



Opleiden in de beroepspraktijk

Investerings van mkb-bedrijven in het
praktijkleren van het MBO

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

Amsterdam/oktober 2006

ISBN-10: 90-805693-4-8
ISBN-13: 978-90-805693-4-8

603/oktober 2006

DIJK12 Beleidsonderzoek
Adelaarsweg 11
1021 BM AMSTERDAM
Tel.: 020 - 6373623
Fax: 020 - 6362645
info@dijk12.nl
www.dijk12.nl

Inhoudsopgave

	Pagina
Voorwoord	
Samenvatting en conclusies	vii
1 Inleiding	21
1.1 Achtergrond bij het onderzoek	21
1.2 Onderzoek	22
1.3 Doel en centrale vraagstelling van het onderzoek	22
1.4 Uitvoering van het onderzoek	25
1.5 Kenmerken van de onderzoekspopulatie	27
1.6 Leeswijzer en begrippen	29
2 Erkenning leerbedrijven	31
2.1 Erkenningsprocedure	31
2.2 Praktijkopleiders	33
2.3 Investerings infrastructuur	33
3 Begeleiding van leerlingen	35
3.1 Begeleidingstijd	35
3.2 Kosten van de begeleiding	37
3.3 Verdeling van de begeleidingstijd	38
3.4 Inhuur en uitbesteding van begeleiding	40
3.5 Ervaringen bedrijven met tijdsbesteding begeleiding	41
3.6 Samenwerking met onderwijsinstellingen	44
4 Uitgaven en opbrengsten leerlingen	47
4.1 Uitgaven en opbrengsten BBL-leerlingen	47
4.1.1 Uitgaven BBL-leerlingen	47
4.1.2 Opbrengsten uit productieve arbeid door leerlingen	48
4.2 Uitgaven en opbrengsten BOL-stagiairs	52
4.2.1 Uitgaven BOL-stagiairs	52
4.2.2 Opbrengsten uit productieve arbeid door stagiairs	53
4.3 Wet vermindering afdrachten (WVA)	54
4.4 Motivatie tot aanbieden van BPV-plaatsen BBL en BOL	55

	Pagina
5 Toekomst BPV	57
5.1 Onderwijsvernieuwing in het MBO	57
5.2 Veranderingen in de praktijk bij bedrijven	59
5.3 Gevolgen voor bedrijven	61
5.4 Knelpunten en risico's	62
6 Opleidingsinvesteringen mkb-bedrijven in de BPV	67
6.1 Opleidingsinvesteringen	67
6.1.1 Investeren in erkenning leerbedrijf	67
6.1.2 Opleidingsinvesteringen BBL-leerlingen	68
6.1.3 Opleidingsinvesteringen BOL-stagiairs	69
6.2 Overzicht opleidingsinvesteringen gemiddeld mkb-bedrijf	71
6.3 Opleidingsinvesteringen bedrijven in de maatschappelijke context	72
6.4 Aandeel bedrijven in de opleidingskosten van het MBO gaat toenemen	72
Bijlage 1 Verantwoording berekening opbrengst productieve arbeid	75

Voorwoord

Voor u ligt de rapportage van het onderzoek 'Opleiden in de beroepspraktijk; Investerings van mkb-bedrijven in het praktijkleren van het MBO'. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van ANBOS, ProVoet, KNS, OBN, AGF, WoonWerk, Mitex UNETO-VNI, VBW, De Koninklijke Metaalunie, MOgroep, VHG en CUMELA.

Het rapport geeft inzicht in de omvang en de aard van de huidige en de verwachte werkzaamheden en investeringen van bedrijven in het praktijkleren van het MBO.

Het onderzoek is begeleid door een commissie bestaande uit:

- C. Hoogendijk, MKB-Nederland, voorzitter
- A. van der Leest, Koninklijke Metaalunie
- F. Bok, UNETO-VNI
- Mw E. Fuhring, Stichting OOM
- D. Klop, CUMELA
- Mw J. Kalkman, MOgroep
- Mw F. Fransman, HBA
- A. van Doorn, SOD/HBD
- J. Zijlmans, VHG

De onderzoekers bedanken alle bedrijven en geïnterviewden voor hun medewerking aan het onderzoek.

Het onderzoek is uitgevoerd door Boukje Detmar en ondergetekende.

Irene de Vries
Amsterdam, oktober 2006

Samenvatting en conclusies

Voorliggend rapport geeft verslag van een onderzoek naar de omvang en aard van huidige en verwachte werkzaamheden en investeringen van bedrijven in het praktijkleren (BPV) van het MBO.

Het onderzoek is uitgevoerd in zeven mkb-sectoren:

- Ambacht.
- Cultuurtechnische werken en grondverzet, Meststoffendistributie en Loonwerken in de agrarische sector (Cumela).
- Detailhandel.
- Hoveniers en Groenvoorzieners.
- Installatiebranche (Installatie).
- Metaalbewerking.
- Welzijn & Maatschappelijke dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang (Wjk).

Uitgaande van het aantal bedrijven in deze sectoren vertegenwoordigen deze sectoren ongeveer een kwart van het totale mkb.

De centrale vraag van het onderzoek is:

Wat is de omvang van de huidige werkzaamheden en investeringen van leerbedrijven bij de invulling van de BPV voor het MBO en met welke veranderingen moet in de nabije toekomst rekening worden gehouden?

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

- De omvang van de huidige werkzaamheden van mkb-bedrijven bij het opleiden van BBL- en BOL-leerlingen.
- De kosten en opbrengsten van het opleiden.
- Veranderingen in de nabije toekomst in het praktijkleren van het MBO.
- Ontwikkelingen en consequenties waarmee mkb-branches en bedrijven in dit kader rekening moeten houden.
- Mogelijke gevolgen voor de werkzaamheden en investeringen van mkb-bedrijven in de BPV.

In het onderzoek zijn uit leerlingen en stagiaires voortkomende kosten en opbrengsten tijdens het opleidingstraject geïnventariseerd. Dit betekent dat bijvoorbeeld gastcolleges, docentenstages, verzekeringen, materiaalverlies voorkomend uit praktijkoefeningen, schade door fouten e.d. niet zijn geïnventariseerd.

De opbrengsten van leerlingen en stagiairs zijn berekend door de productiviteit van leerlingen te relateren aan het wettelijk minimumloon van een qua niveau en leeftijd vergelijkbare werknemer.

Het onderzoek is uitgevoerd in de periode maart 2006–september 2006 door middel van:

- deskresearch;
- oriënterende interviews;
- zeven workshops met totaal 35 bedrijven uit de in het onderzoek betrokken sectoren;
- een schriftelijke enquête onder netto 99 bedrijven. De enquête is verspreid onder een selectie van ervaren leerbedrijven uit de betrokken branches.
- telefonische interviews met 20 bedrijven.

De onderzoeksgegevens zijn verzameld onder een selecteerde onderzoekspopulatie van toonaangevende leerbedrijven met een lange opleidingstraditie en –ervaring uit de participerende sectoren. In totaal zijn 134 leerbedrijven betrokken in het onderzoek.

1 Conclusies

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

Erkenning leerbedrijven

1. Gemiddeld een kwart van de leerbedrijven heeft een erkenning bij meer dan één kenniscentrum. Leerbedrijven met dubbele erkenning komen met name voor binnen sectoren Installatie en Cumela.
2. In de afgelopen vijf jaar hebben de onderzochte bedrijven gemiddeld 1,3 erkenningsprocedures doorlopen. De informatieverplichtingen voortkomend uit de erkenningsprocedures kosten de leerbedrijven gemiddeld 3,2 werkuren per jaar. Daarnaast vindt bij 20% van de bedrijven jaarlijks een controle van de erkenningsvoorwaarden plaats, deze toetsing kost de bedrijven gemiddeld 2,4 werkuren per jaar. Dit betekent dat de kosten voor de administratieve lasten van de erkenningsprocedure voor een gemiddeld bedrijf € 112,- per jaar bedragen.¹ Voor de 20% van de bedrijven, die tevens jaarlijks getoetst worden, zijn deze administratieve lasten € 196,- per jaar.
3. Bij 85% van de bedrijven hebben de praktijkopleiders een basiscursus voor praktijkopleider moeten volgen in verband met de erkenning als leerbedrijf. De bedrijfsinvesteringen hiervoor betreffen verleturen voor de cursusduur en de cursuskosten. Een basiscursus voor praktijkopleider duurt, afhankelijk van de sector,

¹ Uitgaande van een uurtarief van € 35,- per uur

tussen de twee en acht dagdelen. Het cursusbedrag varieert tussen € 150,- en € 1.000,- per basiscursus. In enkele gevallen biedt de onderwijsinstelling de cursus kosteloos aan. Bij éénderde deel van de bedrijven volgen praktijkopleiders jaarlijks bijscholing.

4. Bedrijven hebben nauwelijks afschrijvingskosten opgegeven voor investeringen in de inrichting van BPV-plaatsen. Het merendeel van de onderzochte bedrijven heeft een lange historie als opleidingsbedrijf, waardoor dit soort investeringen niet meer aan de orde zijn. Uitzondering hierop vormen de branches schoonheids- en voetverzorging. In deze branches is 90% tot 99% van de bedrijven zzp-er, deze bedrijven moeten de werkplek geschikt maken voor meer dan één persoon.

Begeleiding leerlingen en stagiairs

5. Bedrijven verrichten diverse werkzaamheden die direct en indirect voortkomen uit de begeleiding van leerlingen en stagiairs. De totale begeleidingstijd voor een BBL-leerling is gemiddeld 5 uur per week. Voor een BOL-stagiair is de gemiddelde begeleidingstijd 2,7 uur per week.

Een en ander betekent dat een bedrijf per BBL-leerling jaarlijks gemiddeld 200 werkuren² (oftewel 25 volledige werkdagen) besteedt aan werkzaamheden in verband met de begeleiding van één leerling. De begeleiding van een BOL-stagiair kost per stageperiode 16,2 werkuren (oftewel ruim twee volledige werkdagen).³

Begeleidingstijd	
Gemiddeld aantal uren per BBL-leerling per jaar	200 uur
Gemiddeld aantal uren per BOL-stagiair per stageperiode van 34 dagen	16,2 uur

Per sector varieert de gemiddelde begeleidingstijd per leerling per week. Met uitzondering van de sectoren Detailhandel en Installatie is de gemiddelde begeleidingstijd per week voor een BBL-leerling in alle sectoren hoger dan voor een BOL-stagiair. De begeleidingstijd voor leerlingen en stagiairs op niveau 1 en 2 is doorgaans hoger dan die van leerlingen en stagiairs op niveau 3 en 4.

6. De tijd die bedrijven besteden aan de begeleiding van leerlingen kan niet worden gebruikt voor productieve arbeid en veroorzaakt dus kosten voor het bedrijf. Uitgaande van een gemiddeld tarief van € 35,- per uur van een begeleider kost de begeleiding van een BBL-leerling een bedrijf gemiddeld € 7.000,- per jaar. De helft van deze kosten zijn voor de directe begeleiding van de leerlingen. De overige kosten worden gemaakt voor 'opstellen leerwerkplannen', 'intern overleg', 'overleg met onderwijsinstelling en KBB' en 'administratie en coördinatie'.

² Er is uitgegaan van 40 werkweken in een jaar.

³ De gemiddelde lengte van de stageperiode bedraagt bij de onderzochte bedrijven 34 dagen.

7. De totale begeleiding van een BOL-stagiair kost een bedrijf gemiddeld € 643,- per stage, uitgaande van een gemiddelde stageduur van 34 dagen en een uurtarief van € 35,-. De helft van deze kosten zijn voor de directe begeleiding van de stagiair. De overige kosten worden gemaakt voor 'opstellen leerwerkplannen', 'intern overleg', 'overleg met onderwijsinstelling en KBB' en 'administratie en coördinatie'.
8. Bedrijven ervaren de totale tijd die zij aan begeleiding van leerlingen en stagiairs besteden als hoog. Veel bedrijven zijn van mening dat zij aan de grens zitten van wat bedrijfseconomisch verantwoord is om te investeren in het opleiden.
9. Met name de tijd die nodig is voor diverse administratieve handelingen in verband met de opleiding wordt als storend ervaren. Dit wordt versterkt doordat verschillende scholen op verschillende wijzen communiceren met bedrijven en uiteenlopende formulieren gebruiken.
10. Gemiddeld besteden bedrijven 13% van de totale begeleidingstijd per leerling of stagiair aan administratieve handelingen in verband met de opleiding. Voor een BBL-leerling bedragen de kosten hiervan € 910,- per leerling per jaar. Deze administratieve lasten vormen een veelvoud van de administratieve lasten die rechtstreeks voortkomen uit de regelgeving van de overheid (erkenning leerbedrijf), maar vallen buiten de activiteiten van de overheid in het kader van de reductie van de administratieve lasten voor bedrijven.
11. De begeleidingstijd van bedrijven is de afgelopen jaren toegenomen. Bijna tweederde deel (59%) van de bedrijven is van mening dat de tijdsbesteding voor de begeleiding van BBL-leerlingen en BOL-stagiairs ten opzichte van vijf jaar geleden is toegenomen.
12. De door bedrijven ervaren toegenomen begeleidingstijd blijkt tevens uit vergelijking van de resultaten van onderhavig onderzoek met eerdere studies van de Stichting van de Arbeid en de OSA.⁴ De vergelijking wijst uit dat de kosten voor de begeleiding (gecorrigeerd voor inflatie) – en dus ook de begeleidingstijd – met 50% tot 100% zijn toegenomen vanaf begin jaren negentig.
13. De toename van begeleidingstijd heeft volgens bedrijven de volgende oorzaken.
 - De BBL-leerlingen en BOL-stagiairs vragen steeds meer tijd voor directe begeleiding.
 - De werkzaamheden rondom het opleiden zijn toegenomen. Hierbij gaat het met name om de diverse administratieve handelingen.

⁴ *Inventarisatie naar de aard en omvang van scholingsinspanning van sociale partners in bedrijfstakken en ondernemingen*. STAR, oktober 2002, pagina 18 t/m 21. *Kosten en baten van het leerlingwezen*. OSA 1993.

Ten aanzien van de BBL-leerlingen leggen bedrijven een relatie tussen de toegenomen tijdsbesteding van het bedrijf en de verschuiving – met de invoering van de WEB – van de begeleidingstaak van het KBB naar de school.

14. Bedrijven beoordelen de samenwerking en afstemming met de onderwijsinstellingen over de opleiding van leerlingen en stagiairs als zeer wisselend tussen onderwijsinstellingen. De wisselende kwaliteit tussen onderwijsinstellingen uit zich volgens bedrijven op de volgende punten.
 - De ene school heeft zeer intensief contact met het bedrijf, terwijl andere scholen alleen bij de start en aan het einde van de BPV contact opnemen met het bedrijf of zelfs helemaal niet.
 - De praktijkbegeleiders van de scholen zijn niet altijd goed op de hoogte van de dagelijkse praktijk in bedrijven.
 - Regelmatig komt het voor dat de praktijkbegeleider geen vakdocent is en geen kennis heeft van vakinhoudelijke zaken.
 - Het maken van praktische afspraken met onderwijsinstellingen over bijvoorbeeld de organisatie van de stage van BOL-leerlingen verloopt moeizaam.

Uitgaven leerlingen en stagiairs

15. BBL-leerlingen hebben in alle onderzochte sectoren een leerarbeidsovereenkomst en ontvangen salaris volgens een CAO. Naast het salaris betaalt tweederde deel van de onderzochte leerbedrijven de BBL-leerlingen een onkostenvergoeding voor schoolgeld, reiskosten naar school, werkkleding, gereedschap e.d.
16. Driekwart van de onderzochte bedrijven betaalt een stagevergoeding aan de BOL-stagiairs. Eenderde deel van de bedrijven vergoedt (tevens) onkosten van BOL-stagiairs, zoals reiskosten, kleding en excursiegeld. Daarnaast betalen enkele bedrijven het boekengeld van de leerlingen, soms direct aan de leerling, soms direct aan de school. Door 6% van de onderzochte bedrijven wordt in het geheel geen vergoeding aan de BOL-stagiairs gegeven.
17. Scholen genereren inkomsten en verdienen waarschijnlijk aan het uitzetten van stagiairs bij bedrijven. Door 20% van de onderzochte leerbedrijven met BOL-stagiairs wordt gemeld dat zij een vergoeding aan de onderwijsinstelling betalen per stagedag of stage-uur. De onderzochte bedrijven betalen deze vergoeding bovenop de stagevergoeding die zij aan de stagiairs betalen. Er is onduidelijkheid bij bedrijven over de achtergrond van het bedrag en de verplichting om het bedrag te betalen. Het bedrag, zo zeggen de scholen, 'komt ten goede aan de leerling'. De onderwijsinstellingen sturen een niet-gespecificeerde factuur, die de bedrijven over het algemeen betalen.

Opbrengsten van leerlingen en stagiairs

18. BBL-leerlingen verrichten gemiddeld 66% van het aantal dagen waarvoor zij salaris betaald krijgen productieve arbeid. De productiviteit van leerlingen op niveau 3 en 4 is doorgaans hoger dan die van leerlingen op niveau 1 en 2. De niet-productieve tijd 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.
19. BOL-stagiairs zijn gemiddeld de helft van de tijd dat zij stage lopen bij bedrijven productief. De niet-productieve tijd wordt besteed aan instructie en oefeningen, voortgangsgesprekken e.d. Daarnaast kunnen leerlingen niet altijd productieve arbeid verrichten vanwege een hoog afbreukrisico bij de werkzaamheden.
20. De overheid heeft een fiscale regeling voor opleidende bedrijven. Bedrijven die BBL-leerlingen opleiden kwamen in 2005 in aanmerking voor vermindering van de afdracht van de loonbelasting (WVA). Uit het onderzoek blijkt dat niet alle bedrijven met BBL-leerlingen gebruik maken van de WVA. Van de in totaal 58 bedrijven vraagt 60% wel WVA aan, 21% niet en 19% geeft aan niet te weten of de afdrachtkorting wordt aangevraagd.

Opleidingsinvesteringen bedrijven

21. Bedrijven investeren in het opleiden van MBO-leerlingen in de beroepspraktijk. Het gaat hierbij om periodieke investeringen in verband met de erkenning als leerbedrijf en structurele investeringen in individuele leerlingen en stagiairs. De periodieke investeringen moet elk bedrijf in principe maken, alvorens men een leerling kan opleiden. Vervolgens worden daar bovenop structurele investeringen gedaan in de individuele leerlingen en stagiairs.

Gemiddelde opleidingsinvesteringen mkb-bedrijven 2005

Periodieke investeringen	
Basiscursus per praktijkopleider	€ 430,- tot € 2.220,-
Erkenningsprocedure	€ 427,-
Jaarlijkse toetsing erkenning	€ 84,-
Structurele investeringen in opleiding	
Per BBL-leerling per jaar	€ 10.929,-
Per BOL-stagiair per gemiddelde stageperiode	€ 775,-

Bedrijven kunnen de opleidingsinvestering verlagen door gebruik te maken van de afdrachtvermindering loonbelasting (WVA). Een bedrijf dat in aanmerking komt voor maximale afdrachtvermindering kan hiermee de investering voor een BBL-leerling met € 2.500,- per jaar verlagen. Met ingang van 2006 komen be-

drijven met BOL-stagiairs op niveau 1 en niveau 2 in aanmerking voor een maximale afdrachtkorting van € 1.200,- per volledig stagejaar. De in onderhavig onderzoek berekende investering van bedrijven is gebaseerd op een stageperiode van 34 dagen.

22. De structurele investeringen bestaan voor het belangrijkste deel uit kosten van bedrijven in verband met de begeleiding van de leerlingen en de stagiairs. Bij een BBL-leerling wordt 64% van de investering veroorzaakt door begeleidingskosten, bij een BOL-stagiair is dit 83%.

