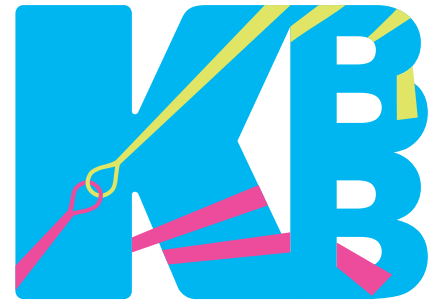




Ministerie OWCS/OW/UOW



Klaar voor de arbeidsmarkt?

Een kwantitatieve en kwalitatieve kijk op de aansluiting van het
SBO-onderwijs op de arbeidsmarkt op Curaçao
KBB 2010.21

Curaçao, oktober 2012

Opdrachtgever : Ministerie OWC&S, UOW

Taskmanager : S. Nicolina

Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven Curaçao





Colofon

Opdrachtgever	Ministerie van Onderwijs, Cultuur, Wetenschap en Sport (OCWS) Uitvoeringsorganisatie Onderwijs en Wetenschap (UOW) Onderwijssamenwerkingsprogramma SBO <i>Shanine Nicolina</i> taskmanager
Uitvoerende organisatie	Kenniscentrum Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (KBB) <i>Gofrie van Lieshout</i> projectleider <i>Hayo Vink</i> projectondersteuning <i>Michael Reymound</i> ondersteuning werving respondenten <i>Miosotis Yearwood</i> ondersteuning werving respondenten
Externe ondersteuning	IndigoBlue Consult <i>Elly Hellings</i> onderzoeksopzet, coördinatie, analyse en onderzoeksrapport <i>Sharnon Isenia</i> organisatie en uitvoering focusgroepen <i>Atelca Leito</i> uitvoering focusgroepen <i>Sharelis Maduro</i> transcriptie focusgroepen



Inhoudsopgave

Samenvatting	4
1. Inleiding	6
1.1 Aanleiding onderzoek	6
1.2 Eerder onderzoek	7
1.3 Opdrachtomschrijving	9
1.4 Doelstelling en doelgroepafbakening	9
2. Opzet en uitvoering onderzoek	11
2.1 Onderzoeksmethoden	11
2.2 Kwantitatief onderzoek	11
2.2.1 Survey	12
2.2.2 Selectie respondenten	12
2.2.3 Data analyse	14
2.3 Kwalitatief onderzoek	14
2.3.1 Focusgroepen	15
2.3.2 Selectie respondenten	15
2.3.3 Data analyse	15
2.4 Onderzoeksdesign	16
2.5 Betrouwbaarheid en validiteit	16
3. Onderzoeksresultaten	18
3.1 Inleiding	18
3.2 Kwantitatief onderzoek	18
3.2.1 Achtergrond respondenten	18
3.2.2 Algemene waardering SBO instellingen door bedrijven	22
3.2.3 Waardering invulling stage vanuit bedrijf door leermeesters	23
3.2.4 Waardering invulling stages en werkend-leren-trajecten vanuit SBO-instellingen door leermeesters	24
3.2.5 Waardering kwaliteit afgestudeerde SBO-ers door leermeesters	27
3.2.6 Beoordeling imago van de school door leermeesters	28
3.2.7 Opmerkingen en suggesties vanuit het bedrijfsleven	29
3.2.8 Waardering SBO-instellingen door (ex)leerlingen	30



3.2.9 Opmerkingen en suggesties door (ex)leerlingen	32
3.3 Kwalitatief onderzoek	33
3.3.1 Achtergrond respondenten	33
3.3.2 Codeboom	33
3.3.3 Gesignaleerde knelpunten en oplossingen	33
4. Conclusies en aanbevelingen	39
4.1 Discussie en evaluatie onderzoeksanpak	39
4.2 Vergelijking kwantitatieve en kwalitatieve resultaten	40
4.3 Slotsom	40
4.4 Aanbevelingen	40
Literatuurlijst	44
Bijlage 1: Overzicht erkende SBO-instellingen op Curaçao	46
Bijlage 2: Overzicht beroepssectoren en –domeinen op Curaçao	52
Bijlage 3: Overzicht waardering leermeesters voor stagevoorbereiding en uitvoering van SBO-instellingen, uitgesplitst per school	54
Bijlage 4: Overzicht rapportcijfers leermeesters voor invulling stages en werkend-leren-trajecten, uitgesplitst per school	57
Bijlage 5: Overzicht beoordeling imago-aspecten van SBO-instellingen door leermeesters uit bedrijven	61
Bijlage 6: Overzicht gespecificeerde waardering (ex)leerlingen voor de SBO-school waar de leerling een opleiding heeft gevolgd, uitgesplitst per school	63



Samenvatting

Vanuit het Onderwijssamenwerkingsprogramma SBO is door de Curaçaose overheid de afgelopen jaren, met financiering uit Nederlandse ontwikkelingsgelden via USONA, geïnvesteerd in kwaliteitsverbetering. Binnen dit programma heeft het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (KBB) zich specifiek ingezet op het in kaart brengen van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt en het doen van voorstellen en suggesties om deze situatie te verbeteren. Eerder onderzoek heeft uitgewezen dat de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt op Curaçao niet optimaal is. Het hoge (jeugd)-werkloosheidscijfer lijkt dat ook te bevestigen, evenals een geconstateerde discrepantie tussen vraag en aanbod ten aanzien van werk. Met dit onderzoek is getracht meer informatie te verzamelen over de kwantiteit, kwaliteit en het rendement van het SBO op Curaçao, concreet bruikbaar voor KBB bij het ondersteunen van de overheid op het gebied van beleidsontwikkeling en het verstrekken van adviezen en informatie aan werkgevers, leerbedrijven, studenten en scholen.

Op aangeven van KBB is door IndigoBlue Consult een explorerend onderzoek opgezet waarbinnen gekozen is voor een combinatie van onderzoeksmethoden, zowel kwalitatief als kwantitatief, bestaande uit deskresearch, enquêtes en focusgroepgesprekken. Daarbij zijn drie verschillende doelgroepen onderscheiden, om de situatie vanuit verschillende gezichtspunten te belichten: werkgevers / bedrijfsleven, SBO-instellingen en (ex)studenten uit het SBO. De enquête is opgezet als meet-instrument, onder andere om de waardering van de verschillende doelgroepen voor het SBO concreet te kunnen meten. Daarbij is gekeken naar aspecten zoals de invulling van de Beroepspraktijkvorming (BPV), contacten tussen school en leerbedrijf, de kwaliteit van de afgestudeerde SBO-er en het imago van de school. De meningen van de verschillende doelgroepen ontlopen elkaar nauwelijks. Over het algemeen krijgen de scholen een voldoende, waarbij wel duidelijke verschillen zichtbaar zijn tussen de scholen. Maar de conclusie blijft dat de aansluiting tussen het SBO op Curaçao en de arbeidsmarkt nog steeds niet goed is. Er worden knelpunten ervaren bij de inhoud van het onderwijsprogramma dat onvoldoende aansluiting zoekt en vindt met de dagelijkse praktijk in het werkveld. De rode draad door het hele onderzoek laat het belang zien van een noodzakelijke omslag van aanbodgericht naar meer



vraaggestuurd onderwijs. Ook de begeleiding van studenten vanuit zowel school als leerbedrijven is voor verbetering vatbaar. Daarnaast geeft met name het bedrijfsleven aan dat het uitstroomniveau van de SBO-student omhoog moet, met name ten aanzien van beroepshouding, talenniveau en het beschikken over kennis van actuele ontwikkelingen gerelateerd aan het werkveld. Tot slot is het belangrijk dat het aanbod aan leerbedrijven vergroot wordt, scholen ervaren het vinden van geschikte BPV-plaatsen als niet gemakkelijk.

Geconstateerd wordt dat het noodzakelijk is verbetertrajecten te continueren in de zin van het uitbreiden van leermeestertrainingen, het faciliteren bij de ontwikkeling van standaardnormen voor BPV-plaatsen, uniforme BPV-overeenkomsten, BPV-beleidsprogramma's en het op regelmatige basis met betrokken stakeholders evalueren van BPV-doelen.



1. Inleiding

1.1 Aanleiding onderzoek

Enkele jaren geleden constateerde Plataform Kòrsou na Trabou!, een overlegorgaan van brancheorganisaties en vakbonden, dat de samenwerking en afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt op Curaçao voor verbetering vatbaar is. Bedrijfsleven en onderwijssector weten onvoldoende over elkaars mogelijkheden, kansen en behoeftes. Het gevolg is dat er op de arbeidsmarkt gemakkelijk hiaten ontstaan, waarvoor moeilijk lokale arbeidskrachten gevonden kunnen worden. Aan de andere kant stromen studenten uit het onderwijs die maar moeilijk aan een baan lijken te kunnen komen.

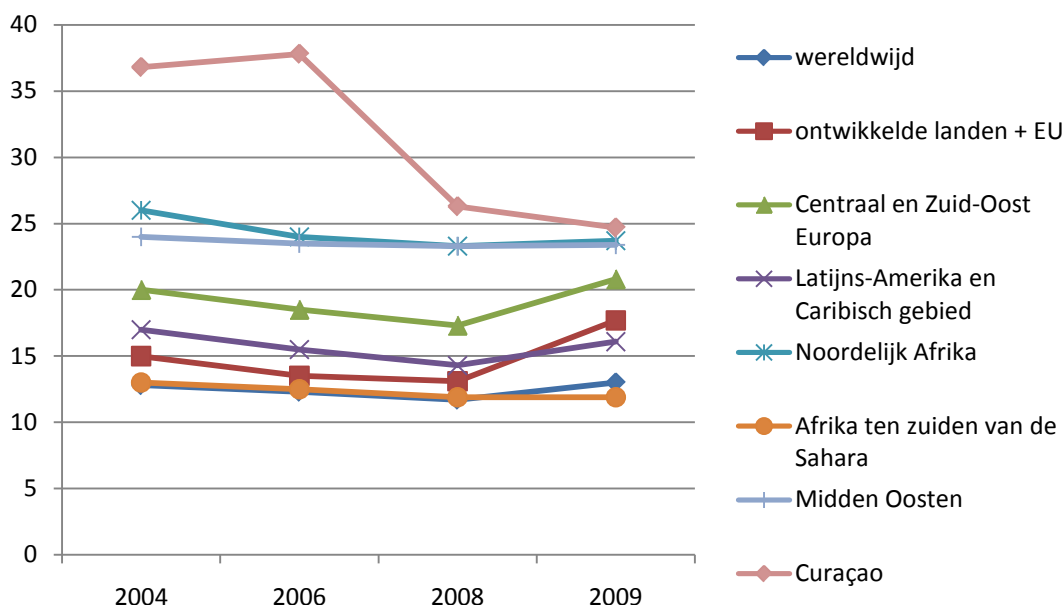
Een organisatie die een belangrijke rol vervult bij het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is het Kenniscentrum Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven Curaçao (KBB). KBB doet dat onder andere door een structuur te ontwikkelen en activiteiten te ontplooiën die er aan bijdragen dat nieuwe beroepskrachten, die uitstromen uit het onderwijs voldoende competent zijn om op de arbeidsmarkt te kunnen functioneren. Een van de manieren waarop KBB zowel de overheid als het bedrijfsleven faciliteert is, is door adequate informatie te genereren en deze ook beschikbaar te stellen aan relevante stakeholders zoals (toekomstige) studenten, werkgevers, onderwijsinstellingen en beleidsmakers zowel binnen als buiten de overheid. Zo heeft KBB de Barometer Beroepsonderwijs & Bedrijfsleven ontwikkeld, een database waarin veel relevante informatie teruggevonden kan worden over welke scholen op Curaçao welke opleidingen aanbieden, welke bedrijven erkend zijn als leerbedrijf voor beroepspraktijkvorming, wat de actuele prognose is voor bepaalde beroepssectoren ten aanzien van banenontwikkeling, etc..

Het ministerie van OWCS heeft gesignaleerd dat er, om adequaat op de huidige situatie te kunnen reageren, grote behoefte is aan meer concrete kwantitatieve en kwalitatieve gegevens over het beroepsonderwijs op Curaçao. Zij heeft KBB gevraagd op dit vlak een onderzoek te entameren.

1.2 Eerder onderzoek

De niet optimale aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt op Curaçao is terug te zien in het behoorlijk hoge werkloosheidscijfer, met name onder jongeren. In het door CBS uitgevoerde Arbeidskrachtenonderzoeken (AKO)¹ wordt voor 2009 een algemeen werkloosheidspercentage vastgesteld van 9,7% (mannen 7,9%; vrouwen 11,3%) en een jeugdwerkloosheidspercentage van 24,7%. Vooral het jeugdwerkloosheidspercentage is hoog, vergeleken met wat wereldwijd gangbaar is. Uit onderzoeksgegevens van de International Labour Organisatie (ILO)² blijkt dat in 2009 het wereldwijde gemiddelde jeugdwerkloosheidspercentage 13,0% bedraagt.

Tabel 1: vergelijking jeugdwerkloosheidspercentage wereldwijd en Curaçao, 2004 - 2009³



Hoewel er in Curaçao aantoonbaar sprake is van een daling, is het jeugdwerkloosheidscijfer erg hoog. Het Curaçaose jeugdwerkloosheidscijfer ligt evenaart het hoogst gemeten cijfer in ontwikkelingslanden.

Verschillende onderzoeken hebben in het verleden aangetoond dat er op Curaçao een discrepantie bestaat tussen vraag en aanbod ten aanzien van werk. In 1998

¹ CBS (2009). Resultaten Arbeidskrachtenonderzoek Curaçao 2008 en 2009

² International Labor Organisation (ILO) (2010). *Global youth unemployment rate at all-time high*. Geraadpleegd op 18 augustus 2012, <http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=35599&Cr=labour&Cr1>

³ Bronnen: International Labor Office (ILO), *Global employment trends for youth*, august 2010 en The first millennium development goals report Curaçao & St. Maarten 2011, Governments of Curacao and St. Maarten in cooperation with UNDP, January 2011



publiceerde Verthon Advies⁴ in opdracht van de overheid een rapport waarin de werkloosheid van alle eilanden van de (voormalige) Nederlandse Antillen in kaart werd gebracht. Een van de conclusies uit dit onderzoek was dat de werkloosheid gedeeltelijk kan worden toegeschreven aan het verschil in kwaliteit tussen de vraag en het aanbod van werk. Veel vacatures kunnen niet opgevuld worden door lokale arbeidskrachten wegens het niet voldoen aan de noodzakelijke opleidings- en ervaringseisen. Maar, behalve dat er onvoldoende goed opgeleide arbeidskrachten zijn, is er ook sprake van het probleem dat op Curaçao banen, waar geen specifieke opleiding voor is vereist, moeilijk ingevuld kunnen worden. Huishoudelijk werk en banen in de landbouw- en bouwnijverheidssector worden hoofdzakelijk door buitenlandse arbeiders ingevuld. Deze ontwikkeling wordt onderschreven door het in 2004 door Reda Sosial uitgevoerde onderzoek Trabou Tin⁵. In dit onderzoek wordt gesteld dat onder Curaçaose arbeidskrachten sprake is van een perceptie van de status van bepaalde beroepen. Met andere woorden, Curaçaose werkzoekenden willen bijvoorbeeld wel schoonmaakwerk op een kantoor doen, maar niet als hulp in de huishouding aan de slag. Daarnaast is er sprake van een te hoog aspiratieniveau met betrekking tot soort werk en een te hoog aspiratieniveau met betrekking tot de hoogte van het loon. Het ontbreekt dus vaak aan de nodige realiteitszin wat voor soort banen met (het ontbreken aan) een bepaalde opleidingsachtergrond ingevuld zouden kunnen worden en het verwachte loon dat daar tegenover staat. Deze perceptie leeft al vroeg, ook bij schoolgaande kinderen. In een door de Federatie Antilliaanse Jeugdzorg in 2006 uitgevoerd onderzoek naar toekomstoriëntatie van jongeren uit het voortgezet onderwijs op Curaçao, Bonaire, St. Maarten, St. Eustatius en Saba⁶ komt hetzelfde beeld naar voren. Opvallend vaak staat het gewenste toekomstige beroep dat jongeren noemen erg ver af van het op dat moment gevolgde opleidingsniveau.

Kortom, er lijkt, vanuit verschillende oorzaken en motieven, op Curaçao sprake te zijn van geen vanzelfsprekende aansluiting tussen de vraag op de arbeidsmarkt en datgene wat onderwijsinstellingen afleveren. Er is behoefte aan meer duidelijkheid over de achterliggende factoren, vanuit verschillende invalshoeken,

⁴ Verthon Advies NV (1998). *Match-mis-math*. Curaçao

⁵ Reda Sosial (2004). *Trabou tin: een drie-sporen aanpak*. Juli 2004 – december 2005. Curaçao

⁶ Jacobs, J. & van Beerendonk, K. (2006). *Wat zal de toekomst brengen? Onderzoek naar de toekomstoriëntatie van jongeren op Curaçao, Bonaire, St. Maarten, St. Eustatius en Saba*. Afstudeeronderzoek voor de studie psychologie aan de Universiteit van Tilburg in opdracht van de Federatie Antilliaanse Jeugdzorg, Curaçao



zodat concrete aanbevelingen geformuleerd kunnen worden ten aanzien van de aansluiting van het SBO onderwijs en de arbeidsmarkt.

1.3 Opdrachtomschrijving

De opdracht aan IndigoBlue Consult is om als externe deskundige ondersteuning te bieden bij het opzetten en uitvoeren van een onderzoek onder alle erkende SBO-instellingen op Curaçao (zie bijlage 1). De bedoeling van dit onderzoek is meer kennis en inzicht te genereren over de kwantiteit, kwaliteit en het rendement van het (secundair beroeps)onderwijsaanbod op Curaçao, waarbij het beroepsonderwijs uitgesplitst is in 3 sectoren⁷:

- Economie
- Techniek
- Zorg & welzijn.

