



KATHOLIEKE  
UNIVERSITEIT  
LEUVEN

## Werkervaring voor leerlingen uit de deeltijdse leersystemen: motieven en ervaringen van de werkgevers

Katleen De Rick

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,  
in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma

Met ondersteuning van de administratie Werkgelegenheid en het ESF  
ESF: de Europese bijdrage tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door inzetbaarheid,  
ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen te bevorderen en door te investeren in  
menselijke hulpbronnen

Juli 2006



Stuurgroep Strategisch  
Arbeidsmarktonderzoek



Hoger instituut  
voor de arbeid



---

# INHOUD

<b>Hoofdstuk 1/ Werkervaring in de deeltijdse leersystemen</b>	<b>1</b>
1. Leren in combinatie met werk	1
2. Werkervaringsplaatsen gezocht	3
3. Waarom zouden werkgevers leerlingen in dienst nemen?	4
4. Onderzoek naar de motieven en ervaringen van werkgevers	5
<b>Hoofdstuk 2/ Het onderzoek</b>	<b>9</b>
1. Onderzoeksvragen	9
2. Onderzoeksmethode	9
2.1 Postenquête bij werkgevers	10
2.1 Interviews en focusgroepen	12
3. Structuur van het rapport	13
<b>Hoofdstuk 3/ De cijfers - resultaten van het survey-onderzoek</b>	<b>15</b>
1. Leerlingen in de onderneming	15
1.1 Aantal leerlingen	15
1.2 Aantal jaar ervaring met het tewerkstellen van leerlingen	16
1.3 Besluit en aandachtspunten	17
2. Motieven om leerlingen op te leiden	18
2.1 Productiemotieven	18
2.2 Rekruteringsmotieven	21
2.3 Besluit en aandachtspunten	23

3. Investering in de begeleiding van de leerling	23
3.1 Betrokkenheid van de begeleider en andere werknemers	24
3.2 Tijd besteed aan de begeleiding	26
3.3 Tijd besteed aan de omkadering	28
3.4 Investeren in de competenties van de begeleider	32
3.5 Besluit en aandachtspunten	35
4. Financiële kosten en baten	36
4.1 Kostprijs van de leerling	37
4.2 Return en tegemoetkomingen	38
4.3 Besluit en aandachtspunten	43
5. Rendement van de opleiding	44
5.1 Een getuigschrift behalen	45
5.2 Mogelijkheid van rekrutering	45
5.3 Aanwerving na rekrutering	48
5.4 Determinanten van mogelijke rekrutering	50
5.5 Besluit en aandachtspunten	54
6. Afweging van de kosten en baten	54
6.1 Aantrekkelijkheid van leerlingen voor het bedrijf	54
6.2 Aantrekkelijker dan een vaste werknemer?	56
6.3 Besluit en aandachtspunten	57
7. Samenvatting van de resultaten van het survey-onderzoek	57
7.1 Leerlingen in het bedrijf: wat geeft en krijgt de werkgever?	57
7.2 Verschillen naar sectoren	59
7.3 Verschillen naargelang het deeltijds leersysteem	62
<b>Hoofdstuk 4/ Het verhaal - resultaten van het kwalitatief onderzoek</b>	<b>65</b>
1. Motieven om wel of geen werkervaring te bieden	65
1.1 Houding tegenover het concept van deeltijds leren en deeltijds werken	65
1.2 Argumenten pro	66
1.3 Argumenten contra	68
1.4 Redenen om te stoppen	71
1.5 Besluit en aandachtspunten	72
2. Afweging van kosten en baten	73
2.1 Kiezen voor het meest voordelige systeem?	73
2.2 Investering versus de onmiddellijke baten	73
2.3 Investering versus de toekomstige baten	75
2.4 Inperking van het risico van onvoldoende rendement	75
2.5 Besluit en aandachtspunten	76

---

3. Hefbomen voor een groter aanbod aan werkervaringsplaatsen	77
3.1 Vraag en aanbod bij elkaar brengen	77
3.2 Zorgen voor succesvolle werkervaringen	81
3.3 Besluit en aandachtspunten	87
<b>Hoofdstuk 5/ Synthese, conclusies en aanbevelingen</b>	<b>89</b>
<hr/>	
1. Leerlingen in de onderneming	89
2. Motieven voor het bieden van werkervaring	92
3. Investing in de begeleiding van de leerlingen	94
4. Financiële kosten en baten	96
5. Rendement van de opleiding	98
6. Aantrekkelijkheid van de leerlingen voor het bedrijf	99
8. Algemeen besluit	100
<b>Referenties</b>	<b>101</b>

---



# **HOOFDSTUK 1**

## **WERKERVERING IN DE DEELTIJDSE LEERSYSTEMEN**

### **1. Leren in combinatie met werk**

De vraag naar manieren om het aantal werkervaringsplaatsen te doen toenemen, raakt aan de vraag naar het waarom van het organiseren van werkervaringsplaatsen. Vanuit pedagogisch-didactisch standpunt zijn de voordelen van het afwisselend leren en werken talrijk (zie onder meer Ruelens et al., 2003; Glauqué, 1997; Onstenk, 1997). Afwisselend leren en werken biedt de mogelijkheid theorie en praktijk met elkaar te verbinden, zowel door het reeds geleerde in een reële context te leren toepassen, als door werkervaring op te doen die – mits reflectie en verwerking – het leren kan verrijken. Afwisselend leren en werken kan het realiteitsgehalte van een (schoolse) opleiding vergroten en de aansluiting van het onderwijs bij de arbeidsmarkt bevorderen. Door een combinatie van een deeltijdse opleiding met deeltijds werken – dus door “theorie en praktijk” zeer nauw op elkaar te doen aansluiten – is het tevens mogelijk school- of opleidingsmoeë leerlingen te motiveren en ook leerlingen aan te spreken met een leerstijl die meer berust op concreet ervaren en actief experimenteren, dan op abstract conceptualiseren en reflectief observeren (Kolb, 1984).

In Vlaanderen zijn er drie systemen waarin leerplichtige jongeren leren kunnen combineren met werk: de leertijd, het deeltijds beroepsonderwijs en de deeltijdse vorming.<sup>1</sup> De finaliteit van de drie systemen is jongeren op te leiden en te kwalificeren voor een beroep door een combinatie van leren en werken. Ze staan open voor alle jongeren vanaf 15, 16 jaar. De leertijd en het deeltijds beroepsonderwijs zijn de belangrijkste systemen, waarin resp. ruim 5 000 en iets meer dan 6 000 leerlingen ingeschreven zijn. De deeltijdse vorming heeft een aanbod voor een paar honderd leerlingen.

---

<sup>1</sup> Voor een gedetailleerde beschrijving van de leertijd en het deeltijds onderwijs, zie UNIZO (2004).

De leertijd is het oudste deeltijds leersysteem. Een praktische opleiding bij een ondernemer gedurende vier dagen per week wordt aangevuld met een dag algemene vorming in een centrum van Syntra, erkend en gesubsidieerd door het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - Syntra Vlaanderen (het voormalige VIZO). Een jongere die op deze manier een beroep leert, voldoet aan de leerplicht. De laatste jaren is er een sterke daling van het aantal jongeren in de leertijd. Het is niet duidelijk of de daling toe te schrijven is aan een daling van het aantal zelfstandigen of werkgevers dat bereid is om een leerovereenkomst af te sluiten of aan een dalende interesse bij de jongeren voor dit systeem.

Het deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO) werd geïntroduceerd bij de verlenging van de leerplicht in 1983 tot de leeftijd van achttien jaar. De leerplicht werd verlengd om jongeren beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt en laaggeschoolde jongeren beter te integreren in de maatschappij, maar er werd rekening mee gehouden dat voltijds onderwijs tot 18 niet voor alle jongeren aanbevolen was. Om jongeren de mogelijkheid te geven binnen het onderwijssysteem een deeltijdse opleiding te volgen, werd het deeltijds onderwijs ontwikkeld. Wanneer een leerling een opleiding krijgt in een Centrum voor Deeltijds Onderwijs (CDO), voldoet hij aan de deeltijdse leerplicht. Voor het deeltijds beroepsopleiding werd in de wet op de leerplicht voorzien dat de verplichte lescomponent (15 lessen per week, bedoeld voor algemene, sociale en persoonlijkheidsvorming en voor beroepsgerichte vorming) aangevuld wordt met een arbeidscomponent of, anders gezegd, met tewerkstelling in een werkervaringsplaats. Dat voltijdse engagement is niet wettelijk verplicht, maar moet volgens de betrokken actoren sterk gestimuleerd worden (zie onder meer het Advies van de SERV over alternerend leren).

Tot slot kunnen jongeren ook aan de leerplicht voldoen door opleiding te volgen in een Centrum voor Deeltijdse Vorming (CDV). In de deeltijdse vorming staan persoonlijke ontwikkeling en individuele hulpverlening centraal. Dat uit zich in levensvorming, praktische vorming, beroepsopleiding en werkbegeleiding. De centra hebben aandacht voor de persoonlijke interesses en problemen van de jongeren. Voor elke jongere wordt een individueel programma gemaakt. Indien nodig wordt met andere organisaties samengewerkt (bijvoorbeeld VDAB, jeugdbijstand, onderwijsinstellingen, werkgeversorganisaties). Doorgaans zijn voor de jongeren die ingeschreven zijn in de deeltijdse vorming school en werk (tijdelijk) niet aan de orde. De Centra voor Deeltijdse Vorming kunnen ook ingeschakeld worden in het deeltijds onderwijs, als aanbieder van algemene, sociale en persoonlijkheidsvorming (gedurende 7 uur per week). Daarnaast bieden ze ook activiteiten buiten de 15 verplichte uren voor jongeren die geen werk hebben.



## 2. Werkervaringsplaatsen gezocht

Meer dan elfduizend jongeren leren een beroep in een van de deeltijdse leersystemen. Dat betekent dus dat er meer dan elfduizend werkervaringsplaatsen bij werkgevers beschikbaar moeten zijn. En eigenlijk liefst nog meer om de kans op een goeie match tussen de jongere en een werkervaringsplaats te realiseren.

Hoe groot het potentieel is aan werkervaringsplaatsen, is niet geweten. Wat we wel weten is dat een groot deel van de jongeren in de deeltijdse leersystemen hun opleiding niet aanvullen met werkervaring. Dat probleem doet zich voor in het deeltijds onderwijs en in de deeltijdse vorming, niet in de leertijd. Een leerling is immers niet toegelaten in de leertijd wanneer hij of zij geen leerovereenkomst heeft afgesloten met een patroon (de jongere krijgt wel drie maanden de tijd om een dergelijke overeenkomst af te sluiten). Van de leerlingen in het deeltijds onderwijs of in de deeltijdse vorming heeft bijna de helft geen werkervaringsplaats (Creten et al., 2004). De redenen hiervoor zijn divers.

Een behoorlijk aandeel van de jongeren in het deeltijds onderwijs en de deeltijdse vorming is nog niet rijp voor de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld omdat ze niet de gepaste attitudes hebben of onvoldoende gemotiveerd zijn. Het is aangewezen dat eerst aan die problemen gewerkt wordt, bijvoorbeeld in voortrajecten of brugprojecten. Het is de bedoeling dat de activiteiten in de voortrajecten en brugprojecten arbeidsmarktgericht zijn, zodat de jongere na het voortraject en/of brugproject kan doorstromen naar de arbeidsmarkt. Voortrajecten en brugprojecten zijn zeker niet bedoeld om te fungeren als een opvangnet (Ruelens, De Rick & Douterlungne, 2003). Dat betekent dus dat voor de jongeren die bij de instroom in het deeltijds onderwijs niet arbeidsrijp blijken te zijn, op een gegeven moment toch een werkervaringsplaats nodig zal zijn.

Daarnaast zijn er ook jongeren die toch rijp geacht worden voor de arbeidsmarkt maar geen werkervaringsplaats vinden. Dat wordt voor een deel toegeschreven aan de werkgevers: ze zouden geen jongeren uit het deeltijds onderwijs willen aannemen, ze kennen de systemen gewoon niet omdat ze complex en ondoorzichtig zijn, ...

Een kleine minderheid komt niet in aanmerking voor de arbeidsmarkt omwille van specifieke omstandigheden zoals arbeidsongeschiktheid of zwangerschap. Dergelijke omstandigheden kunnen veranderen waardoor ook voor deze jongeren uiteindelijk een werkervaringsplaats nodig is.

Opdat alle jongeren in de deeltijdse leersystemen werkervaring kunnen hebben (al dan niet vanaf het moment van inschrijving in een deeltijds systeem) is het belangrijk dat er voldoende werkervaringsplaatsen beschikbaar zijn en dat de beschikbare werkervaringsplaatsen ook goed benut worden. Dat vereist dus dat vol-

doende werkgevers bereid zijn om een of meerdere jongeren gedurende twee tot drie jaar op te leiden in hun bedrijf.

### 3. Waarom zouden werkgevers leerlingen in dienst nemen?

Jongeren een beroep aanleren op de werkvloer is geen eenvoudige opdracht en vraagt heel wat tijd. Naast beroepsvaardigheden, dienen ook de beroepscultuur en beroepsethiek aan de jongere overgebracht te worden (Vrieze, Mok & Smit, 2004). Het gaat ook in tegen de voornaamste belangen van bedrijven, namelijk productie en winst (Meijers, 2004). Waarom zouden werkgevers dan die moeite doen?

Deze vraag werd tot nu toe hoofdzakelijk bekeken vanuit economisch perspectief. Werkgevers zouden leerlingen opleiden omdat ze er ofwel op korte termijn ofwel op lange termijn baat bij hebben (of beide) (Smits, 2003; Borghans, Smits, Vlasblom & Jacobs, 2000). Op korte termijn kan een werkgever baten hebben wanneer de leerling daadwerkelijk bijdraagt tot het productieproces. Op lange termijn biedt het opleiden van leerlingen een werkgever de kans om te voorzien in gekwalificeerd personeel. Aan de ene kant kan men de leerlingen de kennis en vaardigheden bijbrengen die vereist zijn in het bedrijf, aan de andere kant kan men gedurende een langere tijd nagaan of de leerling geschikt is als werknemer. In de screening-theorie wordt de opleidingsperiode gezien als een soort observatieperiode: men leert de eventuele toekomstige werknemer kennen en men heeft de kans om hem te beoordelen voor de aanwerving of te 'screenen'. Leerlingen opleiden is anders gezegd geen doel op zich, maar een middel om andere doelen te bereiken.

Aangezien het hier om (meestal jonge) leerlingen gaat, ligt het voor de hand dat het opleiden van leerlingen niet zonder risico is. Men kan niet met zekerheid zeggen dat men de doelen zal bereiken. Het is mogelijk dat een leerling te weinig of niet de gepaste competenties heeft, of veel tijd nodig heeft om te leren, wat een negatieve invloed heeft op de bijdrage aan de productie. Rekrutering is evenmin gegarandeerd: het kan zijn dat de leerling op het einde van de opleidingsperiode nog niet of niet voldoende over de vereiste competenties beschikt of dat de leerling er zelf voor kiest om het bedrijf te verlaten. Die laatste mogelijkheid is gerelateerd aan de graad van bedrijfsspecificiteit van de training (kan de leerling de aangeleerde competenties ook aanwenden in andere bedrijven of niet) en de graad van concurrentie om (afgestudeerde) leerlingen met andere bedrijven (Smits, 2005). De investering leidt dus niet noodzakelijk tot rendement (toch niet binnen het eigen bedrijf).

De mogelijke voordelen voor werkgevers liggen ook op andere terreinen. Het wordt ook wel gezegd dat het bieden van werkervaring aan leerlingen de bedrijven helpt om van de werkvloer een krachtige leeromgeving te maken (Steedman, Gospel & Ryan, 1998). Door werkervaring te bieden waarin jongeren kunnen

leren, ontwikkelt een bedrijf leermogelijkheden op de werkvloer waar ook de andere werknemers in het bedrijf van kunnen profiteren om zichzelf te ontwikkelen of om hogerop te geraken. Daarnaast wordt het kennis- en ervaringspotentieel van de eigen (onder meer oudere) werknemers gevaloriseerd (zie onder meer Ruelens et al., 2003; Yan Lu, 2001).

#### 4. Onderzoek naar de motieven en ervaringen van werkgevers

Het stimuleren van werkervaringsplaatsen voor jongeren in de deeltijdse leersystemen is een beleidsprioriteit zowel in het domein van werk als in het domein van onderwijs en vorming. Zowel in de recente beleidsnota *Werk* als in de beleidsnota *Onderwijs en vorming* wordt benadrukt dat er meer werkervaringsplaatsen moeten komen, waarbij ook de mogelijkheden van de industriële, de diensten- en de zorgsector ten volle benut moeten worden, net zoals die van lokale overheidsinstanties, de sociale en culturele sector, partners vanuit de sociale economie, NGO's en de uitzendsector. Er wordt ook een engagement verwacht van de sociale partners en de sectorale organisaties (zoals o.m. confederaties, sectorale opleidingsfondsen, VOKA\_Kamers van Koophandel en Nijverheid, koepelorganisaties). De afgelopen tijd zijn er al verschillende engagementen aangegaan en initiatieven genomen door sectoren en werkgevers.

Uit het onderzoek van Smits (2005) blijkt dat er een verband is tussen de investering van een werkgever in de opleiding van een leerling (zowel m.b.t. de intensiteit als m.b.t. de inhoud, twee factoren die van invloed zijn op de kwaliteit van de training) en zijn opleidingsmotieven. Werkgevers die vooral geïnteresseerd zijn in de onmiddellijke productie zullen er bijvoorbeeld voor zorgen dat de leerling daadwerkelijk bijdraagt tot de productie en zullen minder investeren in zaken die niet onmiddellijk renderen (bijvoorbeeld een bijkomende opleiding, extra supervisie, extra begeleiding om minder bedrijfsspecifieke vaardigheden aan te leren). Werkgevers die een leerling opleiden met het oog op een aanwerving, zullen meer investeren in de training, al kan het ook hier het geval zijn dat de training uiteindelijk beperkt wordt en toegespitst op de bedrijfsspecifieke vaardigheden. Men gaat er hierbij vanuit dat kosten op korte termijn (tijdens de opleiding) gecompenseerd worden door de baten op langere termijn. Uit deze vaststellingen kan men afleiden dat er mogelijk een verband is tussen de financiële kosten en baten van de werkgever en het motief om een werkervaringsplaats aan te bieden.

Het verband tussen de motieven van de werkgever en de investeringen c.q. kwaliteit van de training is belangrijk. Het volstaat immers niet om te streven naar een voldoende aantal plaatsen, men moet ook een zekere kwaliteit kunnen garanderen. (In het slechtste geval zou een werkgever enkel een werkervaringsplaats aanbieden omdat dat goedkope arbeid oplevert, maar dat draagt niet bij tot het doel van afwisselend leren en werken.) Deze analyse kan ook meer inzicht geven in

redenen voor het relatief kleine aantal leerlingen in de deeltijdse systemen en van daaruit ook inzicht in mogelijkheden of vereisten om indien gewenst het leerlingenaantal te doen toenemen. Indien uit het onderzoek blijkt dat voor werkgevers het investeringsmotief belangrijk is en wanneer dit aanleiding geeft tot zorg voor de kwaliteit van de training, heeft men bijvoorbeeld een aanknopingspunt om het imago van het afwisselend leren en werken op te krikken.

De motieven van werkgevers om leerlingen op te leiden of niet zijn nog niet uitgebreid onderzocht en vaak is de weinige beschikbare informatie niet rechtstreeks afkomstig van de werkgevers zelf. Uit eerder onderzoek naar de werkervaring voor leerlingen uit het deeltijds onderwijs weten we dat de redenen voor de niet-invulling van de werkervaringscomponent gerelateerd zijn aan de kenmerken van de leerlingen en aan de kenmerken van de systemen. Er wordt bijvoorbeeld gezegd dat werkgevers geen leerlingen uit de deeltijdse leersystemen willen opleiden omdat het competentieniveau van de jongeren te laag is, omdat de jongeren niet de gepaste attitudes hebben, omdat de systemen zelf niet transparant zijn (bijvoorbeeld door de verschillende manier waarop ze georganiseerd zijn of door de diversiteit aan mogelijke contracten).

In een Nederlands onderzoek naar de factoren die duale trajecten bevorderen dan wel belemmeren (Mateman & Korevaar, 2003), werden naast vertegenwoordigers van onderwijsinstellingen ook werkgevers bevestigd. Knelpunten zijn volgens hen onder meer: onvoldoende motivatie van de deelnemer, gebrek aan informatie over de competenties van de deelnemer, onvoldoende aansluiting van het beroepsonderwijs bij de praktijk, onvoldoende betrokkenheid van de werkgevers bij de organisatie van de duale trajecten, gebrek aan deskundigheid binnen de bedrijven om mensen in duale trajecten op te leiden, de kost van de begeleiding (vaak in combinatie met weerstand tegen het systeem op zich). Wanneer stimulerende maatregelen afgebouwd worden, verliest het meewerken aan duale trajecten zijn aantrekkelijkheid voor de werkgevers. Succes van duale trajecten wordt bevorderd wanneer de werkgever weet wat van hem verwacht wordt, wanneer er voldoende informatie is over het competentieprofiel van de deelnemer, wanneer er ondersteuning is voor de praktijkopleiders op de werkvloer en de werkgevers opleidingsadvies kunnen inwinnen en wanneer er een goede samenwerking is tussen alle betrokken partijen. In een ander onderzoek (Hövels, 2005) stellen de werkgevers ook nog dat scholen en docenten onvoldoende gericht zijn op bedrijven en een te weinig open instelling hebben. Er zijn grote cultuurverschillen tussen het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven.

Onderzoek (uit het buitenland) toont aan dat het opleiden van leerlingen in vele gevallen financieel niet voordelig is voor de werkgever (Hogarth & Hasluck, 2003; Wolter, Mühlemann & Schweri, 2003). De netto-kostprijs daalt wel naarmate de leerling langer in dienst is (m.a.w. de netto-kostprijs daalt naar het einde van de

opleiding) (Hogarth & Hasluck, 2003). De werkgevers bleken echter voor hun deelname aan het onderzoek de financiële kosten en baten nauwelijks te kennen.

We kunnen besluiten dat het niet evident is dat werkgevers de verantwoordelijkheid opnemen om jongeren op te leiden. Indien de overheid het voltijds engagement voor alle deeltijds lerenden wil realiseren, in de eerste plaats met werkervaring, is het dan ook belangrijk dat ze rekening houdt met de ervaringen van en inspeelt op de belangen van de werkgevers. Daarvoor is het nodig inzicht te verwerven in de opvattingen en het gedrag van de werkgevers met betrekking tot het opleiden van deeltijds lerenden. Het voorliggende onderzoek wil daaraan tegemoetkomen.



## ***HOOFDSTUK 2***

### ***HET ONDERZOEK***

#### **1. Onderzoeksvragen**

De aanleiding voor dit onderzoek is een ervaren tekort aan werkervaringsplaatsen voor leerlingen uit de deeltijdse leersystemen. Om aanknopingspunten te vinden voor oplossingen voor dat probleem, wil de overheid inzicht hebben in de factoren die de beschikbaarheid van werkervaringsplaatsen kunnen verklaren. Dit onderzoek werd geleid door de vraag naar welke kosten en baten voor de werkgevers verbonden zijn aan het opleiden van leerlingen. Kosten en baten werden hierbij ruimer geïnterpreteerd dan in financiële zin. Ook kosten zoals tijd en moeite die geïnvesteerd wordt in de begeleiding en baten zoals de kans dat men na een paar jaar een goeie werknemer kan aanwerven zullen bestudeerd worden. Door kosten en baten ruim te interpreteren en ook te zoeken naar de achterliggende motieven en ervaringen van de werkgevers heeft dit onderzoek een raakvlak met de kwaliteit van werkervaring.

De volgende vragen komen aan bod in het onderzoek:

- Wat zijn de motieven van werkgevers om jongeren uit deeltijdse leersystemen werkervaring te bieden, of juist niet?
- Wat investeren de werkgevers in de opleiding van de jongeren?
- Welke baten hebben de werkgevers bij het opleiden van jongeren?
- Hoe ervaren zij het opleiden van de jongeren?
- Op welke bekommernissen van de werkgevers kan men inspelen zodat het aanbod aan werkervaringsplaatsen groter wordt?

#### **2. Onderzoeksmethode**

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden werd gekozen om gegevens te verzamelen via meerdere kanalen: een postenquête (§2.1), interviews en focusgroepen (§2.2).

## 2.1 Postenquôte bij werkgevers

Er werd gekozen om een postenquôte te organiseren bij werkgevers die leerlingen uit de leertijd of uit het deeltijds onderwijs tewerkstellen om een beeld te krijgen van de kosten en baten die voor de werkgevers verbonden zijn aan het opleiden van leerlingen. Het was de bedoeling om een algemeen beeld te krijgen van de kosten en baten en om na te gaan of er verschillen zijn naar de sector, de omvang van het bedrijf en het deeltijds leersysteem. Hieronder beschrijven we de steekproeftrekking (§2.1.1), de inhoud van de vragenlijst (§2.1.2) en de respons (§2.1.3).

### 2.1.1 Steekproeftrekking

Aangezien het aantal leerlingen in een werkervaringsplaats ongeveer 8 000 bedraagt (zo goed als alle leerlingen uit de leertijd en minder dan de helft van de leerlingen uit het DBSO en slechts een beperkt aantal jongeren uit de deeltijdse vorming), is het aangewezen om de werkgevers te 'selecteren' uitgaande van de systemen. Een toevalssteekproef uit de totale populatie van bedrijven zou immers leiden tot een groot aandeel bedrijven in de steekproef die geen ervaring hebben met leerlingen uit de deeltijdse systemen, waardoor onvoldoende gegevens verzameld zouden worden tenzij men een zeer grote steekproef zou trekken wat in dit geval niet mogelijk was door de beperkte omvang van het onderzoeksproject.

De survey heeft betrekking op werkgevers die werkervaring bieden aan leerlingen uit het DBSO en voor leerlingen uit de leertijd en niet onmiddellijk op werkgevers met leerlingen uit de deeltijdse vorming. Het is immers niet evident om een voldoende grote groep van werkgevers samen te stellen die een werkervaringsplaats aanbieden aan jongeren uit de deeltijdse vorming. Het aantal jongeren uit de Centra voor Deeltijdse Vorming dat in een 'gewone' werkervaringsplaats opgeleid wordt (dus niet in een voortraject, een brugproject, vrijwilligerswerk, zinvolle vrijetijdsbesteding, ...) is namelijk zeer beperkt. De verkregen informatie zal trouwens niet zwaar vertekend worden wanneer de deeltijdse vorming niet in de survey opgenomen wordt: ook al is het publiek van de deeltijdse vorming anders dan dat van het DBSO (relatief veel meer jongeren uit kansarme gezinnen, niet-arbeidsrijpe jongeren, ...), éénmaal een jongere uit de deeltijdse vorming tewerkgesteld is in een werkervaringsplaats, zullen de kosten en baten voor de werkgever van deze jongere niet fundamenteel verschillen van de kosten en baten voor de werkgever die een jongere uit het DBSO opleidt.

Om werkgevers te bereiken die leerlingen uit het deeltijds onderwijs of uit de leertijd tewerkstellen werden de bestanden van het Departement Onderwijs,



Dienst Beroepsopleiding (DBO)<sup>2</sup> en van het VIZO gebruikt. Er werd vooropgesteld dat de steekproef zou bestaan uit werkgevers die minstens één leerplichtige leerling tewerkstelden sinds het begin van het schooljaar 2005-2006. (Het gaat dus niet om stage-overeenkomsten en ook niet om leerlingen ouder dan achttien.) We willen er hier op wijzen dat de selectie via het Departement Onderwijs en via het VIZO enkel een middel is om voldoende werkgevers te bereiken, zowel werkgevers die leerlingen uit het deeltijds onderwijs tewerkstellen als werkgevers die leerlingen uit de leertijd tewerkstellen. In de praktijk komt het voor dat werkgevers in de loop van een schooljaar zowel leerlingen uit het deeltijds onderwijs als leerlingen van de leertijd tewerkstellen (al dan niet tegelijkertijd).

Om een vergelijking te kunnen maken tussen sectoren, werden werkgevers opgenomen uit drie groepen van sectoren, die zowel leerlingen uit het deeltijds onderwijs als uit de leertijd aantrekken (UNIZO, 2004):

- bouwbedrijf, houtnijverheid, houthandel en houtbewerking;
- metaal, elektriciteit, garagebedrijf, koetswerk, fietsen;
- horeca, voedingsnijverheid, handel in voeding.

In totaal werden 2 255 vragenlijsten verzonden.

### 2.1.2 Vragenlijst

Om de gegevens te verzamelen werd een gestandaardiseerde vragenlijst gebruikt. De vragenlijst bestond uit zes onderdelen:

- kenmerken van het bedrijf en de leerlingen in het bedrijf;
- redenen om leerlingen op te leiden;
- activiteiten van leerlingen;
- begeleiding van leerlingen;
- resultaten en rendement van het opleiden van leerlingen;
- financiële kosten en tegemoetkomingen.

Een groot deel van de vragen werd overgenomen uit een Nederlands onderzoek naar de kwaliteit van beroepspraktijkvorming in bedrijven voor jongeren uit het middelbaar beroepsonderwijs (Smits, 2005). De vragen met betrekking tot financiële kosten en tegemoetkomingen waren gebaseerd op onderzoek van Hogarth en Hasluck (2003) en Nicaise en Douterlungne (1990).

---

<sup>2</sup> De bestanden van de Dienst Beroepsopleiding (DBO) bevatten enkel de werkgevers waar een jongere werkervaring heeft die 'alternerend' is, m.a.w. waar de opleiding in het bedrijf aansluit bij de opleiding in het Centrum voor Deeltijds Onderwijs.

### 2.1.3 Respons

De vragenlijsten werden verstuurd eind februari 2006. Na twee weken volgde een rappel. De dataverzameling werd afgesloten op 18 april 2006. Van de 2 255 vragenlijsten werden er 654 teruggestuurd; de respons bedroeg met andere woorden 29%. Van de 654 vragenlijsten bleken er 6 niet bruikbaar te zijn, waardoor er 648 analyseerbare vragenlijsten overbleven.

## 2.1 Interviews en focusgroepen

De gegevens verzameld via de postenquête werden aangevuld met gegevens uit interviews en focusgroepen. De bedoeling hiervan was om meer inzicht te verwerven in wat de werkgevers in overweging nemen bij het al dan niet opleiden van leerlingen, in hun ervaringen en in wat goede maatregelen zouden kunnen zijn om het aantal werkervaringsplaatsen voor leerlingen te vergroten. Tijdens diepte-interviews en focusgroeps gesprekken kan een probleem namelijk grondiger verkend worden en meer gevoelige informatie blootgelegd worden. Terwijl de postenquête enkel gericht was op werkgevers uit de profitsector, werden hier ook werkgevers betrokken uit andere sectoren, zoals de zorg- en dienstensector, de socioculturele sector, de Vlaamse overheid en lokale overheden.

