tempera

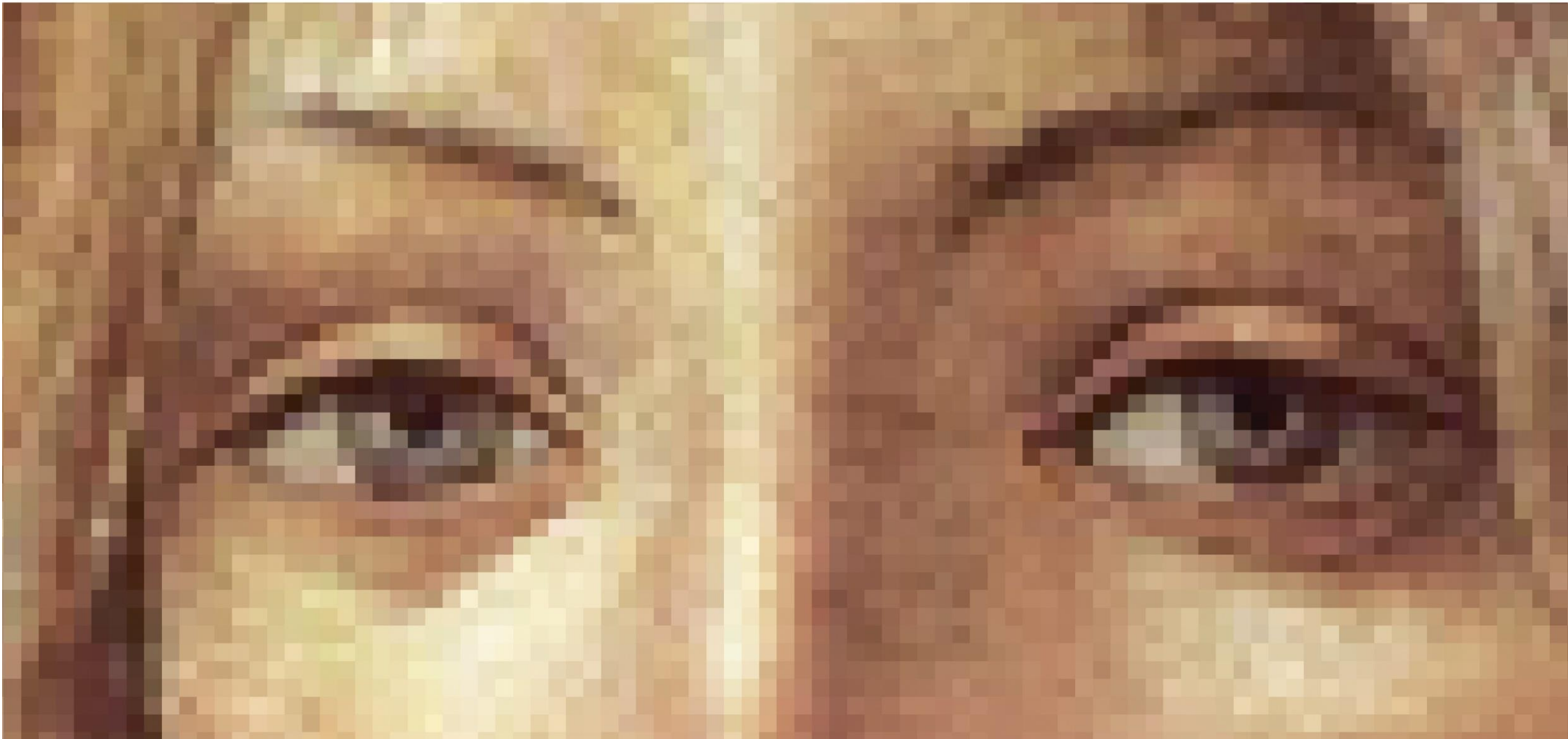
Bouwondernemingen als leeromgeving

Ondersteuningsmogelijkheden voor bouwbedrijven als leerwerkplek

In opdracht van Talentenwerf en Constructiv

Kathleen Hoefnagels

juni 2017



Samenvatting

In de bouwsector is werkplekleren al langer erkend als interessante weg om toekomstige bouwvaklui op te leiden. Werkgevers zien duidelijke meerwaarde in opleiding op de werf. Ondanks de troeven stuiten ze op moeilijkheden wanneer ze zich als leerwerkplek engageren. Die struikelblokken kunnen te maken hebben met:

- de kandidaat;
- het eigen bedrijf;
- de betrokken onderwijs- op opleidingsinstelling;
- wet- en regelgeving rond werkplekleren.

Om de hinderpalen bij werkplekleren te helpen overwinnen, gaven driehonderd bouwbedrijven in een bevraging aan welke ondersteuning ze best kunnen gebruiken wanneer ze zich als leerwerkplek engageren. Maar liefst twee derde van hen vraagt om financiële steun. Nog ruim de helft van de groep geeft aan dat ze meer mogelijkheden willen om de kandidaten vooraf te kunnen inschatten (vaktechnische competentie-beheersing, leervaardigheid, leerbereidheid, …), om zo meer zekerheid te krijgen over het potentiële rendement van de investering in de opleiding van de kandidaat.

Om werkgevers te versterken als leeromgeving voor werkplekleren kan er meer gebeuren dan enkel steunmaatregelen voor werkgevers uitwerken. Zowel werkgevers zelf als ook onderwijs- en opleidingspartners, ondersteunende organisaties als beleidsmakers hebben hier een rol in te spelen.

Inhoud

1. Opdracht en aanpak 4
1.1. Praktijkervaringen met werkplekleren in beeld brengen 6
1.2. Op weg naar haalbare en relevante oplossingssporen 7
1.2.1. Kwantitatieve gegevensverzameling — eerste onderzoeksronde 7
1.2.2. Workshop probleemoplossing 8
1.2.3. Kwantitatieve gegevensverzameling — tweede onderzoeksronde 8
1.2.4. Toetsing en uitdieping 9
2. Praktijkervaring met werkplekleren 10
2.1. Kandidaatgerelateerde drempels 12
2.2. Bedrijfsgerelateerde drempels 14
2.3. Moeilijkheden gelinkt aan (de relatie met) de onderwijs- of opleidingsinstellingen 16
2.4. Moeilijkheden in verband met regels en administratie 18
3. Kritische succesvoorwaarden voor werkplekleren 19
4. Bouwbedrijven en werfplekleren becijferd 22
4.1. Profiel van de bedrijven 22
4.1.1. Het bedrijf als leerwerkplek 24
4.1.2. Verwachtingen ten aanzien van werkpleklerenden 26
4.2. Ondersteuningsvoorkeuren bij werkplekleren 29
4.2.1. Financiële stimuli 30
4.2.2. Proefperiode in het voordeel van de werkgever 31

tempera

WIE WE ZIJN

Tempera is een onafhankelijk onderzoeksbureau, gespecialiseerd in toegepast onderzoek over arbeid en sociaal beleid.

Tempera
Lovelingstraat 62
2060 Antwerpen
Tel. 03-270.38.00
www.tempera.be

4.2.3. Kwalitatief sterke vooropleiding 33
4.2.4. Beperkte en eenvoudige formele verplichtingen 36
4.2.5. Opleiding en coaching van ervaren werknemers als mentor 36
4.2.6. Proefperiode bedoeld voor de werknemer, om een realistisch jobinzicht te krijgen 38
4.2.7. Externe preselectie van kandidaten 38
4.2.8. Taalondersteuning 39
4.2.9. Externe coaching van werkpleklerenden 40
5. Aanbevelingen voor de organisatie van werkplekleren 41
5.1. Aanbevelingen voor werkgevers 42
5.2. Aanbevelingen voor onderwijs- en opleidingspartners 44
5.3. Aanbevelingen voor ondersteunende partners 48
5.4. Aanbevelingen voor sectorale en supra-sectorale beleidsmakers 51
Bibliografie 53
Bijlage 1 — Praktijkervaring met werkplekleren: overzicht van de geïnterviewde bedrijven 54
Bijlage 2 — Bedrijven als leeromgeving: leerwerkplekfiche 55
Bijlage 3 — detaillering van de categorieën van bedrijfsactiviteit 60

1. Opdracht en aanpak

Bedrijven versterken en ondersteunen als leerwerkplek — Voor de bouwsector vormt werkplekleren een waardevolle en misschien zelfs noodzakelijke opleidingsvorm. Toekomstige bouwvakarbeiders verwerven nieuwe competenties in een realistische werkomgeving. Ze leren niet alleen technieken aan, maar oefenen deze meteen ook in en leren omgaan met wisselende en soms moeilijke omstandigheden (slecht weer, onder tijdsdruk, …). In Vlaanderen neemt de bouwsector al langer het voortouw rond werkplekleren. Ondanks die ervaring en het bestaan van vaak succesvolle voorbeelden verloopt opleiding op de werkvloer niet moeiteloos. Een verkennend vooronderzoek inventariseerde twaalf knelpunten die werkplekleren bemoeilijken. Daarop voortbouwend willen Talentenwerf en Constructiv:

- inzicht krijgen in oplossingen en ondersteuningsmogelijkheden die het leervermogen van bouwbedrijven in de provincie Antwerpen versterken;
- strategieën uitklaren die een antwoord aanreiken op de geïdentificeerde knelpunten.

Gefaseerde onderzoeksaanpak — Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, lieten Talentenwerf en Constructiv een onderzoek uitvoeren door Tempera. De gegevensverzameling gebeurde aan de hand van zowel kwantitatieve als kwalitatieve dataverzameling en verliep ruwweg in twee fases:

1. *Praktijkervaringen met werkplekleren* – Een kwalitatieve interviewronde detailleerde de ervaringen, knelpunten en struikelblokken waar bedrijven tegenaan lopen wanneer ze zich (willen) engageren als leeromgeving. Dit gebeurde aan de hand van twaalf face-to-face interviews in bouwbedrijven. Na de interviewronde maakt een reflectieperiode een analyse van de gespreksuitkomsten:
    - Welke sterktes en zwaktes ervaren de bedrijven bij werkplekleren?
    - Welke kritische succesfactoren bepalen de slaagkansen van werkplekleren?
    - In welke mate kleuren bedrijfs- en andere karakteristieken de ervaringen?

Twaalf knelpunten bij werkplekleren

In de nota *Terreinverkenning. Bedrijven als nieuwe leeromgeving* inventariseerden Colman & Albertijn (2016) twaalf knelpunten die werkgevers belemmeren om zich te engageren als leerwerkplek. Er spelen knelpunten bij het aanmoedigen van bedrijven tot werkplekleren en knelpunten bij de organisatie van werkplekleren. De nota licht elk van deze punten toe. Een overzicht van de verschillende knelpunten:

Knelpunten bij het aanmoedigen van bedrijven:

1. Kleine bouwbedrijven bezitten minder opleidingscultuur.
2. In kleinere bouwbedrijven remt een ad hoc personeelsbeleid de investering in competentie-ontwikkeling.
3. Een werkplanning op korte termijn bemoeilijkt de opleidingsplanning.
4. Loonkost en andere kosten als spelbrekers.
5. Administratie als struikelblok.
6. De complexe regelgeving schrikt af en beperkt de mogelijkheden.

Knelpunten bij de organisatie van werkplekleren:

7. De afstand tussen bouwbedrijven en opleidings- en vormingsinstellingen is te groot.
8. Opleidingen en vormingen bereiden onvoldoende voor op de reële werkpraktijk.
9. Praktijkinstructeurs zijn soms weinig vertrouwd met de werf.
10. Het valt moeilijk om de afspraken uit het opleidingsplan na te leven en op te volgen.
11. Verantwoordelijken op de werkplek zijn weinig vertrouwd met pedagogische praktijken.
12. De samenwerking tussen bedrijf – cursist – opleidingsinstelling hapert.

2. *Haalbare en relevante oplossingssporen* – Een tweede onderzoeksfase zette scherp op de mogelijke initiatieven om bedrijven optimaal te ondersteunen bij werkplekleren. Dit gebeurde in verschillende deelfases:
    1. kwantitatieve dataverzameling bij 63 bouwbedrijven (eerste onderzoeksronde);
    2. workshop probleemoplossing;
    3. kwantitatieve dataverzameling bij 244 bouwbedrijven (tweede onderzoeksronde);
    4. toetsing en uitdieping.

1.1. Praktijkervaringen met werkplekleren in beeld brengen

Twaalf bedrijfsinterviews — Om de praktijkervaring met werkplekleren in beeld te brengen, werden twaalf bedrijfsinterviews afgenomen (*Bijlage 1 — Praktijkervaring met werkplekleren: overzicht van de geïnterviewde bedrijven*). In elk bedrijf werd een semigestructureerd interview afgenomen, opgebouwd rond drie gespreksonderdelen:

- *Beschrijving van het verloop van de meest recente trajecten werkplekleren* — De geïnterviewde schetste hoe het contact met de betrokkenen tot stand kwam, het verloop van het leerwerktraject en — indien de leerwerkperiode ondertussen afgerond werd — het verloop van de verdere samenwerking met de betrokkene.
- *Struikelblokken* — Bij elk van de geschetste trajecten werden de ervaren moeilijkheden besproken: welke moeilijkheden deden zich voor, waaraan wijdt de geïnterviewde die moeilijkheden en op welke manier konden deze eventueel opgelost worden. De bespreking van de moeilijkheden gebeurde in elk gesprek in twee fases:
    1. De geïnterviewde benoemde spontaan de ervaren struikelblokken.
    2. Aan de hand van de twaalf knelpunten die het vooronderzoek inventariseerde, toetste de interviewer af of er zich eventueel ook andere moeilijkheden voordeden.
- *Ondersteuningsmogelijkheden* — Voor de genoemde struikelblokken werd overlopen of het bedrijf ondersteuning kreeg om de moeilijkheden te verhelpen en/of de geïnterviewde alternatieve of bijkomende ondersteuningsmogelijkheden zag.

Getuigenissen uit eerste hand — Bij elk bedrijf werd erover gewaakt dat de gesprekspartner voldoende dicht bij de werkvloer staat, zodat deze vanuit concrete ervaringen, uit eerste hand kan getuigen. Gezien hoofdzakelijk kleinere ondernemingen geïnterviewd werden, was de gesprekspartner vaak een meewerkende zaakvoerder (vier gesprekken) of een (mede-) zaakvoerder die de ploegen op de werf van dichtbij opvolgt (zes gesprekken). In twee bedrijven werd een HR-medewerker gesproken.

1.2. Op weg naar haalbare en relevante oplossingssporen

In een gefaseerd traject op zoek naar nuttige ondersteuning — Nadat een kwalitatieve onderzoeksfase de knelpunten bij werkplekleren helder in beeld bracht en een eerste verkenning opleverden van mogelijke ondersteuning, zette een tweede onderzoeksfase scherp op de mogelijke initiatieven om bedrijven optimaal te ondersteunen bij werkplekleren. Dit gebeurde in een gefaseerd traject.

1.2.1. Kwantitatieve gegevensverzameling — eerste onderzoeksronde

63 ingevulde leerwerkplekfiches — Bij 63 bouwbedrijven werden face-to-face interviews afgenomen aan de hand van een gestandaardiseerde leerwerkplekfiche (*Bijlage 2 — Bedrijven als leeromgeving: leerwerkplekfiche*). De fiches brengen aan de hand van gesloten vragen in beeld of en in welke mate elk bedrijf een aangewezen leerwerkplek is en benoemen de ondersteuningsnoden die ze individueel ervaren.
De interviews werden afgenomen door de medewerkers van Talentenwerf en Constructiv, als onderdeel van de bedrijfsbezoeken die ze uitvoerden.

Kwalitatieve uitdieping van ondersteuningsbehoeften — Bij deze eerste interviewreeks werd elke ondersteuningsbehoefte die de geïnterviewde aangaf, kwalitatief verder uitgediept om een concreter zicht te krijgen op de wijze waarop die ondersteuning zich in de praktijk best aanbiedt.

Bedrijfsfiches met dubbele bruikbaarheid

De informatie die aan de hand van de leerwerkplekfiches verzameld werd, is in eerste instantie bedoeld voor analyse op sectorniveau. In tweede instantie zijn de fiches ook bruikbaar als instrument voor medewerkers van Talentenwerf en Constructiv. Ze bieden input voor bedrijfscontacten rond werkplekleren (Hoe aangewezen is het bedrijf als leerwerkplek? Welke ondersteuning kan het bedrijf hierbij gebruiken?).

