

Tewerkstellen van jongeren die deeltijds leren: kosten en baten voor de werkgevers

De Rick, K. 2006. *Werkervaring voor leerlingen uit de deeltijdse leersystemen: motieven en ervaringen van de werkgevers*. Leuven: HIVA.

In Vlaanderen zijn er drie systemen waarin leerplichtige jongeren leren kunnen combineren met werk: de leertijd, het deeltijds beroepsonderwijs en de deeltijdse vorming. 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 vijftien of zestien jaar. De leertijd en het deeltijds beroepsonderwijs (DBSO) zijn de belangrijkste systemen, waarin respectievelijk ruim vijfduizend en iets meer dan zesduizend leerlingen ingeschreven zijn. De deeltijdse vorming heeft een aanbod voor een paar honderd leerlingen. Dat betekent dus dat er meer dan elfduizend werkervaringsplaatsen bij werkgevers beschikbaar moeten zijn en dat ze goed benut moeten worden. En eigenlijk liefst nog meer, om de kans op een goede 'match' tussen de jongere en een werkervaringsplaats te realiseren. Dat vereist dus dat voldoende werkgevers bereid zijn om een of meerdere jongeren gedurende twee tot drie jaar op te leiden in hun bedrijf.

Werkervaringsplaatsen gezocht voor jongeren in de deeltijdse leersystemen

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 de opleiding niet aanvult 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. 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.

Daarnaast zijn er ook jongeren die toch rijp geacht worden voor de arbeidsmarkt maar geen werkerva-

ringsplaats vinden. Dat wordt voor een deel toegeschreven aan de werkgevers. Er wordt 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).

De motieven van werkgevers om leerlingen op te leiden of om dat juist niet te doen, zijn in Vlaanderen echter nog niet uitgebreid onderzocht en de weinige beschikbare informatie is niet rechtstreeks afkomstig van de werkgevers zelf. In deze bijdrage bekijken we het tewerkstellen van jongeren uit de deeltijdse leersystemen vanuit het perspectief van de werkgevers.

Waarom zouden werkgevers leerlingen in dienst nemen?

Het stimuleren van werkervaringsplaatsen voor jongeren in de deeltijdse leersystemen is een beleidsprioriteit in het domein van werk én in het domein van onderwijs en vorming. Zowel in de 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 onder meer confederaties, sectorale opleidingsfondsen, VOKA-Kamers van Koophandel en Nijverheid, koepelorganisaties).

Jongeren een beroep aanleren op de werkvloer is echter 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 op korte of 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.

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 gewenste 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. De investering leidt dus niet noodzakelijk tot rendement (toch niet binnen het eigen bedrijf).

De mogelijke voordelen voor werkgevers liggen ook op andere terreinen. Er wordt 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 hoger op te raken. Daarnaast worden het kennis- en ervaringspotentieel van de eigen (onder meer oudere) werknemers gevaloriseerd (zie onder meer Ruelens et al., 2003; Yan Lu, 2001).

In een Nederlands onderzoek naar de factoren die duale trajecten bevorderen dan wel belemmeren (Mateman & Korevaar, 2003), werden wel 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 ook aan dat het opleiden van leerlingen in vele gevallen financieel niet voordelig is voor de werkgever (Hogarth & Hasluck, 2003; Wolter, Mühlmann & Schveri, 2003). De nettokostprijs daalt wel naarmate de leerling langer in dienst is (met andere woorden de nettokostprijs daalt naar het einde van de opleiding toe) (Hogarth & Hasluck, 2003). De werkgevers bleken echter vóór hun deelname aan het onderzoek de financiële kosten en baten nauwelijks te kennen.

We kunnen besluiten dat het in elk geval 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, dan is het ook belangrijk dat ze rekening houdt met de ervaringen van de werkgevers en inspeelt op hun belangen.

Onderzoek naar de motieven en ervaringen van Vlaamse werkgevers

In het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma werd in het voorjaar van 2006 een onderzoek uitgevoerd bij werkgevers die jongeren uit de deeltijdse systemen tewerkstellen. Het onderzoek werd geleid door de vraag 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 worden in de begeleiding en baten zoals de kans dat men na een paar jaar een goede werknemer kan aanwerven werden bestudeerd. De gegevens werden verzameld via meerdere kanalen: een postenquête, interviews en focusgroepen.