In de eerste plaats werd een groep van werkgevers geïnterviewd. Er werd voor gezorgd dat de groep van geïnterviewde respondenten gevarieerd was: werkgevers die leerlingen tewerkstellen en werkgevers die dat niet doen, werkgevers die jongeren opleiden uit de leertijd en werkgevers die jongeren opleiden uit het deeltijds onderwijs, werkgevers voor wie het opleiden een recente of nieuwe ervaring is en werkgevers die er al een lange traditie in hebben, werkgevers uit verschillende sectoren (zowel profit als social-profit, ook de overheid en lokale besturen). Een deel van de interviews waren face-to-face interviews, nadien werd overgeschakeld op telefonische interviews. De face-to-face interviews werden op band opgenomen en volledig uitgeschreven. De duurtijd bedroeg gemiddeld een uur. Tijdens de telefonische interviews werden de antwoorden van de respondent genoteerd. Een telefonisch interview bedroeg gemiddeld 20 minuten.

Daarnaast werden twee focusgroeps gesprekken georganiseerd met vertegenwoordigers van organisaties die op een hoger niveau betrokken zijn bij het creëren van werkervaringsplaatsen en het ondersteunen van de werkgevers en bij de samenwerking met CDO's en Syntra. Dat zijn personen die werken voor organisaties zoals sectorale opleidingsfondsen, de overheid (lokaal en Vlaams), en social-profitsectoren. Elk focusgroeps gesprek duurde twee uur. Wat gezegd werd, werd eveneens opgenomen op band en woordelijk uitgeschreven voor analyse.

Tijdens de interviews en de focusgroeps gesprekken werden in grote lijnen dezelfde thema's behandeld. In de eerste plaats werden de thema's besproken die

ook in de gestandaardiseerde vragenlijst opgenomen waren, maar er werd vooral ingegaan op de motieven van de werkgevers om wel of niet leerlingen op te leiden, op hun ervaringen met het opleiden van deeltijds lerenden, op de factoren die succesvolle werkervaringen belemmeren of bevorderen en op de maatregelen die de overheid zou kunnen nemen om het aantal werkervaringsplaatsen te vergroten.

### **3. Structuur van het rapport**

De volgende hoofdstukken bevatten de resultaten van het onderzoek. In het derde hoofdstuk worden de resultaten beschreven van het survey-onderzoek, in het vierde de resultaten van het kwalitatieve onderzoek. In beide hoofdstukken wordt waar mogelijk een verband gelegd tussen de resultaten uit het kwalitatieve onderzoek resp. het survey-onderzoek. Het vijfde en laatste hoofdstuk bundelt de voornaamste bevindingen uit beide onderzoeken, presenteert de conclusies en geeft een overzicht van mogelijke maatregelen die de overheid kan nemen om meer werkervaringsplaatsen te creëren voor jongeren uit de deeltijdse leersystemen.



---

## ***HOOFDSTUK 3***

### ***DE CIJFERS -***

### ***RESULTATEN VAN HET SURVEY-ONDERZOEK***

#### **1. Leerlingen in de onderneming**

Aan de respondenten werd gevraagd hoeveel leerlingen ze tewerkstellen en hoeveel jaar ervaring ze hebben met het opleiden van leerlingen.

##### **1.1 Aantal leerlingen**

Aan de werkgevers werd gevraagd hoeveel leerlingen zij op het moment van de bevraging tewerkstelden. Vier op de vijf werkgevers hadden op het moment van de bevraging leerlingen in dienst. Gemiddeld ging het om 1,6 leerlingen. Dat betekent dus dat werkgevers vaak meer dan één leerling tegelijk opleiden. Ruim één op de vijf respondenten zei dat er op het moment van de bevraging zowel leerlingen uit de middenstandsopleiding als uit het deeltijds onderwijs in dienst waren. De meeste werkgevers houden het echter bij één leerling tegelijkertijd.

Er zijn significante verschillen tussen de sectoren ( $F = 2.98$ ;  $p = .05$ ). In de sector 'bouw en hout' zijn significant minder leerlingen tegelijk aan het werk dan in de sector 'metaal en garage': 1,5 leerlingen versus 1,9 leerlingen. De horeca neemt een middenpositie in met 1,7 leerlingen.

Er is ook een significant verschil tussen de kleine bedrijven enerzijds en de middelgrote en grote bedrijven anderzijds. In de kleine bedrijven werken gemiddeld 1,5 leerlingen, in de middelgrote en grote bedrijven 4 leerlingen ( $F = 103.08$ ;  $p < .0001$ ). Binnen de kleine bedrijven is er ook een verschil tussen de bedrijven met hoogstens 5 werknemers en de bedrijven met meer dan vijf maar minder dan vijftig werknemers. In de eerste groep van bedrijven zijn er gemiddeld 1,2 leerlingen aan de slag, in de tweede groep 1,9 leerlingen.

Bedrijven die samenwerken met de leertijd leiden gemiddeld 1,3 jongeren op, bedrijven die samenwerken met het deeltijds onderwijs gemiddeld 2,2 jongeren. Dat verschil is significant ( $t = 4.57$ ;  $p < .0001$ ). Omdat werkgevers die samenwerken met de leertijd doorgaans een kleinere onderneming hebben (met een beperkt

aantal werknemers), zou men kunnen denken dat het gevonden verschil daaraan ligt. Een multivariate analyse waarin gecontroleerd werd voor de omvang van de onderneming bevestigde dit resultaat.

## 1.2 Aantal jaar ervaring met het tewerkstellen van leerlingen

Bijna de helft van de werkgevers (48.8%) heeft hooguit drie jaar ervaring met het tewerkstellen van leerlingen. Ruim één op de acht heeft pas sinds het schooljaar van de bevraging een leerling in dienst. De groep die al meer dan tien jaar ervaring heeft met het tewerkstellen van leerlingen is anderzijds ook omvangrijk (meer dan 20% van de bevroegde werkgevers).

Er zijn verschillen tussen de sectoren. Vooral in de sector 'bouw en hout' en in de sector 'horeca en voeding' is het aandeel werkgevers met een korte (maximaal drie jaar) ervaring groot: de helft van de werkgevers is in dat geval. In de sector 'metaal en garage' gaat het om iets meer dan 40%. Werkgevers met meer dan tien jaar ervaring zijn vooral terug te vinden in de sectoren 'metaal en garage' en 'horeca en voeding' (namelijk resp. 28% en 24 % tegenover 15% in de sector 'bouw en hout').

**Tabel 3.1** Ervaring met het tewerkstellen van leerlingen (in %)

	Bouw/Hout (n= 259)	Metaal/Garage (n= 203)	Horeca/Voeding (n=178)	Totaal (n = 640)
Sinds dit schooljaar	15.8	11.3	12.9	13.6
1 tot 3 jaar	35.5	30.5	39.9	35.2
4 tot 5 jaar	15.1	16.3	6.2	13.0
6 tot 10 jaar	18.1	14.3	17.4	16.7
> 10 jaar	15.4	27.6	23.6	21.6
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 22.38; p = .004$

Er is ook een significant verband tussen de omvang van het bedrijf en het aantal jaren ervaring met het tewerkstellen van leerlingen. Vooral in de grotere bedrijven noteren we een groter aantal jaren ervaring.

**Tabel 3.2** Aantal jaar ervaring met het tewerkstellen van leerlingen naar omvang van de onderneming

	Klein (n= 577)	Middel en groot (n= 50)	Totaal (n = 627)
Sinds dit schooljaar	14.7	0.0	13.6
1 tot 3 jaar	36.7	22.0	35.6
4 tot 5 jaar	12.8	18.0	13.2
6 tot 10 jaar	16.6	18.0	16.7
> 10 jaar	19.1	42.0	20.9
Totaal	100.0	100.0	100.0

$\chi^2 = 22.74$ ;  $p = .0001$

Het aandeel van bedrijven samenwerkend met de leertijd dat een langere ervaring heeft met het opleiden van leerlingen (zes jaar en meer) is opvallend groter dan dat aandeel bij bedrijven die samenwerken met het deeltijds onderwijs, namelijk een aandeel van 43% tegenover 32%. Het aandeel bedrijven met een ervaring van hoogstens drie jaar is kleiner bij de bedrijven die samenwerken met de leertijd dan bij die die samenwerken met het deeltijds onderwijs. Dit verband valt echter te verklaren door de omvang van het bedrijf en niet zozeer door het systeem.

**Tabel 3.3** Aantal jaar ervaring met het tewerkstellen van leerlingen naar systeem

	Deeltijds onderwijs (n = 279)	Leertijd (n = 364)	Totaal (n = 643)
Sinds dit schooljaar	2.5	22.0	13.5
1 tot 3 jaar	50.5	23.9	35.5
4 tot 5 jaar	15.0	11.3	12.9
6 tot 10 jaar	15.4	17.6	16.6
> 10 jaar	16.5	25.3	21.5
Totaal	100.0	100.0	100.0

$\chi^2 = 83.74$ ;  $p < .0001$

### 1.3 Besluit en aandachtspunten

Het aantal leerlingen dat tegelijkertijd in een bedrijf wordt opgeleid is niet zo groot, maar vaak is er toch meer dan één leerling aan de slag. Naarmate het bedrijf groter is, zijn er ook meer leerlingen in dienst. In grotere bedrijven is er met andere woorden een groter potentieel aan werkervaringsplaatsen. In het volgende hoofdstuk, met de resultaten van het kwalitatief onderzoek, zal duidelijk worden dat op dit moment het potentieel aan arbeidsplaatsen zeker niet volledig benut wordt (zowel in de kleine als in de grote bedrijven).

Opvallend is dat het aandeel van bedrijven met een korte ervaring (hooguit drie jaar) in het opleiden van leerlingen behoorlijk groot is. Dat kan erop wijzen dat er een groot verloop is in de bedrijven die werkervaringsplaatsen bieden of met andere woorden, dat een groot aantal bedrijven na een aantal jaar afhaakt. Grotere bedrijven lijken langer door te gaan met het opleiden van leerlingen. Dat kan erop wijzen dat men daar meer ruimte (in tijd, geld, expertise, ...) heeft om te investeren in leerlingen. In het volgende hoofdstuk zullen de redenen bekeken worden waarom bedrijven stoppen met het bieden van werkervaringsplaatsen. Het zal blijken dat negatieve ervaringen met betrekking tot de leerlingen een zeer belangrijke rol spelen.

## 2. Motieven om leerlingen op te leiden

Volgens de economische literatuur zijn er twee motieven waarom werkgevers werkervaring bieden aan leerlingen: productiemotieven en rekruteringsmotieven. In de vragenlijst werd nagegaan in welke mate deze motieven een rol spelen.

### 2.1 Productiemotieven

Om de productiemotieven in kaart te brengen, werden twee indicatoren gebruikt. De eerste indicator heeft betrekking op de activiteiten die de leerlingen verrichten: zijn die eerder van die aard dat de leerling bijdraagt tot de productie of zijn ze van die aard dat de leerling kansen heeft om te leren? De tweede indicator is de tijd die de leerling besteed aan leren en instructie.

#### 2.1.1 Voorrang geven aan productie of aan training?

De mate waarin productiemotieven een rol spelen werd nagegaan door te analyseren in welke mate de bedrijven voorrang geven aan ofwel training, ofwel de bijdrage van de leerling aan de productie. Dat werd bestudeerd voor verschillende aspecten van de opleiding.

Een eerste aspect is de complexiteit van de productietaken die de leerling verricht in het bedrijf. Een werkgever die voorrang geeft aan productie zal eerder geneigd zijn om de leerling eenvoudige taken te geven die de leerling onmiddellijk kan uitvoeren. Voorrang geven aan het leren brengt mee dat de leerling moeilijkere taken zal moeten verrichten. Die taken vragen meer supervisie en het duurt langer voor de leerling hiermee zal bijdragen tot de productie. Het tweede aspect is de leerinhoud van de productietaken. Gaat de werkgever bewust om met de kansen tot leren wanneer hij de leerling opdrachten geeft of niet? Als derde aspect wordt de aanwezigheid van formele leeractiviteiten bekeken. Dat zijn activiteiten of taken die expliciet verricht worden als een onderdeel van de beroepsopleiding. De tijd besteed aan formele leeractiviteiten en aan instructie en supervisie is het



vierde en laatste aspect. Voor elk aspect werden meerdere items opgenomen in de vragenlijst. De items verwijzen zowel naar formele als naar informele facetten van de opleiding.

Aan de respondenten werd gevraagd om de items te beoordelen met een leerling in het achterhoofd die halverwege de opleiding is, met als mogelijke antwoorden: geheel niet van toepassing, enigszins niet van toepassing, enigszins van toepassing, geheel van toepassing. Uit de antwoorden van de respondenten blijkt dat er binnen de activiteiten die de leerlingen verrichten er zeker ruim trainingskansen zijn. Uit de gegevens kan zeker niet afgeleid worden dat de werkgevers voorrang zouden geven aan productie boven training.

**Tabel 3.4** Productiemotieven versus trainingsmotieven

	nvt	envt	evt	gvt
<i>Complexiteit van de productieve taken</i>				
1. Leerlingen kunnen goed worden ingezet op werkzaamheden die gediplomeerde krachten niet graag doen.	35.0	27.4	28.6	8.9
2. Leerlingen verrichten veelal eenvoudig ondersteunend werk.	10.4	22.1	48.9	18.6
3. Leerlingen draaien volledig mee met alle werkzaamheden.	4.7	10.2	35.2	49.8
4. Leerlingen voeren dezelfde taken uit als gekwalificeerde collega's.	10.0	25.9	43.3	20.8
<i>Leerinhoud van productieve taken</i>				
5. Leerlingen verrichten vooral werkzaamheden waar ze van kunnen leren.	3.4	10.4	41.8	44.3
6. Leerlingen verrichten alleen werkzaamheden die nuttig zijn voor hun opleiding.	16.0	32.4	34.5	17.1
7. De werkzaamheden van leerlingen worden afgestemd op hun lesprogramma.	21.3	28.5	38.4	49.8
<i>Formele leeractiviteiten</i>				
8. Leerlingen voeren hun praktijktaken voor de opleiding vooral uit als het rustig is op het werk.	39.8	30.6	23.4	6.2
9. Leerlingen stellen hun praktijktaken voor de opleiding soms uit als het te druk is op het werk.	33.2	34.0	26.1	6.6
10. Leerlingen voeren de praktijktaken voor de opleiding uit wanneer hun dat zelf het beste uitkomt.	55.7	26.7	13.5	4.1
<i>Instructie en supervisie</i>				
11. Begeleiding en instructie van leerlingen vindt vooral plaats als de leerling daar behoefte aan heeft.	26.6	27.7	31.5	14.2
12. Begeleiding en instructie van leerlingen vindt vooral plaats als de praktijkopleider het wat minder druk heeft met zijn eigen werkzaamheden.	28.0	32.0	33.1	6.9

Verschillen tussen de sectoren zijn vooral terug te vinden met betrekking tot het aspect 'complexiteit van de productietaken'. Dat leerlingen volledig meedraaien met alle werkzaamheden en dat ze hetzelfde werk doen als gekwalificeerde col-

lega's (twee elementen die positief zijn voor de complexiteit van het werk) blijkt het meest van toepassing te zijn in de sector 'horeca en voeding'. Maar leerlingen worden in deze sector ook het meest ingezet op werkzaamheden die de gediplomeerde krachten niet graag doen, wat eerder negatief kan zijn voor de complexiteit van het werk. Met betrekking tot de drie andere aspecten zijn er minder verschillen. Wat de leerinhoud betreft, werd enkel een verschil waargenomen op het vlak van de afstemming van de werkzaamheden van de leerlingen op hun lesprogramma. Dat gebeurt meer in de sectoren 'horeca en voeding' en 'metaal en garage' dan in de sector 'bouw en hout'. Een formele leeractiviteit is het uitvoeren van praktijktaken voor de opleiding. In de sectoren 'bouw en hout' en 'horeca en voeding' gebeuren die meer dan in de sector 'metaal en garage' wanneer het rustig is op het werk. Dat kan betekenen dat er voorrang gegeven wordt aan de productie. Tot slot is er nog een verschil op het vlak van de begeleiding. In de sectoren 'metaal en garage' en 'horeca en voeding' gebeurt het vaker dan in de sector 'bouw en hout' dat de begeleiding gebeurt wanneer de begeleider het zelf minder druk heeft. Op basis van de itemscores kunnen geen eenduidige conclusies getrokken worden over de voorrang die door de sectoren gegeven wordt aan productiemotieven boven trainingsmotieven.

Er was slechts één item waarbij een verband teruggevonden werd met de omvang van het bedrijf. Dat item heeft betrekking op supervisie en instructie. In de kleine bedrijven is het veel meer zo dat de begeleiding en instructie van de leerlingen vooral plaatsvindt wanneer de begeleider het minder druk heeft met zijn eigen werkzaamheden.

Bij twee items was er een verband met het deeltijds leersysteem. Indien men samenwerkt met de leertijd gebeurt het iets minder vaak dat de werkzaamheden van de leerlingen afgestemd worden op het lesprogramma en iets meer dat de leerlingen hun taken uitstellen als het druk is.

### 2.1.2 Tijd voor leren en instructie

Een andere indicator voor productiemotieven is het aandeel van de werktijd dat door de leerlingen besteed wordt aan leren en instructie. Men kan veronderstellen dat naarmate men meer belang hecht aan de productie de leerling minder tijd kan besteden aan leren en instructie. Hoe meer tijd de leerling besteedt aan leren en instructie, hoe minder hij onmiddellijk kan bijdragen tot de productie. Aan de respondenten werd gevraagd welk aandeel van de tijd van de leerling volgens hen naar leren en instructie gaat.

Bij ongeveer een derde van de werkgevers gaat tot een kwart van de tijd naar leren en instructie, bij een ander derde een kwart tot de helft van de tijd en opnieuw bij een derde meer dan de helft tot zelfs meer dan driekwart van de tijd. Op dat vlak zijn er geen significante verschillen tussen de sectoren.

**Tabel 3.5** Aandeel van de werktijd door de leerlingen besteed aan 'leren en instructie' (in %)

	Bouw/Hout (n= 259)	Metaal/Garage (n= 203)	Horeca/Voeding (n=178)	Totaal (n = 636)
Tot een kwart van de tijd	35.2	36.1	31.1	34.4
Een kwart tot de helft van de tijd	34.0	39.6	32.2	35.2
De helft tot driekwart van de tijd	19.0	16.3	23.7	19.5
Meer dan driekwart van de tijd	11.9	7.9	13.0	10.8
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

Er zijn wel verschillen naargelang de omvang van de onderneming. Onder de bedrijven met hoogstens vijf werknemers zijn er bijna anderhalve keer meer waar minstens de helft van de tijd naar leren en instructie gaat, dan onder de bedrijven met zes werknemers of meer. Er is geen verband met het deeltijds leersysteem.

**Tabel 3.6** Aandeel van de werktijd door de leerlingen besteed aan 'leren en instructie' (in %) naar omvang van de onderneming

	Tot 5 werknemers (n = 327)	6 tot 49 werknemers (n = 245)	50 werknemers of meer (n = 50)
Tot een kwart van de tijd	27.8	41.6	40.0
Een kwart tot de helft van de tijd	36.7	33.9	34.0
De helft tot driekwart van de tijd	22.3	15.9	20.0
Meer dan driekwart van de tijd	13.1	8.6	6.0
Totaal	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 15.47$ ;  $p = .02$

## 2.2 Rekruteringsmotieven

Naast productiemotieven zijn rekruteringsmotieven de aanleiding voor het bieden van werkervaring aan leerlingen. Aan de respondenten werden een aantal uitspraken voorgelegd die te maken hebben met selectie en rekrutering. Er werd gevraagd om aan te geven hoe belangrijk deze redenen voor hen zijn, gaande van zeer belangrijk over enigszins belangrijk of enigszins onbelangrijk tot zeer onbelangrijk.

Dat gekwalificeerde werknemers moeilijk te krijgen zijn, wordt opvallend vaker dan de andere redenen als een zeer belangrijke reden genoemd. Beter weten wat

de capaciteiten zijn van de werknemers die in het eigen bedrijf zijn opgeleid, dat de kennis en vaardigheden van werknemers die in het eigen bedrijf zijn opgeleid beter aansluiten bij de behoeften van het bedrijf en dat men beter weet wat ze tijdens hun opleiding hebben geleerd, zijn allemaal redenen die door bijna negen op de tien respondenten als belangrijk of zeer belangrijk worden beschouwd. Opvallend is dat de reden dat werknemers die in het eigen bedrijf zijn opgeleid minder inwerking nodig hebben dan andere werknemers relatief vaker onbelangrijk is voor de respondenten. Dat zou erop kunnen wijzen dat men ervan uitgaat dat ook de werknemers die in het bedrijf als leerling werden opgeleid na het beëindigen van hun opleiding nog moeten bijleren.

**Tabel 3.7** Belang van de rekruteringsmotieven (%)

	zb	eb	eo	zo
1. Gekwalificeerde werknemers zijn moeilijk te krijgen.	59.9	27.4	7.6	5.2
2. We weten beter wat de capaciteiten zijn van werknemers die in dit bedrijf zijn opgeleid dan van werknemers die elders zijn opgeleid.	42.3	46.8	7.8	3.1
3. De kennis en vaardigheden van werknemers die in dit bedrijf zijn opgeleid sluiten beter aan bij de behoefte van dit bedrijf dan de kennis en vaardigheden van werknemers die elders zijn opgeleid.	42.6	44.1	9.8	3.4
4. Van werknemers die in dit bedrijf zijn opgeleid weten we beter wat ze tijdens hun opleiding hebben geleerd dan van werknemers die elders zijn opgeleid.	42.1	44.8	9.1	4.1
5. Werknemers die in dit bedrijf zijn opgeleid hebben minder behoefte aan inwerking dan werknemers die elders zijn opgeleid.	38.8	44.9	11.7	4.5

De sectoren verschillen op drie aspecten van elkaar. Dat gekwalificeerde werknemers moeilijk te krijgen zijn, wordt vaker opgegeven als een (enigszins of zeer) belangrijke reden in de sectoren 'bouw en hout' en 'metaal en garage' dan in de sector 'horeca en voeding' ( $X^2 = 12.70$ ;  $p = .002$ ). Hetzelfde geldt voor de reden beter te weten wat de capaciteiten zijn ( $X^2 = 8.43$ ;  $p = .01$ ) en te weten wat ze tijdens hun opleiding geleerd hebben ( $X^2 = 8.30$ ;  $p = .02$ ). De verschillen zijn wel niet zo groot (telkens 9 op de 10 tegenover 8 op de 10).

Er zijn ook verschillen naargelang de grootte van het bedrijf. In kleine ondernemingen wordt vaker dan in middelgrote of grote ondernemingen als (enigszins of zeer) belangrijke reden opgegeven dat de kennis en de vaardigheden van werknemers die in het bedrijf zijn opgeleid beter aansluiten bij de behoeften van het bedrijf ( $X^2 = 5.21$ ;  $p = .02$ ). Ook vindt men in kleine bedrijven dat beter weten wat de capaciteiten van een werknemer zijn die in het bedrijf is opgeleid vaker een belangrijke reden om leerlingen op te leiden ( $X^2 = 6.43$ ;  $p = .01$ ). De andere redenen worden in kleine bedrijven even vaak belangrijk geacht als in grote bedrijven. Binnen de groep van kleine ondernemingen blijken er geen verschillen te zijn tussen bedrijven met hoogstens vijf werknemers en bedrijven met meer dan vijf werknemers.

Het belang dat aan de verschillende rekruteringsmotieven gehecht wordt, verschilt niet naargelang het leersysteem waar men mee samenwerkt, behalve voor het motief dat een werknemer die in het bedrijf zelf is opgeleid minder inwerking nodig heeft. Dat wordt vaker als (enigszins of zeer) belangrijk beschouwd door bedrijven die samenwerken met de leertijd ( $X^2 = 5.24$ ;  $p = .02$ ).

### 2.3 Besluit en aandachtspunten

De analyse van de activiteiten van de leerlingen (als indicator voor trainings- versus productiemotieven) toont aan dat leerlingen doorgaans ingeschakeld worden op een manier die ruimte laat voor training. De productieve taken bezitten een zekere complexiteit en geven kansen tot leren, er is ruimte voor formele leeractiviteiten en voor instructie en supervisie. Dat blijkt ook uit het relatief grote aandeel van de tijd die de leerlingen besteden aan leren en instructie. Opvallend hier is wel dat er meer tijd naar leren en instructie gaat in de bedrijven met minder dan vijf werknemers. Of dat ook betekent dat in kleine bedrijven meer uren gespendeerd worden aan de begeleiding van de leerling, zal in de volgende paragraaf blijken (§3).

De rekruteringsmotieven blijken ook een belangrijke rol te spelen. Vooral het feit dat gekwalificeerde werknemers moeilijk te vinden zijn wordt aangehaald als een zeer belangrijke reden. We kunnen ook afleiden uit de gegevens dat werkervaring bieden een manier is om de potentiële toekomstige werknemer te leren kennen (de opleidingsperiode is een soort observatieperiode) en om de kennis en vaardigheden af te stemmen op de behoeften van het bedrijf. De resultaten van het kwalitatieve onderzoek zullen bevestigen dat rekrutering inderdaad een zeer belangrijk motief is voor de werkgevers.

Naast economische motieven zijn er ook nog andere motieven die een rol kunnen spelen in het aanbieden van werkervaringsplaatsen. Die motieven werden in kaart gebracht tijdens de interviews met werkgevers en tijdens de focusgroeps gesprekken. Ze worden besproken in het volgende hoofdstuk.

## 3. Investing in de begeleiding van de leerling

Een leerling uit de deeltijdse leersystemen opleiden op de werkvloer vraagt een investering in de begeleiding. Aangezien de werknemer die de leerling begeleidt op dat moment zelf niet of veel minder productief is, staat de tijdsinvestering voor een bedrijf gelijk met kosten. In deze paragraaf gaan we na hoeveel personen betrokkenen zijn bij de begeleiding van een leerling en hoeveel tijd zij erin investeren (§3.1), hoeveel tijd naar omkaderende activiteiten gaat (§3.2) en de mate waarin men tijd investeert in de kwaliteit en opvolging van de opleiding (§3.3).

### 3.1 Betrokkenheid van de begeleider en andere werknemers

#### 3.1.1 Betrokkenheid van de vaste begeleider

Zoals in de eerste paragraaf van dit hoofdstuk werd getoond zijn in een bedrijf soms meerdere leerlingen tegelijk in opleiding. De begeleider zal waarschijnlijk meer tijd besteden aan de begeleiding van meerdere leerlingen dan aan de begeleiding van één leerling. Het is ook mogelijk dat bij één leerling meerdere werknemers betrokken zijn bij de begeleiding. Dat betekent dus dat meer mensen dan enkel de vaste begeleider tijd besteden aan de leerling(en).

Gemiddeld begeleidt een begeleider tegelijkertijd 1,3 leerlingen (standaarddeviatie: 0.80). Bij meer dan drie kwart van de werkgevers heeft een begeleider één leerling onder zijn hoede. De sectoren verschillen op dit vlak van elkaar. In de sector 'metaal en garage' en in de sector 'horeca en voeding' is het aantal leerlingen dat tegelijkertijd begeleid wordt (resp. 1,4 en 1,3) significant groter dan het aantal leerlingen dat tegelijkertijd begeleid wordt in de sector 'bouw en hout' (namelijk 1.1).

**Tabel 3.8** Aantal leerlingen die een begeleider tegelijkertijd begeleidt naar sector

	Gemiddelde	Stdev.	Min.	Max.
Bouw/hout (n = 253)	1.1	0.40	1	4
Metaal/garage (n = 201)	1.4	1.17	1	10
Horeca / voeding (n = 172)	1.3	0.67	1	5

F = 6.75; p = .001

In kleine bedrijven met hoogstens 5 werknemers begeleidt een begeleider gemiddeld 1,1 leerlingen tegelijkertijd, in bedrijven met 6 tot 49 werknemers 1,3 leerlingen. In middelgrote en grote bedrijven bedraagt het gemiddeld aantal leerlingen dat begeleid wordt door dezelfde begeleider 2,3. Deze verschillen zijn significant.

**Tabel 3.9** Aantal leerlingen die een begeleider tegelijkertijd begeleidt naar omvang van het bedrijf

	Gemiddelde	Stdev.	Min.	Max.
Tot 5 werknemers (n = 319)	1.1	0.25	1	2
6 tot 49 werknemers (n = 244)	1.3	0.64	1	7
50 werknemers en meer (n = 50)	2.3	2.01	1	10

F = 61.58; p < .0001

Er is ook een verband tussen het aantal begeleide leerlingen en het leersysteem waarmee het bedrijf samenwerkt. Waar de leerlingen uit de leertijd komen, worden er minder leerlingen tegelijkertijd begeleid door dezelfde begeleider dan waar de leerlingen uit het deeltijds onderwijs komen. Dat is niet te verklaren door het feit dat de omvang van bedrijven met leerlingen uit de leertijd kleiner is dan de omvang van bedrijven met leerlingen uit het deeltijds onderwijs, zo blijkt uit een multivariate analyse.

**Tabel 3.10** Aantal leerlingen die een begeleider tegelijkertijd begeleidt naar systeem

	Gemiddelde	Stdev.	Min.	Max.
Deeltijds onderwijs (n = 270)	1.4	1.1	1	10
Leertijd (n = 359)	1.2	0.4	1	4

$t = 3.67; p = .0003$

### 3.1.2 Betrokkenheid van andere werknemers

In een bedrijf zijn meestal meer mensen dan enkel de vaste begeleider betrokken bij de begeleiding van een leerling. Gemiddeld zijn het er 2,6 (stdev. = 2.52). Er zijn significante verschillen tussen de sectoren. In de sector 'horeca en voeding' zijn gemiddeld 3,1 werknemers betrokken bij de begeleiding van één leerling. Dat is meer dan in de sector 'bouw en hout' (2,5) en meer dan in de sector 'metaal en garage' (2,4).

**Tabel 3.11** Aantal werknemers betrokken bij de begeleiding van één leerling naar sector

	Gemiddelde	Stdev.	Min.	Max.
Bouw/hout (n = 251)	2.5	2.36	1	30
Metaal/garage (n = 198)	2.4	1.76	1	20
Horeca / voeding (n = 172)	3.1	3.34	1	35

$F = 3.30; p = .03$

Er is een verband tussen de omvang van de onderneming en het aantal werknemers dat betrokken is bij de begeleiding. In kleine ondernemingen met hoogstens vijf werknemers zijn gemiddeld 2 werknemers betrokken bij de begeleiding van de jongere, wat significant minder is dan het aantal betrokken werknemers in grotere ondernemingen (3,3 tot 4 werknemers).