1.2.2. Workshop probleemoplossing

Ondersteuningsmogelijkheden — In een bijeenkomst met een gemengde groep betrokkenen werden de resultaten gepresenteerd van een eerste, tussentijdse analyse van de verzamelde data bij 63 geïnterviewde bedrijven. Vervolgens bespraken de deelnemers aan de workshop de tussentijdse resultaten en brainstormden ze over oplossingssporen en succesfactoren: met welke ondersteunende initiatieven kunnen Talentenwerf, Constructiv en andere partijen (onderwijs- en opleidingspartners, overheid, …) het leervermogen van bouwbedrijven versterken?

1.2.3. Kwantitatieve gegevensverzameling — tweede onderzoeksronde

244 bijkomende leerwerkplekfiches — Na de workshop volgde een tweede ronde van kwantitatieve dataverzameling. De medewerkers van Talentenwerf en Constructiv bevroegen nog 244 bedrijven. De interviews gebeurden op eenzelfde manier als tijdens de eerste onderzoeksronde, waarbij de medewerkers van Constructiv en Talentenwerf bij een bedrijfsbezoek de leerwerkplekfiche overliepen met de vertegenwoordiger van de ondernemer. Deze tweede interviewreeks beperkte zich tot het verzamelen van kwantitatieve informatie. De ondersteuningsnoden die deze bedrijven aangaven, werden met andere woorden niet verder uitgediept.

Workshop probleemoplossing

In een workshop boog een gemengde groep zich over de mogelijkheden voor ondersteuning van bedrijven die zich engageren als leerwerkplek. Deelnemers aan de workshop:

1. Dieter Carré, Constructiv, coördinator Talentenwerf;
2. Erik Gijsels, Constructiv, adviseur Talentenwerf;
3. Geert Gille, Constructiv, regiomanager Oost-Vlaanderen;
4. Kenneth Goedertier, Constructiv, adviseur regio Oost-Vlaanderen;
5. Monique Hens, Constructiv, regiomanager Limburg ;
6. Jan Jackers, Constructiv, adviseur regio Antwerpen;
7. Michiel Pollet, Constructiv, adviseur regio Antwerpen;
8. Geert Ramaekers, Constructiv, directeur Vlaanderen;
9. Tatjana Samaey, Constructiv, regiomanager West-Vlaanderen;
10. Stijn Servaes, VDAB, bemiddelaar bedrijven;
11. Elke Van Bael, Constructiv, adviseur regio Antwerpen;
12. Frank Van Dessel, Constructiv, regiomanager Antwerpen;
13. Sam Van Hout, Stad Antwerpen, onderwijs medewerker Talentenwerf;
14. Jan Van Keirsblick, VDAB Schoten, teamleider bouw;
15. Ellen Wagemans, Stad Antwerpen, themaverantwoordelijke onderwijs-arbeidsmarkt.

1.2.4. Toetsing en uitdieping

Meer dan wensen en voorkeuren inventariseren — Een laatste fase legde de analyse van de knelpunten bij werkplekleren en de gesignaleerde ondersteuningsvragen samen. In duo-interviews en groepsgesprekken werd bediscussieerd welke initiatieven bouwondernemingen kunnen versterken als leerwerkplek. Met deze verdieping zet het onderzoek dus een stap verder dan het louter inventariseren van de wensen en voorkeuren van werkgevers. Ze leidt tot aanbevelingen die de verschillende betrokken partijen op weg zetten om — bovenop de initiatieven die nu al genomen worden — werkplekleren verder te faciliteren.
Voor elk van de interviews en groepsgesprekken werden semigestructureerde topiclijsten gehanteerd als gespreksleidraad.

Interviews en groepsgesprekken voor de toetsing en uitdieping

Om aanbevelingen te formuleren die de verschillende betrokken partijen op weg zetten om werkplekleren verder te faciliteren, werden er vijf interviews en drie groepsgesprekken georganiseerd.

De interviews:

1. Geert Blomme en Diter Den Baes (Athena Technisch Atheneum Heule);
2. David Marzinzik (TSM Centrum Deeltijds Leren en Werken Mechelen);
3. Johny Degrande (Bouwbedrijf Degrande), Koen Van den Berghe (VDAB Roeselare) en Jasper (cursist VDAB Roeselare);
4. Patrick Cherchye (Cherchye Aspect), Maguila Desmet (CDO Kortrijk) en Matti (student CDO Kortrijk).
5. Jos Segers (Interbuild) en Paul Lemmes (VDAB Schoten)

De groepsgesprekken:

1. Luc Claessens (onderwijsbeleid Stad Antwerpen), Pieter Blaton (Constructiv), Pascale Mast (AP-onderwijs & training), Boris Mets (onderwijsbeleid Stad Antwerpen), Dieter Carré (Talentenwerf) en Sam Van Hout (Talentenwerf).
2. Mona Vandenberghe (Syntra AB, Rudy Van Nerum, Syntra Vlaanderen, Karen Wens (Syntra Midden-Vlaanderen).
3. Pieter Blaton, Jan Hendrickx, Monique Hens, Tatjana Samaey, Geert Ramaekers, Frank Van Dessel (allen Constructiv), Dieter Carré (Talentenwerf)

2. Praktijkervaring met werkplekleren

Elk bouwbedrijf ziet meerwaarde in werkplekleertrajecten — Bij de twaalf interviews die de praktijkervaringen van bouwbedrijven in beeld brachten, werd duidelijk dat elk van de bedrijven meerwaarde ziet in werkplekleren. Het valt op dat ook de bedrijven waarbij de concrete ervaring met werkplekleren negatief uitdraaide, de overtuiging delen dat werkplekleren kansen biedt:

- *Instroom van nieuwe medewerkers* — De belangrijkste drijfveer heeft te maken met het knelpuntkarakter van vele bouwberoepen. Bouwondernemingen zien in werplekleren een kans om geschikte kandidaat-werknemers te vinden (genoemd door elf op twaalf geïnterviewden).
- *Opleiding op maat van eigen noden* — Verwant met de instroomvoordelen telt voor een meerderheid van de bedrijven (genoemd door acht van de twaalf geïnterviewden) de meerwaarde van het bedrijfsspecifiek opleiden. Werkplekleren biedt de kans om (toekomstige) werknemers net die competenties mee te geven die belangrijk zijn in de eigen onderneming. De aanpak garandeert de rendabiliteit van de opleidingsinvestering: de kandidaat leren voor het bedrijf nuttige zaken, die ze meteen in de praktijk oefenen.
- *Diverse stelsels helpen de opleidingstijd betaalbaar te maken* — Omwille van de instroomtekorten en de bedrijfsspecifieke noden zien bedrijven de noodzaak van bedrijfsintern opleiden. En hoewel de aanpak bij werkplekleren de rendabiliteit van de opleiding verhoogt voor de werkgever, blijft de investering aanzienlijk. De diverse opleidingsstelsels (stages, IBO, BIO, …) en de manier waarop deze direct of indirect financieel ondersteund worden, helpen om de opleidingsinvestering mogelijk te maken (genoemd door acht van de twaalf geïnterviewden).
- *Preselectie van kandidaten* — Een minderheid van de bedrijven (drie op twaalf geïnterviewden) vindt werkplekleren ook een succes omdat dit er bij hen voor zorgde dat de kandidaten die zich aanmeldden al een zekere selectie doorlopen hadden. Zo konden

Motieven voor werkplekleren

Ook de kwantitatieve bevraging ging in op de meerwaarde van werkplekleren en peilde bij de werkgevers waarom ze zich (willen) engageren als leerwerkplek. Ook daaruit blijkt dat de nood aan instroom van nieuwe werknemers de belangrijkste drijfveer vormt. 68% van alle bevraagde werkgevers noemt dit motief.

Uit de kwantitatieve bevraging blijkt ook dat voor 43% van de werkgevers het motief om zich te engageren in de vorming van toekomstige vaklui een rol speelt.

4.1.1. Het bedrijf als leerwerkplek gaat verder in op de drijfveren van werkgevers.

ze aan de slag met kandidaten die de nodige basiscompetenties beheersten en bovendien ook voldoende leervaardig en leerbereid waren om zich verder te kunnen bekwamen op de werkvloer.

- *Kansen voor kansengroepwerkzoekenden* — Een enkele werkgever (letterlijk één op twaalf van de geïnterviewden) noemt werkplekleren een waardevolle methodiek om kansengroepwerknemers aan het werk te helpen. Door hun afstand tot de arbeidsmarkt zijn ze vaak niet meteen in staat om de werkomstandigheden en -vereisten juist in te schatten. Het werkplekleertraject biedt hen een degelijke kans om zich de job stapsgewijs eigen te maken en te evolueren.

Elk bouwbedrijf ervaart moeilijkheden met werkplekleren — Ondanks de overtuiging van de meerwaarde die werkplekleren kan bieden, ervaren alle werkgevers moeilijkheden bij de leerwerktrajecten in hun bedrijf. De moeilijkheden situeren zich in vier domeinen:

1. Er zijn struikelblokken die te maken hebben met de kandidaat.
2. Andere problemen liggen bij het bedrijf.
3. Er doen zich moeilijkheden voor die gelinkt zijn aan (de relatie met) de opleidingsinstelling.
4. Ook doen er zich problemen voor rond de regel- en wetgeving in verband met de opleidingsstelsels voor werkplekleren.

2.1. Kandidaatgerelateerde drempels

Beperkte leerbereidheid — Het struikelblok dat de meeste werkgevers ervaren (acht op twaalf geïnterviewden) betreft de beperkte motivatie bij kandidaten. Vooral bij leerplichtige jongeren speelt dit. De jongeren gaan aan de slag bij een bouwbedrijf omdat het moet, omdat dit nu eenmaal bij hun opleiding hoort en aan die opleiding kunnen ze moeilijk ontsnappen zolang ze nog geen achttien jaar zijn. Bij oudere kandidaten ervaren werkgevers vaker een grote leerbereidheid. Een van de werkgevers stemt er zelfs de selectiepolitiek op af. Andere werkgevers delen die ervaring. Al merken ze ook op dat er geen eenduidige samenhang is tussen leeftijd en leerbereidheid. Ook op oudere leeftijd durft het wel eens tegen te vallen met de leerbereidheid.

'Jongeren die zich kandidaat stellen voor een werkplekleertraject, maar nog thuis wonen, zien we liever niet. Die zijn te weinig gemotiveerd om te werken. Het loon dat ze verdienen, hebben ze niet echt nodig en daarom tonen ze vaak weinig inzet. Als ze wat ouder zijn en een eigen woning moeten huren of afbetalen, kinderen hebben, … verandert het. Dan hebben ze het geld nodig en zullen ze zich er ook voor inzetten. Die mannen kan je iets leren.'

Beperkte leervaardigheid — Naast beperkte leerbereidheid belemmert de beperkte leervaardigheid bij de kandidaten het traject wel eens. Vijf van de twaalf geïnterviewden die getuigen over werkplekleertrajecten waarbij de kandidaat wel inzet toonde, maar het leren niet vlotte omwille van een beperkte leervaardigheid. Naarmate het traject vordert, vormt de beperkte leervaardigheid een steeds groter probleem. De kandidaat evolueert te traag om tegen het einde van de opleidingstermijn 'arbeidsmarktklaar' te zijn.

'Maar te oud moeten ze toch ook niet zijn. Want dan hebben ze vaak al eigen gewoonten, zaken die ze bij een vroegere werkgever geleerd hebben. Als je dan verwacht dat ze het anders aanpakken, willen ze dat niet meer veranderen.'

Taalproblemen — Ook een beperkte kennis van het Nederlands vormt wel eens een drempel. Vijf van de geïnterviewden ervoeren taalmoeilijkheden bij de geschetste leerwerktrajecten. Het struikelblok rond beperkte taalkennis speelt op verschillende manieren:

- De betrokkene begrijpt werkopdrachten en andere informatie onvolledig of foutief.
- Werkgevers vinden beperkte taalkennis bij hun personeel vervelend ten opzichte van klanten, omdat ze de indruk hebben dat die klanten een gebrekkige taalvaardigheid interpreteren als een kenmerk van gebrekkige kwaliteit van het werk.

Taalopleiding brengt weinig zoden aan de dijk

Het bestaande taalopleidingsaanbod voor anderstalige werknemers in de bouwsector kan taalproblemen bij werkplekleren onvoldoende oplossen. De taalkennis blijft te lang te beperkt.

Foute verwachtingen — Ook wanneer kandidaten met een onrealistisch beeld van het werk in de sector starten aan een leerwerktraject, loopt het gemakkelijk fout. Vier op de twaalf werkgevers die geïnterviewd werden over hun ervaring als leerwerkplek, getuigen erover. Veelal onderschatten de bouwvaklui-in-opleiding het werk in de sector. Het gebeurt ook regelmatig dat het enkele weken of zelfs maanden goed gaat, maar wanneer de weersomstandigheden verslechteren en de dagen korten, struikelen de startende vaklui. Ook de werfcultuur en het werkritme vallen wel eens zodanig tegen dat werkpleklerenden er op afknappen.

2.2. Bedrijfsgerelateerde drempels

Tijdsdruk — Heel wat werkgevers ervaren tijdsdruk als rem op werkplekleren. In eerste instantie vraagt de organisatie en opvolging van werkplekleertrajecten om de nodige tijdsinvestering (drie van de twaalf geinterviewden getuigen hierover). Er moet overlegd worden met de betrokken onderwijs- of opleidingsinstelling, er komt extra administratie bij kijken, de interne werkorganisatie moet afgestemd worden op het leertraject, … Naast de tijdsdruk die de organisatie en opvolging met zich meebrengt, ervaren werkgevers vaker dat leren op de werkvloer zich soms moeilijk laat combineren met de deadlines waarbinnen opdrachten afgerond moeten worden. Op drukke momenten — wanneer de opleveringsdatum nadert, wanneer er veel klanten zitten te wachten, wanneer de weersomstandigheden het werk dreigen te beïnvloeden, … — rest er weinig tijd om uitleg te geven, voor te doen, te laten doen, opnieuw te doen. Vijf op twaalf geïnterviewden kent dergelijke ervaringen.

Interpersoonlijke spanningen — In een aantal gevallen heeft werkplekleren te lijden onder interpersoonlijke spanningen. Vijf op twaalf geïnterviewden vertellen over situaties waar bij ervaren werknemers gedemotiveerd raakten omdat ze tijd investeerden in de beginneling om dingen uit te leggen, voor te doen, … maar ze weinig resultaat zagen. Demotivatie bij ervaren vaklui toont zich sneller en sterker wanneer beperkte leerresultaten gecombineerd worden met een hoge werkdruk. Soms speelt ook het cliché-denken bij ervaren werknemers. Ze gaan ervan uit dat de kandidaat er weinig van zal bakken (drie op twaalf bedrijven getuigen hierover).

‘Met één van onze oudere werknemers loopt het moeilijk. Die vindt dat we de jongen te veel pamperen. “Vroeger ging het er nogal anders aan toe!”, hoor je hem regelmatig zeggen. We proberen daarom zoveel mogelijk te vermijden dat die twee in eenzelfde ploeg werken.’

Gebrek aan didactiek — Werkgevers ervaren dat ze niet altijd de nodige competenties in huis hebben om iemand op te leiden. Ze merken op dat de ervaren vaklui die ze in dienst hebben te weinig ‘leraar zijn’ en ze niet de juiste manieren kennen om iets aan te leren (vier op twaalf werkgevers). Bovendien vinden ze het ook moeilijk om werkplekleren gestructureerd aan te pakken.

‘Ik kan wat er geleerd moet worden wel benoemen en ook een leervolgorde aanbrengen lukt, maar ik blijf worstelen met het in de praktijk brengen. Hoe pas je dat nu toe? Want het loopt natuurlijk nooit zoals je het in theorie voor je ziet. Net dat is moeilijk: wanneer grijp je in; hoe doe je dat op een goeie manier?’

Moeilijk om de kandidaat op voorhand in te schatten — Een aantal bedrijven (drie op twaalf) benoemt een struikelblok dat aan het eigenlijke werkplekleren voorafgaat: ze vinden het moeilijk om de competenties die de kandidaat al beheerst op voorhand voldoende in te schatten. Ze starten het werkplekleertraject met een fout beeld van wat de kandidaat alvast kent en kan en wat hij nog moet leren.

2.3. Moeilijkheden gelinkt aan (de relatie met) de onderwijs- of opleidingsinstellingen

Beperkt contact — Werkgevers noemen het gebrek aan afstemming tussen de onderwijs- of opleidingsinstelling en het bedrijf als rem op werkplekleren (6 op 12 werkgevers). Vooraf blijft het contact met de school of opleidingsinstelling beperkt en ook tijdens het leertraject is er weinig interactie.

