



Beroepspraktijkvorming in het MBO

Ervaringen van leerbedrijven

drs B. Detmar
drs I.E.M. de Vries

Amsterdam, april 2009

0801/april 2009
DIJK12 AMSTERDAM
Tel.: 020 - 6373623
Fax: 020 - 6362645
info@dijk12.nl
www.dijk12.nl

Inhoudsopgave

	Pagina
Voorwoord	
Conclusies en aanbevelingen	6
1 Inleiding	17
1.1 Aanleiding tot het onderzoek	17
1.2 Doel en centrale vraagstelling van het onderzoek	18
1.3 Uitvoering van het onderzoek	19
1.4 Leeswijzer	23
2 Bijdrage leerbedrijven in de opleidingskosten van de BPV	24
2.1 Leerlingen en stagiairs in het bedrijf	24
2.2 Begeleiding van het leerproces	25
2.3 Werken in het bedrijf	27
2.4 Vergoedingen aan leerlingen en stagiairs	28
2.5 Investing in BPV-plaatsen door bedrijven	31
3 Algemene ervaringen leerbedrijven met BPV-plaatsen	33
3.1 Ervaren knelpunten door leerbedrijven	33
3.2 Algemene ervaringen in de samenwerking met de school	34
4 Voorbereiding en begeleiding van de leerling	36
4.1 Voorbereiding op de stage of leerplaats	36
4.2 Begeleiding van de leerling door de school	37
4.3 Vakkennis en vaardigheden leerlingen	39
5 Samenwerking met het onderwijs en kenniscentrum	41
5.1 Samenwerking met de school	41
5.2 Het leerbedrijf en het kenniscentrum	45
6 Verschillen tussen scholen	47
6.1 Samenwerking met meerdere scholen	47
6.2 Knelpunten door verschillen in scholen	47

	Pagina
7 Competentiegericht onderwijs	50
7.1 Algemene ervaringen leerbedrijven met CGO	50
7.2 Gevolgen in de praktijk van het CGO	51
7.3 Examinering	53
7.4 Suggesties ter verbetering	53
Bijlage 1 Verantwoording berekening opleidingskosten	55
Bijlage 2 Begrippen en afkortingen	62

Voorwoord

Voor u ligt de rapportage van het onderzoek 'Beroepspraktijkvorming in het MBO, ervaringen van leerbedrijven'. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van ActiZ, Bovag, Bouwend Nederland, Hoofdbedrijfschap Ambachten, Hoofdbedrijfschap Detailhandel, Koninklijke Metaalunie, MOgroep, NVZ en VGN in samenwerking met MKB Nederland.

Het rapport geeft inzicht in de ervaringen van leerbedrijven in de dagelijkse praktijk met het verzorgen van BPV-plaatsen.

Het onderzoek is begeleid door een commissie bestaande uit:

- Mw. G. Visser- van Erp, namens MKB-Nederland, voorzitter
- J. Eijkelenboom (Programmamanager leerbedrijven), namens COLO
- Mw. L. Evers, namens OCW, directie BVE
- Mw. F. Fransman (HBA), namens de Ambachten
- A. van der Leest (Koninklijke Metaalunie), namens de Technische sectoren
- M. Liefhebber (WoonWerk), namens de Detailhandel
- R. van Tilburg (voorzitter CVB Clusiuscollege), namens de MBO-Raad
- J. Timmerman (VGN), namens Zorg & Welzijn

De onderzoekers bedanken de leerbedrijven hartelijk voor hun medewerking aan het onderzoek.

Boukje Detmar en Irene de Vries
Amsterdam, april 2009

Conclusies en aanbevelingen

Voorliggend rapport geeft verslag van een onderzoek naar de ervaringen van leerbedrijven in de dagelijkse praktijk met het verzorgen van BPV-plaatsen voor MBO leerlingen.

Het onderzoek is uitgevoerd in negen sectoren:

- Ambachten
- Bouw
- Detailhandel
- Gehandicaptenzorg
- Metaalbewerking
- Mobiliteitsbranche
- Verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg (incl. kraamzorg)
- Welzijn, Kinderopvang en Jeugdzorg
- Ziekenhuizen

De centrale vraag van het onderzoek is:

"Wat moeten leerbedrijven doen en wat hebben zij nodig om - in samenwerking met onderwijsinstellingen- goed leerlingen op te kunnen (blijven) leiden in het Middelaar Beroepsopleiding?"

In het onderzoek is daartoe informatie verzameld over de volgende aspecten:

- De investeringen van leerbedrijven in de opleiding van leerlingen.
- De contacten en de samenwerking met onderwijsinstellingen.
- Ervaren knelpunten van leerbedrijven bij het verzorgen van BPV-plaatsen.
- De ervaringen met en behoeften van leerbedrijven aan facilitering en ondersteuning bij het verzorgen van BPV-plaatsen.

Het onderzoek is uitgevoerd in de periode november 2008-april 2009 door middel van:

- een online enquête onder netto 257 leerbedrijven;
- vier groepsgesprekken met in totaal 20 leerbedrijven uit de in het onderzoek betrokken sectoren.

De onderzoeksgegevens zijn verzameld onder een geselecteerde onderzoekspopulatie van toonaangevende leerbedrijven met een lange opleidingservaring uit de participerende sectoren. Hiervoor is gekozen omdat van deze bedrijven verwacht mag worden dat zij goed zicht hebben op wat er speelt ten aanzien van de BPV in het MBO.

Gezamenlijk hebben de 257 leerbedrijven BPV-plaatsen verzorgd voor bijna 6.500 BBL-leerlingen en ruim 315.000 stagedagen voor ruim 8.000 BOL-stagiairs. Het betreft leerlingen en stagiairs van alle opleidingsniveaus binnen het MBO (1 t/m 4). Het merendeel van de bedrijven heeft ervaring met competentiegericht opleiden: 38% veel en 48% weinig. De door leerbedrijven verstrekte gegevens hebben betrekking op het jaar 2008.

1 Conclusies

Op basis van de bevindingen van het onderzoek kunnen de volgende conclusies worden getrokken.

1. Driekwart van de leerbedrijven ervaart minimaal 3 knelpunten bij het verzorgen van BPV-plaatsen

- Leerbedrijven ervaren diverse knelpunten bij het verzorgen van de BPV-plaatsen. Door 89% van de leerbedrijven wordt minimaal één knelpunt aangegeven. Driekwart van de bedrijven ervaart minimaal 3 verschillende knelpunten. De helft van de bedrijven ervaart meer dan 5 knelpunten.
- De knelpunten die door de bedrijven als 'meest belangrijk' worden aangemerkt zijn:
 - Verschil tussen scholen/ onderwijs
 - Verschil tussen scholen/ hulpmiddelen
 - Begeleiding leerling school
 - Voorbereiding leerling school
 - Vakkennis en vaardigheden
- Er zijn wisselende ervaringen binnen en tussen ROC's. De breed gedragen knelpunten betekenen niet dat bij alle scholen alle zaken niet goed lopen. Door 54% van de bedrijven wordt de samenwerking met de school in algemene zin als goed beoordeeld. Eén op de 10 leerbedrijven beoordeelt de samenwerking in algemene zin als slecht.
- De knelpunten van bedrijven doen zich voor bij zowel BBL-leerlingen als BOL-stagiairs. De knelpunten bij de BOL zijn echter duidelijk pregnanter.

2. De voorbereiding en begeleiding van de leerling door de school moet beter

- Bedrijven signaleren dat de voorlichting van de school aan leerlingen en stagiairs niet altijd goed verloopt. Met name bij BOL-stagiairs komt het te vaak voor dat leerlingen niet weten in wat voor een type bedrijf zij stage komen lopen en wat zij tijdens de stage moeten gaan leren. Vooral de jongere deelnemers ontberen algemene basiskennis van een bedrijf en zijn vaak onwetend over hun rol in het bedrijf.
- De praktische voorbereiding van de school is regelmatig niet op orde. Leerbedrijven ervaren dat formele zaken zoals verzekeringen, inentingen maar ook praktijkovereenkomsten niet altijd geregeld zijn als de leerling het bedrijf

binnen komt. Daarbij kost het leerbedrijven inspanning om te achterhalen óf de formele zaken wel op orde zijn.

- De vakkennis en vaardigheden van leerlingen en stagiairs schiet vaak te kort om de praktijkoefening te kunnen verrichten.
 - Met betrekking tot de BOL-stagiairs signaleren bedrijven dat de kennis die zij op school krijgen, voorafgaand aan de BPV, onvoldoende aansluit op de praktijk in bedrijven. Tevens komen BOL-leerlingen steeds vroeger in het bedrijf (niveau 1 en niveau 2) en merken bedrijven dat zij nog onvoldoende op school hebben geleerd om de BPV naar behoren in te kunnen vullen.
 - Specifiek voor de BBL-leerlingen speelt dat leerlingen over onvoldoende elementaire vakkennis beschikken. De oorzaak daarvan wordt gezien in het gegeven dat veel leerlingen die instromen geen vooropleiding hebben gehad in de richting van het vakgebied (gedifferentieerde instroom) en door de verbreding in het VMBO.
 - In algemene zin gaat het om de beheersing van Nederlandse taal in woord en geschrift, dit voldoet veelal niet aan basisvereisten.
- Er is weinig afstemming en coördinatie vanuit school betreffende de taken van de leerling op school en de werkzaamheden bij het leerbedrijf.
- Bedrijven merken dat veel leerlingen aan hun lot worden overgelaten vanuit de veronderstelling dat leerlingen voldoende zelfstandigheid en verantwoordelijkheid hebben om zaken zelf op te lossen.
- Leerbedrijven signaleren dat de administratie van de school niet altijd op orde is; cijfers zijn bijvoorbeeld niet altijd volledig bekend, waardoor leerlingen niet weten of ze een bepaald onderdeel al af kunnen sluiten.

3. Een actieve en open samenwerking tussen scholen en leerbedrijven is essentieel

- Het leerbedrijf krijgt beperkt tot geen informatie over het doel van de stage, de fase van de opleiding waarin de stagiair zich bevindt en achtergronden van de stagiair. De stagiair meldt zich bij het bedrijf en vervolgens moet het leerbedrijf deze zaken zien te achterhalen.
- Bedrijven hebben onvoldoende inzicht in hoe leerlingen en stagiairs het op school doen. Het gaat daarbij om de voortgang in de theorieopleiding, eventueel verzuim en relevante informatie over achtergronden van leerlingen. Als leerbedrijven actie ondernemen om hierover informatie te krijgen bij de school kost het vaak veel tijd om de gevraagde informatie te krijgen.
- De door de school verstrekte hulpmiddelen en formulieren zijn niet altijd even gebruiksvriendelijk en onvoldoende afgestemd op de gebruiker, het leerbedrijf.
- De BPV-bezoeken gaan te weinig uit van maatwerk en flexibiliteit. Het merendeel van de leerbedrijven wordt gemiddeld 1 tot 2 maal per jaar bezocht door een BPV-begeleider van de school. De bezoeken en gesprekken worden goed gewaardeerd door de bedrijven. De frequentie en planning van de gesprekken is echter onvoldoende flexibel afgestemd op de leerlingen die in het bedrijf een BPV-plaats hebben.

- De communicatie met de school voor overleg en afstemming over de leerling in bijzondere situaties verloopt gebrekkig. Contactpersonen wisselen regelmatig en zijn tijdens vakanties onbereikbaar. Daarbij is het tijdrovend om de juiste persoon te spreken te krijgen.
- De leerbedrijven geven aan dat naarmate een school groter is de door hen ervaren knelpunten vaker voorkomen. Zij wijten dit aan allerlei organisatorische en administratieve procedures die een snelle en open samenwerking belemmeren.

4. Meer uniformiteit tussen onderwijsinstellingen in de vormgeving BPV en inhoud van het onderwijs is noodzakelijk

- Ruim 80% van de leerbedrijven werkt samen met meer dan één ROC. Voor 43% van de leerbedrijven zijn dit meer dan drie verschillende scholen. Het verzorgingsgebied van scholen is dus niet uniek, het overlapt bijna altijd met dat van een andere school.
- De organisatie en invulling van de BPV loopt sterk uiteen tussen de verschillende scholen. De verschillen doen zich op alle vlakken voor:
 - Hulpmiddelen en formulieren voor leerbedrijven
 - Inhoudelijk onderwijsprogramma
 - Wijze van communiceren met leerbedrijven
 - Administratief en organisatorisch
- De diversiteit en verschillen tussen de ROC's veroorzaken een onoverzichtelijke en onwerkbaar situatie voor leerbedrijven die met verschillende scholen samenwerken. Ten gevolge van de diversiteit tussen scholen worden de knelpunten die bedrijven in de praktijk ondervinden bij het verzorgen van de BPV aanzienlijk versterkt.
- De autonomie van de school draagt er naar mening van de leerbedrijven aan bij dat er weinig vertrouwen is in de diploma's van leerlingen. Zowel de inhoud van het onderwijs als de wijze waarop de eindbeoordeling plaats vindt lopen sterk uiteen tussen de scholen, waardoor het onduidelijk is wat gediplomeerde leerlingen nu eigenlijk geleerd hebben.

5. Er moet een eenduidig en helder kader voor het CGO komen

- Het merendeel van de leerbedrijven heeft inmiddels ervaring opgedaan met competentiegericht opleiden. De leerbedrijven zijn in principe tevreden over het CGO als onderwijsvorm op zich, de leerlingen lijken uiteindelijk zelfstandiger. Tegelijkertijd signaleren zij dat met de invoering van het CGO de reeds bestaande knelpunten op het gebied van de individuele leerling en de samenwerking met het onderwijs zijn versterkt.
- Competentiegericht opleiden vraagt nog meer dan voorheen een optimale samenwerking in de driehoek school-leerling-leerbedrijf. De reeds bestaande knelpunten in die samenwerking komen nu nog pregnanter naar voren.
- Bedrijven zijn van mening dat bij de uitwerking van het CGO voorafgaand onvoldoende is stilgestaan bij diverse praktische gevolgen:

- Inherent aan het CGO is dat er veel regelmatigere terugkoppeling en evaluaties met leerlingen plaatsvinden. De begeleiding in de praktijk vraagt daardoor meer tijd dan voorheen.
- Examinering binnen het CGO wordt overwegend ingevuld door middel van proeven van bekwaamheid of assessments. Om de kwaliteit te waarborgen moet over het algemeen door leerling en leerbedrijf veel bewijslast overlegd worden. Zowel het afnemen van de examens in de nieuwe vorm als het verzamelen en doornemen van de bewijslast vraagt echter een behoorlijke tijdsinvestering van de beoordeelaar/examinator van zowel het leerbedrijf als de school.
- Bij CGO wordt veelal uitgegaan van de zelfstandige leerling die zijn of haar eigen leerproces vorm geeft. Met name de leerlingen op de lagere opleidingsniveaus (1 t/m 3) kunnen deze zelfstandigheid volgens de leerbedrijven veelal niet aan.
- Competenties zijn zo breed geformuleerd dat ze voor de bedrijven vaak lastig herkenbaar zijn om praktisch in het bedrijf toe te passen.
- Naast de structurele consequenties van het CGO merken bedrijven dat de wijze waarop CGO ingevoerd wordt, gevolgen voor hen heeft.
 - De experimenten met CGO leiden ertoe dat elke school zich in een andere ontwikkelings- en/of implementatiefase bevindt. De reeds bestaande verschillen tussen onderwijsinstellingen zijn tengevolge daarvan verder versterkt. Bedrijven spreken van een chaotische en uiterst onoverzichtelijke situatie.
 - Bedrijven zijn van mening dat zij onvoldoende geïnformeerd worden over de wijze waarop een school het CGO gaat vormgeven en wat dat voor hen betekent. Tegelijkertijd merken zij dat scholen hen niet volledig kunnen voorlichten omdat duidelijke einddoelen en duidelijke kaders van het CGO op de scholen nog ontbreken.

6. Kenniscentra zijn buiten beeld bij de invulling van de BPV

- Wat betreft het opleiden van de leerling in de beroepspraktijk is het kenniscentrum voor de onderzochte leerbedrijven nauwelijks in beeld. Het leerbedrijf ervaart in de huidige situatie bij het opleiden nauwelijks ondersteunende activiteiten van het kenniscentrum.
- De kenniscentra worden door leerbedrijven gezien vanuit hun hoofdtaak: het erkennen van leerbedrijven. De leerbedrijven zijn over algemeen tevreden over de inhoud van de bezoeken van het kenniscentrum aan het leerbedrijf en de deskundigheid van de opleidingsadviseur die de bezoeken aflegt. Tweederde deel van de bedrijven wordt één maal per jaar of vaker door het kenniscentrum bezocht (hierbij moet rekening worden gehouden met dubbele erkenningen).

