

WAT BEPAALT HET AANBOD EN DE TOEGANG TOT WERKLEERPLEKKEN IN VLAANDEREN?

Ilse Tobback, doctoraatsstudent, KU Leuven, Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen

Het aanbod en de kwaliteit van werkplekken voor duaal leren

Een onderzoek naar de determinanten

Ilse Tobback, Dieter Verhaest & Katleen De Rick



De toegang van leerlingen tot werkplekken: leerlingenkenmerken en onderliggende mechanismen

Een vignettenstudie

Ilse Tobback, Dieter Verhaest & Stijn Baert



HET AANBOD EN DE KWALITEIT VAN WERKLEERPLEKKEN VOOR DUAAL LEREN

EEN ONDERZOEK NAAR DE DETERMINANTEN

ILSE TOBBACK
DIETER VERHAEST
KATLEEN DE RICK



Bestaand onderzoek naar leren op de werkvloer

- Opleidingen aangeboden door de werkgever aan de werknemer (bv. in het kader van levenslang leren)
- Opleidingsplaatsen aangeboden binnen de onderneming in het kader van een schoolse opleiding (werkpleerplekken, stageplaatsen, ...)

Determinanten van het aanbod en de kwaliteit van werkplekken

- Motieven
- Opleidingscultuur
- Bedrijfs grootte

Motieven

Niet economisch motief

- Filantropisch motief

Aanbod aan werkplekken vanuit de toewijding van de werkgever aan de gemeenschap.

Economisch motief

- Productiemotief

Kortetermijnperspectief

- Investeringsmotief

Langetermijnperspectief

Determinanten

Het aanbod **De kwaliteit**

- Filantropisch motief + +
- Productiemotief + -
- Investeringsmotief + +

Determinanten

Het aanbod **De kwaliteit**

- Opleidingscultuur

+

+

Determinanten

Het aanbod **De kwaliteit**

- Bedrijfsgrootte

+

+

Andere factoren

- Specificiteit
- Sector
- Provincie
- Verwachte groei activiteit

Hoe ziet het huidig en potentieel **aanbod** van werkplekken eruit?

Wat is de **kwaliteit** van die werkplekken?

Welke **factoren** zijn positief dan wel negatief gerelateerd aan het aanbod resp. de kwaliteit van de werkplekken?