Kloof tussen vooropleiding en werfrealiteit — Werkgevers stellen vast dat opleidingen op school of in het opleidingscentrum kandidaten te weinig voorbereiden op de realiteit van de werf. Tijdens de praktijklessen worden technieken geoefend in ideaaltypische omstandigheden, die in reële werkomstandigheden zelden blijken voor te komen (aangehaald in vier op twaalf interviews). Bovendien lukken opleiders er ook weinig in om een juist beeld te schetsen van de werkomstandigheden en –cultuur. Dat heeft volgens de geïnterviewden veel te maken met het feit dat leerkrachten zelf weinig of geen werfervaring hebben (volgens vijf op twaalf bedrijven).

Het opleidingsplan wringt met de werfrealiteit — De afstemming tussen bedrijven en onderwijs- of opleidingsinstellingen begint met een opleidingsplan dat dient als leidraad voor het leertraject. In de praktijk wringt dat opleidingsplan vaak. Het plan beschrijft vooraf hoe het leren logisch opgebouwd wordt en welke vaardigheden in welke volgorde aangeleerd worden. De praktijk dient zich echter vaak niet zo logisch aan: de aard van de werf bepaalt welke competenties er wel of niet gedurende een bepaalde periode aangeleerd en geoefend kunnen worden.

‘Sinds enkele maanden werken hier drie jongens uit het deeltijds onderwijs. Vorige week is er iemand van de school langsgekomen. Dat was de eerste keer. Ik denk eigenlijk dat ze alleen maar kwamen omdat er met één van de jongens moeilijkheden zijn op school en ze wilden weten hoe hij hier zijn werk doet. Naar de andere jongens hebben ze niet gevraagd.’

‘Tijdens de praktijklessen op school oefenen ze op het perfecte dak met de perfecte helling. In de praktijk kom je dat weinig tegen.’

‘Je kan vooraf wel in het opleidingsplan opnemen dat er gedurende een stage bepaalde technieken geoefend worden, maar als er tijdens die stageperiode geen werf is waar werk moet gebeuren waarvoor die techniek vereist is, dan kan je dat aspect van het opleidingsplan natuurlijk niet uitvoeren.’

Het ontbreekt aan informatie — Een aantal werkgevers merkt ook op dat ze werkplekleren niet evident vinden, omdat ze de verschillende stelsels niet of onvoldoende kennen, waardoor ze onvoldoende kunnen inschatten welke vorm van werkplekleren de meest passende is voor hun bedrijf.

2.4. Moeilijkheden in verband met regels en administratie

Regels rond aanwervingsvoorwaarden en beschermende maatregelen — Zeven op twaalf geïnterviewde bedrijven voelen zich in meer of mindere mate geremd in hun engagement door bepaalde aspecten van de regelgeving die samenhangt met werkplekleren. Vooral aanwervingsvoorwaarden — meer bepaald aanwervingsverplichtingen en loonvoorwaarden — vormen een drempel. Daarnaast maken beschermende maatregelen (bijvoorbeeld werktijdregelingen) en voorschriften het er niet altijd makkelijker op en ervaren ze — misschien nog eerder dan dat ze het moeilijk hebben met de regelgeving zelf — de extra administratie die met werkplekleren samenhangt als belastend.

De organisatie van stageperiodes — Specifiek bij stages in het leerplichtonderwijs, als vorm van werkplekleren, vinden werkgevers de stageperiodes te kort en te versnipperd. Al bij al brengen de leerlingen weinig tijd op de werf door en de dagen waarop ze stage lopen vallen niet in een aansluitende periode, wat het moeilijk maakt om competenties op te bouwen.

'De stageperiode is te kort en ook te veel versnipperd. Dan wordt het moeilijk om echt bij te leren. Je krijgt te weinig tijd en bovendien kan je — door de versnippering — moeilijk voortbouwen op wat je eerder geleerd hebt. Je bent op een eerste stagedag met iets specifieks bezig, maar de volgende dag moet de stagiair terug naar school. Wanneer hij dan terug op de werf komt voor een volgende stagedag, ben je weer met iets helemaal anders bezig.'

3. Kritische succesvoorwaarden voor werkplekleren

Kerncriteria en faciliterende criteria — Niet elk knelpunt heeft een even bepalende invloed op het succes van werkplekleren. Zo zal een leertraject zelden struikelen over de administratieve belasting die erbij komt kijken, maar sneller over een gebrek aan leerbereidheid bij de werkpleklerende. Bij de succesvoorwaarden voor werkplekleren valt er een onderscheid te maken tussen kerncriteria en faciliterende criteria.

De kerncriteria — De kerncriteria zijn cruciaal voor het slagen van werkplekleertrajecten. Ze situeren zich aan de zijde van de kandidaat en het bedrijf. Wanneer beide partijen aan de kritische succesvoorwaarden voldoen, heeft werkplekleren een grote kans op slagen. Voor de kandidaat betekent dit dat deze zowel leervaardig (kunnen leren) als leerbereid (willen leren) moet zijn. Aan de zijde van het betrokken bedrijf bepaalt de mate waarin het een goede begeleiding kan bieden, de slaagkansen. Die begeleidingscapaciteit hangt af van:

- *De investeringsbereidheid* — In welke mate staan de werkgever en zijn team open voor opleidingsinvestering? Dit hangt samen met de groeiambitie van de werkgever, maar ook met de bedrijfscultuur en de mate waarin die ruimte biedt voor leren op de werkvloer.
- *De draagkracht van het bedrijf* — De financiële slagkracht en de bedrijfsomvang bepalen mee welke marge er is voor werkplekleren.
- *De didactische capaciteit* — Heeft het bedrijf competente personen in huis die zowel prima vaklui zijn als bekwame didactici?

De faciliterende criteria — Een goede samenwerking met de onderwijs- of opleidingsinstelling die de werkpleklerende naar het bedrijf stuurt en laagdrempelige wet- en regelgeving faciliteren het succes voor werkplekleertrajecten:

Kritische succesvoorwaarden voor werkplekleren

KERNCRITERIA	FACILITERENDE CRITERIA
• Leercapaciteit kandidaat • Begeleidingscapaciteit bedrijf	• Samenwerking met onderwijs- of opleidingsinstelling • Laagdrempelige regelgeving

Mentoropleiding als katalysator

Het succes van werkplekleren is mee afhankelijk van de kwaliteit van de begeleiding van werkpleklerenden. Bedrijven getuigen dat ze er niet altijd in slagen om de juiste begeleiding te bieden: ze vinden het moeilijk om het leerproces te structureren, weten niet goed hoe ze nieuwe competenties best aanbrengen, … Het bewustzijn hierover leeft al langer dan vandaag. Daarom biedt Constructiv mentoropleidingen aan. Deze helpen werkgevers om zich te versterken in hun didactische capaciteit.

- *Samenwerking met de onderwijs- of opleidingsinstelling* — Een nauw contact met de onderwijs- of opleidingsinstelling die kandidaten voordraagt, helpt de werkgevers om het werkplekleren vlot te laten verlopen. Dit contact draait om:
  - inzicht in elkaars realiteit;
  - afstemming over de verwachtingen;
  - afstemming over de voortgang van individuele lerenden;
  - afstemming over bijsturingsmogelijkheden in het individuele leertraject;
  - afstemming over bijsturing in de samenwerking.
- *Laagdrempelige wet- en regelgeving* — Een laagdrempelige regelgeving minimaliseert de randvoorwaarden voor bedrijven als leerwerkplek. Dit vraagt om een beperking tot een elementaire wet- en regelgeving die zich concentreert op het waarborgen van een veilige regelgeving en bepekte, eenvoudige administratieve verplichtingen die daarmee gepaard gaan.

Elkaar versterkende knelpunten — Elk knelpunt op zich heeft een invloed op het verloop van het werkplekleertraject, maar nog belangrijker is het samenspel tussen verschillende knelpunten: wanneer bijvoorbeeld een kandidaat met een beperkte leervaardigheid terecht komt in een bedrijf dat weinig inzicht heeft in hoe de dingen duidelijk aan te leren (beperkte didactische capaciteit) heeft het leertraject wellicht minder kans op succes dan wanneer diezelfde kandidaat terecht komt in een bedrijf met uitstekende leermeesters.

Knelpunten versterkt door contextuele factoren — Niet enkel de knelpunten beïnvloeden elkaar onderling, maar ook andere factoren oefenen een invloed uit op de slaagkansen voor werkplekleren:

- *Bedrijfsomvang* — Eén werpleklerende in een bedrijf van drie werknemers weegt zwaarder dan één in bedrijf met zestien werknemers, dan één in een bedrijf met dertig werknemers, …

- *Verschillende stelsels voor werkplekleren* — Bepaalde knelpunten tonen samenhang met bepaalde werkplekleerstelsels. Zo verschilt de regelgeving voor stages van leerlingen uit het onderwijs bijvoorbeeld van diegene voor IBO-kandidaten. Ook blijkt het engagement van werkgevers groter bij werkplekleren gericht op aanwerving — zoals bijvoorbeeld IBO — dan bij stages in het leerplichtonderwijs, wanneer de jongeren na de periode op de werf terug naar de schoolbanken keren en dus niet aansluitend bij de werkplekleerperiode aan de slag kunnen.

4. Bouwbedrijven en werfplekleren becijferd

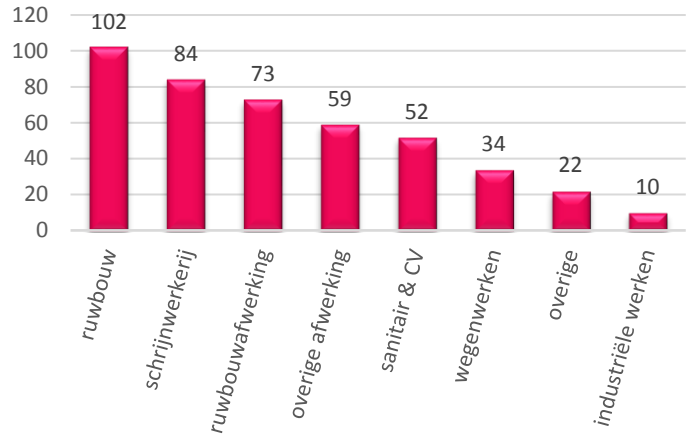
307 bouwbedrijven aan het woord — Om werkplekleren en de ondersteuningsnoden die werkgevers in de bouwsector daarbij signaleren helder in beeld te krijgen, namen medewerkers van Talentenwerf en Constructiv enquêtes af bij 307 Vlaamse bouwbedrijven. De bevraging gebeurde aan de hand van een gestandaardiseerde leerwerkplekfiche (*Bijlage 2 — Bedrijven als leeromgeving: leerwerkplekfiche*, zie ook *1.2. Op weg naar haalbare en relevante oplossingssporen*).

4.1. Profiel van de bedrijven

Bevraagde bedrijven volgens activiteit — De steekproef kenmerkt zich door een sterke verscheidenheid in bedrijfsactiviteit. Bij elk interview gaf de vertegenwoordiger van het bouwbedrijf de hoofdactiviteiten op. Elk bedrijf kon verschillende domeinen aangeven, met beperking tot de drie belangrijkste. De verdeling illustreert de diversiteit aan activiteiten in de sector.

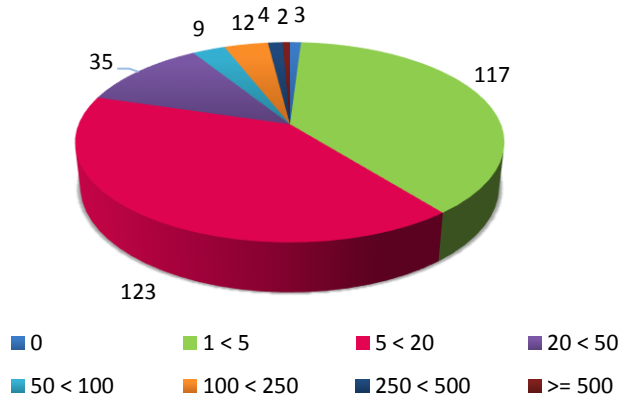
Bevraagde bedrijven volgens bedrijfsgrootte — Met 39,4% van de bevraagde bedrijven die minder dan vijf werknemers in dienst hebben, domineren de kleinste bedrijven de steekproef. Ten opzichte van de verdeling in de totale populatie zijn deze kleine bedrijven evenwel ondervertegenwoordigd. In de totale populatie staan ze voor 72,4% van alle bouwbedrijven.
Vier vijfde van de bedrijven (79,7%) in de steekproef heeft minder dan 20 arbeiders in dienst (tegenover 94,8% in de totale populatie). 91,2% van de steekproef heeft minder dan 50 arbeiders

Bevraagde bedrijven volgens activiteit



Zie *Bijlage 3 — Detaillering van de categorieën van bedrijfsactiviteiten*

Bevraagde bedrijven volgens aantal arbeiders
(N=305)



in dienst (tegenover 99,5% in de totale populatie). Bedrijven met 100 personeelsleden of meer maken nog 5,9% van de steekproef uit (tegenover 0,5% in de totale populatie).

Meer dan de helft groeibedrijven — 196 op 300 bedrijven (65,3%, missing value: 7) rapporteert dat het aantal arbeiders dat in het bedrijf werkt is toegenomen ten opzichte van 5 jaar geleden. Op een uitzondering na gaat het in elk van deze bedrijven om een groei die groter is dan 10 procentpunten. 8 bedrijven melden een groei van 50 arbeiders of meer. De cijfers sluiten niet uit dat het in deze gevallen om overnames gaat. Bij 56 bedrijven (18,7%) bleef het aantal arbeiders status quo. De overige 48 bedrijven (16,0%) vertoonden de voorbije 5 jaar een krimpscenario wat het aantal arbeiders betreft.
Vooral de grotere bouwbedrijven rapporteren groei. 132 op 181 bedrijven met 5 werknemers of meer (72,9%) zeggen nu meer werknemers in dienst te hebben ten opzichte van vijf jaar geleden. Bij de kleinste blijft dit beperkt tot 64 van de 119 ondernemingen (53,8%). Bekeken volgens bedrijfsactiviteit kijken vooral sanitair & CV-bedrijven terug op een groeiperiode. Daar meldde 78,8% een groei (analyse enkel voor subsectoren met +50 bedrijven in de steekproef, d.w.z.: ruwbouw, ruwbouwafwerking, overige afwerking, schrijnwerkerij, sanitair & CV).

Meer dan de helft ambieert groei — Over de verwachtingen voor de toekomst durven of kunnen 63 van de 307 bouwbedrijven (20,5%) zich niet uit te spreken. Van de 244 bevraagden die dat wel doen, verwachten er 43 op 244 werkgevers (17,6%) dat er binnen vijf jaar minder werknemers bij hen aan de slag zullen zijn dan nu het geval is. 65 bouwondernemingen (26,6%) verwachten binnen vijf jaar met eenzelfde aantal werknemers te werken. 136 werkgevers (55,7%) zien de toekomst positief in en voorzien een groeiscenario voor het bedrijf. Deze groeiverwachting tekent zich echter nog maar voorzichtig af in het aantal vacatures. 73 van deze 136 bedrijven (53,7%) hebben momenteel één of meer vacatures. De overige zijn (nog) niet bezig met extra aanwervingen.
Zowel de kleinste bouwondernemingen (< 5 werknemers) als de grotere zijn optimistisch: respectievelijk 57,0% en 55,0% verwacht binnen vijf jaar meer mensen in dienst te hebben dan vandaag het geval is. Vooral de kleinste bouwondernemingen zijn nog weinig bezig met

Constructiv-cijfers tonen veel minder groei

Zowat twee derde van alle bedrijven uit de steekproef zegt dat het aantal arbeiders in het bedrijf is toegenomen sinds 2012. Dit stemt weliswaar niet overeen met de evolutie in werknemersaantallen die Constructiv registreert. 30% van alle bouwbedrijven realiseerde de voorbije 5 jaar een groei van het aantal werknemers; 32% behield een status quo; bij de overige 38% slonk het personeelsaantal. Het grote verschil met de cijfers die de bedrijven uit de steekproef rapporteren is mogelijk te verklaren door het feit dat de bevraagde bedrijven ook arbeiders meetellen die in onderaanneming voor hen werken.

aanwervingen. Daar heeft een kwart van de aannemers die groei verwachten momenteel een vacature openstaan.
Bekeken per subsector zijn de ruwbouwbedrijven het minst optimistisch: daar verwacht slechts 34,3% groei (analyse enkel voor subsectoren met +50 bedrijven in de steekproef).

