“Jongeren bewustmaken van hun impact op het creëren van levensgeluk voor henzelf en anderen”

Voorwoord

Voor u ligt het beleidsplan van Stichting La vie en Rose. De stichting is opgericht en notarieel geregistreerd op 24 juni 2016 en gevestigd in Etten-Leur.

Sinds 2006 begeleidt Joriene van Driesten-Beks vanuit Stal Beks stagiaires. Gezien de veilige ontwikkelomgeving die Stal Beks kon(en kan) bieden alsook de aandacht voor het individu en coaching op het ontwikkelen van een positief zelfbeeld werd Stal Beks meer en meer gevraagd voor het begeleiden van leerlingen met een extra zorgbehoefte om hun diploma te kunnen halen.
Om aan deze groeiende behoefte te voldoen, moest de begeleiding ook meegroeien. Om deze groei haalbaar te maken werd Stichting La Vie en Rose opgericht. De Stichting heeft als doel "Jongeren bewustmaken van hun impact op het creëren van levensgeluk voor henzelf en anderen".
Naast de inspirerende rol van Joriene, de inzet van haar man, de wijsheid van Astrid Jobse en de senioriteit van Paul Eijgendaal wordt de Stichting voor de dagelijkse gang van zaken getrokken door twee (oud-)stagiaires, Kristy Roovers en Bryan Voogt.

De Stichting vraagt de ANBI status aan, omdat zij de drempel bij particulieren en bedrijven wil verlagen om de Stichting te steunen en zo zoveel mogelijk jongeren te kunnen helpen die anders tussen wal en schip terecht zouden komen.

Hartelijk dank alvast voor het doornemen van ons Beleidsplan!

Stichting la Vie en Rose
Kristy Roovers, Bryan Voogt, Paul Eijgendaal, Astrid Jobse, Robert van Driesten en Joriene van Driesten-Beks

Etten-Leur

November 2016

Kristy Roovers

"Uit eigen ervaring weet ik dat het niet altijd even gemakkelijk is op een stageadres. Persoonlijke begeleiding is erg belangrijk. Iedereen verdient een ontwikkelplek waar je veilig kunt leren en een goed gevoel aan over houdt. "

Bryan Voogt

"De kans die ik heb gehad bij Stal Beks, gun ik ook anderen. Het ging verder dan stagelopen. Ik had en heb echt een vertrouwensband opgebouwd. Met het juiste zetje heb ik mijn MBO3 diploma gehaald en ik ben zelfs MBO4 gestart. "

Inhoudsopgave

Voorwoord 2
Inhoudsopgave 3
Aanleiding 4
Strategie 4
Aanpak 5
Beleid 5
Samenwerking 6
Meten en monitoren resultaat 6
Werving van gelden 7
Bestuur 8
Beschikken over het vermogen van de stichting 9
Beheer 11
Bijlagen 13
Bijlage 1 Gegevens van Stichting La Vie en Rose 13
Bijlage 2 Quotes uit voordracht Aequor “Beste leerbedrijf van 2014” 14

Aanleiding

In de doelgroep, jongeren van voornamelijk niveau Praktijkschool, VMBO en MBO, is nog veel schooluitval. Daarnaast zie je in deze groep veel jongeren uit maatschappelijk laag functionerende gezinnen. Ook heeft deze jeugd last van een minderwaardigheidscomplex: ze doen 'maar' VMBO of MBO.
De jeugd die bij ons komt voor dagbesteding of alternatief voor regulier onderwijs of stagelopen, heeft vaak een historie. Zij zijn gepest, slachtoffer van kindermishandeling, hebben PDDNOS etc. We hebben gemerkt (Stal Beks is nu 10 jaar een stagebedrijf voor deze doelgroep) dat op school geen aandacht is voor de persoonlijke ontwikkeling. Ieder mens heeft erkenning nodig. Dit ontstaat als je ergens trots op kunt zijn. Dit ontstaat als je de kans krijgt ergens trots op te worden. Dit ontstaat als je het vertrouwen krijgt en hebt er te mogen zijn zoals je bent, met je eigen unieke talent. Wij willen meer jongeren deze kans bieden en hebben hiervoor oa meer begeleiding nodig.
Daarnaast heeft het bedrijfsleven en hebben instellingen/ organisaties een vooroordeel over wat mensen van dit niveau kunnen, waardoor kansen voor deze doelgroep niet worden ontwikkeld. Via onze stichting willen wij een podium creëren.