**Tabel 3.12** Aantal werknemers betrokken bij de begeleiding van één leerling naar omvang van de onderneming

	Gemiddelde	Stdev.	Min.	Max.
Tot 5 werknemers (n = 317)	2.0	0.92	1	5
6 tot 49 werknemers (n = 239)	3.3	3.4	1	35
50 werknemers en meer (n = 50)	4.0	3.16	1	20

F = 28.06; p < .0001

Ook hier is er een verband met het leersysteem waaruit de leerlingen komen. Waar de leerlingen uit het deeltijds onderwijs komen, zijn er gemiddeld 2.9 werknemers betrokken bij de begeleiding, terwijl dat er maar 2.4 zijn waar de leerlingen uit de leertijd komen. Dat verschil is niet toe te schrijven aan de beperktere omvang van bedrijven die samenwerken met de leertijd.

**Tabel 3.13** Aantal werknemers betrokken bij de begeleiding van één leerling naar systeem

	Gemiddelde	Stdev.	Min.	Max.
Deeltijds onderwijs (n = 270)	2.9	3.4	1	35
Leertijd (n = 359)	2.4	1.6	1	16

t = 2.33; p = .02

### 3.2 Tijd besteed aan de begeleiding

Een andere indicator van de investering in de begeleiding is de tijd die aan de begeleiding besteed wordt. Aan de respondenten werd gevraagd om hoeveel uur het volgens hen gaat.

De vaste begeleider besteedt volgens de respondenten gemiddeld bijna 13 uur per week aan het bijstaan van de leerling (stdev. = 10.65). In de sectoren 'bouw en hout' en 'horeca en voeding' besteedt de vaste begeleider er het meeste tijd aan, namelijk resp. 14,6 en 13 uur per week), in de sector 'metaal en garage' het minst, namelijk 10 uur. De standaarddeviaties tonen wel aan dat er ook binnen de sectoren grote verschillen zijn.



**Tabel 3.14** Aantal uur/week besteed door de vaste begeleider aan het bijstaan van de leerling naar sector

	Gemiddelde	Stdev.	Min.	Max.
Bouw/hout (n = 225)	14.6	11.6	0	40
Metaal/garage (n = 184)	10.0	8.7	1	40
Horeca / voeding (n = 156)	13.0	10.6	0.5	40

F = 10.1; p < .0001

In de bedrijven met hoogstens vijf werknemers besteedt de begeleider het meeste tijd aan de leerling, gemiddeld vijftien uur. Dat is significant meer dan het gemiddeld aantal uren dat besteed wordt aan de leerlingen in de bedrijven tot vijftig werknemers (negen en een half uur per week) en in de bedrijven met vijftig werknemers en meer (elf uur). Het verband tussen de omvang van het bedrijf en het aantal uur dat de begeleider besteedt aan de leerling verdwijnt echter wanneer gecontroleerd wordt voor het deeltijds systeem waar mee samengewerkt wordt (F = 12.38; p < .0001).

**Tabel 3.15** Aantal uur/week besteed door de vaste begeleider aan het bijstaan van de leerling naar omvang van de onderneming

	Gemiddelde	Stdev.	Min.	Max.
Tot 5 werknemers (n = 288)	15.1	11.3	1	40
6 tot 49 werknemers (n = 218)	9.5	8.5	0.5	40
50 werknemers en meer (n = 46)	11.1	10.8	1	40

F = 19.69; p < .0001

In de bedrijven waar samengewerkt wordt met de leertijd besteedt de vaste begeleider gemiddeld significant meer uren per week aan het bijstaan van de leerling dan in bedrijven waar samengewerkt wordt met het deeltijds onderwijs. Het gaat om een verschil van bijna vijf uur. Dit verband blijft behouden ook wanneer gecontroleerd wordt voor de omvang van het bedrijf.

**Tabel 3.16** Aantal uur/week besteed door de vaste begeleider aan het bijstaan van de leerling naar systeem

	Gemiddelde	Stdev.	Min.	Max.
Deeltijds onderwijs (n = 270)	10.0	9.3	1	40
Leertijd (n = 359)	14.7	11.2	0.5	40

t = -5.47; p < .0001

Andere werknemers besteden gemiddeld 8 uur per week aan het bijstaan van de leerling (stddev. = 8.8). Bij een vergelijking van de sectoren tekent zich hetzelfde patroon af. In de sectoren 'horeca en voeding' en 'bouw en hout' besteden andere werknemers gemiddeld bijna 9 uur per week aan het bijstaan van de leerling; in de sector 'metaal en garage' is dat significant minder, namelijk geen 7 uur per week. Er is geen verschil naargelang de omvang van de onderneming, noch naar het leersysteem waar mee samengewerkt wordt.

**Tabel 3.17** Aantal uur/week besteed door andere werknemers aan het bijstaan van de leerling naar sector

	Gemiddelde	Stdev.	Min.	Max.
Bouw/hout (n = 207)	8.6	9.7	0	40
Metaal/garage (n = 170)	6.6	7.1	0	39
Horeca / voeding (n = 156)	8.8	9.1	0	38

F = 3.11; p = .04

### 3.3 Tijd besteed aan de omkadering

Naast de tijd die besteed wordt aan de rechtstreekse begeleiding van de leerling zelf, gaat er ook tijd naar de omkadering, zoals contacten met iemand van het centrum waar de leerling les volgt of met de leertrajectbegeleider en de tijd die besteed wordt aan administratie die gepaard gaat met de tewerkstelling van de leerling.

#### 3.3.1 Contacten met het CDO of met de leertrajectbegeleider

##### *Aantal contacturen*

Aan de respondenten werd gevraagd om aan te geven hoeveel uur gemiddeld per schooljaar per leerling besteed werd aan contacten met de leersecretaris/leertrajectbegeleider of met het Centrum voor Deeltijds Onderwijs. Omdat de data minder betrouwbaar lijken, geven we hier geen overzicht van het gemiddeld aantal uur, maar een iets ruwere beschrijving. Om dezelfde reden werd de significantie van verschillen naar de sector of naar de omvang van de onderneming niet getoetst.

Ruim één op de tien werkgevers zegt dat het contact met het CDO of met de leertrajectbegeleider hoogstens een uur per schooljaar bedraagt, bij vier op de tien werkgevers is dat meer dan één maar niet meer dan vier uur. Bij de overige helft van de werkgevers is het contact ruimer, maar het is maar bij één op de tien dat het aantal contacturen per schooljaar groter is dan vijftien. In de sector 'bouw en

hout' lijkt het aantal contacturen iets groter te zijn dan in de sectoren 'metaal en garage' en 'horeca en voeding'.

#### *Gezamenlijk opstellen van een opleidingsplan*

Eén van de zaken waarvoor een werkgever contact zou moeten hebben met het centrum waar de leerling les volgt of met de leertrajectbegeleider, is het gezamenlijk opstellen van een opleidingsplan. Bij één op de drie bedrijven blijkt er echter geen sprake te zijn van een opleidingsplan dat opgesteld is samen met het centrum of met de leertrajectbegeleider. (Dat wil nog niet zeggen dat er helemaal geen opleidingsplan is. Het is mogelijk dat de werkgever zelf een opleidingsplan opstelt zonder dat het centrum daarbij betrokken is.) In de sector 'metaal en garage' is er het vaakst sprake van een opleidingsplan dat op zijn minst enigszins samen met het centrum is opgesteld, in de sector 'voeding en horeca' het minst. De sector 'bouw en hout' bekleedt een tussenpositie.

**Tabel 3.18** Opleidingsplan opgesteld in overleg met het CDO of met de leertrajectbegeleider (in %) naar sector

	Bouw/Hout (n= 256)	Metaal/Garage (n= 199)	Horeca/Voeding (n=177)	Totaal (n = 636)
Geheel van toepassing	30.9	34.7	35.6	33.3
Enigszins van toepassing	37.1	42.2	28.8	36.5
Enigszins niet van toepassing	15.6	16.1	14.1	15.4
Geheel niet van toepassing	16.4	7.1	21.5	14.8
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 19.58; p < .003$

Er is ook een duidelijk verband met de omvang van de onderneming. Hoe groter de onderneming, hoe vaker de leerling een opleidingsplan heeft dat in overleg met het CDO of met de leertrajectbegeleider opgesteld werd. In bijna negen op de tien ondernemingen met vijftig werknemers of meer heeft de leerling een dergelijk opleidingsplan, terwijl dat aandeel zakt tot minder dan zeven op de tien in de bedrijven met minder dan vijf werknemers.

**Tabel 3.19** Opleidingsplan opgesteld in overleg met het CDO of met de leertrajectbegeleider (in %) naar omvang van de onderneming

	Tot vijf werknemers	Vijf tot vijftig werknemers	Vijftig werknemers of meer
Geheel van toepassing	29.5	33.5	59.2
Enigszins van toepassing	34.5	40.7	28.6
Enigszins niet van toepassing	18.1	13.7	6.1
Geheel niet van toepassing	17.8	12.1	6.1
Totaal	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 24.21$ ;  $p = .0005$

Ook hier is er een significant verband tussen de aanwezigheid van een opleidingsplan dat is opgesteld in overleg en het deeltijds leersysteem waarmee het bedrijf samenwerkt. Dat is namelijk significant minder vaak het geval bij bedrijven die samenwerken met de leertijd dan bij bedrijven die samenwerken met het deeltijds onderwijs.

**Tabel 3.20** Opleidingsplan opgesteld in overleg met het CDO of met de leertrajectbegeleider (in %) naar systeem

	Deeltijds onderwijs (n = 275)	Leertijd (n = 361)
Geheel van toepassing	40.0	28.2
Enigszins van toepassing	38.2	35.2
Enigszins niet van toepassing	11.6	18.3
Geheel niet van toepassing	10.2	18.3
Totaal	100.0	100.0

$X^2 = 18.25$ ;  $p = .0004$

#### *Gezamenlijk opvolgen van het opleidingsplan*

Een tweede aspect dat mogelijk leidt tot contacten met het CDO of met de leertrajectbegeleider is de opvolging van het opleidingsplan van de leerling. Bij ruim zeven op de tien werkgevers wordt het opleidingsplan samen met het CDO of met de leertrajectbegeleider opgevolgd. Er zijn op dit vlak geen significante verschillen tussen de sectoren.

**Tabel 3.21** Opvolging van het opleidingsplan samen met het CDO of met de leertrajectbegeleider (in %) naar sector

	Bouw/Hout (n= 255)	Metaal/Garage (n= 203)	Horeca/Voeding (n=178)	Totaal (n = 638)
Geheel van toepassing	38.8	42.4	39.8	40.3
Enigszins van toepassing	34.1	31.0	35.2	33.5
Enigszins niet van toepassing	14.5	17.7	15.9	15.8
Geheel niet van toepassing	12.5	8.9	9.1	10.3
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

Ook hier is er een duidelijk verband met de omvang van de onderneming: hoe groter de onderneming, hoe meer er sprake is van de opvolging van het opleidingsplan samen met het CDO of met de leertrajectbegeleider. In bijna alle bedrijven wordt het opleidingsplan samen met het CDO of met de leertrajectbegeleider opgevolgd. Wanneer er minder dan vijf werknemers zijn is dat nog bij zeven op de tien het geval.

**Tabel 3.22** Opvolging van het opleidingsplan samen met het CDO of met de leertrajectbegeleider (in %) naar omvang van de onderneming

	Tot vijf werknemers	Vijf tot vijftig werknemers	Vijftig werknemers of meer
Geheel van toepassing	35.6	41.1	73.5
Enigszins van toepassing	33.1	36.7	20.4
Enigszins niet van toepassing	17.8	14.9	4.1
Geheel niet van toepassing	13.5	7.3	2.0
Totaal	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 32.38; p < .0001$

Er is ook significant meer sprake van de opvolging van het opleidingsplan samen met het CDO of met de leertrajectbegeleider bij de bedrijven die samenwerken met het deeltijds onderwijs. Bij meer dan acht op de tien bedrijven is er (op zijn minst in enige mate) een opvolging van het opleidingsplan in samenwerking met iemand van het CDO. Bij de bedrijven die samenwerken met de leertijd is er sprake van opvolging met de leertrajectbegeleider bij zes op de tien bedrijven.

**Tabel 3.23** Opvolging van het opleidingsplan samen met het CDO of met de leertrajectbegeleider (in %) naar systeem

	Deeltijds onderwijs (n = 277)	Leertijd (n = 361)
Geheel van toepassing	55.6	28.5
Enigszins van toepassing	30.3	36.0
Enigszins niet van toepassing	8.7	21.3
Geheel niet van toepassing	5.4	14.1
Totaal	100.0	100.0

$\chi^2 = 57.39; p < .0001$

### 3.3.2 Administratieve taken

Werkervaring bieden aan leerlingen houdt ook in dat er een aantal administratieve taken verricht worden. Aan de respondenten werd gevraagd om aan te geven hoeveel uur per schooljaar per leerling aan administratie besteed wordt. (Omwille van de data, geven net zoals bij het aantal uur contact met het centrum enkel een ruwe beschrijving.)

Aan de administratie wordt relatief niet zoveel tijd besteed. De helft van de respondenten zegt dat er per schooljaar per leerling niet meer dan vijf uur aan besteed wordt. Ongeveer 25% van de respondenten zegt dat het aantal uur tussen de vijf en de tien ligt. Nog eens een kwart zegt er meer dan tien maar minder dan vijftig uur aan te besteden. Bij een paar uitzonderingen wordt er meer dan 50 uur per jaar aan administratie besteed. Er blijken geen verschillen te zijn naargelang de sector.

## 3.4 Investeren in de competenties van de begeleider

### 3.4.1 Cursus of training voor de begeleider

Ongeveer 15% van de respondenten rapporteert dat de begeleider van leerlingen in het bedrijf een speciale cursus of training heeft gevolgd voor het begeleiden van leerlingen. Er zijn wel grote verschillen tussen de sectoren. In de sector 'horeca en voeding' zegt bijna één op de vijf werkgevers dat er een cursus of training is geweest voor de begeleider, in de sector 'metaal en garage' ruim één op de acht en in de sector 'bouw en hout' minder dan één op de tien.

**Tabel 3.24** Cursus of training voor de begeleider van de leerlingen naar sector (in %)

	Bouw/Hout (n= 252)	Metaal/Garage (n= 200)	Horeca/Voeding (n=174)	Totaal (n = 626)
Ja	9.5	14.0	23.6	14.9
Neen	90.5	86.0	76.4	85.1
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 16.21$ ;  $p = .0000$

Er is ook een verschil naar de omvang van de onderneming. Van de werkgevers uit een middelgrote of grote onderneming rapporteert 28% dat de begeleider een cursus of training gevolgd heeft, in de kleine ondernemingen (minder dan vijftig werknemers) is dat slechts 13%. Binnen de kleine ondernemingen is er nauwelijks verschil tussen de bedrijven met hoogstens vijf werknemers en de bedrijven met meer dan vijf werknemers. Er werd geen verband gevonden met het leersysteem waarmee het bedrijf samenwerkt.

**Tabel 3.25** Cursus of training voor de begeleider van de leerlingen naar omvang van de onderneming (in %)

	Tot 5 werknemers (n = 324)	6 tot 49 werknemers (n = 240)	50 werknemers of meer (n = 50)
Ja	12.3	14.6	28.0
Neen	87.6	85.4	72.0
Totaal	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 8.57$ ;  $p = .01$

### 3.4.2 Keuze van de begeleider op basis van competenties

Bij net iets minder dan de helft van de werkgevers werd de begeleider van de leerlingen gekozen omwille van zijn competenties om jongeren te begeleiden. De sectoren verschillen op dit vlak niet significant van elkaar.

**Tabel 3.26** Begeleider gekozen omwille van zijn competenties naar sector (in %)

	Bouw/Hout (n= 252)	Metaal/Garage (n= 202)	Horeca/Voeding (n=173)	Totaal (n = 627)
Ja	50.4	52.0	42.8	48.8
Neen	49.6	48.0	57.2	51.2
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

Ook hier is er een verschil naargelang de omvang van de onderneming. Van de respondenten in ondernemingen met vijftig werknemers of meer zegt 76% dat de begeleider gekozen wordt omwille van zijn competenties, net zoals 60% van de respondenten uit ondernemingen met zes tot 49 werknemers dat zegt. In de kleine ondernemingen waar hoogstens vijf werknemers werken, zegt slechts 36 % van de respondenten dat de begeleider gekozen werd op basis van zijn competenties. Dat is een groot verschil.

**Tabel 3.27** Begeleider gekozen omwille van zijn competenties naar omvang van de onderneming (in %)

	Tot 5 werknemers (n = 321)	6 tot 49 werknemers (n = 245)	50 werknemers of meer (n = 50)
Ja	35.8	60.4	76.0
Neen	64.2	39.6	24.0
Totaal	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 49.64$ ;  $p < .0001$

Daarnaast blijkt ook dat de begeleider minder vaak gekozen wordt omwille van zijn competenties om jongeren te begeleiden in bedrijven die samenwerken met de leertijd dan in bedrijven die samenwerken met het deeltijds onderwijs (resp. in 44% en 54% van de bedrijven). Maar die bevinding wordt eigenlijk verklaard door de omvang van de onderneming.

**Tabel 3.28** Begeleider gekozen omwille van zijn competenties naar systeem

	Deeltijds onderwijs (n = 275)	Leertijd (n = 356)	Totaal (n = 631)
Ja	54.5	44.4	48.8
Neen	45.4	55.6	51.2
Totaal	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 6.41$ ;  $p = .01$



### 3.5 Besluit en aandachtspunten

De analyse van de motieven van de werkgevers (in de tweede paragraaf van dit hoofdstuk) gaf al aan dat de leerlingen in het bedrijf zeker leerkansen krijgen. Gezien in het licht van de vaststelling dat rekrutering een zeer belangrijk argument blijkt te zijn voor de werkgevers, is dat niet opvallend aangezien ze er dan zelf alle belang bij hebben om te investeren in kennis en vaardigheden. De gegevens over de mate waarin de werkgevers investeren in de begeleiding zijn een bevestiging van de investering in training.

Doorgaans (i.c. teksten over werkervaring voor leerlingen) wordt gesproken over 'de begeleider' van de leerling, alsof er geen andere personen bij betrokken zijn. Dit onderzoek toont duidelijk aan dat binnen een bedrijf vaak meerdere personen tegelijk betrokken zijn bij het opleiden van de leerling, ook in bedrijven met weinig werknemers. Weliswaar is er meestal een onderscheid tussen een primaire begeleider en secundaire begeleiders (dat blijkt ook uit het kwalitatieve onderzoek). Bovendien is er toch een niet onbelangrijk deel van begeleiders die twee of meer leerlingen tegelijk opvolgen. Dat is vaker het geval naarmate het bedrijf groter is.

De tijdsinvestering is niet onaanzienlijk: de vaste begeleider is bijna een derde van zijn werktijd bezig met de leerling. Dat in de kleinste bedrijven (hoogstens vijf werknemers) de vaste begeleider gemiddeld het grootste aantal uren besteedt aan de begeleiding is consistent met een bevinding uit de vorige paragraaf (over de motieven van werkgevers). Het bleek namelijk ook dat in de kleinste bedrijven de leerlingen een groter aandeel van hun tijd aan leren en instructie besteden dan in de grotere bedrijven. Aan de andere kant kan die omvangrijkere tijdsbesteding ook gerelateerd zijn aan het feit dat er in kleinere bedrijven ook gewoon minder andere werknemers zijn met wie de begeleiding gedeeld kan worden of gedeeld wordt. Ook de andere werknemers die mee instaan voor de begeleiding besteden behoorlijk wat tijd aan de leerling.

Niet alleen de rechtstreekse begeleiding van de leerlingen vraagt tijd. Er is bijvoorbeeld ook tijd nodig om de contacten met het opleidingscentrum te onderhouden. Het aantal uur dat hieraan besteed wordt is eerder beperkt. Deze bevindingen roepen wel vragen op. Hoe is het gesteld met de kwaliteit van de opleidingsplannen en de opvolging ervan? Worden de werkervaring en de opleiding in het centrum wel genoeg op elkaar afgestemd? Zijn werkgever en centrum voldoende op de hoogte van de ontwikkelingen van de leerling? Worden problemen tijdig gedetecteerd, gesignaleerd en geremedieerd? Uit het kwalitatieve onderzoek zal blijken dat de contacten en samenwerking tussen opleidingscentra en werkgevers kritisch bekeken moeten worden en dat er op dat vlak nog heel wat werkpunten zijn.

De tijd besteed om administratieve formaliteiten te vervullen is in absoluut aantal uren relatief beperkt. Het kwalitatieve onderzoek zal echter aantonen dat de subjectief ervaren belasting op dit vlak behoorlijk groot is.

Hieruit kunnen we zeker besluiten dat het opleiden van leerlingen een serieuze tijdsinvestering vraagt van de werkgever, tijd die niet aan de kernopdracht van de onderneming besteed kan worden. De gegevens uit het kwalitatieve onderzoek die in het volgende hoofdstuk gerapporteerd worden zullen bevestigen dat het begeleiden van leerlingen serieuze inspanningen vraagt.

Aangezien het begeleiden en opleiden van een leerling een belangrijke en complexe taak is, is het aan te bevelen dat er over gewaakt wordt dat de begeleiders over de nodige competenties en kwaliteiten beschikken. In de praktijk blijkt slechts een minderheid van de werkgevers ervoor te zorgen dat de begeleider een zekere training krijgt. Dat kan te wijten zijn aan het feit dat er geen goed aanbod is aan dergelijke opleidingen en dat het volgen van een training opnieuw een bijkomende investering is (die andere zaken verdringt). Maar het is ook zeer vaak het geval dat de begeleider niet werd gekozen omwille van zijn competenties om jongeren te begeleiden. Dat is ook zo in bedrijven met meer werknemers, met andere woorden ook in bedrijven waar men meer mogelijkheden heeft om gericht te kiezen. Dat is iets wat op zich niet problematisch hoeft te zijn, maar wat zeker risico's inhoudt. Dat hier aandacht aan moet besteed worden zal ook blijken uit het kwalitatieve onderzoek, waar duidelijk zal worden dat begeleiders bij het opleiden van leerlingen met talrijke problemen geconfronteerd kunnen worden. Opleiden is immers niet alleen tijd besteden aan beroepstechnische instructie; er komt heel wat meer bij kijken. Vaak weten begeleiders zich hier geen raad mee en ze worden er bovendien doorgaans weinig in ondersteund worden door andere partijen, zoals het opleidingscentrum. Deze problemen en mogelijke oplossingen zullen verder uitgediept worden in het volgende hoofdstuk.

#### **4. Financiële kosten en baten**

Een financiële analyse van de kosten en baten omvat aan de kostenzijde onder meer de volgende componenten (Hogarth & Hasluck, 2003; Nicaise & Douterlungne, 1990):

- loon of vergoeding betaald aan de leerling;
- de kost van de begeleiding van de leerling;
- kostprijs van bijkomende training betaald door de werkgever;
- kostprijs van materiaal, verzekeringen, ....

Aan de batenzijde worden de volgende componenten in rekening gebracht:

- de productieve bijdrage van de leerling tijdens zijn opleiding;
- vergoedingen van de overheid, sectorale opleidingsfondsen, paritaire leercomités.

Het verdient aanbeveling om de hieronder beschreven analyseresultaten te zien als indicatief voor de kosten en baten. De data waarop de analyses gebaseerd zijn, zijn immers beperkt. Een eerste reden hiervoor is dat de gegevens op zich eerder ruw zijn. Met een schriftelijke vragenlijst van beperkte omvang kan men niet tot in de kleine details vragen stellen over alle mogelijke kosten en baten. De tweede reden is dat veel respondenten geen antwoord gaven op één of meerdere van de vragen die betrekking hadden op financiële aspecten. Het aantal ontbrekende waarden is zeer groot. Op zich is dat al een waardevolle vaststelling: ze toont aan dat veel werkgevers geen goed zicht hebben op de financiële kosten en baten van het tewerkstellen van leerlingen.

#### 4.1 Kostprijs van de leerling

##### 4.1.1 Loonkost

Omdat in vele vragenlijsten geen precies antwoord gegeven werd op de vraag naar de loonkost van de leerling en ook de informatie over de aard van het contract onbetrouwbaar bleek, maakte dit onderzoek het niet mogelijk om de loonkost van de leerling goed te beschrijven. Een studie van UNIZO (2004) waarin de leertijd en het deeltijds onderwijs met elkaar vergeleken worden leert wel dat de vergoeding van de jongere bepaald wordt door enkele van de volgende factoren: het deeltijds leersysteem, het soort contract, de leeftijd van de jongere en de sector.

##### 4.1.2 Bijkomende kosten

Naast de loonkost zijn er ook nog andere kosten verbonden aan het tewerkstellen van een leerling. Aan de werkgevers werd gevraagd om op te geven hoeveel men gemiddeld per schooljaar per leerling betaalt voor bijkomende cursussen, voor materiaal (extra materiaal of ter vervanging van door de leerling beschadigd materiaal), voor bijkomende verzekeringen en voor medisch onderzoek. Telkens werd gevraagd hoe groot de kost is tijdens het eerste jaar en hoe groot de kost is tijdens het tweede jaar dat de leerling aan het werk is.

De itemnon-respons was ook hier erg groot. Telkens ongeveer de helft van de respondenten gaf geen antwoord. Uit de analyse van de antwoordpatronen kon niet afgeleid worden dat de werkgevers daarmee bedoelden dat de kost gelijk was aan nul. (In dat geval zou de ontbrekende waarde vervangen kunnen worden door een bedrag van 0 euro.) Omwille van het grote aantal ontbrekende waarden kunnen we hier enkel eerder ruwe resultaten presenteren.

De bijkomende kost die het meest opgegeven werd, is de kost voor een medisch onderzoek. Ook materiaal en verzekering is voor een groot deel van de werkgevers een bijkomende kost. Bij sommige werkgevers is de kost zeer minimaal (een paar euro), bij andere gaat het om behoorlijke bedragen van duizend euro en

meer. Vooral verzekeringen zijn duur. Slechts een beperkt aantal werkgevers zeggen dat ze ook kosten hebben aan bijkomende cursussen voor de leerling.

**Tabel 3.29** Aantal werkgevers dat bijkomende kosten vermeldde

	Aantal 1e jaar/2e jaar	Minimumbedrag 1e jaar/2e jaar	Maximumbedrag 1e jaar/2e jaar
Medisch onderz.	306 / 242	10 / 2	500 / 500
Materiaal	289 / 232	2 / 2	3500 / 3000
Verzekering	225 / 176	5 / 5	4500 / 4500
Cursussen	43 / 39	20 / 23	4700 / 6500

## 4.2 Return en tegemoetkomingen

### 4.2.1 Productieve bijdrage van de leerling

Centraal bij het meten van de baten van het tewerkstellen van leerlingen is de inschatting van de productieve bijdrage van een leerling in verhouding tot de productieve bijdrage van een ervaren werknemer. Hiervoor wordt aan de respondent gevraagd om in te schatten hoeveel procent van het werk van een ervaren werknemer de leerling uitvoert (in navolging van Nicaise en Douterlungne (1990) werd gevraagd om een ervaren werknemer van ongeveer 21 jaar voor ogen te nemen).

Gemiddeld genomen is de ingeschatte productiviteit van een leerling uit de deeltijdse leersystemen bijna de helft van de productiviteit van een ervaren werknemer van ongeveer 21 jaar. Er blijkt wel een verband te zijn met de sector en met de omvang van de onderneming. In de sectoren 'bouw en hout' en 'metaal en garage' ligt de productiviteit ongeveer gelijk (resp. 44 en 46%), maar de productiviteit ligt er heel wat lager dan in de sector 'horeca en voeding', waar de productiviteit 59 % bedraagt.

**Tabel 3.30** Productiviteit van de leerling, uitgedrukt als % van de productiviteit van een ervaren werknemer, naar sector

	Gemiddelde	Stdev.	Min.	Max.
Bouw/hout (n = 242)	44.2	22.3	0	100.0
Metaal/garage (n = 193)	46.0	20.0	0	100.0
Horeca / voeding (n = 170)	59.1	20.6	0	100.0

F = 27.6; p < .0001

De ingeschatte productiviteit ligt ook hoger in de middelgrote en grote bedrijven dan in de kleine. In de middelgrote en grote bedrijven is de productiviteit van een leerling 57% van die van een ervaren werknemer, in de kleine bedrijven is dat 48%. Dit verband verdwijnt wanneer er gecontroleerd wordt voor het deeltijds leersysteem ( $F = 17.78$ ;  $p < .0001$ ).

**Tabel 3.31** Productiviteit van de leerling, uitgedrukt als % van de productiviteit van een ervaren werknemer, naar omvang van de onderneming

	Gemiddelde	Stdev.	Min.	Max.
Klein (n = 547)	48.3	22.1	0	100.0
Middelgroot en groot (n = 47)	57.4	19.1	0	100.0

$t = -2.76$ ;  $p = .006$

Of men samenwerkt met de leertijd of met het deeltijds onderwijs geeft significante verschillen. De productiviteit ligt een paar procenten hoger in bedrijven met leerlingen uit het deeltijds onderwijs dan in bedrijven met leerlingen uit de leertijd. Dat wordt niet verklaard door de omvang van de onderneming.

**Tabel 3.32** Productiviteit van de leerling, uitgedrukt als % van de productiviteit van een ervaren werknemer, naar systeem

	Gemiddelde	Stdev.	Min.	Max.
Deeltijds onderwijs (n = 265)	52.3	21.4	10	100.0
Leertijd (n = 344)	46.3	22.2	0	100.0

$t = 3.37$ ;  $p = .0008$

#### 4.2.2 Ondersteunende tegemoetkomingen

Bedrijven dienen de leerling een zekere vergoeding te betalen en hebben vaak ook nog bijkomende uitgaven die verbonden zijn aan het opleiden van een leerling. Maar er zijn ook mogelijkheden om tegemoetkomingen te krijgen van de overheid, van de sectorale opleidingsfondsen en van de paritaire leercomités. Hier gaan we na in welke mate de bedrijven van deze tegemoetkomingen genieten. We wijzen er al op dat ook hier een groot aantal antwoorden ontbraken, wat zou kunnen betekenen dat men geen goed inzicht heeft in de verschillende premies.

##### *Tegemoetkoming van de overheid*

Bijna één op de vijf werkgevers krijgt een tegemoetkoming van de overheid. Tegemoetkomingen komen het meest voor in de sector 'metaal en garage' (25%),

op enige afstand gevolgd door de sector 'horeca en voeding' (18%) en de sector 'bouw en hout' (14%).

**Tabel 3.33** Tegemoetkoming van de overheid naar sector (in %)

	Bouw/Hout (n= 198)	Metaal/Garage (n= 175)	Horeca/Voeding (n=147)	Totaal (n = 522)
Ja	14.1	24.6	18.4	18.8
Neen	85.9	75.4	81.6	81.2
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 6.64$ ;  $p = .04$

Of een werkgever een tegemoetkoming van de overheid krijgt, hangt sterk samen met de omvang van de onderneming. In de middelgrote en grote ondernemingen krijgt men veel vaker een tegemoetkoming van de overheid (60% van de werkgevers) dan in de kleine ondernemingen. Bij ondernemingen met 6 tot 49 werknemers krijgt maar 19% een tegemoetkoming van de overheid en bij ondernemingen met 5 of minder werknemers daalt het aantal nog verder tot 14%.