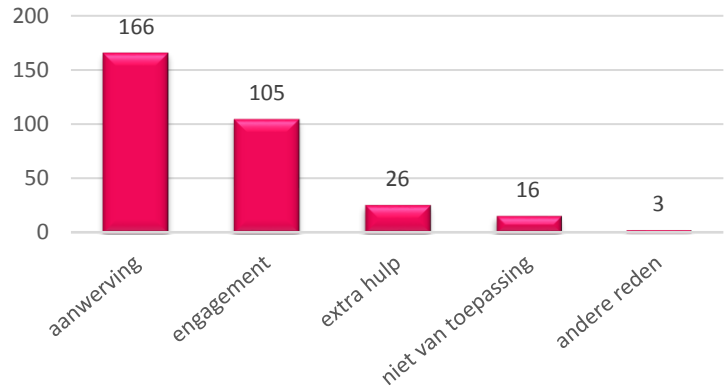
4.1.1. Het bedrijf als leerwerkplek

Waarom werkplekleren? — Alle 244 bedrijven die bevraagd werden in de tweede enquêteringsronde beantwoordden de vraag waarom ze zich engageerden als leerwerkplek (betreffende vraag pas opgenomen na de eerste enquêteringsronde). Daaruit blijkt dat de betrokkenheid in de sector groot is. Maar liefst 93,4% van alle ondernemingen ziet meerwaarde in het zich engageren als leerwerkplek. Bij de meerderheid van de werkgevers (73,4%) speelt eigenbelang:

- Ze doen dit omdat ze werkplekleren zien als een opstap naar aanwerving (153 bedrijven of 62,7%). Ze zien de werkpleklerenden als potentiële werknemers voor hun bedrijf die ze op een financieel voordelige manier kunnen opleiden op maat van het bedrijf.
- 13 bedrijven of 5,3% vindt werkplekleren een meerwaarde omdat ze op die manier extra hulp kunnen inschakelen bij het werk.
- Nog 13 andere bedrijven (5,3%) ziet zowel het voordeel van de extra hulp als de potentiële aanwerving.

Opvallend is dat het motief 'bijdragen aan de vorming van toekomstige vaklui' op de tweede plaats staat bij de motieven van werkgevers bij werkplekleren. Voor maar liefst 43,0% van de werkgevers speelt dit mee. Van de groep van 105 werkgevers die wil investeren in de opleiding, geldt dit engagement slechts voor 47 van hen (11,6%) als enige motief. Kleine bedrijven (< 5 werknemers) willen even vaak een bijdrage leveren aan de vorming van toekomstige beroeps-

Waarom werkplekleren? Motivatie van werkgevers
(N=244)



beoefenaars als de grotere (resp. 43,2% en 42,0%). Tussen bedrijven uit verschillende bedrijfstakken tekenen zich geen significante verschillen af. De bedrijven met groeiambitie — diegene die verwachten dat ze binnen 5 jaar meer arbeiders in dienst hebben dan vandaag het geval is — lijken iets minder engagement te vertonen dan andere: 36,4% (43 op 118 bedrijven) van hen zegt werkplekleren te kiezen omdat ze willen bijdragen aan de vorming van toekomstige vaklui, tegenover 48,2% van de bedrijven die een status quo verwachten (27 op 56 bedrijven) en de helft van de bedrijven die een krimp voorzien (6 op 12 bedrijven). Hier moet wel benadrukt worden dat het telkens om kleine aantallen gaat, waarbij de cijfers om een voorzichtige interpretatie vragen.

Een bewuste aanpak? — Werkgevers vinden zelf dat ze iets te bieden hebben als leerwerkplek. 61 op 307 bedrijven (19,9%) menen goede leerkansen te kunnen bieden omdat ze didactisch sterk staan, maar ook op vaktechnisch vlak veel te bieden hebben. 83 bouwondernemingen (27,0%) noemt enkel didactische redenen en 97 bedrijven (31,6%) houden het bij vaktechnische troeven.
Wanneer een bedrijf voor zichzelf inschat of en waarom ze een goede leerwerkplek zijn, zegt dit weinig over de feitelijke waarde van het bedrijf als leerwerkplek. Een bedrijf kan van zichzelf vinden dat ze werkpleklerenden best wat te bieden hebben, maar de bevraging leert niet of en in welke mate dit strookt met de realiteit. De antwoorden moeten dan ook vooral geïnterpreteerd worden als een indicator van de mate waarin bedrijven bewust reflecteren over werkplekleren. Daarbij valt op dat:

- 9 bedrijven (2,9%) geen enkele reden kunnen noemen waarom ze geschikt zijn als leerwerkplek.
- Nog eens 58 bedrijven (18,9%) menen als leerwerkplek interessant te zijn zonder exact te kunnen benoemen welke troeven ze daartoe juist hebben.

4.1.2. Verwachtingen ten aanzien van werkpleklerenden

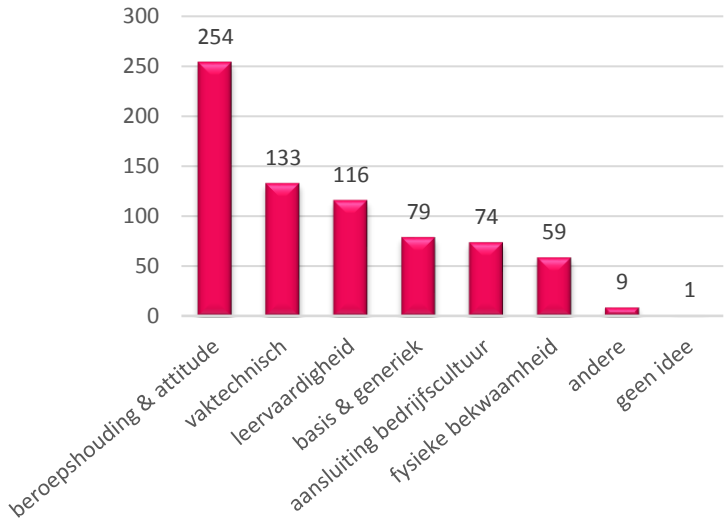
Beroepshoudingen en attitudes primeren — Wanneer werkgevers startende vaklui aanwerven, stellen ze bijna twee keer zo vaak verwachtingen rond beroepshoudingen en attitudes (254 op 307 of 82,7% van de bevraagde bedrijven) dan het aantal keer dat ze vaktechnische verwachtingen formuleren (133 op 307 of 43% van de bedrijven). Ook leervaardigheid — de bekwaamheid om bij te leren — primeert. Daar hecht 37,8% van de bedrijven belang aan. Grote en kleine bouwondernemingen verschillen hier niet betekenisvol van mening. Op niveau van de subsectoren vallen de sanitair- & CV-bedrijven enigszins op. Zij hechten meer belang aan vaktechnische competenties dan andere werkgevers (31 op 52 bedrijven of 59,6%). Voor de overige competentiedomeinen zijn er geen betekenisvolle verschillen tussen de bedrijven uit verschillende subsectoren.

Competenties op meer dan één domein — Een derde van de steekproef (101 bedrijven) stelt zowel vaktechnische als verwachtingen op vlak van attitudes en beroepshoudingen. Sanitair- en CV-bedrijven onderscheiden zich hier. In deze subsector verwacht 40,4% (21 op 52 bedrijven) de combinatie van vaktechnische competenties en competenties op vlak van attitudes en beroepshoudingen.

41 van de in totaal 307 bedrijven (13,4%) verwachten nog meer en voegen naast beroepshoudingen en attitudes en vaktechnische competenties ook leervaardigheid toe aan hun lijstje met verwachtingen.

Slechts 2 respondenten leggen de lat opvallend laag. Zij verwachten bij kandidaten voor werkplekleren enkel basis- en generieke competenties. Geen enkele werkgever stelt zich tevreden met alleen maar fysieke competenties of met uitsluitend de combinatie van basis- en generieke en fysieke competenties.

Verwachtingen t.o.v. werkpleklerenden
(N=307)



Leervaardigheid: bekwaamheid om bij te leren
Basis en generiek: lezen en schrijven, taalkennis, rijbewijs, …
Fysieke bekwaamheid: fysieke geschiktheid, niet te ver van het bedrijf wonen, …

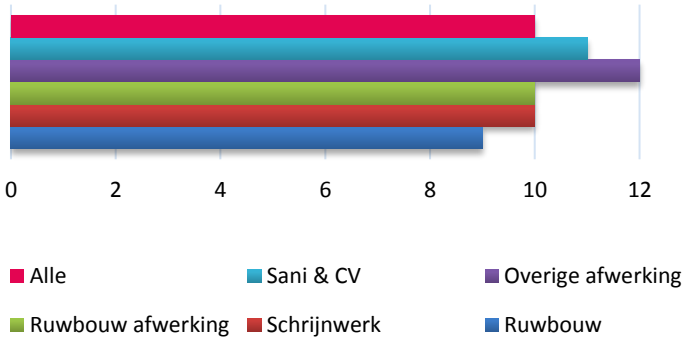
Gemiddeld tien maanden tijd om te leren — Gemiddeld verwachten bouwbedrijven dat een beginnende beroepsbeoefenaar na 10 maanden beroepservaring 'zijn geld waard is'. Vanaf dan moet hij (minstens) break even draaien. Tussen de bedrijven onderling tekenen er zich echter verschillen af:

- 16,7% (51 bedrijven op 305, missing value = 2) verwacht veel sneller dat een medewerker rendeert. Daar mag een beginnende beroepsbeoefenaar maximum gedurende de eerste 3 maanden geld kosten aan het bedrijf. Bij deze groep zitten verhoudingsgewijs ongeveer evenveel grote (≥ 5 werknemers) als kleine bedrijven (14,8% van alle kleinste bedrijven en 18,1% grotere).Bij deze 51 bedrijven zijn er 7 (2,3% van het totaal) die beginnende beroepsbeoefenaars geen tijd kunnen bieden om te leren. Daar moet een beginner vanaf de eerste dag minstens break even draaien. Het gaat om zowel grote (3) als kleine bouwondernemingen (4).
- 15,7% (48 op 305 bedrijven) verwacht pas ten vroegste na 1,5 jaar dat beginnende beroepsbeoefenaars hun geld waard zijn. In absolute aantallen gaat het om 24 kleine en 24 grote bouwbedrijven, wat respectievelijk staat voor 19,7% van alle kleine bouwbedrijven en 13,0% van de kleine.
- Gemiddeld leggen de grotere bouwbedrijven (≥ 5 werknemers) de lat wat hoger dan de kleine aannemers. Zij verwachten dat een doorsnee beginnende beroepsbeoefenaar na 9 maanden, tegenover 12 maanden gemiddeld bij kleine bouwbedrijven. Dat een werknemer sneller rendabel moet zijn in een groot bedrijf kan mogelijk te maken hebben met de werkopdeling, waarbij de werknemers in grote bedrijven meer afgelijnde, repetitievere takenpakketten hebben dan in de kleinere, waar elke medewerker aan elke taak moet kunnen meewerken.
- Onder de verschillende subsectoren onderscheiden de branche van 'overige afwerking' en 'sanitair & CV' zich. Daar houden ze rekening met langere opleidingstijden dan gemiddeld: respectievelijk 12 en 11 maanden (analyse enkel voor subsectoren met +50 bedrijven in de steekproef).

5 jaar leergeld

Van de 305 zijn er 304 bouwbedrijven die rendabiliteit van beginnende vaklui verwachten na maximum 2 jaar dienst. 1 werkgever (een aannemer van schilderwerken met 4 werknemers) gaat uit van een periode van 5 jaar voor een beginnend beroepsbeoefenaar zijn geld waard is.

Gemiddelde opleidingstijd voor beginnende beroepsbeoefenaars - uitgedrukt in maanden
Beperkt tot subsectoren waarvoor +50 bedrijven in de steekproef



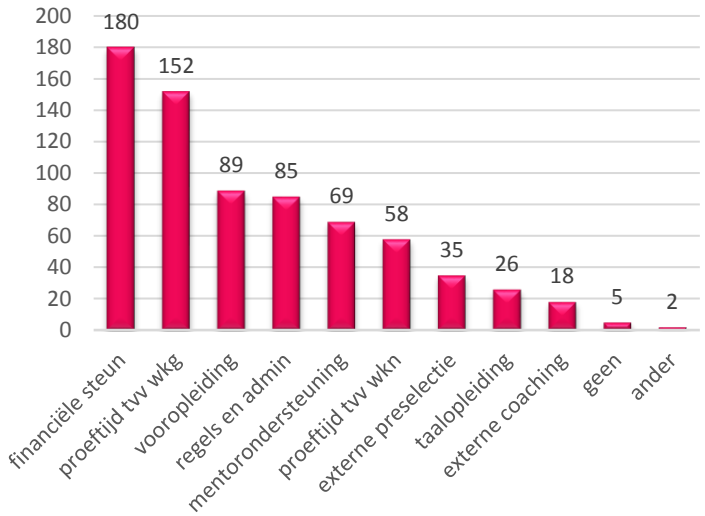
- In ambitieuze bedrijven — die binnen vijf jaar een gegroeid personeelsbestand verwachten — moeten beginnende beroepsbeoefenaars niet sneller leren dan elders. Ook daar gaan werkgevers uit van gemiddeld 10 maanden opleidingstijd.

4.2. Ondersteuningsvoorkeuren bij werkplekleren

Nood aan ondersteuning — Aan alle 307 bouwbedrijven die in de kwantitatieve fase bevraagd werden, werd gevraagd of en welke steunmaatregelen ze als waardevol ervaren wanneer ze zich engageren als leerwerkplek. Uit een lijst van tien mogelijke maatregelen selecteerden ze er elk maximum drie (maximum toegelaten) of ze suggereerden zelf één of meer maatregelen. De lijst met voorgestelde ondersteuningsmogelijkheden baseerde zich op de analyse van de kwalitatieve bedrijfsinterviews die vooraf gingen aan de kwantitatieve dataverzameling (zie *1.1. Praktijkervaringen met werkplekleren in beeld*) en de knelpunten en struikelblokken die de geïnterviewden daarbij aanhaalden. Bij de keuze van ondersteuningsmogelijkheden moesten bedrijven zich beperken tot maximum drie maatregelen. Deze beperking laat toe om accenten waar te nemen: welke maatregelen blijken de meest waardevolle? 28 bedrijven selecteerden meer dan drie steunmaatregelen. Deze bedrijven onderstrepen de nood aan ondersteuning bij werkplekleren, maar omdat ze te weinig accent leggen, worden ze voor de verdere analyse buiten beschouwing gelaten. Die baseert zich dus op een steekproef van 279 bedrijven. Van deze groep:

- gaven 5 bedrijven (1,8%) aan geen ondersteuningsnoden te hebben. Het gaat om een gevarieerde groep van zowel grotere (3) als kleine (2) ondernemingen, actief in diverse subsectoren (schrijnwerk, wegenwerken, overige afwerking);
- beperkten 19 bedrijven (6,8%) zich tot één steunmaatregel;
- kozen 69 bedrijven (24,7%) er twee uit;
- selecteerden de overige 186 elk drie ondersteuningsnoden.

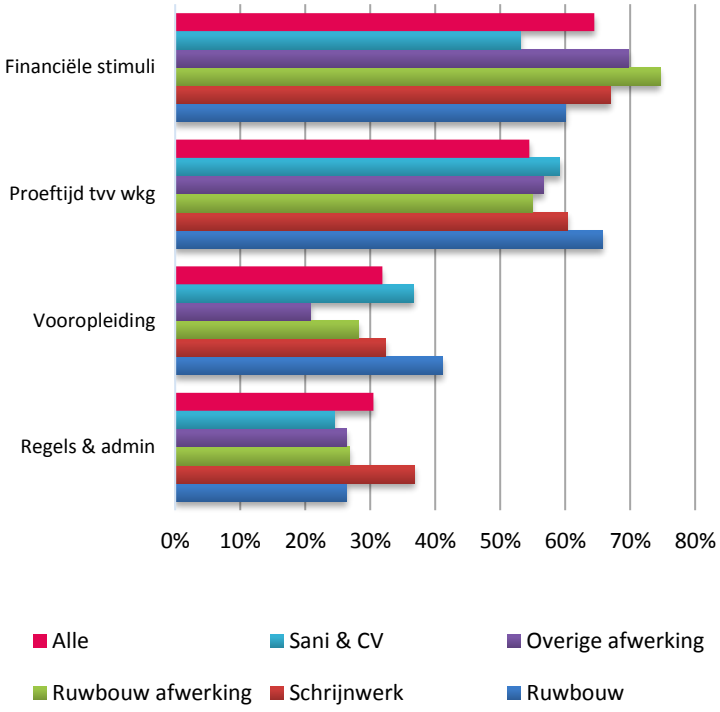
Waardevolle ondersteuning bij werkplekleren
(N=279)



Twee maatregelen (financiële steun en een proeftijd bedoeld als periode waarin de werkgever de kandidaat kan observeren en inschatten) worden geselecteerd door meer dan de helft van de respondenten. Alle andere ondersteuningsvormen vinden bijval bij minder dan een derde van de werkgevers, waarbij vooropleiding en eenvoudige administratie weliswaar net tegen de grens van een derde aanzitten.

