de enquête te laten invullen door iemand die momenteel medeopleider is van een student-

werknemer van de Academie of dat in de afgelopen vijf jaar is geweest. In totaal hebben 123 medeopleiders de enquête volledig ingevuld. Hiermee komen we op een responspercentage van 26%.

De verdeling van de respons over de drie vakgebieden waar de Academie van Bouwkunst Amsterdam opleidingen voor aanbiedt, is in tabel 1.1. weergegeven.

Tabel 1.1 Respons werkgevers naar vakgebied (o.b.v. gegevens van de Academie van Bouwkunst Amsterdam)

	Populatie		Respons	
	Aantal	%	Aantal	%
Architectuur	307	66%	81	66%
Landschapsarchitectuur	79	17%	25	20%
Stedenbouw	80	17%	17	14%
Totaal	466	100%	123	100%

Uit de tabel blijkt dat de verdeling van de respons over de drie vakgebieden in hoge mate vergelijkbaar is met de verdeling in de populatie.

In de analyse van de resultaten bekijken we ook steeds de resultaten per vakgebied. Waar nodig rapporteren we ook op dit niveau.

Kenmerken geënquêteerde medeopleiders

Aantal begeleidde studenten

De helft van de geënquêteerde werkgevers heeft in de afgelopen vijf jaar één student-werknemer van de Academie van Bouwkunst Amsterdam begeleid (zie tabel 1.2).

Ruim 30% begeleidde in deze periode twee of drie student-werknemers.

Verder hebben de meeste geënquêteerde medeopleiders (71%) in de afgelopen vijf jaar geen student-werknemer(s) van andere Academies begeleid.

Tabel 1.2 Aantal student-werknemers die respondenten gedurende laatste vijf jaar begeleidden

	Aantal	%
1 student	61	50%
2 studenten	21	17%
3 studenten	17	14%
4 studenten	8	6%
5 studenten	2	2%
6 of meer studenten	14	11%
Totaal	123	100%

Functies medeopleiders

Uit tabel 1.3 blijkt dat de meeste medeopleiders ontwerper en/of (mede-)eigenaar zijn van de organisatie waar zij één of meer student-werknemer(s) begeleiden.

Tabel 1.3 Functies van respondenten (n=123; Meerdere antwoorden waren hierbij mogelijk)

	Aantal	%
Ontwerper	84	68%
(Mede-)eigenaar	81	66%
Leidinggevende (bijvoorbeeld directielid, afdelingshoofd)	71	58%
Projectleider / projectmanager	60	49%
Anders	7	6%

Werkervaring

Een ruime meerderheid (68%) van de geënquêteerde medeopleiders heeft meer dan 15 jaar werkervaring (tabel 1.4).

Tabel 1.4 Werkervaring respondenten

	Aantal	%
0-5 jaar	6	5%
6-10 jaar	8	6%
11-15 jaar	25	20%
16-20 jaar	22	18%
Meer dan 20 jaar	62	50%
Totaal	123	100%

Functies bij de Academie van Bouwkunst Amsterdam of een andere Academie van Bouwkunst

Van de 123 geënquêteerde medeopleiders gaven 42 (34%) aan op een andere wijze dan als medeopleider bij de Academie van Amsterdam betrokken te zijn; 20% is de afgelopen vijf jaar voor een andere Academie van Bouwkunst werkzaam geweest.

Uit onderstaande tabel blijkt dat ze vooral als docent een bijdrage aan de Academie van Bouwkunst Amsterdam leveren. Wat verder opvalt, is dat ze veelal meerdere functies vervullen of hebben vervuld: in totaal noemen de 42 respondenten 104 functie(categorieën), ofwel gemiddeld 2,5 per persoon. Dit beeld wordt bevestigd door de verdiepende interviews: als men aan de Academie is verbonden gaat het vaak om meerdere functies/rollen.

Tabel 1.5 Functie(s) die respondent bij de Academie van Bouwkunst Amsterdam uitoefent (n=42)

	Aantal	%
Docent	31	74%
Mentor of commissielid van een afstudeerder	20	48%
Tentaminator	19	45%
Beoordelaar van de beroepservaring	18	43%
Anders	10	24%
Coach bij de beroepservaring van een groep studenten	6	14%
Lid van de werkveldcommissie	0	0%

Kenmerken organisaties

Een ruime meerderheid (82%) van de geënquêteerde medeopleiders werkt bij een ontwerp bureau.

Tabel 1.6 Type organisatie waar respondenten werkzaam zijn

	Aantal	%
Ontwerpbureau	101	82%
Gemeente	11	9%
Anders	5	4%
Ingenieursbureau	5	4%
Adviesbureau	1	1%
Rijksoverheid	0	0%
Provincie	0	0%
Totaal	123	100%

Zoals uit de hierna volgende tabel kan worden afgeleid, richten de organisaties van de geënquêteerde medeopleiders zich gemiddeld op twee disciplines. Meestal gaat het om architectuur en stedenbouw.

Tabel 1.7 Discipline(s) van de organisaties waar de respondenten werkzaam zijn (n=123; meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	%
Architectuur	90	73%
Stedenbouw	74	60%
Landschapsarchitectuur	45	37%
Interieur architectuur	39	32%
Anders	19	15%

Uit tabel 1.8 blijkt dat de meeste geënquêteerde medeopleiders in bedrijven werken met 2 t/m 10 werkzame personen (43%) en in bedrijven waar 16 t/m 50 werkzame personen werken (36%).

Tabel 1.8 Omvang (in werkzame personen) van de organisaties waar de respondenten werkzaam zijn

	Aantal	%
1 werkzame persoon	5	4%
2 tot en met 5 werkzame personen	29	24%
6 tot en met 10 werkzame personen	24	19%
11 tot en met 15 werkzame personen	11	9%
16 tot en met 20 werkzame personen	18	15%
20 tot en met 50 werkzame personen	26	21%
Meer dan 50 werkzame personen	10	8%
Totaal	123	100%

2 Uitgangspunten van de begeleiding: het buitenschools curriculum en verantwoordelijkheden

In dit hoofdstuk bespreken we allereerst de mate waarin het voor werkgevers duidelijk is wat van hen verwacht wordt in hun rol als medeopleider van een student-werknemer van de Academie van Bouwkunst Amsterdam.

Vervolgens zoomen we verder in op de bekendheid en omgang met de eisen uit het buitenschoolse curriculum en de samenhang daarvan met het binnenschools curriculum.

Ten slotte staan we stil bij de verantwoordelijkheden en taken die medeopleiders zichzelf toedichten.

2.1 Duidelijkheid over rol medeopleider

Voor ruim een derde (42%) van de medeopleiders is het helemaal duidelijk wat de Academie van hen als medeopleider verwacht (tabel 2.1). Wat opvalt is, dat dit met name medeopleiders zijn met meer dan 20 jaar werkervaring én medeopleiders die meer dan één student-werknemer in de afgelopen vijf jaar hebben begeleid. Ook geven medeopleiders die in de afgelopen vijf jaar werkzaam zijn (geweest) bij de Academie van Bouwkunst Amsterdam vaker aan dat voor hen de verwachtingen helemaal duidelijk zijn.

Voor meer dan de helft (57%) van de medeopleiders is het niet of enigszins duidelijk wat de Academie van hen verwacht. Dit zijn vaker medeopleiders die in de afgelopen vijf jaar één student hebben begeleid én medeopleiders met minder dan 10 jaar werkervaring.

Tabel 2.1 Is het voor uw rol als medeopleider van een student-werknemer van de Academie van Bouwkunst Amsterdam duidelijk wat de Academie van u verwacht?

	Aantal	%
Ja, helemaal	52	42%
Ja, enigszins	51	41%
Nee, niet echt	20	16%
Totaal	123	100%

De medeopleiders die niet echt of enigszins (n=71) een duidelijk beeld hebben over de verwachtingen ten aanzien van hun rol als medeopleider, is gevraagd wat niet (geheel) duidelijk voor hen is (tabel 2.2). Zij wijzen vooral op de onduidelijkheid over de samenhang tussen de werkzaamheden en hetgeen de student op de Academie leert. Bijna even vaak noemen zij de onduidelijkheid over de vormgeving van de begeleiding en wat de student-werknemer bij hen moet leren (35% en 32%). Uit de open antwoordcategorie 'Anders' (21%) blijkt dat deze medeopleiders veelal afstemming met de Academie over hun rol missen en dat zij hun rol veelal vanuit gezond verstand invulling geven.

Tabel 2.2 Wat is voor u niet (geheel) duidelijk? (meerdere antwoorden mogelijk; n=71¹)

	Aantal	%
Hoe de door de student bij ons uit te voeren activiteiten samenhangen met dat wat hij/zij op de Academie leert.	38	54%
Hoe ik de begeleiding concreet vorm kan geven	25	35%
Wat de student-werknemer bij ons moet leren	23	32%
Hoeveel tijd ik in de begeleiding moet steken	19	27%
Anders	15	21%

Ondanks dat uit tabel 2.1 blijkt dat meer dan de helft (57%) van de medeopleiders niet helemaal helder heeft wat de Academie van hen verwacht, geeft bijna een even groot deel aan (55%) geen behoefte te hebben aan meer informatie van de Academie. De 45% (55 respondenten) die wel behoefte heeft aan meer informatie, wil inzicht in de samenhang tussen de geleerde theorie en de beroepservaring en/of wil weten wat de student-werknemer bij hen moet leren (zie tabel 2.3). Omgerekend naar alle 123 respondenten gelden deze twee behoeften voor ongeveer een derde van de medeopleiders. Er lijkt daarmee, onder deze groep medeopleiders, vooral behoefte aan inzicht in inhoudelijke aansluiting en wat dat betekent voor de beroepspraktijk en minder hoe zij hun rol concreet moeten vormgeven.

Tabel 2.3 Wat voor informatie zou u van de Academie van Bouwkunst Amsterdam willen ontvangen? (n=55, meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	%
Hoe de geleerde theorie op de Academie en de beroepservaring bij ons met elkaar samenhangen	40	72%
Wat een student-werknemer bij ons in de praktijk moet leren	37	67%
Hoe ik de begeleiding concreet vorm kan geven	21	38%
Wat studenten aan de Academie leren	19	35%
Hoe veel tijd ik in de begeleiding moet steken	11	20%
Anders	4	7%

2.2 Bekendheid en omgang met eisen van het buitenschools curriculum

De meeste medeopleiders (75%) zijn in redelijke tot (zeer) hoge mate bekend met het bestaan van de eisen die Academie van Bouwkunst Amsterdam stelt aan de beroepservaring (tabel 2.4). Een kwart van de medeopleiders is niet of nauwelijks bekend met deze eisen. Hierbij zijn geen noemenswaardige verschillen tussen medeopleiders binnen de verschillende vakdisciplines gevonden. Wel blijkt dat medeopleiders die *meer* dan één student-werknemer hebben begeleid vaker bekend zijn met de eisen dan mentoren met één student-werknemer. Ook zijn medeopleider die in de afgelopen vijf jaar bij de Academie van Bouwkunst Amsterdam of andere academies hebben gewerkt beter bekend met de eisen dan degene die niet bij een academie werkzaam zijn geweest.

¹ Deze vraag is alleen gesteld aan de respondenten waarvoor de verwachtingen over hun rol als medeopleider vanuit de Academie niet of enigszins duidelijk waren.

Tabel 2.4 Bekendheid met de eisen voor de beroepservaring

	Aantal	%
Helemaal niet	14	11%
Nauwelijks	17	14%
In redelijke mate	48	39%
In hoge mate	31	25%
In zeer hoge mate	13	11%
Totaal	123	100%

In onderstaande tabel is aangegeven op welke wijze de medeopleiders op de hoogte zijn geraakt van de eisen aan de beroepservaring. Opvallend is het hoge percentage in de categorie 'Anders'. Het blijkt vooral te gaan om medeopleiders die zijn afgestudeerd aan de Academie van Bouwkunst Amsterdam en daarom bekend zijn met de eisen. De verstrekking van het buitenschools curriculum en/of de werkgeversbrochure door student-werknemers is de tweede belangrijke bron voor kennis van de eisen. Ruim een derde van respondenten die bekend zijn met de eisen (38%) heeft het buitenschools curriculum en/of de werkgeversbrochure van een student-werknemer gekregen. Bijna een vijfde (17%) kreeg het curriculum en/of de brochure van de Academie.