Met het geplande onderzoek van KBB wil het ministerie van OCWS meer inzicht verschaffen in de mate waarin het bedrijfsleven tevreden is met de op 29 beroepsdomeinen (zie bijlage 2), vanuit verschillende beroepsopleidingen, afgeleverde nieuwe arbeidskrachten, in hoeverre er verschillen geconstateerd kunnen worden tussen verschillende scholen en wat de ervaringen van net afgestudeerde beroepskrachten zijn bij het vinden én invullen van hun baan op de Curaçaose arbeidsmarkt.

De concrete onderzoeksvraag is om informatie te verzamelen over de kwantiteit, kwaliteit en het rendement van het secundair beroepsonderwijs op Curaçao, bruikbaar voor KBB ten behoeve van de advisering op het gebied van beleidsontwikkeling en voorlichting aan werkgevers/leerbedrijven, studenten en hun ouders/verzorgers, overheid en scholen.

1.4 Doelstelling en doelgroepafbakening

Om te beginnen is het belangrijk te definiëren welke partijen een relevante rol spelen in het onderzoekstraject en de nodige informatie kunnen aanleveren, oftewel welke doelgroepen bij het onderzoek betrokken zullen worden. Om

⁷ Inmiddels is het aantal sectoren aangepast van drie naar vier. De sector Economie is uitgesplitst in Economie Hospitality en Economie Administratie en Retail, omdat de economiesector als erg groot werd ervaren. In dit onderzoek is nog uitgegaan van de oorspronkelijke 3-deling.



ervaringen en belevingen vanuit verschillende betrokkenen te onderzoeken, worden in dit onderzoek verschillende doelgroepen meegenomen:

1a. De werkgevers – leidinggevenden/HRM'ers

Leidinggevenden en HRM-medewerkers zijn binnen bedrijven en instellingen bij uitstek degenen die betrokken én bepalend zijn bij de aanname van nieuwe arbeidskrachten. De veronderstelling is dat zij een realistisch idee of beeld hebben over wat een "goede" SBO-kandidaat moet kunnen bij uitstroom uit het onderwijs.

1b. De werkgevers – leermeesters

Alle studenten van SBO-instellingen op Curaçao lopen op één of meerdere momenten tijdens hun opleiding stage. Steeds meer bedrijven en instellingen hebben leermeesters binnen het bedrijf of de instelling, die door KBB getraind zijn om studenten en leerlingmedewerkers zo goed mogelijk te begeleiden bij hun eerste introductie op de arbeidsmarkt. Onder werkgevers en leerbedrijven zal onderzocht worden wat hun ervaring is met stagiaires en nieuwe pas afgestudeerde medewerkers.

2. De SBO-instellingen – stage/praktijkbegeleiders

Alle SBO-instellingen hebben stage of praktijkbegeleiders die de spil vormen tussen de leerling en de beroepspraktijkvorming.

3. De (ex) SBO-leerlingen

Onder (ex) SBO-studenten kan onderzocht worden hoe zij hun introductie op de arbeidsmarkt tijdens hun stage hebben ervaren en in welke mate zij zelf hun opleiding een geschikte basis voor het toetreden tot de arbeidsmarkt vinden.

2. Opzet en uitvoering onderzoek

2.1 Onderzoeksmethoden

In grote lijnen zijn er drie onderzoekstypen te onderscheiden: beschrijvend, explorerend en toetsend onderzoek. Dit onderzoek valt onder de categorie explorerend onderzoek, de nadruk ligt op het achterhalen in hoeverre er verschillende belevingen en ervaringen zijn ten aanzien van de aansluiting van het Curaçaose SBO-onderwijs op de arbeidsmarkt. Bij exploratief onderzoek wordt vaak gekozen voor kwantitatieve onderzoeksmethodes, waarmee de mening van grote groepen respondenten op gestructureerde manier wordt onderzocht en meetbaar wordt gemaakt. Zo wordt er bijvoorbeeld gekwantificeerd hoeveel respondenten met een bepaalde achtergrond een bepaalde ervaring hebben, of in welke mate een bepaalde mening door respondenten wordt gedeeld. In dit specifieke onderzoek zullen niet alleen kwantitatieve onderzoeksmethoden ingezet worden, maar is bewust gekozen voor een “mixed methods” onderzoek, oftewel een onderzoek waarbinnen kwantitatieve en kwalitatieve dataverzamelingstechnieken gecombineerd worden. De motivatie daarvoor is dat de verzamelde data elkaar kunnen ondersteunen of versterken. Mixed methods onderzoek wordt vooral in praktijkgericht sociaal wetenschappelijk onderzoek gebruikt, mede doordat kwalitatief onderzoek de afgelopen decennia steeds meer geaccepteerd is als aanvaardbare wetenschappelijke methode⁸. Het beschrijven, behandelen en integreren van de resultaten uit een combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek wordt ook wel triangulatie genoemd. Er zijn drie typen triangulatie: convergentie, complementariteit en divergentie. Het type dat op dit onderzoek van toepassing is is complementaire triangulatie: de resultaten van het kwalitatieve en kwantitatieve onderzoek hebben betrekking op verschillende onderdelen, maar zijn complementair aan elkaar en leiden tot een completer beeld van de werkelijkheid in de praktijk.

2.2 Kwantitatief onderzoek

Zoals eerder gesteld is de basis van dit onderzoek een combinatie van kwalitatief en kwantitatief onderzoek. Het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek bestond

⁸ Boer, Fijjje de (2006). Mixed Methods: een nieuwe methodologische benadering? *KWALON* 32, 2006, jaargang 11, nr. 2, p. 5-10



uit een survey van drie gestructureerde vragenlijsten die aan van te voren vastgestelde doelgroepen is voorgelegd.

2.2.1 Survey

Een survey is de meest gebruikte onderzoeksmethode om meningen, opinies, houdingen en kennis bij grote groepen personen te meten. De essentie van deze onderzoeksmethode is het cijfermatige karakter en het meetinstrument dat hiervoor gebruikt wordt. Een survey wordt ook wel een enquête of vragenlijstonderzoek genoemd. De drie vragenlijsten van de in het kader van dit onderzoek gebruikte survey zijn:

- a. vragenlijst voor leermeesters binnen bedrijven / instellingen
- b. vragenlijst voor leidinggevenden / HRM-ers binnen bedrijven / instellingen
- c. vragenlijst voor (ex)leerlingen van het Curaçaose SBO-onderwijs

De vragenlijst voor de leermeesters was het meest gespecificeerd, omdat de verwachting was dat deze groep het meest gemotiveerd zou zijn een uitgebreide vragenlijst in te vullen en in de praktijk ook het meest met (bijna) afgestudeerde SBO-ers te maken heeft. Voor de leidinggevenden is een verkorte versie van de vragenlijst van de leermeesters gemaakt, vanuit de gedachte dat daarmee een grotere groep bedrijven/instellingen bereikt kon worden. En tot slot is een vragenlijst voor (ex)leerlingen opgesteld die in het laatste jaar van hun SBO-opleiding zitten, of deze niet langer dan twee jaar geleden hebben afgerond.

Er is gekozen voor een websurvey, waarbij gebruik is gemaakt van het programma LimeSurvey. LimeSurvey is een computerprogramma waarmee digitale vragenlijsten gemaakt kunnen worden. Websurvey's kunnen gebruikt worden om in een korte tijdsperiode veel informatie te verzamelen bij een grote groep respondenten.

2.2.2 Selectie respondenten

De respondenten voor de vragenlijst leermeesters zijn geselecteerd en aangeleverd door KBB. Door inzet van KBB, in de vorm van werving en trainingen, is het aantal gecertificeerde leermeesters op Curaçao groeiende. Er is geen steekproef getrokken, de vragenlijst is door KBB aan alle bij hen bekende en geregistreerde leermeesters doorgestuurd. KBB had op het moment van selectie



een bestand van ruim 300 leermeesters. In totaal zijn er 145 reacties op het verzoek om de vragenlijst in te vullen ontvangen, waarvan 122 bruikbare enquêtes. Niet alle enquêtes zijn volledig ingevuld, duidelijk was dat de vragenlijst weliswaar zeer compleet was, maar door veel respondenten als te lang werd ervaren. Dat heeft als gevolg gehad dat een relatief groot aantal respondenten de vragenlijst niet volledig heeft ingevuld.

Voor de vragenlijst gericht aan de leidinggevenden / HRM-functionarissen is gebruik gemaakt van een door de Kamer van Koophandel aangeleverd overzicht. De respondenten zijn geselecteerd op basis van een niet a-selecte quotasteekproef⁹. Vanuit de lijst van de K.v.K. is in overleg met KBB een selectie gemaakt van 150 bedrijven, waarbij gezorgd is dat in ieder geval de verschillende type bedrijven per beroepssector vertegenwoordigd zijn. Alle geselecteerde bedrijven hebben via e-mail een uitnodiging ontvangen om de vragenlijst in te vullen. Daarnaast is door KBB van verschillende media gebruik gemaakt om bedrijven en instellingen op te roepen de vragenlijst in te vullen, o.a. door een achtergrondartikel in de Amigoe, een persbericht in meerdere kranten en een oproep op de website en facebookpagina van KBB. In totaal hebben 49 bedrijven en instellingen op de oproep gereageerd, wat 37 bruikbare vragenlijsten heeft opgeleverd.

Tot slot is er een aantal jongeren geworven om het perspectief van (ex) SBO-studenten in kaart te brengen. Als criteria voor deze categorie respondenten gold dat ze in de eindexamenklas van het SBO moesten zitten of maximaal 2 jaar geleden een SBO opleiding op Curaçao hebben afgerond. De werving van deze groep is niet optimaal verlopen, waardoor de respons laag is en onvoldoende divers. Uitgangspunt was een gemakkelijkssteekproef¹⁰ waarbij scholen zijn ingeschakeld voor de werving van jongeren, hen werd gevraagd op school een lijst rond te laten gaan waarop jongeren die mee wilden werken aan het onderzoek hun e-mailadres in konden vullen. Ondanks herhaaldelijk verzoek vanuit KBB hebben slechts 3 van de 9 scholen hieraan hun medewerking verleend. Deze manier van werven was wel effectief, van de 3 scholen die een lijst e-mailadressen van geïnteresseerde jongeren heeft aangeleverd, heeft een

⁹ Een quotasteekproef is een selectiemethode waarbij door de onderzoeker gewenste karakteristieken van de respondenten vastgesteld worden die in ieder geval in het onderzoek opgenomen moeten worden.

¹⁰ Een gemakkelijkssteekproef is een steekproef waarbij respondenten geselecteerd worden op basis van beschikbaarheid en bereikbaarheid. Deze steekproefmethode wordt vaak gebruikt als het niet mogelijk is de totale populatie vast te stellen en daar een a-selecte steekproef uit te trekken. Ook kosten en tijds-overwegingen spelen een rol bij de keuze voor deze methodiek.



behoorlijk aandeel (ongeveer 25%) van de jongeren uiteindelijk ook daadwerkelijk de vragenlijst ingevuld. Om het aantal respondenten te verhogen en de achtergrond van de respondenten te verbreden is in een later stadium van het onderzoek een twee-talige flyer (Papiamentu en Nederlands) gemaakt die in veelvoud aan scholen is aangeleverd om aan afstudeerders uit te reiken bij de diplomautreikingen plus een oproep op de website en facebookpagina van KBB. Daarnaast zijn leermeesters in bedrijven via e-mail door KBB aangespoord binnen hun bedrijf jongeren die recentelijk een SBO-opleiding hebben afgerond eveneens te stimuleren de vragenlijst in te vullen. Vanuit de gedachte dat jongeren mogelijk beter te motiveren zijn als er iets tegenover staat is er bovendien een incentive in het vooruitzicht gesteld in de vorm van een i-Pod die wordt verloot onder alle jongeren die de vragenlijst volledig hebben ingevuld. Uiteindelijk heeft dit onderdeel van het onderzoek 38 reacties opgeleverd, waarvan 34 vragenlijsten bruikbaar zijn voor de analyse. Deze 38 reacties zijn hoofdzakelijk afkomstig van studenten vanuit de twee SBO instellingen die in de beginfase van het onderzoek aan de werving hebben meegeholpen. De overige wervingsacties hebben slechts weinig bruikbare respons opgeleverd.

2.2.3 Data analyse

Voor de analyse van de data uit de survey zijn verschillende computerprogramma's gebruikt. LimeSurvey is gebruikt om standaardtabellen en grafieken per vraag uit te draaien. Voor de meer complexe vergelijkingen en kruistabellen zijn de ruwe data uit LimeSurvey geëxporteerd naar Excel. Excel is eveneens gebruikt om gemiddelden en standaarddeviaties ten behoeve van de betrouwbaarheid uit te rekenen.

2.3 Kwalitatief onderzoek

Aanvullend op de gestructureerde vragenlijsten van het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek is besloten een kwalitatief onderdeel in te passen om de mogelijkheid te creëren met respondenten een open gesprek aan te gaan, waarin de ideeën, belevingen en ervaringen van de respondenten vrijuit gedeeld kunnen worden. Gekozen is voor focusgroepen en niet individuele diepteinterviews, omdat bij focusgroepen de respondenten niet alleen met de interviewer maar vooral met elkaar in gesprek gaan. Zo stimuleren ze elkaar tot kritisch nadenken en reacties.



2.3.1 Focusgroepen

Er zijn vijf focusgroepbijeenkomsten gehouden in de vergaderzaal van KBB. De focusgroepen zijn allemaal in de middag- en avonden georganiseerd in de vorm van informele, maar gestructureerde bijeenkomsten. De focusgroepen werden georganiseerd per doelgroep en per beroepssector:

- focusgroep leermeesters zorg en welzijn
- focusgroep leermeesters economie en techniek
- focusgroep stagecoördinatoren/praktijkbegeleiders scholen zorg en welzijn
- focusgroep stagecoördinatoren/praktijkbegeleiders economie en techniek
- focusgroep jongeren/(ex)leerlingen

Elke focusgroep is geleid door twee gespreksleiders van IndigoBlue Consult en werd geopend met een stelling waar de aanwezigen op konden reageren: "Jongeren die op Curaçao een SBO opleiding hebben afgerond zijn goed voorbereid en helemaal klaar om de arbeidsmarkt te betreden". Bij alle focusgroepen was deze stelling voldoende om levendige gesprekken op te starten. Om te garanderen dat elke focusgroep op vergelijkbare manier verliep en in ieder geval de van te voren vastgestelde topics behandeld werden, is met de gespreksleiders een voorbereidende bijeenkomst georganiseerd en een leidraad opgesteld die de basis is geweest voor elke focusgroep.

2.3.2 Selectie respondenten

De respondenten voor de focusgroepen zijn geworven via de enquêtes. Aan het eind van elke vragenlijst is de vraag gesteld of betreffende respondent bereid was haar of zijn mening te verdiepen in een focusgroep en indien dat het geval was contactgegevens achter te laten. Alle personen die op deze vraag positief gereageerd hebben zijn uitgenodigd voor de focusgroepen.

2.3.3 Data analyse

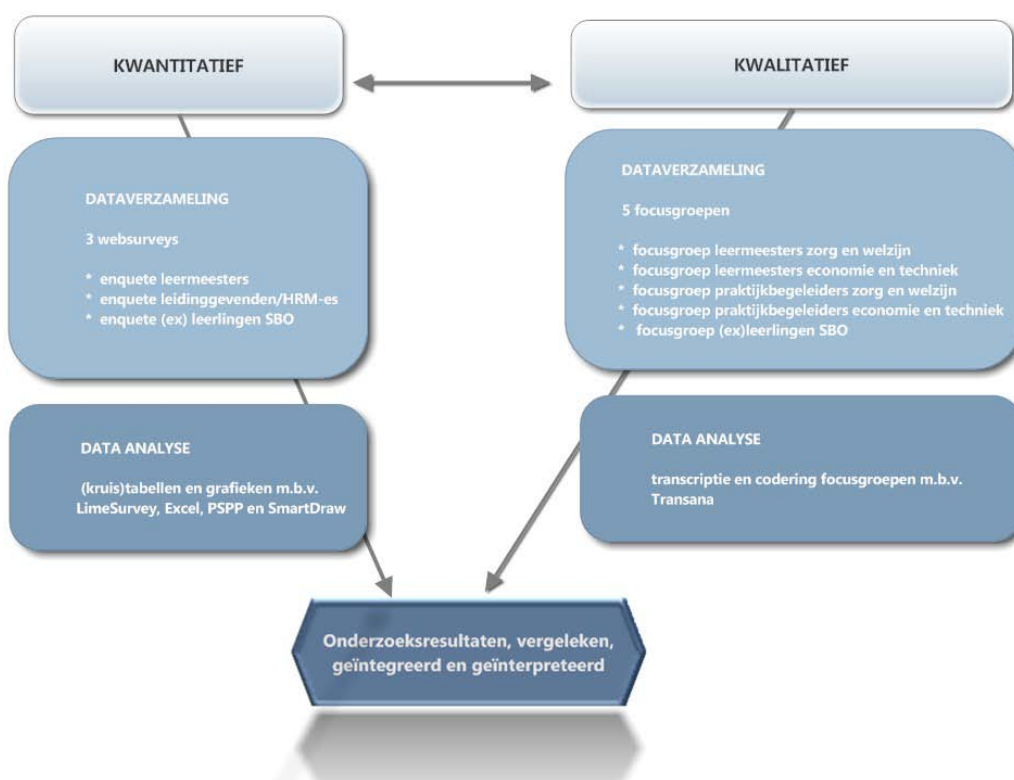
De gesprekken zijn opgenomen met een voicerecorder. Daarnaast zijn aantekeningen gemaakt op flip-charts. De gesprekken binnen de focusgroepen zijn letterlijk uitgeschreven door middel van de transcriptiemethode. Daarvoor is gebruik gemaakt van het computerprogramma Transana. Voor de analyse zijn de

uitgeschreven teksten geanalyseerd door middel van open codering. Open codering is een systeem waarbij niet van te voren vastgesteld is waar de teksten op geanalyseerd worden, maar alle uitgewerkte interviews intensief doorgenomen worden en codes worden aangebracht bij relevante passages. Binnen deze codering is een ordening aangebracht om uitkomsten uit de verschillende focusgroepen met elkaar te kunnen vergelijken en tevens te kunnen kijken hoe de uitkomsten uit de focusgroepen zich verhouden tot de uitkomsten uit de kwantitatieve analyse.

