

# **Bedrijven over hun contacten met beroepsonderwijs in de regio**

Uitkomsten van een onderzoek in drie regio's

CINOP, 's-Hertogenbosch

Ben Hövels, Paul den Boer en Andrea Klaijsen

## Colofon

- Titel:** Bedrijven over hun tontacten met beroepsonderwijs in de regio : Uitkomsten van een onderzoek in drie regio's  
**Auteurs:** Ben Hövels, Paul den Boer en Andrea Klaijisen, Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA)  
**In opdracht van:** CINOP Expertisecentrum  
**Vormgeving:** Evert van de Biezen  
**Bestelnummer:** A00371  
**Uitgave:** CINOP, 's-Hertogenbosch  
Februari 2007

© CINOP

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISBN 978-90-5003-500-2



Postbus 1585  
5200 BP 's-Hertogenbosch  
Telefoon: 073-6800800  
Fax: 073-6123425  
[www.cinop.nl](http://www.cinop.nl)

# Voorwoord

---

Versterking van de samenwerking met het (regionaal) bedrijfsleven is één van de belangrijkste ambities van het beroepsonderwijs. Deze samenwerking is wenselijk voor een betere aansluiting van onderwijs op de beroepspraktijk, om een praktijkgericht leeromgeving te creëren voor deelnemers, om beter in te kunnen spelen op de regionale vraag en ook om pro-actiever in te kunnen spelen op innovaties uit het bedrijfsleven.

Deze thematiek heeft dan ook nadrukkelijk de aandacht van CINOP Expertisecentrum. Eerder heeft het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, KBA voor het Expertisecentrum een landelijk onderzoek uitgevoerd naar de samenwerking onderwijs-bedrijfsleven: *Van contacten naar vervlechting. Bedrijven over hun relatie met het beroepsonderwijs* (2005). De tendens uit dit onderzoek is, dat bedrijven in het algemeen positief zijn over de huidige samenwerking met het beroeps-onderwijs. Maar ook dat versterking van de samenwerking wenselijk is. Voor de onderhavige studie is KBA uitgenodigd het onderzoek verder uit te diepen en toe te spitsen op een drietal regio's. In de eerste studie ging het om een relatief beperkte steekproef van 156 bedrijven, met mogelijk een zekere bias ten faveure van het beroepsonderwijs (want het onderzoek richtte zich vooral op leerbedrijven). Nu hebben 667 bedrijven hun medewerking verleend. Daarmee geeft dit onderzoek een reëlere afspiegeling van de kijk van bedrijven op beroepsonderwijs. Het beeld is nu diverser, de meningen zijn meer gedifferentieerd. De resultaten van het onderzoek kunnen worden gebruikt om de regionale samenwerking tussen roc's en bedrijven verder te versterken, onder meer door in te spelen op de "zwakke plekken". Het onderzoek leert bijvoorbeeld, dat ruim de helft van de bedrijven geen contact onderhoudt met onderwijsinstellingen in de regio. Er valt dus nog iets te verbeteren om de afstand tussen de ambitie en de praktijk van regionale

samenwerking te versterken. Waarbij overigens weer eens duidelijk is geworden dat ‘het bedrijfsleven’ niet bestaat en een genuanceerde benadering wenselijk is.

Wij hopen dat de resultaten van dit onderzoek bijdragen aan het ontwikkelen van deze nuanceringsen. Naar onze mening geven daar de conclusies voldoende aanknopingspunten voor.

Cees Doets

Directeur CINOP Expertisecentrum

# Inhoudsopgave

---

<b>Samenvatting</b>	<b>1</b>
Vraagstelling en aanpak	1
Conclusies	2
Beschouwing	9
<b>1 Inleiding</b>	<b>15</b>
<b>2 Inhoud van de contacten</b>	<b>19</b>
2.1 Onderwerpen waarop contacten betrekking hebben	19
2.2 Inhoudelijke bijdragen van roc's aan het bedrijf	21
2.2.1 De personeelsvoorziening	22
2.2.2 Scholing van zittend personeel	23
2.2.3 Innovatie	24
2.3 Slotsom	26
<b>3 Het relatienetwerk</b>	<b>29</b>
3.1 Contacten met diverse schoolsoorten	29
3.2 Waarom bedrijven samenwerken	31
3.3 Bpv'ers in opleiding	33
3.4 Vormgeving van de contacten met roc's	33
3.4.1 Bilateraal en via samenwerkingsverbanden van bedrijven	34
3.4.2 Beleidsniveau waarop contact wordt onderhouden	35
3.5 Betrokkenheid bij opleidingen	36
3.6 Slotsom	38



<b>4 Huidige en gewenste samenwerking</b>	<b>41</b>
4.1 Betrokkenheid van bedrijven bij opleidingen	41
4.2 Betrokkenheid bij de inhoud, de vormgeving en het toetsen	44
4.3 Inhoudelijke bijdragen van roc's	46
4.4 Bedrijven die wél een inhoudelijke bijdrage ervaren	50
4.5 Slotsom	52
<b>5 Versterking van de samenwerking</b>	<b>55</b>
5.1 Overall oordeel en versterking van de samenwerking	56
5.2 Bereidheid tot extra investeren	59
5.3 Wat nodig geacht wordt om samenwerking te verbeteren	63
5.4 Slotsom	65
<b>6 Bedrijven zonder contact in hun regio met onderwijsinstellingen</b>	<b>67</b>
6.1 Verschillen met bedrijven die wél contact onderhouden	67
6.2 Waarom bedrijven geen contact onderhouden	70
6.3 Verwachtingen voor de toekomst	73
6.4 Waarom eventueel samenwerken	74
6.5 Slotsom	75
<b>Bijlage 1 De bedrijven in het onderzoek</b>	<b>77</b>
1 Steekproef en respons	77
2 Branche en bedrijfsgrootte	79
3 Opleidingsachtergrond van het personeel	81
4 Zegslieden van de bedrijven	83



# Samenvatting

---

## Vraagstelling en aanpak

Dit koepelrapport bevat de bevindingen van een onderzoek door het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) onder ruim 660 bedrijven (profit en non-profit) in drie regio's: Drenthe, Noordoost-Brabant en Arnhem e.o. Over de onderzoeksbevindingen in de onderscheiden regio's zijn voor de drie regio's aparte regiorapportages gemaakt.

De onderzoeksvraag was de samenwerking van de bedrijven met het beroepsonderwijs i.c. onderwijsinstellingen in de regio, hun perceptie en evaluatie van die samenwerking en de ontwikkelingsperspectieven in de ogen van de bedrijven.

