

wijs arbeid
g data zorg
onderwijs
e zekerheid
wetenschap
org welzijn
mobiliteit
jn beleids-

Het ITS maakt deel uit
van de Radboud
Universiteit Nijmegen

evaluatie, monitoring, over
effectonderzoek en data



Praktijkscholing in de technische installatiebranche

Stand van zaken en verwachtingen van bedrijven

John Warmerdam | Hedwig Vermeulen
Sanne Elfering | Carolien van Rens



Projectnummer: 34001626
Opdrachtgever: OTIB

© 2014 ITS, Radboud Universiteit Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het ITS van de Radboud Universiteit Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Voorwoord

Goede voorzieningen voor praktijkscholing zijn van groot belang voor de technisch installatiebranche (TI). Ze leggen bij schoolverlaters die nieuw de branche instromen de basis voor het vakmanschap dat zij verder in hun loopbaan nodig hebben. Ze geven werknemers die al in de branche werkzaam zijn de mogelijkheid kennis en vaardigheden op peil te houden, zodat het vakmanschap in de branche behouden blijft ook als meer oudere vakkrachten de bedrijven gaan verlaten. Door de ontgroening zullen er in de toekomst minder jongere schoolverlaters voor de arbeidsmarkt beschikbaar zijn. Tegelijkertijd leidt de vergrijzing ertoe dat er meer oudere werknemers het arbeidsproces zullen uitstromen vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Vandaar dat OTIB het ITS heeft gevraagd na te gaan wat de stand van zaken is met betrekking tot praktijkscholing in de branche. In welke mate en op welke manieren leiden TI bedrijven hun leerlingen en werknemers feitelijk op in de praktijk? Hoe ontwikkelen zich vraag en aanbod van leerlingen en leerarbeidsplaatsen? Welke invloed heeft de economische recessie hierop? Wat betekenen de ontwikkelingen voor de scholingsaanbieders? En hoe reageren de scholen erop? Wat verwachten de TI bedrijven te gaan doen als de economie weer aantrekt? Welke ondersteuning verwachten ze dan van scholingsaanbieders, zoals ROC's en POC's. Welke ervaringen hebben ze tot dusverre met ROC's en POC's opgedaan en hoe tevreden zijn ze over de samenwerking?

Dit rapport geeft antwoord op deze vragen. In het rapport zijn de gegevens verwerkt van zo'n 300 TI bedrijven en van vrijwel alle ROC's die opleidingen voor de installatietechniek verzorgen. Trends en ontwikkelingen in het aanbod van leerarbeidsplaatsen en in instroom en uitstroom van leerlingen zijn in beeld gebracht met behulp van gegevens van het CBS, OCW, Mn Services en OTIB. Het ITS heeft eigen berekeningen uitgevoerd op basis van de beschikbaar gestelde microdatabestanden. Het onderzoek geeft OTIB nuttige input om het beleid ten aanzien van praktijkscholing de komende jaren verder vorm te geven.

Graag willen wij de geïnterviewde bedrijven en scholen nogmaals hartelijk danken voor hun medewerking aan het onderzoek.

ITS, Radboud Universiteit Nijmegen

Inhoud

Voorwoord	iii
1 Het onderzoek	1
1.1 Aanleiding voor het onderzoek	1
1.2 Onderzoeksvragen	2
1.3 Aanpak van het onderzoek	3
1.4 Opzet van de rapportage	4
2 Trends in praktijkopleiding bbl	7
2.1 Ontwikkelingen rond praktijkopleiding	7
2.2 Impact van de recessie op de praktijkopleiding	10
2.3 Tekorten vooral op hogere mbo-niveaus (technicus)	13
2.4 Aanpassingsmechanismen op de arbeidsmarkt	14
2.5 Wenselijkheid uitbouw ‘opleidingsstrategie’ in TI bedrijven	15
3 Doelgroepen en aanbieders van praktijkscholing	17
3.1 Opleiden van leerling-werknemers	17
3.2 Scholing van zittend personeel	18
3.3 Scholing van zij-instromers	19
3.4 Aanbieders op de scholingsmarkt	21
3.5 Verwachtingen bij aantrekkende economie	23
4 Varianten van praktijkscholing in TI bedrijven	25
4.1 Opleiding, scholing en leren op de werkplek	25
4.2 Belang van diverse varianten	27
5 Faciliteiten voor praktijkscholing in TI bedrijven	31
5.1 Belang van mogelijkheden voor praktijkscholing	31
5.2 Faciliteiten voor scholing van werknemers	31
5.3 Bedrijfsscholen en trainingscentra	32
5.4 Stimulering van kennisoverdracht ervaren monteurs	33
5.5 Stimulering van doorstroming van ervaren monteurs	35

6	Focus op praktijkcomponent bbl-opleiding	37
6.1	Erkende leerbedrijven in de TI	37
6.2	Potentieel bij niet-erkende leerbedrijven?	38
6.3	Hoeveel leerbedrijven zijn feitelijk actief?	39
6.4	Beschikbaarheid van leerlingen	40
6.5	Leermeesters en faciliteiten voor praktijkbegeleiding	44
7	Samenwerking met ROC's	47
7.1	Contacten tussen TI bedrijven en ROC's	47
7.2	Afstemming bij onderdelen van praktijkopleiding	48
7.3	Tevredenheid van bedrijven over samenwerking met ROC's	49
8	Dienstverlening door POC's	51
8.1	Contacten tussen TI bedrijven en POC's	51
8.2	Gebruik van diensten van POC's	52
8.3	Tevredenheid van bedrijven over dienstverlening POC's	53
8.4	Voorkeuren van bedrijven – zelf doen of via POC?	54
9	Praktijkervaringen van ROC's	57
9.1	Beschikbaarheid van bpv-plekken	57
9.2	Aannamebeleid van leerbedrijven	58
9.3	Flexibiliteit vanuit de opleidingen	58
9.4	Samenwerking met InstallatieWerk	59
9.5	Samenwerking met leerbedrijven	59
10	Rendement van de praktijkopleidingen	61
10.1	Opleidingsrendement van bbl-trajecten	61
10.2	Sectorrendement van bbl-trajecten	63
11	Verwachtingen over praktijkopleiding en ondersteuning	65
11.1	Meer praktijkopleiding bij aantrekkende economie	65
11.2	Praktijkopleiding voor zelfstandig vakmanschap	65
11.3	Praktijkopleiding in vaktechniek én sociale vaardigheden	66
11.4	Verwachtingen richting POC's: training, scholing, begeleiding	67
	Samenvatting en conclusies	71
	Bijlage 1 - Telefonische interviewronde bij ROC's	82

1 Het onderzoek

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

Het opleiden van leerlingen in de technische installatiebranche staat al enkele jaren onder druk. Aanvankelijk konden de TI bedrijven de gevolgen van de economische recessie voor een belangrijk deel opvangen door inkrimping van de flexibele schil. Langzaam maar zeker heeft de recessie echter ook gevolgen gekregen voor de vaste kern werknemers en voor de nieuwe aanwas. Het aantal werknemers met een arbeidscontact is gedaald van 140.000 eind 2008 naar 122.000 medio 2014. Het aantal bpv-plaatsen is naar verhouding nog veel sterker gedaald, waarbij deze daling vooral ten koste is gegaan van jonge schoolverlaters die een TI bbl-opleiding willen volgen op niveau 2. Daarnaast is het de vraag wat de gevolgen voor schoolverlaters zullen zijn van de afschaffing per 1 januari 2014 van de WVA onderwijs (Wet Vermindering Afdracht loonbelasting en premie volksverzekeringen). Weliswaar is er een subsidieregeling voor de WVA in de plaats gekomen, maar het subsidiebudget is duidelijk minder dan de besparingen die de bedrijven via de WVA hebben geboekt.

Tegelijk is duidelijk dat de demografische ontwikkelingen ertoe leiden dat er de komende jaren minder jongeren voor de arbeidsmarkt beschikbaar komen, terwijl het aantal ouderen dat de arbeidsmarkt verlaat juist verder blijft toenemen. Het is daarom zeker niet uitgesloten dat er over enkele jaren een tekort aan jongeren zal zijn voor de leerling monteur posities.

Een ander vormt voor OTIB aanleiding om nog eens goed naar het belang van de praktijkopleiding voor de TI branche te gaan kijken en de rol die de verschillende partijen hierbij zouden kunnen of moeten spelen.

Een belangrijke partij vormen uiteraard de praktijkopleidingscentra in de branche. In de TI zijn drie groepen praktijkopleidingscentra (POC's) actief. Dit zijn ten eerste de vestigingen van InstallatieWerk (IW). Onder deze noemer is in elke regio een samenwerkingsverband van TI bedrijven opgezet dat bbl-leerlingen (aanvullende) opleiding aanbiedt en bedrijven helpt met de begeleiding van leerlingen. Een IW kan daarbij ook zelf de bbl-leerlingen in dienst nemen en hen voor opleiding naar een van de aangesloten leerbedrijven detacheren. De IW's werken vooral in de elektrotechniek en de werktuigkundige installatietechniek. Ten tweede is er het praktijkopleidingscentrum van de koeltechniek, dat onder de naam GO vanuit een centrale locatie heel Nederland bedient. GO overweegt ook een aantal decentrale locaties op te gaan zetten. Daarnaast is er een praktijkopleidingscentrum op commerciële basis, GOFlex genaamd, dat bedrijven voor de bbl kunnen inschakelen. GOFlex heeft diverse vestigingen in het land en leidt zowel leerlingen op voor de elektrotechniek als voor de installatietechniek. Deze drie groepen praktijkopleidingscentra hebben ongeveer een derde van alle leerlingen in de TI onder hun hoede, waarbij het naar verhouding vaak om leerlingen op mbo-2 niveau gaat. Juist op dit niveau neemt het aantal leerlingen door de recessie af en dat betekent dat ook de activiteiten van

de praktijkopleidingscentra onder druk komen te staan. Specifiek aandachtspunt in dit onderzoek is daarom na te gaan wat de huidige positie is van de POC's in de TI en wat de verwachtingen zijn ten aanzien van de mogelijke rol en positie van de POC's op de opleidingsmarkt in de toekomst.

1.2 Onderzoeksvragen

Tegen deze achtergrond zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd.

1. Hoe heeft zich de vraag naar en het aanbod van leerlingen in de afgelopen jaren ontwikkeld, in kwantitatief en kwalitatief opzicht?
2. Wat is de stand van zaken rond praktijkscholing in de TI, in brede zin, dus inclusief de in en door de bedrijven zelf opgezette en bekostigde opleidingsactiviteiten?
3. Welke ontwikkelingen in politiek, beleid, economie en arbeidsmarkt zijn komende jaren van belang voor praktijkscholing in de TI? Op welke manier zullen die de huidige gang van zaken beïnvloeden?
4. Wat verwachten TI bedrijven van de praktijkopleiding in de komende jaren, met name op het punt van organisatie, kwaliteit en bekostiging, gelet op de ontwikkelingen die op de branche afkomen?
5. Wat is de actuele positie van de praktijkopleidingscentra in de branche? Welke diensten leveren ze aan de TI? Welke bedrijven en leerlingen bedienen ze vooral? Wat is hun aandeel in de bpv-markt? Welke bijdrage leveren ze aan instroom en behoud van (leerling-) werknemers in de TI?
6. Welke rol zien TI bedrijven voor praktijkopleidingscentra in de branche weggelegd? Wat verwachten de bedrijven de komende jaren aan ondersteuning vanuit de POC's bij praktijkscholing en eventuele andere activiteiten?

Met de gegevens moet onderbouwde input worden geleverd voor discussie over: wat is in de huidige context noodzaak en meerwaarde van praktijkopleiding? Wat verwachten bedrijven van de praktijkopleiding, gegeven de ontwikkelingen in economie en arbeidsmarkt? Op welke manier en met welke diensten kunnen de praktijkopleidingscentra in de branche daarop inspelen?

1.3 Aanpak van het onderzoek

Om de vragen te kunnen beantwoorden zijn de volgende deelonderzoeken uitgevoerd:

1. *Kwalitatieve interviews*

De problematiek is in kaart gebracht aan de hand van een aantal mondelinge interviews. Gesproken is met ROC's, Kenteq en praktijkopleidingscentra. Deze gesprekken zijn gebruikt om de deelonderzoeken 2 tot en met 5 nader in te vullen.

2. *Analyse bpv-bestand*

Er zijn aanvullende analyses gemaakt van de bpv-gegevens. Deze hebben betrekking op het vergelijken van de beroepspraktijkvorming (bpv) van mbo TI opleidingen in OTIB bedrijven met die in niet-OTIB bedrijven: welk deel van alle TI bpv's vindt plaats in OTIB bedrijven en welke overeenkomsten en verschillen (duur, niveau, leeftijd) zijn er tussen de OTIB TI bpv's en de niet-OTIB TI bpv's. Verder is nagegaan wat het opleidingsrendement van de bpv's is: hoeveel leerlingen halen hun diploma in de gestelde tijd? Tenslotte is met behulp van aanvullende CBS-data in kaart gebracht waar de bpv'ers na afronding van hun opleiding blijven. Welk deel blijft in de branche en welk deel verlaat de branche al betrekkelijk snel? Dit geeft inzicht in het sectorrendement van de opleidingen in de drie groepen bedrijven.

3. *Twee enquêtes onder TI bedrijven*

Er zijn twee enquêtes gehouden onder TI bedrijven. De eerste (telefonische) enquête vond plaats in november 2013. Hier hebben ruim 430 TI bedrijven aan meegedaan, een representatieve steekproef uit de branche. De tweede enquête is gehouden in maart 2014. Dit was een gerichte vervolgenquête onder bedrijven die bereid waren een aantal specifieke aanvullende vragen over praktijkscholing te beantwoorden. Aan deze (telefonische) vervolgenquête hebben zo'n 300 TI bedrijven meegewerkt, waaronder relatief veel erkende leerbedrijven. De interviews met de bedrijven waren vooral op twee punten gericht:

- a) feiten en verwachtingen van TI bedrijven ten aanzien van de praktijkopleiding in het eigen bedrijf en in de branche;
- b) feiten en verwachtingen van TI bedrijven ten aanzien van de rol en dienstverlening van de POC's voor het eigen bedrijf en voor de TI branche als geheel.

4. *Interviews met de ROC's*

Er zijn interviews gehouden met vrijwel alle ROC's. Aan de orde is gekomen:

- aanbod van TI opleidingen;
- belangstelling van leerlingen voor de TI opleidingen;
- overleg met TI bedrijfsleven in de regio;
- aanbod van bpv-plaatsen in TI bedrijven;
- problemen met plaatsen van bbl-leerlingen en/of stageplekken voor bol-leerlingen;
- huidige situatie van jongeren die geen opleidingsplaats in de TI konden vinden.

5. Onderzoek naar bestandsgegevens InstallatieWerk

Er heeft een verkenning plaatsgevonden naar de mogelijkheden van de gegevens van InstallatieWerk. Ook is er een bestand met gegevens over de leerbedrijven geanalyseerd.

Het onderzoek is uitgevoerd in de periode van oktober 2013 tot en met mei 2014.

1.4 Opzet van de rapportage

Na dit inleidende hoofdstuk 1 is de rapportage verder als volgt opgebouwd.

In *hoofdstuk 2* is een aantal trends in de praktijkopleiding bbl in de TI op een rij gezet. Hoe ontwikkelt zich het aantal leerlingen? Hoe ontwikkelt zich het aantal leerbanen in de TI bbl-opleidingen? Wat zijn de vooruitzichten voor de komende jaren wat betreft het aanbod van leerlingen en leerbanen?.

In *hoofdstuk 3* komen de doelgroepen en aanbieders van praktijkopleiding aan de orde. Daarbij wordt onderscheid gemaakt in schoolverlaters, werknemers die al langer in de TI werkzaam zijn en werknemers die nieuw de TI instromen. In welke mate laten bedrijven hen aan scholing deelnemen? Welke aanbieders schakelen ze voor die scholing in?

Praktijkopleiding in de TI behelst meer dan alleen het praktijkdeel van de bbl. In *hoofdstuk 4* laten we zien welke andere varianten van praktijkopleiding - formeel en informeel – in TI bedrijven voorkomen en welk belang de bedrijven aan die varianten hechten.

De vraag welke faciliteiten TI bedrijven voor praktijkopleiding beschikbaar hebben komt in *hoofdstuk 5* aan de orde. In hoeverre beschikken ze bijvoorbeeld over een eigen trainingscentrum of bedrijfsschool? We kijken in dit hoofdstuk onder andere ook naar wat bedrijven doen aan stimulering van kennisoverdracht van oudere naar jongere medewerkers.

In *hoofdstuk 6* wordt de focus op de praktijkopleiding van de bbl gelegd. Wat doen bedrijven nu, voorjaar 2014, feitelijk aan opleiden van TI leerlingen? Hoe ruim c.q. krap is naar hun ondervinding momenteel de ‘markt’ voor bbl-leerlingen en stagiaires? In hoeverre staat in hun eigen bedrijf de praktijkopleiding onder druk? We meten dit onder andere af aan een aantal gegevens over de praktijkbegeleiding van leerlingen binnen de bedrijven.

Bij de bbl-opleiding werken bedrijven in principe samen met een ROC. In *hoofdstuk 7* beschrijven we hoe die samenwerking in de praktijk gestalte krijgt. Welke activiteiten worden precies met de ROC's afgestemd? Hoe tevreden zijn de bedrijven over de samenwerking met de ROC's?

TI bedrijven kunnen bij opleiding en begeleiding van bbl'ers ook gebruik maken van de ondersteuning vanuit een POC. *Hoofdstuk 8* laat zien in welke mate ze dit doen, voor welke diensten ze de POC's feitelijk inschakelen en hoe tevreden ze met de dienstverlening van de POC's zijn.

In *hoofdstuk 9* wordt het perspectief verlegd naar de scholen, de ROC's. Wat zijn hun ervaringen met het plaatsen van bbl'ers en het zoeken van bpv- en stageplaatsen in de huidige lastige markt in de TI? Wat doen ze om knelpunten te ondervangen? In hoeverre zoeken ze daarbij samenwerking met andere ROC's, met de POC's en met de leerbedrijven zelf? s

In *hoofdstuk 10* komt een van de hamvragen aan de orde: wat leveren de inspanningen allemaal op? Wat is het rendement van de praktijkopleidingen in de TI? Rendement kan gedefinieerd worden als het aantal leerlingen dat het diploma behaalt (opleidingsrendement) dan wel als het aantal gediplomeerden dan in een baan in de TI gaat werken (sectorrendement). Beide vormen van rendement komen aan de orde, voor de TI bbl niveau 2 en voor de TI bbl niveau 4 opleidingen.

Hoofdstuk 11 geeft een vooruitblik van de bedrijven naar de toekomst. Wat verwachten ze ten aanzien van praktijkopleiding te gaan doen als de economie verder aantrekt? En welke ondersteuning verwachten ze daarbij vanuit de POC's? Moeten die zich vooral op opleiding en begeleiding van leerlingen richten of zien zij ook een rol op andere terreinen weggelegd?

Tenslotte zijn in *hoofdstuk 12* de belangrijkste bevindingen van het onderzoek nog eens systematisch op een rij gezet. Het rapport wordt afgesloten met een korte nabeschuiving.

2 Trends in praktijkopleiding bbl

Een belangrijke vorm van praktijkvorming in TI bedrijven is de praktijkcomponent van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). TI leerlingen die een bbl-opleiding volgen werken doorgaans vier dagen per week in een bedrijf en gaan een dag per week naar school, naar een ROC. Het is de bedoeling dat zij in het bedrijf waar ze werken leerervaringen opdoen in de praktijk van het vak. Op school krijgen ze de theorie die ze voor hun vak nodig hebben. De leerlingen hebben een arbeidsovereenkomst met het bedrijf en een beroepspraktijkovereenkomst met bedrijf en school, waarin afspraken over het praktijkdeel van de opleiding zijn gemaakt. TI bedrijven die leerlingen via de bbl opleiden, zijn zogenaamde ‘erkende leerbedrijven’. Zij moeten over bepaalde faciliteiten beschikken om hun leerling-werknemers een kwalitatief goede werk- en leeromgeving te kunnen bieden.

In dit hoofdstuk geven we een eerste beeld van de stand van zaken rond deze belangrijke vorm van praktijkopleiding voor nieuwe werknemers in de TI. Hoe ontwikkelt zich het aantal leerlingen? En hoe is het gesteld met het aanbod van leerwerkbanen in TI bedrijven? We zullen zien dat de economische laagconjunctuur van de laatste jaren op dit gebied de nodige sporen heeft nagelaten.

2.1 Ontwikkelingen rond praktijkopleiding

De overheid onderstreept het belang van goed vakmanschap. De afgelopen jaren is de beleidsaandacht voor het bevorderen van goed opgeleide vakmensen dan ook flink toegenomen. Het uitgangspunt daarbij is dat goed beroepsonderwijs aan de basis ligt van goed vakmanschap. Het actieplan mbo ‘Focus op Vakmanschap 2011-2015¹’ is één van de stappen die de overheid heeft genomen om de kwaliteit van het beroepsonderwijs te vergroten. Kern van dit actieplan is, naast het vergroten van de onderwijskwaliteit, het verminderen van de complexiteit van het beroeps-onderwijsstelsel en van het aantal kwalificaties/opleidingen. Een andere doelstelling is de verbetering van de bedrijfsvoering van mbo-instellingen.

Er is niet alleen aandacht voor de kwaliteit van het beroepsonderwijs, maar ook voor de in- en doorstroom van het beroepsonderwijs en de aansluiting met de beroepspraktijk. Om de instroom te vergroten en de aansluiting met de arbeidsmarkt te verbeteren zijn bijvoorbeeld de zogenaamde vakmanschaproute en technologieroute in het leven geroepen. Dit zijn speciale routes met een sterk op de praktijk gerichte lesinvulling en een doorlopende leerlijn van vmbo naar mbo. De verwachting is dat de vakmanschaproute, vooral gericht op de basis- en kaderberoeps-

1 Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2011). *Actieplan mbo Focus op Vakmanschap 2011-2015*. Kamerbrief, referentienummer 270414.

gerichte leerwegen in de vmbo-sectoren, de uitval tussen vmbo en mbo verkleint. De technologieroute is gericht op vmbo'ers in de theoretische leerweg met een praktische instelling die een keuze maken voor een opleiding met het perspectief op een technisch beroep. Middels een verkort traject behalen zij een mbo-diploma niveau 4.

Een al langer bestaand initiatief is de Vakroute, waarin vmbo'ers in zes jaar tijd worden opgeleid tot een mbo-diploma niveau 2/3. Onderwijsinstellingen met een Vakroute (Vakcollege's) werken nauw samen met het bedrijfsleven waardoor het onderwijsdeel bestaat uit veel praktijkopdrachten en opleiding en praktijk dicht bij elkaar komen. De Vakroute is een groot succes. Het aantal deelnemende scholen en leerlingen stijgt al jaren. Naast de Vakroute Techniek bestaat er sinds een aantal jaren ook de Vakroute Mens & Dienstverlening.

Verder zijn in het mbo² *Centra voor innovatief Vakmanschap* actief. In deze centra werken ondernemers, wetenschappers, docenten en studenten samen aan het bevorderen van de instroom in en de kwaliteit van technisch beroepsonderwijs evenals de aansluiting van dit onderwijs op de arbeidsmarkt. De centra zijn gericht op de topsectoren.

Om de aansluiting tussen beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt nog meer te stimuleren, is eind 2013 in een nieuw wetsvoorstel de macrodoelmatigheid van mbo-instellingen aangescherpt. Dit betekent dat mbo-instellingen voortaan bij het aanbieden van een opleiding rekening moeten houden met het regionale opleidingsaanbod en met arbeidsmarktperspectief. Mbo-instellingen zijn verplicht om bij opleidingen met een risico op onvoldoende arbeidsmarktperspectief in overleg te gaan met andere mbo-instellingen in de regio en met het regionale bedrijfsleven. Tevens is er een informatieplicht richting (aankomende) deelnemers aan de opleiding.

Al deze activiteiten moeten leiden tot een vergroting van de instroom in het beroepsonderwijs. Tegelijkertijd bemoeilijken verschillende demografische, onderwijskundige en economische ontwikkelingen dit proces. Zo neemt al jaren het aantal kinderen – en daarmee het aantal potentiële leerlingen voor het beroepsonderwijs – af. Ook is de verschuiving naar algemeen vormend onderwijs ten koste van het beroepsonderwijs een bekend fenomeen, alle inspanningen om het imago van het beroepsonderwijs op te krikken ten spijt. De sterke daling van het aantal leerlingen leidt vanzelfsprekend tot een daling van het aantal gediplomeerden en daarmee tot een afname van de toestroom van jonge schoolverlaters richting de arbeidsmarkt.

Praktijkscholing in de bbl is een effectieve manier om jonge vakmensen te binden aan de sector. Maar door de economische crisis van de afgelopen jaren staat het opleiden in de praktijk steeds meer onder druk. In het vervolg van dit hoofdstuk zullen we zien dat het aantal leerwerkbanen in de TI sinds 2008 sterk is gedaald. De MBO-Raad luidt al langer de noodklok over het gebrek aan leerwerkplaatsen en vroeg de overheid om stimuleringsmaatregelen die het bedrijven makkelijker maken om meer leerwerkplekken te creëren. Mede naar aanleiding daarvan is een Ambassadeur Aanpak Jeugdwerkloosheid aangesteld. Tegelijkertijd is het de vraag wat de gevolgen zullen zijn van de afschaffing van de WVA voor wat betreft het aantal beschikbare leerwerkba-

2 In het hoger beroepsonderwijs betreft het Centers of Expertise.

nen. In de onderwijsinstellingen ontstaan inmiddels, vaak in samenwerking met het bedrijfsleven, veel initiatieven om zo goed mogelijk de huidige groep (aspirant) mbo-deelnemers te bedienen. Vaak krijgen startende mbo'ers de mogelijkheid om te beginnen in een bol-opleiding en over te stappen naar de bbl zodra ze een leerwerkbaan vinden. Ook zijn varianten van gemengde bol/bbl-trajecten te vinden, zoals een variant waarbij de opleiding in de eerste paar maanden plaatsvindt in de praktijkruimte van het mbo, waarna een leerwerkbaan volgt of een aantal langdurige stages achter elkaar.

Niet alleen binnen het beroepsonderwijs, ook binnen de bedrijven en op de arbeidsmarkt van de TI spelen zich diverse ontwikkelingen af die voor praktijksholing in de branche van belang zijn

1. Ten eerste is er uiteraard de invloed van de *economische laagconjunctuur* van de afgelopen jaren. Praktijksholing vindt voor een belangrijk deel plaats in de bedrijven en deze duale vorm van opleiden is bijgevolg conjunctuurgevoelig. Uit onderzoek is al vaker gebleken dat als het economisch slechter gaat, de praktijkopleiding in de knel komt. Bedrijven stellen minder leerplaatsen beschikbaar, nemen minder leerlingen in opleiding, bezuinigen op faciliteiten voor praktijkopleiding en begeleiding. In de arbeidsmarktonderzoeken van de laatste jaren is vastgesteld dat ook de TI gevoelig is voor deze invloeden. We komen hier later nog op terug.
2. Tweede factor zijn de *technologische ontwikkelingen* in de TI. Vernieuwing doet zich voor binnen de traditionele domeinen van de installatietechniek, zoals gas, water, lood, sanitair, cv, elektra, maar bedrijven betreden ook nieuwe terreinen, bij voorbeeld in mechatronica, duurzame energie, domotica, draadloze telecom. Met name op het snijvlak van bouw-, energie- en industriële installatietechniek en ict liggen kansen voor de TI om hoogwaardige nieuwe producten en diensten te leveren^{3 4}. Het is te verwachten dat deze ontwikkelingen in delen van de branche zullen leiden tot behoefte aan andersoortige kwalificaties, deels breder (allround), deels van hoger niveau (engineering). We zien nu al verschuivingen in het vak optreden, van monteur naar technicus, en een groei in technische staffuncties als werkvoorbereider en projectleider. Komende jaren zijn forse tekorten op de arbeidsmarkt te verwachten, op vooral de hogere mbo-niveaus (mbo-4, technicus). Om in de groeiende behoefte aan (hogere) kwalificaties te voldoen, zijn extra opleidingsinspanningen in de branche wenselijk.
3. Derde ontwikkeling is de *veranderende samenstelling van het personeelsbestand* in de TI bedrijven. De bevolking vergrijsst. Er komen minder jongeren op arbeidsmarkt beschikbaar. De gemiddelde leertijd in de bedrijven loopt op. Bedrijven hebben een steeds groter aandeel oudere werknemers. Die ouderen zullen langer moeten doorwerken. Bij een toenemende dynamiek op de markten en in de bedrijven, zullen ze breder en langer inzetbaar moeten blijven, binnen mogelijk hogere eisen aan hun vakmanschap. Meer inspanningen zullen no-

3 Uneto-Vni (2014). *Radar 2020. Editie 2014 - Verkenning van belangrijke toekomstontwikkelingen voor installatiebedrijven*. Zoetermeer: Uneto-Vni

4 Marktmonitor (2010). *Innovaties over sectorgrenzen 2010-2020*. Woerden: Marktmonitor

dig zijn om hun vakkennis en vaardigheden ook op langere termijn op peil te houden. Dat vraagt om adequate voorzieningen voor herscholing, bijscholing en eventueel ook omscholing naar ander werk ('levenslang leren'), en - misschien nog belangrijker – om voldoende aandacht en mogelijkheden voor stimulering van duurzame inzetbaarheid in de werkorganisatie binnen de bedrijven zelf.

4. Vierde factor zijn nieuwe *ontwikkelingen in het opleidingssysteem* van de branche zelf. Er zijn signalen dat er op dit punt het nodige in de TI in beweging is. Deels in reactie op ervaren tekorten in het toeleverend beroepsonderwijs hebben TI bedrijven, vooral grotere TI bedrijven, zelf trainingscentra en bedrijfsscholen opgezet, vaak in samenwerking met reguliere vakopleidingen en praktijkopleidingscentra. Functies van deze bedrijfsopleidingen zijn meer leerlingen aan te trekken en op te leiden voor de TI en nieuwe instromers waar nodig 'specifieker' te kwalificeren door aanvulling van hun vooropleiding met een leertraject, ingebed in de toepassingscontext van het bedrijf zelf. Deze bedrijfsinterne voorzieningen kunnen bovendien worden ingezet om innovaties 'op te vangen', werknemers nieuwe technieken en processen bij te brengen die ze moeten beheersen om op nieuwe marktgebieden van het bedrijf aan de slag te kunnen.

Al deze ontwikkelingen hebben invloed op de praktijkscholing in de TI. Het meest urgent zijn op dit moment evenwel de gevolgen van de economische neergang en de terugval van de bedrijvigheid in de branche. We zullen hier nu wat verder op ingaan aan de hand van de ontwikkelingen in vraag en aanbod van leerplaatsen in de TI en de te verwachten knelpunten op de TI arbeidsmarkt in de komende jaren.

