



# Onderzoeksvoorstel voor het onderzoeksprogramma VIONA-2005

**Thema 3**  
**Meer ruimte voor ontwikkeling van talenten**

*Beperkte oproep*  
***Afwisselend leren en werken vanuit het  
perspectief van de werkgever***

Katleen De Rick  
(Hoger Instituut voor de Arbeid, K.U.Leuven)

## A. Promotor

Naam: Katleen De Rick, projectleider, sector Onderwijs & Arbeidsmarkt  
Instelling: K.U.Leuven  
Onderzoekseenheid: Hoger Instituut voor de Arbeid  
Contactadres: Parkstraat 47, 3000 Leuven  
Tel.: 016 32 31 22  
Fax: 016 32 33 44  
E-mail: [katleen.derick@hiva.kuleuven.be](mailto:katleen.derick@hiva.kuleuven.be)  
http:// [www.hiva.be](http://www.hiva.be)

## B. Titel van het onderzoeksproject

Afwisselend leren en werken vanuit het perspectief van de werkgever

## C. Beschrijving van het onderzoeksproject

### 1. Probleemstelling

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).

Er zijn drie systemen voor afwisselend leren en werken: de leertijd, het deeltijds beroepsonderwijs en de deeltijdse vorming. De leertijd en het deeltijds beroepsonderwijs zijn de belangrijkste systemen, waarin resp. bijna 6000 en meer dan 6000 leerlingen ingeschreven zijn. De deeltijdse vorming heeft een aanbod voor een paar honderd leerlingen.

Voor het *deeltijds leerplichtonderwijs* 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. De invulling van werkervaringsplaatsen is op dit moment problematisch. In het deeltijds onderwijs is de werkcomponent slechts voor 43% van de leerlingen in hun eerste jaar ingevuld met een leerwerkproject (Creten e.a., 2004). Oorzaken voor niet-invulling liggen zowel bij de leerlingen zelf (gebrek aan motivatie, onvoldoende ontwikkelde arbeidsvaardigheden en -attitudes, ...), als bij de moeilijkheid om geschikte werkervaringsplaatsen te vinden. Het is geweten dat onder andere de veelheid aan stelsels waarbinnen men een leerling kan tewerkstellen (industriële leercontracten, werknemersleercontracten, deeltijdse arbeidsovereenkomsten, individuele beroepsopleiding en dergelijke meer) voor bedrijven de

drempel verhoogt om werkervaringsplaatsen aan te bieden. Op de verschillende niveaus (beleid en praktijk) wordt een voltijds engagement in het deeltijds onderwijs vooropgesteld (zie onder meer het Advies van de SERV over alternierend leren). In de *leertijd* heeft elke jongere in principe een werkervaringsplaats aangezien dat een voorwaarde is om in het systeem van de leertijd te stappen. Het probleem dat zich in de leertijd voordoet is de bestendige daling van het aantal gerealiseerde leerovereenkomsten.

De vraag is welke maatregelen men kan nemen om het aanbod aan werkervaringsplaatsen kan vergroten. Om die vraag te beantwoorden is het nodig inzicht te hebben in de factoren die het aantal werkervaringsplaatsen beïnvloeden. Dit voorstel gaat in op de oproep om deze factoren te bestuderen vanuit het perspectief van de werkgevers. Dat zal de overheid (zowel vanuit arbeidsmarktbeleid als vanuit onderwijsbeleid) en andere hogergenoemde actoren aanknopingspunten bieden om gericht maatregelen te treffen zodat het aanbod aan werkervaringsplaatsen groter wordt.

## 2. Conceptueel kader

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 Baert, Ruelens e.a., 2003; Glaudé, 1997; Onstenk, 1997; Marsick, 1987). 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).

(Potentiële) baten voor de werkgevers zijn het rekruteren van bekwaam en gemotiveerd gebleken nieuwe arbeidskrachten, het valoriseren van het kennis- en ervaringspotentieel van haar eigen (onder meer oudere) werknemers, het bevorderen van het leerpotentieel en de leerfaciliteiten op de werkplek ten gunste van alle werknemers, ... (zie onder meer Baert, Ruelens e.a., 2003; Yan Lu, 2001). Voor de werkgevers (uit welke organisaties dan ook) is opleiding van leerlingen echter nooit een doel op zichzelf, maar iets dat andere doelen moet dienen (Smits, 2005).

Voor een zinvol overheidsbeleid gericht op een toename van het aantal werkervaringsplaatsen is het dan ook noodzakelijk inzicht te hebben in de factoren die bepalen of een werkgever al dan niet werkervaringsplaatsen openstelt voor leerlingen. Zoals gezegd kan de aanbieder van werkervaringsplaatsen baten verwachten, maar aan het opleiden van leerlingen zijn ook kosten verbonden. Mede bepalend voor het al dan niet aanbieden van werkervaringsplaatsen is dan ook de afweging van financiële kosten en baten. De componenten die noodzakelijk zijn voor een financiële kosten- en batenanalyse zijn: de loonkosten van de leerling, de kosten van de supervisie en begeleiding van de leerling op de werkvloer, kosten van eventuele bijkomende opleiding voorzien door de werkgever, kosten van materiaal en verplaatsingen, verzekeringen, administratiekosten, de bijdrage van de leerling aan de productie, bijdragen/subsidies die de werkgever krijgt voor het tewerkstellen van een leerling (Douterlungne & Nicaise, 1990; Hogarth & Hasluck, 2003).