Bijna de helft van de bedrijven uit het onderzoek onderhoudt contacten met het beroepsonderwijs in de regio, ruim de helft onderhoudt geen contacten. De contactbedrijven zijn uitgebreid bevraagd, aan de niet-contactbedrijven is een beperkt aantal vragen voorgelegd.

Het veldwerk voor het onderzoek is uitgevoerd in de periode maart-april 2006, en wel door middel van een telefonische enquête door gekwalificeerde interviewers. De respons van het onderzoek bedraagt 62 procent. De bedrijven in het onderzoek vormen een redelijke afspiegeling van het bedrijfsleven in de drie betrokken regio's. Wel is beredeneerd gestreefd naar een fifty-fifty-verdeling per regio van contactbedrijven en niet-contactbedrijven.

Het onderzoek is het vervolg op het onderzoek dat twee jaar geleden is verricht en waarover gepubliceerd is in de CINOP-publicatie *Van contacten naar vervlechting?*<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Hövels, B., P. den Boer en J. Frietman (2005). *Van contacten naar vervlechting? Bedrijven over hun relatie met het beroepsonderwijs*. 's-Hertogenbosch: CINOP.

In vergelijking met het vorige onderzoek is nu een veel grotere diversiteit aan bedrijven in het onderzoek betrokken. In het algemeen vormen de bedrijven in het onderzoek een reëlere afspiegeling van het bedrijfsleven dan in het vorige onderzoek het geval was. Indicatief daarvoor is het in vergelijking met het vorige onderzoek veel grotere aandeel van het klein- en het middenbedrijf in dit onderzoek en de grotere spreiding over branches.

Daarnaast gaat het in dit onderzoek evident om een breder palet van bedrijven die meer, minder of geen affiniteit hebben met opleiden; in het vorige onderzoek waren alleen leerbedrijven van drie kenniscentra betrokken. Met andere woorden, behalve zogenaamde ‘witte raven’ op het gebied van opleiden zijn in dit onderzoek nadrukkelijk ook ‘grijze raven’ en ‘zwarte raven’ betrokken.

## Conclusies

De onderzoeksbevindingen geven overall een gedifferentieerd beeld van de kijk van bedrijven op hun samenwerking met het beroepsonderwijs. Dit maakt het mogelijk om qua samenwerkingsbereidheid duidelijk verschillende bedrijven te traceren. Het onderzoek benadrukt daarmee tevens het belang van een genuanceerde benadering door de onderwijsinstelling van ‘het bedrijfsleven’ als een van haar belangrijkste stakeholders in de regio. ‘Het bedrijfsleven’ blijkt namelijk niet te bestaan, ook niet waar het gaat om de wijze waarop bedrijven aankijken tegen de contacten en samenwerking met het beroepsonderwijs in de regio.

De belangrijkste conclusies van het onderzoek kunnen puntsgewijze als volgt worden samengevat.

### Inhoud van de contacten

- 1 De begeleiding van *bpv*'ers, het aantal *bpv*-plaatsen in het bedrijf, de kwaliteit ervan en het beoordelen/toetsen van opdrachten zijn de onderwerpen waarop het contact tussen bedrijf en onderwijsinstelling het vaakst betrekking heeft: ruim driekwart tot 90 procent van de bedrijven heeft over deze onderwerpen contact.

- 2 Dát het in de praktijk *over méér dan alleen de bpv* gaat blijkt onder meer uit het gegeven dat de contacten met roc's in ongeveer de helft van de bedrijven expliciet betrekking hebben op de afstemming van opleidingen op de behoeften van het bedrijf, het uitwisselen van kennis tussen bedrijf en roc en/of ontwikkelingen in het onderwijs bij het roc. Dit geldt relatief meer voor het grootbedrijf dan voor het mkb, en relatief meer voor bedrijven in de zorg en welzijn en in de 'overige' branches dan in de industrie en bouw en in de commerciële dienstverlening.
- 3 De concrete betrokkenheid van bedrijven bij opleidingen kan in principe betrekking hebben op het hele palet van relevante opleidingsaspecten: *de inhoud (het 'wat')*, *de vormgeving (het 'hoe')* en *toetsen/beoordelen*. Hoewel de betrokkenheid bij opleidingen van veel bedrijven in de praktijk (nog) niet echt veel voorstelt, acht ongeveer tweederde van de bedrijven hun betrokkenheid bij het wát van het leren, bij het hóe van het leren en/of het toetsen en beoordelen toch voldoende.
- 4 *Bijdragen die het roc feitelijk levert* aan het bedrijf liggen het vaakst op het gebied van de personeelsvoorziening (bijna 60 procent), gevolgd door de inbreng van nieuwe kennis en ideeën (bijna 50 procent) en – op enige afstand – het verzorgen van scholing van zittend personeel (nog geen kwart). Deze bijdragen zijn echter volgens het merendeel van de betrokken bedrijven slechts bescheiden. Niettemin acht ongeveer driekwart van de bedrijven de feitelijke bijdrage van het roc op de onderscheiden gebieden voldoende.
- 5 *Bijdragen aan innovaties in het bedrijf* door middel van de inbreng van bruikbare nieuwe kennis of ideeën, komen vaker tot stand via de inbreng van bpv'ers/stagiaires dan langs andere wegen. In ongeveer 40 procent van de bedrijven brengen bpv'ers/stagiaires wel eens nuttige, nieuwe ideeën in. Die hebben dan vooral betrekking op de kwaliteit of de organisatie van het werk in het bedrijf, de bedrijfscultuur ('frisse wind') en/of de vernieuwing van producten, diensten of werkprocessen.

