

Verlag werkgeversbijeekomsten

Dinsdag 1 juni 2021 16:00
Dinsdag 1 juni 2021 20:00
Woensdag 2 juni 2021 20:00
Vrijdag 4 juni 2021 16:00

Deelnemers per bijeenkomst in alfabetische volgorde:

Bijeenkomst 1

- Nico van Bockhooven Coördinator beroepservaring Academie van Bouwkunst
- Frans Boots Coach beroepservaring landschapsarchitectuur Academie van Bouwkunst
- Olaf Gersen MLA+
- Gerben ter Horst KHV Architecten
- Ronald Jansen Ronald Jansen Architecten
- Lineke van Kampen Karres en Brands
- Belinda van Lingen BURA urbanism
- Gregor van Lit R&D Gemeente Amsterdam
- Madeleine Maaskant Directeur Academie van Bouwkunst
- Martin Probst MLA+
- Maurits Ruis Tangram Architecten
- Philomene van der Vliet Boom Landscape

Bijeenkomst 2

- Nico van Bockhooven Coördinator beroepservaring Academie van Bouwkunst
- John Boon Arcadis
- Geurt Holdijk HOUSE OF ARCHITECTS
- Jan-Richard Kikkert Hoofd architectuur Academie van Bouwkunst
- Judith Korpershoek Coach Beroepservaring Architectuur Academie van Bouwkunst
- Marie-Laure Hoedemakers LODEWIJK BALJON landschapsarchitecten
- Martha M Roy Torrecilla RAU
- Frank Segaar de Architecten Cie
- Ivar van der Zwan Workshop architecten

Bijeenkomst 3

- Janet André Arcadis
- Nico van Bockhooven Coördinator beroepservaring Academie van Bouwkunst
- Peter Defesche dvdp
- Cyrus Clark R&D Gemeente Amsterdam
- Erik van Dijk senvd architecture
- Martin Fredriks Coach Beroepservaring Architectuur Academie van Bouwkunst
- Maartje Luisman SVP architectuur en stedenbouw
- Katinka Pricken R&D gemeente Amsterdam
- Henri Snel Manager onderwijs Academie van Bouwkunst
- Bert Tjhie TEKTON achitecten
- Michiel van Zeijl Strootman landschapsarchitecten

Bijeenkomst 4

- Nico van Bockhooven Coördinator beroepservaring Academie van Bouwkunst
- Bert Bandringa Gemeente Leeuwarden
- Bas ten Brink 70F architecten
- Jana Crepon Inside Outside
- Hans van Eeden Her architecten
- Nathalie Jansen Mecanoo
- Marcel van der Lubbe Ana architecten
- Ellen Marcusse Coach beroepservaring Academie van Bouwkunst
- Arjen Prins R&D Gemeente Amsterdam
- Henk schuitemaker VLUGP
- Wim Voogt Okra
- Mildred van der Zwan Advisor Internationalisation & Students Academie van Bouwkunst

Inleiding

De Academie van Bouwkunst is een opleiding waarbij studenten van maandag tot en met donderdag overdag werken en in de avonden en op vrijdag voor studie naar de Academie komen. Voor beide onderdelen, werk (beroepservaring) en studie krijgen studenten evenveel credits.

De werkgevers kunnen derhalve gezien worden als medeopleiders van onze studenten Architectuur, Landschapsarchitectuur en Stedenbouw.

In 2020 heeft de Academie van Bouwkunst door Panteia een onderzoek laten uitvoeren naar de rol van de werkgever als medeopleider van Academie studenten

Het eindrapport van 5 juli 2020 van dit onderzoek is te downloaden op het digitale platform voor de beroepservaring van de Academie van Bouwkunst Amsterdam: www.avbwerkt.nl

Naar aanleiding van dit onderzoek heeft de Academie in juni een viertal online bijeenkomsten met werkgevers georganiseerd waarin het onderzoek op hoofdlijnen is gepresenteerd en er over de resultaten van dit onderzoek gediscussieerd is.

De resultaten van het onderzoek en de gevoerde gesprekken met de werkgevers dienen de Academie inzicht te geven in hoeverre het nodig is de rol van de werkgever in de uitvoering van het buitenschools curriculum te verstevigen en de manier en intensiteit van de samenwerking in samenspraak met de werkgevers te optimaliseren.

Dit is een verslag van de vier werkgevers gesprekken. Het is geen letterlijke weergave van wat er gezegd is. Uit de vier gesprekken zijn de belangrijkste gespreksonderwerpen gedistilleerd en in dit verslag weergegeven. Niet alle onderwerpen zijn in alle gesprekken besproken. Per gesprek ontstond er afhankelijk van de ingebrachte aandachtspunten door werkgevers en de diversiteit van de aanwezigen een verschillende focus.