Opbouw structurele investeringen van bedrijven in leerlingen en stagiairs

Per BBL-leerling per jaar			
Begeleidingskosten	€	7.000,-	
Salaris en onkostenvergoedingen	€	11.556,-	
Totaal kosten			€ 18.556,-
Opbrengst uit productieve arbeid			€ 7.627,-
Opleidingsinvestering per jaar			€ 10.929,-
Per BOL-stagiair per gemiddelde stageperiode (34 dagen)			
Begeleidingskosten	€	643,-	
Stage- en onkostenvergoedingen	€	531,-	
Totaal kosten			€ 1.174,-
Opbrengst uit productieve arbeid			€ 399,-
Opleidingsinvestering per stageperiode			€ 775,-

23. Leerlingen en stagiairs zijn geen goedkope arbeidskrachten. De bedrijven hebben uiteenlopende motivaties voor het aanbieden van BPV-plaatsen. Driekwart van de onderzochte bedrijven heeft in elk geval één of meer motieven uit bedrijfsbelang genoemd. Het gaat hierbij met name om de toekomstige personeelsvoorziening, de vernieuwing in het bedrijf en het imago van het bedrijf. Daarnaast hebben deze bedrijven maatschappelijk motieven genoemd om op te leiden of noemen bedrijven het belang voor de branche als motivatie om leerbedrijf te zijn. Een kwart van de bedrijven heeft aangegeven leerbedrijf te zijn uitsluitend vanuit het oogpunt van branchebelang of maatschappelijk belang. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om bedrijven die leerlingen niet nodig hebben voor hun toekomstige personeelsvoorziening, zoals zzp-ers in de sector Ambacht.

Toekomst van de BPV

Met ingang van het schooljaar 2008 wordt binnen het MBO een nieuwe, op competenties gerichte, kwalificatiestructuur ingevoerd. Sinds 2004 geven onderwijsinstellingen op experimentele basis vorm en inhoud aan competentiegericht beroepsonderwijs in zogenaamde proeftuinen en experimenten. De uiteindelijke vormgeving en invulling van het competentiegericht opleiden is nog niet uitgekristalliseerd. Daarbij loopt de uitwerking uiteen doordat onderwijsinstellingen en opleidingsrichtingen binnen scholen elk op eigen wijze invulling geven aan de nieuwe vorm van onderwijs. Niettemin zijn er uit

diverse notities, rapporten en de oriënterende interviews een aantal centrale lijnen te onderscheiden in de vormgeving van het competentiegericht opleiden.

- De BPV krijgt een meer centrale plaats in de opleidingen.
- De praktijkcomponent van de BOL-opleidingen wordt versterkt en de BPV wordt uitgebreid.
- Het strikte onderscheid tussen theorie en praktijk gaat verdwijnen.
- Meer samenwerking tussen school en bedrijf.
- Meer flexibiliteit en keuzevrijheid voor de leerling.

In het onderzoek zijn ervaringen van bedrijven geïnventariseerd die participeren in de proeftuinen en experimenten van MBO-onderwijsinstellingen.

24. De vormgeving van het competentiegericht leren heeft verschillende consequenties voor de invulling van de BPV door bedrijven. De werkzaamheden van bedrijven bij de invulling van de BPV wordt op diverse punten anders en de taken van praktijkopleiders gaan ingrijpend veranderen.

Op basis van de ervaringen van bedrijven hebben de komende veranderingen in ieder geval de volgende consequenties voor bedrijven.

- Praktijkopleiders moeten bijgeschoold worden om de nieuwe taken uit te kunnen voeren. Bedrijven geven aan dat zonder bijscholing de nieuwe werkzaamheden niet uitgevoerd kunnen worden door de praktijkopleiders. Het gaat hierbij om:
 - de benodigde didactische vaardigheden voor het opleiden;
 - vaardigheid voor het beoordelen van behaalde competenties van leerlingen;
 - meer vaardigheid voor het plannen van het opleidingsproces.
- Er moet een vertaling worden gemaakt van competenties naar taken in het bedrijf.
- De administratieve werkzaamheden gaan toenemen.
- Het overleg met de onderwijsinstelling moet intensiever worden en gaat meer tijd vergen.
- Het aantal dagen dat BOL-stagiairs bij bedrijven zijn, wordt uitgebreid.
- De invulling van de BPV van BOL-stagiairs verschuift van praktijkoefening naar opleiden.
- Bedrijven moeten geïnformeerd worden over de veranderingen die gaan komen.
- Bedrijven hebben tijd nodig om de praktijkopleiders voor te bereiden op de veranderingen.

25. De veranderingen kunnen ook positieve gevolgen voor bedrijven hebben in de vorm van betere leerlingen. Bedrijven die al wat langer ervaring hebben opgedaan met competentiegericht opleiden geven aan dat, als het proces eenmaal loopt, de resultaten positief zijn. Bedrijven ervaren dat leerlingen gemotiveerder zijn en meer eigen initiatief tonen dan voorheen.

26. Bedrijven signaleren een aantal knelpunten die een succesvolle implementatie van de onderwijsvernieuwing in de BPV bij bedrijven in de weg staan.
- Er is differentiatie in de uitwerking van de onderwijsvernieuwingen tussen onderwijsinstellingen.
 - Het bedrijfsleven is nauwelijks betrokken bij de uitwerking van de onderwijsvernieuwingen.
 - Er bestaat zorg dat er te veel taken van het onderwijs naar bedrijven overgedragen gaan worden.
 - De samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven is onvoldoende.
 - De inzetbaarheid van BOL-stagiairs is laag.
 - De beschikbare tijd van mkb-bedrijven heeft zijn grenzen.
27. In alle onderzochte sectoren spreken bedrijven de zorg uit dat toename van investeringen in de BPV door bedrijven een risico gaat vormen voor de opleidingsbereidheid van mkb-bedrijven.

Bijdrage mkb-bedrijven aan onderwijsuitgaven MBO

28. De onderwijsuitgaven van de Ministeries van OCW en LNV bedragen per BBL-leerling gemiddeld € 3.250,- per jaar. Een gemiddeld mkb-bedrijf investeert jaarlijks € 10.929,- per BBL-leerling. De gezamenlijke uitgaven van de overheid en het mkb aan de opleiding van een BBL-leerling bedragen derhalve gemiddeld € 14.179,- per jaar. Van dit bedrag wordt 77% door het bedrijfsleven opgebracht.
29. De onderwijsuitgaven van de Ministeries van OCW en LNV per BOL-leerling bedragen gemiddeld € 6.000,- per jaar. Een gemiddeld mkb-bedrijf investeert per stageperiode van 34 dagen € 775,- per BOL-leerling. De gezamenlijke uitgaven van de overheid en het mkb aan de opleiding van een BOL-leerling bedragen derhalve gemiddeld € 6.775,- per jaar, uitgaande van één stageperiode per leerling per jaar. Van dit bedrag wordt 11% door het bedrijfsleven opgebracht.
30. De invoering van de komende onderwijsvernieuwingen leiden tot een intensivering en uitbreiding van de BPV bij bedrijven. De structurele investeringen van bedrijven in leerlingen en stagiairs zullen daardoor hoger worden. De verwachting is dat hierdoor het aandeel van mkb-bedrijven in de totale onderwijsuitgaven van MBO-leerlingen zal gaan toenemen.

2 Nadere beschouwing onderzoeksresultaten

Op basis van de conclusies en bevindingen uit het onderzoek kunnen enkele scenario's worden geschetst in het licht van de toekomstige veranderingen in de BPV van het MBO.

2.1 De onderwijsvernieuwingen leiden tot extra werkzaamheden van leerbedrijven

Bedrijven investeren in het opleiden van MBO-leerlingen in de BPV. Het gaat daarbij om:

- periodieke investeringen in verband met de erkenning als leerbedrijf, de erkenningsprocedure en de training van praktijkopleiders;
- structurele investeringen in de individuele leerlingen en stagiairs.

Uit het onderzoek blijkt dat de invoering van de onderwijsvernieuwingen in het MBO extra werkzaamheden van leerbedrijven zal gaan vragen. Het gaat daarbij zowel om eenmalige als structurele werkzaamheden.

Eenmalige werkzaamheden

Er moeten verschillende voorbereidingen getroffen worden om de invulling van de BPV aan te passen aan de komende vernieuwingen.

- Bedrijven zullen op korte termijn investeringen moeten gaan doen in de scholing van praktijkopleiders teneinde hen in staat stellen het competentiegericht leren adequaat in te kunnen vullen.
- Bedrijven moeten een vertaalslag gaan maken van competenties naar taken in het bedrijf om de leerwerkplannen van leerlingen adequaat te kunnen invullen.
- In algemene zin zullen de contacten met het onderwijs intensiever moeten gaan worden. Op basis van de huidige ervaringen van bedrijven betekent dit dat bedrijven de nodige inspanningen zullen moeten gaan doen om de contacten en samenwerking met de onderwijsinstellingen te verbeteren.
- Leerbedrijven moeten geïnformeerd worden over de komende veranderingen die op hen af komen.

Structurele werkzaamheden

Op de langere termijn zal de invoering van de onderwijsvernieuwingen een aantal structurele veranderingen voor bedrijven geven bij de invulling van de BPV van het MBO. Deze veranderingen zijn met name van invloed op de tijd die nodig is voor de directe en indirecte begeleiding van de leerlingen en stagiairs.

Voor zowel BBL-leerlingen en BOL-stagiairs gaat het om de volgende punten:

- de administratie van leerlingen en stagiairs betreffende hun vorderingen en beoordelingen gaat toenemen;
- de bedrijven krijgen een zwaardere rol bij de beoordeling van leerlingen;
- het overleg en de afstemming met onderwijsinstellingen wordt intensiever.

De begeleidingstijd per BOL-stagiair gaat naar verwachting extra toenemen doordat:

- de stageperiode van BOL-stagiairs wordt uitgebreid;
- de invulling van de stageperiode verschuift van praktijkoefening naar opleiden.

2.2 Scenario's toekomstige begeleidingstijd leerlingen en stagiairs

Ten opzichte van begin jaren negentig is de begeleidingstijd van bedrijven voor leerlingen en stagiairs met 50% tot 100% toegenomen. Bedrijven ervaren de huidige tijdsbesteding als hoog. Veel bedrijven, waaronder bedrijven die van oudsher bekend staan als goed opleidingsbedrijf, zijn van mening dat zij aan de grens zitten van wat maximaal haalbaar is om aan de begeleiding van leerlingen en stagiairs te besteden. Bedrijven zijn nu vaak al gedwongen om delen van de begeleiding buiten werktijd in te vullen, omdat het werkproces de tijdsbesteding niet toelaat.

Op basis van de ervaringen van bedrijven met competentiegericht opleiden is de verwachting dat de begeleidingstijd verder gaat toenemen als de onderwijsvernieuwing in het MBO is ingevoerd. De vraag doet zich dan ook voor in hoeverre bedrijven nog ruimte hebben om meer tijd te investeren in de begeleiding van leerlingen. Het is op dit moment niet bekend in welke mate de begeleidingstijd van leerlingen gaat toenemen. Voor een inschatting van de mogelijke consequenties kan worden uitgegaan van scenario's uitgaande van enkele veronderstellingen.

Scenario's toekomstige begeleidingstijd BBL-leerlingen

- Scenario 1: Gaat uit van de volgende veronderstelling:
- De begeleidingstijd per leerling neemt met 10% toe.
- Scenario 2: Gaat uit van de volgende veronderstelling:
- De begeleidingstijd per leerling neemt met 25% toe.

BBL	Huidige situatie	Scenario 1	Scenario 2
Begeleidingstijd per week per leerling	5 uur per week	5,5 uur per week	6,25 uur per week
Aantal werkweken per jaar	40 weken	40 weken	40 weken
Begeleidingstijd per leerling per jaar	200 uren Dit komt overeen met 25 werkdagen	220 uren Dit komt overeen met ruim 27,5 werkdagen	250 uren Dit komt overeen met ruim 31 werkdagen

Scenario's toekomstige begeleidingstijd BOL stagiairs

- Scenario 1: Gaat uit van de volgende veronderstellingen:
- De begeleidingstijd per stagiair neemt met 25% toe.
 - De stageperiode wordt verdubbeld.
- Scenario 2: Gaat uit van de volgende veronderstellingen:
- De begeleidingstijd per stagiair wordt gelijk aan die van een BBL-leerling (5 uur).
 - De stageperiode wordt verdubbeld.

BOL	Huidige situatie	Scenario 1	Scenario 2
Begeleidingstijd per week per stagiair	2,7 uur per week	3,4 uur per week	5 uur per week
Aantal stageweken	34 dagen	68 dagen	68 dagen
Begeleidingstijd per stageperiode per stagiair	16,2 uren	46,2 uren	68 uren
	Dit komt overeen met ruim 2 werkdagen	Dit komt overeen met bijna 6 werkdagen	Dit komt overeen met ruim 8 werkdagen

Uitgaande van de scenario's zullen met name ten aanzien van de BOL-stagiairs de tijds-investeringen van bedrijven sterk gaan toenemen.

2.3 Scenario's toekomstige opleidingsinvesteringen mkb-bedrijven in de BPV

Indien de begeleidingstijd van leerlingen en stagiairs gaat toenemen zullen de opleidingsinvesteringen van bedrijven per leerling en per stagiair navenant gaan toenemen. Door middel van scenario's kan een inschatting worden gegeven van de omvang van de toename van de investeringen van bedrijven. In het onderzoek is niet onderzocht bij welk scenario leerbedrijven zullen gaan afhaken als leerbedrijf als gevolg van de verhoging van de opleidingsinvesteringen.

Scenario's opleidingsinvesteringen BBL-leerlingen

Scenario 1: Gaat uit van de volgende veronderstellingen:

- De begeleidingstijd per leerling neemt met 10% toe.
- De overige uitgaven blijven gelijk.
- De opbrengsten blijven gelijk.

Scenario 2: Gaat uit van de volgende veronderstellingen:

- De begeleidingstijd per leerling neemt met 25% toe.
- De overige uitgaven blijven gelijk.
- De opbrengsten blijven gelijk.

Kosten en opbrengsten BBL	Huidige situatie per leerling per jaar	Scenario 1 per leerling per jaar	Scenario 2 per leerling per jaar
Begeleidingskosten	€ 7.000,-	€ 7.700,-	€ 8.750,-
Salaris en onkostenvergoedingen	€ 11.556,-	€ 11.556,-	€ 11.556,-
Totaal kosten	€ 18.556,-	€ 19.256,-	€ 20.306,-
Opbrengst uit productieve arbeid	€ 7.627,-	€ 7.627,-	€ 7.627,-
Opleidingsinvestering per jaar	€ 10.929,-	€ 11.629,-	€ 12.697,-

Scenario's opleidingsinvesteringen BOL-stagiairs

Scenario 1: Gaat uit van de volgende veronderstellingen:

- De begeleidingstijd per stagiair neemt met 25% toe.
- De stageperiode wordt verdubbeld.
- De stagevergoeding per dag blijft gelijk, het totaal verdubbelt omdat de stageperiode verdubbelt.
- De inzetbaarheid van de stagiairs blijft gelijk, het totaal verdubbelt omdat de stageperiode verdubbelt.

Scenario 2: Gaat uit van de volgende veronderstellingen:

- De begeleidingstijd per stagiair wordt gelijk aan die van een BBL-leerling (5 uur).
- De stageperiode wordt verdubbeld.
- De stagevergoeding per dag blijft gelijk, het totaal verdubbelt omdat de stageperiode verdubbelt.
- De inzetbaarheid van de stagiairs blijft gelijk, de totale opbrengst verdubbelt omdat de stageperiode verdubbelt.

Kosten en opbrengsten BOL	Huidige situatie per stagiair per stage	Scenario 1 per stagiair per stage	Scenario 2 per stagiair per stage
Begeleidingskosten	€ 643,-	€ 804,-	€ 2.380,-
Stage- en onkostenvergoedingen	€ 531,-	€ 1.062,-	€ 1.062,-
Totaal kosten	€ 1.174,-	€ 1.866,-	€ 3.442,-
Opbrengst uit productieve arbeid	€ 399,-	€ 798,-	€ 798,-
Opleidingsinvestering per stageperiode	€ 775,-	€ 1.068,-	€ 2.644,-

1 Inleiding

1.1 Achtergrond bij het onderzoek

Het praktijkleren (BPV) van het MBO en de beschikbaarheid van BPV-plaatsen in het bedrijfsleven staan momenteel hoog op de beleidsagenda. Tegelijkertijd zijn er binnen het MBO sinds een aantal jaren diverse ontwikkelingen gaande die van invloed zijn op de vormgeving en invulling van de BPV. In de nabije toekomst zullen verdere veranderingen gaan plaatsvinden ten gevolge van het herontwerpproces dat momenteel gaande is. De algemene verwachting is dat het MBO een groter beroep gaat doen op de opleidingsinfrastructuur van bedrijven.

Brancheorganisaties in het mkb voeren beleid ten behoeve van bevordering van de kwaliteit en kwantiteit van BPV-plaatsen in hun branche en het mkb. Het mkb hecht groot belang aan een versterking van de praktijkcomponent van het MBO-onderwijs en een grotere betrokkenheid van bedrijven bij de invulling daarvan. De grotere betrokkenheid kan echter ook consequenties voor bedrijven hebben in de vorm van tijdsbesteding en investeringen in de opleidingen.

Brancheorganisaties vinden het van belang dat goede randvoorwaarden voor de invulling van de BPV door mkb-bedrijven gewaarborgd zijn en in de toekomst ook blijven, zodat het opleiden door mkb-bedrijven realiseerbaar en aantrekkelijk blijft. De core-business van bedrijven ligt immers niet bij het opleiden. Opleidende werkzaamheden van bedrijven moeten passen binnen de effectiviteit en efficiëntie van het bedrijfsproces.

Gezien de veranderingen die spelen en die in de komende tijd verwacht worden, doet de vraag zich voor of actualisatie van het opleidingsbeleid van de branches noodzakelijk is. Daartoe is behoefte aan inzicht in de huidige stand van zaken wat betreft de invulling van de BPV door bedrijven en hoe die zich verhoudt tot het verleden en de verwachte veranderingen in het MBO.

1.2 Onderzoek

Vanuit deze achtergrond hebben veertien brancheorganisaties uit zeven verschillende sectoren van het mkb in samenwerking met MKB-Nederland het initiatief genomen om de omvang van de huidige en toekomstige werkzaamheden alsmede investeringen van bedrijven in de BPV van het MBO te laten onderzoeken. Het betreft de volgende brancheorganisaties.

- Binnen het Ambacht:
 - ANBOS (Schoonheidsverzorging);
 - ProVoet (Pedicure);
 - KNS (Slagers);
 - OBN (Bestratingsbedrijven).
- Binnen de Detailhandel:
 - AGF (Aardappelen, groente en fruitbranche);
 - WoonWerk (Woonbranche);
 - Mitex (Modebranche);
 - OFE-Deailhandel (technische detailhandel);
 - VBW (Bloemisterijen).
- Voor de Metaalbewerking:
 - De Koninklijke Metaalunie.
- Voor de Installatiebrache:
 - UNETO-VNI.
- Voor Welzijn Et Maatschappelijke dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang:
 - MOgroep.
- Voor Hoveniers en Groenvoorzieners:
 - VHG.
- Voor de sector Cultuurtechnische werken en grondverzet, meststoffendistributie en Loonwerken in de agrarische sector:
 - CUMELA.

Uitgaande van het aantal bedrijven in deze zeven sectoren (ca.180.000) vertegenwoordigen de sectoren ongeveer een kwart van het totale mkb.

1.3 Doel en centrale vraagstelling van het onderzoek

Doel van het onderzoek is inzicht te bieden in de omvang en aard van huidige en verwachte werkzaamheden en investeringen van bedrijven in het praktijkleren van het MBO. Het inzicht dient als input voor de brancheorganisaties ten behoeve van bevordering en behoud van de kwaliteit en kwantiteit van BPV-plaatsen in hun branche en het mkb.