Wat de ‘bijdrage tot de productie’ betreft, dienen twee mogelijke voordelen onderscheiden te worden: onmiddellijke voordelen en toekomstige voordelen (Smits, 2005; Hogarth & Hasluck, 2003). Een bedrijf kan als motief hebben voor de opleiding van leerlingen dat deze onmiddellijk bijdragen tot de productie, maar een

bedrijf kan de opleiding van een leerling ook zien als een investering. Dat laatste is bijvoorbeeld het geval wanneer men de leerling opleidt om hem/haar aan te werven na het beëindigen van de opleiding. In de 'human capital theory' wordt dit verwoord als 'investeren in menselijk kapitaal om de productiviteit in de toekomst te doen toenemen'. De opleidingsperiode is dan een periode waarin men ervoor zorgt dat de leerling precies die vaardigheden verwerft die bij latere tewerkstelling in het bedrijf nodig zijn. De screening-theorie, die hier in zekere zin bij aansluit, ziet de opleidingsperiode 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'). Het spreekt voor zich dat de toekomstige baten niet gegarandeerd zijn: de leerling kan het bedrijf onmiddellijk na de opleiding verlaten of binnen niet al te lange tijd na de aanwerving. Smits (2005) identificeerde drie factoren die invloed hebben op de te verwachten toekomstige voordelen: de graad van bedrijfsspecificiteit van de training (kan de leerling de aangeleerde competenties ook aanwenden in andere bedrijven of niet), de graad van concurrentie om (afgestudeerde) leerlingen met andere bedrijven en de mate waarin leerlingen het bedrijf verlaten na de opleiding.

Uit het onderzoek van Smits 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 kwaliteit van de training, heeft men bijvoorbeeld een aanknopingspunt om het imago van het afwisselend leren en werken op te krikken.

### 3. Onderzoeksvragen

1. Welke financiële kosten en baten brengt het tewerkstellen van een jongere mee voor de werkgever? En verschillen de financiële kosten en baten naar gelang het systeem van deeltijds leren en naargelang het type werkgever?
2. Welke factoren gerelateerd aan het organiseren van werkervaringsplaatsen, naast de afweging van financiële kosten en baten, kunnen de beschikbaarheid van werkervaringsplaatsen verklaren en zijn die gelijk of verschillend voor de verschillende systemen? Hierbij zullen factoren op het niveau van de aanbieders van werkervaringsplaatsen bekeken worden, zoals: kenmerken van de werkgever (bv. omvang van het bedrijf en sector), de motieven van de werkgevers om een werkervaringsplaats aan te bieden, (gebrek aan) contacten met de onderwijsinstellingen, het al dan niet actief aanbieden van

werkervaringsplaatsen, mogelijkheden en knelpunten m.b.t. begeleiding van de jongere en de competenties van de jongere.

3. Welke acties kan de overheid ondernemen om voldoende werkervaringsplaatsen - op duurzame wijze - beschikbaar te maken en welke rol hebben de arbeidsmarkt- en de onderwijsactoren daarin te vervullen, rekening houdend met de verschillen tussen de werkgevers? Zijn er zinvolle maatregelen mogelijk om de kosten voor de werkgevers te verminderen? Welke acties zijn aan te bevelen om de andere factoren te beïnvloeden die het aanbod aan werkervaringsplaatsen belemmeren dan wel bevorderen.

#### **4. De onderzoeksopzet**

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, wordt ten eerste een survey georganiseerd bij werkgevers die werkervaringsplaatsen ter beschikking stellen voor jongeren uit het DBSO en uit de leertijd (§4.1). Ten tweede wordt een kwalitatief onderzoek opgezet met diepte-interviews en focusgroepen, waarbij diverse arbeidsmarktactoren betrokken worden (§4.2). Met de survey wordt een antwoord gegeven op de eerste onderzoeksvraag (financiële kosten- en batenanalyse) en wordt inzicht verkregen in de relatie tussen de kosten en de baten enerzijds en kenmerken zoals het type werkgever en het systeem van afwisselend leren en werken anderzijds. Met kwalitatief onderzoek zullen (andere) beïnvloedende factoren gedetecteerd en beschreven worden en aanknopingspunten voor maatregelen om het aantal werkervaringsplaatsen te vergroten. Het kwalitatief onderzoek biedt met andere woorden hoofdzakelijk een antwoord op de tweede en derde onderzoeksvraag, al zal ook het antwoord op de eerste onderzoeksvraag aangevuld kunnen worden.

#### **4.1 Survey met gestandaardiseerde vragenlijst bij werkgevers**

##### **4.1.1 De vragenlijst**

Voor de financiële kosten- en batenanalyse is een gestandaardiseerde vragenlijst noodzakelijk. Eerder onderzoek uit Vlaanderen (HIVA) en uit Nederland (ROA) en Groot-Brittanië (Institute for Employment Research) heeft instrumenten opgeleverd die hun waarde bewezen hebben. Daarom wordt voor dit onderzoek geen nieuwe vragenlijst ontwikkeld, maar wordt een vragenlijst samengesteld uit reeds beschikbare instrumenten, namelijk instrumenten van Douerlungne en Nicaise (1990), Hogarth & Hasluck (onderzoek sinds 1994) en Smits (2005).

