

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/211405>

Please be advised that this information was generated on 2021-01-17 and may be subject to change.



Flexibel in de techniek 2

*Eindrapportage 'Verdiepend experiment
Flexkrachten in de Techniek 2012-2014'*

Hedwig Vermeulen | John Warmerdam | Evelien Sombekke |
Ellen van de Wetering



FLEXIBEL IN DE TECHNIEK 2

Flexibel in de Techniek 2

*Eindrapportage 'Verdiepend experiment
Flexkrachten in de Techniek 2012-2014'*

Hedwig Vermeulen
John Warmerdam
Evelien Sombekke
Ellen van de Wetering

12 januari 2015

Omslag foto: Nationale Beeldbank, Montfrooij

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK DEN HAAG

Vermeulen, Hedwig.

Flexibel in de Techniek 2. Eindrapportage ‘Verdiepend experiment Flexkrachten in de Techniek 2012-2014’. | Hedwig Vermeulen, John Warmerdam, Evelien Sombekke & Ellen van de Wetering - Nijmegen: ITS.

ISBN 978 – 90 – 5554 – 477 – 6

NUR 840, 950

Projectnummer: 34001230

Opdrachtgever: A+O Metalektro

© 2014 ITS, Radboud Universiteit Nijmegen

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

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

Inhoud

Managementsamenvatting	v
1 Inleiding	1
2 Deelnemers	3
2.1 Deelnemende flexorganisaties	3
2.2 Achtergrondkenmerken van deelnemende flexleerlingen	5
2.3 Startdata in het project	5
2.4 Vooropleiding en arbeidsmarktsituatie aan begin en eind van het project	7
2.5 Niveaus en functies van opleidingen tijdens het project	10
2.6 Deelnemende metaalbedrijven	11
3 Coördinatoren en mentoren van de flexorganisatie	13
3.1 Achtergrondkenmerken van de respondenten	13
3.2 Organisatie en faciliteiten	14
3.3 Continuïteit en doorplaatsing	18
3.4 Kwaliteit en samenwerking	21
3.5 Begeleiding van flexleerlingen	25
3.6 Ervaringen en leermomenten tijdens het project	27
4 Praktijkbegeleiders en contactpersonen metaalbedrijf	31
4.1 Achtergrondkenmerken van de respondenten	31
4.2 Organisatie en faciliteiten	32
4.3 Continuïteit en doorplaatsing	34
4.4 Kwaliteit en samenwerking	37
4.5 Begeleiding	42
4.6 Ervaringen en leermomenten tijdens het project	43
5 Flexleerlingen	47
5.1 Achtergrondkenmerken van de flexleerlingen	47
5.2 Begeleiding	49
5.3 Continuïteit en doorplaatsing	50
5.4 Kwaliteit en samenwerking	52
5.5 Perspectief op een baan in metaal en techniek	55

6	Voormalige flexleerlingen	59
6.1	Achtergrondkenmerken	59
6.2	Beoordeling leerwerktraject	60
6.3	Huidige arbeidsmarktsituatie	61

Managementsamenvatting

Inleiding

De opleidingsfondsen in de metalektro en de metaalbewerking (A+O Metalektro en OOM) hebben samengewerkt met het opleidingsfonds van de uitzendbranche (STOOF) in een tweejarig project waarin flexkrachten de mogelijkheid kregen om een reguliere bbl-opleiding in de metaal te volgen. Het project liep van juli 2012 tot 1 oktober 2014. Het is een vervolg op eerdere pilots, met enkele gewijzigde randvoorwaarden. Zo is in het project de voorwaarde gesteld dat een derde van de deelnemers voorafgaand aan het project al werkzaam moet zijn als flexkracht in de metaal. Ook was het ambitieniveau verhoogd. In dit project was het streven om 425 leerling flexkrachten (300 voor de metalektro en 125 voor de metaalbewerking) te plaatsen. In de pilot voorafgaand aan dit project (in 2010/2011) zijn 153 leerlingen geplaatst.

Gedurende het traject heeft monitoring plaatsgevonden. De aantallen deelnemers (begeleiders en coördinatoren van de metaalbedrijven, mentoren en coördinatoren van de flexorganisaties en de flexleerlingen) zijn elk half jaar gepeild door middel van een invullijst. De ervaringen van de deelnemers zijn drie keer gepeild aan de hand van een vragenlijst. Deze is twee keer afgenomen aan het begin van het traject (voorjaar 2013 en zomer 2013). Hiermee kon het project worden bijgesteld. De laatste vragenlijstronde heeft plaatsgevonden na afloop van het project, in oktober/november 2014.

Wat heeft de samenwerking opgeleverd?

Er gingen 285 flexkrachten als leerling aan de slag in een metaalbedrijf.....

In totaal hebben 285 leerling flexkrachten deelgenomen aan het project (tabel 1). Dit is bijna het dubbele van het aantal leerlingen dat in de vorige pilot heeft meegedaan. Ruim tachtig procent van de leerlingen is tussen 18 en 26 jaar. Slechts zeven procent is jonger dan 18 jaar. Er is dus geen sprake van werving uit enkel de jongste leeftijdsgroepen ('groenpluk'), ook wat oudere flexkrachten hebben de kans gekregen een vakopleiding te gaan volgen.

Tabel 1 – Aantal deelnemende flexorganisaties, metaalbedrijven en flexleerlingen, voorjaar 2013 (ronde 1), september 2013 (ronde 2) en november 2014 (ronde 3), in aantallen

	ronde 3	ronde 2	ronde 1
Deelnemende flexorganisaties	11	9	9
Deelnemende metaalbedrijven	126	63	51
Deelnemende flexleerlingen dit project	285	136	78
. waarvan aantal uitgestroomd uit project	75	19	3
. waarvan aantal nog in opleiding in project	210	117	75

... .. tegen de landelijke trend van bbl-metaal leerlingen in

Voor de flexorganisaties bleek het gedurende de looptijd van het project steeds lastiger om geschikte leerwerkplekken te vinden. Bij nadering van het einde van het project speelde daarbij ook de tijdsdruk een rol. In het najaar van 2014 vond 67 procent van de medewerkers bij de flexorganisaties het (zeer) moeilijk om geschikte werkplekken te vinden (tabel 4). Anderhalf jaar eerder, in het voorjaar van 2013 vond slechts een kwart van de medewerkers van de flexorganisaties het moeilijk om geschikte werkplekken te vinden. Toch is het aantal deelnemers ook het laatste half jaar nog flink gegroeid. Landelijk is het aantal bbl-leerlingen in opleidingen metaalproductie (constructiebankwerkers, lasser, verspaners e.d.) na schooljaar 2011/2012 licht gedaald (CBS statline). Tegen de landelijke trend in is het dus gelukt om meer flexkrachten een bbl-opleiding in de metaal te laten volgen.

Vier vijfde van de flexleerlingen werkte nog niet bij het metaalbedrijf

Voor vier vijfde van deze flexleerlingen geldt dat zij voordat ze in het project instroomden niet als flexkracht bij het metaalbedrijf aan het werk waren. Een vijfde van de leerling flexkrachten (18%) was wel al via de flexorganisatie bij het metaalbedrijf werkzaam. Het streven was dat een derde van de deelnemende flexleerlingen zou bestaan uit flexkrachten die al bij het metaalbedrijf werkzaam waren. Dat streven is niet volledig gehaald. Het gevolg is wel dat er meer *nieuwe* flexkrachten als leerling de metaalbedrijven zijn ingestroomd.

De meeste leerlingen die niet al als flexkracht in de metaal werkten, waren voorafgaand aan deelname aan het project direct in dienst bij andere bedrijven. Ruim een derde werkte als flexkracht bij een ander bedrijf. Een klein deel was scholier of student, of had een uitkering, voordat ze het project instroomden.

Bijna zestig procent van de flexleerlingen rondt het project af met diploma

Inmiddels hebben 75 leerlingen het project afgerond (tabel 2). Van degenen die zijn uitgestroomd, heeft bijna zestig procent het diploma gehaald (tabel 2). Ruim een

kwart heeft het project verlaten zonder diploma en zonder dat ze doorgaan met de opleiding. Bijna twee derde van de uitstromers heeft in middels werk gevonden.

Tabel 2 – Huidige diplomasiituatie van flexleerlingen die het project hebben afgerond

	aantal uitstromers	%
Aantal flexleerlingen dat project heeft afgerond:	75	100
. waarvan afgerond met diploma	44	59
. waarvan afgerond zonder diploma	22	29
. waarvan wel/niet bezit diploma onbekend is	9	12

Ruim zestig procent van de leerlingen blijft werkzaam in de techniek

Van de 75 leerlingen die uitgestroomd zijn uit het project, werkt ruim zestig procent nog in de techniek (tabel 3). Het grootste deel werkt in het leerbedrijf waar ze de opleiding hebben gevolgd, de rest veelal bij een ander metaalbedrijf. Het aandeel dat een vast contract krijgt is niet veel lager dan het aandeel dat in tijdelijke dienst komt bij het metaalbedrijf.

Een derde van de leerlingen gaat door met volgend leerwerktraject

Van de uit het project uitgestroomde flexleerlingen gaan er 24 nog door met een volgend leerwerktraject, dit is een derde van het totaal. Van de uitgestroomde flexleerlingen die in het leerbedrijf zijn gaan werken, gaat verhoudingsgewijs een iets groter deel (namelijk veertig procent) nog door met een leerwerktraject. Van de overige flexleerlingen die binnen de techniek blijven werken (weliswaar niet bij het leerbedrijf), volgt ook een groot deel nog een leerwerktraject.

Meeste metaalbedrijven nemen leerlingen na opleiding zelf in dienst

Een klein deel van de leerbedrijven heeft de flexleerlingen tijdens het project overgenomen. Daarmee stromen deze leerlingen uit het project, maar ze gaan wel door met de opleiding en blijven behouden voor de techniek. Het grootste deel van de metaalbedrijven neemt de flexleerlingen echter na afloop van de opleiding in dienst. De bedrijven zijn dan ook veelal (zeer) tevreden over de leerlingen. Ook de flexorganisaties geven aan dat de opleiding een goede investering was en dat de leerlingen goede perspectieven hebben op een baan. Het project voldoet daarmee ook zeker aan de verwachtingen van de flexleerlingen zelf. De belangrijkste redenen waarom zij de opleiding zijn gaan volgen is omdat ze er een mooie gelegenheid in zien om werk te vinden, om in de metaal aan de slag te gaan en om hun kansen op de arbeidsmarkt verder te vergroten. Driekwart van de leerlingen die nu nog in opleiding zijn willen na afloop graag een baan in het metaalbedrijf.

Tabel 3 – Huidige werksituatie van flexleerlingen die project hebben afgerond

	aantal uitstromers (n=75) kolom%	waarvan nog in leerwerktraject (n=24) % van vorige kolom
Aantal flexleerlingen dat project heeft afgerond:	100%	32%
. waarvan werkt in het leerbedrijf	40	37
. waarvan werkt in een ander metaalbedrijf	17	38
. waarvan werkt in een bedrijf in de technische sector	4	67
. waarvan werkt in een bedrijf buiten de technische sector	1	0
. waarvan werkt via een andere flexorganisatie	1	0
. waarvan geen werk	16	0
. waarvan iets anders	17	46
. waarvan onbekend	3	0

Doorplaatsingen zorgen voor betere match tussen flexleerling en werkplek

Van de 210 flexleerlingen die nog bezig zijn in het project zijn er 21 een of meer keer doorgeplaatst. De meesten hiervan (17 leerlingen) zijn begonnen aan een vervolgopleiding. De overigen hebben een andere werkplek gekregen om de opleiding af te kunnen maken. De redenen voor doorplaatsing waren divers. Het kwam zowel voor dat de werkplek te moeilijk als te gemakkelijk was voor de leerling. De reden was soms dat er te weinig werk was op de afdeling. Maar het kwam ook voor dat de leerling niet beviel. In al deze gevallen is het door middel van doorplaatsing wel gelukt om een plek te vinden waar de leerlingen de opleiding kunnen afmaken. Zowel de metaalbedrijven als de doorgeplaatste leerlingen geven aan (zeer) tevreden te zijn over de doorplaatsingen. Steeds meer metaalbedrijven zijn gaan ervaren dat flexleerlingen in dit project meer kansen hebben om hun opleiding af te ronden.

Bijna de helft van de metaalbedrijven heeft extra opleidingscapaciteit gecreëerd

Veel metaalbedrijven hebben extra opleidingscapaciteit gecreëerd voor de flexleerlingen (tabel 4), aanvullend op de reguliere opleidingscapaciteit. Veelal betreft het extra tijd voor begeleiding. De flexorganisaties hebben minder vaak extra opleidingscapaciteit gecreëerd. Vaak zijn er wel *andere* faciliteiten beschikbaar gesteld, zoals trainingen en middelen om de begeleiding te monitoren. Bij een flexorganisatie is een volledige opleidingspoot opgezet. De flexleerlingen zijn in meerderheid (zeer) positief over hun leerbedrijf en hun leerwerkplek. Ruim driekwart zegt dat ze er voldoende gelegenheid krijgen om het vak onder de knie te krijgen en nieuwe dingen te leren van de opdrachten en klussen die ze op het werk moeten doen.

Tabel 4 – Projectervaringen van flexorganisaties en metaalbedrijven voorjaar 2013 (ronde 1), september 2013 (ronde 2) en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 flexorga- nisaties	ronde 2 flexorga- nisaties	ronde 1 flexorga- nisaties	ronde 3 metaal- bedrijven	ronde 2 metaal- bedrijven	ronde 1 metaal- bedrijven
N=						
(zeer) moeilijk om geschikte leerwerkplekken te vinden	67%	50%	26%			
extra opleidingscapaciteit gecreëerd	6%	18%	13%	48%	50%	65%
taken zijn duidelijk	91%	97%	100%	84%	86%	90%
verantwoordelijkheden zijn helder	91%	100%	93%	84%	86%	89%
kwaliteit van leerlingen is goed	69%	76%	48%	82%	61%	62%
kwaliteit leerwerkplek is goed	87%	81%	58%			
duur project is te kort	60%	41%	37%			
goede samenwerking met ROC	43%	36%	54%	62%	62%	45%
goede samenwerking met metaal resp. flexorganisatie	91%	100%	78%	80%	72%	80%
metaalbedrijf besteedt voldoende aandacht aan flexleerling die dat nodig heeft	57%	57%	33%			
gemiddelde tijdsbesteding 'gewone' flexleerling	1,4 uur	1,9 uur	2,3 uur	4,1 uur	3,6 uur	2,7 uur
extra (gemiddelde) tijdsbesteding 'moeilijkere' flexleerling	1,6 uur	1,6 uur	2,3 uur	2,5 uur	3,0 uur	2,0 uur
(zeer) tevreden over het project	72%	90%	88%	89%	89%	73%

Zowel flexorganisaties als metaalbedrijven investeren veel in de begeleiding

Aan een gewone flexleerling wordt in totaal 5,5 uur per week begeleiding gegeven. De mentor van de flexorganisatie investeert gemiddeld bijna anderhalf uur aan de leerling en de praktijkbegeleider van het metaalbedrijf ruim vier uur. Voor een flexleerling die meer aandacht nodig heeft, komt daar nog vier uur begeleiding per week bij. In deze uren wordt de voortgang, motivatie en inzet van de leerling besproken, de leerling wordt geholpen bij problemen op school, op de leerwerkplek en thuis. (Ruim) een derde van de mentoren en een iets kleiner deel van de praktijkbegeleiders geeft ook huiswerkbegeleiding en extra scholing of bijles.

Samenwerking tussen flexorganisaties en metaalbedrijven door beiden positief ervaren

Het overgrote deel van de metaalbedrijven is (zeer) positief over de samenwerking met de flexorganisaties. De flexorganisaties komen vaak genoeg langs voor overleg, de vorderingen van de leerling worden voldoende besproken. De flexorganisaties nemen veel administratieve taken uit handen en bieden goede ondersteuning. De

metaalbedrijven geven verder aan dat ze ook lering kunnen trekken uit de kennis van werving en begeleiding die flexorganisaties inbrengen. Ruim driekwart van de deelnemende bedrijven is van mening dat ze door samenwerking met de flexorganisaties leerlingen een betere opleiding kunnen bieden.

Ook vrijwel alle flexorganisaties oordelen positief over de samenwerking. De metaalbedrijven bieden goede leerwerkplekken waar de leerling voldoende mogelijkheden heeft om de praktijk van het vak te leren. De taken en verantwoordelijkheden binnen het project blijken voor de deelnemende organisaties voldoende duidelijk en afgebakend duidelijk.