Postenquête: vragenlijst, steekproef en respons

Om de gegevens te verzamelen werd een gestandaardiseerde vragenlijst gebruikt. 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 & Hasluck (2003) en Nicaise & Douterlungne (1990). 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.

De vragenlijst werd gestuurd naar werkgevers die werkervaring bieden aan leerlingen uit het DBSO en/of leerlingen uit de leertijd. Om die werkgevers te bereiken werden de bestanden van het Departement Onderwijs, Dienst Beroepsopleiding (DBO) en van het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming-Syntra Vlaanderen 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. Van de 2 255 vragenlijsten werden er 654 teruggestuurd; de respons bedroeg met andere woorden 29%.

Interviews en focusgroepen

De gegevens verzameld via de postenquête werden aangevuld met gegevens uit interviews bij

werkgevers en focusgroepen met vertegenwoordigers van organisaties die op een hoger niveau betrokken zijn bij het creëren van werkervaringsplaatsen, het ondersteunen van de werkgevers en de samenwerking met CDO's en Syntra. Dat gaf meer inzicht 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. 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 grote lijnen werden dezelfde thema's behandeld als in de postenquête, 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.

Onderzoeksresultaten

In deze bijdrage rapporteren we in grote lijnen de resultaten van het kwantitatieve onderzoek en vullen waar mogelijk aan met de resultaten van het kwalitatieve onderzoek. We behandelen vier thema's: de motieven om leerlingen op te leiden, de investering in de begeleiding, de financiële kosten en baten en het rendement van het opleiden van leerlingen.

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.

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. 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 bij opnieuw een derde van de werkgevers meer dan de helft van de tijd. Opvallend hier is wel dat er meer tijd naar leren en instructie gaat in de bedrijven met minder dan vijf werknemers dan in bedrijven met meer werknemers.

De rekruteringsmotieven blijken ook een belangrijke rol te spelen. Vooral het feit dat gekwalificeerde werknemers moeilijk te vinden zijn, wordt door 60% van de werkgevers aangehaald als een zeer belangrijke reden om leerlingen op te leiden en door 27% als een eerder belangrijke reden. We kunnen ook afleiden uit de gegevens dat werkervaring bieden voor werkgevers 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 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 focusgroepsgesprekken. Hieruit bleek dat er ook werkgevers zijn die leerlingen tewerkstellen omdat ze het als hun maatschappelijke plicht beschouwen om kansen te geven aan jongeren, of omdat ze er een dienst mee willen bewijzen aan iemand die ze kennen (een van de eigen werknemers, vrienden of familie). In de social profitsector en bij de overheid weegt het motief van het vervullen van een maatschappelijke plicht wel zwaarder door dan in de profitsector. Het is ook een manier om het diversiteitsbeleid mee vorm te geven. Bij de overheid speelt de voorbeeldfunctie eveneens een rol.

Het viel zowel in het kwantitatieve als in het kwalitatieve onderzoek op dat het aandeel bedrijven met

een korte ervaring (hooguit drie jaar) in het opleiden van leerlingen behoorlijk groot is (49%). Dat kan erop wijzen dat er een groot verloop is in de werkgevers die werkervaringsplaatsen bieden, of met andere woorden dat een groot aantal werkgevers na een aantal jaar afhaakt. Uit het kwalitatieve onderzoek bleek dat bedrijven vooral stoppen met het bieden van werkervaringsplaatsen omdat hun ervaringen negatief zijn.