De vragenlijst zal bestaan uit 5 componenten. Met deze componenten worden (1) de financiële kosten bevroegd, (2) de financiële baten, (3) de motieven om een werkervaringsplaats aan te bieden, (4) trainingsintensiteit en curriculum en (5) kenmerken van de werkgever. De instrumenten van Douerlungne & Nicaise en van Hogarth & Hasluck zijn geschikt om de financiële kosten en baten in kaart te brengen (component 1 en 2), met het instrument van Smits kunnen de opleidingsmotieven en andere kenmerken van de werkgevers nagegaan worden (component 3 en 4).

<p><b>Component 1: Kosten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het loon of de vergoeding betaald aan de stagiair</li> <li>- de loonkost van de werknemer die de leerling begeleidt</li> <li>- verzekering voor de stagiair</li> <li>- bijkomende kosten voor opleiding</li> <li>- reisonkosten / materiaalkosten</li> <li>- administratiekosten</li> </ul>
<p><b>Component 2: Baten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- onmiddellijk rendement van de stagiair</li> <li>- betoelaging door derden (de overheid, sectorale opleidingsfondsen, ESF)</li> <li>- inschatting van het toekomstig rendement</li> </ul>
<p><b>Component 3: Opleidingsmotieven</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- productie</li> <li>- selectie en aanwerving</li> </ul>
<p><b>Component 4: Opleidingsintensiteit en -inhoud</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- opleidingsintensiteit</li> <li>- opleidingsinhoud</li> </ul>
<p><b>Component 4: Kenmerken van de werkgever</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sector</li> <li>- grootte van het bedrijf of de organisatie</li> <li>- bedrijfsspecificiteit</li> <li>- concurrentie om (afgestudeerde) leerlingen</li> <li>- mate waarin leerlingen het bedrijf verlaten</li> <li>- systeem waarbinnen de plaatsen aangeboden worden</li> <li>- aantal leerlingen</li> </ul>

Op basis van de gegevens die met deze vragenlijst verzameld zijn, zal geanalyseerd kunnen worden:

- wat de financiële kosten en baten zijn voor werkgevers, rekening houdend met verschillen tussen werkgevers;
- wat het verband is tussen opleidingsmotieven en financiële kosten- en batenanalyse;
- wat het verband is tussen de investering die de werkgever doet en de opleidingsmotieven en de kenmerken van de werkgever.

In de analyse zullen de twee systemen met elkaar vergeleken worden en zal nagegaan worden welke types van werkgevers onderscheiden kunnen worden.

#### 4.1.2 De onderzoekseenheden

Voor de financiële kosten- en batenanalyse dient op een gestandaardiseerde manier informatie verzameld te worden bij werkgevers die werkervaringsplaatsen ter beschikking stellen aan jongeren uit de systemen voor afwisselend leren en werken.

Aangezien het aantal leerlingen in een werkervaringsplaats ongeveer 9000 bedraagt (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 van bedrijven zou 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 enorm grote steekproef zou trekken.

Rekening houdend met de vraag van de opdrachtgever, de beschikbare tijd en het beschikbare budget, is het aangewezen om nog een aantal keuzes te maken m.b.t. de aard van de werkgevers die bevestigd zullen worden.

Ten eerste zal de survey enkel betrekking hebben op werkervaringsplaatsen voor leerlingen uit het DBSO en voor leerlingen uit de leertijd. De redenen hiervoor zijn vooral van praktische aard (organisatie van de survey mogelijk maken binnen een korte tijdsspanne en met een beperkt budget). 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 Deeltijds 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 financiële 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. Omdat de deeltijdse vorming hoe dan ook een belangrijk onderdeel is van het afwisselend leren en werken, zal deze leemte ingevuld worden door werkervaring voor jongeren uit de deeltijdse vorming uitdrukkelijk op te nemen als thema in het kwalitatieve onderzoek.

Ten tweede zal de survey voor een groot deel gericht zijn op werkervaringsplaatsen in twee sectoren die zowel een belangrijk aandeel van de leerlingen in het DBSO als een belangrijk aandeel van de leerlingen in de leertijd opnemen: 'Bouw en renovatie' en 'Metaal en kunststoffen'. (Dit wil niet zeggen dat werkgevers uit andere sectoren helemaal niet opgenomen worden in de steekproef, zie infra bij de samenstelling van de steekproef.) Dat maakt ten eerste technisch mogelijk om te verkennen of de sector inderdaad een rol speelt, rekening houdend met de omvang van de steekproef die haalbaar is binnen het bestek van dit onderzoek. (Om alle sectoren in zulke mate te vertegenwoordigen in het onderzoek dat er zinvolle uitspraken over gedaan kunnen worden, zou de steekproef veel groter moeten zijn dan het budget nu toelaat.) Ten tweede maakt een focus op twee grote sectoren het mogelijk om de verbanden tussen de variabelen te toetsen, terwijl contextfactoren voor een deel onder controle gehouden worden. Omdat de andere sectoren natuurlijk ook een belangrijke rol kunnen spelen in het aanbieden van werkervaringsplaatsen (bijvoorbeeld de zorg- en de dienstensector), zullen zij uitdrukkelijk betrokken worden in het kwalitatieve onderzoek bij arbeidsmarktactoren (ruimer dan de werkgevers op zich). Op die manier zullen specifieke mogelijkheden/knelpunten van die andere sectoren eveneens aan bod komen in het onderzoek.