Besproken onderwerpen

1. De rol van werkgevers
2. Buitenschools curriculum/ eisen Academie van Bouwkunst
3. Zelfsturing studenten
4. Contact tussen werkgevers en Academie van Bouwkunst
5. Bandbreedte werkzaamheden studenten / wisselen van werkgever
6. Buitenlandse studenten / taal
7. Werkdruk
8. Stage/ salarisniveau
9. Kennisniveau van studenten
10. Studenten van buiten de EER
11. Diversen
12. Tot slot

1. De rol van werkgevers

Veel werkgevers zien studenten als junior ontwerpers die in het diepe gegooid worden en zelf moeten aangeven wat ze moeten leren. Ze nemen de student mee in alle fases waardoor hij/zij leert. Sommige studenten zijn heel assertief in wat ze moeten leren in de praktijk, anderen veel minder.

De manier van begeleiden kan bij de diverse bureau verschillen. Bij sommigen hebben studenten een vaste begeleider, mentor. Bij andere werkgevers worden studenten door verschillende mensen begeleidt. Vooral bij de wat grotere werkgevers is het laatste vaak het geval, ook als ze op papier een vaste mentor hebben worden ze in de praktijk door verschillende mensen begeleid/ gecoacht.

Veel werkgevers voeren gesprekken met studenten. Bij sommigen zijn dit reguliere gesprekken zoals die met alle werknemers gevoerd worden. Daarbij wordt vaak wel specifiek ook over de Academie gesproken waarbij - zoals een van de werkgevers het zo mooi uitdrukte - gevraagd wordt of het werk de goede andere helft van de studie is.

2. Buitenschools curriculum / eisen Academie van Bouwkunst

Veel werkgevers zijn inhoudelijk niet op de hoogte van het buitenschools curriculum en kennen ook de werkgeversbrochure niet. Veel studenten verstrekken ondanks het dwingende advies van de Academie de werkgeversbrochure niet aan hun werkgever.

Een werkgever signaleert dat ook niet alle beoordelaars volledig op de hoogte zijn van het buitenschools curriculum en de eisen die daarin aan de beroepservaring gesteld worden.

Er wordt door diverse werkgevers ook gewezen op de PEP. Daar wordt helder gestructureerd wat van de cursistengevraagd wordt. Meerder werkgevers spreken uit dat het goed zou zijn als er een overzichtelijke lijst van eisen zou zijn ('afvinklijst'). Voor zover men bekend is met het buitenschools curriculum en de daarbij horende lijst van beroepskwalificaties vind men dat een nogal ingewikkeld, technisch en formeel stuk.

Veel werkgevers begeleiden werknemers/studenten op basis van hun eigen intuïtie/ professionele antenne. Niet zelden zijn dit werkgevers die zelf aan de Academie gestudeerd hebben en/of daar regelmatig les geven.

Coaches (de Academie van Bouwkunst heeft met ingang van het studiejaar 2020/2021 een viertal coaches voor de beroepservaring aangesteld) wijzen in verschillende bijeenkomsten op de werkgeversbrochure die volgens hun een helder beeldgeven van wat gevraagd wordt en ook een overzicht bevat van te behalen beroepskwalificaties.

Deze coaches hebben de bureaus waar 1^e jaar studenten werken dit jaar het eerste semester bezocht en zijn nu bezig bureaus waar 2^e en 3^e jaar studenten werken te bezoeken. Bij deze bezoeken is de verwachting/ het verlanglijstje van de studenten een belangrijk gespreksonderwerp.

Werkgevers vinden de coaches een goede ontwikkeling. Via de student spreken de coaches de werkgevers aan met betrekking tot de eisen die de Academie stelt. Werkgevers hebben de neiging gebruik te maken van de talenten van de werknemers, maar dat is niet per definitie wat ze voor de beroepservaring moeten leren. Bij deze gesprekken komen onderwerpen op tafel die anders niet besproken worden.

Een van de aanwezigen vraagt of er bij het onderzoek ook onderscheid is gemaakt tussen deelnemers die bekend zijn met de Academie en die minder of niet bekend zijn met de Academie. Dit onderscheid is (bij vragen waar dat relevant was) inderdaad gemaakt.

Ook wordt de vraag gesteld in hoeverre er onderzoek is gedaan naar de tevredenheid van studenten over

werkgevers die bekend zijn met de Academie. Dat is een interessante vraag, maar studenten zijn in dit onderzoek niet betrokken.