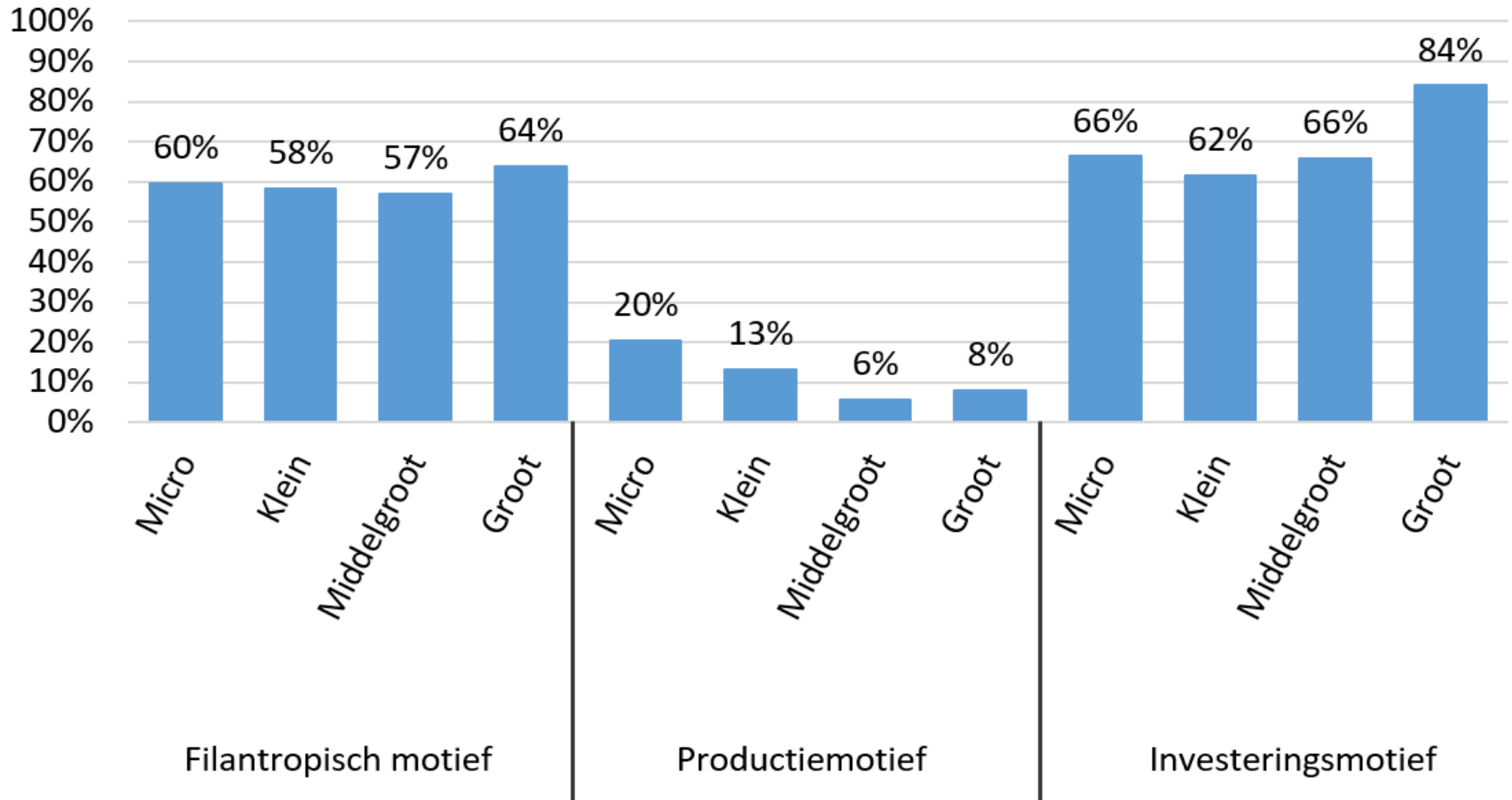
Dataverzameling

Vragenlijst (2017)

- Aanbod
 - Huidig aanbod
 - Uitbreidingscapaciteit
- Kwaliteit
 - Leerpotentieel
 - Trainingsintensiteit
- Determinanten
 - Motieven
 - Opleidingscultuur
 - Bedrijfsgrootte
 - Specificiteit
 - Sector
 - Provincie
 - Verwachte groei van de activiteit

Resultaten

Resultaten: motieven



Resultaten: aanbod

	Uitbreiding mogelijk
Bedrijven die al leerlingen opleiden	48,3%
Bedrijven die nu <u>geen</u> leerlingen opleiden	58,6%

- 61% bedrijven (zonder leerlingen en/of erkenningsaanvraag) kenden DBSO en/of leertijd niet kennen.
- Diegenen die het systeem kenden
 - Meer dan 1 op 6 nog niet nagedacht over het opleiden van leerlingen
 - 1 op 8 bereid, maar onvoldoende kennis over realisatie

Regressieanalyse

Aanbod

Kwaliteit

Aanbod

- Huidig aanbod van werkplekken (0/1)
 - 1 wanneer het bedrijf op het moment van afname van de vragenlijst leerlingen opleidde uit het stelsel van Leren en Werken en/of de proefprojecten rond dual leren, 0 indien dit niet zo is.
- Uitbreidingscapaciteit (0/1)
 - 1 wanneer het bedrijf nu al leerlingen opleidt en mogelijkheden ziet om de capaciteit uit te breiden of wanneer het bedrijf nu nog geen leerlingen opleidt maar aangeeft daar wel de capaciteit toe te hebben, 0 indien dit niet zo is.
- Toekomstig aanbod van werkplekken (0/1)
 - 1 wanneer het bedrijf op het moment van afname van de vragenlijst leerlingen opleidt en/of wanneer het bedrijf aangeeft dat het capaciteit heeft tot het opleiden van leerlingen, 0 indien dit niet zo is.

Resultaten: aanbod

	Aanbod		
	Huidig aanbod	Uitbreidingscapaciteit	Toekomstig aanbod
Filantropisch motief	+	+	+
Productiemotief	.	+	+
Investeringsmotief	+	+	+
Opleidingscultuur	+	+	+
Bedrijfs grootte:			
micro (< 10 werknemers)	-	.	.
klein (10 tot 49 werknemers)	-	.	.
middelgroot (50 tot 249 werknemers)	-	.	.