Strategie

Onze doelstelling is:
"Jongeren bewustmaken van hun impact op het creëren van levensgeluk voor henzelf en anderen".

Wij willen jongeren laten ervaren dat zij er mogen zijn zoals zij zijn en mogen worden wat in ze zit. Wij krijgen energie van de stappen die de jongeren zetten in hun ontwikkeling. Wij zijn tevreden als de jongere door de aanwezigheid bij ons en onze manier van werken een wezenlijk positiever resultaat heeft behaald dan zonder ons. We willen bereiken dat jongeren impact pakken op hun eigen levensgeluk. Vanuit evaluaties halen wij de scores op, maar zeker ook vanuit hardere resultaten zoals het continueren van een gestarte opleiding, een niveau halen dat aanvankelijk niet mogelijk bleek, het op tijd aanwezig zijn (ook op school), aangenomen worden op een opleiding die eerst niet haalbaar leek, het maken van vrienden , het aansluiten bij een sportvereniging, bereidheid tonen om te helpen tijdens een open dag op school, bevorderd worden naar het volgende leerjaar etc.

Wij richten ons op jongeren vanaf 14 jaar en hanteren geen eind leeftijd. Dit betekent dat in principe iedereen welkom is vanaf 14 jaar. We onderscheiden wel duidelijk doelgroepen:

- Jongeren in de leeftijd vanaf 14 jaar tot zo 25 jaar
- Mensen vanuit het bedrijfsleven, instellingen en overige organisaties

We bereiken nu 30 tot 35 jongeren per jaar, met behulp van meer budget willen we doorgroeien naar 75 deelnemers per jaar. Vanuit de tweede doelgroep bereiken we nu 5 organisaties, dit willen we uit laten groeien naar minimaal 12 per jaar.

Aanpak

Vanuit veiligheid en vertrouwen, kun je via waardering, trots bouwen. Dat is waar wij ons op richten. Iedere dag zijn er jongeren bij de stichting. Iedere dag is dit een andere teamsamenstelling, die zoveel mogelijk zelfsturend opereert waarbij de begeleiding het team coacht. Ieder team doorloopt hetzelfde proces:

- Wat zijn onze waarden?
- Hoe willen wij samenwerken?
- Wat hebben wij nodig om dit te kunnen?
-

Vervolgens wordt het dagstart principe geïntroduceerd net als de dagafronding.
Gedurende een periode van 5 maanden tot een heel schooljaar tot een hele schoolcarrière leren de deelnemers feedback geven aan elkaar, leren zij methodes om de mate van samenwerking te meten, doelen te stellen, eigenaarschap te nemen, zich bewustzijn van hun eigen willen en kunnen, maar zeker ook hun impact op de anderen, tot en met 360 graden feedback. Ieder team leert ook de belangen van de andere teams in acht te nemen. Alle teams communiceren met elkaar via het stalboek, de groepswhatsapp en het whiteboard.
Daarnaast kan geen jongere bij ons terecht zonder persoonlijk ontwikkeldoel. Deze wordt samen bepaald. In de ontwikkeling hiervan wordt gestuurd op het vergroten van de cirkel van invloed om zelf de invloed te leren pakken.
Door de focus op én teamspeler zijn én persoonlijke ontwikkeldoelen worden de jongeren bewust van de impact op hun eigen levensgeluk en op dat van anderen.
Het podium wat wij bouwen voor de jongeren wordt ervaren door mensen uit het bedrijfsleven / instellingen/ organisaties. Zij beleven mee hoe een zelfsturend team bij ons draait. Ze maken mee hoe de jongeren een dagstart houden, komen tot plannen en samenwerken. Dit leidt tot zelfreflectie (hoe doen wij het eigenlijk in ons eigen bedrijf?) en een andere kijk op “het kunnen van mensen”.