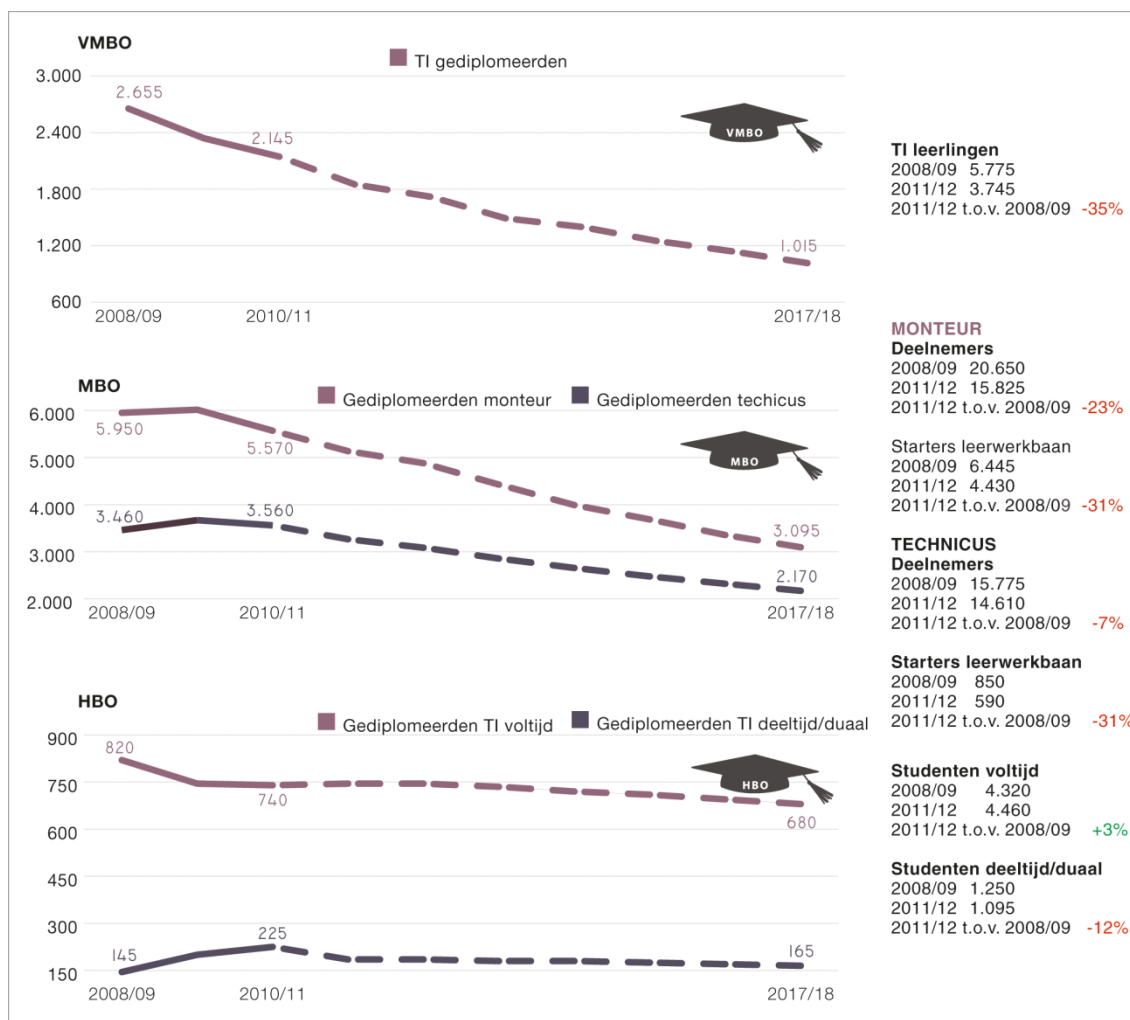
2.2 Impact van de recessie op de praktijkopleiding

Aantal leerlingen in TI opleidingen daalt en blijft dalen

Figuur 2.1 laat zien hoe het aantal leerlingen in de TI opleidingen zich sinds het begin van de recessie in 2008 heeft ontwikkeld. Vooral het aantal TI vmbo leerlingen is sinds die tijd fors gedaald. Die daling zal de komende jaren verder doorzetten. Het aantal gediplomeerden volgt deze trend uiteraard.

Het TI vmbo is een belangrijke 'leverancier' voor leerlingen van de mbo opleidingen in de TI. De daling van het aantal TI vmbo leerlingen zal op termijn ook gaan leiden tot een afname van het aantal TI mbo leerlingen, vooral bij de monteuropleidingen. Ook het aantal gediplomeerden van de TI mbo opleidingen zal de komende jaren sterk afnemen.

Figuur 2.1 – Ontwikkeling TI gediplomeerden en TI leerlingen 2008/09-2017/18



Bron: ITS en CBS, bewerking ITS

Vanuit de TI opleidingen zullen in de periode tot 2018 dus steeds minder gediplomeerden doorstromen naar de arbeidsmarkt en beschikbaar komen voor de TI branche. Dat kan knelpunten opleveren bij de personeelsvoorziening in de bedrijven, zeker als de economie straks gaat aantrekken.

Ook aantal bpv-plaatsen in TI bedrijven daalt, vooral op niveau 2

In figuur 2.2 is te zien dat het aantal bpv-plaatsen in TI bedrijven sinds het begin van de recessie in 2008 eveneens fors is afgenomen. Ook de totale werkgelegenheid in de TI is sinds die tijd gedaald maar de daling van het aantal bpv's is tussen 2008 en 2013 veel groter dan de daling van het totaal aantal arbeidsplaatsen in de TI.

Voor het aantal bpv's op mbo-2 niveau is sterk teruggelopen. Het is in deze periode gehalveerd. Op mbo-3 en mbo-4 niveau was aanvankelijk nog geen sprake van een daling. Tot 2012

is het aantal bpv's op deze niveaus gestabiliseerd (mbo-3) en zelfs gestegen (mbo-4). Maar in 2012 zet zowel bij mbo-3 als bij mbo-4 ook een daling in.

Figuur 2.2 – Ontwikkeling aantal bpv's in de periode 2008-2012 (2008 = 100)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Werkgelegenheid (vaste + tijdelijke contracten)	139.610 = 100	100	97	96	94	90
Lopende bpv- overeenkomsten	13.510 = 100	94	84	79	64	49
Waarvan:						
mbo-1	339 = 100	60	30	14	9	6
mbo-2	7.245 = 100	85	67	64	50	33
mbo-3	4.337 = 100	105	106	96	79	68
mbo-4	1.589 = 100	110	111	113	97	79
Startende BPV- overeenkomsten	7.809 = 100	79	71	72	62	52
Waarvan:						
jonger dan 18 jaar	1.876 = 100	65	55	66	46	30
18 of 19 jaar	1.748 = 100	83	78	77	68	59
20 tot 45 jaar	4.098 = 100	84	75	71	66	59
45 jaar en ouder	87 = 100	118	97	108	103	90

Bron: CBS, bewerking ITS en Subsidieadministratie OTIB, bewerking ITS

Figuur 2.2 laat zien dat de afname van bpv's vooral slecht uitpakt voor de jongste leeftijdsgroepen, i.e. leerlingen jonger dan 18 jaar. Bij de groepen daarboven is het beeld iets gunstiger, maar ook hier is toch sprake van een terugval van ongeveer een derde ten opzichte van de jaren voor de recessie.

Veel bpv-plaatsen buiten OTIB bedrijven

De subsidieadministratie van OTIB bevat informatie over degenen die een bbl-traject volgen bij bedrijven die zijn aangesloten bij OTIB. Deze informatie is op persoonsniveau gekoppeld aan de informatie in de onderwijsbestanden van het CBS. Dit maakt het mogelijk om vast te stellen wie van de mbo'ers bbl in een TI opleiding hun leerwerkbaan bij een OTIB bedrijf hebben. Het resultaat is te zien in tabel 2.3

Iets meer dan de helft van de bbl'ers TI heeft een leerwerkbaan bij een OTIB bedrijf. Dit aandeel stijgt van 56 procent in 2007/08 naar 62 procent in 2010/11. In 2011/12 daalt dit aandeel weer naar bijna het oude niveau. Hieruit kunnen we voorzichtig concluderen dat het aantal leerwerkbanen bij OTIB bedrijven minder hard afneemt dan bij overige bedrijven.

Een deel van de bbl-trajecten bij OTIB bedrijven loopt via InstallatieWerk (14-18% van het totaal aantal bbl'ers TI). Het aandeel leerwerkbanen bij InstallatieWerk neemt verhoudingsgewijs meer toe dan bij de OTIB bedrijven. Dit betekent dat de afname van het aantal leerwerkbanen bij InstallatieWerk minder groot is dan bij de andere bedrijven en dat het IW dus iets beter

lukt om hun aantal leerwerkbanen op peil te houden tijdens de recessie. In de administratiegegevens is van deze leerwerkbanen overigens niet te zien bij welk bedrijf de opleiding gebeurt.

Tabel 2.3 – Totaal aantal bbl'ers TI verdeeld naar wel of geen OTIB bedrijf

	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
bpv niet bij OTIB	44%	40%	38%	38%	43%
bpv bij OTIB bedrijf	42%	44%	45%	44%	40%
bpv bij OTIB, InstallatieWerk ¹⁾	14%	16%	17%	18%	17%

Bron: CBS onderwijsbestanden en Subsidieadministratie OTIB, bewerking ITS

- 1) Hier zijn alle bpv's bij InstallatieWerk waarvoor subsidie is ontvangen van OTIB meegerekend. InstallatieWerk is aangesloten bij OTIB en kan daarom subsidie voor alle TI-leerlingen ontvangen, ongeacht of ze de leerling plaatsen bij OTIB of niet OTIB-bedrijven.

Lastige tijden voor TI bedrijven

Het zijn lastige tijden voor veel TI bedrijven. Door de slechte economische situatie staat de praktijkopleiding in de TI onder druk. Het aantal leerlingen in de TI opleidingen daalt. TI bedrijven kunnen minder leerlingen plaatsen en bieden minder leerwerkbanen voor leerlingen aan. TI bedrijven hebben door gebrek aan werk ook al leerlingen moeten ontslaan. Steeds meer TI bedrijven zetten een rem op het opleiden van leerlingen. Dat kan een bedreiging gaan vormen voor de toekomstige instroom van nieuwe werknemers in de TI. Als die instroom achterblijft kunnen op termijn tekorten aan goed opgeleide nieuwe werknemers gaan ontstaan.

2.3 Tekorten vooral op hogere mbo-niveaus (technicus)

Prognose vraag en aanbod

De afgelopen jaren is het aantal scholieren en studenten van de TI opleidingen steeds afgenomen, zowel in het vmbo als in het mbo. Steeds meer scholieren en studenten kiezen voor een brede opleiding. In het vmbo betreft dit de sectorbrede en intersectorale technische opleidingen. Ook in het mbo zien we deze ontwikkeling, bijvoorbeeld bij de brede opleidingen tot technicus. Deze brede opleidingen leiden niet specifiek op voor de TI. Zo leidt de *Middenkader engineering opleiding* op voor technicus in de metaal, de elektrotechniek en de installatietechniek. Gediplomeerde technici kunnen dan ook terecht in al deze sectoren. De TI moet dus concurreren met de metaal in de strijd om de schoolverlaters. Niet alleen de ontwikkeling van het aantal gediplomeerden is daarom van belang bij het bepalen hoeveel schoolverlaters in de toekomst beschikbaar komen voor de TI branche, ook de mate waarin de gediplomeerden kiezen voor de TI is van belang. In de wervingskracht zijn zowel de verwachte toekomstige ontwikkelingen van het aantal gediplomeerden als de concurrentiekracht van de TI verdisconteerd.

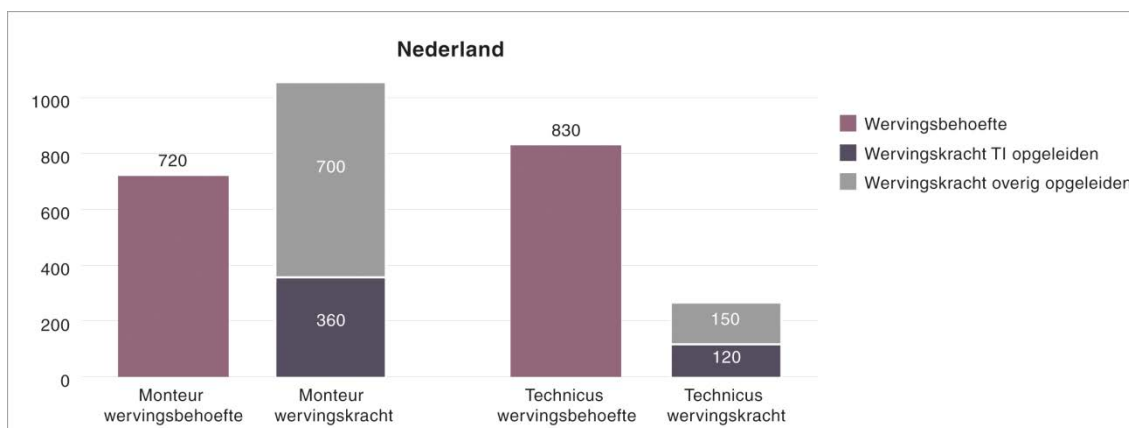
In eerste instantie voorkeur voor een schoolverlater met een TI opleiding

De informatie over de mate waarin schoolverlaters van de opleiding voor monteur of technicus doorstromen naar de TI, is gebruikt om een inschatting te maken van de wervingskracht in de komende jaren. In eerste instantie zal het overgrote deel van de werkgevers namelijk bij voorkeur een schoolverlater willen aannemen met een TI gerichte opleiding. Uit het onderzoek in de afgelopen jaren blijkt dat een ruime meerderheid van de TI werkgevers een TI gerichte opleiding zo niet als een hard vereiste dan toch in ieder geval als een pre beschouwt bij het aantrekken van (leerling)monteurs. Voor de prognose kijken we daarom in eerste instantie of er voldoende TI opgeleide schoolverlaters beschikbaar komen voor de vacante functies van monteur en technicus.

Toenemend tekort aan TI opgeleide schoolverlaters

Figuur 2.4 laat zien dat er op de middellange termijn (2018) een tekort aan TI opgeleide schoolverlaters (monteurs en technici) zal zijn wanneer er een kentering komt in de economische situatie in de TI branche, óók wanneer die kentering nog maar een bescheiden groei van 1 procent inhoudt. Het tekort aan TI opgeleide schoolverlaters loopt op naar 1.070 in 2018.

Figuur 2.4 – Prognose wervingsbehoefte en wervingskracht monteurs en technici in 2018



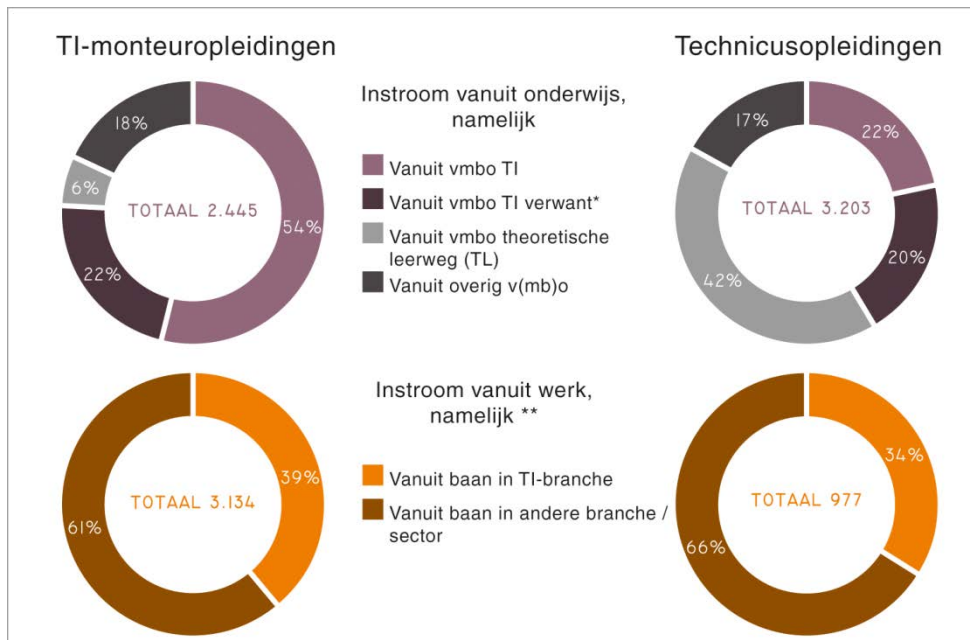
Bron: CBS, bewerking ITS

2.4 Aanpassingsmechanismen op de arbeidsmarkt

Om de tekorten aan schoolverlaters voor monteursfuncties op te vangen blijken bedrijven uit te wijken naar schoolverlaters uit andere opleidingen. Met dit aanpassingsmechanisme kunnen de tekorten voor de monteursfuncties afdoende worden bestreden. Door uit te wijken naar andere opleidingen kunnen de TI bedrijven nog voldoende schoolverlaters aantrekken voor de leerling monteur functies. Figuur 2.4 brengt in beeld dat er zelfs meer van deze (niet-TI opgeleide) schoolverlaters aangetrokken kunnen worden door de TI bedrijven dan ze voor de monteursfuncties nodig hebben. Dit aanpassingsmechanisme volstaat echter niet bij de technici. De TI branche zal hier in de periode 2014-2018 een steeds groter tekort aan schoolverlaters gaan erva-

ren. Tegelijkertijd laat de figuur zien dat hier in principe wel een andere oplossing mogelijk is. De TI bedrijven kunnen namelijk in de huidige situatie meer monteurs aantrekken dan ze nodig hebben en vervolgens deze of andere medewerkers opscholen tot technicus. Binnen de TI wordt namelijk vaak vanuit het werk weer een scholing gevolgd (figuur 2.5)

Figuur 2.5 – Instroom in mbo-TI in 2006/07, naar herkomst (onderwijs of werk)



Bron: CBS, bewerking ITS

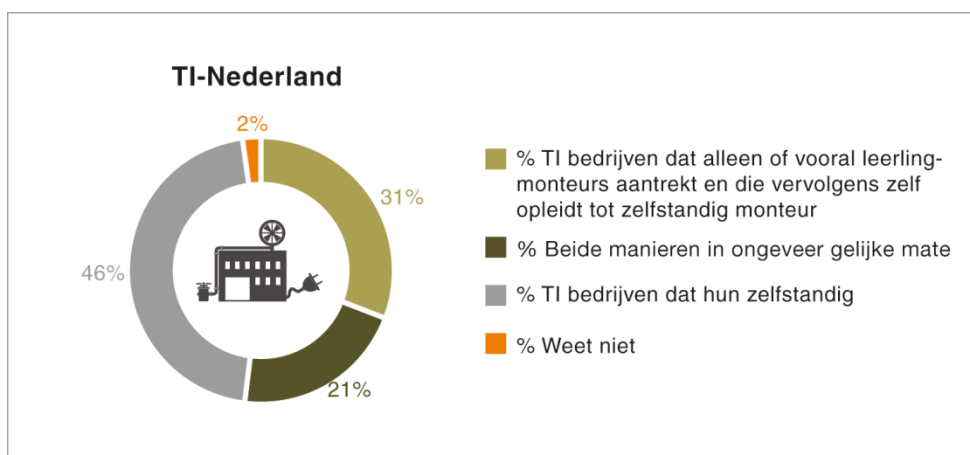
** Het gaat hierbij uitsluitend om mensen die in het jaar voor de mbo-instroom een baan hebben en die geen mbo-opleiding aan het volgen waren. Leerling-werknemers met een bpv-overeenkomst voor een bbl-traject zijn hier dus buiten beschouwing gelaten.

2.5 Wenselijkheid uitbouw ‘opleidingsstrategie’ in TI bedrijven

Om op termijn voldoende technici binnen de branche te krijgen, kan doorstroom van niveau 2 en 3 worden bevorderd naar het niveau van technicus (voornamelijk mbo-4). Dit ervoor zorgen dat onderin het functiegebouw ruimte komt om nieuwe instroom op niveau 2 en 3 aan te trekken. Een deel van de TI bedrijven is hier op ingericht. Zij hanteren richting arbeidsmarkt een ‘opleidingsstrategie’ (figuur 2.6) waarbij niveau 2 en 3 leerling-monteurs worden aangenomen die via opleiding en doorstroming vanuit het bedrijf naar een passende functie binnen het bedrijf worden doorgeleid. Maar een ander deel van de bedrijven is hier niet op ingericht. Zij trekken nieuwe monteurs liefst kant en klaar gekwalificeerd aan en zijn daarmee afhankelijk van het aanbod dat op de externe arbeidsmarkt en vanuit het onderwijs beschikbaar komt. Het stimuleren van opleidingsstrategie en doorstromingsbeleid maakt de bedrijven daarentegen onafhankelijker, flexibeler en beter voorbereid op de toekomstige arbeidsmarkt. Het is dan ook belangrijk

om de opleidingsvoorzieningen in de bedrijven goed te blijven benutten en als branche te blijven waarborgen dat de infrastructuur voor praktijkopleiding overeind blijft.

Figuur 2.6 – Arbeidsmarktstrategieën van TI bedrijven



Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2011

3 Doelgroepen en aanbieders van praktijksholing

Praktijksholing in het kader van een bbl-opleiding is niet de enige vorm van praktijksholing in TI bedrijven. En jongere, nieuw aangetrokken leerling-werknemers zijn niet de enige groep waar bedrijven praktijksholing voor organiseren en faciliteren. We hebben in dit onderzoek praktijksholing breed opgevat en we hebben de bedrijven ook naar deze andere vormen en naar hun inspanningen voor deze andere groepen gevraagd.

We kijken in dit hoofdstuk eerst nog even kort naar de praktijkopleiding bbl, nu om een beeld te geven van de actuele stand van zaken in de bedrijven, in maart 2014. Daarna laten we zien wat de bedrijven doen aan scholing van andere groepen, namelijk voor hun huidige werknemers, van jongere en oudere leeftijd, en voor nieuwe werknemers die ze niet vanuit de schoolbanken maar vanuit andere bedrijven aantrekken, de zogenaamde ‘zij-instromers’. Daarbij maken we onderscheid tussen wel voor de TI opgeleide (‘gekwaliceerde’) zij-instromers en niet voor de TI opgeleide (‘ongekwalificeerde’) zij-instromers.

Ten slotte gaan we na wie de scholing voor deze groepen verzorgen. Wie zijn de belangrijkste aanbieders op de markt voor praktijksholing in de TI? We kijken wat dit betreft niet alleen naar de situatie op dit moment, maar gaan ook na wat de bedrijven verwachten dat ze zullen gaan doen als de economie weer aantrekt.

3.1 Opleiden van leerling-werknemers

De mbo bbl-opleiding is de belangrijkste aanvoeroute van nieuwe leerling-werknemers in de TI. Een groot deel van de opleiding wordt in de praktijk gevolgd, in een leerwerkbaan in een erkend leerbedrijf. De opleiding kan op vier niveaus worden gevolgd en leidt uiteindelijk op tot een functie voor zelfstandig monteur of technicus. We hebben gezien dat het aantal leerlingen en leerwerkbanen in deze opleidingen al een aantal jaren afneemt, en dat dit eerst en vooral geldt voor de jongste leeftijdsgroepen in de lagere opleidingen op bbl-1 en bbl-2 niveau. Hoe is wat dit betreft de stand van zaken op dit moment?

Bijna alle grote bedrijven leiden leerlingen op

In 32 procent van de TI bedrijven volgen momenteel (maart 2014) één of meer leerling-werknemers een praktijkopleiding via de bbl. Daarbij is er een duidelijk verschil tussen kleine en grote bedrijven. Bij de kleinste bedrijven met 1 t/m 5 werknemers bedraagt het aandeel bedrijven met een of meer leerlingen ruim 20 procent, bij de bedrijven met meer dan 100 werknemers ligt het op zo’n 90 procent. De grote bedrijven zien dus ook in deze economisch slechte tijden in grote meerderheid nog mogelijkheden om nieuwe leerlingen op te nemen.

Ontwikkeling afgelopen jaar: vooral kleine bedrijven zijn meer leerlingen gaan opleiden

Bijna een derde van de bedrijven die leerling-werknemers opleiden via de bbl stelt dat zij nu, in maart 2014, meer leerlingen in opleiding hebben dan een jaar geleden. Ruim de helft (57%) laat weten dat dit er ongeveer evenveel zijn. Een kleine minderheid van de bedrijven zegt nu minder leerlingen dan vorig jaar in dienst te hebben. Vooral bij de kleinere bedrijven zeggen relatief veel bedrijven dat zij nu meer leerling-werknemers in opleiding hebben dan vorig jaar. Bij de grotere bedrijven is het aantal leerlingen in veel gevallen ongeveer gelijk gebleven. In de kleine TI bedrijven lijkt dus iets meer ruimte voor opleiding van bbl'ers te zijn ontstaan. Maar hier valt ook nog het nodige terug te winnen. In de grote bedrijven lijkt de situatie zich in de meeste gevallen te stabiliseren.

Bedrijven leiden vooral op voor niveau 2 en 3

De meeste bedrijven leiden leerlingen op voor bbl niveau 2 (52%) en bbl niveau 3 (59%) opgeleid, dat wil zeggen tot aankomend vakman en tot zelfstandig monteur. Niveau 2 en niveau 3 zijn opleidingen die in elkaars verlengde liggen, is in eerder onderzoek gebleken⁵. Het is heel gebruikelijk in de TI dat jongere schoolverlaters instappen op niveau 2 en na het behalen van het niveau 2 diploma aansluitend doorstromen naar niveau 3 om zo een volwaardige vakkwalificatie te halen. Opleiden op bbl niveau 4, dat wil zeggen tot kaderfuncties of specialistische monteursfuncties komt beduidend minder voor. Dit gebeurt vooral bij de grote bedrijven: 71 procent van de 100-plus bedrijven en 46 procent van de bedrijven met 50-100 werknemers heeft bbl 4 leerlingen in dienst, ten opzichte van 30 procent van de bedrijven met 6-15 werknemers en 6 procent van de bedrijven met 1-5 werknemers. Ook komt dit niveau bij de elektrotechnische bedrijven beduidend meer voor dan bij de installatiebedrijven: 41 procent van de elektrotechnische bedrijven heeft bbl-4 leerlingen in dienst ten opzichte van 14 procent van de bedrijven in de installatietechniek.

In een nadere analyse is nog gekeken of er verschillen zijn tussen regio's. Tussen de regio's blijken op deze punten geen verschillen te bestaan.

3.2 Scholing van zittend personeel

Een tweede doelgroep voor praktijksholing is het zittend personeel, dat wil zeggen de huidige werknemers die het bedrijf in dienst heeft. We maken hierbij onderscheid naar leeftijd, tussen de jongere werknemers onder 45 jaar en de groep werknemers van 45 jaar en ouder. De leeftijdsgrens van 45 jaar is arbitrair, maar ze wordt in de praktijk vaak als criterium gehanteerd om na te gaan hoe de investeringen in scholing in bedrijven over jongere en oudere werknemers zijn verdeeld. Oudere werknemers zullen de komende jaren langer moeten blijven doorwerken. Daarvoor is het nodig dat zij hun kennis en vaardigheden op peil blijven houden.

5 Tillaart, H. van den, S. Elfering, H. Vermeulen, C. van Rens, J. Warmerdam, W. de Wit, E. van de Wetering & E. Sombekke (2014). *Trends en ontwikkelingen in de technische installatiebranche. Bedrijvigheid, arbeidsmarkt en beroepsopleiding in de periode tot 2018*. Nijmegen: ITS (pag. 70-72).

Veel TI bedrijven scholen werknemers jonger dan 45 jaar

Ruim 60 procent van de TI bedrijven schoolt zittend personeel jonger dan 45 jaar. Het percentage varieert van 49 procent in de bedrijven met 1 t/m 5 werknemers tot 100 procent in de grootste bedrijven. We zien ook hier dus weer dat grote bedrijven actiever zijn dan kleine bedrijven. Maar ook bij de kleine bedrijven is het nog altijd ruim de helft die zijn jongere werknemers mogelijkheden voor scholing biedt.

De scholing is in de meeste bedrijven gericht op vaktechniek, namelijk bij 81 procent. In grotere bedrijven gaat het daarnaast vaak ook nog om andere zaken, zoals leidinggeven, management, communicatie en veiligheid. De meeste bedrijven laten weten dat de scholing vooral het karakter van ‘bijscholing’ heeft (87%), dat wil zeggen scholing om het huidige werk (beter) te kunnen doen, en dat het in mindere mate om ‘opscholing’ en ‘omscholing’ gaat, dat wil zeggen scholing om door te kunnen stromen naar ander werk. Op dit punt zijn er overigens wel verschillen tussen kleinere en grotere bedrijven. Opscholing en omscholing voor ander werk vindt vooral in de grotere bedrijven plaats. In grote bedrijven zijn er vaak ook meer doorstroommogelijkheden dan in klein bedrijven. Naar vakgebied – elektro versus installatie - zijn er verder geen verschillen.

Ongeveer een derde van de TI bedrijven scholen werknemers van 45 jaar en ouder

Zo’n 38 procent van de TI bedrijven schoolt zittend personeel dat 45 jaar of ouder is. Dit gebeurt voornamelijk binnen de grotere bedrijven. In de kleinere bedrijven komt het veel minder voor. Bij de grote bedrijven is het aandeel ouderen iets groter dan bij de kleine bedrijven (namelijk 15% bij de 100+ bedrijven tegenover 11% bij de bedrijven met maximaal 5 werknemers) en een fors deel van deze bedrijven onderkent kennelijk de wenselijkheid dat deze oudere medewerkers hun vaardigheden op peil houden.

Ook bij deze leeftijdsgroep heeft de scholing in de meeste bedrijven vooral betrekking op vaktechniek (77%) en gaat het vooral om bijscholing (96%). Opscholing en omscholing voor doorstroming naar ander werk komt minder vaak voor (23%) en is iets wat vooral in de grotere bedrijven plaats vindt. Op dit punt is er ook enig verschil naar vakgebied. Scholing voor doorstroming komt relatief vaak voor bij bedrijven binnen de koeltechniek, namelijk bij 13 procent van de bedrijven in deze sector ten opzichte van 3 procent bij de bedrijven in de elektrotechniek en de installatietechniek.

3.3 Scholing van zij-instromers

De derde doelgroep van praktijksholing zijn werknemers die nieuw een TI bedrijf instromen, maar dan niet vanuit de schoolbanken (schoolverlaters) maar vanuit andere bedrijven. Dit zijn de zogenaamde ‘zij-instromers’ vanuit werk. We maken hierbij onderscheid in zij-instromers die niet en zij-instromers die wel voor de TI gekwalificeerd zijn. In eerder onderzoek is gebleken dat dit een behoorlijke instroom is, waarvan niet duidelijk is op welke functies in de TI zij

terecht komen en of zij in de TI bedrijven al dan niet verder worden gekwalificeerd⁶. Deze vragen zijn in dit onderzoek aan de bedrijven voorgelegd. Te verwachten is dat beide groepen zij-instromers een verschillend patroon laten zien.

Ongekwalficeerde zij-instromers worden vrijwel steeds opgeleid binnen de TI bedrijven

Een vijfde van de bedrijven heeft in de afgelopen jaren één of meer werknemers van elders aangetrokken die geen TI opleiding hadden en ook geen eerdere werkervaring als monteur. In de grotere bedrijven ligt dat percentage met circa 40 procent een stuk hoger dan gemiddeld. Deze personen zijn vooral aangetrokken als leerling-monteur (53%) en daarnaast als monteur (31%) of in een andere functie (30%), bijvoorbeeld een functie in verkoop, magazijn of administratie.

Aan de bedrijven die dergelijke niet-gekwalficeerde zij-instromers voor een monteurfunctie hebben aangetrokken, is de vraag voorgelegd of zij na indiensttreding alsnog zijn opgeleid. In totaal gaat het hier om 17 bedrijven. Dan blijkt dat de betreffende personen in bijna al deze bedrijven (88%) door het bedrijf zelf verder zijn opgeleid. Die verdere opleiding vindt in 90 procent van de gevallen vooral plaats in het bedrijf zelf, door leren op de werkplek en begeleiding bij het werk door collega's en leidinggevendenden. Deze zij-instromers worden dus wel verder gekwalificeerd maar vooral langs informele weg, veel minder via formele praktijkopleidingen, zoals de bbl.