Een grotere werkgever vertelt dat er binnen de hun bureau ook een 'kleine' academie is met 7 PEP studenten. Bij deze bijeenkomsten sluiten ook de Academiestudenten die bij het bureau werken aan. Hij oppert dat de Academie wellicht kan 'shoppen' in de stukken die de PEP aanbiedt. De POP (Persoonlijk Ontwikkel Plan) is bijvoorbeeld een heel handig document.

Een veel gehoord punt is dat studenten na een beoordeling aan werkgevers teruggeven dat ze 'meer moeten ontwerpen'. Vanuit de Academie wordt voortdurend bij beoordelaars onder de aandacht gebracht dat bij de beoordeling van het buitenschools curriculum beoordeeld moet worden op de acht beroepskwalificaties, waarvan er maar één ontwerpen is en het daarbij meer om het proces gaat en niet zozeer de kwaliteit van het ontwerp.

Er wordt steeds meer aandacht geschonken aan de kwaliteit van de feedback die gegeven wordt, het komt nog te vaak voor dat de door de beoordelaars gegeven commentaar niet goed door studenten opgepakt wordt en dus kennelijk niet duidelijk genoeg is.

Daarnaast krijgen met name landschapsstudenten vaak te horen dat ze een bepaalde schaal missen. Er wordt geopperd dat die verschillende schaalniveaus toch op de opleiding gedoceerd worden. Maar het schaalniveau (ook bij architectuur) heeft ook te maken met procesvaardigheden. Het gaat dan meer om de complexiteit dan om het ontwerp schaalniveau.

3. Zelfsturing studenten

Werkgevers constateren dat veel studenten moeite hebben met zelfsturing, met zelf de regie voeren over het leertraject van de beroepservaring. Niet elke student is even assertief, veel studenten trekken zelf niet aan de bel. Daarbij kunnen culturele verschillen bij studenten ook een rol spelen.

Als werkgevers betere handvatten krijgen m.b.t. wat studenten moeten leren kunnen ze de studenten beter helpen.

Bij veel studenten is er enige gene om de eisen van de Academie naar voren te brengen, zeker bij een sollicitatie. Nederlandse sollicitanten zijn heel informeel, buitenlandse daarin vaak veel preciezer.

Een werkgever geeft aan dat de zelfsturing de eerste drie jaar goed gaat maar dat het mis gaat bij het afstudeerjaar; bij het zelf formuleren van de opdracht, het samenstellen van de commissie en het indelen van de eigen tijd. Zowel voor de student als de werkgever pakt dat vaak dramatisch uit. Dat gaat echter over zelfsturing in het binnenschools curriculum. Hoewel dit niet het platform is waarin dat besproken wordt is het wel een belangrijk signaal. Deze werkgever heeft in Delft samen met Tony Fretten een vorm van afstuderen geïntroduceerd die heel goed werkt en zou graag met de Academie verder willen praten over het afstuderen. Madeleine nodigt hem uit om hier in een ander verband over door te praten.

4. Contact tussen werkgevers en Academie van Bouwkunst

Veel werkgevers missen vooral het contact met de Academie over de ontwikkeling van de individuele student. Er zijn weinig momenten waarop werkgevers er achter kunnen komen wat de Academie van de ontwikkeling van de studenten vindt, wat de Academie nog mist. Door het gebrek aan feedback kunnen werkgevers daardoor ook moeilijk bijsturen.

Een aantal werkgevers vinden het een hele goede suggestie in het onderzoek om de beoordelingen van de studenten met de werkgevers te delen. Als werkgever kan je dan bijsturen en de dialoog aangaan met de

studenten de Academie.

Brochures, nieuwsbrieven, web portalen e.d. zijn natuurlijk aardig, maar door het delen van de beoordelingen heb je direct resultaat op het vlak van betrokkenheid van de werkgevers.

Er wordt ook naar voren gebracht dat bij beoordelingen werkgevers wellicht van te voren kunnen aangeven wat een student wel/ niet heeft gedaan.

Uren kunnen beter achteraf geregistreerd en geaccordeerd worden door werkgevers. Dan wordt ook duidelijk hoeveel uur een student werkelijk heeft gewerkt.

Er wordt geopperd dat het goed zou zijn op een aantal logische momenten contact met de Academie te hebben over de eisen die de Academie stelt aan de beroepservaring en de ontwikkeling van de student.

Dat kunnen nieuwe momenten zijn of betrokkenheid bij bestaande momenten.

Op die manier kunnen bureaus wellicht ook van elkaar leren en zijn ze meer betrokken bij het proces van de Academie.