De centrale vraag van het onderzoek is:

Wat is de omvang van de huidige werkzaamheden en investeringen van leerbedrijven bij de invulling van de BPV voor het MBO en met welke veranderingen moet daarbij in de nabije toekomst rekening worden gehouden?

Het onderzoek dient daarmee informatie en inzicht te leveren over de volgende aspecten.

- De omvang van de huidige werkzaamheden van mkb-bedrijven bij het opleiden van BBL-leerlingen en BOL-stagiairs.
- De kosten en opbrengsten van het opleiden.
- Veranderingen in de nabije toekomst in het praktijkleren van het MBO.
- Ontwikkelingen en consequenties waarmee mkb-branches en bedrijven in dit kader rekening moeten houden.
- Mogelijke gevolgen voor de werkzaamheden en investeringen van mkb-bedrijven in de BPV.

Operationalisatie onderzoeksvragen

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. Voor de berekening van de opbrengsten van leerlingen is de productiviteit van leerlingen nader geoperationaliseerd.

Kosten van opleiden

In het onderzoek zijn uitsluitend de kosten geïventariseerd 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 uitgaven in verband met de erkenning als leerbedrijf.* Dit betreffen periodieke algemene kosten die een bedrijf moet maken om het leerlingen te kunnen opleiden.
- *Tijdsbesteding en kosten van de begeleiding van leerlingen.* Bedrijven besteden tijd aan de begeleiding 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. Indien de betaling daarvan niet rechtstreeks aan de leerlingen wordt gedaan maar bijvoorbeeld aan een organisatie die (een deel van) de praktijkopleiding voor het bedrijf verzorgt, zijn die uitgaven tevens geïventariseerd. In het onderzoek zijn uitsluitend de directe uitgaven aan leerlingen geïventariseerd. Dit betekent dat

bijvoorbeeld verzekeringen, materiaalverlies voortkomend uit praktijkoefeningen, schade door fouten e.d. niet zijn geïnventariseerd.

Opbrengsten van leerlingen

In het onderzoek zijn uit leerlingen en stagiairs voortkomende opbrengsten tijdens het opleidingstraject geïnventariseerd. De leerlingen en stagiairs kunnen tijdens de opleiding ingezet worden voor productieve arbeid. De productie die door leerlingen en stagiairs worden geleverd vormen opbrengsten voor het bedrijf.

De opbrengst van de geleverde productiviteit van leerlingen en stagiairs is in dit onderzoek berekend door deze te vergelijken met de kosten die een bedrijf zou maken voor dezelfde productieve arbeid door min of meer vergelijkbare werknemers.⁵ Daarbij is als uitgangspunt het wettelijk minimumjeugdloon genomen. De hoogte daarvan is afhankelijk van leeftijd, de leeftijd van leerlingen en stagiairs varieert sterk. In het onderzoek is dit als volgt uitgewerkt.

- *BBL-leerlingen.* De onderzochte bedrijven betalen de leerlingen volgens een CAO. De vergoeding aan leerlingen komt dus overeen met het wettelijk minimum. Voor de berekening van de geleverde productiviteit is uitgegaan van het gemiddelde bedrag dat de onderzochte bedrijven hebben uitgegeven aan een BBL-leerling voor salaris en andere vergoedingen.
- *BOL-stagiairs.* De gemiddelde leeftijd van een BOL-stagiair is 17,6 jaar. Voor de berekening van de geleverde productiviteit is uitgegaan van het minimum jeugdloon van een 17-jarige.

O&O-fondsen

De subsidies van O&O-fondsen zijn buiten beschouwing gelaten. Verschillende van de in het onderzoek betrokken sectoren hebben een Opleidingfonds of Sociaal fonds. Alle bedrijven in deze sectoren betalen een afdracht aan het fonds. 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 subsidie. De kosten voor een gemiddeld bedrijf in de branche blijven echter gelijk, de subsidie wordt immers opgebracht door alle bedrijven uit de 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 Een verantwoording voor deze berekeningswijze is opgenomen in Bijlage 1 van dit rapport.

1.4 Uitvoering van het onderzoek

Kwalitatieve insteek 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 van de tijdsbesteding, investeringen en opbrengsten is het van belang dat respondenten (ruime) ervaring hebben met het verzorgen van BPV-plaatsen voor BBL-leerlingen en BOL-stagiairs.
- Om realistische vergelijkingen te kunnen maken van de huidige situatie bij bedrijven ten opzichte van het verleden en de toekomst 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 zeer tijdrovende activiteit voor bedrijven. Bedrijven houden 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 maart 2006-september 2006 door middel van:

- deskresearch;
- oriënterende interviews;
- zeven workshops met totaal 35 bedrijven uit de in het onderzoek betrokken sectoren;
- een schriftelijke enquête onder netto 99 bedrijven. De enquête is verspreid onder een selectie van ervaren leerbedrijven uit de betrokken branches;
- telefonische interviews met 20 bedrijven.

Deskresearch

Het deskresearch heeft zich gericht op beleidsstukken, notities, rapporten en overige informatie over het Herontwerp MBO. Het deskresearch diende ertoe informatie te krijgen over mogelijke veranderingen die gaan spelen ten aanzien van de invulling van de BPV door bedrijven.

Oriënterende interviews over de ontwikkelingen in het MBO

Ter oriëntatie op de komende ontwikkelingen in het MBO zijn interviews afgenomen bij:

- 3 aanbieders van Gemeenschappelijke Opleidingsactiviteiten (GOA's) met ervaring met competentiegericht opleiden;
- 1 KBB;
- 1 onderwijsinstelling;
- Stichting Herontwerp MBO en KCE.

Schriftelijke enquête

In de enquête onder leerbedrijven is met name kwantitatieve informatie verzameld over de omvang van de werkzaamheden, investeringen en opbrengsten van leerbedrijven in verband met het verzorgen van BPV-plaatsen. De gegevens zijn opgevraagd over het jaar 2005.

Hiertoe zijn vragen gesteld over de volgende onderwerpen:

- tijdsinvestering van het bedrijf in verband met de erkenning als leerbedrijf;
- tijdsinvestering van het bedrijf in verband met het begeleiden van MBO-leerlingen;
- uitgaven in verband met leerlingen;
- opbrengsten van het verzorgen van BPV-plaatsen.

Ten behoeve van de laatste drie onderwerpen zijn twee aparte vragenlijsten ontwikkeld: één voor BBL-leerlingen en één voor BOL-stagiairs.

De onderzoekers hebben de ingevulde vragenlijsten gezien op volledigheid en betrouwbaarheid en indien nodig bedrijven nagebeld ter verduidelijking van gegeven antwoorden en opgegeven cijfers. Er zijn 110 vragenlijsten verspreid. Van de 99 ontvangen ingevulde vragenlijsten zijn er acht niet gebruikt omdat de betreffende bedrijven verschillende vragen niet konden beantwoorden.

Tabel 1 Respons van de schriftelijk enquête

	Aantal	%
Aantal verspreide enquêtes	110	100%
Respons	99	90%
Bruikbaar	91	83%

Telefonische interviews

De telefonische interviews zijn afgenomen bij een selectie van twintig bedrijven die de enquête hadden ingevuld. In de telefonische interviews is nader ingegaan op de ervaringen van bedrijven ten aanzien van BPV-plaatsen.

Workshops met bedrijven

Per in het onderzoek participerende sector (7) zijn workshops gehouden, waarbij in totaal 35 bedrijven aanwezig waren. Doel van de workshops was inzicht te krijgen in de komende veranderingen in de BPV bij bedrijven. Hiertoe zijn per sector onder meer bedrijven uitgenodigd die meedraaien in een proeftuin of experiment van een onderwijsinstelling. In de workshops is gesproken over de ervaringen van bedrijven met competentiegericht opleiden en gediscussieerd over de mogelijke consequenties van veranderingen voor de werkzaamheden van bedrijven ten behoeve van de BPV.

1.5 Kenmerken van de onderzoekspopulatie

De schriftelijke enquête is verspreid onder 110 bedrijven verspreid over de zeven in het onderzoek betrokken sectoren. Binnen deze sectoren zijn in het onderzoek in totaal veertien branches vertegenwoordigd. De resultaten van de enquête zijn afkomstig van 91 ingevulde enquêtes. De door de bedrijven verstrekte gegevens hebben betrekking op het jaar 2005.

Tabel 2 Kerngegevens van de respons

Algemeen	
• Jaar	2005
• Totaal aantal bedrijven	91
• Branches	14
BBL-gegevens	
• Aantal branches	12
• Aantal bedrijven	58
• Aantal leerlingen	550
BOL-gegevens	
• Aantal branches	12
• Aantal bedrijven	51
• Aantal leerlingen	1201
• Aantal stagedagen	40.393
• Gemiddeld aantal stagedagen per leerling	33,6

Omvang van onderzochte bedrijven

De in het onderzoek betrokken bedrijven zijn kleine en middelgrote mkb-bedrijven.

Ten aanzien van de bedrijfsomvang zijn de volgende opmerkingen te maken.

- Binnen de sector Wjk en de detailhandelsbranches Mode en Wonen is de bedrijfsomvang het hoogst.

- De sector Ambacht kenmerkt zich door een hoog aantal zzp-ers⁶.

Aard en omvang verzorgde BPV-plaatsen

In vrijwel alle onderzochte sectoren bieden de bedrijven BPV-plaatsen aan voor zowel BBL-leerlingen als BOL-stagiairs.

Uitzondering vormt de sector Ambacht. Voor de branches Bestrating en Slagers zijn geen BOL-opleidingen, voor de branches Schoonheidsverzorging en Voetverzorging zijn geen BBL-opleidingen.

Dit betekent dat in onderhavig rapport:

- De gegevens over BOL-stagiairs voor de sector Ambacht in dit onderzoek uitsluitend betrekking hebben op de situatie binnen de schoonheidsverzorging en voetverzorging.
- De gegevens over BBL-leerlingen voor de sector Ambacht uitsluitend betrekking hebben op de situatie binnen de slagerijen en de bestrating.

Tabel 3 Aantal verzorgde BPV-plaatsen in onderzochte bedrijven in 2005

	BBL	BOL
Aantal leerlingen	550	1.201
Aantal bedrijven	58	51
Aantal branches	12	12
Gemiddeld lengte stage	n.v.t.	34 dagen

- BBL-leerlingen brengen minimaal 60% en maximaal 80% van hun opleidingstijd binnen bedrijven door. Een BBL-opleiding duurt minimaal één jaar. Eénjarige opleidingen zijn doorgaans uitsluitend op niveau 1. Opleidingen op de niveaus 2 t/m 4 duren doorgaans 2 jaar. Binnen de onderzochte bedrijven komen leerlingen voor op alle opleidingsniveaus van de BBL.
- BOL-stagiairs brengen een gedeelte van de opleidingstijd bij bedrijven door. De norm van OCW is dat minimaal 20% en maximaal 60% van de onderwijstijd van een BOL-leerling ingevuld wordt bij bedrijven. Het aantal stagedagen kan variëren per soort opleiding, per opleidingsniveau en per onderwijsinstelling. 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 gevraagd naar het totaal aantal door het bedrijf verzorgde stagedagen in 2005 en het totaal aantal BOL-leerlingen dat in 2005 stage bij hen heeft gelopen. Op basis daarvan is een gemiddelde stageduur per BOL-stagiair berekend.

⁶ Gemiddeld is het percentage zzp-ers in het ambacht 60%. In de in het onderzoek betrokken branches loopt het aandeel zzp-ers uiteen van 70% (bestrating) tot 90% (voetverzorging).

Kenniscentra (KBB's)

De in de enquête betrokken bedrijven hebben gezamenlijk erkenningen bij twaalf van de in totaal achttien verschillende KBB's. Het betreft kenniscentra voor de volgende sectoren:

- afbouw en onderhoud (Savantis);
- agrarische en groene sector (Aequor);
- bouw en infrastructuur (Fundeon);
- economische en administratief (ECABO);
- gezondheidszorg, dienstverlening, welzijn en sport (OVDB);
- gezondheidstechnische beroepen en ambachten (SVGB);
- handel (KCH);
- hout- en meubelbranche (SH&M);
- techniek (Kenteq);
- textiel en confectie (LIFT-group);
- uiterlijke verzorging (KOC);
- voedselsector (SVO).

1.6 Leeswijzer en begrippen

Het rapport is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 2 gaat in op de investeringen van bedrijven in verband met de erkenning als leerbedrijf. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op diverse aspecten die te maken hebben met de begeleiding van leerlingen. Hoofdstuk 4 behandelt de uitgaven en opbrengsten die bedrijven hebben in verband met het opleiden van leerlingen en stagiairs. In hoofdstuk 5 wordt ingegaan op de komende veranderingen in de BPV ten gevolge van de onderwijsvernieuwingen in het MBO en de consequenties daarvan voor leerbedrijven. In hoofdstuk 6 worden de verschillende onderzoeksgegevens met elkaar geïntegreerd waardoor inzicht wordt verkregen in de opleidingsinvesteringen van het mkb in de BPV van het MBO.

Bij het lezen van onderhavig rapport moeten de volgende zaken in gedachten worden gehouden.

- De cijfers in de tabellen zijn niet afgerond en geven hierdoor de indruk dat alle getallen en cijfers tot op de minuut en euro nauwkeurig zijn. Dit is een gevolg van de gekozen werkwijze. De onderzoekers hebben de opgegeven getallen en gegevens van individuele bedrijven bewerkt tot gemiddelden. Deze zijn niet verder afgerond om afwijkingen naar totaalstellingen te minimaliseren.
- In de tabellen zijn percentages weergegeven. Door afronding tellen deze percentages niet altijd op tot 100%.
- Percentages in de rapportage (ten aanzien van de onderzoeksresultaten) hebben uitsluitend betrekking op de enquête en niet op de workshops en interviews.

Begrippen en afkortingen

De zeven in het onderzoek betrokken sectoren worden in de rapportage als volgt benoemd:

• Ambacht:	Ambachten
• Detailhandel:	Detailhandel
• Metaalbewerking:	Metaalbewerking
• Installatiebranche:	Installatie
• Welzijn & Maatschappelijke dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang:	Wjk-bedrijven
• Hoveniers en Groenvoorzieners:	Hoveniers en Groenvoorzieners
• Cultuurtechnische werken en grondverzet, Meststoffendistributie en Loonwerken in de agrarische sector:	Cumela-bedrijven

Verder worden in het rapport de volgende begrippen en afkortingen gebruikt.

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 bedrijf
Begeleiding leerlingen	Alle soorten werkzaamheden die direct en indirect voortkomen uit het opleiden van leerlingen en stagiairs
BPV	Het praktijkleren, ook wel genoemd beroepspraktijkvorming
COLO	De vereniging kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
GOA	Gemeenschappelijke opleidingsactiviteiten
KBB	Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
Leerbedrijf	Een door een kenniscentrum erkend leerbedrijf
LNV	Ministerie van Landbouw en Visserij
OCW	Ministerie van Onderwijs Wetenschappen en Cultuur
Onderwijsinstelling	Onderwijsinstelling voor bekostigd middelbaar beroepsonderwijs: ROC, AOC, Vakschool
Onkostenvergoeding	Vergoeding van het bedrijf voor onkosten die de leerling of stagiair maakt, zoals boekengeld, werkkleding, reiskosten tussen school en bedrijf e.d.
Praktijkopleider	Een door het bedrijf aangestelde functionaris die leerlingen en/of stagiairs begeleidt in de beroepspraktijkvorming
Stagevergoeding	Vergoeding die bedrijf verstrekt aan een stagiair voor verricht werk tijdens de stage
Zzp	Zelfstandige zonder personeel

2 Erkenning leerbedrijven

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op investeringen van bedrijven in verband met de erkenning als leerbedrijf. Het betreft hier met name eenmalige en periodieke investeringen voor de erkenning als leerbedrijf, de scholing van praktijkopleiders en investeringen voor de inrichting van BPV-plaatsen. Daarnaast kunnen jaarlijks terugkerende investeringen voorkomen voor bijscholing van praktijkopleiders en jaarlijkse controle van de erkenning als leerbedrijf.

2.1 Erkenningsprocedure

De WEB stelt dat een bedrijf dat BPV-plaatsen wil verzorgen daarvoor erkend moet zijn door een KBB als leerbedrijf. Voor het verkrijgen van een erkenning moet het bedrijf voldoen aan accreditatie-eisen. De KBB's hanteren hiervoor basisvoorwaarden voor erkenning, die zijn opgesteld door het COLO (de koepelorganisatie voor kenniscentra)⁷ en zijn goedgekeurd door OCW.

De werkzaamheden van bedrijven voor de erkenning zijn aan te merken als informatieverplichtingen die rechtstreeks voorkomen uit wet- en regelgeving (WEB)⁸ en vormen dus administratieve lasten. Tot voor kort was wettelijk bepaald dat de erkenning om de twee jaar vernieuwd moest worden.

In het kader van de reductie van Administratieve Lasten heeft OCW deze periode verlengd tot 4 jaar.⁹ Hierdoor is de frequentie van de verplichting verlaagd.

Daarnaast kunnen kenniscentra aanvullende (meestal branchegerelateerde) accreditatie-eisen hanteren. Deze aanvullende eisen worden opgesteld in overleg met de betrokken brancheorganisaties. Over het algemeen hebben de aanvullende branchecriteria betrekking op de werkzaamheden van de praktijkopleider en het productie- of dienstverleningsproces van het bedrijf (bijv. een gevarieerd aanbod van werkzaamheden).

Naast de periodieke erkenningsprocedure komt het voor dat KBB's leerbedrijven jaarlijks bezoeken voor een tussentijdse toetsing van de erkenning.

⁷ Basisvoorwaarden voor erkenning. www.colo.nl

⁸ WEB, artikel 7.2.8 "Het aanvragen en afhandelen van de erkenning tot leerbedrijf".

⁹ Het ministerie van OCW heeft in 2004 een meting laten verrichten naar de omvang van de Administratieve Lasten voortvloeiend uit haar regelgeving. *Actualisatie nulmeting AL Ministerie van OCW. Eindrapportage 1.2*. SIRA Consulting maart 2004.

Een kwart van de bedrijven heeft dubbele erkenning

MBO-opleidingen zijn verdeeld in 18 sectoren elk behorend bij een Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (KBB). Bedrijven kunnen BPV-plaatsen aanbieden voor opleidingen uit meer dan één sector. Een kwart van de onderzochte bedrijven heeft een erkenning bij meer dan één KBB. Dit betreft met name bedrijven met een dubbele erkenning. Incidenteel hebben bedrijven erkenningen van meer dan twee KBB's. Bedrijven met meerdere erkenningen komen met name voor bij Cumela-bedrijven en installatie-bedrijven.

Bedrijven door één KBB erkend als leerbedrijf	75%
Bedrijven door meer KBB's erkend	25%

De erkenningsprocedure kost een bedrijf gemiddeld 3,2 werkuren per jaar

De bedrijven is gevraagd naar het totaal erkenningsprocedures dat zij in de afgelopen vijf jaar hebben doorlopen. Tevens is gevraagd naar het totaal aantal werkuren dat gepaard gaat met één procedure. Daarnaast is geïnventariseerd of er jaarlijkse toetsing van de erkenning aan de orde is en hoeveel tijd deze in beslag neemt.

De tijdsbesteding van bedrijven voor de erkenning houdt verband met de volgende activiteiten:

- afspraken met het KBB en het invullen van formulieren;
- beoordeling van de werkplek door het KBB;
- het aantonen van de vakbekwaamheid van de praktijkopleider;
- het vaststellen voor welke opleidingen het bedrijf BPV-plaatsen mag verzorgen.