Beleid

We verwachten voor de begeleiding van de jongeren meer en meer vraag op het gebied van begeleiding. We begonnen in september 2016 met 12 jongeren en hebben anno december 2016 23 jongeren per week. De groei neemt gestaag toe. En dat is alleen maar goed! De scholen in de regio vinden ons steeds beter, leerplichtambtenaren en ook projecten als VSV aanpak 2017-2020

erkennen de toegevoegde waarde. De goede resultaten en mond-op-mond reclame helpen hierbij goed.

Samenwerking

Onze doelgroep zit vaak (nog) op school. Vanuit onze bestaande relaties met scholen, hebben wij dit verder uitgebouwd. Scholen nemen contact met ons op om die leerling met extra behoefte bij ons te plaatsen. We werken, tot nu toe, samen met onderstaande scholen:

- Prinsentuin VMBO Oudenbosch
- Prinsentuin MBO Breda
- Praktijkschool VMBO Breda
- Christoffel VMBO Breda
- Praktijkschool Da Vinci College Roosendaal
- Vitalis, MBO Breda
- Helicon, Den Bosch

Meten en monitoren resultaat

Voor iedere jongere wordt er een individueel handelingsplan (IHP), in overleg met de plaatser/verwijzer en betrokkene, opgesteld. Voor de jongeren ouder dan 18 jaar is dit een Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP).
Tijdens de intake bespreken we de actie- en aandachtspunten. We spreken af wat de onderwerpen zijn die verbeterd moeten worden en hoe we gaan meten. Ook bespreken we wat het gewenste resultaat is: de doelen. De onderwerpen variëren uiteraard per individu, maar bestaan altijd uit vakinhoudelijke- én persoonlijke ontwikkelingspunten.
Minimaal 1 keer per 5 dagen van aanwezigheid bij ons bekijken we de voortgang officieel aan de hand van een rapportage. We bekijken wat voor positieve acties iemand heeft ondernomen, waarin iemand is gegroeid en wat de vervolgpijlers zijn.
Aan het eind van de periode bij ons wordt het gehele verloop van de ontwikkeling besproken en bepalen we samen in hoeverre de geformuleerde doelen zijn behaald.
We vinden het belangrijk om te weten of de jongere niet alleen bij ons groeit, maar ook buiten de beschermde en stimulerende omgeving ander gedrag gaat vertonen. Hiertoe evalueren wij de voortgang ook met het aanspreekpunt van de school.
Daarnaast willen wij ons ook blijven ontwikkelen en organiseren wij met regelmaat intervisie bijeenkomst met andere jongeren begeleiders.
Tenslotte evalueren wij altijd het bezoek vanuit bedrijfsleven / instellingen/ organisaties op beeldvorming van deze doelgroep.

Na deelname aan een traject bij ons:

- Weet de deelnemer hoe je tot samenwerking komt
- Kent hij/zij de basis voorwaarden om samen te werken
- Kan hij/zij feedback geven aan anderen
- Weet hij/zij welke rol hij/zij kan pakken in een team
- Is hij/zij in staat een team te vertegenwoordigen
- Kent hij/zij het principe dagstart en dagevaluatie