Ten derde zal de survey betrekking hebben op zelfstandigen, KMO's en grote bedrijven, maar niet op de non-profitsector en niet op de overheid. Een voldoende vertegenwoordiging van de non-profitsector in dit onderzoek vraagt inspanningen die niet haalbaar zijn binnen de tijd en het budget die toegewezen zijn aan dit project. Het aantal leerlingen dat een beroep leert dat toeleidt naar de non-profitsector (zoals personenzorg) is behoorlijk klein, zeker binnen de leertijd. Het heeft ook weinig zin om een survey bij de overheid te organiseren, aangezien op dit ogenblik maar een 75-tal jongeren uit het DBSO bij de overheid (i.c. lokale besturen) een werkervaringsplaats invullen. De non-profitsector en de overheid zullen wel betrokken worden in het kwalitatieve onderzoek, aangezien het in elk geval interessant is om na te gaan welke factoren zij in overweging nemen om al dan niet werkervaring te geven aan een jongere uit deeltijdse systemen.

Rekening houdend met een respons van 20% (in totaal 500 werkgevers), ziet het plan voor de samenstelling van de steekproef er als volgt uit:

- 1250 werkgevers van leerlingen uit CDO's: 400 uit bouw, 400 uit metaal, 450 andere
- 1250 werkgevers van leerlingen uit de leertijd : 400 uit bouw, 400 uit metaal, 450 andere

Om de steekproef te trekken wordt gebruik gemaakt van de databanken van het Departement Onderwijs in het geval van het DBSO en van het VIZO in het geval van de leertijd. Deze databanken bevatten de adressen van werkgevers die een werkervaringsplaats aanbieden (samen met nog een aantal andere gegevens, bijvoorbeeld gegevens die betrekking hebben op de contracten). Wat de werkervaringsplaatsen in het deeltijds onderwijs betreft, is het de Dienst Beroepsopleiding die beschikt over informatie over de werknemerscontracten die afgesloten worden en de andere types van contracten, indien de werkervaringsplaats van de leerling aansluit bij de opleiding (en er dus met andere woorden echt sprake is van alternerend leren). De gegevens met betrekking tot contracten van leerlingen bij wie de werkervaringsplaats niet aansluit bij de opleiding worden niet bijgehouden door de Dienst Beroepsopleiding maar door een andere afdeling van het Departement Onderwijs. De gegevens die bijgehouden worden zijn afkomstig uit de afgesloten contracten (waarvan men een kopie heeft).

#### **4.2 Diepte-interviews en focusgroepen met arbeidsmarktactoren**

De factoren op het niveau van de arbeidsmarktactoren met betrekking tot leerwerkprojecten zijn op dit moment immers slechts oppervlakkig gekend en slechts met betrekking tot een beperkt aantal factoren (zoals de belemmerende invloed van bepaalde regels). Om de factoren waarop men kan inspelen om het aanbod aan werkervaringsplaatsen te vergroten, te leren kennen en om na te gaan welke maatregelen genomen kunnen worden om de beschikbaarheid van leerwerkprojecten te vergroten, worden diepte-interviews gecombineerd met focusgroeps gesprekken. De diepte-interviews maken het mogelijk om het onderwerp grondig te verkennen en ook meer 'gevoelige' informatie bloot te leggen. De focusgroepen bieden de mogelijkheid om de elementen uit de diepte-interviews (eventueel omgezet in stellingen) te toetsen, te verruimen, uit te diepen en om te zetten in aan te bevelen maatregelen.

Eerst worden twintig interviews afgenomen van sleutelfiguren uit arbeidsorganisaties, namelijk personen in arbeidsorganisaties die een rol (kunnen) vervullen op het vlak van het verschaffen van werkervaringsplaatsen. De hoofddoelstelling van deze interviews is bijkomend inzicht te verwerven in de factoren die het aanbod van leerwerkprojecten in positieve of in negatieve zin beïnvloeden, of met andere woorden in de afwegingen die werkgevers maken bij hun beslissing om al dan niet werkervaringsplaatsen aan te bieden. Verschillende onderwerpen worden behandeld: behoeften en motieven (productie, rekrutering, ...) om werkervaringsplaatsen aan te bieden, factoren die het aanbieden van een werkervaringsplaats bemoeilijken of vergemakkelijken, aspecten die men laat doorwegen bij het afwegen van kosten en baten, en eventuele



redenen om te stoppen met het aanbieden van werkervaringsplaatsen. Er zal ten slotte ook nagegaan worden welke maatregelen volgens de werkgevers zelf nodig zijn om het aantal werkervaringsplaatsen te verhogen.