7. Bedrijven dragen serieus bij aan de kosten van het opleiden

- Bedrijven verrichten diverse werkzaamheden die direct of indirect verband houden met het leerproces van de leerlingen en stagiairs. De totale tijdsbesteding voor één BBL-leerling is gemiddeld 5 uur per week. Voor een BOL-

stagiair is gemiddelde tijdsbesteding van een bedrijf 4,1 uur per week. Eén en ander betekent dat een bedrijf per BBL-leerling jaarlijks gemiddeld 200 werkuren¹ (oftewel 25 volledige werkdagen) besteedt aan werkzaamheden in verband met de begeleiding van één leerling. Aan de begeleiding van één BOL-stagiair besteedt een bedrijf op jaarbasis jaar gemiddeld 164 werkuren² (oftewel ruim 20 volledige werkdagen).

Begeleiding leerproces door leerbedrijf	
Gemiddeld aantal uren per BBL-leerling per jaar	200 uur per jaar
Gemiddeld aantal uren per BOL-stagiair op jaarbasis	164 uur op jaarbasis

- Gemiddeld besteden bedrijven de helft van de totale tijdsbesteding aan de directe begeleiding van leerlingen en stagiairs. Overige werkzaamheden die verband houden met het leerproces zijn: opstellen leerwerkplannen (15%), intern overleg en afstemming (13%), overleg met onderwijsinstelling en kenniscentrum (10%) en administratie en coördinatie (11%).
- BBL-leerlingen verrichten gemiddeld 55% van het aantal dagen waarvoor zij salaris betaald krijgen productief werk. De inzetbaarheid voor productief werk van leerlingen op niveau 3 en 4 is hoger dan die van leerlingen op niveau 1 en 2.
- De niet-productieve werktijd houdt verband met twee punten:
 - tijd waarin de leerling niet aanwezig is in het bedrijf vanwege onderwijs op school, maar waarvoor wel salaris wordt betaald;
 - niet-productieve uren in het bedrijf vanwege instructie e.d. en verminderde inzetbaarheid.
- BOL-stagiairs zijn gemiddeld de helft van de tijd dat zij stage lopen bij bedrijven bezig met productieve arbeid. De niet-productieve werktijd wordt besteed aan instructie en oefeningen, voortgangsgesprekken e.d. Daarnaast kunnen leerlingen niet altijd productieve arbeid verrichten vanwege een hoog afbreukrisico bij de werkzaamheden.
- De overheid heeft een fiscale regeling voor opleidende bedrijven, de Wet Vermindering Afdrachten. Uit het onderzoek blijkt dat niet alle bedrijven gebruik maken van de WVA. Door tweederde van de bedrijven wordt de WVA aangevraagd, 11% vraagt het niet aan en 23% geeft aan niet te weten of de afdrachtkorting wordt aangevraagd omdat dit door de boekhouding wordt verzorgd. Bedrijven die géén WVA aanvragen zijn voornamelijk bedrijven met geen of zeer weinig personeel. Zij geven aan dat gezien de geringe omvang van de totale loonsom het voor hen niet zinvol is WVA aan te vragen.
- BBL-leerlingen hebben in alle onderzochte sectoren een leerarbeids-overeenkomst en ontvangen salaris volgens een CAO. Naast het salaris betaalt ruim 80% van de onderzochte leerbedrijven de BBL-leerlingen een onkosten-vergoeding voor bijvoorbeeld schoolgeld, reiskosten naar school, werkkleding, gereedschap e.d.

¹ Er is uitgegaan van 40 werkweken in een jaar.

² Er is uitgegaan van 40 werkweken in een jaar.

- Door 90% van de onderzochte bedrijven wordt een stagevergoeding voor de BOL-stagiairs betaald. Daarnaast vergoedt 15% van de bedrijven (tevens) onkosten van BOL-stagiairs, zoals reiskosten, kleding en excursiegeld. Door 8% van de onderzochte bedrijven wordt in het geheel geen vergoeding aan de BOL-stagiairs gegeven. Door 11% van de bedrijven wordt aangegeven dat zij een stage vergoeding rechtstreeks aan de school betalen.
- Leerlingen en stagiairs zijn geen goedkope arbeidskrachten. Leerbedrijven investeren in de opleiding van MBO-leerlingen. Bij een BBL-leerling komt 63% van de netto kosten voort uit de begeleiding, bij een BOL-stagiair zijn de kosten geheel toe te rekenen aan de begeleiding.

Gemiddelde kosten van bedrijven, leerlingen en stagiairs, 2008

Per BBL-leerling per jaar		
Begeleidingskosten	€ 7.652,-	
Salaris en onkostenvergoedingen	€ 15.752,-	
Totaal kosten		€ 23.404,-
Gekapitaliseerde productieve werktijd leerling		€ 8.691,-
Opleidingsinvestering per jaar (bruto)		€ 14.713,-
Opleidingsinvestering per jaar na WVA (netto)		€ 12.213,-
Per BOL-stagiair op jaarbasis		
Begeleidingskosten	€ 6.215,-	
Stage- en onkostenvergoedingen	€ 3.200,-	
Totaal kosten		€ 9.415,-
Gekapitaliseerde productieve werktijd stagiair		€ 3.512,-
Opleidingsinvestering op jaarbasis		€ 5.902,-³

8. Bedrijven willen een volwaardige samenwerkingspartner in het beroepsonderwijs zijn

- Door het gebrek aan communicatie en informatie-uitwisseling tussen leerbedrijf, leerling en school hebben de leerbedrijven geen duidelijk beeld van de oorspronkelijke structuur van de samenwerking tussen school en leerbedrijf: 'wie behoort wat nu precies te doen?' Een derde deel van de leerbedrijven geeft dan ook aan dat de duidelijkheid qua verantwoordelijkheids- en taakverdeling tussen bedrijf en school een knelpunt is.
- De leerbedrijven maken zich ernstig zorgen over de gevolgen van de huidige situatie in het beroepsonderwijs voor de leerlingen en het risico voor uitval van leerlingen in de opleidingen.
- Bedrijven ervaren dat zij veel tijd besteden aan het begeleiden van het leerproces van leerlingen en dat een deel van die tijd hoger is dan noodzakelijk, ten gevolge van de onvolledige voorbereiding, gebrekkige samenwerking en grote verschillen tussen scholen bij de BPV.
- De leerbedrijven zijn er van overtuigd dat de wil tot samenwerken er aan de kant van de school, bij de docenten, zeker is. Maar deze wil loopt in de praktijk stuk op allerlei praktische en organisatorische zaken. De leerbedrijven ge-

³ Voor BOL-stagiairs kan alleen WVA worden aangevraagd voor leerlingen op niveau 1 en 2.

ven aan het gevoel te hebben dat de scholen een gelijkwaardige samenwerking met leerbedrijven qua tijd en organisatie eigenlijk niet goed aan kunnen: "te weinig geld, te weinig tijd, teveel verandering... de scholen zijn murw".

2 Beschouwing en aanbevelingen

De resultaten van het onderzoek geven alles tezamen een weinig rooskleurig beeld van de BPV in het middelbaar beroepsonderwijs. Bij het lezen van de uitkomsten moet er dan ook goed rekening mee worden gehouden dat de gesignaleerde knelpunten niet bij elke school, elk leerbedrijf en elke leerling tegelijkertijd optreden. Dat neemt niet weg dat de situatie zorgelijk is.

Aanleiding tot onderhavig onderzoek lag in de behoefte van brancheorganisaties om de situatie rondom de BPV bij leerbedrijven, zoals geschetst in het onderzoek "Opleiden in de beroepspraktijk" uit 2006, te actualiseren. Hoewel door het verschil in deelnemende sectoren in beide onderzoeken de onderzoeksresultaten niet zonder meer vergeleken mogen worden, zijn er toch een aantal opmerkingen te maken:

- Een toename in de begeleidingstijd van leerbedrijven voor BOL-stagiairs. In 2006 besteedde een gemiddeld bedrijf 2,7 uur per week aan de begeleiding van één stagiair, in 2008 is dit 4,1 uur per week geworden.
- De opleidingsinvesteringen van leerbedrijven zijn in ieder geval niet lager geworden en in het geval van BOL-stagiairs toegenomen.

Het voorliggende rapport geeft de ervaringen met de BPV vanuit de visie van leerbedrijven. De knelpunten die in het onderzoek naar voren zijn gekomen zijn niet nieuw. De afgelopen tijd zijn uit uiteenlopende hoeken diverse studies en rapporten naar buiten gekomen die dezelfde knelpunten naar voren hebben gebracht.

Het meest in het oog springend is daarbij het onderzoek van de Algemene Rekenkamer uit 2008. De conclusies die de Rekenkamer trekt aangaande de voorbereiding van de leerling en de ondersteuning van het leerbedrijf zijn van dezelfde strekking als die op basis van onderhavig onderzoek zijn getrokken. De Rekenkamer stelt dat voor goede resultaten met BPV een goede samenwerking tussen alle betrokkenen van wezenlijk belang is, maar dat deze samenwerking in het stelsel zoals het nu werkt, lang niet altijd vanzelf tot stand komt en ook lang niet altijd zo goed is als ze zou moeten zijn. De Rekenkamer legt de oorzaak daarvan bij de te vrijblijvende regeling van een en ander.

In het "Plan van aanpak ondersteuning leerbedrijven" signaleert de manager van dit programma diverse knelpunten die ook door de leerbedrijven in onderhavig onderzoek naar voren zijn gebracht. Tevens constateert de programmamanager dat de knelpunten niet alleen te maken hebben met de invoering van het CGO, maar in de meeste gevallen structureel liggen op het vlak van afstemming en samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven.

De JOB-monitor geeft inzicht in de ervaringen van leerlingen. Uit deze JOB-studies blijkt dat leerlingen op stage en werkplekken ook niet erg tevreden zijn over de begeleiding door de school tijdens de stage, de voorbereiding op de stage en het con-

tact tussen school en leerbedrijf. Gemiddeld is één derde van de leerlingen ontevreden over deze zaken en rond de 40% is tevreden.

Uit onderhavig onderzoek komt duidelijk naar voren dat de problemen rond de BPV die er al waren nog niet zijn opgelost en dat de experimenten met het CGO de situatie tot nu toe verslechterd hebben. De experimenten veroorzaken zelfs een 'chaotische situatie' volgens bedrijven. Verder heeft de gedifferentieerde uitwerking van het CGO de verschillen in onderwijs en organisatie van de BPV tussen scholen, die er al waren, verder versterkt.

De urgentie om de problemen aan te pakken is hoog. Scholen en leerbedrijven staan gezamenlijk voor de taak de opleiding van de werknemers voor de toekomst te verzorgen. De knelpunten die bij de invulling van de BPV spelen kunnen gevolgen hebben voor het behoud van leerlingen in de opleiding en de kwaliteit van hetgeen zij leren. Daarbij moet voorkomen worden dat de bereidheid van leerbedrijven om BPV-plaatsen te verzorgen, ten gevolge van de knelpunten, afneemt. Bedrijven verzorgen BPV-plaatsen op vrijwillige basis. Niet alle bedrijven zijn daartoe bereid en vragen een erkenning aan. Verder moet in ogenschouw worden genomen dat een deel van de erkende leerbedrijven niet tot nauwelijks actief is en vrijwel uitsluitend op 'papier' leerbedrijf is. Het potentieel aan actieve en gemotiveerde leerbedrijven is dus beperkt.

De motivatie om BPV-plaatsen aan te bieden is niet alleen en uitsluitend gedreven door materieel eigenbelang van bedrijven. Bedrijven die actief opleiden zijn ook gedreven door maatschappelijk belang, uit liefde voor het vak en de wil om kennis over te dragen. Als die laatste motivaties wegvallen – en op dit moment vinden veel leerbedrijven het niet echt leuk meer – resteert een kille kosten-baten analyse die gezien de huidige situatie makkelijk negatief kan uitpakken voor de bereidheid om BPV-plaatsen aan te bieden.

De geschiedenis leert daarbij dat het aanbod van BPV-plaatsen een relatie vertoont met de economische ontwikkeling. In slechte tijden neemt het aanbod van BPV-plaatsen af. Momenteel breekt zo'n economisch slechte periode aan en de angst voor jeugdwerkloosheid is groot. Dit onderstreept nog eens extra het belang om de selecte groep actieve en gemotiveerde leerbedrijven te behouden en zo veel mogelijk te ondersteunen bij hun rol in het opleidingsproces.

De knelpunten die leerbedrijven ondervinden vinden grotendeels hun oorzaak in structurele problemen rond de organisatie en communicatie omtrent de BPV. Daarbij speelt niet zozeer de vraag wie debet is aan deze situatie, maar de constatering dat het blijkbaar lastig is een en ander zodanig te organiseren dat voor alle partijen de randvoorwaarden goed zijn om de BPV optimaal te laten verlopen. Succesvolle oplossingen vragen dan ook een actieve bijdrage van alle betrokken partijen: Ministerie van Onderwijs, individuele scholen en leerbedrijven, brancheorganisaties en de kenniscentra. Ook de Ministeries van EZ en VWS kunnen hier een bijdrage aan leveren.

Een van de cruciale aspecten in de organisatie van de samenwerking tussen bedrijfsleven en onderwijs die zeker aandacht vraagt is de ongelijkwaardige samenwerkingsrelatie tussen scholen en leerbedrijven. Enerzijds is er een grote school in de regio en anderzijds een breed palet van individuele leerbedrijven. Voor beide partijen geeft deze situatie een ongewenste en onwerkbaar situatie. De school moet contacten onderhouden met honderden partners. Het leerbedrijf aan de andere kant kan als individu nauwelijks tot werkbaar afspraken komen omdat er nog zoveel anderen zijn waar de school rekening mee moet houden. Dit vereist van beide kanten betere organisatie. Vanuit de kant van het bedrijfsleven kunnen brancheorganisaties hier regionaal of landelijk een rol in hebben, bijvoorbeeld in het bundelen van leerbedrijven in de regio of het creëren van een aanspreekpunt.

Een ander punt van aandacht is de kwaliteit van de begeleiding door leerbedrijven. In dit rapport zijn ervaren en gemotiveerde leerbedrijven aan het woord. Niet elk bedrijf zal dezelfde kwaliteit en aandacht voor de leerling hebben. De reeds eerder genoemde JOB-monitor biedt inzicht in de omvang van deze problematiek. Daaruit blijkt dat rond de 70% van de leerlingen tevreden is over de begeleiding van het leerbedrijf en over het feit dat zij voldoende leren op de stage of leerwerkplek. Dit betekent dat voor 30% van de leerlingen de kwaliteit en begeleiding van leerlingen door leerbedrijven onvoldoende is. Ook op dit punt is het dus van belang dat er stappen worden genomen om de situatie te verbeteren.

De leerbedrijven zelf hebben in het onderzoek duidelijk aangeven welke randvoorwaarden zij belangrijk vinden voor een succesvolle invulling van de BPV en diverse wensen en suggesties voor oplossingen aangeven. De oplossingsrichtingen van bedrijven zijn gericht aan alle betrokken partijen en vormen een combinatie van fundamentele structuuraanpassingen én praktische tips.

Aanbevelingen

De bevindingen uit onderhavig onderzoek en andere studies bieden diverse aanknopingspunten om de situatie rond de BPV te verbeteren. Gezien de urgentie en omvang van de problematiek is het zaak dat alle betrokken partijen een actieve bijdrage leveren aan de uitwerking van oplossingsrichtingen. Daarbij is het van belang telkens te bezien of zaken landelijke, sectoraal en/of regionaal uitgewerkt kunnen en moeten worden.

1. Stuur aan op een uniform, eenduidig en helder kader voor CGO en voer dat in op alle scholen.
2. Zorg ervoor dat er sectoraal meer uniformiteit komt tussen onderwijsinstellingen in de vormgeving van de BPV en de inhoud van het onderwijs.
3. Stimuleer in de regio het opzetten van een organisatiestructuur waarbinnen voor scholen en leerbedrijven een gelijkwaardige samenwerkingsrelatie kan ontstaan en zorg voor een structurele financiële voorziening daarvoor.
4. Zorg voor structurele en passende financiële randvoorwaarden voor leerbedrijven die voortkomend uit het CGO taken van scholen overnemen in begeleiding en examinering.
5. Verbeter de voorbereiding en de begeleiding van de leerling door de school.
6. Maak de budgetten van scholen voor begeleiding van leerlingen en de samenwerking met leerbedrijven in de BPV transparant en stimuleer dat deze budgetten meer prioriteit krijgen.
7. Bezie instrumenten, hulpmiddelen en afspraken rond het opleiden en beoordelen van leerlingen in de BPV op doelmatigheid en praktische consequenties voor leerbedrijven.
8. Bezie op welke wijze de kenniscentra actiever ingezet kunnen worden bij bovengenoemde punten.
9. Kijk kritisch naar de bestaande regelgeving op eventuele drempels om gewenste verbeteringen met betrekking tot de BPV door te kunnen voeren en overweeg het opnemen van prikkels om gewenste verbeteringen te stimuleren.
10. Neem de actieve en gemotiveerde leerbedrijven serieus als volwaardige samenwerkingspartner in het beroepsonderwijs.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding tot het onderzoek

In oktober 2006 is het onderzoek "Opleiden in de beroepspraktijk" gepubliceerd. Het rapport geeft inzicht in de werkzaamheden en investeringen van leerbedrijven⁴ in het praktijkleren van het middelbaar beroeps onderwijs (MBO) en de verwachtingen daaromtrent voor de nabije toekomst.