Tabel 2.5 Hoe bent u op de hoogte geraakt van het bestaan van de eisen die aan de beroepservaring worden gesteld? (meerdere antwoorden mogelijk; n=109)

	Aantal	%
Anders	45	41%
Een student-werknemer heeft mij het buitenschoolse curriculum gegeven.	25	23%
Een student-werknemer heeft de werkgeversbrochure gegeven.	21	19%
De Academie heeft mij het buitenschoolse curriculum gegeven.	16	15%
Ik heb het buitenschoolse curriculum gedownload van de website van de Academie van Bouwkunst Amsterdam.	14	13%
Tijdens een bijeenkomst van de Academie van Bouwkunst Amsterdam zijn deze toegelicht.	13	12%
De Academie heeft mij de werkgeversbrochure gegeven.	12	11%
Ik heb de werkgeversbrochure gedownload van de website van de Academie van Bouwkunst Amsterdam.	12	11%

Bijna tweederde (64%) van de medeopleiders onderschrijft de stelling dat student-werknemers hun werkgever/medeopleider dienen te informeren over de eisen die aan de beroepservaring worden gesteld (tabel 2.6). Op basis van tabel 2.5 lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat dit niet altijd gebeurt.

Tabel 2.6 In hoeverre kunt u zich vinden in het volgende uitgangspunt van de Academie van Bouwkunst Amsterdam: *De Academie van Bouwkunst Amsterdam beschouwt haar studenten als jonge professionals die zelf verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van hun beroepservaring. Zij dienen daarom zelf de werkgever te informeren over de eisen die aan de beroepservaring worden gesteld.*

	Aantal	%
Helemaal niet	1	1%
Nauwelijks	5	4%
In redelijke mate	38	31%
In hoge mate	59	48%
In zeer hoge mate	20	16%
Totaal	123	100%

De meeste medeopleiders, die bekend zijn met de eisen, vinden dat de gestelde eisen aan de beroepservaring in redelijke tot hoge mate (75%) aansluiten bij de actualiteit (zie tabel 2.7).

Tabel 2.7 In hoeverre vindt u dat de gestelde eisen aan de beroepservaring aansluiten bij de actualiteit, mede in het licht van recente en verwachte ontwikkelingen op de arbeidsmarkt?

	Aantal	%
Helemaal niet	0	0%
Nauwelijks	3	3%
In redelijke mate	34	31%
In hoge mate	48	44%
In zeer hoge mate	4	4%
Dat kan ik niet beoordelen, daarvoor ken ik het buitenschools curriculum niet goed genoeg	20	18%
Totaal	109 ²	100%

In totaal 50 medeopleiders geven een aantal suggesties om de gestelde eisen aan de beroepservaring (nog) beter aan te laten sluiten bij de actualiteit. De meest genoemde suggesties zijn hieronder samengevat:

- Meer afstemming tussen werkgever en de Academie over de beroepservaring en hetgeen op de Academie wordt geleerd, zal zorgen voor een betere aansluiting van de uitvoering van de eisen op de actualiteit; een deelnemer aan de verdiepende interviews merkt op dat de verbinding verbeter kan worden door scriptieonderwerpen aan te laten sluiten bij de behoefte van het bedrijf waar een student-werknemer werkt;
- Student-werknemers van de Academie moeten meer inzicht krijgen in de wijze van samenwerking met klanten, consortiumpartners en stakeholders. Dit vraagt andere competenties dan puur het kunnen ontwerpen, studenten moeten bijvoorbeeld ook sparringpartner kunnen zijn;
- Student-werknemers zouden meer kennis moeten ontwikkelen over het werken in BIM en circulariteit ofwel circulair ontwerpen;
- Duidelijkheid over de verantwoordelijkheid van student-werknemer(s) en hen duidelijk maken dat zij zich ook kritisch mogen opstellen. Het zijn geen stagiaires maar medewerkers.

Een ruime meerderheid van de geënquêteerde medeopleiders geeft aan dat de plek die zij student-werknemers bieden voldoet aan de eisen voor de beroepservaring ten aanzien van de werkzaamheden, werkomgeving en werkomstandigheden (tabel 2.8). Steeds geeft namelijk circa 80% tot 91% per eis aan, hieraan in (zeer) hoge mate te voldoen. Vooral het bieden van een stimulerende werkomgeving en de gelegenheid om werk en studie te combineren scoren met 91% hoog. Met 79% geven geënquêteerde medeopleiders nog het minst vaak aan in (zeer) hoge mate een infrastructuur van voldoende niveau aan student-werknemers aan te kunnen bieden.

² Dit zijn alle mentoren exclusief degene die eerder aangaven 'helemaal niet' op de hoogte te zijn van het bestaan van de eisen die aan de beroepservaring worden gesteld.

Tabel 2.8 In hoeverre biedt u student-werknemer(s) de volgende voorwaarden t.a.v. de werkzaamheden, werkomgeving en werkomstandigheden (afgeleid uit de eisen voor de beroepservaring (meerdere antwoorden mogelijk; n=123)

Wij bieden de student-werknemer....	Helemaal niet	Nauwelijks	In redelijke mate	In hoge mate	In zeer hoge mate
een stimulerende werkomgeving.	0%	0%	9%	60%	31%
voldoende ontplooiingskansen.	0%	0%	11%	61%	28%
werkzaamheden die bijdragen aan diens ontwikkeling tot een adequaat handelende beroepsbeoefenaar c.q. ontwerper.	0%	0%	11%	72%	18%
de gelegenheid werk en studie te combineren, waarbij we er rekening mee houden dat de werkweek uit minimaal 20 tot maximaal 32 uur bestaat en dat de vrijdag altijd beschikbaar is voor onderwijs op de Academie.	1%	0%	8%	41%	50%
minimaal één ontwerper die zijn of haar werkzaamheden actief begeleidt.	0%	0%	12%	58%	30%
een infrastructuur van voldoende niveau door de beschikbaarheid van vakliteratuur, documentatie over regelgeving, etc.	0%	2%	19%	54%	25%
werkzaamheden waarin hij of zij zoveel mogelijk ervaring opdoet met alle aspecten van het vak van architect, landschapsarchitect of stedenbouwkundige.	0%	0%	16%	59%	24%

Het hierboven uit de online enquête ontstane beeld wordt in hoge mate bevestigd door de verdiepende interviews.

Vooraf medeopleiders die één of meerdere functies aan de Academie vervullen, zij die (anderszins) nauw contact met de Academie hebben (bijvoorbeeld via hun netwerk) en/of aan de Academie zijn afgestudeerd, zeggen te weten wat de Academie van hen als medeopleiders verwacht en bekend te zijn met eisen van het buitenschools curriculum. Deze kennis is vooral gestoeld op wat respondenten 'hun professionele antenne' en 'intuïtie' noemen. Slechts een beperkt aantal kent inhoudelijk het buitenschools curriculum en/of de werkgeversbrochure. Een wat groter aantal heeft deze wel 'langs zien komen' komen maar er hooguit 'diagonaal' naar gekeken. Sommigen vinden het teveel moeite om de documenten door te lezen, anderen vinden ze ontoegankelijk.

Een beperkt aantal van de medeopleiders die de eisen van het buitenschools curriculum kennen, vult de begeleiding ook bewust vanuit dit curriculum in. De anderen doen dat wederom op basis van hun professionele antenne en intuïtie. Respondenten die niet aan de Academie zijn verbonden en weinig ervaring hebben met de begeleiding van Academie-studenten zeggen vaker niet goed te weten wat van hen wordt verwacht. Ze kennen veelal het buitenschools curriculum niet en vullen de begeleiding zo goed mogelijk naar eigen inzichten in. Ze zijn nogal eens onzeker of ze dit goed doen.

Deze onzekerheid is echter ook de groep van medeopleiders die functies aan de Academie vervullen, nauw contact met de Academie hebben en/of er zijn afgestudeerd niet geheel vreemd. Zo merkt een respondent op dat hij zijn begeleiding weliswaar vormgeeft vanuit het buitenschools curriculum, maar dat het "papier niet terugpraat" en hij dus niet zeker weet of hij het goed doet.

In deze situatie van meer of minder onduidelijkheid van de aan de beroepservaring gestelde eisen is het uitgangspunt dat de student zelf verantwoordelijk is voor zijn beroepservaring cruciaal. Een groot aantal respondenten wijst erop dat de student-medewerker zelf moet aangegeven welke ervaring hij bij zijn werkgever moet opdoen.

Maar ook dit neemt niet voor iedereen de onzekerheid weg over de wijze waar ze de begeleiding vormgeven. Niet elke student is even mondig om zijn wensen met de nodige assertiviteit kenbaar te maken. Daarom hechten veel respondenten er waarde aan dat de Academie op een toegankelijke manier de verwachtingen en eisen ten aanzien van de begeleiding en verantwoordelijkheden van de student en de medeopleider communiceert aan medeopleiders. Dit moet vooral niet in de vorm van nog meer moeilijke teksten, maar vooral in de vorm van een 'overzichtelijk A4-tje' en – liever nog – persoonlijk contact. Op dit laatste komen we terug in hoofdstuk 4.

2.3 Verbinding buiten- en binnenschools curriculum

In de verdiepende interviews is doorgevraagd op de verbinding tussen het binnen- en buitenschools curriculum. Het zogenoemde concurrent onderwijsmodel van de Academie, waarin beide curricula nauw met elkaar verweven zijn en elkaar dienen te versterken, wordt door vrijwel alle respondenten van de verdiepende interviews onderschreven en positief beoordeeld. Dit lijkt opmerkelijk omdat – zoals hierboven is gebleken – 72% van de geënquêteerde medeopleiders beter geïnformeerd zou willen worden over de samenhang tussen hetgeen de studenten op school en bij de werkgever leren. Dit lijkt erop te wijzen dat medeopleiders op hoofdlijnen de samenhang wel doorgronden, maar behoefte hebben aan meer informatie op detailniveau om hun begeleiding (beter) te kunnen vormgeven.

Volgens de deelnemers aan de verdiepende interviews is sprake van een vruchtbare kruisbestuiving van theorie en praktijk. Op de Academie leren studenten heel goed het vak van ontwerper en ontwikkelen ze "door los te mogen gaan" en "utopisch te mogen denken" hun "denkvermogen", terwijl "ze bij ons leren omgaan met de weerbarstige praktijk". Eén medeopleider verwoordt het gevoel van een groot aantal collega's door het binnenschools curriculum een "topopleiding" te noemen. Ook wijzen enkele respondenten erop dat de Academie voor haar studenten een uitmuntende gelegenheid biedt een netwerk op te bouwen.

Een *klein aantal* respondenten van de verdiepende interviews plaatst wel enkele kritische kanttekeningen die elkaar soms tegenspreken. Zo merkt één van hen op dat studenten op de Academie goed leren presenteren, terwijl een ander vindt dat ze juist beter moeten leren dit beknopt en kernachtig te doen. Opdrachtgevers en zeker burgers zijn niet geïnteresseerd in lange verhandelingen over hoe een ontwerp tot stand is gekomen, maar in het eindproduct en de consequenties daarvan. Ook spreken twee respondenten elkaar tegen door enerzijds te spreken van een goede ambachtelijke opleiding en anderzijds van te weinig ambachtelijkheid.

Enkele respondenten merken op dat de Academie op het hierboven geroemde punt van het 'vrije denken' doorslaat en te weinig realistisch is. Ook zou de Academie te weinig oog hebben voor de multidisciplinaire context (veiligheid, gezondheid, ecologie e.d.) waarin ontwerpen tot stand komen en daarom het ontwerp te sterk willen benadrukken. Een andere respondent is van mening dat de Academie in het binnenschools curriculum meer aandacht zou moeten hebben voor voor het vakgebied belangrijke 'externe' ontwikkelingen. Zo komt het bijvoorbeeld voor dat afgestudeerden nog nooit van de nieuwe Omgevingswet hebben gehoord, terwijl dit voor het vakgebied een belangrijk kaderstellend document is.