2.4 Onderzoeksdesign

Schematisch ziet het onderzoek design er als volgt uit:

Tabel 2: Schematische weergave onderzoeksdesign



2.5 Betrouwbaarheid en validiteit

Betrouwbaarheid en validiteit zijn begrippen die iets zeggen over de waarde van de uitkomsten van een onderzoek. Met betrouwbaarheid wordt bedoeld in hoeverre de verzamelde data stabiel zijn, oftewel of een herhaling van hetzelfde onderzoek dezelfde uitkomsten op zou leveren. In dit onderzoek is in voldoende



mate de betrouwbaarheid gegarandeerd door de invloed van de onderzoekers te minimaliseren en representativiteit bij de selectie van alle respondenten zo goed mogelijk mee te nemen. Het aantal respondenten speelt daarbij ook een rol. Met uitzondering voor de (ex)leerlingen, waarbij het gebrek aan diversiteit binnen de groep respondenten mogelijk een minder betrouwbare uitkomst heeft opgeleverd, is de aanname dat bij de andere groepen respondenten sprake is van voldoende mate van betrouwbaarheid.

Voor de beoordeling hiervan is gebruik gemaakt van de in onderzoeksliteratuur vastgestelde minimale steekproefgroottes¹¹. Onwuegbuzie en Collins (2007) stellen op basis van hun inventarisatie naar steekproefgrootte bij gebruik van de triangulatiemethode, dat relatief kleine steekproeven niet alleen voorbehouden zijn aan kwalitatief onderzoek, maar ook bij kwantitatief onderzoek dat exploratief van aard is toepasbaar zijn. De standaard is dat er minimaal 30 respondenten moeten zijn bij zowel exploratief als vergelijkend onderzoek, maar dat meer respondenten aan te raden is als statistische significantie nagestreefd wordt. Dat laatste is in dit onderzoek niet het geval, waardoor gesteld kan worden dat voor wat betreft aantallen respondenten bij zowel de leermeesters als de bedrijven aan het algemene betrouwbaarheids criterium is voldaan. Voor subgroepen hanteren Onwuegbuzie en Collins het aantal van minimaal 3 deelnemers per subgroep. Bij de analyse van de uitkomsten per SBO-instelling zal dit criterium gehandhaafd worden en zullen voor scholen waarover minder dan 3 respondenten een uitspraak hebben gedaan geen resultaten in het onderzoek worden opgenomen.

Validiteit zegt iets over of gemeten wordt wat de bedoeling is. Met andere woorden, is het meetinstrument juist geoperationaliseerd en worden er geen systematische fouten gemaakt. Hieraan is in het onderzoek voldaan door te kiezen voor de triangulatiemethode, de vragenlijsten van te voren te testen en de feedback van respondenten serieus mee te nemen. Tot slot worden, eveneens in kader van validiteit, daar waar gemiddelden genoemd worden altijd ook standaarddeviaties genoemd, om de spreiding tussen de gegeven antwoorden te kunnen verantwoorden.

¹¹ Onwuegbuzie, A. & Collins, K. (2007). A typology of Mixed Methods Sampling Designs in Social Science Research. *The Qualitative Report*, Volume 12 Number 2 June 2007, p. 281 - 316

3. Onderzoeksresultaten

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek gepresenteerd. Daarbij wordt de onderverdeling van kwantitatief en kwalitatief onderzoek gehandhaafd. In het hoofdstuk conclusies worden de uitkomsten uit beide onderzoekstypen met elkaar vergeleken.

3.2 Kwantitatief onderzoek

3.2.1 Achtergrond respondenten

Werkgevers

De vragenlijsten zijn door respondenten met verschillende achtergronden ingevuld. In tabel 3 volgt een overzicht van de achtergrond van de respondenten.

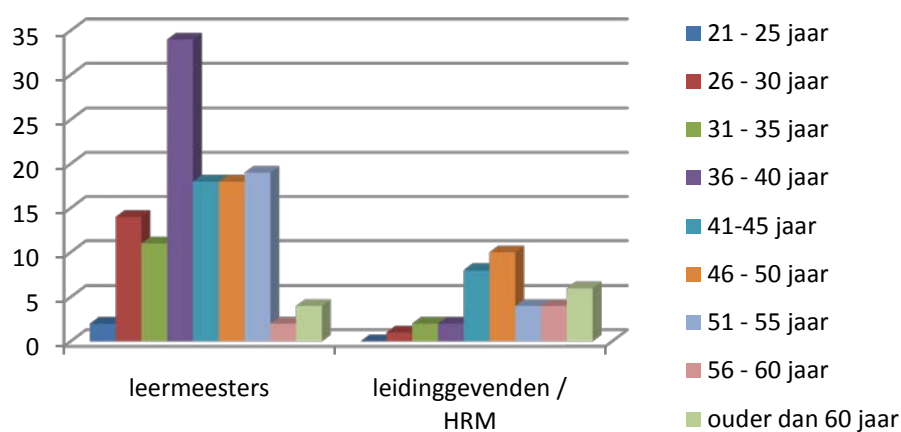
Tabel 3: overzicht achtergronden respondenten kwantitatief onderzoek, uitgesplitst naar sector en sekse

sector	leermeesters	leidinggevenden + HRM'ers	TOTAAL
economie			
♂	10	9	19
♀	13	12	25
subtotaal economie	23	21	44
techniek			
♂	20	9	29
♀	6	2	8
subtotaal techniek	26	11	37
zorg & welzijn			
♂	4	2	6
♀	51	3	54
subtotaal zorg en welzijn	55	5	60
onbekend			
♂	2	0	2
♀	16	0	16
subtotaal onbekend	18	0	18
TOTAAL ♂	36	20	56
TOTAAL ♀	70	17	103
TOTAAL	122	37	159

Bij de leidinggevenden + HRM-functionarissen die de vragenlijst hebben ingevuld is sprake van een redelijk evenredige verdeling tussen mannen en vrouwen. Bij de leermeesters is dat anders, daar is het aantal vrouwelijke respondenten ongeveer tweemaal zo groot. Dit verschil is te verklaren door de grote vertegenwoordiging van leermeesters uit de zorg & welzijn sector, 45,1% van alle leermeesters die aan het onderzoek hebben meegedaan is werkzaam in deze sector.

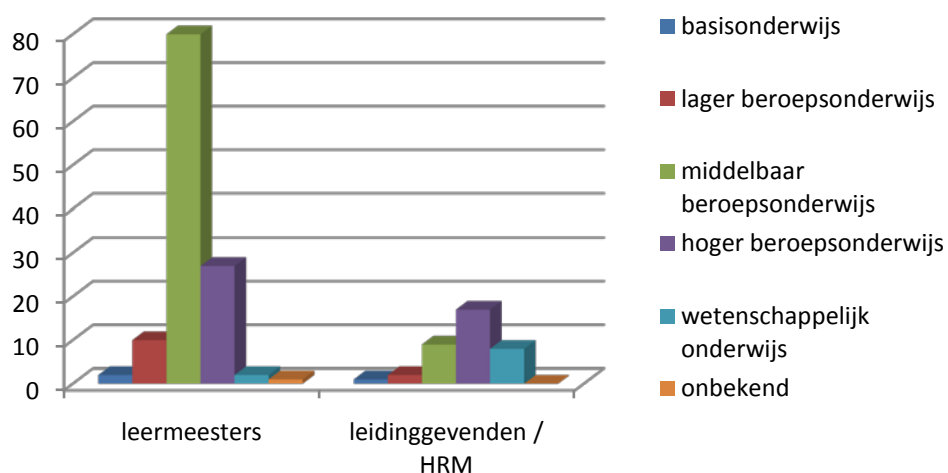
Behalve naar sekse is ook gekeken naar verschillen in leeftijd en opleidingsniveau.

Tabel 4: overzicht achtergronden respondenten bedrijfsleven kwantitatief onderzoek, uitgesplitst naar leeftijd



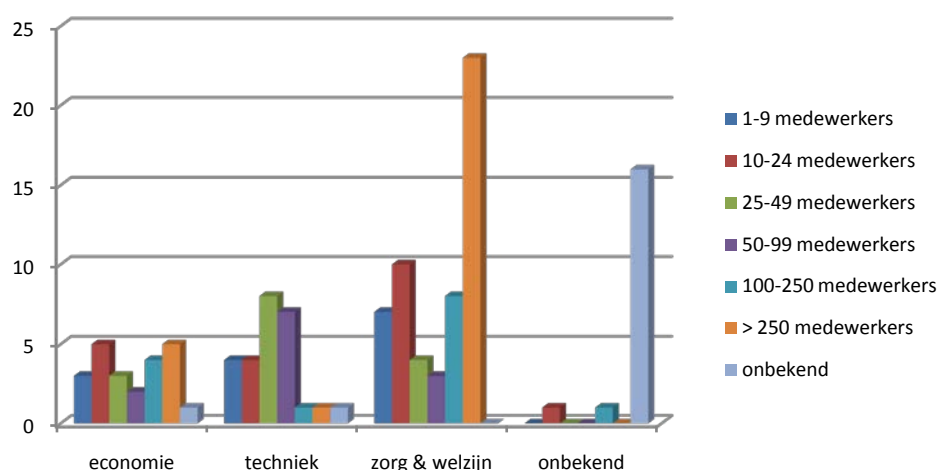
Er is een redelijke verdeling van leeftijdscategorieën, de meeste leermeesters (27,9%) zijn tussen de 36 en 40 jaar. Ongeveer $\frac{2}{3}$ (65,6%) van alle leermeesters heeft SBO als hoogst afgeronde opleiding. Bij de leidinggevenden / HRM'ers komt een HBO opleiding het meest voor, namelijk 46,0%.

Tabel 5: overzicht achtergronden respondenten kwantitatief onderzoek, uitgesplitst naar opleidingsniveau



De grootte van de bedrijven en instellingen waar de respondenten werkzaam zijn is variabel. Een grote instelling met veel personeel betekent over het algemeen automatisch ook dat er meer inzet door stagiaires en leerlingmedewerkers voorkomt.

Tabel 6: overzicht bedrijfsgrootte leermeesters, uitgesplitst naar sector



Bijna de helft (41,8%) van alle leermeesters Zorg & Welzijn die aan het onderzoek hebben meegedaan is werkzaam bij een grote instelling met tussen de 100 en 250 medewerkers.

(Ex)-Leerlingen

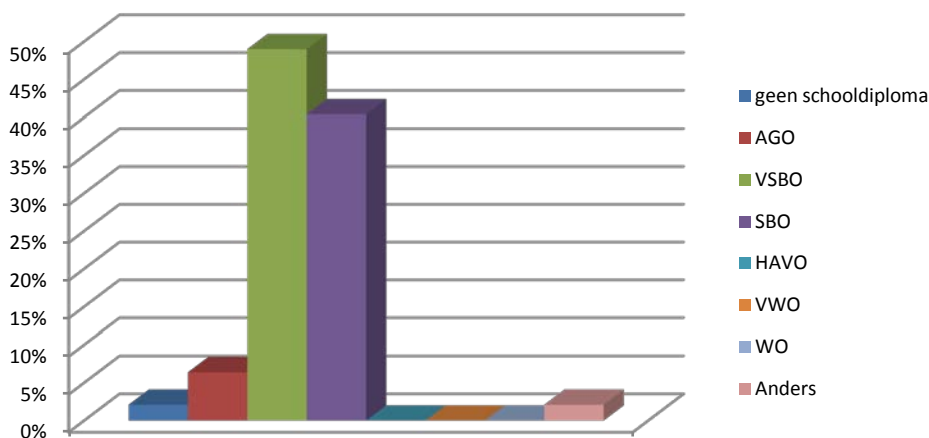
Zoals al opgemerkt is bij de leerlingen door een niet optimaal verlopen werving minder spreiding. In de onderstaande tabel is dat duidelijk te zien.

Tabel 7: overzicht (ex)leerlingen, uitgesplitst naar SBO-instelling van herkomst

SBO-instelling	♂	♀	TOTAAL
OSBO – Nilda Pinto	1	3	4
CDC	0	0	0
Eligja Martier	2	12	14
FASBO	4	7	11
IFE	0	0	0
Maris Stella	0	0	0
FEFFIK	0	0	0
RK – MTS	0	0	0
SIFMA	0	0	0
IPEA – New Horizons	0	0	0
Openbaar SBO-Deeltijd	0	0	0
Onbekend	2	3	5
TOTAAL	9	25	34

Ongeveer $\frac{3}{4}$ (73,5%) van de (ex)leerlingen die hebben gereageerd is vrouw, 26,5% is man. Qua leeftijd is de variatie niet heel groot, alle respondenten zijn tussen de 18 en de 26 jaar, de gemiddelde leeftijd is 21 jaar.

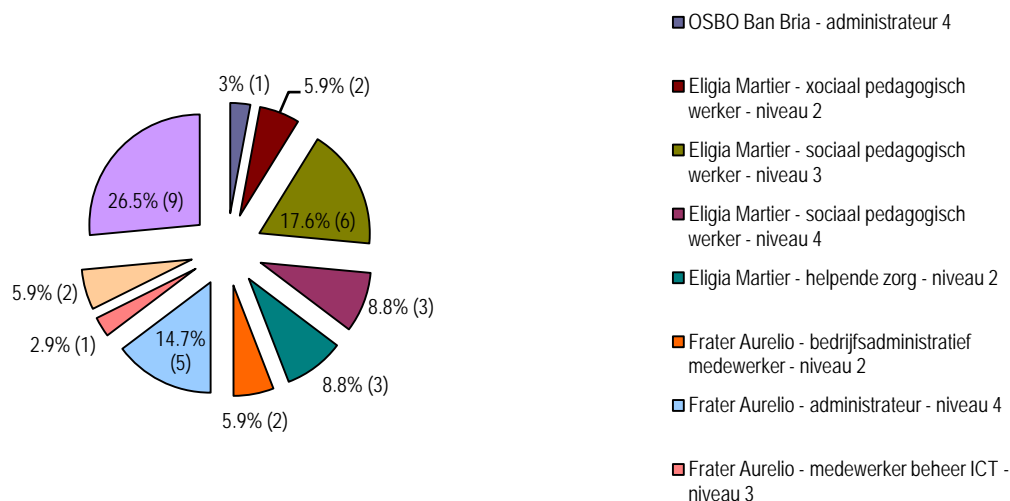
Tabel 8: overzicht (ex)leerlingen, uitgesplitst naar opleidingsachtergrond op moment van onderzoek



Opvalt dat, hoewel bijna alle respondenten (92,2%) op het moment van onderzoek in de afrondende fase van een SBO-opleiding zitten, bijna 45% reeds een SBO-diploma heeft. Dat duidt op het zogenaamde stapelen, oftewel meer SBO-opleidingen na elkaar volgen of een hoger niveau nastreven.

De volgende tabel geeft een overzicht van de SBO-opleiding die de respondent op dit moment volgt.

Tabel 9: overzicht (ex)leerlingen, uitgesplitst naar huidige SBO-opleiding



Bij de respondentengroep leerlingen zijn dus 3 van de SBO-instellingen in het onderzoek vertegenwoordigd. Eligia Martier is het best vertegenwoordigd, van de 6 studierichtingen binnen deze SBO-instelling komen er 4 terug in het onderzoek. Van Frater Aurelio SBO komen 4 van de 11 studierichtingen terug, bij OSBO-Nilda Pinto zijn alle respondenten afkomstig uit één studierichting.

Hoewel er dus bij de leerlingen alles behalve sprake is van representativiteit, hebben de uitkomsten uit deze enquête wel degelijk waarde. Het is voor het eerst dat leerlingen een uitspraak doen over de kwaliteit van hun SBO-opleiding. Om die reden worden de uitkomsten uit deze enquête toch in het vervolg van het onderzoek meegenomen.

3.2.2 Algemene waardering SBO-instellingen door bedrijven

Aan alle respondenten, zowel vanuit het bedrijfsleven als de jongeren, is gevraagd een algemeen cijfer te geven voor de school waar ze op zitten en/of de school waar ze het meest mee te maken hebben. Er is een mening gevraagd over de manier waarop ze vinden dat hun eigen bedrijf of instelling omgaat met stagiaires en studenten in een werkend-leren traject. Daarnaast is door de respondenten gescoord op meer specifieke vragen naar verschillende procesonderdelen zoals de visie, de begeleiding en de samenwerking tussen onderwijsinstelling en (leer)bedrijf.

Tabel 10: algemene waardering SBO-scholen door leidinggevenden en HRM-functionarissen binnen bedrijven

SBO-instelling	leidinggevenden & HRM-ers		
	gemiddelde	standaard deviatie	N =
OSBO – Nilda Pinto	---	---	1
CDC	7.0	0	3
Eligia Martier	---	---	2
FASBO	6.7	0.6	3
IFE	6.3	1.2	3
Maris Stella	5.7	2.3	3
FEFFIK	5.0	1.6	4
RK-MTS	---	---	2
SIFMA	---	---	0
IFEA New Horizons	---	---	0
Openbaar SBO-Deeltijd	---	---	0
TOTAAL	6.2	1.3	21

Gemiddeld geven de leidinggevenden en HRM-functionarissen die aan het onderzoek hebben meegedaan ruim een 6 als algemeen oordeel over de verschillende SBO-instellingen. Bij de scholen waar minder dan 3 respondenten een waardering hebben gegeven is geen cijfer ingevuld. Er zijn wel onderlinge verschillen zichtbaar. FEFFIK scoort met een 5.0 het laagst, CDC met een 7.0 het hoogst.