Bijkomende suggesties gaan over periode vlak na opleiding — Twee bedrijven geven aan dat ze op (nog) een ander domein ondersteuning kunnen gebruiken. Deze geïnterviewden stellen vast dat wanneer werknemers opgeleid zijn en zichzelf stielman kunnen noemen, ze vertrekken om elders aan de slag te gaan of om een eigen bedrijf te starten. Zij suggereren ondersteuning onder de vorm van een getrouwheidspremie voor werknemers die in dienst blijven. Dat deze werkgevers niet de enige zijn die geconfronteerd worden met werknemers die het bedrijf verlaten wanneer ze opgeleid zijn, bevestigen twee andere bedrijven die het probleem in de marge van de bevraging signaleren, zonder daar echter een expliciete ondersteuningsvraag aan te koppelen.

Meest gevraagde ondersteuningsvormen per subsector
Beperkt tot subsectoren waarvoor +50 bedrijven in de steekproef



4.2.1. Financiële stimuli

Twee derde vraagt financiële steun — Van de 279 bedrijven die zich over steunmaatregelen uitspraken, vraagt twee derde (64,5%) om financiële steun. Het valt op dat financiële steun niet betekenisvol vaker gevraagd wordt door kleine dan door grote bedrijven (66,4% van alle kleine tegenover 62,9% van alle grote). Op niveau van de subsectoren vragen bedrijven uit de ruwbouwafwerking wat vaker om financiële steun. 53 op 71 ruwbouwbedrijven (74,6%) die (tot maximum drie) ondersteuningsvoorkeuren aangaven, noemt daarbij financiële steun. Sanitair & CV-bedrijven blijken de financiële steun dan weer minder vaak belangrijk te vinden (53,1%).

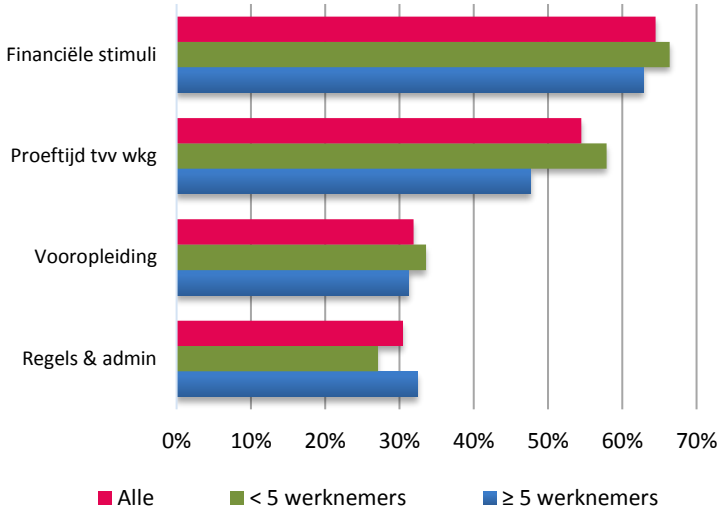
Noodzakelijke investeringsmarge — Bij de eerste reeks van 63 interviews werd elke ondersteuningsbehoefte die de geïnterviewde aangaf, kwalitatief verder uitgediept om een concreter zicht te krijgen op de wijze waarop die ondersteuning zich in de praktijk best aanbiedt. Bij die uitdieping benadrukten een aantal bevraagden dat de vraag naar financiële ondersteuning zich baseert op een noodzaak en het niet gaat om winstbejag. Ze ervaren dat er zonder financiële tussenkomst — omwille van de hoge loonkost — geen marge is om te investeren in opleiding van kandidaat-vaklui. Voor 8 op 10 moet de financiële tegemoetkoming compenseren voor het productiviteitsverlies dat werkplekleren met zich meebrengt. 4 op 10 bedrijven zien de tussenkomst (ook) als een subsidie voor de loon- en opleidingskost van de werkpleklerende.

Motivatiepremie voor de lerende en/of diens mentor — Ruim 8 op 10 vindt dat financiële stimuli toekomen aan de werkgever. Enkele bedrijven willen (een deel van) het geld ook aanwenden als motivatiepremie voor de mentoren die werkpleklerenden begeleiden. Nog twee bedrijven vinden dat een deel van die premie ten goede mag komen aan de werkpleklerende zelf als motivatie, eventueel gekoppeld aan de voorwaarde om goed te presteren.

RSZ-voordeel

6 op 10 ziet de financiële steun als een automatisch verrekend RSZ-voordeel waarbij geen bijkomende aanvraag of ander administratief extra werk bij komt kijken. De overige 4 op 10 ontvangen bij voorkeur een cash voordeel.

Meest gevraagde ondersteuningsvormen volgens bedrijfsgrootte



4.2.2. Proefperiode in het voordeel van de werkgever

Ruim de helft (54,5%) wil een proefperiode gedurende dewelke een werkgever de kans krijgt om het potentieel van een kandidaat in te schatten. Kleine werkgevers vragen hier opvallend meer naar dan grote (57,9% van de kleine tegenover 47,6% van de grote ondernemingen). Op subsectorniveau zijn het vooral de werkgevers uit de ruwbouwsector die interesse hebben in zo een proefperiode (65,8%).

Indicaties voor investeringsrendement — Bij de kwalitatieve uitdieping gaven de werkgevers aan dat ze een proefperiode interessant vinden omdat ze vooraf immers zoveel mogelijk indicaties zoeken die erop duiden dat hun investering in opleiding zal renderen. Een periode

gedurende dewelke ze kandidaat-werknemers kunnen observeren zodat ze hun leervaardigheid, leer- en werkbereidheid, vakkennis, … kunnen inschatten, helpt hen om daar meer zekerheid over te krijgen.

Duur en verloop van de proefperiode — Bij de kwantitatieve uitdieping verduidelijkten de werkgevers hoe ze die proeftijd zien. Gemiddeld kiezen ze voor een periode van 4 weken (mediaanwaarde). De exacte duur die verschillende werkgevers wenselijk achten, verschilt echter en loopt uiteen van 1 week tot 6 maanden. De werkgevers onderstrepen dat de proeftermijn voldoende lang moet zijn, zodat de kandidaat zich heeft kunnen aanpassen aan de werkomgeving en zodoende een oprecht beeld kan tonen van wat hij te bieden heeft. Een van de werkgevers kiest daarom voor een termijn van een maand die hij opdeelt in 4 weken:

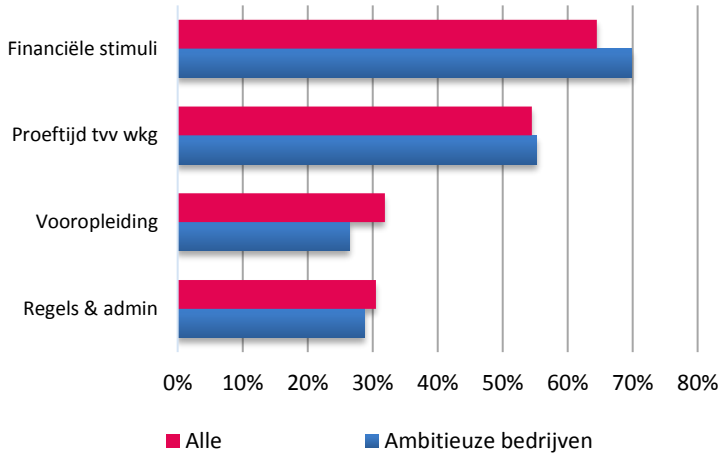
- week 1 — aanpassingstermijn;
- week 2 — technische capaciteiten observeren;
- week 3 — doorzettingsvermogen inschatten;
- week 4 — zin voor initiatief inschatten.

Aandacht voor beroepshoudingen en attitudes — Uit de kwalitatieve verdieping valt af te leiden dat werkgevers tijdens de observatieperiode meer aandacht besteden aan houdingen en attitudes dan aan technische kennis:

- 8 op 10 wil tijdens de proeftijd nagaan of de gewenste beroepshoudingen en attitudes aanwezig zijn bij de kandidaat (werkbereidheid, stiptheid, doorzettingsvermogen, leerbereidheid, zin voor initiatief).
- 7 op 10 wil tijdens de proefperiode kunnen beoordelen of de kandidaat voldoende leervaardig is.
- 6 op 10 vindt de proeftijd belangrijk om de vaktechnische competenties te kunnen inschatten.

Meest gevraagde ondersteuningsvormen volgens groeiambitie

Bedrijven die verwachten om binnen 5 jaar meer werknemers in dienst te hebben



- 5 op 10 wil in die periode kunnen uitmaken of de kandidaat voldoende aansluiting vindt bij het team en de bedrijfscultuur.

4.2.3. Kwalitatief sterke vooropleiding

Een derde vraagt om betere vooropleiding — Net iets minder dan een derde van de bedrijven (89 op 279, 30,5%) ziet ook het versterken van vooropleidingen die aan het werkplekleren voorafgaan als wenselijke ondersteuning. Met 41,1% van de bevraagde ruwbouwbedrijven die voor deze ondersteuningsvorm kiest (39 op 95 bedrijven) lijkt deze subsector meer belang te hechten aan vooropleiding dan andere subsectoren. Bedrijven uit de branche 'overige afwerking' lijken er dan weer minder belang aan te hechten. 20,8% van hen geeft dit aan als één van de belangrijkste ondersteuningsvormen. Met 11 op een groep van 53 bedrijven gaat het hier echter om een kleine steekproef.

Wat zijn sterke bouwopleidingen? — In de ogen van werkgevers dienen bouwopleidingen vooral veel aandacht te besteden aan praktijk en moet het leren zoveel mogelijk op de werf gebeuren of in een omgeving die zo dicht mogelijk bij reële werfomstandigheden aanleunt. Leerlingen moeten in de praktijk kunnen oefenen op hedendaagse technieken en daarbij gebruik kunnen maken van degelijk, up to date materiaal en materieel. Vooropleiding mag zich niet beperken tot het toepassen van technieken, maar moet ook voldoende aandacht besteden aan de ontwikkeling van:

- inzicht;
- probleemoplossend vermogen;
- veiligheidsbewustzijn;
- werktempo;

Realistische beeldvorming over het beroep

Opleidingen die aansluiten bij de reële werfomstandigheden brengen ook realistische verwachtingen over. Dat betekent dat ze taken die frequent voorkomen op de werf voldoende in beeld brengen, ook al zijn die repetitiever en minder indrukwekkend dan andere. Een praktijkleerkracht uit het deeltijds onderwijs getuigde: 'Ik leer slechts uitzonderlijk siermetselen aan. Siermetselwerk oogt misschien indrukwekkend en er zit ook wel een uitdaging in, maar in de praktijk komt het nauwelijks voor.'

- zelfstandigheid.

Vier actiedomeinen om de kwaliteit van bouwopleidingen te stimuleren — Om de kwaliteit in het bouwonderwijs te stimuleren, duidden de werkgevers die betrokken werden bij de verdiepende, kwalitatieve bevraging vier actiedomeinen aan:

1. *Aandacht voor de beeldvorming* — Zowel in het bouwonderwijs als bij andere bouw-opleidingstrajecten starten nog te veel kandidaten met een onvolledig of onrealistisch beeld van het werk in de sector. Daarom pleiten werkgevers ervoor dat opleidingen al vroeg in het traject werfbezoeken en verkennende stages organiseren. Dit helpt leerlingen en cursisten om uit te maken of het werk hen ligt, voor welke subsector ze best kiezen, welke functie best bij hen past.
2. *Technisch bijblijven* — Opleidingen moeten voldoende mee blijven met technische ontwikkelingen en leerplannen moeten afgestemd worden op de werfrealiteit (aard van de opdrachten, manier van werken, …). Dit impliceert dat het opleidingsaanbod voldoende gemonitord wordt: moeten bepaalde opleidingen of opleidingsinhouden geschrapt, aangepast of toegevoegd worden omdat een aantal functies niet meer, minder of net meer voorkomen?
3. *Meer aandacht voor praktijk in de bouwopleiding* — De opleidingen moeten meer tijd besteden aan praktijk. Oefenen op de werkvloer en stages zijn daarvoor ideaal, vinden de werkgevers, maar daar signaleren ze meteen enkele aandachtspunten bij:
    - De stageorganisatie moet beter afgestemd zijn op de realiteit. Stageperiodes zijn vaak artificieel en stroken weinig met de werkopbouw op de werf (van start tot oplevering).
    - Stages vragen om goede begeleiding vanuit de onderwijs- of opleidingsinstelling, met voldoende stagebezoeken door de praktijkbegeleider en afstemming tussen alle betrokkenen: de stagebegeleider van de opleidingsinstelling, de mentor op de werf en de vakman-in-opleiding.

Praktijk in de vooropleiding of op de werf: de kip of het ei?

Enerzijds verwachten bedrijven dat jongeren meer praktijkkennis en -vaardigheden in de vingers hebben wanneer ze als werkpleklerende starten in het bedrijf; anderzijds willen werkgevers dat er zo snel mogelijk gestart wordt met opleiden op de werf. De houding van werkgevers toont hier dus enige contradictie: hoe sneller kandidaat-bouwvaklui op de werf komen, hoe minder praktijkkennis en vaardigheden ze al in een vooropleiding kunnen verworven hebben.

4. *Meer interactie tussen opleiders en bouwbedrijven* — Sterke opleidingen vragen om sterke opleiders, die voldoende voeling hebben en houden met de praktijk. De werkgevers hameren op het belang van gemotiveerde leerkrachten die technisch bijblijven en een goed begrip hebben van de werfomgeving. Daarom pleiten ze voor meer uitwisseling tussen leerkrachten en bouwbedrijven: leerkrachten komen regelmatig op de werf, leggen en onderhouden contacten met bouwondernemingen, nodigen ervaren bouwvaklui uit in hun lessen, vragen advies aan professionals, …

Werfstages voor leerkrachten — Uit de verdiepende bevraging bij 63 werkgevers blijkt dat van de werkgevers die voor ondersteuning van de kwaliteit van het bouwonderwijs kiezen, er 8 op 10 voorstander zijn van werfstages voor leerkrachten en docenten. Daarbij vinden ze vooral belangrijk dat leerkrachten en docenten goed observeren en aandacht hebben voor de manier waarop het werk gebeurt, maar ook voor de werfomstandigheden. De leerkrachten en docenten laten meehelpen vinden de bevraagde bedrijven vooral nuttig om hen reële voeling te bieden. De manier waarop ze de praktijkstages concreet zouden aanbieden, verschilt van werkgever tot werkgever. Een periode van (ongeveer) een week, al dan niet gespreid over een jaar, kent de meeste bijval. Andere mogelijkheden die de bevraagde werkgevers zien:

- praktijkavonden voor leerkrachten op de werf;
- leerkrachten een paar uur laten meelopen op de werf wanneer ze op stagebezoek komen;
- leerkrachten de kans bieden om een volledig project op te volgen;
- een vaste stagedag per week voor leerkrachten.

4.2.4. Beperkte en eenvoudige formele verplichtingen

Bijna een derde pleit voor eenvoudige en beperkte formele verplichtingen — 30,5% (85 op 279 bouwbedrijven) kiest voor eenvoudige en beperkte formele verplichtingen als vorm van ondersteuning voor werkplekleren. Op basis van de kleine subpopulaties is het moeilijk om verschillen tussen grote en kleine werkgevers te interpreteren. Ook over de verschillende sub-sectoren lijken er zich weinig betekenisvolle verschillen af te tekenen. Op een enkele uitzondering na kunnen werkgevers zich vinden in de inhoud van de administratieve verplichtingen die bij werkplekleren komen kijken. Ze vinden het evident dat er afspraken gelden voor de opleidingsaanpak en organisatie, de veiligheid en de arbeidsvoorwaarden. Veel meer dan met de inhoud van de administratieve verplichtingen die verband houden met werkplekleren, hebben werkgevers het moeilijk met de manier waarop ze deze verplichtingen moeten nakomen. Ze vinden de aanpak te ingewikkeld, betuttelend en/of te omslachtig (te veel verschillende formaliteiten).

Hoe?

Werkgevers zijn het er over eens dat het eenvoudiger en minder omslachtig kan of zelfs moet, maar vinden elkaar niet in de keuze voor elektronische, dan wel papieren registraties. De ene verkiest een online formulier, terwijl de andere papieren registratie handiger vindt.