Tijdsbesteding in verband met de erkenningsprocedure

Afgelopen 5 jaar	Jaarlijks
Gemiddeld 1,3 procedure per bedrijf	20% van de bedrijven wordt jaarlijks getoetst
Gemiddeld 12,2 uur per procedure per bedrijf	Gemiddeld 2,4 uur per toetsing

Een en ander betekent dat per leerbedrijf in de afgelopen 5 jaar gemiddeld (1,3 procedures x 12,2 uren per procedure: 5 jaar) 3,2 uur per jaar is besteed in verband met de erkenning als leerbedrijf. Voor 20% van de bedrijven bedraagt de tijdsinvestering gemiddeld 5,6 uur per jaar in verband met jaarlijkse toetsing.

2.2 Praktijkopleiders

Een erkend leerbedrijf wijst een praktijkopleider aan die in staat wordt geacht vakkennis op een goede wijze over te dragen op de leerlingen. Deze onderwijsvaardigheid moet aangetoond kunnen worden. Dat kan door middel van een certificaat, diploma of ervaring.¹⁰

Merendeel praktijkopleiders heeft basiscursus praktijkopleider gevolgd

Bij het merendeel van de onderzochte bedrijven (85%) hebben de praktijkopleiders een basiscursus praktijkopleider gevolgd bij het KBB. Niet alle KBB's stellen als eis dat praktijkopleiders een basiscursus moeten volgen, de erkenning kan ook worden gegeven op basis van aangetoonde ervaring of een diploma van de praktijkopleider. Incidenteel heeft een praktijkopleider meer dan één basiscursus gevolgd, bijvoorbeeld als een bedrijf een dubbele erkenning heeft.

De basiscursussen voor praktijkopleider duren, afhankelijk van de sector, tussen de twee tot acht dagdelen. Het cursusbedrag varieert tussen € 150,- en € 1.000,- per basiscursus.

Bij een derde van de bedrijven volgen praktijkopleiders jaarlijks bijscholing

Bij bijna éénderde deel (29%) van de bedrijven volgen de praktijkopleiders jaarlijks bijscholing voor hun werkzaamheden als praktijkopleider. Gemiddeld hebben deze bedrijven in 2005 € 668,- per bedrijf uitgegeven aan opfriscursussen, themabijeenkomsten e.d. voor praktijkopleiders.

2.3 Investerings infrastructuur

Bedrijven is gevraagd of zij investeringen hebben gemaakt voor de inrichting van BPV-plaatsen en of daar afschrijvingskosten voor zijn. Het merendeel van de onderzochte bedrijven heeft een lange historie als opleidingsbedrijf. Over het algemeen zijn dit soort investeringen dan ook niet (meer) aan de orde.

Uitzondering hierop vormen de branches schoonheids- en voetverzorging. In deze branches komen veel zzp-ers voor, respectievelijk 90% en 99% van de bedrijven in deze sectoren zijn zzp-ers. Deze bedrijven moeten aanpassingen doen om de werkplek voor meer dan één persoon geschikt te maken. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om een aanpassing in het computerprogramma en aanschaf van extra hulpmiddelen en instrumenten. De afschrijving van deze investeringen bij deze bedrijven varieert tussen € 100,- en € 300,- per jaar.

¹⁰ Basisvoorwaarden voor erkenning. www.colo.nl

3 Begeleiding van leerlingen

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op diverse aspecten die te maken hebben met de begeleiding van leerlingen. Er wordt ingegaan op de tijdsinvesteringen van bedrijven voor het verzorgen van BPV-plaatsen en de daaraan verbonden kosten. Daarnaast wordt ingegaan op inkoop van ondersteuning bij de begeleiding van de leerlingen en de door bedrijven ervaren veranderingen in de tijdsbesteding ten opzichte van het verleden. Tot slot wordt ingegaan op de samenwerking met de onderwijsinstellingen.

3.1 Begeleidingstijd

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 opleiden van leerlingen – dagelijkse en periodieke begeleiding en instructie, overleg met de onderwijsinstelling en het KBB, het opstellen van leerwerkplannen, examens, administratie e.d. De diverse werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd door verschillende functionarissen in het bedrijf.

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 2005 heeft opgeleid.

De gemiddelde tijdsbesteding van bedrijven aan begeleiding van leerlingen is als volgt.

- Een bedrijf besteedt per BBL-leerling gemiddeld 5 uur per week aan begeleiding.
- Een bedrijf besteedt per BOL-stagiair gemiddeld 2,7 uur per week aan begeleiding.

Tabel 4 Begeleidingstijd per week per leerling

Begeleidingstijd	BBL-leerlingen (n=53)	BOL-stagiairs (n=47)
Gemiddeld aantal uren per leerling per week	5 uur	2,7 uur

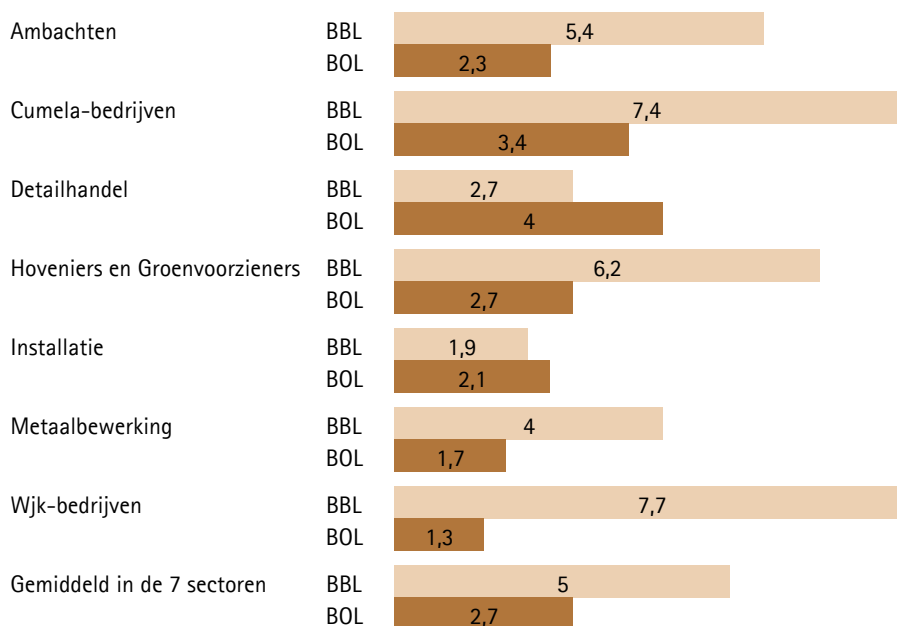
Een en ander betekent dat een bedrijf per BBL-leerling jaarlijks gemiddeld 200 werkuren¹¹ (oftewel 25 volledige werkdagen) besteedt aan werkzaamheden in verband met de begeleiding van één leerling. De begeleiding van een BOL-stagiair kost per gemiddelde stageperiode¹² 16,2 werkuren (oftewel ruim 2 volledige werkdagen). De begeleiding van leerlingen en stagiairs op niveau 1 en 2 vraagt doorgaans meer tijd dan op niveau 3 en 4.

Per sector varieert de gemiddelde begeleidingstijd per week.

- Voor een BBL-leerling varieert dit tussen minimaal 1,9 uur en maximaal 7,7 uur per week.
- Voor een BOL-stagiair varieert dit tussen minimaal 1,3 uur en maximaal 3,4 uur per week.

Met uitzondering van de sectoren Detailhandel en Installatie is de gemiddelde begeleidingstijd per week voor een BBL-leerling in alle sectoren hoger dan voor een BOL-stagiair.

Figuur 1 Begeleidingstijd per leerling per week, per sector in uren



¹¹ Er is uitgegaan van 40 werkweken in een jaar.

¹² De gemiddelde lengte van de stage is 34 dagen.

3.2 Kosten van de begeleiding

De tijd die bedrijven besteden aan de begeleiding van leerlingen kan niet worden gebruikt voor productieve arbeid. Bedrijven hebben het uurtarief van de functionarissen die werkzaamheden voor het begeleiden van leerlingen verrichten opgegeven. Op basis daarvan is een berekening gemaakt van de begeleidingskosten. Daarbij is uitgegaan van het volgende.

- Het uurtarief loopt uiteen tussen de verschillende sectoren, tussen bedrijven en soms ook tussen functionarissen. Gemiddeld gaat het om een uurtarief van rond de € 34,-. In onderhavig rapport wordt een standaard uurtarief van € 35,- gehanteerd.
- BBL-leerlingen zijn doorgaans het gehele jaar werkzaam in de BPV. In onderhavig rapport wordt uitgegaan van 40 werkweken (exclusief vakantie, ziekteverzuim e.d.) per jaar.
- BOL-stagiairs zijn een deel van het jaar in de BPV. Bij de onderzochte bedrijven is de gemiddeld lengte van de stageperiode 34 dagen, dit komt overeen met 6,8 weken.

Begeleiding BBL-leerling € 7.000,- per jaar

Tabel 5 Gemiddelde begeleidingskosten per jaar per BBL-leerling

Begeleidingstijd per week per BBL-leerling	Uurtarief	Begeleidingskosten per week	Aantal werkweken per jaar	Begeleidingskosten per jaar per BBL-leerling
5 uur	€ 35,-	€ 175,-	40 weken	€ 7.000,-

Begeleiding BOL-stagiair € 643,- per stage

Tabel 6 Gemiddelde begeleidingskosten per stage per BOL-stagiair

Begeleidingstijd per week per BOL-stagiair	Uurtarief	Begeleidingskosten per week	Aantal stageweken per stage	Begeleidingskosten per stage per stagiair
2,7 uur	€ 35,-	€ 94,50	6,8 weken	€ 643,-

3.3 Verdeling van de begeleidingstijd

De door bedrijven opgegeven begeleidingstijd bevat zowel de directe begeleiding als indirecte werkzaamheden voor de begeleiding van leerlingen. De bedrijven is gevraagd inschattingen te maken van de tijdsbesteding over de verschillende werkzaamheden binnen de begeleiding. Het betreft de volgende werkzaamheden:

- **Opstellen leerwerkplannen**
Deze bevatten de planning van de werkzaamheden van leerlingen en stagiairs tijdens de BPV.
- **Directe begeleiding van leerlingen**
Hierbij gaat het om werkzaamheden als dagelijkse instructie en controle van het werk, beoordeling voortgang, vragen leerlingen beantwoorden, periodieke voortgangsgesprekken, assisteren bij werkstukken, projectopdrachten, toetsen en beoordelen e.d.
- **Intern overleg**
Bijvoorbeeld afstemming tussen verschillende begeleiders in het bedrijf, afstemming over de inzet van de leerling e.d.
- **Overleg met externen**
Hierbij gaat het om overleg met de onderwijsinstelling over de voortgang van de leerlingen e.d.
- **Administratie en coördinatie.**
Hierbij gaat het om werkzaamheden als beoordelingsformulieren invullen, uitwerken BPV-plan, verslaglegging voortgangsgesprekken, handelingen rondom de BPV-overeenkomst, uitwisseling gegevens met ROC en KBB, bijvoorbeeld mutaties persoonsgegevens e.d., salarisadministratie etc.

Helpt begeleidingstijd wordt besteed aan directe begeleiding van leerlingen en stagiairs

- De onderzochte bedrijven schatten dat zij gemiddeld 53% van de totale begeleidingstijd besteden aan de directe begeleiding van leerlingen.
- De overige tijd wordt besteed aan voorbereidende werkzaamheden, overleg en administratie.
- De verdeling van de begeleidingstijd verschilt nauwelijks tussen BBL-leerlingen en BOL-stagiairs.

Tabel 7 Verdeling begeleidingstijd

	BOL-stagiairs	BBL-leerlingen
Opstellen leerwerkplannen	14%	12%
Directe begeleiding stagiairs	53%	53%
intern overleg	11%	12%
overleg externen	9%	9%
administratie/coördinatie	13%	13%
Totaal	100%	100%

De verdeling van de begeleidingstijd loopt uiteen tussen de sectoren. De volgende tabel geeft een overzicht van bandbreedtes in de verdeling van de begeleidingstijd tussen de sectoren.

Tabel 8 Brandbreedte verdeling werkzaamheden begeleiding tussen sectoren

	Opstellen leer- werkplannen	Begeleiding leerlingen	Intern overleg	Overleg met externen	Administratie en coördinatie
BBL					
Gemiddeld	12%	53%	12%	9%	13%
Hoogste sector	18%	61%	15%	13%	24%
Laagste sector	7%	42%	8%	8%	9%
BOL					
Gemiddeld	14%	53%	11%	9%	13%
Hoogste sector	21%	68%	12%	10%	29%
Laagste sector	8%	41%	9%	7%	8%

Kosten van de verschillende begeleidingswerkzaamheden

Uitgaande van de totale kosten voor begeleiding en de verdeling van de werkzaamheden is een berekening gemaakt van de kosten van de verschillende begeleidingswerkzaamheden.

BBL-leerlingen: € 3.300,- per jaar voor indirecte begeleiding

Tabel 9 Verdeling kosten over de verschillende begeleidingswerkzaamheden BBL-leerling

Werkzaamheden	BBL-leerlingen	
	% begeleidingstijd	Kosten per jaar per leerling
Opstellen leerwerkplannen	12%	€ 840,-
Directe begeleiding leerling	53%	€ 3.710,-
Intern overleg	12%	€ 840,-
Overleg met externen	9%	€ 630,-
Administratie en coördinatie	13%	€ 910,-
Totaal begeleiding	100%	€ 7.000,- ¹³

¹³ De afzonderlijke kostenposten zijn afgeleid van het totaalbedrag. Ten gevolge van afronding wijkt de optelling iets af van het totaalbedrag.

BOL-stagiairs: € 300,- per stageperiode voor indirecte begeleiding

Tabel 10 Verdeling kosten over de verschillende begeleidingswerkzaamheden BOL-stagiairs

Werkzaamheden	BOL-stagiairs	
	% begeleidingstijd	Kosten per stage per leerling
Opstellen leerwerkplannen	14%	€ 90,-
Begeleiding leerling	53%	€ 341,-
Intern overleg	11%	€ 71,-
Overleg met externen	9%	€ 58,-
Administratie en coördinatie	13%	€ 84,-
Totaal	100%	€ 643,- ¹⁴

3.4 Inhuur en uitbesteding van begeleiding

Inhuur ondersteuning bij KBB's

De kenniscentra bieden bedrijven servicepakketten aan waarbij opleidingsadviseurs van het kenniscentrum een deel van de begeleiding van de leerlingen kunnen overnemen van het bedrijf. Het bedrijf kan daarmee diensten inkopen, zoals het beoordelen van werkstukken, het voeren van voortgangsgesprekken en het onderhouden van contacten met de onderwijsinstelling.

In onderhavig onderzoek hebben acht van de 51 onderzochte bedrijven met BBL-leerlingen (16%) een servicepakket bij het KBB ingehuurd voor ondersteuning van de begeleiding van hun leerlingen. De kosten daarvan variëren en zijn afhankelijk van het aantal diensten dat een bedrijf inkoopt. De betreffende bedrijven hebben hiervoor in 2005 tussen € 1.095,- en € 1.500,- per leerling uitgeven.

Opvallend is dat de gemiddelde totale tijdsbesteding van deze bedrijven voor de begeleiding van leerlingen niet structureel afwijkt van die van bedrijven die de begeleiding geheel in eigen hand hebben. Door de bedrijven is in de telefonische interviews aangegeven dat de uitbesteding van begeleidingstaken leidt tot vermindering van directe begeleiding van de leerlingen, maar tegelijkertijd tot een navenante toename van de tijd voor overleg met de vertegenwoordiger van het KBB en administratieve zaken ten behoeve van de uitwisseling van gegevens over de voortgang van de leerling. Dit betekent dat de uitbesteding van de begeleidingswerkzaamheden leidt tot een verschuiving binnen de begeleidingswerkzaamheden van direct naar indirect.

¹⁴ De afzonderlijke kostenposten zijn afgeleid van het totaalbedrag. Ten gevolge van afronding wijkt de optelling iets af van het totaalbedrag.

Uitbesteding aan gemeenschappelijk opleidingsactiviteiten en praktijkcentra

In de sectoren Installatie, Groenvoorziening, Metaal en Ambacht bestaan in verschillende regio's door bedrijven opgezette gemeenschappelijke opleidingsactiviteiten (GOA's). Dit zijn organisaties die de opleiding en begeleiding van de leerlingen en de indirecte werkzaamheden daaromheen (werving, overleg onderwijsinstelling, salarisadministratie) deels of volledig overnemen van het bedrijf. De GOA's staan onder andere bekend onder namen als ROI, OBM, Elektrowerk/RBOC e.d. De organisaties beschikken vaak over een eigen praktijkopleidingscentrum, dan wel zij huren deze faciliteiten in bij een ROC of AOC. Daarnaast komt het voor dat ROC's of AOC's de praktijkopleiding uitbesteden bij een GOA.

Tevens komt het voor dat bedrijven een deel van de praktijkopleiding van BBL-leerlingen uitbesteden aan het ROC of AOC, die dit invullen in het praktijkcentrum van de school.

In het onderzoek hebben twaalf bedrijven (20%) de BBL-opleiding deels uitbesteed aan een GOA of praktijkcentrum van een school. Eén bedrijf heeft de BBL-opleiding volledig uitbesteed; de leerlingen lopen uitsluitend stage in het bedrijf.

Bedrijven betalen voor deze dienstverlening een vergoeding die bestaat uit het salaris van de leerling en een opslag voor de dienstverlening. De opslag bedraagt over het algemeen rond de 10% van de salariskosten van de leerling.

De gemiddelde totale tijdsbesteding van deze bedrijven voor de begeleiding van leerlingen is over het algemeen iets lager dan gemiddeld maar wijkt echter niet structureel af van die van bedrijven die de begeleiding geheel in eigen hand hebben.

3.5 Ervaringen bedrijven met tijdsbesteding begeleiding

Tijdsbesteding wordt als hoog ervaren

In de telefonische interviews hebben bedrijven uit alle sectoren aangegeven dat zij de huidige tijdsbesteding voor de begeleiding van leerlingen hoog vinden. Veel bedrijven, waaronder gerenommeerde leerbedrijven met veel opleidingservaring, hebben in de workshops aangegeven dat zij aan de grens zitten van wat bedrijfseconomisch verantwoord is om te investeren in het opleiden.

Daarbij wordt met name alle tijd die men nodig heeft voor administratieve handelingen in verband met de opleiding als storend ervaren.¹⁵ Dit wordt versterkt doordat de verschillende scholen op verschillende wijzen communiceren met bedrijven, uiteenlopende

¹⁵ "De bedrijven ervaren vooral de wijze waarop door de scholen en kenniscentra uitvoering wordt gegeven aan de verplichting als leerbedrijf, als administratieve lasten." *Actualisatie nulmeting Administratieve lasten*. Eindrapport OCW 1.2. SIRA Consulting, maart 2004.

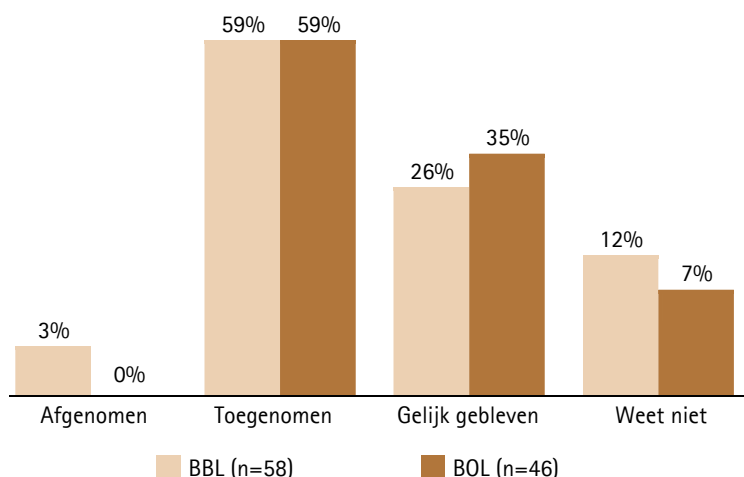
eisen en verwachtingen hebben bij de begeleiding door bedrijven en verschillende rapportagevormen gebruiken.