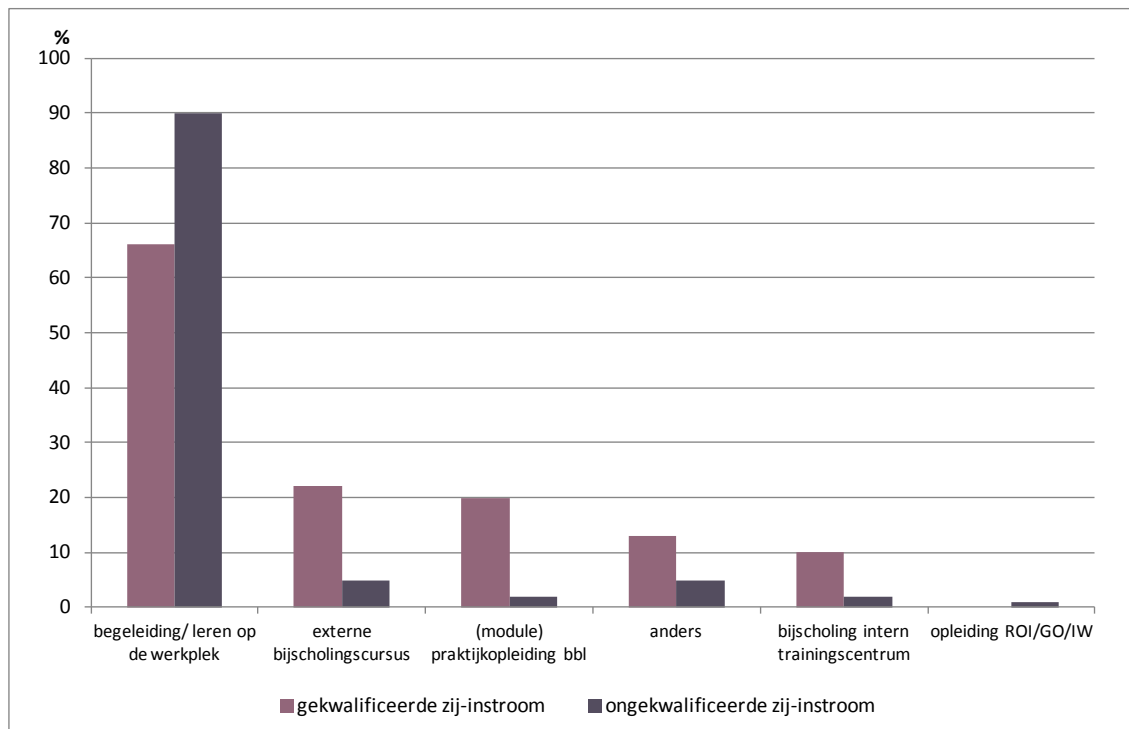
Ook gekwalficeerde zij-instromers worden vaak (verder) geschoold

Een vijfde van de bedrijven heeft in de afgelopen jaren één of meerdere werknemers van elders aangetrokken die wel een TI opleiding hadden, maar die in hun baan daarvoor niet als (leerling-)monteur werkzaam waren. Deze werknemers zijn dan vooral aangetrokken voor de functie van monteur (74%) en in mindere mate voor functies als leerling-monteur (28%), technische staf (18%) of ondersteuning (9%). Binnen de installatietechniek (92%) worden dergelijke werknemers vaker voor een monteurfunctie aangetrokken dan binnen de koeltechniek (78%) of de elektrotechniek (51%).

In 61 procent van de bedrijven die dergelijke gekwalficeerde zij-instromers voor een monteurfunctie hebben aangetrokken hebben de betreffende personen nog aanvullende scholing of training gehad, en dat gebeurt dan ook in deze gevallen weer voornamelijk in de bedrijven zelf, door leren op de werkplek en door begeleiding van collega's, dus vooral langs informele weg, soms via cursorische vormen van bijscholing, maar veel minder via formele praktijkopleidingen, zoals de bbl (zie figuur 3.1).

6 Tillaart, H. van den, S. Elfering, H. Vermeulen, C. van Rens, J. Warmerdam, W. de Wit, E. van de Wetering & E. Sombekke (2014). *Trends en ontwikkelingen in de technische installatiebranche. Bedrijvigheid, arbeidsmarkt en beroepsopleiding in de periode tot 2018*. Nijmegen: ITS (pag. 87-91).

Figuur 3.1 – Wijze van aanvullende scholing (on)gekwalficeerde zij-instromers

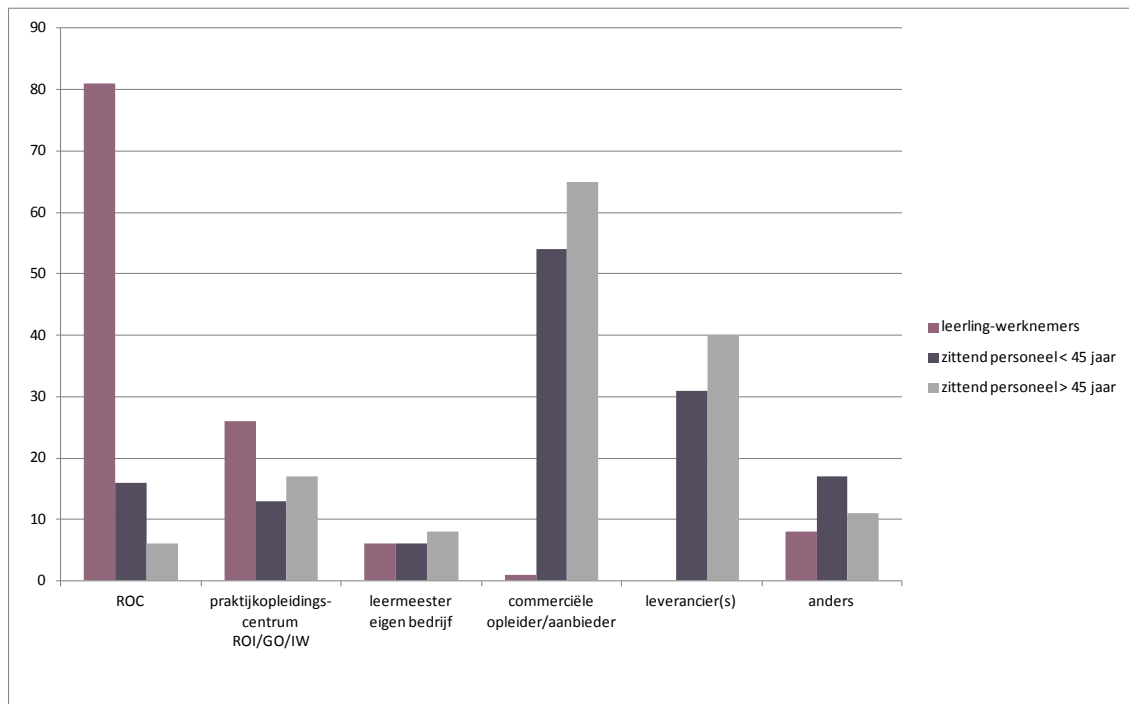


Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2014

3.4 Aanbieders op de scholingsmarkt

Om inzicht te krijgen in hoe de scholingsmarkt in de TI werkt is aan alle bedrijven die personeel scholen gevraagd welke instelling de scholing verzorgt, waarbij ook het bedrijf zelf als een van de opties is genoemd. Dit is voor elk van de doelgroepen afzonderlijk gevraagd, behalve bij de zij-instromers, omdat deze nauwelijks aan formele scholing deelnemen. In figuur 3.2 is weergegeven wie de bedrijven de scholing voor de diverse groepen laten verzorgen.

Figuur 3.2 – % TI bedrijven dat genoemde scholingsaanbieders inschakelt, per doelgroep



Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2014

Verdeeld beeld

Zoals verwacht laten TI bedrijven de opleiding van leerling-werknemers vooral verzorgen door het ROC. In een kwart van de bedrijven is ook een praktijkopleidingscentrum (POC) bij de opleiding betrokken. De bijscholing van zittend personeel laten de meeste bedrijven vooral door commerciële opleidingsaanbieders verzorgen, en dat geldt zowel voor bijscholing van jongere als voor bijscholing van oudere werknemers. In mindere mate, maar toch nog altijd in 30 tot 40 procent van de bedrijven wordt de bijscholing (ook) gegeven door leveranciers van bijvoorbeeld installatietechnische apparatuur. Er zijn op deze punten geen verschillen naar vakgebied, tussen bedrijven in de elektrotechniek en de installatietechniek.

Buiten deze grote aanbieders worden weinig andere opleiders genoemd. Sommige bedrijven maken voor bijscholing nog gebruik van het aanbod van een intern trainingscentrum in hun concern of bij een zusterbedrijf. Andere bedrijven doen nog een beroep op Kenteq of ROVC. Maar al met al kunnen we concluderen dat de scholingsmarkt in de TI een vrij traditioneel beeld vertoont, waarin de markt verdeeld is tussen de publieke instellingen die de formele kwalificerende praktijkopleidingen verzorgen en de private aanbieders die zorgen voor de cursorische bijscholing voor zittend personeel. Activiteiten van ROC's op de private markt en activiteiten van commerciële aanbieders op de reguliere markt, zijn in de TI niet of nauwelijks aan de orde.

Verschillen tussen regio's

We willen hier wel wijzen op enkele opvallende verschillen tussen de regio's wat betreft de betrokkenheid van de POC's. In de regio Noord Holland geeft namelijk 74 procent van de bedrijven aan dat een praktijkopleidingscentrum betrokken is bij de opleiding van leerlingen; gemiddeld over de TI in heel Nederland gezien is dat 26 procent. In de regio Gelderland/Overijssel geeft 30 procent van de bedrijven aan dat de scholing van zittend personeel jonger dan 45 jaar wordt verzorgd door een praktijkopleidingscentrum, terwijl dit gemiddeld voor heel Nederland 13 procent is. De POC's in deze regio's hebben zich kennelijk een steviger positie op de opleiding- respectievelijk bijscholingsmarkt weten te verwerven dan elders in het land het geval is.

3.5 Verwachtingen bij aantrekkende economie

Op het moment dat dit onderzoek is uitgevoerd waren er - ook in de TI - signalen dat de recessie het dieptepunt gepasseerd is en dat de economie geleidelijk weer uit het dal aan het kruipen is. Aan de TI bedrijven is gevraagd wat zij denken dat dit kan gaan betekenen voor hun scholings-behoefte en hoe ze verwachten in eventuele grotere behoefte te voorzien.

Meer opleiding en meer bijscholing als de economie verbetert...

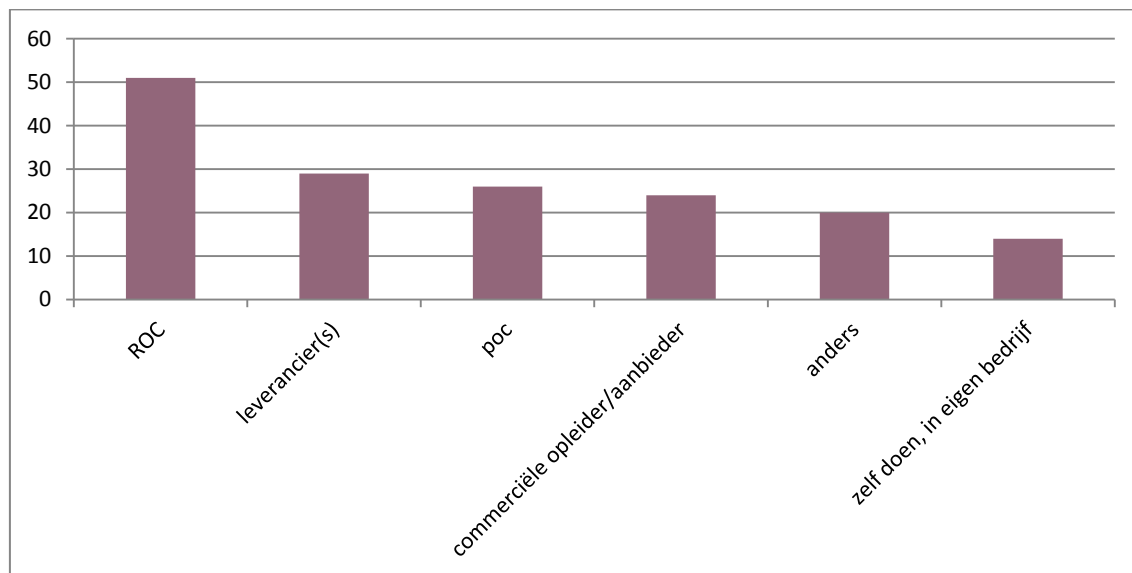
Als de economie aantrekt verwacht 42 procent van de bedrijven die dat momenteel niet doen wel of meer leerling-werknemers te gaan opleiden. Ruim een derde (36%) zal zittend personeel (meer) gaan bijscholen. Minder dan een op de tien (7%) zal naar eigen verwachting zij-instromers (meer) gaan bijscholen of omscholen. Grote bedrijven verwachten vaker (meer) zij-instromers te zullen gaan scholen dan kleine bedrijven. Dat ligt ook voor de hand. Zij zullen bij een aantrekkende economie een grotere personeelbehoefte hebben en zullen überhaupt meer nieuwe medewerkers aan gaan trekken, waaronder werknemers uit andere sectoren.

... zowel door externe aanbieders, als in eigen bedrijf

Van de bedrijven die verwachten meer werknemers op te gaan leiden of bij te gaan scholen, stelt de helft dat ze daarvoor een beroep zouden doen op een ROC. De ROC's blijven voor de bedrijven belangrijke partners op de markt. Maar dat geldt ook voor de commerciële aanbieders. Zo'n 25 tot 30 procent zou een beroep doen op private opleiders en/of leveranciers; bij de grotere bedrijven met 16 of meer werknemers ligt dat percentage met 43 procent zelfs nog een stuk hoger. De allergrootste bedrijven met meer dan 100 werknemers geven daarnaast relatief vaak aan de opleiding zelf, in het eigen bedrijf, te zullen gaan uitvoeren. Er zijn op deze punten geen verschillen tussen de vakgebieden elektrotechniek en installatietechniek.

Een kwart van alle bedrijven ziet bij een aantrekkende economie (ook) een rol weggelegd voor de POC's. Of de bedrijven de scholing via een POC zullen laten uitvoeren verschilt overigens wel per regio. In Noord Holland heeft 39 procent van de bedrijven voorkeur voor een POC. In Zuid Nederland is dat 42 procent. Maar in Midden Nederland verwacht slechts 14 procent de scholing door een POC te laten uitvoeren. In Noord Nederland zijn dat er met 3 procent nog minder. Ook wat dit punt betreft zijn er geen verschillen naar vakgebied.

Figuur 3.3 – % TI bedrijven dat betreffende aanbieders wil inschakelen voor scholing bij aantrekkende economie



Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2014

4 Varianten van praktijkscholing in TI bedrijven

Bij praktijkscholing in TI bedrijven wordt vaak in eerste instantie gedacht aan de praktijkcomponent van de bbl voor jongere leerling-werknemers. Dat is uiteraard een belangrijke vorm van praktijkscholing en we zullen er in het verdere verloop van deze rapportage nog uitgebreid op terugkomen. Maar we hebben in het vorige hoofdstuk gezien dat jongere leerling-werknemers niet de enige groep zijn waar TI bedrijven hun scholingsinspanningen op richten en dat praktijkscholing ook op andere manieren dan via de bbl vorm kan krijgen.

In dit hoofdstuk gaan we nu eerst op die andere vormen in en laten we zien dat ‘scholing’ niet altijd de vorm van formeel ‘opleiden’ hoeft aan te nemen maar dat er ook allerlei mogelijkheden in TI bedrijven zijn om te ‘leren’ op het werk, dat wil zeggen mogelijkheden om op een meer informele manier kennis en vaardigheden te verwerven door middel van het opdoen van werkervaringen in de praktijk van het vak. Relevante vraag daarbij is welk belang de TI bedrijven zelf aan deze informele leermogelijkheden op het werk hechten, in verhouding tot de meer formele, cursorische vormen van praktijkscholing.

4.1 Opleiding, scholing en leren op de werkplek

Figuur 4.1 maakt duidelijk dat vakopleiding via de bbl niet de enige vorm van praktijkscholing is in TI bedrijven. Werknemers kunnen hun kennis en vaardigheden ook op andere manieren op peil brengen en op peil houden.

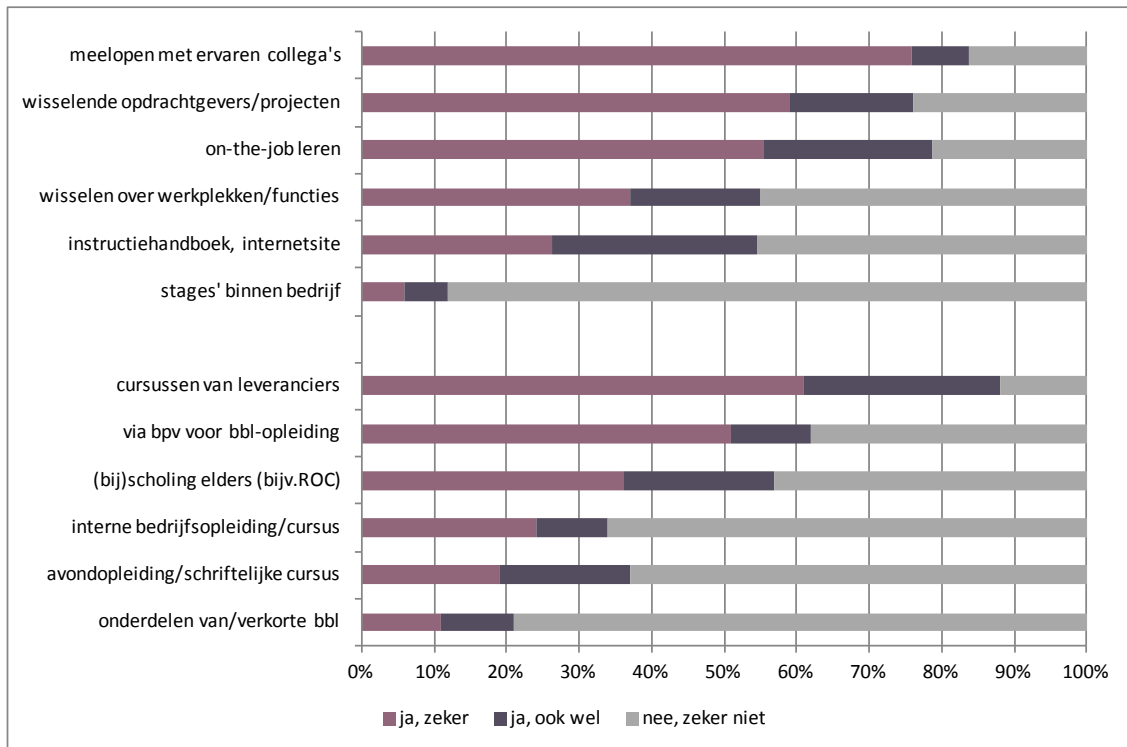
Zowel in klein- als grootbedrijf is informeel leren belangrijk

Zo’n driekwart van de bedrijven geeft aan dat het werk zelf in hun bedrijf vaak leermogelijkheden biedt, doordat werknemers taken uitvoeren waarvan ze telkens bij kunnen leren, doordat ze mee kunnen lopen met ervaren collega’s en doordat ze op gezette tijden wisselen van werkzaamheden, projecten en opdrachtgevers. Deze vormen van ‘informeel’ leren zijn in grote en in kleine bedrijven van belang.

Formeel leren is vaker belangrijk in grote bedrijven

Cursorische vormen van bijscholing, zoals interne bedrijfsopleidingen of bijscholingscursussen bij een ROC komen minder vaak voor. Grote bedrijven bieden die overigens meer aan dan kleine bedrijven. De bedrijven maken wel veelvuldig gebruik van het cursusaanbod van leveranciers.

Figuur 4.1 – % TI bedrijven waar diverse vormen van praktijkscholing voorkomen



Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2014

De conclusie is dus dat TI bedrijven diverse mogelijkheden bieden om nieuwe kwalificaties aan te leren, zeker als ook gekeken wordt naar de leermogelijkheden op het werk. Voor een aantal mogelijkheden geldt dat ze meer aangeboden worden door grote dan door kleine TI bedrijven. Dat geldt met name voor formele opleidingssituaties (zie tabel 4.2).

Tabel 4.2 – Vormen van praktijkscholing, naar bedrijfsgrootte (% van de bedrijven*)

	1-5 werkn.	6-15 werkn.	16-50 werkn.	51-100 werkn.	meer dan 100	totaal
a. via beroepspraktijkvorming (bpv) in kader bbl-opleiding	39	54	77	78	85	51
b. via onderdelen/modules voor bbl-opleiding/verkorte bbl-opleiding	5	15	22	31	31	11
c. via interne bedrijfsopleidingen/(bij)scholingscursussen eigen bedrijf	18	15	43	50	70	24
d. via cursus/-dagen van leveranciers van apparatuur, technische systemen	62	62	54	57	65	61
e. via (bij)scholing elders (bijvoorbeeld op roc)	27	40	50	65	60	36
f. via avondopleidingen, schriftelijke cursussen (bijvoorbeeld Loi, Dirksen, OU)	13	18	34	41	52	19
g. via instructiehandboeken, internetsites, e.d.	27	21	37	25	46	27
h. meelopen met ervaren collega's	72	77	89	81	87	76
i. on-the-job leren, steeds uitdagender werk doen	52	53	63	64	79	55
j. wisselen over verschillende werkplekken/functionies	31	43	43	31	61	37
k. 'stages' op andere afdelingen/vestigingen bedrijf	5	5	5	12	34	61
l. mensen bij wisselende opdrachtgevers/projecten/klussen inzetten	52	66	73	62	67	59

Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2014

* In deze tabel zijn de antwoorden 'ja, zeker' weergegeven.

Geen verschillen tussen vakgebieden en regio's

In de analyse is nagegaan of er op deze punten verschillen zijn tussen de vakgebieden elektrotechniek en installatietechniek. Dat is niet het geval.. Het beeld in de elektrotechnische bedrijven komt overeen met het beeld in de installatietechnische bedrijven. Verder is nagegaan of er verschillen zijn tussen TI bedrijven in verschillende vestigingsregio's (rbpi's). Ook tussen de regio's zijn geen verschillen gevonden.

4.2 Belang van diverse varianten

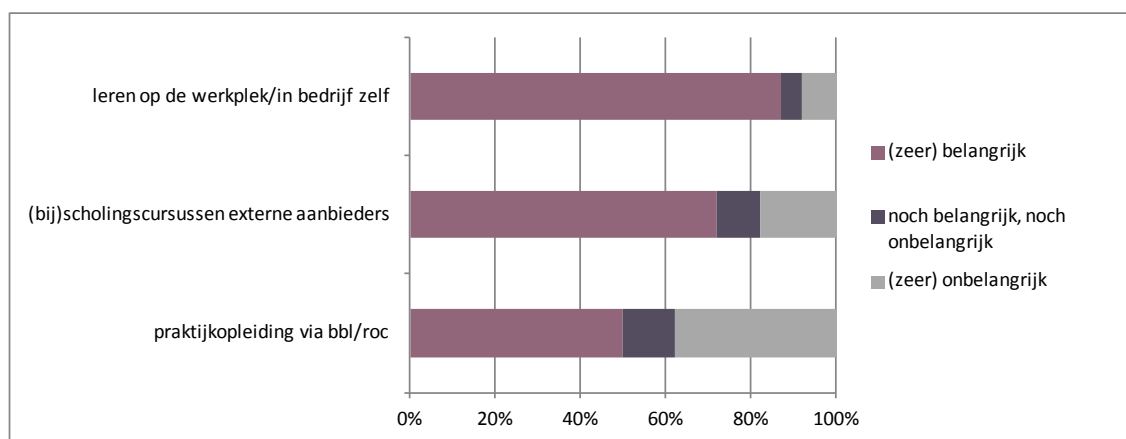
De TI bedrijven laten dus weten dat ze medewerkers allerlei verschillende mogelijkheden bieden om nieuwe kennis en vaardigheden opdoen. Grofweg zijn die te verdelen in drie varianten, die tevens drie verschillende segmenten van de scholingsmarkt vertegenwoordigen: reguliere opleidingen, cursorische bijscholing en leeractiviteiten op de werkplek. De bedrijven is gevraagd aan te geven hoe belangrijk zij elk van deze segmenten vinden.

Informeel leren vaker belangrijk dan de bbl-opleiding

Uit figuur 4.3 blijkt dat de TI bedrijven het leren op de werkplek het vaakst als (zeer) belangrijk waarderen; 87 procent van de bedrijven is die opvatting toegedaan. Leren op de werkplek is in kleine, middelgrote en grote bedrijven van groot belang. De reguliere praktijkopleiding bbl scoort vergeleken hiermee een stuk lager. Maar toch nog altijd de helft van de bedrijven vindt

deze belangrijk of zeer belangrijk. Vooral bij de grote TI bedrijven zijn er veel die waarde hechten aan de praktijkopleiding bbl, meer dan bij de kleine bedrijven. Dat is begrijpelijk, aangezien deze grote bedrijven vaker nieuwe medewerkers aantrekken en vaker leerlingen in dienst hebben die ze via een bbl-traject laten opleiden. Verder zijn er op dit punt geen verschillen tussen de vakgebieden elektrotechniek en installatietechniek. Wat wel opvalt is dat bedrijven in sommige regio's meer belang hechten aan de praktijkopleiding bbl dan bedrijven in andere regio's. Vooral bedrijven in Noord Holland en Midden Nederland vinden de bbl vaker van (groot) belang.

Figuur 4.3 – Belang van verschillende vormen van praktijkopleiding



Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2014

Erkenning van informeel leren gebeurt niet altijd via certificaat of diploma

De bedrijven die leeractiviteiten op de werkplek (zeer) belangrijk vinden stellen bijna allemaal (95%) dat zij medewerkers bij die activiteiten op een of andere manier begeleiden. Dat gebeurt dan vooral door ervaren collega's (monteurs) en in iets mindere mate door werkplek- of praktijkbegeleiders of leidinggevenden. In sommige bedrijven worden ook coaches of mentoren genoemd, vaak oudere monteurs.

Bij 39 procent van de bedrijven kunnen medewerkers een certificaat of diploma behalen met de leeractiviteiten die zij op de werkplek ondernemen. Vooral in de grotere bedrijven is dat het geval. Het gaat dan voornamelijk om een certificaat van de opleidingsaanbieder, vaak een leverancier of trainingsbureau (35%) of een ander certificaat/diploma (35%). In ruim een derde van de bedrijven (39%) die certificaten verstrekken gaat het om een diploma van een erkende reguliere opleidingsinstelling zoals het ROC, bijvoorbeeld een certificaat van een bbl-module (34%). Dergelijke certificaten zijn algemeen erkend en kunnen ook buiten de TI c.q. buiten het eigen bedrijf en de branche worden verzilverd. Zo bezien kunnen we concluderen dat in 13 procent ($.34 \times .39$) van de TI bedrijven die leeractiviteiten op de werkplek aanbieden, deze activiteiten voor de betrokken werknemers een 'civiel effect' sorteren, in die zin dat ze hun informeel verworven kwalificaties ook elders te gelde kunnen maken. We moeten daarbij overigens wel

bedenken dat niet alleen certificaten en diploma's van reguliere opleidingen maar ook certificaten van particuliere aanbieders en van (grote) bedrijven zelf meer en meer ook buiten de branche /op de externe arbeidsmarkt worden gewaardeerd. In een recent onderzoek naar bedrijfsscholen⁷ is bijvoorbeeld naar voren gekomen dat sommige bedrijfsscholen een regionale functie hebben. Ze werken met externe partners samen, waaronder praktisch steeds ook ROC's. Ze leiden soms niet alleen voor het eigen bedrijf op maar ook voor andere (kleine) TI bedrijven in de regio. De opgeleide monteurs zijn zeer gewild op de arbeidsmarkt. Een certificaat van een dergelijke bedrijfsopleiding blijkt dus breed erkend te worden.

7 Dingemans, K. & M. Hallie (2013). *Bedrijfsscholen. Een eerste verkenning*. Hilversum: Kenteq.

5 Faciliteiten voor praktijksholing in TI bedrijven

We hebben in het vorige hoofdstuk gezien dat veel TI bedrijven hun werknemers mogelijkheden bieden om hun kennis en vaardigheden op peil te houden en verder te ontwikkelen. Dat gebeurt deels via cursorische vormen van opleiding en bijscholing maar vaker nog via allerlei vormen van ervaringsleren in en door het werk, in het bedrijf en op de werkplek zelf. De bedrijven hechten hier ook veel belang aan.

In dit hoofdstuk gaan we na in welke mate bedrijven nog extra faciliteiten voor praktijksholing beschikbaar hebben en voor wie ze die inzetten. We geven hiervan de faciliteiten voor sholing van zittende werknemers. De faciliteiten die bedrijven voor praktijkopleiding en begeleiding van nieuwe werknemers c.q. bbl-leerlingen beschikbaar stellen, komen in een volgend hoofdstuk nader aan de orde.

5.1 Belang van mogelijkheden voor praktijksholing

Een voorwaarde voor het beschikbaarheid stellen van faciliteiten is uiteraard dat bedrijven het belangrijk vinden dat er mogelijkheden voor praktijksholing zijn. Aan die voorwaarde wordt in de TI voldaan. Praktisch alle TI bedrijven stellen desgevraagd dat ze het zeer belangrijk (49%) of belangrijk (49%) vinden dat er voldoende mogelijkheden voor praktijksholing in de branche zijn. Dit geldt dus ongeacht de grootte van het bedrijf, het vakgebied waarop de bedrijven werkzaam zijn en ongeacht de regio waarin zij actief zijn.

5.2 Faciliteiten voor sholing van werknemers

Vooraf faciliteiten voor zittend personeel

De helft van de TI bedrijven geeft aan faciliteiten te hebben voor het opleiden van leerling werknemers (tabel 5.1). Bijna twee derde (63%) zegt faciliteiten te hebben voor bijscholing van zittend personeel. Niet alleen de grotere, ook veel kleinere en middelgrote TI bedrijven stellen hier faciliteiten voor beschikbaar. Welke faciliteiten dit zijn is niet nader nagevraagd, maar uit onderzoek is bekend dat in de laatste 10-15 jaar steeds meer bedrijven met opleidingsplannen zijn gaan werken en dat meer en meer werknemers in de TI onder de werking van dergelijke plannen zijn komen te vallen. Sholing die in het kader van dergelijke plannen wordt opgezet wordt vanuit de branche mee gefinancierd, dus het zal in ieder geval gaan om scholingsbudget, vergoeding van scholingskosten, mogelijk ook vrijstelling of vergoeding van verlofuren of -dagen voor sholing, en dergelijke. Maar het kan bijvoorbeeld ook gaan om het beschikbaar stellen van oefenruimtes, cursusmateriaal, of het inhuren van docenten of trainers van buiten.

Tabel 5.1 – Scholingsfaciliteiten van TI bedrijven, naar bedrijfsgrootte (% van de TI bedrijven)

	1-5 werkn.	6-15 werkn.	16-50 werkn.	51-100 werkn.	meer dan 100	totaal
1. % dat faciliteiten heeft voor:						
• opleiden van leerling-werknemers	35	56	79	81	90	50
• bijscholing van zittend personeel	48	72	87	93	99	63
• bijscholing/omscholing zij-instromers	4	1	6	26	34	5
2. % dat een eigen bedrijfsschool of een intern trainingscentrum heeft	2	6	21	24	59	8
3. % dat een bedrijfsschool, trainingscentrum heeft samen met andere bedrijven	4	1	3	12	12	3

Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2013

Weinig faciliteiten voor zij-instromers

Maar weinig TI bedrijven (5%) hebben faciliteiten voor bijscholing of omscholing van zij-instromers. Grote TI bedrijven beschikken vaker over deze faciliteiten dan kleine TI bedrijven. Onder de kleine bedrijven komt het nauwelijks voor. Bij de grotere bedrijven, met meer dan 50 en 100 werknemers, biedt een kwart tot een derde dergelijke faciliteiten aan (zie tabel 5.1). Dat spoort met het gegeven dat het ook vooral de grote bedrijven zijn die zij-instromers aantrekken. Zij worden na instroom meestal in het bedrijf zelf verder geschoold (zie hoofdstuk 3).