4.2.5. Opleiding en coaching van ervaren werknemers als mentor

Een kwart kiest voor mentoropleiding en -coaching — Een kwart van de werkgevers (24,7%) wil graag ondersteund worden bij opleiding en coaching van ervaren werknemers die de rol van mentor opnemen bij werkplekleren. Uit de kwalitatieve bevraging blijkt dat werkgevers een dergelijk aanbod vooral belangrijk vinden voor leidinggevenden op de werf: (meewerkende) zaakvoerders, ploegbazen, … Een aantal werkgevers geeft aan dat niet alleen leidinggevenden in aanmerking komen als mentor. Ze selecteren:

- ervaren werknemers die daar interesse voor hebben;
- werknemers die zowel didactische als vaktechnische kwaliteiten hebben;

Geen analyse voor subpopulaties

Omwille van de kleine absolute aantallen worden er enkel analyses voor subpopulaties gemaakt voor de vier meest gekozen ondersteuningsvormen. De keuze voor mentorondersteuning, taalondersteuning, externe coaching, ... wordt met andere woorden niet meer gelinkt aan bedrijfsgrootte, ambitie of subsector.

- geduldige werknemers;
- oudere werknemers;
- 'vaderfiguren'.

Aansluiting bij de praktijk — Bij mentorondersteuning onderstrepen werkgevers het belang van aansluiting bij de praktijk. De mentoropleiding moet toegepast en afgestemd zijn op de reële werkomstandigheden van de mentor (en de werkpleklerenden die hij begeleidt). Wat 'aansluiting bij de praktijk' precies inhoudt, vullen verschillende werkgevers anders in. Ze verwachten dat er uiteenlopende zaken aan bod komen. Het gaat over:

- het overbrengen van techniek:
  - welke technieken aanleren;
  - hoe deze technieken aanleren?
- relationele vaardigheden:
  - feedback formuleren;
  - moeilijke boodschappen overbrengen;
  - conflictbeheersing;
  - leiding geven;
  - geduld en begrip.
- organisatie van het leerproces:
  - beginniveau en vorderingen van de werkpleklerende beoordelen;
  - logische opbouw van het leerproces;
  - organiseren van de begeleiding.

Een opvolgaanbod

Voor een aantal opleidingsstelsels geldt nu al dat zaakvoerders en/of ploegleiders van bouwbedrijven die zich willen engageren als leerwerkplek één dag mentoropleiding moeten volgen. Bij de kwalitatieve bevraging toont een deel van de werkgevers interesse voor een regelmatig opvolgaanbod voor de mentoren. Hoe ze de opleiding precies zien, verschilt:

- *De frequentie verschilt* — De ene werkgever kiest voor maandelijkse opvolging, terwijl een andere vindt dat één keer per jaar volstaat.
- *De inhoud verschilt* — De ene vindt dat vooral de didactiek regelmatig in herinnering moet worden gebracht, terwijl een ander het accent net legt op techniek.

4.2.6. Proefperiode bedoeld voor de werknemer, om een realistisch jobinzicht te krijgen

Voor een beter overwogen keuze — Te vaak starten er kandidaten aan een werkplekleertraject met aanvankelijk veel enthousiasme, om dan later af te haken op de werkomstandigheden die ze vooraf onderschatten. Ze startten met een te weinig realistisch inzicht in de job. Daarom kiest 20,7% van de werkgevers voor een proefperiode die kandidaat-bouwvaklui de kans biedt om de job te ervaren in de praktijk, om zo een beter overwogen keuze te maken. Een verkennende proefperiode mag zich dan ook niet beperken tot een observatiestage. De kandidaten moeten effectief kunnen meewerken, zodat ze het werk zelf, maar ook het werkritme en -omstandigheden aan den lijve kunnen ondervinden.

Duur van de proefperiode — Uit de verdiepende bevraging blijkt dat werkgevers gemiddeld kiezen voor een proefperiode van drie weken (mediaanwaarde). De exacte duur die ze wenselijk achten, verschilt echter en loopt uiteen van één week tot zes maanden.

Een moeilijk onderscheid

Uit de resultaten van de bevraging blijkt dat werkgevers niet altijd een onderscheid maken tussen een proefperiode bedoeld voor de werknemer — om het werk beter te kunnen inschatten — en één bedoeld voor de werkgever — om de kandidaat-werknemer beter te kunnen inschatten. Ruim de helft van de werkgevers die een proefperiode bedoeld voor kandidaat-werknemers selecteren als wenselijke ondersteuningsvorm, kiezen ook voor een proefperiode bedoeld voor de werkgever. Wanneer ze in de verdiepende bevraging hun visie op een proeftijd voor kandidaat-werknemers detailleren, komen er al snel zaken aan bod die gaan over het inschatten en testen van de werknemer (hoe goed beheersen ze de vaktechniek, leggen ze de juiste beroepshoudingen en attitudes aan de dag, …) en dus eigenlijk gaan over een proefperiode bedoeld voor de werkgever.

4.2.7. Externe preselectie van kandidaten

Waardevol voor nog ruim één op tien — Voor nog 12,5% van de werkgevers zou het een hulp beteken indien een externe partij het bedrijf helpt om een geschikte kandidaat-werkplekleren te selecteren. Bij de verdiepende bevraging benadrukken ze dat ze de selectie niet volledig uit handen willen geven. De uiteindelijke beslissing willen ze zelf maken.

Een praktijkproef — In de verdiepende bevraging spreken de betrokken werkgevers zich uit over de manier waarop de preselectie best gebeurt. Ze geven de voorkeur aan een praktijkproef voor de kandidaten. Deze test moet volgende competenties in beeld brengen:

Wie is de externe partner?

Bij de verdiepende bevraging gaven (slechts) twee werkgevers aan wie ze als geschikte externe partner zien voor de preselectie van kandidaten voor werkplekleren. Zij vinden de medewerkers van Constructiv en VDAB goed geplaatst om deze preselectie te maken.

- leervaardigheid van de kandidaat;
- affiniteit met/inzicht in de sector:
    - werfomstandigheden;
    - werfcultuur;
    - werkritme.
- beroepshoudingen en attitudes.

Nodige profiel helpen uittekenen

Een werkgever die voor externe preselectie als ondersteuning bij werkplekleren koos, nuanceert zijn keuze in de verdiepende bevraging. Hij wil de selectie van kandidaten liefst zelf in handen nemen, maar krijgt graag ondersteuning bij het expliciteren van het profiel van de kandidaat die ze zoeken en de manier waarop kandidaten dan best beoordeeld kunnen worden.

4.2.8. Taalondersteuning

Toenemende diversiteit maakt het moeilijk — Taalopleiding voor werkpleklerenden vindt nog bijval bij 9,3% van alle bedrijven. Een meerderheid van de werkgevers ziet er echter weinig meerwaarde in. In de verdiepende bevraging verduidelijken ze dat de sector een al maar toenemende diversiteit aan moedertalen bij de werknemers kent. Hierdoor wordt het wel erg moeilijk om elke anderstalige werkpleklerende de juiste ondersteuning te bieden. Tegelijk is het belang van vlotte communicatie tussen ploeggenoten groot, niet alleen in functie van veiligheid, maar ook als basis voor collegialiteit en aangename werksfeer.

Hoe? — Uit de verdiepende bevraging blijkt dat in de groep van werkgevers die voor taalopleiding kiezen, de meningen verdeeld zijn over hoe deze aangepakt moet worden. Sommigen geven de voorkeur aan taalopleiding in een opleidingscentrum, anderen kiezen voor een bedrijfslokaal en nog anderen opteren voor taalcoaching op de werkvloer, tijdens het werk. Het blijft ook vaag hoe intensief ze die taalondersteuning zien. Ze hebben het over één à twee uur per week, een dag per week, enkele uren per week, …

Ook voor ploeggenoten?

Een werkgever geeft in de verdiepende bevraging mee dat hij er de voorkeur aan geeft om niet alleen de anderstalige werkpleklerende bij de taalopleiding te betrekken, maar ook diens ploeggenoten.

4.2.9. Externe coaching van werkpleklerenden

Minder dan één op tien kiest voor een externe mentor — Nog 6,5% van alle bedrijven wil liever een externe begeleider dan een mentor uit het eigen bedrijf die de werkpleklerende op de werf te begeleidt. Bij de verdiepende bevraging gaven twee werkgevers aan hoe ze dit zien. Een dergelijk coachingstraject loopt — volgens de twee werkgevers — voor een periode van een half jaar tot een jaar, gedurende enkele uren per week of per maand. Ze vinden dat een medewerker van Constructiv of VDAB de rol van coach kan opnemen. Een van beiden vindt dat ook de onderwijsinstellingen voor deze coaching kunnen instaan.

5. Aanbevelingen voor de organisatie van werkplekleren

Aanbevelingen voor vier betrokken partijen — De analyse van de praktijkervaringen bij werkplekleren, samengelegd met de ondersteuningsvoorkeuren die werkgevers aangeven, leidt tot aanbevelingen voor de verschillende partijen die betrokken zijn bij de organisatie van werkplekleren:

1. werkgevers;
2. onderwijs- en opleidingspartners;
3. ondersteunende partners (zoals Talentenwerf en Constructiv, maar ook werkgevers- en werknemersorganisaties);
4. sectorale en supra-sectorale beleidsmakers.

Voor de werkpleklerenden zelf worden geen aanbevelingen geformuleerd. Uiteraard zijn ze een belangrijke — zo niet de belangrijkste — partij bij werkplekleren, maar niet betrokken als organiserende partij.

Het standpunt van de werkgever — Bij de lezing van de aanbevelingen mag het opzet en de aanpak van de studie niet uit het oog verloren worden. Het standpunt en de ervaringen van werkgevers staan centraal. Dit leidt tot suggesties die ze voor de partners uit onderwijs en opleiding, ondersteunende organisaties en beleidsmakers formuleerden, maar ook tot aanbevelingen die ze voor zichzelf zien.

Aanbevelingen, verdieping en verfijning

Om de aanbevelingen in dit rapport te formuleren, werden vooraf vijf interviews afgenomen en drie groepsgesprekken georganiseerd (zie ook *1.2.4. Toetsing en verdieping*). In de interviews werden verschillende aanbevelingspistes bediscussieerd en uitgediept. De groepsgesprekken bouwden hierop verder en verfijnden de aanbevelingen.

5.1. Aanbevelingen voor werkgevers

Afstemming over onderlinge verwachtingen — Ruim de helft van alle werkgevers vindt het een waardevolle ondersteuning voor werkplekleren wanneer ze de kans krijgen om de kandidaat vooraf te observeren tijdens een proefperiode. Op die manier willen ze het potentieel van de kandidaten beter kunnen inschatten. Ze mispakken zich immers regelmatig aan de kandidaten. Ze overschatten hun niveau en verwachten meer voorkennis en vaardigheden dan deze die ze effectief beheersen. Dat het hier misloopt, ligt veelal aan het feit dat werkgevers weinig inzicht hebben in de opleidingen en hun verwachtingen niet afstemmen met de onderwijs- of opleidingsinstelling waarmee ze willen samenwerken. Bovendien onderschatten ze de eigen investeringsbijdrage aan het opleidingstraject. Een geslaagd werkpleklerentraject vraagt om een degelijke basis, waarbij werkgevers de eigen verwachtingen expliciteren en aftoetsen met de verwachtingen van de onderwijs- of opleidingspartner.

Vooraf intern ruimte creëren voor werkplekleren — Wanneer een werkgever zelf overtuigd is van de meerwaarde van werkplekleren mag hij er niet te vlot vanuitgaan dat de eigen werknemers dat ook zijn. Ook zij moeten de meerwaarde zien en op een realistische manier in het verhaal meestappen. Anders dreigen frustraties het engagement te ondermijnen. Binnen het team moet duidelijkheid bestaan over:

- waarom het bedrijf zich engageert als leerwerkplek;
- het instapniveau van de werkpleklerende en de verwachtingen over diens evoluties;
- de verwachtingen over de houding van het team en de begeleiding die de verschillende teamleden moeten bieden aan de werkpleklerende.

Extra belangrijk voor kleine werkgevers

Vooral kleine aannemers zoeken vooraf zoveel mogelijkheid zekerheid over het rendement van hun opleidingsinvestering: van de werkgevers met minder dan vijf personeelsleden vragen er bijna zes op tien om een proefperiode. Het financiële risico dat ze nemen door te investeren in de opleiding van één kandidaat weegt verhoudingsgewijs dan ook zwaarder dan diezelfde investering door een grotere aannemer.

‘Ik leg duidelijk uit aan onze ploegleiders waarom werkplekleren voor ons belangrijk is. Ons personeelsbestand veroudert en binnen enkele jaren moeten we een pensioneringsgolf kunnen opvangen. Via werkplekleren willen we daarom nu een jonge generatie werknemers in de startblokken plaatsen. Ploegleiders moeten ‘mee’ zijn met dit idee, zodat ze ook beseffen waarom ze tijd moeten nemen — en krijgen — om die toekomstige vaklui goed op te leiden.’

Duidelijke klantencommunicatie — Bij werkplekleren moet er niet alleen intern ruimte gemaakt worden, maar ook in de relatie met klanten. Werkgevers schrikken terug voor de reacties van klanten op werknemers-in-opleiding. Die zouden daar vaak bezwaar tegen maken. Getuigenissen uit de praktijk leren dat dit niet problematisch hoeft te zijn. Wanneer de klant vooraf geïnformeerd is en weet dat hij de opleidingstijd niet betaalt, kan discussie voorkomen worden.

'Klanten weten het vooraf wanneer we een vakman-in-opleiding meesturen naar de werf. Ik leg uit dat dit belangrijk is voor de toekomst van mijn bedrijf, maar geen afbreuk doet aan de kwaliteit van het werk dat we zullen opleveren. Onze offertes maken duidelijk dat de klanten niet betalen voor de tijd die het leren op de werf inneemt.'

Een korte lijn onderhouden met de onderwijs-/opleidingsinstelling — Zowat een derde van de werkgevers vraagt om het versterken van de vooropleidingen die aan het werkplekleren voorafgaan. In de ogen van heel wat aannemers zijn de onderwijs- en opleidingsinstellingen te weinig 'mee' met de realiteit van de werf en ervaren ze weinig betrokkenheid bij de individuele werkplekleertrajecten. Ze vinden dat de trajectbegeleider te weinig langskomt op de werf en ze de school of opleidingsinstelling ook weinig tot nooit horen. Daarbij verliezen ze weleens uit het oog dat ze zelf ook troeven in handen hebben om een kortere lijn te onderhouden met de onderwijs- of opleidingsinstelling waarmee ze samenwerken:

- Via de werkpleklerende kunnen ze zelf aansluiting vinden bij wat er op school of in het opleidingscentrum aan bod kwam, om daar — in de mate van het mogelijke — op verder te bouwen.
- Wanneer er zich problemen voordoen hoeven ze niet te wachten om die bij de traject-begeleider aan te kaarten tot op het moment dat die een werfbezoek brengt, maar kunnen ze zelf contact opnemen om eventuele wrevel tijdig te signalen.

'In ons bedrijf werkt er op maandag, dinsdag en woensdag een jongen uit het deeltijds onderwijs. Elke maandagochtend zet ik hem naast me in de camionette, wanneer we naar de werf rijden. Dan vraag ik hem wat hij donderdag en vrijdag op school heeft geleerd. Dan bekijk ik of ik hem taken kan laten doen die daarmee verband houden.'

5.2. Aanbevelingen voor onderwijs- en opleidingspartners

Ontmoeting en kennismaking — Het geldt niet alleen voor werkgevers dat ze onderwijs- en opleidingsaanbieders weinig kennen. Ook het omgekeerde toont zich: scholen en opleidingsaanbieders weten niet allemaal even vlot geschikte leerwerkplekken te vinden. Daarbij gaat het niet alleen om 'een' leerwerkplek vinden, maar ook om er één te vinden waar het bedrijf werkelijk een investering wil en kan leveren voor de opleiding van een kandidaat. Onderwijs- en opleidingsverstrekkers hebben er baat bij om te anticiperen en bedrijfskennis en -contacten op te bouwen. Een dergelijk bedrijfsportfolio helpt om de juiste leerwerkplek te linken aan de juiste kandidaat.

'Het is een utopie om te verwachten dat bedrijven ons opzoeken. Als je als opleidingsverstrekker ondernemingen uitnodigt, komt daar telkens maar een klein aantal bedrijven op af. En meestal zijn dat elke keer ook dezelfde. Ik begrijp dat wel, zeker in een KMO-sector als de bouw. Daar houden ze naast het werk weinig tijd over om te investeren in netwerken. Wij moeten dus naar de bedrijven trekken, in plaats van te verwachten dat aannemers ons opzoeken.'