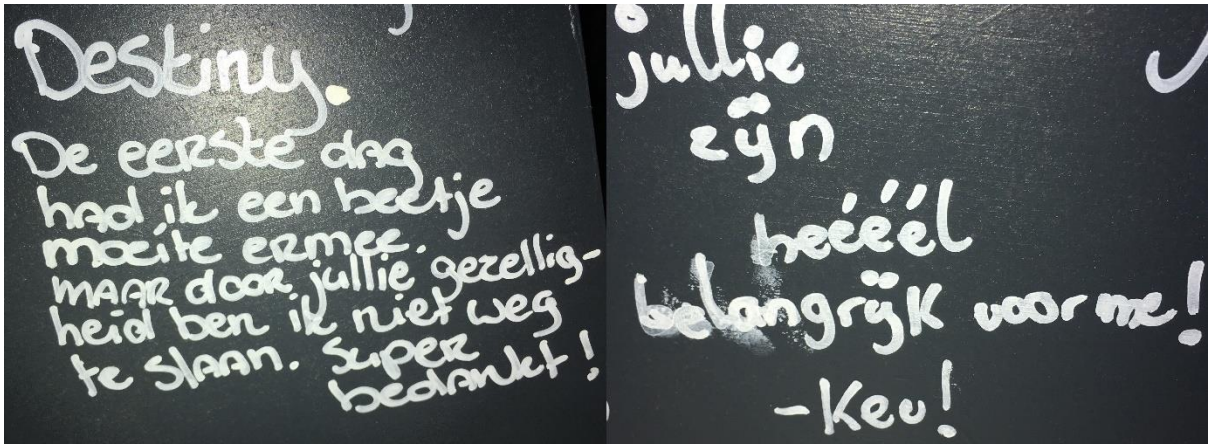
- Heeft de deelnemer inzicht in het opzetten van een planning voor werkzaamheden
- Is de deelnemer zich bewust dat hij/zij impact heeft op zijn/haar levensgeluk
- Is de deelnemer zicht bewust van zijn/haar impact op het levensgeluk van anderen.

Aanvullend:

- Heeft een bedrijf/ instelling/ organisatie ervaren dat VMBO'ers en MBO-ers een bijdrage kunnen leveren aan haar werkzaamheden.

Uit de evaluaties tot nu toe:

- Geven de jongeren aan geleerd te hebben hoe je komt tot betere samenwerking, aandacht te hebben voor anderen en dat je impact hebt op je eigen leven en dat van anderen.
- Geven jongeren aan dat zij door onze begeleiding zijn doorgegaan met school, niet van school gestuurd zijn, door zijn gaan leren op een niveau hoger of een baan hebben gevonden waarin zij het geleerde toepassen.
- Het bedrijfsleven/ instellingen/ organisaties geven aan zeer onder de indruk te zijn over wat deze doelgroep neerzet.



Werving van gelden

We hebben grofweg drie bronnen om geld te werven voor de stichting:

De jongeren:
Jongeren die een time-out van school nodig hebben, maar wel leerplichtig zijn, komen bij ons op basis van detachering. Wat inhoudt dat het geld wat bedoeld is voor de jongere niet naar de school gaat, maar naar ons. Vanuit de samenwerking met de scholen ontvangen wij ook giften. Naast deze giften ontvangen wij voor een aantal leerlingen subsidies. Ook projecten als "Voorkomen van voortijdig schooluitval" zijn bronnen voor "sponsoring" van jongeren.

Bedrijfsleven:
In het bedrijfsleven is men op zoek naar gemotiveerde medewerkers die proactief en zelfsturend handelen. Wij bieden hen een kijkje in onze keuken. Hiervoor moeten zij wel een bijdrage schenken aan onze stichting. Uiteraard bieden wij ook ons concept aan om in hun bedrijf hen te ondersteunen bij hun stagiaires vanuit onze doelgroep, zodat deze jongeren meer kansen krijgen op stages.

Iedereen buiten onze doelgroep:
Niet alleen jongeren hebben het nodig te leren impact te pakken op hun leven(sgeluk) en die van anderen. Wij bieden ons concept aan in de vorm van cursussen om zo mensen buiten onze doelgroep een zetje te geven om weer regie te krijgen op hun leven.