Momenten kunnen zijn:

- Start van de beroepservaring van een student;
- 2^e/3^e jaar studenten werkbezoeken;
- Input voor of reflectie op de beoordeling van de beroepservaring.

Sommige werkgevers hebben ook een eigen coaching traject opgezet waarbij ze met enige regelmaat (bijvoorbeeld 1 x per maand) met studenten van de Academie praten over hun ontwikkeling.

Een van de werkgevers vraagt zich af of de suggestie om werkgevers input te laten geven voor een beoordeling ineen combi met een werkbezoek mogelijk is.

De (eerder gehouden) werkgevers bijeenkomsten waarin één specifiek onderwerp nader besproken werd (zoals bijvoorbeeld de werkdruk in de laatste werkgeversbijeenkomst) worden positief beoordeeld. Dat zou vaker kunnen, er zijn genoeg gespreksonderwerpen.

Tijdens de gesprekken komt naar voren dat de gemeente Amsterdam voor de Academie vrij diffuus is. Er zijn veel afdelingen met veel begeleiders. Het is niet altijd duidelijk wie het aanspreekpunt bij de gemeente Amsterdam is voor de Academie, en wellicht is één aanspreekpunt ook niet mogelijk/ wenselijk.

Men is het er over eens dat daar aandacht aan besteed moet worden en er een gesprek met de gemeente Amsterdam / de begeleiders en de Academie moet komen.

Ook voor studenten is het vaak lastig omdat diegene die de sollicitatie gesprekken voeren niet degene zijn die de studenten tijdens het werk begeleiden. Daardoor is het moeilijk om over wensen m.b.t. de Academie te communiceren tijdens een sollicitatie procedure.

Een andere werkgever stelt dat de band tussen werkgevers en de Academie niet heel erg sterk is. Terwijl de beroepservaring 50% van de studie is. Deze werkgever vindt het ook bijzonder dat studenten gedurende de studie 4 tot 5 werkgevers hebben. Hij vindt de Academie een heel gesloten wereld. Tegelijk vindt hij het wel een fantastische opleiding. Als medeopleider zou hij graag als toehoorder bij de afstudeer tentamens van 'zijn' studenten willen zijn.

Een wat ander geluid is dat de gemeente Leeuwarden wellicht 1 x in de 10 jaar een student van de Academie hebben. Het opbouwen van een relatie zal dan ook niet zo snel gebeuren. Maar de eigen regie van de student is deze werkgever heel goed bevallen en hij heeft een redelijk goede indruk van de contacten tussen de werkgever en de Academie.

5. Bandbreedte werkzaamheden student / wisselen van werkgever

Er wordt verschillend gedacht over het wisselen van werkgevers van studenten tijdens hun studie.

De meeste werkgevers brengen het punt naar voren dat ze investeren in hun werknemers (de studenten) en ze graag vast willen houden, ook na hun studie.

Nico stelt dat onderdeel van investering in Academie studenten als werknemers ook is dat ze voldoende ontplooiingskansen krijgen om aan de eisen van de opleiding te kunnen voldoen.

Er zijn ook werkgevers die het voor de ontwikkeling van jonge professionals wel goed vinden dat ze gedurende hun studie bij meerdere werkgevers kijken.

Het komt ook voor dat werkgevers 'een setje' van bedrijven vormen voor bijvoorbeeld PEP studenten waarbij de studenten rouleren tussen de werkgevers en zo alle kennis op kunnen doen. De vraag is wel wie dan na afloop de werknemer waarin geïnvesteerd is krijgt.

Op vragen van werkgevers antwoordt Nico dat de Academie het wisselen van werkgever niet stimuleert. Maar er moet wel rekening gehouden worden met de opleidingseisen. Er wordt gekeken naar de ontwikkeling van studenten. Als daar deficiënties in zitten wordt de student altijd eerst geadviseerd om het gesprek met de werkgever aan te gaan en te zien of het bijgestuurd kan worden. Maar soms kan dat niet en is het voor de ontwikkeling van de student beter om een andere plek te zoeken.

Sommige studenten kiezen zelf heel bewust voor het kijken in meerdere keukens. En studenten ontwikkelen zich ook tijdens hun studie, kiezen positie en verbinden daar ook een andere werkgever aan.

Het veelvuldig wisselen van werkgever kan ook nadelig zijn. Je bouwt minder op en kan daardoor bepaalde fases in projecten mislopen. Het is maatwerk en per student verschillend.

Wat ook niet vergeten moet worden is dat heel veel studenten tijdelijke contracten krijgen wat het wisselen van werkgever ook in de hand werkt.