3.2.3 Waardering invulling stage vanuit bedrijf door leermeesters

Aan de leermeesters is gevraagd hun mening uit te spreken over de manier waarop hun eigen bedrijf of organisatie invulling geeft aan de begeleiding van stagiaires en leerlingmedewerkers en hoe zij de organisatie daarvan beoordelen.

Tabel 11. algemene waardering leermeesters bedrijven voor invulling stage vanuit eigen bedrijf/instelling

beroepssector	stagiaires			leerlingmedewerkers		
	gemiddelde	standaard deviatie	N =	gemiddelde	standaard deviatie	N =
Economie	7.2	1.1	21	6.5	2.1	21
Techniek	6.6	1.5	26	6.6	1.4	26
Zorg & Welzijn	6.9	1.3	57	6.5	1.3	57
Anders	7.8	0.9	5	7.5	1.3	5
TOTAAL	7.0	1.3	109	6.6	1.5	109

Wat opvalt is dat de leermeesters een positievere beoordeling geven aan de invulling van stageplaatsen. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat

bedrijven en instellingen over het algemeen uitgebreide ervaring hebben met het plaatsen en begeleiden van stagiaires. Werkend leren is een concept dat nog weinig wordt uitgevoerd op Curaçao.

Ook is in kaart gebracht of bedrijven en instellingen concrete afspraken hebben gemaakt of beleid hebben ontwikkeld ten aanzien van de begeleiding van stagiaires en studenten werkend leren trajecten en of deze afspraken schriftelijk zijn vastgelegd.

Tabel 12. overzicht mate van vastleggen afspraken stagiaires en leerlingmedewerkers, in %

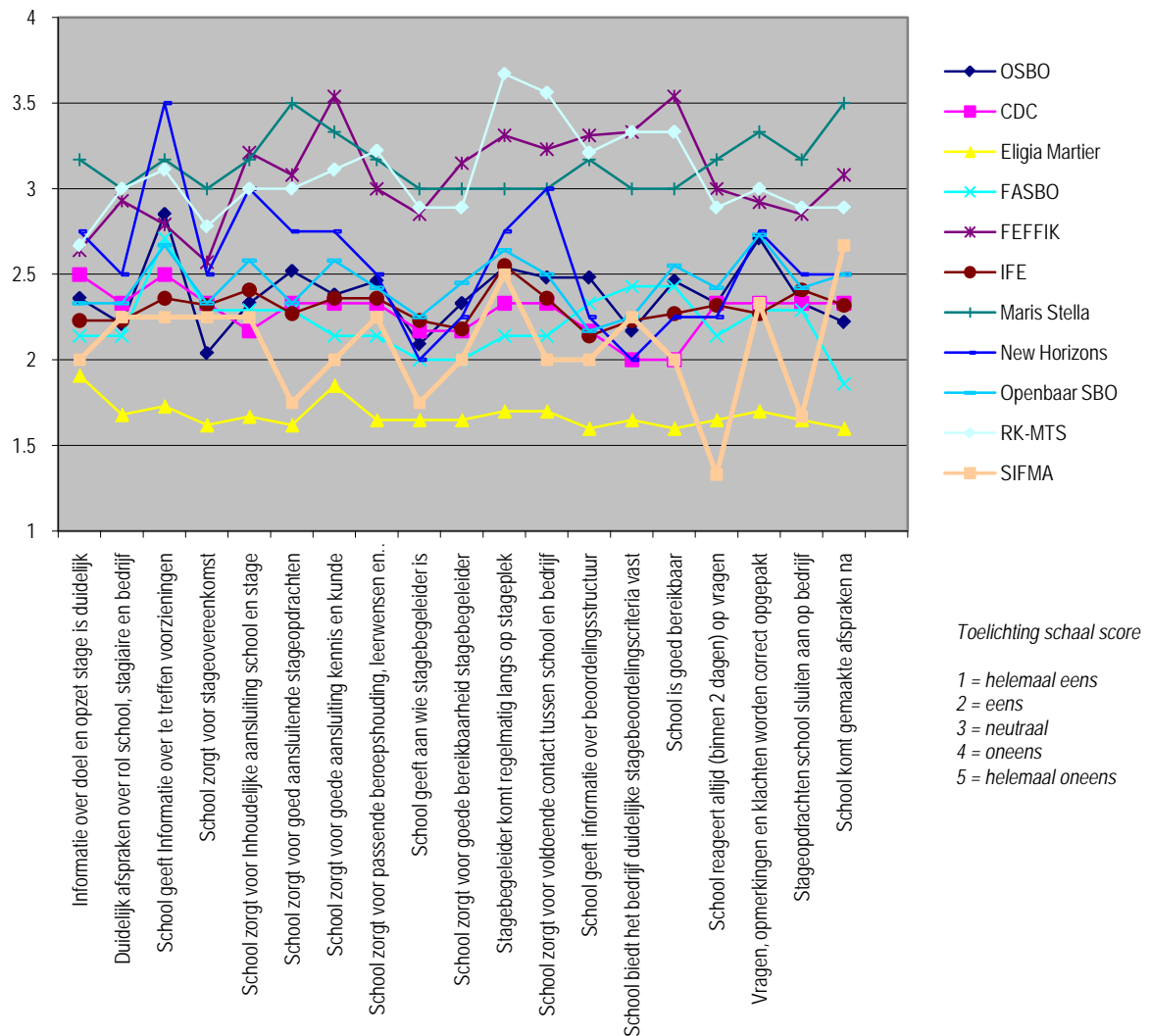
Beroeps- sector	stagiaires						leerlingmedewerkers					
	afspraken richtlijnen			/ schriftelijk vastgelegd			afspraken richtlijnen			/ schriftelijk vastgelegd		
	ja	nee	?	ja	nee	?	ja	nee	?	ja	nee	?
Economie	61.9%	33.3%	4.8%	76.9%	7.7%	15.4%	68.8%	25.0%	6.2%	63.6%	18.2%	18.2%
Techniek	61.6%	19.2%	19.2%	60.0%	40.0%	0%	57.9%	31.6%	10.5%	60.0%	40.0%	0%
Zorg & Welzijn	87.7%	5.3%	7.0%	83.7%	10.2%	6.1%	50.9%	21.8%	27.3%	85.7%	0%	14.3%
Anders	100%	0%	0%	75.0%	25.0%	0%	75.0%	25.0%	0%	25.0%	75.0%	0%

Er lijkt vaker sprake te zijn van duidelijke afspraken en richtlijnen met betrekking tot de plaatsing van stagiaires dan leerlingmedewerkers. De sector Zorg en Welzijn heeft het vaakst richtlijnen opgesteld, alhoewel het nog regelmatig voorkomt dat deze richtlijnen niet schriftelijk zijn vastgelegd. De sector techniek en economie hebben het minst vaak afspraken gemaakt over de invulling van stages.

3.2.4 Waardering invulling stages en werkend-leren-trajecten vanuit SBO-instellingen door leermeesters

Behalve de invulling vanuit de eigen organisatie is aan de leermeesters ook gevraagd hun waardering uit te spreken over de manier waarop naar hun mening binnen de SBO-instellingen de stageperiode wordt ingevuld en georganiseerd en hoe de voorbereiding en contacten met de school ervaren wordt.

Tabel 13. overzicht waardering leermeesters voor invulling stage per SBO-instelling¹²



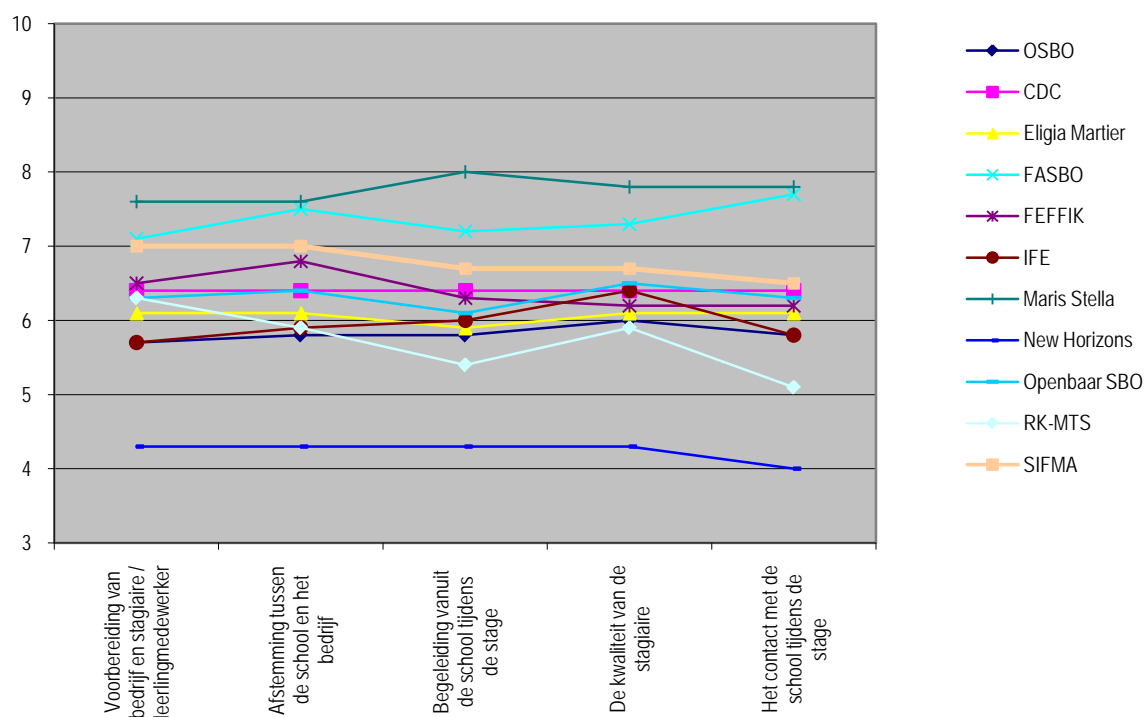
Een totaaloverzicht van alle scores per school, per deelaspect, inclusief standaarddeviaties is terug te vinden in bijlage 3. Van alle SBO-instellingen scoort Eligia Martier aanmerkelijk beter dan de andere scholen. Eligia Martier is de enige school waarbij de leermeesters de contacten met de school en de afspraken met de school rondom de stage expliciet positief waarderen. Bovendien is de score van Eligia Martier erg stabiel, op alle 19 aspecten geven de respondenten aan dat Eligia Martier in voldoende mate betreffende aspecten geregeld heeft. Bij de andere SBO-scholen vallen de scores aanmerkelijk lager uit en vertonen bovendien minder stabiliteit. De aanpak rondom de stage bij IFE, Maris Stella en de RK-MTS worden het minst positief beoordeeld. Bij FEFFIK zijn de leermeesters met name niet te vreden over de bereikbaarheid van de school en ze vinden dat

¹² In deze tabel is OTC niet opgenomen omdat het aantal respondenten dat op deze school gescoord heeft minder dan 3 was.

FEFFIK onvoldoende zorg draagt voor een goede aansluiting van de kennis en kunde van de stagiaire op de situatie binnen het leerbedrijf. Voor wat betreft de MTS vinden de leermeesters dat de stagebegeleiders van school onvoldoende hun gezicht bij het stagebedrijf laten zien. CDC wordt positief gewaardeerd voor de duidelijk beoordelingscriteria en het feit dat ze goed bereikbaar zijn. Dat laatste is ook in sterke mate bij SIFMA het geval.

Naast een oordeel aan de hand van stellingen is de mening van leermeesters over de organisatie en invulling van stages vanuit SBO scholen ook gemeten door alle leermeesters te vragen een rapportcijfer te geven voor verschillende aspecten.

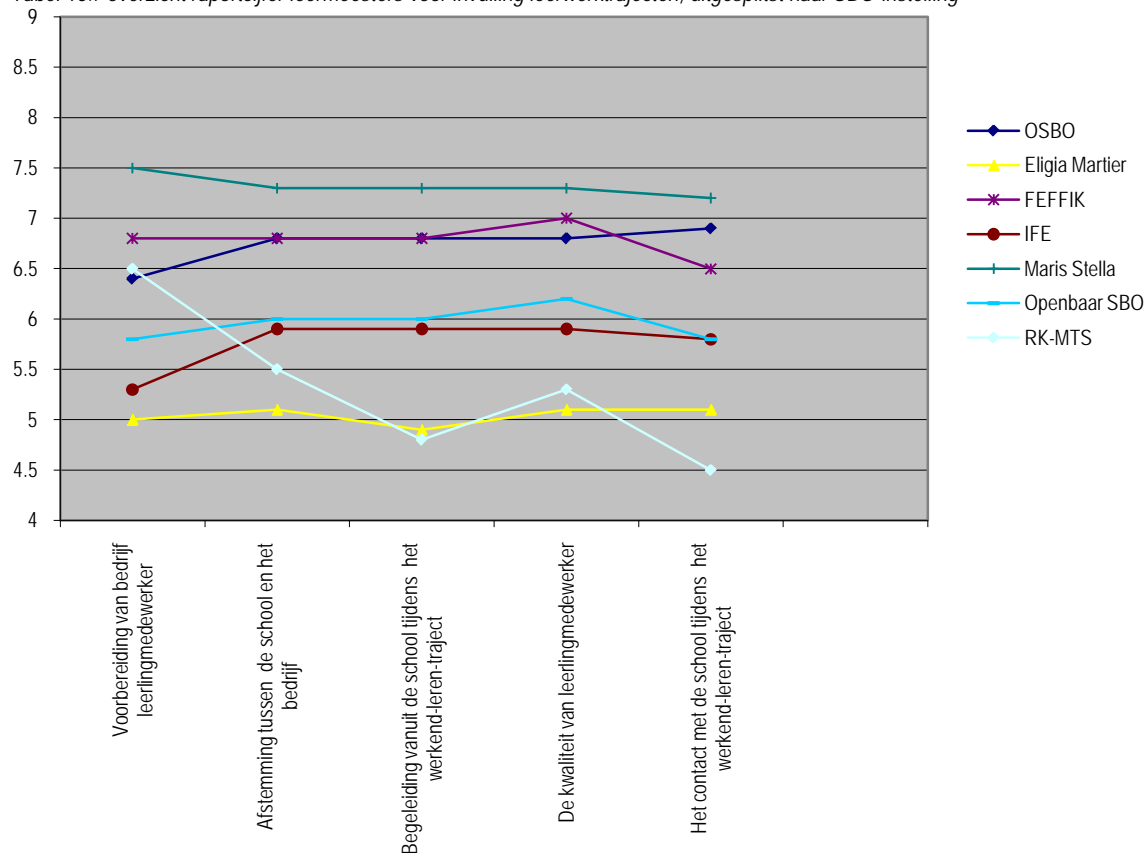
Tabel 14: overzicht rapportcijfer leermeesters voor invulling stage, uitgesplitst naar SBO-instelling¹³



In bijlage 4 is een overzicht van alle gemiddelde rapportcijfers per school, inclusief standaarddeviaties weergegeven. Daarbij is tevens een onderverdeling gemaakt naar stages en werkend-leren-trajecten. Maris Stella scoort het hoogst, voor de invulling beroepspraktijkvorming krijgt Maris Stella van de leermeesters een goede beoordeling, variërend tussen de 7 en de 8.

¹³ In deze tabel is OTC niet opgenomen omdat het aantal respondenten dat op deze school gescoord heeft minder dan 3 was.

Tabel 15.: overzicht rapportcijfer leermeesters voor invulling leerwerktrajecten, uitgesplitst naar SBO-instelling¹⁴



3.2.5 Waardering kwaliteit afgestudeerde SBO-ers door leermeesters

Bij de leermeesters is naast waardering voor de stageperiode ook aandacht besteed aan de beoordeling van de kwaliteit van pasafgestudeerde SBO-ers.

Tabel 16: algemene waardering leermeesters pasafgestudeerde SBO-ers

SBO-instelling	leermeesters		
	gemiddelde	standaard deviatie	N =
OSBO – Nilda Pinto	7.6	0.9	6
CDC	---	---	0
Eligia Martier	6.9	0.7	5
FASBO	---	---	1
SBO-instelling	leermeesters		
	gemiddelde	standaard deviatie	N =
IFE	6.7	0.9	4
Maris Stella	---	---	2

¹⁴ Niet alle SBO-scholen organiseren werkend-leren-trajecten en een groot aantal respondenten heeft geen ervaring met het begeleiden van leerlingmedewerkers. De scholen die minder dan 3 respondenten hadden die een beoordeling hebben gegeven zijn niet in deze tabel meegenomen: CDC, FASBO, New Horizons en OTC.