Een medeopleider vraagt zich af of de eindtermen voor Stedenbouw en Landschapsarchitectuur te veel en te gemakkelijk zijn afgeleid van die voor Architectuur. Zo is bijvoorbeeld sprake van een 'voorlopig' en 'definitief' ontwerp. Zo gaat een architect inderdaad te werk, maar een landschapsarchitect die bezig is met een masterplan voor een gebied van 500 tot 1000 woningen niet. Ook ziet hij dit terug in de eindtermen voor communicatie. Deze eisen dat de student vergaderingen heeft

bijgewoond met een opdrachtgever, terwijl het voor een stedenbouwkundige vooral ook van belang is hoe hij gedragen participatieprocessen met stakeholders aangaat. Dat is een heel andere competentie dan het bijwonen van vergaderingen.

De Academie (en ook de andere opleidingen) zou volgens een respondent van de verdiepende interviews (nog) meer aandacht moeten besteden aan competentieontwikkeling en minder aan kennisoverdracht omdat kennis in zich snel ontwikkelende sectoren als architectuur en stedenbouw vluchtig is. Wat deze medeopleider betreft mag de Academie nog meer aandacht besteden aan het bevorderen van een professionele manier van denken.

Een medeopleider adviseert de Academie een korte module 'beroepspraktijk' in het binnenschools curriculum op te nemen over de fase na het afstuderen. In deze praktische module zouden de belangrijkste aandachtspunten voor het beroepsleven na de Academie moeten worden meegegeven. Volgens deze respondent weten sommige afgestudeerden niet dat ze zich om zich architect of stedenbouwkundige te mogen noemen, moeten inschrijven in het architectenregister.

Tot slot is – eveneens door enkele respondenten – opgemerkt dat de Academie het binnenschools curriculum regelmatig zou moeten toetsen aan de behoeften van de bureaus. Enkele respondenten hebben het gevoel dat technische universiteiten en hbo-opleidingen daarover gemakkelijker met de sector in gesprek gaan dan de Academie(s).

2.4 Verantwoordelijkheden en taken van de medeopleider

In de verdiepende interviews is de respondenten gevraagd wat zij als hun verantwoordelijkheden als medeopleider zien. In diverse bewoordingen, zijn de onderstaande verantwoordelijkheden veelvuldig genoemd.

- Het bieden van **relevant werk**, dat wil zeggen werk dat aansluit bij de aan de beroepservaring gestelde eisen. Dat gaat meer dan om alleen ontwerpen, maar ook om acquisitie, het maken van offertes, het geven van presentaties, contacten met opdrachtgevers en partners, etc.
Deze verantwoordelijkheid is tweeledig. Aan de ene kant moet een medeopleider zich bewust zijn van deze eisen en aan de andere kant moet hij ervoor zorgen dat een student-werknemer ook daadwerkelijk het hele palet aan vereiste werkzaamheden uitvoert. Het eerste heeft te maken met kennis van de in het buitenschools curriculum. Zoals hierboven aangegeven zegt of denkt men hier meestal van op de hoogte te zijn door een combinatie van inhoudelijke kennis van deze eisen, beroepservaring, kennis van de Academie en de sturing die de student-medewerker in samenspraak met zijn begeleider wordt geacht aan zijn eigen beroepservaring te geven.
Wat het tweede betreft wil het in de praktijk nog wel eens schuren om een student-werknemer alle benodigde werkzaamheden te bieden (zie paragraaf 3.1).
- Het bieden van **coaching**. Hierbij gaat het weliswaar om het helpen bij het stellen van doelen, maar vooral om het stimuleren/uitdagen van de student voortdurend te reflecteren.
- Het zich ervan **bewust zijn** dat het om een student-werknemer gaat, die onder begeleiding aan zijn/haar beroepservaring werkt. Dit bewustzijn is niet vanzelfsprekend. De valkuil bestaat dat een student-werknemer al snel als een reguliere werknemer wordt gezien. Deze verantwoordelijkheid is randvoorwaardelijk voor het goed kunnen invullen van de bovenstaande twee verantwoordelijkheden.

Een kleiner aantal respondenten voegt hier de volgende verantwoordelijkheden aan toe.

- Enkele respondenten geven aan dat de combinatie van het binnen- en buitenschools curriculum erg intensief is en dat zij het daarom als een verantwoordelijkheid zien de student te beschermen dan wel te wapenen tegen te hoge werkdruk. Dit kan door het geven van vrije dagen rond tentamens en door het gesprek hierover aan te gaan met studenten. Twee respondenten merken op dat de druk op studenten extra wordt

verhoogd omdat de door verschillende docenten gestelde eisen nogal subjectief zouden zijn en geen rekening houden met de totale studielast van de studenten. De Academie zou dit beter moeten bewaken.

- Eén respondent ten slotte, wijst op goed werkgeverschap. Een student-werknemer dient een fatsoenlijk salaris, een goede werkomgeving en een veilige werkomgeving te krijgen en onder de cao te vallen. Volgens deze respondent hebben meerdere werkgevers zich er tijdens de crisis schuldig aan gemaakt student-werknemers van de Academies te laten werken op een stagecontract. De laatste jaren ziet hij hierin een verbetering.

2.5 Verantwoordelijkheden van de student-werknemer

Gevraagd naar de verantwoordelijkheden van de student-werknemer, zijn de deelnemers aan de verdiepende interviews het (vrijwel) unaniem met elkaar eens. Zoals één van hen het verwoordt: "de student-werknemer is de regisseur van zijn/haar eigen beroepservaring". Dit betekent in de eerste plaats dat hij/zij duidelijk maakt aan de werkgever/mede-opleider welke werkzaamheden hij moet doen om aan de beroepservaringseisen te kunnen voldoen. Vervolgens is het de verantwoordelijkheid van de werkgever relevant werk te bieden (zie paragraaf 2.4). In de tweede plaats is de student-werknemer er primair voor verantwoordelijk dat "de benodigde gesprekscyclus" op gang komt om de voortgang te bespreken en te bewaken. De student-werknemer dient aan de bel te trekken wanneer hij/zij vindt dat de werkzaamheden niet relevant zijn, zodat de werkgever hierop kan acteren.

Dit vraagt een pro-actieve en assertieve houding van de student-werknemer. Een aantal werkgevers vindt dat dit doorgaans het geval is: "dat hoort bij een masteropleiding" en "anders zaten ze niet op de Academie." Een aantal collega's is het hier niet mee eens. Volgens hen komt het nogal eens voor dat student-werknemers onvoldoende pro-actief communiceren. Dit zou met name voor buitenlandse studenten gelden.

3 De rolinvulling van medeopleiders

Dit hoofdstuk beschrijft allereerst de motivatie van geënquêteerden om medeopleiderr van student-werknemer(s) te zijn. Daarna gaan we in op de manier waarop zij hun rol als medeopleider invulling geven, welke knelpunten zij hierbij ervaren en in hoeverre de begeleiding van buitenlandse student-werknemers verschilt van die van Nederlandse student-werknemers.

3.1 Motivatie medeopleiderschap

De belangrijkste reden om studenten van de Academie van Bouwkunst te begeleiden is dat medeopleiders het leuk vinden hun kennis over te dragen aan ontwerpers in opleiding (tabel 3.1).

Daarna volgt, op enige afstand, het idee dat het mentorschap kan leiden tot potentiële nieuwe medewerkers. Dat student-werknemers een goede aanvulling zijn op de reguliere personeelsvoorziening, is als derde motief genoemd en blijkt voornamelijk door medeopleiders van 'kleinere' organisaties (2 t/m 10 werkzame personen) te zijn genoemd. Tegelijkertijd is personele krapte of kostenbesparing meestal geen reden om student-werknemers te begeleiden.

Wat betreft de motivatie om als medeopleider op te treden, doen zich geen verschillen voor tussen respondenten van de drie vakdisciplines.

Tabel 3.1 Reden(en) voor mentorschap (n=123; meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	%
Ik vind het fijn om mijn kennis over te dragen aan ontwerpers (A/L/S) in opleiding.	101	82%
Student-werknemers zijn potentiële nieuwe medewerkers.	84	68%
Student-werknemers vormen een goede aanvulling op de reguliere personeelsvoorziening.	65	53%
Als ontwerper (A/L/S) voel ik me verplicht een bijdrage te leveren aan de opleiding van een nieuwe generatie vakgenoten.	62	50%
Anders	14	11%
Het inzetten van student-werknemers draagt bij aan het oplossen van personele krapte.	10	8%
Inzet van student-werknemers levert het bedrijf kostenbesparing op.	10	8%
Student-werknemers brengen nieuwe kennis en inzichten in het vakgebied mee	0	0%
Student-werknemers hebben een frisse blik op zaken binnen onze organisatie	0	0%

Wat opvalt is, dat de inbreng van nieuwe kennis en inzichten en/of een frisse blik op zaken door student-werknemers door geen enkele medeopleider als reden is genoemd. Dit wil overigens niet zeggen dat student-werknemers deze inbreng niet hebben.

Een respondent van de diepte-interviews wijst erop dat het in de Nederlandse beroepspraktijk inmiddels heel normaal is dat de praktijkopleiding van architecten, stedenbouwkundigen en landschapsarchitecten grotendeels bij/door ontwerp bureaus en andere organisaties gebeurt. "Het is een heel normaal en geaccepteerd kenmerk van de Nederlandse bureaucultuur".

3.1 Invulling van de rol als medeopleider

In deze paragraaf gaan we in op de manier waarop de geënquêteerden hun rol als medeopleider vorm geven. Hiervoor starten we met de frequentie van het contact tussen medeopleider en student-werknemer en gaan we vervolgens in op de uitgangspunten die de medeopleider bij dit contact hanteert.

Tot slot bespreken we een aantal uitgangspunten van medeopleiders bij de begeleiding en de selectie van de werkzaamheden voor student-werknemers.

Frequentie contact medeopleider en student-werknemer

Er is, volgens de geënquêteerde medeopleiders, veelal dagelijks of minimaal één keer per week contact (86%) tijdens de beroepservaring tussen de student-werknemer en de medeopleider (zie tabel 3.2). Wat hierbij opvalt, is dat medeopleiders van grotere organisaties (organisatie met meer dan 15 werkzame personen) vaker één keer per week of minder frequent contact hebben met hun student-werknemer. Binnen organisaties met minder dan 15 werkzame personen hebben ze vaker dagelijks contact. Er zijn verder geen noemenswaardige verschillen tussen medeopleiders van verschillende vakdisciplines gevonden.

Tabel 3.2 Hoe vaak heeft u tijdens de periode dat de student-werknemer bij uw bedrijf werkervaring opdoet, als mentor gemiddeld contact met de student-werknemer?

	Aantal	%
Dagelijks	84	68%
Een keer in de week	22	18%
Een keer in de twee weken	7	6%
Een keer in de maand	5	4%
Een keer in het kwartaal	3	2%
Een keer in het halfjaar	0	0%
Minder vaak	0	0%
Helemaal niet	0	0%
Weet niet	2	2%
Totaal	123	100%

Uitgangspunten contact medeopleider en student-werknemer

De gesprekscyclus voor student-werknemers wijkt bij ruim de helft (53%) van de geënquêteerde medeopleiders niet af van de cyclus voor andere werknemers (zie tabel 3.3). Toch zien zij de student-werknemer in het onderlinge contact niet allemaal als werknemer. Medeopleiders geven hierover geen eenduidig beeld: ruim een derde (38%) ziet de student-werknemer wel als werknemer, 21% vindt van niet en 36% zit daar tussenin.

Tabel 3.3 Stellingen t.a.v. de uitgangspunten in het contact tussen student-werknemer en de medeopleider (n=123³)

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens / Niet mee oneens	Mee eens	Zeer mee eens	Geen mening
De begeleidingsgesprekken met een student-werknemer wijken niet af van de gesprekscyclus die wordt gevolgd bij andere werknemers (n=116)	7%	18%	14%	31%	22%	8%
In het contact tussen mij en de student-werknemer zie ik hem/haar in de eerste plaats als werknemer en gaat het over de zakelijke aspecten van zijn/haar werkzaamheden (n=121)	4%	17%	36%	27%	11%	4%
Ik overleg, op initiatief van de student-werknemer, of de aard van de werkzaamheden en de ontwikkelingsmogelijkheden in overeenstemming zijn met de opleidingseisen (n=121)	3%	8%	31%	47%	7%	2%
Het contact tussen mij en de student-werknemer vindt meestal plaats op mijn initiatief (n=120)	8%	31%	42%	13%	5%	2%

In de verdiepende interviews geven enkele medeopleiders aan dat de student-werknemers evenals de reguliere werknemers onder de vaste formele cyclus van één functionerings/ontwikkelings- en één beoordelingsgesprek per jaar vallen, en dat daarnaast sprake is van een intensievere informele gesprekscyclus die gericht is op het formuleren en bewaken van doelen voor de beroepservaring. De meeste anderen noemen alleen dit laatste type gesprekken. Enkele medeopleiders hebben niet of nauwelijks gesprekken over de ontwikkeling van de student-medewerker.