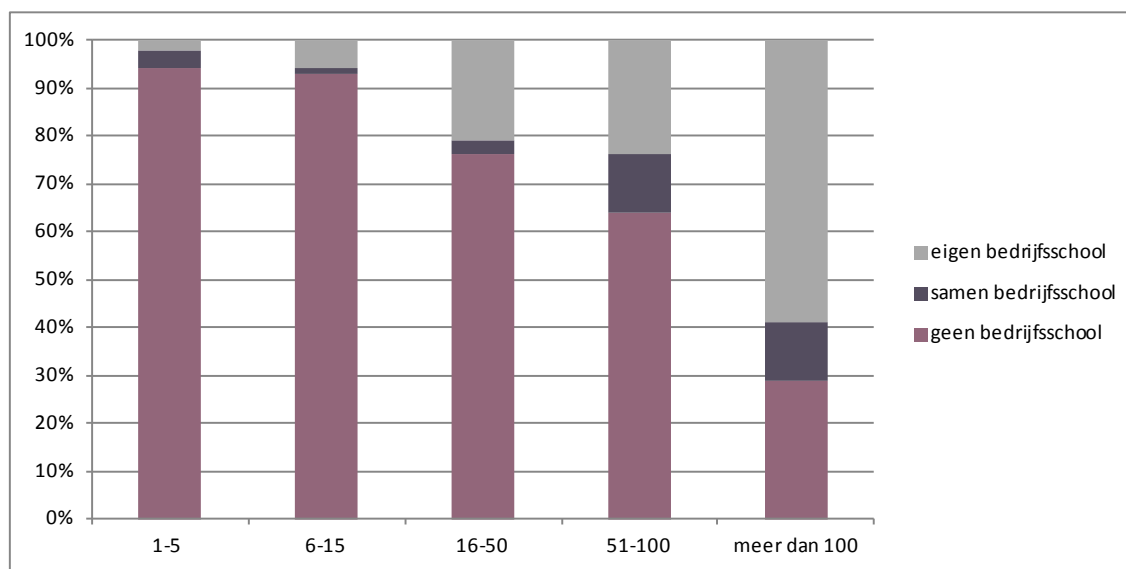
Geen verschillen tussen vakgebieden en regio's

Wat betreft deze scholingsfaciliteiten zijn er geen verschillen tussen de drie vakgebieden. Bedrijven in de elektrotechniek hebben niet meer of vaker van deze faciliteiten dan bedrijven in de installatietechniek of de koeltechniek. Er zijn ook geen verschillen naar vestigingsgebied van de bedrijven. Dat wil zeggen dat het beleid van de TI bedrijven ten aanzien van scholingsfaciliteiten betrekkelijk los staat van het aanbod aan faciliteiten en voorzieningen voor scholing dat extern in de regio beschikbaar is, bijvoorbeeld bij ROC's, POC's of particuliere scholingsaanbieders. Althans, dat wil zeggen: eventuele verschillen tussen regio's wat dit externe scholingsaanbod betreft maken geen verschil voor wat de bedrijven in de TI aan faciliteiten voor scholing beschikbaar stellen.

5.3 Bedrijfsscholen en trainingscentra

Een bedrijfsschool/trainingscentrum, al dan niet samen met andere bedrijven, is verre van algemeen bij de TI bedrijven. Alleen bij de TI bedrijven met meer dan 100 werknemers is deze voorziening meestal wel aanwezig. Bijna 60 procent van deze grootste bedrijven zegt zelf een eigen bedrijfsschool of trainingscentrum te hebben, nog eens 12 procent doet hiervoor mee in een samenwerkingsverband met andere bedrijven. Daarnaast is er ook bij de 50-plus bedrijven nog een behoorlijke groep, ruim een derde, die een bedrijfsschool of trainingscentrum runt, al dan niet in samenwerking met andere bedrijven.

Figuur 5.2 – Beschikbaarheid van bedrijfsschool of trainingscentrum bij bedrijf zelf of samen met andere bedrijven (in % van alle bedrijven, per grootteklasse)



Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2013

Bij de bedrijven die geen bedrijfsschool hebben, zelf of samen met andere bedrijven, is nagevraagd of zij eventueel plannen in die richting hebben. Dat is niet het geval. Bijna al deze bedrijven laten weten ook geen concrete plannen voor een bedrijfsschool te hebben.

In een recent verkennend onderzoek bij bedrijfsscholen in de TI komt naar voren dat de wens om voldoende instroom van nieuwe leerlingen en werknemers te krijgen en te houden een belangrijk motief is voor bedrijven om een bedrijfsschool op te zetten. Een ander motief is dat zij zo zelf beter kunnen bepalen welke afspraken met leerlingen en opleiders worden gemaakt. De bedrijfsscholen werken vaak samen met externe aanbieders, bijna altijd een ROC. De meeste scholen leiden leerlingen op tot bbl niveau 2. Sommige al wat langer functionerende bedrijfsscholen leiden ook op tot bbl niveau 3. Enkele bedrijfsscholen hebben een regionale functie. Ze leiden niet alleen leerlingen voor het eigen bedrijf op, maar ook voor andere (kleine) TI bedrijven in de regio⁸.

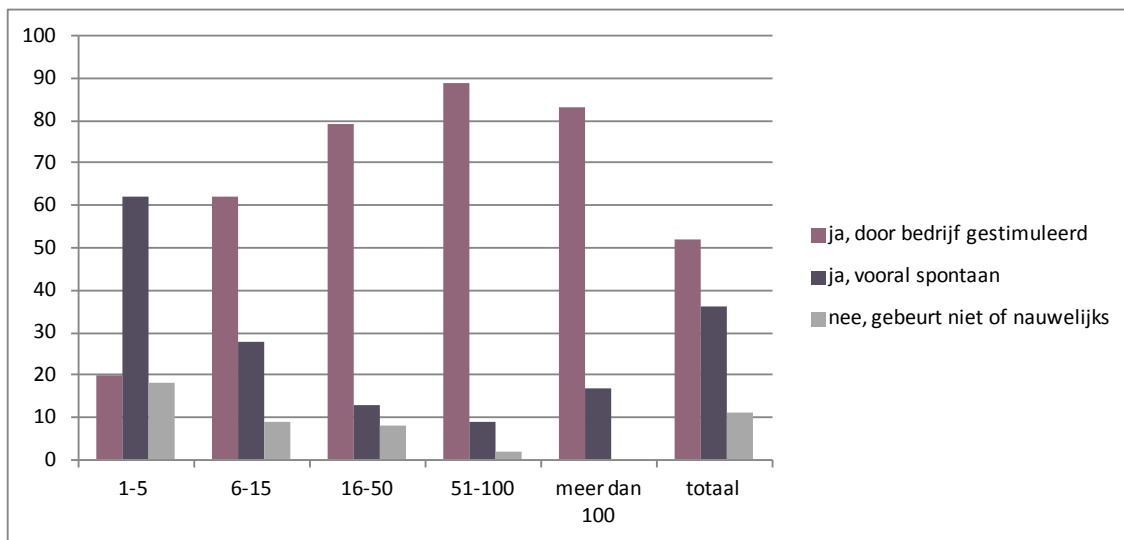
5.4 Stimulering van kennisoverdracht ervaren monteurs

We hebben in het vorige hoofdstuk gezien dat niet alleen scholing via cursussen belangrijk is voor de bedrijven, maar dat ze zeker zo veel, zo niet meer belang hechten aan allerlei manieren waarmee werknemers in het werk zelf hun kennis en vaardigheden kunnen verbeteren. Over-

⁸ Dingemans, K. & M. Hallie (2013). *Bedrijfsscholen. Een eerste verkenning*. Hilversum: Kenteq.

dracht van kennis en ervaring van oudere naar jongere medewerkers is een belangrijke manier waarop dit kan worden gestimuleerd. Ook dat kan vanuit het bedrijf worden gefaciliteerd.

Figuur 5.3 – Overdracht van kennis en ervaring werknemers, per grootteklasse



Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2014

Circa 90 procent van de bedrijven die medewerkers van 45 jaar en ouder scholen stelt dat in hun bedrijf overdracht van kennis/ervaring van oudere naar jongere werknemers plaatsvindt. Bij 52 procent van deze bedrijven wordt dat gestimuleerd door het bedrijf en bij 36 procent van de bedrijven gebeurt dat vooral spontaan. Er zijn maar weinig TI bedrijven die aangeven dat er geen sprake is van kennisoverdracht van ouderen naar jongeren.

Voor de kleinste bedrijven tot en met vijf werknemers geven aan dat overdracht van kennis en ervaring een spontaan proces is. Dat past ook binnen de meer informele verhoudingen in deze bedrijven. Bovendien werken jong en oud hier vaker samen en zijn er sowieso regelmatigere contacten tussen alle werknemers. Bij grotere bedrijven is dat niet altijd het geval en dat betekent dat overdracht hier meer ‘georganiseerd’ moet worden. In de middelgrote en grote bedrijven wordt het (ook) vaak door het bedrijf wordt gestimuleerd (figuur 5.2). Dit geldt overigens ook al in de nog relatief kleine bedrijven met 6-15 werknemers. De betreffende ondernemers onderkennen blijkbaar de waarde van de kennis en ervaring van hun oudere medewerkers en vinden dat ze er gericht aan moeten werken dat die ook voor jongere medewerkers nuttig wordt gemaakt. Ze geven in ieder geval aan dat ze dit niet alleen ‘spontaan’ willen laten gebeuren.

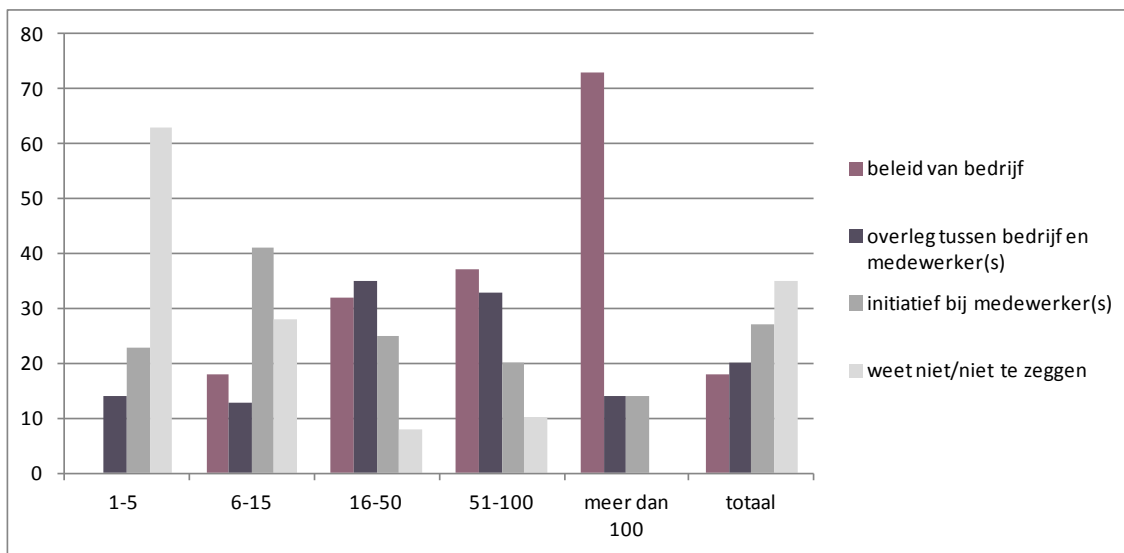
Behalve verschillen tussen kleine en grote bedrijven zijn er op dit punt verschillen naar vakgebied. Bij bedrijven in de installatietechniek vindt in het algemeen minder overdracht van kennis en ervaring van oudere naar jongere medewerkers plaats dan in de andere vakgebieden, ongeacht of dit spontaan gebeurt dan wel vanuit het bedrijf wordt gestimuleerd.

5.5 Stimulering van doorstroming van ervaren monteurs

Aan de bedrijven die oudere medewerkers scholen is ook gevraagd in hoeverre zij meer of minder systematisch werken aan doorstroming van lagere monteursfuncties naar hogere monteursfuncties. Bij een vijfde van deze bedrijven wordt hier systematisch aandacht aan besteed; zij stellen er een bedrijfsbeleid voor te hebben. Bij eveneens een vijfde van de bedrijven is doorstroming meestal een kwestie van overleg tussen bedrijf en betreffende medewerker(s). Bij ruim een kwart van de bedrijven ligt het initiatief bij de medewerker(s) zelf. Hoe groter het bedrijf is des te vaker is er sprake van bedrijfsbeleid ten aanzien van doorstroming van lagere naar hogere monteursfuncties. Vooral in de grootste bedrijven wordt hier systematisch aan gewerkt. Maar ook in de middengroepen zegt toch nog 30-40 procent van de bedrijven er beleid op te voeren. Bij de kleinere bedrijven is zelden sprake van bedrijfsbeleid voor de doorstroming van lagere monteursfuncties naar hogere monteursfunctie. Kleine bedrijven werken in het algemeen minder beleidsmatig, ze hebben meestal geen capaciteit in huis om beleid te maken, doorstroming is hier sowieso minder vaak aan de orde, zij zullen minder vaak met dit soort zaken bezig zijn.

Naast de verschillen tussen grote en kleine bedrijven, zijn er op dit punt verschillen naar vakgebied. Binnen de koeltechniek is doorstroming vaker beleid van het bedrijf dan in de andere vakgebieden.

Figuur 5.4 – Doorstroming van lagere monteursfuncties naar hogere monteursfuncties, per grootteklasse en totaal



Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2014

6 Focus op praktijkcomponent bbl-opleiding

In de nu volgende hoofdstukken richten we de focus specifiek op de activiteiten rond het praktijkdeel van de bbl-opleiding, omdat deze opleiding bij veel nieuwe werknemers in de TI de basis legt voor het vakmanschap dat zij in het vervolg van hun loopbaan nodig hebben. Voor het behoud van het vakmanschap in de TI is het nodig dat deze basis op orde is.

We starten in dit hoofdstuk met een overzicht van de actuele inspanningen van de bedrijven in de TI rond de bbl (maart 2014): hoeveel bedrijven in de TI zijn erkend als leerbedrijf? Welk potentieel zit er in dit opzicht nog bij niet-erkende TI bedrijven? Hoeveel erkende leerbedrijven zijn feitelijk actief en leiden daadwerkelijk leerlingen op, via een leerwerkbaan dan wel via een stage? We geven tevens een eerste indicatie van de kwaliteit van de leerbedrijven op basis van gegevens over de faciliteiten voor praktijkbegeleiding die ze hun leerlingen aanbieden.

6.1 Erkende leerbedrijven in de TI

Van alle TI bedrijven is 55 procent een ‘erkend leerbedrijf’, dat wil zeggen dat het bedrijf voldoet aan een aantal criteria die de branche in samenspraak met de overheid heeft opgesteld om een kwalitatief afdoende invulling van de praktijkcomponent van de bbl-opleiding te waarborgen⁹. De overige 45 procent van de bedrijven zijn geen ‘erkend leerbedrijf’. Dat wil niet zeggen dat zij geen leerlingen kunnen opleiden. Dat kunnen ze wel, maar alleen niet in het kader van een reguliere bbl-opleiding.

Tabel 6.1 – Erkende en actieve leerbedrijven

	2012	
a. Totaal	8.461	
b. Geen erkend leerbedrijf	3.832	45% van totaal
c. Wel erkend leerbedrijf	4.629	
d. Waarvan:		
1. Erkend leerbedrijf, actief	2.506	54 % van erkende leerbedrijven
2. Erkend leerbedrijf, niet actief	2.123	45% van erkende leerbedrijven

Bron: Subsidieadministratie OTIB

⁹ Leerbedrijven waarvan alle leerlingen in dienst zijn van Installatiewerk worden zelf niet als actief leerbedrijf geregistreerd. Het aantal actieve leerbedrijven wordt dan ook onderschat.

In dit onderzoek is de focus gelegd op de erkende leerbedrijven, omdat deze bedrijven ervaring hebben met de bbl en vanuit die ervaring vragen over de organisatie en de kwaliteit van de praktijkopleiding kunnen beantwoorden. Zo'n 80 procent¹⁰ van de bedrijven die aan het onderzoek hebben meegedaan zijn erkende leerbedrijven. De bedrijven in de grootste categorie (100+ werknemers) zijn allemaal erkend als leerbedrijf. Bij de bedrijven in de kleinste categorie van 1 t/m 5 werknemers is dit 40 procent.

6.2 Potentieel bij niet-erkende leerbedrijven?

Van alle voor dit onderzoek geïnterviewde TI bedrijven is 20 procent niet erkend als leerbedrijf. Let wel: dit percentage is dus niet representatief voor de hele TI, wegens de oververtegenwoordiging van de erkende leerbedrijven in dit onderzoek. Het gecorrigeerde cijfer voor de hele TI is 45 procent niet-erkende leerbedrijven. Aan de niet erkende leerbedrijven is gevraagd of ze dit eerder wel zijn geweest en of ze het eventueel wel weer zouden willen worden.

Van de niet-erkende leerbedrijven is een van elke acht eerder wél een erkend leerbedrijf geweest. Als belangrijkste redenen waarom zij nu geen erkend leerbedrijf (meer) zijn, geven ze aan dat ze geen tijd en ruimte meer hebben voor begeleiding van leerlingen (39%) en/of te weinig werk hebben voor leerlingen (38%). Vooral kleinere bedrijven geven deze redenen op. Meer dan de helft van de voorheen erkende leerbedrijven geeft daarnaast nog andere redenen, bijvoorbeeld dat het bedrijf niet meer tot de sector behoort (grond-, weg- en waterbouw, glasvezelbedrijven) of dat het werk te specialistisch is geworden. Een enkel bedrijf geeft slechte ervaringen met leerlingen als reden op.

Ruim twee derde van de bedrijven die nu geen leerbedrijf zijn, wil in de toekomst ook geen leerbedrijf worden. Bijna een derde (31%) zou dit wel willen, maar dan onder voorwaarden:

- a) dat er meer ruimte is voor begeleiding – dit zegt de helft (49%) van de betreffende bedrijven;
- b) dat er geschikt werk voor de leerlingen is – dit geldt voor een derde (34%) van de betreffende bedrijven.

Juist omdat niet (meer) aan deze voorwaarden is voldaan zijn ze als leerbedrijf gestopt. Dit heeft voor een deel te maken met de economische recessie van de laatste jaren. Bedrijven hebben minder leerlingen kunnen aannemen en hebben zich genoodzaakt gezien leerwerkplekken af te bouwen. Bij deze bedrijven lijkt dus wel potentieel te zitten voor het opnieuw uitbouwen van de praktijkopleiding, als de economie aantrekt en ze weer wat meer lucht krijgen.

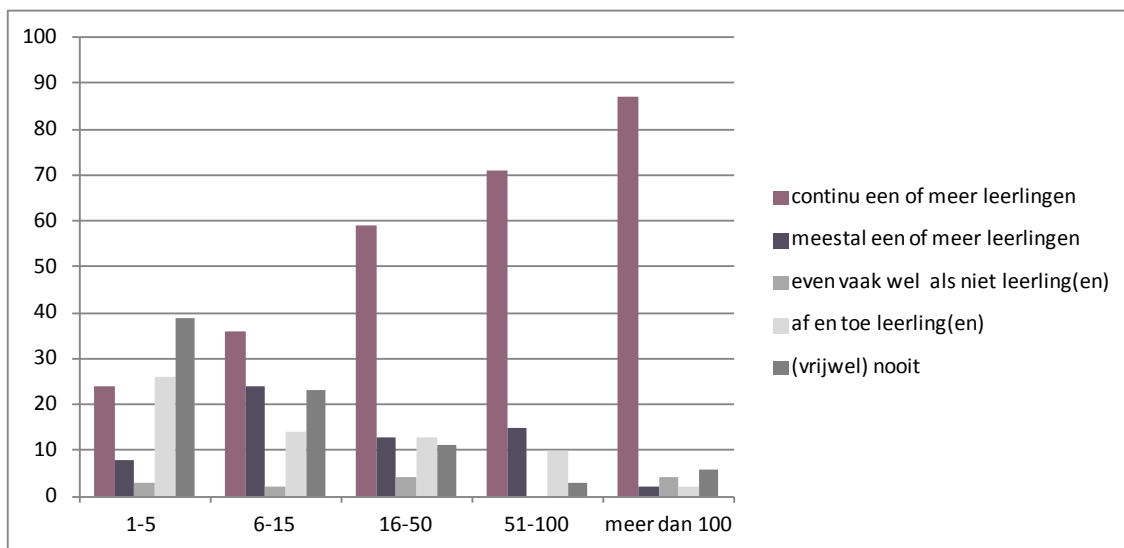
Er zijn op dit punt overigens geen verschillen naar regio. Wel is er een verschil naar vakgebied. Bedrijven in de installatietechniek geven vaker aan weer leerbedrijf te willen worden, onder voorwaarden, dan bedrijven in de elektrotechniek.

¹⁰ De cijfers in vorige hoofdstukken zijn voor deze oververtegenwoordiging gecorrigeerd.

6.3 Hoeveel leerbedrijven zijn feitelijk actief?

Als een bedrijf als leerbedrijf erkend is wil dat nog niet zeggen dat het ook daadwerkelijk leerlingen opleidt. Erkende leerbedrijven kunnen in deze zin wel en niet ‘actief’ zijn. Figuur 6.2 brengt in beeld met welke intensiteit of regelmaat de leerbedrijven leerlingen opleiden.

Figuur 6.2 – Activiteit leerbedrijf



Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2014

Bijna 40 procent van de leerbedrijven heeft continu één of meer leerlingen; ruim een kwart heeft (vrijwel) nooit leerlingen. Vooral de kleinere bedrijven hebben (vrijwel) nooit leerlingen. De grote bedrijven hebben daarentegen vrijwel continu leerlingen. Er zijn op dit punt geen verschillen naar regio en vakgebied.

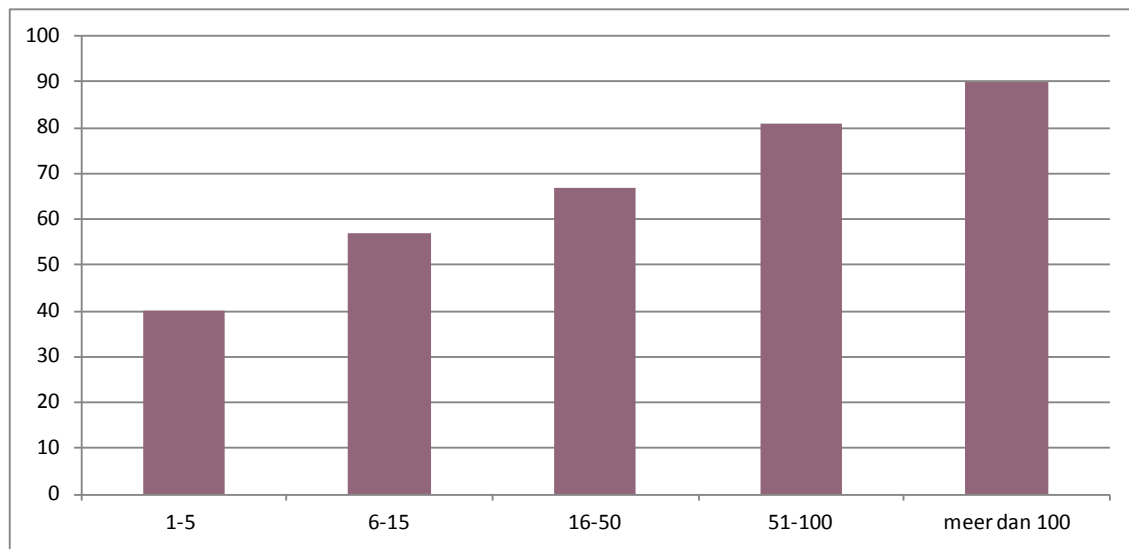
Voor bijna een derde van de leerbedrijven is een reden dat ze niet continu één of meer leerlingen hebben dat inzet van leerlingen afhankelijk is van onderhanden werkzaamheden, opdrachten en projecten en dat er niet altijd werk is waar leerlingen voor nodig zijn of dat voor leerlingen geschikt is. Daarnaast geldt voor een kwart van de bedrijven dat er niet steeds voldoende aanbod is van (geschikte) leerlingen. Echter, de meeste bedrijven (54%) geven (ook) nog een andere reden. De terugval in de markt (crisis) en het feit dat het bedrijf gewoon te weinig werk heeft wordt dan vaak genoemd. Ook de omvang van het bedrijf speelt een rol. Kleine bedrijven kunnen nu eenmaal minder vaak nieuwe mensen c.q. leerlingen aannemen.

6.4 Beschikbaarheid van leerlingen

Ruim de helft van de bedrijven heeft bbl-leerlingen in dienst

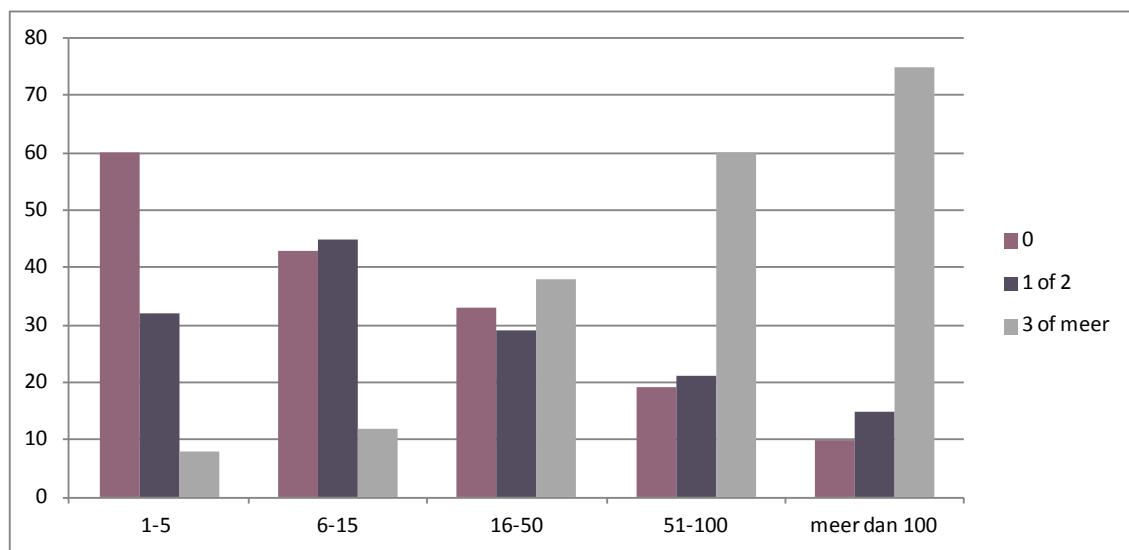
Ruim de helft van de erkende leerbedrijven heeft op het moment van onderzoek (maart 2014) bbl leerling-werknemers in dienst. Een op de drie bedrijven heeft er één of twee en een op de vijf bedrijven heeft drie of meer leerlingen in dienst. Vooral de kleinere bedrijven hebben niet of nauwelijks leerlingen in dienst.

Figuur 6.3 - Percentage erkende TI leerbedrijven mét bbl-leerlingen, per grootteklasse



Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2014

Figuur 6.4 – Aantal bbl-leerlingen in dienst bij erkende TI leerbedrijven, per grootteklasse

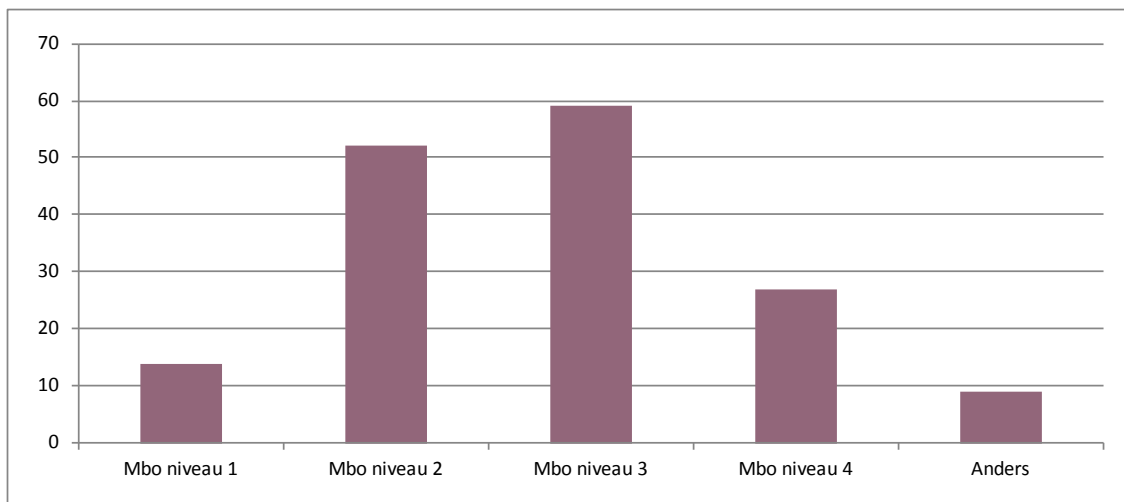


Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2014

Niveau van de bbl-leerlingen is meestal mbo-2 of mbo-3

Als bedrijven leerlingen via de bbl opleiden dan is dat meestal op niveau 2 of niveau 3. Ruim 50 procent heeft leerlingen op niveau 2 en bijna 60 procent heeft leerlingen op niveau 3. Circa 10 procent van de bedrijven heeft leerlingen op niveau 1. Ook volgens de Subsidieadministratie van OTIB wordt het meest geschoold op mbo-2 en mbo-3 niveau. Het aantal leerwerkbanen op mbo-2 niveau is volgens die gegevens nog iets hoger dan op mbo-3 niveau.

Figuur 6.5 – % TI bedrijven dat bbl-leerlingen op genoemd niveau opleidt

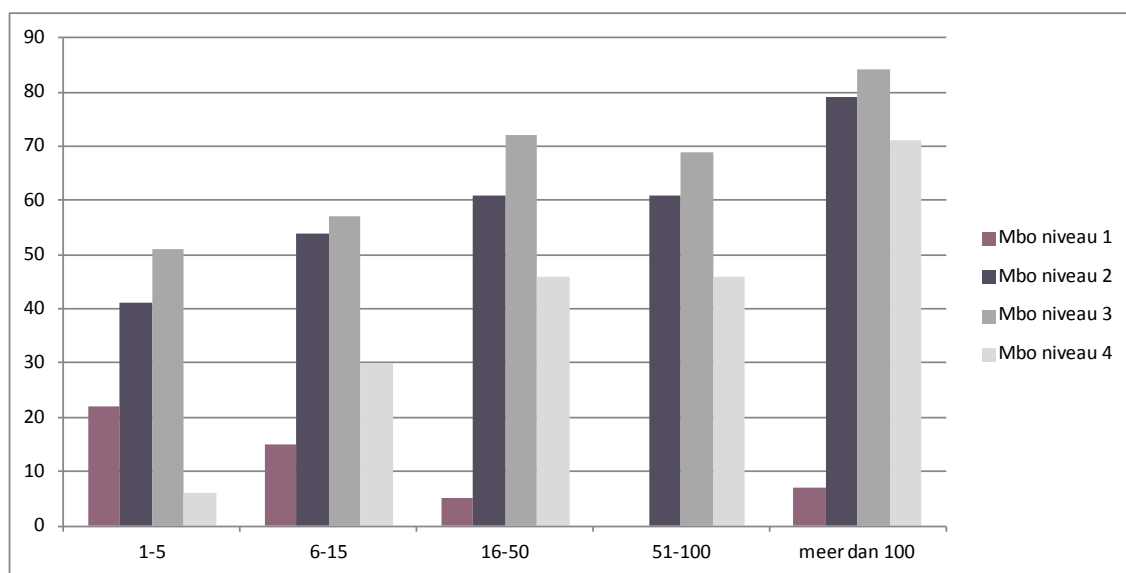


Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2014

Leerlingen op niveau 4 zijn vooral in de grote bedrijven te vinden. In de grootste bedrijven met meer dan 100 werknemers heeft bijna driekwart niveau 4 leerlingen in dienst. In de kleinste bedrijven met minder dan 5 werknemers is dit in minder dan 10 procent van de bedrijven het geval. Wat opvalt is het relatief hoge percentage bedrijven in de middengroep van 16-50 werknemers dat leerlingen van niveau 4 in opleiding heeft¹¹.

¹¹ Volgens de Subsidieadministratie van OTIB zijn de percentages actieve leerbedrijven die bbl-leerlingen opleiden voor de verschillende niveaus wat lager. We zien ook daar dat de actieve leerbedrijven vooral niveau-3 opleiden, behalve bij de kleinere bedrijven. Volgens de Subsidieadministratie worden in de actieve leerbedrijven met maximaal 15 medewerkers vaker leerling-werknemers op niveau 2 geschoold dan op niveau 3.

Figuur 6.6 – % TI bedrijven dat bbl-leerlingen op genoemd niveau opleidt, per grootteklasse



Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2014

Naar vakgebied zijn er op dit punt geen verschillen. Wel zijn er verschillen naar regio. Over de hele TI gezien heeft 22 procent van de bedrijven niveau 4 leerlingen in dienst. In Noord Nederland geldt dit echter maar voor 10 procent van de bedrijven, terwijl dit aandeel in Midden Nederland op 39 procent ligt. Deze verschillen hebben wellicht te maken met verschillen in de werkgelegenheidsstructuur van de TI tussen de diverse regio's.