Tabel 5 – Ervaringen van flexleerlingen met begeleiding bij opleiding, voorjaar 2013 (ronde 1), september 2013 (ronde 2) en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 flexleerling	ronde 2 flexleerling	ronde 1 flexleerling
gemiddeld rapportcijfer voor begeleiding vanuit school/ROC	6,5	6,0	6,7
gemiddeld rapportcijfers voor begeleiding vanuit metaalbedrijf	7,8	7,2	8,1
gemiddeld rapportcijfer voor begeleiding vanuit flexorganisatie	7,5	6,8	7,7

Flexorganisaties en metaalbedrijven positief over kwaliteit flexleerlingen

Over de kwaliteit van de flexleerlingen is men over het algemeen (zeer) tevreden. Tweederde van de flexorganisaties vindt de kwaliteit van de leerlingen goed, dat was in de twee eerdere peilingen de helft respectievelijk driekwart. Geen van de coördinatoren van de flexorganisaties vindt dat de flexleerlingen van onvoldoende kwaliteit zijn.

Ook de metaalbedrijven beoordelen in ruime meerderheid (82%) de kwaliteit van de flexleerlingen als goed of zeer goed. De flexleerlingen scoren wat betreft motivatie bij de praktijkbegeleiders niet beter of slechter dan leerlingen die in dienst zijn van de bedrijven zelf. Bijna alle praktijkbegeleiders hebben de ervaring dat ook flexleerlingen zich verbonden voelen met hun leerbedrijf. Ze vinden wel dat die verbondenheid vaak nog wat groter is bij de eigen leerlingen.

Flexleerlingen tevreden over praktijkbegeleiding, wat minder over ROC

De flexleerlingen op hun beurt zijn vooral tevreden over de begeleiding door de praktijkbegeleiders uit het bedrijf en de mentoren van de flexorganisaties (tabel 5). Over de begeleiding vanuit het ROC zijn de flexleerlingen wat minder tevreden.

Meeste flexleerlingen willen in de metaalbranche blijven

De flexleerlingen hebben voor deelname aan het project gekozen vanuit twee invalshoeken. Ze willen graag aan de slag in de metaalsector, en ze willen hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten. De opleiding in de metaal zien ze als een mooie combinatie van werken en leren. Bijna driekwart van de flexleerlingen wil na afronding van de opleiding dan ook graag in de metaalbranche blijven werken. De rest wil dat misschien maar weet het nog niet zeker.

Is er animo voor een vervolg?

Grootste deel is tevreden en zou bij vervolg opnieuw deelnemen

Het grootste deel van de deelnemende flexorganisaties en metaalbedrijven is zeer tevreden over het project en zou een volgende keer weer willen deelnemen aan een dergelijk project.

Verbeterpunten volgens de flexorganisaties

Verbeterpunten die de flexorganisaties signaleren hebben betrekking op de administratieve afhandeling en op mogelijkheden om meer maatwerk in opleidingen te kunnen bieden. Ook wordt geconstateerd dat er in de metaalbedrijven weinig kennis en mogelijkheden zijn voor begeleiding. De flexorganisatie kan hier een grote rol spelen. Voor de metaalbedrijven is deelname een goede manier om ondersteuning te krijgen bij het opleiden van nieuw personeel, vooral het ontzorgen en het helpen bij de begeleiding. Ook geven ze aan dat ze door deze samenwerking een betere opleiding kunnen bieden.

De flexorganisaties vinden de onderlinge communicatie erg prettig. Ook de mogelijkheden om te leren van flexorganisaties die al meer thuis zijn op het terrein van werken en opleiden zijn waardevol. Zo kan men als geheel de metaalbranche beter bedienen en is men meer onderdeel van de branche.

Verbeterpunten volgens de metaalbedrijven

De praktijkbegeleiders in de metaalbedrijven ervaren het doorgaans als een voordeel dat ze minder tijd kwijt zijn aan opleiding, administratie en contacten met het ROC. De mentoren van de flexorganisatie nemen deze zaken deels over. Die mentoren brengen ook extra kennis van begeleiding in, waar de bedrijven weer van kunnen leren. Een enkel bedrijf signaleert soms wel een 'teveel' aan begeleiding, doordat flexorganisatie en ROC overlappende dingen doen. De begeleiding blijft verder toch ook extra tijd kosten, reden waarom de bedrijven liefst flexleerlingen aantrekken die al behoorlijk zelfstandig zijn en weinig begeleiding nodig hebben. Ook daarbij kunnen de flexorganisaties helpen. Zelf leerlingen vinden en begeleiden blijkt vaak lastig.

Financiële afweging is voor partijen belangrijk

Volgens de flexorganisaties is de financiële prikkel een belangrijke reden voor metaalbedrijven om deel te nemen. De metaalbedrijven geven aan dat de tarieven voor de flexleerlingen een belangrijk aandachtspunt zijn.

1 Inleiding

De opleidingsfondsen in de metaal en de uitzendbranche hebben samengewerkt in het project waarin flexkrachten de mogelijkheid kregen om een metaalopleiding te volgen. Het tweejarig project is gestart in juli 2012 en is op 1 oktober 2014 beëindigd. De fondsen A+O Metalektro, OOM en STOOF hebben het project opgezet in het verlengde van eerdere pilots, met enkele gewijzigde randvoorwaarden. Zo is nu de voorwaarde gesteld dat een derde van de deelnemers voorafgaand aan het project al werkzaam moet zijn als flexkracht in de metaal. Ook is het ambitieniveau verhoogd. In dit project wil men 425 leerling flexkrachten proberen te plaatsen. In de pilot voorafgaand aan dit project (in 2010/2011) zijn 153 leerlingen geplaatst.

Het project is gedurende de looptijd regelmatig gemonitord. Voor de monitor zijn data verzameld via invullijsten en via vragenlijsten. Via de invullijsten is halfjaarlijks de feitelijke stand van zaken ten aanzien van het aantal deelnemende flexleerlingen en metaalbedrijven bijgehouden. De flexorganisaties vulden de invullijsten in voorafgaand aan de vragenlijstrondes.

Met de vragenlijsten zijn ervaringen van betrokken partijen gepeild. De vragenlijsten zijn drie keer afgenomen. De eerste twee in het voorjaar en najaar van het eerste jaar van de pilot, 2013. Deze rapportage doet verslag van de derde vragenlijstronde die na afloop van het project plaatsvond, in oktober/november 2014. Waar dat relevant is, zijn ook gegevens uit de twee eerdere rondes opgenomen.

In elke ronde zijn drie verschillende vragenlijsten afgenomen:

- voor de coördinatoren en/of mentoren van de flexorganisaties;
- voor de contactpersonen en/of praktijkbegeleiders van het metaalbedrijven; en
- voor de flexleerlingen.

De vragenlijst bevat vragen over de organisatie van de leerwerkplekken, over de continuïteit en doorplaatsing van flexleerlingen, over de kwaliteit en samenwerking, over de begeleiding van flexleerlingen en tot slot een aantal vragen naar het oordeel over het project. Zo konden alle partijen hun mening geven over deze aspecten.

Flexleerlingen die het project zijn uitgestroomd hebben enige tijd na afloop nog een andere vragenlijst ingevuld, waarin ze – terugkijkend – een beoordeling van hun leerwerktraject konden geven en waarin ze konden aangeven wat hun situatie op dat

moment was: of ze nog verdere opleiding volgden of aan het werk waren, op een baan in de metaal dan wel buiten de metaal.

In deze rapportage worden de resultaten weergegeven van de laatste ronde van de invullijst en de vragenlijst. Waar dat relevant is wordt vergeleken met de uitkomsten uit de eerdere rondes. In de laatste ronde heeft bijna een kwart van de deelnemers gerespondeerd op de vragenlijst (tabel 1.1). De respons van de coördinatoren en mentoren van de flexorganisaties is veruit het hoogst, ruim de helft. Van de contactpersonen en praktijkbegeleiders in de metaalbedrijven heeft ruim 15 procent de vragenlijst ingevuld. Van de flexleerlingen is dit eveneens zo'n 15 procent. De respons is in de laatste ronde iets lager dan in de eerdere rondes. Van de voormalige flexleerlingen die enige tijd na uitstroom uit het project nog eens zijn benaderd, heeft een derde aan het onderzoek meegedaan.

Tabel 1.1 – Respons per groep, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 aantal	ronde 3 respons	ronde 3 percentage	ronde 2 percentage	ronde 1 percentage
coördinator en mentoren	44	23	52%	64%	68%
contactpersonen en praktijkbegeleiders	187	31	17%	22%	27%
flexleerlingen	193	28	15%	22%	21%
voormalig flexleerlingen	90	30	33%		
totaal	514	112	22%	28%	32%

Leeswijzer

Hoofdstuk twee geeft een overzicht van de aantallen deelnemers aan het project. In de daarop volgende hoofdstukken wordt de evaluatie gegeven van de coördinatoren en mentoren van de flexorganisaties (hoofdstuk 3), de contactpersonen en praktijkbegeleiders van de metaalbedrijven (hoofdstuk 4) en de flexleerlingen (hoofdstuk 5). In het laatste hoofdstuk wordt ingegaan op de situatie van de flexleerlingen die inmiddels zijn uitgestroomd uit het project.

2 Deelnemers

2.1 Deelnemende flexorganisaties

Aan het eind van het project, medio november 2014, zijn door de elf deelnemende flexorganisaties gegevens ingevoerd van 285 flexleerlingen. Bij de eerste ronde in januari 2013 waren er 88 leerlingen. Dit aantal is geleidelijk toegenomen (tabel 2.1¹). Werk en Vakmanschap heeft de meeste flexleerlingen in dit project, namelijk 139. Daarmee nemen ze 49 procent van alle leerlingen voor hun rekening. Daarna volgt Randstad met 61 leerlingen wat overeenkomt met 21 procent van alle leerlingen die in dit project meedoen. Tussen de derde en vierde peiling hebben vijf flexorganisaties extra leerlingen kunnen plaatsen. Vooral Werk en Vakmanschap en Randstad hebben in de vierde periode nog veel leerlingen geplaatst.

De flexorganisatie PDZ doet ook mee in dit project; op het moment van de inventarisatie hadden zij echter geen flexleerlingen geplaatst. Deze flexorganisatie blijft dan ook verder buiten deze rapportage. In totaal doen dus twaalf flexorganisaties mee en hebben we in deze ronde gegevens van elf van hen. Tevens heeft Otter-Westelaken deelgenomen tot januari 2014.

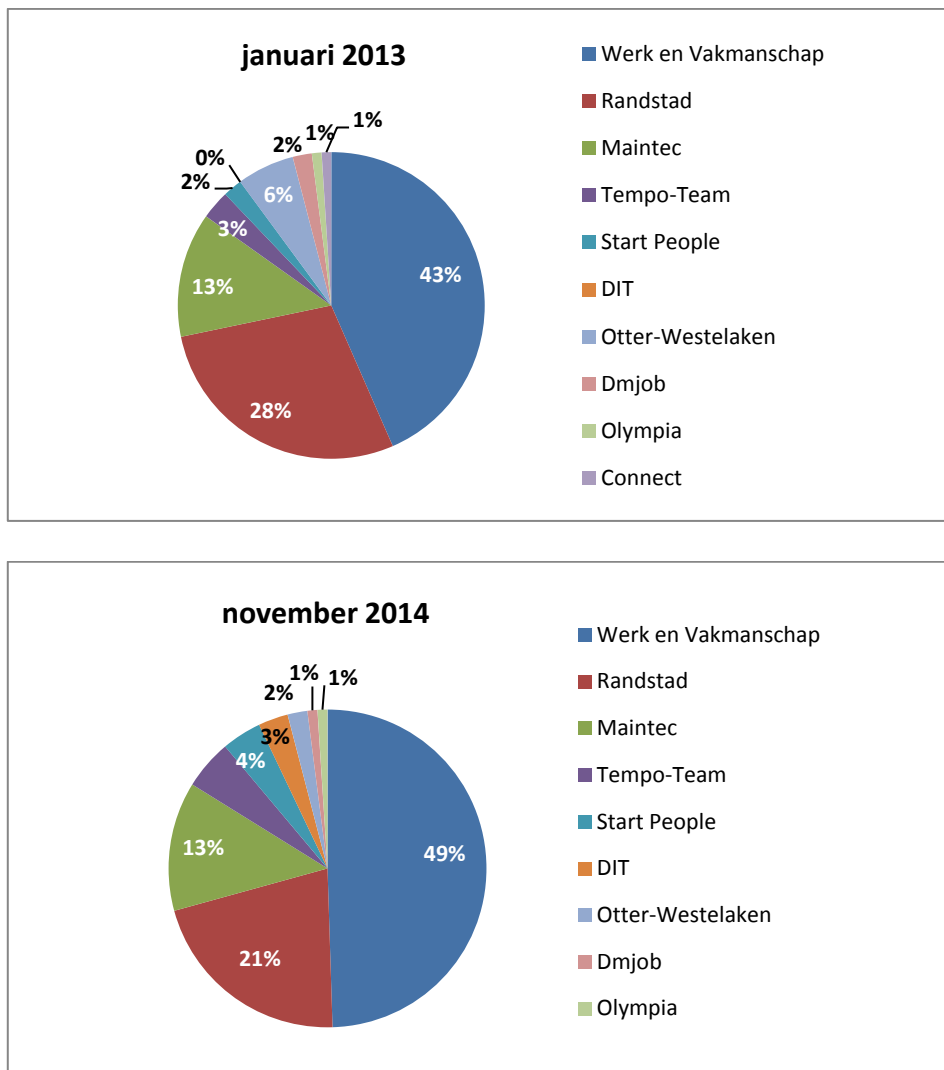
Tabel 2.1 – Flexleerlingen per deelnemende flexorganisatie

	t/m 16 januari 2013 aantal	t/m 19 juni 2013 aantal	t/m 12 februari 2014 aantal	t/m 11 november 2014 aantal
Werk en Vakmanschap	38	45	87	139
Randstad	25	25	40	61
Maintec	11	15	29	37
Tempo-Team	3	5	9	14
Start People	2	2	12	12
DIT	-	-	9	9
Otter-Westelaken	5	5	5	5
DMjob	2	2	3	3
Olympia	1	2	2	3
Connect	1	1	1	1
SWA	-	-	1	1
totaal	88	102	198	285

1 In tabel B1.1 in bijlage 1 staat deze tabel uitgebreid met de procentuele verdeling

Er zijn overigens geen 285 unieke leerlingen betrokken in het project. 17 Leerlingen hebben twee verschillende opleidingen gevolgd (waarvan één bij twee verschillende flexorganisaties) waardoor ze twee keer tellen als deelnemer in het project. In totaal hebben dus 268 leerlingen aan het project deelgenomen.

Figuur 2.1 – Flexleerlingen naar deelnemende flexorganisatie, eerste en laatste meting



2.2 Achtergrondkenmerken van deelnemende flexleerlingen

De gemiddelde leeftijd van de flexleerlingen bedraagt ten tijde van de vierde invulronde 22,8 jaar (in de derde invulronde was dit 22,6 jaar). Daarbij speelt mee dat de deelnemers gedurende de looptijd van het project natuurlijk steeds ouder worden. De jongste leerling is 16, de oudste 57 jaar. Veruit de meeste leerlingen zijn mannen/jongens, namelijk 91 procent (van 8 procent is het geslacht niet opgegeven).

Als we de gemiddelde leeftijd van de flexleerlingen uitsplitsen naar flexorganisatie, zien we dat die al sinds de start van het project bij Start People het hoogste is, met gemiddeld 36 jaar (tabel 2.2). Olympia heeft daarentegen naar verhouding jonge leerlingen; hun gemiddelde leeftijd ligt op 21 jaar. De meeste leerlingen blijken twintigers te zijn. Ten opzichte van de eerste invulronde is de gemiddelde leeftijd per flexorganisatie over het algemeen gelijk gebleven of één gestegen of gedaald.