Een werkgever van een klein bureau wil graag de werknemers waarin hij investeert vast houden en vindt dat hij als klein bureau in dat opzicht kwetsbaar is. Hij vraagt zich af hoe werkgevers en de Academie daarin meer de samenwerking kunnen zoeken. Zelfsturing van studenten zou uitgangspunt moeten zijn maar het zou niet alleen via de student moeten lopen. Meer contact met de Academie zou wel wenselijk zijn.

Een van de aanwezige werkgevers geeft aan dat hij blij is met de praktijkmodules die de Academie geeft (Design & Management in het derde jaar en Design & Entrepreneurship in het vierde jaar) en ze studenten ook de ruimte en tijd geeft om de modules te volgen/ daar aan te werken en om Nederlands te leren omdat ook zij graag in hun mensen investeren om ze vast te houden.

6. Buitenlandse studenten / taal

De meeste werkgevers delen de mening dat een gebrek aan beheersing van de Nederlandse taal en kennis van de Nederlandse wet en regelgeving een probleem is bij de inzetbaarheid en de ontwikkeling van studenten/ werknemers. Dat betreft niet alleen wet en regelgeving en externe contacten maar ook bijvoorbeeld het lezen van (onmisbare) beleidsstukken, het lezen maar bijvoorbeeld ook het schrijven van verslagen, het lezen van het bouwbesluit etc. Werkgevers constateren dat de leercurve niet gelijk is aan die van de Nederlandse studenten.

Door sommige werkgevers wordt er ook aan getwijfeld of de kwaliteit van het onderwijs wel op hetzelfde niveau blijft zonder het Nederlands.

Door gebrek aan kennis van de Nederlandse taal, wet en regelgeving en gebruiken bestaat het risico dat studenten in een professioneel isolement raken, dat moet voorkomen worden.

Sommigen werkgevers zijn redelijk resoluut: Wil je in Nederland werken, dan moet je Nederlands leren. Met name stedenbouwkundigen zijn die mening toegedaan.

Tegelijk constateren wij bij de praktijkbeoordeling dat het gemiddeld genomen bij buitenlandse studenten niet vaker tot een negatieve beoordeling leidt. Het vergt wellicht wel meer coaching en begeleiding, iets wat bijvoorbeeld de praktijkcoaches dit jaar ervaren hebben.

Een van de werkgevers is het daar niet helemaal mee eens en ziet dat het bij de beoordeling niet altijd prima is. Studenten die de Nederlandse taal niet beheersen zijn niet echt betrokken bij/ verantwoordelijk voor projecten. Zij denkt dat de studenten bij de beoordeling ook vaak het voordeel van de twijfel krijgen.

Sommige werkgevers organiseren taalcursussen voor hun medewerkers. De Academie biedt haar studenten ook een Nederlandse taalcursus aan.

Er zijn studenten die vast lopen in de praktijk omdat ze de Nederlandse taal niet beheersen en een pauze in de studie nemen om Nederlands te leren.

Verschillende werkgevers vragen zich af hoe het gebrek aan betrokkenheid in het proces vanwege gebrek aan kennis van taal en wet en regelgeving zich verhoudt tot het curriculum. Als het voor de Academie geen probleem is, is dat het ook niet voor de werkgevers.

Maar Ellen Marcusse, coach stedenbouw, stelt dat het onmogelijk is twee varianten te hebben. Belangrijk is er inhoudelijk het meeste uit te halen. Buitenlanders die bij gemeenten werken moeten Nederlands leren om zich verder te kunnen ontwikkelen.

Er wordt de vraag gesteld of het niet juist beter zou zijn Nederlands te spreken op de Academie zodat studenten dat sneller leren, zoals bijvoorbeeld ook op de Academie van Theater en Dans gebeurt. En parallel daaraan zou dan ook bij de werkgevers Nederlands gesproken moeten worden.

Hoewel het voor (sommige) studenten wellicht zou betekenen dat ze sneller Nederlands leren kleven er ook nadelen aan. Als er Nederlands wordt gesproken in het bijzijn van buitenlandse studenten dan voelen ze zich snelbuitengesloten, zowel op de Academie als op het werk.

Daarnaast trekt het gegeven dat er Engels gesproken wordt op de Academie juist buitenlandse studenten aan. Ellen oppert dat er op dit moment wellicht wat streng met de Engelse taal omgegaan wordt en er misschien meer maatwerk mogelijk is.

Met name bij een gemeente (als bijvoorbeeld Amsterdam) verdwalen ze wel veel sneller in het hoe en wat van een gemeente. Lopen ze vast bij publiek private kwesties, kunnen ze geen brieven / e-mails schrijven, geen werkbezoeken afleggen etc.