## Het relatienetwerk

- 6 Bedrijven uit het onderzoek die *contact onderhouden met onderwijsinstellingen in hun regio* doen dit bijna alle met het roc. De contacten van deze (contact-)bedrijven met het roc hebben in tweederde van de gevallen een structureel, permanent karakter. Ook onderhoudt bijna 60 procent contact met vmbo-scholen, maar dat contact heeft in niet veel meer dan eenderde van de gevallen een structureel karakter. Hoewel het aandeel van bedrijven die contact onderhouden met hbo-instellingen wat lager ligt (nog geen 50 procent), blijkt dat contact in ruim de helft van die gevallen structureel. In het onderzoek is verder vooral nader ingezoomd op de samenwerking met roc's.
- 7 Het merendeel (ongeveer 80 procent) van de contactbedrijven uit de betrokken regio's onderhoudt op *bilaterale basis* contact met het roc, in 20 procent van de gevallen wordt dit contact – alleen of ook – onderhouden via een *samenwerkingsverband* van bedrijven in de regio. Bedrijven in zorg en welzijn onderhouden nog het vaakst ook in het kader van een samenwerkingsverband contact. Contacten via een samenwerkingsverband van bedrijven zijn voor de bedrijven uit dit onderzoek in de onderzochte regio's beduidend minder vaak aan de orde dan voor de – landelijk gespreide – bedrijven uit het vorige onderzoek. Het vorige onderzoek heeft laten zien dat bestaande samenwerkingsverbanden tussen bedrijven in de regio meestentijds op branche – i.c. sectorale basis zijn georganiseerd.
- 8 Ruim 80 procent van de contactbedrijven blijkt meer dan incidenteel een *bpv'er* van het mbo in huis te hebben. De *bpv ofstage* vormt kennelijk een belangrijke schakel in het contact tussen bedrijven en onderwijsinstellingen, zoals ook verwacht kon worden.
- 9 De overweging die de bedrijven het vaakst (bijna 90 procent) belangrijk noemen om samen te werken met het beroepsonderwijs sluit daarbij aan: jongeren een kans geven om praktijkervaring op te doen.

Toch is de *bpv ofstage* niet het enige draaipunt in contacten van bedrijven met het beroeps-  
onderwijs in de regio. Veel bedrijven vinden méér dan een overweging belangrijk.

De helft van de contactbedrijven geeft aan dat het voorzien in de eigen kwantitatieve en kwalitatieve behoefte aan personeel voor hen een belangrijke overweging is om samen te werken. Voor eenderde van de bedrijven is (ook) de mogelijkheid om door middel van bpv'ers/stagiaires extra menskracht in huis te halen een belangrijke reden. Voor ongeveer een vijfde van de bedrijven is (ook) het in huis halen van nieuwe ideeën of kennis belangrijk, en voor een ongeveer even groot deel telt (ook) de scholing van zittend personeel als overweging zwaar.

Interessant is dat het maatschappelijk verantwoordelijkheidsmotief om jongeren een kans te geven praktijkervaring op te doen significant samenhangt met overwegingen die direct het bedrijfsbelang betreffen.

- 10 In ruim eenderde van de gevallen worden de contacten met onderwijsinstellingen vanuit het bedrijf – in elk geval ook – onderhouden door de directeur/bedrijfsleider. Vanuit de onderwijsinstelling zijn – ongeacht het contactpunt vanuit het bedrijf – opleidings-coördinatoren en/of docenten het vaakst contactpunt, en het management veel minder vaak.
- 11 Van de contactbedrijven wordt bijna de helft helemaal niet betrokken bij de voor hen relevante opleidingen van het roc of wordt het bedrijf ten hoogste geïnformeerd. Voor veel bedrijven stelt met andere woorden *de concrete betrokkenheid bij opleidingen* (nog) niet veel voor. In ongeveer 40 procent van de bedrijven is er sprake van afstemming over opleidingen of is er sprake van concrete samenwerking tussen roc en bedrijf. In nog geen 10 procent is kennelijk afgesproken dat roc en bedrijf gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor het leren. Dat laatste wijst op 'gedeelde verantwoordelijkheid' tussen bedrijf en onderwijsinstelling.

### **De verhouding tussen 'Ist' en 'Soll'**

- 12 Bijna tweederde van de bedrijven vindt de huidige betrokkenheid (de 'Ist'-situatie) bij voor hen relevante opleidingen van het roc *aardig overeen* komen met wat zij wenselijk vinden (de

'Soll'-situatie), bijna eenderde zou graag *meer betrokken* willen worden. Vooral bedrijven die helemaal niet betrokken worden of ten hoogste worden geïnformeerd, wensen meer betrokken te worden. Hoewel deze bedrijven vooral hun betrokkenheid bij het wát van het leren en bij het toetsen en beoordelen vaak onvoldoende achten, geldt dit – zij het in mindere mate – toch ook voor hóe er geleerd wordt.

- 13 Ook van de bedrijven waar nu sprake is van afstemming en/of concrete samenwerking wenst een vijfde *een grotere betrokkenheid*. Opvallend is dat van de bedrijven die nu de verantwoordelijkheid voor het leren met het roc delen – overigens slechts gering in getal – een vijfde aangeeft minder betrokkenheid te wensen.
- 14 Hoewel dit alleen is gevraagd aan bedrijven in Drenthe – waar het roc nog bezig is haar precieze koers uit te stippelen – lijkt ook voor roc's in andere regio's de constatering relevant dat bijna 90 procent van de bedrijven graag betrokken wil worden bij het *bepalen van de koers van het roc*.
- 15 Een vijfde van de bedrijven ziet op de *verschillende inhoudelijke gebieden* graag een grotere bijdrage van het roc dan momenteel geleverd wordt.  
De bijdrage op het gebied van de personeelsvoorziening zien bedrijven vooral graag groter als die er nu niet is of als die bescheiden is. De wens tot een grotere bijdrage door het binnen brengen van nieuwe kennis of ideeën lijkt juist aangewakkerd te worden als de bijdrage nu ook al belangrijk is.
- 16 Hoewel het roc de *verwachtingen die bedrijven op de verschillende inhoudelijke gebieden* hebben maar beperkt inlost, is het oordeel van bedrijven over de bijdrage van het roc op dit gebied niet negatief. Vooral waar het gaat om de personeelsvoorziening vindt ruim driekwart van de bedrijven – waarvoor juist dit gebied een belangrijke overweging is om samen te werken – de gewenste bijdrage voldoende. Wat de scholing van zittend personeel en wat de inbreng van nieuwe ideeën en inzichten betreft is het oordeel van bedrijven vaker kritisch: 40 procent zou op deze gebieden graag een grotere bijdrage zien.

Kennelijk is de samenwerking op het gebied van de personeelsvoorziening voor bedrijven vaak een strategische zaak waarvoor een wat langere adem nodig is, terwijl bedrijven op het gebied van scholing en innovatie de blik vaak wat meer op de korte termijn gericht hebben.

- 17 Het grootbedrijf lijkt in het algemeen het vaakst profijt van het roc op de verschillende inhoudelijke gebieden te ervaren. In de industrie en bouw zijn er echter op het gebied van innovatie nauwelijks verschillen tussen het klein-, het midden- en het grootbedrijf. Bovendien ervaren juist middelgrote bedrijven in de industrie en bouw relatief vaak bijdragen van het roc op het gebied van scholing van zittend personeel.