Hierbij zullen zowel sleutelfiguren betrokken worden die op dit moment werkervaringsplaatsen aanbieden (10) als sleutelfiguren die gestopt zijn met het aanbieden van werkervaringsplaatsen (10) aan jongeren uit de deeltijdse systemen. Indien we alleen de eerste groep van sleutelfiguren zouden betrekken, zou het beeld dat uit de interviews komt waarschijnlijk te rooskleurig zijn, aangezien het feit dat ze werkervaringsplaatsen aanbieden toont dat zij meer voordelen dan nadelen ervaren. Bij de groep die geen werkervaringsplaatsen meer aanbiedt zou het beeld anders kunnen zijn, in die zin dat de nadelen meer op de voorgrond staan.

Een deel van de interviews zullen face-to-face diepte-interviews zijn om het probleem zo grondig mogelijk te verkennen (en eventueel nieuwe factoren op het spoor te komen); zodra er een goed zicht is op de variatie aan beïnvloedende factoren zal verdere informatie ingewonnen worden via telefonische interviews.

De gegevens die op deze manier verzameld worden zullen van nut zijn zowel op zich, als voor de interpretatie van de bevindingen uit de survey, als voor het opstellen van het actieplan.

Vervolgens worden twee focusgroepen met telkens 10 à 15 deelnemers georganiseerd (een gesprek van ongeveer twee uur). De hoofddoelstelling is materiaal te verzamelen voor het actieplan met maatregelen. Om verschillende achtergronden, contexten en visies met elkaar te vergelijken en eventueel te confronteren en van daaruit gefundeerde voorstellen voor maatregelen te formuleren, is elke groep samengesteld uit vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties (VOKA, UNIZO, VKW, ...), adviseurs uit sectorale opleidingsfondsen, lokale overheden, NGO's en de socioculturele sector en vertegenwoordigers van de sociale partners. Er zal bekeken worden welke rol de overheid kan vervullen en welke rol de andere arbeidsmarktactoren. (Ter illustratie een voorbeeld van mogelijke actie door één van de arbeidsmarktactoren: werkgevers kunnen op verschillende manieren ondersteund worden door de sectorfondsen, bijvoorbeeld via premies voor de werkgevers die een werkervaringsplaats aanbieden, organisatie van collectieve opleiding in het sectorfonds om de opleidingskosten voor de werkgevers te drukken, pooling van middelen om de risico's van het vertrek van de leerling na de opleiding op te vangen, ...).

## 5. Output van het onderzoek

Het onderzoek zal leiden tot:

- een overzicht van de financiële kosten- en baten van werkervaringsplaatsen voor de werkgevers, waaruit zal blijken of de kosten verschillen naargelang het deeltijdse systeem, de opleidingsmotieven, de grootte en de sector van bedrijven/organisaties;
- inzicht in de motieven van werkgevers om werkervaringsplaatsen ter beschikking te stellen (en het verband met de investering in de training);
- een overzicht van factoren aan de kant van de arbeidsmarktactoren die de beschikbaarheid van werkervaringsplaatsen bevorderen dan wel belemmeren;
- voorstellen van maatregelen om de beschikbaarheid van werkervaringsplaatsen te verhogen, waarbij zowel de overheid en de arbeidsmarktactoren (zoals de werkgevers, de sectorale opleidingsfondsen, ...) (en eventueel ook de onderwijsactoren) een rol te vervullen hebben en die elk van deze actoren helpen om hun doelen te realiseren.

## 6. Referenties en andere relevante literatuur

### Referenties

- Creten H., Van de Velde V., Van Damme, m.m.v. Verhaest D. (2004), *De transitie van het initieel beroeps- onderwijs naar de arbeidsmarkt met speciale aandacht voor de onderwijsverlaters*, HIVA, Leuven.
- 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*. Rijser, Purmerend.
- Hogarth T. & Hasluck C. (2003), *Net costs of modern apprenticeship training to employers*, Institute for employment research, Warwick.
- Kolb, D.A. (1984). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Marsick, V.J. (1987). *Learning in the workplace*. London: Croom Helm.
- Onstenk, J. (1997). *Lerend leren werken. Brede vakbekwaamheid en de integratie van leren, werken en innoveren*. Delft: Uitgeverij Eburon.
- Ruelens L., Baert T., Baert H., Douterlungne M. & Bouwen R. (2003), *Werken aan leren. Over de kwaliteit van leerwerkprojecten (stages)*, HIVA/CPVBO, Leuven.
- Smits, W. (2005), *The quality of apprenticeship training. Conflicting interests of firms and apprentices*, ROA, Maastricht.
- UNIZO (2004), *Onderzoek naar het opmaken van een vergelijking tussen leertijd en deeltijds onderwijs*, UNIZO, Brussel.
- Yan Lu, R. (2001) *Dynamics of mentoring to workplace learning in labour organisations*, Leuven: CPVBO (doctoraatsproject o.l.v. H Baert)

### Andere relevante literatuur

- Altounyan, C. (1995) *Putting mentors in their place: the role of workplace support in professional education*. Sheffield: Sheffield Business School
- Argyris, C. & Schön, D.A. (1996). *Organizational learning II. Theory, method and practice*. Reading: Addison- Wesley.
- Baert, H., Local Learning Partnerships: Environments for Inclusive and Flexibele Adult Education. *Lifelong Learning in Europe*. 2000 (3), 153-161
- Baert, H., De Witte, K. & Sterck, G. (2000). *Vorming, Training en Opleiding. Handboek voor een kwaliteitsvol VTO-beleid in welzijnsvoorzieningen*. Leuven: Garant.
- Baert, H. , Kusters, W., Scheeren, J. & Van Damme, D., (2000) *Uitgangspunten en contouren voor een samenhangend beleid van levenslang leren in Vlaanderen*. Leuven: Centrum voor Sociale Pedagogiek
- Bolhuis, S.M. & Simons, P.R.J. (1999). *Leren en werken*. Deventer: Kluwer.