Tussen oktober 2006 en heden hebben de ontwikkelingen in het beroepsonderwijs en het competentie gericht opleiden (CGO) niet stilgestaan. Verschillende brancheorganisaties hebben behoefte aan inzicht in een actualisering van de situatie van de beroepspraktijkvorming (BPV) bij leerbedrijven.

Vanuit deze achtergrond hebben negen brancheorganisaties uit verschillende sectoren in samenwerking met MKB-Nederland het initiatief genomen om een onderzoek naar de actuele ervaringen van leerbedrijven met de BPV te laten uitvoeren.

Het betreft de volgende brancheorganisaties.

- ActiZ: Organisatie van zorgondernemers (verpleeg- en verzorgingshuizen, thuiszorg, kraamzorg)
- Bovag: Automobiel en Tweewielers
- Bouwend Nederland; bouw- en infra bedrijven
- HBA: Hoofdbedrijfschap Ambachten. Binnen het HBA:
 - Anko (Kappers);
 - ProVoet (Pedicures);
 - SVO (Slagers);
 - OBN (Bestrating).
- HBD: Hoofdbedrijfschap Detailhandel. Binnen het HBD:
 - AGF (Aardappelen, groente en fruitbranche);
 - WoonWerk (Woonbranche);
 - Mitex (Modebranche);
 - Uneto VNI (Technische Detailhandel).
- Koninklijke Metaalunie
- MOgroep: Welzijn&Maatschappelijke dienstverlening, Jeugdzorg, Kinderopvang
- NVZ: Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen
- VGN: Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland

⁴ Leerbedrijf: door een kenniscentrum erkend bedrijf

1.2 Doel en centrale vraagstelling van het onderzoek

Doel

Het onderzoek levert informatie aan over de ervaringen en inspanningen van leerbedrijven in de dagelijkse praktijk van opleiden in het leerbedrijf. De inzichten dienen er toe om gericht en onderbouwd actie te kunnen ondernemen zodat het opleiden door leerbedrijven van MBO-leerlingen aantrekkelijk en ook in de toekomst gewaarborgd blijft.

Het onderzoek richt zich op het verkrijgen van een beeld van de randvoorwaarden die de leerbedrijven nodig hebben om in staat te zijn op adequate wijze BPV-plaatsen te verzorgen.

Vraagstelling

De centrale vraag van het onderzoek luidt als volgt:

"Wat moeten leerbedrijven doen en wat hebben zij nodig om - in samenwerking met deinstellingen voor middelbaar beroeps onderwijs - goed leerlingen op te kunnen (blijven) leiden?"

De volgende deelvragen zijn hierbij onder andere aan de orde:

- Wat zijn de opleidingskosten voor leerbedrijven?
- Hoe verlopen de contacten en de samenwerking met ROC's?
- Hoe worden leerbedrijven gefaciliteerd en ondersteund, ervaren zij dit als voldoende en wat hebben zij nodig?
- Op welke wijze zijn de leerbedrijven betrokken bij examinering van leerlingen, en is dit haalbaar voor leerbedrijven?

Operationalisatie opleidingskosten

Ten behoeve van de inventarisatie van werkzaamheden van bedrijven bij het opleiden en de berekening van de kosten daarvan zijn in het onderzoek een aantal afbakeningen gemaakt.

Kosten voor opleiden

In het onderzoek zijn uitsluitend de kosten geïnventariseerd die verband houden met het opleiden van leerlingen en stagiairs in de BPV van het MBO. Dit betekent dat tijdsbestedingen en uitgaven in verband met zitting in commissies, het geven van gastcolleges, het verzorgen van docentenstages e.d. buiten beschouwing zijn gelaten.

De kosten van opleiden door bedrijven zijn onderverdeeld in de volgende posten.

- *Tijdsbesteding en kosten van de begeleiding van leerlingen.* Bedrijven besteden tijd aan de begeleiding⁵ van leerlingen. De tijd die wordt besteed aan de begeleiding kan niet worden besteed aan productieve arbeid en geeft dus productieverlies. Dit productieverlies is gekapitaliseerd door de tijdsbesteding van de begeleiders te koppelen met het gemiddeld uurtarief van de begeleiders in de bedrijven.
- *Uitgaven aan of in verband met leerlingen.* Hierbij gaat het om salarissen, onkostenvergoedingen en stagevergoedingen die bedrijven betalen aan leerlingen. In het onderzoek zijn uitsluitend de directe uitgaven aan leerlingen meegenomen. Dit betekent dat bijvoorbeeld verzekeringen, materiaalverlies voortkomend uit praktijkoefeningen, schade door fouten e.d. niet zijn geïnventariseerd.

Opbrengsten van leerlingen

In het onderzoek is geïnventariseerd hoeveel procent van de tijd die de leerlingen en stagiairs in het bedrijf zijn productief werken. Het is heel lastig om de geleverde productiviteit binnen deze tijd vast te stellen. In het onderzoek is deze daarom voor die tijdsperiode op 100% gezet. De productieve werktijd is gekapitaliseerd door te berekenen welke loonkosten een bedrijf zou maken als voor deze productieve werktijd een min of meer vergelijkbare werknemer ingezet zou worden.⁶

Opleidings- en stagefondsen

De subsidies en vergoedingen uit opleidings- en stagefondsen aan leerbedrijven zijn buiten beschouwing gelaten. Verschillende van de in het onderzoek betrokken sectoren hebben een Opleidingfonds, Sociaal fonds of Stagefonds. Opleidende bedrijven komen in aanmerking voor subsidie van het fonds. De fondsen werken als een egaliseringsfonds. Alle bedrijven in de branche waarvoor een CAO is afgesloten betalen een percentage van de loonsom aan het fonds, bedrijven die opleiden krijgen een deel daarvan terug in de vorm van een vergoeding/subsidie. De kosten voor een gemiddeld bedrijf in de sector blijven echter gelijk, de vergoeding wordt immers opgebracht door de gehele sector.

Uitval en/of vertraging

Bij de berekening van de kosten is geen rekening gehouden met uitval en/of vertraging van leerlingen en stagiairs tijdens de opleiding.

⁵ Alle soorten werkzaamheden die direct en indirect voortkomen uit het opleiden van leerlingen en stagiairs

⁶ Een verantwoording voor deze berekeningswijze is opgenomen in Bijlage 1 van dit rapport.

1.3 Uitvoering van het onderzoek

Voor een betrouwbare beantwoording van de onderzoeksvragen is gekozen voor een onderzoeksanpak met een kwalitatieve insteek. De onderzoeksgegevens zijn verzameld onder een geselecteerde onderzoekspopulatie; toonaangevende leerbedrijven met een lange opleidingstraditie en –ervaring uit de in het onderzoek participerende branches.

De redenen voor deze aanpak zijn als volgt:

- Om een betrouwbaar beeld te krijgen is het van belang dat respondenten (ruime) ervaring hebben met het verzorgen van BPV-plaatsen voor BBL-leerlingen (leerlingen die een beroepsbegeleidende leerweg volgen in het MBO) en BOL-stagiairs (leerlingen van de beroepsopleidende leerweg van het MBO, die stage lopen bij een leerbedrijf).
- Om een realistisch beeld te krijgen is het van belang dat respondenten goed zicht hebben op wat er speelt ten aanzien van de BPV in het MBO.
- Het verzamelen van de in het onderzoek gevraagde gegevens is een tijdrovende activiteit voor leerbedrijven. Leerbedrijven houden over het algemeen geen aparte administratie bij met betrekking tot opleiden in de BPV. Respondenten moeten bereid zijn om deze tijd te investeren.

De verschillende in het onderzoek participerende brancheorganisaties hebben hun netwerk van leerbedrijven aangesproken om leerbedrijven te krijgen die voldeden aan deze eisen van het onderzoek.

Uitvoering

Het onderzoek is uitgevoerd in de periode november 2008-april 2009 door middel van:

- een online enquête onder netto 257 leerbedrijven. De enquête is verspreid onder een selectie van ervaren leerbedrijven uit de betrokken branches;
- vier groepsgesprekken met totaal 20 ervaren leerbedrijven uit de in het onderzoek betrokken sectoren

In het onderzoek zijn de volgende sectoren betrokken:

Sector	Brancheorganisatie
Zorg	
Gehandicaptenzorg	VGN
Welzijn, maatschappelijke dienstverlening Jeugdzorg en Kinderopvang (Wjk)	MOgroep
Ziekenhuizen	NVZ
Verpleeg- en verzorgingshuizen, thuiszorg (Zorgondernemers)	ActiZ
Techniek	
Bouw	Bouwend Nederland
Metaalbewerking	Koninklijke Metaalunie
Mobiliteit (Automobil en Tweewielers)	BOVAG
Ambachten en Detailhandel	
Ambachten	HBA

De onderzoekgegevens zijn verstrekt door directeur/ eigenaren, praktijkopleiders⁷ (mkb-leerbedrijven) en P&O functionarissen of opleidingscoördinatoren (grote leerbedrijven) van ervaren leerbedrijven.

Enquête

In de enquête onder leerbedrijven is met name kwantitatieve informatie verzameld over:

- Tijdsbesteding begeleiding BOL-stagiairs en BBL-leerlingen
- Productieve inzet van leerlingen
- Gebruik van WVA
- De samenwerking en contacten met ROC's en Kenniscentra
- Betrokkenheid bij examinering

De gegevens zijn opgevraagd over het jaar 2008. De vragenlijst is na een algemeen deel, waarin algemene informatie over het leerbedrijf en de contacten met de ROC's en Kenniscentra aan bod komen, in twee aparte delen gesplitst: één voor BBL-leerlingen en één voor BOL-stagiairs.

Tabel 1 Respons van de enquête

	Aantal	%
Aantal potentiële respondenten	330	100%
Respons	265	80%
Bruikbare respons	257	78%

Tabel 2 Respons naar sectoren

Sector	Aantal	%
Zorg en welzijn	109	42%
Techniek	96	37%
Ambachten en Detailhandel	52	20%
Totaal	257	100%

Groepsgesprekken met leerbedrijven

Er zijn vier groepsgesprekken gehouden met leerbedrijven uit de deelnemende branches, waarbij in totaal 20 leerbedrijven aanwezig waren. Het doel van de groepsgesprekken was nader zicht te krijgen op de achtergronden en consequenties van ervaren knelpunten bij de BPV. Tevens zijn concrete aandachtspunten en actiepunten voor verbetering geïnventariseerd.

Er is gesproken over de volgende onderwerpen:

- De huidige ervaringen met het verzorgen van BPV-plaatsen

⁷ Een door het erkend leerbedrijf aangestelde functionaris die leerlingen/ stagiaires begeleidt in de beroepspraktijkvorming.

- Achtergronden en gevolgen van ervaren knelpunten
- Ervaringen met CGO
- Examinering en beoordeling
- Mogelijkheden en oplossingen voor verbetering van knelpunten

Kenmerken van de onderzoekspopulatie

De onderzochte leerbedrijven zijn een mix van grote en kleine bedrijven. Het betreft vrijwel uitsluitend zeer ervaren leerbedrijven.

Tabel 3 Onderzoekspopulatie naar bedrijfsomvang

Bedrijfsomvang	Aantal	%
MKB-bedrijven (t/m 250 werknemers)	146	57%
Grootbedrijf (>250 werknemers)	111	43%
Totaal	257	100%

Tabel 4 Onderzoekspopulatie naar opleidingservaring

Aantal jaren ervaring met opleiden	Aantal	%
1 jaar	0	0%
2-3 jaar	8	3%
3- 5 jaar	10	4%
meer dan 5 jaar	239	93%
Totaal	257	100%

De in het onderzoek betrokken leerbedrijven hebben in 2008 BPV-plaatsen verzorgd voor zowel BBL-leerlingen als BOL-stagiars. Tabel geeft inzicht in het aantal door de leerbedrijven verzorgde BPV-plaatsen in 2008.

Tabel 5 Aantal verzorgde BPV-plaatsen onderzoekspopulatie

Algemeen	
• Jaar	2008
• Totaal aantal bedrijven	257
BBL-gegevens	
• Aantal bedrijven	207
• Aantal leerlingen	6.476
BOL-gegevens	
• Aantal bedrijven	156
• Aantal stagiairs	8.282
• Aantal stagedagen	314.480
• Gemiddeld aantal verzorgde stagedagen per stagiair	38

1.4 Leeswijzer

Het rapport is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 2 gaat in op de investeringen van leerbedrijven in de opleiding van leerlingen en stagiairs. In hoofdstuk 3 wordt een algemeen overzicht gegeven van de ervaringen van de leerbedrijven met het verzorgen van BPV plaatsen. In de hoofdstukken 4 t/m 7 wordt per thema nader ingegaan op de achtergronden van door leerbedrijven ervaren knelpunten bij het opleiden:

- Hoofdstuk 4 gaat in op de voorbereiding en begeleiding van de leerling.
- Hoofdstuk 5 behandelt de samenwerking met het onderwijs en het kenniscentrum.
- Hoofdstuk 6 belicht de ervaringen met de verschillen tussen scholen.
- Hoofdstuk 7 gaat in op ervaringen met het competentiegericht onderwijs (CGO).

Bij het lezen van dit rapport moeten de volgende zaken in gedachten worden gehouden:

- In de tabellen zijn percentages weergegeven. Door afronding tellen deze percentages niet altijd op tot 100%.
- Percentages en aantallen in de rapportage hebben uitsluitend betrekking op de enquête en niet op de groepsgesprekken.
- Waar zonder nadere specificatie gesproken wordt over 'scholen' worden alle MBO instellingen waar bedrijven in betreffende branches mee samenwerken bedoeld, in de regel de ROC's.
- Waar zonder nadere specificatie gesproken wordt over 'de leerlingen' worden zowel BBL-leerlingen als BOL-stagiaires bedoeld.

Bijlage 2 geeft een overzicht van de in het rapport gehanteerde afkortingen en begrippen.

2 Bijdrage leerbedrijven in de opleidingskosten van de BPV

2.1 Leerlingen en stagiairs in het bedrijf

In alle onderzochte sectoren hebben de onderzochte bedrijven in 2008 BPV-plaatsen verzorgd voor zowel BBL-leerlingen als BOL-stagiairs.

Tabel 6 Aantal verzorgde BPV-plaatsen in onderzochte bedrijven, 2008

	BBL	BOL
Aantal leerlingen	6.467	8.282
Aantal bedrijven	207	156
Gemiddeld lengte stage	n.v.t.	38 dagen

Een MBO-opleiding duurt minimaal één jaar. Eénjarige opleidingen zijn doorgaans uitsluitend op niveau 1. Opleidingen op niveau 2 t/m 4 duren doorgaans 2–4 jaar. Binnen de onderzochte bedrijven komen leerlingen voor op alle opleidingsniveaus van het MBO.

Tabel 7 Aantal verzorgde BPV-plaatsen naar opleidingsniveau, 2008

Opleidingsniveau	BBL-leerlingen	BOL-stagiairs
niveau 1	233	341
niveau 2	859	928
niveau 3	3.202	3.796
niveau 4	2.182	3.217
Totaal	6.476	8.282

BOL-stagiairs brengen een gedeelte van de opleidingstijd bij bedrijven door. De wettelijke norm uit de WEB⁸ is dat ten minste 20% en minder dan 60% van de onderwijstijd van een BOL-leerling ingevuld wordt bij bedrijven of praktijksimulatie. Het aantal stagedagen kan variëren per soort opleiding, per opleidingsniveau en per onderwijsinstelling⁹. Ook de stagevorm kan uiteenlopen tussen één dag per week gedurende één jaar, tot blokstages van een aantal aaneengesloten weken. In de enquête is bedrijven per opleidingsniveau gevraagd naar het totaal aantal door het

⁸ Wet Educatie Beroepsonderwijs.

⁹ Onderwijsinstelling voor bekostigd middelbaar beroepsonderwijs; ROC, Vakschool.

bedrijf verzorgde stagedagen in 2008 en het totaal aantal BOL-leerlingen dat in 2008 stage bij hen heeft gelopen. Op basis daarvan is de gemiddelde stageduur berekend.