De niet aan de formele ontwikkel- en beoordelingscyclus gekoppelde gesprekken zijn in een aantal gevallen planmatig van aard. Ze sluiten aan bij het ritme van het curriculum. Bij het begin van een opdracht wordt deze doorgesproken en toetsen worden voorbesproken. Ook wordt voor het indienen van het portfolio gecheckt of aan alle vereisten is voldaan.

Veel gesprekken zijn ad hoc op initiatief van de student-werknemer of medeopleider. Een aantal respondent wijst op het grote belang van de veelvuldige contacten tijdens het werk, waar de student-medewerker al doende leert.

Een groot gedeelte van de medeopleiders – in zowel de enquête als de verdiepende interviews – vindt dat de student-werknemers het initiatief voor de gesprekken moeten nemen. Uit bovenstaande tabel 3.3 blijkt dat de meeste medeopleiders (54%) vinden dat student-werknemers het initiatief moeten nemen om te overleggen over de afstemming tussen de opleidingseisen en de werkzaamheden die ze verrichten. Uit dezelfde tabel blijkt ook dat het contact tussen student-werknemer en medeopleider iets vaker op het initiatief van de student-werknemer plaatsvindt (39%) dan op initiatief van de medeopleider (18%). Tegelijkertijd is er ook een grote groep (42%) die het niet eens of oneens is met deze stelling wat erop kan duiden dat het even vaak op initiatief van de student-werknemer als op initiatief van de medeopleider plaatsvindt. Ook dit wordt bevestigd door de uitkomsten van de verdiepende interviews.

Inhoud begeleiding

Ruim een derde (42%) van de respondenten van de online enquête stemt de begeleiding af op de door de student-werknemer aangegeven leerdoelen (tabel 3.4).

³ In deze en de enkele andere tabellen zijn de vragen niet door alle respondenten beantwoord omdat ze niet van toepassing zijn. In dergelijke tabellen is per afzonderlijk item de n vermeld.

Driekwart (76%) van de medeopleiders is van mening dat de student-werknemers zelf het behalen van hun leerdoelen in de gaten moeten houden.

Verder geeft steeds een meerderheid van de respondenten van de enquête aan in hun rol als medeopleider het volgende voor student-werknemers te doen:

- Student-werknemers te stimuleren om vragen te stellen (90%);
- Student-werknemers te stimuleren na te denken over wat hij/zij bij hen wil leren (80%);
- De student-werknemers regelmatig te voorzien van feedback (74%);
- De tijd te nemen om student-werknemers een toelichting te geven over de werkzaamheden die hij/zij gaat verrichten (79%).

Deze uitkomsten sluiten sterk aan bij de in de verdiepende interviews genoemde verantwoordelijkheden van de student-werknemer als regisseur van zijn eigen beroepservaring en die van de medeopleider als diens coach.

In hoeverre medeopleiders eerste- en tweedejaars actiever begeleiden dan derde- en vierdejaars is niet eenduidig. Ruim een derde (39%) van de medeopleiders benadert eerste- en tweedejaars student-werknemers actiever. Een iets kleiner gedeelte (32%) doet dit blijkbaar in sommige gevallen wel en andere niet. Bijna een kwart (23%) maakt geen verschil in de benadering tussen student-werknemers van verschillende studie jaren.

Tabel 3.4 Stellingen t.a.v. uitgangspunten van medeopleiders bij de begeleiding van student-werknemers (n=123)

	Ze er m ee o ne e n s	M ee o ne e n s	N ie t m ee e e n / N ie t m ee o ne e n s	M ee e e n s	Ze er m ee e e n s	G ee n m e n i n g
Ik stem mijn begeleiding van een student-werknemer af op de door hem/haar aangegeven leerdoelen (n=121)	4%	15%	35%	36%	6%	4%
Ik verwacht van de student-werknemer dat hij/zij zelf in de gaten houdt dat hij/zij aan zijn/haar leerdoelen kan werken. (n=123)	2%	6%	15%	47%	29%	2%
Ik stimuleer de student-werknemer om vragen te stellen (n=123)	2%	2%	6%	42%	48%	1%
Ik geef de student-werknemer regelmatig feedback over zijn/haar functioneren (n=123)	1%	5%	20%	56%	18%	1%
Ik neem altijd de tijd om de student-werknemer toelichting te geven over de werkzaamheden die hij/zij gaat verrichten (n=123)	0%	4%	16%	58%	21%	1%
Eerste -en tweedejaars student-werknemers benader ik actiever als begeleider dan derde- en vierdejaars student-werknemers (n=101)	6%	17%	32%	25%	14%	7%

Selectie werkzaamheden

De werkzaamheden die medeopleiders student-werknemers laten uitvoeren zijn zowel afhankelijk van de orderportefeuille (79%) als van wat de medeopleider (eventueel in samenspraak met collega's) geschikte werkzaamheden voor de student-werknemer vindt (65%), zie tabel 3.5. Uit tabel 3.3 hierboven en de verdiepende interviews (zie paragraaf 2.5) blijkt dat bij de keuze van werkzaamheden de wensen van de student-werknemer veelal een belangrijke rol spelen.

Tabel 3.5 Stellingen t.a.v. uitgangspunten bij het selecteren van werkzaamheden voor de student-werknemer (n=123)

	Ze er mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens / Niet mee oneens	Mee eens	Ze er mee eens	Geen mening
De uit te voeren werkzaamheden van de student-werknemer zijn afhankelijk van onze orderportefeuille.	1%	5%	14%	50%	28%	1%
De uit te voeren werkzaamheden van de student-werknemer bepalen we op basis van wat ik/wij voor de student geschikte werkzaamheden vinden.	1%	7%	25%	54%	11%	2%

Uit de verdiepende interviews komt naar voren dat soms lastig is een student-werknemer alle benodigde werkzaamheden te bieden. Hiervoor zijn uiteenlopende redenen. Zo kan het commercieel interessant zijn iemand in te zetten op werkzaamheden waarin hij al goed is. Ook kan het voorkomen dat bepaalde werkzaamheden bij bepaalde werkgevers tijdelijk niet beschikbaar of schaars zijn. Tot slot is gewezen op lang lopende projecten met veel repeterende werkzaamheden. Een aantal respondenten lost dit op door studenten bijvoorbeeld mee te laten doen aan een prijsvraag en/of in te zetten op (deel)projecten in de eigen organisatie of in een andere organisatie (bijvoorbeeld een opdrachtgever). Een medeopleider geeft aan dat bij het verdelen van werkzaamheden student-werknemers zo nodig voorrang hebben als de werkzaamheden bijdragen aan hun portfolio.

3.2 Ervaren knelpunten

De meeste geënquêteerde medeopleiders blijken niet of nauwelijks knelpunten te ervaren bij de uitvoering van hun rol als medeopleider ten aanzien van bovengenoemde praktische eisen die de Academie van Bouwkunst Amsterdam aan de beroepservaring stelt (tabel 2.6). Het aandeel dat niet tot nauwelijks knelpunten ervaart ligt tussen de 81% en 95%.

Tabel 2.6 In hoeverre ervaart u knelpunten bij de uitvoering van uw rol als medeopleider ten aanzien van onderstaande aspecten (afgeleid uit de eisen voor de beroepservaring)? (n=123)

	Helemaal geen knelpunten	Nauwelijks knelpunten	In redelijke mate knelpunten	In hoge mate knelpunten	In zeer hoge mate knelpunten
De student-werknemer dient in zijn werkzaamheden actief door minimaal één ontwerper te worden begeleid.	41%	53%	6%	0%	0%
De student-werknemer wordt in staat gesteld om werk en studie te combineren.	34%	48%	14%	2%	2%
De student-werknemer heeft een werkweek van minimaal 20 en maximaal 32 uur.	48%	35%	12%	3%	2%
De student-werknemer is op de vrijdag altijd beschikbaar voor onderwijs op de Academie.	72%	25%	2%	0%	1%
De student-werknemer wordt in staat gesteld om met zoveel mogelijk facetten van het werk te maken te krijgen.	37%	47%	14%	2%	0%

Relatief gezien ervaren medeopleiders nog de meeste knelpunten (18%) ten aanzien van het vereiste om de student-werknemer in staat te stellen om werk en studie te

combineren. Uit de toelichting op dit knelpunt blijkt dat volgens deze medeopleiders de te hoge studielast vanuit de Academie ervoor zorgt dat het combineren van werk en studie onder druk staat. Zeker als er op eenzelfde moment deadlines zijn op het werk en voor de studie, dan neemt de druk op de student-werknemer enorm toe. Verder geven de meeste medeopleiders (82%) aan dat zij geen andere dan de in tabel 2.6 genoemde knelpunten als medeopleider ervaren. De kleine groep die nog wel knelpunten aangeeft, benadrukt (nogmaals) de studiedruk voor studenten en dat zij afstemming missen met de Academie van Bouwkunst Amsterdam over het curriculum en de beroepservaring.

Dit beeld wordt bevestigd door de diepte-interviews. Als belangrijkste knelpunt komt daarin de werkdruk en stress naar voren. Daarbij wordt niet alleen gewezen op het drukke studieprogramma en de combinatie van leren en werken. Enkele respondenten merken op dat door gebrek aan eenduidige voor alle docenten en hun vak geldende eisen, de docenten hun vak en de eisen waaraan studenten moeten voldoen zelf invullen. Dit leidt tot subjectiviteit die soms gevoeld wordt als willekeur. Dit werkt volgens deze respondenten niet alleen stressverhogend maar ook tot situaties waarin docenten studenten 'overvragen'. Volgens deze medeopleiders zou de Academie op dit punt meer sturing moeten geven aan het binnenschools curriculum. Zoals we zagen in paragraaf 2.5 is de hoge werkdruk voor een aantal medeopleiders aanleiding het als hun verantwoordelijkheid te zien student-werknemers hiertegen te beschermen dan wel te wapenen

Verder komen in de verdiepende interviews de volgende knelpunten voorbij (elk genoemd door één respondent).

- Het altijd (kunnen) bieden van relevant werk. Dit lukt doorgaans wel, maar dit is iets waar je als medeopleider je voortdurend van bewust moet zijn.
- De grote niveauverschillen tussen student-werknemers van de Academie.
- Het moeten gebruiken van concurrentiegevoelig bureaumateriaal in onderdelen van het binnenschools curriculum, terwijl de docent van dat onderdeel een concurrent is van de werkgever van de student. De Academie zou dit kunnen oplossen door bijvoorbeeld uit te gaan van fictieve opdrachten.

3.3 Buitenlandse studenten

In deze paragraaf bespreken we door medeopleiders ervaren verschillen tussen de begeleiding van buitenlandse en Nederlandse studenten. Ook gaan we in op de mogelijke voordelen en belemmeringen die medeopleiders bij de begeleiding van buitenlandse student-werknemers ervaren en hoe zij met deze belemmeringen omgaan.

Begeleiding van buitenlandse werknemers in vergelijking met vergeleken die van Nederlandse student-werknemers

Vierendertig van de geënquêteerde medeopleiders (28%) had in de laatste vijf jaren zowel ervaring met buitenlandse als Nederlandse student-werknemers. Nog eens elf medeopleiders (9%) had alleen ervaring met buitenlandse student-werknemers.