**Tabel 3.34** Tegemoetkoming van de overheid naar omvang van de onderneming (in %)

	Tot 5 werknemers (n = 282)	6 tot 49 werknemers (n = 192)	50 werknemers of meer (n = 35)	Totaal (n = 509)
Ja	13.8	19.3	60.0	19.1
Neen	86.2	80.7	40.0	80.9
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 43.04$ ;  $p < .0001$

Zo goed als geen bedrijven die samenwerken met de leertijd krijgen tegemoetkomingen van de overheid. Dat is sterk verschillend van de situatie in bedrijven die samenwerken met het deeltijds onderwijs.

**Tabel 3.35** Tegemoetkoming van de overheid naar systeem

	Deeltijds onderwijs (n = 201)	Leertijd (n = 321)	Totaal (n = 522)
Ja	46.8	1.2	18.8
Neen	53.2	98.7	81.2
Totaal	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 167.9$ ;  $p < .0001$

De gemiddelde tegemoetkoming van de overheid bedroeg 1.109 euro, maar de tegemoetkomingen lopen sterk uit elkaar (std.dev. = 783.4). De gerapporteerde tegemoetkoming verschilt significant naargelang de sector ( $F = 3.57$ ;  $p = .03$ ). De gemiddelde tegemoetkoming in de sector 'metaal en garage' bedraagt 1.352 euro. Dat is significant meer dan de gemiddelde tegemoetkoming in de sector 'bouw en hout' (957 euro) en dan in de sector 'horeca en voeding' (822 euro). De hoogte van de tegemoetkoming hangt niet samen met de omvang van de onderneming.

#### *Tegemoetkoming van het sectoraal opleidingsfonds*

Minder dan 10% van de werkgevers rapporteert een tegemoetkoming van het sectoraal opleidingsfonds. Er zijn geen significante verschillen naargelang de sector, maar wel naargelang de omvang van de onderneming. Ook hier zijn het vooral de middelgrote en grote ondernemingen die een tegemoetkoming krijgen. Bedrijven die samenwerken met de leertijd genieten niet van tegemoetkomingen van het sectoraal opleidingsfonds.

**Tabel 3.36** Tegemoetkoming van het sectoraal opleidingsfonds naar sector (in %)

	Bouw/Hout (n= 194)	Metaal/Garage (n= 169)	Horeca/Voeding (n=140)	Totaal (n = 505)
Ja	10.8	8.9	5.7	8.7
Nee	89.2	91.1	94.3	91.3
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

**Tabel 3.37** Tegemoetkoming van het sectoraal opleidingsfonds naar omvang van de onderneming (in %)

	Tot 5 werknemers (n = 270)	6 tot 49 werknemers (n = 187)	50 werknemers of meer (n = 35)	Totaal (n = 492)
Ja	6.3	7.5	37.1	8.9
Nee	93.7	92.5	62.9	91.1
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 36.98$ ;  $p < .0001$

**Tabel 3.38** Tegemoetkoming van het sectoraal opleidingsfonds naar systeem

	Deeltijds onderwijs (n = 186)	Leertijd (n = 319)	Totaal (n = 505)
Ja	22.6	0.6	8.7
Neen	77.4	99.4	91.3
Totaal	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 71.2$ ;  $p < .0001$

De gemiddelde tegemoetkoming van het sectoraal opleidingsfonds bedroeg 1185 euro, maar de tegemoetkomingen lopen sterk uit elkaar (std.dev. = 847.96). De gerapporteerde tegemoetkoming verschilt significant naargelang de sector ( $F = 5.93$ ;  $p = .007$ ). De gemiddelde tegemoetkoming in de sector 'metaal en garage' bedraagt 1 825 euro en in de sector 'horeca en voeding' 1138 euro. Dat is significant meer dan de gemiddelde tegemoetkoming in de sector 'bouw en hout' (802 euro). De hoogte van de tegemoetkoming hangt ook hier niet samen met de omvang van de onderneming.

#### *Tegemoetkoming van het paritair leercomité*

Het aandeel van de werkgevers dat zegt een tegemoetkoming te krijgen van het paritair leercomité is zeer klein, namelijk slechts 6%. In de sector 'metaal en garage' zijn er significant meer werkgevers (11%) die zulke tegemoetkoming krijgen dan in de sectoren 'horeca en voeding' (4%) en 'bouw en hout' (3%).

**Tabel 3.39** Tegemoetkoming van het paritair leercomité naar sector (in %)

	Bouw/Hout (n= 189)	Metaal/Garage (n= 165)	Horeca/Voeding (n=140)	Totaal (n = 496)
Ja	2.6	10.9	4.3	5.8
Neen	97.3	89.1	95.7	94.1
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 11.77$ ;  $p = .002$

Net zoals bij de vorige twee tegemoetkomingen is er ook hier een verband met de omvang van de onderneming: er zijn beduidend meer middelgrote en grote ondernemingen die een tegemoetkoming krijgen.



**Tabel 3.40** Tegemoetkoming van het paritair leercomité naar omvang van de onderneming (in %)

	Tot 5 werknemers (n = 265)	6 tot 49 werknemers (n = 185)	50 werknemers of meer (n = 33)	Totaal (n = 483)
Ja	3.4	5.9	24.2	5.8
Neen	96.6	94.0	75.8	94.
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 36.98; p < .0001$

En ook hier is het zo dat bedrijven die samenwerken met de leertijd geen tegemoetkomingen rapporteren van het paritair leercomité, terwijl 15% van de bedrijven die samenwerken met het deeltijds onderwijs dat wel doet.

**Tabel 3.41** Tegemoetkoming van het paritair leercomité naar systeem

	Deeltijds onderwijs (n = 177)	Leertijd (n = 319)	Totaal (n = 496)
Ja	14.7	0.9	5.8
Neen	85.3	99.1	94.1
Totaal	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 39.1; p < .0001$

De gemiddelde tegemoetkoming van het paritair leercomité bedroeg 2082 euro, maar de tegemoetkomingen lopen sterk uit elkaar (std.dev. = 1460.6). Omdat de meeste ondernemingen die een dergelijke tegemoetkoming krijgen uit de sector 'metaal en garage' komen en het aantal ondernemingen met zulke tegemoetkomingen uit de twee andere sectoren zeer klein is, is het hier niet aangewezen om de sectoren op dit vlak met elkaar te vergelijken. Er bleek geen verband te zijn met de omvang van de onderneming.

### 4.3 Besluit en aandachtspunten

De meest frapperende bevinding is dat de werkgevers weinig informatie konden geven over de financiële kosten en baten van het opleiden van leerlingen. Voor een deel komt dit waarschijnlijk omdat respondenten die informatie niet altijd bij de hand hebben en bij het invullen van een schriftelijke vragenlijst niet de moeite doen om de informatie op te zoeken. Maar in dit geval is het zeker ook zo dat werkgevers inderdaad weinig precies weten hoeveel het opleiden van een leerling hen werkelijk kost. Het kwalitatieve onderzoek bracht dat immers aan het licht (zie volgend hoofdstuk). Men kan dat gegeven enerzijds positief interpreteren, in

de zin dat werkgevers inderdaad niet focussen op het onmiddellijke rendement en op de bijdrage tot de productie. Maar er is ook een keerzijde: indien werkgevers de kosten en baten onvoldoende tegen elkaar afwegen kunnen ze voor onaangename verrassingen komen te staan, wat een hypotheek kan leggen op de continuïteit in het aanbieden van werkervaringsplaatsen. Verkeerde inschattingen van bijvoorbeeld de nodige intensiteit van de begeleiding en het aantal uur dat eraan besteed zal moeten worden, komen vaak voor. Dat is een duidelijke bevinding uit het kwalitatieve onderzoek die verder zal beschreven worden.

Dat het tewerkstellen van een leerling tegen een lage loonkost moet gebeuren, is te verantwoorden door de lage productiviteit van de leerling. Het kwalitatieve onderzoek zal later aantonen dat de loonkost van de leerling door de bevraagde werkgevers niet als een grote drempel wordt ervaren, maar dat betekent natuurlijk niet dat de werkgevers niet op zoek gaan naar het voor hen meest voordelige systeem.

Ook opvallend is dat werkgevers weinig genieten van financiële tegemoetkomingen van bijvoorbeeld de overheid, de sectorale opleidingsfondsen of de paritaire leercomités. Bovendien is het vooral in de grotere bedrijven dat de tegemoetkomingen terechtkomen. Dat zou erop kunnen wijzen dat de tegemoetkomingen onvoldoende bekend en de procedures onvoldoende transparant zijn. Bedrijven die bijvoorbeeld geen personeelsdienst of verantwoordelijke hebben die die zaken kan uitzoeken vallen uit de boot. Wat op dit moment niet geweten is, is welke meerwaarde die tegemoetkomingen bieden. Kunnen ze inderdaad zorgen voor een toename van het aantal werkervaringsplaatsen? Worden ze gebruikt om de kwaliteit van de begeleiding en de inhoud van de opleiding te verbeteren?

## 5. Rendement van de opleiding

Het rendement van de opleiding kan op verschillende manieren uitgedrukt worden. In dit onderzoek werden de volgende indicatoren van rendement bestudeerd:

- de leerling behaalt een getuigschrift van het deeltijds onderwijs of van de leertijd;
- de leerling wil blijven werken in het bedrijf na afronding van de opleiding;
- de leerling is geschikt om te blijven werken in het bedrijf na afronding van de opleiding;
- de leerling krijgt een tewerkstelling aangeboden na afronding van de opleiding;
- de duur van de tewerkstelling van leerlingen die in dienst zijn getreden.

## 5.1 Een getuigschrift behalen

Een opvallende bevinding is dat slechts één op de tien werkgevers er zeker van is dat de leerling die in het bedrijf wordt opgeleid een getuigschrift van het deeltijds onderwijs of van de leertijd zal behalen. Bijna de helft van de werkgevers schat de kans wel hoog in (tussen de 75 en de 100%), maar een bijna even grote groep acht de kans redelijk klein (minder dan 75%). Werkgevers uit verschillende sectoren verschillen op dit vlak niet van elkaar, ook de omvang van de onderneming doet er niet toe, noch of men met het systeem van de leertijd of met het deeltijds onderwijs samenwerkt.

**Tabel 3.42** Kans dat de leerling een getuigschrift van het deeltijds onderwijs of van de leertijd behaalt (in %)

	Bouw/Hout (n= 252)	Metaal/Garage (n= 200)	Horeca/Voeding (n=177)	Totaal (n = 629)
<50%	7.5	5.0	6.2	6.4
50-75%	34.9	39.0	33.9	35.9
76-99%	46.8	47.5	45.2	46.6
100%	10.7	8.5	14.7	11.1
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

## 5.2 Mogelijkheid van rekrutering

Vervolgens werd de mogelijkheid van rekrutering bekeken. Drie aspecten werden bevraagd: de kans dat de leerling in het bedrijf wil blijven werken, de kans dat de leerling geschikt is om in het bedrijf te blijven werken en de kans dat de leerling tewerkstelling aangeboden krijgt.

### *Kans dat de leerling wil blijven*

Ook de kans dat de leerling na de afronding van de opleiding in het bedrijf wil blijven werken wordt niet zo hoog ingeschat. Minder dan één op de tien werkgevers denkt dat de kans dat de leerling in het bedrijf wil blijven werken 100% is. De helft denkt dat die kans nog geen 75% bedraagt. Voor de overigen is de kans redelijk groot dat de leerling wil blijven werken. In de sector 'horeca en voeding' zijn er meer werkgevers die die kans klein achten dan in de twee andere sectoren.

**Tabel 3.43** Kans dat de leerling in het bedrijf wil blijven werken (in %) naar sector

	Bouw/Hout (n= 253)	Metaal/Garage (n= 197)	Horeca/Voeding (n=173)	Totaal (n = 623)
<50%	9.1	8.1	15.0	10.4
50-75%	35.2	45.2	36.4	38.7
76-99%	44.7	41.6	41.0	42.7
100%	11.1	5.1	7.5	8.2
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 13.51$ ;  $p = .03$

Er is ook een verband met de omvang van de onderneming. Naarmate de onderneming kleiner is, wordt ook de kans lager ingeschat dat de leerling in het bedrijf wil blijven werken.

**Tabel 3.44** Kans dat de leerling in het bedrijf wil blijven werken (in %) naar omvang van de onderneming

	Tot 5 werknemers (n = 317)	6 tot 49 werknemers (n = 245)	50 werknemers of meer (n = 50)	Totaal (n = 612)
<50%	14.2	7.8	4.0	10.8
50-75%	42.6	35.9	32.0	39.0
76-99%	34.1	49.8	56.0	42.2
100%	9.1	6.5	8.0	8.1
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 21.67$ ;  $p = .001$

*Kans dat de leerling geschikt is om te blijven*

Volgens één op de tien werkgevers is de kans 100% dat de leerling geschikt is om in het bedrijf te blijven werken, maar volgens één op de tien is die kans minder dan 50%. De andere werkgevers nemen een tussenpositie in. De kansen worden in de sector 'horeca en voeding' het best ingeschat, in de sector 'metaal en garage' het slechtst. De omvang van de onderneming speelt geen rol, noch het leersysteem waarmee het bedrijf samenwerkt.

**Tabel 3.45** Kans dat de leerling geschikt is om in het bedrijf te blijven werken (in %)

	Bouw/Hout (n= 256)	Metaal/Garage (n= 200)	Horeca/Voeding (n=175)	Totaal (n = 631)
<50%	9.8	13.0	12.0	11.4
50-75%	35.2	42.5	27.4	35.3
76-99%	43.7	33.5	48.6	41.8
100%	11.3	11.0	12.0	11.4
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 12.63; p = .04$

#### *Kans dat het bedrijf tewerkstelling aanbiedt*

De kans dat de leerling tewerkstelling in het bedrijf krijgt aangeboden na de opleiding is redelijk groot. Bijna de helft van de werkgevers schat die kans in op meer dan 75%. Er zijn wel verschillen tussen de sectoren. De kans dat de leerling tewerkstelling krijgt aangeboden wordt in de sector 'bouw en hout' bijna twee keer zo vaak op 100% ingeschat dan in de sectoren 'horeca en voeding' en 'metaal en garage'. Opvallend is ook dat in deze twee laatste sectoren telkens één op de vijf werkgevers zeggen dat de kans kleiner dan één op twee is.

**Tabel 3.46** Kans dat de leerling tewerkstelling in het bedrijf krijgt aangeboden (in %)

	Bouw/Hout (n= 256)	Metaal/Garage (n= 199)	Horeca/Voeding (n=175)	Totaal (n = 630)
<50%	9.0	20.1	19.4	15.4
50-75%	34.0	37.7	32.0	34.6
76-99%	43.0	34.7	40.0	39.5
100%	14.1	7.5	8.6	10.5
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 19.81; p = .003$

Naargelang de onderneming groter of kleiner is, schat men de kans op een aanbod van tewerkstelling anders in. In grotere bedrijven is de kans groter dat tewerkstelling in het bedrijf aangeboden wordt dan in kleine. Deze kans hangt niet samen met het leersysteem waarmee het bedrijf samenwerkt.

**Tabel 3.47** Kans dat de leerling tewerkstelling in het bedrijf krijgt aangeboden (in %) naar omvang van de onderneming

	Tot 5 werknemers (n = 322)	6 tot 49 werknemers (n = 246)	50 werknemers of meer (n = 50)	Totaal (n = 618)
<50%	20.2	8.1	20.0	10.8
50-75%	37.6	34.5	20.0	39.0
76-99%	31.7	48.0	48.0	42.2
100%	10.6	9.3	12.0	8.1
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

$\chi^2 = 28.54; p < .001$

### 5.3 Aanwerving na rekrutering

Aangezien voor werkgevers rekrutering een belangrijk motief is om leerlingen op te leiden, is het interessant om te weten bij hoeveel werkgevers leerlingen in dienst getreden zijn en hoelang een leerling na aanwerving gemiddeld in dienst blijft. Het geeft een indicatie van de mate waarin toekomstige baten onder de vorm van rekrutering ook daadwerkelijk gerealiseerd worden. De gegevens hieronder zijn gebaseerd op de antwoorden van werkgevers die al vier jaar of meer ervaring hebben met het opleiden van leerlingen.

Bij drie vierde van de werkgevers met minstens vier jaar ervaring in het opleiden van leerlingen zijn leerlingen in dienst getreden na de afronding van hun opleiding. Er zijn op dat vlak geen significante verschillen tussen de sectoren.

**Tabel 3.48** Aanwerving naar sector (in %)

	Bouw/Hout (n= 119)	Metaal/Garage (n= 109)	Horeca/Voeding (n=80)	Totaal (n = 308)
Ja	81.5	74.3	72.5	76.6
Nee	18.5	25.7	27.5	28.4
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

Er is wel een verband met de omvang van de onderneming. Het aandeel van bedrijven waar leerlingen na hun opleiding aangeworven zijn is groter naarmate de onderneming groter is. Bij meer dan negen op de tien ondernemingen met vijftig werknemers of meer zijn leerlingen in dienst getreden, in de groep van ondernemingen met hoogstens vijf werknemers is dat maar bij zes op de tien.

**Tabel 3.49** Aanwerving naar omvang van de onderneming (in %)

	Tot 5 werknemers (n = 133)	6 tot 49 werknemers (n = 128)	50 werknemers of meer (n = 39)	Totaal (n = 300)
Ja	58.6	89.1	94.9	76.3
Nee	41.3	10.9	5.1	23.7
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 2.67$ ;  $p < .0001$

Er is ook een verband tussen het aanwerven van leerlingen en het deeltijds leersysteem waarmee de onderneming werkt. Bij iets meer dan acht op de tien bedrijven die samenwerken met het deeltijds onderwijs zijn er leerlingen in dienst getreden, bij bedrijven die samenwerken met de leertijd is dat bij zeven op de tien bedrijven. Dit verband wordt niet verklaard door de omvang van de onderneming.

**Tabel 3.50** Aanwerving naar systeem

	Deeltijds onderwijs (n = 126)	Leertijd (n = 182)	Totaal (n = 308)
Ja	84.9	70.9	76.6
Nee	15.1	29.1	23.4
Totaal	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 8.19$ ;  $p = .004$

De leerlingen die in dienst getreden zijn, bleven gemiddeld 48 maanden (4 jaar) in het bedrijf. De duur van de tewerkstelling varieert wel sterk: van 2 maanden tot zeer vele jaren. De mediaan is 36 maanden (3 jaar). Er is een significant verband met de sector: de duur van de tewerkstelling is in de sector 'horeca en voeding' veel korter dan in de twee andere sectoren. In de sector 'horeca en voeding' blijft een leerling gemiddeld 34 maanden (dus minder dan drie jaar) aan het werk, in de sector 'bouw en hout' gemiddeld 50 maanden en in de sector 'metaal en garage' gemiddeld 59 maanden (dus telkens vier à vijf jaar). Er is geen verband met de omvang van de onderneming, noch met het deeltijds leersysteem.

**Tabel 3.51** Aantal maanden in dienst naar sector

	Gemiddelde	Sdev	Min.	Max.
Bouw/Hout (n = 93)	49.8	48.6	2	240
Metaal/Garage (n = 76)	59.1	57.7	6	240
Horeca/Voeding (n = 70)	34.4	36.1	2	240
Totaal (n = 239)	48.4	49.3	2	240

F = 4.79; p = .009

## 5.4 Determinanten van mogelijke rekrutering

Of de werkgever in de toekomst baten kan verwachten van het opleiden van leerlingen onder de vorm van rekrutering hangt onder andere samen met de firmaspecificiteit en met de graad van monopsonie.

### 5.4.1 Firmaspecificiteit

Er werd aan de respondent gevraagd om in te schatten welk aandeel van de kennis en vaardigheden van de werknemer specifiek is voor het bedrijf.

Veertig procent van de werkgevers zegt dat de firmaspecificiteit meer dan 30% bedraagt. Dat wordt als een redelijk groot aandeel beschouwd (Smits, 2005). Maar 15% zegt dat niets van de kennis en vaardigheden die de leerlingen leren specifiek is voor het bedrijf.

Er zijn significante verschillen tussen de sectoren. Het opvallendste is dat werkgevers uit de sector 'bouw en hout' meer dan twee keer zoveel als de werkgevers uit de sector 'metaal en garage' en bijna drie keer zoveel als de werkgevers uit de sector 'horeca en voeding' zeggen dat niets van de kennis en vaardigheden firmaspecifiek is. De firmaspecificiteit van de aangeleerde kennis en vaardigheden wordt het hoogst ingeschat in de sector 'horeca en voeding'. De grootte van de onderneming blijkt niet samen te hangen met de mate van firmaspecificiteit van de aangeleerde kennis en vaardigheden en er is ook geen verband met het leerstelsel.



**Tabel 3.52** De mate van firmaspecificiteit (in %)

	Bouw/Hout (n= 259)	Metaal/Garage (n= 203)	Horeca/Voeding (n=178)	Totaal (n = 597)
0%	24.9	10.1	9.3	15.5
1-10%	11.2	16.2	8.0	12.0
11-20%	16.3	15.1	19.7	16.7
21-30%	10.7	17.7	18.5	15.0
> 30%	36.9	40.9	44.4	40.5
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 33.54; p < .0001$

#### 5.4.2 Monopsonie

Monopsonie is de toestand waarbij er slechts één afnemer is, in dit geval de leerling, en vele aanbieders, i.c. de bedrijven uit dezelfde sector. Naarmate er in een regio meer bedrijven zijn uit dezelfde sector is de concurrentie om potentiële werknemers groter en wordt de kans kleiner dat het bedrijf de leerling die het zelf opgeleid heeft ook daadwerkelijk zal kunnen aannemen. Vanuit een economische rationaliteit kan men verwachten dat werkgevers minder investeren in de opleiding van de leerling naarmate de concurrentie om de aanwerving van de leerling, éénmaal hij of zij opgeleid is, groter is.

##### *Aantal bedrijven van dezelfde sector in de regio*

De eerste indicator van monopsonie is het aantal bedrijven uit dezelfde sector in dezelfde regio (globaal genomen binnen een straal van 25 kilometer). Men kan ervan uitgaan dat bedrijven uit dezelfde sector dezelfde behoeften hebben op het vlak van de vaardigheden van werknemers waardoor die bedrijven ook potentiële toekomstige werkgevers van de leerling zijn.

Gemiddeld heeft een bedrijf 42 andere bedrijven uit dezelfde sector in zijn regio, maar er zijn grote verschillen tussen de sectoren. Bedrijven uit de sector 'horeca en voeding' hebben gemiddeld het meeste andere bedrijven uit hun eigen sector binnen een straal van 25 kilometer rond hun eigen bedrijf, namelijk gemiddeld 70 bedrijven. Dat is twee keer zoveel als in de twee andere sectoren. Die hebben gemiddeld maar een dertigtal bedrijven uit dezelfde sector in hun regio. (De grote standaarddeviaties tonen wel aan dat er ook binnen de sectoren grote verschillen zijn.)

**Tabel 3.53** Aantal bedrijven uit dezelfde sector in de regio, naar sector

	Gemiddelde	Sdev	Min.	Max.
Bouw/Hout (n = 195)	33.3	56.3	0	600
Metaal/Garage (n = 168)	29.7	49.1	0	350
Horeca/Voeding (n = 134)	72.0	111.3	0	600
Totaal	42.5	75.3	0	600

Bedrijven die leerlingen uit de leertijd opleiden hebben significant meer bedrijven uit dezelfde sector in hun regio dan bedrijven die jongeren uit het deeltijds onderwijs opleiden.

**Tabel 3.54** Aantal bedrijven uit dezelfde sector in de regio, naar systeem

	Gemiddelde	Sdev	Min.	Max.
Deeltijds onderwijs (n = 215)	32.0	58.3	0	500
Leertijd (n = 134)	50.4	85.2	0	600

T = -2.86; p = .004

*Gemak waarmee werknemers een job kunnen vinden bij een ander gelijkaardig bedrijf*

De tweede indicator van de mate van competitie om de leerlingen is het gemak waarmee de leerlingen die opgeleid worden in het bedrijf een gelijkaardige job kunnen vinden bij een ander bedrijf uit dezelfde sector in dezelfde regio nadat hun opleiding af is.

De helft van de werkgevers is van mening dat de werknemers redelijk gemakkelijk zo'n job kunnen vinden en volgens nog eens een derde van de werkgevers is dat zelfs zeer makkelijk. Vooral in de sector 'horeca en voeding' maar ook in de sector 'bouw en hout' verwachten de werkgevers veel concurrentie om gekwalificeerde leerlingen. In de ogen van de werkgevers uit de sector 'metaal en garage' is die concurrentie veel minder.

**Tabel 3.55** Gemak om in de regio een gelijkwaardige job binnen dezelfde sector te vinden (in %), naar sector

	Bouw/Hout (n= 259)	Metaal/Garage (n= 203)	Horeca/Voeding (n=178)	Totaal (n = 618)
Zeer makkelijk	40.5	20.2	45.0	35.3
Redelijk makkelijk	44.8	54.9	45.6	48.2
Redelijk moeilijk	10.7	20.7	7.7	12.9
Zeer moeilijk	4.0	4.2	1.8	3.6
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 36.82; p < .0001$

Werkgevers uit kleine ondernemingen schatten de situatie niet anders in dan werkgevers uit middelgrote of grote ondernemingen. Opvallend is wel dat werkgevers die met de leertijd werken opvallend vaker dan werkgevers die met het deeltijds onderwijs samenwerken vinden dat de werknemers zeer gemakkelijk een gelijkwaardige job bij een ander bedrijf in dezelfde regio kunnen vinden.

**Tabel 3.56** Gemak om in de regio een gelijkwaardige job binnen dezelfde sector te vinden ( % ) naar systeem

	Deeltijds onderwijs (n = 267)	Leertijd (n = 351)
Zeer makkelijk	29.6	39.6
Redelijk makkelijk	52.4	45.0
Redelijk moeilijk	12.7	13.1
Zeer moeilijk	5.2	2.3
Totaal	100.0	100.0

$X^2 = 57.39; p < .0001$

Er is een sterke samenhang tussen beide maten voor monopsonie. Hoe meer gelijkaardige bedrijven er in de regio zijn, hoe gemakkelijker de leerling volgens de werkgever bij een andere werkgever een job kan vinden.

**Tabel 3.57** Aantal bedrijven uit dezelfde sector in de regio naar het gemak om een gelijkaardige job te vinden

	Gemiddelde	Stdev.	Min.	Max.
Zeer makkelijk (n = 169)	56.0	79.2	0	600
Redelijk makkelijk (n = 238)	41.0	82.3	0	600
Redelijk moeilijk (n = 64)	24.8	37.1	0	200
Zeer moeilijk (n = 19)	4.3	7.7	0	30

F = 4.65; p = .003

## 5.5 Besluit en aandachtspunten

Uit eerdere paragrafen bleek al dat werkgevers willen dat de opleiding uiteindelijk rendeert, indien mogelijk onder de vorm van rekrutering. De gegevens tonen echter aan dat rendement alles behalve gegarandeerd is. Opvallend is dat de werkgevers sterke twijfels hebben bij de kans van de jongere om de opleiding af te ronden met een kwalificatie. Hun ervaring strookt echter met de realiteit: ongekwalificeerde onderwijsverlaters zijn immers sterk vertegenwoordigd in de deeltijdse leersystemen. Dat op zich is al een belemmerende factor voor rendement onder de vorm van rekrutering. De cijfers geven aan dat er een kans is van ongeveer één op twee dat een leerling geschikt is om in het bedrijf te blijven werken en dat de leerling werk krijgt aangeboden. Dat duidt er toch op dat er nog een behoorlijke marge is om het rendement van de deeltijdse leersystemen te verhogen. Daarvoor zal zeker aan de competenties van de jongeren gewerkt moeten worden. Het volgende hoofdstuk zal duidelijk maken dat het lage competentieniveau van de jongeren (maar ook het gebrek aan de gepaste attitudes) een grote zorg en belemmering is voor de werkgevers.

In drie kwart van de bedrijven die al lang genoeg werken met het systeem om jongeren volledig opgeleid te hebben, werden ook daadwerkelijk leerlingen in dienst genomen en dat gedurende een redelijke tijd (rekening houdend met het feit dat het niet ongewoon is dat mensen (zeker in het begin van hun loopbaan) van werkgever veranderen). De werkgevers ervaren wel duidelijk concurrentie van andere werkgevers om goede werkkrachten. Indien 'hun' leerling naar een ander bedrijf stapt betekent dat ook dat een andere werkgever het rendement heeft van hun inspanningen.

## 6. Afweging van de kosten en baten

### 6.1 Aantrekkelijkheid van leerlingen voor het bedrijf

Negen op de tien werkgevers vinden leerlingen aantrekkelijk voor hun bedrijf, wanneer ze de kosten en de baten tegen elkaar afwegen; één op de tien vindt leer-

lingen voor het bedrijf enigszins tot zeer onaantrekkelijk. Opvallend is dat in de sector 'horeca en voeding' anderhalve keer zoveel werkgevers als in de twee andere sectoren leerlingen 'zeer aantrekkelijk' vinden. De grootte van de onderneming hangt niet samen met de aantrekkelijkheid van leerlingen. Er is ook geen verband met het leersysteem.

**Tabel 3.58** Aantrekkelijkheid van leerlingen wanneer kosten en baten tegen elkaar worden afgewogen (in %)

	Bouw/Hout (n= 254)	Metaal/Garage (n= 200)	Horeca/Voeding (n=176)	Totaal (n = 630)
Zeer aantrekkelijk	19.7	19.5	33.5	23.5
Enigszins aantrekkelijk	69.7	70.0	58.5	66.7
Enigszins onaantrekkelijk	8.7	8.0	6.8	7.9
Zeer onaantrekkelijk	2.0	2.5	1.1	1.9
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 14.26$ ;  $p = .03$  (opmerking: kans op onbetrouwbare test)

Aangezien rekrutering voor vele werkgevers een belangrijk motief is om leerlingen aan te nemen maar de kans bestaat dat de leerling na de opleiding niet in het bedrijf blijft werken, werd gevraagd hoe aantrekkelijk de leerlingen zijn wanneer zij na hun opleiding bij een ander bedrijf gaan werken. In dat geval vindt de helft van de werkgevers leerlingen niet meer aantrekkelijk voor het bedrijf. Er zijn ook hier verschillen tussen de sectoren. De onaantrekkelijkheid is het grootst in de sector 'bouw en hout' (63%). In de sectoren 'horeca en voeding' en 'metaal en garage' vinden resp. 62% en 52% van de werkgevers leerlingen nog altijd aantrekkelijk wanneer ze na de opleiding bij een ander bedrijf gaan werken. De omvang van de onderneming speelt geen rol.