Tabel 8 Gemiddelde stageduur BOL in onderzochte bedrijven naar sector, 2008

Sector	Gemiddelde stageduur in dagen
Zorgondernemers	41
Mobiliteit	57
Bouw	69
Ambachten	32
Detailhandel	6
Metaalbewerking	31
WJK-bedrijven	30
Ziekenhuizen	44
Gehandicaptenzorg	39
Gemiddeld	38 dagen

2.2 Begeleiding van het leerproces

Het verzorgen van BPV-plaatsen brengt werkzaamheden mee voor bedrijven. De leerlingen worden begeleid en geïnstrueerd, er is overleg met scholen en kenniscentra en de opleidingstrajecten van de leerlingen vragen coördinatie, interne afstemming en administratie.

Tabel 9 Verdeling werkzaamheden opleiden leerlingen en stagiairs, 2008

Werkzaamheden begeleiding	BBL-leerlingen n=207	BOL-stagiairs n=167
Opstellen leerwerkplannen	15%	15%
Directe begeleiding leerlingen en stagiairs	51%	50%
Intern overleg	13%	13%
Overleg externen	9%	10%
Administratie/coördinatie	12%	11%
Totaal	100%	100%

In de enquête is geïnventariseerd hoeveel tijd bedrijven besteden aan de begeleiding van leerlingen. Het gaat hierbij om alle soorten werkzaamheden die *direct en indirect* voortkomen uit het leerproces: dagelijkse en periodieke begeleiding en instructie, overleg met de onderwijsinstelling en het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (KBB), het opstellen van leerwerkplannen, examens, administratie e.d.

De diverse werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd door verschillende functionarissen in het bedrijf. Voorbeelden van functionarissen die de werkzaamheden

verrichten zijn: leermeesters werkbegeleiders, praktijkopleiders, stagecoördinatoren, opleidingsadviseurs, praktijkdocenten, vakkrachten, personeelsmanagers e.d.

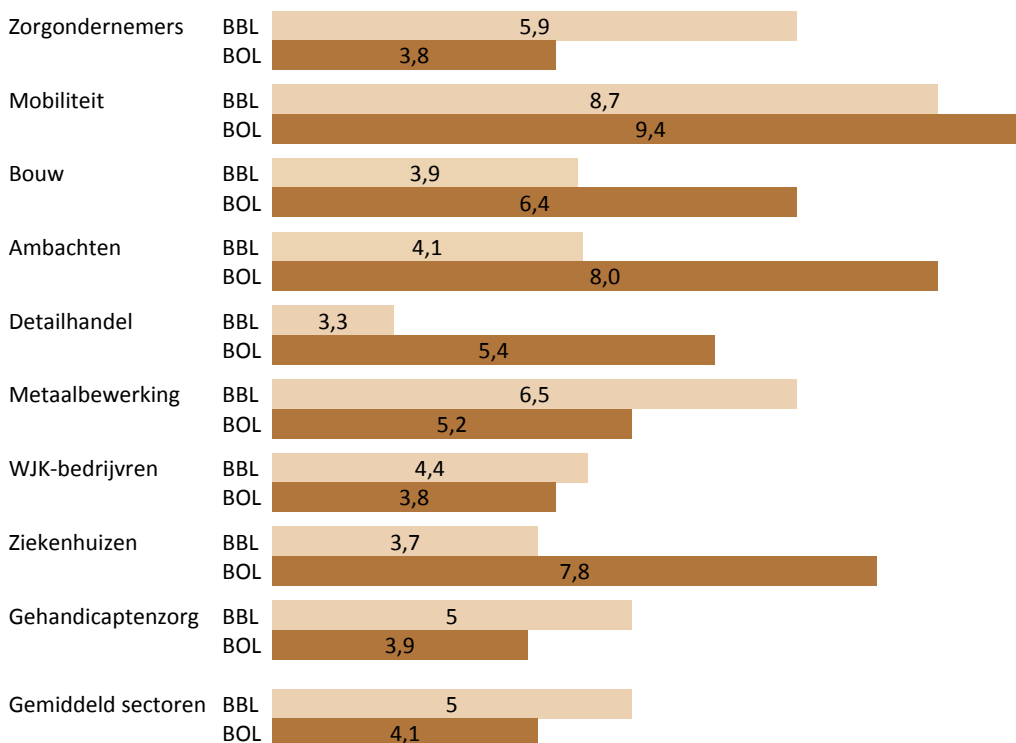
Bedrijven hebben per functionaris aangegeven hoeveel tijd gemiddeld per week wordt besteed aan directe en/of indirecte begeleiding van leerlingen (begeleidingstijd). Daarbij is onderscheid gemaakt tussen BBL-leerlingen en BOL-stagiairs. De totale gemiddelde tijdsbesteding per week van de functionarissen is vervolgens gedeeld door het totaal aantal BBL-leerlingen respectievelijk BOL-stagiairs dat het bedrijf in 2008 heeft opgeleid.

Tabel 10 Gemiddelde begeleidingstijd per week per leerling en per stagiair, 2008

Begeleidingstijd	BBL-leerling (n=207)	BOL-stagiair (n=156)
Gemiddeld aantal uren per leerling per week	5 uur	4,1 uur

Een en ander betekent dat een bedrijf per BBL-leerling jaarlijks gemiddeld 200 werkuren¹⁰ (oftewel 25 volledige werkdagen) besteedt aan werkzaamheden in verband met de begeleiding van één leerling. Aan de begeleiding van één BOL-stagiair besteedt een bedrijf op jaarbasis gemiddeld 164 werkuren¹¹ (oftewel ruim 20 volledige werkdagen). Per sector varieert de gemiddelde begeleidingstijd per week.

Figuur 1 Begeleidingstijd per leerling en stagiair per week, per sector in uren, 2008



¹⁰ Er is uitgegaan van 40 werkweken in een jaar.

¹¹ Er is uitgegaan van 40 werkweken in een jaar.

De leerbedrijven ervaren de tijd die zij besteden aan het verzorgen van BPV-plaatsen als hoog. Daarbij is de ervaring van rond tweederde deel van de leerbedrijven dat de tijdsbesteding de afgelopen jaren is toegenomen.

Tabel 11 Begeleiding af- of toegenomen afgelopen 3 jaar, 2008

Is de tijdsbesteding voor begeleiding in het algemeen toe- of afgenomen ten opzichte van 3 jaar geleden?	BBL (n=207)	BOL (n=156)
Afgenomen	5%	4%
Toegenomen	62%	67%
Gelijk gebleven	24%	24%
Weet niet	9%	4%
Totaal	100%	100%

2.3 Werken in het bedrijf

In de tijd dat de leerlingen en stagiairs in het bedrijf zijn, zijn zij in principe inzetbaar voor de reguliere bedrijfswerkzaamheden. Omdat zij echter tegelijkertijd leren en nog in opleiding zijn, zijn zij niet de volledige werktijd inzetbaar voor productieve werkzaamheden. Tijdens het werk krijgen de leerlingen instructie, worden praktijk-oefeningen gemaakt e.d. Daarnaast zijn leerlingen en stagiairs niet altijd volledig inzetbaar omdat zij nog niet voldoende gekwalificeerd zijn voor bepaalde werkzaamheden of omdat het afbreukrisico van bepaalde werkzaamheden te hoog is.

In de enquête is bedrijven gevraagd per opleidingsniveau aan te geven hoeveel procent van de tijd die een leerling in het bedrijf aanwezig is de leerling productief werkt. Op basis daarvan is de gemiddelde productieve werktijd van leerlingen en stagiairs berekend. De tijd dat een leerling productief werkt zegt weinig over de bijdrage die de leerling en stagiairs leveren aan de omzet dan wel winst van het bedrijf c.q de geleverde productiviteit.

Het is heel lastig om de geleverde productiviteit binnen deze tijd vast te stellen.¹² In het onderzoek is deze daarom voor die tijdsperiode op 100% gezet. Dit is feitelijk onhaalbaar. Daarbij speelt dat met name BOL-stagiairs over het algemeen boven de sterkte worden aangenomen. In die situaties is de geleverde productiviteit vrijwel nihil.

¹² Zie Bijlage 1 voor een nadere verantwoording hiervan.

Tabel 12 Productieve werktijd leerlingen en stagiairs naar sector, 2008

Sector	BBL-leerlingen	BOL-stagiairs
Zorgondernemers	70%	49%
Mobiliteit	48%	31%
Bouw	64%	56%
Ambachten	57%	43%
Detailhandel	70%	70%
Metaalbewerking	66%	56%
WJK-bedrijven	76%	44%
Ziekenhuizen	74%	33%
Gehandicaptenzorg	75%	59%
Gemiddeld	66%	50%

De productieve werktijd van leerlingen en stagiairs varieert in de praktijk per niveau van de opleiding. Naarmate de leerling verder komt in de opleiding neemt de inzetbaarheid toe. De productieve werktijd van leerlingen en stagiairs op niveau 1 is duidelijk lager dan die van leerlingen op de andere niveaus.

Tabel 13 Productieve werktijd leerlingen en stagiairs naar opleidingsniveau, 2008

Niveau opleiding	BBL-leerlingen	BOL-stagiairs
niveau 1	48%	38%
niveau 2	61%	47%
niveau 3	71%	53%
niveau 4	74%	54%
Gemiddeld	66%	50%

2.4 Vergoedingen aan leerlingen en stagiairs

BBL-leerlingen

De BBL-leerlingen zijn in dienst bij het leerbedrijf en ontvangen salaris conform de CAO. Daarnaast vergoedt een groot deel van de bedrijven diverse onkosten van de leerlingen zoals boeken, kleding en gereedschappen, examengeld e.d.

Tabel 14 Vergoedingen aan BBL-leerlingen, 2008

Percentage bedrijven dat salaris betaalt	100%
Percentage bedrijven dat tevens onkostenvergoeding betaalt	83%

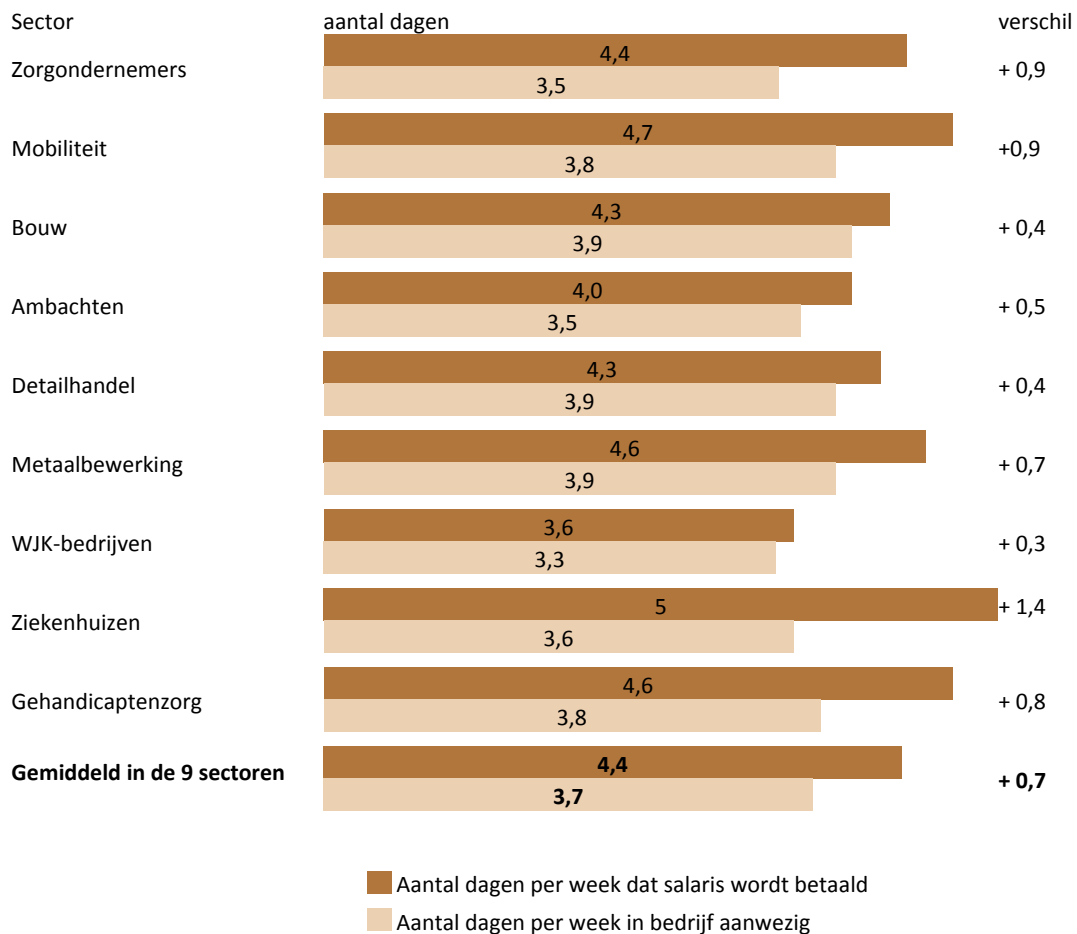
De BBL-leerlingen volgen naast de praktijkvorming op het bedrijf lessen op school. In de regel zijn BBL-leerlingen 4 dagen per week bij het bedrijf en één dag per week op school. In de praktijk komt het echter regelmatig voor dat:

- leerlingen op niveau 1 méér dagen per week op school zijn omdat zij tevens praktijkvorming in een simulatie op school krijgen;

- leerlingen op niveau 3 en 4 minder dan één werkdag per week op school zijn omdat zij het onderwijs (deels) in de avonden volgen.

De bedrijven is gevraagd hoeveel dagen per week de BBL-leerlingen doorgaans op het bedrijf aanwezig zijn en voor hoeveel dagen per week het salaris wordt betaald. Figuur 3 geeft de resultaten.

Figuur 2 Aanwezigheid in het bedrijf en aantal dagen salaris per sector BBL, 2008¹³



Salaris voor werkend leren én opleiding

In alle sectoren betalen bedrijven de leerlingen salaris voor de tijd dat de leerlingen op school de opleiding volgen. Daarnaast leren de leerlingen onder werktijd in het bedrijf, waarvoor zij tevens salaris ontvangen. Het salaris van BBL-leerlingen is dus een vergoeding voor zowel werkend leren als opleiding. Het aandeel van het salaris ter vergoeding van de opleiding verschilt per sector en wordt bepaald door:

- de mate waarin het bedrijf de opleidingstijd op school doorbetaalt;

¹³ In het onderzoek wordt 5 dagen gehanteerd als equivalent voor volledige werktijd.

- de mate waarin de leerling tijdens werktijd in het bedrijf bezig is met opdrachten, instructie en uitleg, d.w.z. werktijd die niet productief wordt ingevuld.

Gemiddeld wordt 45% van het salaris van een BBL-leerling betaald voor de opleiding en 55% voor het werkend leren.

Tabel 15 Verdeling salaris BBL-leerling over opleiding en werkend leren, 2008

Sector	deel salaris voor opleiding binnen bedrijf en op school	deel salaris voor werkend leren	Totaal salaris
Zorgondernemers	44%	56%	100%
Mobiliteit	62%	38%	100%
Bouw	42%	58%	100%
Ambachten	50%	50%	100%
Detailhandel	36%	64%	100%
Metaalbewerking	44%	56%	100%
WJK-bedrijven	31%	69%	100%
Ziekenhuizen	46%	54%	100%
Gehandicaptenzorg	38%	62%	100%
Gemiddeld	45%	55%	100%

BOL-stagiairs

Het merendeel van de bedrijven betaalt BOL-stagiaires een vergoeding voor de werkzaamheden die zij in het bedrijf verrichten. Over het algemeen wordt een stagevergoeding betaald. Daarnaast zijn er bedrijven die geen stagevergoeding geven maar wel onkosten van de leerlingen vergoeden zoals schoolboeken, gereedschap, werkkleding, excursies e.d. Over het algemeen betalen de leerbedrijven de stagevergoeding rechtstreeks aan de leerling. Door 11% van de bedrijven wordt aangegeven dat zij de stagevergoeding aan de school betalen.

Tabel 16 Vergoedingen aan BOL-stagiairs, 2008

Percentage bedrijven dat stagevergoeding betaalt	89%
Percentage bedrijven dat onkostenvergoeding betaalt	15%
Percentage bedrijven dat BOL-stagair géén vergoeding betaalt	8%

2.5 Investering in BPV-plaatsen door leerbedrijven

Tijdens het verzorgen van BPV-plaatsen maken leerbedrijven kosten.

- Bedrijven hebben uitgaven aan de leerlingen en de stagiairs in de vorm van salarissen, onkostenvergoedingen en stagevergoedingen.
- Werktijd van werknemers wordt besteed aan het begeleiden van leerlingen en stagiairs en andere werkzaamheden in verband met hun opleiding.

De uitgaven en tijdsinvestering van leerbedrijven aan leerlingen en stagiairs wordt gecompenseerd door het percentage van de werktijd waarin leerlingen en de stagiairs productief werk in het bedrijf verrichten.