Uit tabel 3.7 blijkt dat medeopleiders, die in de afgelopen vijf jaar buitenlandse student-werknemer(s) hebben begeleid, veelal vinden dat de begeleiding in redelijke tot (zeer) hoge mate (62%) verschilt van de begeleiding van Nederlandse student-werknemer(s). Uit de toelichtingen hierop blijkt dat zij de begeleiding van buitenlandse student-werknemers veelal lastiger vinden dan de begeleiding van Nederlandse student-werknemers. De voornaamste redenen die medeopleiders

hiervoor geven, zijn de taalbarrière en de onbekendheid van de buitenlandse student-werknemer(s) met de Nederlandse (bouw)cultuur. Daarna noemen zij het ontbreken van kennis over de Nederlandse wet- en regelgeving en dat buitenlandse student-werknemers veelal minder technisch zijn opgeleid dan Nederlandse student-werknemers (zie ook hieronder). Door de genoemde verschillen zou de begeleiding van buitenlandse student-werknemers intensiever zijn.

Een derde (33%) van de medeopleiders ziet niet of nauwelijks verschil in de begeleiding van buitenlandse en Nederlandse student-werknemer(s).

In bovengenoemde onderzoeksresultaten zijn geen noemenswaardige verschillen gevonden tussen medeopleiders die alleen ervaring hebben met buitenlandse student-werknemers of die met zowel buitenlandse als Nederlandse student-werknemers ervaring hebben.

Tabel 2.7 In hoeverre verschilt de begeleiding van buitenlandse student-werknemer(s) ten opzichte van de Nederlandse student-werknemer(s)?

	Aantal	%
Helemaal niet	4	9%
Nauwelijks	11	24%
In redelijke mate	17	38%
In hoge mate	10	22%
In zeer hoge mate	1	2%
Weet ik niet	2	4%
Totaal	45 ⁴	100%

Voordelen van buitenlandse student-werknemers

Vervolgens is aan *alle* medeopleiders, dus inclusief degenen zonder ervaring met buitenlandse student-werknemers, gevraagd naar de (mogelijke) voordelen van het in dienst hebben van buitenlandse student-werknemers (tabel 2.8).

Tabel 2.8 De (mogelijke) voordelen van het in dienst hebben van buitenlandse student-werknemer(s) ten opzichte van Nederlandse student-werknemer(s) (meerdere antwoorden mogelijk; n=123)

	Aantal	%
Er zijn geen specifieke voordelen	49	40%
Buitenlandse student-werknemers voegen extra creativiteit toe	38	31%
Buitenlandse student-werknemers voegen specifieke kennis toe	27	22%
Geen idee	21	17%
Anders	20	16%
Buitenlandse student-werknemers kunnen we gemakkelijker inzetten op projecten in het buitenland	17	14%

Ruim een derde (40%) van de medeopleiders ziet geen specifieke voordelen van het in dienst hebben van een buitenlandse student-werknemer van de Academie van Bouwkunst Amsterdam. Het zijn voornamelijk medeopleiders die zowel ervaring hebben met buitenlandse als Nederlandse student-werknemers (53%) die geen specifieke voordelen zien, gevolgd door medeopleiders zonder ervaring met buitenlandse student-werknemers (36%).

Medeopleiders die wel voordelen zien, hebben het over de creativiteit (31%) en de specifieke kennis (22%) die buitenlandse student-werknemers toevoegen. In de

⁴ Deze vraag is alleen gesteld aan degene die in de afgelopen vijf jaar een of meerdere buitenlandse student-werknemer(s) hebben begeleid.

verdiepende interviews is hieraan door enkele respondenten aan toegevoegd dat buitenlandse studenten een verrassend ander perspectief op een casus kunnen werpen. Het minst vaak noemen medeopleiders dat buitenlandse student-werknemers gemakkelijk zijn in te zetten op buitenlandse projecten. Een mogelijke verklaring voor het laatste is dat de geënquêteerde medeopleiders bij bedrijven werken die relatief weinig met buitenlandse projecten te maken hebben.

Belemmeringen

Van de geënquêteerde medeopleiders voorziet of ervaart de meerderheid in redelijke tot (zeer) hoge mate (62%) belemmeringen bij het in dienst hebben van een buitenlandse student-werknemer (tabel 3.9). Meer dan een kwart (28%) voorziet of ervaart nauwelijks belemmeringen en 11% helemaal niet.

Medeopleiders die nauwelijks of in redelijke tot in (zeer) hoge mate belemmeringen ervaren of voorzien, is gevraagd wat deze belemmeringen zijn.

Tabel 3.9 Belemmeringen die medeopleiders ervaren of voorzien bij het in dienst hebben van buitenlandse student-werknemers (n=110⁵; meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	%
Onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal	95	86%
Onvoldoende kennis van de manier waarop in Nederland wordt gewerkt	67	61%
Onvoldoende kennis van Nederlandse wet- en regelgeving	67	61%
Begeleiding van buitenlandse student-werknemers kost meer tijd dan de begeleiding van Nederlandse student-werknemers	40	36%
De wet -en regelgeving waarmee we rekening moeten houden bij het aannemen van een niet EU student.	29	26%
In het buitenland gevolgde bachelor opleidingen zijn vaak een onvoldoende basis om bij ons aan het werk te kunnen	16	15%
Anders	12	11%

Net als bij de voornaamste verschillen tussen de begeleiding van buitenlandse en Nederlandse student-werknemers is onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal (86%) door buitenlandse student-werknemers ook de voornaamste belemmering die medeopleiders voorzien of ervaren. Daarna volgen ook weer kennis van de manier waarop er in Nederland wordt gewerkt en kennis van de Nederlandse wet- en regelgeving (beide 61%). Hierbij zijn geen noemenswaardige verschillen gevonden tussen medeopleiders met of zonder ervaring met buitenlandse student-werknemers. Tussen mentoren van verschillende vakdisciplines zijn er tevens weinig verschillen gevonden. Het enige wat opvalt is, dat medeopleiders uit de vakdiscipline 'stedenbouw' ook vaak als tweede reden (41%) de wet- en regelgeving noemen waar zij rekening mee moeten houden bij het aannemen van een niet EU-student. Ook in de verdiepende interviews komen dezelfde belemmeringen naar voren. Aanvullend op de bovengenoemde belemmeringen worden de volgende genoemd.

- Buitenlandse student-werknemers zijn minder assertief en gevoeliger voor hiërarchie dan Nederlandse student-werknemers waardoor ze zich op het werk en op de Academie minder gemakkelijk uitspreken. Op het werk geven ze aan dat ze dingen hebben begrepen, terwijl dit later niet het geval blijkt te zijn. Op de Academie geven ze minder snel aan een docent aan dat deze hen overvraagt, waardoor buitenlandse student-werknemers gevoeliger zijn voor stress en werkdruk dan hun Nederlandse collega's.
- Eén respondent merkt op dat buitenlandse afgestudeerden van de Academie heel veel moeite moeten doen om hun beroepservaring in het land van herkomst aan te

⁵ De mentoren die eerder aan hadden gegeven helemaal geen knelpunten te ervaren, hebben deze vraag niet gekregen.

tonen en erkend te krijgen. Soms moeten ze aanvullende toetsen afleggen. Hij is van mening dat de instellingen dit onderling zouden moeten regelen.

De meeste geënquêteerde medeopleiders (90%), die ervaring hebben met buitenlandse student-werknemers én een of meer belemmeringen ervaren, heeft hiervoor wel een oplossing gevonden. De oplossing is veelal inzetten op extra begeleidingstijd voor de student-werknemer en hem/haar specifieke werkzaamheden te geven waarbij een onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal geen belemmering vormt.

4 Communicatie met de Academie van Bouwkunst

In dit hoofdstuk gaan we in op de ervaringen van geënquêteerde en geïnterviewde medeopleiders met de communicatie tussen hen en de Academie van Bouwkunst Amsterdam. Specifiek gaan we in op de manier waarop er contact is, hoe tevreden medeopleiders met deze contactvormen zijn en de mate waarin zij vinden dat er voldoende contact is. Tot slot gaan we in op de mogelijke verbeter suggesties die medeopleiders geven om het contact met de Academie te verbeteren.

4.1 Vormen van contact met de Academie

De meeste geënquêteerde medeopleiders (58%) hebben via de student-werknemer(s) contact gehad met de Academie van Bouwkunst Amsterdam (tabel 4.1). Daarna volgen individuele gesprekken met een of meer contactpersonen van de Academie (32%). Deze individuele gesprekken zijn relatief gezien vaak genoemd door medeopleiders uit de vakdiscipline Stedenbouw en respondenten die in de laatste vijf jaren ten minste vijf studenten⁶. Deelname aan een of meer werkgeversbijeenkomst(en) is het minst vaak genoemd (15%). Tot slot geeft ruim een kwart (28%) aan geen of nauwelijks contact te hebben gehad met de Academie. Hierbij zien we geen noemenswaardige verschillen tussen medeopleiders van de verschillende vakdisciplines of andere relevante achtergrondkenmerken.

Tabel 4.1 Op welke wijze heeft u in de afgelopen 5 jaar contact gehad met de Academie van Bouwkunst Amsterdam? (Meerdere antwoorden mogelijk; n=123)

	Aantal	%
Via de student-werknemer(s)	71	58%
Via individuele gesprekken met een of meer contactpersonen van de Academie	39	32%
Ik heb geen of nauwelijks contact gehad met de Academie	35	28%
Op een andere manier contact gehad	30	24%
Via mailings	29	24%
Deelname aan een of meer netwerkbijeenkomst(en)	25	20%
Via de website	22	18%
Via de nieuwsbrief	20	16%
Deelname aan een of meer werkgeversbijeenkomst(en)	18	15%

De meeste van de geënquêteerde medeopleiders (67%) missen geen contactvormen tussen hen en de Academie.

Een derde geeft aan persoonlijk contact te missen over de eisen voor de beroepservaring, de voortgang en/of beoordeling van de prestaties van de student-werknemer. Een aantal medeopleiders zou het al fijn vinden als er een duidelijk contactpersoon vanuit de Academie is waar zij terecht kunnen.

In tabel 4.2 is de tevredenheid van de medeopleiders over de informatie die zij uit de verschillende contactvormen hebben verkregen weergegeven.

⁶ Uit de enquêteresultaten blijkt geen samenhang tussen deze variabelen. Met andere woorden het is dus niet zo dat de geënquêteerde mentoren uit de stedenbouw veelal 5 of meer studenten hebben begeleid. Sterker nog dat is vrijwel niet het geval.

Tabel 4.2 Tevredenheid over de informatie die de aangeboden contactvorm(en) levert

	Helemaal niet	Nauwelijks	In redelijke mate	In hoge mate	In zeer hoge mate	Totaal
Via de student-werknemer(s) (n=71)	1%	1%	56%	28%	13%	100%
Via individuele gesprekken met een of meer contactpersonen van de Academie (n=39)	5%	8%	21%	54%	13%	100%
Via mailings (n=29)	0%	10%	45%	41%	3%	100%
Deelname aan een of meer netwerkbijeenkomst(en) (n=25)	0%	4%	48%	40%	8%	100%
Via de website (n=22)	0%	9%	55%	36%	0%	100%
Via de nieuwsbrief (n=20)	5%	10%	50%	30%	5%	100%
Deelname aan een of meer werkgeversbijeenkomst(en) (n=18)	0%	6%	44%	39%	11%	100%

Medeopleiders die in de afgelopen vijf jaar via een van de bovengenoemde manieren contact hebben gehad met de Academie, zijn veelal in redelijke tot (zeer) hoge mate tevreden over de informatie die dit heeft opgeleverd (tabel 4.2). Het aandeel medeopleiders dat in redelijke tot (zeer) hoge mate tevreden is, varieert van 85% tot 97%.

Het vaakst zijn medeopleiders in (zeer) hoge mate tevreden (67%) met de individuele gesprekken die zij met een of meer contactpersonen van de Academie hebben gehad. Op enige afstand, volgt de hoge tevredenheid over de werkgevers- en netwerkbijeenkomsten (50% en 48%). Over de informatie die zij via student-werknemer(s) ontvangen, wat de meest voorkomende contactvorm (zie tabel 4.1) is, is bijna iedereen wel tevreden (97%). Wel valt op, dat een grote groep daarvan in redelijke mate tevreden is (56%). De verdiepende interviews bieden hiervoor als mogelijke verklaring dat student-werknemers zeker niet altijd voor hun begeleiding van belang zijnde informatie aan de medeopleider terugkoppelen. Het gaat dan bijvoorbeeld om resultaten van praktijkbeoordelingen, maar ook om het verschaffen van duidelijkheid welke doelen een student-werknemer bij de werkgever moet realiseren.