Diverse werkgevers benadrukken dat buitenlandse studenten ook een aanwinst zijn en veel zegeningen kent. Buitenlandse studenten kijken met een ander perspectief en brengen andere kennis mee!

Naast de taal is er ook een cultureel verschil: Nederlandse studenten hebben veel meer een cultuur van 'we zoeken het zelf wel uit', waar buitenlandse studenten vaak veel meer sturing gewend zijn.

Mildred benadrukt in een van de bijeenkomsten dat de Academie inmiddels ook een internationale accreditatie heeft. En dat het een grote kwaliteit is dat er een gemêleerde groep qua taal, achtergrond, vooropleiding et cetera op de Academie aanwezig is.

Buitenlandse studenten nemen veel kennis mee, wellicht moeten werkgevers ook meer zoeken naar deze kennis. Bovendien krijgen steeds meer studenten Nederlandse taalles (dit jaar deden er circa 50 mee). Daar zien we op de Academie het effect al van, er zit ontwikkeling in. We moeten daar ook enig geduld mee hebben en studenten (ook op het werk) daar mee helpen.

Er wordt gevraagd hoeveel studenten in Nederland blijven na het afronden van hun studie. Daar zijn geen percentages van beschikbaar (althans, niet tijdens het gesprek).

Buitenlandse studenten komen naar Nederland vanwege de combinatie studie/werk en omdat ze onder de indruk zijn van de Nederlandse architectuur/ stedenbouw.

Veel afstudeerders die niet uit Nederland komen kiezen op dit moment voor een afstudeerproject in hun land van herkomst. Een aantal willen hier blijven, een aantal nemen de kennis mee naar hun land van herkomst.

7. Werkdruk

Ambitieuze studenten hebben op zowel de Academie als op het werk dezelfde attitude en gaan er vol voor. Ze staan aan of uit. Zowel de Academie als werkgevers moeten deze studenten tegen zichzelf beschermen. Studenten dagen (onbewust) ook elkaar uit, er is een constante prestatiedruk. Werkgevers vragen zich in dat verband ook af of docenten wel weten wat reëel is om aan studenten te vragen. Devragen voor een eindpresentatie worden behoorlijk volgepompt. Werkgevers, studenten en docenten zouden samen voor een goede balans moeten zorgen.

Er zijn ook werkgevers die stellen dat een student zelf verantwoordelijk is voor het indelen van zijn/haar tijd. Maar het managen van je tijd is ingewikkeld, de Academie biedt daar ook een time management cursus voor aan.

Er wordt geconstateerd dat de werkdruk vooral voor het derde jaar groot is. Er zijn werkgevers die student/werknemers adviseren het derde jaar in tweeën op te knippen. Anderen vragen zich dan af of het niet teveel is in het derde jaar, de studie moet toch in vier jaar kunnen. Veel studenten nemen aan het eind van het derde jaar ook een time out.

Weer anderen maken zich zorgen over de geestelijke gezondheid van studenten (met name in deze Corona tijd) en voeren regelmatig (elke maand) gesprekken met de studenten.

Academiestudenten springen er ook uit ten opzichte van andere werknemers:

- Ze studeren en werken tegelijk;
- Ze zijn vaak in een fase in het werk waarin ze meer verantwoordelijkheid krijgen;
- Ze zijn vaak alleenstaand;
- Corona helpt op dit moment niet echt.

Zeker in de covid periode lopen studenten op hun tandvlees. Ze zitten de hele dag achter de computer (overdag voor het werk, 's avonds voor de studie) en hebben weinig ontspanning.

Een aantal werkgevers hebben tijdens corona het bureau weer (voor Academie studenten) open gesteld omdat ze zagen dat het niet goed ging met deze groep werknemers.

Er zijn ook werkgevers die constateren dat afstuderen en werken bijna niet te combineren valt. Het afstuderen kost studenten zoveel tijd dat 32 uur werken eigenlijk voor velen niet mogelijk is. Studenten stellen daardoor het afronden van het afstudeerproject uit of gaan (mede op aanwijzen van werkgevers) veel minder werken.

Madeleine geeft nog aan dat er tegenwoordig een groot atelier in Noord is met een community van afstudeerders. Dat vinden werkgevers een super goed initiatief, maar er zouden veel meer plekken moeten komen want er is nu een wachtlijst.

Een werkgever geeft ook nog aan dat bij de projecten op de Academie zoveel gevraagd wordt met betrekking tot de aan te leveren producten dat ze te snel over gaan tot produceren en stoppen met ontwerpen. Meer vrijheid zou in deze wenselijk zijn.