De overheid heeft daarnaast een fiscale regeling voor opleidende bedrijven. Bedrijven die leerlingen opleiden komen in aanmerking voor vermindering van de afdracht van de loonbelasting (WVA) indien leerlingen minder verdienen dan het toetsloon. Voor een BBL-leerling en voor BOL-leerlingen op niveau 1 en 2 gaat het om maximaal € 2.500,- per jaar per leerling. In de enquête is gevraagd of bedrijven gebruik maken van de WVA. Uit het onderzoek blijkt dat niet alle bedrijven in 2008 gebruik hebben gemaakt van de WVA. Door 66% wordt de WVA aangevraagd, 11% vraagt het niet aan en 23% geeft aan niet te weten of de afdrachtkorting wordt aangevraagd omdat de boekhouding dit verzorgd. Bedrijven die géén WVA aanvragen zijn voornamelijk bedrijven met geen of zeer weinig personeel. Zij geven aan dat gezien de geringe omvang van de totale loonsom het voor hen niet zinvol is WVA aan te vragen. Daarbij komt het met name in de sector bouw voor dat BBL-leerlingen vanaf 18 jaar meer verdienen dan het toetsloon waardoor voor hen geen WVA aangevraagd kan worden.

Het saldo van de kosten, uitgaven, gekapitaliseerde productieve werktijd en de loonaftrek geeft de investering van het bedrijf.

In het nu volgende wordt een berekening gegeven van de investering van leerbedrijven in de opleiding van leerlingen en stagiairs. Een verantwoording van de kengetallen en de berekeningswijze staat weergegeven in Bijlage 1. De loonaftrek is enkel verdisconteerd in de berekening voor BBL-leerlingen. Daarbij moet aangetekend worden dat voor bedrijven met weinig of geen personeel deze aftrek veelal niet zinvol is aan te vragen. De WVA-aftrek voor BOL-stagiairs kan enkel worden aangevraagd voor leerlingen op niveau 1 en 2.

BBL-leerlingen

Tabel 17 Opleidingskosten gemiddeld leerbedrijf per BBL-leerling per jaar, 2008

Kosten, uitgaven en opbrengsten per leerling per jaar	
Kosten	
• Begeleidingskosten	€ 7.652,-
Uitgaven	
• Salaris incl. onkostenvergoeding	€ <u>15.752,-</u>
Totaal uitgaven en kosten	€ 23.404,-
Opbrengsten	
• Gekapitaliseerde productieve werktijd leerling	€ 8.691,-
• Aftrek WVA	€ <u>2.500,-</u>
Totaal opbrengsten	€ 11.191,-
Gemiddelde opleidingskosten per BBL-leerling per jaar	€ 12.213,-

BOL stagiairs

Tabel 18 Opleidingskosten gemiddeld leerbedrijf per BOL-stagiair op jaarbasis, 2008

Kosten, uitgaven en opbrengsten per stagiair op jaarbasis	
Kosten	
• Begeleidingskosten	€ 6.215,-
Uitgaven	
• Stage/onkostenvergoeding	€ <u>3.200,-</u>
Totaal uitgaven en kosten	€ 9.415,-
Opbrengsten	
• Gekapitaliseerde productieve werktijd stagiair	€ <u>3.512,-</u>
Totaal opbrengsten	€ 3.512,-
Gemiddelde opleidingskosten per BOL-stagiair op jaarbasis	€ 5.902,-

3 Algemene ervaringen leerbedrijven met het verzorgen van BPV-plaatsen

3.1 Ervaren knelpunten door leerbedrijven

Driekwart van de bedrijven ervaart minimaal 3 knelpunten bij het verzorgen van BPV-plaatsen. De helft van de leerbedrijven ervaart meer dan vijf knelpunten.

Tabel 19 Aantal knelpunten dat de leerbedrijven ervaren, 2008 (n=239)

Aantal ervaren knelpunten	Aantal bedrijven	%
Geen knelpunten	26	11 %
1 knelpunt	11	5%
2 knelpunten	18	8%
3 t/m 5 knelpunten	61	25 %
6 t/m 10 knelpunten	94	39%
Meer dan 10 knelpunten	29	12 %
Totaal	239	100%

Meest urgente knelpunten

De bedrijven hebben aangegeven welk van de genoemde knelpunten zij als belangrijkste knelpunten ervaren. Hieruit komt de volgende top vijf naar voren:

- Verschil tussen scholen/ onderwijs
- Verschil tussen scholen/ hulpmiddelen
- Begeleiding leerling school
- Voorbereiding leerling school
- Vakkennis en vaardigheden

Overzicht van de knelpunten

De volgende tabel geeft inzicht in de soort knelpunten die bedrijven ervaren.

Tabel 20 Knelpunten die leerbedrijven ervaren, 2008 (n=239)

Onderwerp	Ja, is een knelpunt	Nee, is geen knelpunt	Weet niet, geen zicht op
Vakkennis en vaardigheden van de leerling	54 %	43 %	4 %
Aansluiting onderwijs op leerstijl en mogelijkheden leerling	49 %	35 %	16 %
Verskil tussen scholen in hulpmiddelen voor het begeleiden en beoordelen	48 %	35 %	17 %
Verskil van onderwijs tussen scholen	46 %	40 %	13 %
Vorbereiding door de school op de stage/ leerplaats	43 %	46 %	11 %
Begeleiding van de leerling door de school tijdens de praktijkopleiding	41 %	50 %	9 %
Duidelijkheid over wat gediplomeerde leerlingen geleerd hebben	37 %	52 %	11 %
Ondersteuning van het bedrijf door de school	36 %	58 %	7 %
Gebruiksvriendelijkheid van hulpmiddelen voor het begeleiden en beoordelen	35 %	54 %	11 %
Duidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden van scholen bij het opleidingsproces	34 %	57 %	9 %
Betrokkenheid van het bedrijfsleven bij examinering	31 %	48 %	21 %
Bereikbaarheid van scholen bij vragen en problemen	30 %	68 %	3 %
Duidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden van leerbedrijven bij het opleidingsproces	29 %	67 %	5 %
Administratieve zaken voor leerbedrijven rond opleiden	26 %	69 %	5 %
Matching van leerling en leerbedrijf	19 %	72 %	9 %
Ondersteuning van het bedrijf door het kenniscentrum	14 %	72 %	14 %

Knelpunten zijn een optelsom van wisselende ervaringen

Dat een groot aantal leerbedrijven knelpunten ervaart, betekent geenszins dat elke school waarmee de leerbedrijven samenwerkt het in het geheel 'niet goed doet'. Uit de groeps gesprekken blijkt duidelijk dat goede en slechte ervaringen elkaar afwisselen binnen één school en tussen verschillende scholen waarmee wordt samengewerkt. Ook de enquêteresultaten laten deze wisselende ervaringen goed zien.

3.2 Algemene ervaringen in de samenwerking met de school

In de enquête is gevraagd de praktische samenwerking met de scholen op verschillende punten te beoordelen.

Tabel 21 Algemene beoordeling samenwerking school door leerbedrijven, 2008 (n=248)

Onderwerp	goed	neutraal	slecht
Informatie die school geeft over voorzieningen die bedrijf moet treffen	28 %	42%	27 %
Begeleiding van leerling door school tijdens praktijk	29%	48%	21%
Mate waarin school afspraken nakomt	40 %	48 %	11 %
Communicatie met de school	42%	42 %	16 %
Mate waarin afspraken gemaakt kunnen worden met school	43%	47 %	9%
Samenwerking met de school	54 %	36%	9 %

De verklaring voor het opvallend hoge percentage 'neutraal' is dat de meeste bedrijven met meerdere scholen te maken hebben (zie hoofdstuk 6) en het verschil tussen de scholen voor hen te groot is om een eenduidig oordeel te kunnen geven. Ook binnen één school zijn de ervaringen wisselend, afhankelijk van bijvoorbeeld de afdeling waar het leerbedrijf mee te maken heeft of de betreffende contactpersoon. Bij de ene school gaat het één goed en het ander niet, bij een volgende is het omgekeerd.

De samenwerking met de school wordt uiteindelijk door ruim de helft van de leerbedrijven als goed beoordeeld. Dit percentage moet echter ook in het licht bekeken worden van de wisselende ervaringen: het gaat niet in 54% van de samenwerkingsrelaties helemaal goed en bij de rest helemaal niet. Uit de enquêteresultaten blijkt dat ook de bedrijven met het oordeel 'goed' diverse knelpunten ervaren. Eén op tien bedrijven beoordeelt de samenwerking als slecht.

In de groepsgesprekken is een genuanceerder beeld ontstaan van de ervaringen met leerbedrijven. In de nu volgende hoofdstukken wordt per thema nader ingegaan op de achtergronden van de verschillende knelpunten rond het opleiden in de praktijk.

4 Voorbereiding en begeleiding van de leerling

In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op achtergronden van de door leerbedrijven ervaren knelpunten met de voorbereiding en begeleiding van de leerling door de school op de BPV-plaats.

De belangrijkste knelpunten die leerbedrijven rond dit onderwerp ervaren zijn de volgende.

Tabel 22 Knelpunten rond voorbereiding en begeleiding leerling, 2008 (n=239)

Onderwerp	% bedrijven dat knelpunt ervaart
Vorbereiding leerling op de stage/ leerplaats	43 %
Begeleiding van de school tijdens de BPV	41 %
Vakkennis en vaardigheden van de leerling	54 %

4.1 Voorbereiding op de stage of leerplaats

Achtergronden

- **Onvoldoende voorlichting.** De bedrijven zijn van mening dat de leerlingen over het algemeen niet goed zijn voorgelicht over en voorbereid op hun BPV-plaats.
 - De leerlingen weten vaak nauwelijks iets van het type bedrijf waar zij stage gaan lopen of een leerwerkplaats hebben.
 - De leerling is vaak onwetend van zijn eigen rol in het bedrijf. De BOL-stagiairs komen binnen zonder duidelijke opdracht of weten niet wat zij kunnen en moeten gaan leren in het bedrijf. Het komt regelmatig voor dat het leerbedrijf er na een tijdje achter komt dat hetgeen de leerling eigenlijk moet gaan leren niet goed mogelijk is in hun type bedrijf of organisatie.

"De leerling voelt zich zeker in het begin erg onzeker. Hij weet niet waar hij terecht komt en wat hij moet doen. Hij snapt het concept 'bedrijf' nog helemaal niet. Natuurlijk moet dat bij ons geleerd worden, maar een beetje voorkennis is toch niet teveel gevraagd?"

- **Praktische zaken niet altijd goed voorbereid.** De bedrijven vinden het ergerlijk en tijdrovend wanneer er vanuit de school geen goede voorlichting en duidelijke regelingen zijn over formele zaken als verzekeringen en praktijkovereenkomsten. Zij hebben het gevoel 'achter de school aan te moeten zitten' wanneer een leerling instroomt.

Gevolgen

Wanneer er sprake is van een gebrek aan praktische en inhoudelijke voorbereiding van de BPV plek zorgt dit er binnen het leerbedrijf voor dat:

- De begeleidingstijd van de leerling bij aanvang van de BPV voor de bedrijven als onnodig veel en intensief wordt ervaren.
- Bedrijven onnodig tijd kwijt zijn voor het op orde krijgen van de formele zaken zoals de praktijkovereenkomst, verzekeringen, inentingen e.d
- Door het ontbreken van duidelijke stageopdrachten de opstart van de leerling vrij subjectief, en niet volgens een vaste structuur of vaste richtlijnen wordt ingevuld. Dit is met name voor de leerling zelf verwarrend. Een van de bedrijven geeft aan dat zij uiteindelijk zelf stageopdrachten hebben ontwikkeld voor de leerlingen.

Suggesties van leerbedrijven ter verbetering

De leerbedrijven hebben de volgende suggesties om de voorbereiding beter te laten verlopen.

- Plaats leerlingen in een leerbedrijf dat bij hen past en aansluit op hun leerdoelen en ambities. Noodzakelijke voorwaarde daarbij is dat de docenten die dat regelen de bedrijven zelf goed kennen. Uitbreiding van docentenstages is daarvoor een goed middel.
- Informeer leerlingen vooraf over het type leerbedrijf waar zij komen en hun eigen rol in dat geheel.
- Organiseer samen met leerbedrijven een praktijkintroductie voor BBL-leerlingen op school waarin leerlingen kennis maken met alle aspecten die werken in een bedrijf met zich meebrengt.

4.2 Begeleiding van de leerling door de school

Bedrijven signaleren dat de begeleiding door de school van de leerling tijdens de BPV niet altijd voldoende is.

Achtergronden

- **Te weinig ondersteuning.** Bedrijven signaleren dat veel leerlingen weinig feedback en ondersteuning vanuit de school krijgen vanuit de veronderstelling dat leerlingen voldoende zelfstandigheid en verantwoordelijkheidsgevoel hebben om zaken zelf op te lossen. Bedrijven merken dat leerlingen dat niet altijd toe in staat zijn, zeker niet op de lagere opleidingsniveaus. Op die momenten neemt het leerbedrijf die activiteiten op zich.
- **Leerling vindt niet altijd gehoor op school.** Het lukt de leerling niet altijd op de school antwoord te krijgen op vragen over de opleiding zodat het leerbedrijf praktische en inhoudelijke problemen moet ondervangen en oplossen.

"contacturen om vragen te stellen op school gaan niet altijd door, of er zijn teveel leerlingen met vragen in de beschikbare tijd van de docent. Zo'n vraag blijft dan een week liggen. Dus probeer je het als bedrijf op te lossen, je kunt die leerling moeilijk aan z'n lot overlaten"

- **De afstemming van stagetaken en werkzaamheden in het bedrijf is onvoldoende.** Er is weinig afstemming en coördinatie vanuit school betreffende de taken op school en de werkzaamheden bij het leerbedrijf. Vervolgens gaat het leerbedrijf steeds per leerling op zoek naar passende werkzaamheden. Een bouwbedrijf geeft ter illustratie een voorbeeld van een stagiair die als stageopdracht het leggen van een fundering moest oefenen. Echter, het bedrijf heeft op dat moment geen funderingsklus, en gaat dan zelf op zoek naar een collega-bedrijf om de leerling te kunnen plaatsen.
- **Aandacht voor het individu, het persoonlijk maatwerk vanuit school, ontbreekt.** Wanneer er vanuit school geen tijd of persoon is voor de behandeling van echt persoonlijke vragen of problemen van de leerling, proberen de bedrijven dit te ondervangen. De ervaring leert dat persoonlijke problemen werk en opleiding in de weg zitten. De leerling heeft over het algemeen veel persoonlijke aandacht nodig.

Gevolgen

Wanneer er sprake is van weinig begeleiding door de school zorgt dit er voor dat:

- Bedrijven veel investeren in de begeleiding van de leerling op punten waar de school tekort schiet. Mede daardoor wordt de begeleidingstijd door het leerbedrijf als (te) veel en als intensief ervaren.
- De leerbedrijven van mening zijn dat zij een deel van het werk van de scholen op zich nemen.
- De leerbedrijven regelmatig het gevoel hebben eenzijdig de verantwoordelijkheid voor de gehele opleiding van de leerling te dragen.

Suggesties van leerbedrijven ter verbetering

De leerbedrijven hebben de volgende suggesties om de begeleiding door school beter te laten verlopen.

- Spreek met elkaar af dat minstens één keer per maand per leerling structureel contact is in de driehoek school-leerling-leerbedrijf. Maak dit ook bindend: leerbedrijf en leerling hebben recht op x uren voortgangsoverleg.
- Regel een voorziening om naast het structureel contact maatwerk te leveren wanneer een leerling of het leerbedrijf de school acuut nodig heeft bij problemen of vragen met korte en duidelijke lijnen.
- Maak heldere afspraken met leerbedrijven over inhoud van de BPV die zij kunnen leveren.

4.3 Vakkennis en vaardigheden leerling

Achtergronden

Bedrijven signaleren dat de vakkennis en vaardigheden van leerlingen en stagiairs vaak tekort schieten om de praktijkoefening te kunnen verrichten.

- **Te weinig elementaire vakkennis.** BBL-leerlingen en in toenemende mate ook BOL-stagiairs komen direct vanuit de vooropleiding het bedrijf in. Veel leerlingen hebben geen vooropleiding gehad in de richting van het vakgebied. Daarbij speelt dat opleidingrichtingen in het VMBO sterk verbreed zijn waardoor ook daar te weinig gerichte vakkennis wordt opgedaan. Daarnaast ontbreekt het vaak aan basisbeheersing van de Nederlands taal in woord en geschrift.
- **Onderwijs onvoldoende praktijkgericht.** Kennis die tijdens de opleiding op school wordt geleerd, is niet altijd up to date wat betreft de situatie in de leerbedrijven en de branches. Op een aantal scholen worden verouderde lesboeken gebruikt en er is een tekort aan docenten met actuele kennis van de praktijk in het leerbedrijf.
- **Lage motivatie leerlingen.** De leerlingen lijken zelf vaak weinig gemotiveerd en verdiepen zich zelden op eigen initiatief in het leerbedrijf en het vak waar zij voor opgeleid worden.