**Tabel 3.59** Aantrekkelijkheid van leerlingen wanneer zij na hun opleiding bij een ander bedrijf gaan werken (in %), naar sector

	Bouw/Hout (n= 244)	Metaal/Garage (n= 195)	Horeca/Voeding (n=171)	Totaal (n = 610)
Zeer aantrekkelijk	5.3	9.7	17.5	10.2
Enigszins aantrekkelijk	31.6	42.0	44.4	38.5
Enigszins onaantrekkelijk	35.2	33.3	26.3	32.1
Zeer onaantrekkelijk	27.9	14.9	11.7	19.2
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0

$X^2 = 39.18$ ;  $p < .0001$

Wat wel samenhangt met de aantrekkelijkheid van leerlingen wanneer zij na hun opleiding niet voor het bedrijf blijven werken, is het leersysteem. Bedrijven die samenwerken met de leertijd vinden ook in dat geval leerlingen (enigszins tot zeer) aantrekkelijk voor het bedrijf, meer dan de bedrijven die samenwerken met het deeltijds onderwijs.

**Tabel 3.60** Aantrekkelijkheid van leerlingen wanneer zij na hun opleiding bij een ander bedrijf gaan werken (in %), naar sector

	Deeltijds onderwijs (n = 267)	Leertijd (n = 351)
Zeer aantrekkelijk	5.5	14.0
Enigszins aantrekkelijk	38.0	38.5
Enigszins onaantrekkelijk	33.2	31.8
Zeer onaantrekkelijk	23.2	15.7
Totaal	100.0	100.0

$X^2 = 15.14$ ;  $p = .002$

## 6.2 Aantrekkelijker dan een vaste werknemer?

Aan de werkgevers werd ook gevraagd of ze één of meerdere vaste werknemers zouden aannemen indien er geen leerlingen in dienst waren van het bedrijf. Ruim vier op de tien antwoordden hierop bevestigend. Tussen de sectoren zijn er verschillen. In de sector 'horeca en voeding' zouden volgens 57% van de respondenten één of meerdere werknemers aangeworven worden, in de twee andere sectoren ligt dat percentage veel lager (42% in de sector 'bouw en hout' en 31% in de sector 'metaal en garage'). De omvang van de onderneming speelt hierbij geen rol. Er is ook geen verschil naargelang het bedrijf samenwerkt met de leertijd of met het deeltijds onderwijs.

**Tabel 3.61** Werknemers aannemen in plaats van leerlingen, naar sector (in %)

	Bouw/Hout (n= 189)	Metaal/Garage (n= 165)	Horeca/Voeding (n=140)	Totaal (n = 622)
Ja	41.9	31.1	56.9	42.6
Nee	58.1	68.9	43.1	57.4
Totaal	100	100	100	100

$X^2 = 25.13$ ;  $p < .0001$

### 6.3 Besluit en aandachtspunten

Alle analyses gaven tot dusver aan dat het opleiden van leerlingen gelijk staat met een grote investering van de kant van de werkgever waar een beperkt onmiddellijk rendement en een onzeker rendement op lange termijn tegenover staat. Toch vindt het merendeel van de werkgevers die nu leerlingen opleiden dat ook aantrekkelijk voor het bedrijf. De aantrekkelijkheid daalt wel als de optie van rekrutering na de opleiding verdwijnt. Hieruit kunnen we besluiten dat het opleiden van leerlingen zeker gepromoot kan worden, maar dat er ook voor gezorgd moet worden dat het opleiden voor de werkgever rendeert. Het rendement moet niet noodzakelijk onmiddellijk of op de korte termijn terug te vinden zijn, wel over het geheel van de opleidingsperiode bekeken en ook op de lange termijn, m.a.w. na het afronden van de opleiding. De gegevens in het volgende hoofdstuk zullen dit duidelijk bevestigen.

## 7. Samenvatting van de resultaten van het survey-onderzoek

Vooraleer over te gaan naar de resultaten van het kwalitatieve onderzoek, vatten we hieronder de resultaten van het survey-onderzoek samen (§7.1) en geven we de voornaamste verschillen naar sector (§7.2) en naar systeem van deeltijds leren (§7.3).

### 7.1 Leerlingen in het bedrijf: wat geeft en krijgt de werkgever?

De meeste werkgevers hebben één of twee leerlingen in dienst. Naarmate het bedrijf groter is, worden er vaker meer leerlingen tegelijk opgeleid. Opvallend is dat de helft van de werkgevers niet zoveel jaren (maximaal drie) ervaring hebben met het opleiden van leerlingen. Vooral onder de grote bedrijven zijn er meer die al een traditie van tien jaar en langer hebben.

Twee belangrijke motieven om leerlingen uit de deeltijdse leersystemen zijn productie en rekrutering. Er wordt wel eens gezegd dat leerlingen voor de werkgevers vooral goedkope werkkrachten zouden zijn. Uit de gegevens kon dat niet worden afgeleid. Het blijkt niet dat productie voorrang zou krijgen op training. Bij een derde van de werkgevers gaat meer dan de helft van de werktijd van de leerlingen op aan leren en instructie. Opvallend is dat er bij de kleine bedrijven (tot vijf werknemers) opvallend meer werkgevers zijn waar meer dan driekwart van de tijd naar leren en instructie gaat en opvallend minder waar minder dan een kwart van de tijd naar leren en instructie gaat.

Alle bevroagde motieven die verband houden met rekrutering werden door het grootste deel van de werkgevers belangrijk geacht. Vooral de reden dat gekwalificeerde werknemers moeilijk te vinden zijn werd als zeer belangrijk beschouwd. In

kleine ondernemingen (minder dan vijftig werknemers) vindt men het belangrijker dan in middelgrote en grote ondernemingen dat de kennis en vaardigheden van iemand die men zelf heeft opgeleid beter aansluiten bij de behoeften van het bedrijf. Ook wordt het belangrijker geacht dat men beter weet wat de capaciteiten zijn van de werknemer die in het bedrijf zelf is opgeleid.

Een werknemer die leerlingen begeleidt heeft doorgaans één leerling onder zijn hoede, maar het kunnen er ook meer zijn. Naarmate het bedrijf groter is, komt dat laatste vaker voor. Ook zijn er in totaal meer werknemers betrokken bij de begeleiding van de leerling als het bedrijf groter is. Er wordt behoorlijk veel tijd geïnvesteerd in de begeleiding van een leerling: gemiddeld dertien uur per week, wat ongeveer een derde van de werktijd is. De verschillen tussen de bedrijven zijn groot: er zijn veel bedrijven waar veel minder uren aan de begeleiding besteed worden, maar er zijn ook veel bedrijven waar de begeleiding veel meer uren kost. In bedrijven met hoogstens vijf werknemers besteedt de vaste begeleider meer uren aan de begeleiding dan in bedrijven met meer werknemers. De andere werknemers die betrokken zijn bij de begeleiding besteden ongeveer acht uur aan de leerling.

Naast de tijd die binnen het bedrijf aan de leerling besteed wordt, dient er vaak ook tijd vrijgemaakt te worden voor de contacten met het centrum waar de leerling les volgt. Bij de helft van de werkgevers is er minder dan vier uur contact per jaar met de leertrajectbegeleider van Syntra of met iemand van het centrum voor deeltijds onderwijs. Bij zeven op de tien bedrijven werd er samen met het centrum (Syntra of CDO) een opleidingsplan opgesteld voor de leerling. Eveneens bij zeven op de tien bedrijven wordt het opleidingsplan van de leerling samen met het centrum opgevolgd. Vooral in grotere bedrijven zijn er opleidingsplannen die in overleg werden opgesteld en worden de opleidingsplannen samen met het centrum opgevolgd. Bij de helft van de werkgevers wordt niet meer dan vijf uur per schooljaar besteed aan administratie gerelateerd aan het tewerkstellen van een leerling. Bij een kwart wordt er vijf à tien uur aan besteed.

Bij de middelgrote en grote ondernemingen is het aandeel bedrijven dat investeert in de competenties van de begeleider om jongeren te begeleiden dubbel zo groot als bij de kleine ondernemingen. Maar het is wel zo dat ook bij die grotere ondernemingen in niet meer dan drie op de tien gevallen de begeleider een cursus of training volgde. Bij net iets minder dan de helft van de werkgevers werd de begeleider gekozen omwille van zijn competenties op het vlak van het begeleiden van jongeren. Bij bedrijven met hoogstens vijf werknemers gebeurt dat maar half zo veel als bij bedrijven met meer werknemers.

Naast de loonkost hebben vele bedrijven nog bijkomende kosten. Het vaakst voorkomend zijn de kosten voor medisch onderzoek, gevolgd door kosten voor



materiaal en verzekering. De twee laatste kosten het meest. Aan bijkomende cursussen of opleiding voor de leerling wordt nauwelijks geld besteed.

De productiviteit van een leerling is bijna de helft van de productiviteit van een ervaren werknemer van 21 jaar. In de middelgrote en grote ondernemingen is de productiviteit bijna 10% meer dan in kleine ondernemingen. Een minderheid van de werkgevers krijgt ondersteunende tegemoetkomingen. Minder dan 20% krijgt een tegemoetkoming van de overheid, minder dan 10% een tegemoetkoming van het sectoraal opleidingsfonds of van het paritair leercomité. Vooral de bedrijven met vijftig of meer werknemers genieten van deze tegemoetkomingen.

Werkgevers kunnen er niet zeker van zijn dat het opleiden van leerlingen ook zal renderen. Slechts één op de tien werkgevers schat in dat de leerling die in het bedrijf wordt opgeleid zeker zijn getuigschrift zal behalen. Ook de kans dat de leerling na afronding van de opleiding in het bedrijf wil blijven werken wordt niet zo hoog ingeschat. De helft denkt dat die kans nog geen 75% bedraagt. De kans wordt beter ingeschat wanneer de onderneming groter is. Ongeveer de helft denkt dat de kans redelijk groot is (een kans van meer dan 75%) dat de leerling geschikt is om in het bedrijf te blijven werken, net zoals de kans dat het bedrijf tewerkstelling aanbiedt aan de leerling. Dat laatste is zeker het geval in bedrijven met meer werknemers.

Volgens veertig procent van de werkgevers is een redelijk groot aandeel van de kennis en vaardigheden die de leerling leert, specifiek voor het bedrijf. Een bedrijf heeft gemiddeld 42 andere bedrijven uit dezelfde sector in zijn regio. Meer dan acht op de tien respondenten zeggen dat het (zeer) gemakkelijk is om een job te vinden bij een ander gelijkaardig bedrijf.

Alles bij elkaar genomen vinden negen op de tien werkgevers leerlingen voor hun bedrijf enigszins tot zeer aantrekkelijk; één op de tien vindt leerlingen enigszins tot zelfs zeer onaantrekkelijk. Wanneer gevraagd wordt naar de aantrekkelijkheid van het systeem wanneer de leerling na de opleiding het bedrijf verlaat, dan vindt de helft leerlingen niet meer aantrekkelijk voor het bedrijf. Vier op de tien zouden één of meerdere vaste werknemers aannemen indien er geen leerlingen in dienst waren van het bedrijf.

## 7.2 Verschillen naar sectoren

Het onderzoek toonde aan dat er verschillen te zijn tussen de drie bestudeerde sectoren, met betrekking tot de mate waarin men ervaring heeft met het tewerkstellen van leerlingen, de begeleiding van de leerling, de financiële kosten en baten, het (verwachte) rendement en de afweging van kosten en baten. Er was nauwelijks of geen verschil tussen de sectoren met betrekking tot de investering in opleiding en training versus productie en met betrekking tot het belang van de

rekruteringsmotieven. De verschillen die er zijn, zijn wel niet altijd zo groot. Ook zijn er vaak grote verschillen binnen de sectoren. De elementen waar de situatie duidelijk anders was naargelang de sector worden hieronder besproken. We beschrijven voor elke sector apart de meest opvallende zaken.

### 7.2.1 Bouw en hout

De sector 'bouw en hout' wordt gekenmerkt door een gemiddeld lager aantal leerlingen die tegelijkertijd in dienst zijn en minder lange ervaringen met het opleiden van leerlingen. In deze sector heeft een begeleider het minst leerlingen tegelijk onder zijn hoede. 'Bouw en hout' is één van de twee sectoren (naast 'horeca en voeding') waar de begeleider en de andere werknemers het meest tijd besteden aan de leerling. Het komt het minst vaak voor dat een begeleider een cursus of training heeft gevolgd voor het begeleiden van leerlingen (in minder dan één op de tien bedrijven).

Wat de financiële baten betreft, scoort deze sector niet opvallend anders dan de andere twee sectoren. Voor sommige zaken is de sector gelijkaardig aan de sector 'metaal en garage' (bijvoorbeeld de productieve bijdrage van de leerling), voor andere zaken heeft de sector meer gemeen met 'horeca en voeding' (tegemoetkomingen van de overheid en van het paritair leercomité). Wel opvallend is dat de sector systematisch laag scoort.

Met betrekking tot de kans dat de leerling na de opleiding wil blijven en de kans dat de leerling geschikt is om te blijven, springt de sector er niet uit. Wel met betrekking tot de kans dat de leerling tewerkstelling krijgt aangeboden. Die kans is veel groter dan in de twee andere sectoren. Maar in deze sector kan veel concurrentie verwacht worden om opgeleide leerlingen, vooral door het gemak waarmee leerlingen bij een ander bedrijf een job kunnen vinden. Opvallend is ook dat er veel meer werkgevers dan in de andere sectoren zeggen dat niets van de kennis en vaardigheden die de leerling leert specifiek is voor het bedrijf.

De aantrekkelijkheid van leerlingen voor het bedrijf wanneer zij na de opleiding het bedrijf verlaten, is veel lager in deze sector dan in de twee andere.

### 7.2.2 Metaal en garage

Typisch voor de sector 'metaal en garage' is dat er gemiddeld meer leerlingen tegelijkertijd in dienst zijn dan in de andere sectoren en dat het aandeel van werkgevers met een ervaring van meer dan tien jaar in het opleiden van leerlingen er het grootst is. De tijd die de vaste begeleider en eventuele andere werknemers aan de leerling besteden, is in deze sector gemiddeld beperkter dan in de twee andere sectoren. Er zijn wel relatief meer bedrijven waar de leerling een opleidingsplan heeft dat is opgesteld samen met het centrum waar de leerling les volgt.

De productieve bijdrage van de leerling is in de sector even laag als in de sector 'bouw en hout' en een stuk lager dan in de sector 'horeca en voeding'. In deze sector zijn er meer werkgevers dan in de andere sectoren die een tegemoetkoming krijgen van de overheid of van het paritair leercomité voor het opleiden van leerlingen en die tegemoetkomingen liggen doorgaans hoger.

De kans dat de leerling geschikt is om te blijven wordt slechter ingeschat dan in de twee andere sectoren, net zoals de kans dat de leerling tewerkstelling krijgt aangeboden. In deze sector is er minder concurrentie te verwachten om opgeleide leerlingen, aangezien er in een regio gemiddeld minder gelijkaardige bedrijven zijn en het wat moeilijker is om een job te vinden bij een ander gelijkaardig bedrijf.

De helft van de werkgevers vinden leerlingen ook aantrekkelijk wanneer ze na hun opleiding het bedrijf zouden verlaten. Dat is minder dan in de sector 'horeca en voeding', maar meer dan in de sector 'bouw en hout'. Er zijn minder werkgevers dan in de andere sectoren die vaste werknemers zouden aanwerven indien er geen leerlingen in dienst waren.

### 7.2.3 Horeca en voeding

De sector 'horeca en voeding' neemt een positie in tussen de andere sectoren wat het aantal leerlingen betreft dat tegelijkertijd opgeleid wordt en wat de duur van de ervaring betreft. In deze sector worden er gemiddeld wel meer werknemers betrokken bij de begeleiding van een leerling. Minder aanwezig dan in de andere sectoren is een opleidingsplan voor de leerling dat werd opgesteld in overleg met het centrum waar de leerling les volgt. In deze sector wordt meer dan in de andere twee geïnvesteerd in de competenties van de begeleider door hem een cursus of training te laten volgen, maar ook hier is het aantal bedrijven waar dat gebeurt niet groot (in iets meer dan twee op de tien bedrijven).

De productieve bijdrage van de leerling is in deze sector het hoogst. De productiviteit van een leerling is 59% van de productiviteit van een ervaren werknemer, terwijl die productiviteit in de twee andere sectoren maar ongeveer 45% bedraagt.

In deze sector schat men de kans dat de leerling in het bedrijf wil blijven werken na afronding minder hoog in dan in de andere twee sectoren. Ook de kans dat de leerling geschikt is om in het bedrijf te blijven werken wordt in deze sector het best ingeschat. De kans dat de jongere tewerkstelling krijgt aangeboden is groter dan in de sector 'metaal en garage', maar kleiner dan in de sector 'bouw en hout'. De firmaspecificiteit van de aangeleerde kennis en vaardigheden worden hoger ingeschat dan in de twee andere sectoren. Bedrijven uit deze sector hebben meer dan bedrijven uit de twee andere sectoren een groot aantal gelijkaardige bedrijven in hun regio. Ook schat men in dat de jongeren, meer dan in de twee andere secto-

ren, (zeer) gemakkelijk ergens anders een gelijkaardige job kunnen vinden. Dat maakt dat de concurrentie om leerlingen groot is.

Er zijn veel meer werkgevers dan in de andere sectoren die leerlingen zeer aantrekkelijk vinden voor het bedrijf. Meer dan de helft van de respondenten zegt ook dat er één of meerdere vaste werknemers zouden aangeworven worden indien er geen leerlingen in dienst waren in het bedrijf.

### 7.3 Verschillen naargelang het deeltijds leersysteem

Wanneer werkgevers die samenwerken met de leertijd vergeleken worden met werkgevers die samenwerken met het deeltijds onderwijs, dan komen de volgende verschillen naar boven. Net zoals bij de vergelijking met de sectoren, zijn bij deze vergelijking de verschillen niet altijd groot en zijn er regelmatig grote verschillen binnen elk van de twee groepen werkgevers.

Werkgevers waar samengewerkt wordt met de leertijd hebben gemiddeld minder leerlingen tegelijkertijd in dienst dan bedrijven waar samengewerkt wordt met het deeltijds onderwijs. Onder deze werkgevers zijn er wel meer die al vele jaren leerlingen opleiden, alhoewel er ook zeer veel zijn bij wie de ervaring echt nieuw is (pas in het schooljaar van de bevraging begonnen met het opleiden van leerlingen).

Een begeleider in een bedrijf dat samenwerkt met de leertijd heeft minder leerlingen tegelijk te begeleiden en bij de begeleiding zijn er in totaal gemiddeld minder werknemers betrokken. Deze begeleider besteedt gemiddeld wel vijf uren meer aan het bijstaan van de leerlingen dan de begeleiders in bedrijven waar samengewerkt wordt met het deeltijds onderwijs. Een opleidingsplan opstellen in overleg met het centrum waar de leerling les volgt kost ook tijd, maar het gebeurt veel minder in de bedrijven die samenwerken met de leertijd dan in bedrijven die samenwerken met het deeltijds onderwijs. Hetzelfde geldt voor de opvolging van het opleidingsplan samen met het centrum. (Het gaat telkens om zes op de tien bedrijven versus acht op de tien bedrijven.) De begeleider wordt in bedrijven die samenwerken met de leertijd minder vaak gekozen omwille van zijn competenties om leerlingen te begeleiden dan in bedrijven die samenwerken met het deeltijds onderwijs (resp. in vier op de tien bedrijven en vijf op de tien bedrijven).

De productiviteit van een leerling is groter in bedrijven die samenwerken met het deeltijds onderwijs dan in bedrijven die samenwerken met de leertijd (52% van het werk van een ervaren werknemer vs. 46%). Bedrijven die samenwerken met de leertijd krijgen nauwelijks tegemoetkomingen van bijvoorbeeld de overheid, het sectoraal opleidingsfonds of het paritair leercomité. In de bedrijven die samenwerken met het deeltijds onderwijs is dat toch iets meer het geval.

Bedrijven die samenwerken met de leertijd vinden leerlingen voor hun bedrijf even aantrekkelijk als bedrijven die samenwerken met het deeltijds onderwijs. Maar een groter aandeel van de bedrijven die met de leertijd werken vinden leerlingen ook nog aantrekkelijk wanneer ze het bedrijf na de opleiding verlaten.

Wat het rendement van de opleiding betreft, zijn er geen verschillen als het gaat om de kans dat de leerling een getuigschrift behaalt, dat de leerling in het bedrijf wil blijven werken, geschikt is om te blijven werken of de kans dat de leerling tewerkstelling krijgt aangeboden. Wat wel verschilt, is de concurrentie om leerlingen na hun opleiding. Bedrijven die leerlingen uit de leertijd opleiden hebben meer bedrijven uit dezelfde sector in hun regio en ze vinden meer dat de werknemers zeer gemakkelijk een gelijkwaardige job bij een ander bedrijf in dezelfde regio kunnen vinden.

Bedrijven die samenwerken met de leertijd en bedrijven die werken met het deeltijds onderwijs vinden leerlingen voor hun bedrijf even aantrekkelijk. Wel vinden bedrijven die samenwerken met de leertijd leerlingen ook aantrekkelijk wanneer zij na hun opleiding niet voor het bedrijf blijven werken, meer dan dat het geval is bij bedrijven die samenwerken met het deeltijds onderwijs.



---

## **HOOFDSTUK 4**

### **HET VERHAAL - RESULTATEN VAN HET KWALITATIEF ONDERZOEK<sup>3</sup>**

#### **1. Motieven om wel of geen werkervaring te bieden**

##### **1.1 Houding tegenover het concept van deeltijds leren en deeltijds werken**

Het principe dat achter de deeltijdse leersystemen zit wordt op zich niet in vraag gesteld. De houding tegenover deeltijds leren en deeltijds werken is doorgaans positief, zowel omwille van de jongeren als omwille van de ondernemingen: het is waardevol dat jongeren de kans krijgen om op die manier een beroep te leren en een kwalificatie te verwerven. Verschillende werkgevers zeiden dat voor hun beroep de praktijk de beste plaats is om de nodige competenties te verwerven. Voorbeelden zijn slagerij, carrossier, stoffeerder-garneerder, schilder-pistoolspuiter.

*'Dat systeem is goed, heel goed. Dat die kinderen toch nog iets kunnen, dat ze nog ervaringen kunnen opdoen. Om hun zelfbeeld een beetje aan te scherpen. Heel zeker.'* (garage, leerling uit deeltijds onderwijs, nieuwe ervaring -FTF I)

Daarnaast is het ook een troef van de deeltijdse leersystemen dat de opleiding in het centrum en de opleiding in het bedrijf op elkaar afgestemd kunnen worden.

Dat men positief staat tegenover de deeltijdse leersystemen wil natuurlijk niet zeggen dat men geen bedenkingen heeft bij de manier waarop de systemen nu georganiseerd zijn en de kenmerken ervan. Of dat de voordelen die men toe-

---

<sup>3</sup> De bron van de citaten uit dit hoofdstuk wordt aangegeven met de volgende afkortingen: FTF I = face-to-face interview; TI = telefonisch interview; FG = focusgroep. Om de vertrouwelijkheid van de gegevens uit de focusgroepen te bewaren, wordt bij een citaat uit een focusgroep enkel de ruime categorie vermeld (profitsector, social-profitsector of overheid). Dat is ook het geval bij citaten uit telefonische interviews met deskundigen uit sectorale opleidingsfondsen of beroepsorganisaties. Wanneer 'overheid' vermeld wordt, kan dat betrekking hebben op de Vlaamse overheid en op provinciale, stedelijke en gemeentelijke overheden.

schrijft aan de systemen in de praktijk ook gerealiseerd worden. Dat komt later in dit hoofdstuk aan bod.

De respondenten uit de focusgroepen, die bijdragen aan het creëren van werkervaringsplaatsen voor jongeren, stellen vast dat een groot deel van de werkgevers eigenlijk geen mening heeft over de deeltijdse leersystemen omdat ze de systemen helemaal niet kennen. Dat bleek ook uit rechtstreekse contacten met werkgevers die geen werkervaringsplaatsen hebben.

*'Nee, wij stellen geen jongeren te werk. Daar is geen specifieke reden voor, we hebben daar nog niet aan gedacht.'* (ziekenhuis, biedt geen werkervaring - TI)

Men kent het verschil niet altijd tussen het deeltijds onderwijs en de leertijd, maar ook het onderscheid met stages is voor de werkgevers niet altijd duidelijk. Een gerichte, bewuste keuze maken is op die manier vrijwel onmogelijk. Als men dan toch al een beeld heeft van de deeltijdse leersystemen is dat beeld eerder negatief dan positief (cfr. infra).

*'Dat mensen niet steeds weten wat het aanbod is vanuit het onderwijs, welke mogelijkheden er zijn, dat er niet altijd voldoende informatie doorstroomt. Wat dan ook vaak de reden is om geen tewerkstellingsplaats aan te bieden.'* (profitsector - FG)

*'Als mensen er al iets van kennen, zijn het vaak enkel de negatieve kanten ervan. Het is zonder twijfel een doelpubliek dat langs alle kanten met vooroordelen te maken heeft. Ofwel moet je als werkgever uw ogen toedoen en op goed geluk aan iets beginnen, maar ik denk dat de meeste werkgevers toch liever willen weten waaraan ze beginnen.'* (social-profitsector - FG)

## 1.2 Argumenten pro

Voor de meeste werkgevers is het voornaamste argument om jongeren werkervaring te bieden rekrutering. Men investeert in de opleiding van jongeren om er na een aantal jaar een goede werknemer aan te hebben. Een van de respondenten, die vanuit een sectoraal opleidingsfonds bijdraagt tot het creëren van werkervaringsplaatsen, merkte hierbij op dat het aantal beschikbare werkervaringsplaatsen wel eens gerelateerd zou kunnen zijn aan de mate waarin het moeilijker of gemakkelijker is om werknemers te vinden. Vooral wanneer een beroep een knelpuntberoep is, zouden werkgevers eraan denken om werkervaring te bieden aan leerlingen uit de deeltijdse systemen.

*'Wij zeggen: kom bij ons 2 of 3 jaar het beroep aanleren en dan heb je bij ons plaats. Dat is werkelijk de bedoeling met de leercontracten. Niet dat wij gedurende 2 tot 3 jaar een goedkope kracht willen hebben. Onze bedoeling is werkelijk het beroep aan te leren, en na die drie jaar zijt ge zeker dat ge werk hebt bij ons.'* (slagerij, leerling uit de leertijd, ruime ervaring - FTF I)



Verschillende van de geïnterviewde werkgevers gaven expliciet te kennen dat ze jongeren kansen willen geven, dat ze door dat te doen een maatschappelijke plicht vervullen. Voor twee van hen was dat zelfs de eerste reden. Een andere meer sociale reden die af en toe voorkomt is dat men een werknemer, familielid of kennis een dienst wil bewijzen door zijn of haar dochter werkervaring te bieden. Een reden die specifiek blijkt te zijn voor de bouwsector is dat een zelfstandige door een leerling op te leiden niet alleen moet werken, iets wat de veiligheid op het werk kan bevorderen en wat door de bouwondernemingen ook gestimuleerd wordt.

*'Als niemand meer aan de toekomst werkt, dan gaat het triestig worden. Dat is ook een sociaal engagement. Ik vind dat wel, ja.'* (horeca, leerling uit deeltijds onderwijs, ruime ervaring - FTF I)

Bijdrage tot de productie werd door de bevroegde werkgevers niet expliciet als een argument genoemd om een leerling werkervaring te bieden, maar men verwacht natuurlijk wel dat de leerling daar na een aantal weken of maanden toe komt. De respondenten gingen er doorgaans van uit dat de bijdrage van de leerling aan de productie niet dezelfde is als die van een volwaardige werkgever.

Wat de motieven betreft, blijkt er een onderscheid te zijn tussen de profitsector en de social-profitsector. De deskundigen uit de profitsectoren plaatsen het rekruteringsmotief op de eerste plaats. Hoe moeilijker het is om geschoolde werknemers te vinden, hoe belangrijker het tewerkstellen van leerlingen wordt als middel om nieuwe werknemers te rekruteren. Een tweede motief is de bijdrage die de leerlingen leveren aan de productie, waardoor leerlingen goedkope werkkrachten zijn. Dit motief blijkt echter minder en minder belangrijk te zijn. Twee motieven die ook voorkomen, maar relatief veel minder belangrijk zijn, is het vervullen van een maatschappelijke plicht of een dienst bewijzen aan een bekende of iemand van de familie. Het vervullen van een maatschappelijke plicht gaat wel vaak samen met het rekruterings- en/of productiemotief.

*'Er werd nogal eens gebruik gemaakt van het systeem om goedkope werkkrachten te werk te stellen, maar die mentaliteit is toch wel heel hard aan het verdwijnen. Dus heel veel bedrijven zien het echt wel als een investering op lange termijn.'* (profitsector - FG)

Door de deskundigen uit de social-profitsectoren en van de overheid wordt het vervullen van een maatschappelijke plicht wel veel sterker beklemtoond als belangrijk motief om leerlingen werkervaring te bieden. Daarnaast spelen de motieven die voor de profitsector belangrijk zijn een rol (rekrutering en bijdrage tot de productie), maar er zijn er nog andere. Een eerste motief is dat de sector een voorbeeldfunctie wil vervullen. Dat is bijvoorbeeld het geval bij de Vlaamse overheid. In andere sectoren is het tewerkstellen van leerlingen uit de deeltijdse leer-systemen een uiting van hun beleid. Vele organisaties voeren een diversiteitsbeleid, waarin kansen geven aan benadeelde groepen een belangrijk element is.

OCMW's kaderen het tewerkstellen van leerlingen dan weer in een bredere context. Zij weten uit ervaring dat laag- of ongeschoolde jongeren die geen werkervaring hebben het risico lopen van bestaansonzekerheid. Zij zien zulke jongeren vaak wanneer ze hen tewerkstellen onder art. 60§7. Door vroeg in te grijpen, hopen ze deze jongeren te behoeden voor latere problemen. Welk motief het meest doorslaggevend is verschilt dus ook van sector tot sector.

*'Wat betreft de redenen waarom ze dit doen in de social-profitsector is wellicht de maatschappelijke verantwoordelijkheid. Dat sociaal engagement is ten slotte de bestaansreden van die instellingen. Wanneer we wat ruimer kijken, is de investering in de toekomst ook wel belangrijk, maar uiteindelijk zit er een grotere dynamiek achter. Los van het feit dat die mensen in de productie kunnen meedraaien, is het belangrijk dat we die jongeren iets kunnen meegeven voor de toekomst. Ik denk dat dat dus een mix is van die drie dingen die evenwel van sector tot sector kan verschillen.'* (social-profitsector - FG)

### 1.3 Argumenten contra

De argumenten van werkgevers om geen werkervaring te bieden, hebben enerzijds te maken met het negatieve imago van de deeltijdse leersystemen en met de (onvoldoende) competenties van de jongeren. Ten tweede vinden werkgevers het moeilijk om tijd te investeren in de opleiding en begeleiding van een jongere. Daarnaast hebben de tegenargumenten betrekking op de manier waarop het deeltijds leren en werken georganiseerd is.

#### 1.3.1 Het niveau van de jongeren in de deeltijdse leersystemen

De argumenten die te maken hebben met de kwaliteit van de deeltijdse leersystemen, hebben betrekking op de volgende knelpunten: het negatief imago van het systeem, te laag competentieniveau van de jongeren, tekort aan de gepaste arbeidsattitudes. Deze knelpunten leiden ertoe dat het opleiden van een jongere uit de deeltijdse leersystemen een behoorlijk risico inhoudt voor de werkgever.