### **Versterking van de samenwerking**

- 18 Bijna 60 procent van de bedrijven beoordeelt alles overziend de samenwerking met het beroepsonderwijs in de regio als goed. Ruim 40 procent vindt dat de samenwerking *versterkt* moet worden, voor 60 procent hoeft dat niet.
- 19 Het zijn niet alleen bedrijven die de huidige samenwerking negatief beoordelen die versterking van de samenwerking wensen, ook onder bedrijven die de samenwerking nu goed vinden leeft de wens tot versterking daarvan.
- 20 Tweederde van de bedrijven die versterking willen vindt dat de versterking op uitvoerend niveau moet gebeuren, voor eenderde geldt dat (ook) de samenwerking op strategisch (bestuurlijk) en tactisch (management) niveau versterkt moet worden. Opvallend is dat bij onderwijsinstellingen de contactpunten veelal op uitvoerend niveau liggen en er relatief weinig contact is vanuit strategisch en tactisch niveau.

Versterking van de samenwerking op strategisch en tactisch niveau geldt enerzijds voor bedrijven waar de samenwerking nu nog niet veel voorstelt. Voor die bedrijven lijkt het vooral te gaan om het creëren van randvoorwaarden in de initiërende, aanjagende sfeer. Anderzijds geldt dit ook voor bedrijven die momenteel al ‘zwaar’ betrokken zijn bij voor hen relevante opleidingen van het roc. Hier lijkt de wens tot versterking van de samenwerking op

strategisch en tactisch niveau vooral te gaan om het creëren van randvoorwaarden voor draagvlak en ‘backing’.

- 21 Bijna de helft van de contactbedrijven zegt zeker bereid te zijn tot *extra-investeringen* in de samenwerking, en voor nog eens eenderde is dat waarschijnlijk wel het geval. Bedrijven die een grotere betrokkenheid bij voor hen relevante opleidingen wensen dan nu het geval is, lijken vooral bereid extra te willen investeren in kwaliteitsgerelateerde aspecten door extra-bijdragen aan:
- toetsing op de werkplek;
  - opleidingen aanpassen of ontwikkelen;
  - deelname aan overleg over ontwikkelingen in onderwijs en op de arbeidsmarkt.
- Contactbedrijven die momenteel helemaal niet bij opleidingen zelf zijn betrokken en ook niet meer betrokken willen worden, willen nog wel extra investeren in het ter beschikking stellen van meer bpv-/stageplaatsen maar hoeven verder ‘geen gedoe met opleidingen’.
- 22 In het vorige onderzoek is geconstateerd dat volgens bedrijven belangrijke succesfactoren voor samenwerking met het beroepsonderwijs zich concentreren op ‘wederzijdse chemie’ en adequate afstemming op alle niveaus. In dit onderzoek reiken bedrijven een heel spectrum van concrete maatregelen aan om de samenwerking te verbeteren. Deze liggen voor een belangrijk deel in het verlengde van wat ook in het vorige onderzoek geconstateerd is. In het oog springend is het accent dat gelegd wordt op maatregelen ter versterking van de band van direct betrokkenen bij wat er in het bedrijf gebeurt evenals op het belang van het goed managen van de wederzijdse verwachtingen.

### **Niet-contactbedrijven en contactbedrijven**

- 23 Ruim de helft van de bedrijven in het onderzoek onderhoudt *geen contact met onderwijsinstellingen in de regio*. Daarop zijn zij voor dit onderzoek ook geselecteerd. Eenvijfde van deze niet-contactbedrijven heeft in het verleden wél contact onderhouden, de rest heeft nooit contact gehad.

De groep *niet-contactbedrijven* onderscheidt zich vooral van de groep *wél-contactbedrijven* door:

- relatief veel bedrijven uit vooral het kleinbedrijf en ook het middenbedrijf, en weinig uit het grootbedrijf;
- relatief veel bedrijven uit de commerciële dienstverlening, en weinig uit zorg en welzijn;
- relatief veel bedrijven waar vmbo-ers als personeelscategorie in de meerderheid zijn, en weinig waar mbo-ers de overhand hebben.

### **Niet-contactbedrijven**

- 24 *Redenen om geen contact (meer) te onderhouden* zijn vooral dat de bedrijven (nooit of de laatste jaren) geen vacatures op mbo-niveau hadden en ook niet met mbo-stagiaires werken. Een belangrijke reden (voor ruim een kwart van deze bedrijven, vooral in de industriële en commerciële branches) is ook dat ze nooit door het roc zijn benaderd.
- 25 Tweederde van de niet-contactbedrijven *verwacht ook in de toekomst* pertinent niet te zullen gaan samenwerken met het roc in de regio. Niet-contactbedrijven die in de toekomst *wél* (zeker of wellicht) samenwerking verwachten, doen dit vooral omdat zij zeggen het van belang te vinden om jongeren een kans te geven praktijkervaring op te doen (ruim 80 procent). Daarnaast om te kunnen voorzien in een zoveel mogelijk op hun eigen behoefte toegesneden gekwalificeerd nieuw personeel (rond 50 procent) en/of om door middel van stagiaires extra menskracht in huis te halen (bijna 40 procent). Innovatie in de zin van het in huis halen van nieuw kennis en ideeën speelt voor nog geen 30 procent van deze bedrijven een rol en het scholen van zittend personeel voor nog minder (nog geen 20 procent).

### **Beschouwing**

‘Leren in de regio’ gaat over het versterken en de verankering van het beroepsonderwijs in de regio. Bedrijven zijn voor onderwijsinstellingen relevante stakeholders, en samenwerking met bedrijven in de regio is voor onderwijsinstellingen van vitaal belang.

Samenwerking tussen onderwijsinstellingen en bedrijven in de regio is een weerbarstig vraagstuk. Twee werelden, de wereld van de arbeid en de wereld van het onderwijs, die elkaar

– al dan niet – ontmoeten, en – al dan niet – wat met elkaar willen. Ontwikkelingen in het arbeidsbestel (denk aan – het tempo van – technische en organisatorische veranderingen en meer specifiek de consequenties daarvan voor arbeid en daar noodzakelijke competenties) én in het beroepsonderwijs (denk onder meer aan de kaders van de WEB en meer specifiek de wending naar competentiegericht opleiden) wijzen er op dat beroepsonderwijs en bedrijfsleven toenemend tot elkaar ‘veroordeeld’ zijn.