Tabel 2.2 – Gemiddelde leeftijd van de flexleerlingen uitgesplitst naar flexorganisatie (gemiddelde leeftijd en aantal leerlingen, n= 282)

naam van flexorganisatie	gemiddelde leeftijd	aantal
Start People	36	11
Connect	26	1
SWA	25	1
Randstad	23	60
DMjob	23	3
Otter-Westelaken	23	5
Tempo-Team	22	14
DIT	22	9
Werk en Vakmanschap	22	138
Maintec	22	37
Olympia	21	3
totaal	22,8	282

2.3 Startdata in het project

Er zijn drie relevante startdata in dit project: de datum van aanvang dienstverband, de datum van aanvang opleiding en de datum van aanvang plaatsing. Voor iedere leerling gelden deze drie data: de datum waarop ze in dienst zijn gekomen is niet per definitie de datum van de aanvang van de opleiding, noch de datum van de plaatsing (tabel 2.3). In de maanden september en augustus is in alle jaren de grootste instroom. In deze maanden in 2014 kregen 55 flexleerlingen hun dienstverband, 86 begonnen

met de opleiding en 54 werden geplaatst. Het gaat hier overigens niet om telkens andere leerlingen. Ten opzichte van de derde peiling zijn de maanden vanaf februari 2014 erbij gekomen. Niet alle flexleerlingen die ‘nieuw’ zijn in de vierde peiling, zijn echter gestart in maart 2014 of later.

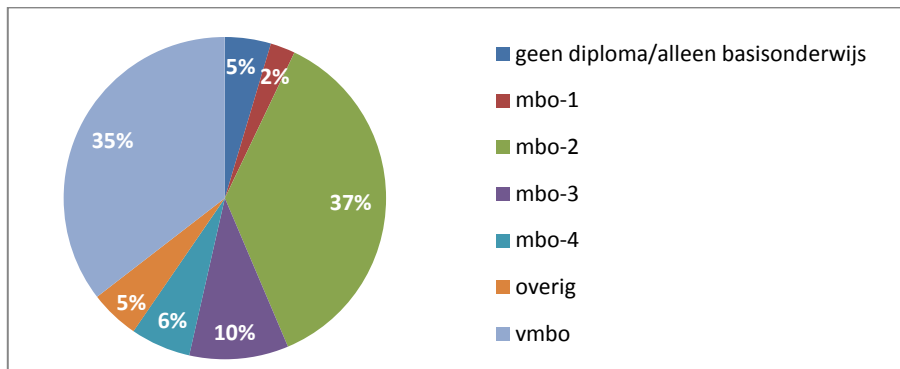
Tabel 2.3 – Overzicht van startdata van dienstverband, opleiding en plaatsing

maand / periode	aantal aanvang dienstverband	aantal aanvang opleiding	aantal aanvang plaatsing
t/m 2011	28	0	21
jan t/m juni 2012	10	0	7
juli	3	2	2
augustus	28	19	25
september	31	46	36
oktober	6	13	6
november	1	1	2
december	2	0	5
januari 2013	6	2	6
februari	9	11	7
maart	5	3	4
april	4	2	4
mei	5	3	5
juni	4	1	4
juli	6	0	5
augustus	29	13	29
september	24	73	25
oktober	3	2	3
november	6	3	7
december	1	0	3
januari 2014	8	16	8
februari	2	2	3
maart	4	1	4
april	2	2	2
mei	1	1	1
juni	4	0	3
juli	1	3	2
augustus	11	8	12
september	36	50	36
oktober	2	3	2
Totaal	282	280	279

2.4 Vooropleiding en arbeidsmarktsituatie aan begin en eind van het project

Voor aanvang van het project hadden de flexleerlingen als hoogst behaalde opleidingsniveau mbo-2 of vmbo, tezamen ongeveer zeven van de tien (figuur 2.2). Vijf procent van de flexleerlingen heeft geen diploma en/of heeft alleen basisonderwijs gevolgd.

Figuur 2.2 – Vooropleiding: hoogst behaalde diploma voorafgaand aan project (in %, n=282)



Aanvullend aan het opleidingsniveau is ook gevraagd in welke opleidingssector de opleidingen zijn afgerond (tabel 2.4). De meeste diploma's blijken behaald in de sector techniek, namelijk 79 procent. Bijna alle vmbo, mbo-1 en mbo-2 leerlingen hebben hun diploma in de sector techniek behaald (circa 85%). De flexleerlingen die geen diploma hebben behaald en die uit de categorie 'overige opleidingen' hebben geen sector genoemd, over hen kunnen we dus geen aanvullende informatie rapporteren.

Tabel 2.4 – Opleidingssectoren waarin diploma is verworven (in %, n=255)

	mbo-1	mbo-2	mbo-3	mbo-4	vmbo	totaal hoogste opleiding
economie		4	7	12	2	4
grafisch			7	12		2
landbouw/groen		1	4	6	3	2
overig	14	9	11	29	10	11
techniek	86	85	71	24	84	79
zorg en welzijn		1		18	1	2
totaal opleidingssector	100	100	100	100	100	100

Arbeidsmarktsituatie van flexleerlingen voorafgaand aan project

Veel flexleerlingen hadden al een baan voor ze aan het project begonnen; in totaal 58 procent (tabel 2.5). Dit percentage is als volgt opgebouwd. Een derde van de leerlingen (35%) was in dienst bij een ander bedrijf dan het bedrijf waar ze als leerling flexkracht zijn geplaatst. Dat betekent dus dat een derde een overstap van werkgever heeft gemaakt met het oog op de opleiding. Bijna een vijfde (18%) werkte al via een flexorganisatie in het bedrijf van plaatsing; zij zijn van flexkracht, leerling flexkracht geworden. Vermoedelijk zijn dit flexkrachten die de kans hebben gekregen om met behulp van de flexorganisatie om een opleiding te volgen binnen het bedrijf dat hen inleent. Tot slot werkte vijf procent al voor een flexorganisatie, maar binnen een ander bedrijf. In totaal was dus een bijna kwart (23%) van de leerling flexkrachten al werkzaam via een uitzendbureau.

Bijna een derde was schoolgaand en 7 procent had een uitkering. Die uitkering betrof in ruim 80 procent van de gevallen de WW.

Tabel 2.5 – Arbeidsmarktsituatie van flexleerlingen bij start van project(in %, n=281)

startpositie	%
was in dienst bij ander bedrijf dan bedrijf van plaatsing	35
op school	30
werkte voor flexorganisatie binnen dit bedrijf van plaatsing	18
had een uitkering	7
werkte voor flexorganisatie binnen een ander bedrijf	5
geen van de genoemde opties	6

Arbeidsmarktsituatie van flexleerlingen na afronding van het project

Tot nu toe hebben 75 flexleerlingen het project afgerond, voornamelijk in 2014. De meesten daarvan hebben werk (tabel 2.6).

Tabel 2.6 – Huidige arbeidsmarktsituatie van flexleerlingen die project hebben afgerond

	aantal uitstromers (n=75) kolom% (1)	waarvan nog in leerwerktraject (n=24) % van (1) (2)
Aantal leerlingen dat project heeft afgerond	100%	32%
. waarvan werkt in het leerbedrijf	40	37
. werkt in een ander metaalbedrijf	17	38
. werkt in een bedrijf in de technische sector	4	67
. werkt in een bedrijf buiten de technische sector	1	0
. werkt via een andere flexorganisatie	1	0
. geen werk	16	0
. iets anders	17	46
. onbekend	3	0

Van al deze uitgestroomde flexleerlingen volgen er 24 nog een leerwerktraject en hebben er 44 een diploma gehaald (tabel 2.7). Hiervan zijn er 17 doorgeplaatst en verder gegaan met een volgende opleiding.

Tabel 2.7 – Huidige diplomasiituatie van flexleerlingen die project hebben afgerond

	aantal uitstromers	%
Aantal leerlingen dat project heeft afgerond	75	100
. waarvan afgerond met diploma	44	59
. waarvan afgerond zonder diploma	22	29
. waarvan wel/niet diploma onbekend is	9	12

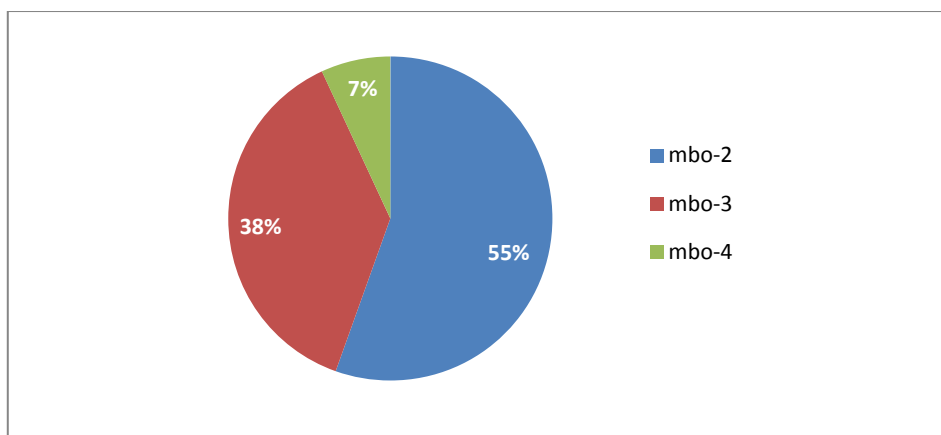
Er zijn 21 flexleerlingen doorgeplaatst. De meesten hiervan (17 leerlingen) zijn begonnen aan een vervolgopleiding. De overigen wilden graag naar een andere afdeling of een ander bedrijf om een opleiding te volgen en dat opleidingsplaatsen de flexleerlingen soms te weinig leermogelijkheden boden. In een aantal gevallen was er onvoldoende werk.

2.5 Niveaus en functies van opleidingen tijdens het project

Niveaus waarop flexleerlingen worden opgeleid

De opleidingen die de flexleerlingen tijdens het project volgen zijn mbo-opleidingen op niveau 2, 3 en 4. 55 procent van de leerling flexkrachten volgt een opleiding op niveau mbo-2 (ronde 3: 63%); slechts een fractie volgt een opleiding op mbo-4 niveau (figuur 2.3). Ten opzichte van de derde ronde is het aandeel leerlingen op een mbo-3 opleiding toegenomen (van 31% naar 38%).

Figuur 2.3 – Niveau van huidige opleiding van flexleerlingen (in %, n=274)



Wanneer we het hoogst behaalde opleidingsniveau voorafgaande aan het project (zoals dat in figuur 2. is gerapporteerd) combineren met het niveau van de opleiding die de leerlingen tijdens het project volgen (figuur 2.3) dan blijkt dat zij veelal bezig zijn om het opleidingsniveau te verhogen (tabel 2.8).

Tabel 2.8 – Combinatie hoogst behaalde opleiding (kolommen) en niveau van huidige opleiding (rijen) (in %, n= 273)

	geen dipl./bo	mbo-1	mbo-2	mbo-3	mbo-4	overig	vmbo	tot. opleiding
mbo-2	100	86	33	19	44	29	85	55
mbo-3	0	14	65	31	38	71	14	38
mbo-4	0	0	2	50	19	0	1	7
totaal niveau opleiding	100	100	100	100	100	100	100	100

In de tabel zijn de percentages van die leerlingen die in dit leerwerktraject hun opleidingsniveau ophogen, cursief weergegeven. Zo volgen alle flexleerlingen die geen diploma of alleen basisonderwijs (bo) hadden, nu een opleiding op mbo-2 niveau; dit percentage staat dan ook cursief. Ook is te zien dat 65 procent van de flexleerlingen op mbo-2 niveau een niveauverhoging willen realiseren, net als 50 procent van de flexleerlingen met mbo-3 niveau. Tegelijk zien we ook dat van de flexleerlingen met mbo-4 niveau nu 38 procent een opleiding op mbo-3 niveau volgt en 44 procent op mbo-2. Zij volgen dus een opleiding op een lager niveau dan ze al hadden.

Wanneer we het aantal flexleerlingen dat een hogere opleiding volgt dan ze aanvankelijk hadden bij elkaar optellen (de leerlingen die aangeduid worden met de cursieve percentages uit tabel 2.) en we bekijken dat op het geheel, dan blijkt – uit een aanvullende analyse – dat 72 procent van de leerling flexkrachten via dit project hun opleidingsniveau probeert te verhogen.

Functies waarvoor de flexleerlingen worden opgeleid

De flexleerlingen worden voor een groot aantal functies opgeleid. In de bijlage is de complete lijst met alle 85 genoemde functies opgenomen. Een globale clustering van die lijst leert het volgende:

- 66 flexleerlingen volgen een opleiding voor een functie in mechatronica;
- 55 flexleerlingen volgen een opleiding tot een of andere vorm van monteur;
- 49 flexleerlingen volgen een opleiding tot constructiewerker;
- 40 flexleerlingen worden opgeleid voor een functie in de metaalbewerking;
- 36 flexleerlingen volgen een allround opleiding (dat kan zijn allround lasser, allround constructiewerker of allround operator).

In deze opsomming zit overigens wel enige overlap van functies, bijvoorbeeld wanneer iemand tot monteur mechatronica wordt opgeleid.

2.6 Deelnemende metaalbedrijven

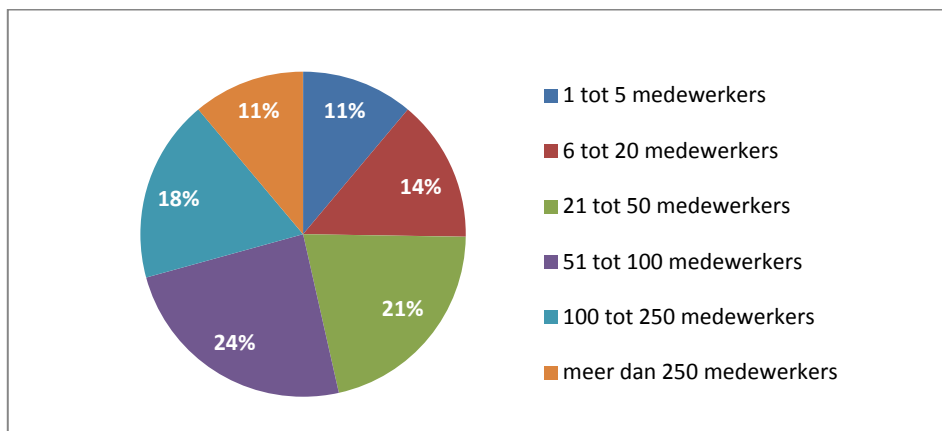
In totaal zijn er voor het project bij 131 metaalbedrijven flexleerlingen geplaatst (tabel 2.9). Dit is elke ronde toegenomen, vooral tussen juni 2013 en februari 2014. Van deze bedrijven geven er 64 aan aangesloten te zijn bij A+O (waaronder twee inactief) en 64 bij OOM. Vooral het aantal bedrijven dat is aangesloten bij OOM is in de periode na de eerste peiling gestegen. In de vorige peiling waren er 31 metaalbedrijven van OOM en 38 A+O bedrijven die flexleerlingen hadden geplaatst in het kader van het project.

Tabel 2.9 – Aantal deelnemende metaalbedrijven naar sectorfonds

	t/m 16 januari 2013	t/m 19 juni 2013	t/m 12 februari 2014	t/m 11 november 2014
A+O Metalektro	24	30	38	64
OOM	10	22	31	64
onbekend	22	16	45	3
totaal	56	68	114	131

Circa een kwart van de deelnemende bedrijven heeft 51 tot 100 medewerkers; 21 procent heeft 21 tot 50 medewerkers en 18 procent heeft 100 tot 250 medewerkers (figuur 2.4). In vergelijking met de derde invulronde zijn er nauwelijks verschillen.

Figuur 2.4 – Omvang deelnemende metaalbedrijven (in %, n= 131)



Het gaat bij al deze metaalbedrijven om erkende leerbedrijven. Het zijn bedrijven die door het Kenniscentrum van de branche zijn gecertificeerd om de praktijkcomponent van de bbl-opleidingen in de metaal te verzorgen.

3 Coördinatoren en mentoren van de flexorganisatie

Coördinatoren en mentoren van de deelnemende flexorganisaties hebben in november 2014 de eindevaluatie van het project opgemaakt. Dit is gebeurd aan de hand van een (digitale) vragenlijst. Voor het project is dit de derde evaluatieronde. De resultaten worden in dit hoofdstuk gepresenteerd. Een (vrijwel) identieke evaluatievragenlijst is in het voorjaar van 2013 (ronde 1) en de zomer van 2013 (ronde 2) ingevuld. Waar relevant, worden de uitkomsten van de eindevaluatie vergeleken met de eerdere evaluaties. Een gedeelte van de evaluatievragen is alleen aan coördinatoren of mentoren gesteld. Andere vragen zijn aan beide groepen voorgelegd. In de titel van de tabel is dit aangegeven.

3.1 Achtergrondkenmerken van de respondenten

Ruim 40 procent van de respondenten is coördinator in het project c.q. het leerwerktraject (tabel 3.1). In de eerdere rondes was dit nog 48 en 60 procent. Ruim een vijfde is alleen mentor (ronde 2: 24%; ronde 1: 20%) en 35 procent is zowel coördinator als mentor (ronde 2: 28%; ronde 1: 20%).