##### *Negatief imago van het systeem*

Vele werkgevers willen geen werkervaring bieden aan deeltijds lerenden omdat ze vinden dat de deeltijdse leersystemen onvoldoende kwaliteit bieden. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat ze het niveau niet hoog genoeg vinden, dat de opleiding niet genoeg is afgestemd op de praktijk of dat de jongeren te moeilijk zijn (*uit telefonische interviews*).

##### *Te laag competentieniveau*

Wat de leerlingen betreft, ervaart men in verschillende sectoren (zowel profit als social-profit) dat het competentieniveau te laag is. Dat geldt vooral voor sectoren

waarin de technologie sterk geëvolueerd is of waarin technologie in tegenstelling tot vroeger een belangrijke plaats inneemt (bv. de garagesector) en in sectoren waar het opleidingsniveau van het personeel gemiddeld hoog is (bv. in de verzorgingssector). Maar ook elders (horeca, kapperssector) werd het probleem van een te laag competentieniveau gesignaleerd.

*'Het is een systeem dat door de sector positief ondersteund wordt, maar waar men constant het gevoel heeft dat men de bal aan het misslaan is. We raken gewoon niet aan genoeg jongeren van het goeie niveau. Het is een aanslepende zaak om genoeg jongeren te vinden die inzetbaar zijn en die haken dan nog eens af ook.'* (profitsector - FG)

#### *Tekort aan de gepaste arbeidsattitudes en motivatie*

Naast de beroepscompetenties worden attitudes erg belangrijk geacht en ook op dat vlak ervaart men in alle sectoren problemen.

*'Wij hebben ook de ervaring dat heel veel contracten bij ons mislukken, niet omdat ze technisch niet genoeg kunnen, maar wel omdat ze te laat komen, onbeleefd zijn, ...'* (profitsector - FG)

De lage motivatie van veel jongeren is eveneens nadelig. Het gaat dan zowel over de motivatie om te leren als om te werken, als om te doen wat vereist is om te werken. Hier werd herhaaldelijk vermeld dat de afstand (m.a.w. de reistijd) tussen woonplaats en werk snel als te groot wordt gezien. Men is er zich wel van bewust dat mobiliteit en bereikbaarheid ook reële problemen kunnen zijn voor de jongeren, zeker wanneer de werkgever niet of zeer moeilijk met het openbaar vervoer te bereiken is.

#### *Risico's*

Het spreekt voor zich dat niet alle leerlingen te weinig competenties en een gebrek aan de juiste attitudes hebben, maar het is wel zo dat werkgevers liever op voorhand weten waar ze aan toe zijn. Enkel dan kunnen ze inschatten welke impact de begeleiding van een leerling op hun organisatie is. Wanneer er een reëel risico is dat de jongere onvoldoende kwaliteiten heeft om de werkervaring tot een goed einde te brengen, betekent dat eveneens dat de werkgever zich in een onzekere situatie bevindt op het moment dat hij moet beslissen om een jongere aan te nemen. Onzekerheid heeft men liever niet.

*'Het is op voorhand moeilijk in te schatten hoeveel tijd die begeleiding zal vragen. Alles hangt af van het profiel van die leerling. Als je een goeie leerling hebt, die is met een paar woorden en een paar middagen introductie vertrokken. Maar voor 't zelfde geld heb je iemand waar je constant moet bijstaan. En ook daar heeft men geen vat op, dus het is vaak al vroeg beslist 'dat doe ik niet'.'* (profitsector - FG)

Een ander risico is dat de andere werknemers uit de onderneming de jongere niet aanvaarden. Dat kan zijn omdat nieuwe (misschien zelfs onbekende) situaties doorgaans weerstanden oproepen, maar ook omdat de werknemers expliciet een negatieve houding hebben tegenover deeltijds lerenden. In het slechtste geval brengt het aannemen van leerlingen de relaties tussen de werknemers onderling en de relaties tussen de werknemers en de werkgever in gevaar.

*'Nu is het grootste probleem dat mijn mensen die in de mechaniek werken, en die ook maar een beroepsdiploma hebben, die hier al 25 jaar bezig zijn. Die hebben eigenlijk geen zin om zo'n jong manneke op te leiden zonder daar geld voor bij te krijgen. Nu is het voor de eerste keer, na 30 jaar, dat we iemand hebben die depressief is. [...] En vrijdag hebben ze zich ziek gemeld. Dat heb ik nog nooit meegemaakt.'* (garage, leerling uit deeltijds onderwijs, nieuwe ervaring - FTF I)

### 1.3.2 De organisatie van de deeltijdse leersystemen

#### *Geen uniform en transparant systeem*

Zoals eerder gezegd zijn vele werkgevers niet vertrouwd met de deeltijdse leersystemen. Daarbij komt nog dat binnen de deeltijdse leersystemen de regels en procedures niet uniform zijn. Er zijn verschillende types van contracten, er zijn verschillende soorten financiële premies, ... Het systeem van deeltijds leren en deeltijds werken is dus zeker niet uniform en transparant. Inzicht krijgen in het systeem (of een deeltje ervan) vraagt een behoorlijke inspanning van de werkgever.

*'Het is een negatieve onbekendheid op die manier. Het is een doolhof waar mensen zich moeten doorwerken voor ze zich kunnen engageren.'* (social-profitsector - FG)

*'Bij ons hebben we een bevraging gedaan bij diegene die een dergelijk contract hebben, en de moeilijkheid is dat ze vooral schrik hebben van de administratieve en financiële overlast.'* (social-profitsector - FG)

#### *Belemmerende regelgevingen*

Een specifiek probleem doet zich voor in de publieke sector en in de social-profitsector, waar de regels het tewerkstellen van leerlingen belemmeren. Er is geen specifiek statuut voor leerlingen uit de deeltijdse onderwijssystemen waardoor zij bijvoorbeeld onder dezelfde voorwaarden als de gewone werknemers aangenomen moeten worden. Op dit ogenblik is er nog geen structurele oplossing voor dat probleem.

*'Bij ons was het punt een beetje dat de statuten zoals de industriële leercontracten, dat die in de publieke sector niet van toepassing zijn. Zodat de werkgevers niet anders konden dan jongeren in dienst te nemen met een gewoon deeltijds contract. Het probleem is dat je dan een*

*zelfde verloning hebt als een regulier personeelslid. Binnen een bepaalde dienst krijg je dan ook een bepaalde afgunst van mensen met een normaal statuut. Met die loonvoorwaarden zitten we dus in een onrealistische situatie.'* (overheid - FG)

*'In ons paritair comité zijn er eigenlijk twee subsectoren waarbij het erkenningsbesluit verbiedt om jongeren onder de 18 jaar te werk te stellen. In het begin was er twijfel omdat het niet duidelijk was of dat nu enkel geldt voor gesubsidieerde personeelsleden of niet. Uiteindelijk bleek dat over iedereen te gaan en sommige werkgevers waren het daar niet over eens. Zij vonden dat ze aan de jongeren toch een zinvolle werkervaring konden bieden zonder dat dat interfereerde met de begeleiding in de bijzondere jeugdbijstand.'* (social-profitsector - FG)

#### 1.4 Redenen om te stoppen

Zowel in de non-profitsector als in de profitsector is het duidelijk dat de redenen om te stoppen rechtstreeks verbonden zijn met de feitelijke ervaringen. Werkgevers stoppen hoofdzakelijk met het tewerkstellen van leerlingen wanneer hun ervaring te negatief is, of wanneer ze verschillende negatieve ervaringen op rij hebben gehad. Vooral problemen die rechtstreeks gerelateerd zijn aan de jongere zijn doorslaggevend. De gevolgen daarvan reiken ver aangezien deze negatieve ervaringen vaak doorverteld worden aan collega's.

*'De reden die ik altijd krijg, zijn negatieve ervaringen. En dan heb je mond-aan-mondreclame, negatieve mond-aan-mondreclame, die geweldig vlug rondgaat. Van 'k heb er daar ene gehad, nen dag afgekomen, twee dagen niet afgekomen, we zijn er mee gestopt'. En die ene negatieve ervaring is dus over het algemeen toonaangevend. Laten we zeggen voor het beleid van dat bedrijf voor jaren ver, maar die boodschap wordt ook heel vlug in het eigen netwerk verspreid. Zo'n negatieve ervaring en die verspreiding van die boodschap, je moet daar tegenover al tien, twintig goede praktijken zetten om dat te counteren.'* (profitsector - FG)

Wanneer men merkt dat de tijdsinvestering veel groter is dan men gedacht had, kan men eveneens besluiten om te stoppen met het opleiden van leerlingen.

*'Bovendien vinden ze dat ze teveel tijd moeten investeren in de begeleiding van de leerlingen. Er zijn leerlingen die wel tot veel in staat zijn, maar waarvan de werkhouding niet zo goed is. Daar moet dus aan gewerkt worden. Als ze een goede stimulans krijgen, kan er daar zeer veel van worden, maar een goede stimulans betekent ook dat men daar tijd en moeite voor doet. En daar is niet altijd de ruimte voor. Het gaat vooral om de tijd die men er in steekt.'* (social-profitsector - FG).

Wanneer rekrutering een belangrijk motief is, kan het voor de werkgevers ook een reden zijn om te stoppen wanneer ze zien dat hun investering in de opleiding niet resulteert in een goede aanwerving of niet voldoende lang rendeert.

*'Dan heeft hij nog twee jaar bij ons gewerkt, en dan was hij het beu, weg. Dan hebben we een tijd niemand meer gehad. Want ja, ge steekt daar toch enorm veel van uw Latijn in, eigenlijk voor niets.'* (horeca, leerlingen uit deeltijds onderwijs, beperkte ervaring - FTF I)

Anderzijds kan het ook zijn dat een werkgever stopt omdat het beoogde doel bereikt werd, namelijk de aanwerving van een bekwame medewerker. Zeker bij een werkgever die slechts een zeer beperkt aantal mensen in dienst heeft, is er dan weinig noodzaak of ruimte meer om opnieuw een jongere op te leiden.

### 1.5 Besluit en aandachtspunten

Het systeem van deeltijds leren en deeltijds werken wordt op zich doorgaans als positief beoordeeld, al weet men dat in de realiteit niet alle troeven van deeltijds leren en deeltijds werken gerealiseerd worden. Er zouden wel behoorlijk wat werkgevers zijn die de leertijd en het deeltijds onderwijs, en het onderscheid tussen beide, niet of nauwelijks kennen. Indien men het aantal werkervaringsplaatsen wil vergroten, is het belangrijk dat de bekendheid van de deeltijdse leersystemen groter wordt (en dat zal het beste lukken wanneer de systemen doorzichtig zijn en de informatie toegankelijk). De werkgevers die nu al leerlingen opleiden kennen de systemen zelf trouwens ook vaak niet goed. Daarnaast zijn er organisaties die omwille van de regels uit hun sector geen leerlingen kunnen opleiden, ook al zouden ze dat willen.

De aanwijzingen uit het survey-onderzoek (voorgesteld in het vorige hoofdstuk) dat rekrutering belangrijker is dan bijdrage tot de productie als motief om leerlingen op te leiden, vonden bevestiging in de interviews met werkgevers en in de focusgroepsgesprekken. Wat de leerlingen realiseren tijdens hun werkervaring (in de zin van bijdrage tot de productie of in de zin van leerwinst) is voor de werkgevers wel belangrijk. Er wordt herhaaldelijk gesignaleerd dat het niveau van de leerlingen (zowel wat competenties als attitudes betreft) vaak zeer problematisch is. De getuigenissen van en over de werkgevers tonen dat het overschrijden van de grenzen van hun mogelijkheden om tijd en moeite te investeren in de jongere een doorslaggevend reden is om te stoppen met het opleiden van jongeren. Ze stoppen m.a.w. niet enkel met het opleiden van de jongeren met wie men problemen had, maar met het opleiden van jongeren in het algemeen. De werkgevers willen geen al te groot risico lopen dat de werkervaring niet rendeert. Dat kan een verklaring zijn voor de bevinding uit het survey-onderzoek dat er waarschijnlijk veel werkgevers zijn die stoppen met werkervaring bieden na een beperkt aantal jaar.

## 2. Afweging van kosten en baten

### 2.1 Kiezen voor het meest voordelige systeem?

Verschillende beroepsopleidingen worden zowel aangeboden in de leertijd als in het deeltijds onderwijs. Voorbeelden hiervan zijn de slaggers-, carrosserie- en kapersopleiding. Een werkgever die kan kiezen, kiest in dat geval doorgaans voor het financieel meest voordelige systeem en dat is de leertijd.

*'Een contract geven aan iemand van het deeltijds onderwijs is te duur. Men heeft om financiële redenen een voorkeur voor de leertijd.'* (profitsector - TI)

*'Het is ook duurder. Voor de leerjongens betaal je geen sociale lasten, voor die uit het deeltijds wel. Maar we zouden evengoed iemand kunnen nemen uit het deeltijds onderwijs. Daarvoor zou het wel goed zijn dat ze de sociale lasten verminderen, dat we daar ook voordeel mee hebben.'* (slagerij, leerlingen uit de leertijd, ruime ervaring - FTF I)

Bij veel werkgevers zijn de financiële overwegingen niet doorslaggevend om wel of niet expliciet voor het deeltijds onderwijs, hetzij voor de leertijd te kiezen. Zoals wel of niet werkervaring bieden aan leerlingen niet altijd een weloverwogen keuze is, zo is er ook vaak geen sprake van een weloverwogen keuze voor het ene of het andere systeem. Zoals we later zullen zien, hangt veel af van het toeval. En als de onderneming groter is, dan zijn financiële argumenten ondergeschikt aan andere, zoals de mate waarin men de opleiding kan beïnvloeden en dat hangt af van de samenwerkingsrelaties met de CDO's of met Syntra.

### 2.2 Investing versus de onmiddellijke baten

Verschillende respondenten gaven te kennen dat ze geen volledig zicht hadden op de financiële kosten en baten van het tewerkstellen van leerlingen. Men gaf wel aan dat ondanks de relatief lage vergoeding, de totale kosten verbonden aan het opleiden van een leerling zeker hoog zijn. Die kosten worden vooral bepaald door de tijd die geïnvesteerd wordt in de begeleiding van de jongere. Een werkgever die twee personeelsleden had, gaf aan dat hij jongeren nooit liet begeleiden door zijn werknemers omdat dat voor hem veel te duur was. Hij nam de begeleiding zelf op.

*'Het onmiddellijke rendement is laag. Men steekt eraan in. Zelfs als men rekening houdt met de subsidies die men krijgt van de sector.'* (bouwonderneming, biedt geen werkervaring - TI)

*'En uiteindelijk stel je dan vast dat bij de bedrijven, alle, of ze nu een premie kregen of niet, uiteindelijk ging het daar niet om. En in de kosten die ze hadden was er inderdaad een veelheid aan kosten, onder andere veiligheidskledij, verzekeringen ook. Maar de grootste kost zat in de begeleiding, het feit dat men daar een ploegbaas of toch iemand een stuk moet vrijstellen*

*van prestaties omdat die moet bezig zijn met de jongere. En al de rest leek mij toen bijzaak.'*  
(profitsector - FG)

*'Waar ik mij de bedenking bij maak: voor al die tijd, eigenlijk zouden ze mij daarvoor moeten bijgeven. Eigenlijk kost mij dat geld.'* (garage, leerling uit deeltijds onderwijs, nieuwe ervaring - FTF I)

Goeie leerlingen dragen in elk geval, na een inlooptijd, bij tot de productie. Hoe lang die inlooptijd duurt verschilt van leerling tot leerling (afhankelijk van de bekwaamheid, het competentieniveau bij de start en de snelheid waarmee de leerling nieuw kennis en vaardigheden verwerft) en van beroep tot beroep. Verschillende van de geïnterviewde werkgevers gaven aan dat men eigenlijk geen verlies of winst maakt bij leerlingen die gedurende hun volledige opleiding (twee of drie jaar) in het bedrijf werken. In het begin investeert men vooral, later draagt de leerling meer bij tot de productie dan hij in verhouding kost. Het grote probleem is dat zeer veel leerlingen afhaken voor hun opleiding voltooid is of dat de werkgever het contract van de leerling moet verbreken omdat ze qua competenties en/of attitudes helemaal niet voldoen.

*'Het is positief dat men gedurende drie dagen extra hulp krijgt.'* (bouwonderneming, leerling uit het deeltijds onderwijs, beperkte ervaring - TI)

*'Het eerste jaar hebben we er verlies aan, het tweede jaar komt het uit op break-even, en het derde jaar maken we winst. Over de hele opleiding bekeken zou het een nuloperatie moeten zijn. Maar ze blijven geen drie jaar.'* (stukadoor, leerlingen uit de leertijd, ruime ervaring - TI)

Werkgevers die ervoor kiezen om de leerling zoveel mogelijk diverse vaardigheden en technieken bij te brengen, hebben minder onmiddellijke voordelen onder de vorm van onmiddellijke bijdrage aan de productie, aangezien veel van de tijd opgaat aan leren en instructie.

Er zijn verschillende redenen voor het feit dat de werkgevers geen goed zicht hebben op de kosten en baten. In de eerste plaats is een volledige financiële kosten- en batenanalyse moeilijk omwille van de veelheid aan parameters die in rekening gebracht moeten worden. Maar in de tweede plaats blijkt dat verschillende werkgevers weinig belang hechten aan de precieze financiële kost. De eventuele toekomstige baten wanneer de leerling als werknemer aangenomen wordt en in dienst blijft van de onderneming, blijken als voldoende compensatie te gelden voor de gedane investeringen. Naarmate het moeilijker is om geschoolde werkrachten te vinden, wordt de afweging van gemaakte kosten tegenover de baten minder gemaakt.

*'Nee, wij weten niet hoeveel tijd daarin gaat en hoeveel dat kost. Dat wordt niet bekeken.'*  
(metaal, leerlingen uit deeltijds onderwijs, ruime ervaring - FTF I)



### 2.3 Investering versus de toekomstige baten

Zowel de werkgevers zelf als de mensen die zich inspannen om werkervaringsplaatsen te creëren bij de ondernemingen gaven aan dat de toekomstige baten, namelijk in de vorm van rekrutering van werknemers, belangrijker zijn dan de onmiddellijke baten in de vorm van bijdrage tot de productie. Maar ook hier is het zo dat de werkgevers op zich weinig berekenend te werk gaan, en des te minder wanneer ze het moeilijk hebben om vacatures ingevuld te krijgen. Men is zeer realistisch en stelt geen hoge verwachtingen, noch op het vlak van het aantal aanwervingen, noch op het vlak van het aantal jaar dat de jongere als werknemer voor het bedrijf zal werken. Men weet dat jongeren tijdens de eerste jaren van hun loopbaan nog regelmatig andere keuzes maken en men weet ook dat elke aanwerving, dus niet alleen die via de deeltijdse leersystemen, onzekerheid inhoudt. Dat geldt nog in sterkere mate voor sectoren die gekenmerkt worden door een groot personeelsverloop, zoals de bouw en de horeca. Een werkgever uit de bouwsector en een werkgever uit de horeca voegden daar nog aan toe dat sommige 'collega-werkgevers' er niet voor terugdeinzen om jongeren waarvan ze weten dat ze goed opgeleid zijn weg te kapen met aantrekkelijke werkvoorwaarden, in de meeste gevallen een hoger loon.

*'Als ik aan tien leercontracten begin, en ik kan er drie van houden tot aan het einde van de opleiding dan spreek ik van een succes. Ge steekt er dan wel veel energie in die tot niks dient, maar ik zeg nog altijd dat als er van de tien drie lukken, dan heb je nog altijd de kans dat die drie voor ons kunnen komen werken.'* (slagerij, leerlingen uit de leertijd, ruime ervaring - FTF I)

*'Dat is altijd zeer duidelijk de optie geweest. Als wij mensen opleiden en daar twee jaar tijd en energie in steken, dan zouden wij die zeer graag een arbeidscontract geven. Dat lukt voor een 70 tot 80% van hen die hun twee jaar gedaan hebben. Daar hebben wij mee leren leven. Het zou natuurlijk fijn zijn, mocht dat 100% zijn, maar wij moeten ook realistisch zijn. Als er een schoolverlater wordt aangeworven, dan is de kans ook groot dat die na zijn eerste contract iets anders gaat doen.'* (metaal, leerlingen uit deeltijds onderwijs, ruime ervaring - FTF I)

### 2.4 Inperking van het risico van onvoldoende rendement

Wanneer de werkgever het gevoel heeft dat men onvoldoende terugkrijgt (in de vorm van rekrutering of in de vorm van bijdrage tot de productie) in verhouding tot wat men investeert, kan dat aanleiding zijn om geen werkervaring meer te bieden.

*'Je moet veel tijd en geld investeren in verhouding tot wat je ervoor terugkrijgt, al hangt dat ook af van persoon tot persoon. De balans is niet al te positief.'* (horeca, biedt geen werkervaring meer - TI)

Werkgevers, en zeker die met ervaring in het opleiden van leerlingen uit de deeltijdse leersystemen, proberen dat soort situaties te vermijden. De manier waarop verschilt wel naargelang de context waarin de werkgever zich bevindt.

Werkgevers die in de positie verkeren te kunnen kiezen tussen kandidaat-leerlingen, kunnen de leerlingen een selectieprocedure laten doorlopen alvorens ze de leerlingen een contract aanbieden. De bedoeling hiervan is de kans op een succesvolle aanwerving en van daaruit ook de kans op aanwerving te vergroten.

*'Solliciteren betekent een sollicitatieformulier invullen, een gesprek hebben met de projectcoördinator. Dan wordt men al weerhouden of niet. Aan wie verder gaat wordt getoond waarover het gaat. Dat is gaan kijken op de werkvloer, een gesprekje hebben met de begeleider van het fabriek. Eens kijken in welke omgeving men gaat werken. En als dat goed zit, dan een medisch onderzoek en dan het afsluiten van een industriële leerovereenkomst voor 24 maanden.'* (metaal, leerlingen uit deeltijds onderwijs, ruime ervaring - FTF I)

Bij andere werkgevers gebeurt er geen selectie vooraf, maar beslist men in de loop van de eerste drie maanden, op basis van de ervaringen in die periode, of men met de leerling verder wil of niet. Indien men de kans op succes te laag inschat, wordt het contract met de leerling verbroken. Dat betekent natuurlijk wel dat de tijd en de energie die men tot op dat moment in de opleiding gestoken heeft, verloren is.

*'Ik heb hier een leermeisje gehad. Wel, ze heeft hier twee maanden bij ons gewerkt, maar dat ging niet. Ik heb hier met haar ouders aan tafel gezeten, ik heb samen met de leersecretaris gezegd: de manier waarop ze bezig is, dat kan niet.'* (slagerij, leerlingen uit de leertijd, ruime ervaring - FTF I)

Bij de respondenten uit kleine ondernemingen bleek er weinig of geen sprake te zijn van een echte selectie, al heeft men wel eerst een verkennend gesprek met de leerling, de begeleider van het centrum, en indien mogelijk ook met de ouders. Indien de praktijk onvoldoende positief is, wordt ook hier de samenwerking stopgezet, maar uit de interviews met werkgevers die dat meegemaakt hebben blijkt dat men vaak pas na een zeer lange moeilijke periode die beslissing neemt. Er zijn werkgevers die heel ver gaan in de moeite die ze doen om de jongere toch vooruit te helpen.

*'Er zijn er twee of drie geweest waarvan we na verloop van tijd gezegd hebben van kijk, dat gaat niet meer. Die wilden geen inzet, niets. Dat is lastig, want ge zijt daar maanden mee bezig.'* (carrossier, leerlingen uit de leertijd, ruime ervaring - FTF I)

## 2.5 Besluit en aandachtspunten

Wanneer werkgevers leerlingen uit de leertijd en uit het deeltijds onderwijs werkervaring kunnen bieden, zullen ze doorgaans kiezen voor het meest voordelige

systeem. Er zijn wel veel werkgevers bij wie de keuze voor een bepaald systeem niet zo'n bewuste keuze was. Vooral de omstandigheden zijn bepalend.

Zoals uit het survey-onderzoek al bleek, becijferen de werkgevers de financiële kosten en baten van het opleiden van leerlingen niet. Ze vinden wel dat de kosten hoog zijn, vooral door de kost verbonden aan de begeleidingstijd. Aangezien in het begin van de opleiding de kosten veel hoger zijn dan de baten (pas tegen het einde van de opleiding of na de opleiding worden baten gerealiseerd) is het belangrijk dat leerlingen de volledige duur van hun opleiding in het bedrijf blijven. De belangrijkste compensatie voor de gedane investering blijkt het aanwerven van een goede werknemer te zijn. In dat licht is het grote aantal 'mislukte' werkervaringen zeer problematisch.

### **3. Hefbomen voor een groter aanbod aan werkervaringsplaatsen**

Zoals in het vorige hoofdstuk en in dit hoofdstuk werd aangetoond, is er een probleem op het vlak van het benutten van het potentieel aan werkervaringsplaatsen, de instroom van jongeren in werkervaringsplaatsen en het zeer grote aantal werkervaringen die niet geslaagd zijn. In de interviews en focusgroepsgesprekken werd ingegaan op wat mogelijk gedaan kan worden aan deze problemen. Er werd niet alleen gekeken naar knelpunten en succesfactoren aan de kant van de werkgevers, maar ook naar knelpunten en succesfactoren in de deeltijdse leersystemen en in de samenwerking tussen de werkgevers en de deeltijdse leersystemen. Een systematisch terugkerende opmerking was dat de verschillende opleidingscentra (ook binnen een zelfde systeem) wel sterk van elkaar verschillen. Het bleek dat de volgende twee de belangrijkste hefboomen zijn om het aantal werkervaringsplaatsen te vergroten: het bij elkaar brengen van vraag en aanbod (m.a.w. bij elkaar brengen van de deeltijdse leersystemen en de werkgevers) (§3.1) en ervoor zorgen dat de werkervaring succesvol is (§3.2).

#### **3.1 Vraag en aanbod bij elkaar brengen**

##### **3.1.1 Meer en betere contacten tussen CDO/Syntra en werkgevers**

Een basisvoorwaarde om goede werkervaring te kunnen garanderen, is dat er goede contacten zijn tussen CDO's en Syntra's en de werkgevers. Hiervoor is het onontbeerlijk dat de deeltijdse leersystemen beschikken over voldoende en goede strategieën voor netwerkontwikkeling. Een wederzijdse vertrouwdheid tussen de leersystemen en de werkgevers is eveneens een voorwaarde. Om ertoe te komen is er tijd nodig, en voldoende middelen.

### *Ontwikkelen van netwerkstrategieën*

Als men de werkgevers vraagt waarom ze leerlingen uit het deeltijds onderwijs opleiden en geen leerlingen uit de leertijd, en omgekeerd, dan is het duidelijk dat dat vaak geen bewuste keuze is. Vaak is de huidige situatie een voortzetting van de eerste ervaring. Wanneer men bij die eerste ervaring contact had met een centrum voor deeltijds onderwijs of een centrum voor de middenstandsopleiding, dan blijft dat contact vaak behouden en blijft men bij het centrum of het systeem dat men kent. Zoals eerder gezegd hebben werkgevers die geen leerlingen opleiden daar vaak geen grondige argumenten voor. Zij hebben zelf de mogelijkheid niet spontaan overwogen en ze zijn niet gecontacteerd door de centra.

*'Ik heb geen enkele uit het deeltijds. Dat is geen bewuste keuze, maar ik heb hier in de streek geen enkel contact met de centra voor deeltijds onderwijs.'* (slagerij, leerlingen uit de leertijd, ruime ervaring - FTF I)

De respondenten uit de focusgroepen benadrukten dat naar netwerkontwikkeling veel meer aandacht dient te gaan dan nu het geval is. Het ontwikkelen van een netwerk van werkgevers is een vaardigheid. Een goed netwerk opbouwen vraagt ook een behoorlijke tijdsinvestering. Er wordt gezegd dat een professionalisering op het vlak van netwerkontwikkeling zeker nodig is. In verschillende sectoren heeft men zelfs de ervaring dat vele werkervaringsplaatsen beschikbaar zijn, maar niet ingevuld worden. Men krijgt weinig feedback hierover van de centra die werkervaringsplaatsen zoeken.

*'Er is zeker een nood aan een professionaliseren van de CDO's. Het is toch hun job om de bedrijfswereld te kennen en daar naartoe te gaan.'* (profitsector - FG)

Werkgevers signaleren ook dat zowel de centra voor deeltijds onderwijs als Syntra kansen laten liggen. Wanneer men bekendmaakt dat men bereid is om leerlingen werkervaring te bieden, gebeurt het wel vaker dat daar helemaal geen reactie op komt.

*'Wij hebben ook gehad in het ministerie dat wij vacatures hadden verspreid, maar geen reactie kregen van de centra voor deeltijds onderwijs. Dan ben ik maar persoonlijk die centra gaan contacteren om uitleg te geven en op die manier hebben wij die vacatures kunnen invullen.'* (overheid - FG)

*'Dan spreken we over de hele paradox: er is een vraag en er is een aanbod en toch raakt het niet bij elkaar.'* (profitsector - FG)

### *Wederzijdse vertrouwdheid tussen de deeltijdse leersystemen en werkgevers*

Een van de vereisten om werkervaringsplaatsen op een goeie manier te kunnen invullen is dat de begeleiders in de deeltijdse leersystemen en de werkgevers

elkaar kennen. Vooral de social-profitsector blijkt zeer weinig gekend te zijn bij de deeltijdse leersystemen. Men heeft daarenboven de neiging om de sector als een uniform geheel te bekijken, terwijl er grote verschillen zijn tussen de talrijke subsectoren. Men beschouwt het doorgaans als een troef wanneer de begeleiders uit de deeltijdse systemen de wereld van de bedrijven goed kennen, bijvoorbeeld omdat ze er zelf gewerkt hebben.

*'Dat bleek één van de sleutelvoorwaarden te zijn. Dat is de persoon die daar instaat voor de contacten met de bedrijven. Als die het bedrijfsleven goed kent, en die heeft nauwe contacten met de bedrijven en die weet die banden ook aan te houden, dan is het makkelijker om die jongeren te plaatsen.'*

De werkgevers zelf moeten op hun beurt dan ook een inspanning doen om de deeltijdse leersystemen en het onderwijs te leren kennen en te leren begrijpen.

#### *Investing van tijd en middelen*

De respondenten zijn er zich wel van bewust dat er grenzen zijn aan de tijd die men binnen de deeltijdse leersystemen kan besteden aan de contacten met de werkgevers. Men weet dat ze minder personeel en middelen ter beschikking hebben dan wenselijk.