Bestuur

Het bestuur van de stichting bestaat uit:

Voorzitter	: RA van Driesten
Secretaris	: A. Jobse
Penningmeester	: JC van Driesten- Beks
Lid	: K Roovers
Lid	: P. Eijgendaal

De voorzitter, secretaris, penningmeester en het Lid K. Roovers vormen gezamenlijk het Dagelijkse Bestuur (DB) van de stichting. Het DB is belast met al die bestuurstaken, die geen uitstel kunnen lijden en bereidt de bestuursvergaderingen voor.

Voor de voorbereiding van specifieke onderwerpen kan het bestuur besluiten om een commissie in te stellen. Een dergelijke commissie staat onder voorzitterschap van een bestuurslid, en kan verder bestaan uit zowel bestuursleden als niet-bestuursleden.

Besluitvorming gebeurt bij gewone meerderheid, als de stemmen staken, geeft de stem van de voorzitter de doorslag, behalve in de gevallen waar de statuten een andere meerderheid voorschrijven.

Toezicht op de uitvoering van het beleid, is ook een verantwoordelijkheid van het bestuur. In onderstaande uiteenzetting van de taakomschrijving van de verschillende leden van het bestuur wordt hier ook op ingegaan.

Taakstelling van de voorzitter:
- De voorzitter leidt de bestuursvergaderingen en alle bijeenkomsten waarvoor geen leider is aangewezen. Bij afwezigheid van de voorzitter vervangt de secretaris deze en bij diens afwezigheid een van de andere bestuursleden;
- Onverminderd de bevoegdheid van het bestuur, vertegenwoordigt de voorzitter samen met één DB lid de stichting;
- Indien uit voortgangsverslagen van de secretaris en/of het lid blijkt dat bijsturing noodzakelijk is, belegt de voorzitter zo snel mogelijk een bestuursvergadering, doch in ieder geval binnen één week na constatering van de afwijking;
- De voorzitter draagt i.s.m. de andere DB-leden zorg voor de naleving van statuten en huishoudelijk reglement en zorgt ervoor dat het bestuur als team functioneert.

Taakomschrijving van de secretaris:
- De secretaris voert de correspondentie van de stichting en is verantwoordelijk voor het maken van de notulen van de bestuursvergaderingen. De notulen van de bestuursvergaderingen worden door het bestuur vastgesteld in de eerstvolgende bestuursvergadering. Elk jaar maakt de secretaris een jaarverslag. De secretaris draagt zorg voor overige administratieve werkzaamheden en voor het archief;
- De secretaris houdt bij welke organisaties de Stichting hebben bezocht en voert de evaluatie uit. Het rapport hiervan brengt zij in de bestuursvergadering in;

- De secretaris draagt zorg voor het doorgeven van mutaties in het bestuur aan het stichtingenregister.

Taakomschrijving van de penningmeester:
- De penningmeester is belast met het geldelijke beheer en legt hiervan jaarlijks rekening en verantwoording af. De penningmeester ontwerpt de begroting voor het komende boekjaar en dient deze vóór 1 oktober bij de voorzitter in;
- Jaarlijks wordt een exploitatierekening en balans gemaakt. Een door het bestuur benoemde kascontrolecommissie controleert jaarlijks de financiën. Decharge van de penningmeester gebeurt, na goedkeuring door het bestuur, door ondertekening van de boeken door de kascontrolecommissie en de voorzitter;
- Uitgaven die een bedrag van € 250 te boven gaan, dienen door de penningmeester en een ander DB-lid, niet zijnde de voorzitter , te worden geaccordeerd.

De overige bestuursleden staan de leden van het DB terzijde. Hun taken worden in overleg vastgesteld. Dit kan in de vorm van benoeming van portefeuillehouders geschieden. Sowieso is één van de leden verantwoordelijk voor het vastleggen van de voortgang van de ontwikkeling van de jongeren. De voortgang dient afgestemd te worden met de betrokkenen in de voortgangsgesprekken, waarvan het lid een verslag maakt. Deze verslagen dienen als input voor de bestuursvergaderingen, zodat gemonitord kan worden of de gestelde doelen gehaald worden.