Medeopleiders zijn het vaakst niet of nauwelijks tevreden over de informatie die zij uit de nieuwsbrief kunnen halen. Maar ook op dit punt is nog steeds 85% in redelijke tot (zeer) hoge mate tevreden.

4.2 Toereikendheid contact met de Academie

Een ruime meerderheid (59%) vindt dat er in het algemeen voldoende contact is tussen de Academie en de medeopleider (tabel 4.3). Tegelijkertijd vindt ruim een derde (42%) dat er niet tot nauwelijks voldoende contact is. In de toelichting geven deze medeopleiders aan dat er weinig tot geen contact is met de Academie en de meesten geven daarbij aan dat dit wel wenselijk is. Vooral medeopleiders die in de laatste vijf jaar geen functie aan de Academie vervulden, vinden dat er niet tot nauwelijks voldoende contact is (52% tegen 19% van hen die wel een functie aan de Academie vervulden). Ook medeopleiders die in de laatste vijf jaar slechts één student-werknemer hebben begeleid, zijn vaker van mening dat het contact niet of nauwelijks voldoende is. De behoefte aan contact blijkt dus samen te hangen met de ervaringen die men met de Academie heeft, hetzij door daar een functie te vervullen, hetzij doordat men vaker student-werknemers heeft begeleid.

Tabel 4.3 In hoeverre vindt u, als werkgever, dat er in het algemeen voldoende contact is tussen u en de Academie van Bouwkunst Amsterdam?

	Aantal	%
Helemaal niet	11	9%
Nauwelijks	40	33%
In redelijke mate	54	44%
In hoge mate	17	14%
In zeer hoge mate	1	1%
Totaal	123	100%

Net iets meer dan de helft (51%) vindt dat er voldoende contact is met de Academie over de begeleiding van een individuele student-werknemer. Bijna een even groot deel vindt dat hierover niet of nauwelijks (49%) voldoende contact is. In de toelichting die medeopleiders hierbij geven, grijpen zij terug op wat zij eerder zeiden namelijk dat er geen contact is en dat zij graag persoonlijk contact zouden willen over de eisen voor de beroepservaring en over de voortgang van de student-werknemer. Ook hier geldt dat het al dan niet vervullen van een functie aan de Academie een rol speelt bij de beoordeling van de toereikendheid van het contact: 62% van degenen die in de laatste jaar geen functie vervulden, vinden het contact niet of nauwelijks voldoende tegen 23% van hen die wel een functie vervulden.

Tabel 4.4 In hoeverre vindt u, dat u als medeopleider voldoende contact heeft met de Academie van Bouwkunst Amsterdam over de begeleiding van een individuele student-werknemer?

	Aantal	%
Helemaal niet	20	16%
Nauwelijks	40	33%
In redelijke mate	50	41%
In hoge mate	13	11%
In zeer hoge mate	0	0%
Totaal	123	100%

Het hierboven op de enquête gebaseerde beeld komt minstens zo sterk terug in de verdiepende interviews. Tweederde van de vijftien respondenten geeft aan het contact met de Academie onvoldoende te vinden. Zij die het daar niet mee eens zijn, voegen daar in meerderheid aan toe dat dit waarschijnlijk komt doordat ze nauw betrokken zijn bij de Academie, maar dat ze zich heel goed kunnen voorstellen dat de intensiteit en wijze waarop de Academie contacten met medeopleiders onvoldoende is voor degenen die minder nauw betrokken zijn.

Tegen deze achtergrond juicht een aantal deelnemers het onderhavige onderzoek expliciet toe en vindt het een eerste positieve signaal dat de Academie haar contacten met het werkveld wil verbeteren. Een enkele respondent merkt dan ook op graag op de hoogte gesteld te worden van de belangrijkste uitkomsten. Het onderzoek schept derhalve verwachtingen in het werkveld.

Uit de verdiepende interviews komen min of meer dezelfde punten naar voren als die hierboven naar aanleiding van tabel 4.2 en 4.3 zijn genoemd.

De deelnemers aan de interviews willen in de eerste plaats contact over de eisen die de beroepservaring aan de student-werknemer en de begeleiding stelt. Ook degenen die bekend zijn met het buitenschools curriculum en/of de werkgeversbrochure

hebben deze behoefte omdat ze deze documenten ontoegankelijk vinden, geen tijd hebben om die te lezen en op zich in te laten werken om daar vervolgens conclusies over de begeleiding uit te trekken. Omdat het "papier niet spreekt" willen ze graag van de Academie horen wat de eisen zijn.

Een tweede veel gehoorde opmerking in de verdiepende interviews is, dat medeopleiders vinden dat de Academie hen moet informeren over de resultaten van praktijkbeoordelingen en andere beoordelingen over de beroepservaring. Uit de interviews blijkt dat niet alle studenten dat doen (en dus ook niet alle medeopleiders er naar vragen).

De geïnterviewden hebben behoefte aan contactpersoon of aanspreekpunt bij de Academie. Enkele van hen geven min of meer verontwaardigd aan dat ze "niet eens weten wie hun contactpersoon bij de Academie is". Dit geeft aan dat ze het heel normaal zouden vinden dat ze een aanspreekpunt bij de Academie hebben. Medeopleiders die niet op een andere wijze bij de Academie zijn betrokken geven aan behoefte te hebben aan een sterkere verbondenheid met de Academie. Door het gebrek aan contact wordt niet in deze behoefte voorzien. Sommige deelnemers aan de verdiepende interviews hebben hierdoor het gevoel dat ze "projecten mogen aandragen voor de opleiding van studenten." Er is een duidelijke behoefte aan meer informatie over de uitgangspunten van de opleiding en betrokkenheid daarbij, overigens zonder dat medeopleiders op de stoel van de Academie willen gaan zitten.

Tot slot hebben we in de verdiepende interviews meerdere malen van niet in Amsterdam gevestigde mede-opleiders gehoord, dat zij niet alleen minder gemakkelijk contact kunnen maken met de Academie vanwege de fysieke afstand, maar dat de Academie hen ook minder serieus zou nemen dan hun Amsterdamse collega's.

4.3 Verbetersuggesties

In totaal geeft 71% van de geënquêteerde medeopleiders suggesties om het contact tussen hen en de Academie te verbeteren. De rest vindt verbetering van het contact niet nodig. Uit de enquête en de verdiepende interviews komen voor een belangrijk gedeelte dezelfde verbetersuggesties naar voren.

In de eerste plaats is er behoefte aan contact met de Academie op logische momenten gedurende de beroepservaring (bijvoorbeeld bij de start, tussentijds en bij de afsluiting van een periode). In de verdiepende interviews is veelvuldig de behoefte uitgesproken aan een kick-offbijeenkomst van Academie, student en medeopleider/werkgever. Op deze manier kunnen niet alleen concrete doelen worden gesteld en benoemd voor de individuele student, maar krijgt ook de medeopleider een duidelijk beeld wat van hem/haar wordt verwacht en krijgt hij op een heel natuurlijke wijze inzicht in de opleidingsfilosofie van de Academie en de uitwerking daarvan. Dit overlapt voor een belangrijk gedeelte met de uit de enquête naar voren komende behoefte dat de Academie op bedrijfsbezoek komt om de werkgever te informeren over de eisen aan de beroepservaring en de voortgang van de student-werknemer. Ook uit de diepte-interviews blijkt deze behoefte te worden geïnformeerd over deze voortgang en de consequenties daarvan voor het (vervolg van het) begeleidingstraject. Veel respondenten geven aan (vooral) behoefte hebben aan een startgesprek aan het begin van de beroepservaring tussen Academie, student en medeopleider.

Terwijl 'maar' zes respondenten van de enquête behoefte hebben aan jaarlijkse werkgeversbijeenkomsten op de Academie, is deze behoefte in de diepte-interviews

veelvuldig geuit. Op deze bijeenkomsten zouden werkgevers niet alleen moeten worden geïnformeerd over de eisen aan de beroepservaring, maar ook met elkaar in discussie moeten gaan over de opleiding en de verbinding met de praktijk. Een groot aantal deelnemers aan de interviews denkt dat dergelijke bijeenkomsten niet alleen informatief zijn, maar ook het gevoel van verbondenheid van medeopleiders met de Academie zullen versterken.

Tot slot doen enkele respondenten van de verdiepende interviews de suggestie medeopleiders nauwer bij de Academie te betrekken door ze in te zetten bij bijvoorbeeld praktijkbeoordelingen en tentamens. Dit vergroot niet alleen de betrokkenheid maar ook de kennis van het curriculum en de eisen aan de beroepservaring.

Introductie

Welkom bij de enquête over de rol van werkgevers als medeopleiders van student-werknemers van de Academie van Bouwkunst Amsterdam. Het onderzoek wordt uitgevoerd door onderzoeksbureau Panteia in opdracht van de Academie van Bouwkunst Amsterdam.

Met deze enquête willen we inzicht krijgen in de rol van werkgevers als medeopleiders van de Academie van Bouwkunst Amsterdam. Wij zouden het zeer op prijs stellen als u de vragen in deze vragenlijst wilt beantwoorden.

U heeft deze enquête-uitnodiging ontvangen omdat u volgens onze gegevens momenteel of in het verleden mentor bent (geweest) van een of meerdere student(en) van de Academie van Bouwkunst Amsterdam. Als dat niet het geval is, zou u dan zo vriendelijk willen zijn de mail met de enquête-uitnodiging door te sturen naar degene die wel mentor is (geweest) van een student van deze Academie?

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 8 minuten. Wij gaan vertrouwelijk met uw gegevens om en geven op individueel niveau niets door aan de Academie van Bouwkunst Amsterdam.

-
1. Bent u momenteel mentor van één of meerdere student-werknemer(s) van de Academie van Bouwkunst Amsterdam die als werknemer(s) bij de organisatie waar u werkt in dienst is/zijn?
 1. Ja
 2. Nee
 2. **OVERSLAAN ALS: vraag 1 = 1**
Bent u in de afgelopen vijf jaar mentor geweest van één of meerdere student-werknemer(s) van de Academie van Bouwkunst Amsterdam die bij de organisatie waar u werkt in dienst was/waren?
 1. Ja
 2. Nee → U behoort helaas niet tot de doelgroep van dit onderzoek.
 3. Van hoeveel student-werknemer(s) van de Academie van Bouwkunst Amsterdam bent u de afgelopen vijf jaren mentor geweest (inclusief de eventuele student(en) waar u momenteel mentor van bent)?
 1. 1 student
 1. 2 studenten
 2. 3 studenten
 3. 4 studenten
 4. 5 studenten
 5. 6 of meer studenten
 4. Wat is het vakgebied van de student-werknemer(s) van de Academie van Bouwkunst Amsterdam waar u mentor van bent (geweest)?
Meerdere antwoorden mogelijk
 1. Architectuur
 2. Stedenbouwkunde
 3. Landschapsarchitectuur
 5. Bent u in de afgelopen vijf jaren mentor (geweest) van een student-werknemer van een andere Academie van Bouwkunst dan die van Amsterdam (bijv. van Arnhem, Groningen, Maastricht, Rotterdam, Tilburg)?
 1. Ja, namelijk in totaal [open vak waarin de respondent het *aantal* kan noemen] student-werknemer(s) van de Academie van Bouwkunst Amsterdam
 2. Nee

Uw beroep en werkring

De volgende vragen gaan over uw beroep en de organisatie waarbij u werkt.