Toename van begeleidingstijd

In de enquête is de bedrijven gevraagd naar de tijdsbesteding in verband met het opleiden ten opzichte van vijf jaar geleden.

- Bijna tweederde deel (59%) van de bedrijven is van mening dat de tijdsbesteding van BBL-leerlingen en BOL-stagiairs ten opzichte van vijf jaar geleden is toegenomen.
- Een kwart van de bedrijven (26%) is van mening dat de tijdsbesteding van BBL-leerlingen gelijk is gebleven. Ongeveer éénderde deel van de bedrijven is van mening dat de tijdsbesteding van BOL-stagiairs gelijk is gebleven.
- Enkele bedrijven (3%) signaleren een afname in de tijdsbesteding aan BOL-stagiairs.

Figuur 2 Verandering tijdsbesteding in verband met opleiding



De toename van de tijdsbesteding heeft volgens de bedrijven de volgende oorzaken.

- De leerlingen vragen steeds meer tijd voor directe begeleiding. Volgens bedrijven heeft dat enerzijds te maken met de achtergrond van leerlingen (ze kunnen en weten minder). Anderzijds heeft dit te maken met een toename en/of andere invulling van opdrachten vanuit de school, bijvoorbeeld het opstellen van een ondernemingsplan, het schrijven van verslagen e.d. Leerlingen vragen daarbij om hulp van het bedrijf.
- De werkzaamheden rondom het opleiden nemen toe. Hierbij gaat het met name om de diverse administratieve handelingen. "Vroeger hielden we voortgangsgesprekken tijdens de werkzaamheden, nu moet het allemaal wat formeler en er moeten verslagen van worden gemaakt". Ook de zaken die in BPV-boeken bijgehouden moeten worden zijn volgens bedrijven toegenomen.

Ten aanzien van de BBL-leerlingen leggen bedrijven een relatie tussen de toegenomen tijdsbesteding van het bedrijf en de verschuiving – met de invoering van de WEB – van de begeleidingstaak van het KBB naar de school.

Directe begeleiding en administratie is toegenomen

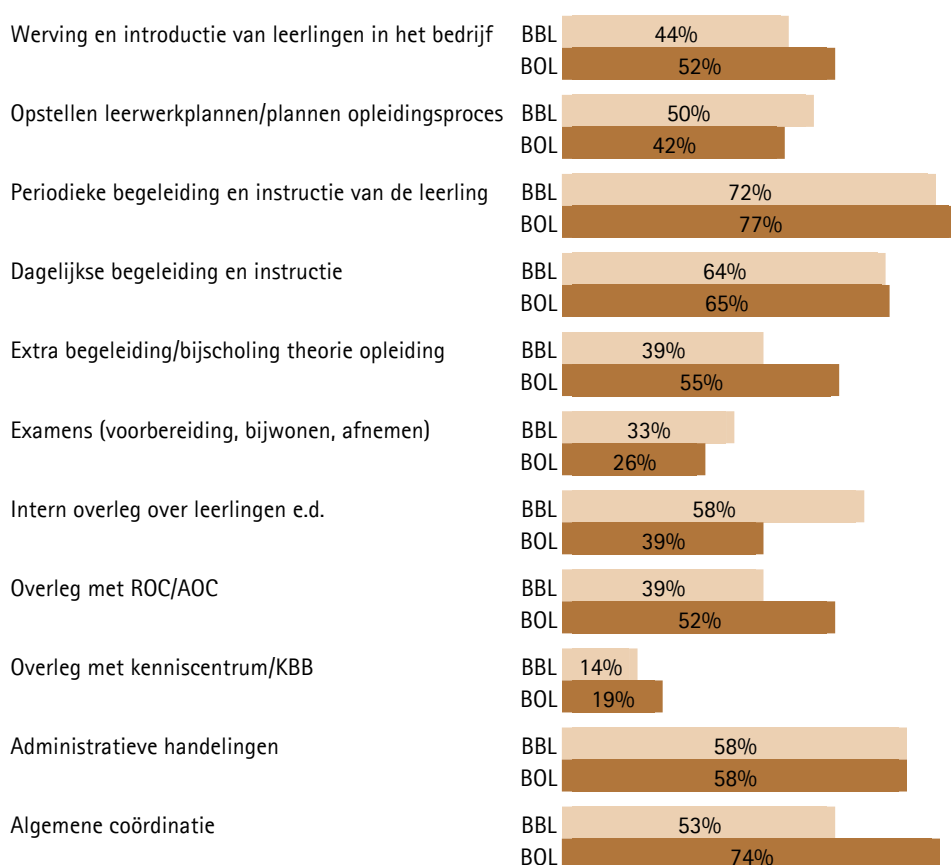
Het zijn met name de volgende werkzaamheden die volgens bedrijven voor zowel BOL als BBL zijn toegenomen:

- periodieke begeleiding en instructie van leerlingen;
- dagelijkse begeleiding en instructie;
- administratieve handelingen.

Specifiek voor BBL-leerlingen signaleren bedrijven daarenboven een toename in het intern overleg. Voor BOL-stagiairs signaleren bedrijven daarenboven een toename in de algemene coördinatie, overleg met de onderwijsinstelling en werving en introductie van leerlingen.

"Sinds het kenniscentrum niet meer verantwoordelijk is voor de begeleiding van de leerlingen besteden wij als bedrijf aanzienlijk meer tijd aan de begeleiding. Het ROC heeft de taak tot nu toe beperkt overgenomen van het kenniscentrum."

Figuur 3 Werkzaamheden waarvoor de tijdsbesteding is toegenomen



Feitelijke toename begeleidingstijd

Bij de bedrijven zijn feitelijke tijdsbestedingen gevraagd. Vervolgens is nagegaan of de bedrijven van mening zijn of deze begeleidingstijd is toegenomen, afgenomen of gelijk is gebleven. De meerderheid van de onderzochte bedrijven ervaart de begeleidingstijd als toegenomen.

De vraag is uiteraard of dit feitelijk zo is, dan wel dat de respondenten dit op 'hun gevoel' baseren. Om die reden is in het deskresearch gezocht naar literatuur waar de huidige resultaten mee kunnen worden vergeleken. Op basis van twee studies kunnen de volgende vergelijkingen worden gemaakt.

- In 2001 heeft de STAR de bijdrage van het bedrijfsleven aan het beroepsonderwijs laten onderzoeken.¹⁶ Eenzelfde onderzoek werd in 1991 uitgevoerd. In 2001 was de bijdrage van het bedrijfsleven aan het beroepsonderwijs 6,4 miljard waarvan het voor 97% kosten betreft voor de BPV. Het overgrote deel van deze kosten betreft loonkosten voor de begeleidingsdagen. Ten opzichte van 1991 blijkt de bijdrage (gecorrigeerd voor de stijging van de loonindex) meer dan verdubbeld te zijn.
- In 1993 heeft de OSA onderzoek gedaan naar de kosten en baten van het leerlingwezen in zeven leerstelsels.¹⁷ De toenmalige gemiddelde begeleidingskosten bedroegen (omgerekend) € 3415,- per leerlingwezenleerling per jaar. In onderhavig onderzoek zijn de begeleidingskosten voor een BBL-leerling berekend op € 7.000,-. Gecorrigeerd voor de stijging van de loonindex tussen 1993 en 2005¹⁸, betekent dit een toename van 55% aan begeleidingskosten van een BBL-leerling in twaalf jaar tijd.

Dit leidt tot de conclusie dat de kosten voor de begeleiding (gecorrigeerd voor inflatie) – en dus ook voor de begeleidingstijd – met 50% tot 100% is toegenomen vanaf begin jaren negentig.

3.6 Samenwerking met onderwijsinstellingen

In de enquête is gevraagd naar een oordeel over de kwaliteit van de begeleiding van de school. Bijna de helft van de bedrijven beoordeelt de kwaliteit van de begeleiding als niet goed/niet slecht. De andere helft beoordeelt de kwaliteit als goed (43%) tot zeer goed (3%). Een klein deel van de bedrijven beoordeelt de begeleiding als slecht (7%).

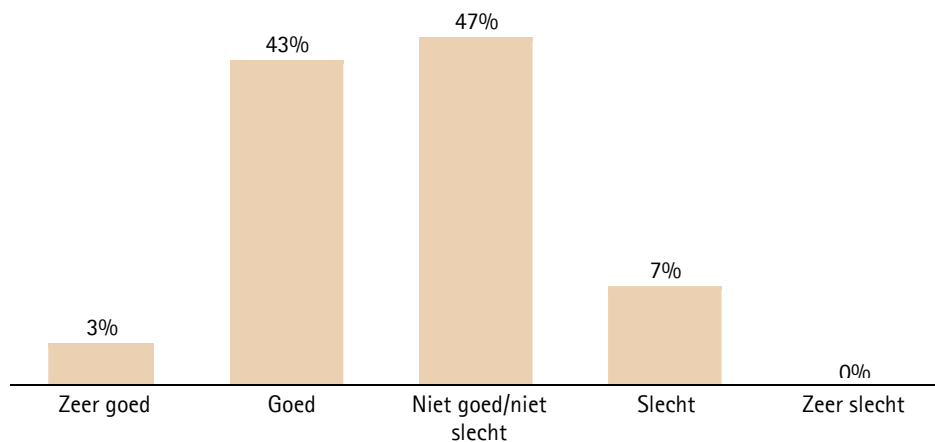
Het grootste deel van de bedrijven beoordeelt de kwaliteit als niet goed/niet slecht. Navraag wijst uit dat men bedoelt dat de kwaliteit sterk wisselt: zowel per onderwijsinstelling, per afdeling binnen een school en per begeleider vanuit de school.

¹⁶ Inventarisatie naar de aard en omvang van scholingsinspanning van sociale partners in bedrijfstakken en ondernemingen. STAR, oktober 2002. Pagina 18 t/m 21.

¹⁷ *Kosten en baten van het leerlingwezen*. OSA 1993.

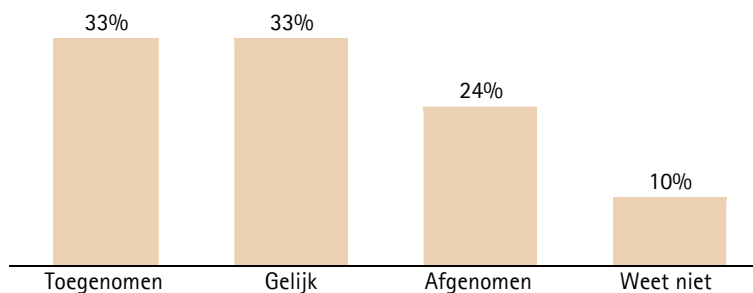
¹⁸ De factor is 1,32. Bron CBS

Figuur 4 Beoordeling begeleiding leerlingen door de onderwijsinstelling (n=88)



Eenderde deel van de bedrijven is van mening dat de kwaliteit van de begeleiding ten opzichte van vijf jaar geleden is toegenomen. Daarnaast signaleert een kwart van de bedrijven een verslechtering van de kwaliteit.

Figuur 5 Verandering (ten opzichte van 5 jaar geleden) kwaliteit begeleiding door de onderwijsinstelling (n=88)



Wisselende kwaliteit ROC's en AOC's

In de workshops is met bedrijven gesproken over de samenwerking en afstemming met de onderwijsinstellingen over de opleiding van leerlingen en stagiairs.

Bedrijven ervaren de begeleiding door de ROC's en AOC's als zeer wisselend. Bedrijven met ervaringen met een Vakschool zijn over het algemeen wel tevreden over de begeleiding van de school.

De intensiteit en kwaliteit van de begeleiding varieert sterk per ROC of AOC. Tevens doen zich binnen de scholen grote verschillen voor tussen afdelingen. In de praktijk

"De kwaliteit van ROC's is zeer wisselend. Wij hebben als bedrijf met twee ROC's te maken. De ene houdt om de twee weken contact over de leerlingen, de andere zien en horen wij nooit."

betekent dit dat de ene school zeer intensief contact heeft met het bedrijf, terwijl andere scholen alleen bij de start en aan het einde van de BPV contact opnemen met het bedrijf danwel helemaal geen contact hebben met het bedrijf. Bedrijven zijn van mening dat bij gebrekkige begeleiding vanuit de school, het bedrijf meer tijd moet stoppen in de begeleiding van de leerlingen.

Daarnaast hebben de bedrijven de volgende opmerkingen ten aanzien van de kwaliteit van de begeleiding vanuit de ROC en AOC's.

- De praktijkbegeleiders van de scholen zijn doorgaans slecht op de hoogte van de dagelijkse praktijk in bedrijven;
- Regelmatig komt het voor dat de praktijkbegeleider geen vakdocent is en geen kennis heeft van vakinhoudelijke zaken. Dit bemoeilijkt een inhoudelijk gesprek over de voortgang van de leerlingen. Met name in de technische sectoren wordt dit ervaren als een tekortkoming in de begeleiding door de school.

Moeilijk om praktische afspraken te maken

Verschillende bedrijven hebben de ervaringen dat het erg lastig is om afspraken te maken met onderwijsinstellingen over de organisatie van de stage van BOL-leerlingen.

Het gaat daarbij met name om de volgende zaken.

"Het is voor ons als bedrijf niet erg duidelijk wanneer stagiairs wel of niet komen. De dagen waarop ze komen kunnen variëren en soms komen ze niet omdat het dan schoolvakantie is, terwijl het werk natuurlijk gewoon doorgaat."

- De dag van de week waarop de leerling stage komt lopen.
- Het wegblijven van de stagiair tijdens de schoolvakanties.
- Het niet kunnen regelen dat een stagiair een blokstage loopt in plaats van een dag per week over een langere periode. Voor bepaalde bedrijven is de inzetbaarheid van een leerling hoger bij een blokstage.

4 Uitgaven en opbrengsten leerlingen

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de uitgaven en opbrengsten die bedrijven hebben in verband met het opleiden van leerlingen. Bij de opbrengsten van opleiden gaat het zowel om de opbrengsten op de langere termijn als om directe opbrengsten tijdens de opleiding. Bij de uitgaven gaat het om de salarissen en vergoedingen die bedrijven betalen aan de leerlingen. Tevens wordt aandacht besteed aan de WVA, de vermindering van de afdracht van de loonkosten voor opleidende bedrijven.

4.1 Uitgaven en opbrengsten BBL-leerlingen

4.1.1 Uitgaven BBL-leerlingen

Bedrijven hebben in de enquête opgegeven welk bedrag zij in 2005 hebben uitgegeven aan salarissen, inleenvergoedingen en onkostenvergoedingen voor de BBL-leerlingen. Gemiddeld hebben de onderzochte bedrijven per BBL-leerling € 11.556,- per jaar uitgegeven.

Tabel 11 Uitgaven bedrijven BBL-leerlingen

Percentage bedrijven dat salaris betaalt	98%
Percentage bedrijven dat tevens onkostenvergoeding betaalt	62%
Gemiddelde uitgaven per leerling per jaar	€ 11.556,-

Salaris

- Bij vrijwel alle onderzochte bedrijven zijn de BBL-leerlingen in dienst van het bedrijf en betalen de bedrijven salaris aan de leerlingen.
 - Binnen de sector Wjk betalen bedrijven niet altijd zelf het salaris, maar bijvoorbeeld de gemeente.
 - Bij drie bedrijven zijn de leerlingen in dienst van een GOA, die de leerlingen het salaris betaalt. In die gevallen betaalt het bedrijf een inleenvergoeding voor de leerlingen aan de GOA. De inleenvergoeding is een vergoeding voor de salariskosten opgehoogd met een percentage voor vergoeding van de diensten van het GOA.
- Alle in het onderzoek betrokken bedrijven met BBL-leerlingen vallen onder een CAO. Bedrijven hebben aangegeven dat leerlingen salaris krijgen volgens de

CAO. Bij CAO's waar de functiegroep leerlingen niet apart is opgenomen betalen bedrijven het laagste functietarief. De salarissen van de leerlingen bij de onderzochte bedrijven zijn dus in ieder geval op het niveau van het minimumjeugdloon.

- De lonen van leerlingen zijn gedifferentieerd naar leeftijd en functiegroep. Hierdoor lopen de lonen voor BBL-leerlingen zowel tussen bedrijven als tussen leerlingen onderling sterk uiteen. Ook tussen de verschillende sectoren loopt de hoogte van de salarissen sterk uiteen.

Onkostenvergoedingen

Naast het salaris betaalt 62% van de bedrijven onkostenvergoeding aan BBL-leerlingen. Het betreft vergoedingen voor boeken, schoolgeld, examengeld, kleding en reiskosten.

Administratiekosten

Enkele bedrijven melden dat de onderwijsinstelling administratiekosten in rekening brengt voor het opmaken van de praktijkovereenkomst, inclusief de verzendkosten. Niet elke onderwijsinstelling doet dit. Het is onduidelijk of bedrijven verplicht zijn dit te betalen. Voor zover bekend gaat om bedragen van € 3,- tot € 5,- per overeenkomst.

4.1.2 Opbrengsten uit productieve arbeid door leerlingen

Aanwezigheid in het bedrijf en aantal dagen salaris

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.

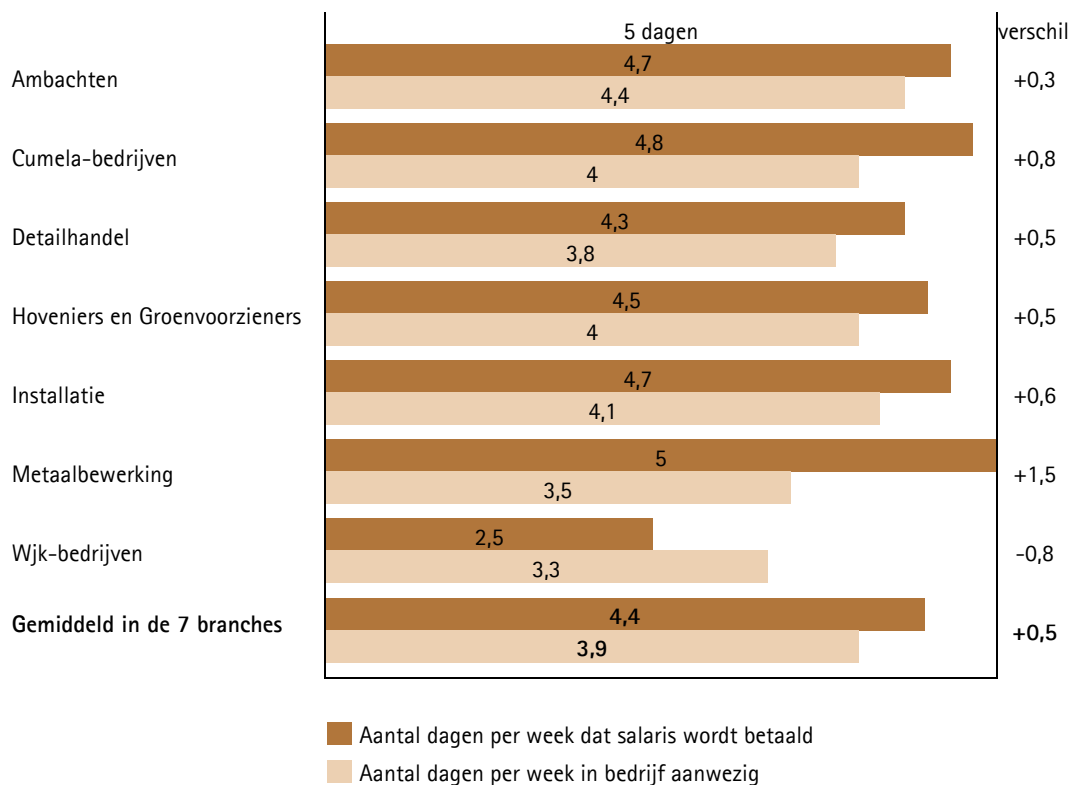
- Gemiddeld onder alle onderzochte bedrijven is een BBL-leerling 3,9 per dag in het bedrijf aanwezig.
- Gemiddeld onder alle onderzochte bedrijven krijgt een BBL-leerling voor 4,4 dagen per week salaris betaald.