Een belangrijke voorwaarde voor samenwerking is het kennis hebben van (potentiële) partners en hoe deze aankijken tegen het contact en de samenwerking. ‘Ken je partner’ met andere woorden als belangrijke stap op weg naar vertrouwen en samenwerking. Daarnaast is een zo goed mogelijk beeld van de diversiteit in de regio vereist: ‘het bedrijfsleven’ bestaat niet, ook niet in de regio. Behalve naar branche en bedrijfsgrootte, variëren bedrijven ook naar hun visie op beroepsonderwijs en qua opleidingsstrategie.

Als centrale componenten voor werkelijke verankering in de praktijk kunnen beschouwd worden een adequaat relatienetwerk met bedrijven, betekenisvolle gespreksonderwerpen, en passende arrangementen voor samenwerking in opleiden. Welnu, om daar in de regio ook werk van te kunnen maken zijn voor onderwijsinstellingen beide aspecten belangrijk: het kennen van je partner en het onderkennen van de diversiteit onder je partners.

Via dit onderzoek is het plaatje van het bedrijfsleven in een drietal regio’s zo goed mogelijk ingekleurd, althans voorzover het gaat om hun perceptie en evaluatie van samenwerking met het beroepsonderwijs in de regio. Onderwijsinstellingen hebben daarmee in principe de mogelijkheid om – met inachtneming van hun eigen eindverantwoordelijkheid voor opleiden – nader vorm en inhoud te geven aan samenwerking met bedrijven in de regio.

Alles overziend geeft het onderzoek aanleiding om een vijftal aandachtspunten te articuleren die ons inziens in elk geval nadere reflectie en/of actie verdienen.

- 1 Allereerst een meer *methodisch aandachtspunt*. Een kwantitatief onderzoek als het onderhavige dat zich over de hele breedte van het bedrijfsleven in afzonderlijke regio’s uitstrekt, lijkt voor

onderwijsinstellingen een goede, empirische uitgangsbasis te bieden om zicht te krijgen op wat de bedrijven in hun regio beweegt en hoe zij aankijken tegen samenwerking. Een vergelijkbare – zij het wellicht op bepaalde aspecten van de vragenlijst specifiekere geoperationaliseerde – aanpak zou ook in andere regio's interessant zijn.

Niet alleen geven de in dit koepelrapport geformuleerde onderzoeksbevindingen een bruikbaar overall zicht op wat bedrijven beweegt om met onderwijsinstellingen samen te werken of niet, in het bijzonder voor betrokken regio's levert het onderzoek ook materiaal om verder in de regio aan de slag te gaan.

In de eerste plaats door ook de mogelijkheden van de apart voor elk van de drie betrokken regio's vervaardigde regiorapportages te benutten; dit kan door nader in te 'zoomen' op voor hen relevante aspecten, branches en bedrijven, en daarop afgestemde 'maatwerkstrategieën' te formuleren.

In de tweede plaats door op basis van het onderzoeksmateriaal in bepaalde branches en/of bedrijven voor onderwijsinstellingen interessante aspecten gericht in kwalitatieve zin verder uit te diepen. Een voorbeeld zou kunnen zijn om gericht bij bedrijven die nu aangeven méér te willen dan alleen geïnformeerd worden over wat er in voor hen relevante opleidingen gebeurt, te achterhalen in welke zin zij dan meer concreet vorm en inhoud wensen te geven aan samenwerking.

In de derde plaats door het onderzoeksmateriaal te gebruiken als basis voor het opzetten van een panel van bedrijven – in enigerlei vorm – waarmee toekomstige ontwikkelingen in bedrijven die van belang zijn voor de samenwerking systematisch gevolgd kunnen worden.

- 2 In de tweede plaats lijkt het in verband met *uitbreiding en versterking van het relatienetwerk* van belang om in te spelen op de verschillende stadia waarin bedrijven lijken te verkeren waar het gaat om samenwerking met het beroepsonderwijs, en hun visie daarop. Globaal kunnen er een drietal groepen van bedrijven onderscheiden worden: de '*voorlopers*' die al de nodige ervaring hebben met samenwerking en waar die samenwerking een stabiele basis heeft, een *middengroep* van bedrijven waar die samenwerking er wel is of relatief gemakkelijk tot stand kan worden gebracht maar nog op relatief labiele basis, een '*achterhoede*' van bedrijven die vooralsnog niets zien in samenwerking c.q. daarvoor geen aanleiding zien.

Onderwijsinstellingen zullen hun netwerk- en bindingsstrategieën dienen af te stemmen op de verschillende groepen. Bij de ‘achterhoede’ lijkt ‘trekken aan een dood paard’ verspilde energie. De ‘voorlopers’ zouden gekoesterd moeten worden en de contacten met hen geïntensiveerd (sommige van hen zouden juist niet extra belast moeten worden met verantwoordelijkheden die ze pertinent niet willen). De ‘*middengroep*’ zou actief benaderd kunnen worden vanuit het roc en meer/verder geëngageerd kunnen worden, bijvoorbeeld door met hen nadrukkelijk in gesprek te gaan en de ‘zegeningen’ van voorlopers ten voorbeeld te stellen.

Essentiële aangrijpingspunten voor optimalisering van contacten en samenwerking lijken primair het inspelen op het *bedrijfsbelang in combinatie met een beroep op de maatschappelijk verantwoordelijkheid* van bedrijven i.c. duurzaam ondernemen. Het onderzoek laat zien dat er in de empirie sprake is van een significant verband tussen beide. Samenwerking is betekenisvol wanneer daarmee de belangen en waardenoriëntaties van de verschillende betrokkenen worden bediend, en kan onder zo’n gesternte ook duurzaam zijn. Voor betekenisvolle en duurzame samenwerking lijkt vooral van belang dat adequaat ingespeeld wordt op overlap in de ‘actielogica’s’ van de meest direct betrokken partijen: bedrijven, onderwijsinstellingen en – last but not least – deelnemers. De zorg om te kunnen (blijven) voorzien in voldoende gekwalificeerd personeel dat zoveel mogelijk op hun behoeften is toegesneden evenals de kans die zij jongeren willen geven om praktijkervaring op te doen, zijn kennelijk belangrijke elementen in de actielogica van bedrijven. Deze punten worden door veel bedrijven als belangrijke overwegingen genoemd om met het beroepsonderwijs in de regio samen te werken.

Overigens blijkt zelfs voor een deel van de bedrijven die nu (nog) geen contact hebben, en ook voor bedrijven die vooralsnog niet verder willen gaan dan alleen geïnformeerd worden de bijdrage die ze willen leveren aan het opdoen van praktijkervaring door jongeren een interessant aangrijpingspunt. Of deze bedrijven tot meer bereid zijn dan alleen het aanbieden van bpv- of praktijkleerplaatsen is de vraag. Onbekend maakt onbemind, en wellicht kan met een slimme aanpak en zorgvuldig opereren ook met hen verdere uitwerking gegeven worden aan samenwerking.