Overigens blijkt dat het knelpunt rond vakkennis en vaardigheden bij BOL-stagiaires groter is dan bij de BBL-leerlingen. Dit heeft te maken met het feit dat de BBL'er in de praktijk – dus up to date- wordt opgeleid en meer betrokkenheid bij het leerbedrijf voelt. Het probleem rond vakkennis en vaardigheden signaleren de leerbedrijven op alle niveaus, maar het meest op niveau 1 t/m 3.

Gevolgen

Ten gevolge van het tekort aan vakkennis en vaardigheden van de leerlingen:

- Besteden leerbedrijven veel tijd aan het bijbrengen van theoretische basis-kennis.
- Besteden leerbedrijven veel tijd aan het motiveren van de leerling en het 'bij de les houden.'

Suggesties van leerbedrijven ter verbetering

De leerbedrijven hebben de volgende suggesties ter verbetering.

- Verzorg op de scholen gedegen en structureel theorieonderwijs en zet de leerbedrijven in voor het aanleren van de praktijkvaardigheden en de beroepshouding.
- Besteed op het VMBO meer aandacht aan goed Nederlands en een basisniveau van spellen.
- Laat leerlingen die weten wat ze willen op het VMBO al een vakgerichte opleiding volgen.

- Cluster voor BBL-leerlingen de schooldagen. De leerling leert in steeds één los dagje weinig, dat is te fragmentarisch. Eén blok met gedegen kennisoverdracht beklijft volgens de leerbedrijven beter.

5 Samenwerking met het onderwijs en kenniscentrum

In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op achtergronden van de door leerbedrijven ervaren knelpunten in de samenwerking met het onderwijs en hun ervaringen met de kenniscentra. De belangrijkste enquête resultaten bij dit onderwerp staan in de volgende tabel.

Tabel 23 Knelpunten samenwerking met onderwijs en kenniscentrum, 2008 (n=239)

Onderwerp	% bedrijven dat knelpunt ervaart
Ondersteuning van bedrijf door school	36 %
Gebruiksvriendelijkheid hulpmiddelen voor leerbedrijf	35 %
Bereikbaarheid van scholen	30 %
Administratieve zaken rond opleiden	26 %
Duidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden scholen	34 %
Duidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden leerbedrijven	29 %
Ondersteuning van bedrijf door het kenniscentrum	14%

5.1 Samenwerking met de school

Een leerbedrijf werkt tijdens de opleiding van de leerling samen met de school. Het leerbedrijf ondersteunt de school met BPV bezoeken en hulpmiddelen.

De bedrijven hebben zeer wisselende ervaringen met deze ondersteuning. Ruim een derde van de leerbedrijven beschouwt de ondersteuning van de school tijdens het opleidingsproces als een knelpunt. Dit betekent niet dat het op de scholen waar deze bedrijven mee werken allemaal slecht geregeld is en op andere scholen allemaal prima gaat. De bedrijven geven duidelijk aan dat over het algemeen elke school sterke en zwakke punten heeft. Bij de ene school verlopen de BPV bezoeken prima, maar zijn de hulpmiddelen onduidelijk. Een ander leerbedrijf heeft weinig moeite met de hulpmiddelen van de school, maar vindt het erg lastig dat de school zo slecht bereikbaar is.

Wanneer de ondersteuning door de school door de leerbedrijven als knelpunt wordt gezien, heeft dat bijna altijd te maken met zaken van praktische en communicatieve aard. In de groepsgesprekken is het volgende naar voren gekomen.

Achtergronden

BPV bezoeken zijn geen maatwerk

Uit de enquête blijkt dat de BPV begeleider bij tweederde van de bedrijven één- tot tweemaal per jaar langskomt.

Tabel 24 Bezoek van de BPV-begeleider per jaar, 2008 (n=248)

Hoeveel keer per jaar bezoek van een BPV begeleider vanuit de school?	%
Nooit	4 %
Minder dan eenmaal per leerjaar	7 %
Gemiddeld eenmaal per leerjaar	35 %
Gemiddeld tweemaal per leerjaar	32 %
Meer dan tweemaal per leerjaar	17 %
Weet niet	5 %
Totaal	100%

Wanneer de BPV begeleider langskomt, is men hier op zich tevreden over. Circa 40% van de bedrijven geeft aan tevreden te zijn over de inhoud van de gesprekken met de BPV begeleider en beoordeelt de BPV begeleider als 'deskundig'.

Uit de groeps gesprekken blijkt dat de leerbedrijven het echter een probleem vinden dat er weinig flexibiliteit per leerling in de frequentie van de BPV begeleiding zit. Voor de ene leerling is één keer per jaar contact genoeg, maar voor de ander is wettelijks contact wenselijk.

Er zijn daarnaast vaak praktische problemen (administratieve fouten, tijdgebrek bij school) waardoor de bezoeken aan de leerling vanuit school geen doorgang vinden, erg kort zijn, of met de verkeerde personen plaats vinden, waardoor het beoogde effect (de leerling helpen) gemist wordt.

Hulpmiddelen zijn niet gebruiksvriendelijk

De leerbedrijven vinden de hulpmiddelen van de scholen, zoals praktijkwerkboeken, beoordelingsformulieren, werkopdrachten e.d. niet altijd gebruiksvriendelijk. Uit de enquête blijkt dat een derde van de leerbedrijven het ontbreken van de gebruiksvriendelijkheid van deze hulpmiddelen een knelpunt vindt.

Er wordt volgens de leerbedrijven bij vervaardiging van deze hulpmiddelen geen rekening gehouden met de gebruikers ervan; de leerbedrijven. De leerbedrijven oordelen over de hulpmiddelen als onduidelijk (welke gegevens moet je precies waar invullen), onderhevig aan veranderingen en veel te veel per leerling.

"Hulpmiddelen vanuit scholen zijn warrig opgesteld en het is vaak heel veel. We verzuipen in de paperassen die van de school komen. Je hebt er zó veel werk aan als je alles bij moet houden."

Communicatie verloopt gebrekkig

De contactpersonen op scholen wisselen vaak, en er wordt bij de leerbedrijven niet altijd aangegeven wie voor een bepaalde leerling de nieuwe contactpersoon is. Bereikbaarheid is een heikel punt. Men vindt het bijvoorbeeld lastig om bij een school de

juiste persoon aan de telefoon te krijgen. In de zomermaanden en tijdens vakanties is de school onbereikbaar. De enquête resultaten laten zien dat een derde van de bedrijven aangeeft dat de bereikbaarheid van scholen voor hen een knelpunt is.

"Bij één instelling heb ik van doen met 15 mentors. Aardige mensen hoor, maar zoveel, en niemand weet precies wat er bij mijn bedrijf en met mijn leerlingen gebeurt"

Basisgegevens leerlingen zijn niet voorhanden

De leerbedrijven zijn van mening dat de administratie in de scholen over het algemeen slecht op orde is. Basisgegevens over leerlingen zijn niet voorhanden. Cijfers zijn onbekend, leerlingen weten niet of ze een bepaald onderdeel al af kunnen sluiten, leerlingen wachten tevergeefs op diploma. Het bedrijf voelt zich verantwoordelijk voor de leerling die deze gegevens nodig heeft.

Behoeftte aan informatie uitwisseling en feedback over de leerling

Leerbedrijf hebben behoefte aan informatie over de leerling op school: verzuimt hij op school? Hoe doet hij het daar eigenlijk? Met inzicht in het geheel van de leerling kan tijdig worden ingegrepen als zaken niet goed gaan, daarmee kan uitval voorkomen worden. Het bedrijf moet voor het regelen en achterhalen van dit soort informatie zelf bij de school aan de bel trekken. De bedrijven vinden deze taak tijdrovend en frustrerend.

"Als het niet goed gaat met een leerling begin je soms aan jezelf te twijfelen: doe ik soms iets niet goed? Je wilt dan even kort overleggen of de school ook die ervaringen heeft en wat er het beste gedaan kan worden. Voordat je iemand te spreken krijgt die daar iets over kan zeggen zijn er vaak alweer dagen of weken overheen "

Gevolgen

De verschillende knelpunten in de samenwerking hebben de volgende praktische gevolgen:

- Door gebrek aan maatwerk voor de leerling en het leerbedrijf verloopt de opleiding van de leerling moeizamer dan nodig zou moeten zijn- voor zowel leerling als bedrijf.
- De bedrijven zijn meer tijd dan nodig kwijt aan het gebruik van hulpmiddelen van scholen.
- Moeilijke communicatie betekent voor de leerbedrijven onnodige tijdsinspanning en frustratie. De leerbedrijven hebben het gevoel dat de school geen luisterend oor voor ze heeft.
- De bedrijven zijn veel tijd kwijt aan het 'najagen van de scholen' betreffende administratieve zaken van de leerling.

De leerbedrijven nemen allerlei taken op zich die zij in de dagelijkse praktijk bij de leerling tegen komen; persoonlijk, administratief en als opleider. Door het gebrek aan communicatie tussen leerbedrijf, leerling en school hebben de leerbedrijven

geen duidelijk beeld van de oorspronkelijke structuur van de samenwerking tussen school en leerbedrijf: 'wie behoort wat nu precies te doen?' Een derde deel van de leerbedrijven geeft dan ook aan dat de duidelijkheid van de verantwoordelijkheids- en taakverdeling tussen bedrijf en school een knelpunt is.

Overwegingen bij de samenwerking

De beschreven knelpunten rond de samenwerking leiden bij de leerbedrijven tot de volgende overwegingen wat betreft de relatie als opleidingspartners.

- De leerbedrijven zijn er van overtuigd dat de wil tot opleiden er aan de bedrijfskant en aan de kant van de school, bij de docenten, zeker is. De wil tot samenwerken is er beiderzijds ook. Maar in de praktijk loopt het stuk op praktische en organisatorische zaken. Dit heeft als gevolg dat het leerbedrijf zich alleen voelt staan in zijn taak als opleider, en het leeuwendeel van de aandacht en verantwoordelijkheid voor de leerling op zich neemt.
- De leerbedrijven hebben het gevoel geen volwaardige opleidingspartner van de school te zijn:

"je moet je invechten als bedrijf om bij het ROC gehoord te worden. Dat is niet vanzelfsprekend."

Leerbedrijven zijn kleine losse eilandjes, en de school is een groot gesloten blok; er is geen evenwichtige basis om samen te werken.

- De leerbedrijven geven aan het gevoel te hebben dat de scholen een gelijkwaardige samenwerking met leerbedrijven eigenlijk niet goed aan kunnen: dit betekent een grote tijdsinvestering voor de scholen, en dat is lastig.

"Te weinig geld, te weinig tijd, teveel verandering... de scholen zijn murw"

De bedrijven hebben voorbeelden gegeven wanneer de samenwerking met de school naar hun mening wél goed verloopt:

- **Kleine scholen.** De ervaring leert dat hoe kleiner de school, hoe kleiner de problemen: de lijnen zijn korter, de structuur is voor iedereen helderder en de communicatie en afstemming met het leerbedrijf verloopt beter. Dit voorbeeld ervaren leerbedrijven bij de kleinere ROC's en bij particuliere onderwijsinstellingen. Men kent elkaar beter.
- **Samenwerkende bedrijven.** Daarnaast zijn er voorbeelden van succesvolle samenwerking van leerbedrijven, om zo als collectief een meer evenwichtige samenwerkingsbalans te creëren met de school.
- **Grote leerbedrijven.** Grote leerbedrijven kunnen door een volume aan leerlingen meer afspraken 'afdwingen' bij een onderwijsinstelling. Zo is een grote zorginstelling volledig overgegaan naar ander ROC omdat het contact met het eerste ROC niet goed liep. Bij kleine bedrijven ligt dit geheel anders. Bijvoorbeeld binnen de Ambachten, waar het grootste deel van de bedrijven bestaat uit zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers). Convenanten sluiten met andere kleine bedrijven is financieel en praktisch vaak niet haalbaar. De-

ze kleine bedrijven hebben het gevoel dat zij niet anders kunnen doen dan zich schikken naar het ROC.

Suggesties van leerbedrijven ter verbetering

De leerbedrijven hebben de volgende suggesties voor de verbetering van de samenwerking tussen scholen en leerbedrijven:

- Creëer korte lijnen en vaste aanspreekpunten.
- Zorg ervoor dat er evenwichtige samenwerkingsrelaties tussen school en leerbedrijven in de regio ontstaan door samenwerkingsverbanden van leerbedrijven te maken. De kenniscentra kunnen een rol spelen bij de regie, ondersteuning en facilitering van die verbanden.
- Maak de scholen kleiner of splits de sectorunits af die vervolgens zelfstandig specifieke sectorafspraken kunnen maken met leerbedrijven.
- Zorg dat leerbedrijven makkelijk toegang krijgen tot administratieve gegevens van de leerling.

5.2 Het leerbedrijf en het kenniscentrum

Tweederde van de bedrijven wordt éénmaal per jaar of vaker door het kenniscentrum bezocht.

Tabel 25 Bezoek van het kenniscentrum aan het leerbedrijf (n=245)

Hoeveel keer per jaar bezoek een opleidingsadviseur van een kenniscentrum uw bedrijf?	%
Nooit	11 %
Minder dan eenmaal per leerjaar	20 %
Gemiddeld eenmaal per leerjaar	34 %
Gemiddeld tweemaal per leerjaar	20%
Meer dan tweemaal per leerjaar	13 %
Weet niet	3%
Totaal	100%

De leerbedrijven geven aan dit aantal bezoeken voldoende te vinden en zijn algemeen tevreden over de inhoud van deze bezoeken en de deskundigheid van de opleidingsadviseur die de bezoeken aflegt.

Erkenner, geen ondersteuner

In de gesprekken komt naar voren dat de leerbedrijven de kenniscentra vrijwel uitsluitend bezien vanuit hun hoofdtaak: het erkennen van leerbedrijven. Wat betreft het opleiden van de leerling in de beroepspraktijk is het kenniscentrum voor de onderzochte leerbedrijven nauwelijks in beeld. Het leerbedrijf ervaart in de dagelijkse praktijk van opleiden nauwelijks ondersteuning van het kenniscentrum.

Over de toegevoegde waarde van praktijkopleiderstrainingen is men wisselend tevreden. De technische branches en de bedrijfsschappen vinden over het algemeen dat de praktijkopleiders cursussen weinig inhoud en toegevoegde waarde hebben, de zorgbranches zijn hier vol lof over.

6 Verschillen tussen scholen

Tot dusver is in deze rapportage steeds uitgegaan van de situatie van één school en het leerbedrijf. Leerbedrijven werken in de praktijk echter veelal samen met meer dan één school tegelijkertijd. In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op het aantal scholen waarmee leerbedrijven samenwerken en de gevolgen daarvan.

6.1 Samenwerking met meerdere scholen

Ruim 80% van de leerbedrijven werkt samen met meer dan één onderwijsinstelling. Eén en ander betekent dat het verzorgingsgebied van een school dus niet uniek is, het overlapt bijna altijd met dat van een andere school.

Tabel 26 Aantal scholen waarmee leerbedrijven samenwerken, 2008 (n=254)

Van hoeveel verschillende scholen heeft het bedrijf leerlingen?	%
1 school	19 %
2 scholen	20 %
3 scholen	19 %
Meer dan drie	43 %
Totaal	100 %

6.2 Knelpunten door verschillen in scholen

Het blijkt dat de verschillende scholen weinig afstemming onderling hebben in de hulpmiddelen en instrumenten die zij voor leerbedrijven hanteren. Ruim 80% van de bedrijven die met meer dan één school samenwerkt geeft aan dat de hulpmiddelen verschillen tussen scholen.

Tabel 27 Hanteren scholen dezelfde hulpmiddelen, 2008 (n=207)

Hanteren de verschillende scholen dezelfde hulpmiddelen, formulieren, werkboeken?	%
ja	16 %
nee	85 %
Totaal	100%

Veel bedrijven ervaren deze verschillen als een knelpunt. Daarnaast blijkt dat scholen ook onderling verschillen in het onderwijs dat gegeven wordt voor identieke opleidingen. Ook dat wordt door veel bedrijven als een knelpunt ervaren. Tevens blijkt dat er weinig uniformiteit is in de examinering tussen scholen, waardoor bedrijven weinig zicht hebben op wat gediplomeerde leerlingen nu eigenlijk geleerd hebben en kunnen.