Bedrijven kunnen meestal voldoende bbl-leerlingen vinden

Het aantal leerlingen in de TI bbl-opleidingen is al een aantal jaren aan het dalen. Die daling zal naar verwachting de komende jaren verder doorgaan. Tegelijkertijd zijn steeds meer TI bedrijven sinds het begin van de recessie in 2009 gaan bezuinigen op bpv-plaatsen en minder leerlingen gaan opnemen. Vraag is hoe evenwichtig de arbeidsmarkt voor leerlingen in de TI op dit moment - maart 2014 - is, gegeven deze twee tendensen.

Een derde van de voor dit onderzoek geïnterviewde TI bedrijven laat weten dat er (meestal) meer aanbod van bbl-leerlingen is dan ze aan bbl-plaatsen beschikbaar hebben. Een even groot deel geeft aan dat er voldoende aanbod van leerlingen is om de bbl-plaatsen goed te bezetten. Slechts 12 procent zegt dat er te weinig aanbod van leerlingen is. Voor 22 procent is het niet van toepassing, omdat zij niet met bbl'ers werken. Van de grote bedrijven geeft overigens twee derde aan dat er (meestal) meer leerlingen zijn dan ze aan bbl-plaatsen beschikbaar hebben. Er zijn op dit punt geen verschillen naar regio of vakgebied.

Conclusie is dus dat de arbeidsmarkt voor bbl-leerlingen op het moment ruim is en dat TI bedrijven meer dan voldoende bbl-leerlingen kunnen vinden om vacatures die ze hebben in te kunnen vullen. Al met al lijkt er sprake van een aanbodoverschot en een landelijk gezien ruime

arbeidsmarkt. Maar er is toch een kleine groep bedrijven die aangeeft ook in deze ruime markt niet voldoende in de behoefte aan bbl-leerlingen te kunnen voorzien.

Bijna een derde van de bedrijven heeft stagiairs

TI bedrijven zijn sinds het begin van de recessie geleidelijk ook in steeds mindere mate stagiaires gaan opnemen. De markt voor stageplaatsen is gekrompen, waarbij wellicht nog enige compensatie is zijn uitgegaan van het gegeven dat leerwerkplekken die aanvankelijk voor bbl'ers waren bestemd zijn omgezet in bol-stageplekken, zodat leerlingen in ieder geval nog met een TI opleiding konden starten; dat is althans wat de scholen ervaren. Maar al met al lijkt de situatie niet bijster florissant.

Van de erkende leerbedrijven heeft 70 procent op het moment van onderzoek - maart 2014 - geen stagiaires. Een kwart heeft één of twee stagiaires en vijf procent heeft er drie of meer. Vooral de kleinere bedrijven hebben weinig stagiaires in dienst. Bij deze groep heeft slechts 24 procent stagiaires in opleiding. Bij de groep grootste bedrijven zijn dat er met 88 procent veel meer.

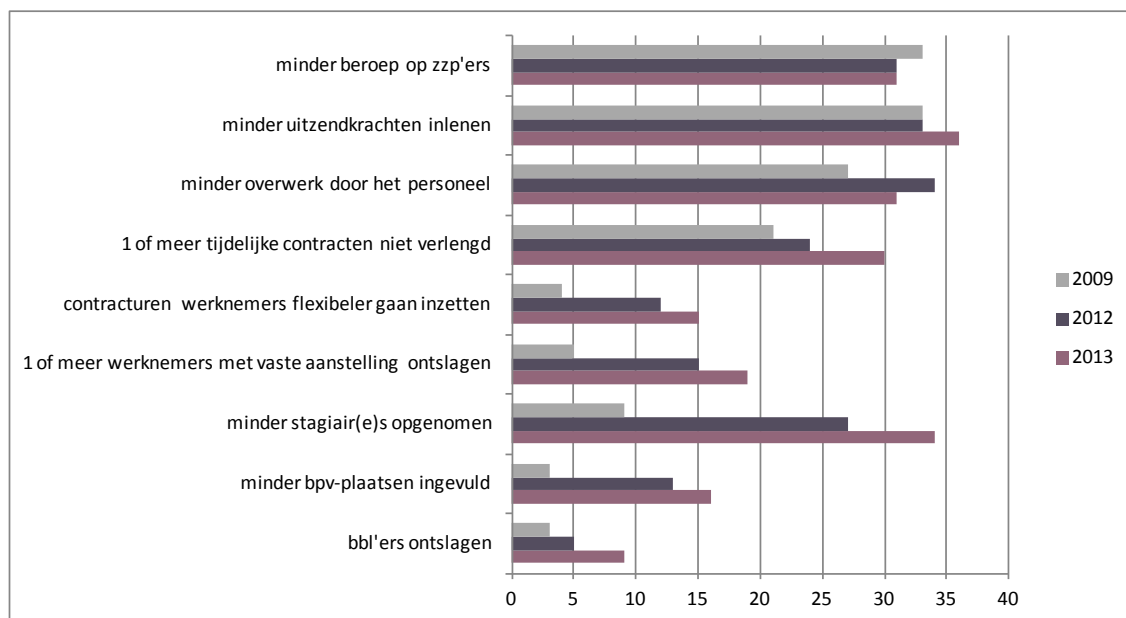
Bedrijven kunnen meestal voldoende stagiairs vinden

Ook als het gaat om werving van stagiaires hebben TI bedrijven momenteel te maken met een ruime arbeidsmarkt. Een derde van de leerbedrijven geeft aan dat er (meestal) meer leerlingen zijn dan er stageplaatsen beschikbaar zijn; voor 27 procent geldt dat er voldoende aanbod van leerlingen is om de stageplaatsen goed te bezetten. Slechts 8 procent heeft de ervaring dat er te weinig leerlingen zijn voor de beschikbare stageplaatsen (voor een derde is het niet van toepassing, omdat zij nooit met stagiaires werken). Een forse meerderheid van de bedrijven heeft dus geen problemen met het vinden van stagiaires.

Door de recessie zijn bedrijven minder bbl-leerlingen en stagiairs gaan aannemen

De verruiming van de arbeidsmarkt voor bbl-leerlingen en stagiaires is ook een gevolg van de maatregelen die TI bedrijven nemen om de gevolgen van de economische recessie op te vangen. Figuur 6.7 laat zien welke maatregelen dat zijn, vanaf het begin van de recensie in 2009 tot recentelijk, eind 2013. Uit de gegevens blijkt dat de TI bedrijven aanvankelijk vooral zijn gaan snijden in hun tijdelijke capaciteit. Ze hebben de 'flexibele schil' steeds verder afgebouwd. Maar de laatste jaren zijn ook steeds meer bedrijven ertoe overgegaan vast personeel te ontslaan. Daarnaast blijkt dat de bedrijven in de loop der jaren zijn gaan bezuinigen op bpv-plaatsen en stageplaatsen. Steeds meer TI bedrijven laten weten dat ze het aantal bbl-plaatsen hebben verminderd c.q. niet hebben ingevuld, en dat ze zelfs bbl'ers hebben moeten ontslaan.

Figuur 6.7 – % TI bedrijven dat genoemde maatregel heeft getroffen in kader van recessie



Bron: Enquête onder TI bedrijven, diverse jaren

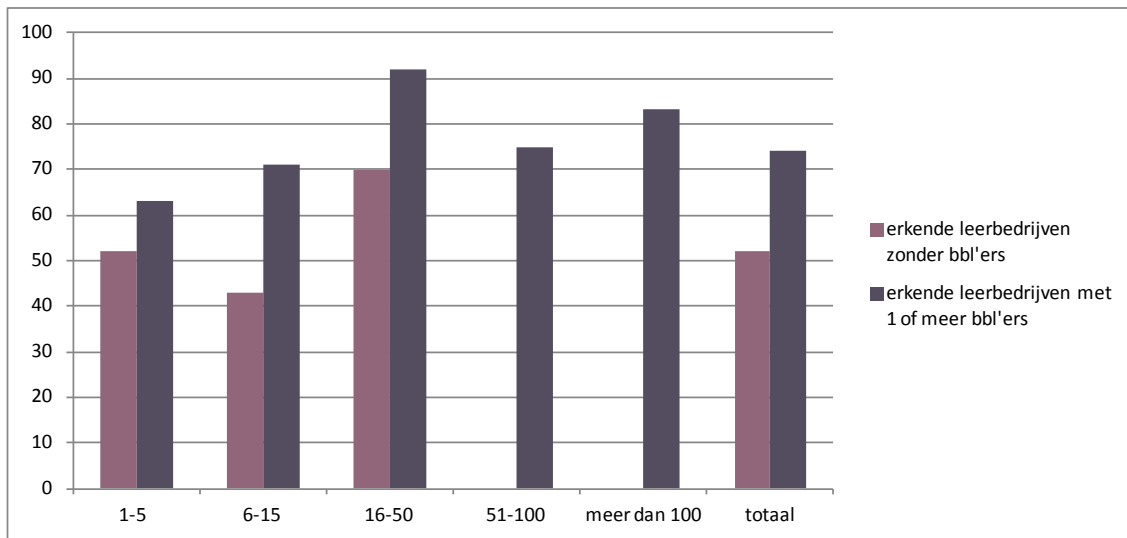
6.5 Leermeesters en faciliteiten voor praktijkbegeleiding

Voldoende mogelijkheden in de bedrijven om bbl'ers te kunnen vinden, te kunnen plaatsen en geschikt werk te kunnen bieden zijn drie belangrijke aspecten als het er om gaat de voorzieningen voor praktijkopleiding in de TI op peil te houden. Nog een ander aspect zijn de mogelijkheden voor bedrijven om bbl'ers die ze in dienst hebben adequaat te kunnen opleiden en begeleiden. De praktijkbegeleiding is een belangrijke factor die de kwaliteit van de opleiding mee bepaalt. In een erkend leerbedrijf dient de praktijkbegeleiding van bbl'ers in principe door een leermeester te worden verzorgd.

Driekwart van de bedrijven heeft een of meer leermeesters in dienst

In de praktijk is dit echter niet altijd het geval. Van de leerbedrijven die bbl'ers in dienst hebben (de actieve erkende leerbedrijven) heeft bijna driekwart een of meer leermeester(s) in dienst voor het begeleiden van leerlingen (figuur 6.8). De grotere bedrijven met meer dan 16 werknemers hebben iets vaker leermeesters. In het kleinbedrijf is het aantal leerbedrijven met leermeesters wat lager.

Figuur 6.8 – Aanwezigheid van leermeesters in leerbedrijf naar wel of geen bbl'ers in dienst, per grootteklasse



Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2014

Bij driekwart van de bedrijven zijn de leermeesters gekwalificeerd

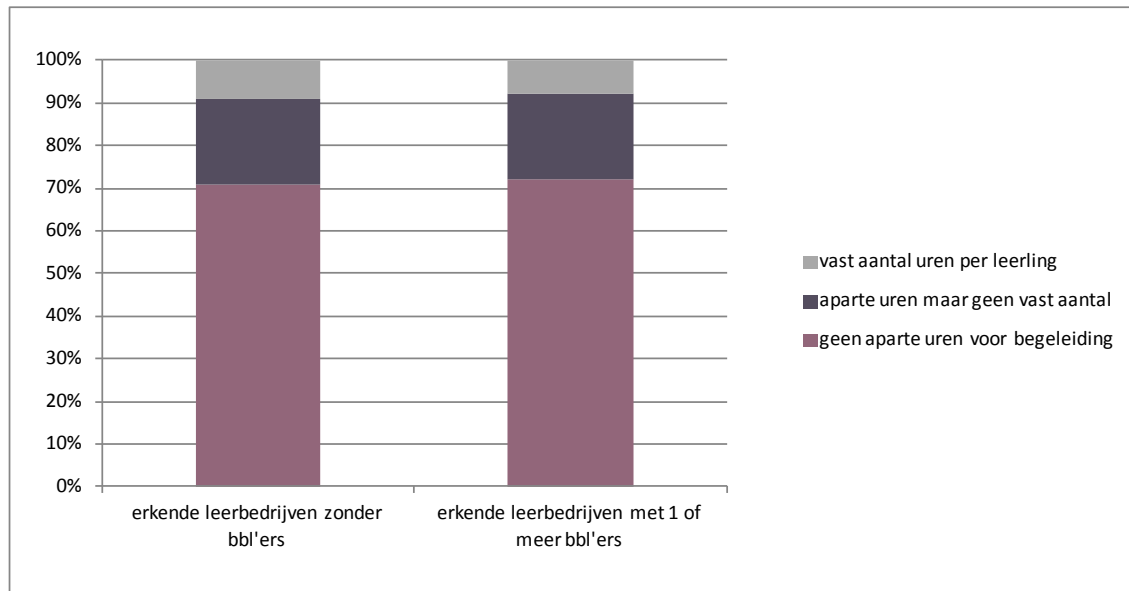
De leermeesters lijken over het algemeen afdoende te zijn gekwalificeerd. Bij de TI bedrijven die leermeester(s) in dienst hebben laat driekwart (72%) weten dat hun leermeester(s) allemaal gediplomeerd zijn. Ze zijn sowieso als (eerste) monteur gediplomeerd. Zij hebben daarnaast een specifieke cursus of training voor leermeester gevolgd en een certificaat of diploma van die opleiding behaald.

In de bedrijven die geen leermeester hebben, worden de leerlingen begeleid door een (direct) leidinggevende - in 45 procent van deze bedrijven - of een ervaren collega - in 44 procent van deze bedrijven. Deze collega's worden in het bedrijf vaak ook wel aangeduid als 'praktijkopleider' of 'praktijkbegeleider'. Deze praktijkopleiders of -begeleiders hebben in 65 procent van de betreffende bedrijven geen specifieke training of opleiding gehad voor het begeleiden van leerlingen.

Faciliteiten voor begeleiding niet altijd aanwezig

Willen leermeesters hun begeleidingstaken goed kunnen uitvoeren, dan moeten ze daar uiteraard wel de tijd voor krijgen. In de praktijk schort het daar nogal eens aan. In ruim zeventig procent van de bedrijven hebben de leermeesters geen aparte uren voor begeleiding toegewezen gekregen. Bij een vijfde zijn er wel aparte uren, maar zijn het geen vaste uren en is het aantal uren dat aan begeleiding kan worden besteed afhankelijk van wat in het bedrijf mogelijk is. Slechts bij minder dan tien procent van de bedrijven krijgen de leermeesters een vast aantal uren voor de begeleiding van leerlingen. Er zijn hierbij nauwelijks verschillen tussen de actieve en de niet-actieve leerbedrijven. In twee derde van de bedrijven heeft de leermeester die vaste uren heeft gemiddeld 1 of 2 uur per leerling per week.

Figuur 6.9 – Uren van leermeester voor begeleiding van leerlingen



Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2014

In een nadere analyse is gekeken of er op dit punt nog verschillen zijn naar vakgebied. Die zijn er niet. Ook de bedrijfsgrootte maakt hier niet direct verschil. Bedrijven met leermeesters zijn doorgaans vooral grotere bedrijven.

Ruimte voor verbetering

We hebben gezien dat circa twee derde (62%) van de leerbedrijven een eigen leermeester in dienst heeft, waarbij het in driekwart van de gevallen om een gediplomeerde leermeester gaat. Dat betekent dat 38 procent van de leerbedrijven geen leermeester heeft, en dat in een kwart van de bedrijven met wel een leermeester deze leermeester niet specifiek voor zijn taken is opgeleid. Daarnaast zegt bijna driekwart van de bedrijven die wel een leermeester hebben dat zij voor hen geen (vaste) uren vrij roosteren voor begeleiding van leerlingen.

Het gaat hierbij in alle gevallen om erkende leerbedrijven en dit blijkt bij de actieve leerbedrijven niet veel anders dan bij de niet-actieve leerbedrijven. Met name de actieve leerbedrijven zouden deze faciliteiten eigenlijk wel moeten hebben. Goede praktijkbegeleiding is belangrijk voor de kwaliteit van de praktijkopleiding. Op deze punten kan in de nodige TI bedrijven dus nog het nodige worden verbeterd.

7 Samenwerking met ROC's

Andere indicaties over de kwaliteit van de praktijkopleiding, naast de gegevens over de interne begeleiding van leerlingen binnen de bedrijven, zijn gegevens over de samenwerking tussen de bedrijven die het praktijkdeel van de opleiding verzorgen en de ROC's waar de leerlingen hun theoriedeel doen. Hoe beoordelen de betreffende TI bedrijven wat de ROC's doen en welke ondersteuning ze hen en hun leerlingen feitelijk bieden?

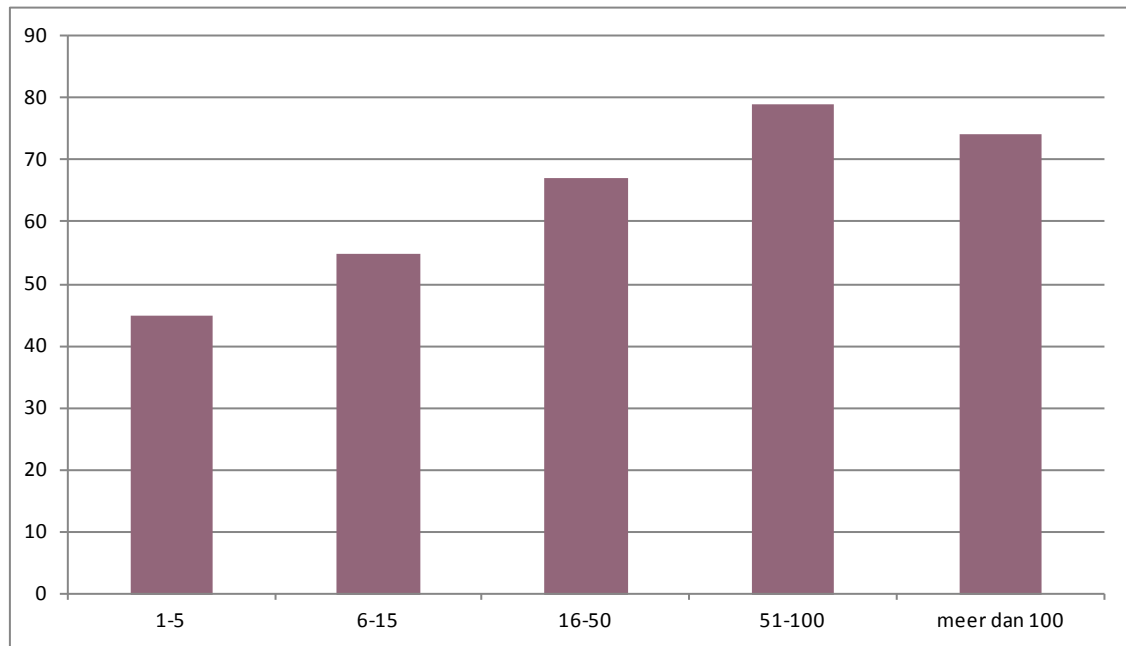
In dit hoofdstuk zetten we een aantal van deze indicaties op een rij. We bespreken eerst in welke mate er überhaupt contacten zijn tussen TI bedrijven en ROC's. Vervolgens beschrijven we waar die contacten over gaan, dat wil zeggen welke zaken rond de praktijkopleiding tussen bedrijven en scholen in onderling overleg worden afgestemd. Ten slotte laten we zien hoe de bedrijven denken over de samenwerking met de ROC's.

Deze gegevens zijn uiteraard alleen nagevraagd bij TI bedrijven die leerlingen via de bbl opleiden en die in dat verband ook feitelijk ervaringen met ROC's hebben opgedaan.

7.1 Contacten tussen TI bedrijven en ROC's

Van alle voor dit onderzoek geïnterviewde leerbedrijven werkt 54 procent voor praktijkopleidingen samen met een ROC; bij 46 procent van de bedrijven is dat niet het geval. De mate van samenwerking met ROC's varieert overigens wel in de verschillende grootteklassen. Vooral in de kleinere bedrijven is het minder gebruikelijk om met een ROC samen te werken. Bij de kleinste categorie bedrijven met 1-5 werknemers heeft ongeveer 40 procent wel eens contacten met een ROC; bij de groep daar net boven, de bedrijven met 6-15 werknemers, heeft iets meer dan de helft dergelijke contacten. Bij de groep met 50-100 werknemers is het percentage bedrijven met ROC-contacten beduidend hoger, namelijk bijna 80 procent. Daarentegen ligt het in de groep met de grootste bedrijven (100-plus) met 70 weer iets lager.

Figuur 7.1 – % leerbedrijven dat samenwerkt met ROC's, per grootteklasse



Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2014

We kunnen deze cijfers vergelijken met cijfers uit een eerder onderzoek bij TI bedrijven, uit najaar 2010, waarin de bedrijven deze zelfde vraagstelling is voorgelegd. Aan dat onderzoek deden ruim 460 bedrijven mee¹². De cijfers uit dit onderzoek laten een vrijwel gelijk beeld zien. In totaal had toen 52 procent van de bedrijven contacten met een ROC. En dit varieerde op gelijke wijze naar grootteklasse. In de twee kleinste categorieën had respectievelijk 40 en 50 procent contacten met een ROC. In de groep van 50-100 werknemers kwam dit toen ook het meest voor, namelijk in bijna 90 procent van de gevallen, terwijl dit in de groep 100-plus bedrijven ook toen met ruim 80 procent weer net iets lager lag. We kunnen concluderen dat het beeld redelijk stabiel is wat de contacten tussen TI bedrijven en ROC's betreft.

7.2 Afstemming bij onderdelen van praktijkopleiding

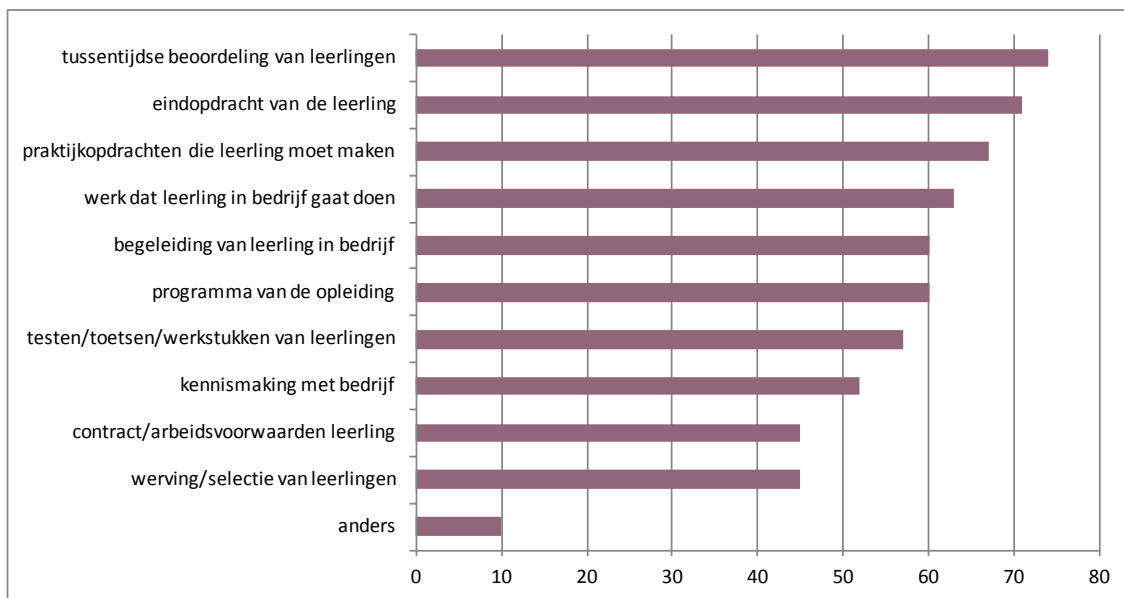
In het huidige onderzoek is ook informatie verzameld over de aard en inhoud van de samenwerking tussen bedrijven en ROC's. Welke zaken worden in onderling overleg afgestemd?

De bedrijven die samenwerken met het ROC werken doorgaans vooral samen met een docent van TI opleidingen (34%) en met de stagecoördinator (32%). De leerlingbegeleider of praktijkopleider van de school wordt veel minder vaak genoemd als samenwerkingspartner (minder

¹² Tillaart, H. van den, J. Warmerdam, S. Elfering, C. van Rens, H. Vermeulen & W. de Wit (2011). *Van opleiding naar werk in de technisch installatiebranche*. Nijmegen: OTIB/ITS (pag. 43 e.v.).

dan 20%). Bij de samenwerking gaat het vooral om het afstemmen van zaken die direct met de leerling te maken hebben zoals de tussentijdse beoordeling en de opdrachten die de leerling moet maken (figuur 7.2). Over de werving en selectie van de leerling, de arbeidsvoorwaarden en de introductie in het bedrijf is minder vaak afstemming. De meeste bedrijven doen dat zelf.

Figuur 7.2 – % leerbedrijven dat de genoemde zaken afstemt met ROC



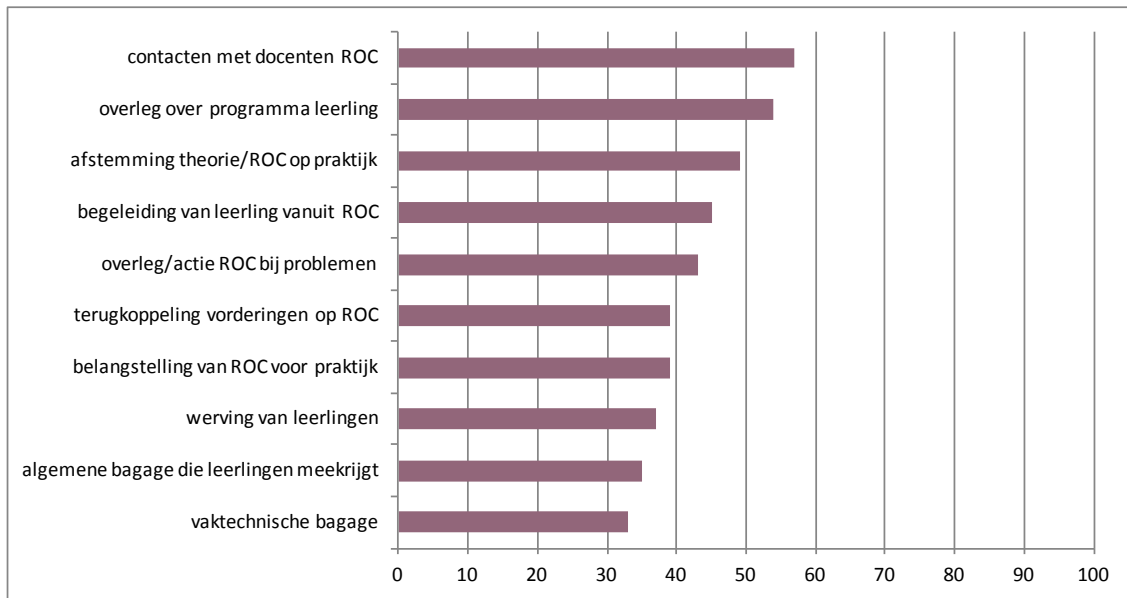
Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2014

7.3 Tevredenheid van bedrijven over samenwerking met ROC's

De TI bedrijven zijn niet onverdeeld positief over de samenwerking met de ROC's. In algemene zin is minder dan de helft van de bedrijven die hebben samengewerkt met ROC's of andere scholen (40%) tevreden over de samenwerking, 12 procent is niet tevreden. Er zijn op dit punt geen verschillen naar vakgebied of naar regio.

Kijken we naar waar de tevredenheid en ontevredenheid vooral in zit, dan blijkt dat als het gaat om contacten met docenten en overleg over het programma van leerlingen ruim de helft van de bedrijven wel tevreden is. Maar over de begeleiding van de leerlingen is ruim de helft niet tevreden. En als het gaat om de vaktechnische en algemene bagage die leerlingen vanuit het ROC meekrijgen: hier oordeelt een ruime meerderheid van de bedrijven negatief over. De bedrijven verwachten in meerderheid echter wel van de scholen dat zij leerlingen voldoende vaktechnische kennis bijbrengen (zie figuur 11.2). Scholen slagen er kennelijk niet voldoende in die verwachtingen waar te maken.

Figuur 7.3 – % leerbedrijven dat (zeer) tevreden is over genoemde aspecten van samenwerking.



Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2014

Dat de TI bedrijven niet onverdeeld positief oordelen over de TI opleidingen bleek ook al in het eerdere onderzoek uit 2010. Toen is aan de TI bedrijven die contacten met ROC's hadden gevraagd een algemene beoordeling van de opleidingen te geven in termen van goed, matig of slecht. Zo'n 42 procent van de bedrijven beoordeelde de opleidingen toen als 'goed', 45 procent vond ze 'matig' en 12 procent vond ze 'slecht'. Dat beeld komt overeen met het beeld dat nu, in 2014, uit het algemene tevredenheidoordeel van de bedrijven naar voren komt¹³.

¹³ Tillaart, H. van den, J. Warmerdam, S. Elfering, C. van Rens, H. Vermeulen & W. de Wit (2011). *Van opleiding naar werk in de technisch installatiebranche*. Nijmegen: OTIB/ITS (pag. 44).

8 Dienstverlening door POC's

Behalve op ROC's kunnen TI bedrijven voor ondersteuning bij praktijkopleiding ook een beroep doen op de zogenaamde 'praktijkopleidingscentra' (POC's) in de branche. De POC's hebben in principe een aanvullende rol. Een gangbare constructie is dat leerling-werknemers een deel van de praktijkopleiding in hun leerbedrijf doen, maar daarnaast nog aanvullende praktijkopleiding volgen in een POC waar het bedrijf bij aangesloten is, bijvoorbeeld omdat ze in hun leerbedrijf bepaalde werkzaamheden of opdrachten niet kunnen doen die wel voor de opleiding nodig zijn of omdat ze eerst wat scholing en ervaring moeten opdoen met bepaalde werkzaamheden voordat ze daar in hun leerbedrijf mee aan de slag kunnen. Ze werken dan - buiten de dagschool - drie dagen per week in het bedrijf en gaan een dag naar het POC. In elke regio in Nederland zijn vanuit de branche POC's voor de TI opgezet, verenigd onder de naam InstallatieWerk (IW). Daarnaast zijn er enkele commerciële POC's actief. De IW's werken vooral voor bedrijven in de elektrotechniek en de installatietechniek. De koeltechniek heeft een eigen POC, genaamd GO.

In dit hoofdstuk bespreken we de relaties tussen de POC's en de TI bedrijven. In hoeverre zijn TI bedrijven bij POC's aangesloten? Welke diensten betrekken ze van de POC's? En hoe tevreden zijn ze over de dienstverlening van de POC's? We hebben de mogelijkheid de gegevens uit dit onderzoek in maart 2014 op een aantal punten te vergelijken met soortgelijke gegevens uit een eerder onderzoek in 2010¹⁴. Die vergelijking laat zien welke ontwikkeling zich in deze periode heeft voorgedaan in de positie van de POC's in de TI.

De gegevens over de tevredenheid met de POC's zijn uiteraard alleen nagevraagd bij TI bedrijven die feitelijk met een of meer POC's hebben samengewerkt.

8.1 Contacten tussen TI bedrijven en POC's

Ruim de helft van de bedrijven is bekend met POC's

Ongeveer een kwart van de TI bedrijven is goed bekend met de praktijkopleidingscentra van ROI/GO/IW. Ruim een derde (36%) weet ongeveer wat het is. En een even groot deel is er niet mee bekend. Vooral kleinere bedrijven zijn niet goed bekend met de praktijkopleidingscentra. Grote bedrijven kennen de POC's meestal wel. Er zijn verder geen verschillen naar regio of vakgebied.

14 Elfering, S. H. van den Tillaart & J. Warmerdam ((2010), *Praktijkopleidingcentra in de technische installatiebranche. Verkenning positie POC's in de TI ten behoeve van OTIB*, Nijmegen: OTIB/ITS.