Kwaliteit

- De input
Bv. lesmateriaal en aantal uren
- Het proces
Leeractiviteiten en –ervaringen
- De output
Bv. afrondingsgraad

Resultaten: kwaliteit

- Leerpotentieel
 - Leren van collega's
 - Leren van de mentor
 - Leren door reflecteren
 - Leren door experimenteren
- Trainingsintensiteit
 - Complexiteit van de productietaken
 - Leerinhoud
 - Tijd besteed aan formeel leren en instructie

Resultaten: kwaliteit

	Kwaliteit				
	Leer- potentieel	Leren van collega's	Leren van de mentor	Leren door reflecteren	Leren door experimen- teren
Filantropisch motief	+	+	+	+	+
Productiemotief	.	.	.	-	.
Investeringsmotief	+	+	.	.	.
Opleidingscultuur	+	.	.	+	+
Leerbedrijf	+	.	+	.	+
Bedrijfs grootte:					
micro	(+)	.	.	(+)	(+)
klein
middelgroot

Resultaten: kwaliteit

	Kwaliteit			
	Trainings-intensiteit	Complexiteit productietaken	Leerinhoud	Tijd formeel leren en instructie
Filantropisch motief	+	.	+	.
Productiemotief	-	-	.	-
Investeringsmotief
Opleidingscultuur	+	.	+	.
Leerbedrijf	+	.	.	+
Bedrijfs grootte:
micro	(+)	(+)	(+)	(+)
klein	(+)	(+)	(+)	(+)
middelgroot

Conclusie

Tijd formeel leren en instructie

Leren van de mentor &
Leren door experimenteren

	Aanbod			Kwaliteit	
	Huidig	Toekomstig	Uitbreiding	Leer- potentieel	Trainings- intensiteit
Filantropisch motief	+	+	+	+	+
Productiemotief	.	+	+	.	-
Investeringsmotief	+	+	+	+	.
Opleidingscultuur	+	+	+	+	+
Leerbedrijf				+	+
Bedrijfs grootte:					.
micro			.	(+)	(+)
klein	-		.	.	(+)
middelgroot			.	.	.

Leren door reflecteren: -

Leren door van collega's

Taak-gebaseerd leren

Leerinhoud

DE TOEGANG VAN LEERLINGEN TOT WERKLEERPLEKKEN: LEERLINGENKENMERKEN EN ONDERLIGGENDE MECHANISMEN

EEN VIGNETTENSTUDIE

ILSE TOBBACK
DIETER VERHAEST
STIJN BAERT

KU LEUVEN



Toegang tot werkleerplekken

- Individuen met schoolvertraging
met een ondermaats gemiddeld cijfer op school
uit etnische minderheidsgroepen
- + Mannen
- + IT-skills
- + Vrijwilligerswerk

Aanbod werkplekken

Langetermijnperspectief

- Opleidbaarheid m.b.t. kennis aangeleerd op school (verworven menselijk kapitaal)
m.b.t. aangeboren capaciteiten (talent, attitude, sociale vaardigheden)
- Verloopintentie

Kortetermijnperspectief

- Onmiddellijke inzetbaarheid

**Welke leerlingen krijgen
toegang tot
werkplekken?**

**Waarom krijgen bepaalde
leerlingen sneller toegang
tot werkplekken?**

Vignettenstudie



Vignetten: factoren en niveaus

Factoren	Niveaus
Etnische origine	Italiaans Turks Morokkaans Vlaams (referentie)
Geslacht	Man Vrouw (referentie)
Opleiding	Technisch secundair onderwijs (TSO) Beroepssecundair onderwijs (BSO)
Punten	55% 65% 75% 85%
Schoolvertraging	1 jaar schoolvertraging 2 jaar schoolvertraging Geen schoolvertraging (referentie)
Kennis over het bedrijf	Uitgebreid Beperkt (referentie)

Factoren	Niveaus
Uurloon	0 euro/uur 2,06 euro/uur 4,11 euro/uur 6,17 euro/uur 8,22 euro/uur 10,28 euro/uur
Aantal uren op de werkplek	8 uur/week 16 uur/week 24 uur/week 32 uur/week