- Bomers, G.B.J. (1991). De lerende organisatie. In J.J. Peters & R.J.J.M. Van Ommeren (eds.), *Gids voor de opleidingspraktijk*. Houten: Stafleu Van Loghum.
- Bouwen, R. (1992) De Lerende Organisatie. In: De Witte, K.(Ed) *Continu Opleiden*. Leuven, Acco, 61-79.
- Bouwen, R. & Hosking, D. (2000) Organizational learning: relational constructionist approaches: an overview. (Editors of a special issue on Organizational Learning) *European Journal of Work and Organizational Psychology*, volume 9.
- Bartram, D., Foster, J., Lindley, P.A., Brown, A.J. & Nixon, S. (1993). *The learning climate questionnaire*. Employment Service and Newland Park Associates Ltd
- Cooperrider, D.L. & Srivastva, S. (1987). Appreciative inquiry in organizational life, *Research in organizational change and development*, 1, 129-169.
- Davenport, T.H. & Prusak, L. (1998). *Working knowledge. How organizations manage what they know*. Boston: Harvard Business School Press.
- De Weerd, S. (1999). *Significant leren. Een contextueel leerperspectief op de ontwikkeling van professionele competentie en identiteit in het domein van de organisatiekunde*. Leuven: K.U. Leuven, Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen (doctoraatsproject o.l.v. R. Bouwen).
- Den Hartog, C. & Schrijen, H. (1983). *Stage als leerproces. Een praktische hulp voor stagiairs en vrijwilligers*. Baarn: H. Nelissen.
- Devilee, P.A. & Kuyt, H.J. (1996). Checklist voor de werkplek als leeromgeving. In J.W.M. Kessels & C.A. Smit (eds.), *Handboek effectief opleiden*. Deventer: Kluwer Bedrijfswetenschappen.
- Donnenberg, O.H.J. (1991). Action learning. Een uitkomst voor degenen die als lerende managers of ondernemende medewerkers willen leren werken. In J.W.M. Kessels & C.A. Smit (eds.), *Handboek effectief opleiden*. Deventer: Kluwer Bedrijfswetenschappen.
- Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (2000), *Het federaal werkgelegenheidsbeleid. Evaluatierapport 2000*, Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Brussel.
- Fiol, C.M. & Lyles, M.A. (1985). Organizational learning, *Academy of Management Review*, 4, 803-813.
- Gehre, G. (1996), *Leren coördineren in de volwasseneneducatie : een netwerkleermodel en een onderzoek in twee Vlaamse regio's*. (niet gepubliceerd proefschrift tot het verkrijgen van de graad van Doctor in de Pedagogische Wetenschappen, promotor: prof. dr. W. Leirman). K.U.Leuven: Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen, Afdeling Sociale en Gezinspedagogiek.
- Godfroy, A.J.A. (1981), *Netwerken van organisaties: strategieën, spelen en structuren*, VUGA, 's Gravenhage.
- Healy, C.C. & Welchert, A.J. (1990) Mentoring relationships: a definition to advance research and practice, *Educational Research*, 19 (9), 17-21
- Hovelynck, J. (2000). *Praktijktheorieën van een experiëntele begeleiding in Outward Bound: leidraden in het faciliteren van ervaringsleren*. Leuven: K.U. Leuven, Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen (proefschrift o.l.v. R. Bouwen).
- Huisman, J. (red.) (2000) *Praktijkgericht leren in het beroepsonderwijs. Een aspect van competentiegericht onderwijs*. Den Bosch: CINOP
- Kalmijn, J.W. & de Haas, T.H.C. (1993). Opleiden in de lijn van het werk; opleiden in het werk van de lijn. In J.W.M. Kessels & C.A. Smit, (eds.), *Handboek effectief opleiden*. Deventer: Kluwer Bedrijfswetenschappen.