Bijna de helft van de bedrijven is aangesloten bij een POC

Ongeveer de helft (49%) van alle TI bedrijven is aangesloten bij een praktijkopleidingscentrum. De aansluitingsgraad varieert wel per regio. In Noord Holland is 63 procent aangesloten, in Midden Nederland is dat 26 procent van de bedrijven. Het aantal aangesloten bedrijven is de afgelopen jaren toegenomen. In 2009 was 38 procent aangesloten bij een POC. De POC's hebben hun contacten met de bedrijven dus weten uit te bouwen en hun netwerken in de TI in deze zin weten te versterken.

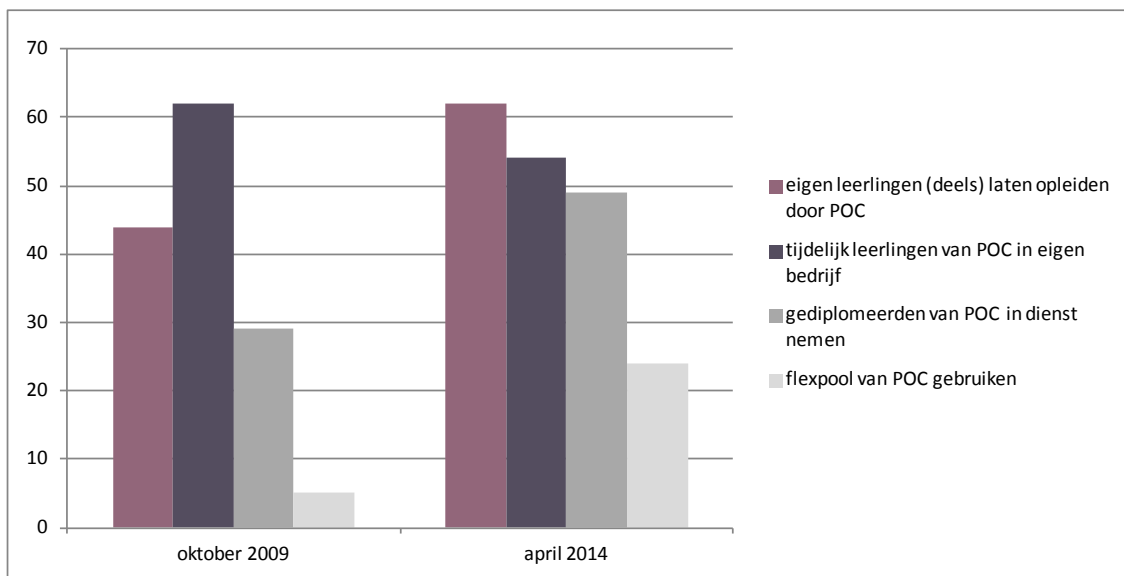
8.2 Gebruik van diensten van POC's

Ondersteuning bij opleiding, maar nu ook bij flexibilisering

De TI bedrijven zijn ook daadwerkelijk meer gebruik gaan maken van de dienstverlening van de POC's. Dat geldt in ieder geval voor de opleidingsdiensten. Het aantal bedrijven dat leerlingen (deels) door een POC laat opleiden is nu in 2014 met ruim 60 procent beduidend groter dan in 2009 toen 40 procent van de bedrijven dit deed. Verder geven nu beduidend meer leerbedrijven aan dat ze gediplomeerden van het POC in dienst nemen. Dat aantal is gestegen van 20 procent in 2009 tot 50 procent van de bedrijven in 2014. Daarnaast zijn meer bedrijven gebruik gaan maken van flexpools die de POC's hebben opgezet. In 2009 waren er nog maar enkele bedrijven die dit deden. In 2014 zegt ruim 20 procent van de bedrijven er gebruik van te maken.

De diensten van het POC worden in dezelfde mate afgenomen door bedrijven die nu actief leerlingen opleiden als door bedrijven die momenteel geen leerlingen opleiden. Alleen het tijdelijk in het bedrijf plaatsen van leerlingen van ROI/GO/IW wordt veel vaker gedaan door de actieve leerbedrijven dan door de niet-actieve leerbedrijven.

Figuur 8.1 – % leerbedrijven dat genoemde diensten van POC betreft



Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2014

POC's: buffer tegen recessie?

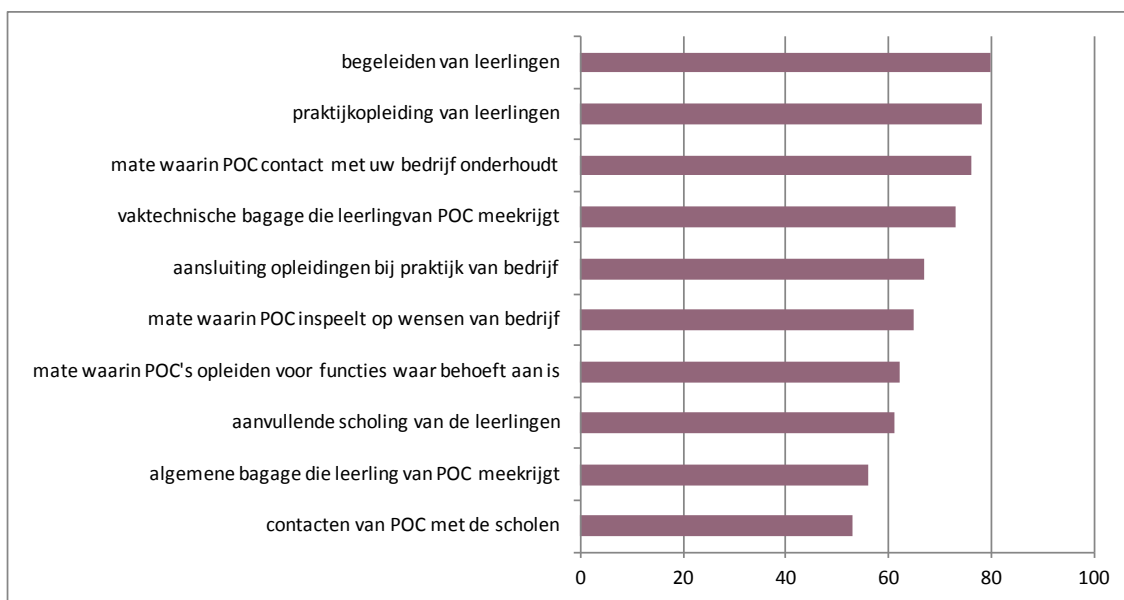
Het is mogelijk dat de economische recessie een rol speelt bij dit toegenomen gebruik van de diensten van POC's. Bedrijven zijn in deze slechte tijden wellicht eerder geneigd (een deel van de) opleidingsinspanningen uit te besteden dan in jaren dat het economisch beter gaat. Bedrijven hebben minder ruimte om leerlingen zelf te plaatsen, hetgeen kan verklaren waarom het aantal bedrijven dat tijdelijk leerlingen van het POC in het eigen bedrijf opneemt wat is terug gelopen. Bedrijven zullen in onzekere tijden ook minder snel geneigd zijn leerlingen en gediplomeerden een vast contract aan te bieden en vaker hun toevlucht nemen tot flexibele contracten. Het gegeven dat meer gebruik van flexpools wordt gemaakt wijst in die richting.

8.3 Tevredenheid van bedrijven over dienstverlening POC's

Bedrijven tevreden over opleiding en begeleiding

Een ruime meerderheid van de bedrijven is tevreden over de POC's als het gaat om kernactiviteiten als opleiding en begeleiding van de leerlingen. De meeste bedrijven zijn ook (zeer) tevreden over de contacten die ze met de POC's hebben.

Figuur 8.2 – Tevredenheid van bedrijven over POC



Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2014

De bedrijven vinden in ruime meerderheid dat leerlingen voldoende vaktechnische bagage vanuit de POC's meekrijgen. De tevredenheid over de POC's is op dit punt een stuk groter dan de tevredenheid over de ROC's. Ruim 70 procent van de bedrijven is tevreden over wat de POC's de leerlingen aan vakkennis mee geven, bij de ROC's is slechts 30 procent van de bedrijven daar tevreden over (zie hoofdstuk 7). Een factor die hierbij een rol kan spelen is dat de

POC's een directe relatie met de bedrijven hebben en dat de bedrijven daarmee ook inhoudelijk meer invloed op de opleidingen kunnen hebben dan bij de ROC's het geval is. De POC's kunnen leerlingen specifiek, meer naar wens van het bedrijf kwalificeren. De ROC's staan verder op afstand van de bedrijven, ze hebben er minder invloed, opleidingen hebben een algemener, meer standaard karakter, dat minder aansluit bij specifieke behoeften in het bedrijf. Ergo: minder tevredenheid. Een andere factor die mee kan spelen is dat bedrijven vrijwillig kunnen kiezen voor samenwerking met een POC, terwijl samenwerking met een ROC bij de bbl-opleiding wettelijk verplicht is. Ontevreden bedrijven kunnen er niet van afzien. Betrokkenheid van het ROC blijft altijd nodig (bpv-overeenkomst), ook als het bedrijf niet tevreden is. Bij de POC's ligt dat anders. Echt ontevreden bedrijven kunnen hier de samenwerking opzeggen of niet (meer) met het POC in zee gaan. De groep bedrijven die met een POC samenwerkt kan in deze zin dus eenzijdiger zijn samengesteld dan de groep die met een ROC samenwerkt.

Aansluiting bij bedrijf laat soms te wensen over

De bedrijven zijn in wat mindere mate tevreden over de POC's wat betreft de aansluiting van opleidingen bij de praktijk in het bedrijf, met de mate waarin de POC's inspelen op de wensen van het bedrijf en met de mate waarin POC's opleiden voor functies waar in de bedrijven behoefte aan is. Overigens geldt ook hier dat ruim de helft op deze punten wel tevreden of zeer tevreden is.

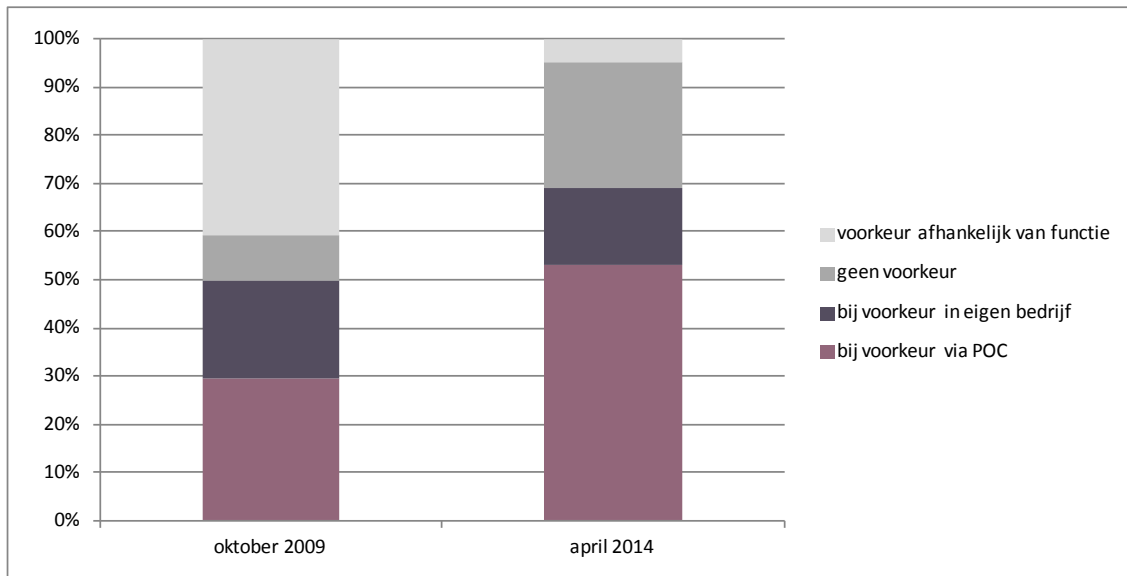
Dat de aansluiting minder vaak als optimaal wordt beoordeeld kan overigens ook te maken hebben met het specifieke karakter van bedrijfsprocessen in TI bedrijven. De POC's leiden op voor het vak en hanteren daarvoor bepaalde standaarden voor de inhoud van opleidingen die breed in de TI toepasbaar moeten zijn. Gegeven de variatie van het werk in de branche is het niet realistisch te verwachten dat volledig dekkend maatwerk voor bedrijven kan worden geleverd. Er zal altijd wel een zekere frictie blijven bestaan tussen wat bedrijven aan specifieke vragen hebben en wat een POC kan aanbieden.

8.4 Voorkeuren van bedrijven – zelf doen of via POC?

Steeds vaker voorkeur voor POC

De verstevigde positie van de POC's in de branche komt ook tot uitdrukking in de voorkeuren van de bedrijven. Nu, in 2014, zegt desgevraagd ruim de helft van de bedrijven dat zij leerlingen bij voorkeur opleiden via een praktijkopleidingscentrum, liever dan in het eigen bedrijf. Dit was in 2009 nog 29 procent. In 2009 laten meer bedrijven een en ander afhangen van de functie van de leerling.

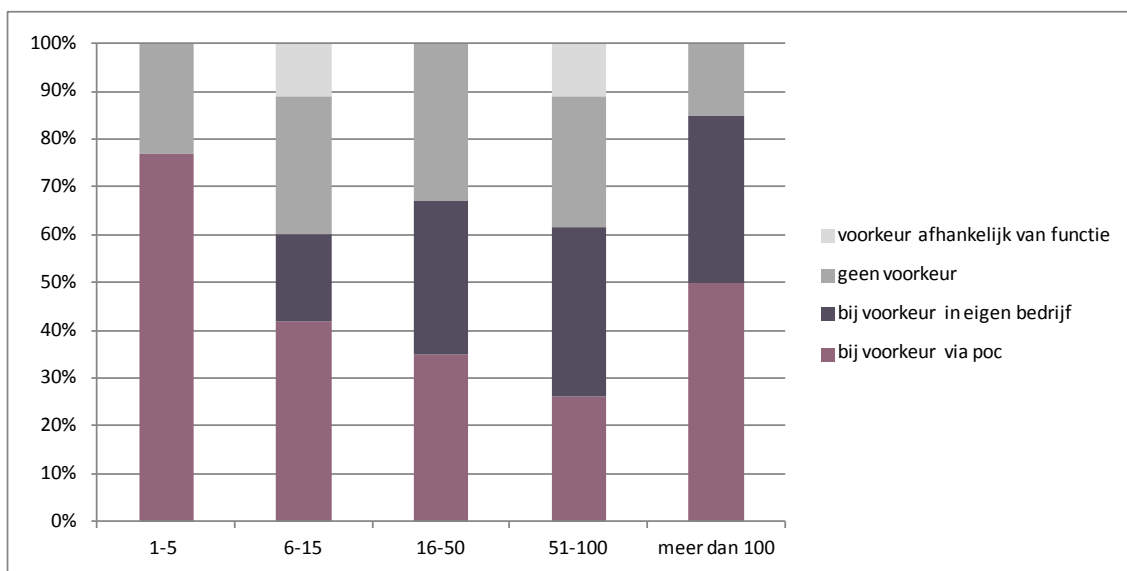
Figuur 8.3 – Voorkeur opleiden via POC of in eigen bedrijf



Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2009 en 2014

In 2014 hebben vooral de kleinste bedrijven een voorkeur voor opleiden via een POC. Er zijn geen verschillen naar regio of vakgebied.

Figuur 8.4 – Voorkeur opleiden via POC of eigen bedrijf, per grootteklasse



Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2014

Voordelen POC: meer deskundigheid, minder lasten

Gevraagd naar de redenen waarom zij een voorkeur voor een POC hebben zeggen nogal wat TI bedrijven dat dit vooral is omdat de POC's de kennis, de expertise en de tijd hebben om de leerlingen goed te begeleiden. Daarnaast zien ze het als een voordeel dat het POC hen de administratieve rompslomp rond het opleiden van leerlingen uit handen kan nemen. Sommige bedrijven laten hun keuze telkens afhangen van het niveau van de leerling. Als er een vaktechnisch opleiding nodig is en als het om niveau 2 gaat, laten ze dat bij het POC doen. Gaat het om beter gekwalificeerde leerlingen, dan houden ze de opleiding in eigen huis.

Voordelen eigen bedrijf: sterkere binding, betere vorming

Een beperkt aantal bedrijven dat wel leerlingen bij POC's laat opleiden of ook leerlingen van POC's in opleiding heeft – bedrijven kunnen beide doen: leerlingen zelf opleiden en daarnaast leerlingen via een POC opleiden – laat weten een voorkeur te hebben voor opleiden in het eigen bedrijf. Desgevraagd geven ze als redenen daarvoor op dat ze op deze manier leerlingen direct, vanaf de start kunnen binden en in het eigen bedrijf kunnen houden. En, vaker nog, dat ze op die manier de opleiding meer kunnen sturen, in eigen hand houden wat de leerling leert, de leerling kunnen vormen en beter kunnen laten kennismaken met de specifieke praktijk en cultuur in het eigen bedrijf. Slechte ervaringen met het POC worden niet of nauwelijks als reden genoemd.

9 Praktijkervaringen van ROC's

In de vorige hoofdstukken is beschreven hoe de TI bedrijven met praktijkopleiding omgaan en hoe ze tegen een aantal zaken rond de praktijkopleiding aankijken. In dit hoofdstuk verleggen we de focus naar de kant van de opleiders en bespreken we de ervaringen van ROC's met het opleiden van leerlingen en werknemers voor de TI. In het najaar van 2013 zijn bij bijna alle ROC's met TI opleidingen telefonische interviews afgenomen, waarbij is gesproken met ter zake goed ingevoerde medewerkers, zoals docenten installatie- of elektrotechniek, bpv-coördinatoren, teamleiders of hoofden van werk- en stagebureaus (zie overzicht bijlage 1).

Aan de ROC's zijn vragen voorgelegd over de volgende onderwerpen:

- beschikbaarheid van bpv-plekken in de TI;
- ervaringen met het aannamebeleid van leerlingen bij bedrijven;
- eventuele aanpassingen van hun opleidingen aan de situatie bij de bedrijven;
- samenwerking met de praktijkopleidingscentra in de TI;
- samenwerking met de leerbedrijven in de TI.

In dit hoofdstuk geven we een samenvattend overzicht van de ervaringen van de ROC's, geordend naar deze onderwerpen.

9.1 Beschikbaarheid van bpv-plekken

Alle ROC's zien een duidelijke afname in het aantal beschikbare bpv-plaatsen. Bedrijven zijn minder genegen om bbl'ers in dienst te nemen en daarnaast is er een aantal bedrijven met bpv-plekken failliet gegaan. Een enkele ROC ziet het laatste jaar een lichte verbetering van de situatie. Naburige ROC's geven in dat geval echter aan dat ze het nog steeds erg moeilijk vinden om leerlingen te plaatsen.

Mede door het geringe aantal bpv-plekken zijn de ROC's strenger geworden. Ze eisen nu dat de bbl-leerling bij de start van de opleiding een bpv-plek moet hebben omdat de kans te groot is dat de leerling na een paar maanden nog steeds geen plek gevonden heeft. Eén ROC heeft zelfs de eis aangepast dat leerlingen in het bezit moeten zijn van een jaarcontract; ook een contract van een halfjaar volstaat hier nu om met de opleiding te kunnen starten. ROC's zijn duidelijk in de boodschap dat het niet hun taak is om de leerlingen te helpen aan een bpv-plek, een enkeling daargelaten. Wel komt het voor dat de ROC's een lijst van bedrijven uit het eigen netwerk aan de leerlingen geven. Ook vragen ze soms bij Kenteq na of er bedrijven zijn die ruimte voor een bpv-plek hebben. Als een bbl'er zijn plek kwijt raakt doordat een bedrijf failliet gaat, zetten de meeste docenten zich in om voor de leerling een nieuwe werkplek te vinden, bijvoorbeeld door zelf rond te bellen en een goed woordje voor de leerling te doen.

9.2 Aannamebeleid van leerbedrijven

De leerbedrijven zijn volgens de ROC's meestal meer geïnteresseerd in jongere bbl'ers als ze de keuze hebben, omdat dit aanzienlijk scheelt in de loonkosten. Als ze een voorkeur hebben voor een oudere bbl'er, dan moet dat wel iemand zijn met ervaring in de TI. Voor switchers in opleidingen die geen TI achtergrond hebben is het heel moeilijk om een bpv-plek te bemachtigen. Bij de vraag of er bepaalde overeenkomsten zijn tussen leerlingen die geen plek kunnen vinden geven veel ROC's het volgende aan. Ten eerste signaleren ze dat allochtone jongeren het moeilijk hebben om een bpv-plek te krijgen. Een ander punt is dat jongere met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt het moeilijker hebben. Een ander signaal dat de ROC's laten horen is dat leerbedrijven selectiever worden in hun aannamebeleid. Bedrijven zijn vooral op zoek naar gemotiveerde jongeren met voldoende sociale communicatieve vaardigheden.

9.3 Flexibiliteit vanuit de opleidingen

Hoewel de ROC's een stuk strenger zijn geworden aan de poort en minder geneigd zijn om bbl'ers zonder bpv-plek toe te laten, zijn ze wel flexibeler geworden in hun opleidingsaanbod. Veel ROC's zijn door de schaarste aan bpv-plekken een bol-klas gestart om op deze manier toch de betreffende jongeren voor de TI opleiding te kunnen behouden. In het schooljaar 2013/14 gaat het om zeker 250 leerlingen die nu in een bol-klas zitten maar die eigenlijk in een bbl-klas hadden willen starten. Volgens de ROC's kiezen leerlingen op niveau 2 bij gebrek aan een bpv-plek over het algemeen voor de bol-variant. Het komt niet veel voor dat leerlingen in dat geval voor een andere opleiding kiezen. Op de korte termijn helpt de bol-klas dus om leerlingen binnen de TI te houden. Als leerlingen in de loop van het jaar toch een bpv-plek kunnen krijgen (bijvoorbeeld vanuit hun stageplaats) kunnen ze op elk moment overstappen naar de bbl-variant. Dit komt volgens de ROC's echter maar heel sporadisch voor. De bol-klassen op niveau 2 zijn voor de meeste ROC's een noodoplossing aangezien de meeste van deze jongeren echte bbl'ers zijn en niet goed gedijen in een opleiding waar ze meerdere dagen per week naar school moeten. Daarnaast bestaat het risico dat de bol-klas een soort afvoerputje wordt van TI'ers die geen bpv-plek kunnen krijgen. ROC Nijmegen heeft er om deze redenen voor gekozen geen bbl niveau 2 meer aan te bieden. Leerlingen krijgen hier de mogelijkheid om bol niveau 2 versneld binnen 1,5 jaar af te ronden en vervolgens door te stromen naar niveau 3 via de bbl-opleiding.

Een klein aantal ROC's kent nog een aantal andere varianten van opleidingsvormen waarmee ze het tekort aan bpv-plekken proberen op te vangen. Zo krijgen bol'ers bij het Albeda College de stage van het eerste en tweede jaar volledig in het tweede jaar. Op het Koning Willem I College komt het voor dat twee bbl'ers op één werkplek worden geplaatst. Dit is een soort duobaan waarbij over twee weken gezien de ene leerling in de ene week twee dagen het praktijkgedeelte doet en de andere leerling de andere week. De ROC's Ter AA en Scalda hebben een gecombineerd bol/bbl-traject opgezet in samenwerking met InstallatieWerk. Leerlingen starten daar in een bol-traject bestaande uit twee dagen school en twee dagen praktijksholing bij InstallatieWerk; daarnaast lopen ze één dag stage.

Voor de leerbedrijven heeft de komst van de bol-klassen naast flexibiliteit nog een ander voordeel. Leerlingen krijgen namelijk meer tijd om hun kennisniveau op een gewenst peil te krijgen. Door de opkomst van brede vmbo-opleidingen zien leerbedrijven een achteruitgang in de vak-kennis van leerlingen die starten in het mbo. Een bol-opleiding geeft de leerlingen meer tijd om zich voor te bereiden op het echte werk door een gedegen basiskennis op te bouwen.

9.4 Samenwerking met InstallatieWerk

Veel ROC's werken voor de plaatsing van TI leerlingen samen met InstallatieWerk. Bij sommige ROC's zijn bbl'ers verplicht om zich via InstallatieWerk in te schrijven, bij andere ROC's komt een deel van de bbl'ers via InstallatieWerk binnen, nog weer andere ROC's hebben bijna geen bbl'ers via InstallatieWerk. Deze verschillen spelen ook binnen regio's. De samenwerking tussen InstallatieWerk en de ROC's lijkt daarmee meer een uitvloeisel te zijn van onderlinge afspraken die zijn gemaakt dan dat ze voortkomt uit specifieke regionale omstandigheden op de arbeidsmarkt. ROC Ter AA, ROC Kop van Noord-Holland en Aventus ROC Nijmegen zijn voorbeelden van ROC's waar alle bbl'ers in de TI opleidingen geplaatst zijn bij InstallatieWerk.

De docenten van het ROC zijn over het algemeen tevreden over de samenwerking met InstallatieWerk. Er is meerdere keren per jaar contact tussen InstallatieWerk en docenten van het ROC over de resultaten en de ontwikkeling van leerlingen, en ook over zaken als verzuim en uitval van leerlingen. Voor het ROC is het prettig dat de leerlingen goed in de gaten worden gehouden en dat ze door InstallatieWerk ergens geplaatst worden. De docenten zien ook een meerwaarde in de extra praktijksholing die InstallatieWerk de bbl'ers biedt. Soms blijkt dit echter voor wrijving te zorgen. Doordat de twee partijen in elkaars vaarwater komen wordt een flexibele en coöperatieve houding aan beide kanten gevraagd.

9.5 Samenwerking met leerbedrijven

Als leerlingen niet via een praktijkopleidingscentrum van InstallatieWerk zijn geplaatst hebben ROC's direct contact met de leerbedrijven. Er zijn driehoeksgesprekken tussen de docent, de leerling en het leerbedrijf. De proeve van bekwaamheid wordt afgelegd bij het leerbedrijf. ROC's geven aan goed contact te hebben met de leerbedrijven. De lijntjes zijn kort en mensen kennen elkaar vaak al vele jaren. Vooral in tijden van crisis lijken leerbedrijven echter minder de tijd te nemen voor de begeleiding van bbl'ers. ROC Da Vinci College gaat daarom bij de leerbedrijven langs om de praktijkopleiders van de leerbedrijven voor te lichten over de verwachtingen die het ROC heeft van een erkend leerbedrijf. ROC Midden Nederland heeft met hetzelfde doel voor de leerbedrijven een handboek voor bpv-begeleiding opgesteld.

ROC's zouden ook zelf een leerbedrijf kunnen starten. Dit komt echter in de TI bijna niet voor. Alleen ROC Gilde Opleidingen heeft samen met InstallatieWerk een praktijkcentrum gebouwd dat als leerbedrijf is erkend. ROC Midden Nederland heeft een eigen leerbedrijf voor de opleiding elektrotechniek. Dit leerbedrijf is echter alleen voor de bol'ers omdat de begeleiding van bbl'ers te duur is.

10 Rendement van de praktijkopleidingen

Nu beschreven is wat TI bedrijven aan praktijkopleiding doen, welke faciliteiten ze er voor hebben, welke ondersteuning ze krijgen vanuit ROC's en POC's, hoe ze tegen deze externe ondersteuning aankijken en hoe - omgekeerd - deze externe opleiders de samenwerking met de TI bedrijven ervaren, rest een hamvraag: wat leveren al deze inspanning op?

Die vraag kan op twee manieren worden beantwoord. In de eerste plaats kan gekeken worden naar de opbrengsten voor de leerlingen c.q. opleidingen. Belangrijkste criterium is dan het 'opleidingsrendement': welk deel van de leerlingen behaalt daadwerkelijk een TI diploma? In de tweede plaats kan worden gekeken naar de opbrengsten voor de bedrijven c.q. de branche. Voornaamste criterium is dan het 'sectorrendement': welk deel van de leerlingen gaat na diplomering daadwerkelijk aan de slag in een TI baan?

In dit hoofdstuk wordt zowel het opleidingsrendement als het sectorrendement van de TI bbl-opleidingen in beeld gebracht. Dat wordt gedaan met gegevens van het DUO, CBS en OTIB op basis van een cohortanalyse van drie groepen TI bbl-leerlingen:

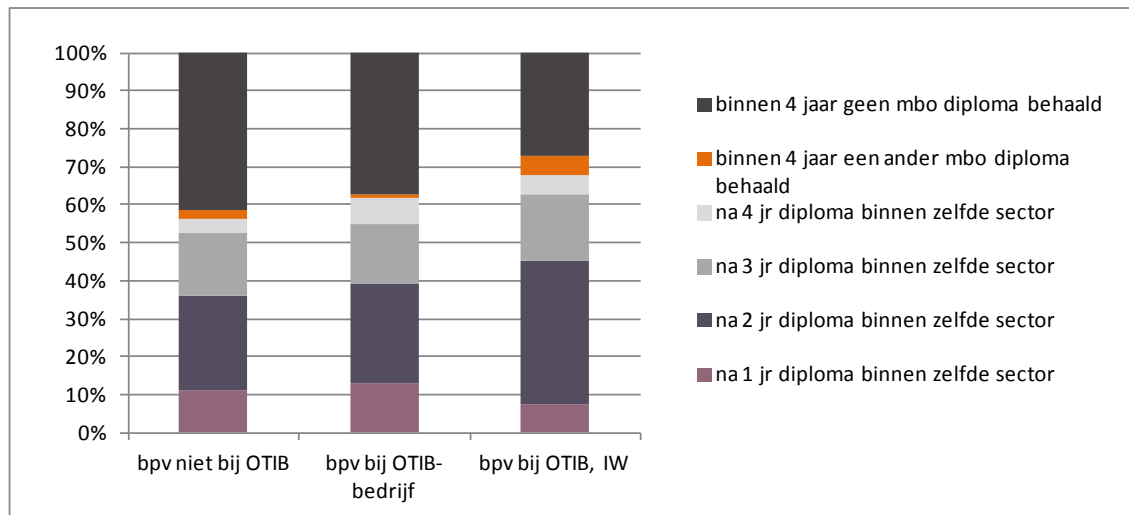
- a) leerlingen met een TI bpv bij een niet-OTIB bedrijf;
- b) leerlingen met een TI bpv bij een OTIB bedrijf;
- c) leerlingen met een TI bpv bij een OTIB bedrijf, dat tevens bij IW is aangesloten.

10.1 Opleidingsrendement van bbl-trajecten

Mbo'ers met een bbl-traject bij InstallatieWerk halen vaker hun TI diploma binnen vier jaar dan bbl'ers met een leerwerkbaan bij de andere bedrijven, en bbl'ers met een leerwerkbaan bij een OTIB bedrijf halen weer iets vaker een TI diploma binnen vier jaar dan bbl'ers met een leerwerkbaan bij een niet-OTIB bedrijf. Minder dan de helft van de ingestroomde leerlingen in een TI mbo opleiding heeft na twee jaar een TI diploma gehaald. Dit is te zien in figuur 10.1 voor de leerlingen die instroomden in een mbo-2 TI opleiding.

Van de leerlingen die bij InstallatieWerk hun bbl-traject volgen heeft ruim twee derde na vier jaar een TI diploma. Van de leerlingen bij de overige OTIB bedrijven is dat ruim zestig procent en de leerlingen die hun beroepspraktijkvorming buiten OTIB opdoen haalt iets minder dan zestig procent het diploma na vier jaar. Degenen die niet binnen vier jaar hun TI diploma halen kunnen in de tussentijd zijn overgestapt naar een andere mbo-opleiding (niet TI), of helemaal zijn uitgevallen (geen mbo-opleiding), of zijn nog bezig met hun TI opleiding. In ieder geval is duidelijk dat het rendement van een bbl-opleiding TI bij InstallatieWerk hoger ligt dan bij andere bedrijven.