Tabel 28 Knelpunten rond verschillen tussen scholen, 2008 (n=239)

Onderwerp	% bedrijven dat knelpunt ervaart
Vershil in onderwijs tussen scholen	46%
Vershil in hulpmiddelen voor begeleiden en beoordelen tussen scholen	48%
Duidelijkheid over wat gediplomeerde leerlingen geleerd hebben	37%

Achtergronden

Deze differentiatie tussen scholen zorgt voor onduidelijkheid en extra werk bij de leerbedrijven die met meerdere scholen moeten werken. Het volgende doet zich voor:

- **Administratief/ organisatorisch:** elke school heeft eigen unieke formulieren die op verschillende tijden in de stage/ leerwerkplek door het bedrijf moeten worden ingevuld. Het begint bijvoorbeeld al bij praktijkovereenkomst. Bij de één komt de praktijkovereenkomst meteen, bij de ander aan het eind van de stage, en ze zien er altijd anders uit. Elke school heeft een eigen manier van contacteren en overleg plannen. Telefonisch, per mail, schriftelijk, op verschillende dagen, etc.
- **Hulpmiddelen:** per school al vaak veel en lastig voor bedrijven, maar van verschillende scholen zijn deze inhoudelijk en qua uiterlijk ook nog eens compleet verschillend. Het is al met al verwarrend en te veel voor het leerbedrijf.
- **Onderwijsvorm en niveau:** er zit voor de leerbedrijven weinig lijn in de kennis van de leerling, elke school heeft een eigen inhoudelijk programma. Het leerbedrijf moet per leerling bepalen wat de leerling al kan en weet, en wat de leerling aansluitend gaat doen in het bedrijf. Omdat de leerbedrijven niet goed kunnen inschatten wat een leerling wel/niet kan, laten bijvoorbeeld de zorginstellingen de stagiairs voor de zekerheid weinig doen. Het afbreukrisico (werken met patiënten) is veel te hoog.
- **Verschillen in examinering:** scholen hebben elk hun eigen wijze en criteria bij examineren. Er is weinig zicht op welke punten de zaken anders zijn waardoor het vertrouwen in het eenmaal behaalde diploma van leerlingen afneemt.

"Op de ene school slaagt de BOL stagiair eerder dan op de andere. Je weet niet wat je in huis haalt met een BOL'ler"

Gevolgen

- De verschillen tussen scholen leiden ertoe dat de knelpunten die bedrijven ervaren in de 1 op 1 relatie met scholen verder versterkt worden.

"wie is deze leerling, wat kan deze leerling, wat komt hij doen in het bedrijf, wat heb ik hier voor hulpmiddelen, welke formulieren moeten nog ingevuld worden, wie is mijn contactpersoon.. en het is elke keer anders!"

- De plaatsing en begeleiding van leerlingen wordt gecompliceerder en tijdrovender.
- De leerbedrijven 'verzuipen' in de formulieren en werkboeken die allemaal verschillend zijn: dit is tijdrovend.
- Door gedifferentieerde en onduidelijke examinering is het eenmaal behaalde diploma minder waard voor de leerbedrijven.

Suggesties van leerbedrijven ter verbetering

De leerbedrijven zien oplossing van deze problemen in nogal ingrijpende veranderingen:

- Stop de autonomie van de scholen.
- Maak sectoraal landelijke afspraken over een uniforme vormgeving van praktijkwerkboeken, formulieren, lesmaterialen en wijze van communiceren met leerbedrijven
- Maak de examens landelijk en uniform.

7 Competentie gericht onderwijs

In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de ervaringen van leerbedrijven met het Competentie gericht onderwijs (CGO).

7.1 Algemene ervaringen leerbedrijven met CGO

De bedrijven uit het onderzoek hebben over het algemeen kennis van en ervaring met competentiegericht onderwijs.

Tabel 29 Bekendheid met CGO, 2008 (n=243)

In hoeverre bekend met:	Competentiegericht Onderwijs?	Gevolgen Competentiegericht Onderwijs voor bedrijf?
Bekend, weet wat inhoudt	59 %	47 %
Bekend, weet beetje wat inhoudt	33 %	40 %
Van gehoord, weet niet wat inhoudt	5 %	7 %
Geheel niet mee bekend	3 %	3 %
totaal	100 %	100 %

Tabel 30 Ervaring met CGO, 2008 (n=243)

Ervaring met opleiden leerlingen die CGO volgen?	%
Ja, veel ervaring	34 %
Ja, weinig ervaring	49 %
Nee, helemaal niet	13 %
Weet niet	3 %
totaal	100 %

De leerbedrijven hebben in de groeps gesprekken aangegeven in principe tevreden te zijn over het CGO als onderwijsvorm op zich. Zij geven aan dat zij het eind van een opleiding over het algemeen zelfstandiger leerlingen dan voorheen hebben.

Zij geven echter ook aan dat door de implementatie van CGO de tot dusver genoemde knelpunten op het gebied van de individuele leerling en de samenwerking met het onderwijs worden versterkt.

"CGO op zich is een goed onderwijssysteem, de implementatie van CGO is een probleem"

Met name het gegeven dat door de experimenten elke school zich in een andere implementatiefase dan wel ontwikkelingsfase bevindt leidt ertoe dat leerbedrijven de huidige situatie bij scholen als uiterst onoverzichtelijk en chaotisch ervaren. Daarnaast zijn bedrijven van mening dat er voorafgaand bij de uitwerking onvol-

doende is stil gestaan bij de praktische consequenties van het CGO. Tegelijkertijd zien zij dat docenten en leerlingen zich staande trachten te houden in een nieuw systeem waarvan de einddoelen en kaders nog ontbreken.

7.2 Gevolgen in de praktijk van het CGO

Knelpunten in verband met het systeem van CGO

Sinds de invoering van CGO ervaren bedrijven dat de knelpunten rond voorbereiding en begeleiding van de leerling (hoge tijdsbesteding en verantwoordelijkheid van het leerbedrijf) zijn toegenomen:

- CGO is een grote klus voor de praktijkopleiders, omdat juist dit onderwijssysteem in de regel frequent en flexibel contact met de school behoeft (vaak is de taak van de leerling niet duidelijk omschreven, en de zelfstandig werkende leerling heeft veel vragen) en juist dat contact ontbreekt. De praktijkopleiders ondervangen dit gebrek aan contact zoveel mogelijk.
- De manier van inhoudelijk begeleiden van de leerling betekent een omslag voor de praktijkopleiders: CGO vereist veel terugkoppeling en evaluatie met de leerling. De leerbedrijven ervaren dit als tijdrovender dan 'oude leermethoden'.
- Competenties zijn zo breed gemaakt dat ze voor de bedrijven vaak lastig herkenbaar zijn om praktisch in het bedrijf toe te passen. Een voorbeeld is "leerling moet iemand kunnen verzorgen" in de zorgsector. De praktijkopleider moet een slag maken om de competenties naar de praktijk te vertalen.
- De leerlingen volgen meerdere soorten stages in één BOL opleiding. Dat is op wisselende tijden en er zijn allerlei verschillende soorten stages. De praktijkopleider ziet vaak door de bomen het bos niet meer, en het kost hem tijd de verschillende stages te plaatsen en te begeleiden. Snel en veel op stage heeft overigens ook voordelen omdat leerlingen sneller zien of zij wel in de juiste opleiding zitten.
- Omdat er breed opgeleid wordt moeten leerlingen regelmatig wisselen van werkzaamheden en met name in de technische branches als gevolg daarvan ook van leermeester. Praktisch gezien zeer onhandig voor het leerbedrijf: het vereist veel organisatie.

Knelpunten in verband met de wijze van invoeren van het CGO

De leerbedrijven ervaren dat problemen rond de samenwerking met de scholen zijn versterkt, omdat de school niet transparant is over het CGO.

- De bedrijven weten niet waar de scholen zijn in hun experimenten. Elke school heeft daarbij zijn eigen tempo. De verschillen tussen scholen die er waren worden hierdoor versterkt. Bedrijven zien het CGO- en inherent hieraan de situatie bij scholen- als 'chaotisch'.
- Leerbedrijven geven aan over het algemeen vooraf niet grondig te zijn voorlicht over CGO en de manier waarop de school dat implementeert. Zij maken zich deze kennis stukje bij beetje eigen, maar protesteren tegen het feit dat dit vooral op eigen initiatief moet en verwijten dat de scholen.

"Opleiden is niet onze core-business. We doen het graag, en ook uit eigenbelang, maar voorlichting vanuit de opleider over wát we nu eigenlijk moeten doen en waarom, is wel een basisvoorwaarde"

- De verschillen in examinering tussen scholen nemen toe omdat de experimenten op scholen de examinering *per school* ook steeds laten veranderen. Dit zorgt voor grote onduidelijkheid bij de bedrijven.

Zorgen om leerling in het CGO

De bedrijven maken zich de volgende zorgen om de individuele leerling binnen het CGO:

- Leerlingen kunnen de dupe zijn van het constant experimenteren met dit systeem. Het vertraagt hun opleiding. Bijvoorbeeld: niveau 2 is CGO, maar niveau 3 is nog niet uitontwikkeld, dus de leerling blijft steken.
- Leerlingen hebben volgens de leerbedrijven moeite met de onduidelijkheid en vrijheid die CGO over het algemeen met zich meebrengt. Dit geldt met name voor BOL 1, 2 en 3. Dit is volgens de bedrijven een belangrijke oorzaak van uitval. Uitval van leerlingen wordt volgens de bedrijven vaak veroorzaakt door praktische zaken; gebrek aan structuur en duidelijke taakomschrijvingen. De enquêteresultaten laten zien dat de helft van de bedrijven de aansluiting van het onderwijs op de leerstijl en mogelijkheden van de leerling als knelpunt beschouwt.
- Maatwerk per leerling ontbreekt. Zo signaleren de leerbedrijven bijvoorbeeld dat de lat (te) hoog ligt voor veel leerlingen op niveau 1. Deze leerlingen moeten binnen het CGO vaak dat wat zij leren en doen schriftelijk verantwoorden. Volgens de leerbedrijven kunnen ze dat niet, en moeten de bedrijven dit voor hen oppakken. Als dit de bedrijven niet lukt, gaat het mis met de leerling.

7.3 Examinering

Door bijna eenderde van de bedrijven wordt de betrokkenheid van het bedrijfsleven bij de examinering als een knelpunt ervaren. Binnen het CGO verandert de organisatie van de examinering. In de enquête is bedrijven gevraagd op welke wijze zij de organisatie van het examen zouden willen zien.

Tabel 31 Gewenste wijze van organiseren examen volgens leerbedrijven, 2008

Hoe zou examinering georganiseerd moeten zijn?	BBL (n=207)	BOL (n=165)
Moet op school worden afgenomen	8 %	21 %
Moet landelijke door branche/sector worden afgenomen	20 %	15 %
Moet in het bedrijf door examinatoren uit branche/sector worden afgenomen	25 %	21 %
Moet in het bedrijf door de school worden afgenomen	9 %	11 %
Moet in het bedrijf door praktijkopleider worden afgenomen	31 %	24 %
Weet niet, geen mening	7 %	8 %
Totaal	100 %	100 %

Ook de wijze van examineren verandert binnen het CGO. Uit ervaringen van leerbedrijven blijkt dat dit overwegend door middel van assessments en proeven van bekwaamheid wordt ingevuld. Bedrijven hebben op zich geen slechte ervaringen met deze vormen van examineren maar constateren drie belangrijke aandachtspunten .

- De bewijslast van een leerling opbouwen en beoordelen kost op zich veel tijd. Het vereist flink wat extra organisatie om voor elke leerling de bewijslast geheel voor elkaar te krijgen, omdat bij elke school iets anders geëist wordt.
- Het afnemen van een assessment vraagt een behoorlijke tijdsinvestering van de assessoren. Bedrijven die hier al mee werken geven aan dat één assessment 6 uur per leerling (doornemen portfolio, voorbereiding, observeren, gesprekken voeren) vraagt van de assessoren. Daarbij speelt dat de opleiding tot assessor zwaar en kostbaar is.
- Ten aanzien van proeven van bekwaamheid maken bedrijven zich zorgen over de grote verschillen in eisen tussen scholen. Zo krijgt een leerling van de ene school twee uur voor de proeve, op een andere school voor dezelfde proeve 16 uur.

7.4 Suggesties van leerbedrijven ter verbetering

De leerbedrijven hebben de volgende suggesties voor de verbetering van de situatie:

- Maak één duidelijk kader voor CGO met een helder omschreven einddoel en communiceer dat luid en duidelijk. Grote kaders van CGO moet landelijk ingevoerd worden en dan branchespecifiek nader ingevuld worden. Stop met

experimenteren waarbij elke school zelf het wiel uitvindt. Het Ministerie van Onderwijs moet hier de regie in nemen.

- Geef serieus aandacht aan de gevolgen van CGO voor de tijdsinvestering van leerbedrijven in opleiden, beoordelen en examineren. De bekostiging van assessments moet in ieder geval van het Ministerie komen.

Bijlage 1

Verantwoording berekening opleidingskosten leerbedrijven

1 Afbakening

Ten behoeve van de inventarisatie van werkzaamheden van bedrijven bij het opleiden en de berekening van de kosten daarvan zijn in het onderzoek een aantal afbakeningen gemaakt.

Kosten voor opleiden

In het onderzoek zijn uitsluitend de kosten geïnventariseerd die verband houden met het opleiden van leerlingen en stagiairs in de BPV van het MBO. Dit betekent dat tijdsbestedingen en uitgaven in verband met zitting in commissies, het geven van gastcolleges, het verzorgen van docentenstages e.d. buiten beschouwing zijn gelaten. De kosten van opleiden door bedrijven zijn onderverdeeld in de volgende posten.

- *Tijdsbesteding en kosten van de begeleiding van leerlingen.* Bedrijven besteden tijd aan de begeleiding¹⁴ van leerlingen. De tijd die wordt besteed aan de begeleiding kan niet worden besteed aan productieve arbeid en geeft dus productieverlies. Dit productieverlies is gekapitaliseerd door de tijdsbesteding van de begeleiders te koppelen met het gemiddeld uurtarief van de begeleiders in de bedrijven.
- *Uitgaven aan of in verband met leerlingen.* Hierbij gaat het om salarissen, onkostenvergoedingen en stagevergoedingen die bedrijven betalen aan leerlingen. In het onderzoek zijn uitsluitend de directe uitgaven aan leerlingen meegenomen. Dit betekent dat bijvoorbeeld verzekeringen, materiaalverlies voortkomend uit praktijkoefeningen, schade door fouten e.d. niet zijn geïnventariseerd.

Opbrengsten van leerlingen

In het onderzoek is geïnventariseerd hoeveel procent van de tijd die de leerlingen en stagiairs in het bedrijf zijn productief werken. Het is heel lastig om de geleverde productiviteit binnen deze tijd vast te stellen. In het onderzoek is deze daarom voor die tijdsperiode op 100% gezet. De productieve werktijd is gekapitaliseerd door te bere-

¹⁴ Alle soorten werkzaamheden die direct en indirect voortkomen uit het opleiden van leerlingen en stagiairs.

kenen welke loonkosten een bedrijf zou maken als voor deze productieve werktijd een min of meer vergelijkbare werknemer ingezet zou worden.¹⁵

Opleidings- en stagefondsen

De subsidies en vergoedingen uit opleidings- en stagefondsen aan leerbedrijven zijn buiten beschouwing gelaten. Verschillende van de in het onderzoek betrokken sectoren hebben een Opleidingfonds, Sociaal fonds of Stagefonds. Opleidende bedrijven komen in aanmerking voor subsidie van het fonds. De fondsen werken als een egaliseringsfonds. Alle bedrijven in de branche waarvoor een CAO is afgesloten betalen een percentage van de loonsom aan het fonds, bedrijven die opleiden krijgen een deel daarvan terug in de vorm van een vergoeding/subsidie. De kosten voor een gemiddeld bedrijf in de sector blijven echter gelijk, de vergoeding wordt immers opgebracht door de gehele sector.

Uitval en/of vertraging

Bij de berekening van de kosten is geen rekening gehouden met uitval en/of vertraging van leerlingen en stagiairs tijdens de opleiding.

2 Kengetallen en berekeningswijze

Kengetallen

Voor de berekening van de gemiddelde kosten van opleiden van bedrijven in het MBO zijn de volgende kengetallen gebruikt.¹⁶

aantal werkweken per jaar	40 weken
aantal werkdagen per jaar	200 dagen
gemiddeld uurtarief begeleiders	€ 38,-
gemiddelde leeftijd BBL-leerling	26,4 jaar ¹⁷
gemiddelde leeftijd BOL-stagiair	18,7 jaar ¹⁸
jaarsalaris BBL-leerling + onkosten	minimumloon 23+ incl vakantiegeld
stage + onkostenvergoeding per dag	€ 16,- per dag

Berekeningswijze

In de berekening van de opleidingsinvestering is uitgegaan van de kengetallen en gemiddelden die zijn berekend uit de opgave van de leerbedrijven in de enquête.¹⁹

¹⁵ Een verantwoording voor deze berekeningswijze is opgenomen onder punt 3 van deze Bijlage.