- Kruijd, D. (1991). Opleiden op de werkplek: een terreinverkenning. In J.W.M. Kessels & C.A. Smit (eds.), *Handboek opleiders in organisaties*. Deventer: Kluwer Bedrijfswetenschappen.
- Lazeron, A.H. (1994). *Mentoring en coaching: wat, hoe en waarom?* In J.W.M. Kessels & C.A. Smit (eds.), *Handboek opleiders in organisaties*. Deventer: Kluwer Bedrijfswetenschappen.
- Leymann, H. & Kornbluh (ed) (1993) *Socialisation and learning at work: a new approach to the learning process in the workplace and society*. Hants: Avebury
- Maclennan, N. (1996) *Coaching and mentoring*. Hampshire: Gower
- Marsick, V.J. & Watkins, K.E. (1990). *Informal and incidental learning in the workplace*. London: Routledge.
- Marsick, V.J. & Volpe, (1999) M. Informal learning on the job, *Advances in Developing Human resources*. Nr. 3
- Mintzberg, H. (1983). *Structures in five: Designing effective organizations*. Englebert Cliffs: Prentice Hall.
- Morgan, H. (1987a). *Images of organization*. Beverly Hills: Sage.
- Morgan, H. (1987b). *De nieuwe manager: ontwikkeling van managementsvaardigheden voor een wereld in beweging*. Schiedam: Scriptum.
- Nordhaug, O. (1995). Structurele leerblokkades in organisaties. In J.W.M. Kessels & C.A. Smit (red.), *Handboek opleiders in organisaties*. Deventer: Kluwer Bedrijfswetenschappen.
- Ofman, D.O. (1998). *Bezieling en kwaliteit in organisaties*. Utrecht: Servire Uitgevers.
- Onstenk J. (1994), *Leren en opleiden op de werkplek: een verkenning in zes landen*, Max Goote Kenniscentrum voor Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie, Amsterdam.
- Onstenk, J. (2000) *Op zoek naar een krachtige beroepsgerichte leeromgeving: fundamenten voor een onderwijsconcept voor de bve-sector*, 's-Hertogenbosch: CINOP
- Pedler, M., Burgoyne, J. & Boydell, T. (1991). *The learning company. A strategy for sustainable development*. London: Mc Graw-Hill book company.
- Peters, T. & Waterman, R. (1983). *Excellente ondernemingen: kenmerken van succesvol management*. Utrecht: Veen.
- Poell, R. F. (1998), *Organizing work-related learning projects*, KUN, Nijmegen.
- Revans, R. (1982). *Action learning*. Bromley (Kent): Chartwell-Bratt Ltd.
- Rowden, R.W. (1996) *Workplace learning: debating five critical questions of theory and practice*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline: the art and practice of the learning organisation*. New York: Doubleday.
- Shrivastava, P. (1983). A typology of organizational learning systems, *Management studies*, 2, 7-28.
- Simons, P.R.J. (2000). Lerend werken: tautologie of uitdaging?, *Opleiding & Ontwikkeling*, 6, 7-11.
- Sprenger, C.C. (1995). *Vier competenties van de lerende organisatie*. Den Haag: Delwel.
- Sterck, G. (2001) *De dynamiek van leerpatronen in arbeidsorganisaties*. Leuven: CPVBO (doctoraatsproject o.l.v. H. Baert en K. De Witte)
- Swieringa, J. & Wierdsma, A.F.M. (1990). *Op weg naar een lerende organisatie*. Groningen: Wolters-Noordhoff.

- Terwisga, H.B. & van Sluijs, E. (1990). *Opleiden voor de toekomst: onderdeel van bedrijfsbeleid*. Alphen aan den Rijn/Deurne: Samson.
- Tjepkema, S. (1993). *Profiel van de lerende organisatie en haar opleidingsfunctie*. Universiteit Twente: Faculteit der toegepaste onderwijskunde.
- Tjepkema, S.(2002), The learning infrastructure of self-managing work teams, Universiteit Twente, Enschede.
- Van den Berg, H. , Denolf, L., van der Veer, K. & Vanschoren, J., (1996) *Integrale trajectbemiddeling. Een methodiekbeschrijving*. Amsterdam: Uitgeverij Jan Mets
- Van den Broeck, H. (1994). *Lerend management. Verborgen krachten van managers en organisaties*. Tiel: Lannoo Scriptum.
- Van der Krogt, F.J. (1995). *Leren in netwerken: veelzijdig organiseren van leernetwerken met het oog op humaniteit en arbeidsrelevantie*. Utrecht: Lemma.
- Van Dijk, J.H.M. & Broenink-Bos, J.R. (1992). Veranderen en opleiden: organisaties als lerende systemen. In J.J. Peters & R.J.J.M. Van Ommeren (eds.), *Gids voor de opleidingspraktijk*. Houten: Stafleu Van Loghum.
- Vander Zee, H. (1993). *Van opleiden naar ontwikkelen: het perspectief van de lerende onderneming*. Kluwer: Deventer.
- Weggeman, M. (1997). *Kennismanagement. Inrichting en besturing van kennisintensieve organisaties*. Lannoo: Scriptum Management.
- Wenger, (1998). *Communities of practice. Learning, meaning and identity*. Cambridge: University Press.
- Willemine, R. (1997). *Supervisie. Gids voor supervisanten*. Assen: VanCorcum

#### **D. Plan van aanpak en tijdschema**

Schema 1 geeft een overzicht van de onderzoeksmaanden met de activiteiten die in die maanden zullen gebeuren. Het onderzoek zal starten in december 2005 en eindigen in juni 2006 (looptijd: 7 maanden). De activiteiten worden uitgevoerd door indiener van dit voorstel. Er worden vier onderzoeksmaanden gepland (1 in 2005 en 3 in 2006):

- opstellen vragenlijst en organisatie veldwerk: 1 maand
- interviews en focusgroepen: 1 maand
- data-analyse en rapportering: 2 maanden

Na vrijgave van het onderzoek draagt de onderzoeker bij tot de valorisatie ervan (af te spreken met de opdrachtgever).