De argumenten die werkgevers aanbrengen om in het geheel geen werkervaringsplaatsen aan te bieden of om ermee te stoppen, hebben onder meer te maken met het niveau van de leerlingen in de deeltijdse systemen. De werkgevers vinden dat de deeltijdse leersystemen onvoldoende kwaliteit bieden en dat het competentieniveau van de leerlingen te laag is of dat de leerlingen niet beschikken over de gepaste arbeidsattitudes en voldoende motivatie. Ook de manier waarop de deeltijdse leersystemen georganiseerd zijn, is een belemmering. Voor de werkgevers zijn de systemen onvoldoende transparant en te verschillend en de regelgeving met betrekking tot de leerlingen botst vaak met andere regels (in de publieke en social profitsector heeft men vaak geen andere mogelijkheid dan leerlingen onder dezelfde voorwaarden als andere werknemers aan te nemen). Andere redenen voor werkgevers om geen leerlingen (meer) in dienst te nemen zijn dat de noodzakelijke tijdsinvestering te groot is (vaak groter dan verwacht), dat de opleiding niet leidt tot een rekrutering of dat de leerling na de opleiding niet lang genoeg bij de werkgever blijft werken. Op de investering in de begeleiding en het rendement van de opleiding komen we in de volgende paragrafen terug.

Het is echter ook mogelijk dat een werkgever geen leerling meer in dienst neemt om een positieve reden: wanneer rekrutering het belangrijkste motief was, valt dat motief weg wanneer een leerling na de opleiding in dienst genomen wordt. Dat doet zich vooral voor in kleine ondernemingen. 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.

Het aantal leerlingen dat tegelijkertijd bij dezelfde werkgever wordt opgeleid is niet zo groot, maar vaak is er toch meer dan één leerling aan de slag

(het gemiddelde was 1,6 leerlingen). 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. De kwalitatieve gegevens gaven bovendien aan dat noch in de kleine, noch in de grote ondernemingen het potentieel aan werkervaringsplaatsen volledig benut wordt. Talrijke werkgevers die bereid zijn om leerlingen op te leiden geven aan dat hun werkervaringsplaatsen niet ingevuld worden. Ze betreuren dat ze geen informatie krijgen van de deeltijdse leersystemen over de redenen waarom een plaats niet ingevuld wordt. Ook geeft men aan dat de deeltijdse leersystemen sommige sectoren niet zien als mogelijke werkgever. Vooral in de social profitsector zouden hierdoor heel wat kansen onbenut blijven.

Investering 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 betrokken zijn bij de begeleiding van een leerling en hoeveel tijd zij erin investeren, hoeveel tijd naar omkaderende activiteiten gaat en de mate waarin men tijd investeert in de kwaliteit en opvolging van de opleiding.

Doorgaans (in casu 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 (gemiddeld 2,6) 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 aandeel begeleiders dat twee of meer leerlingen tegelijk opvolgt. Dat is vaker het geval naarmate het bedrijf groter is.

De tijdsinvestering is niet onaanzienlijk: de vaste begeleider is gemiddeld bijna een derde van zijn werktijd bezig met de leerling. Dat in de kleinste

bedrijven (met 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 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 (samen gemiddeld acht uur per week).

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. Bij de helft van de bevraagde werkgevers gaat het om hoogstens vier uur per schooljaar. Het opstellen van een opleidingsplan samen met de begeleider van de jongere uit het CDO of uit de leertijd gebeurt slechts bij een derde van de werkgevers. 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 gemedieerd? Uit het kwalitatieve onderzoek bleek dat de contacten met en de samenwerking tussen opleidingscentra en werkgevers kritisch bekeken moeten worden en dat er op dat vlak nog heel wat werkpunten zijn. Het gaat bijvoorbeeld om het afstemmen van de opleiding en de werkervaring, het gezamenlijk werken aan arbeidsattitudes en motivatie, het uitklaren van de wederzijdse verwachtingen.

De tijd besteed aan administratieve formaliteiten is relatief beperkt. Bij de helft van de bevraagde werkgevers neemt de administratie rechtstreeks gerelateerd aan de jongere minder dan vijf uur per schooljaar in beslag. Het kwalitatieve onderzoek toonde echter aan dat de subjectief ervaren belasting op dit vlak wel behoorlijk groot is.

Aangezien het begeleiden en opleiden van een leerling een belangrijke en complexe taak is, is het aan te bevelen dat erover 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. Bij de ondernemingen met minder dan vijftig werknemers zorgt 13% voor training, bij de grote bedrijven 28%. Dat er niet meer ondernemingen zijn die in training van de begeleider investeren 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). Het is ook zeer vaak het geval dat de begeleider niet speciaal 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 worden besteed, bleek ook uit het kwalitatieve onderzoek, waar duidelijk werd 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 door andere partijen, zoals het opleidingscentrum.