Afstemming over onderlinge verwachtingen — Werkgevers leggen de lat vaak (te) hoog voor werkpleklerenden. Dat doen ze lang niet altijd bewust. Vaak heeft dat te maken met het feit dat ze weinig geïnformeerd zijn over wat ze mogen verwachten van een werkpleklerenden. Bovendien zien heel wat werkgevers door de bomen het bos niet. Ze kennen de verschillen tussen opleidingsstelsels weinig of niet en stellen gelijke verwachtingen tegenover iemand die met een IBO-contract start als tegenover een stagiair uit een zesde jaar van het voltijds bouwonderwijs. Omgekeerd zijn er ook werkgevers die het onderscheid wel maken, maar daar dan hun eigen investeringsbereidheid aan aanpassen. Stagiairs uit het voltijds bouwonderwijs krijgen bij deze werkgevers weinig leerkansen, omdat ze er — anders dan bij bijvoorbeeld een IBO — niet van uitgaan dat de jongere bij hen in dienst zal treden. Net zoals het belangrijk is dat werkgevers hun verwachtingen expliciteren, moeten ook onderwijs- en opleidingsinstellingen vooraf voldoende duidelijkheid scheppen.

'Ik ben praktijkleerkracht en trajectbegeleider in het deeltijds onderwijs. Daarbuiten heb ik zelf nog een eigen bouwbedrijfje. Dat is heel klein, maar net groot genoeg om voldoende voeling te houden met de praktijk. Op de werven waar ik kom en bij handelaars in bouwmaterialen ontmoet ik ook collega-aannemers. Bij hen vind ik regelmatig een geschikte leerwerkplek voor mijn leerlingen.'

Zorg besteden aan het matchingsproces — Een geslaagd werkplekleertraject start met een juiste match tussen kandidaat en bedrijf. Dat onderstrepen de 152 werkgevers die in de kwantitatieve bevraging aangaven dat ze voor het werkplekleertraject graag een proeftijd willen inlassen, zodat ze het potentieel van de kandidaten beter kunnen inschatten. In de realiteit blijkt echter dat nabijheid vaak het enige criterium is dat in acht genomen wordt bij de keuze voor een leerwerkplek: het bedrijf moet vlot bereikbaar zijn voor de kandidaat, zodat die elke dag op tijd op het werk kan geraken. Uiteraard is de locatie een belangrijk gegeven, zeker in een branche waarbij de werkdag vaak vroeg start en soms laat eindigt. Maar er is meer nodig dan een nabijgelegen bedrijf: de kandidaat moet fysiek geschikt zijn om mee te werken, aansluiting vinden binnen het team, … Een aantal opleidings- en onderwijsverstrekkers laten de kandidaten vooraf op 'sollicitatiegesprek' gaan bij het bedrijf. Naast de mogelijkheid die dit biedt aan de kandidaat en het betrokken bedrijf om elkaar wat beter te leren kennen, levert dit nog andere voordelen op:

- Het biedt kandidaten de kans om een eerste sollicitatie-ervaring op te doen.
- De betrokken bedrijven waarderen een dergelijke aanpak. Ze zien het als signaal van een zorgvuldige aanpak door de school of opleidingsverstrekker. Dit schept vertrouwen en legt meteen een goede basis legt voor verdere samenwerking.

Flexibiliteit en pragmatiek bij leerwerkplekbezoeken — Daar waar werkgevers aangeven dat ze bij werkplekleren te weinig betrokkenheid ervaren vanuit de school of opleidingsinstelling, geven trajectbegeleiders aan dat bedrijven zich weinig toegankelijk opstellen voor werfbezoeken: afspraken worden last minute geannuleerd, er wordt weinig tijd uitgetrokken voor een gesprek, … Ervaren trajectbegeleiders adviseren:

- Maak vooraf een afspraak en check de dag ervoor of het afgesproken moment en de plaats van afspraak nog steeds passen.
- Laat het bedrijf de locatie en het precieze moment van afspraak bepalen. Vaak is dat rond het middaguur, op een werf. Soms past het beter 's morgens vroeg of 's avonds na het werk.

'Bij elk potentieel leerwerkplekbedrijf ga ik vooraf langs. In een gesprek tracht ik de verwachtingen van de werkgever zo goed mogelijk in te schatten. Ik maak ook duidelijk hoe het traject moet verlopen en wat wij daarbij van het bedrijf verwachten. Werkgevers die enkel op zoek zijn naar 'extra handjes' filteren we er na zo'n eerste gesprek uit. Die zijn niet geschikt als leerwerkplek, omdat ze er geen rekening mee houden dat ze tijd moeten steken in de opleiding, om de jongere ook echt iets te leren.'

'Als ik op werfbezoek ga, ligt mijn werkkledij altijd in de auto. Als ik dan merk dat ik — ondanks de afspraak die ik vooraf gemaakt heb — toch wat ongelegen kom, omdat het druk is op de werf, trek ik mijn werkkledij aan en probeer ik een handje toe te steken, terwijl ik ondertussen met de mentor bespreek hoe het werkplekleertraject verloopt. Het verhindert me echt niet om een degelijke evaluatie te maken en ik merk dat werkgevers die aanpak ook waarderen. Zelf ervaar ik er een bijkomend voordeel van: door een uurtje mee te draaien, voel ik veel beter aan wat er op een werf leeft. Natuurlijk lukt het me niet om dit bij elk werfbezoek te doen, maar als het kan, vind ik het telkens waardevol.'

- Werkgevers verkiezen een pragmatische aanpak en waarderen het wanneer de traject-begeleider tijdens een werfbezoek zelf de handen uit de mouwen steekt.

Tussentijdse contacten — Vaak moet de begeleider van de school of opleidingsinstelling het aantal bezoeken aan elke werkplek noodgedwongen beperken tot het voorgeschreven minimum. In veel gevallen volgt hij immers verschillende leertrajecten op en de beschikbare tijd is beperkt. In dergelijke situaties kan het helpen om de betrokken werkgevers regelmatig telefonisch te contacteren of hen af en toe per e-mail te vragen of alles vlot loopt. Dergelijke tussentijdse contacten laten toe om vinger aan de pols te houden en kunnen eventuele moeilijkheden of conflicten op tijd te ondervangen.

Inhoudelijke aansluiting zoeken bij de werfactiviteit — Het komt het leertraject en de samen-werking met de leerwerkplek ten goede wanneer de opleidingstijd op school of in het opleidings-centrum optimale aansluiting zoekt bij de opleidingstijd op de werf. Door de werkpleklerende dagelijks enkele zinnen te laten noteren in een werflogboekje of door hem gewoon te laten vertellen over het werk dat hij de voorbije dagen uitvoerde, kan er in het praktijklokaal extra geoefend worden op:

- zaken die veel voorkomen op de werf;
- opdrachten waar de betrokkene nog moeite mee heeft;
- vaardigheden die weinig aan bod komen op de werf, maar wel in het opleidingsplan staan.

Sensibiliseren voor en ondersteunen bij administratie — Hoewel werkgevers er begrip voor hebben dat er administratie komt kijken bij werkplekleren, ervaren ze die als hinderlijk. Wanneer de onderwijs- of opleidingsinstelling hen daar in ondersteunt, waarderen ze dit sterk. Er zijn verschillende manieren denkbaar om de administratieve belasting voor werkgevers te minimaliseren:

‘Sommige schooljaren moet ik veel werkplekleertrajecten opvolgen. Dan kan ik minder vaak op werfbezoek dan ik eigenlijk zou willen. Ik let er dan op dat ik de betrokken werkgevers wat vaker bel om te horen of alles vlot loopt. In zo’n telefoongesprek hebben aannemers het dan vaak over kleine wrevels die ze voelen. Het helpt om daar dan even dieper op in te gaan en te bespreken hoe dit kan opgelost worden. Als een gevoel van ongenoegen blijft sluimeren en je wacht tot je nog eens een werfbezoek kan brengen, is de boel vaak al geëscaleerd, tot grote frustratie van alle betrokkenen.’

‘Een tijdje geleden begeleidde ik een startende tegelzetter. In mijn praktijklokaal deed hij het uitmuntend. En ook op de werf ging het aanvankelijk goed. Tot hij tegels moest versnijden. Ze braken stuk voor stuk. Het probleem was dat hij op de werf met een andere machine moest werken dan diegene die we in het opleidingscentrum gebruiken. In overleg met zijn werk-gever hebben we dat probleem vlot kunnen oplossen: de jongen is opnieuw in ons opleidingscentrum komen oefenen, maar deze keer met de machine die we van zijn werkgever leenden. Een paar uur extra oefenen en hij was ermee weg.’

- De school of opleidingsinstelling kan de aanvraag van een stagepremie regelen in de plaats van het bedrijf.
- Er kan voor gekozen worden om de werkgevers geen of enkel beperkte schriftelijke of digitale evaluaties te laten maken.
- Als evaluatieformulieren toch nodig zijn, helpt het om bondige evaluatievragen te formuleren in eenvoudige taal.
- …

Bij een aantal opleidingsaanbieders is het evaluatiesysteem meer rigide dan bij andere. Dan kan het niet altijd om de werkgever geen schriftelijke evaluatie te laten maken. In dat geval helpt het om de werkgever te sensibiliseren voor het belang van de evaluatie.

'Het komt weleens voor dat een werkgever zijn evaluatie-formulier niet indient. Dan neem ik contact op en leg ik nog eens uit hoe belangrijk dit is voor de kandidaat: "Uw evaluatie staat op zestig punten. Als u die niet maakt, verliest uw jongen sowieso al die punten." Dit argument is overtuigend genoeg.'

5.3. Aanbevelingen voor ondersteunende partners

Een rol vanop de zijlijn — Bij werkplekleren staat de driehoeksrelatie tussen de werkplek-lerende, de leerwerkplek en de onderwijs-/opleidingsinstelling centraal. Organisaties als Talentenwerf, Constructiv, werkgevers- en werknemersorganisaties, … kunnen de drie partijen ondersteunen door waar mogelijk een stimulerende en faciliterende rol op te nemen. In hun rol als facilitator moeten ze echter dansen op een slappe koord. Ze mogen immers niet te veel op de voorgrond treden, om te vermijden dat ze zich positioneren tussen de bedrijven en de onderwijs- en opleidingssaanbieders. Het zijn net die partijen die een directe relatie met elkaar moeten aangaan. Een mediator mag en kan de samenwerking tussen de kernspelers niet overnemen.

Toenadering en vertrouwen stimuleren — Hoewel bouwbedrijven zich voor werkplekleren willen engageren en er de kansen en voordelen van zien, loopt de ontmoeting met onderwijs- en opleidingsverstrekkers veelal stroef. Sectororganisaties als Constructiv en Talentenwerf zijn goed geplaatst om de toenadering tussen beide partijen en het onderlinge vertrouwen te stimuleren. Hun medewerkers komen in de bedrijven en kennen ook de scholen en opleidingsverstrekkers. Vanuit die positie zijn ze goed geplaatst om het juiste bedrijf bij de juiste onderwijs- of opleidingspartner te brengen. 'Juist' betekent dan dat beide partijen op eenzelfde lijn zitten wat betreft:

- de verwachtingen op vlak van aanwezige en te ontwikkelen competenties op vak-technisch vlak, maar ook met betrekking tot beroepshoudingen en attitudes;
- de opleidingsaanpak en -opvolging.

Eens de relatie gelegd, blijft er een rol te spelen, door de samenwerkingen vanop de zijlijn op te volgen en zich ook duidelijk te profileren ten aanzien van de kernspelers als betrokken partij waar ze terecht kunnen wanneer de samenwerking hapert.

'Wij komen in heel veel bedrijven en weten exact wat ze doen. We weten bijvoorbeeld dat het ene schrijnwerkersbedrijf een breed gamma aan opdrachten heeft, terwijl een ander zich hoofdzakelijk toelegt op ramen plaatsen. Dit soort kennis kan helpen om bedrijven en onderwijs- en opleidingsverstrekkers gericht bij elkaar te brengen.'

Administratieve belasting bewaken — De bedrijfsenquêtering maakte duidelijk dat zowat een derde van alle werkgevers beperkte regelgeving en administratie een prioriteit vindt bij werkplekleren. Wanneer ondersteunende partijen een rol opnemen om de samenwerking tussen bedrijven en onderwijs- en opleidingsverstrekkers rond werkplekleren te versterken, komt daar al snel enige gegevensmonitoring bij kijken: welke onderwijs- of opleidingspartner startte met welk bedrijf een samenwerking op; werd het werkplekleertraject succesvol afgerond; leidde het tot een tewerkstelling; …? Voor de monitoring moet er echter strikt op toegezien worden dat dit voor de betrokken bedrijven geen extra administratieve belasting met zich meebrengt. Er dient optimaal gebruik te worden gemaakt van beschikbare gegevens.

Inspirerende praktijken — Medewerkers van Constructiv en Talentenwerf bezoeken regelmatig de bouwbedrijven. Dergelijke bezoeken bieden de gelegenheid om werkplekleren onder de aandacht te brengen en te bespreken. Door het thema in de gesprekken met verschillende aannemers telkens aan bod te laten komen, bouwen de medewerkers van Talentenwerf en Constructiv als het ware een 'kennisportfolio' op: doorheen de gesprekken verzamelen ze voorbeelden die andere kunnen inspireren of helpen bij het aanpakken van concrete moeilijkheden die ze als leerwerkplek tegenkomen. Die voorbeelden van inspirerende praktijken kunnen bijvoorbeeld gebundeld worden in een brochure die verspreid wordt bij de werkgevers, maar wellicht is het doelgerichter om het kennisportfolio op een eerder informele manier te gebruiken: in gesprekken met werkgevers peilen ze naar de houding tegenover en ervaringen met werkplekleren. Wanneer ze merken dat een werkgever twijfelt, struikelblokken ervaart, … kunnen ze gerichte voorbeelden aanhalen van hoe andere bouwbedrijven daarmee omgaan.

Tools op maat snijden en ontsluiten — Nog ruim tien procent van de werkgevers vraagt ondersteuning bij de selectie van geschikte kandidaten voor een werkplekleertraject. Eerder dan rechtstreeks betrokken te worden bij dit selectieproces kunnen spelers als Constructiv en Talentenwerf hier ondersteunen door tools aan te reiken om competenties te benoemen en in beeld te brengen. Door de jaren heen is er heel wat van dergelijk ondersteunend materiaal ontwikkeld. Ook andere hulpmiddelen en tips om leertrajecten te structureren, leerevoluties te

beoordelen, … kunnen werkplekleertrajecten ondersteunen. Zowel de onderwijs- en opleidingsverstrekkers als de bouwbedrijven geven aan dat ze weinig heil zien extra tools. Ze zijn zich ervan bewust dat er al heel wat bestaat, maar het is moeilijk om overzicht te krijgen en te kunnen detecteren welke materialen relevant zijn. Daarom zien ze meerwaarde in het ontsluiten en op maat snijden van bestaande tools, zodat ze vlot toepasbaar zijn bij werkplekleren. Handige tools zijn eenvoudig van opzet, vragen vooraf geen uitgebreid studiewerk over hoe ze te gebruiken en zijn bruikbaar tijdens de activiteiten op de werf. Zowel tools ontwikkeld in de bouwsector als instrumenten die hun nut al bewezen in andere sectoren kunnen waardevol zijn.

Mediator tussen beleid en praktijk — Spelers als Talentenwerf en Constructiv hebben vanuit hun dagelijkse werking een goede voeling met wat er leeft in de praktijk en tegelijk kunnen ze ook een link leggen met het beleid. Die positionering stelt hen in staat om signalen over hiaten en valkuilen bij de praktijk van werkplekleren op te vangen en aan te kaarten bij beleidsmakers. Daarbij kunnen verbindingen gemaakt worden met verschillende sectoren, op zoek naar gelijkenissen en verschillen bij werkplekleren in verschillende branches. Deze links moeten niet beperkt worden tot sectoren die qua activiteiten dicht bij de bouwsector aanleunen (bv. hout & bouw, elektriciteit, …) maar ook sectoren die op andere vlakken gelijkenissen vertonen (bv. de grafische sector als branche die — net zoals de bouwsector — een overwicht aan kleine werkgevers kent).