Tabel 3.1 – Functie in het project/leerwerktraject

	aantal	percentage
coördinator	10	43
mentor	5	22
beide	8	35
totaal	23	100

Ruim 40 procent van de coördinatoren en/of mentoren heeft een functie als consultant of manager bij de flexorganisatie (tabel 3.2). Verder zijn de meest voorkomende functies opleidingsadviseur/-specialist/-coördinator en regiomanager/vestigingsmanager.

Tabel 3.2 – Functie in flexorganisatie

	aantal	percentage
consultant/manager	10	43%
opleidingsadviseur/-specialist/-coördinator	4	17%
regiomanager/vestigingsmanager	4	17%
intercedent	2	9%
HR consultant flex	1	4%
directeur	1	4%
overig	1	4%
totaal	23	100%

Zeven van de coördinatoren/mentoren (30%) die de vragenlijst hebben ingevuld werken bij Werk en Vakmanschap (tabel 3.3) en Maintec wordt door drie coördinatoren/mentoren vertegenwoordigd. Het aantal deelnemers van Randstad, Tempo-Team en Start People is gedaald ten opzichte van de vorige keer. Van Start People en PDZ heeft in deze ronde geen coördinator of mentor deelgenomen.

Tabel 3.3 – Flexorganisatie waar werkzaam

	aantal	percentage
Werk en Vakmanschap	7	30%
Maintec	3	13%
Connect	2	9%
DIT	2	9%
Olympia Uitzendbureau	2	9%
Randstad	2	9%
Tempo-Team	2	9%
DMjob	1	4%
Otter-Westelaken	1	4%
SWA	1	4%
PDZ	0	0%
Start People	0	0%
totaal	23	100%

3.2 Organisatie en faciliteiten

Vinden van leerwerkplekken

Aan de coördinatoren is gevraagd hoe het was om geschikte leerwerkplekken te vinden (tabel 3.4.1 en 3.4.2). Het lijkt steeds moeilijker te worden; twee derde van de

coördinatoren vindt het in deze ronde namelijk (zeer) moeilijk. Dit was in de eerste en tweede ronde nog respectievelijk 26 en 50 procent.

Een derde merkt geen verschil tussen het vinden van leerwerkplekken bij metaalektro- of metaalbewerkingsbedrijven (ronde één en twee: 52% en 64%). Bijna de helft vindt sneller een leerwerkplek bij metaalektrobedrijven en 22 procent juist bij metaalbewerkingsbedrijven. Enkele citaten bij de toelichtingen op de gegeven antwoorden zijn:

- Al geruime tijd zie je dat bedrijven, vanwege de huidige economische situatie, niet snel geneigd zijn om in opleidingen te investeren.
- Bij beide is het moeilijk ook vooral met betrekking tot investering van tijd.
- Bij metaalektrobedrijven worden er meestal budgetten beschikbaar gesteld voor opleiden, bij metaalbewerkingsbedrijven moet het geld ter plekke beschikbaar komen waardoor het meer energie kost om de leerling te plaatsen.
- De grote bedrijven hebben vaak meer ruimte en tijd voor leerwerkplekken. Kleine bedrijven zijn per werknemer meer belast met werkzaamheden.
- Focus is het belangrijkste. Actief naar bedrijven gaan en informeren naar de mogelijkheden.
- Het nadeel is wel dat het aantal leerlingen dat geplaatst kan worden bij eenzelfde mkb klantrelatie, vaak maar één is. Dit in tegenstelling tot de mogelijkheden binnen de metaalektrobedrijven.
- Van oudsher doen wij veel zaken met metaalbewerkingsbedrijven, in deze sector hebben wij dan ook veel klanten, waardoor het makkelijker plaatsen was binnen deze sector. Door dit project hebben we wel onze klantenkring binnen de metaalektro kunnen uitbreiden.

Tabel 3.4.1 – Vinden van leerwerkplekken (1) – alleen coördinatoren, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 percentage (n=18)	ronde 2 percentage (n=22)	ronde 1 percentage (n=23)
<i>Hoe was het om geschikte leerwerkplekken voor dit project te vinden?</i>			
zeer eenvoudig	0	0	0
eenvoudig	0	14	9
neutraal	33	36	65
moeilijk	50	45	17
zeer moeilijk	17	5	9

Tabel 3.4.2 – Vinden van leerwerkplekken (2) – alleen coördinatoren, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 percentage (n=18)	ronde 2 percentage (n=22)	ronde 1 percentage (n=23)
<i>Vinden van leerwerkplekken eenvoudiger bij metalektrobedrijven of bij metaalbewerkingsbedrijven?</i>			
bij metalektrobedrijven vinden we sneller een leerwerkplek	44	27	26
er is (vrijwel) geen verschil	33	64	52
bij metaalbewerkingsbedrijven vinden we sneller een leerwerkplek	22	9	22
<i>Heeft u extra opleidingscapaciteit moeten creëren voor dit project?</i>			
ja	6	18	13
nee	94	82	87

Capaciteit en faciliteiten voor begeleiding

Bijna alle coördinatoren geven aan dat er geen extra opleidingscapaciteit is gecreëerd voor het project. Naast extra opleidingscapaciteit kunnen er ook nog andere faciliteiten beschikbaar zijn gesteld door de flexorganisatie (tabel 3.5).

Net als in de vorige ronde heeft bijna de helft van de mentoren extra tijd gekregen. In de eerste ronde kwam dit minder vaak voor. Een even groot deel geeft aan geen extra tijd te hebben gekregen, maar dat ook niet nodig te hebben. Eén mentor heeft wel meer tijd nodig om leerling flexkrachten te begeleiden.

De helft heeft ook nog andere faciliteiten van de flexorganisaties ontvangen. Zaken die genoemd worden zijn: ‘Eigen opleidingspoot’, ‘informatie, trainingen en middelen om de begeleiding te monitoren’.

Tabel 3.5 – Capaciteit en faciliteiten voor het begeleiden van flexleerlingen – alleen mentoren, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 percentage (n=13)	ronde 2 percentage (n=15)	ronde 1 percentage (n=12)
<i>Heeft u extra tijd gekregen om de flexleerlingen in dit project te begeleiden?</i>			
ja	46	47	17
nee, maar dat is niet nodig	46	53	83
nee, maar dat is wel nodig	8	0	0
<i>Krijgt u naast extra tijd nog andere faciliteiten van uw bedrijf om de flexleerlingen te begeleiden?</i>			
ja	46	73	50
nee	54	27	50

Taken, verantwoordelijkheden en duur van project

Voor de start van het project zijn de taken en verantwoordelijkheden van elk onderdeel vastgelegd. Aan de medewerkers van de flexorganisaties is gevraagd of dit helder genoeg is afgebakend (tabel 3.6).

Bijna iedereen vindt dat de taken voldoende duidelijk zijn beschreven en dat de verantwoordelijkheid voor de verschillende onderdelen van het project helder genoeg zijn afgebakend.

Tabel 3.6 – Duidelijkheid afbakening taken en verantwoordelijkheden en beoordeling duur project – coördinatoren en mentoren, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 percentage (n=23)	ronde 2 percentage (n=29)	ronde 1 percentage (n=29)
<i>Vindt u dat de verschillende taken die ieder in het project heeft, voldoende duidelijk zijn beschreven?</i>			
ja	91	97	100
nee	9	3	0
<i>Is naar uw mening de verantwoordelijkheid voor de verschillende onderdelen van dit project helder genoeg afgebakend?</i>			
ja	91	100	93
nee	9	0	7
<i>Wat vindt u van de duur of de lengte van dit tweejarige project?</i>			
veel te lang	0	0	0
te lang	0	7	7
precies goed	39	52	55
te kort	43	24	34
veel te kort	17	17	3

Meer dan de helft vindt de duur van het (tweejarige) project (veel) te kort. Dit deel is toegenomen van 37% (in de 1^e ronde) naar 60%. Niemand vindt het te lang en 39 procent vindt het precies goed.

3.3 Continuïteit en doorplaatsing

Uitval en doorplaatsing tijdens project

Het is mogelijk dat flexleerlingen tijdens het project uitvallen of doorgeplaatst worden (binnen het bedrijf of naar een ander bedrijf). Zes mentoren geven aan dat er flexleerlingen zijn uitgevallen (tabel 3.7). Tijdens de vorige ronde was dat bij acht mentoren het geval en tijdens de eerste ronde bij twee mentoren. Uitval vond plaats omdat de motivatie of de houding van de leerling niet goed was, de leerling niet goed functioneerde, financiële redenen van het bedrijf of de leerling niet paste binnen het leerbedrijf. Tevens melden zes mentoren dat er leerlingen doorstromen. Dat waren er tijdens de vorige rondes minder.

Tabel 3.7.1 – Uitval en doorplaatsing van flexleerlingen – alleen mentoren, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 percentage (n=13)	ronde 2 percentage (n=15)	ronde 1 percentage (n=12)
<i>Zijn er inmiddels flexleerlingen uitgevallen?</i>			
ja	46	53	17
nee	54	47	83
<i>Zijn er inmiddels flexleerlingen doorgeplaatst?</i>			
ja	46	27	17
nee	54	73	83
<i>Redenen voor doorplaatsing*,**</i>			
er was op de afdeling/binnen het bedrijf onvoldoende werk	17	50	0
de afdeling/het bedrijf was niet tevreden over deze leerling flexkracht(en)	17	25	50
de leerling flexkracht(en) wilde(n) graag op een andere afdeling/binnen een ander bedrijf verder de opleiding volgen	17	0	0
de huidige opleidingsplaats was te moeilijk voor de leerling flexkracht(en)	33	0	50
de huidige opleidingsplaats bood te weinig leermogelijkheden voor de leerling flexkracht(en)	17	25	50
<i>Leverde de doorplaatsing problemen op?***</i>			
ja	0	0	0
nee	100	100	100

* Meerdere antwoorden mogelijk

** Alleen gesteld als er sprake was van doorplaatsing (ronde 3: n=6; ronde 2: n=4; ronde 1: n=2)

Redenen voor doorplaatsing waren dat de huidige opleidingsplaats te moeilijk was voor de leerling, dat er op de afdeling/binnen het bedrijf niet voldoende werk was, de afdeling/het bedrijf niet tevreden was over de flexleerling en dat de opleidingsplaats te weinig leermogelijkheden bood. Deze redenen werden in de eerste ronde ook bijna allemaal genoemd. Dat er binnen het bedrijf onvoldoende werk was wordt in ronde twee voor het eerst genoemd. In deze ronde wordt voor het eerst als reden gegeven dat de flexleerling graag op een andere afdeling of ander bedrijf de opleiding verder wilde volgen.

De doorplaatsingen leverden geen problemen op. De mentoren geven aan dat de flexorganisaties snel weer een goede opleidingsplek hebben gevonden voor de leerlingen.

Doorstroming naar (vaste) baan in flexorganisatie

Inmiddels heeft een deel van de leerlingen hun opleiding afgerond, zie hoofdstuk 2. Na afloop van de opleiding kan de flexorganisatie de leerling in dienst nemen. De coördinatoren hebben we gevraagd hoeveel leerlingen zij in dienst hebben genomen na afloop van de opleiding (tabel 3.7.2).

Op de vraag of de flexorganisatie een leerling in dienst heeft genomen na afloop van de opleiding geeft de meerderheid aan (59%) dat zij dit niet hebben gedaan. Vaak kan dit ook nog niet, omdat de (tweejarige) opleiding nog niet is afgerond. In totaal zijn 14 leerlingen door een flexorganisatie in dienst genomen, omdat zij geen vaste werkplek konden vinden in het metaalbedrijf. Het merendeel van de coördinatoren (52%) heeft de intentie om minimaal enkele flexleerlingen in dienst te nemen indien de metaalbedrijven ze niet in dienst zullen nemen. Ruim een vijfde geeft aan geen enkele flexleerling in dienst te zullen nemen.

Tabel 3.7.2 – In dienst nemen van flexleerlingen door flexorganisaties – alleen coördinatoren (n=17)

	aantal	percentage
<i>Hoeveel flexleerlingen heeft u tot nu toe in dienst genomen na afloop van de opleiding in het metaalbedrijf?</i>		
0	10	59
1	3	18
2	2	12
9	1	6
10	1	6
<i>Hoeveel daarvan hebt u in dienst genomen omdat ze geen vaste werkplek konden vinden in een metaalbedrijf?</i>		
0	5	72
5	1	14
9	1	14
<i>Heeft u de intentie om de flexleerlingen die nog bezig zijn met de opleiding in dienst te nemen na afloop van de opleiding indien de metaalbedrijven ze niet in dienst nemen?</i>		
ja, allen	7	30
ja, enkelen	5	22
nee, niemand	5	22
niet beantwoord	6	26

Aan de coördinatoren zijn enkele uitspraken over het in vaste dienst nemen van flexleerlingen voorgelegd (tabel 3.7.3). De coördinatoren ervaren niet dat ze de flexleerlingen noodgedwongen in dienst moeten nemen na afloop van de opleiding in het

metaalbedrijf. De coördinatoren zien daarentegen juist goede perspectieven voor de leerlingen bij andere bedrijven en vinden in grote meerderheid dat de opleiding van de leerlingen een goede investering is geweest.

Tabel 3.7.3 – Uitspraken over het in vaste dienst nemen van flexleerlingen aan het eind van het project - alleen coördinatoren (n=16)

	helemaal mee eens	mee eens	neutraal	mee oneens	helemaal mee oneens
we namen de flexleerlingen noodgedwongen in dienst na afloop van de opleiding in het metaalbedrijf	6	6	25	31	31
liever hadden we de flexleerlingen bij een metaalbedrijf geplaatst	38	13	19	25	6
we zien goede perspectieven voor deze flexleerlingen bij andere bedrijven	25	44	31	-	-
de opleiding van deze flexleerlingen is een goede investering geweest	50	31	19	-	-

3.4 Kwaliteit en samenwerking

Beoordeling kwaliteit leerwerkplekken

Aan de coördinatoren van de flexorganisaties is gevraagd de kwaliteit van de leerwerkplekken te beoordelen (tabel 3.8). Bijna tweederde (63%) van de coördinatoren vindt dat de metaalbedrijven voldoende moeite doen om flexleerlingen een goede werkplek te geven. Dit percentage is toegenomen sinds de eerste en tweede ronde (41% en 57%). De kwaliteit van de leerwerkplekken wordt door 87 procent als (zeer) goed beoordeeld (ronde 1 en 2: 58% en 81%). Geen enkele coördinator vindt de kwaliteit van de leerwerkplek slecht.

Tabel 3.8 – Beoordeling kwaliteit leerwerkplekken – alleen coördinatoren (n=16)

	aantal	percentage
<i>Vindt u dat metaalbedrijven voldoende moeite doen om flexleerlingen een goede leerwerkplek te geven</i>		
ja	10	63
nee	6	38
<i>Hoe beoordeelt u in het algemeen de kwaliteit van de leerwerkplekken?</i>		
zeer goed	1	6
goed	13	81
neutraal	2	13
slecht	-	-
zeer slecht	-	-

Beoordeling kwaliteit opleidingen

De mentoren zijn enkele uitspraken voorgelegd over de kwaliteit van de opleiding (tabel 3.9).

De meeste mentoren (86%) vinden dat flexleerlingen voldoende mogelijkheden krijgen om een vak te leren binnen het metaalbedrijf (ronde 2 en 1: 100% en 60%). 71 procent vindt dat wat de leerlingen op school leren goed aansluit op wat ze doen in het metaalbedrijf (ronde 2 en 1: 63% en 30%).

Tabel 3.9 – Uitspraken over de kwaliteit van de opleiding - alleen mentoren (n=7)

	helemaal mee eens	mee eens	neutraal	mee oneens	helemaal mee oneens
wat de flexleerlingen op school leren en wat ze in het metaalbedrijf doen, sluiten goed op elkaar aan	14	57	14	14	-
de flexleerlingen doen werk op hetzelfde niveau als het niveau van de opleiding	-	43	29	29	-
het metaalbedrijf kan telkens voldoende mogelijkheden bieden om in de praktijk te brengen wat de flexleerlingen op school leren	-	57	-	29	14
de flexleerlingen flexkrachten krijgen voldoende mogelijkheden om een vak te leren binnen het metaalbedrijf	-	86	-	-	14

Beoordeling kwaliteit flexleerlingen

De kwaliteit van de flexleerlingen wordt door ruim twee derde (69%) van de coördinatoren als goed beoordeeld (tabel 3.10). De rest oordeelt neutraal.