Figuur 10.1 – Mate waarin bbl'ers TI niveau 2 het TI diploma halen, naar bpv wel/niet bij OTIB bedrijf of IW

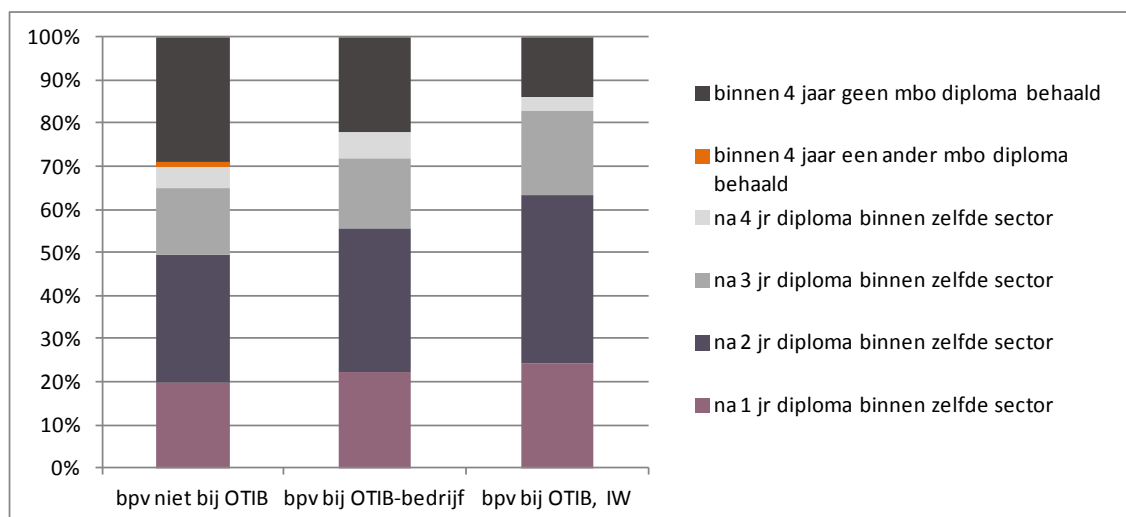


Bron: CBS, Subsidieadministratie OTIB, bewerking ITS

Bij mbo'ers bbl TI niveau 4 zien we hetzelfde patroon (zie figuur 10.2). Het aandeel bbl'ers TI dat binnen vier jaar het TI diploma behaald is bij de leerlingen van InstallatieWerk groter dan bij OTIB bedrijven, en bij OTIB bedrijven groter dan bij niet-OTIB bedrijven. Wel is opvallend dat van de mbo-4 bbl'ers een groter deel na vier jaar een diploma heeft gehaald dan van de mbo-2 bbl'ers. Vaak hebben ze zelfs al na twee jaar hun mbo-4 diploma.

Bijna negentig procent van de mbo-4 leerlingen van InstallatieWerk heeft vier jaar na instroom een TI diploma gehaald. Bij de OTIB bedrijven die niet bij InstallatieWerk zijn aangesloten is dat iets minder maar nog altijd bijna tachtig procent. Van de mbo-4 leerlingen die niet bij een OTIB bedrijf hun beroepspraktijkvorming volgen heeft zeventig procent na vier jaar een TI diploma gehaald.

Figuur 10.2 – Mate waarin bbl'ers TI niveau 4 het TI diploma halen, naar wel/geen OTIB bedrijf



Bron: CBS, Subsidieadministratie OTIB, bewerking ITS

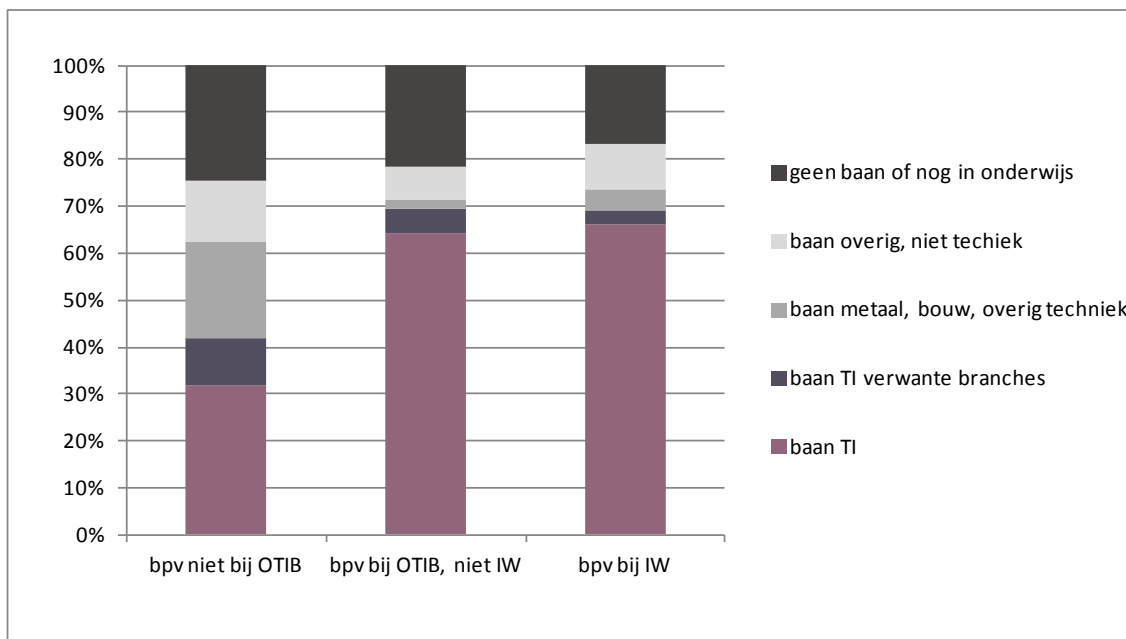
10.2 Sectorrendement van bbl-trajecten

Het sectorrendement van een leerwerkbaan bij een OTIB bedrijf is vergelijkbaar met dat van InstallatieWerk (zie figuur 10.3). Ongeveer twee derde van de bbl'ers TI met een leerwerkbaan bij een OTIB bedrijf of bij InstallatieWerk vindt na het behalen van het TI diploma een baan in de sector TI¹⁵. Vaak zal dit het TI bedrijf zijn waar de betreffende bbl'er een leerwerkbaan heeft gehad. Iets minder dan tien procent van de bbl'ers die hun diploma halen bij een OTIB bedrijf of InstallatieWerk vindt elders in de techniek een baan. Eenzelfde deel van bijna tien procent vindt een baan in een niet-technische sector. Dit betekent weliswaar dat de TI opgeleide niet in de TI gaat werken, maar het betekent niet perse dat deze persoon geen TI werkzaamheden doet. Het kan namelijk zijn dat hij of zij wel een TI functie heeft in deze niet-technische sector.

Van de bbl'ers die een leerwerktraject hebben afgerond bij een niet-OTIB bedrijf, komt een aanzienlijk kleiner deel terecht in een baan in de TI branche, namelijk veertig procent. Tien procent vindt een baan in een aan de TI verwante branche, zoals in de branche Technisch advies en ontwerp of in de technische handel. Een groot van de bbl'ers die een leerwerkbaan hebben bij een niet-OTIB bedrijf komt buiten de TI terecht, en dan wat vaker in een technische sector dan in een niet technische sector.

¹⁵ InstallatieWerk wordt volgens de CBS-indeling (SBI) gerekend tot de sector 'onderwijs/opleiding' daarom zijn bbl'ers die doorstromen naar een baan in deze sector als doorstroom naar de TI geteld. In een later stadium zal deze stroom scherper in beeld worden gebracht.

Figuur 10.3 – Mate waarin bbl'ers TI niveau 4 na diplomering een baan in de TI vinden, naar wel of geen OTIB bedrijf



Bron: CBS, Subsidieadministratie OTIB, bewerking ITS

11 Verwachtingen over praktijkopleiding en ondersteuning

Om goed te kunnen inspelen op de verwachtingen van TI bedrijven ten aanzien van praktijkopleiding en eventuele ondersteuning daarbij is het voor de opleidingscentra van belang een beeld te hebben van die verwachtingen. We hebben deze vraag voor de bedrijven uiteengelegd in twee subvragen, te weten: a) op welk type kennis en vaardigheden zou in hun ogen de praktijkopleiding bbl vooral moeten worden gericht? En b) op welke niveaus zouden leerlingen via de praktijkopleiding bbl vooral moeten worden opgeleid? Deze vragen zijn in het algemeen gesteld en specifiek voor opleidingen van de POC's. Daarnaast is de bedrijven gevraagd welke activiteiten zij van de POC's in de branche verwachten als het gaat om de verdere ondersteuning bij praktijkopleiding en scholing.

11.1 Meer praktijkopleiding bij aantrekkende economie

We hebben in hoofdstuk 3 gezien dat een deel van de TI bedrijven die nu geen werknemers opleiden verwacht dat wel te zullen gaan doen als de economie aantrekt. Ruim 40 procent van deze bedrijven denkt dan bbl-leerlingen in opleiding te gaan nemen. Ruim een derde van de bedrijven voorziet dan meer aan bijscholing van zijn werknemers te gaan doen.

Er zijn op het moment signalen dat de economie weer aantrekt. De laatste voorspellingen voorzien ook in de bouwnijverheid op korte termijn al een duidelijke opleving. Die positieve ontwikkeling zal na verloop van tijd zijn neerslag vinden in een toename van de vraag in de TI. TI bedrijven zullen dan in principe meer ruimte krijgen om leerlingen in opleiding te nemen. Als ze dat gaan doen, is een belangrijke vraag voor de branche en voor de opleidingen in de branche op welke niveaus zij die bbl'ers bij voorkeur willen opleiden.

11.2 Praktijkopleiding voor zelfstandig vakmanschap

De praktijkopleiding bbl moet vooral op mbo niveau 2 en 3 gericht zijn

De praktijkopleiding bbl moet in de ogen van de TI bedrijven vooral gericht zijn op mbo niveau 2 en 3. Op dit punt zijn er nog wel verschillen tussen grote en kleine TI bedrijven. Kleine TI bedrijven benadrukken vaker het belang van niveau 2 dan van niveau 3. Bij de grote TI bedrijven is dat precies omgekeerd. Die benadrukken juist vaker het belang van niveau 3. Verder, maar dat is te verwachten, leggen grote TI bedrijven meer nadruk op niveau 4 dan kleine TI bedrijven (zie tabel 11.1).

Tabel 11.1 – Op welk niveau zou de praktijkopleiding bbl vooral moeten worden gericht, gepercenteerd ten opzichte van alle bedrijven in die grootteklasse*

	1-5 werkn.	6-15 werkn.	16-50 werkn.	51-100 werkn.	meer dan 100	totaal
a. mbo niveau 1: assistent-monteur	13	27	14	15	10	16
b. mbo niveau 2: zelfstandig monteur	57	50	44	45	38	52
c. mbo niveau 3: eerste monteur	46	56	57	56	75	51
d. mbo niveau 4: leidinggevend monteur	21	34	48	57	63	31
e. hbo niveau	4	3	5	5	0	4

* Bij deze vraag konden de TI bedrijven meer dan één niveau noemen.

Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2013

Bij elektrotechniek en koeltechniek meer behoefte aan niveau 4

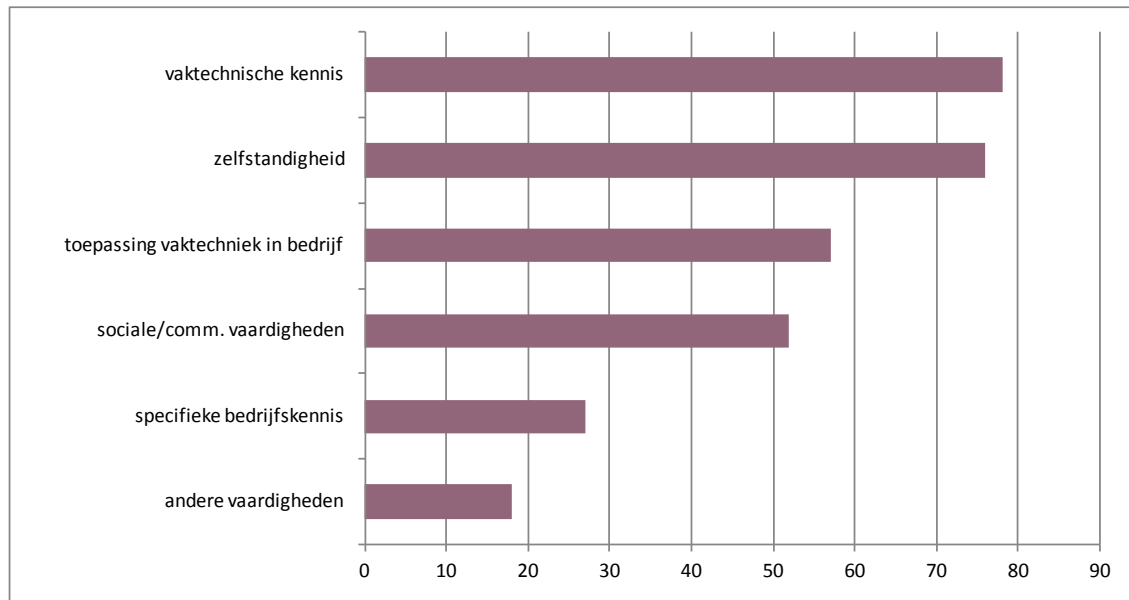
Er zijn op deze punten geen verschillen tussen de zes regio's. Maar wel – in beperkte mate – tussen de drie vakgebieden. Er is geen verschil in de mate waarin de bedrijven in de drie vakgebieden de niveaus 1, 2 en 3 van belang vinden in de praktijkopleiding. Maar er is wel verschil ten aanzien van niveau 4. Van de bedrijven in de installatietechniek vindt 21 procent dat de praktijkopleiding (ook) sterk moet inzetten op niveau 4. Bij de bedrijven in de elektrotechniek en bij de bedrijven in de koeltechniek ligt dit met 38 en 55 procent duidelijk hoger.

11.3 Praktijkopleiding in vaktechniek én sociale vaardigheden

De praktijkopleiding in het kader van de bbl moet niet alleen op de verdieping van vaktechnische kennis en vaardigheden gericht zijn. Ook andere aspecten scoren hoog of zelfs even hoog. Zo vinden de meeste TI bedrijven het tevens zeer belangrijk dat leerlingen opgeleid worden tot werknemers die zelfstandig kunnen werken. Ook vinden veel TI bedrijven dat leerlingen tijdens de opleiding getraind worden in sociale vaardigheden (zie figuur 11.2). Deze gegevens duiden er op dat het bij vakmanschap in de TI niet alleen meer om verstand van vaktechniek gaat, maar ook om vaardigheden om vaktechnische kennis in werksituaties goed over te dragen en af te stemmen op wensen van klanten.

Op deze punten zijn nauwelijks verschillen tussen grote en kleine TI bedrijven. En er zijn eveneens geen verschillen naar vakgebied en vestigingsregio van de TI bedrijven.

Figuur 11.2 – Kwalificaties waarop bbl zich zou moeten richten



Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2013

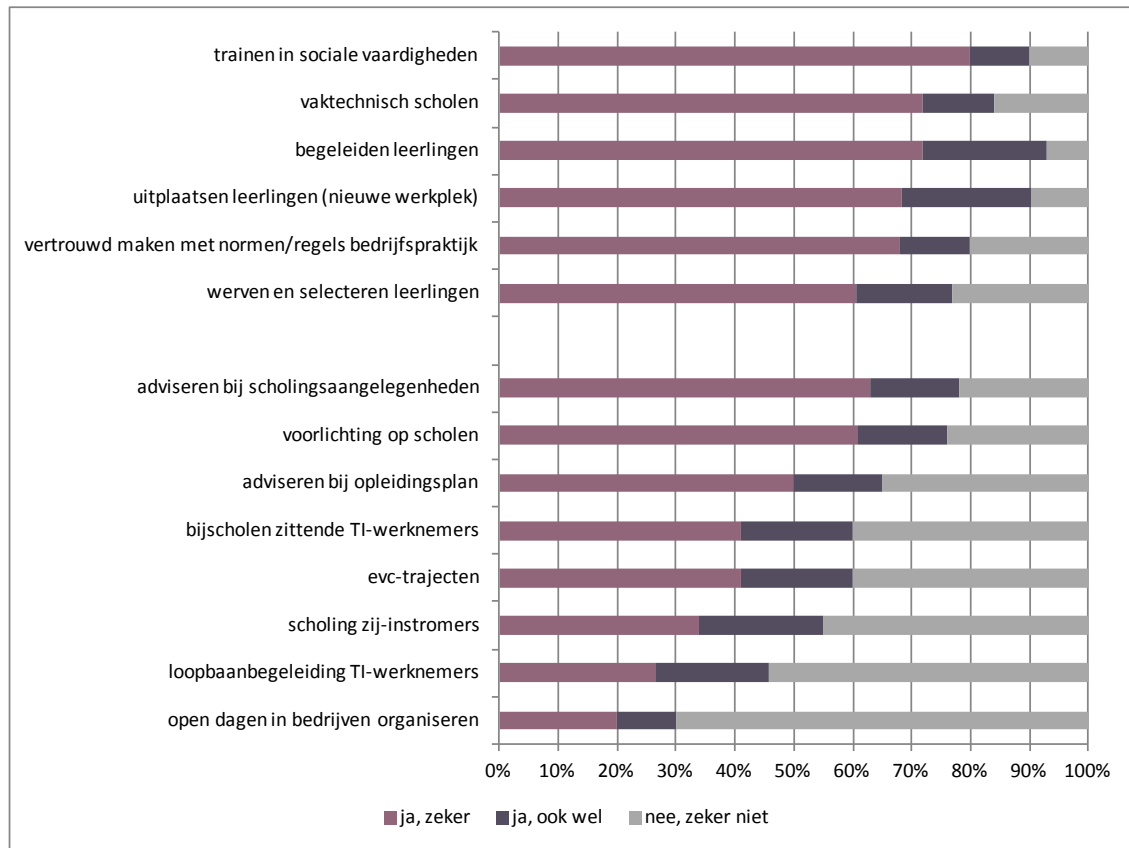
11.4 Verwachtingen richting POC's: training, scholing, begeleiding

In hoofdstuk 8 hebben we gezien dat steeds meer TI bedrijven de afgelopen jaren gebruik zijn gaan maken van de diensten van POC's bij opleiding en begeleiding van leerlingen. De bedrijven die dat doen zijn in het algemeen ook tevreden met de diensten die de POC's leveren. Voor de positie van de POC's is het van belang te weten hoe bedrijven tegen hun rol in de branche aankijken en welke activiteiten zij in de toekomst van de POC's verwachten, niet alleen inzake opleiding en begeleiding, maar ook met betrekking tot andere zaken die op de arbeidsmarkt en bij de personeelsvoorziening in de TI een rol spelen.

Opleidingsfunctie centraal, maar wel in brede zin

Aan de bedrijven die zeggen goed bekend te zijn met de POC's is gevraagd welke activiteiten zij vinden dat de POC's moeten uitvoeren voor de TI branche (figuur 11.3).

Figuur 11.3 – Verwachtingen van TI bedrijven ten aanzien van activiteiten POC's



Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2013

Uit de gegevens blijkt dat de meeste TI bedrijven de opleidingsfunctie van de POC's centraal stellen. Maar die opleidingsfunctie moet breder dan alleen in vaktechnische zin worden opgevat. Bedrijven vinden evenzo belangrijk dat de POC's leerlingen trainen in sociale vaardigheden dan dat ze hen vaktechnisch scholen. De POC's trekken relatief veel lager gekwalificeerde jongeren aan die ook anderszins vaak een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Een van de taken van de POC's is deze jongeren de motivaties en vaardigheden bij te brengen die nodig zijn om met succes een TI praktijkopleiding te kunnen afronden en op een baan in een TI bedrijf in te kunnen stappen. De overgrote meerderheid van de bedrijven vindt dan ook de begeleiding van leerlingen tot de kerntaak van de POC's behoren.

Ook rol bij werving en bemiddeling

Behalve bij opleiding en begeleiding ziet een deel van de TI bedrijven ook een rol weggelegd voor de POC's bij de werving bemiddeling van leerlingen c.q. leerling-werknemers. Zo'n driekwart van de bedrijven vindt dat POC's ook moeten helpen bij werving en selectie van leerlingen. Een nog groter deel van de bedrijven vindt dat POC's ondersteuning moeten bieden bij uitplaatsing van leerlingen, bijvoorbeeld als leerlingen op hun werkplek niet goed functioneren of als leerlingen op zoek moeten naar een nieuwe werkplek omdat hun leerbedrijf niet voldoent-

de werk meer voor hen heeft. Ontslag van leerlingen wegens gebrek aan werk is in de afgelopen recessiejaren steeds meer aan de orde geweest. Bedrijven zagen zich vaker gedwongen vanuit POC's gedetacheerde leerlingen 'naar huis' te sturen. POC's zagen zich geconfronteerd met een fors aantal 'bankzitters', i.e. leerlingen die in dienst genomen waren, maar die door tekort aan werk niet met een opleiding konden starten of die na gestart te zijn door tekort aan werk weer door het bedrijf terug gestuurd werden. In die context zullen diensten rond uitplaatsing en bemiddeling voor de bedrijven en voor de POC's zelf een groter gewicht in de schaal leggen.

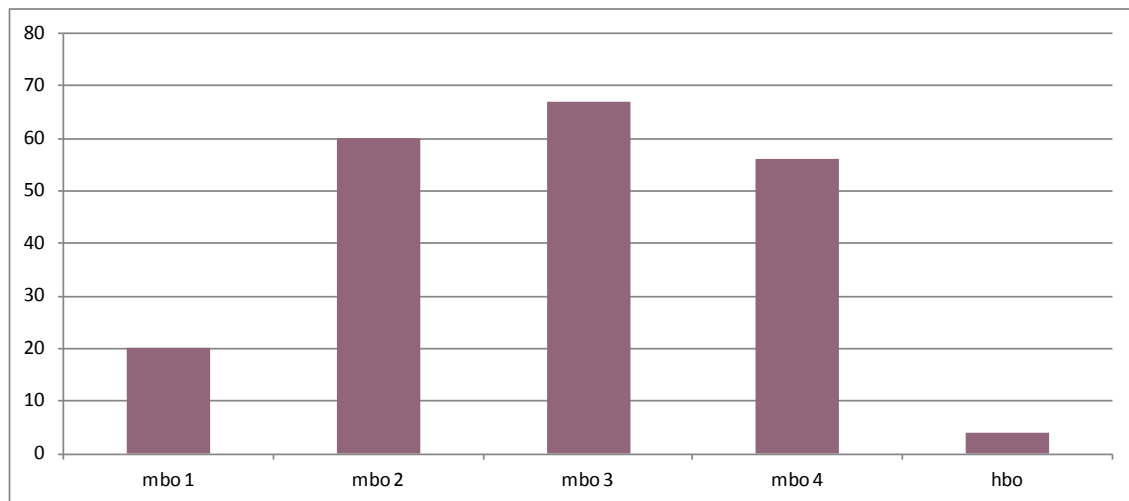
Loopbaanactiviteiten minder hoog op lijstje bedrijven

Figuur 11.3 laat zien dat activiteiten rond loopbaanontwikkeling minder hoog op het lijstje van de TI bedrijven staan. Minder dan de helft van de TI bedrijven vindt dat de POC's zich beslist ook bezig moeten houden met zaken als bijscholing van zittende werknemers, scholing van zij-instromers, ondersteuning bij evc-trajecten en loopbaanbegeleiding van werknemers. Overigens zijn er op dit punt wel lichte verschillen tussen grotere en kleinere bedrijven. De grotere bedrijven verwachten minder vaak ondersteuning van de POC's bij dit soort activiteiten dan de kleinere bedrijven. Grote bedrijven hebben ook minder behoefte aan advisering bij opleidingsplannen dan kleine bedrijven. Zij houden deze zaken kennelijk liever meer in eigen hand.

Vooraf opleiden op niveau 2 en 3

Praktijkopleidingscentra moeten in de ogen van de TI bedrijven vooral leerlingen opleiden op mbo niveau 3 (69%) en 2 (60%). Daarnaast vindt bijna de helft van de bedrijven dat ze (ook) leerlingen op niveau 4 moeten opleiden. Vooral grote(re) bedrijven benadrukken vaker het belang van niveau 3 en 4.

Figuur 11.4 – Voor welk niveau zouden de POC's leerlingen vooral moeten opleiden?



Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2013

Er zijn op dit punt geen verschillen naar vakgebied. Wel zijn er verschillen tussen sommige regio's. Landelijk vindt 22 procent dat de POC's (ook) leerlingen voor niveau 1 moeten opleiden. In Zuid Nederland vindt echter maar 5 procent van de bedrijven dat dit moet gebeuren, terwijl het in Midden Nederland voor 47 procent van de bedrijven geldt. Tegelijkertijd vinden beduidend meer bedrijven uit Midden Nederland dat de POC's (ook) voor leerlingen voor hbo niveau moeten opleiden, namelijk 23 procent, ten opzichte van 5 procent landelijk.

Samenvatting en conclusies

In dit slothoofdstuk zijn de belangrijkste bevindingen van het onderzoek nog eens systematisch op een rij gezet. We volgen grotendeels de lijn van de rapportage en lichten er telkens de punten uit die in het oog springen en aandacht vragen van de branche. We sluiten af met een korte nabeschuiving over de hoofdthema's van het onderzoek.

Doelgroepen van praktijkscholing

1. Bij de TI bedrijven bestaat een **groot draagvlak** voor praktijkscholing. Bijna alle bedrijven vinden het van (groot) belang dat de branche goede mogelijkheden voor praktijkscholing biedt. In veel bedrijven wordt ook het nodige aan praktijkscholing gedaan, ondanks de lastige omstandigheden waarin de branche als gevolg van de economische recessie verkeert. Dat er een groot draagvlak is, wil overigens niet zeggen dat de bedrijven in alle opzichten tevreden zijn met het huidige aanbod. Dat is niet het geval. We zullen verderop zien dat bedrijven niet onverdeeld positief oordelen over aanbod én aanbieders van praktijkscholing. De aspecten waarover ze niet of minder tevreden zijn, geven aanbieders aanknopingspunten om de kwaliteit van het aanbod te verbeteren.
2. Praktijkscholing is een breed begrip. In dit onderzoek is het gebruikt om het volledige **spectrum van leeractiviteiten in de praktijk** van het beroep in beeld te krijgen. Hierbij zijn drie hoofdvormen te onderscheiden:
 - praktijkopleiding, d.w.z. de praktijkcomponent van de beroepsopleiding bbl;
 - praktijkscholing in strikte zin: d.w.z. cursorische om-, her- en bijscholing;
 - praktijkleren: d.w.z. allerlei informele leeractiviteiten op de werkplek.Daarnaast is gekeken naar verschillende 'doelgroepen'. Hierbij is onderscheid gemaakt in:
 - leerling-werknemers die een bbl-opleiding doen;
 - jongere werknemers, in dienst van het bedrijf (45-min, geen leerling);
 - oudere werknemers, in dienst van het bedrijf (45-plus);
 - nieuw in het bedrijf ingestroomde werknemers, zonder TI kwalificatie;
 - nieuw in het bedrijf ingestroomde werknemers, met TI kwalificatie.In principe kan voor elk van deze groepen elke vorm van praktijkscholing worden ingezet. Bedrijven kunnen niet alleen jongere leerlingen, maar ook oudere werknemers een praktijkopleiding via de bbl laten doen. Bedrijven kunnen nieuw ingestroomde werknemers ook met leeractiviteiten op de werkplek, in en door het werk zelf, de benodigde kennis en vaardigheden (laten) aanleren. Het inwerken en begeleiden van zij-instromers zijn dus ook vormen van praktijkscholing.
3. In dit onderzoek is verder wel een focus gelegd op de praktijkcomponent in het kader van de bbl-beroepsopleiding van leerling-werknemers. Bij praktijkscholing wordt immers

meestal ook in eerste instantie gedacht aan de praktijkcomponent van de mbo-bbl opleiding, het praktijkdeel van de opleiding waarmee **leerling-werknemers** zich kwalificeren tot (aankomend) monteurs. Dit praktijkdeel wordt in een leerbedrijf uitgevoerd. Voor de TI branche is dit een belangrijke aanvoerroute van nieuw personeel. Ten tijde van het onderzoek (maart 2014) had een derde van alle TI bedrijven een of meer bbl-leerlingen in opleiding. In de grote bedrijven hadden bijna allemaal (ruim 90 procent) bbl-leerlingen in opleiding. In het merendeel van de bedrijven gaat het om bbl'ers op mbo-2 en mbo-3 niveau.

4. Veel TI bedrijven laten ook hun **zittend personeel** scholen. Het accent ligt hierbij op jongere werknemers, maar een behoorlijk deel van de bedrijven laat ook werknemers van 45 jaar en ouder aan dergelijke scholing deelnemen. Ruim 60 procent van de bedrijven schoolt zittend personeel dat jonger dan 45 jaar is. Zo'n 38 procent van de bedrijven schoolt (ook) zittend personeel van 45 jaar en ouder. Het gaat in 80-90 procent van de bedrijven vooral om bijscholing, d.w.z. scholing om de huidige functie beter te kunnen doen, minder om scholing voor doorstroming naar ander werk. Zowel bij jongeren als bij ouderen gaat het vooral om bijscholing in vaktechniek.
5. Een aantal bedrijven, vooral grotere bedrijven, biedt bovendien **zij-instromers** de mogelijkheid zich in de praktijk verder in het vak te bekwamen, dat wil zeggen werknemers die vanuit andere bedrijven en sectoren de TI instromen. Het patroon is hier vaak hetzelfde: zij worden aangesteld op een functie als (leerling-)monteur en moeten zich dan in het bedrijf zelf, via een traject van leren op de werkplek, met begeleiding door collega's en leiding, en soms een aanvullende cursus, de extra benodigde kennis en vaardigheden eigen maken. Een ruime meerderheid van de bedrijven die zij-instromers voor monteurfuncties aantrekken, doet dat zo. De reguliere opleidingen (bbl) zijn hier verder nauwelijks bij betrokken. Gezien de aanhoudende daling van het aantal schoolverlaters dat voor de TI beschikbaar komt, is het te verwachten dat bedrijven de komende jaren een groter beroep moeten gaan doen op zij-instromers. Het belang van praktijkleren neemt daardoor toe. TI bedrijven bieden met hun faciliteiten voor inwerken en begeleiden deze zij-instromers dus een vorm van kwalificering op de werkplek aan. Een relevante vraag is of de reguliere opleidingen zich hier niet sterker op zouden moeten richten. Om deze vraag te kunnen beantwoorden is in ieder geval meer informatie nodig over enerzijds de vaktechnische eisen in de functies waarvoor zij-instromers worden aangetrokken en anderzijds de competenties waarover zij al beschikken.
6. De TI bedrijven laten de scholing van deze verschillende groepen door verschillende scholingsaanbieders verzorgen. De **scholingsmarkt** in de TI is verdeeld. Voor de praktijkopleiding van leerlingen doen bedrijven voornamelijk een beroep op de initiële reguliere opleidingsinstellingen, de ROC's, waarbij soms ook POC's betrokken zijn. Voor de bijscholing van zittend personeel doen ze voornamelijk een beroep op particuliere opleidingsaanbieders, met daarbij een stevige inbreng van technische leveranciers. De reguliere opleidingsaanbieders (ROC's en POC's) worden maar door een beperkt aantal bedrijven ingeschakeld voor bijscholing en omscholing van zittende werknemers, jongeren en ouderen. De particuliere opleidingsaanbieders worden maar in beperkte mate betrokken bij de initiële vakopleiding van leerling-werknemers die vanuit school (schoolverlaters) of vanuit andere bedrijven (zij-

instromers) de branche binnen komen. Dit is een voor de hand liggende verdeling, maar tegelijkertijd is het de vraag of deze verdeling voldoende toekomstbestendig is met het oog op de dynamiek op de arbeidsmarkt en de groeiende behoefte aan voorzieningen voor levenslang leren en trajecten van-werk-naar-werk.

7. Ook de toenemende dynamiek in technologie, op afzetmarkten en in de werkgebieden van de TI vraagt om permanente ontwikkeling van kwalificaties in bedrijven. Bestaande **scheidslijnen** tussen initieel en postinitieel opleiden, tussen formeel opleiden en informeel leren (op de werkplek) en tussen reguliere en particuliere aanbieders (inclusief de bedrijven zelf) zullen toenemend onder spanning komen te staan, als werknemers zich vaker nieuwe kennis en vaardigheden eigen moeten maken, vaker van werk, baan en beroep moeten wisselen en daarvoor ook op latere leeftijd vaker moeten worden (om)geschoold en als de voorzieningen die daarvoor nodig zijn meer in de beroepspraktijk en in samenwerking met de bedrijven zelf moeten worden georganiseerd. In de TI zijn de afgelopen jaren op basis van diverse studies en analyses toekomstperspectieven voor de branche geschetst. Visieontwikkeling vanuit de branche is ook nodig om te bepalen hoe het opleidingssysteem in de TI op de toekomstige dynamiek op afzetmarkten, in de bedrijven en op de arbeidsmarkten kan worden afgestemd.