Al gemaakte keuzes aanhouden — Door tussen te komen in de financiering van opleidingen en met de mentoropleiding die Constructiv aanbiedt, voorziet het sectorfonds vandaag al in ondersteuning van werkgevers bij de organisatie van werkplekleren. Uit de enquête blijkt duidelijk dat er vraag is naar ondersteuning op deze vlakken. Maar liefst twee derde van de werkgevers noemt financiële steun één van de belangrijkste ondersteuningsnoden bij werkplekleren en nog een kwart weet mentorondersteuning te waarderen. De resultaten onderstrepen dat hiermee al juiste keuzes werden gemaakt.

Onderzoekswaarde

Met voorliggend onderzoek geven Talentenwerf en Constructiv meteen invulling aan hun rol als mediator tussen beleid en praktijk: het expliciteert, onderbouwt, nuanceert, … de beleving van werkgevers ten aanzien van werkplekleren en reikt daarmee kapstokken aan voor het verder op maat snijden van het beleid ter zake.

‘In ons totale opleidingsaanbod springt de mentoropleiding er toch wat tussenuit: het is opvallend hoe vaak deelnemers ons daar positieve feedback over geven.’

5.4. Aanbevelingen voor sectorale en supra-sectorale beleidsmakers

Meer eenvormigheid als troef — Stages voor leerlingen uit het deeltijds of het voltijds onderwijs, IBO, Leertijd, … Er bestaan heel wat stelsels waarbinnen werkplekleren mogelijk is. De diversiteit maakt het werkgevers moeilijk om door de bomen het bos te zien. Omdat ze te weinig op de hoogte zijn, houden ze er geen rekening mee dat elk stelsel zich op een eigen manier organiseert, andere verwachtingen en verplichtingen met zich meebrengt, … Het verder ontwikkelen van meer eenvormigheid en het aanscherpen van transparantie in de verschillende stelsels kan werkplekleren alleen maar ten goede komen.

Ruimte voor flexibiliteit — Zowel opleidings- en onderwijsverstrekkers als werkgevers ervaren strikt geformuleerde opleidingsplannen als een moeilijke barrière bij werkplekleren. De realiteit van de werf laat zich immers niet buigen in functie van het opleidingsplan. Soms hanteert een bedrijf bepaalde technieken niet of komen specifieke taken niet aan bod op de werf waar de werkpleklerende aan de slag is. Dit betekent dat:

- onderwijs- en opleidingsinstellingen vooraf veel energie moeten steken in de vergelijking van de bedrijfsactiviteiten met de competenties in de opleidingsplannen;
- er regelmatig 'noodoplossingen' gezocht moeten worden wanneer — ondanks de inschatting vooraf — bepaalde competenties tijdens het werkplekleertraject toch niet aan bod komen.

Wanneer opleidingsplannen niet te strikt geformuleerd worden en explicieter ruimte laten om keuzes te maken, neemt dit een deel van de belasting weg bij zowel de bouwbedrijven die zich engageren als leerwerkplek als bij de betrokken onderwijs- en opleidingsinstellingen. Scholen lijken zich ook vaak weinig bewust van de vrijheden die ze hebben en tonen zich meer geneigd om op veilig te spelen en de regels strikt te interpreteren.

'We moeten ons geen illusies maken: de nauwkeurigheid waarmee werkgevers hun verplichtingen nakomen en evaluatiedocumenten invullen, laat vaak te wensen over. De ervaring leert dat dit vaak weinig of niets zegt over de kwaliteit van het bedrijf als leerwerkplek. Wanneer iemand weinig moeite doet om evaluatieformulieren in te vullen, wil dat zeker niet zeggen dat de werkpleklerende weinig leerde in dat bedrijf. En het omgekeerde geldt natuurlijk ook: een nauwkeurig ingevuld evaluatierapport zegt weinig over de leerkansen die het bedrijf geboden heeft.'

Minimale administratieve vereisten en maximale automatisering — Hoewel leerwerkbedrijven begrip hebben voor het feit dat er bij hun engagement bepaalde regelgeving en administratie komt kijken, pleiten ze om erover te waken dat deze inspanningen minimaal en eenvoudig gehouden worden en dat wat geautomatiseerd kan worden, ook effectief automatisch verloopt.

Een evenwichtig verloningstraject — De financiële drempel die bij werkplekleren speelt, beperkt zich niet enkel tot de opleiding zelf. Werkgevers geven aan dat ze — voornamelijk bij leertrajecten met aanwervingsfinaliteit — struikelen over het loontraject. Gedurende de opleidingsperiode vinden ze de loonkost min of meer in verhouding tot de kosten en opbrengsten die de lerende voor het bedrijf met zich meebrengt. Eens de termijn van werkplekleren verstreken is en de lerende aan de slag kan gaan als werknemer, moet de werkgever hem verlonen op niveau van een geoefend vakman. Daar struikelt het in de praktijk vaak over. De werkpleklerende is na de opleidingstermijn een beginnend en geen geoefend vakman. Het rendement dat hij haalt, staat niet in verhouding tot het loon dat de werkgever hem moet betalen. Een beleid rond werkplekleren moet hier alert voor zijn en de mogelijkheden bekijken om een meer evenwichtig, opbouwend verloningstraject uit te werken.

'Als ik mijn sociaal secretariaat moet betalen om een stagebonus aan te vragen, is het grootste deel van die financiële stimulus al opgesoupeerd door de factuur die ik van het sociaal secretariaat krijg. Ik begrijp eigenlijk niet waarom ik die bonus moet aanvragen. Kan die niet automatisch toegekend worden?'

'Een lastenverlaging voor werkgevers die startende vaklui aanwerven na de werkplekleertermijn kan helpen om de loonkost onder controle te houden en te compenseren voor het nog beperkte rendement dat een beginnend vakman kan genereren.'

Bibliografie

Colman, E. & Albertijn, M.; *Terreinverkenning. Bedrijven als nieuwe leeromgeving,* 2016.

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

Dekocker, V.; *Klaar voor duaal? Hoe werkgevers stimuleren om mee te stappen in duaal leren?* In: Over.Werk; 2/2016.

Syntra Vlaanderen; *Rapport Incentives.*

Vlaamse Overheid; *Duaal Leren. Een volwaardige kwalificerende leerweg. Conceptnota bis.*

Bijlage 1 — Praktijkervaring met werkplekleren: overzicht van de geïnterviewde bedrijven

Bedrijf	contactpersoon	# arbeiders	activiteit	ervaring met werkplekleren
1. ABBI INDUSTRIE	Gitte Noel	6-19	vloeren – gevelwerken – betonwerken – vochtbestrijding	project werkplekleren – IBO
2. ADRIAENSENS BART	Katleen Adriaensens	20-49	sanitair en verwarming – dakwerken – totaalprojecten	IBO – stages BIO
3. BAETEN – VAN ES	Wim Baeten	50-99	ramen & deuren – totaal renovaties – interieur	stages – IBO – DTO
4. DAKWERKEN VAN DER VELDEN	Lente Van Deuren	< 6	dakwerken	IBO
5. DE BECK	Tom De Beck	< 6	nieuwbouw – renovatie – grondwerken – afbraak - transport – containerverhuur	DTO – stages BSO – IBO
6. DE RIOOLKRAK	David Devaux	6-19	rioleringswerken – ruimen – regen-waterputten	IBO – DTO
7. ELENTEE	Thomas Segers	< 6	schilderwerken en afwerking	IBO – DTO
8. MORRELL	Tom Morrell	6-19	cv-installatie – sanitair -ontstopping	DTO – stages VDAB – IBO
9. PROJECT³	Dimitri Plincke	< 6	totaalprojecten	ABO
10. RENE VAN HOEY	Cyriel Beghin	20-49	sanitair en brandveiligheidsinstallaties	IBO – BIO – stages
11. RENOTEC	Peter Mertens	≥ 500	gespecialiseerde bouwwerken	stages – BIO – contracten met sociale clausules
12. ROBERT LAUWERS	Simon Lauwers	6-19	nieuwbouw – renovatie	duaal leren – IBO

Bijlage 2 — Bedrijven als leeromgeving: leerwerkplekfiche

0. Interviewinfo

0.1. Datum afname: _ _ / _ _ /2017

0.2. Naam interviewer: _____

0.3. Nummer interview: _ _ _

1. Over het bedrijf

1.1. Naam bedrijf: _____

1.2. Ondernemingsnummer: _ _ _ _ . _ _ _ . _ _ _

1.3. Contactpersoon: _____

1.3.1. e-mailadres: _____

1.3.2. telefoonnummer: _____

1.4. Bedrijfsactiviteit

Duidt de hoofdactiviteiten aan, beperk tot max. 3 activiteiten per bedrijf.

1	afbraakwerken
2	bekistingswerken en ijzervlechten
3	betonherstelling
4	dakwerken
5	dekvloeren
6	gevelwerken
7	grondverzet
8	metselwerk
9	natuursteen
10	prefabmontage
11	sanitair en CV
12	stellingbouw
13	stortklaar beton
14	wegenwerken
15	industriële schilderwerken
16	industriële isolatie
17	schrijnwerkerij
18	schilderwerken
19	stukadoor
20	vloerwerken en tegelzetten
21	andere: _____

2. Het bedrijf als leerwerkplek

Bedrijfsgrootte en groeiambitie

2.1. Hoeveel **arbeiders** werken er **vandaag** in het bedrijf?

- ☐ geen, eenmansbedrijf
- ☐ aantal: _____

2.2. Hoeveel **arbeiders** werkten er vijf jaar geleden, **in 2012**, in het bedrijf?

- ☐ geen, bedrijf bestond niet
- ☐ geen, eenmanszaak
- ☐ weet niet
- ☐ aantal: _____

2.3. Hoeveel **arbeiders** zullen er binnen vijf jaar, **in 2022**, in het bedrijf werken?

- ☐ geen, bedrijf zal niet meer bestaan
- ☐ geen, bedrijf zal nog steeds een eenmanszaak zijn
- ☐ geen idee
- ☐ verwacht aantal: _____

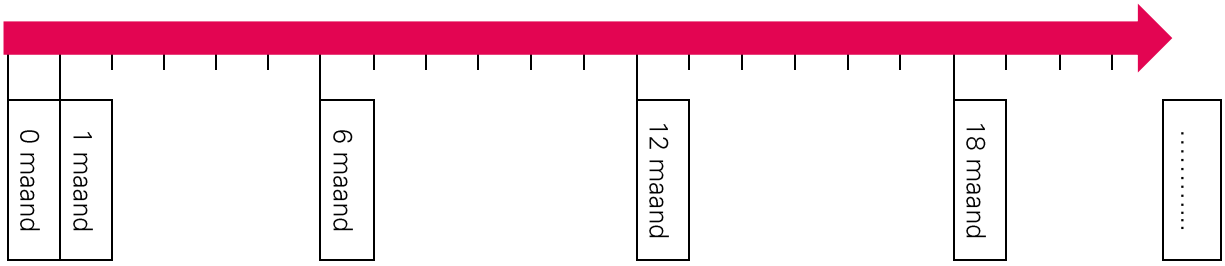
2.4. Heeft het bedrijf momenteel vacatures openstaan voor **arbeiders**?

- ☐ nee
- ☐ ja, aantal: _____

Verwacht rendement bij starters

2.5. Binnen welke termijn moet een beginnende beroepsbeoefenaar die als werknemer start in het bedrijf 'zijn geld waard zijn? Duid aan vanaf welk moment hij het bedrijf **geen geld meer mag kosten** (maar moet nog geen winst genereren).

Kruis aan op de tijdlijn



Bedrijfscultuur

2.6. Welke voorwaarden stelt het bedrijf aan een beginnende beroepsbeoefenaar die zich aandient?

Formuleren als open vraag, antwoord(en) categoriseren. Antwoorden in meerdere categorieën zijn mogelijk.

- ☐ geen idee (2.6.1.)
- ☐ respondent verwijst naar basis- en generieke competenties (lezen en schrijven, taalkennis, rijbewijs, …) (2.6.2.)
- ☐ respondent verwijst naar vaktechnische competenties (2.6.3.)
- ☐ respondent verwijst naar leervaardigheid (= kunnen leren) (2.6.4.)
- ☐ respondent verwijst naar beroepshoudingen en attitudes (2.6.5.)
- ☐ respondent verwijst naar aansluiting bij bedrijfscultuur (2.6.6.)
- ☐ respondent verwijst naar fysieke kenmerken (fysieke geschiktheid, niet te ver van het bedrijf wonen, …) (2.6.8.)
- ☐ respondent verwijst naar andere voorwaarden: _____
  _____
  _____
  _____ (2.6.7.)

Didactische capaciteit

2.7. Waarom is uw bedrijf een goede leerplek?

Formuleren als open vraag, antwoord(en) categoriseren. Antwoorden in meerdere categorieën zijn mogelijk.

- ☐ respondent heeft geen idee (2.7.1.)
- ☐ respondent noemt vaktechnische argumenten (veel variatie in het werk, technieken die je alleen hier kan leren, …) (2.7.2.)
- ☐ respondent noemt didactische argumenten (sterke mentoren, werkpleklerenden krijgen veel tijd om te leren, bedrijf volgt een gestructureerde opleidingsaanpak, …) (2.7.3.)
- ☐ andere: _____
  _____
  _____
  _____ (2.7.4.)

Motieven voor werkplekleren

Mijn volgende vraag gaat over werkplekleren. De term 'werkplekleren' is een verzamelnaam voor alle mogelijke stelsels waarmee toekomstige bouwvakarbeiders opgeleid worden op de werf: stages voor jongeren uit het onderwijs, IBO-contracten, duaal leren, …

2.8. Als u zich engageert/zou engageren als leerwerkplek om iemand op te leiden tot vakman, doet u dat omdat …

Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

- ☐ … het bedrijf op zoek is naar extra personeel en via werkplekleren graag iemand wil aanwerven (2.8.1.)
- ☐ … er in het bedrijf ruimte is om tijdelijk extra hulp in te schakelen (2.8.2.)
- ☐ … het bedrijf zich wil engageren om mensen op te leiden tot vaklui (2.8.3.)
- ☐ niet van toepassing, het bedrijf wil zich niet engageren als leerwerkplek (2.8.4.)
- ☐ andere reden: _____
  _____
  _____
  _____ (2.8.5.)

3. Ondersteuningsbehoeften bij werkplekleren

Het bedrijf kiest uit onderstaande lijst maximum drie ondersteuningsvormen (minder mag, meer niet) die voor het bedrijf het meest relevant zijn bij werfplekleren.

3.1. Wanneer ons bedrijf startende vaklui op de werf opleidt, zijn we het meest geholpen met:

*Het gaat om de **huidige** nood aan ondersteuning.*

- ☐ **financiële stimuli** om de opleidingsinvestering draagbaar te houden (3.1.1.)
- ☐ een **externe coach** die de starter op de werf begeleidt (3.1.2.)
- ☐ **opleiding en coaching** voor onze **ervaren werknemers** die de nieuwkomer begeleiden als mentor (3.1.3.)
- ☐ een **externe preselectie van kandidaten** die voor een dergelijke opleiding op de werkvloer in aanmerking komen (3.1.4.)
- ☐ een **proefperiode** die aan de opleiding vooraf gaat, die **het bedrijf toelaat om te beoordelen** of de kandidaat geschikt is voor een opleiding op de werkvloer (3.1.5.)
- ☐ een **proefperiode** die aan de opleiding vooraf gaat, die **de kandidaat toelaat om een realistisch beeld te krijgen van het werk** en te beoordelen of de opleiding op de werkvloer geschikt is voor hem (3.1.6.)

- ☐ **taalondersteuning** voor startende vaklui die onvoldoende Nederlands spreken (3.1.7.)
- ☐ **kwalitatief sterke bouwopleidingen** die startende vaklui optimaal voorbereiden op de realiteit van de werf (3.1.8.)
- ☐ **formele verplichtingen** rond administratie en regelgeving i.v.m. met de opleiding die **beperkt en eenvoudig** blijft (3.1.9.)
- ☐ **geen,** we kiezen ervoor om geen startende vaklui aan te werven (3.1.10)
- ☐ **andere:** _____
  _____ (3.1.11.)

Bijlage 3 — detaillering van de categorieën van bedrijfsactiviteit

Sanitair en CV

Wegenwerken:

- wegenwerken
- grondverzet

Schrijnwerkerij

Ruwbouw:

- afbraakwerken
- betonherstelling
- bekistingswerken en ijzervlechten
- metselwerk
- gevelwerken
- prefabmontage

Ruwbouwafwerking:

- dakwerken
- vloerwerken en tegelzetten
- dekvloeren

Overige afwerking:

- schilderwerken
- stukadoor
- natuursteen

Industriële beroepen:

- stellingbouw
- industriële isolatie
- industriële schilderwerken

Ander