9 216 mogelijke combinaties

Voorbeeldvignet

Naam van de leerling	Ella Hendrickx
Kenmerken van de leerling	
Geslacht	Vrouw
Opleiding	Technisch secundair onderwijs (TSO)
Punten (%) vorig schooljaar	55%
Schoolsvertraging	Geen schoolsvertraging
Kennis over uw bedrijf	Uitgebreid (De leerling zocht informatie op over uw bedrijf.)
Voorwaarden tewerkstelling (externe regelgeving)	
Uurloon	€6,17 per uur
Aantal uren per week in uw bedrijf	16 uur per week

384 vignetten verdeeld in 64 groepen (6 vignette per groep)

Beoordeling

Waarschijnlijkheid werkplek

Waarschijnlijkheid reguliere tewerkstelling nadien

Opleidbaarheid: Verworven menselijk kapitaal

- beroepsspecifiek

- algemeen

Aangeboren kenmerken

- talent

- attitude

- sociale vaardigheden

Verloopintentie

Onmiddellijke inzetbaarheid

Dataverzameling

Individueen die een vacature publiceerden op de website van de VDAB

- Verantwoordelijk voor aanwerving
- Betrokken bij een aanwerving in het voorbije jaar

Periode: maart 2018 – mei 2018

N = 276 respondenten * 1 tot 6 vignetten per respondent

= 1286 observaties

Resultaten

Welke leerlingen krijgen toegang tot werkleerplekken?

	Toegang tot werkleerplekken	Toegang tot reguliere tewerkstelling nadien
Italiaans	-1,6 %-punt	-3,0 %-punt
Turks	-2,4 %-punt	-2,7 %-punt
Morokkaans	0,0 %-punt	-1,4 %-punt
Vlaams (referentie)		
Man	0,6 %-punt	1,3 %-punt
Vrouw (referentie)		
TSO	4,8 %-punt	3,7 %-punt
BSO (referentie)		
Punten (%)	0,5 %-punt	0,4 %-punt
1 jaar schoolvertraging	-4,6 %-punt	-4,4 %-punt
2 jaar schoolvertraging	-7,0 %-punt	-7,2 %-punt
Geen schoolvertraging (referentie)		
Uitgebreide kennis over het bedrijf	7,1 %-punt	6,2 %-punt
Beperkte kennis over het bedrijf (referentie)		
Uurloon (€)	-0,6 %-punt	-0,1 %-punt
Aantal uren op de werkleerplek	0,0 %-punt	0,1 %-punt

Waarom krijgen bepaalde leerlingen sneller toegang tot werkleerplekken?