Tabel 3.10 – Beoordeling kwaliteit leerling flexkrachten – alleen coördinatoren, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 percentage (n=16)	ronde 2 percentage (n=21)	ronde 1 percentage (n=21)
<i>Hoe beoordeelt u in het algemeen de kwaliteit van de leerling flexkrachten?</i>			
zeer goed	-	5	5
goed	69	77	43
neutraal	31	25	52
slecht	-	-	-
zeer slecht	-	-	-

Bij 69 procent van de coördinatoren heeft het metaalbedrijf ook eigen leerlingen in opleiding . Daarvan heeft iets meer dan de helft zicht op de verschillen tussen eigen leerlingen van het metaalbedrijf en flexleerlingen.

In deze bedrijven is vervolgens aan de coördinatoren gevraagd of men verschillen ziet tussen eigen leerlingen van het metaalbedrijf en de leerling flexkrachten (tabel 3.11). Wat betreft de motivatie en begeleiding die de leerlingen krijgen van instanties buiten het metaalbedrijf zien de coördinatoren voordeel voor de flexleerlingen ten opzichte van de eigen leerlingen. Daarentegen zien de coördinatoren voordelen voor de eigen leerlingen van het metaalbedrijf met betrekking tot verbondenheid die leerlingen voelen met het metaalbedrijf.

*Tabel 3.11 – Op welke punten ziet men verschillen tussen eigen leerlingen van het metaalbedrijf en flexleerlingen - alleen coördinatoren (n=6)**

	zwaar in voordeel van metaalbedrijf	in voordeel van metaalbedrijf	geen verschil	in voordeel van leerling flexkrachten	zwaar in voordeel van leerling
motivatie	-	17	33	50	-
begeleiding die de leerlingen krijgen van instanties buiten het metaalbedrijf	-	33	-	50	17
taken en werkzaamheden die de leerlingen moeten uitvoeren op het werk	-	17	67	17	-
hoeveelheid tijd die de leerlingen aan leeropdrachten mogen besteden	-	17	83	-	-
aansluiting op wat op school wordt geleerd en wat in het metaalbedrijf moet worden gedaan	-	-	100	-	-
verbondenheid die leerlingen voelen met het metaalbedrijf	-	67	33	-	-

* Vragen alleen gesteld indien men zicht heeft op mogelijke verschillen (n=6)

Beoordeling kwaliteit samenwerking

Aan de medewerkers van de flexorganisatie is gevraagd hoe zij de samenwerking met het ROC, met de praktijkbegeleiders van de metaalbedrijven en de samenwerking met STOOFF beoordelen (tabel 3.12). Over de samenwerking met de praktijkbegeleider(s) van de metaalbedrijven en met STOOFF zijn (bijna alle) mentoren en coördinatoren tevreden. Over de samenwerking met het ROC is men minder positief dan in de eerste ronde. Oordeelde toen 54 procent positief, dit was in de tweede ronde gedaald naar 36 procent en is in de derde ronde licht gestegen naar 43 procent. 14% van de respondenten vindt de samenwerking met het ROC zelfs slecht.

Tabel 3.12 – Uitspraken over de kwaliteit van de samenwerking – coördinatoren en mentoren (n=21), alleen mentoren (n=12) of alleen coördinatoren (n=16)

	zeer goed	goed	neutraal	slecht	zeer slecht	n.v.t.
Wat vindt u van de samenwerking met het ROC? (coördinatoren en mentoren)	5	38	38	14	-	5
Wat vindt u van de samenwerking met de praktijkbegeleider(s) van de metaalbedrijven? (alleen mentoren)	8	83	8	-	-	-
Wat vindt u van de samenwerking met STOOFF? (alleen coördinatoren)	38	50	13	-	-	-

3.5 Begeleiding van flexleerlingen

Activiteiten van mentoren bij begeleiding

Aan de mentoren is gevraagd welke begeleiding zij bieden aan de flexleerlingen (tabel 3.13). Alle mentoren bieden gesprekken over de voortgang met de opleiding, over de motivatie en inzet van de leerlingen, maken afspraken over de opleiding en begeleiding met de praktijkbegeleider en helpen wanneer de flexleerling problemen heeft op school of op de leerwerkplek. Huiswerkbegeleiding en extra scholing en/of bijles worden door 42 procent respectievelijk 33 procent van de mentoren gedaan.

Tabel 3.13 – Waaruit bestaat uw begeleiding van de flexleerling- alleen mentoren (n=12)

	ja	nee	n.v.t.
gesprekken over de voortgang met de opleiding	100	0	0
gesprekken over de motivatie en inzet van de leerling	100	0	0
afspraken over opleiding en begeleiding maken met praktijkbegeleider	100	0	0
helpen wanneer de leerling flexkracht problemen heeft op school	100	0	0
helpen wanneer de leerling flexkracht problemen heeft op de leerwerkplek	100	0	0
helpen wanneer de leerling flexkracht problemen thuis heeft	83	17	0
gesprekken over voortgang met praktijkbegeleider leerbedrijf	100	0	0
opleidingsplan opstellen samen met leerbedrijf/praktijkbegeleider	82	8	8
huiswerkbegeleiding	42	33	25
extra scholing en/of bijles	33	33	33

Bestede tijd voor begeleiding

Aan een gemiddelde flexleerling besteedt een mentor ongeveer 1,4 uur per week (tabel 3.14). Dat is sterk gedaald ten opzichte van het begin van het project (ronde 1: 2,3 uur). Dit zal grotendeels komen doordat in het begin van het traject veel administratief en regelwerk moet gebeuren. Dit wordt minder naarmate het traject vordert. Aan flexleerlingen die extra aandacht nodig hebben wordt daar bovenop nog eens 1,6 uur besteedt (ronde 2 en 1: 1,6 en 2,3 uur).

Tabel 3.14 – Tijdsbesteding aan gemiddelde leerling en zorgleerling per week – alleen mentoren (n=12)

	aantal	percentage
<i>Tijdsbesteding aan gemiddelde flexleerling</i>		
1 uur per week	9	75
2	2	17
4	1	8
totaal	12	100
gemiddeld aantal uren per week	1,4	
<i>Extra tijdsbesteding aan flexleerlingen die extra aandacht nodig hebben* (n=7)</i>		
1 uur per week	3	43
2	4	57
totaal	7	100
gemiddeld aantal uren per week	1,6	

* 5 respondenten geven aan dat er geen leerling flexkrachten zijn (geweest) die extra aandacht nodig hebben

Oordeel mentoren over begeleiding door metaalbedrijf

De begeleiding door het metaalbedrijf wordt door 86 procent van de coördinatoren en mentoren als voldoende tot ruim voldoende beschouwd (ronde één: 80%). Ruim de helft vindt dat het metaalbedrijf voldoende aandacht besteedt aan flexleerlingen die extra aandacht nodig hebben (tabel 3.15).

Tabel 3.15 – Beoordeling door flexorganisaties van begeleiding door metaalbedrijf-coördinatoren en mentoren, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 percentage (n=21)	ronde 2 percentage (n=28)	ronde 1 percentage (n=24)
<i>Hoe beoordeelt u de begeleiding van de flexleerlingen in het metaalbedrijf?</i>			
zwaar onvoldoende	0	0	0
onvoldoende	0	0	0
neutraal	10	7	17
voldoende	62	57	38
ruim voldoende	24	36	42
weet niet/geen mening	5	0	4
<i>Vindt u dat het metaalbedrijf voldoende aandacht besteedt aan flexleerlingen die extra aandacht nodig hebben?</i>			
ja	57	57	33
nee	24	32	29
weet niet	19	11	38

3.6 Ervaringen en leermomenten tijdens het project

Motieven voor deelname aan het project

De belangrijkste reden voor de flexorganisaties om mee te doen aan het project is om hun potentieel aan flexkrachten uit te breiden (tabel 3.16). Andere belangrijke motieven zijn: organisatie meer naamsbekendheid geven en vergroten van hun markt in andere sectoren (38%). De mogelijkheid om leerlingen te krijgen wordt slechts door zes procent van de coördinatoren genoemd. In de tweede ronde was dit nog 29 procent. De reden ‘vergroten van onze markt door relaties op te bouwen met andere bedrijven’ is ten opzichte van ronde 2 juist belangrijker geworden, maar vergelijkbaar met ronde 1.

Tabel 3.16 – Motieven voor flexorganisaties om mee te doen aan het project – alleen coördinatoren, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 percentage (n=21)	ronde 2 percentage (n=21)	ronde 1 percentage (n=20)
ons potentieel aan flexkrachten uit te breiden	56	57	65
onze organisatie meer naamsbekendheid geven	38	33	45
vergroten van onze markt in andere sectoren	38	29	40
vergroten van onze markt door relaties op te bouwen met andere bedrijven	31	5	35
financiën	25	14	40
verbreding van onze diensten door naast vakkrachten uit te zenden ook leerlingen op te leiden	13	48	20
mogelijkheid om leerlingen te krijgen	6	29	0
anders, namelijk	26	38	45

Een kwart van de coördinatoren geeft een ander antwoord. De volgende redenen worden genoemd:

- bedrijven helpen bij het vergrijzen van hun personeelsbestand tegen te gaan;
- het aantal technuten in de markt vergroten en daarmee het verdienmodel realiseren;
- leerlingen op te leiden in de techniek;
- om hetzelfde te kunnen bieden qua vergoedingen bij de bedrijven zelf;
- onze ervaring met leerwerktrajecten toe passen binnen het project;
- opleiden van eigen uitzendkrachten reeds in dienst.

Verder is aan de coördinatoren en mentoren gevraagd het project te beoordelen (tabel 3.17). 48 Procent is tevreden en 24 procent is zeer tevreden. Deze percentages zijn vergelijkbaar met de eerdere rondes. De coördinatoren zijn minder positief over het project dan de mentoren. De oordelen ontevreden en niet tevreden noch ontevreden komen van coördinatoren.

Tabel 3.17 – Beoordeling project – coördinatoren en mentoren (n=21)

	aantal	percentage
we zijn zeer tevreden	5	24
we zijn tevreden	10	48
we zijn niet tevreden noch ontevreden	5	24
we zijn ontevreden	1	5
we zijn zeer ontevreden	0	0

Positieve en negatieve ervaringen tijdens het project

Tevens is aan de coördinatoren en mentoren gevraagd naar de positieve en negatieve ervaringen en belangrijke leermomenten tijdens het project.

De positieve ervaringen hadden betrekking op de prettige, open sfeer en het wederzijds respect binnen de werkgroep. Ook wordt opgemerkt dat flexorganisaties door de intersectorale samenwerking meer onderdeel van de branche worden. Doordat OOM en A&O achter het project staan wordt terughoudendheid van de metaalbedrijven ten aanzien van het project verminderd.

Verder wordt in de samenwerking met metaalbedrijven als positieve ervaringen genoemd dat het aantal klanten uitgebreid kon worden en dat er meer betrokkenheid en contact was vanuit de bedrijven. Het is veel meer een gezamenlijk belang. Bij veel andere bedrijven wordt de uitzendkracht met een BBL opleiding puur als een inlener gezien en behandeld.

Positief ten aanzien van de BBL-trajecten is dat ondanks de moeilijke markt toch het totaal aantallen BBL-trajecten in het project steeds verder is gegroeid. Hierdoor wordt een stimulans gekregen voor het opleiden van de eigen uitzendkrachten. De (positieve) reacties die leerling flexkrachten en praktijkopleiders terug laten horen over de dienstverlening van de flexorganisatie wordt ook genoemd als positieve ervaring.

Verder vond men het mooi om te zien dat leerlingen hun diploma behalen en daarna verder kunnen bij het metaalbedrijf, ofwel in vast dienst verband ofwel in een nieuw leerwerktraject. Ook wil men als flexorganisatie een partner zijn die toekomst gericht meedenkt.

Negatieve ervaringen waren er natuurlijk ook. Het bleek steeds moeilijker om leerwerkplekken te vinden. Verder moesten de coördinatoren-mentoren vaak zelf achter de informatie over de voortgang van de leerling aan bij het ROC.

Ten aanzien van de metaalbedrijven wordt opgemerkt dat zij soms sterk geleid worden door de financiële prikkel. De subsidie is erg belangrijk en tarief is soms belangrijker dan de toegevoegde waarde.

Leerpunten

Als leerpunten zag men het feit dat de subsidie een substantiële meerwaarde biedt om leerwerkplekken te realiseren. Ook heeft men vaak ervaren dat het belangrijk is om volhardend te blijven en 'als lijm tussen alle partijen blijven fungeren in het belang van de leerling. Anders lopen zaken langs elkaar heen'. Het succes van het project is sterk afhankelijk van de draagvlak binnen de organisaties en de urgentie vanuit het management.

Enkele medewerkers hebben suggesties gedaan om soortgelijk project succesvoller te laten verlopen. Het is belangrijk om de administratieve last zo laag mogelijk te houden. Ook wordt geconstateerd dat er steeds meer vraag is naar maatwerk oplossingen ten aanzien van opleidingen.

Vrijwel alle flexorganisaties zouden volgende keer weer deelnemen (tabel 3.18). Eén wil (waarschijnlijk) niet meer deelnemen omdat er, na het vertrek van de betrokken medewerker, geen invulling meer aan is gegeven. Eén coördinator kan het nog niet toezeggen, er moet nog een interne afweging worden gemaakt. Eén flexorganisatie zal als voorwaarde meenemen dat er maatwerk in de opleidingen mogelijk moet zijn en de doelstellingen haalbaar.

Tabel 3.18 – Zou uw bedrijf volgende keer weer deelnemen – per flexorganisatie (n=9)

	aantal	percentage
ja, zeker	6	67
ja, onder voorwaarden	2	22
nee, waarschijnlijk niet	1	22
totaal	9	100

4 Praktijkbegeleiders en contactpersonen metaalbedrijf

Voor de evaluatie van het project zijn ook aan praktijkbegeleiders en contactpersonen in dienst van het metaalbedrijf evaluatievragen voorgelegd over de organisatie van het project, continuïteit en doorplaatsing, kwaliteit en samenwerking, de begeleiding en een totaaloordeel over het project. Ook door hen is een (vrijwel) identieke evaluatievragenlijst in het voorjaar van 2013 (ronde 1) en de zomer van 2013 (ronde 2) ingevuld. Waar relevant, worden de uitkomsten van de eindevaluatie vergeleken met de eerdere evaluaties. Een gedeelte van de vragen is alleen aan contactpersonen of praktijkbegeleiders gesteld. Andere vragen zijn aan beide groepen voorgelegd. Dit is aangegeven in de titel van de tabel.

4.1 Achtergrondkenmerken van de respondenten

Bijna de helft van de medewerkers van metaalbedrijven (45%) die de vragenlijst hebben ingevuld vervullen in het project de functie van contactpersoon (tabel 4.1). Een kwart is praktijkbegeleider en bijna een derde vervult beide functies.

Tabel 4.1 – Functie in het project/leerwerktraject, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 percentage (n=31)	ronde 2 percentage (n=25)	ronde 1 percentage (n=24)
praktijkbegeleider	26	20	21
contactpersoon	45	48	54
beide	29	32	25
totaal	100	100	100

Het zijn voornamelijk de HR/opleidingsmedewerkers die betrokken zijn in het project (45%; tabel 4.2). Ruim een derde werkt als leidinggevende (35%).

Tabel 4.2 – Functie in metaalbedrijf, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 percentage (n=31)	ronde 2 percentage (n=23)	ronde 1 percentage (n=24)
HR/opleidingsmedewerker	45	48	25
directeur/bedrijfsleider/voorman/afdelingsleiding	44	35	54
werkvoorbereider-inkoop	3	-	-
machine operator	3	-	-
mechanisch monteur	3	4	-
docent	-	4	8
productie manager matrassen	-	4	-
senior electrical engineer	-	4	-
allrounder	-	-	4
management assistent	-	-	4
processpecialist	-	-	4
totaal	100	100	100

4.2 Organisatie en faciliteiten

Extra capaciteit en faciliteiten voor opleiding

Bijna de helft van de metaalbedrijven heeft extra opleidingscapaciteit moeten creëren voor het project (tabel 4.3). In ronde twee en één was dit 50 en 65 procent. 39 procent van de metaalbedrijven heeft medewerkers extra uren voor praktijkbegeleiding gegeven (ronde twee: 33% en ronde één: 53%) en in twee bedrijven zijn extra praktijkbegeleiders aangetrokken (ronde twee: 3 en één: 1 bedrijf).