Bestuursleden worden benoemd voor onbepaalde tijd. Jaarlijks wordt in de eerste vergadering van dat jaar de eventuele nieuwe bestuurssamenstelling formeel vastgesteld.

Beschikken over het vermogen van de stichting

De stichting beschikt over niet meer vermogen dan redelijkerwijs nodig is om de continuïteit te waarborgen. Het vermogen wordt aangewend voor de realisatie van de doelen van de stichting.

De stichting voert een administratie, waaruit blijkt wat de aard en de omvang van de inkomsten en het vermogen van de stichting is, welke kosten de stichting heeft gemaakt, inclusief eventuele onkostenvergoedingen aan bestuurders.

Een inkoopfactuur wordt als volgt verwerkt:

Ontvangst inkoopfactuur

Accorderen inkoopfactuur
Door opdrachtgever, een bestuurslid en de voorzitter

Betalen inkoopfactuur
Penningmeester

Verwerken in de administratie
Penningmeester

Controle achteraf
Jaarlijks door de kascontrole commissie

Naast geld uitgeven, inkopen, ontvangt de Stichting ook gelden, zoals de bijdragen van de scholen, donaties, subsidies etc. Hiertoe stelt de Penningmeester volgens afspraak met de betalende partij de facturen op.

Afstemmen met betalende partij wanneer verkoopfactuur opstellen
Penningmeester

Opstellen verkoopfactuur

Penningmeester

Accorderen inkoopfactuur
Door opdrachtgever, een bestuurslid en de voorzitter

Ontvangen betaling verkoopfactuur Penningmeester

Verwerken in de administratie Penningmeester

Controle achteraf Jaarlijks door de kascontrole commissie

Zoals aangegeven in de taakomschrijving van de penningmeester dienen uitgaven die een bedrag van € 250 te boven gaan, door de penningmeester en een ander DB-lid, niet zijnde de voorzitter , te worden geaccordeerd. Dit is ook vastgelegd in het register van de Kamer van Koophandel.

Als Stichting la Vie en Rose wordt opgeheven, worden geldelijke middelen die resteren, besteed aan een ANBI met een soortgelijke doelstelling.

De bestuursleden kunnen en mogen niet beschikken over het vermogen alsof het hun eigen vermogen is. Dit is bij de Stichting gewaarborgd, doordat geen van de bestuursleden een meerderheid in het bestuur heeft en dus alleen kan beslissen over de aanwending of beschikking van middelen.

Beheer

Om haar doelstelling te bereiken heeft de Stichting een locatie nodig waar zij haar activiteiten kan uitvoeren. Om te zorgen dat de Stichting zelfstandig kan opereren en zo ook kan groeien naar een eventuele grotere locatie of zelfs meerdere locaties, wordt in de kostenstructuur voor het huren van het terrein, het leasen van dieren, energiekosten/water, materialen, verzekeringen, loon-werkgeverslasten, kosten projectmanager en onvoorziene kosten bedragen opgenomen. In het eerste jaar zullen deze kosten, indien niet gedekt door inkomsten, geschonken worden door de bestuurders. Uiteraard is dit niet een wenselijke situatie en zal de Stichting zelfredzaam moeten worden. Momenteel ontvangt de Stichting van het Prinsentuincollege Breda 4.000 EUR per jaar en heeft zij een overeenkomst met de Praktijkschool Breda van 1000 EUR per leerling per maand bij fulltime aanwezigheid. Dit laatste is in onderstaand schema nog niet meegenomen.
Om zelfredzaam te zijn en niet afhankelijk te blijven van subsidies en giften, heeft de Stichting drie inkomstbronnen aangeboord:
- het concept samen met ROC, tot nu toe alleen, West-Brabant uitrollen over meer bedrijven en scholen om zo meer jongeren de kans te bieden;
- visites vanuit het bedrijfsleven;
- een dagdeel meedraaien met een team op stal en hierop reflecteren tov situatie in eigen organisatie.