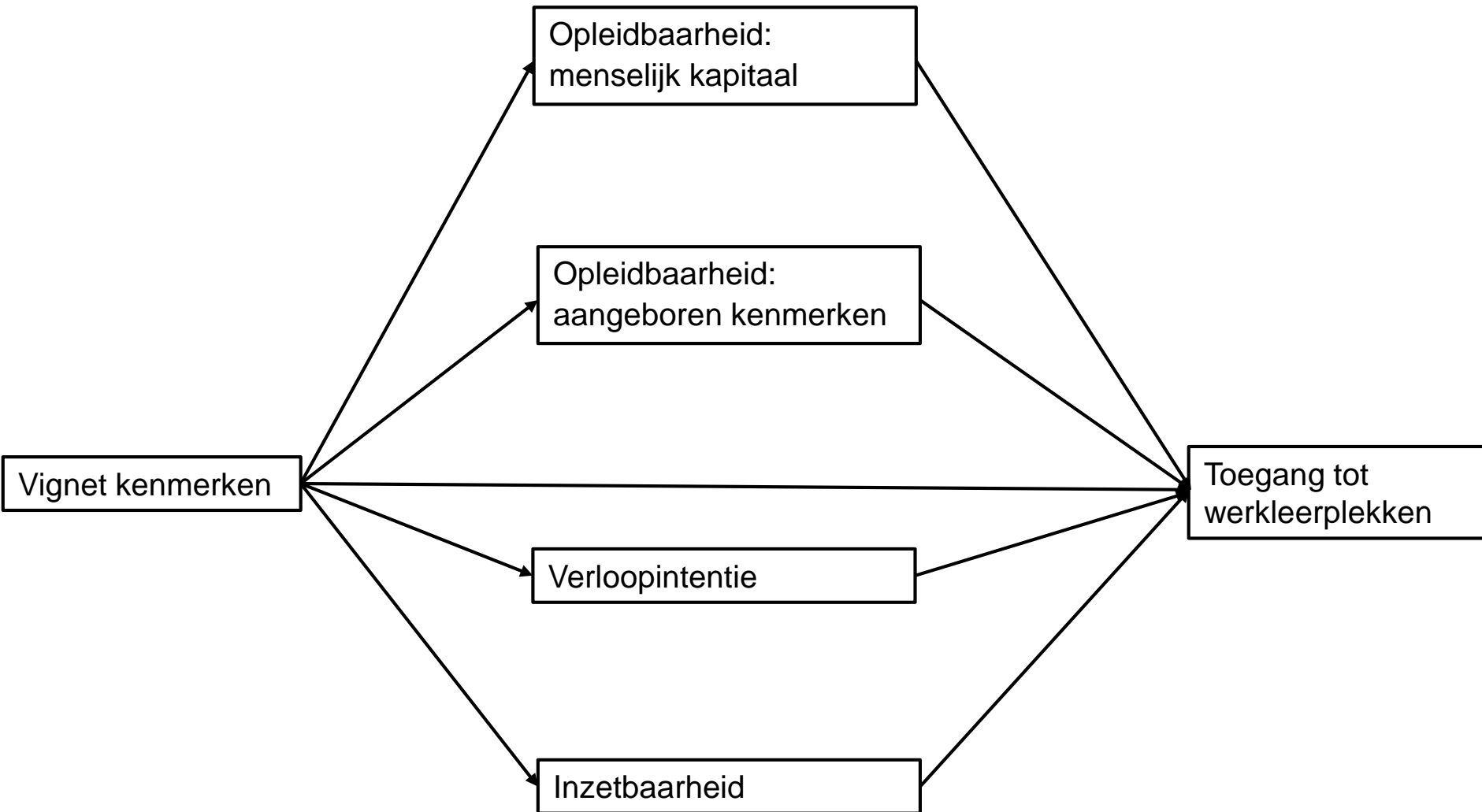
	Opleidbaarheid: menselijk kapitaal	Opleidbaarheid: aangeboren kenmerken	Verloopintentie	Inzetbaarheid
Italiaans
Turks
Morokkaans
Vlaams (referentie)				
Man	.	.	.	+
Vrouw (referentie)				
TSO	+	+	.	+
BSO (referentie)				
Punten (%)	+	+	-	+
1 jaar schoolvertraging	-	-	.	-
2 jaar schoolvertraging	-	-	+	-
Geen schoolvertraging (referentie)				
Uitgebreide kennis over het bedrijf	+	+	-	+
Bepaalde kennis over het bedrijf (referentie)				
Uurloon (€)			.	.
Aantal uren op de werkplek

Sociale vaardigheden: -

Attitude van de leerling

Verloopintentie tijdens de opleiding: -

De relatie tussen de mechanismen en de toegang tot werkplekken



De relatie tussen de mechanismen en de toegang tot werkplekken

	Toegang tot werkplekken	Toegang tot reguliere tewerkstelling nadien
Opleidbaarheid: menselijk kapitaal	+	+
Opleidbaarheid: aangeboren kenmerken	+	+
Verloopintentie	-	-
Inzetbaarheid	+	+
Italiaans	.	-
Turks	.	.
Morokkaans	.	.
Vlaams (referentie)		
Man	.	.
Vrouw (referentie)		
TSO	+	.
BSO (referentie)		
Punten (%)	+	+
1 jaar schoolvertraging	-	-
2 jaar schoolvertraging	-	-
Geen schoolvertraging (referentie)		
Uitgebreide kennis over het bedrijf	+	+
Beperkte kennis over het bedrijf (referentie)		
Uurloon (€)	-	.
Aantal uren op de werkplek	.	.

Conclusie

Toegang tot werkplekken en reguliere tewerkstelling nadien

- Leerlingen met schoolvertraging
uit een beroepsspecifieke secundaire opleiding
met een ondermaatse punten op school
met een beperkte kennis van het bedrijf
- Leerlingen uit etnische minderheidsgroepen

Opleidbaarheid: verworven menselijk kapitaal & aangeboren kenmerken

Verloopintentie

Inzetbaarheid

Voorkeursdiscriminatie ?

Dank voor uw aandacht