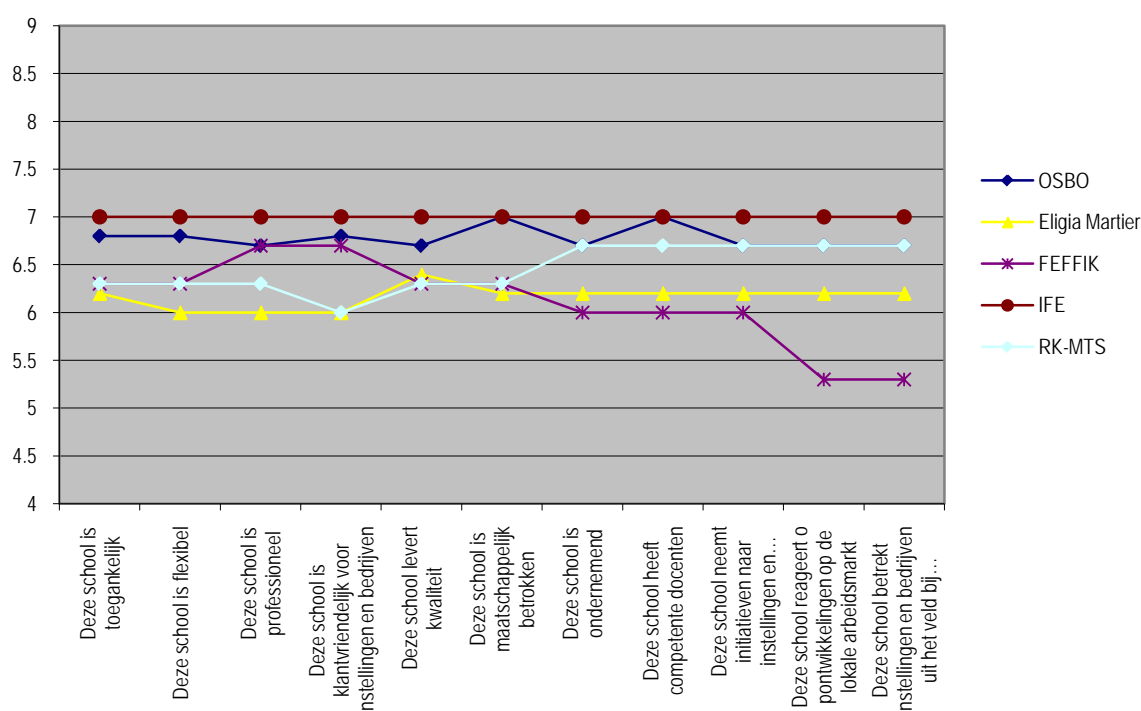
FEFFIK	5.7	0.5	3
RK-MTS	6.0	1.2	3
SIFMA	---	---	0
IFEA New Horizons	---	---	0
Openbaar SBO-deeltijd	---	---	2
TOTAAL	6.5	1.6	26

Pas afgestudeerde SBO-ers van OSBO-Nilda Pinto worden goed gewaardeerd, die van FEFFIK worden met een net voldoende het laagst beoordeeld. De overige scholen scoren ergens tussen voldoende en goed.

3.2.6 Beoordeling imago van de school door leermeesters

Vaak bestaat een algemeen beeld hoe mensen de school zien, oftewel, het imago van de school. In dit onderzoek is imago ontrafeld in een aantal kenmerken en is de leermeesters gevraagd aan elk kenmerk een score toe te kennen.

Tabel 17: beoordeling imago SBO-instellingen uitgesplitst per school¹⁵



De score van de scholen die een imago-beoordeling hebben gekregen varieert tussen de voldoende en goed, er zijn nauwelijks uitschieters. IFE vertoont het meest stabiele beeld, scoort op alle imagoaspecten een 7. FEFFIK wordt minder

¹⁵ In deze tabel zijn CDC, Frater Aurelio, Maris Stella, New Horizons, Openbaar SBO, OTC en SIFMA niet opgenomen omdat het aantal respondenten dat een imago-score heeft gegeven minder dan 3 was.

goed beoordeeld als het gaat om het inspelen op actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en het betrekken van bedrijven en instellingen uit het veld bij de ontwikkeling van het onderwijs. Bij de RK-MTS wordt klantvriendelijkheid naar instellingen en bedrijven toe als verbeterpunt gezien.

3.2.7 Opmerkingen en suggesties vanuit het bedrijfsleven

Zowel leermeesters als directeuren, leidinggevenden en HRM-functionarissen hebben een aantal algemene opmerkingen en suggesties geplaatst over de kwaliteit van het Curaçaose SBO-onderwijs. Deze opmerkingen zijn hieronder in een schema weergegeven. In het schema is een ordening aangebracht in 5 hoofdthema's: inhoud onderwijsprogramma, begeleiding studenten vanuit school, begeleiding studenten vanuit stageplaats, beroepshouding en motivatie studenten en algemene randvoorwaarden.

Tabel 18: overzicht opmerkingen/suggesties uit enquetes directeuren, leidinggevenden, HRM-ers en leermeesters

onderwerp	opmerkingen
Inhoud onderwijsprogramma	<ul style="list-style-type: none"> • Leerlingen krijgen op school te weinig praktijklessen. • De verhouding theorie en praktijk is zoek. Leerlingen van niveau 4 zijn onvoldoende gericht op vakkenis. Leerlingen van niveau 1, 2 en 3 krijgen te veel theorie en te weinig praktijk. BOL opleidingen 2 en 3 vinden nauwelijks aansluiting met de arbeidsmarkt, stoppen met deze opleidingen? • Sommige scholen gaan onvoldoende mee met nieuwe ontwikkelingen en leren jongeren daardoor oude vaktermen aan die niet meer actueel zijn.
Begeleiding studenten vanuit school	<ul style="list-style-type: none"> • Het is belangrijk duidelijkere afspraken te maken ten aanzien van de begeleiding, zowel vanuit school als het bedrijf. • De informatie aan de student over wat van hem/haar verwacht wordt moet duidelijker en concreter. • Het contact tussen school en stageplaats zou intensiever moeten, om goed te weten hoe het gaat en wat er op de stageplaats speelt zou de stagebegeleider van de school de stageplaats frequenter moeten bezoeken. • Stagebegeleiding kan effectiever als er vanuit een vaste structuur begeleid wordt waarbinnen concreet wordt afgesproken op welke punten wordt begeleid en deze punten ook volgens een afgesproken structuur gemonitored en geëvalueerd worden. • Meer tijd uittrekken voor begeleidingsgesprekken. • De manier waarop, intensiteit en kwaliteit van de begeleiding verschilt sterk per school. • De praktische voorbereiding van (toekomstige) stagiaires kan beter door bijvoorbeeld leermeesters de klas in te halen. • De link tussen theorie en praktijk moet beter, veel studenten kunnen de theorie uit de klas niet toepassen.
Begeleiding studenten vanuit stageplaats	<ul style="list-style-type: none"> • De kwaliteit van de stagebegeleiding op de werkplek moet omhoog. • Bedrijven en instellingen hebben er belang bij te investeren in goede stageplaatsen, binnen bedrijven en instelling moet de bereidheid om hier een bijdrage aan te leveren vergroot worden. • Meer tijd uittrekken voor begeleidingsgesprekken.

onderwerp	opmerkingen
Beroepshouding en motivatie studenten	<ul style="list-style-type: none"> • De meeste stagiaires tonen niet echt interesse in het aan hen opgedragen werk, ze hebben veel vooroordelen over wat ze wel en niet willen doen. • Leerlingen zouden pro-actiever betrokken moet worden bij de begeleiding. Zij kunnen meedenken over tijdens hun stage te ontwikkelen competenties en specifiek daarop begeleid worden. • Leerlingen moet bewuster gemaakt worden van het belang en de invulling van beroepshouding gekoppeld aan het door hun gekozen vak / beroep. • Leerlingen hebben over het algemeen weinig vertrouwen in de toekomst, daardoor ontbreekt het bij velen aan motivatie, discipline en een positieve instelling.
Algemene randvoorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • De maatschappelijke problemen zijn groot, op SBO-scholen moet aandacht zijn voor leerlingen die hierbij extra zorg of begeleiding nodig hebben. • Stages hebben meer kans van slagen als de school het niveau van de studenten realistischer inschat en hierover met de stageplaats communiceert. • Leerlingen eigenen zich een grote mate van vrijheid toe bij het veranderen van stageplaats als het op de een of andere manier (bijvoorbeeld hoogte vergoeding) niet bevalt. Vaak zonder afmelden. Het is belangrijk hierover met scholen regels en afspraken vast te leggen. • Algemene stagerichtlijnen en specifieke afspraken en leerdoelen ten aanzien van de stage zouden schriftelijk vastgelegd moeten worden. • De selectie van welke leerling naar welke stageplaats gaat verdient meer aandacht. • Er bestaan grote verschillen tussen opleidingen onderling die dezelfde opleidingen aanbieden; niveau 2 bij de ene en niveau 2 bij de andere opleiding is niet per definitie hetzelfde. • Scholen geven inhoudelijk allemaal andere diploma's uit terwijl de kwalificaties dezelfde naam hebben. Daardoor worden veel (horeca)opleidingen in Nederland niet erkend. • Het ontbreekt de leerlingen aan algemene basisvaardigheden zoals bijvoorbeeld de beheersing van de Engelse taal. • Belastingtechnisch is het niet goed geregeld, sommige bedrijven moesten een boete betalen voor het uitkeren van vergoedingen aan stagiaires, waardoor het animo om stagiaires aan te nemen verminderd is.

3.2.8 Waardering SBO-instellingen door (ex)leerlingen

In de enquête is de studenten gevraagd rapportcijfers te geven voor verschillende aspecten binnen de door hen gevolgde SBO-opleiding.

Tabel 19: overzicht algemene waardering (ex)leerlingen voor de door SBO-school waar zij hun opleiding gevolgd hebben

SBO-instelling	standaard		N =
	gemiddelde	deviatie	
OSBO – Nilda Pinto	7.5	1.0	10
Eligia Martier	7.9	1.1	11 ¹⁶
FASBO	6.9	0.6	4
TOTAAL	7.3	1.0	30 ¹⁷

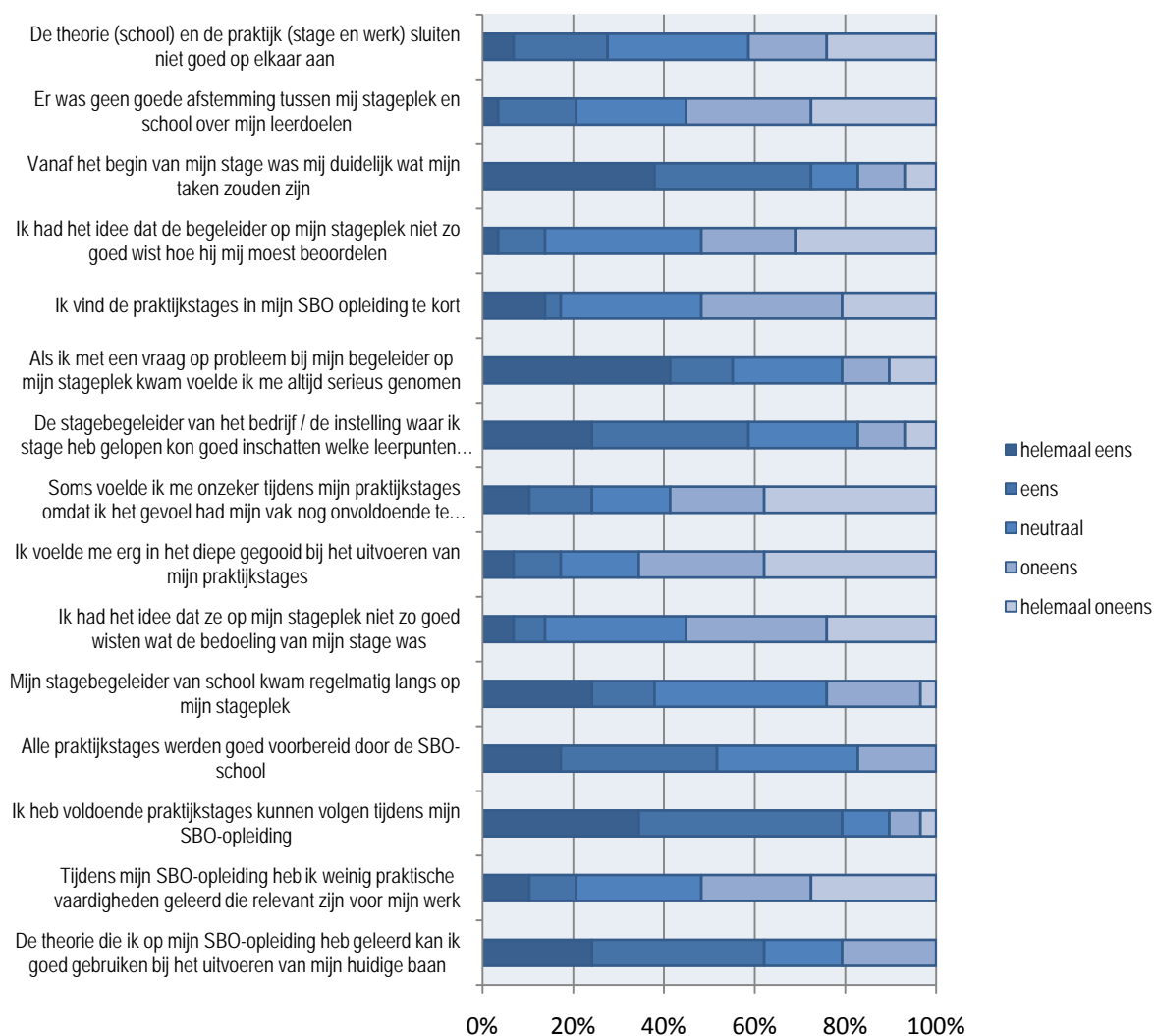
¹⁶ Bij de berekening van de beoordeling van Eligia Martier is een correctie doorgevoerd. Er was een extreme beoordeling (cijfer 1) die niet paste in de lijn van de overige beoordelingen, die is buiten de berekening gelaten omdat hierdoor een vertekend beeld zou ontstaan.

¹⁷ Het totale aantal is niet het aantal OSBO-Bria, aantal Eligia Martier en aantal FASBOI, maar het totale aantal jongeren dat een cijfer heeft gegeven voor een SBO opleiding, met een correctie vanwege één extreme beoordeling, zie vorige voetnoot.

Gemiddeld geven de respondenten de SBO opleidingen die ze gevolgd hebben met een 7.3 een goede algemene beoordeling. Er is variatie tussen de SBO-scholen, Eligia Martier scoort het hoogst, FASBO het laagst. De lage standaarddeviatiewaarden geven aan dat de variatie tussen de verschillende respondenten niet zo groot is.

Aan de hand van uitspraken op een aantal stellingen kan bovendien bij de leerlingen gemeten worden hoe ze specifieke aspecten van hun opleiding waarderen. Daarvoor is gebruikt gemaakt van een 5-punts Lickertschaal: helemaal mee eens (=1), eens (=2), neutraal (3), oneens (4), helemaal oneens (5).

Tabel 20: overzicht gespecificeerde waardering (ex)leerlingen voor alle SBO-instellingen gezamenlijk



Ex-leerlingen van het SBO ervaren het aantal praktijkstages als voldoende, bijna 80% van de respondenten is het (helemaal) eens met de stelling "Ik heb voldoende praktijkstages kunnen volgen tijdens mijn SBO-opleiding". Voor het aangeboden theorieonderwijs geldt min of meer hetzelfde. Ten aanzien van dit item vindt ruim 60% dat de theorie binnen de SBO-opleiding goed bruikbaar is bij het uitvoeren van het huidige werk. De respondenten vinden dat ze goed voorbereid worden op de praktijk, ruim $\frac{2}{3}$ geeft expliciet aan zich niet in het diepe gegooid te voelen. Desalniettemin vindt $\frac{1}{4}$ van alle respondenten dat de in de lessen aangeboden theorie en de beroepspraktijvorming onvoldoende op elkaar aansluit.

De (ex)leerlingen die aan het onderzoek hebben meegedaan zijn behoorlijk positief over hun stageperiode. 85,3% van alle respondenten heeft de stageperiode als positief tot zeer positief ervaren. De overige 14,7% beoordeelt de

stageperiode als redelijk. Bij ongeveer $\frac{2}{3}$ (64,7%) van de respondenten is de stage geregeld door school, de overigen regelden zelf een stageplek.

3.2.9 Opmerkingen en suggesties door (ex)leerlingen

Op de vraag of bepaalde aspecten van de stage / praktijkbegeleiding beter kunnen is door (ex) leerlingen een aantal suggesties geopperd, die geordend als volgt geordend kunnen worden:

Tabel 21: overzicht opmerkingen/suggesties uit enquête (ex)leerlingen

onderwerp	opmerkingen
waardering stage	<ul style="list-style-type: none"> • de stage en het afstudeerproject zouden meer uitgebreid mogen worden • scholen moeten selectiever zijn bij het regelen van stageplekken en zich inzetten om een grotere diversiteit in stageplekken te realiseren • een betere voorbereiding vanuit de school zodat de tijdens de stageperiode "echt" gewerkt kan worden
leerpunten student	<ul style="list-style-type: none"> • een pro-actievere houding zou beter zijn, door meer te praten en meer vragen te stellen kan meer uit de stage gehaald worden • gebruik de stageperiode bewust om werk- en persoonlijke vaardigheden te ontwikkelen
begeleiding vanuit school	<ul style="list-style-type: none"> • het zou goed zijn om bij lange stages éénmaal per maand een terugkommoment op school in te plannen waar vragen gesteld kunnen worden en ervaringen uit de praktijk besproken kunnen worden • de manier van begeleiden is kan beter • de begeleiding is te minimaal
begeleiding op werkplek	<ul style="list-style-type: none"> • sommige begeleiders op de werkplek weten niet zo goed hoe ze moeten begeleiden • een enthousiaste en pro-actieve houding van de begeleiders op de werkplek bij de invulling van de taken kunnen het succes vergroten • de begeleiding is te minimaal

De stageplek blijkt een opstapmogelijkheid naar een baan te betekenen. Van alle leerlingen die aangeven te werken heeft 37,5% een baan gekregen op de plek waar hij of zij stage heeft gelopen.

3.3 Kwalitatief onderzoek

3.3.1 Achtergrond respondenten

Er zijn in totaal 5 focusgroepgesprekken uitgevoerd waar vertegenwoordigers vanuit alle sectoren aan hebben meegedaan, leermeesters uit bedrijven, praktijkbegeleiders scholen en ex-leerlingen.