De tijd die leerlingen niet in het bedrijf zijn en waarvoor wel salaris wordt betaald is aan te merken als een kostenpost voor het bedrijf. Met uitzondering van de sector Wjk¹⁹

¹⁹ Dit betekent niet dat de leerling geen salaris krijgt, een andere instantie dan het bedrijf betaalt het salaris.

betalen bedrijven in alle sectoren de leerlingen gemiddeld voor méér tijd salaris dan dat zij in het bedrijf aanwezig zijn.

Figuur 6 Aanwezigheid in het bedrijf en aantal dagen salaris per sector BBL

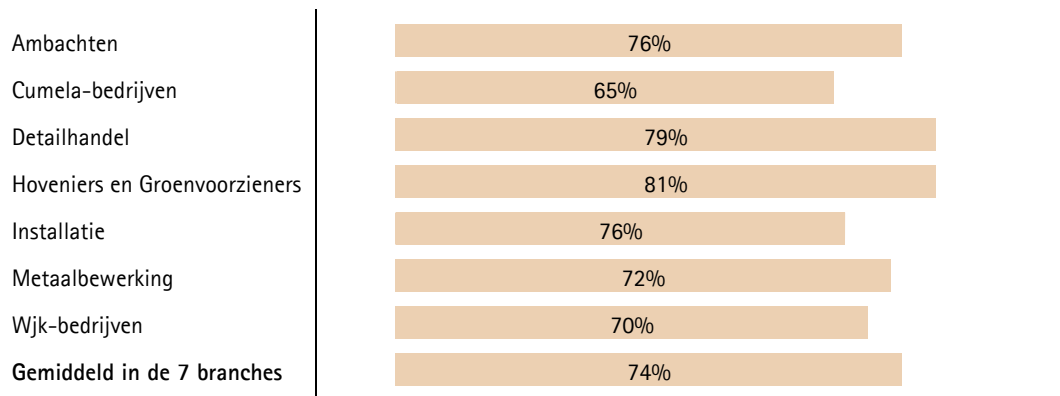


Inzetbaarheid voor productieve arbeid

In de tijd dat de leerling op het bedrijf is, kan deze worden ingezet voor productieve arbeid. De werktijd van de leerling wordt niet volledig productief benut, omdat er wordt geleerd tijdens het werk. Tijdens het werk krijgen de leerlingen instructie, worden praktijkoefeningen gemaakt, worden voortgangsgesprekken gevoerd e.d. Daarnaast is een leerling niet altijd volledig inzetbaar omdat hij nog niet voldoende gekwalificeerd is voor bepaalde werkzaamheden of omdat het afbreukrisico van bepaalde werkzaamheden te hoog is. Naarmate de leerling verder komt in de opleiding neemt de inzetbaarheid toe.

In het onderzoek is gevraagd voor hoeveel procent leerlingen gedurende de tijd in het bedrijf productief zijn. Bedrijven hebben daarbij voor de leerlingen vanaf niveau 2 onderscheid gemaakt tussen de twee leerjaren. Over het algemeen is de productiviteit in het tweede jaar van de opleiding hoger dan in het eerste jaar, doordat de inzetbaarheid toeneemt. De onderzoekers hebben op basis van de gegevens de gemiddelde productiviteit per jaar berekend voor de leerlingen op alle niveaus. Figuur 7 geeft een overzicht.

Figuur 7 Productiviteit BBL-leerlingen tijdens aanwezigheid in het bedrijf



- Bij de Cumela-bedrijven is de productiviteit van een BBL-leerling het laagst. In deze sector wordt gewerkt op kostbare machines, waarmee een leerling niet zonder meer kan werken vanwege het hoge afbreukrisico. De inzetbaarheid is dan ook met name in het eerste jaar van de opleiding laag.
- In de sectoren Detailhandel en Hoveniers is de productiviteit het hoogst. In deze sectoren is de inzetbaarheid van de leerlingen hoog omdat het werk veel soorten werkzaamheden bevat waarvoor geen uitgebreide scholing nodig is, zoals bijvoorbeeld in de detailhandel klanten helpen en afrekenen en bij de hoveniers bladblazen en gras maaien.

De productiviteit van de BBL-leerlingen varieert in de praktijk per niveau van de opleiding. Leerlingen op niveau 3 en 4 zijn tussen de 80% en 100% van de werktijd productief. De leerlingen op niveau 1 en niveau 2 zijn minder productief dan leerlingen op niveau 3 en 4.

Tabel 12 Productiviteit leerlingen op niveau 1 en 2

Niveau opleiding	Percentage productieve tijd
Niveau 1	40%
Niveau 2	66%
Gemiddeld voor alle niveaus	74%

Opbrengst productiviteit BBL-leerlingen

De tijd waarin door de leerlingen geen productieve arbeid wordt verricht vanwege de opleiding (instructie en onderwijs), maar waarvoor het bedrijf wel salaris aan de leerling betaalt, kan worden aangemerkt als niet-productieve salaristijd in verband met de opleiding van de leerlingen. De niet-productieve salaristijd bestaat uit twee componenten:

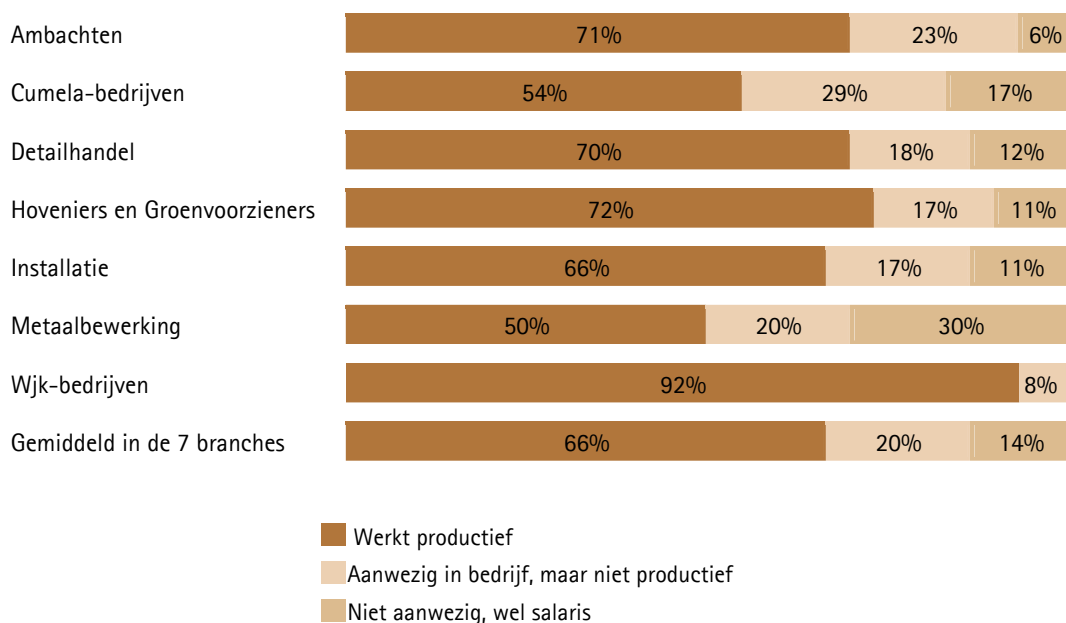
- het deel van het salaris dat wordt betaald voor tijd waarin de leerling niet aanwezig is in het bedrijf vanwege onderwijs op school;

- het deel van het salaris dat wordt betaald voor tijd waarin de leerling bezig is met de opleiding (zoals instructie e.d.) tijdens de aanwezigheid in het bedrijf.

De opbrengst van de productieve arbeid van leerlingen kan worden berekend door de tijd waarin productieve arbeid wordt verricht, te relateren aan de tijd waarvoor het bedrijf salaris aan de leerling betaalt.

Gemiddeld wordt door de bedrijven 34% van het salaris aan de leerling betaald voor tijd waarin deze niet productief kan zijn vanwege de opleiding. Dit betekent dat gemiddeld 66% van het salaris van BBL-leerlingen aan te merken is als opbrengst voor de bedrijven.

Figuur 8 Opbrengst productieve arbeid BBL-leerlingen in relatie tot het salaris



De opbrengst uit productieve arbeid loopt uiteen tussen de sectoren.

- In de metaalbewerking wordt bijvoorbeeld de helft van de uitgaven aan het salaris van de leerling terugverdiend door middel van productieve arbeid van de leerling.
- Binnen de sector Wjk is de productieve invulling van de salaristijd het hoogst. Dit wordt met name veroorzaakt doordat het in deze sector voorkomt dat het bedrijf niet zelf het salaris van de leerlingen betaalt. Binnen deze sector is verder nog het volgende van belang. Bij kinderdagverblijven is de verhouding tussen het aantal kinderen op het verblijf en het aantal gediplomeerde krachten wettelijk bepaald. Dit betekent dat met de aanwezigheid van een leerling de capaciteit van het kinderdagverblijf niet hoger wordt. De werkzaamheden die door leerlingen worden verricht zijn dan ook uitsluitend ontlastend voor de gediplomeerde krachten; de arbeid van leerlingen resulteert niet in omzet. De salaris-

kosten van bedrijven voor een leerling zijn in deze sector feitelijk dan ook een 100% kostenpost voor bedrijven.

4.2 Uitgaven en opbrengsten BOL-stagiairs

4.2.1 Uitgaven BOL-stagiairs

Uitgaven aan stagiairs

In het onderzoek is gevraagd welk bedrag bedrijven aan stagevergoedingen en onkostenvergoeding aan BOL-stagiairs hebben betaald in 2005.

Tabel 13 Vergoedingen aan BOL-stagiairs

Aantal bedrijven dat stagevergoeding betaalt	75%
Aantal bedrijven dat onkostenvergoeding betaalt	31%
Aantal bedrijven dat BOL-leerling geen vergoeding geeft	6%
Gemiddeld bedrag per stagedag	€ 15,61

- Driekwart van de onderzochte bedrijven betaalt een stagevergoeding aan de BOL-stagiairs.
- Eenderde van de bedrijven vergoedt onkosten van BOL-stagiairs zoals reiskosten, kleding en excursiegeld. Daarnaast betalen enkele bedrijven het boekengeld van een leerling, soms direct aan de leerling, soms direct aan de school.
- Door 6% van de bedrijven wordt in het geheel geen vergoeding aan de leerling gegeven.
- Met name in de modebranche en in de woninginrichting (Detailhandel) kan het voorkomen dat de stagevergoeding in natura wordt gegeven. In dat geval hebben bedrijven het bedrag opgegeven dat de leerlingen aan producten hebben gekregen.
- Gemiddeld hebben bedrijven € 15,61 per stagedag uitgeven aan BOL-stagiairs.²⁰ Gemiddeld duurt een stage 34 dagen, dit betekent dat een bedrijf per BOL-stagiair gemiddeld € 531,- aan stagevergoeding en andere vergoedingen uitgeeft.

Vergoedingen aan onderwijsinstellingen

Door tien bedrijven met BOL-stagiairs (20% van de 51 bedrijven met BOL-stagiairs) is aangegeven dat zij, bovenop de stagevergoeding aan de stagiair, een bepaald bedrag per gewerkt uur of gewerkte dag rechtstreeks aan de onderwijsinstelling betalen.²¹ De bedragen variëren van € 5,- tot € 12,- per dag. Daarnaast zijn er bedrijven die tussen de

²⁰ Ter vergelijking: het minimum bruto jeugdlloon voor een 17-jarige bedraagt € 23,44 per dag.

²¹ Voor de goede orde: het gaat hierbij niet om onkostenvergoedingen voor stagiairs die bedrijven rechtstreeks aan de school betalen zoals boekengeld.

€ 300,- en € 700,- per stagiair per jaar betalen. Zij ontvangen daarvoor een niet-gespecificeerde factuur van de school.

Enkele bedrijven hebben bij de school geïnformeerd naar de achtergrond van de factuur. Het bedrag, zo zeggen de scholen 'komt ten goede aan de leerling'. Voorbeelden daarvan zijn excursies en 'faciliteiten op school die helpen om de praktijk toe te lichten'.

De bedrijven weten in de meeste gevallen niet of zij verplicht zijn het bedrag te betalen. "ik betaal gewoon de factuur die binnenkomt" is een veelgehoorde opmerking. Eén bedrijf heeft aangegeven dat de vergoeding is opgenomen in de stageovereenkomst.

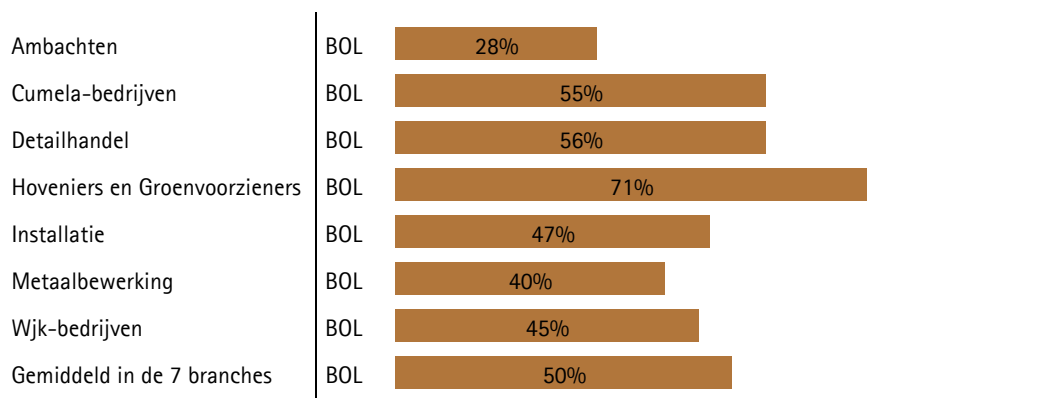
Uitgaande van de gemiddeld stageduur van 34 dagen, betaald 20% van de bedrijven € 408,- per stagiair aan de onderwijsinstelling. Het totaalbedrag aan stagevergoeding voor een BOL-stagiair wordt voor deze bedrijven daarmee bijna verdubbeld.

"Wij krijgen altijd een factuur van de onderwijsinstelling, die we netjes betalen. Dit bedrag komt volgens de school ten goede aan de leerlingen. Toen de factuur eens veel hoger uitviel dan de keren daarvoor, belde ik om te vragen wat daar de reden voor was. 'Als u niet wilt betalen verscheurt u de factuur maar' was het antwoord. Wij zijn dat dus kennelijk niet verplicht." Het bedrijf heeft nu overigens wel een aanmaning ontvangen.

4.2.2 Opbrengsten uit productieve arbeid door stagiairs

Gedurende de dagen dat stagiairs in het bedrijf zijn werken zij mee in het arbeidsproces. In het onderzoek is gevraagd hoeveel procent van de door het bedrijf verzorgde aantal stagedagen door leerlingen productief is ingevuld. Figuur 9 geeft een overzicht.

Figuur 9 Productiviteit BOL-stagiairs tijdens aanwezigheid in het bedrijf



Gemiddeld genomen is een BOL-stagiair de helft van de tijd productief. De niet-productieve tijd wordt besteed aan instructie en oefeningen, voortgangsgesprekken e.d. Daarnaast kunnen leerlingen niet altijd productieve arbeid verrichten vanwege het grote afbreukrisico of niet voldoende inzetbaarheid.

Een voorbeeld ter illustratie. Binnen de sector Ambachten is de productiviteit van een BOL-leerling het laagst. De gegevens hebben betrekking op de branches schoonheidsverzorging en voetverzorging. In deze branches kunnen leerlingen niet voor alle werkzaamheden worden ingezet. Er wordt gewerkt aan het lichaam van mensen, verkeerde handelingen kunnen leiden tot pijn of beschadiging. Daarnaast zijn bedrijven in deze sectoren over het algemeen zzp-ers, die beschikken over één behandelunit. De stagiairs verrichten in deze branches dan ook uitsluitend ondersteunende werkzaamheden voor een vakkracht.

4.3 Wet vermindering afdrachten (WVA)

De overheid heeft een fiscale regeling voor opleidende bedrijven. Bedrijven die leerlingen opleiden komen in aanmerking voor vermindering van de afdracht van de loonbelasting (WVA).

- Voor een BBL-leerling gaat het om maximaal € 2.500,- per jaar per leerling.
- Met ingang van 2006 is de regeling uitgebreid voor BOL-leerlingen op niveau 1 en 2. Voor deze leerlingen bedraagt de korting maximaal € 1.200,- per volledig stagejaar.

In de schriftelijke enquête is gevraagd of bedrijven gebruik maken van de WVA. Uit het onderzoek blijkt dat niet alle bedrijven met BBL-leerlingen in 2005 gebruik hebben gemaakt van de WVA. Van de in totaal 58 bedrijven vraagt 60% wel WVA aan, 21% niet en 19% geeft aan niet te weten of de afdrachtkorting is aangevraagd.

Ten aanzien van de WVA zijn in de workshops de volgende opmerkingen gemaakt.

- Bedrijven merken op dat de aanvraag nogal wat administratieve lasten met zich meebrengt.
- Het is vaak de boekhouder of de accountant die de zaken rondom de aftrek afhandelt. Het bedrag van de korting is over het algemeen relatief laag ten opzichte van andere belastingposten zodat dit nauwelijks opvalt binnen de gehele belastingafdracht en teruggave van het bedrijf. Hierdoor is de WVA onzichtbaar voor de ondernemer. Dit kan verklaren waarom een deel van de bedrijven niet weet of er WVA wordt aangevraagd.
- Voor bedrijven die geen loonbelasting afdragen (eenmanszaken en VOF's zonder personeel) is de afdrachtkorting relatief veel werk in relatie tot de opbrengst, die meestal lager is dan het bedrag van de maximale afdrachtkorting.

4.4 Motivatie tot aanbieden van BPV-plaatsen BBL en BOL

In de enquête is door middel van een open vraag aan bedrijven gevraagd naar hun motivatie voor het opleiden van MBO-leerlingen.

De bedrijven noemen uiteenlopende motivaties voor het aanbieden en verzorgen van BPV-plaatsen. Voorbeelden zijn:

- goede leerlingen behouden als werknemer (kweekvijver, krenten uit de pap);
- extra handen in het bedrijf;
- zittend personeel scherp houden;
- frisse wind in het bedrijf;
- zorgen voor continue instroom van werknemers;
- via de leerlingen op de hoogte blijven van nieuwe ontwikkelingen in de branche;
- opleiden is leuk;
- promoten van het bedrijf/ imago van het bedrijf;
- subsidie;
- kennisoverdracht, behoud van het vak;
- kwaliteit van de branche waarborgen;
- imago van de branche verbeteren;
- betrokkenheid bij de branche stimuleren;
- noodzaak voor continuïteit van de branche;
- opleiden hoort erbij;
- maatschappelijke verplichting;
- je draagt iets bij voor de jeugd;
- een jongere een veilige plek geven;
- de praktijk tonen aan een leerling.

Bij nadere analyses van de onderzoekers van de opgegeven motivaties blijkt dat de motivaties op hoofdlijnen onder te brengen zijn in drie motivaties: bedrijfsbelang; branchebelang; maatschappelijk belang.

Driekwart van de bedrijven heeft bedrijfsbelang als motivatie

- Driekwart van de bedrijven noemt in ieder geval een motivatie vanuit bedrijfsbelang, meestal in combinatie met een branchegerelateerd motief.
- Een kwart van de bedrijven noemt geen motivatie vanuit bedrijfsbelang maar uitsluitend motieven uit branchebelang en/of maatschappelijk belang.
- Met name in de sector Ambachten noemen bedrijven uitsluitend branche en/of maatschappelijke motivaties. De zzp-ers, 60% van de bedrijven in deze sector, hebben nauwelijks belang van leerlingen voor de toekomstige personeelsvoorziening.
- Bij bedrijven die BPV-plaatsen verzorgen voor zowel BOL als BBL liggen de motieven voor het opleiden van BOL-stagiairs eerder bij branche- en maatschappelijke belangen. Uitzondering hierop zijn bedrijven in de sector Wjk waar de BOL-stagiairs vooral aan bedrijfsmotieven worden gekoppeld.