- 3 Een derde aandachtspunt betreft de schakelfunctie die de *bpv* en de *bpv'er* spelen in de samenwerking tussen beroepsonderwijs en onderwijsinstelling. Hoewel voor bedrijven strategisch gezien vooral het voorzien in hun (kwantitatieve en kwalitatieve) onderwijsinstellingen, hechten zij toch ook veel waarde aan innovatie. Zoals blijkt uit dit onderzoek is het de deelnemer – *bpv'er* of stagiair – waardoor bedrijven nog het meest innovatieve bijdragen door onderwijsinstellingen aan het bedrijf gerealiseerd zien. Juist de positie van de deelnemer in de driehoek bedrijf-deelnemer-onderwijsinstelling lijkt ons een uiterst belangrijk gegeven om op voort te bouwen. In het algemeen lijkt het er op dat de *bpv* en de *bpv'ers* een belangrijk aangrijpingspunt bieden om samenwerking verder uit te bouwen naar andere terreinen.
  
- 4 In de vierde plaats wijzen we op de extra-aandacht die het *midden- en kleinbedrijf* verdient. Net als signalen uit diverse andere hoek veelvuldig duidelijk maken komt ook uit dit onderzoek weer naar voren dat het grootbedrijf qua samenwerking met het beroepsonderwijs een vooruitgeschoven positie inneemt. Het wordt hoog tijd om ook expliciet in te spelen op mogelijkheden en wensen van het midden- en kleinbedrijf, door – onder meer op grond van de resultaten van dit onderzoek – slimme constructies te bedenken waarop het mkb betekenisvol in kan haken. In dat verband zou bijvoorbeeld lering getrokken kunnen worden uit constructies waarin bedrijven in de regio zich – al dan niet met het grootbedrijf als trekker – verenigen en van daaruit ook voor het mkb betekenisvolle samenwerking entameren. Opvallend is dat dit soort constructies in de onderzochte regio's nog weinig bestaan.  
Hoewel merendeels behorend tot het 'grootbedrijf', kan wat dit betreft overigens wellicht een en ander geleerd worden van de zorgsector, een sector die er opvallend vaak in positieve zin uitspringt waar het gaat om de regionale samenwerking met het beroepsonderwijs.
  
- 5 Afsluitend kan vastgesteld worden dat het er op lijkt dat voor veel bedrijven het '*glas halfvol*' is en verder gevuld kan worden. Het onderzoek laat in elk geval zien dat bedrijven die een sterkere betrokkenheid willen bij opleidingen, eigen extra-investeringen vooral wensen te richten op kwaliteitsaspecten van de opleiding. Ook lijkt het erop dat bedrijven niet van de een op de andere dag een drastische ommezwaai verwachten in hun samenwerking met het

onderwijs in de regio: hun verwachtingen lijken in het algemeen niet erg hoog gespannen. Voor onderwijsinstellingen lijkt dit voldoende perspectieven en ruimte te bieden om, met in achtneming van wederzijdse verantwoordelijkheden, naar bedrijven toe effectieve verleidingsstrategieën te ontwikkelen om daadwerkelijk mee te werken aan verdere vulling van het glas.

Bedrijven<sup>2</sup> zijn relevante stakeholders van onderwijsinstellingen in de regio, en dat geldt zeker voor beroepsonderwijs. Arbeid en beroepen maken immers een wezenlijk deel uit van onze samenleving en bevatten dé centrale allocatiemechanismen voor toegang tot velerlei andere levenssferen, en de ook daar aanwezige ontwikkelings- en leermogelijkheden. Bedrijven zijn de exponenten van arbeid en beroepen bij uitstek. Dáár wordt arbeid verricht en daar manifesteert zich ook de inhoud van beroepen in concrete verschijningsvormen. Bedrijven fungeren als afnemers én als co-makers van competentieontwikkeling en kwalificeringsprocessen. Voor beroepsonderwijs dat pretendeert om de deelnemer en zijn leerloopbaan centraal te stellen, zijn contacten met bedrijven dan ook een must. Het tempo en de aard van veranderingen in bedrijven evenals het inmiddels breed onderschreven adagium van competentiegericht opleiden, benadrukken de laatste jaren toenemend de positie van bedrijven als relevante stakeholders van onderwijsinstellingen in de regio.

Ook in beleid en praktijk krijgt de samenwerking tussen onderwijsinstellingen en bedrijven veel aandacht. Voor het CINOP Expertisecentrum is de programmaliijn 'Leren in de regio' één van de speerpunten voor kennisontwikkeling en -verspreiding, en de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven vormt daarin een centraal aandachtspunt.

## Onderzoek onder bedrijven in drie regio's

Het CINOP Expertisecentrum heeft het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) te Nijmegen verzocht om een specifieke bijdrage te leveren aan de programmaliijn, en wel door in

<sup>2</sup> Waar we in het vervolg van dit rapport spreken over bedrijven zijn ook non-profit instellingen bedoeld.

drie van de bij de programmalijn betrokken regio's onderzoek te doen onder bedrijven naar hun contacten en samenwerking met het beroepsonderwijs in de regio. Met het onderzoek is beoogd empirische bouwstenen aan te leveren voor versterking van de samenwerking tussen onderwijsinstelling(en) en bedrijven in de betrokken regio's.

Het onderzoek is verricht in de regio's Drente, Noord Oost-Brabant en Arnhem en omgeving. Voor elk van de drie betrokken regio's is een specifiek rapport over de uitkomsten van het onderzoek in hun eigen regio vervaardigd. Daarnaast is een overkoepelend rapport samengesteld waarin de uitkomsten van het onderzoek onder bedrijven in de drie regio's zijn geïntegreerd.

Het hier voorliggende verslag bevat het overkoepelende rapport van het onderzoek in de drie regio's, inclusief een beschouwing naar aanleiding van de uitkomsten.

## Vraagstelling van het onderzoek

De focus van het onderzoek was om het perspectief van bedrijven optimaal te kunnen betrekken bij het verder ontwikkelen van regionale verankering door onderwijsinstellingen. Het perspectief van bedrijven op de relatievorming en samenwerking met het beroepsonderwijs in de regio staat dus centraal. De vraagstelling van het onderzoek was in de kern drieledig, te weten:

- 1 Hoe *percipiëren* bedrijven de vormgeving en inhoud van contacten die zij onderhouden met het beroepsonderwijs in de regio?
- 2 Hoe *evalueren* bedrijven die contacten en wat zien zij als wenselijk?
- 3 Wat zijn in de ogen van bedrijven *ontwikkelingsperspectieven* om de relaties met het beroepsonderwijs in de regio verder te ontwikkelen?