3.3.2 Codeboom

Alle focusgroepen hadden in hoofdlijnen dezelfde opzet. Na een introductie en kennismaking met alle aanwezigen is aan de hand van een stelling (“Jongeren die een SBO-opleiding op Curaçao hebben afgerond zijn er helemaal klaar voor om de arbeidsmarkt op te gaan”) een gesprek geopend, waarna de deelnemers gestimuleerd zijn vooral in te gaan op knelpunten en suggesties voor oplossingen. Deze onderverdeling is ook de leidraad geweest bij de analyse van de uitkomsten: knelpunten, oplossingen en aanvullende opmerkingen.

3.3.3 Gesignaleerde knelpunten en oplossingen

De stelling gaf bij alle focusgroepen voldoende stof tot discussie. De gesignaleerde knelpunten en voorgestelde oplossingen zijn geordend op thema:

- voorbereiding vanuit school
- achtergrond en kwalificatie studenten
- beroepsperceptie studenten
- begeleiding vanuit school
- aansluiting VSBO-SBO
- begeleiding op stageplek
- randvoorwaarden

In de focusgroepen kwam duidelijk naar voren dat de leermeesters beduidend positiever zijn over de prestaties van jongeren tijdens een BPV traject, vergeleken met de praktijkbegeleiders van SBO-instellingen. Leerlingen zelf voelen zich enigszins tussen wal en schip, omdat ze niet altijd goed ondersteund worden vanuit zowel de school als de praktijk. Tijdens een van de focusgroepen met leermeesters kwam de volgende beleving van het gebrek aan afstemming tussen school en BPV-traject duidelijk naar voren: “We hebben vaak het gevoel dat leerlingen bij ons worden gedropt en de school zich opgelucht voelt voor enkele maanden van de leerlingen verlost te zijn”.

Tabel 22: overzicht gesignaleerde knelpunten uitgesplitst naar respondentengroep

thema's	leermeesters	stage/praktijkbegeleiders	(ex)leerlingen
<i>voorbereiding vanuit school</i>		<ul style="list-style-type: none"> • stagiaires zijn vaak onvoldoende voorbereid op wat hun te wachten staat op hun stageplaats, gevolg: veel negatieve ervaringen en voortijdig uitval. 	<ul style="list-style-type: none"> • communicatie tussen school en stageplek is niet optimaal • het ontbreekt aan een goede selectie van geschikte stageplekken
<i>achtergrond en kwalificatie studenten</i>		<ul style="list-style-type: none"> • veel studenten vertonen achterstanden in zowel Nederlands als Engels • nvoor niveau 2 studenten is het bijna onmogelijk een baan te vinden • het gebeurt nog te vaak dat VSBO-ers met een minder goede puntenlijst automatisch de zorgsector in gestuurd worden omdat dat "makkelijker" zou zijn; 	
<i>beroepsperceptie studenten</i>	<ul style="list-style-type: none"> • studenten kiezen niet altijd even bewust voor een vervolgopleiding en beroep met alle gevolgen voor interesse en motivatie van dien 	<ul style="list-style-type: none"> • de perceptie die veel jongeren hebben van hun toekomstige baan / werkzaamheden strookt vaak niet met de werkelijkheid. 	
<i>begeleiding vanuit school</i>	<ul style="list-style-type: none"> • niet iedereen heeft de capaciteiten om praktijkbegeleider te zijn 		<ul style="list-style-type: none"> • stage / praktijkbegeleiders gaan laks om met vragen van studenten • stagiaires voelen zich niet altijd serieus genomen door stagebegeleiders, de perceptie bestaat dat stagebegeleiders eerder het stagebedrijf geloven dan de leerling • soms krijgen stagiaires een te grote verantwoordelijkheid opgelegd (bijvoorbeeld het zelfstandig runnen van een groep op een creche) • de begeleiding wordt als minimaal ervaren, er is behoefte aan meer terugkom / contactmomenten
<i>aansluiting VSBO - SBO</i>		<ul style="list-style-type: none"> • gap tussen VSBO en SBO is (te) groot 	

thema's	leermeesters	stage/praktijkbegeleiders	(ex)leerlingen
<i>begeleiding vanuit leerbedrijf</i>	<ul style="list-style-type: none"> niet iedereen kan begeleiden, binnen bedrijven wordt niet altijd selectief nagedacht wie wel en wie niet de vaardigheden en capaciteiten heeft om te begeleiden 	<ul style="list-style-type: none"> begeleiders in de praktijk zijn niet altijd voldoende gekwalificeerd voor het geven van adequate begeleiding het is niet uitzonderlijk dat studenten beter zijn opgeleid dan begeleiders op de stageplek 	<ul style="list-style-type: none"> de begeleiding op de stageplek laat te wensen over "vastgeroeste" medewerkers zijn geen ideale begeleiders omdat ze meestal vast zitten in routine en niet open staan voor ideeën en vernieuwingen de stagebegeleiders op de werkplek zijn onvoldoende op de hoogte van de inhoud van de opleiding
<i>randvoorwaarden</i>	<ul style="list-style-type: none"> leerlingen zijn onvoldoende in staat theorie en praktijk met elkaar te integreren 	<ul style="list-style-type: none"> de link tussen theorie en praktijk is onvoldoende uitgewerkt, opleiding en praktijk sluit daardoor onvoldoende op elkaar aan er is een groot verschil en discrepantie in het wel of niet uitbetalen van stagevergoedingen het gebeurt te vaak dat studenten als goedkope arbeidskracht worden ingezet en geen rekening wordt gehouden met het uitgangspunt dat studenten per definitie "boventalig" zouden moeten zijn 	<ul style="list-style-type: none"> stagebedrijven zien stagiaires te gemakkelijk als verkapte medewerkers stagebedrijven staan niet altijd open voor de mening en ideeën van stagiaires, stagiaires blijven gemakkelijk hangen is standaardklussen randvoorwaarden die voor stagiaires tellen moeten ook voor begeleiders gelden, anders zijn ze niet geloofwaardig (bijvoorbeeld lange nagels, piercings, make-up, piercings) sommige stagiaires krijgen wel een vergoeding, anderen niet, terwijl elke student onkosten heeft, o.a. transport

Tabel 23: overzicht voorgestelde oplossingen, uitgesplitst naar respondentengroep

thema's	leermeesters	stage/praktijkbegeleiders	(ex)leerlingen
<i>voorbereiding vanuit school</i>	<ul style="list-style-type: none"> als scholen beter op de hoogte zijn van de actuele ontwikkelingen in de praktijk zijn ze beter in staat een vertaling te maken naar welke theorie studenten nodig hebben in de praktijk scholen zouden selectiever moeten zijn in het aanwijzen van praktijkbegeleiders en praktijkbegeleiders ook continue upgraden 	<ul style="list-style-type: none"> uitbreiding contactmomenten met jongeren om beter te kunnen inschatten wat ze kunnen. meer praktijklessen voor leerlingen die gaan stagelopen, bijvoorbeeld door mensen uit het werkveld de klas in te halen. realiseren van meer realistische beeldvorming over de inhoud van beroepen en functies. de link tussen theorie en praktijk moet beter 	<ul style="list-style-type: none"> kritischer zijn bij het selecteren van stagebedrijven en het inventariseren van lijsten met getoetste adequate stageplaatsen
<i>achtergrond en kwalificatie studenten</i>	<ul style="list-style-type: none"> studenten moeten (in overleg met school en leerbedrijf) ook zelf in staat zijn hun eigen leerdoelen te definiëren er moet gewerkt worden aan meer zelfstandigheid en het nemen van eigen initiatieven door studenten met studenten zou regelmatig kritisch geëvalueerd kunnen worden voor welk beroep ze willen gaan en wat ze daarvoor willen doen 	<ul style="list-style-type: none"> vanuit de school gezien is het belangrijk studenten te leren assertiever te zijn en duidelijk hun eigen grenzen te leren aangeven, zodat ze sterker staan in de beroepspraktijk 	<ul style="list-style-type: none"> ontwikkelen betere evaluatiesystemen om de individuele ontwikkeling van de studenten te kunnen meten.
<i>beroepsperceptie studenten</i>	<ul style="list-style-type: none"> studenten zouden beter geïnformeerd moeten zijn en assertiever bij de keuze voor opleidingsrichting en leerbedrijf 	<ul style="list-style-type: none"> schetsen reële beroepsperspectieven duidelijk maken dat bij beroepen in de zorg- en welzijnssector het deel houding en intermenselijke vaardigheden belangrijker is dan theorie 	
<i>begeleiding vanuit school</i>	<ul style="list-style-type: none"> creëren van een sfeer waarin ruimte is om met studenten regelmatig kritisch hun studie/beroepskeuze te bekijken 		<ul style="list-style-type: none"> betere communicatie tussen school, stageplek en student meer stagebezoeken (onaangekondigd) betere voorbereiding studenten op stage, meer praktijkoefeningen voorafgaande aan de stage

thema's	leermeesters	stage/praktijkbegeleiders	(ex) leerlingen
<i>begeleiding vanuit leerbedrijf</i>	<ul style="list-style-type: none"> er zou een structuur opgezeg moeten worden waarin concreet vastgesteld is aan welke voorwaarden een stagebegeleider moet voldoen, als handvat voor een bedrijf wie wel en wie niet kan begeleiden stagebegeleiders hebben regelmatig upgrating nodig 		<ul style="list-style-type: none"> realiseren daadwerkelijke beschikbaarheid van praktijkbegeleiders voor stagiaires praktijkbegeleiders op de werkplek beter instrueren over eisen school een "warme" ontvangst voor stagiaires versterkt het vertrouwen en toekomstperspectief
<i>randvoorwaarden</i>	<ul style="list-style-type: none"> studenten moeten meer en betere mogelijkheden krijgen de theorie en praktijk aan elkaar te koppelen: betere integratie theorie en praktijk, meer praktijkmogelijkheden, binnen de praktijk reële kansen om ervaring op te doen er zijn meer leerbedrijven nodig, nu krijgen een paar bedrijven heel veel stagiaires een goede stage biedt veel mogelijkheden aan studenten t.a.v. het opdoen van werkervaring én vergroting mogelijkheden op een baan betere samenwerking tussen opleiding en leerbedrijven om tot een adequatere invulling van stages en betere selectie van geschikte stagiaires te komen 	<ul style="list-style-type: none"> het lesprogramma op school moet beter aansluiten op ontwikkelingen in de praktijk, het is belangrijk ontwikkelingen te volgen en daar op in te spelen er moet meer duidelijkheid komen over wa de verschillende niveau's inhouden en voor welk type werk ze ingezet kunnen worden er zou onderzoek gedaan moeten worden / meer informatie beschikbaar moeten zijn over de leef- en sociale achtergronden van de huidige jonge generatie 	

4. Conclusies en aanbevelingen

4.1 Discussie en evaluatie onderzoeksaanpak

De keuze om voor een combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek te gaan is een goede geweest. De uitkomsten uit beide onderzoeksdelen versterken elkaar en zijn aanvullend. Zoals al eerder aangegeven bleek het vinden van respondenten geen gemakkelijke opgave. Er was gerekend op meer medewerking vanuit de SBO-scholen, voor wat betreft de aanwas van (ex)studenten. De wijze van benaderen van scholen en leerlingen is een aandachtspunt voor een volgende keer. Het in gebruiknemen van een eenvoudig systeem dat studenten na het behalen van een diploma enige jaren blijft volgen (alumnioket) zou van grote waarde zijn. De leermeesters bleken de gemakkelijkst bereikbare doelgroep te zijn, dat was ook verwacht omdat KBB intensieve contacten heeft met deze groep respondenten. De vragenlijst bleek voor deze doelgroep echter te lang te zijn, een groot aantal respondenten haakte af voor het einde van de vragenlijst was bereikt. Aan de andere kant heeft de keuze voor een uitgebreide vragenlijst wel voor meer gedetailleerde informatie gezorgd. Het blijft altijd een moeilijke keuze te gaan voor de specifieke onderzoeksdata of het aantal respondenten. In dit geval, waar sprake is van een explorerend onderzoek heeft de gedetailleerdheid van de verzamelde informatie wel een belangrijke meerwaarde opgeleverd. Het, in plaats van digitaal, persoonlijk afnemen van de vragenlijst kan mogelijk een oplossing zijn die leidt tot een win-win situatie: én gedetailleerde informatie en voldoende respondenten om een grotere dekkingsgraad te realiseren.

Hoewel het bij de meeste aspecten wel gelukt is uitspraken te doen over een groot aantal SBO-scholen, is het aantal respondenten dat zich voor betreffende scholen heeft uitgesproken relatief laag en is de standaarddeviatie soms behoorlijk groot. Het eerste duidt op een tekort aan respondenten om representatieve uitspraken te kunnen doen, het tweede betekent dat binnen bedrijven vaak heel verschillend wordt geoordeeld over de kwaliteit van een school. De waardering is niet altijd eenduidig.

Desalniettemin blijkt het gebruikte instrument / de vragenlijst een goed meetinstrument te zijn geweest voor het meten van de kwaliteit van het SBO-



onderwijs vanuit verschillende invalshoeken gezien en is het voor herhaling vatbaar, wel met bij voorkeur een grotere groep respondenten.

4.2 Vergelijking kwantitatieve en kwalitatieve resultaten

Zoals verwacht sluiten de uitkomsten van de kwalitatieve resultaten goed aan op de kwantitatieve resultaten. De kwalitatieve resultaten vormen een verdieping van datgene wat uit de enquête naar voren komt. Ze onderbouwen de cijfermatige waarderingen en beoordelingen uit het kwantitatieve onderzoek en komen sterk overeen met de in de vragenlijsten genoemde knelpunten.

4.3 Slotsom

De centrale vraag van dit onderzoek was of het Curaçaose SBO-onderwijs in voldoende mate aansluiting vindt bij de arbeidsmarkt, gezien vanuit het perspectief van verschillende doelgroepen. Nee, is hierop het concrete antwoord. De aansluiting is nadrukkelijk voor verbetering vatbaar. Meer specifiek is het de bedoeling geweest iets te kunnen zeggen over de mate van tevredenheid van het bedrijfsleven over de afgeleverde SBO'ers, of duidelijke kwaliteitsverschillen tussen de verschillende scholen worden ervaren en hoe jongeren zelf hun voorbereiding op de stap naar de arbeidsmarkt ervaren. Op de laatste subvraag is onvoldoende antwoord gekomen. Behalve dat de respondentengroep in zijn totaliteit te klein was, was er sprake van minimale spreiding omdat slechts 3 scholen waren vertegenwoordigd. Bovendien zou, om concreet iets te kunnen zeggen over de ervaringen van (ex) SBO-ers een methode bedacht moeten worden om jongeren te bereiken die de arbeidsmarkt reeds betreden hebben.

Er blijkt inderdaad sprake te zijn van kwaliteitsverschillen tussen de scholen. Dat blijkt niet alleen uit de door de bedrijven gegeven rapportcijfers, maar ook uit de inhoudelijke opmerkingen en suggesties. Kwaliteit is een relatief begrip, wat de een goed vindt, vindt de ander onvoldoende. Het is vooral de beleving van kwaliteit door betrokkenen die tot uiting komt.

4.4. Aanbevelingen

Op basis van de uitkomsten uit dit onderzoek kan een aantal aanbevelingen geformuleerd worden. Daarbij is ook gekeken naar de rol die KBB hierbij zou kunnen vervullen. De aanbevelingen worden hieronder puntsgewijs weergegeven.

Van aanbodgericht naar vraaggestuurd

De rode draad die uit het onderzoek te halen is, is dat de druk toeneemt om het vertrouwde aanbodgerichte onderwijs om te buigen naar vraaggestuurd onderwijs. Zowel de arbeidsmarkt als de studenten moeten meer als “klant” gezien worden. Dit vraagt om verdergaande samenwerking tussen de verschillende partijen: onderwijs en arbeidsmarkt. De spelers op de arbeidsmarkt hebben weinig aanmoediging nodig, gezien de grote bereidheid om leermeesters te trainen en feedback te geven. Bij de scholen is echter enige aarzeling merkbaar. Sommige scholen wilden geen gegevens verstrekken van (oud)studenten of reageerden niet op het verzoek aan het onderzoek mee te werken. Mogelijk bestaat er een natuurlijke huiver voor een kritische noot, terwijl feedback niet als negatief gezien zou moeten worden, maar juist net als een kans voor betere positionering van de SBO-instelling. De ervaring van KBB is dat tijdens de workshops voor docenten, waarbij leermeesters uit het veld uitgenodigd waren, meer begrip ontstond voor elkaars mogelijkheden en beperkingen. Deze lijn doortrekken zou een belangrijke positieve ontwikkeling voor alle partijen betekenen.

Ontwikkelen standaardnormen

Duidelijk is dat het niveau en de kwaliteit van de afgeleverde nieuwe arbeidskracht niet als gelijk wordt ervaren. Volgens met name vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven ontbreekt het op de SBO-instellingen aan eenduidige standaardnormen. Het bedrijfsleven vraagt om kwaliteitstests, waarmee het niveau van alle opleidingen vastgelegd zou kunnen worden. Aangeraden wordt daaraan voorafgaande richtlijnen wettelijk vast te leggen en te koppelen aan de erkenning van beroepsopleidingen. Het onderwijs en bedrijfsleven kunnen onder regie gezamenlijk input leveren, waarbij rekening wordt gehouden met zowel het perspectief van de school als de werkgever. KBB zou hier een faciliterende rol kunnen vervullen.