Tabel 4.3 – Creëren van extra opleidingscapaciteit voor het project – alleen contactpersonen, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 percentage (n=23)	ronde 2 percentage (n=18)	ronde 1 percentage (n=17)
nee	52	50	35
ja, door medewerkers extra uren voor praktijkbegeleiding te geven	39	33	53
ja, door extra praktijkbegeleiders aan te trekken	9	17	6
anders, namelijk:	0	0	6

Naast het creëren van extra opleidingscapaciteit kunnen metaalbedrijven ook andere faciliteiten aanbieden. Zes van de acht praktijkbegeleiders hebben extra tijd gekregen om de flexleerlingen te begeleiden (tabel 4.4). Twee hebben dit niet gekregen. Eén daarvan vindt extra tijd wel nodig. Twee praktijkbegeleiders krijgen nog andere faciliteiten van hun metaalbedrijf. Deze faciliteiten zijn: ‘machines en leermiddelen’ en ‘tijd voor het volgen van eventuele cursussen’.

Tabel 4.4 – Faciliteiten voor het begeleiden van flexleerlingen – alleen praktijkbegeleiders, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 percentage (n=8)	ronde 2 percentage (n=5)	ronde 1 percentage (n=5)
<i>Heeft u extra tijd gekregen om de flexleerlingen te begeleiden?</i>			
ja	75	60	60
nee, maar dat is niet nodig	13	20	20
nee, maar dat is wel nodig	13	20	20
<i>Krijgt u (nog) andere faciliteiten van uw bedrijf om de flexleerlingen te begeleiden?</i>			
ja, namelijk:	25	60	20
nee	75	40	80

Afbakening taken en verantwoordelijkheden praktijkbegeleiders

De meerderheid (84%) van de contactpersonen en praktijkbegeleiders vindt dat de taken in het project voldoende duidelijk zijn beschreven en de verantwoordelijkheid helder genoeg is afgebakend (tabel 4.5). Diegenen die dat niet vinden hindert dat omdat er soms geen informatie is ontvangen over de taken, omdat de informatie over de taken en leerdoelen niet duidelijk zijn of omdat met geen tijd had om het op te pakken. Bovendien zijn de schoolresultaten niet altijd bekend.

Tabel 4.5 – Duidelijkheid afbakening taken en verantwoordelijkheden – contactpersonen en praktijkbegeleiders (n=31)

	aantal	percentage
<i>Vindt u dat de verschillende taken die ieder in het project heeft, voldoende duidelijk zijn beschreven?</i>		
ja	26	84
nee	5	16
<i>Is naar uw mening de verantwoordelijkheid voor de verschillende onderdelen van dit project helder genoeg afgebakend?</i>		
ja	26	84
nee	4	13
onbekend	1	3

4.3 Continuïteit en doorplaatsing

Uitval en doorplaatsing van flexleerlingen tijdens project

Bijna een kwart van de contactpersonen geeft aan dat er flexleerlingen zijn uitgeval-
len. In de eerste ronde en tweede ronde was dit 36 en 53 procent. Redenen voor uitval
waren vaak de houding van de flexleerling. Het gaat dan om gebrek aan inzet, moti-
vatie en werkzaamheden niet of niet goed uitvoeren. Andere redenen waren ‘andere
ambities’, ‘andere werkgever in andere branche’ en ‘misbruik verdovende middelen’.

Vier contactpersonen (tweede en eerste ronde: 2 en 1) melden dat er flexleerlingen
zijn doorgeplaatst (tabel 4.6). De meeste genoemde reden is dat de leerling(en) graag
verder wil op andere afdeling of bedrijf met de opleiding.

Tabel 4.6 – Uitval en doorplaatsing van flexleerlingen – alleen contactpersonen, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 percentage (n=22)	ronde 2 percentage (n=17)	ronde 1 percentage (n=14)
<i>Zijn er inmiddels flexleerlingen uitgevallen?</i>			
ja	23	53	36
nee	77	47	64
<i>Zijn er inmiddels flexleerlingen doorgeplaatst?</i>			
ja	18	12	7
nee	82	88	93
<i>Redenen voor doorplaatsing*, **</i>			
er was op de afdeling/binnen het bedrijf onvoldoende werk	25	-	-
de afdeling/het bedrijf was niet tevreden over deze leerling flexkracht(en)	-	-	-
de leerling flexkracht(en) wilde(n) graag op een andere afdeling/binnen een ander bedrijf verder de opleiding volgen	75	-	-
de huidige opleidingsplaats was te moeilijk voor de leerling flexkracht(en)	-	-	-
de huidige opleidingsplaats bood te weinig leermogelijkheden voor de leerling flexkracht(en)	25	-	-
anders, namelijk:	50	100	100

* Meerdere antwoorden mogelijk

** Alleen gesteld als er sprake was van doorplaatsing (n=4)

Deze vier contactpersonen zijn (zeer) tevreden met de afhandeling van de doorplaatsing. Een van hen geeft aan dat er veel commitment is om leerlingen de juiste dingen in de juiste omgeving te laten leren. De contactpersonen geven aan dat zowel het bedrijf als de flexorganisatie verantwoordelijk zijn voor de doorplaatsing.

Doorstroming naar (vaste) baan in metaalbedrijf

Een derde van de metaalbedrijven heeft flexleerlingen in vaste dienst genomen en ruim 40 procent heeft flexleerlingen in tijdelijke dienst genomen (tabel 4.7). Dit is gelijk aan de bevindingen in vragenronde 2.

Tabel 4.7 – Aantal flexleerlingen in dienst genomen door metaalbedrijf – een contactpersoon per metaalbedrijf (n=21)

	aantal	percentage
<i>Hoeveel flexleerlingen heeft u tot nu toe in vaste dienst genomen?</i>		
0	13	62
1	2	10
2	3	14
3	2	10
4	1	5
totaal	21	100
<i>Hoeveel flexleerlingen flexkrachten heeft u tot nu toe in tijdelijke dienst genomen?</i>		
0	12	57
1	5	24
2	2	10
3	1	5
4	1	5
totaal	21	100

80 Procent van contactpersonen geeft aan dat zij de intentie hebben om flexleerlingen in dienst te nemen (tabel 4.8). Ruim de helft wil alle leerlingen in dienst nemen en bijna een derde wil enkele leerlingen in dienst nemen. Een vijfde heeft niet de intentie om leerlingen in dienst nemen.

Tabel 4.8 – Redenen en intentie om flexleerlingen in dienst te nemen – een contactpersoon per metaalbedrijf (n=21)

	aantal	percentage
<i>Redenen om flexleerlingen in dienst te nemen*, **</i>		
leerling was klaar met de opleiding	9	82
leerling was nog bezig met de opleiding maar we wilden hem/haar vast aan ons bedrijf binden	4	36
anders, namelijk	1	9
<i>Intentie om leerling flexkrachten in dienst te nemen</i>		
ja, allen	11	52
ja, enkelen	6	29
nee	4	19

* Meerdere antwoorden mogelijk

** Alleen gevraagd aan contactpersonen die aangeven leerlingen in dienst te hebben genomen (n=11)

De contactpersonen zijn positief over de flexleerlingen (tabel 4.9). Ruim 90 procent ziet goede perspectieven voor de leerlingen in hun bedrijf en vindt dat de opleiding van de leerlingen een goede investering is geweest. Ruim driekwart vindt dat de flexleerlingen zich goede en betrokken werkkrachten hebben getoond (ronde twee en één: 69 en 93%). De contactpersonen zien goede mogelijkheden om de flexleerlingen een interne opleiding te geven. Ongeveer de helft geeft aan dat ze gebrek hebben aan geschoolde vakkrachten en dat de flexleerlingen nu hard nodig zijn.

Tabel 4.9 –Uitspraken over het zelf in dienst nemen van flexleerlingen aan het eind van het project- alleen contactpersonen (n=21)

	helemaal mee eens	mee eens	neutraal	mee oneens	helemaal mee oneens
we zien goede perspectieven voor deze flexleerling in ons bedrijf	24	67	10	0	0
de flexleerlingen hebben zich goede en betrokken werkkrachten getoond	19	57	19	0	5
we hebben gebrek aan geschoolde vakkrachten en hebben deze flexleerlingen nu hard nodig	14	38	38	10	0
we kunnen deze flexleerlingen een eigen interne opleiding geven	14	52	19	14	0
de opleiding van deze flexleerlingen is een goede investering geweest	19	76	5	0	0
het in dienst nemen van de flexleerlingen zien we als consequentie van dit project	14	33	24	29	0

4.4 Kwaliteit en samenwerking

Beoordeling samenwerking met flexorganisaties

Over (het contact met) de flexorganisaties zijn enkele uitspraken voorgelegd aan de contactpersonen en praktijkbegeleiders (tabel 4.10). De contactpersonen en praktijkbegeleiders zijn positief over de samenwerking met flexorganisaties.

Rond de 90 procent van de contactpersonen en praktijkbegeleiders vindt dat contactpersonen van de flexorganisaties vaak genoeg langskomen voor overleg en dat ze goede ondersteuning ervaren van de flexorganisaties aan de flexleerlingen. Ruim 80 procent vindt dat de flexorganisatie hen veel administratie uit handen neemt, dat de flexorganisatie de vorderingen van de flexleerlingen vaak genoeg bespreken met het bedrijf en dat de flexorganisaties zich voldoende inzetten om flexleerlingen te behou-

den. Ruim 70% vindt dat flexorganisaties zich soepel opstellen als ze een flexleerling zelf in dienst willen nemen.

Tabel 4.10 –Uitspraken over flexorganisaties – contactpersonen en praktijkbegeleiders (n=27)

	helemaal mee eens	mee eens	neutraal	mee oneens	helemaal mee oneens	n.v.t.
flexorganisaties doen voldoende moeite om flexleerlingen voor ons bedrijf te vinden	4	36	18	7	0	36
het is eenvoudiger om leerlingen te vinden via flexorganisaties dan via eigen werving	4	25	25	7	4	36
flexorganisaties zetten zich voldoende in om flexleerlingen te behouden	11	67	7	4	4	7
flexorganisaties zetten zich extra in voor flexleerlingen die meer zorg en begeleiding nodig hebben	7	63	15	7	0	7
contactpersonen van de flexorganisaties komen vaak genoeg langs voor overleg	7	85	7	0	0	0
vanuit de flexorganisaties krijgen we passend advies over dit project en vragen en problemen die opkomen	4	70	26	0	0	0
we ervaren goede ondersteuning van de flexorganisatie aan de flexleerlingen flexkrachten	7	81	11	0	0	0
de flexorganisatie bespreekt de vorderingen van de flexleerlingen vaak genoeg met ons bedrijf	15	67	11	4	4	0
de flexorganisatie neemt ons veel administratie uit handen	15	67	15	4	0	0
de flexorganisatie stelt zich soepel op als we flexleerlingen zelf in dienst willen nemen	15	59	7	7	0	11

Beoordeling motivatie en kwaliteit flexleerlingen

Bijna alle praktijkbegeleiders en contactpersonen (93%) vinden dat de flexleerlingen zich verbonden voelen aan hun bedrijf (tabel 4.11; ronde twee: 78% en ronde één: 95%). Ruim twee derde (70%) geeft aan dat het meerwaarde heeft om via dit project leerlingen langer op proef te hebben; dit is vergelijkbaar met de eerdere vragenrondes. Het aandeel contactpersonen en praktijkbegeleiders dat vindt dat flexleerlingen in dit project meer kans hebben om hun opleiding af te ronden is gefluctueerd van 56 procent in ronde één naar 34 procent in ronde twee en nu 67 procent. De meesten (48%) zien geen verschil in motivatie tussen leerlingen van flexorganisaties en leerlingen die rechtstreeks bij het bedrijf binnenkomen.

Tabel 4.11 – Uitspraken over flexleerlingen - contactpersonen en praktijkbegeleiders (n=27)

	helemaal mee eens	mee eens	neutraal	mee oneens	helemaal mee oneens
flexleerlingen van flexorganisaties voelen zich verbonden aan ons bedrijf	11	81	7	0	0
leerlingen van flexorganisaties zijn beter gemotiveerd om een opleiding te volgen dan leerlingen die rechtstreeks bij ons bedrijf binnenkomen	0	15	48	33	4
flexleerlingen hebben in dit project meer kans om hun opleiding af te maken	0	67	22	11	0
Het heeft meerwaarde om via dit project leerlingen langer 'op proef' te hebben	11	59	19	11	0

De meeste contactpersonen en praktijkbegeleider (82%) beoordelen de kwaliteit van de flexleerlingen als goed tot zeer goed (tabel 4.12a). Dit is gestegen ten opzichte van eerdere rondes. Eén praktijkbegeleider beoordeelt de kwaliteit van de leerling als slecht.

De contactpersonen en praktijkbegeleiders zijn het minst vaak tevreden over de kwaliteit van leerlingen ten aanzien van basiskennis, beheersing Nederlands en leervermogen, zie tabel 4.12b. Andere aspecten die genoemd worden zijn: 'het niveau en de kennis is te laag, op school leren ze weinig', 'inzet schoolopdrachten en verslaglegging' en 'dit is per leerling verschillend'.

Tabel 4.12a – Beoordeling van kwaliteit van flexleerlingen – contactpersonen en praktijkbegeleiders, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 percentage (n=27)	ronde 2 percentage (n=18)	ronde 1 percentage (n=18)
zeer goed	4	0	6
goed	78	61	56
neutraal	15	39	39
slecht	4	0	0
zeer slecht	0	0	0

Tabel 4.12b – Tekorten in kennis en vaardigheden van flexleerlingen – contactpersonen en praktijkbegeleiders (n=27)

	aantal	percentage
motivatie	3	11
basiskennis	8	30
beheersing Nederlands	6	22
leervermogen	4	15
samenwerken met collega's	1	4
communicatie met collega's	2	7
anders, namelijk:	3	11
geen van deze	13	47

* Meerdere antwoorden mogelijk

Beoordeling kwaliteit opleiding

Ruim 90 procent van de contactpersonen en/of praktijkbegeleiders is het (helemaal) eens met de stellingen dat flexleerlingen in het bedrijf voldoende mogelijkheden hebben om de praktijkopdrachten voor school te maken en dat de leerling binnen het bedrijf voldoende mogelijkheden krijgt om het vak te leren (tabel 4.13). Ruim 80 procent is het eens met de stelling dat de leerlingen werk doen op het niveau van hun opleiding. Ruim 60 procent vindt dat wat de leerling op school leert en wat ze in het bedrijf doen goed aansluiten op elkaar. In ronde één is bijna 30 procent het oneens met deze stelling. Dit is afgenomen naar 11 procent.

Tabel 4.13 – Uitspraken over de kwaliteit van de opleiding - contactpersonen en praktijkbegeleiders (n=27)

	helemaal mee eens	mee eens	neutraal	mee oneens	helemaal mee oneens
Wat de leerling op school leert en wat ze bij ons in het bedrijf doen, sluiten goed op elkaar aan	4	59	26	11	0
De flexleerlingen doen werk op hetzelfde niveau als het niveau van de opleiding	7	74	11	7	0
Door samenwerking met de flexorganisatie kunnen we de leerlingen een betere opleiding bieden	0	44	37	19	0
Flexleerlingen hebben bij ons voldoende mogelijkheden om de praktijkopdrachten voor school te maken	15	81	4	0	0
De flexleerlingen krijgen voldoende mogelijkheden om een vak te leren binnen ons bedrijf	30	67	4	0	0

Ruim de helft (56%) van de praktijkbegeleiders geeft aan dat hun bedrijf op dit moment of in het recente verleden eigen leerlingen binnen het bedrijf heeft opgeleid.

Het grootste deel van deze praktijkbegeleiders ziet geen verschil tussen leerling flexkrachten en eigen leerlingen (tabel 4.14). De meest opvallende verschillen zijn dat eigen leerlingen zich meer verbonden voelen met het bedrijf en dat eigen leerlingen meer motivatie hebben dan leerling flexkrachten (beide 33%).

*Tabel 4.14 – Op welke punten ziet men verschillen tussen eigen leerlingen en flexleerlingen - alleen praktijkbegeleiders (n=9) **

	zwaar in voordeel van eigen leerlingen	in voordeel van eigen leerlingen	geen verschil	in voordeel van leerling flexkrachten	zwaar in voordeel van leerling
motivatie	0	33	56	11	0
begeleiding die de leerlingen krijgen van instanties buiten ons bedrijf	0	11	78	11	0
taken en werkzaamheden die de leerlingen moeten uitvoeren op het werk	0	11	89	0	0
hoeveelheid tijd die de leerlingen aan leeropdrachten mogen besteden	11	11	67	11	0
aansluiting op wat op school wordt geleerd en wat in ons bedrijf moet worden gedaan	0	22	78	0	0
verbondenheid die leerlingen voelen met ons bedrijf	0	33	56	11	0

* Vragen alleen gesteld indien het metaalbedrijf eigen leerlingen in opleiding heeft (n=9)

Beoordeling kwaliteit samenwerking

Zo'n 80% van de praktijkbegeleiders (ronde twee: 72%, ronde één: 80%) vindt de samenwerking met de mentoren van de flexorganisatie goed tot zeer goed (tabel 4.15). Over de samenwerking met het opleidingsfonds is men grotendeels neutraal. Het merendeel (62%) is positief over de samenwerking met het ROC (ronde twee: 62%; ronde één: 45%). 1 respondent vindt de samenwerking met het ROC slecht (ronde twee: 2 ronde één: 5).