## Verschillen met ‘Van contacten naar vervlechting’

Het veldwerk voor dit onderzoek onder bedrijven in de drie regio's is verricht in de periode maart-april 2006. Het onderzoek kan beschouwd worden als een vervolg op het in het najaar van 2004 onder bedrijven verrichte onderzoek met een vergelijkbare vraagstelling<sup>3</sup>. Er zijn echter een paar belangrijke verschillen met het vorige onderzoek.

In de eerste plaats is dit onderzoek gericht op bedrijven in de drie genoemde regio's, geconcentreerd rondom respectievelijk het Drenthe College, ROC de Leijgraaf en de Lerende Regio Arnhem (LRA); in het vorige onderzoek waren de bedrijven gespreid over het land. In de tweede plaats zijn in dit onderzoek niet alleen bedrijven betrokken die daadwerkelijk contact onderhouden met het beroepsonderwijs in de regio – in het vorige onderzoek waren alléén ‘geaccrediteerde leerbedrijven’ betrokken – maar expliciet ook bedrijven die geen contact onderhouden met het beroepsonderwijs.

In de derde plaats betreft dit onderzoek een breder palet aan bedrijven dan het vorige onderzoek. Daarin waren alléén leerbedrijven van de kenniscentra Kenteq, de OVDB en Ecabo betrokken, nu zijn aanzienlijk méér bedrijven in het onderzoek betrokken die bovendien gespreid zijn over een wijde range van branches en grootteklassen.

Verder is het van belang te wijzen op het feit dat in dit onderzoek weliswaar een uniform stramien is gehanteerd bij de operationalisering van de vraagstelling van het onderzoek, maar dat tevens geprobeerd is om zoveel mogelijk regio-specifieke wensen en accenten in de vragenlijsten op te nemen. Dit betekent dat de vragenlijsten die in de onderscheiden regio's zijn gebruikt niet helemaal identiek zijn. Voor de bedrijven in en rond Arnhem geldt nog het meest dat bepaalde vragen zijn opgenomen en andere weggelaten; dit heeft te maken met de specifieke constellatie van de Lerende Regio Arnhem e.o. als samenwerkingverband tussen vmbo-scholen en roc's.

3 Hövels, B., P. den Boer en J. Frietman (2005). *Van contacten naar vervlechting? Bedrijven over hun relatie met het beroepsonderwijs, uitkomsten van een verkennend onderzoek*. 's-Hertogenbosch: CINOP.

## Leeswijzer en opbouw van het rapport

Zoals gezegd zijn in dit onderzoek bedrijven betrokken die momenteel contact onderhouden met het beroepsonderwijs in hun regio (contactbedrijven) én bedrijven die geen contact hebben (niet-contactbedrijven). In de navolgende hoofdstukken wordt de aandacht eerst gericht op de contactbedrijven, waarbij meerdere aspecten van de feitelijke en gewenste samenwerking de revue passeren. Informatie daarover kan uiteraard een belangrijke informatiebasis vormen voor (verdere) versteviging van de samenwerking. Daarna is een apart hoofdstuk gewijd aan de niet-contactbedrijven. Informatie daarover kan van belang zijn als basis voor de uitbreiding van het relatienetwerk van onderwijsinstellingen met bedrijven in hun regio.

In Bijlage 1 worden de bedrijven die aan het onderzoek meegewerkt hebben gekarakteriseerd naar een aantal achtergrondkenmerken, dat van belang geacht kunnen worden voor een juist begrip van de onderzoeksresultaten.

De hoofdstuksgewijze opbouw van dit rapport is als volgt.

- *Hoofdstuk 1:* Inleiding
- *Hoofdstuk 2:* Inhoud van de contacten
- *Hoofdstuk 3:* Het relatienetwerk
- *Hoofdstuk 4:* Huidige en gewenste samenwerking
- *Hoofdstuk 5:* Versterking van de samenwerking
- *Hoofdstuk 6:* Bedrijven die géén contact onderhouden met onderwijsinstellingen in hun regio

# Inhoud van de contacten

---

# 2

Aan het onderzoek hebben in totaal 667 bedrijven (profit en non-profit) meegewerkt, waarvan er 313 expliciet aangeven wél contact te onderhouden met het beroepsonderwijs in de regio en 345 aangeven geen contact te onderhouden<sup>4</sup>. Van de 313 bedrijven uit het onderzoek die contact onderhouden met het beroepsonderwijs – hier ook wel contactbedrijven genoemd – gaat het in Drenthe om contacten met het Drenthe College en in NO-Brabant om contacten met ROC de Leijgraaf; in Arnhem gaat het om contacten met vmbo-instellingen en/of roc's in de Lerende Regio Arnhem (LRA).

19

In dit hoofdstuk komt de inhoudelijke kant van die contacten aan de orde. Eerst wordt ingegaan op concrete onderwerpen waarop contacten in de praktijk betrekking hebben. Daarna komt de bijdrage aan de orde die de roc's in de ogen van de bedrijven momenteel leveren aan het bedrijf, respectievelijk op het gebied van de personeelsvoorziening, de scholing van zittend personeel en innovaties in het bedrijf.

## 2.1 Onderwerpen waarop contacten betrekking hebben

Samenwerking tussen bedrijven en het beroepsonderwijs krijgt inhoud als deze ook tot uitdrukking komt in concrete onderwerpen en activiteiten. De inhoud van de contacten blijkt nogal uiteen te lopen. Overzicht 2.1 laat zien over welke onderwerpen bedrijven uit de verschillende branches contact hebben met het beroepsonderwijs.

<sup>4</sup> 9 bedrijven konden dit niet aangeven.

Zo heeft bijvoorbeeld van de industriële en bouwbedrijven 88 procent contact over het begeleiden van stagiaires/leerlingwerknemers, 81 procent over het aantal bpv-plaatsen in het bedrijf, 77 procent over de kwaliteit van de bpv-plaatsen in het bedrijf, nog eens 77 procent over het beoordelen en toetsen van opdrachten enzovoort.