Kwaliteitsverbetering stagebegeleiding

Er is een inhaalslag nodig in de verbetering van de begeleiding die aan studenten wordt geboden, zowel vanuit de werkplek als de SBO-opleiding. Bedrijven onderkennen hun eigen tekortkomingen bij de begeleiding en erkennen het belang van de door KBB aangeboden trainingen voor leermeesters. Meer goed



opgeleide leermeesters binnen bedrijven en instellingen dragen in belangrijk mate bij aan de verbetering van de begeleiding op de werkvloer van de studenten tijdens de beroepspraktijkvorming. Oplossingen in de tekortkomingen in de begeleiding vanuit de school kunnen vooral gezocht worden in de uitbreiding van het aantal begeleidingsuren, intensivering van de afstemming en samenwerking tussen school en leerbedrijven, meer werkbezoeken van de praktijkbegeleider vanuit school op de stageplaats, meer supervisiemomenten, het invoeren van verplichte portfolio's, het gebruik van een formele BPV-overeenkomst waarin de verwachtingen, verplichtingen van zowel de school als de student en het leerbedrijf, inclusief concrete leerdoelen, vooraf worden vastgelegd. KBB verzorgd workshops hiervoor, de praktijkbegeleiders en docenten die reeds hieraan deelnamen beoordelen deze als zeer waardevol. Er is behoefte aan het uitwerken van de kwaliteitsnormen voor de BPV, die bindend is voor alle partijen. Uniforme BPV-overeenkomsten, BPV-beleidsprogramma's en afspraken over vergoeding en verzekering maken hier onderdeel van uit. Ook een duidelijke definiëring van begrippen als Werkend Leren, Lerend Werken en de verschillende BPV-vormen zullen bijdragen aan de kwaliteit van de begeleiding en beoordeling. Door KBB in overleg met het veld op te stellen standaard formaten voor het monitoren en evalueren van BPV-doelen zouden hierbij eveneens van dienst kunnen zijn.

Stimuleringsmaatregelen bedrijven

Het is voor veel scholen niet gemakkelijk aan voldoende BPV-plaatsen te komen. Scholen zijn daarom geneigd minder kritisch te zijn bij de selectie van BPV-plaatsen en het realiseren van een goede aansluiting van de theorie in de school op de praktijk in het bedrijf. Gevolg is dat BPV niet altijd even goed aansluit op de (leerwensen) van de school en de student en dat de kans op uitval groter wordt. Een aanwas van kwalitatief goede leerbedrijven is essentieel. Goede voorlichting en de recent ontwikkelde structuur voor erkenning zijn belangrijke instrumenten. Het realiseren van bijvoorbeeld belastingtechnische stimuleringsmaatregelen voor bedrijven kan hierbij een extra stimulans zijn. In het verleden heeft KBB een memo aangaande dit thema uitgewerkt en aangeboden aan de betreffende ministeris, hier is echter nog geen vervolg aan gegeven.

Kwaliteitsverbetering onderwijs

Opvallend is dat in het onderzoek scholen op zeer weinig aspecten meer dan voldoende scores. Het bedrijfsleven loopt dus niet echt warm voor de afgeleverde



kwaliteit. Suggesties die vanuit het veld gedaan worden om in zijn algemeenheid het uitstroomniveau van de SBO-ers te verbeteren zijn:

- meer aandacht aan houdingsaspecten
- jongeren meer vertrouwen bieden in de toekomst
- het talenniveau moet omhoog
- scholen lopen vaak achter de feiten aan, ze zouden veel pro-actiever moeten inspelen op technologische en maatschappelijke ontwikkelingen.
- aanvullende zorgstructuren zijn nodig om voortijdig uitval te voorkomen.

Een aantal bedrijven uit sterke twijfels over de huidige SBO-onderwijsstructuur, bestaande uit 4 beroepsniveaus. Bedrijven ervaren deze onderverdeling als kunstmatig en zien weinig plaatsingsmogelijkheden op de arbeidsmarkt voor de niveau's 1, 2 en 3, o.a. omdat deze praktijkopleidingen feitelijk te theoretisch zijn. KBB zou aanvullend onderzoek kunnen doen om in kaart te brengen of het inderdaad zo is dat jongeren met een opleiding op niveau 1, 2 of 3 moeilijk aan een baan komen.



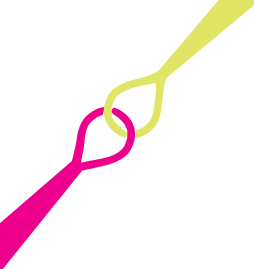
Literatuurlijst

- Baarda, Ben (2009). *Dit is onderzoek! Richtlijnen voor het opzetten, uitvoeren en evalueren van kwantitatief en kwalitatief onderzoek*. Noordhof Uitgevers Groningen/Houten
- Boer, Fijgje de (2006). Mixed Methods: een nieuwe methodologische benadering? *KWALON 32, 2006, jaargang 11, nr. 2*, p. 5 -10
- Centraal Bureau voor Statistiek (2009). *Resultaten Arbeidskrachtenonderzoek Curaçao 2008 en 2009*
- Governments of Curaçao and Sint Maarten (2011). *First Millennium Development Goals Report, Curaçao & Sint Maarten 2011*. In cooperation with the United Nations Development Program
- Hövels, Ben, Kees Meijer en Kees Hoogendijk (2011). *De waardering van bedrijven voor het mbo: een pilot. Verslag van een pilot-onderzoek naar het meten van de waardering van het bedrijfsleven voor het middelbaar beroepsonderwijs*. Rapport. Nijmegen, Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt
- Hövels, Ben, Kees Meijer en Kees Hoogendijk (2011). *De waardering van bedrijven voor het mbo: een pilot. Verslag van een pilot-onderzoek naar het meten van de waardering van het bedrijfsleven voor het middelbaar beroepsonderwijs*. Bijlagenboek. Nijmegen, Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt
- International Labour Office (ILO) (2010). Geraadpleegd op 18-08-2012. <http://www.un.org/apps.news/story.asp?NewsID=35599&Cr=labour&Cr1>
- Jacobs, J. & Beerendonk, K. van (2006). *Wat zal de toekomst brengen? Onderzoek naar de toekomstoriëntatie van jongeren op Curaçao, Bonaire, St. Maarten, St. Eustatius en Saba*. Afstudeerscriptie kinder- en jeugdpsychologie Universiteit van Tilburg, in opdracht van Federatie Antilliaanse Jeugdzorg
- International Labour Office (ILO) (2010). *Global employment trends for youth*. Special issue on the global economic crisis on youth.
- Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven Curaçao (2010). *Onderzoek en Informatie: Barometer*.
- Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven Curaçao (2010). *Kwalificatie-*



dossier Leermeester VSBO en SBO

- Onwuegbuzie, A. & Collins, K. (2007). A typology of Mixed Methods Sampling Designs in Social Science Research. *The Qualitative Report*, Volume 12 Number 2 June 2007, p. 281 - 316
- Reda Sosial (2004). *Trabou tin: een drie-sporen aanpak*. Curaçao. Juli 2004 – december 2005. Curaçao
- Slocum, Dr. Nikki (2003). *Participatory Methods Toolkit. A practitioner's manual*. King Baudouin Foundation and the Flemish Institute for Science and Technology Assessment (viWTA) in collaboration with the United Nations University – Comparative Regional Integration Studies (UNU/CRIS)
- Verton Advies N.V. (1998). *Match-mis-match*. Curaçao



**Bijlage 1: Overzicht erkende SBO-instellingen op
Curaçao**



SBO-instelling	studierichtingen
OSBO-Nilda Pinto	bedrijfsadministratief medewerker – niveau 2
	boekhoudkundig medewerker – niveau 3
	administrateur – niveau 4
	commercieel administratief medewerker – niveau 2
	verkoopmedewerker – niveau 2
	verkoopchef – niveau 3
	manager detailhandel – niveau 4
	medewerker facilitaire dienstverlening – niveau 2
	supervisor facilitaire dienstverlening – niveau 4
	front office medewerker / receptionist – niveau 2
	horeca ondernemer – niveau 2
	servicemedewerker ICT – niveau 2
	medewerker beheer ICT – niveau 3
	applicatieontwikkelaar – niveau 4
	ICT beheerder – niveau 4
	zelfstandig medewerker toeristische informatie en reizen – niveau 4
sociaal pedagogisch werker – niveau 4	
The College of the Dutch Caribbean (CDC)	boekhoudkundig medewerker – niveau 3
	administrateur – niveau 4
	commercieel marketing en PR medewerker – niveau 4
	commercieel medewerker bank en verzekering – niveau 4
	medewerker ICT – niveau 3
	ICT beheerder – niveau 4
	netwerkbeheerder – niveau 4
	sociaal juridisch medewerker – niveau 4
	secretaresse – niveau 3
	directiesecretaresse / management assistent – niveau 4
	middenkaderfunctionaris toeristische informatie – niveau 4
	sociaal pedagogisch medewerker – niveau 3
	sociaal pedagogisch medewerker – niveau 4

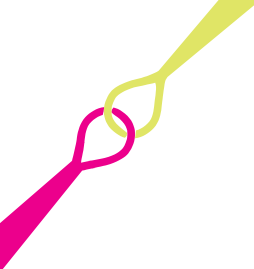
SBO-instelling	studierichtingen
Eligia Martier	sociaal pedagogisch werker – niveau 2
	sociaal pedagogisch werker – niveau 3
	sociaal pedagogisch werker – niveau 4
	onderwijsassistent – niveau 4
	helpende zorg – niveau 2
	verzorgende IG – niveau 3
Frater Aurelio SBO (FASBO)	bedrijfsadministratief medewerker – niveau 2
	boekhoudkundig medewerker – niveau 3
	administrateur – niveau 4
	commercieel medewerker bank en verzekering – niveau 4
	medewerker beheer ICT – niveau 3
	applicatieontwikkelaar – niveau 4
	ICT beheerder – niveau 4
	sociaal juridisch medewerker – niveau 4
	secretariaal medewerker – niveau 2
	secretaresse – niveau 3
directie secretaresse / management assistent – niveau 4	
IFE	helpende zorg – niveau 2
	verzorgende IG – niveau 3
	verpleegkundige – niveau 4
	assistent gezondheidszorg / apothekersassistent – niveau 4
	asistent gezondheidszorg / doktersassistent – niveau 4
	verzorgende IG – niveau 3
Maris Stella	bakkerijassistent – niveau 1
	brood en banketbakker – niveau 2
	all round brood en banketbakker – niveau 3
	horeca assistent – niveau 1
	gastheer/vrouw – niveau 2
	kok – niveau 2
	zelfstandig werkend gastheervrouw – niveau 3
	food & beverage supervisor – niveau 4
	medewerker toeristische informatie en reizen – niveau 2
	zelfstandig medewerker toeristische informatie en reizen – niveau 3
	middenkaderfunctionaris toeristische informatie en reizen –

	niveau 4
	schoonheidsspecialist – niveau 3
	voetverzorgers – niveau 3
SBO-instelling	studierichtingen
FEFFIK	horeca assistent – niveau 1
	gastheer / vrouw – niveau 2
	kok – niveau 2
	servicemedewerker ICT – niveau 2
	assistent confectie – niveau 1
	medewerker confectie – niveau 2
	medewerker kleinvak – niveau 2
	timmerassistent – niveau 1
	assistent schilder – niveau 1
	primair metselaar – niveau 2
	primair timmerkracht – niveau 2
	schilder – niveau 2
	assistent monteur sterkstroominstallaties – niveau 1
	monteur sterkstroominstallaties – niveau 2
	aspirant lasser – niveau 1
	assistent constructiewerker lassen – niveau 1
	lasser – niveau 2
	plant mechanic – niveau 2
	monteur koudetechniek – niveau 2
	assistent carrosserietechniek – niveau 1
	assistent autotechniek – niveau 1
	autospuiter – niveau 2
	autoschade hersteller – niveau 2
	autotechnicus – niveau 2
	schipper nabij kustgebieden – niveau 2
	wachtwerktuigbouwkundige schepen < 3000kW – niveau 3
RK - MTS	timmerkracht – niveau 3
	middenkaderfunctionaris bouwkunde – niveau 4
	eerste monteur sterkstroominstallaties – niveau 3
	technicus sterkstroominstallaties – niveau 4
	middenkaderfunctionaris automatisering en energietechniek – niveau 4
	middenkaderfunctionaris telematica – niveau 4

	monteur montage onderhoud – niveau 2
	eerste monteur montage onderhoud – niveau 3
	onderhoudstechnisch werktuigbouwkundige – niveau 4
SIFMA	sociaal pedagogisch werker – niveau 2
	zorghulp – niveau 1
SBO-instelling	studierichtingen
IPEA New Horizons	boekhoudkundig medewerker – niveau 3
	administrateur – niveau 4
	commercieel marketing en PR medewerker – niveau 4
	commercieel medewerker bank en verzekering – niveau 4
	medewerker facilitaire dienstverlening – niveau 2
	supervisor facilitaire dienstverlening – niveau 4
	medewerker beheer ICT – niveau 3
	ICT beheerder – niveau 4
	juridisch medewerker openbaar bestuur – niveau 4
	secretaresse – niveau 3
	directie secretaresse / management assistant – niveau 4
	medewerker toeristische informatie en reizen – niveau 2
	zelfstandig medewerker toeristische informatie – niveau 3
	middenkaderfunctionaris toeristische informatie – niveau 4
	sociaal pedagogisch werker – niveau 3
	sociaal pedagogisch werker – niveau 4
	verzorgende IG – niveau 3
	verpleegkundige – niveau 4
	assisterende gezondheidszorg / doktersassistent – niveau 4
Openbaar SBO- Deeltijd	bakkerij assistant – niveau 1
	medewerker beheer ICT – niveau 3
	sociaal juridisch medewerker – niveau 4
	middenkaderfunctionaris bouwkunde – niveau 4
	monteur sterkstroominstallaties – niveau 2
	eerste monteur sterkstroominstallaties – niveau 3
	onderhoudstechnisch werktuigbouwkundige – niveau 4
	sociaal pedagogisch werker – niveau 3
	sociaal pedagogisch werker – niveau 4
	helpende zorg – niveau 2
	verzorgende IG – niveau 3
	zorghulp – niveau 1



	administrateur – niveau 4
	commercieel administratief medewerker – niveau 2
	commercieel marketing en PR medewerker – niveau 4
	commercieel medewerker bank en verzekering – niveau 4
	middenkaderfunctionaris toeristische informatie – niveau 4



**Bijlage 2: Overzicht beroepssectoren en –
 domeinen op Curaçao**

Sector	Domein
Techniek	beveiliging
	bouw
	ecotechniek
	electro
	haven en logistiek
	industriële technologie
	installatietechniek
	koudetechniek
	lassen
	mobiliteitsbranche
	nautisch
	procestechniek
Economie	administratie
	commercieel
	detailhandel
	facilitaire dienstverlening
	ICT
	juridisch
	kledingtechniek
	magazijn
	secretarieel
	slagerij
Zorg en Welzijn	uiterlijke verzorging
	welzijn
	zorg
	zorghulp
Hospitality	bakkerij
	horeca
	toerisme

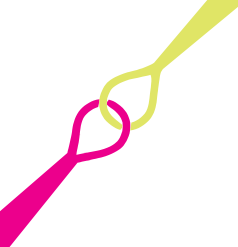


**Bijlage 3: Overzicht waardering leermeesters
voor stagevoorbereiding en uitvoering
van SBO-instellingen, uitgesplitst per
school**

	OSBO – Ban Bria N = 28		CDC N = 6		Eligia Martier N = 22		FASBO N = 7		FEFFIK N = 14		IFE N = 22		Maris Stella N = 6		New Horizons N = 4		Openbaar SBO N = 12		RK-MTS N = 9		SIFMA N = 4	
	m ¹⁸	sd	m	sd	m	sd	m	sd	m	sd	m	sd	m	sd	m	sd	m	sd	m	sd	m	sd
De school informeert bedrijf duidelijk over het doel en de opzet van de stage.	2.36	0.91	2.50	1.22	1.91	1.15	2.14	1.46	2.64	0.84	2.23	0.87	3.17	0.75	2.75	0.50	2.33	0.78	2.67	0.71	2.00	0.82
De school geeft duidelijk aan wat de rol van de school, stagiaire en het bedrijf is tijdens de stage.	2.21	0.92	2.33	1.03	1.68	0.84	2.14	1.07	2.93	1.00	2.23	0.87	3.00	1.41	2.50	0.58	2.33	0.89	3.00	0.87	2.25	0.96
De school informeert het bedrijf in voldoende mate over voorzieningen die voor de stagiaire getroffen moeten worden	2.85	0.92	2.50	1.22	1.73	0.88	2.71	1.38	2.79	1.05	2.36	0.90	3.17	1.47	3.50	0.58	2.67	0.89	3.11	1.17	2.25	0.96
De school zorgt voor het tot stand komen van een stageovereenkomst tussen de stagiaire en het stagebedrijf.	2.04	0.94	2.33	1.21	1.62	0.80	2.29	1.11	2.57	1.02	2.32	1.17	3.00	1.67	2.50	0.58	2.33	0.89	2.78	0.83	2.25	0.96
De school draagt voldoende zorg voor de inhoudelijke aansluiting tussen het binnenschoolse deel en het stagedeel van de stage.	2.33	0.83	2.17	0.98	1.67	0.86	2.29	1.11	3.21	0.80	2.41	1.05	3.17	1.47	3.00	0.82	2.58	0.90	3.00	1.00	2.25	0.96
De school zorgt ervoor dat de stageopdrachten vanuit school aansluiten op het bedrijf.	2.52	0.94	2.33	1.21	1.62	0.80	2.29	1.11	3.08	0.95	2.27	0.98	3.50	1.22	2.75	0.50	2.33	0.89	3.00	1.12	1.75	0.96
De school zorgt ervoor dat de stagiaire qua beroepshouding, leerwensen en leerpotentieel goed bij het bedrijf past.	2.46	0.78	2.33	1.03	1.65	0.67	2.14	1.07	3.00	0.91	2.36	1.00	3.17	1.47	2.50	0.58	2.42	0.90	3.22	0.97	2.25	0.96

¹⁸ De waarde drukt uit in welke mate de leermeesters die de vragenlijst hebben ingevuld het met de stelling eens zijn. 1 = helemaal eens, 2 = eens, 3 = neutraal, 4 = oneens, 5 = helemaal oneens. Een gemiddelde waarde van 2.36 betekent dus dat de respondenten op deze stelling gemiddeld tussen de 2 en 3, oftewel tussen eens en neutraal inzitten wat hun mening betreft. Dus hoe kleiner het cijfer, hoe beter de beoordeling. Hoe lager de standaarddeviatie (sd) hoe minder de variatie tussen de respondenten onderling.