Kostenstructuur van de Stichting

Kostenpost	**Kosten totaal**
Lease dieren/stro, kuil en brok (8 paarden)	14.800,00
Huur terrein	12.000,00
Energiekosten/water	1.910,00
Materialen	880,00
Verzekeringen	1.000,00
Loon- werkgeverslasten 2 fte	40.000,00
Kosten projectmanager	24.000,00
Onvoorziene kosten	5.000,00
Totaal kosten 1ste jaar	*99.590,00*
Dekking La Vie en Rose 1 ste jaar	
Tegemoetkoming lease dieren/stro, kuil en brok (8 paarden)	1780,00
Tegemoetkoming huur terrein	9.000,00
Tegemoetkoming kosten energie/water	1910,00
Tegemoetkoming materialen	880,00
Tegemoetkoming verzekeringen	1000,00
Tegemoetkoming kosten loon- werkgeverslasten	11.350,00
Tegemoetkoming kosten projectmanager	24.000,00
Detachering leerlingen	5.000
Gift Rotary Etten-Leur	250,00
Gift Prinsentuin VMBO Oudenbosch	1300,00
Bijdrage Prinsentuin	4000,00
Subsidie/ giften	**39.120,00**
	99.590,00

Dekking La Vie en Rose 2e jaar

Tegemoetkoming lease dieren/stro, kuil en brok (8 paarden)	1780,00
Tegemoetkoming huur terrein	9.000,00
Tegemoetkoming kosten energie/water	1910,00
Tegemoetkoming verzekeringen	1000,00
Tegemoetkoming kosten projectmanager	14.000,00
Detachering leerlingen	12.000,00
Bijdrage Prinsentuin	4000,00
Uitrollen concept met ROC WB	10.000,00
Visites bedrijfsleven	7.500,00
Dagdeel meedraaien en reflectie	10.000,00
Subsidie voor leerlingen BBL en praktijkschool	10.000,00
Subsidie/ giften overig	**18.400,00**
	99.590,00

Zoals in bovenstaande te zien is, zal Stichting La Vie en Rose in haar twee levensjaar vanuit haar eigen kracht een betere dekking hebben. Dit zal in haar derde levensjaar verder doorgroeien.

De bestuurders ontvangen geen beloning voor hun functie.

Bijlagen

Bijlage 1 Gegevens van Stichting La Vie en Rose

Statuten
Uittreksel KVK
Banknummer NL50 RABO 0311 1584 71, te Etten-Leur

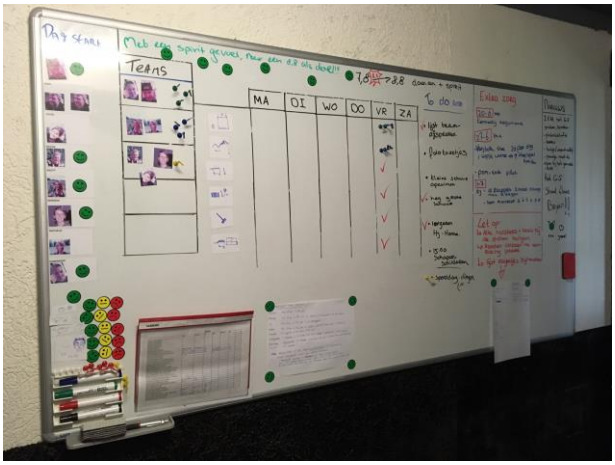
Bijlage 2 Quotes uit voordracht Aequor "Beste leerbedrijf van 2014"