6. Bij wat voor organisatie bent u werkzaam?
 1. Bij een ontwerp bureau
 2. Bij een ingenieursbureau
 3. Bij een adviesbureau
 4. Bij de rijksoverheid
 5. Bij een provincie
 6. Bij een gemeente
 7. Anders, namelijk

7. Welke disciplines zijn van toepassing voor uw organisatie?
Meerdere antwoorden mogelijk
 1. Architectuur
 2. Stedenbouw
 3. Landschapsarchitectuur
 4. Interieur architectuur
 5. Anders, namelijk

8. Hoeveel personen zijn werkzaam bij de organisatie waar u werkt?
Indien u bijvoorbeeld op een afdeling stedenbouw van een gemeente/provincie werkt, gaat het om het aantal werknemers op die afdeling en niet dat van de gemeente/provincie als geheel.
 1. 1 werkzame persoon (alleen ik zelf)
 2. 2 tot en met 5 werkzame personen
 3. 6 tot en met 10 werkzame personen
 4. 11 tot en met 15 werkzame personen
 5. 16 tot en met 20 werkzame personen
 6. 20 tot en met 50 werkzame personen
 7. Meer dan 50 werkzame personen

9. Welke functie(s) vervult u bij de organisatie waar u werkzaam bent?
Meerdere antwoorden mogelijk
 1. Ontwerper
 2. Projectleider / projectmanager
 3. Leidinggevende (bijvoorbeeld directielid, afdelingshoofd)
 4. (Mede-)eigenaar
 5. Anders, namelijk

10. Hoe lang werkt u in een of meerdere van de disciplines (architectuur, stedenbouwkunde, landschapsarchitectuur) ?
 1. 0-5 jaar
 2. 6-10 jaar
 3. 11-15 jaar
 4. 16-20 jaar
 5. Meer dan 20 jaar

Eventuele functies bij de Academie van Bouwkunst Amsterdam

Onderstaande vragen gaan over eventuele nevenwerkzaamheden die u – afgezien van uw rol als medeopleider van een student-werknemer – verricht voor de Academie van Bouwkunst Amsterdam.

11. Bent u momenteel werkzaam voor de Academie van Bouwkunst Amsterdam of bent u dat in de afgelopen vijf jaren geweest?
 1. Ja
 2. Nee

12. OVERSLAAN ALS: vraag 11 = 2
In welke functie(s) bent u werkzaam (geweest) voor de Academie van Bouwkunst Amsterdam?

Meerdere antwoorden mogelijk

1. Docent
 2. Coach bij de beroepservaring van een groep studenten
 3. Beoordelaar van de beroepservaring
 4. Tentaminator
 5. Mentor of commissielid van een afstudeerder
 6. Lid van de werkveldcommissie
 7. Anders, namelijk
13. Bent u in de afgelopen vijf jaren werkzaam geweest voor een andere Academie van Bouwkunst dan die van Amsterdam (Arnhem, Groningen, Maastricht, Rotterdam, Tilburg)?
1. Ja
 2. Nee

Redenen om mentor te willen zijn van student-werknemer(s)

14. Wat is de reden dat u in de afgelopen vijf jaar mentor bent (geweest) van één of meerdere student-werknemer(s) van de Academie van Bouwkunst Amsterdam?

Meerdere antwoorden zijn mogelijk

1. Ik vind het fijn om mijn kennis over te dragen aan ontwerpers (A/L/S) in opleiding.
2. Als ontwerper (A/L/S) voel ik me *verplicht* een bijdrage te leveren aan de opleiding van een nieuwe generatie vakgenoten.
3. Student-werknemers vormen een goede aanvulling op de reguliere personeelsvoorziening.
4. Het inzetten van student-werknemers draagt bij aan het oplossen van personele krapte.
5. Inzet van student-werknemers levert het bedrijf kostenbesparing op.
6. Student-werknemers zijn potentiële nieuwe medewerkers.
7. Student-werknemers brengen nieuwe kennis en inzichten in het vakgebied mee.
8. Student-werknemers hebben een frisse blik op zaken binnen onze organisatie.
9. Anders, namelijk....

Invulling van de rol van medeopleider van student-werknemer(s)

Onderstaande vragen gaan in op aspecten rondom de invulling van de rol als medeopleider van student-werknemer(s) van de Academie van Bouwkunst Amsterdam.

15. Is het voor uw rol als medeopleider van een student-werknemer van de Academie van Bouwkunst Amsterdam duidelijk wat de Academie van u verwacht?

1. Ja, helemaal
2. Ja, enigszins
3. Nee, niet echt

16. OVERSLAAN ALS: vraag 15 = 1
Wat is voor u niet (geheel) duidelijk?

Meerdere antwoorden mogelijk

1. Wat de student-werknemer bij ons moet leren
 2. Hoe ik de begeleiding concreet vorm kan geven
 3. Hoeveel tijd ik in de begeleiding moet steken
 4. Hoe de door de student bij ons uit te voeren activiteiten samenhangen met dat wat hij/zij op de Academie leert.
 5. Anders, namelijk
17. Heeft u behoefte aan meer informatie van de Academie van Bouwkunst Amsterdam over wat zij van u als medeopleider van hun student(en) verwacht?
1. Ja
 2. Nee

18. OVERSLAAN ALS: vraag 17 = 2
Wat voor informatie zou u van de Academie van Bouwkunst willen ontvangen?
Meerdere antwoorden mogelijk
1. Wat een student-werknemer bij ons in de praktijk moet leren
 2. Hoe ik de begeleiding concreet vorm kan geven
 3. Hoe veel tijd ik in de begeleiding moet steken
 4. Wat studenten aan de Academie leren
 5. Hoe de geleerde theorie op de Academie en de beroepservaring bij ons met elkaar samenhangen
 6. Anders, namelijk
19. De Academie van Bouwkunst Amsterdam heeft een buitenschools curriculum waarin de eisen die de Academie stelt aan de beroepservaring zijn opgenomen. Deze eisen gaan in op wat de student-werknemer tijdens de beroepservaring moet leren, welke ontwikkeling hij/zij bij de werkgever moet doormaken en aan welke eisen een werkplek moet voldoen.
In hoeverre bent u op de hoogte van het bestaan van de eisen die aan de beroepservaring worden gesteld?
1. Helemaal niet
 2. Nauwelijks
 3. In redelijke mate
 4. In hoge mate
 5. In zeer hoge mate
- VRAAG 19 ANTWOORD 1: ga naar vraag 23
20. Hoe bent u op de hoogte geraakt van het bestaan van de eisen die aan de beroepservaring worden gesteld?
Meerdere antwoorden mogelijk
1. De Academie heeft mij het buitenschoolse curriculum gegeven.
 2. De Academie heeft mij de werkgeversbrochure gegeven.
 3. Een student-werknemer heeft mij het buitenschoolse curriculum gegeven.
 4. Een student-werknemer heeft de werkgeversbrochure gegeven.
 5. Ik heb het buitenschoolse curriculum gedownload van de website van de Academie van Bouwkunst Amsterdam.
 6. Ik heb de werkgeversbrochure gedownload van de website van de Academie van Bouwkunst Amsterdam.
 7. Tijdens een bijeenkomst van de Academie van Bouwkunst Amsterdam zijn deze toegelicht.
 8. Anders, namelijk
21. In hoeverre vindt u dat de gestelde eisen aan de beroepservaring aansluiten bij de actualiteit, mede in het licht van recente en verwachte ontwikkelingen op de arbeidsmarkt?
1. Helemaal niet
 2. Nauwelijks
 3. In redelijke mate
 4. In hoge mate
 5. In zeer hoge mate
 6. Dat kan ik niet beoordelen, daarvoor ken ik het buitenschools curriculum niet goed genoeg
- VRAAG 21 ANTWOORD 6: ga naar vraag 23
22. Hoe zouden de gestelde eisen aan de beroepservaring (nog) beter kunnen aansluiten bij de actualiteit?
1. [open vraag]
 2. Geen idee

23. In hoeverre biedt u als medeopleider van een of meer student-werknemer(s) de volgende voorwaarden t.a.v. de werkzaamheden, werkomgeving en werkomstandigheden (afgeleid uit de eisen die aan de beroepservaring worden gesteld)?

We bieden de student-werknemer.....

	Helemaal niet	Nauwelijks	In redelijke mate	In hoge mate	In zeer hoge mate
een stimulerende werkomgeving.					
voldoende ontplooiingskansen.					
werkzaamheden die bijdragen aan diens ontwikkeling tot een adequaat handelende beroepsbeoefenaar c.q. ontwerper.					
de gelegenheid om werk en studie te combineren, waarbij we er rekening mee houden dat de werkweek uit minimaal 20 tot maximaal 32 uur bestaat en dat de vrijdag altijd beschikbaar is voor onderwijs op de Academie.					
minimaal één ontwerper die zijn of haar werkzaamheden actief begeleidt.					
een infrastructuur van voldoende niveau door de beschikbaarheid van vakliteratuur, documentatie over regelgeving, etc.					
werkzaamheden waarin hij of zij zoveel mogelijk ervaring opdoet met alle aspecten van het vak van architect, landschapsarchitect of stedenbouwkundige.					

24. In hoeverre kunt u zich vinden in het volgende uitgangspunt van de Academie van Bouwkunst Amsterdam:

De Academie van Bouwkunst Amsterdam beschouwt haar/zijn studenten als jonge professionals die zelf verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van hun beroepservaring. Zij dienen daarom ook zelf de werkgever te informeren over de eisen die aan de beroepservaring worden gesteld.

1. Helemaal niet
2. Nauwelijks
3. In redelijke mate
4. In hoge mate
5. In zeer hoge mate

25. Hoe vaak heeft u tijdens de periode dat de student-werknemer bij uw bedrijf werkervaring opdoet, als mentor gemiddeld contact met de student-werknemer?

1. Dagelijks
2. Een keer in de week
3. Een keer in de twee weken
4. Een keer in de maand
5. Een keer in het kwartaal
6. Een keer in het halfjaar
7. Minder vaak
8. Helemaal niet
9. Weet niet

26. Hieronder zijn een aantal stellingen over de wijze waarop u uw rol als medeopleider van een student-werknemer bij uw organisatie vormgeeft, geformuleerd.
Door één van de scores 1 tot en met 5 geeft u aan in hoeverre u het met de stelling eens bent.

1 Zeer mee oneens	2 Mee oneens	3 Niet mee eens/ niet mee oneens	4 Mee eens	5 Zeer mee eens	6 Geen mening	7 Niet van toepassing
----------------------------	--------------------	--	------------------	--------------------------	---------------------	-----------------------------

1. De begeleidingsgesprekken met een student-werknemer wijken niet af van de gesprekscyclus die wordt gevolgd bij andere werknemers.
2. Het contact tussen mij en de student-werknemer vindt meestal plaats op mijn initiatief.
3. In het contact tussen mij en de student-werknemer zie ik hem/haar in de eerste plaats als werknemer en gaat het over de zakelijke aspecten van zijn/haar werkzaamheden.
4. Ik stem mijn begeleiding van een student-werknemer af op de door hem/haar aangegeven leerdoelen.
5. Ik verwacht van de student-werknemer dat hij/zij zelf in de gaten houdt dat hij/zij aan zijn/haar leerdoelen kan werken.
6. Ik overleg, op initiatief van de student-werknemer, of de aard van de werkzaamheden en de ontwikkelingsmogelijkheden in overeenstemming zijn met de opleidingseisen.
7. Ik neem het initiatief om met de student-werknemer te overleggen of de aard van de werkzaamheden en de ontwikkelingsmogelijkheden in overeenstemming zijn met de opleidingseisen.

Sturing/coaching bij invulling werkzaamheden

8. Er is altijd iemand beschikbaar om vragen van de student-werknemer te beantwoorden.
9. Ik stimuleer de student-werknemer na te denken over wat hij/zij bij ons wil leren.
10. Ik stimuleer de student-werknemer om vragen te stellen.
11. Ik geef de student-werknemer regelmatig feedback over zijn/haar functioneren.
12. Eerste –en tweedejaars student-werknemers benader ik actiever als begeleider dan derde- en vierdejaars student-werknemers.
13. De uit te voeren werkzaamheden van de student-werknemer zijn afhankelijk van onze orderportefeuille.
14. De uit te voeren werkzaamheden van de student-werknemer bepalen we op basis van wat ik/wij voor de student geschikte werkzaamheden vinden.
15. Ik neem altijd de tijd om de student-werknemer toelichting te geven over de werkzaamheden die hij/zij gaat verrichten.

27. In hoeverre ervaart u knelpunten bij de uitvoering van uw rol als medeopleider ten aanzien van onderstaande aspecten (afgeleid uit de eisen voor de beroepservaring)?

Ik ervaar ten aanzien van dit aspect.....	Helemaal geen knelpunten	Nauwelijks knelpunten	In redelijke mate knelpunten	In hoge mate knelpunten	In zeer hoge mate knelpunten
De student-werknemer dient in zijn werkzaamheden actief door minimaal één ontwerper te worden begeleid.					
De student-werknemer wordt in staat gesteld om werk en studie te combineren.					
De student-werknemer heeft een werkweek van minimaal 20 en maximaal 32 uur.					
De student-werknemer is op de vrijdag altijd beschikbaar voor onderwijs op de Academie.					
De student-werknemer wordt in staat gesteld om met zoveel mogelijk facetten van het werk te maken te krijgen.					