De verlate winterschool na de tentamens vergt heel veel van studenten. Op gegeven moment is de koek op, studenten lopen op hun tandvlees, vinden het geen goede keus en ventileren dat bij hun werkgevers.

8. Stage/ salaris niveau

Werkgevers maken ook opmerkingen op het lage salarisniveau dat sommige studenten krijgen en het fenomeen dat studenten stage lopen. Het is waar dat sinds de kredietcrisis het aantal studenten dat stage loopt/ voor een stagevergoeding werkt toegenomen is en dat dat nog steeds toeneemt.

Buitenlandse studenten die een buitenlandse studie hebben afgerond (en dus al een master hebben) zijn ook vaak bereid om in het begin van hun carrière voor een stagevergoeding te werken om de nodige ervaring op te doen. Daar moeten onze studenten mee concurreren.

In principe bemoeit de Academie zich niet met het arbeidscontract tussen de student/ werknemer en werkgever, de Academie stelt eisen aan de kwaliteit van de werkzaamheden. Maar de Academie is niet blij met deze ontwikkeling en probeert waar mogelijk dit onder de aandacht te brengen en te stimuleren dat studenten / werknemers een redelijk salaris krijgen.

Er wordt ook gesteld dat niet alle werkgevers 'professioneel' zijn en hun diensten voor veel te weinig aanbieden aan opdrachtgevers. En dat kan alleen als de kosten (lees: lonen) laag gehouden worden. Werkgevers realiseren zich dat dit niet het platform is om dat onder de aandacht brengen en dat dit eerder in de diverse beroepsverenigingen aandacht zou moeten krijgen.

Voor Academiestudenten is er enige tijd geleden een 'instap' loon geweest, lager dan de reguliere CAO lonen maar hoger dan een stagevergoeding. Dit is echter (om voor ons onbekende redenen) weer afgeschaft.

Door sommige werkgevers wordt er wel een nuancering aangebracht die door de Academie gedeeld wordt; Soms is het niveau van de instromende werknemer gewoon te laag om direct productief te kunnen zijn. Een (relatief korte) stageperiode kan dan helpen de nodige ervaring op te doen.

Daarnaast maakt het ook uit bij welk bureau je stage loopt. Als het een stage is waar je veel leert kan dat een optie zijn.

Nico wijst nog op een ander aspect van een stage: Laat je een werknemer vooral productief werk doen dan loop je het risico dat de wetgever het niet als een stage ziet, met mogelijke financiële consequenties. En daar zit meteen het spanningsveld: een goede werkplek die voorziet in werkzaamheden die aansluiten op datgene wat in het buitenschools curriculum gevraagd wordt omvat per definitie productief werk.

9. Kennisniveau van studenten

Werkgevers constateren dat het kennisniveau van (met name de eerste jaar) studenten met betrekking tot techniek en wet en regelgeving laag is en ze veel tijd en energie moeten stoppen in het bijspijkeren van studenten. Dat geldt niet alleen voor buitenlandse studenten maar ook voor Nederlandse studenten. Het probleem doet zich met name in het westen van het land voor en in mindere mate in het oosten. Bij vacatures worden bureaus overspoeld door ontwerpers.

Er wordt gevraagd hoe de Academie daar mee omgaat. De Academie toets bij de toelating niet direct de technische kennis van een kandidaat. Er wordt wel gekeken naar de potentie op de arbeidsmarkt, in die zin wordt er indirect naar gekeken. Maar in principe is een kandidaat met een juiste (technische) bachelor

toelaatbaar.

Martin Fredriks, bij een van de bijeenkomsten aanwezig als praktijkcoach van de Academie, maar ook hoofd van de afdeling architectonische techniek van de HvA vertelt dat van de twee richtingen die er op de HvA zijn (architectuur en architectonische techniek) 5 tot 6 studenten voor architectuur kiezen tegen 1 voor architectonische techniek. Een aantal jaren terug was die verhouding nog 2 : 1. Studenten kiezen dus in toenemende mate niet voor de technische kant! Daarnaast krijgt onderzoek op de hogescholen een steeds prominentere rol.

Jan-Richard signaleert dat het kennisniveau van buitenlandse studenten juist hoger is en beter aansluit op de Academie studie. Maar waarschijnlijk kijken werkgevers op een andere manier naar het kennis niveau en kijken ze vooral of een werknemer/ student inzetbaar is in hun processen.

Nico denkt dat de buitenlandse bachelors niet perse van hogere kwaliteit zijn, maar een andere kwaliteit hebben die wellicht beter aansluit op de studie aan de Academie.

Werkgevers/ Landschapsarchitecten stellen dat de Nederlandse landschapsbachelors van hoog niveau zijn en dat studenten daar ook ontwerpvaardigheden mee krijgen.