*'Het probleem bij het centrum voor deeltijds onderwijs is dat zij maar zeer weinig mensen hebben die kunnen zorgen voor die jongeren. Twee werkgevers doen op één dag is nog enigszins mogelijk, maar er staan nog wel veel meer jongeren te wachten.'* (social-profitsector - FG)

#### 3.1.2 Afstemming van de opleiding en de werkervaring

Een deel van de respondenten vindt dat de afstemming van de opleiding en de werkervaring voldoende is. Anderen vinden dat de inhoud van de opleiding niet (meer) aansluit bij de realiteit op de werkvloer. Dat kan het geval zijn omdat de inhoud van beroepen veranderd is. Sommigen, uit sectoren waarin de technologie zeer sterk aan belang heeft gewonnen of zeer sterk geëvolueerd is, vragen zich zelfs af of men de opleidingen niet enkel in het voltijds beroeps- of technisch onderwijs zou aanbieden.

*'Het systeem van het leercontract is zeer goed. De aansluiting tussen opleiding en werk lukt.'* (profitsector - TI)

*'Ik heb wel de indruk dat de scholen niet altijd zijn afgestemd op de realiteit. Zeker de laatste tijd. Eigenlijk zijn de scholen nog altijd afgestemd op beenhouwerij-charcuterie. Maar eigenlijk zijn dat momenteel twee gescheiden beroepen. Er zijn nog maar heel weinig beenhouwers die zelf charcuterie maken. Als ze dat al doen, dan spreken we over een vijftal producten. Ze*

*zouden eigenlijk beter die beroepen gaan scheiden.’ (slagerij, leerlingen uit de leertijd, ruime ervaring - FTF I)*

*‘Van de mecaniciens wordt ook alle dagen meer en meer gevraagd. Een enorm pakket verantwoordelijkheid dat ze vroeger niet hadden. [...] Mijn mensen kunnen niet volgen. Ik heb mensen nodig die inzicht, doorzicht hebben, die een schema kunnen interpreteren, logisch denken. [...] Er is een heel grote afstand tussen de opleiding en de praktijk. Dat is een evolutie van de laatste vijf jaar, dat gaat met sprongen, met ongelooflijke sprongen. Sinds een jaar of vijf zes wordt alles aan de computer gehangen.’ (garage, leerling uit deeltijds onderwijs, nieuwe ervaring - FTF I)*

Ook al zou men willen dat de opleiding beter aansluit bij de realiteit, toch schat men de situatie eerder negatief in. De werkgevers weten dat over de nieuwste materialen beschikken voor veel centra (zowel die van het deeltijds onderwijs als die van de leertijd) gewoon onbetaalbaar is. Men verwacht dan ook niet alleen inspanningen van de centra, maar men verwacht ook dat de sectoren mee in de opleidingen investeren en dat er waar mogelijk samengewerkt wordt met andere opleidingsverstrekkers (bv. VDAB) om het materiaal zoveel mogelijk te laten renderen.

Voorals de grotere bedrijven lijken de inhoud van de opleiding te kunnen beïnvloeden. Dat komt bijvoorbeeld omdat ze meerdere leerlingen uit hetzelfde centrum tewerkstellen, of omdat ze de middelen hebben om de centra van machines en materiaal te voorzien.

*‘Als wij hier lassen met een halfautomaat, dan wordt er bij aanvang ook expliciet aan de school gevraagd om te trainen op die halfautomaat. Zij hebben dat materiaal, wij zorgen er ook voor dat ze dat materiaal hebben.’ (metaal, leerlingen uit deeltijds onderwijs, ruime ervaring - FTF I)*

Er is geen eenduidig beeld te schetsen of de afstemming van de opleiding en de werkervaring beter is naargelang de onderneming groter is. Sommige respondenten vinden dat de variatie aan taken groter is in een grote onderneming dan in een kleine; andere respondenten vinden dat het risico dat de jongere eenzijdige taken moet doen groter is in een grote onderneming dan in een kleine, precies omdat de arbeid daar sterker opgesplitst wordt.

*‘Hoe kleiner het bedrijf is, hoe meer gevarieerd het werk. Indien de jongere zwakker is, wordt hij in een groter bedrijf sneller een handlanger, een manusje-van-alles.’ (profitsector - TI)*

Aan de andere kant is het ook zo dat veel werkgevers geen flauw idee hebben van wat de jongere in het centrum leert, op welke manier er gewerkt wordt, wat men daar van de jongere verwacht. Men heeft ook geen idee of de inhoud van de opleiding besproken kan worden, noch of men invloed zou kunnen hebben op de opleiding. Deze werkgevers hadden zelf nog geen moeite gedaan om daar iets meer over te weten te komen, in sommige gevallen omdat men die scheiding tus-

sen de opleiding in het centrum en de opleiding op de werkvloer voor gegeven neemt, in sommige gevallen omdat men vreest dat men dan ook zelf engagements zal moeten aangaan of aan verwachtingen van de school zal moeten beantwoorden.

*'Nee, wij hebben helemaal geen idee van wat ze op school leren.'* (rusthuis, leerling uit het deeltijds onderwijs, beperkte ervaring - FTF I)

### 3.2 Zorgen voor succesvolle werkervaringen

#### 3.2.1 Een goede voorbereiding van de werkervaring

Vele werkgevers geven aan dat de jongeren vaak niet arbeidsrijp zijn, onvoldoende gemotiveerd zijn en niet beschikken over de nodige basiscompetenties en -attitudes. En dat is een belangrijke reden voor het mislukken van de werkervaring. Daarom verdient het aanbeveling dat elke werkervaring goed voorbereid wordt, enerzijds door te werken aan arbeidsrijpheid en attitudes en de jongere hierop te screenen, anderzijds door de verwachtingen van de betrokken partijen goed uit te klaren bij het begin van de werkervaring.

#### *Werken aan arbeidsrijpheid en attitudes*

De werkgevers benadrukken dat in de deeltijdse leersystemen veel aandacht moet uitgaan naar de arbeidsrijpheid en attitudes. Nog veel meer dan de beroepscompetenties zijn ze bepalend voor het wel of niet slagen van de ervaring. Uit de interviews blijkt ook dat werkgevers minder goed omkunnen met jongeren die niet de gepaste attitudes hebben dan met jongeren die over heel weinig competenties beschikken. De werkgevers weten dat er in de deeltijdse leersystemen zeker aan gewerkt wordt, maar de intensiteit en de kwaliteit van de begeleiding op dat vlak zou volgens hen nog kunnen toenemen.

*'Een van de problemen in het deeltijds onderwijs is dat de trajecten die afgelegd worden nog niet op punt staan.[...] Je moet daar veel gericht mee omgaan. Om aan het imago van het deeltijds onderwijs ten goede te komen. Als dat goed in elkaar zou zitten en die jongeren kunnen daar goed in doorstromen. En de overdracht, waar ze momenteel allemaal de mond van vol hebben. Als diegene die effectief aan werk toe zijn, bij de werkgevers terechtkomen, dat die mee voor een positief imago kunnen zorgen.'* (social-profitsector - FG)

Een respondent merkte op dat een positieve motivatie en gepaste arbeidsattitudes gehypothekeerd worden door de plaats die de deeltijdse leersystemen innemen in het onderwijssysteem en hoe ze bekeken worden. Deeltijds leren is de laatste schakel in het watervalstelsel waar zowel binnen als buiten het onderwijs op neergekeken wordt. Het is niet evident voor de leerlingen om in zo'n systeem zichzelf te waarderen en zich gewaardeerd te voelen.

*'Als je in het gemiddelde CDO binnenkomt, de omstandigheden waarin die leerlingen les moeten krijgen, vind ik persoonlijk redelijk triestig. Afladderende muren, koude, tochtige lokalen. [...] Kan je verwachten dat iemand fier is op de opleiding die hij volgt, dat hij daarin geëngageerd is als je elke dag in een koud en vochtig kot moet kruipen waar nog geen deftig toilet is? Er zijn heel veel scholen die hun deeltijds onderwijs in een hoekje duwen waar ik zelf niet elke dag in zou willen werken.'* (profitsector - FG)

#### Screening van de jongere

De werkgevers vragen dat de jongeren goed gescreend worden voor ze naar bedrijven uit het reguliere circuit doorgestuurd worden om werkervaring op te doen. Een respondent wees erop dat er een groot verschil is tussen de normen die door de centra gehanteerd worden en de normen die binnen ondernemingen gelden. De normen liggen binnen een onderneming hoger dan binnen de deeltijdse leersystemen.

*'Men moet natuurlijk ook de regelgeving en de discipline van een groot bedrijf aankunnen. De jongere die in een aantal scholen verwijderd is om disciplinaire redenen zal waarschijnlijk een groot bedrijf ook te streng vinden en dat daar wellicht, wellicht, ook niet tot een goed einde brengen. Ik ga ervan uit dat een bedrijf in een aantal facetten strenger is dan een school. Op tijd komen, aanwezigheid, op de werkplek blijven, ... dan zijn wij strenger dan een school.'* (metaal, leerlingen uit het deeltijds onderwijs, ruime ervaring - FTF I)

*'Je vraagt je dan af hoe ze in het onderwijs kunnen denken dat die arbeidsmarkttrijp is. Had die niet eerder een voortraject of een brugproject of iets anders moeten doen.'*

Maar ook hier weer heeft men tot op zekere hoogte begrip voor de begeleiders van de leerlingen en de moeilijkheid van de opdracht waar zij voor staan. Bovendien weet men dat de centra zelf ook onder druk staan om zoveel mogelijk leerlingen aan het werk te helpen en dat ze afhankelijk zijn van subsidies. Het wordt evenwel niet geapprecieerd dat sommige begeleiders daardoor het opleiden van jongeren rooskleuriger voorstellen dan het is of dat ze geen realistisch beeld geven van de jongere.

*'Die leerkracht staat ook voor groepen die heel moeilijk te begeleiden zijn. Het is niet altijd zo eenvoudig. Meestal gaat het ook over kinderen die op zichzelf aangewezen zijn. Die geen enkele controle hebben van thuis uit.'* (overheid -FG)

Er zijn werkgevers die zelf nog een screening doorvoeren onder de jongeren die naar hen doorverwezen worden. Op basis van hun eigen criteria en hun eigen procedure beslissen ze dan of de jongere aan de slag kan of niet.

Bijzondere aandacht is nodig voor de situatie van allochtone jongeren. Men is er zich van bewust dat sommige werkgevers geen allochtone jongeren in hun onder-



neming willen, hetzij omdat ze daar zelf voor kiezen, hetzij omdat ze vrezen dat dat niet aanvaard zal worden door de klanten of door de andere werknemers.

*'Een andere punt dat zeker ook een rem is, is dat in die systemen ook veel allochtonen zitten en dat is in de horeca zeker een probleem.'* (profitsector - FG)

*'In rusthuizen hoor je klachten, niet zozeer bij de werkgever, maar ook bij de bewoners. Zeker de eerste weken moeten ze gewend worden aan de andere cultuur. Het is een beetje wennen van twee kanten. Je merkt wel dat dat niet zo problematisch is om de boel te doen ontploffen. Men gaat het er niet voor laten om zo iemand te werk te stellen.'* (social-profitsector - FG)

*'Wat we bijvoorbeeld heel veel horen is: 'ik ben geen racist, maar mijn andere arbeiders willen dat niet'. Aan dat soort dingen is toch nog wat werk aan de winkel.'* (profitsector - FG)

Aan de andere kant zijn er werkgevers die door allochtone jongeren werkervaring te bieden hun diversiteitsbeleid in de praktijk brengen.

*'Aan de andere kant heb ik wel al een paar reacties gehad dat dat juist wel een motivatie is om in het project te stappen. Juist omdat men in het kader van een diversiteitsbeleid een inspanning wil doen.'* (social-profitsector - FG)

#### *Uitklaren van de wederzijdse verwachtingen*

Wanneer jongeren en werkgevers in het systeem van deeltijds leren en deeltijds werken stappen, hebben ze elk hun eigen verwachtingen over de werkervaring. Deze verwachtingen blijken in de praktijk vaak niet op elkaar aan te sluiten. De respondenten geven aan dat de verwachtingen vaak onrealistisch zijn, zowel bij de werkgevers als bij de jongeren.

Werkgevers blijken vaak te hoge verwachtingen te hebben van de leerlingen, bijvoorbeeld over het competentieniveau van de leerlingen of over de snelheid waarmee de leerlingen vorderingen zullen maken en de mate waarin ze zullen meedraaien in de onderneming.

*'Dat is de fout die vaak gemaakt wordt. Men denkt veel te rap dat de mensen die binnenkomen allerlei dingen al kennen en kunnen terwijl dat vaak nog niet zo is. Dingen die voor jezelf logisch en simpel zijn, zijn dat voor iemand anders vaak helemaal niet.'* (profitsector - FG)

*'De onbekendheid met het systeem en met de leerlingen heeft ons in het begin zeker parten gespeeld. In het begin hadden we veel te hoge verwachtingen.'* (rusthuis, leerling uit deeltijds onderwijs, eerste ervaring - FTF I)

Andere werkgevers, ook die met weinig of geen ervaring, weten dat jongeren uit de deeltijdse leersystemen opleiden geen gemakkelijke opdracht is. Dat komt enerzijds door het lage competentieniveau, maar anderzijds ook door de com-

plexiteit van problemen waar veel van deze leerlingen mee te maken hebben. Deze werkgevers beseffen zeer goed dat ze geduld zullen moeten hebben met de leerlingen en dat ze er veel tijd en energie zullen voor nodig hebben.

*'Die jongen, iemand van 16, die kent niets. Dat vergt toch enige tijd om iemand op een zeker productief niveau te kunnen krijgen. En dan spreek ik nog niet van alle wispelturigheden daarnaast, zoals afwezigheden. Het zijn geen witte raven die hier komen, he.'* (metaal, leerlingen uit deeltijds onderwijs, ruime ervaring - FTF I)

*'Met dat deeltijds onderwijs, ge weet dat, dat er altijd iets aan schort: familiaal, sociaal, verstandelijk, gelijk wat. Daar schort altijd iets aan. Maar ok, goed, maakt niet uit. Onze maatschappij moet daar ook verantwoordelijkheid voor pakken. Een bedrijf ook.'* (garage, leerling uit deeltijds onderwijs, beperkte ervaring - FTF I)

Aan de andere kant merkten verschillende werkgevers op dat men verwachtingen mag en zelfs moet hebben. Enkel wanneer men ervan uitgaat dat de jongere iets kan en dat men iets kan bereiken, heeft men een kans op slagen.

*'Ik geef ze representatief werk, vanaf de eerste dag. Het is juist omdat ik er hoge verwachtingen van heb dat ik tot goede resultaten kom.'* (stukadoor, leerlingen uit de leertijd, ruime ervaring - TI)

Bij de jongeren hebben de onrealistische verwachtingen voornamelijk betrekking op de inhoud van hun werkervaring en op de vergoeding die ze ervoor krijgen. Verschillende werkgevers signaleren dat de jongeren hun eigen capaciteiten en competenties te hoog inschatten en verwachten dat ze snel vrij complexe taken zullen mogen uitvoeren. Jongeren verwachten voor het werk ook een hogere verloning dan ze krijgen.

*'Ze willen dan wel aan auto's werken, tuning he. En dan zien ze dat voor hun ogen, maar de ganse weg die daarvoor afgelegd moet worden, dat zien ze allemaal niet.'* (carrossier, leerling uit de leertijd, ruime ervaring - FTF I)

*'We halen ze hier binnen om ze een deftige opleiding te laten volgen, maar dan vinden ze nog dat ze veel meer moeten verdienen. En die zijn al heel duur voor wat ze opbrengen.'* (horeca, leerlingen uit deeltijds onderwijs, beperkte ervaring - FTF I)

*'Je zou die leerlingen in een zeer vroeg stadium moeten kunnen duidelijk maken hoe bepaalde richtingen, opleidingen en sectoren in elkaar zitten en wat de verwachtingen daar zijn. Je zou hen eens in contact moeten brengen met bedrijven, met mensen die in die sectoren werken, ...'* (profitsector - FG)

### 3.2.2 Een kwaliteitsvolle begeleiding van de jongere

Jongeren die hun beroep leren op de werkvloer dienen daarbij goed begeleid te worden. Aan de ene kant hebben ze begeleiding nodig op de werkvloer van de

werkgever of de werknemers in het bedrijf, aan de andere kant is begeleiding vanuit de plaats waar ze les volgen ook een essentiële hefboom voor een succesvolle werkervaring.

#### *Competente begeleiders op de werkvloer*

Voor werkgevers of werknemers in een bedrijf is het meestal geen vereiste eigenschap dat men anderen kan opleiden en ondersteunen. In veel gevallen heeft men er geen ervaring mee, waardoor werkgevers niet altijd goed weten welk engagement ze eigenlijk opnemen. Vaak realiseren ze zich pas wanneer er al een leerling aangenomen is wat het opleiden van een leerling inhoudt en welke begeleiding vereist is. Maar er zijn ook werkgevers die er helemaal niet bij stilstaan. Dat is op zich niet bevorderlijk voor de kwaliteit van de begeleiding.

*'Er is een zekere goodwill, maar men schat inderdaad ook niet goed in wat het allemaal betekent om iemand op te leiden.'*

*'Dat is toch een beetje een algemeen beeld, merk ik in onze sector, dat als mensen nieuw beginnen in een bedrijf, dat daar relatief weinig aandacht aan besteed wordt. Het is nogal snel van 'daar is uw ploeg, ga maar mee'. Gewoon het simpele feit van op je eerste dag een rondleiding te krijgen, dat ligt helemaal niet voor de hand.'* (profitsector - FG)

Werkgevers die al wat ervaring hebben met het opleiden van leerlingen gaan hier bewust mee om en laten de leerling niet door om het even wie begeleiden. Ze kiezen iemand uit onder de werknemers van wie ze weten dat hij of zij de nodige competenties heeft om jongeren te begeleiden. Men is niet snel geneigd om iemand te verplichten de begeleiding van een jongere op zich te nemen; vrijwillig engagement wordt gezien als een factor die de kans op succes bevordert. Voor werkgevers die nog geen ervaring hebben, is het verkeerd inschatten van de begeleiding een reële valkuil die ernstige gevolgen kan hebben voor de onderlinge relaties op de werkvloer.

*'Dan zet je die beenhouwer erbij, want die heeft wel geduld met mensen, die zal er zich wel mee bezighouden. Maar ook de chef neemt de leerjongen werkelijk onder zijn hoede. Hij zegt: 'ik weet uit ervaring dat ik graag werk met jonge mensen, ik weet dat ik ze dat kan bijbrengen en ik kan de tijd wel vinden.' Hij kiest er heel bewust zelf voor.'* (slagerij, leerlingen uit de leertijd, ruime ervaring - FTF I)

Volgens de respondenten is er geen rechtstreeks verband tussen de omvang van een onderneming en de kwaliteit van de begeleiding. Grote en kleine ondernemingen hebben elk hun eigen sterke kanten. Een troef van grote bedrijven is dat zij vaker een opleidings- en vormingsbeleid hebben, bij kleinere bedrijven waardeert men de persoonlijke benadering. Wat wel samenhangt met de omvang van de onderneming is de mate waarin men tijd en geld kan investeren in de kwaliteit van de begeleiding.

*'Bij ons zijn er verschillen in die zin dat de opleiding door grotere bedrijven ook nog van een stuk betere kwaliteit is. Omdat zij toch echt mensen op die gasten zetten, die begeleiden, die begeleiders ook nog eens opleiding laten volgen. Grote bedrijven hebben de ruimte om mensen dat te laten doen. Terwijl in de kleine bedrijven, daar is dat gewoonlijk wat minder. Ik zeg niet dat dat daarom slecht is. Soms zijn er ook kleine bedrijven die dat heel goed doen, mensen die van nature goed met die gasten om kunnen of die opleiding kunnen geven. Maar er wordt minder bewust aandacht aan besteed.'* (profitsector - FG)

De kwaliteit van de begeleiding wordt in elk geval beschouwd als een essentiële factor die mee bepaalt of een werkervaring succesvol is of niet.

*'Want dat is ook niet allemaal schitterend wat daar gebeurt. Daar is ook nog werk aan de winkel, even veel als aan de andere kant. Want je hebt soms goeie leerlingen, die, als ze dan in een bedrijf komen, met hun gezicht tegen de muur lopen.'* (profitsector - FG)

*'Met een mentaliteit van 'we zullen het eens proberen' gaat het dikwijls niet lukken.'* (social-profitsector - FG)

#### *Training voor de begeleiders*

De kwaliteit van de begeleiding kan onder meer verhoogd worden door de begeleiders zelf te trainen in het omgaan met en begeleiden van jongeren. In een aantal sectoren heeft men dergelijke trainingsprojecten opgezet. Een aantal geïnterviewde werkgevers gaven zelf ook aan dat een (korte) training voor de werkgevers en begeleiders op de werkvloer geen overbodige luxe zou zijn.

Ook al ervaart men dat een training van de begeleiders voordelen kan hebben, zowel voor de werkgevers als voor de jongeren, men beseft dat het moeilijk is om de werkgevers daar warm voor te maken. Deelnemen aan een training staat opnieuw gelijk met een investering van tijd en geld. Zeker voor ondernemingen die weinig leerlingen begeleiden of die dat niet systematisch doen, lijkt zo'n training bovendien weinig rendement te hebben.

*'Het is moeilijk om in de kleine bedrijven of in de meer landelijke regio's de mensen daar warm voor te maken. Je moet er echt mee leuren.'* (profitsector - FG)

De inhoud van een training kan onder andere bestaan in een bewustmaking van de werkgevers van wat je kan verwachten van leerlingen uit de deeltijdse leersystemen en op welke manier je hen begeleidt. Qua vorm moet een training kort zijn en helder, met de nadruk op de praktische toepasbaarheid.

*'De begeleiders van die mensen dat zijn mensen die zeer praktisch zijn. Je moet daar niet afkomen met een theorie. Ze staan daar zeer huiverig tegenover.'* (overheid - FG)

### *Opvolging en ondersteuning van de werkervaring door CDO/Syntra*

De voorgaande beschrijvingen maakten duidelijk dat het opleiden van leerlingen uit de deeltijdse leersystemen voor de werkgevers geen gemakkelijke opdracht is en dat rendement (onmiddellijk of toekomstig) zeker niet gegarandeerd is. Bovendien blijkt dat negatieve ervaringen een zware hypotheek leggen op het systeem van deeltijds leren en werken. Zeker voor werkgevers die pas in het systeem gestapt zijn, is een goede ondersteuning vanuit het deeltijds leersysteem aan te bevelen, in het algemeen, maar vooral wanneer er zich problemen voordoen. De betrokkenheid kan bovendien motiverend zijn voor de werkgever.

*'Ik merk dat een persoonlijk aanspreekpunt zeer belangrijk is. Dat is een probleem van 'Oei, waar moeten we naartoe?' (overheid - FG)*

*'Daar is er daar één dame voor in de weer, maar als ge dan kijkt. We hebben hier twee keer iemand geplaatst, maar ze komen daar nooit zelf naar vragen. Het is misschien alleen als de jongere daar zelf om vraagt, dat ze zeggen 'o, we zouden dat moeten doen'. Maar ze komen nooit zelf iets vragen. En ik vind ook, in plaats van die rapporten en weet ik veel wat dat allemaal in orde gemaakt moet worden, dat ze beter eens zouden komen kijken naar wat die nu eigenlijk uitsteekt.' (horeca, leerlingen uit het deeltijds onderwijs, beperkte ervaring - FTF I)*

Werkgevers die met meerdere centra of met meerdere begeleiders in contact kwamen, merkten ook de grote verschillen tussen de verschillende centra en/of de verschillende begeleiders op.

### **3.3 Besluit en aandachtspunten**

Om het potentieel aan werkervaringsplaatsen te benutten, dient het aanbod van de werkgevers beter bekend te zijn bij de deeltijdse leersystemen. Dat vraagt inspanningen van de werkgevers en van de deeltijdse leersystemen. Op dit moment gebeurt het nog te vaak dat het aan toevalsfactoren ligt of een werkervaringsplaats benut wordt of niet. Een goede kennis van de arbeidsmarkt in de regio en goede netwerkstrategieën bij de deeltijdse systemen en in het bijzonder van de CDO's, zijn hier nodig. Deze strategieën moeten er zowel op gericht zijn om de contacten met werkgevers te onderhouden (ook al is er niet onmiddellijk een jongere die de werkervaringsplaats kan innemen) als om een goede match te realiseren tussen de jongere en de werkervaringsplaats. De afstemming tussen opleiding en werkervaring (zowel op het niveau van het centrum als op het niveau van de individuele leerling) is van groot belang en kan ook enkel gerealiseerd worden wanneer er voldoende contact is tussen de deeltijdse systemen en werkgevers (en dat zowel op het niveau van sectoren of van regio's als op individueel niveau).

De betere contacten tussen CDO's en Syntra enerzijds en werkgevers anderzijds, zullen zeker bijdragen tot het slagen van een werkervaring, maar daar is natuur-

lijk meer voor nodig. Een goede voorbereiding van de werkervaring en een kwaliteitsvolle begeleiding en opvolging van de jongere, zowel op de werkvloer als in het centrum, zijn onontbeerlijk. Er dient meer aandacht te gaan naar de arbeidsrijpheid van de jongere en naar de beoordeling of een jongere 'past' in de geboden werkervaringsplaats. Dat zijn taken voor de deeltijdse leersystemen. Om de wederzijdse verwachtingen uit te kunnen klaren is het vanzelfsprekend ook nodig dat werkgevers daar de tijd voor nemen en de nodige informatie en feedback geven aan de tewerkstellingsbegeleiders/trajectbegeleiders. De jongere dient hier van bij het begin bij betrokken te worden, zodat hij of zij goed voorbereid aan de werkervaring kan beginnen. Een goede begeleiding van de jongere vereist dat de begeleiders op de werkvloer daar de nodige competenties voor hebben en dat ze ook weten wat begeleiding inhoudt. Aangezien opleiding van leerlingen geen kernopdracht is van bedrijven en organisaties, mag men er niet van uitgaan dat de opleiding op de werkvloer onder de volledige verantwoordelijkheid van de werkgever valt. Ondersteuning en opvolging vanuit het opleidingscentrum is noodzakelijk. Uit beide onderdelen van dit onderzoek blijkt dat al die punten nog sterk voor verbetering vatbaar zijn.

---

## HOOFDSTUK 5

### SYNTHESE, CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

#### 1. Leerlingen in de onderneming

##### *Onderzoeksbevindingen en bespreking*

Het aantal leerlingen dat tegelijk bij een werkgever werkervaring opdoet is meestal beperkt. Dat is geen probleem wanneer het aantal leerlingen in verhouding is met de draagkracht van de werkgever. Uit de interviews en focusgroepen blijkt echter dat zeker in de grote bedrijven meer jongeren tegelijk aan het werk zouden kunnen gaan, maar ook in kleinere bedrijven zijn er niet altijd zoveel leerlingen aan de slag als mogelijk zou zijn. Werkgevers geven te kennen dat er enerzijds onvoldoende jongeren aangemeld worden of zichzelf aanmelden en dat er anderzijds jongeren die zich aanbieden niet aangenomen kunnen worden omdat hun competentieniveau te laag is of hun voorgeschiedenis te problematisch. Een bijzonder probleem is dat in een aantal sectoren de regelgeving het bieden van werkervaring aan leerlingen moeilijk zo niet onmogelijk maakt. Het gaat hier onder meer om overheden zoals provincies en gemeenten, en om organisaties uit de social-profitsector.

Een tweede belangrijke bevinding uit de bevraging van de werkgevers is dat het aandeel van werkgevers die een beperkt aantal jaar leerlingen in dienst hebben, relatief groot is. Dat wijst mogelijk op een groot verloop van werkgevers die werkervaring bieden. Voor een deel zal dat toe te schrijven zijn aan een natuurlijk verloop: het is niet ongewoon dat werkgevers gedurende een aantal jaar bepaalde inspanningen doen om dan daarna prioriteit te geven aan andere zaken. Bovendien leidt rekrutering (een belangrijk motief voor werkgevers om jongeren op te leiden, zoals ook uit de onderzoeksgegevens bleek) er vaak toe dat een werkervaringsplaats wegvalt, zeker bij kleine werkgevers. Wanneer een jongere na zijn opleiding in dienst treedt, heeft de werkgever zijn doel verwezenlijkt en verdwijnt, zeker in kleine ondernemingen, de behoefte aan opleiding van andere jongeren. Deze processen zijn in se niet problematisch.

Het verloop van de werkgevers die werkervaring bieden is echter wel problematisch wanneer de werkgever stopt met het bieden van werkervaring omwille van te negatieve ervaringen. Uit de interviews en focusgroepen bleek zeer duidelijk dat negatieve ervaringen met de leerling vaak een doorslaggevend argument zijn om geen leerlingen meer in dienst te nemen. Dat betekent dat veel werkgevers inspanningen doen die noch voor de werkgever noch voor de leerling resultaat opleveren. In de interviews met werkgevers en de focusgroeps gesprekken werden de negatieve ervaringen hoofdzakelijk toegeschreven aan gebrek aan gepaste arbeidsattitudes bij de leerlingen en aan een te laag competentieniveau. Het blijkt bovendien dat een tekort aan gepaste arbeidsattitudes voor werkgevers veel moeilijker is dan een (te) laag competentieniveau.

Aan de andere kant zijn er ook veel werkgevers die vele jaren lang leerlingen in dienst nemen. Het blijken wel vooral de grotere bedrijven te zijn, wat erop kan wijzen dat meer mogelijkheden voor de begeleiding tot betere resultaten leiden, of dat men een gebrek aan rendement minder voelt of dat de tijd die geïnvesteerd wordt in de begeleiding minder doorweegt.

### *Conclusie*

Werkgevers investeren in de opleiding van leerlingen, maar de inspanning kan nog geoptimaliseerd worden. Het potentieel aan werkervaringsplaatsen is zeker nog niet volledig benut. In grote bedrijven kan dat door het aantal leerlingen dat tegelijkertijd in dienst is te doen toenemen. In kleine bedrijven en grote bedrijven kan dat door het aantal jaren dat een werkgever leerlingen opleidt te doen toenemen. Daarnaast zou er nog een behoorlijk aantal bedrijven of organisaties zijn die werkervaringsplaatsen willen bieden aan deeltijds lerenden, maar waar er geen instroom van leerlingen komt. Wanneer men meer leerlingen uit de deeltijdse leersystemen een voltijds engagement wil laten aangaan, bij voorkeur door tewerkstelling, dienen dus in elk geval de volgende drie problemen aangepakt te worden:

- de problematische instroom van leerlingen in bedrijven die bereid zijn om leerlingen op te leiden;
- het niet volledig benutten van het potentieel aan werkervaringsplaatsen binnen een bedrijf;
- het afhaken van werkgevers na een aantal jaar om negatieve redenen.

### *Aanbevelingen*

De overheid kan bijdragen tot de remediëring van de genoemde problemen door er voor te zorgen dat werkgevers voldoende gestimuleerd en ondersteund worden op de domeinen waar zij behoefte aan stimuli en ondersteuning ervaren. Andere onderzoeksresultaten maken duidelijk om welke domeinen dat gaat. Enkele belangrijke zijn een goede voorbereiding van de jongere op de werkervaring, een



goede ondersteuning (zowel financieel als inhoudelijk) van de begeleiding van de jongere en kwaliteitsvolle opleiding van de jongere in het opleidingscentrum zodat de kans op rendement van de werkervaring groter is, en een vereenvoudiging van de organisatie van deeltijdse leersystemen. Ze zullen in de volgende paragrafen besproken worden, samen met concrete mogelijkheden voor maatregelen.