**Schema 1 Tijdschema 2005-2006**

	Dec 2005	Jan 2006	Feb 2006	Ma 2006	April 2006	Mei 2006	Juni 2006	Na vrijgave
<b>1. Survey bij werkgevers</b>								
Opstellen van de vragenlijst								
Organisatie van het veldwerk								
Dataverzameling								
Data-analyse								
<b>2. Interviews + focusgroepen arbeidsmarktactoren</b>								
<b>6. Eindrapport + synthese</b>								
<b>7. Valorisatie</b>								

## **E. Financieel plan per kalenderjaar (zie Kostenschema excell-tabel)**

### Personeelskosten:

- 1 onderzoeker (projectleider) (6 j. anc., barema 22) (= loonkost + groepsverzekering à 600 euro per maand)
- administratief en boekhoudkundig personeel en directie
  - 1 maand in 2005
  - 3 maanden in 2006

### Verplaatsingskosten:

- 2006: diepte-interviews en dataverzameling
- 2006: verplaatsing naar bijeenkomst focusgroep
- 2005-2006: bijwonen van vergaderingen met de opdrachtgever
- 2005-2006: bijwonen van studiedagen

### Enquête:

- enquête met gestandaardiseerde vragenlijst (en 1 rappel) bij 2.500 werkgevers (verwachte respons 20%)

### Organisatie focusgroepen:

- Accommodatie, catering, organisatie (à 300 euro per bijeenkomst)

Algemene werkings- en documentatiekosten: vakliteratuur, inschrijvingsgeld voor studiedagen, pc-fonds, kantoorbenodigdheden



## Bijlage: Curriculum Vitae Katleen De Rick

---

### Personalia

Naam: Katleen DE RICK  
 Geboorteplaats en –datum: Dendermonde, 8 september 1975  
 Werkadres: HIVA – K.U.Leuven, Parkstraat 47, 3000 Leuven  
 Tel. +32-(0)16 32 31 22; Fax +32-(0)16 32 33 44  
 E-mail katleen.derick@hiva.kuleuven.be ;  
 Website <http://www.kuleuven.ac.be/hiva>

---

### Studies

1993-1997: licentiaat in de Sociale Wetenschappen, specialisaties: Sociologie van sociaal beleid, Sociologie van gezin, bevolking en gezondheidszorg, K.U.Leuven (2 x grote onderscheiding)

---

### Beroepsloopbaan

- mei 2003 tot heden: projectleider, sector Onderwijs & Arbeidsmarkt, Hoger Instituut voor de Arbeid, K.U.Leuven
  - oktober 1997-juni 2003: wetenschappelijk medewerker, onderzoekslijn geestelijke gezondheidszorg, LUCAS, K.U.Leuven
- 

### Belangrijkste onderzoeksdomeinen

- Het technisch en (deeltijds) beroepsonderwijs (evaluatie van het experiment modularisering; ontwikkeling van een concept voor voortrajecten in het deeltijds onderwijs, alternerend leren, ...)
  - Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt (met onderzoek naar de arbeidsmarktintrede van ongekwalificeerden op de arbeidsmarkt, haalbaarheid van een nieuwe opleiding voor de bouwsector, ...)
  - Levenslang en levensbreed leren (met onderzoek over het leren op de werkplek, het ontwikkelen van een positief leerklimaat, de relatie tussen formele opleidingsaanbieders en de participatie aan levenslang en levensbreed leren, ...)
- 

### Relevante lopende onderzoeksprojecten

- SONAR: De overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt. Longitudinaal onderzoek in opdracht van het Departement Onderwijs (einddatum: december 2006).
- De haalbaarheid van een vervolmakingsopleiding voor de bouwsector. Onderzoek in opdracht van het Fonds voor Vakopleiding van de Bouw (FVB) (einddatum: oktober 2005).
- Strengthening links to working life. Onderzoek in opdracht van de Europese Commissie (einddatum: mei 2005).
- JANUS: alternerend leren in het voltijds en deeltijds secundair onderwijs, Project gefinancierd door het ESF in het kader van het EQUAL-programma en uitgevoerd in onderaanneming bij het Departement Onderwijs (2<sup>e</sup> fase in aanvraag bij het ESF) (einddatum: april 2008).
- Het lerende individu in de kennismaatschappij, in opdracht van het Centrum voor Innovatie van Opleidingen (CINOP, Nederland) en in samenwerking met het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA, Nederland) (einddatum: juni 2005).

---

**Vijf belangrijkste publicaties**

- Pelleriaux K., De Rick K., Op den Kamp H. & Peeters T. (2005), *De evaluatie van het experiment modularisering in het beroepsonderwijs*, HIVA, Leuven.
- Ruelens L., De Rick K. & Douterlungne M. (2004), *Voortrajecten: opstap naar de arbeidsmarkt voor deeltijds lerenden. Een conceptnota*, HIVA, Leuven.
- Nicaise I. & De Rick K. (2004), *De leerplichtverlenging, 20 jaar later*, HIVA, K.U.Leuven.
- De Rick K., Van Valckenborgh K. & Baert H. (2004), *Naar een positiever leerklimaat in Vlaanderen*, HIVA, K.U.Leuven.
- De Rick K. & Matheus N. (2004), *Opleidingsbarometer. Het opleidingsbeleid in de Belgische voedingsnijverheid in het jaar 2003 en de evolutie sedert 2000*, HIVA, K.U.Leuven.