Tabel 4.15 – Beoordeling kwaliteit samenwerking – contactpersonen en praktijkbegeleiders (n=26), alleen praktijkbegeleiders (n=15)

	zeer goed	goed	neutraal	slecht	zeer slecht
Wat vindt u van de samenwerking met het ROC? (contactpersonen en praktijkbegeleiders)	4	58	30	7	0
Wat vindt u van de samenwerking met de mentor(en) van de flexorganisatie? (alleen praktijkbegeleiders)	13	67	20	0	0
Wat vindt u van de samenwerking met A+O? (alleen contactpersonen, n=17)	0	35	65	0	0
Wat vindt u van de samenwerking met OOM? (alleen contactpersonen, n=13)	0	54	38	0	8

4.5 Begeleiding

Activiteiten praktijkbegeleiders bij begeleiding

Alle praktijkbegeleiders hebben met de flexleerling gesproken over de voortgang van de opleiding en over de eigen motivatie en inzet (tabel 4.16). Daarnaast helpen alle praktijkbegeleiders als de flexleerling problemen heeft op de werkplek en laten ze de leerling opdrachten maken. De praktijkbegeleiders geven steeds minder huiswerkbegeleiding. Dit is gedaald van 64 procent in de eerste ronde naar 45 procent in de tweede ronde en nu 25 procent. De daling is nog sterker bij extra scholing of bijles, namelijk van 90 naar 55 naar 19 procent. De overige begeleiding is grotendeels gelijk gebleven ten opzichte van de eerdere vragenrondes.

Tabel 4.16 – Waaruit bestaat uw begeleiding van de flexleerling – alleen praktijkbegeleiders (n=16)

	ja	nee	n.v.t.
gesprekken over voortgang met mentor flexorganisatie	100	0	0
gesprekken over de voortgang met de opleiding	94	4	0
gesprekken over de motivatie en inzet van de leerling	100	0	0
helpen wanneer de flexleerling problemen heeft op de leerwerkplek	100	0	0
opdrachten laten maken	81	13	6
werkstukken nakijken	88	6	6
leerling werkinstructies/uitleg geven	81	13	6
leerling laten meekijken/meelopen bij werk van anderen in ons bedrijf	88	6	6
helpen wanneer de leerling problemen heeft op school	75	25	0
helpen wanneer de leerling problemen thuis heeft	50	31	19
huiswerkbegeleiding	25	50	25
extra scholing en/of bijles	19	50	31

Bestede tijd voor begeleiding

Gemiddeld besteedt een praktijkbegeleider per week 4,1 uur aan een leerling (tabel 4.17). Dit is toegenomen ten opzichte van vorige vragenrondes. Als de flexleerling extra aandacht nodig heeft (kwart van de praktijkbegeleiders geeft aan dat dit voorkomt) dan komt daar nog 2,5 uur per week bij. De praktijkbegeleiders geven aan dat ze voldoende tijd en faciliteiten hadden om de leerlingen te begeleiden.

Tabel 4.17 – Tijdsbesteding per week aan gemiddelde leerling en zorgleerling – alleen praktijkbegeleiders, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 gem. (n=16)	ronde 2 gem. (n=11)	ronde 1 gem. (n=9)
tijdsbesteding aan gemiddelde leerling	4,1	3,6	2,7
extra tijdsbesteding aan flexleerling die extra aandacht nodig hebben*	2,5	3,0	2,0

* Enkele respondenten hebben deze vraag beantwoord (ronde 3: n=4; ronde 2: n=6; ronde 1: n=5)

4.6 Ervaringen en leermomenten tijdens het project

Motivatie voor deelname aan project

Alle deelnemende metaalbedrijven is gevraagd naar de redenen om mee te doen aan het project (tabel 4.18) en naar een beoordeling van het project (tabel 4.19b).

De belangrijkste reden voor metaalbedrijven om deel te nemen aan het project is de mogelijkheid om leerlingen te krijgen (genoemd door 75%), flexibele arbeidskrachten in dienst nemen (20%) en meer naamsbekendheid voor het bedrijf (20%).

Tabel 4.18 – Motieven voor metaalbedrijven om mee te doen aan het project – alleen contactpersonen, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 percentage (n=20)	ronde 2 percentage (n=13)	ronde 1 percentage (n=13)
mogelijkheid om leerlingen te krijgen	75	69	62
meer flexibele arbeidskrachten in dienst nemen	20	15	15
financiën	10	8	-
ons bedrijf meer naamsbekendheid geven	20	8	-
anders, namelijk	35	31	31

Voordelen van deelname aan het project

De metaalbedrijven ervaren als voordeel het ‘ontzorgen’, ze zijn minder tijd kwijt zijn aan de opleiding, de administratie en het ROC. Niet alleen het feit dat ze door het project jonge mensen binnenkrijgen wordt genoemd als voordeel, maar ook de kennis over de begeleiding die de flexorganisatie met zich meebrengt. Zelf leerlingen vinden en begeleiden blijkt vaak lastig.

Nadelen van deelname

Als nadelen worden de kosten genoemd en het feit dat de begeleiding toch nog tijd kost. Ook wordt een enkele keer opgemerkt dat de begeleiding van de flexorganisatie te veel overlap heeft met begeleiding vanuit het ROC, waardoor zaken dubbelop gebeuren.

Algemeen oordeel

De helft van de contactpersonen geeft aan bij voorkeur leerlingen in dienst te nemen via een flexorganisatie en 30 procent neemt de leerlingen liever zelf in dienst.

Tabel 4.19a – Voorkeur voor leerlingen in dienst – contactpersonen (n=20)

	Aantal	percentage
via een flexorganisatie	10	50
zelf in dienst nemen	6	30
geen voorkeur	3	15
anders, namelijk	1	5

Bijna 90 procent van de contactpersonen en praktijkbegeleiders is (zeer) tevreden over het project. In ronde één was dit nog 73 procent. In ronde één is niemand (zeer) ontevreden; in ronde twee is één persoon ontevreden.

Tabel 4.19b – Beoordeling project – contactpersonen en praktijkbegeleiders, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 percentage (n=27)	ronde 2 percentage (n=18)	ronde 1 percentage (n=18)
zeer tevreden	7	11	6
tevreden	81	78	67
niet tevreden noch ontevreden	11	6	28
ontevreden	0	6	0
zeer ontevreden	0	0	0

Suggesties om project succesvoller te laten zijn, hebben betrekking op de opleiding, de begeleiding en de kosten. Vanwege de reisafstand zou men voor sommige leerlingen meer opleidingsopties willen. Een klein bedrijf geeft aan vooral op zoek te zijn naar leerlingen die al redelijk zelfstandig zijn. Een ander geeft aan dat het kostenplaatje, alles overziend, toch tegenvalt: ‘Met de kosten die we nu kwijt zijn voor een leerling, kunnen we bijna een vakvolwassen kracht in dienst nemen’.

Bijna alle contactpersonen zouden graag een volgende keer weer deelnemen aan dit project (tabel 4.20). 30 procent zou wel enkele voorwaarden willen stellen. Zo moet er wel een plek (over) zijn voor de leerling en moet het kwaliteit en het niveau van de leerling voldoende zijn. Ook hier worden de kosten genoemd als voorwaarde.

Tabel 4.20 – Zou u volgende keer weer deelnemen aan dit project – contactpersonen (n=20)

	aantal	percentage
ja, zeker	13	65
ja, onder voorwaarden	6	30
nee, waarschijnlijk niet	1	5
totaal	20	100

5 Flexleerlingen

Als belangrijke partij in het project is ook aan de leerlingen die via een flexorganisatie een opleiding volgen bij een metaalbedrijf een evaluatievragenlijst voorgelegd in oktober/november 2014. In dit hoofdstuk is er aandacht voor de begeleiding, of men doorgeplaatst is, de kwaliteit en samenwerking en of men in de metaal dan wel techniek werkzaam wil blijven. Waar relevant is de vergelijking gemaakt met de twee eerdere evaluatierondes in het voorjaar en de zomer van 2013.

5.1 Achtergrondkenmerken van de flexleerlingen

De meeste flexleerlingen zijn, net als in de eerste en tweede ronde, werkzaam via Werk en Vakmanschap, Maintec of Randstad (tabel 5.1). Van zeven flexorganisaties hebben geen flexleerlingen deelgenomen aan de vragenronde. Deze flexorganisaties hadden ook minder leerlingen in het project. Toch moeten we terughoudend zijn met de conclusies van de respondenten, ze zijn niet representatief voor alle deelnemende flexleerlingen.

Tabel 5.1 – Flexorganisatie waar leerling voor werkt, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 percentage (n=28)	ronde 2 percentage (n=30)	ronde 1 percentage (n=20)
Werk en Vakmanschap	54	63	40
Maintec	18	17	25
Randstad	18	10	20
DIT	7	0	0
Dmjob	4	0	5
Otter-Westelaken	0	0	5
Tempo-Team	0	7	5
Connect	0	0	0
SWA	0	0	0
Start People	0	0	0
Olympia Uitzendbureau	0	0	0
onbekend	0	3	0
totaal	100	100	100

De jongste flexleerling is 16 jaar (tabel 5.2). De meeste zijn tussen 16 en 26 jaar oud. De gemiddelde leeftijd is 22,5 en daarmee iets hoger dan in ronde twee (22,3 jaar) en ronde één (21,7 jaar).

Tabel 5.2 – Leeftijd (n=28)

	aantal	percentage
16	1	4
17	2	7
18	2	7
19	1	4
20	3	11
21	2	7
22	4	14
23	1	4
24	3	11
25	3	11
26	2	7
27	1	4
28	1	4
29	1	4
30	1	4
totaal	28	100
gemiddelde leeftijd	22,5	

De belangrijkste reden om de opleiding te volgen is dat de leerling het project een mooie combinatie van leren en werken vindt (61% versus 77% en 60% in ronde twee en één; tabel 5.3). Ook zien we dat de totale top 4 van redenen gelijk blijft. Leerlingen zien het als een mooie kans om vast werk te vinden, ze willen graag gaan werken in een metaalbedrijf en ze vergroten hun kansen op de arbeidsmarkt.

Tabel 5.3 – Redenen voor het volgen van de opleiding, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)*

	ronde 3 percentage (n=28)	ronde 2 percentage (n=30)	ronde 1 percentage (n=20)
ik vind dit een mooie combinatie van leren en werken tegelijk	61	77	60
ik zie dit als een mooie kans om vast werk te vinden	39	50	50
ik wil graag gaan werken in een metaalbedrijf	39	50	40
ik vergroot mijn kansen op de arbeidsmarkt	39	47	30
ik kan op deze manier een goede opleiding volgen	21	40	30
ik kon geen leer-/werkbaan rechtstreeks bij een metaalbedrijf vinden	21	17	25
in dit project krijg ik extra begeleiding	0	17	15
het metaalbedrijf waar ik werk drong er bij mij op aan om hieraan mee te doen	4	13	10
doordat ik via een flexorganisatie werk, zit ik niet gelijk vast aan het bedrijf waar ik de opleiding doe	0	7	10
de flexorganisatie waar ik in dienst ben drong er bij mij op aan om hieraan mee te doen	0	3	10

* Meerdere antwoorden mogelijk

5.2 Begeleiding

De flexleerlingen krijgen vanuit verschillende organisaties begeleiding. De begeleiding van de praktijkbegeleider van het metaalbedrijf wordt met een gemiddeld rapportcijfer van 7,8 het hoogst gewaardeerd (tabel 5.4). De mentor van de flexorganisatie scoort gemiddeld iets lager met een 7,5. De begeleiding vanuit school/ROC scoort het laagst met een 6,5. De cijfers in deze ronde zijn vergelijkbaar met ronde één en ruim een half punt hoger dan in ronde twee.

Tabel 5.4 – Beoordeling begeleiding van praktijkbegeleider, mentor van flexorganisatie en begeleiding vanuit school/ROC, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 gemiddeld (n=28)	ronde 2 gemiddeld (n=20)	ronde 1 gemiddelde (n=20)
begeleiding van praktijkbegeleider	7,8	7,2	8,1
begeleiding van mentor van flexorganisatie	7,5	6,8	7,7
begeleiding vanuit school/ROC	6,5	6,0	6,7

De rapportcijfers voor de praktijkbegeleider variëren van een 3 tot een 10, voor de mentoren van de flexorganisatie van een 4 tot een 9 en voor de begeleiding vanuit school van een 2 tot een 8.

5.3 Continuïteit en doorplaatsing

Vijf leerling flexkrachten geven aan dat ze één of meerdere keren zijn doorgeplaatst (tabel 5.5). In ronde twee waren dit zeven leerlingen en in ronde één drie leerlingen.

Tabel 5.5 – Aantal keer doorgeplaatst, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 percentage (n=28)	ronde 2 percentage (n=29)	ronde 1 percentage (n=20)
0	82	73	85
1	7	10	10
2	4	10	-
3	-	3	-
4	4	-	5
6	4	-	-
totaal	100	100	100
gemiddeld aantal keer doorgeplaatst	0,5	0,4	0,3

De redenen waarom ze doorgeplaatst zijn variëren (tabel 5.6). Alle leerlingen geven aan dat ze graag ervaringen op wilden doen op andere afdelingen of bij een ander bedrijf. Bij een persoon bood de opleidingsplaats te weinig uitdaging.

Tabel 5.6 – Redenen voor doorplaatsing,**, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)*

	ronde 3 percentage (n=5)	ronde 2 percentage (n=7)	ronde 1 percentage (n=2)
er was op mijn afdeling te weinig werk	0	29	50
de afdeling was niet tevreden over mijn werk	0	0	0
ik wilde graag ervaringen op andere afdelingen/bij ander bedrijf opdoen	100	86	50
de opleidingsplaats was te moeilijk voor mij	0	0	0
de opleidingsplaats bood me te weinig uitdaging	20	14	0
ik kon niet overweg met mijn praktijkbegeleider	0	0	0

* Meerdere antwoorden mogelijk

** Deze vraag is alleen gesteld aan leerling flexkrachten die zijn doorgeplaatst

Bijna alle leerlingen zijn (zeer) tevreden over de doorplaatsing (tabel 5.7). Een leerling geeft aan niet tevreden en niet ontevreden te zijn. Voor twee leerlingen is de nieuwe werkplek (veel) beter, voor drie is het hetzelfde.

Tabel 5.7 – Tevredenheid met doorplaatsing en nieuwe werkplek, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)*

	ronde 3 percentage (n=5)	ronde 2 percentage (n=8)	ronde 1 percentage (n=2)
<i>Tevreden met doorplaatsing?</i>			
zeer tevreden	20	38	0
tevreden	60	50	50
niet tevreden, niet ontevreden	20	13	50
ontevreden	0	0	0
zeer ontevreden	0	0	0
<i>Vind je je nieuwe werkplek beter dan de vorige?</i>			
veel beter	20	25	0
beter	20	38	50
hetzelfde	60	38	50
slechter	0	0	0
veel slechter	0	0	0

* Deze vragen zijn alleen gesteld aan leerling flexkrachten die zijn doorgeplaatst (n=5)

5.4 Kwaliteit en samenwerking

Beoordeling praktijkbegeleiders

Aan de leerling flexkrachten zijn enkele stellingen voorgelegd over de personen waarmee ze werken/te maken hebben (tabel 5.8). Circa 90 procent van de leerlingen is tevreden over de praktijkbegeleider bij het leerbedrijf. Ze vinden dat er genoeg leermogelijkheden zijn in het bedrijf en dat er voldoende aandacht aan ze wordt besteed. Vergeleken met de tweede ronde zijn de leerlingen meer tevreden over de praktijkbegeleider van de flexorganisatie en het ROC. Alleen met de stelling dat ze regelmatig overleg hebben over hun vorderingen met iemand van school/het ROC is men het nu minder vaak eens dan in ronde 2 (ronde 3: 19%; ronde 2: 31%).