5 Toekomst BPV

In de voorafgaande hoofdstukken is ingegaan op de huidige inspanningen en investeringen van bedrijven voor de invulling van de beroepspraktijkvorming van het MBO. In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op verwachte gevolgen voor leerbedrijven van de komende onderwijsvernieuwingen in het MBO.

5.1 Onderwijsvernieuwing in het MBO

Invoering

Met ingang van het schooljaar 2008 wordt binnen het MBO een nieuwe, op competenties gerichte, kwalificatiestructuur ingevoerd. Het betreft een grootschalige verandering waarbij de invulling van het onderwijs, de didactiek en de examinering op een andere wijze vorm gegeven zullen gaan worden. De veranderingen zullen ook gevolgen gaan hebben voor de invulling en vormgeving van de BPV door bedrijven. In koers BVE²² wordt hier het volgende over gezegd.

"De grootste uitdaging voor het beroepsonderwijs de komende jaren is de invoering van de nieuwe, op competenties gerichte kwalificatiestructuur. Dit is verreweg de grootste inhoudelijke vernieuwing sinds de invoering van de huidige kwalificatiestructuur in 1997, die de instellingen en het regionale bedrijfsleven veel ruimte biedt. Dit betekent bijvoorbeeld een geheel andere wijze van leren en dus een heel andere didactiek. Van docenten wordt een andere rol gevraagd, namelijk een die aansluit bij de diversiteit aan (leerstijlen van) de deelnemers. Van bedrijven zullen meer en hoogwaardiger beroepspraktijkvormingsplaatsen worden gevraagd omdat het leren in de praktijk aan belang wint."

Bottom-up uitwerking

Er is medio 2006 nog nauwelijks algemene informatie voorhanden over de wijze waarop het competentiegericht opleiden in de praktijk ingevuld gaat worden en wat dat praktisch gaat betekenen voor de werkzaamheden van bedrijven bij de invulling van de BPV.

De praktische uitwerking van het competentiegericht opleiden wordt bottom-up aangestuurd. Sinds 2004 geven onderwijsinstellingen op experimentele basis vorm en inhoud aan competentiegericht beroepsonderwijs. In zogenaamde proeftuinen (2004-2005) en

²² Koers BVE. Ministerie OCW. Den Haag 2004.

experimenten (2005–2008) kunnen onderwijsinstellingen en KBB's ervaring opdoen met de invulling van competentiegericht leren. Alle ROC's, AOC's en vakscholen doen mee aan de experimenten. De proeftuinen en experimenten worden uitgevoerd onder regie van het Procesmanagement Herontwerp MBO. Het Procesmanagement adviseert, ondersteunt en faciliteert onderwijsinstellingen die betrokken zijn bij het herontwerp van het middelbaar beroepsonderwijs. Om de ontwikkelingen in de proeftuinen en experimenten in beeld te krijgen wordt jaarlijks onderzoek uitgevoerd met als doel de processen in kaart te brengen en aandachtspunten voor het procesmanagement aan te dragen. De meest recente rapportage van dit onderzoek geeft de stand van zaken weer op 1 juli 2005.²³ De rapportage gaat in op de ervaringen van de onderwijsinstellingen; er is geen onderzoek bij bedrijven gedaan.

Hoofdpijnen van de veranderingen

De uiteindelijke vormgeving en invulling van het competentiegericht opleiden is nog niet uitgekristalliseerd. Daarbij loopt de uitwerking uiteen doordat onderwijsinstellingen en opleidingsrichtingen binnen scholen elk op eigen wijze invulling geven aan de nieuwe vorm van onderwijs.²⁴ Niettemin zijn er uit diverse notities, rapporten en de oriënterende interviews een aantal centrale lijnen te onderscheiden in de vormgeving van het competentiegericht opleiden.

- De BPV krijgt een meer centrale plaats in de opleidingen. Het onderwijs krijgt een meer praktijkgestuurd karakter waardoor het belang van de BPV gaat toenemen. De praktijkplek van de leerling krijgt een cruciale rol in het leerproces.
- De praktijkcomponent van de BOL-opleidingen wordt versterkt en de BPV wordt uitgebreid. Uit de evaluatie van de proeftuinen blijkt dat betrokkenen van mening zijn dat het onderscheid tussen binnen- en buitenschools leren minder scherp zal gaan worden. Zo wordt er gewerkt met opdrachten of prestaties die door bedrijven worden geleverd maar binnen de school worden uitgevoerd, dan wel met 'schoolse' opdrachten die buiten de schoolmuren worden uitgevoerd.
- Het strikte onderscheid theorie en praktijk gaat verdwijnen. De theorie volgt de praktijk en is daarin geïntegreerd.
- Meer samenwerking tussen school en bedrijf. Doordat het leren in de praktijk een belangrijkere plaats gaat innemen zal de samenwerking tussen school en bedrijf versterkt gaan worden.²⁵

²³ *Een dag zonder leren, is een verloren dag: Onderzoek proeftuinen 2004-2005*. CINOP, september 2005.

²⁴ Uit het *Onderzoek proeftuinen 2004-2005* blijkt dat de vormgeving van competentiegericht leren in de praktijk sterk verschilt tussen onderwijsinstellingen en tussen opleidingen. Het rapport geeft aan dat er een veelheid aan concepten is van waaruit de onderwijsinstellingen inhoud en vorm geven aan competentiegericht onderwijs. In het rapport wordt een niet-uitputtende opsomming van concepten gegeven, die al achttien verschillende concepten bevat. Voorbeelden van concepten zijn probleemgestuurd onderwijs (PGO), Beroepstaakgestuurd leren (BTG), Natuurlijk leren, Praktijkgestuurd Onderwijs etc. etc.

²⁵ "Kern van de vernieuwing in het beroepsonderwijs is een grotere vervlechting van het onderwijs met de beroepspraktijk.....Dat dit een actieve betrokkenheid van bedrijven en andere arbeidsorganisaties vergt, is vanzelfsprekend." (pag. 19 *Koers BVE*, OCW, 2004).

- Meer flexibiliteit en keuzevrijheid voor de leerling. De opleiding wordt ingevuld door middel van persoonlijke opleidingsprogramma's (POP's) in plaats van centrale leerprogramma's.

Een en ander heeft tot gevolg dat er een verschuiving gaat plaatsvinden in de huidige taakverdeling binnen de driehoek school-bedrijf-leerling. Deze verschuiving impliceert:

- meer eigen verantwoordelijkheid van de leerling. De leerling wordt verantwoordelijk voor de planning van zijn opleidingsproces;
- bedrijf van begeleider naar opleider. De begeleidende werkzaamheden van leerbedrijven verschuiven richting opleidende werkzaamheden;
- school van opleider naar coach. De opleidende werkzaamheden van scholen verschuiven richting begeleiding en coaching van het opleidingsproces van de leerlingen.

5.2 Veranderingen in de praktijk bij bedrijven

In het onderzoek is bij bedrijven nagegaan welke gevolgen de invoering van het competentiegericht leren gaan hebben voor de invulling van de BPV door bedrijven.

Daartoe waren in elke sectorspecifieke workshop vertegenwoordigers van leerbedrijven en/of gemeenschappelijke opleidingsactiviteiten (GOA's) aanwezig die in experimenten en/of proeftuinen ervaring hebben opgedaan met competentiegericht opleiden. In de workshops zijn de ervaringen van deze bedrijven geïnterviewd. Het betreft zowel ervaringen met BBL als met BOL. Daarbij is tevens ingegaan op de mogelijkheden van bedrijven en maatregelen die nodig zijn om een en ander adequaat vorm te kunnen geven.

De ervaringen van bedrijven in de verschillende sectoren vertonen grote overeenkomsten. Bedrijven geven aan dat de werkzaamheden van bedrijven bij de invulling van de BPV op diverse punten anders wordt. De taken en werkzaamheden van praktijkopleiders gaan naar hun mening ingrijpend veranderen. Het gaat daarbij zowel om:

- uitbreiding van werkzaamheden;
- andere invulling van huidige werkzaamheden;
- intensivering van huidige werkzaamheden.

Op de volgende punten signaleren bedrijven veranderingen.

- **Beoordeling van leerlingen.**
 - Bedrijven krijgen een rol in de beoordeling van leerlingen. Binnen het competentiegericht leren wordt het toetsen en examineren een doorlopend proces. Omdat het leren verschuift naar de praktijk wordt in de BPV beoordeeld of de leerling een bepaalde competentie beheerst.
 - Een en ander betekent dat in plaats van het afvinken van uitgevoerde taken, de door de leerling opgedane competenties door het bedrijf *beoordeeld* moeten worden. Hiervoor is het nodig dat de praktijkopleider van het bedrijf een

vertaalslag kan maken: hebben de uitgevoerde taken geleid tot beheersing van de competentie?

- **Bewaking voortgang opleiding**

Er zijn geen vaste roosters meer die het ritme van de opleiding bepalen. De leerling doorloopt de opleiding volgens een POP. De opleiding moet echter binnen de tijd afgerond zijn. Bedrijven hebben de ervaring dat zij hierdoor een bewakende rol krijgen omdat de leerlingen niet altijd in staat zijn zelf deze verantwoordelijkheid te nemen.

- **Wijze van begeleiden leerlingen**

De wijze van begeleiden door de praktijkbegeleider wordt anders. Doordat theorie en praktijk niet meer gescheiden zijn en de praktijk leidend wordt, moet gesignaleerd worden op welke moment de leerling welke theoretische ondersteuning nodig heeft. Dit vraagt van de praktijkbegeleider meer educatieve vaardigheden.

- **Planning opleidingsproces**

- Leerwerkplannen bevatten een planning van de werkzaamheden van de leerlingen tijdens de BPV. Dit staat in de huidige situatie omschreven in termen van taken. De begeleiding van de leerling wordt meer maatwerk aan de hand van het persoonlijk ontwikkelingsplan. Op basis daarvan wordt samen met de leerling een plan van aanpak gemaakt en een persoonlijk stappenplan. Het plan moet straks de planning van de competenties omvatten. Dit betekent dat het bedrijf een vertaling moet maken van een competentie naar taken in het bedrijf.
- Bezien moet worden welke competenties het bedrijf kan aanleren en welke niet. Voor de competenties die niet in het bedrijf aangeleerd kunnen worden moet een oplossing worden gevonden in de vorm van uitbesteding naar een andere bedrijf dan wel praktijksimulatie op school. Dit vraagt coördinatie van het bedrijf en afstemming met anderen daarover.

- **Papierwerk en administratie**

Bedrijven ervaren dat de administratieve werkzaamheden in verband met de BPV sterk toenemen. Dit heeft de volgende oorzaken.

- Doordat de BPV een belangrijker onderdeel van de opleiding wordt, moeten er bewijzen zijn van hetgeen de leerling heeft geleerd en in hoeverre competenties worden beheerst. Hiervoor moeten uitgebreidere formulieren ingevuld worden, dan tot nu toe gebruikelijk is.
- De leerlingen moeten zelf bewijsstukken verzamelen voor hun portfolio. Bedrijven ervaren dat zij daar de nodige ondersteuning bij moeten geven.
- Elke leerling heeft zijn eigen opleidingstraject, dat vraagt extra administratie.

- **Meer interne coördinatie**

Er moet voor gewaakt worden dat de begeleiding van de leerlingen en met name de beoordeling door elke begeleider op dezelfde wijze wordt gedaan. Dat vraagt meer coördinatie binnen het bedrijf door middel van instructies, overleg en afstemming e.d.

- **Overleg en de afstemming tussen school en bedrijf wordt intensiever.**
De leerling volgt de opleiding in het bedrijf, maar de school is verantwoordelijk voor de leerling. Dit vraagt een goede en frequente afstemming met de school over de voortgang van de leerling. Daarbij gaat het ook om afstemming wanneer en op welke punten de leerling extra scholing of ondersteuning vanuit de school nodig heeft van achterliggende theorie of praktijksimulatie.
- **BOL-leerlingen zijn langere perioden in het bedrijf**
De gemiddelde duur van de stageperiode van BOL-leerlingen gaat toenemen, de begeleidingstijd per stageperiode zal daardoor tevens gaan toenemen alsmede de uitgaven voor stagevergoedingen.

5.3 Gevolgen voor bedrijven

Op basis van de ervaringen van de bedrijven heeft de invoering van het competentiegericht opleiden voor het bedrijfsleven in ieder geval de volgende gevolgen.

Vorbereiding en investeringen

- De praktijkopleiders moeten bijschoold worden om de nieuwe taken uit te kunnen voeren. Bedrijven geven aan dat zonder bijscholing de nieuwe werkzaamheden niet uitgevoerd kunnen worden door de praktijkopleiders. Het gaat hierbij om:
 - de benodigde didactische vaardigheden voor het opleiden;
 - vaardigheid voor het beoordelen van behaalde competenties van leerlingen;
 - meer vaardigheid voor het plannen van het opleidingsproces.
- Er moet geïnvesteerd worden in het maken vertalingen van competenties naar taken in het bedrijf.
- De administratieve werkzaamheden gaan toenemen.
- Het overleg met de onderwijsinstelling moet intensiever worden en gaat meer tijd vergen.
- het aantal dagen dat BOL-stagiairs bij bedrijven zijn, wordt uitgebreid.
- De invulling van de BPV van BOL-stagiairs verschuift van praktijkoefening naar opleiden.
- Bedrijven moeten geïnformeerd worden over de veranderingen die gaan komen.
- Bedrijven hebben tijd nodig om de praktijkopleiders voor te bereiden op de veranderingen.

In algemene zin ervaren bedrijven dat er vanuit het bedrijf veel tijdsinvesteringen gedaan moeten worden om het competentiegericht leren in de BPV goed in te vullen. Het gaat daarbij om:

- eenmalige investeringen in verband met alle voorbereidingen, de implementatie van de nieuwe situatie en bijscholing van praktijkopleiders;
- meer structureel betreft het de toegenomen administratie, intensivering van het overleg met de school en meer begeleidingstijd voor met name de BOL-stagiairs.

Tot slot zullen de directe uitgaven gaan toenemen voor:

- bijscholing praktijkopleiders;
- stagevergoedingen van BOL-stagiairs.

Betere leerlingen

Bedrijven die al wat langer ervaring hebben opgedaan geven aan dat als het proces eenmaal loopt, de ervaringen met de resultaten positief zijn. Bedrijven ervaren dat leerlingen gemotiveerder zijn en meer eigen initiatief vertonen dan voorheen.

"Het heeft ons bedrijf heel veel inspanning en tijd gekost om samen met de school het competentiegericht leren vorm te geven. Nu het enigszins loopt ben ik wel heel tevreden over hoe het gaat: de leerlingen zijn veel gemotiveerder en ondernemerder."

5.4 Knelpunten en risico's

De bedrijven hebben in de workshops een aantal knelpunten bij en risico's van de invoering van de onderwijsvernieuwingen aangegeven.

Knelpunten

- **Differentiatie in de uitwerking door onderwijsinstellingen**
Bedrijven signaleren dat de verschillende onderwijsinstellingen elk op eigen wijze invulling geven aan het competentiegericht opleiden. In de praktijk betekent dit dat de aansturing en invulling van de BPV eveneens verschilt. Dit uit zich bijvoorbeeld in verschillende BPV-beoordelingsformulieren voor dezelfde opleiding. Enkele bedrijven in het onderzoek hebben ervaring met deze situatie. Zij signaleren dat de coördinatie en administratie in verband met de BPV hierdoor navent toeneemt.
- **Bedrijfsleven nauwelijks betrokken**
De geïnterviewde vertegenwoordigers van bedrijven zijn van mening dat in algemene zin bedrijven onvoldoende betrokken zijn bij de uitwerking van competentiegericht leren. Bedrijven die niet betrokken zijn bij de proeftuinen of experimenten zijn in het geheel niet op de hoogte van de veranderingen die op hen af gaan komen.

De opvatting van geïnterviewde bedrijven is dat onderwijsinstellingen binnen hun eigen muren allerlei zaken aan het uitwerken zijn die gevolgen hebben voor

de BPV en de werkzaamheden van bedrijven zonder dat zij daar in betrokken worden of zelfs geïnformeerd.²⁶

- **Overdracht van teveel taken**

Bij bedrijven bestaat de zorg dat er teveel taken naar hen overgedragen gaan worden. De huidige ervaringen met het onderwijs zijn zodanig dat er weinig vertrouwen is dat het onderwijs voldoende rekening houdt met de mogelijkheden van bedrijven.

Dit zorgpunt van bedrijven lijkt gegrond.

- Het SCP heeft er onlangs op gewezen dat de extensivering van het onderwijs²⁷ niet uitsluitend te relateren is aan competentiegericht opleiden, maar ook budget-gedreven is.²⁸
- Tevens blijkt uit onderhavig onderzoek dat verschillende scholen de bedrijven kosten in rekening brengen voor BOL-stagiairs. Op basis van de bedragen die daarvoor bekend zijn, ontvangt een school met bijvoorbeeld 1.000 BOL-leerlingen, jaarlijks ongeveer € 400.000,- van bedrijven aan extra inkomsten uit BOL-stages. Bij verdubbeling van de stageperiode, nemen deze inkomsten navenant toe.

- **Weinig invloed**

Bedrijven ervaren dat zij als individueel bedrijf weinig invloed kunnen uitoefenen op de wijze waarop de scholen de BPV aansturen. Uit de workshops komen echter ook voorbeelden naar voren waar de samenwerking tussen bedrijf en school wel goed verloopt. Betreffende bedrijven hebben met elkaar gemeen dat zij:

- zich gebundeld hebben in een GOA-structuur, waardoor zij een krachtig geluid kunnen geven;
- zelf veel geïnvesteerd hebben in het maken van goede afspraken.

- **Samenwerking tussen onderwijs en bedrijven**

Bedrijven geven aan dat een goede samenwerking tussen school en bedrijf van cruciaal belang is om het competentiegericht opleiden succesvol in te vullen. In

²⁶ Deze constatering is tevens gemaakt door het Procesmanagement Herontwerp MBO in de Aanbiedingsbrief bij de Eindrapportage proeftuinen MBO 2004/2005, september 2005. "Beroepspraktijkvorming is een van de pijlers van het competentiegericht Beroepsonderwijs. Het procesmanagement stelt vast dat nog teveel gesproken wordt over hetgeen bedrijven moeten en laten. Te weinig met de bedrijven zelf." Ook de staatssecretaris maakt in dit verband opmerkingen over de betrokkenheid van bedrijven. "In de volgende jaren zal ook aan de bedrijvenkant.....meer aandacht worden geschonken." TK 2005-2006, 27451, nr 47. Koers BVE, Rutte, december 2005.

²⁷ Het SCP spreekt in dit kader van het volgende "Onder de noemer van competentiegericht leren vindt een sterke extensivering van het onderwijs plaats". *Duaal als ideaal?* SCP, juni 2006.

²⁸ Deze opmerking van het SCP betekent dat des te meer werkzaamheden het onderwijs extensieveert, des te minder deze op het eigen budget drukken. De didactische vernieuwing gaat in die zin samen met het verbeteren van de efficiency van de onderwijsinstelling.

de praktijk betekent dit dat er regelmatig contacten moeten zijn tussen school en bedrijf en dat scholen een bedrijfsgeoriënteerde instelling moeten hebben.