Quotes uit voordracht van Aequor voor "Beste leerbedrijf van het jaar 2014", Stal Beks werd finalist en uiteindelijk 2e. Dit soort feedback die wij gedurende het jaar steeds ontvangen geeft ons de energie om als stichting er voor nog meer jongeren te kunnen zijn!
"….De meerwaarde voor de leerling om stage te lopen bij Stal Beks, zit vooral in de sociale en maatschappelijke ontwikkeling die dit leerbedrijf kan bieden aan de leerlingen. Zij kunnen weer meedraaien in de maatschappij.
De waardering van de leerlingen voor Stal Beks, blijkt wel uit onderstaande opmerkingen:
"ik heb hier niet alleen geleerd wat je allemaal moet doen op stage. maar ook hoe je je moet gedragen in het dagelijks leven. wat ook heel handig kan zijn."
"Ik heb in die tijd ontzettend veel geleerd over de paarden en verantwoording nemen en hebben!"
"Omdat ik in die periode niet lekker in mijn vel zat. Ik heb het hier echt heel erg naar mijn zin gehad. Super veel geleerd en ik voelde me echt thuis. Dit adres is zeker aan te raden voor andere studenten!"
"omdat het mij een beter mens heeft gemaakt. ze gaven mij een enorme boost om door te gaan."
"Ik heb veel nieuwe dingen geleerd waar ik van te voren nog niks mee had gedaan. Ik heb vooral geleerd om met paarden om te gaan."
"Ik heb me daar niet alleen op het gebied van stage ontwikkeld maar ik ben er ook op sociaal gebied en mentaal gebied erg gegroeid."
"Toen ik niet zo lekker in mijn vel zat hebben ze altijd voor mij klaar gestaan en was alles bespreekbaar te maken."
"ze doen heel veel voor je. ze helpen je niet alleen me je school en stage, maar ook met prive dingen. verder nemen ze veel tijd voor je en is er af en toe een feestje voor de team building"
"het is een bedrijf wat rekening houdt met wat een bepaald persoon wilt leren. De begeleiding is goed, en wordt erg aangestuurd. Wanneer het goed gaat op stage en goed ontwikkelt, krijg je in bepaalde opzichten ook meer verantwoordelijk, waardoor je blijft leren."
"Het is een erg leerzame stage, een stage waar ik erg veel geleerd en enorm ben gegroeid in mezelf en mijn zelfstandigheid."
"omdat ik me zo thuis heb gevoeld op deze stage. Dit was zeker mijn beste stage die ik tot nu toe heb gehad. Ik voel me kind aan huis."

De resultaten van opleiden anno 2014 staan hieronder:
* Er zijn twee stagiairs afgehaakt. Beiden zijn gestopt met school. 1 van hen is eerst nog een paar weken gebleven om zo dagbesteding te hebben.
* Alle leerlingen hebben hier hun PVB met een mega voldoende gehaald. (hier worden ze ook specifiek voor getraind, de PvB wordt dus goed voorbereid)
* Van teruggezet worden naar een lager niveau en een klas teruggezet worden met de waarschuwing van school gestuurd te worden vanwege extreme achterstand, naar het behalen van achten en negens en over gaan naar het volgende jaar!
* Van niet op tijd kunnen komen en extreem langzaam werken, naar vrolijk op tijd en een voorbeeld tempo.
* Van onzeker en niet durven praten in de groep naar een vrolijke meid die in de groep zelf een plaats verdient.
* Van bang voor paarden naar zelf longeren.
* Van grote mond en "aanval gedrag" naar vragen stellen aan de ander en interesse tonen.
* Van passief naar de koffie regelen!
* Van niet durven aan te sturen naar "baas van de dag".

De meerwaarde van het opleiden voor het bedrijf is de maatschappelijke rol die zij hierin kunnen vormgeven. Het uitgangspunt van Stal Beks is het ontwikkelen van intrinsieke motivatie.

Stagi Machiel

Dat het na twee jaar toch echt het einde van mijn stage is vind ik eigenlijk nog steeds niet te geloven😅 maar wat heb ik het deze twee jaren naar mijn zin gehad!! Ik ben blij dat ik iedereen heb mogen leren kennen en wat ik van iedereen geleerd heb kan ik echt meenemen naar volgend jaar op mijn nieuwe opleiding. Dankjulliewel allemaal😊

18:13