¹⁶ Nader specificeren van de kengetallen leidt tot andere uitkomsten.

¹⁷ Bron: Kerncijfers Onderwijs 2008, Ministerie OCW

¹⁸ Bron: Kerncijfers Onderwijs 2008, Ministerie OCW

¹⁹ Nader specificeren leidt tot andere uitkomsten.

BBL	Berekening
Begeleidingskosten	gemiddeld aantal begeleidingsuren per week x 40 weken x € 38,-
Uitgaven salaris en onkosten	gemiddeld aantal dagen salaris dienstverband x minimumloon 23+ incl vakantiegeld op jaarbasis
Gekapitaliseerde productieve werktijd leerling	gemiddeld % salaris voor werkend leren x minimumloon 23+ incl vakantiegeld op jaarbasis
BOL	
Begeleidingskosten	gemiddeld aantal begeleidingsuren per week x 40 weken x € 38,-
Uitgaven stage en onkostenvergoeding	200 dagen x € 16,-
Gekapitaliseerde productieve werktijd stagiair	% gemiddelde productiviteit BOL-stagiair x minimumjeugdloon 19 jarige incl. vakantiegeld voor 200 dagen

3 Verantwoording berekening productiviteit leerlingen en stagiairs

Bedrijven kunnen een deel van de kosten voor de opleiding van leerlingen terug verdienen door middel van productieve arbeid die leerlingen tijdens de opleiding in het bedrijf verrichten (inverdieneffect).

De hoogte hiervan is afhankelijk van de arbeidsproductiviteit van de leerlingen: de productie per werknemer per tijdseenheid. De hoogte van de arbeidsproductiviteit is een gevolg van verschillende factoren.

Een wezenlijke factor betreft de arbeidsdeling of specialisatie in het bedrijf. In de industrie is die over het algemeen meer gespecificeerd dan in de diensten, waardoor de arbeidsproductiviteit in de industrie over het algemeen hoger ligt. In onderhavig onderzoek zijn MKB-bedrijven betrokken uit diverse sectoren van de economie. De arbeidsproductiviteit tussen deze verschillende sectoren verschilt en dit geldt eveneens voor de verschillende bedrijven binnen een sector.

Daarnaast is de kapitaalsinzet, de inzet van kapitaalgoederen een wezenlijke factor. De investeringen in en de mate van inzet van technologie is hierbij cruciaal. Ter illustratie: eind 18^e eeuw tot midden 19^e eeuw steeg de gemiddelde productiviteit in het Verenigd Koninkrijk gemiddeld met 1% per jaar door de industriële revolutie op krachtstroom. In De Verenigde Staten steeg de arbeidsproductiviteit vanaf 1990 tot heden met zo'n 2,5% per jaar door onder meer de invoering van ICT. Verder zijn uiteraard de competenties en motivatie van groot belang. Over het algemeen geldt dat hoe bekwaamer de werknemers zijn, hoe hoger hun arbeidsproductiviteit is.

Arbeidsproductiviteit van werknemers wordt berekend door het totale inkomen dat ontstaat uit het productieproces te delen door het arbeidsvolume.²⁰ Arbeidsproductiviteit neemt dus toe als het inkomen stijgt of het arbeidsvolume afneemt; als journalisten tweemaal zo goede artikelen schrijven wordt de krant tweemaal zo goed. Als het aantal journalisten en de omzet van de krant echter gelijk blijven is een verbetering van de productiviteit niet te meten.

De arbeidsproductiviteit van leerlingen is nauwelijks te meten volgens de normale berekeningswijze, zoals door CBS gehanteerd. Dat is alleen mogelijk als het aandeel van leerlingen in de het totale inkomen van een bedrijf kan worden bepaald.

- **Arbeidsvolume leerlingen.** Leerlingen functioneren meestal boven de sterkte. Onder voorwaarde dat leerlingen geen zittende werknemers vervangen, vormen leerlingen dus nauwelijks een uitbreiding van het arbeidsvolume van een bedrijf.

- **Omzet.** Voor wat betreft de omzet van leerlingen speelt een vergelijkbare problematiek als bij het arbeidsvolume: het is nauwelijks te bepalen wat het aandeel van leerlingen in de omzet is. Daarbij doet de vraag zich voor in hoeverre leerlingen de omzet van een bedrijf kunnen verhogen.

- In verschillende sectoren is het nauwelijks mogelijk dat met de inzet van leerlingen een omzetstijging wordt gegenereerd. In de sector Wjk bijvoorbeeld, gebonden door wettelijke regels voor het aantal kinderen per gekwalificeerde werknemer, kunnen geen extra kinderen worden geplaatst omdat met leerlingen heeft.

- In andere sectoren is het denkbaar dat leerlingen een bijdrage leveren in de omzetverhoging. In de detailhandel kunnen bijvoorbeeld bij drukte meer klanten worden geholpen, omdat er leerlingen zijn. Daar staat echter tegenover dat leerlingen begeleid moeten worden en de begeleider op dat moment een lagere tot geen omzetgerichte productie levert. Daarnaast moet de leerling leren en kunnen er fouten worden gemaakt die ten koste van de omzet gaan.

Een en ander leidt tot de conclusie dat uitgaande van de aspecten arbeidsvolume en omzet, leerlingen de gemiddelde arbeidsproductiviteit over alle sectoren bezien nauwelijks doen stijgen en een daling daarvan eerder aan de orde is.

Aspecten kostenbesparing en winst

De arbeidsproductiviteit kan stijgen indien efficiënter wordt gewerkt, dat wil zeggen tegen minder kosten. Leerlingen kunnen hierin een bijdrage hebben, namelijk wanneer zij werkzaamheden verrichten waarvoor het bedrijf anders een werknemer had moeten inhuren. Indien een leerling én productief werk verricht én goedkoper is dan een vergelijkbaar persoon die het bedrijf anders had moeten inhuren, dan zijn de kosten voor het bedrijf in principe lager en de winst in principe hoger.²¹

In het onderzoek is het volgende nagegaan.

- Het aantal dagen waarvoor het salaris/de vergoedingen worden betaald;
- Het aantal dagen dat een leerling productieve arbeid verricht.

²⁰ Zie CBS, begrippen.

²¹ Het gaat hierbij om 'in principe' omdat het niet zeker te stellen is dát de betreffende werkzaamheden zouden zijn verricht en de daar kosten voor zouden zijn gemaakt als de leerling niet aanwezig was geweest.

Dit laatste aspect bestaat uit twee componenten:

- De tijd die de leerling in het bedrijf aanwezig is in relatie tot het aantal dagen waarvoor salaris wordt betaald.
- De tijd die door de leerling wordt besteed aan praktijkoefening, instructie e.d. Dit laatste is in het onderzoek als volgt geoperationaliseerd *“Kunt u aangeven hoeveel % van de tijd die de leerling bij u in het bedrijf is de leerling gemiddeld genomen productief werkt?”* Respondenten is daarbij gevraagd onderscheid te maken naar niveau en het jaar van de opleiding.

Al deze bovenstaande aspecten (salaris, productiviteit) kunnen per sector, per bedrijf, per leerling en per soort opleiding verschillen.

Kapitalisering productieve werktijd leerlingen

De vraag is of leerlingen goedkope arbeidskrachten zijn, die kosten besparen en zo doende de winst verhogen. Om dit te bepalen is in dit onderzoek de opbrengst van de geleverde productiviteit van leerlingen en stagiairs berekend door deze te vergelijken met de loonkosten die een bedrijf zou maken voor om voor de tijd dat een leerling/stagiair productief werkt een min of meer vergelijkbare werknemer in te zetten. Daarbij is als uitgangspunt voor het salaris van deze vergelijkbare kracht het wettelijk minimumloon genomen, de leerlingen zijn immers nog ongeschoold of semi-geschoold. De hoogte daarvan is sterk afhankelijk van leeftijd en de leeftijd van leerlingen en stagiairs varieert. In het onderzoek is dit als volgt toegepast.

- *BBL-leerlingen*. De onderzochte bedrijven betalen de leerlingen volgens een CAO. De vergoeding aan leerlingen komt dus minimaal overeen met het wettelijk minimum. De gemiddelde leeftijd van een BBL-leerling is 26,4 jaar²². Voor de berekening is uitgegaan van het minimumloon voor 23+ werknemers.
- *BOL-stagiairs*. De gemiddelde leeftijd van een BOL-stagiair is 18,7 jaar²³. Voor de berekening van de geleverde productiviteit is uitgegaan van het minimum jeugdloon van een 19-jarige.

Met deze berekeningswijze waarin de opbrengst van de productieve arbeid van leerlingen wordt berekend op basis van de salariskosten van een vergelijkbare arbeidskracht wordt het eventuele kostenbesparende effect van de inzet van leerlingen en stagiairs inzichtelijk gemaakt.

²² Bron: Kerncijfers Onderwijs 2008, Ministerie OCW

²³ Bron: Kerncijfers Onderwijs 2008, Ministerie OCW

4 Opleidingsinvesteringen per sector

Onderstaande tabellen geven de gemiddelde opleidingsinvesteringen per sector. Bij de berekening is uitgegaan van de kengetallen en berekeningswijze zoals vermeld onder 2 in deze bijlage en de berekende gemiddelden voor begeleidingstijd en productieve werktijd van leerlingen en stagiairs per sector.

Tabel 32 Gemiddelde kosten per BBL-leerling per jaar, per sector, 2008 ²⁴

Sector	Kosten begeleiding per leerling	Uitgaven salaris en onkosten per leerling	Gekapitaliseerde productieve werktijd per leerling	Aftrek loonkosten WVA	Gemiddelde kosten per jaar per BBL-leerling
Zorgondernemers	€ 8.940,-	€ 15.752,-	€ 8.869,-	€ 2.500,-	€ 13.323,-
Mobiliteit	€ 13.281,-	€ 16.826,-	€ 6.476,-	€ 2.500,-	€ 21.130,-
Bouw	€ 5.929,-	€ 15.394,-	€ 8.980,-	€ 2.500,-	€ 9.843,-
Ambachten	€ 6.236,-	€ 14.320,-	€ 7.216,-	€ 2.500,-	€ 10.840,-
Detailhandel	€ 4.942,-	€ 15.394,-	€ 9.919,-	€ 2.500,-	€ 7.917,-
Metaalbewerking	€ 9.838,-	€ 16.468,-	€ 9.234,-	€ 2.500,-	€ 14.572,-
WJK-bedrijven	€ 6.700,-	€ 12.888,-	€ 8.855,-	€ 2.500,-	€ 8.232,-
Ziekenhuizen	€ 5.553,-	€ 17.900,-	€ 9.689,-	€ 2.500,-	€ 11.264,-
Gehandicaptenzorg	€ 7.594,-	€ 16.468,-	€ 10.132,-	€ 2.500,-	€ 11.430,-
Gemiddeld	€ 7.652,-	€ 15.752,-	€ 8.691,-	€ 2.500,-	€ 12.213,-

Tabel 33 Gemiddelde kosten per BOL-stagiair op jaarbasis, per sector, 2008 ²⁵

Sector	Kosten begeleiding per stagiair	Uitgaven vergoeding en onkosten per stagiair	Gekapitaliseerde productieve werktijd per stagiair	Gemiddelde kosten per stagiair op jaarbasis
Zorgondernemers	€ 5.776,-	€ 3.200,-	€ 3.438,-	€ 5.538,-
Mobiliteit	€ 14.247,-	€ 3.200,-	€ 2.180,-	€ 15.294,-
Bouw	€ 9.773,-	€ 3.200,-	€ 3.943,-	€ 9.031,-
Ambachten	€ 12.096,-	€ 3.200,-	€ 3.013,-	€ 12.284,-
Detailhandel	€ 8.163,-	€ 3.200,-	€ 4.932,-	€ 6.431,-
Metaalbewerking	€ 7.861,-	€ 3.200,-	€ 3.919,-	€ 7.142,-
WJK-bedrijven	€ 5.728,-	€ 3.200,-	€ 3.069,-	€ 5.858,-
Ziekenhuizen	€ 11.863,-	€ 3.200,-	€ 2.307,-	€ 12.755,-
Gehandicaptenzorg	€ 5.863,-	€ 3.200,-	€ 4.198,-	€ 4.865,-
Gemiddeld	€ 6.215,-	€ 3.200,-	€ 3.512,-	€ 5.903,-

²⁴ Nadere specificatie van gehanteerde kengetallen leidt tot andere uitkomsten. Vergoedingen uit opleidings- en stagefondsen, zoals O&O-fondsen en het stagefonds van VWS zijn niet verdisconteerd.

²⁵ Nadere specificatie van gehanteerde kengetallen leidt tot andere uitkomsten. Vergoedingen uit opleidings- en stagefondsen, zoals O&O-fondsen en het stagefonds van VWS zijn niet verdisconteerd.

Nader specificeren leidt tot andere uitkomsten per bedrijf of sector

In de berekeningen per sector is omwille van vergelijkbaarheid uitgegaan van de algemeen gehanteerde afbakeningen, kengetallen en gemiddelden per sector. Nader specificeren leidt tot andere uitkomsten. Zo kunnen de investeringen hoger uitvallen als het gemiddeld uurtarief van de begeleider in een bedrijf hoger ligt, de leerling geheel boventallig wordt ingezet of geen WVA kan worden aangevraagd. Anderzijds kunnen de investeringen per bedrijf lager uitvallen als de leeftijd van BBL-leerlingen lager ligt dan de gemiddelde leeftijd van 26,4 jaar zoals in het onderzoek als uitgangspunt is genomen, de productieve werktijd van leerlingen hoger ligt of de vergoedingen uit stage- en opleidingsfondsen worden meegerekend.

Hoe een nadere specificatie kan uitpakken wordt onderstaand geïllustreerd. In onderstaande berekening is uitgegaan van een gemiddelde leeftijd van een BBL-leerling van 18 jaar en is het minimumloon jeugdloon van een 18-jarige als kengetal gehanteerd.

Illustratie Gemiddelde kosten per BBL-leerling per jaar per sector, uitgaande van een gemiddelde leeftijd van 18 jaar, 2008

Sector	Kosten begeleiding per leerling	Uitgaven salaris en onkosten per leerling uitgaande van leeftijd 18 jaar	Gekapitaliseerde productieve werktijd per leerling uitgaande van leeftijd 18 jaar	Aftrek loonkosten WVA	Kosten per jaar per BBL-leerling
Zorgondernemers	€ 8.940,-	7.168,-	4.036,-	€ 2.500,-	9.572,-
Mobiliteit	€ 13.281,-	7.656,-	2.947,-	€ 2.500,-	15.490,-
Bouw	€ 5.929,-	7.005,-	4.086,-	€ 2.500,-	6.348,-
Ambachten	€ 6.236,-	6.516,-	3.284,-	€ 2.500,-	6.969,-
Detailhandel	€ 4.942,-	7.005,-	4.513,-	€ 2.500,-	4.933,-
Metaalbewerking	€ 9.838,-	7.493,-	4.202,-	€ 2.500,-	10.630,-
WJK-bedrijven	€ 6.700,-	5.864,-	4.029,-	€ 2.500,-	6.035,-
Ziekenhuizen	€ 5.553,-	8.145,-	4.409,-	€ 2.500,-	6.790,-
Gehandicaptenzorg	€ 7.594,-	7.493,-	4.610,-	€ 2.500,-	7.978,-

Bijlage 2

Begrippen en afkortingen

In het rapport worden de volgende begrippen en afkortingen gehanteerd.

BBL-leerling	Een leerling die een opleiding volgt in de beroepsbegeleidende leerweg van het MBO
BOL-stagiair	Een leerling van de beroepsopleidende leerweg in het MBO die stage loopt bij een leerbedrijf
Begeleiding leerlingen	Alle soorten werkzaamheden die direct en indirect voortkomen uit het opleiden van leerlingen en stagiairs
BPV	Beroepspraktijkvorming
CGO	Competentie Gericht Onderwijs
COLO	Samenwerkende Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
KBB	Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
Leerbedrijf	Een door een kenniscentrum erkend bedrijf
OCW	Ministerie van Onderwijs Wetenschappen en Cultuur
Onderwijsinstelling	Onderwijsinstelling voor bekostigd middelbaar beroepsonderwijs: ROC, Vakschool
Onkostenvergoeding	Vergoeding van het leerbedrijf voor onkosten die de leerling of stagiair maakt, zoals boekengeld, werkkleding, reiskosten tussen school en leerbedrijf e.d.
Praktijkopleider	Een door het erkende leerbedrijf aangestelde functionaris die leerlingen en/of stagiairs begeleidt in de beroepspraktijkvorming
Scholen	ROC's, Vakschool
Stagevergoeding	Vergoeding die leerbedrijf verstrekt aan een stagiair voor verricht werk tijdens de stage
WEB	Wet Educatie Beroepsonderwijs
Zzp	Zelfstandige zonder personeel