Daarnaast dient men vanuit het beleid de deeltijdse leersystemen zodanig te ondersteunen zodat ze de begeleiding en de opvolging van de leerlingen, een essentiële opdracht, ten volle kunnen waarmaken. Op die manier kan men enerzijds voorkomen dat het opleiden van leerlingen zware problemen meebrengt voor de werkgever en anderzijds voorkomen dat problemen niet opgelost geraken of zelfs escaleren. Van de deeltijdse leersystemen wordt ook verwacht dat zij zelf strategieën ontwikkelen om een goed netwerk van werkgevers die werkervaringsplaatsen bieden op te zetten en goede contacten te onderhouden met de werkgevers. In elk geval mag de vraag van werkgevers naar leerlingen zeker nooit onbehandeld blijven. Een onderzoek naar de strategieën van de Centra voor Deeltijds Onderwijs om de werkervaringscomponent voor de leerlingen in te vullen toonde aan dat op dit vlak nog veel verbeterd kan worden en dat ondersteunende maatregelen door de overheid gewenst zijn, bijvoorbeeld met betrekking tot de functie van de tewerkstellingsbegeleider (Leens & De Rick, 2005). Op dit moment is het namelijk zo dat de CDO's zelf bepalen hoe ze de functie van tewerkstellingsbegeleider invullen, welke taken ze de begeleider toebedelen, hoeveel uren aan tewerkstellingsbegeleiding besteed kunnen worden, aan welke criteria een begeleider moet beantwoorden en dergelijke meer. Een functieprofiel is er niet.

In een aantal sectoren, zoals de overheid, provincies, steden en gemeenten, de verzorgingssector, ... zijn de mogelijkheden om jongeren werkervaring te bieden onvoldoende benut. Een belangrijke reden hiervoor is dat de regelgeving die deze instanties moeten volgen verhindert om jongeren werkervaring te bieden. Deze belemmering dient zo vlug mogelijk weggewerkt te worden.

Organisaties aan werkgeverszijde en werkgevers zelf kunnen inspanningen leveren om de werkervaringsplaatsen op een goede manier bekend te maken. Dat kan door gericht de opleidingscentra in de regio die de gepaste opleiding(en) bieden te contacteren, duidelijke informatie te geven over de leerkansen en toekomstperspectieven die in de werkervaring vervat zitten en aan te geven wat van de leerling verwacht wordt. Initiatieven zoals een databank voor stages en leerwerkplaatsen zijn op zich niet slecht, maar zowel uit dit als uit eerder onderzoek (o.m. Ruelens e.a., 2003) blijkt duidelijk dat persoonlijke contacten cruciaal zijn.

Om leerlingen te doen instromen in bedrijven die werkervaring bieden maar geen kandidaten vinden en tegelijk iets te doen aan de knelpuntberoepen, kan men eraan denken om premies voor het volgen van een opleiding die toeleidt naar een

knelpuntberoep ook van toepassing te maken voor jongeren in de deeltijdse leer-systemen. (Dergelijke premies bestaan bijvoorbeeld al voor werkzoekenden en voor jongeren in het voltijds beroepsonderwijs. Die stelsels zouden uitgebreid kunnen worden.)

## 2. Motieven voor het bieden van werkervaring

### *Onderzoeksbevindingen en bespreking*

Volgens de economische literatuur bieden werkgevers werkervaring omwille van de bijdrage van de leerling aan de productie (een motief op korte termijn) en/of omdat er voor hen de rekrutering van een werknemer uit kan voortvloeien (een motief op lange termijn).

Het onderzoek toont niet aan dat de bijdrage van de leerling aan de productie (met andere woorden: de leerling als goedkope werkkracht) een belangrijker motief zou zijn om werkervaring te bieden dan rekrutering. De werkgevers benadrukken vooral het rendement op langere termijn, namelijk de rekrutering van een goede werknemer. Van alle motieven die met rekrutering te maken hebben, werd het feit dat gekwalificeerde werknemers moeilijk te vinden zijn het meest aangehaald als een zeer belangrijke reden om jongeren op te leiden. Ook dat geeft een indicatie dat rekrutering een zeer belangrijk motief is voor werkgevers. Dat betekent ook dat werkgevers willen investeren in de opleiding; ze hebben er zelf alle belang bij. In twee derde van de bedrijven besteden de leerlingen minstens een kwart van hun tijd aan leren en instructie.

Dat wil niet zeggen dat de bijdrage tot de productie niet relevant zou zijn. De bijdrage tot de productie is voor de werkgever een indicatie van de kwaliteiten van de jongere. Indien de jongere onvoldoende bijdraagt (in verhouding tot wat de werkgever van een leerling verwacht), dan is dat een aanleiding voor het stopzetten van de samenwerking met de leerling. De geïnterviewde werkgevers waren doorgaans van mening dat er uit een jongere in opleiding geen onmiddellijke winst te halen valt. Over een langere periode zou een jongere wel minstens evenveel moeten opbrengen als hij kost. (Daarom is het ook belangrijk dat een jongere zijn volledige opleiding in het bedrijf volbrengt: dan is er een redelijke kans dat kosten en baten met elkaar in evenwicht zijn.)

Het kwalitatieve onderzoek toonde wel duidelijk aan dat voor werkgevers niet alleen economische motieven van belang zijn. Ook sociale motieven werden genoemd: leerlingen opleiden wordt gezien als een manier om maatschappelijke verantwoordelijkheid op te nemen. Het kan ook een manier zijn om het diversiteitsbeleid van het bedrijf vorm te geven.

### *Conclusie*

Niet zozeer de actuele baten (onder de vorm van bijdrage tot productie) maar (en waarschijnlijk zelfs vooral) de toekomstige baten zijn belangrijke motieven voor werkgevers om werkervaring te bieden aan leerlingen. Dat betekent dat het toekomstig rendement gemaximaliseerd moet worden. Dat is niet evident, aangezien werkgevers werken met een zeer moeilijke groep van jongeren, een opdracht waar men een specifieke expertise voor moet hebben en waarin men ondersteund moet worden. Verdere onderzoeksbevindingen zullen aantonen dat die twee aspecten problematisch zijn. Werkgevers blijken namelijk niet altijd goed voorbereid te zijn op het begeleiden van jongeren en de realiteit strookt vaak niet met hun verwachtingen. Door het geringe contact en samenwerking met het opleidingscentrum laat de ondersteuning ook vaak te wensen over of komt ze te laat.

### *Aanbevelingen*

Onmiddellijk en toekomstig rendement raakt rechtstreeks aan de kennis en vaardigheden van de jongere. De kwaliteit van de opleidingen in de deeltijdse systemen en de kwaliteit van de begeleiding en de opvolging van de leerlingen blijft een zaak van zeer groot belang. Hierbij moet ook nagedacht worden over de keuzes die men maakt in verband met het alternerend leren: kiest men ervoor om alternerend leren als een laatste opvangnet te zien of kiest men ervoor om er een volwaardig systeem van te maken dat gekozen wordt om zijn specifieke troeven en kwaliteiten? Dat het deeltijds leren en werken nu toch hoofdzakelijk fungeert als een opvangnet en voor vele jongeren de laatste stap is in het watervalstelsel is zeer belemmerend voor het rendement. Een mogelijkheid die soms geopperd wordt is om het alternerend leren ook te introduceren in het technische en voltijds beroepsonderwijs (zie onder meer het ESF-EQUAL-project 'Janus').

Het contrast tussen de verwachtingen van werkgevers en de realiteit waar ze mee geconfronteerd worden, maakt ook duidelijk dat werkgevers goed geïnformeerd moeten worden. Hier is een belangrijke taak weggelegd voor de deeltijdse systemen in hun contacten met werkgevers, en in het bijzonder bij de voorbereiding en de opvolging van de leerwerkervaring. Dat vraagt onder andere om een goede uitwerking van de functie van tewerkstellingsbegeleider of trajectbegeleider (zie ook Leens & De Rick, 2006). Ook in de leertijd dient de functie van de trajectbegeleider opnieuw bekeken te worden. Een trajectbegeleider is nog altijd verantwoordelijk voor de begeleiding van 150 à 200 leerlingen.

Wanneer er tegelijk ook meer aandacht gaat naar de kwaliteit van de begeleiding op de werkvloer (door de deeltijdse leersystemen, maar ook door sectorale opleidingsfondsen, paritaire leercomités en andere organisaties die de werkgevers kunnen ondersteunen) vergroot de kans op succes. Hefbomen voor de kwaliteit werden al bestudeerd in eerder onderzoek (zie o.m. Ruelens et al., 2003; De Rick &

Baert, 2006) en verschillende instrumenten en methodieken om het leren op de werkvloer te verbeteren zijn beschikbaar. Kwaliteitsvolle leerwerkervaringen zijn in elk geval het resultaat van een gedeelde verantwoordelijkheid (Meijers, 2004; De Rick, 2005), een verantwoordelijkheid die zowel gedragen wordt door de begeleiders van CDO's of Syntra als door de werkgevers;

Aangezien rekrutering een belangrijk motief is, is het aangewezen dat de opleidingen in de deeltijdse leersystemen goed rekening houden met de evoluties op de arbeidsmarkt. Opleidingen voor knelpuntberoepen moeten gestimuleerd worden en opleidingscentra moeten flexibel kunnen inspelen op veranderingen in de arbeidsmarkt. Op dit vlak zijn er zeker nog werkpunten (Leens & De Rick, 2006).

### **3. Investing in de begeleiding van de leerlingen**

#### *Onderzoeksbevindingen en bespreking*

Het onderzoek toonde aan dat de begeleiding van de leerling een serieuze investering vraagt. Die investering gebeurt hoofdzakelijk onder de vorm van de tijd die een of meerdere volwaardige werknemers, vaak met meerdere jaren ervaring, aan de leerling besteden. In veel gevallen besteedt niet alleen de vaste begeleider tijd aan de leerling, maar ook andere werknemers. Die tijdsbesteding is zeker niet te onderschatten. In de interviews en focusgroepsgesprekken kwam zeer duidelijk naar voor dat de begeleiding het meeste vraagt van de werkgevers.

Er kan ook worden geïnvesteerd in de begeleiding van de leerlingen tijdens de contacten met het opleidingscentrum. Deze contacten zijn echter zeer beperkt. Het is wel zo dat er in meer dan twee derde van de bedrijven de leerling een opleidingsplan heeft dat is opgesteld in samenwerking met het opleidingscentrum en ook in meer dan twee derde van de bedrijven wordt het opleidingsplan opgevolgd samen met het centrum. (Het onderzoek maakt het niet mogelijk om conclusies te trekken over de kwaliteit van de opleidingsplannen en de opvolging ervan.)

Een leerling opleiden houdt ook in dat men een aantal administratieve taken moet vervullen. Relatief gezien nemen deze taken niet zo veel tijd in beslag, maar in de subjectieve ervaring van de werkgevers is die tijdsinvestering toch zeer belastend. (De werkgevers hebben te maken met een reële zware administratieve belasting, alles wat erbij komt (hoe beperkt ook) is er een schep bovenop.) Het gaat hem hier bovendien niet alleen om het vervullen van formaliteiten, maar ook om het wegwijs raken in een wirwar van statuten, contracten, regels, ...

### *Conclusies*

Werkgevers die werkervaring bieden aan leerlingen zijn zeker bereid om tijd te investeren in hun opleiding, maar dat is voor hen een grote kost. Wanneer men de financiële kosten voor de werkgever wil beperken, kan men beter inspelen op de kost van de begeleiding dan op de kostprijs van de leerling. (Dat betekent niet dat er geen problemen zijn met betrekking tot de kostprijs van de leerling, maar dat behandelen we in een volgende paragraaf.) Het vergoeden van de tijd die aan de leerling besteed wordt (of op zijn minst erin tegemoetkomen) zal door de werkgevers sterk gewaardeerd worden en zal een uiting zijn van waardering voor hun inspanningen.

Andere vormen van investering in de begeleiding zijn beperkt, maar dat kan niet eenduidig positief geïnterpreteerd worden. Het positieve aan weinig contacten met het opleidingscentrum bijvoorbeeld (bekeken vanuit het perspectief van de werkgever) is dat er geen tijd in geïnvesteerd hoeft te worden, maar er is een seriëuze keerzijde. Een eerste knelpunt is dat er weinig gelegenheid is om de opleiding en de werkervaring goed op elkaar af te stemmen. Het tweede knelpunt is dat men het risico loopt dat problemen of aanwijzingen voor mogelijke problemen te laat gesignaleerd worden, zodat ondersteuning en remediëring later komt dan wenselijk. Beide zijn uiteindelijk nadelig voor de kwaliteit van de opleiding, met gevolgen zowel voor de werkgever als voor de leerling en het opleidingscentrum.

De subjectieve beleving van de tijdsbesteding is minstens even belangrijk als de objectieve tijdsbesteding. Dat blijkt uit de perceptie van de administratieve last verbonden aan het tewerkstellen van leerlingen. Objectief gezien is de investering niet zo groot, maar subjectief wordt ze als zeer belastend ervaren. De administratieve lasten dienen zoveel mogelijk weggewerkt te worden.

### *Aanbevelingen*

Indien de overheid werkgevers wil aanmoedigen om leerlingen uit de deeltijdse leersystemen werkervaring te bieden, is het belangrijk dat ze inspeelt op de tijd die geïnvesteerd wordt in de begeleiding van de leerling. Financiële tegemoetkomingen zouden vooral daarop gericht kunnen zijn, eerder dan bijvoorbeeld op het verminderen van de loonkost van de leerling (die niet zo problematisch wordt ervaren, zie verder). Op die manier geeft de overheid ook een duidelijke boodschap dat de investering in de begeleiding belangrijk is en dat ze die investering ook wil waarderen.

Daarnaast is het belangrijk om alles in de omkadering (contracten, statuten, regels, ...) dat de werkgever bijkomend belast, zeer kritisch te bekijken en problemen weg te werken. Waarom niet één transparant systeem met één soort contract voor alle leerplichtige leerlingen in het alternerend leren?

Tot slot kan men de werkgevers ondersteunen door ervoor te zorgen dat de leerlingen die instromen klaar zijn voor de werkervaring. Dan kan de tijdsinvestering gaan naar de zaken naar die er voor de werkgever werkelijk toe doen, namelijk beroepskennis en beroepsvaardigheden overbrengen. Op dit moment wordt er sterk geïnvesteerd in voortrajecten en brugprojecten om niet-arbeidsrijpe jongeren toch voldoende te motiveren voor de werkervaring en hen de gepaste attitudes bij te brengen. Dergelijke programma's beantwoorden aan een reële behoefte, maar het is belangrijk dat de kwaliteit van de voortrajecten en brugprojecten opgevolgd wordt en dat nagegaan wordt welke resultaten men ermee behaalt. De vraag naar kwaliteitsmonitoring komt trouwens ook van de Centra voor Deeltijds Onderwijs zelf (Leens & De Rick, 2006). Men mag anderzijds ook niet te snel oordelen dat een leerling onvoldoende gemotiveerd is of niet arbeidsrijp is. Veel hangt af van de context waarin de jongere terecht komt. Een goede 'match' realiseren tussen de jongere en de werkervaringsplaats is zeer belangrijk.

#### **4. Financiële kosten en baten**

##### *Onderzoeksbevindingen en bespreking*

De meest opvallende bevinding wat de financiële kosten en baten van het opleiden van leerlingen betreft, is dat de werkgevers die niet berekenen. Ze hebben er zelf geen goed zicht op.

Dat de loonkost van een leerling laag is, is evident, maar dat betekent nog niet dat een leerling daarom een echt goedkope werkkracht is. De productiviteit is immers niet hoog (ongeveer de helft van die van een werknemer van 21 jaar met ervaring). En ook de begeleiding van de leerling kost geld.

Wanneer de werkgevers de verschillende kosten en baten tegen elkaar afwegen (wat ook wel mogelijk is zonder de precieze cijfers te kennen), is het duidelijk dat men geen probleem maakt van de loonkost van de leerling. Wat wel zwaar doorweegt is de loonkost verbonden aan de begeleiding van de leerlingen.

De loonkost van de leerling is echter niet helemaal onproblematisch. In het deeltijds onderwijs en in de Syntra worden gelijkaardige opleidingen aangeboden, maar de loonkost van een leerling uit de leertijd is veel lager dan de loonkost van een leerling uit het deeltijds onderwijs. Uit het kwalitatief onderzoek blijkt dat voor gelijkaardige opleidingen het deeltijds onderwijs en de leertijd met elkaar in concurrentie staan. Een werkgever zal, wanneer hij de keuze heeft, kiezen voor de leerling die hem het minste kost. Dat betekent dat leerlingen uit het deeltijds onderwijs benadeeld zijn tegenover leerlingen uit de leertijd.

De bestaande tegemoetkomingen zijn niet evenredig verdeeld over de werkgevers. Vooral de grotere bedrijven krijgen dergelijke tegemoetkomingen. Mogelijk is dit te wijten aan een gebrek aan informatie over de tegemoetkomingen waarop een werkgever recht kan hebben of aan de ontoegankelijkheid van de informatie doordat ze nergens op een gebruiksvriendelijke manier bijeengebracht is. Het risico is op dit moment zeer groot dat de tegemoetkomingen op dit moment niet terecht komen bij de werkgevers die er het meeste voordeel bij zouden hebben.

Er kan ook nagedacht worden over output-financiering, met name een financiering waarbij een werkgever een extra tegemoetkoming krijgt wanneer de leerling zijn opleiding succesvol afrondt. (De onlangs ingevoerde stagebonus is hier een voorbeeld van, al is het geen vereiste dat de leerling slaagt in de opleiding.) Aan de ene kant kan dit de werkgever stimuleren om te investeren in de kwaliteit van de opleiding, aan de andere kant kan het de werkgevers aanzetten tot selecteren van leerlingen bij wie de kans op een geslaagde opleiding vrij groot is. Leerlingen met een moeilijker profiel zijn dan de eersten die uit de boot vallen. Een mogelijke remedie hiertegen is dat men leerwinst als criterium neemt (het feit dat de leerling erop vooruitgegaan is, heeft voorrang op het feit of de leerling geslaagd is). Men zou zelfs zo ver kunnen gaan dat de financiële baten groter zijn naarmate de leerling een moeilijker profiel heeft.

#### *Conclusie*

Wat de financiële kosten betreft, weegt de kost van de begeleiding het zwaarst door. Indien men de werkgever financieel wil ondersteunen, kan het best ingespeeld worden op de begeleidingskost. Daarnaast is het belangrijk dat leerlingen uit het ene systeem geen concurrenten zijn van leerlingen uit het andere systeem. Indien een werkgever de keuze heeft tussen de twee systemen, zal hij kiezen voor het goedkoopste. Dat is op dit ogenblik de leertijd. Als men de jongeren in het deeltijds onderwijs een gelijke kans op een voltijds engagement wil geven en het aanbod aan werkervaringsplaatsen wil maximaliseren, dient deze concurrentie weggewerkt te worden. Andere kosten (voor materiaal, medisch onderzoek, verzekeringen) wegen niet zo zwaar, maar ze vergroten natuurlijk wel de totale kostprijs en kunnen soms hoog oplopen. Daarom mogen ze niet vergeten worden in een beleid dat werkervaringsplaatsen wil creëren. De financiële tegemoetkomingen die er nu zijn, worden niet ten volle benut door de werkgevers en komen niet evenredig terecht bij alle werkgevers. De middelen die nu beschikbaar zijn dienen beter terecht te komen.

#### *Aanbevelingen*

Wanneer de overheid de werkgevers financieel wil stimuleren, verdient het aanbeveling om de begeleidingstijd als ijkpunt te nemen. Voor de bijkomende kosten zouden tegemoetkomingen die bestaan voor andere vormen van opleiding ook

moeten toekomen aan werkgevers die leerlingen uit de deeltijdse leersystemen opleiden. Er zijn bijvoorbeeld vergoedingen voor het medisch onderzoek in het kader van stages, maar die tellen niet in het kader van alternerend leren. Daar zou meer uniformiteit in moeten komen. Meer transparantie in de tegemoetkomingen waarop een werkgever recht kan hebben, en eenvoud in de aanvraagprocedures, is ook ten zeerste aanbevolen. Dat kan bijdragen tot een betere verdeling van de middelen over alle werkgevers die inspanningen leveren.

Om alle leerlingen een gelijke kans te bieden op een volwaardig engagement is het belangrijk dat de deeltijdse leersystemen niet met elkaar in concurrentie staan. Dat kan men verwezenlijken door bepaalde opleidingen (bijvoorbeeld die waarin het verschil in loonkost zeer zwaar speelt) niet meer in de twee systemen aan te bieden of door loonkost van de leerlingen over de twee systemen uniform te maken.

## 5. Rendement van de opleiding

### *Onderzoeksbevindingen en bespreking*

Opvallend is dat de werkgevers het rendement van het opleiden zelf niet zo hoog inschatten. Veel leerlingen zullen volgens hen uiteindelijk toch eindigen zonder kwalificatie en behoorlijk wat leerlingen zijn volgens de werkgevers niet of weinig geschikt om in hun bedrijf te blijven werken. Een deel van de leerlingen zal tewerkstelling aangeboden krijgen, een ander deel niet. Bij veel bedrijven worden ook daadwerkelijk leerlingen aangeworven na hun opleiding. Dat sluit aan bij de bevinding dat rekrutering een belangrijk motief is van werkgevers om leerlingen op te leiden. Toch is rekrutering niet vanzelfsprekend: een groot aantal bedrijven bevindt zich in een context waarin het risico groot is dat ze het moeilijk zullen hebben om een leerling die bij hen is opgeleid te behouden. Bijvoorbeeld omdat er veel gelijkaardige jobs zijn in de regio, omdat de leerlingen gemakkelijk zo'n gelijkaardige job in een ander bedrijf kunnen vinden. De werkgevers geven zelf uitdrukkelijk aan dat het opleiden van leerlingen veel onzekerheid en risico's inhoudt. De investering in de opleiding wordt dus zeker niet automatisch gevolgd door rendement. Voor één succesvolle werkervaring moet men er vaak talrijke mislukte werkervaringen bijnemen.

### *Conclusie*

Het opleiden van een leerling leidt niet noodzakelijk tot rendement, integendeel. De kans op ongekwalificeerde uitstroom blijft volgens de werkgevers redelijk groot. Er moet zeker aandacht blijven uitgaan naar het gekwalificeerd uitstromen van leerlingen. Toekomstige baten voor de werkgever (in de vorm van rekrutering) zijn zeker niet gegarandeerd. Het kan zijn dat met de opleiding niet het beoogde resultaat bereikt wordt, of het kan zijn dat een andere werkgever de



vruchten zal plukken van de geleverde inspanningen. De onderzoeksresultaten tonen wel aan dat men zeker niet pro forma zegt dat rekrutering een belangrijk argument is.

#### *Aanbevelingen*

Dat werkgevers hun investering in opleiding niet zien renderen omdat hun werknemer voor een andere werkgever kiest, is een algemeen voorkomend probleem en zeker niet specifiek voor het opleiden van leerlingen. Dat zet een rem op het investeren in opleiding. De overheid zou beschermingsmaatregelen kunnen introduceren voor werkgevers die jongeren uit de deeltijdse leersystemen opleiden. Men kan denken aan een opleidingsbeding of aan een compensatie voor werkgevers die hun leerling zien vertrekken. De organisaties aan werkgeverszijde kunnen werkgevers sensibiliseren om geen jongeren weg te halen bij andere werkgevers die pas geïnvesteerd hebben in de opleiding.

## **6. Aantrekkelijkheid van de leerlingen voor het bedrijf**

#### *Onderzoeksbevindingen en bespreking*

Alles in overweging genomen vinden de werkgevers leerlingen aantrekkelijk voor hun bedrijf, al daalt de aantrekkelijkheid wel wanneer de leerling na de opleiding het bedrijf verlaat. Bij meer dan de helft van de werkgevers blijken leerlingen geen substituuft te zijn voor vaste werknemers, een vaststelling die bevestigd werd door het kwalitatieve onderzoek. Leerlingen worden doorgaans niet tot de personeelsomkadering gerekend, het zijn supplementaire krachten. Werkgevers rekenen erop dat de leerlingen die ze opleiden hun vaste krachten zullen worden. Op basis van de bevindingen uit het kwalitatief onderzoek moet de aantrekkelijkheid toch wat gerelativeerd worden. Werkgevers, zeker die met ruime ervaring in het opleiden van leerlingen, gaan er immers van uit dat ze voor elke geslaagde werkervaring er verschillende mislukte zullen moeten bijnemen. Het is opvallend dat werkgevers die positief staan tegenover deeltijds leren en werken en die ermee door blijven gaan, heel sterk focussen op alles wat lukt en veel minder op de investeringen die verloren zijn gegaan.

#### *Conclusie*

Het grootste deel van de werkgevers vindt leerlingen aantrekkelijk voor het bedrijf, ondanks de problemen op het vlak van rendement. Men zou dit kunnen interpreteren als dat de leerlingen voor veel werkgevers toch vooral goedkope werkkrachten zijn, maar dat is weinig aannemelijk in het licht van de andere onderzoeksresultaten.

### *Aanbevelingen*

De overheid kan zeker het bieden van werkervaring aan leerlingen uit de deeltijdse onderwijssystemen promoten bij de werkgevers want veel werkgevers die leerlingen in dienst hebben, hebben er baat bij. De overheid moet in haar communicatie wel een realistisch beeld geven van wat het betekent om leerlingen op te leiden. Dat zal onder meer inhouden dat men erkent dat het opleiden van leerlingen geen gemakkelijke opdracht is en dat het een behoorlijke investering vraagt. Maar men kan ook de boodschap geven dat vele werkgevers die leerlingen opleiden de ervaring hebben dat ze er voordeel bij hebben en dat de inspanningen de moeite waard zijn. Werkgevers dienen voor hun inspanningen uitdrukkelijk gewaardeerd te worden.

## **8. Algemeen besluit**

Het aantal werkervaringsplaatsen voor leerlingen kan zeker nog verhoogd worden. Om dat te doen is het in de eerste plaats belangrijk om het potentieel aan werkervaringsplaatsen goed te benutten. Daarvoor moeten vraag en aanbod bij elkaar gebracht worden. In de tweede plaats is het belangrijk om de continuïteit in het aanbod van werkervaringsplaatsen te bewaken. Dat kan men doen door enerzijds de werkgevers te ondersteunen en te belonen voor hun inspanningen en anderzijds door de randvoorwaarden te creëren om de kans op succesvolle werkervaringen te vergroten. Dat betekent hoofdzakelijk dat tegelijkertijd maatregelen genomen moeten worden om de kwaliteit van de werkervaring en van de opleiding te bewaken. De overheid speelt hierbij een voorname rol maar ook de deeltijdse leersystemen en de organisaties aan werkgeverszijde zullen hiertoe moeten bijdragen.

---

## REFERENTIES

- Borghans L., Smits W., Vlasblom J.D. & Jacobs A. (2000), *Leren en werken in het Nederlandse beroepsonderwijs. Vraag- en aanbodontwikkeling voor de BBL 1999-2004*, ROA, Maastricht.
- Bronneman-Helmers R. (2006), *Duaal als ideaal? Leren en werken in het beroeps- en hoger onderwijs*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.
- Creten H., Van de Velde V., Van Damme, m.m.v. Verhaest D. (2004), *De transitie van het initieel beroepsonderwijs naar de arbeidsmarkt met speciale aandacht voor de onderwijsverlaters*, HIVA, Leuven.
- De Rick K. (2005), Samenbrengen van leren en werken: opdracht voor onderwijs- en arbeidsmarktactoren, *Gids op Maatschappelijk Gebied*, 96 (6), 29-37
- De Rick K. & Baert H. (2006), Werkervaring als kwaliteitsvolle leerervaring, *School en Samenleving* (aanvaard voor publicatie).
- Douterlungne M. & Nicaise I. (1990), *Alternerend leren: een begrip. Evaluatie van de arbeidsmarkteffecten van het ESF-project 'Alternerend leren voor deeltijds leerplichtigen'*, HIVA, Leuven.
- Glaudé M. Th. (1997), *Werkplek-opleiden als innovatie*, Purmerend, Rijser.
- Hogarth T. & Hasluck C. (2002), *Modern apprenticeship: net costs to employers. Methodology*, Institute for Employment Research, Warwick.
- Hogarth T. & Hasluck C. (2003), *Net costs of modern apprenticeship training to employers*, Institute for Employment Research, Warwick.
- Hövels B. m.m.v. den Boer P. & Frietman J. (2005), *Van contacten naar verolechting? Bedrijven over hun relatie met het beroepsonderwijs. Uitkomsten van een verkennend onderzoek*, CINOP, Den Bosch.
- Kolb D.A. (1984), *Experiential learning: experience as the source of learning and development*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs.

- Leens R. & De Rick K. (2006), *Een voltijds engagement in het deeltijds onderwijs. Strategieën van de centra voor deeltijds onderwijs*, HIVA, Leuven.
- Mateman S. & Korevaar S.D. (2003), *Duale trajecten in de praktijk: successen en knelpunten*, Regioplan Beleidsonderzoek, Amsterdam.
- Meijers F. (2004), *Het verantwoordelijkheidsdilemma in het beroepsonderwijs*, Intrede-rede Haagse Hogeschool, 31 maart 2004.
- Onstenk J. (1997), *Lerend leren werken. Brede vakbekwaamheid en de integratie van leren, werken en innoveren*, Uitgeverij Eburon, Delft.
- Onstenk J. (2000), *Op zoek naar een krachtige beroepsgerichte leeromgeving: fundamen-ten voor een onderwijsconcept voor de bve-sector*, CINOP, 's-Hertogenbosch.
- Ruelens L., Baert T., Baert H., Douterlungne M. & Bouwen R. (2003), *Werken aan leren. Over de kwaliteit van leerwerkprojecten (stages)*, HIVA/CPVBO, Leuven.
- UNIZO (2004), *Onderzoek naar het opmaken van een vergelijking tussen leertijd en deeltijds onderwijs*, UNIZO, Brussel.
- Smits W. (2005), *The quality of apprenticeship training. Conflicting interests of firms and apprentices*, ROA, Maastricht.
- Steedman H., Gospel H. & Ryan P. (1998), *Apprenticeship: a strategy for growth*, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London.
- Vrieze G., Mok A. & Smit F. (2004), *Beroepsonderwijs als integrale beroepsvorming*, ITS, Nijmegen.
- Wolter S.C., Mühlemann S. & Shweri J. (2003), *Why some firms train apprentices and others do not*, IZA DP No. 916, IZA, Bonn.
- Yan Lu R. (2001), *Dynamics of mentoring to workplace learning in labour organisations*, (doctoraatsproject o.l.v. H Baert), CPVBO, Leuven.