Faciliteiten voor praktijksholing

8. Als we naar praktijksholing in brede zin kijken - dus inclusief de meer informele varianten van praktijkleren - dan is een eerste belangrijke faciliteit in feite het werk zelf, de mogelijkheden die het bedrijf de (leerling-)werknemers biedt om in de praktijk, in en door de werkzaamheden die ze uitvoeren, het vak onder de knie te krijgen en technische en sociale vaardigheden te ontwikkelen. In TI bedrijven komen dergelijke **leermogelijkheden op de werkplek** in hoge mate voor, en in allerlei vormen, variërend van gewoon meelopen en meewerken met ervaren collega's tot systematisch ingezet worden op wisselende werkzaamheden met oplopende moeilijkheidsgraad. De TI bedrijven vinden dergelijke informele vormen van leren op het werk van groot belang, vaak belangrijker dan de meer formele bijsholingscursussen van externe aanbieders. In een op de drie TI bedrijven die leren op de werkplek heel belangrijk vinden krijgen werknemers die dergelijke leertrajecten doorlopen een 'certificaat', van het bedrijf zelf, van de eigen bedrijfsschool of van een betrokken opleider. Dat certificaat heeft meestal een bredere gelding op de externe arbeidsmarkt.
9. Vooral de grootste TI bedrijven (100-plus) beschikken vaak, namelijk in bijna drie kwart van de gevallen, over een eigen **bedrijfsschool of trainingscentrum** of hebben dat in samenwerking met andere bedrijven opgezet. Maar ook bij de middengroep van bedrijven met 50-100 werknemers is er nog een derde dat zelf of samen met andere bedrijven een bedrijfsschool heeft. De bedrijfsscholen leiden vooral leerlingen op niveau 2 op en werken doorgaans met een ROC samen. Sommigen leiden niet alleen leerlingen voor het eigen bedrijf op, maar ook voor andere TI bedrijven in de regio. De bedrijfsscholen zijn een betrekkelijk nieuw verschijnsel. Een fors aantal TI bedrijven blijkt er nu dus al gebruik van te maken.

Dat zijn wel vooral de grotere bedrijven. Kleinere bedrijven zijn nauwelijks bij deze initiatieven betrokken. Een belangrijke vraag is wat de achtergronden zijn van het (opnieuw) ontstaan van bedrijfsscholen. Het ligt voor de hand dat tekortkomingen in de bestaande opleidingen een rol spelen. In ieder geval is een nadere verkenning van de achterliggende argumenten van belang, ook in relatie tot de eerder genoemde visieontwikkeling.

10. Een groot deel van de kleinere bedrijven beschikt wel over andere faciliteiten voor scholing, en dan gaat het vooral om **faciliteiten voor bijscholing** van zittend personeel, zoals vergoeding van cursuskosten, vrije dagen om cursus te volgen en dergelijke. Ook grotere bedrijven bieden die faciliteiten meestal wel aan. Er zijn duidelijk minder bedrijven die faciliteiten bieden voor opscholing of omscholing van zij-instromers; dat geldt zowel voor de kleinere als voor de grotere bedrijven. Grote bedrijven zeggen wel vaak expliciet bedrijfsbeleid te voeren gericht op (interne) doorstroming van zittende werknemers van lagere naar hogere monteurfuncties. In kleine bedrijven zijn er minder mogelijkheden en faciliteiten en in voorkomende gevallen is het vaker een initiatief van de betreffende medewerkers zelf.
11. TI bedrijven hebben dus de nodige leermogelijkheden, -voorzieningen en –faciliteiten. Maar het is de vraag of die voldoende beantwoorden aan de **behoeften** die er **in de toekomst** zullen zijn. Toekomstscenario's voor de TI verwachten dat ontwikkelingen op afzetmarkten en in productieketens en technische en sociale innovaties in TI bedrijven ook consequenties zullen hebben voor kwalificaties van werknemers en een vraag zullen oproepen naar nieuwe technische vaardigheden (duurzaamheid, ict-toepassingen), bredere technische vaardigheden (allround inzetbaarheid), andersoortige vaardigheden (motivatie, communicatie, oplossingsgerichtheid) en vaardigheden van hoger niveau (technicus, engineer). Bovendien gaan kennis en vaardigheden minder lang mee. In relatie hiermee kan er meer vraag bij bedrijven ontstaan naar zaken die de bestaande voorzieningen nu minder oppakken, zoals scholing van zij-instromers, loopbaanbegeleiding, scholing en doorstroming naar hogere functies. Gegeven hun verscheidenheid zullen niet alle TI bedrijven in gelijke mate met nieuwe ontwikkelingen te maken krijgen. Maar voor de TI als branche is het zaak voortdurend alert te zijn op een goede afstemming van voorzieningen op nieuwe toekomstige behoeften.

Impact recessie op praktijkopleiding bbl

12. Door de gevolgen van de economische recessie in de TI staat het **aanbod aan praktijkopleidingsplaatsen** momenteel onder druk, en dat geldt vooral voor bbl-2 niveau. Het aantal bpv-plaatsen in de TI bedrijven op bbl-2 niveau is sinds 2008 fors gedaald, met ruim 65 procent. Op niveau 3 en 4 is het aanvankelijk stabiel gebleven, zelfs iets gestegen, maar sinds 2012 is het aantal bpv-plaatsen ook op deze niveaus aan het dalen. Steeds meer TI bedrijven hebben in de afgelopen jaren het aantal bpv-plaatsen moeten verminderen en geen nieuwe leerlingen meer kunnen aannemen. Een aantal TI bedrijven heeft zelfs bbl'ers moeten ontslaan. Het is de afgelopen jaren steeds moeilijker geworden praktijkopleidingsplaatsen te vinden. Dit melden zowel de ROC's als de POC's. Bedrijven kiezen er nu vaker voor eigen leerlingen te laten opleiden door een POC bij het bedrijf, dan dat ze de leerlingen van

het POC in het eigen bedrijf opnemen. Ze leggen de risico's dus vaker bij een POC. Het zijn lastige tijden voor bedrijven. De TI als branche zal de komende tijd alles op alles moeten zetten om de voorzieningen voor praktijkopleiding overeind te houden.

13. Bijna de helft van de erkende leerbedrijven in de TI is nu **niet actief als leerbedrijf** en leidt op het moment geen leerlingen op. Dit zal vaak een gevolg zijn van de recessie. Een behoorlijk deel van deze bedrijven zal wel weer meer bbl'ers gaan opleiden als ze ruimer in het werk komen te zitten; vier op de tien laten weten dat ze dit weer zullen gaan doen. Daarnaast is van alle TI bedrijven de helft niet of niet meer erkend als leerbedrijf. Zij zullen voordat ze bbl'ers kunnen gaan opleiden (weer) een erkenning moeten krijgen. Hier lijkt overigens nog wel enig potentieel te zitten. Ongeveer een derde van deze TI bedrijven zou in de toekomst wel (weer) leerbedrijf willen worden, onder voorwaarde dat er voldoende geschikt werk is en dat er voldoende mogelijkheden zijn voor begeleiding van leerlingen.
14. Van de bedrijven die momenteel wel actief zijn en bbl-leerlingen opleiden, zegt ruim 50 procent dat het gaat om **bbl'ers op niveau 2** en bijna 60 procent dat het gaat om **bbl'ers op niveau 3**. Niveau 1 komt maar bij 10 procent van de bedrijven voor. Niveau 4 bij bijna 30 procent. Hoe groter de bedrijven des te vaker ze zeggen dat ze (ook) niveau 4 bbl'ers opleiden. Niveau 2 en 3 zijn ook met afstand de niveaus waarop bedrijven vinden dat de praktijkopleiding bbl gericht moet zijn, waarbij niveau 3 nog wat vaker genoemd wordt dan niveau 2. Daarnaast vinden behoorlijk wat bedrijven - een op de drie - dat de praktijkopleiding bbl (ook) op niveau 4 zou moeten zijn gericht en - twee op de drie - dat de praktijkopleidingscentra niveau 4 mbo'ers zouden moeten opleiden. Vooral grotere bedrijven noemen niveau 4 vaker als gewenst niveau. Bovendien is de behoefte aan niveau 4 in de elektrotechniek en de koeltechniek duidelijk groter is dan in de werktuigkundige installatietechniek.

*Op welk niveau zou de praktijkopleiding bbl vooral moeten worden gericht, gepercentageerd ten opzichte van alle bedrijven in die grootteklasse**

	1-5 werkn.	6-15 werkn.	16-50 werkn.	51-100 werkn.	meer dan 100	totaal
f. mbo niveau 1: assistent-monteur	13	27	14	15	10	16
g. mbo niveau 2: zelfstandig monteur	57	50	44	45	38	52
h. mbo niveau 3: eerste monteur	46	56	57	56	75	51
i. mbo niveau 4: leidinggevend monteur	21	34	48	57	63	31
j. hbo niveau	4	3	5	5	0	4

* Bij deze vraag konden de TI bedrijven meer dan één niveau noemen.

Bron: Enquête onder TI bedrijven, 2013

15. De recessie zet niet alleen het aantal bpv-plaatsen dat aangeboden wordt onder druk, ze lijkt ook invloed te hebben op de kwaliteit van de aangeboden leerarbeidsplaatsen. In die richting wijst althans een aantal gegevens over de **begeleiding van leerlingen** in de bedrijven.

Twee derde van deze erkende leerbedrijven (62%) heeft momenteel een leermeester in dienst, en in driekwart van deze gevallen is dat een gediplomeerde leermeester. Bij slechts een kwart van de bedrijven hebben deze leermeesters aparte uren voor de begeleiding van leerlingen toegewezen gekregen; bij driekwart is dat niet het geval. Strikt genomen zouden erkende leerbedrijven voor honderd procent in deze begeleidingsfaciliteiten moeten voorzien, gelet op de normen om voor erkenning. Deze tekorten wat de praktijkbegeleiding betreft kunnen ten koste gaan van de kwaliteit van de opleiding. Hier ligt ruimte voor verbetering.

Samenwerking tussen TI bedrijven en ROC's

16. Vrijwel alle ROC's hebben de ervaring dat **TI leerbedrijven minder tijd en ruimte** voor opleiding hebben. Ze hebben minder bpv-plaatsen beschikbaar en nemen minder leerlingen op. Ze zijn selectiever bij de werving. Leerlingen moeten hun opleiding soms uitstellen dan wel afbreken bij gebrek aan een geschikte leerwerkplek.
17. In reactie hierop proberen ROC's meer **flexibiliteit in de opleidingen** te brengen, o.a. door startmomenten van de bbl zo variabel mogelijk te maken en door overstapmogelijkheden van bol naar bbl zo gemakkelijk mogelijk te maken. Vrijwel alle ROC's bieden TI leerlingen die laatste mogelijkheid nu. Ook diverse varianten van bol-bbl combinaties komen nu vaker voor. Duobanen in de bbl – twee bbl'ers op een leerwerkbaan – komen niet of nauwelijks voor. ROC's boren vaker hun eigen netwerken in de TI aan om leerlingen geplaatst te krijgen. Ze zoeken ook samenwerking met IW, voor werving van leerplaatsen en plaatsing van leerlingen, in de ene regio overigens meer dan in de andere. Maar de IW's zitten met hetzelfde probleem: een tekort aan leerplaatsen. Ervaring van de ROC's is dat nogal wat TI leerlingen die eigenlijk een bbl-opleiding willen doen nu vanwege het ontbreken van een leerwerkplek in een bol-traject zitten.
18. Al met al staan de ROC's op betrekkelijke **afstand van de TI leerbedrijven**. Iets meer dan de helft van de TI leerbedrijven werkt voor de praktijkopleiding met een ROC samen. De andere helft doet dat niet. Afstemming vindt vooral plaats over concrete praktijkopdrachten en beoordelingsmomenten van de leerling, minder over werving, selectie en contractzaken. Stimulering van meer contacten tussen TI bedrijven en ROC's is aan te bevelen, zeker omdat het om erkende leerbedrijven gaat.
19. De TI leerbedrijven die met ROC's samenwerken zijn **niet onverdeeld tevreden** over die samenwerking. Contact en overleg met docenten wordt wel vaker positief beoordeeld, maar over de begeleiding van leerlingen zijn bedrijven minder vaak positief. Meer dan de helft is ontevreden over de algemene en vaktechnische bagage die de bbl'ers vanuit het ROC meekrijgen. Dit zijn echter wel de zaken waarvan de bedrijven het nodige van de ROC's verwachten. Kennelijk kunnen de ROC's niet voldoende aan die verwachtingen voldoen. Ook hier ligt ruimte voor verbetering.

Dienstverlening door POC's

20. De POC's hebben een **belangrijke functie** voor de praktijkopleidingen in de TI. De helft van alle TI bedrijven is momenteel - medio 2014 - bij een POC aangesloten, en dat is een behoorlijke stijging ten opzichte van 38 procent in 2009, bij het begin van de economische recessie. Het percentage aangesloten bedrijven varieert overigens wel van regio tot regio.
21. De TI bedrijven zijn sinds 2009 ook daadwerkelijk meer gebruik gaan maken van de **opleidingsdiensten** van de POC's. Er zijn nu beduidend meer bedrijven (60% versus 40%) die hun bbl'ers via een POC opleiden en er zijn ook beduidend meer bedrijven (50% versus 20%) die gediplomeerde bbl'ers van het POC in dienst nemen. Gevraagd waarom ze een voorkeur voor het POC hebben boven opleiden in het eigen bedrijf, geven veel bedrijven aan dat het POC over meer specifieke deskundigheid beschikt en dat het een deel van de lasten rond opleiden van het bedrijf overneemt. Wellicht speelt echter ook de recessie een rol. TI bedrijven zijn ook meer gebruik gaan maken van de flexpools van de POC's. In economisch slechte tijden zijn bedrijven minder snel geneigd risico's te nemen door leerlingen zelf in dienst te nemen.
22. De TI bedrijven die met POC's samenwerken zijn in meerderheid **tevreden over de dienstverlening** van de POC's, vooral over de opleiding en begeleiding van de leerlingen. Als het gaat om het leerlingen bijbrengen van vaktechnische bagage beoordelen ze wat de POC's doen duidelijk beter dan wat de ROC's doen. De POC's staan uiteraard ook dicht bij de bedrijven, bedrijven hebben er meer invloed, ze kunnen er beter op toezien dat kwalificaties afdoende aansluiten op de praktijk in het bedrijf. Niettemin laat die aansluiting volgens een aantal bedrijven nog te wensen over. Ook de POC's leiden in principe voor een breed vakgebied op. Ze zullen zeker niet altijd volledig aan de specifieke wensen van specifieke TI bedrijven kunnen voldoen.
23. Dat de POC's al met al hun werk goed doen blijkt ook uit het feit dat ze een relatief **hoog opleidingsrendement** halen. Het aandeel leerlingen dat binnen de gestelde tijd een TI bbl-2 diploma haalt ligt bij de POC's (ca. 65%) hoger dan bij niet via POC's opgeleide leerlingen van OTIB-bedrijven (ca. 60%). Het aandeel leerlingen bij POC's dat binnen de tijd een TI bbl-4 diploma haalt (ruim 85%) ligt eveneens hoger dan bij niet via POC's opgeleide leerlingen van OTIB-bedrijven (iets minder dan 80%). Wat betreft het 'sectorrendement' is er weinig verschil tussen de POC's en de andere OTIB-bedrijven. Van beide groepen leerlingen gaat na diplomering een ongeveer even groot deel, namelijk twee derde, in een bedrijf binnen de TI aan de slag. Een klein deel (ongeveer tien procent) gaat buiten de techniek aan de slag. Uit eerder onderzoek is bekend dat vakkrachten die eerst in andere sectoren gaan werken, voor een deel later alsnog naar de TI terugstromen.
24. De POC's hebben een stevige positie in het opleidingsstelsel van de TI. De TI bedrijven vinden in meerderheid dat de POC's in de toekomst in ieder geval **hun kerntaken moeten blijven uitvoeren**: training, (aanvullende) scholing en begeleiding van leerlingen van de

vakopleidingen. Bedrijven verwachten verder dat de POC's ondersteuning bieden bij werking en bemiddeling van leerlingen, met name leerlingen die een andere werkplek of leerwerkplek moeten zoeken. Er zijn minder bedrijven die vinden dat de POC's zich moeten richten op bijscholing van werknemers en zaken als loopbaanbegeleiding en scholing van zij-instromers. Wel zouden ze de bedrijven kunnen adviseren bij de ontwikkeling van bedrijfsplannen op dit gebied.

25. De POC's hebben in de TI een zekere bufferfunctie tegen de gevolgen van de recessie, aangezien ze met hun **detacheringsmodel** een deel van de risico's rond het aanstellen en opleiden van nieuw personeel van de bedrijven overnemen. Voordeel van deze vorm van opleiden via detachering is dus dat er zo toch leerlingen kunnen worden opgeleid, ook als de bedrijven zelf die risico's (tijdelijk) niet kunnen of willen dragen. Een nadeel is echter wel dat de kans bestaat dat 'uitbesteding' van opleiden er (op den duur) toe leidt dat een deel van de opleidingscapaciteit permanent uit de bedrijven verdwijnt. Een ander risico is dat opleidingsplaatsen in de bedrijven eerder door 'gewone' arbeidsplaatsen worden vervangen, bij voorbeeld als gedetacheerde leerlingen van het POC na hun opleiding als gedetacheerde werknemers bij het bedrijf blijven werken en een plaats gaan bezetten die anders door een nieuwe leerling had kunnen worden ingenomen. Dergelijke omzettingen kunnen op den duur ook ten koste gaan van de opleidingscapaciteit c.q. het aanbod van leerplaatsen in de branche.

Nabeschuwing

Praktijkscholing is in alle sectoren van de economie belangrijk. Het is overal van belang dat op het werk wordt geleerd. In veel sectoren ligt het accent daarbij op *bijblijven* bij ontwikkelingen in het vak. Werknemers die deze sectoren instromen komen als goed opgeleide vakmensen binnen en hebben geen basisvakopleiding meer nodig. In de technische installatie ligt dit anders. Praktijkscholing is hier van groot belang om medewerkers te **kwalificeren voor het vak**. Daarbij gaat het om praktijkscholing in brede zin: leerwerkplaatsen voor bbl'ers, om-, her- en bijscholing voor werknemers (jong en oud, van binnen en van buiten de TI) en leermogelijkheden op de werkplek. In de TI komt een substantieel deel van de werknemers als leerling binnen en wordt vervolgens al werkend via de bbl-leerweg tot vakkracht gekwalificeerd. Bovendien zit er in de instroom elk jaar ook een flink aantal al (wat) oudere werknemers, die vanuit andere branches naar de TI overstappen – zogenaamde 'zij-instromers' – en die nauwelijks over TI relevante kwalificaties beschikken. Het vak wordt in deze gevallen voor een belangrijk deel in de praktijk geleerd. Het aantal schoolverlaters dat op de arbeidsmarkt voor de TI beschikbaar komt daalt al een aantal jaren en zal de komende jaren blijven dalen. Bedrijven zullen de instroom van leerling-werknemers zien teruglopen en zullen om hun personeelscapaciteit op peil te houden wellicht een groter beroep op zij-instromers gaan doen. Naarmate die zij-instromers minder voor de TI zijn gekwalificeerd, zal de behoefte aan voorzieningen voor praktijkscholing toeneemen.

Dit stelt hoge eisen aan de opleidingspraktijk in de branche en de bedrijven. Bedrijven moeten erkend zijn als leerbedrijf en over een of meer gekwalificeerde praktijkbegeleiders beschikken. Bedrijven moeten voldoende **deskundigheid, tijd en capaciteit** hebben om leerlingen optimaal kunnen begeleiden. Uit het onderzoek blijkt dat dit lang niet altijd mogelijk is. Een deel van de TI bedrijven onderkent deze problemen en schakelt juist voor dit doel een POC in. Ze zijn over deze extra begeleiding van leerlingen door POC's vaker tevreden dan over die van de ROC's. Dat roept de vraag op of de POC's zich niet sterker als *de* praktijkbegeleider zouden moeten profileren en positioneren. De Kenniscentra hebben altijd een belangrijke rol op dit terrein gehad, maar met het wegvallen van de Kenniscentra ligt er mogelijk een rol voor de branche bij het bevorderen van de kwaliteit van de praktijkopleiding en -begeleiding. De branche zou de POC's daarbij kunnen inzetten. De branche zou middelen kunnen inzetten om POC's te stimuleren adequate begeleiding aan te bieden en praktijkbegeleiders in bedrijven die daar behoefte aan hebben te ondersteunen c.q. te 'ontzorgen'. De branche financiert ook de opleidingen en is erbij gebaat dat die middelen goed worden besteed.

Voor de bbl-leerweg is een goede **afstemming tussen beroepspraktijk en onderwijs** van cruciaal belang. Leerling-werknemers brengen meestal maar 1 dag per week op school door en in die beperkte tijd moeten hun concrete praktijkervaringen verankerd worden in relevante 'theoretische' vakkennis, waardoor die ervaringen in een breder toepassingsgebied kunnen worden ingezet. De contacten tussen TI bedrijven en scholen zijn echter niet optimaal, blijkt uit dit onderzoek. Er zijn intermediairs nodig die ervoor kunnen zorgen dat de discussie met het onderwijs op een goede wijze kan worden gevoerd. Dit moeten intermediairs zijn die goed bekend zijn met de vragen vanuit de verschillende bedrijven en die kunnen overzien welke behoeften een algemener karakter hebben en welke behoeften specifiek, in een of enkele bedrijven, voorkomen. De algemene vragen zouden bij het reguliere onderwijs kunnen worden neergelegd. De specifieke vragen zouden op andere wijze kunnen worden opgepakt. De intermediairs moeten ook goed bekend zijn met wat nu vanuit het onderwijs kan worden aangeboden, met wat vanuit het onderwijs eventueel zou kunnen en met wat vanuit het onderwijs (nog) niet kan en van elders moet worden betrokken.

De POC's overzien deze zaken en zouden zo'n **intermediaire rol** kunnen gaan spelen. Ze hebben vaak contacten en vormen van samenwerking met de scholen en ze vervullen voor de bedrijven vaak een soort brugfunctie. Het is de vraag of zij deze intermediaire rol niet sterker zouden moeten aanzetten. De POC's lijken voor het onderwijs betere 'gesprekspartners' dan individuele bedrijven. Ze hebben een bredere blik op de beroepspraktijk dan individuele TI bedrijven. Ze hebben altijd met meerdere bedrijven contact, ook breder dan alleen met TI bedrijven. Ze hebben zicht op de ontwikkelingen in het vak en op de niveaueisen die worden gesteld: waar is behoefte aan leerlingen op niveau 3 en 4? waar zijn mogelijkheden voor leerlingen van niveau 2 of waar kunnen die eventueel worden georganiseerd? De POC's hebben contacten met zowel grote als kleine bedrijven. Ze zien daardoor ook beter wat de meer algemene effecten zijn van de bedrijfsomvang op de organisatie van het vak (vereiste niveaus en taakverdeling), terwijl bedrijven in hun afzonderlijke contacten met het ROC waarschijnlijk vooral geneigd zijn het unieke van het eigen bedrijf te benadrukken. Beter dan individuele TI bedrijven spreken de POC's de taal (en het jargon) van het onderwijs. Er zijn dus verschillende argumen-

ten om de POC's nadrukkelijk een rol in de afstemming tussen beroepspraktijk en onderwijs te geven:

- De POC's worden door de TI gefinancierd. Ze zullen in die hoedanigheid de eisen vanuit de beroepspraktijk zeer serieus nemen.
- De POC's hebben breed zicht op de beroepspraktijk, op het vak van monteur en op de ontwikkelingen daarin, zowel binnen als buiten de TI branche.
- De POC's zijn in staat een en ander duidelijker en scherper voor het onderwijs te vertalen en naar het onderwijs te communiceren.
- De POC's kunnen daarbij waarschijnlijk ook beter meedenken over wat er bij de ROC's moet gebeuren en wat beter elders neergelegd kan worden, bijvoorbeeld bij de POC's zelf of bij voorzieningen en regelingen voor bijscholing (OSR).

Deze intermediaire rol richting onderwijs zullen de POC's des te beter kunnen spelen als ze ook hun positie richting bedrijven kunnen versterken, bijvoorbeeld door de **adviesfunctie** op het terrein van opleiding- en scholingsbeleid van individuele TI bedrijven verder uit te bouwen. Gegeven de verwachtingen van de bedrijven, lijkt daar ook wel behoefte aan te bestaan. De POC's zullen zich dan wel nadrukkelijk vanuit hun opleidingsfunctie moeten profileren en positioneren. Werving, bemiddeling, plaatsing, doorplaatsing en detachering van leerlingen kunnen daar onderdeel van zijn, maar deze activiteiten zullen primair in dienst moeten staan van de opleidingstaakstelling.

Aansluitend hierbij kan ook worden gezien of de POC's niet een grotere rol op het terrein van de **postinitiële scholing** zouden kunnen spelen, dat wil zeggen bij om-, her- en bijscholing van (oudere) werknemers, van werknemers die vanuit andere branches de TI instromen, van (ex-) werknemers die na een tijd werkloos te zijn geweest (weer opnieuw) de branche instromen. De POC's zijn hier op dit moment nog minder bij betrokken, de bedrijven verwachten dat ook minder, maar het kan in de toekomst van groter belang worden. Als er minder schoolverlaters/leerling-werknemers voor de TI beschikbaar komen en bedrijven voor hun personeelsvoorziening een groter beroep moeten doen op instroom van elders, zal de behoefte aan praktijk-scholing voor die nieuwe instroom toenemen. De POC's zouden gezamenlijk met de reguliere opleidingen kunnen bezien welk aanbod voor deze groep geschikt is, in hoeverre dat vanuit reguliere opleidingen kan worden ingezet of ontwikkeld, of de vraag naar dergelijke scholing eventueel regionaal georganiseerd en gebundeld kan worden, etc. Ook wat dit betreft zouden de POC's een intermediaire functie tussen bedrijven en opleidingen kunnen vervullen. Aan de activiteiten op het terrein van postinitiële scholing kunnen bovendien diensten richting werknemers worden gekoppeld, bijvoorbeeld (aanvullende) training en begeleiding van leren op de werkplek, erkenning van in de praktijk aangeleerde vaardigheden (evc), advisering over loopbaanstappen en (persoonlijke) ontwikkelplannen. Bij TI bedrijven staan deze diensten (nog) niet hoog op het wensenlijstje, maar vanuit werknemersperspectief zijn ze zeker van belang.

Een opvallend gegeven in dit onderzoek is het aantal TI bedrijven dat voor praktijkscholing gebruik maakt van intern trainingscentra of eigen **bedrijfsscholen**. Het zijn vooral de grotere TI bedrijven die dat doen. Wat precies de achtergronden hiervan zijn is uit de gegevens niet op te

maken. Wellicht zijn er geen geschikte opleidingen in de buurt of zijn die opleidingen eerder opgeheven. Mogelijk ervaren de bedrijven tekorten (flexibiliteit, kwaliteit, faciliteiten, aansluiting) bij de reguliere opleidingen (ROC's, POC's) en compenseren ze die door leerlingen (deels) intern op te leiden. Mogelijk hebben de bedrijven er ook behoefte aan opleidingen specifiek af te stemmen op de leerlingen en de mogelijkheden in het eigen bedrijf. Bovendien kunnen bedrijfsscholen een wervende en bindende werking hebben. Bedrijven vergroten met een eigen bedrijfsopleiding hun aantrekkingskracht voor leerlingen. En het is te verwachten dat leerlingen die in de bedrijfsschool worden opgeleid eerder geneigd zullen zijn ook als gediplomeerd vakkracht bij het bedrijf te blijven werken. Bekend is dat bedrijfsscholen in een aantal gevallen baangaranties aanbieden. Leerlingen die met succes de opleiding afronden stromen daarna door naar een (vaste) baan in het bedrijf. Diverse bedrijfsscholen leiden op voor erkende vakdiploma's en werken samen met (docenten van) het ROC. De opkomst van bedrijfsscholen is een nieuw fenomeen in de TI en het is aan te bevelen nader onderzoek te doen achtergronden, werkwijzen en betekenis ervan voor de branche. Waarom richten bedrijven hun eigen bedrijfsscholen op? Hoe zijn ze opgezet en welke opleidingen bieden ze aan, in welke vormen en met welke kwaliteit? Welke verwachtingen hebben de bedrijven over deze bedrijfsscholen en wat betekent dat voor de branche?

Gezien deze ontwikkelingen rond opleiden in de TI, maar zeker ook gelet op de ontwikkelingen in de diensten, op de markten en in de bedrijven in de TI zoals die in toekomstscenario's als Radar 2020 worden geschetst, is het aan te bevelen dat de TI zich bezint op de positie van de POC's in het opleidingssysteem van de branche. Uitgangspunt daarbij zou moeten zijn de vraag of de POC's met hun huidige aanbod voldoende inspelen en kunnen **inspelen op de in de toekomst te verwachten trends en behoeften**. En - als de conclusie luidt dat dit niet het geval is - welke diensten dan zouden moeten worden uitgebouwd of welke diensten nieuw zouden moeten worden ontwikkeld. Aansluitend bij deze keuzes moet de vraag worden beantwoord welke bedrijfsconcepten hierbij passend zijn. De branche zou hiervoor, in samenspraak met betrokken partijen, een visiedocument kunnen opstellen, waarin ook wordt bezien op welke zaken sturing van de POC's vanuit de branche gewenst is. In dat visiedocument zou de positie van de POC's moeten worden bezien in relatie tot de voorzieningen van het beroepsonderwijs enerzijds en de opleidingsvoorzieningen en leermogelijkheden in de bedrijven anderzijds. Daarbij zouden in ieder geval de volgende functies van de POC's moeten worden meegenomen:

- opleidingsfunctie initieel (bbl-opleiding, praktijkbegeleiding);
- opleidingsfunctie post-initieel (modulair aanbod, relatie met bedrijfsscholen);
- adviesfunctie richting bedrijven (opleidingsplannen, leren op de werkplek);
- loopbaanfunctie (voorschakeling, zij-instromers, evc werknemers);
- intermediaire functie richting onderwijs (kennisdrager, communicatie).

In dit onderzoek is in beeld gebracht wat de bedrijven in dit opzicht van de POC's verwachten. Dat geeft de nodige input voor de discussie. Maar ook andere partijen (o.a. scholen) en de centra zelf zullen hier bepaalde verwachtingen over hebben. Bovendien zullen de keuzes die TI bedrijven in de toekomst feitelijk gaan maken ten aanzien van bedrijfsorganisatie en vakmanschap van wezenlijke invloed zijn op behoeften en mogelijkheden voor opleiding van (nieuwe) werknemers. Die ontwikkelingen zal de branche nauwgezet moeten blijven volgen.

Bijlage 1 - Telefonische interviewronde bij ROC's

In tabel B1.1 staan de ROC's die deel hebben genomen aan de telefonisch interviewronde uitgesplitst naar regio.

Tabel B1. 1 Deelnemende ROC's per regio

Zuid Holland	Albeda College, ROC Mondriaan, ROC Da Vinci College, ID College, Zadkine College, ROC Leiden
Zuid Nederland	Koning Willem I College, ROC Gilde Opleidingen, ROC Ter AA, ROC Arcus College, ROC Leeuwenborgh, ROC Tilburg, Scalda College, ROC West-Brabant, ROC Eindhoven
Noord Nederland	ROC Friese Poort, ROC Friesland College, ROC Noorderpoort, ROC Drenthe College, ROC Alfa College,
Noord Holland	ROC Amsterdam, ROC Kop van Noord-Holland, Horizon College, Nova College, Regio College
Midden Nederland	ROC Amarantis, ROC Flevoland, ROC Midden Nederland, Hoonbeeck College
Gelderland/Overijssel	Techniekacademie, Rijn IJssel College, ROC A12, ROC Nijmegen, ROC Rivier, Aventus College, ROC van Twente