Het is niet duidelijk of het door Jan-Richard geconstateerde kennis verschil tussen Nederlandse bachelors en buitenlandse bachelors ook voor Landschapsarchitectuur en Stedenbouw geldt.

Er wordt ook naar voren gebracht dat er een groot verschil is tussen studenten die instromen met een landschapsbachelor of een bachelor uit een aangrenzend vakgebied (al of niet met een premaster). In het eerstejaar wordt door werkgevers (die ook les geven) gezien dat dit voor deze studenten een worsteling is en het ook ten opzichte van de studenten die wel een landschapsbachelor hebben lastiger is. Tegelijk is het voor deze studenten ook veel lastiger om werk te vinden.

Er wordt ook geconstateerd dat door het huidige leen stelsel een opleiding als Larenstein veel meer regionaal wordt omdat studenten vanwege de kosten minder snel geneigd zijn op kamers te gaan wonen en er veel minder potentiële werknemers met een landschapsbachelor uit de randstad komen.

De vraag wordt gesteld of de Academie bij de toelating ook kijkt naar de potentiële kansen op de arbeidsmarkt. Dat is inderdaad één van de criteria waar naar gekeken wordt.

Het valt werkgevers op dat in het onderzoek niemand aangaf dat studenten van de Academie iets brengen naar de werkgevers. Dat wordt door diverse werkgevers niet gedeeld en ligt waarschijnlijk een stuk positiever.

10. Studenten van buiten de EER

Werkgevers vragen zich af waar de speciale eisen die aan arbeidsovereenkomsten met studenten van buiten de EER (Europese Economische Ruimte) bekend worden gemaakt. In principe is dit bij de studenten zelf. Dit werkt niet altijd goed. Studenten moeten beter geïnformeerd worden. Voor de werkgever zijn er nogal risico's als dit niet goed geregeld is.

De regeling is niet zo heel erg ingewikkeld.

Studenten van buiten de EER mogen maximaal 32 uur per week werken zonder een tewerkstellingsvergunning.

De eisen die daaraan gesteld worden:

- Studeren aan een van de Academies van Bouwkunst in Nederland;
- Een marktconform salaris;
- Een tripartite contract volgens een vast model;
- Een melding aan het UWV volgens een vast model;

- Maximaal 32 uur per week.

Uitgebreidere informatie is te vinden op www.avbwerkt.nl waar ook de benodigde documenten zoals het tripartite contract en het meldingsformulier voor het UWV te downloaden zijn.

Werkgevers vragen zich ook af of er niet door de Academie een pakketje met info samengesteld kan worden voorhet in dienst nemen/ houden van niet EER ingezetenen nadat ze afgestudeerd zijn. Het is namelijk heel veel uitzoekwerk en zonde dat elke werkgever dat weer opnieuw doet.

De Academie en diverse werkgevers vinden dat echter geen taak van de Academie maar meer van de beroepsverenigingen.

11. Diversen

Een werkgever vraagt zich af of de eindtermen van het BA niet ge-update moeten worden en de Academie daarover het gesprek moet aangaan met het BA.

De oorspronkelijke eindtermen zijn door het BA al een keer ge-update.

Daarnaast was er voor covid een proces gestart om bij elkaar te kijken (PEP, zelfstandige route en Academies) en de beroepservaring te evalueren. Covid heeft dit proces stil gelegd. En vervolgens zijn er bij het BA nogal wat personele wisselingen geweest.

De Academies gaan op korte termijn kennis maken met de nieuwe directeur van het BA.

Marie-Laure is vak coördinator bij de PEP voor landschap en zij hebben net een constructief gesprek met het BA gehad en beveelt van harte aan om het gesprek aan te gaan.

Er worden nog vragen gesteld over de geconstateerde discrepantie met betrekking tot werkdruk en welke werkzaamheden een student verricht tussen het door Panteia verrichte onderzoek en wat de Academie daarover terug krijgt van studenten (onder andere via gesprekken en de beoordelingen). In het onderzoek zien werkgevers weinig knelpunten m.b.t. deze twee punten. De Academie hoort van diverse studenten echter dat ze veelvuldig overwerken en bij beoordelingen zien we dat vaak niet alle werkzaamheden die volgens het buitenschools curriculum verricht moeten worden binnen bureaus mogelijk zijn.

12. Tot slot

Werkgevers vinden het goed dat dit onderzoek is uitgevoerd. Veel van de resultaten uit het onderzoek zijn herkenbaar. En het is fijn om Academiestudenten als werknemers te hebben, ze zijn super gemotiveerd.