27A Indien 'in redelijke, hoge of zeer hoge mate' is aangegeven per stelling. Kunt u dit antwoord toelichten?

28. Zijn er (nog andere) knelpunten waar u tegen aanloopt bij het uitvoeren van uw rol als medeopleider?

1. [open vraag]
2. Nee, ik ervaar geen (andere) knelpunten

Medeopleider van buitenlandse student-werknemer(s)

29. Bent u in de afgelopen vijf jaren mentor (geweest) van een of meer buitenlandse student-werknemer(s) van de Academie van Bouwkunst Amsterdam?

1. Ja, alleen van een of meer buitenlandse student-werknemer(s)
2. Ja, zowel van buitenlandse als Nederlandse student-werknemer(s)
3. Nee

VRAAG 30 ALLEEN INDIEN: vraag 29=1 of 2, de rest (vraag 29= 3) naar vraag 32

30. U heeft aangegeven in de afgelopen 5 jaar mentor te zijn (geweest) van een of meer buitenlandse student-werknemer(s). In hoeverre verschilt de begeleiding van buitenlandse student-werknemer(s) ten opzichte van Nederlandse student-werknemer(s)?

4. Helemaal niet
5. Nauwelijks
6. In redelijke mate
7. In hoge mate
8. In zeer hoge mate
9. Weet ik niet

OVERSLAAN ALS: vraag 30= 1, 2 of 6

31. Waarom vindt u dat de begeleiding van buitenlandse student-werknemer(s) ten opzichte van Nederlandse student-werknemer(s) in redelijk tot zeer hoge mate verschilt?

32. Wat zijn, volgens u, de (mogelijke) voordelen van het in dienst hebben van een buitenlandse ten opzichte van een Nederlandse student-werknemer?

Meerdere antwoorden mogelijk

1. Buitenlandse student-werknemers voegen specifieke kennis toe
2. Buitenlandse student-werknemers voegen extra creativiteit toe
3. Buitenlandse student-werknemers kunnen we gemakkelijker inzetten op projecten in het buitenland
4. Er zijn geen specifieke voordelen
5. Geen idee
6. Anders, namelijk

33. In hoeverre ziet u (mogelijke) knelpunten bij het in dienst hebben van een buitenlandse student als student-werknemer?

1. Helemaal niet
2. Nauwelijks
3. In redelijke mate
4. In hoge mate
5. In zeer hoge mate

34. OVERSLAAN ALS: vraag 33 = 1

Welke (mogelijke) belemmeringen ziet/ervaart u bij het in dienst hebben van een buitenlandse student-werknemer?

Meerdere antwoorden mogelijk

1. Onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal
2. Onvoldoende kennis van de manier waarop in Nederland wordt gewerkt
3. Onvoldoende kennis van Nederlandse wet- en regelgeving
4. In het buitenland gevolgde bacheloropleidingen zijn vaak een onvoldoende basis om bij ons aan het werk te kunnen
5. Begeleiding van buitenlandse student-werknemers kost meer tijd dan de begeleiding van Nederlandse student-werknemers
6. De wet -en regelgeving waarmee we rekening moeten houden bij het aannemen van een niet EU student.
7. Anders, namelijk.....

OVERSLAAN ALS: vraag 29 = 3 en vraag 33= 1

33A Hoe gaat u met deze belemmering(en) om?

1. [open antwoord]
2. Dat weten we (nog) niet

Communicatie tussen u en de Academie van Bouwkunst Amsterdam

35. Op welke wijze heeft u in de afgelopen 5 jaar contact gehad met de Academie van Bouwkunst Amsterdam? *Meerdere antwoorden zijn mogelijk*

1. Deelname aan een of meer netwerkbijeenkomst(en)
2. Deelname aan een of meer werkgeversbijeenkomst(en)
3. Via individuele gesprekken met een of meer contactpersonen van de Academie
4. Via de website
5. Via de nieuwsbrief
6. Via mailings
7. Via de student-werknemer(s)
8. Anders, namelijk... [maximaal vijf antwoorden mogelijk]
9. Ik heb geen of nauwelijks contact gehad met de Academie

36. Mist u een bepaalde vorm van contact tussen u en de Academie?

1. Ja, namelijk.....
2. Nee

37. In hoeverre bent u tevreden over de informatie die de aangeboden contactvormen u opleveren?

Gegeven antwoorden van vraag 35	Helemaal niet	Nauwelijks	In redelijke mate	In hoge mate	In zeer hoge mate

38. In hoeverre vindt u, als werkgever, dat er in het algemeen voldoende contact is tussen u en de Academie van Bouwkunst Amsterdam?

1. Helemaal niet
2. Nauwelijks
3. In redelijke mate
4. In hoge mate
5. In zeer hoge mate

38A VRAAG 38A ALLEEN INDIEN: vraag 38=1 of 2
Kunt u uw antwoord toelichten?

39. In hoeverre vindt u, dat u als medeopleider voldoende contact heeft met de Academie van Bouwkunst Amsterdam over de begeleiding van een individuele student-werknemer?

1. Helemaal niet
2. Nauwelijks
3. In redelijke mate
4. In hoge mate
5. In zeer hoge mate

39A VRAAG 39A ALLEEN INDIEN: vraag 39=1 of 2
Kunt u uw antwoord toelichten?

40. Wat zou de Academie kunnen doen om het contact tussen u en de Academie te verbeteren?

Als u geen idee heeft, kunt u dat ook hieronder in het open vak aangegeven.

1. [open om respondenten ruimte te geven]
2. Dat is niet nodig

Vervolgonderzoek

41. In vervolg op deze vragenlijst, houden we begin 2020 interviews met een aantal medeopleiders van student-werknemer(s) van de Academie van Bouwkunst Amsterdam. In deze interviews willen we dieper, dan in een vragenlijst als deze mogelijk is, ingaan op de rol van medeopleider.

Zou u bereid zijn aan een dergelijk verdiepend interview mee te werken?

1. Ja
2. Nee

42. OVERSLAAN ALS: vraag 41 = 2

Om u gemakkelijk te kunnen bereiken voor het plannen van een mogelijk interview, vragen we u, uw naam, e-mailadres en telefoonnummer hieronder in te vullen.

NB: We gebruiken deze gegevens alleen voor het leggen van contact. De door u gegeven antwoorden in deze vragenlijst blijven verder anoniem!

Naam:

E-mail:

Telefoon:

Einde vragenlijst

Mede namens de Academie van Bouwkunst Amsterdam: **heel hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst!**

Mocht u naar aanleiding van deze vragenlijst meer willen weten over de eisen die vanuit de Academie van Bouwkunst Amsterdam aan de beroepservaring worden gesteld, kunt u deze [hier](#) teruglezen in de werkgeversbrochure.

Bijlage 2 **Checklist verdiepende interviews**

Introductie verdiepende interviews

Begin 2020 is in opdracht van de Academie van Bouwkunst Amsterdam een enquête uitgezet naar de rol van werkgevers als medeopleiders van student-werknemers. Nadat de resultaten van deze enquête zijn geanalyseerd willen we (Panteia, onderzoeksbureau) nu een aantal van deze resultaten in verdiepende interviews onder medeopleiders nader duiden. Een aantal interviewvragen komen u, als respondent van de enquête, wellicht bekend voor. Het is de bedoeling dat we in dit gesprek dieper dan in de enquête mogelijk was op deze vragen ingaan. Overigens merk ik op dat we vanwege de privacyregels geen inzicht hebben in de door u gegeven antwoorden op de enquête.

- I. Voorstellen en doel van het onderzoek

Rol als medeopleider

- II. Welke taken en verantwoordelijkheden horen, volgens u, bij een mentor/medeopleider van student-werknemers? In hoeverre lukt het u om invulling te geven aan deze taken en verantwoordelijkheden? In hoeverre speelt de heersende cultuur in de branche hierbij een rol?
- III. Welke verantwoordelijkheden heeft de student-werknemer t.a.v. het bereiken van zijn/haar leerdoelen, volgens u en waarom?
- IV. In hoeverre bespreekt u actief het opleidingstraject met student-werknemers? Zijn dit soort gesprekken standaard?
- V. In hoeverre is het voor uw rol als medeopleider van een student-werknemer van de Academie van Bouwkunst duidelijk wat de Academie van u verwacht?
 - Indien niet geheel duidelijk: Wat is er niet geheel duidelijk? En op welke manier zou de Academie, volgens u, hierover duidelijkheid moeten verschaffen?
- VI. In hoeverre ervaart u knelpunten bij de uitvoering van uw rol als medeopleider van een student-werknemer van de Academie? (bijvoorbeeld in relatie tot de eisen voor de beroepservaring)
 - Wat zou een oplossing zijn voor dit of deze knelpunt(en)?

Buitenschools curriculum

- VII. In hoeverre bent u bekend met de eisen die vanuit de Academie aan de beroepservaring worden gesteld?

Indien bekend met deze eisen:

- In hoeverre vult u, uw rol als medeopleider bewust in vanuit de eisen voor de beroepservaring?
- Zijn er naast de eisen vanuit de beroepservaring, in uw beleving, nog andere ongeschreven regels waar u aan moet voldoen?

Indien onbekend: Hoe geeft u invulling aan de beroepservaring? In hoeverre zou u informatie over deze eisen willen ontvangen?

- VIII. Hoe kijkt u aan tegen de verbinding tussen hetgeen student-werknemers tijdens de beroepservaring leren en op de Academie? In hoeverre heeft u hiervoor verbeteringsuggesties?

Begeleiding van buitenlandse student-werknemers (alleen stellen indien er ervaring is met buitenlandse student-werknemers)

- IX. In hoeverre verschilt de begeleiding van buitenlandse student-werknemers van die van Nederlandse student-werknemers? Indien er verschillen worden ervaren: In welk opzicht?
- X. Wat zijn de voordelen en in hoeverre zijn er specifieke knelpunten bij het in dienst hebben van buitenlandse student-werknemers?
 - Indien er een of meer knelpunten zijn: Hoe gaat u hiermee om?

Contact met de Academie

- XI. In hoeverre heeft u, als medeopleider, behoefte aan meer contact met de Academie? En zo ja, in welke vorm? En wat voor informatie zou dit u moeten opleveren?

Tot slot

- XII. Heeft u nog (andere) verbeter suggesties t.a.v.:
 - Uw rol als werkgever in de uitvoering van het buitenschoolse curriculum te verstevigen
 - Het versterken van de manier en intensiteit van samenwerken met de Academie van Bouwkunst Amsterdam

Afsluiting

Mede namens de Academie van Bouwkunst Amsterdam, wil ik u hartelijk danken voor uw medewerking.

Bijlage 3 **Deelnemers verdiepende interviews**

Wij danken, mede namens de Academie van Bouwkunst Amsterdam, de volgende personen van harte voor hun deelname aan de verdiepende interviews.

- De heer Jasper Arends, Benthem Crouwel Architects, Amsterdam
- De heer Jeroen Atteveld, Heren 5 architecten, Amsterdam
- De heer Bram Breedveld, LANDLAB, Arnhem
- Mevrouw Lieneke van Campen, Karres en Brands, Hilversum
- De heer Arnold Meijer, SAB adviseurs in ruimtelijke ontwikkeling, Arnhem, Amsterdam
- De heer Rowin Petersma, Bureau Rowin Petersma, Amsterdam
- Mevrouw Katinka Pricken, afdeling Ruimte en Duurzaamheid, gemeente Amsterdam
- De heer Jeroen van Schooten, Team V Architectuur, Amsterdam
- De heer Jurriaan van Stigt, LEVS architecten, Amsterdam
- De heer Bert Tjhie, TEKTON architecten, Amsterdam
- De heer Hank van Tilborg, H+N+S Landschapsarchitecten, Amersfoort
- De heer Rob van der Velden, Atelier Dutch, Almere
- De heer Bart van der Vossen, Rijnboutt, Amsterdam
- De heer Harro Wieringa, Witteveen + Bos, Utrecht
- De heer Herman Zonderland, afdeling Ruimte en Duurzaamheid, gemeente Amsterdam