



KATHOLIEKE  
UNIVERSITEIT  
LEUVEN

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

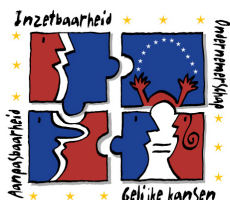
*Synthese, conclusies en aanbevelingen*

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

september 2006



ESF in VLAANDEREN 2000 - 2006



Stuurgroep Strategisch  
Arbeidsmarktonderzoek



Hoger instituut  
voor de arbeid



---

Meer dan elfduizend jongeren bereiden zich voor op een beroep in het deeltijds onderwijs, de leertijd en de deeltijdse vorming. Het is de bedoeling dat zij hun opleiding combineren met werkervaring. Dat betekent dus dat er voldoende werkervaringsplaatsen beschikbaar moeten zijn of met andere woorden, dat vele werkgevers bereid moeten zijn deze jongeren werkervaring te bieden. Een jongere goed opleiden vraagt echter heel wat van de werkgevers. Indien men wil realiseren dat alle deeltijds lerenden hun opleiding combineren met werkervaring, dient men rekening te houden met de motieven en ervaringen van de werkgevers. Dit document bevat de synthese, conclusies en aanbevelingen van een onderzoek over dit onderwerp uitgevoerd bij werkgevers.

## 1. Onderzoeksvragen en -methode

### *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 kwamen 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?

### *Onderzoeksmethode*

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

Via een postenquête bij werkgevers uit de profitsector die werkervaring bieden aan leerlingen uit het DBSO en voor leerlingen uit de leertijd werden vragen gesteld over de volgende thema's: 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. Voor de analyses waren 648 ingevulde vragenlijsten beschikbaar (29% van het totaal aantal verstuurd vragenlijsten).

Deze gegevens werden aangevuld met gegevens uit interviews en focusgroepen. De respondenten waren: werkgevers uit de profitsector, werkgevers uit de zorg- en dienstensector, de socioculturele sector, de Vlaamse overheid en lokale overheden, en 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. Tijdens de interviews en de focusgroepsgesprekken 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.

## **2. 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, 2006). 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 werkuren 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.)

### **3. 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 waternetstelsel



---

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).

#### **4. 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 focusgroeps gesprekken 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 wegwijzen 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 serieuze 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.

## **5. 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 werkkraft 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 eerste 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.

## **6. 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.

## **7. 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 substituut te zijn voor vaste werknemers, een vaststelling die bevestigd werd door het kwalitatieve onderzoek. Leerlingen worden doorgaans niet tot de persoonsomkadering 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 deel-

tijdse leersystemen en de organisaties aan werkgeverszijde zullen hiertoe moeten bijdragen.

## **Referenties**

De Rick K. & Baert H. (2006), *Werkervaring als kwaliteitsvolle leerervaring, School en Samenleving* (aanvaard voor publicatie).

Leens R. & De Rick K. (2006), *Een voltijds engagement in het deeltijds onderwijs. Strategieën van de centra voor deeltijds onderwijs*, HIVA, Leuven.

Meijers F. (2004), *Het verantwoordelijkheidsdilemma in het beroepsonderwijs*, Intrede-rede Haagse Hogeschool, 31 maart 2004.

Ruelens L., Baert T., Baert H., Douterlungne M. & Bouwen R. (2003), *Werken aan leren. Over de kwaliteit van leerwerkprojecten (stages)*, HIVA/CPVBO, Leuven.