Bedrijven geven aan dat er naar hun mening wat dat betreft nog veel moet veranderen. Temeer omdat de relatie tussen bedrijf en onderwijsinstelling op dit moment al niet optimaal is.²⁹ Ter illustratie twee aspecten:

- Het lukt bedrijven nu al vaak niet om eenvoudige praktische afspraken te maken met het onderwijs bijvoorbeeld als het gaat om de meest geschikte stagedag, blokstages e.d.;
- De kwaliteit van scholen bij de begeleiding van leerlingen wisselt sterk. De ene school komt om de twee weken kijken hoe het gaat met de leerling, de andere komt alleen bij het begin en einde van de opleiding van de leerling in het bedrijf en in enkele gevallen vindt er helemaal geen contact plaats tussen school en bedrijf.

- **Inzetbaarheid BOL-stagiairs**

"Ik vraag mij af of ik als bedrijf wel voldoende werk heb voor de stagiairs als ze een langere periode bij mij komen. Je kunt ze toch echt niet alles laten doen en tegelijkertijd wil je dat ze wat nuttigs doen waar ze wat van leren."

De inzetbaarheid van BOL-stagiairs is relatief laag. Bedrijven vragen zich af of zij wel voldoende mogelijkheden hebben om de BPV zinvol in te vullen wanneer de stageperiode wordt uitgebreid.

- **Beschikbare tijd bedrijven**

De overgang naar competentiegericht opleiden vraagt investeringen van leerbedrijven. Bedrijven geven aan dat het niet alleen een kwestie is van tijd investeren. Het bedrijf moet ook tijd en/of productiemiddelen vrij kunnen maken voor

"Wij kunnen het ons niet veroorloven om onze machines tijdens werktijden in te zetten voor praktijkoefening. Wij lossen dit op door leerlingen en stagiairs te vragen om op zaterdagochtend naar het bedrijf te komen voor oefening. Helaas zijn met name de stagiairs daar niet altijd toe bereid."

de werkzaamheden. Met name binnen de kleinere bedrijven laat het werkproces dat niet altijd toe. Bedrijven lossen dit nu al vaak op door praktijkoefening buiten werktijden te organiseren.

Daarnaast geven bedrijven aan dat de huidige tijdsinvesteringen vaak al aanzienlijk zijn en dat uitbreiding daarvan nog wel bedrijfseconomisch verantwoord moeten zijn.

²⁹ In het *Onderzoek proeftuinen 2004-2005* blijkt dat scholen het vaak lastig vinden de samenwerking (co-makership) in de praktijk te realiseren. De ervaring is dat veel geïnvesteerd moet worden in het opbouwen van regionale netwerken met bedrijven. Daarbij wordt een andere houding gevraagd van onderwijsinstellingen. In het rapport wordt geconcludeerd dat wat betreft de regionale samenwerking met bedrijfsleven een brede herbezinning nodig is op de relatie school en bedrijf, vanuit een andere houding van de onderwijsinstelling.

Risico's voor de opleidingsbereidheid van bedrijven

Een belangrijk deel van de in het onderzoek betrokken bedrijven verwacht dat zijzelf over het algemeen de benodigde investeringen voor het competentiegericht opleiden zullen gaan maken. De betreffende bedrijven behoren echter tot de voorhoede van opleidende bedrijven in de verschillende sectoren. Zij hechten er belang aan om zelf leerlingen op te leiden en kennis over te dragen aan leerlingen.

Niettemin zijn er onder hen verschillende bedrijven die aangeven dat zij, in geval van een toename van de tijd die aan BPV besteed moet gaan worden, waarschijnlijk prioriteiten gaan stellen en voorrang gaan geven aan leerlingen die van direct belang zijn voor het bedrijf.

"Wij willen wel opleiden en investeren in leerlingen, maar we zitten aan de grens van wat nog bedrijfseconomisch verantwoord is. Als de tijdsbesteding verder gaat toenemen kies je uitsluitend nog voor leerlingen waar het bedrijf echt wat aan heeft; in ons geval zullen de BOL-leerlingen dan gaan afvallen."

Daarnaast wijzen de bedrijven op de risico's voor de opleidingsbereidheid van leerbedrijven die het zelf opleiden niet zo hoog in het vaandel hebben staan als zij deze extra investeringen moeten gaan doen.

"Ik weet niet of wij als bedrijf nog wel meer willen en kunnen investeren in het aanbieden van leerwerkplaatsen. Een groot deel van de leerlingen die je in het bedrijf krijgt gaan uiteindelijk aan het werk bij een bedrijf om de hoek, terwijl wij opdraaien voor de investeringen."

6 Opleidingsinvesteringen mkb-bedrijven in de BPV

In voorgaande hoofdstukken is achtereenvolgens ingegaan op de investeringen van de bedrijven voor de erkenning als leerbedrijf, de werkzaamheden en tijdsinvesteringen van bedrijven voor de begeleiding in de BPV, de uitgaven aan en opbrengsten van leerlingen en verwachtingen voor de toekomst voor wat betreft de werkzaamheden van bedrijven voor de BPV.

In dit hoofdstuk worden de verschillende onderzoeksgegevens met elkaar geïntegreerd waardoor inzicht wordt verkregen in de opleidingsinvesteringen van bedrijven in het MBO. Tevens worden in dit hoofdstuk de gegevens over de opleidingsinvesteringen van bedrijven geplaatst binnen de maatschappelijke context.

6.1 Opleidingsinvesteringen

6.1.1 Investerings erkenning leerbedrijf

De erkenningsprocedure voor leerbedrijven omvat verschillende wettelijke informatieverplichtingen aan het KBB. Deze administratieve lasten komen periodiek voor.

Gemiddeld hebben de bedrijven in de afgelopen vijf jaar 1,3 erkenningsprocedure doorlopen. De bedrijven besteden gemiddeld 12,2 uur per procedure aan werkzaamheden in verband met de erkenningsprocedure. Dit betekent dat bedrijven per jaar gemiddeld 3,2 uren besteden in verband met de erkenningsprocedure.

Door 20% van de bedrijven wordt daarboven jaarlijks 2,6 uur besteed aan jaarlijkse controle van de erkenningsvoorwaarden. Uitgaande van een uurtarief van € 35,- zijn de kosten gemiddeld als volgt.

Tabel 14 Kosten informatieverplichtingen erkenning leerbedrijf

Gemiddeld leerbedrijf per jaar	Leerbedrijf dat tevens jaarlijks gecontroleerd wordt
Informatieverplichtingen erkenningsprocedure € 112,- per jaar	Informatieverplichtingen toetsing erkenning € 84,- per jaar

Praktijkopleiders

Bedrijven doen investeringen voor de basiscursus van praktijkopleiders. Door 85% van de praktijkopleiders is een basiscursus gevolgd. Het betreft hier eenmalige investeringen per praktijkopleider.

De investeringen betreffen verleturen voor de cursusduur en de cursuskosten. De basiscursussen voor praktijkopleider duren, afhankelijk van de sector, tussen de twee tot acht dagdelen. Het cursusbedrag varieert tussen € 150,- en € 1.000,-. Uitgaande van een uurtarief van € 35,- voor een praktijkopleider zijn de investeringen als volgt.

Tabel 15 Investeringen bedrijven basiscursus praktijkopleider per praktijkopleider

Minimaal		Maximaal	
Verleturen	€ 280,-	Verleturen	€ 1.120,-
Cursuskosten	€ 150,-	Cursuskosten	€ 1.000,-
Totaal	€ 430,-	Totaal	€ 2.220,-

6.1.2 Opleidingsinvesteringen BBL-leerlingen

Bedrijven maken kosten voor BBL-leerlingen:

- De bedrijven investeren tijd in de begeleiding van leerlingen en diverse zaken daaromheen. De tijd die het bedrijf daar aan besteedt kan niet worden besteed aan de productieve arbeid en vormen dus kosten voor het bedrijf. De kosten zijn berekend door de begeleidingstijd te vermenigvuldigen met het gemiddeld uurtarief van een begeleider: € 35,-. Op jaarbasis wordt per leerling 200 uur besteed aan begeleiding van één leerling. Dit betekent dat de begeleidingskosten € 7.000,- per jaar bedragen.
- De bedrijven hebben uitgaven voor salaris en onkostenvergoedingen van leerlingen. Alle onderzochte bedrijven betalen leerlingen salaris volgens de CAO. De salarissen van leerlingen variëren naar leeftijd, functie en sector. Gemiddeld hebben bedrijven per leerling € 11.556,- per jaar uitgegeven aan salaris en onkostenvergoedingen.

De bedrijven hebben opbrengsten van leerlingen.

- Een deel van de uitgaven aan de leerlingen wordt terugverdiend door de productieve arbeid van de leerlingen. De opbrengst voor het bedrijf is berekend door het percentage van de salaristijd dat productief wordt ingevuld door de leerlingen (66%) te relateren aan de uitgaven (salaris en onkostenvergoedingen) aan de leerlingen. Dit komt overeen met € 7.627,-.

Het saldo van de kosten en de opbrengsten geeft de opleidingsinvesteringen van bedrijven. In de volgende tabel worden deze structurele opleidingsinvesteringen in individuele leerlingen weergegeven.

Tabel 16 Opleidingsinvestering gemiddeld leerbedrijf per BBL-leerling per jaar

Kosten en opbrengsten	Per leerling per jaar		
Begeleiding			
• Opstellen leerwerkplannen	€ 840,-		
• Directe begeleiding leerlingen	€ 3.710,-		
• Intern overleg	€ 840,-		
• Overleg met externen	€ 630,-		
• Administratie	€ 910,-		
Totaal begeleidingskosten ³⁰	€ 7.000,-		
Salaris en onkostenvergoedingen	€ 11.556,-		
Totaal kosten		€ 18.556,-	
Opbrengst uit productieve arbeid		€ 7.627,-	
Opleidingsinvestering			€ 10.929,-

Gemiddeld duurt een BBL-opleiding twee jaar. Dit betekent dat bedrijven per leerling € 21.858,- investeren in de opleiding van een BBL-leerling. Bij deze berekening is geen rekening gehouden met uitval en/of vertraging tijdens de opleiding.

Bedrijven kunnen de opleidingsinvestering verlagen door gebruik te maken van de afdrachtvermindering van de loonbelasting (WVA) van maximaal € 2.500,- per BBL-leerling per jaar. Indien een bedrijf in aanmerking komt voor de maximale afdrachtvermindering bedraagt de totale investering in de opleiding van een BBL-leerling € 16.858,-.

6.1.3 Opleidingsinvesteringen BOL-stagiairs

Bedrijven maken kosten voor BOL-stagiairs.

- De bedrijven investeren tijd in de directe begeleiding van stagiairs en diverse zaken daaromheen. De tijd die het bedrijf daaraan besteedt kan niet worden besteed aan de productieve arbeid en vormt dus kosten voor het bedrijf. De kosten zijn berekend door de begeleidingstijd te vermenigvuldigen met het gemiddeld uurtarief van een begeleider: € 35,-. Per stageperiode van 34 dagen wordt per leerling 18,4 uur besteed aan begeleiding van één stagiair. Dit betekent dat de begeleidingskosten € 643,- per stageperiode bedragen.

³⁰ De afzonderlijke kostenposten zijn afgeleid van het totaalbedrag. Ten gevolge van afronding wijkt de optelling iets af van het totaalbedrag.

- De bedrijven hebben uitgaven voor stage- en onkostenvergoedingen. Gemiddeld hebben de bedrijven € 531,- per stageperiode uitgeven aan stagevergoeding en andere vergoedingen.

De bedrijven hebben opbrengsten van leerlingen.

- Een deel van de uitgaven aan de BOL-stagiairs wordt terugverdiend door de productieve arbeid van de stagiairs. Gemiddeld zijn de BOL-stagiairs 50% van de stagetijd productief. De opbrengst van de stagiairs is berekend door uit te gaan van de salariskosten indien het bedrijf voor de productieve uren van de stagiair (50% van 34 dagen) een vergelijkbare werknemer had ingeschakeld. De gemiddelde leeftijd van een BOL-leerling is 17,6 jaar, het minimumloon van een 17-jarige bedraagt € 23,44 per dag. De opbrengst van de productieve arbeid van een stagiair komt hiermee op € 399,-.

Het saldo van de kosten en de opbrengsten geeft de opleidingsinvesteringen van bedrijven. In de volgende tabel worden deze structurele opleidingsinvesteringen in individuele stagiairs weergegeven.

Tabel 17 Opleidingsinvestering gemiddeld leerbedrijf per BOL-stagiair per stage

Kosten en opbrengsten	Per stagiair per stage	
Begeleiding		
• Opstellen leerwerkplannen	€ 90,-	
• Directe begeleiding leerlingen	€ 341,-	
• Intern overleg	€ 71,-	
• Overleg met externen	€ 58,-	
• Administratie	€ 84,-	
Totaal begeleidingskosten ³¹	€ 643,-	
Stage- en onkostenvergoedingen	€ 531,-	
Totaal kosten		€ 1.174,-
Opbrengst uit productieve arbeid		€ 399,-
Opleidingsinvestering		€ 775,-

Bij 20% van de bedrijven wordt door de onderwijsinstellingen een vergoeding aan bedrijven gevraagd van circa € 1,50 per stage-uur. Voor deze bedrijven zijn de opleidingsinvesteringen per stage hoger. Tabel 18 geeft een berekening voor deze 20% van de bedrijven.

³¹ De afzonderlijke kostenposten zijn afgeleid van het totaalbedrag. Ten gevolge van afronding wijkt de optelling iets af van het totaalbedrag.

Tabel 18 Opleidingsinvesteringen leerbedrijven die tevens een vergoeding per stagiair aan de onderwijsinstelling betalen per BOL-stagiair per stage

Kosten en opbrengsten	Per stagiair per stage	
Begeleiding		
• Opstellen leerwerkplannen	€ 90,-	
• Directe begeleiding leerlingen	€ 341,-	
• Intern overleg	€ 71,-	
• Overleg met externen	€ 58,-	
• Administratie	€ 84,-	
Totaal begeleidingskosten ³²	€ 643,-	
Stage- en onkostenvergoedingen	€ 531,-	
Vergoeding aan onderwijsinstelling	€ 408,-	
Totaal kosten		€ 1.582,-
Opbrengst uit productieve arbeid		€ 399,-
Opleidingsinvestering		€ 1.183,-

6.2 Overzicht opleidingsinvesteringen gemiddeld mkb-bedrijf

In paragraaf 6.1 zijn de opleidingsinvesteringen van een gemiddeld mkb-bedrijf berekend. Overzicht 1 geeft een samenvatting.

Overzicht 1 Gemiddelde opleidingsinvesteringen mkb-bedrijven 2005

Periodieke investeringen	
Basiscursus per praktijkopleider	€ 430,- tot € 2.220,-
Erkenningsprocedure	€ 427,-
Jaarlijkse toetsing erkenning	€ 84,-
Structurele investeringen in opleiding	
Per BBL-leerling per jaar	€ 10.929,-
Per BOL-stagiair per gemiddelde stageperiode	€ 775,-

Elk bedrijf moet in principe periodieke investeringen maken, alvorens men een leerling kan opleiden. Dit zijn dus voorwaarden om een leerling te kunnen opleiden. Vervolgens worden daar bovenop structurele investeringen gedaan in de individuele leerlingen en stagiairs.

³² De afzonderlijke kostenposten zijn afgeleid van het totaalbedrag. Ten gevolge van afronding wijkt de optelling iets af van het totaalbedrag.

6.3 Opleidingsinvesteringen bedrijven in de maatschappelijke context

Naast de bedrijven investeert de maatschappij in de opleidingen van leerlingen en stagiairs in het MBO. Tabel 19 geeft de gemiddelde uitgaven van de Ministeries van OCW en LNV per leerling per jaar.

Tabel 19 Onderwijsuitgaven per deelnemer 2005

Uitgaven per leerling per jaar	OCW	LNV
BBL	€ 3.300,-	€ 3.200,-
BOL-vt	€ 6.600,-	-
BOL-dt	€ 3.300,-	-
BOL	-	€ 5.400,-

Bron: Kerncijfers 2001–2005 OCW

Uitgaande hiervan bedragen de jaarlijkse overheidsuitgaven van OCW en LNV per BBL-leerling € 3.250,- en per BOL-leerling € 6.000,-.

Op basis hiervan kan het aandeel van het mkb-bedrijfsleven in de opleiding van een BBL- en BOL-leerling worden berekend.

- De totale onderwijsuitgaven van overheid en bedrijfsleven voor een BBL-leerling bedragen gemiddeld € 3.250,- + € 10.929,- = € 14.179,- per jaar. Van dit bedrag wordt 77% door het bedrijfsleven opgebracht.
- De totale onderwijsuitgaven van overheid en bedrijfsleven voor een voltijd BOL-leerling bedragen gemiddeld € 6.000,- + € 775,- = € 6.775,- per jaar, uitgaande van één stageperiode van 34 dagen per leerling per jaar. Van dit bedrag wordt 11% door het bedrijfsleven opgebracht.

6.4 Aandeel bedrijven in de opleidingskosten van het MBO gaat toenemen

Met de invoering van de onderwijsveranderingen in het MBO met ingang van 2008 zal het aandeel van bedrijven in de totale opleidingskosten per MBO-leerling naar verwachting gaan toenemen.

Met name het aandeel van bedrijven in de opleidingskosten van BOL-leerlingen zal naar verwachting beduidend gaan toenemen.

- De uitgaven en kosten van bedrijven nemen toe.
 - De stageperiode van BOL-leerlingen wordt langer. De verwachting is minimaal een verdubbeling van de lengte.
 - De uitgaven aan stagevergoedingen gaan toenemen. Hierdoor nemen de kosten toe. Wel mag verwacht worden dat bij langere stageperiodes de productiviteit van de stagiairs hoger zal worden.

- De begeleidingstijd van bedrijven per leerling zal gaan toenemen doordat:
 - o De invulling van de stage verschuift van praktijkoefening naar opleiding;
 - o De administratie in verband met de leerlingen gaat toenemen;
 - o De contacten met de scholen intensiever gaan worden.
- De uitgaven van onderwijsinstellingen gaan afnemen.
 - BOL-leerlingen gaan een groter deel van opleidingstijd bij bedrijven invullen.

Bijlage 1

Verantwoording berekening opbrengst productieve arbeid

Bedrijven kunnen een deel van de investeringen die zij in de opleiding van leerlingen doen terugverdienen 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 bekwamer 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.³³ Arbeidsproductiviteit neemt dus toe als het inkomen stijgt of het arbeidsvolume afneemt; als journalisten

³³ Zie CBS, begrippen.

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.³⁴

De basis van deze redenering is dat leerlingen goedkope arbeidskrachten zijn, die de bedrijven winst opleveren.

³⁴ Het gaat hierbij om 'in principe' omdat het niet zeker te stellen is dat de betreffende werkzaamheden zouden zijn verricht en de daar kosten voor zouden zijn gemaakt als de leerling niet aanwezig was geweest.

In het onderzoek is het volgende nagegaan.

- De omvang van het salaris/de stagevergoeding en andere vergoedingen;
- Het aantal dagen waarvoor het salaris/de vergoedingen worden betaald;
- Het aantal dagen dat een leerling productieve arbeid verricht.

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 *"U heeft aangegeven hoeveel dagen een leerling bij u in het bedrijf aanwezig is en dat in die tijd productief werk wordt verricht. Kunt u aangeven hoeveel % van deze tijd de leerling gemiddeld genomen productief is?"*

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.

Opbrengsten van de productieve arbeid van leerlingen

De vraag is of leerlingen goedkope arbeidskrachten zijn, die kosten besparen en zodoende 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 kosten die een bedrijf zou maken voor dezelfde productieve arbeid door min of meer vergelijkbare werknemers. Daarbij is als uitgangspunt 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. Voor de berekening van de geleverde productiviteit is uitgegaan van het gemiddelde bedrag dat de onderzochte bedrijven hebben uitgegeven aan een BBL-leerling voor salaris en andere vergoedingen.
- *BOL-stagiairs.* De gemiddelde leeftijd van een BOL-stagiair is 17,6 jaar. Voor de berekening van de geleverde productiviteit is uitgegaan van het minimum jeugdloon van een 17-jarige.

Met deze berekeningswijze waarin de opbrengst van de productiviteit 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.