	OSBO – Ban Bria N = 28		CDC N = 6		Elgja Martier N = 22		FASBO N = 7		FEFFIK N =		IFE N = 22		Marris Stella N = 6		New Horizons N = 4		Openbaar SBO N = 12		RK-MTS N = 9		SIFMA N = 4	
	m	sd	m	sd	M	sd	m	sd	m	sd	m	sd	m	sd	M	sd	sd	m	m	sd	m	sd
De school geeft duidelijk aan wie de stagebegeleider vanuit de school is.	2.09	0.79	2.17	0.98	1.65	0.99	2.00	1.53	2.85	1.14	2.23	1.23	3.00	1.41	2.00	0.82	2.25	0.87	2.89	1.27	1.75	0.96
De school zorgt ervoor dat de stagebegeleider goed bereikbaar is.	2.33	0.87	2.17	0.98	1.65	0.81	2.00	1.53	3.15	0.99	2.18	1.01	3.00	1.41	2.25	0.96	2.45	0.82	2.89	1.27	2.00	0.82
De stagebegeleider van de school komt regelmatig langs op de stageplek	2.54	0.93	2.33	1.03	1.70	0.73	2.14	1.21	3.31	1.11	2.55	1.37	3.00	1.41	2.75	0.50	2.64	0.81	3.67	1.22	2.50	1.00
De school zorgt ervoor dat er voldoende contact is met het bedrijf.	2.48	0.90	2.33	1.03	1.70	0.80	2.14	1.07	3.23	1.09	2.36	1.00	3.00	1.41	3.00	0.00	2.50	0.80	3.56	1.24	2.00	0.82
De school informeert het bedrijf over hoe de stagiaire te beoordelen.	2.48	0.95	2.17	0.98	1.60	0.82	2.33	1.03	3.31	1.11	2.14	0.94	3.17	1.83	2.25	0.50	2.17	0.83	3.21	1.30	2.00	0.82
De school biedt het bedrijf duidelijke stagebeoordelingscriteria aan.	2.17	0.82	2.00	1.10	1.65	0.88	2.43	0.98	3.33	0.98	2.23	1.02	3.00	1.67	2.00	0.82	2.25	0.87	3.33	1.22	2.25	0.96
De school maakt de rol van het bedrijf bij de stagebeoordeling duidelijk.	2.46	0.93	2.00	1.10	1.60	0.82	2.43	0.98	3.54	0.88	2.27	1.08	3.00	1.41	2.25	0.96	2.55	0.82	3.33	1.00	2.00	0.82
De school is goed bereikbaar.	2.33	0.92	2.33	1.03	1.65	0.88	2.14	1.46	3.00	1.08	2.32	1.04	3.17	1.83	2.25	0.96	2.42	0.79	2.89	0.60	1.33	0.58
De school reageert altijd (binnen 2 werkdagen) op vragen vanuit het bedrijf.	2.71	0.91	2.33	1.03	1.70	0.86	2.29	1.11	2.92	1.26	2.27	1.03	3.33	1.21	2.75	0.50	2.73	0.65	3.00	0.71	2.33	1.15
Vragen, opmerkingen of klachten van het stagebedrijf worden altijd correct afgehandeld.	2.33	0.82	2.33	1.03	1.65	0.88	2.29	1.11	2.85	1.21	2.41	1.10	3.17	1.47	2.50	1.00	2.42	0.90	2.89	0.60	1.67	0.58
De school komt de gemaakte afspraken over de stage goed na.	2.22	0.90	2.33	1.03	1.60	0.82	1.86	1.21	3.08	1.04	2.32	1.04	3.50	1.38	2.50	0.58	2.50	0.80	2.89	0.78	2.67	2.08



**Bijlage 4: Overzicht rapportcijfers leermeesters
voor invulling stages en werkend-
leren-trajecten, uitgesplitst per school**

scholen	stagiaires			leerlingmedewerkers		
	m	sd	N	m	sd	N
OSBO-Nilda Pinto						
• voorbereiding van bedrijf en stagiaire /leerlingmedewerker	5.7	1.98	23	6.4	1.24	9
• de afstemming tussen de school en het bedrijf	5.8	1.90	23	6.8	0.97	9
• de begeleiding vanuit de school tijdens de stage / het werkend leren traject	5.8	1.89	23	6.8	1.09	9
• de kwaliteit van de stagiaire / leerlingmedewerker	6.0	2.06	23	6.8	1.05	9
• het contact met de school tijdens de stage / het werkend leren traject	5.8	2.00	23	6.9	1.32	9
CDC						
• voorbereiding van bedrijf en stagiaire /leerlingmedewerker	6.4	1.34	5	---	---	1
• de afstemming tussen de school en het bedrijf	6.4	1.34	5	---	---	1
• de begeleiding vanuit de school tijdens de stage / het werkend leren traject	6.4	1.34	5	---	---	1
• de kwaliteit van de stagiaire / leerlingmedewerker	6.4	1.34	5	---	---	1
• het contact met de school tijdens de stage / het werkend leren traject	6.4	1.34	5	---	---	1
Eligia Martier						
• voorbereiding van bedrijf en stagiaire /leerlingmedewerker	6.1	2.84	19	5.0	3.34	8
• de afstemming tussen de school en het bedrijf	6.1	2.84	19	5.1	3.18	8
• de begeleiding vanuit de school tijdens de stage / het werkend leren traject	5.9	3.11	19	4.9	3.27	8
• de kwaliteit van de stagiaire / leerlingmedewerker	6.1	3.00	19	5.1	3.18	8
• het contact met de school tijdens de stage / het werkend leren traject	6.1	3.00	19	5.5	2.14	8
FASBO						
• voorbereiding van bedrijf en stagiaire /leerlingmedewerker	7.1	0.41	6	---	---	0
• de afstemming tussen de school en het bedrijf	7.5	0.55	6	---	---	0
• de begeleiding vanuit de school tijdens de stage / het werkend leren traject	7.2	0.75	6	---	---	0
• de kwaliteit van de stagiaire / leerlingmedewerker	7.3	0.52	6	---	---	0
• het contact met de school tijdens de stage / het werkend leren traject	7.7	0.52	6	---	---	0

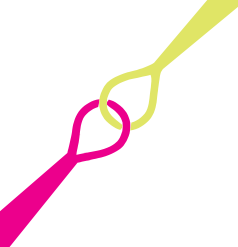
scholen	stagiaires			leerlingmedewerkers		
	m	sd	N	m	sd	N
FEFFIK						
• voorbereiding van bedrijf en stagiaire /leerlingmedewerker	6.5	1.05	13	6.8	1.26	4
• de afstemming tussen de school en het bedrijf	6.8	0.97	13	6.8	1.26	4
• de begeleiding vanuit de school tijdens de stage / het werkend leren traject	6.3	2.02	13	6.8	1.26	4
• de kwaliteit van de stagiaire / leerlingmedewerker	6.2	1.99	13	7.0	1.41	4
• het contact met de school tijdens de stage / het werkend leren traject	6.2	1.90	13	6.5	1.73	4
IFE						
• voorbereiding van bedrijf en stagiaire /leerlingmedewerker	5.7	2.13	21	5.3	2.50	13
• de afstemming tussen de school en het bedrijf	5.9	2.23	21	5.9	2.10	13
• de begeleiding vanuit de school tijdens de stage / het werkend leren traject	6.0	2.45	21	5.9	2.29	13
• de kwaliteit van de stagiaire / leerlingmedewerker	6.4	2.29	21	5.9	1.99	13
• het contact met de school tijdens de stage / het werkend leren traject	5.8	2.60	21	5.8	2.23	13
Maris Stella						
• voorbereiding van bedrijf en stagiaire /leerlingmedewerker	7.6	1.34	5	7.5	1.38	6
• de afstemming tussen de school en het bedrijf	7.6	1.34	5	7.3	1.37	6
• de begeleiding vanuit de school tijdens de stage / het werkend leren traject	8.0	1.58	5	7.3	1.37	6
• de kwaliteit van de stagiaire / leerlingmedewerker	7.8	1.30	5	7.3	1.37	6
• het contact met de school tijdens de stage / het werkend leren traject	7.8	1.30	5	7.2	1.47	6
New Horizons						
• voorbereiding van bedrijf en stagiaire /leerlingmedewerker	4.3	2.08	3	---	---	0
• de afstemming tussen de school en het bedrijf	4.3	2.08	3	---	---	0
• de begeleiding vanuit de school tijdens de stage / het werkend leren traject	4.3	2.08	3	---	---	0
• de kwaliteit van de stagiaire / leerlingmedewerker	4.3	2.08	3	---	---	0
• het contact met de school tijdens de stage / het werkend leren traject	4.0	1.73	3	---	---	0

scholen	stagiaires			leerlingmedewerkers		
	m	sd	N	m	sd	N
Openbaar SBO-Deeltijd						
• voorbereiding van bedrijf en stagiaire /leerlingmedewerker	6.3	1.77	10	5.8	2.39	5
• de afstemming tussen de school en het bedrijf	6.4	1.71	10	6	2.92	5
• de begeleiding vanuit de school tijdens de stage / het werkend leren traject	6.1	1.66	10	6	2.35	5
• de kwaliteit van de stagiaire / leerlingmedewerker	6.5	1.84	10	6.2	2.95	5
• het contact met de school tijdens de stage / het werkend leren traject	6.3	1.82	10	5.8	2.39	5
OTC						
• voorbereiding van bedrijf en stagiaire /leerlingmedewerker	---	---	1	---	---	0
• de afstemming tussen de school en het bedrijf	---	---	1	---	---	0
• de begeleiding vanuit de school tijdens de stage / het werkend leren traject	---	---	1	---	---	0
• de kwaliteit van de stagiaire / leerlingmedewerker	---	---	1	---	---	0
• het contact met de school tijdens de stage / het werkend leren traject	---	---	1	---	---	0
RK-MTS						
• voorbereiding van bedrijf en stagiaire /leerlingmedewerker	6.3	0.87	9	6.5	1.73	4
• de afstemming tussen de school en het bedrijf	5.9	1.17	9	5.5	1.00	4
• de begeleiding vanuit de school tijdens de stage / het werkend leren traject	5.4	2.07	9	4.8	2.87	4
• de kwaliteit van de stagiaire / leerlingmedewerker	5.9	1.96	9	5.3	3.10	4
• het contact met de school tijdens de stage / het werkend leren traject	5.1	2.09	9	4.5	2.65	4
SIFMA						
• voorbereiding van bedrijf en stagiaire /leerlingmedewerker	7.0	0	3	---	---	0
• de afstemming tussen de school en het bedrijf	7.0	0	3	---	---	0
• de begeleiding vanuit de school tijdens de stage / het werkend leren traject	6.7	0.58	3	---	---	0
• de kwaliteit van de stagiaire / leerlingmedewerker	6.7	0.58	3	---	---	0
• het contact met de school tijdens de stage / het werkend leren traject	6.5	0.70	3	---	---	0



**Bijlage 5: Overzicht beoordeling imago-aspecten
van SBO-instellingen door
leermeesters uit bedrijven**

	OSBO – Nilda Pinto N = 6		Eligia Martier N = 5		FEFFIK N = 3		IFE N = 3		RK-MTS N = 3	
	m	sd	m	sd	m	sd	m	sd	m	sd
Deze school is toegankelijk	2.36	0.91	1.91	1.15	2.64	0.84	2.23	0.87	2.67	0.71
Deze school is flexibel	2.21	0.92	1.68	0.84	2.93	1.00	2.23	0.87	3.00	0.87
Deze school is professioneel	2.85	0.92	1.73	0.88	2.79	1.05	2.36	0.90	3.11	1.17
Deze school is klantvriendelijk voor instellingen en bedrijven	2.04	0.94	1.62	0.80	2.57	1.02	2.32	1.17	2.78	0.83
Deze school levert kwaliteit	2.33	0.83	1.67	0.86	3.21	0.80	2.41	1.05	3.00	1.00
Deze school is maatschappelijk betrokken	2.52	0.94	1.62	0.80	3.08	0.95	2.27	0.98	3.00	1.12
Deze school is ondernemend	2.46	0.78	1.65	0.67	3.00	0.91	2.36	1.00	3.22	0.97
Deze school heeft competente docenten	2.04	0.94	1.62	0.80	2.57	1.02	2.32	1.17	2.78	0.83
Deze school neemt initiatieven naar instellingen en bedrijven toe	2.33	0.83	1.67	0.86	3.21	0.80	2.41	1.05	3.00	1.00
Deze school reageert op ontwikkelingen op de lokale arbeidsmarkt	2.52	0.94	1.62	0.80	3.08	0.95	2.27	0.98	3.00	1.12
Deze school betreft instellingen en bedrijven uit het veld bij onderwijsontwikkeling	2.46	0.78	1.65	0.67	3.00	0.91	2.36	1.00	3.22	0.97



**Bijlage 6: Overzicht gespecificeerde waardering
(ex)leerlingen voor de SBO-instelling
waar de leerling een opleiding heeft
gevolgd, uitgesplitst per school**

SBO-instelling	gemiddelde	standaard deviatie	N =
OSBO – Nilda Pinto			
• de behandelde theorie is goed bruikbaar in de praktijk	2.36	1.2	4
• weinig praktische vaardigheden geleerd die relevant zijn voor mijn werk	3.09	1.3	4
• praktijkstages worden goed voorbereid door SBO-school	2.00	1.0	4
• regelmatig bezoek van stagebegeleider school op de stageplek	2.18	1.2	4
• voor stageplek was de bedoeling van de stage niet helemaal duidelijk	2.09	1.0	4
• student wordt erg in het diepe gegooid bij het uitvoeren van praktijkstages	3.55	0.9	4
• gevoel van onzekerheid vanwege het onvoldoende beheersen van het vak	4.18	1.0	4
• stagebegeleider kon mijn leerpunten goed inschatten	3.90	1.5	4
• de begeleider op de stageplek nam me altijd serieus	2.00	0.9	4
• de praktijkstages zijn te kort	2.36	1.5	4
• praktijkbegeleider op de stageplek wist niet zo goed hoe mij te beoordelen	3.18	1.4	4
• mijn taken waren vanaf het begin van de stage duidelijk	3.73	1.0	4
• afstemming tussen stageplek en schooover leerdoelen was niet goed	2.18	1.2	4
• de theorie (school) en de praktijk (stage) sluiten niet goed op elkaar aan	3.45	1.3	4
• afstemming tussen stageplek en school over leerdoelen was niet goed	3.27	1.3	4
Eligia Martier			
• de behandelde theorie is goed bruikbaar in de praktijk	2.27	1.1	11
• weinig praktische vaardigheden geleerd die relevant zijn voor mijn werk	3.50	1.4	11
• praktijkstages worden goed voorbereid door SBO-school	2.05	1.1	11
• regelmatig bezoek van stagebegeleider school op de stageplek	2.45	1.0	11
• voor stageplek was de bedoeling van de stage niet helemaal duidelijk	2.68	1.2	11
• student wordt erg in het diepe gegooid bij het uitvoeren van praktijkstages	3.68	1.2	11
• gevoel van onzekerheid vanwege het onvoldoende beheersen van het vak	3.91	1.3	11
• stagebegeleider kon mijn leerpunten goed inschatten	3.77	0.1	11
• de begeleider op de stageplek nam me altijd serieus	2.45	1.5	11
• de praktijkstages zijn te kort	2.59	0.4	11
• praktijkbegeleider op de stageplek wist niet zo goed hoe mij te beoordelen	3.50	0.4	11
• mijn taken waren vanaf het begin van de stage duidelijk	3.50	1.2	11
• afstemming tussen stageplek en schooover leerdoelen was niet goed	2.27	1.4	11
• de theorie (school) en de praktijk (stage) sluiten niet goed op elkaar aan	3.81	1.2	11
• afstemming tussen stageplek en school over leerdoelen was niet goed	3.50	1.3	11

SBO-instelling	gemiddelde	standaard deviatie	N =
FASBO			
• de behandelde theorie is goed bruikbaar in de praktijk	2.34	1.1	9
• weinig praktische vaardigheden geleerd die relevant zijn voor mijn werk	3.45	1.3	9
• praktijkstages worden goed voorbereid door SBO-school	2.00	1.0	9
• regelmatig bezoek van stagebegeleider school op de stageplek	2.48	1.0	9
• voor stageplek was de bedoeling van de stage niet helemaal duidelijk	2.72	1.2	9
• student wordt erg in het diepe gegooid bij het uitvoeren van praktijkstages	3.59	1.2	9
• gevoel van onzekerheid vanwege het onvoldoende beheersen van het vak	3.79	1.3	9
• stagebegeleider kon mijn leerpunten goed inschatten	3.62	1.4	9
• de begeleider op de stageplek nam me altijd serieus	2.41	1.2	9
• de praktijkstages zijn te kort	2.34	1.4	9
• praktijkbegeleider op de stageplek wist niet zo goed hoe mij te beoordelen	3.41	1.3	9
• mijn taken waren vanaf het begin van de stage duidelijk	3.66	1.1	9
• afstemming tussen stageplek en schooover leerdoelen was niet goed	2.17	1.3	9
• de theorie (school) en de praktijk (stage) sluiten niet goed op elkaar aan	3.59	1.2	9
• afstemming tussen stageplek en school over leerdoelen was niet goed	3.31	1.3	9