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.

De meest frappante 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. Dat bleek namelijk ook uit de interviews en focusgroepsgesprekken. 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 ook een duidelijke bevinding uit het kwalitatieve onderzoek.

In elk geval is het zo dat de loonkost van de leerling laag is. Dat is te verantwoorden door de lage productiviteit van de leerling. Het kwalitatieve onderzoek toonde aan dat de loonkost van de leerling door de bevroegde 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. Werkgevers streven wel naar een zeker evenwicht: men gaat ervan uit dat een leerling in het begin van de opleiding meer kost dan hij of zij opbrengt, maar naar het einde van de opleiding zou die verhouding omgekeerd moeten zijn. Het probleem is dat vele jongeren voortijdig afhaken (zie ook de volgende paragraaf).

Ook opvallend is dat werkgevers weinig genieten van financiële tegemoetkomingen van bijvoorbeeld de overheid, de sectorale opleidingsfondsen of de paritaire leercomités. Bovendien komen de tegemoetkomingen vooral in de grotere bedrijven terecht. 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. Op dit moment is niet geweten

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?

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.

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 allesbehalve gegarandeerd is. Opvallend is dat de werkgevers al sterke twijfels hebben bij de kans van de jongere om de opleiding af te ronden met een kwalificatie. Hun ervaring strookt met de realiteit: ongekwalificeerde schoolverlaters 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 volgens de werkgevers een kans is van ongeveer een op de 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. Uit het kwalitatieve onderzoek bleek 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 re-

delijke tijd (rekening houdend met het feit dat het niet ongewoon is dat mensen (zeker in het begin van hun loopbaan) van werkgever veranderen). De helft van de aangeworven leerlingen bleef meer dan 36 maanden in dienst. De werkgevers ervaren wel duidelijk concurrentie van andere werkgevers om goede werkkrachten aan te trekken. Indien 'hun' leerling naar een ander bedrijf stapt, betekent dat ook dat een andere werkgever het rendement heeft van hun inspanningen.

Alle analyses gaven dus 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.

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. Er moet met andere woorden voor gezorgd worden dat het opleiden voor de werkgever rendeert. Het rendement moet niet noodzakelijk onmiddellijk of op korte termijn terug te vinden zijn, wel over het geheel van de opleidingsperiode bekeken en ook op lange termijn, met andere woorden na het afronden van de opleiding. 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.

Katleen De Rick
HIVA
K.U.Leuven

Bibliografie

- 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*. Maastricht: ROA.
- Creten H., Van de Velde V. & Van Damme J., m.m.v. Verhaest D. 2004. *De transitie van het initieel beroepsonderwijs naar de arbeidsmarkt met speciale aandacht voor de onderwijsverlaters*. Leuven: HIVA.
- Hogarth T. & Hasluck C. 2003. *Net costs of modern apprenticeship training to employers*. Warwick: Institute for Employment Research.
- Hövels B. m.m.v. den Boer P. & Frietman J. 2005. *Van contacten naar vervlechting? Bedrijven over hun relatie met het beroepsonderwijs. Uitkomsten van een verkennend onderzoek*. Den Bosch: CINOP.
- 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 Haags Hogeschool, 31 maart 2004].
- Ruelens L., Baert T., Baert H., Douterlungne M. & Bouwen R. 2003. *Werken aan leren. Over de kwaliteit van leerwerkprojecten (stages)*. Leuven: HIVA/CPVBO.
- Smits W. 2005. *The quality of apprenticeship training. Conflicting interests of firms and apprentices*. Maastricht: ROA.
- Steedman H., Gospel H. & Ryan P. 1998. *Apprenticeship: a strategy for growth*. London: Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- Vrieze G., Mok A. & Smit F. 2004. *Beroepsonderwijs als integrale beroepsvorming*. Nijmegen: ITS.
- Wolter S.C., Mühlemann S. & Shwari J. 2003. *Why some firms train apprentices and others do not*. IZA DP No. 916. Bonn: IZA.
- Yan Lu R. 2001. *Dynamics of mentoring to workplace learning in labour organisations*. [doctoraatsproject]. Leuven: CPVBO.