Tabel 5.8 – Uitspraken over mensen met wie flexleerling tijdens het leerwerktraject te maken hebben (n=26)

	helemaal mee eens	mee eens	niet mee eens, niet mee oneens	mee oneens	helemaal mee oneens
ik ben tevreden over mijn praktijkbegeleider bij het leerbedrijf	46	42	12	0	0
de mensen van het metaalbedrijf besteden voldoende aandacht aan mij	42	46	12	0	0
ik ben tevreden over de mentor/begeleider van de flexorganisatie	31	54	12	0	4
de mensen van de flexorganisatie besteden voldoende aandacht aan mij	19	65	12	4	0
ik ben over het algemeen tevreden over de lera- ren/leraressen op het ROC	8	58	23	12	0
de mensen van het ROC besteden voldoende aandacht aan mij	8	46	35	8	4
ik heb genoeg leermogelijkheden in het bedrijf	38	58	4	0	0
ik krijg voldoende reactie op mijn functioneren van de praktijkbegeleider	31	35	31	4	0
ik kan de praktijkopdrachten die ik moet maken van mijn opleiding op het werk doen	38	35	19	0	8
ik heb niet echt een klik met dit metaalbedrijf	8	0	4	35	54
ik heb regelmatig overleg over mijn vorderingen met de mentor van de flexorganisatie	8	50	35	8	0
ik heb regelmatig overleg over mijn vorderingen met iemand van school/het ROC	0	19	38	35	8

Elf flexleerlingen (42%, ronde 2: 21%) geven aan dat het metaalbedrijf ook eigen leerlingen heeft (tabel 5.9). Deze flexleerlingen zien over het algemeen weinig verschil met de leerlingen die direct in dienst zijn van het metaalbedrijf. De leerlingen zijn in deze ronde meer uitgesproken over het feit dat er volgens hen geen verschillen zijn. In de tweede ronde gaven de leerlingen vaker ‘niet mee eens, niet mee oneens’ aan.

Tabel 5.9 – Uitspraken over verschillen tussen leerlingen van het metaalbedrijf en flexleerlingen (n=11)

	helemaal mee eens	mee eens	niet mee eens, niet mee oneens	mee oneens	helemaal mee oneens
ik ben beter gemotiveerd dan de eigen leerlingen van het bedrijf	9	0	73	9	9
ik krijg betere begeleiding dan de eigen leerlingen	0	0	45	27	27
ik krijg andere taken en opdrachten dan de eigen leerlingen	0	18	36	18	27
ik krijg minder tijd voor opdrachten dan de eigen leerlingen	0	0	36	27	36
ik voel me minder verbonden met het leerwerkbedrijf	0	0	27	45	27
ik heb minder kans op een vaste baan bij dit bedrijf dan de eigen leerlingen	0	0	45	45	9

Bedrijf en werkplek

(Bijna) alle leerling flexkrachten vinden dat de leerwerkplek veilig en leerzaam is en dat er een goede sfeer hangt (tabel 5.10). 19 Procent vindt het werk zwaar. Er zijn geen grote verschillen met de eerste en tweede ronde.

Tabel 5.10 – Stellingen over leerwerkplek, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 percentage ‘ja’ (n=26)	ronde 2 percentage ‘ja’ (n=29)	ronde 1 percentage ‘ja’ (n=18)
er is een goede sfeer	96	93	100
het is leerzaam	92	97	100
het is veilig	100	100	100
ik vind het zwaar werk	19	21	17

Ruim 60 procent van de leerling flexkrachten vindt dat ze een goed salaris krijgen in vergelijking met leeftijdsgenoten (tabel 5.11). Dit was in ronde één nog 73 procent, maar is vergelijkbaar met ronde twee.

Tabel 5.11 – Vind je dat je een goed salaris krijgt als je dat vergelijkt met leeftijdsgenoten? voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)

	ronde 3 percentage (n=26)	ronde 2 percentage (n=29)	ronde 1 percentage (n=18)
ja, zeer zeker	8	7	17
ja, toch wel	54	52	56
nee, eigenlijk niet	39	34	17
nee, zeker niet	-	7	11

Aansluiting tussen werk en school

De meeste leerling flexkrachten zijn positief over het werkbedrijf (tabel 5.12). Ruim driekwart vindt dat ze er voldoende gelegenheid krijgen om het vak te leren en ook 69 procent is het (helemaal) oneens met de stelling dat ze niet veel nieuws leren van de opdrachten en klussen die ze op het werk krijgen (ronde 2: 69%; ronde 1: 83%). Over de aansluiting tussen school en werk zijn ze kritischer. Bijna een kwart vindt dat wat ze op school leren en wat ze in het metaalbedrijf doen, niet goed op elkaar aansluit; een derde vindt overigens van wel. 55 Procent vindt dat ze op school vakken krijgen waar ze in de praktijk niets mee doen en 42 procent vindt de theorie op school moeilijker dan de praktijk in het metaalbedrijf. Er zijn slechts kleine verschillen met ronde één en twee.

Tabel 5.12 – Uitspraken over aansluiting school en werkzaamheden metaalbedrijf (n=26)

	helemaal mee eens	mee eens	niet mee eens, niet mee oneens	mee oneens	helemaal mee oneens
wat ik op school leer en wat ik in het metaalbedrijf doe, sluit goed op elkaar aan	8	23	42	19	8
de theorie op school is moeilijker dan de praktijk/het werk in het metaalbedrijf	12	19	38	27	4
ik krijg voldoende gelegenheid om het vak te leren	27	58	12	4	0
op school krijg ik vakken waar ik in de praktijk niets mee doe	27	31	31	12	0
ik leer niet veel nieuws van de opdrachten en klussen die ik op het werk krijg	8	0	19	54	19

Aan de flexleerlingen is gevraagd of ze ideeën of tips hebben om de opleiding te verbeteren. De opmerkingen betreffen vrijwel uitsluitend het ROC-deel van de opleidingen. Men vindt dat het ROC zijn zaakjes niet goed voor elkaar heeft en niet goed communiceert naar de leerlingen en naar de flexorganisatie. Sommige leerlingen hebben behoefte aan meer theorie, anderen aan minder, weer andere hebben behoefte aan een betere aansluiting tussen theorie en praktijk. Doordat leerlingen van meerdere opleidingen bij elkaar zitten, wordt alleen ‘standaard’ theorie gegeven die niet voldoende toegespitst is op de richting die de leerling flexkracht volgt. Anderen geven aan dat ze bepaalde vakken zelfs nog helemaal niet hebben gehad.

Ook over de leraren worden (natuurlijk) de nodige opmerkingen gemaakt. Een leerling constateert dat de leraren intern niet de mogelijkheid hebben om altijd voor hun leerlingen klaar te staan. Een ander stelt voor meer te investeren op scholen zodat er meer leraren komen.

5.5 Perspectief op een baan in metaal en techniek

Aan de flexleerlingen die nog in opleiding zijn is gevraagd wat ze na afronding van hun leerwerktraject verwachten te gaan doen en wat ze verder graag zouden willen: een baan in hun huidige bedrijf of eventueel elders in de metaal of de techniek (tabel 5.13).

Tabel 5.13 – *Werkzaam willen blijven in de metaal of techniek, voorjaar 2013 (ronde 1), september (ronde 2) 2013 en november 2014 (ronde 3)*

	ronde 3 percentage (n=26)	ronde 2 percentage (n=29)	ronde 1 percentage (n=18)
<i>Verwacht je na het beëindigen van je leerwerktraject een baan te vinden in de metaal of in de techniek?</i>			
ja, ik krijg zeker een baan bij mijn huidige leerbedrijf	8	14	0
ja, ik krijg waarschijnlijk een baan bij mijn huidige leerbedrijf	65	41	67
ja, ik vind wel een baan bij een ander metaalbedrijf	0	14	0
weet ik nog niet	19	24	28
anders, namelijk	8	7	6
<i>Zou je graag in de metaal willen blijven werken na het beëindigen van je leerwerktraject?</i>			
ja	73	76	72
nee	0	0	6
misschien	27	24	22
<i>Zou je graag in een ander technisch bedrijf dan de metaal willen werken na het beëindigen van je leerwerktraject?*</i>			
ja	0	29	0
nee	14	29	40
misschien	86	43	60

* Alleen gevraagd aan flexleerlingen die (misschien) niet in de metaal willen blijven werken (n=7)

Bijna drie kwart van de flexleerlingen (73%) verwacht na het beëindigen van het leerwerktraject in de metaal of techniek te blijven omdat ze waarschijnlijk of zeker een baan krijgen bij hun huidige leerbedrijf of verwachten een baan bij een ander metaalbedrijf te vinden. In ronde één was dit 67 procent en in ronde twee 69 procent. Vooral het aandeel dat denkt waarschijnlijk een baan te krijgen bij hun huidige metaalbedrijf is toegenomen. Circa een vijfde weet het nog niet (ronde één: 28%; ronde 2: 24%).

Bijna driekwart procent zou ook graag in de metaal willen blijven werken; de overigen misschien. Dit komt overeen met ronde 2. Diegenen die nog niet zeker zijn of ze in de metaal willen blijven is gevraagd om een toelichting. Voor sommigen hangt het samen met een duidelijk toekomstperspectief. Zo heeft een leerling al tien jaar ervaring als lasser in de metaal. Met de opleiding mechatronica hoop hij op een andere variatie. En een ander wil graag een stap hogerop door middel van een hbo-opleiding. Als dit niet binnen de sector metaal kan, dan zal hij overstappen. Anderen daarente-

gen hebben juist nog geen duidelijk beeld. Zo zegt een van hen onomwonden dat hij 'nog niet weet waar mijn toekomst ligt'.

Aan deze leerlingen is verder gevraagd of ze dan in een ander technisch bedrijf (buiten de metaal) zouden willen werken. Een wil het niet, en zes misschien. Dat zien ze later wel.

6 Voormalige flexleerlingen

De leerlingen die het project hebben afgerond hebben enige tijd nadat ze zijn uitgestroomd een vragenlijst gekregen over hun ervaringen in het project en hun huidige situatie. In totaal hebben 30 van deze voormalige flexleerlingen de vragenlijst ingevuld. Dat is ruim een derde van het totaal. Naar achtergrondkenmerken zijn deze leerlingen vergelijkbaar met de totale groep uitgestroomde leerlingen. Daarmee kunnen we de antwoorden van deze groep als representatief beschouwen voor de totale groep.

6.1 Achtergrondkenmerken

De leerlingen die het leerwerktraject hebben afgerond en die de vragenlijst hebben ingevuld zijn tussen de 17 en 34 jaar. Gemiddeld zijn deze voormalige flexleerlingen 21,4 jaar oud.

De meeste leerlingen hebben hun leerwerktraject in 2014 afgerond (tabel 6.1).

Tabel 6.1 – Datum afronding leerwerktraject, in aantallen en percentages (n=29)

	n	%
december 2012	1	3
eerste kwartaal 2013	3	10
tweede kwartaal 2013	2	6
derde kwartaal 2013	3	10
vierde kwartaal 2013	0	0
eerste kwartaal 2014	0	0
tweede kwartaal 2014	5	17
derde kwartaal 2014	15	52
totaal	29	100

Achttien van de dertig leerlingen (60%) hebben het leerwerktraject met een diploma afgerond. De redenen waarom de anderen geen diploma hebben zijn deels in henzelf gelegen. Zo komt het voor dat een leerling de opleiding niet kon afmaken omdat hij de afspraken niet nakwam of doordat zijn inzet en houding niet ‘overeenkwam met de verwachtingen van het bedrijf’. Bij een andere leerling past het leerbedrijf niet bij hem.

Een ander deel van de leerlingen heeft de opleiding niet afgerond met een diploma omdat ze zelf alsnog een andere keuze gemaakt hebben. Een leerling wil bijvoorbeeld overstappen naar installatietechniek, een ander naar het hbo en weer een ander heeft een baan elders gevonden.

6.2 Beoordeling leerwerktraject

Aan de voormalige flexleerlingen is gevraagd hoe zij de begeleiding en samenwerking beoordelen (tabel 6.2).

Tabel 6.2 – Beoordeling leerwerktraject in rapportcijfers, in gemiddelden en aantallen

	n	gem.
begeleiding door mentor flexorganisatie	30	7,5
begeleiding door praktijkbegeleider leerbedrijf	30	6,6
samenwerking leerbedrijf en flexorganisatie	30	7,3
begeleiding door mentor op het ROC	30	6,4

Gemiddeld geven de voormalige flexleerlingen een 7,5 voor de begeleiding door de mentor van de flexorganisatie. Dit is hoger dan de beoordeling van de praktijkbegeleider van het leerbedrijf en de mentor op het ROC (tabel 6.2). Deze leerlingen beoordelen de mentor van de flexorganisatie even hoog als de leerlingen die nog bezig zijn. Ze zijn minder tevreden over de praktijkbegeleider van het leerbedrijf. Deze krijgt van hen ruim een punt minder dan van de leerlingen die nog bezig zijn. Het ROC scoort bij de voormalig leerling flexkrachten even hoog als bij de leerlingen die nog bezig zijn.

Gevraagd om een toelichting bij het cijfer geven de meeste voormalige leerlingen aan dat de begeleiding goed was. Twee meer kritische toelichtingen zijn dat ze.. ‘hebben mij geen kans gegeven’ en dat ze ‘hun afspraak niet [konden] nakomen. Ik mocht een opleiding volgen maar [dat] kon helemaal niet’.

De begeleiding door de praktijkbegeleider van het leerbedrijf krijgt gemiddeld een 6,6. Ook hier geldt dat de meeste voormalig leerlingen de begeleiding van de praktijkbegeleider goed vinden. Sommige geven daarbij aan dat ze ook mochten blijven in het bedrijf. Een aantal leerlingen is echter (helemaal) niet tevreden. Zes leerlingen geven een onvoldoende voor de begeleiding door de praktijkbegeleider. Dit komt

doordat ze vonden dat er weinig begeleiding werd gegeven, doordat ze niet met de begeleider overweg konden of doordat de werkdruk veel te hoog was waardoor er geen tijd was voor opleiden.

De samenwerking tussen het leerbedrijf en de flexorganisatie wordt door de voormalig flexleerlingen gemiddeld gewaardeerd met een 7,3. De meeste leerlingen geven een 7 of 8 als cijfer. Een onvoldoende komt bijna niet voor.

De begeleiding door de mentor op het ROC krijgt met een gemiddeld cijfer van 6,4 de laagste waardering. Kanttekeningen die bij de begeleiding worden geplaatst hebben te maken met de uitval op school en met het feit dat er veel onduidelijk was.

6.3 Huidige arbeidsmarktsituatie

Tot slot is aan de leerlingen gevraagd hoe hun huidige situatie eruit ziet: hebben ze werk of volgen ze nog een opleiding? In tabel 6.3 zijn de antwoorden weergegeven.

Tabel 6.3 – Huidige situatie voormalige flexleerlingen, in aantallen en percentages

	n	%
ik werk via dezelfde flexorganisatie	2	7
ik werk nu via een andere flexorganisatie	1	3
ik heb een baan gevonden, maar niet via een flexorganisatie	17	57
ik heb op dit moment geen werk	2	7
ik volg een opleiding	1	3
anders	7	23

Tweederde (20) van de voormalig flexleerlingen is aan het werk; 2 personen hebben geen werk en één persoon volgt een opleiding. De overige voormalige flexleerlingen zijn bezig om over te stappen naar en andere opleiding (zeevaartschool, hbo, bol) of naar een andere sector (defensie, ‘een andere opleiding waar werk voor is’).

Werk

Van de 20 voormalig leerling flexkrachten die werken hebben er 18 een tijdelijke aanstelling en 2 een vaste aanstelling.

Van de drie voormalige leerlingen die werk hebben gevonden via dezelfde of een andere flexorganisatie werken er twee via een flexorganisatie in de metaalbranche of

in een metaalbedrijf. Een persoon is uit de metaalbranche verdwenen, maar werkt wel via een flexorganisatie in de technische sector of in een technisch bedrijf.

Van de 17 voormalig flexleerlingen die een baan hebben gevonden, maar niet via een flexorganisatie werken er 11 bij het leerbedrijf waar ze ook hun opleiding volgden. Vijf werken bij een ander metaalbedrijf en één persoon werkt niet meer in de metaal of in de techniek.

Geen werk

Twee personen hebben op het moment van invullen geen werk. Ze hebben wel allebei een baan gehad (niet bij het leerwerkbedrijf) nadat ze zijn gestopt met het project. De één heeft twee maanden en de ander heeft vijf maanden gewerkt.

School

Een voormalig leerling flexkracht volgt momenteel een BBL-opleiding.

ISBN 978 90 5554 477 6
NUR 840, 950