	<i>industrie &amp; bouw</i>	<i>commerc. dienstverlening</i>	<i>zorg en welzijn</i>	<i>overige branches</i>	<i>totaal</i>
het begeleiden van stagiaires/ leerling-werknemers	88	88	96	80	88
het aantal BPV-plaatsen in het bedrijf	81	79	83	67	79
de kwaliteit van de BPV-plaatsen in het bedrijf	77	72	82	77	77
het beoordelen/toetsen van opdrachten	77	70	83	74	76
de afstemming van opleidingen op de behoeften van het bedrijf	49	39	65	54	49
het uitwisselen van kennis tussen bedrijf en roc	38	40	67	54	46
ontwikkelingen in het onderwijs bij het roc	36	32	53	44	38
het verzorgen van scholing van zittend personeel door het roc	28	20	39	15	25
ontwikkelingen op arbeidsmarkt	24	18	31	31	24
anders	6	8	12	21	9

**Overzicht 2.1** Onderwerpen waarover bedrijven contact onderhouden met roc per branche: percentages

In elk van de drie regio's concentreert de samenwerking zich inhoudelijk vooral op bpv-aspecten. De kwaliteit van bpv-plaatsen is daarbij in Drenthe vaker genoemd als onderwerp dan

in beide andere regio's: 86 procent van de Drentse bedrijven noemt dit onderwerp. In Arnhem en Noord-Oost Brabant betreft dit respectievelijk 69 procent en 75 procent. Het ligt voor de hand dat contacten met onderwijsinstellingen vaak gericht zijn op de bpv. Waarschijnlijk in verband daarmee gaan in drie kwart van de bedrijven de contacten (ook) over het beoordelen/toetsen van opdrachten. Daarnaast blijkt een behoorlijk aantal bedrijven over een breder palet van onderwerpen dan (alleen) de bpv contact te hebben. Bijna de helft heeft (ook) contact over de afstemming van opleidingen op de behoeften van het bedrijf en/of over het uitwisselen van kennis tussen bedrijf en roc, en bij bijna 40 procent van de bedrijven gaan de contacten (ook) over ontwikkelingen in het onderwijs bij het roc. Een kwart van de bedrijven geeft aan met het roc contact te hebben over het verzorgen van scholing van zittend personeel en over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Verschillen tussen branches zien we vooral bij onderwerpen als de afstemming van opleidingen op de behoeften van het bedrijf, het uitwisselen van kennis tussen bedrijf en roc, en ontwikkelingen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Dergelijke onderwerpen zijn meer in de zorg- en welzijnsbranche en in de 'overige branches' aan de orde te zijn dan in de industrie en bouw en dan in de commerciële dienstverlening. Niet alleen zijn er verschillen tussen branches, ook de bedrijfsgrootte doet er toe. Het afstemmingsvraagstuk, de scholing van zittend personeel en ontwikkelingen binnen het onderwijs staan beduidend vaker op de agenda in het contact tussen grootbedrijf en beroepsonderwijs dan in het contact tussen midden- en kleinbedrijf en beroepsonderwijs.

## 2.2 Inhoudelijke bijdragen van roc's aan het bedrijf

Welke betekenis hebben roc's momenteel voor het bedrijf? Daarvoor is aan de contactbedrijven gevraagd in hoeverre roc's feitelijk een bijdrage leveren aan respectievelijk: a) het voorzien in de behoefte van het bedrijf aan nieuwe gekwalificeerde werknemers i.c. de personeelsvoorziening, b) de scholing van zittend personeel en c) het inbrengen van nieuwe kennis of ideeën in het bedrijf i.c. innovatie<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> De gegevens hierover hebben uitsluitend betrekking hebben op de regio's Drenthe en NO-Brabant i.c. de twee roc's aldaar.

	<i>wél bijdrage</i>	<i>geen bijdrage</i>	<i>totaal (N=100%)</i>
personeelsvoorziening	56	44	173
scholing zittend personeel	24	76	159
innovatie	47	53	181

**Overzicht 2.2** Bijdrage van roc op diverse inhoudelijke gebieden: percentages

Het geheel overziend blijkt het roc volgens bedrijven vaker (bescheiden of belangrijke) bijdragen te leveren aan de personeelsvoorziening van het bedrijf en aan het inbrengen van nieuwe kennis en ideeën dan aan de scholing van zittend personeel. In het navolgende gaan we wat dieper in op de bijdragen van het roc op elk van de inhoudelijke gebieden.

### 2.2.1 De personeelsvoorziening

Aan de bedrijven in NO-Brabant en Drenthe die daadwerkelijk personeel op mbo-niveau nodig hebben (N=173), is gevraagd of en in hoeverre het roc een bijdrage levert aan de personeelsvoorziening in het bedrijf. Daaruit komt het volgende beeld naar voren.

- roc levert een belangrijke bijdrage: 15% van de bedrijven;
- roc levert een bescheiden bijdrage: 39% van de bedrijven;
- roc levert geen bijdrage: 44% van de bedrijven.

Bijna de helft van de bedrijven in zowel de industrie en bouw als in de commerciële dienstverlening geeft aan dat het roc op dit punt een (belangrijke of bescheiden) rol speelt. In zorg en welzijn en de 'overige branches' gaat het om tweederde van de bedrijven. Verder blijkt dat vooral kleine en middelgrote bedrijven aangeven (54 procent respectievelijk 44 procent) dat het roc in het geheel niet bijdraagt aan de personeelsvoorziening.

Niettemin acht ruim driekwart van de bedrijven de rol die het roc in de personeelsvoorziening speelt voldoende. In Drenthe betreft dit zelfs 89 procent van de bedrijven, in NO-Brabant 73 procent.

Aan de bedrijven die aangeven dat het roc geen bijdrage levert aan de personeelsvoorziening is gevraagd wat de redenen hiervoor zijn. Bijna de helft van deze bedrijven (N=69) geeft aan gebruik te maken van andere wervingskanalen dan het onderwijs. Eenvijfde geeft aan maar weinig vacatures op mbo-niveau te hebben. Andere redenen – weliswaar slechts sporadisch genoemd – zijn:

- het roc kan niet genoeg stagiaires/werknemers leveren;
- het bedrijf neemt geen schoolverlaters aan/zoekt personeel met (meer) ervaring;
- het bedrijf is niet op de hoogte van het aanbod van het roc;
- het bedrijf had in het verleden geen goede ervaringen met het roc.

Geen van de bedrijven geeft aan voor de personeelvoorziening samen te werken met een ander roc.

### 2.2.2 Scholing van zittend personeel

In meer dan de helft (57 procent) van de bedrijven in de regio's NO-Brabant en Drenthe vinden scholingsactiviteiten voor zittend personeel plaats (N=159).

Gevraagd naar de feitelijke bijdrage van het roc aan scholingsactiviteiten voor zittend personeel wordt het volgende beeld zichtbaar:

- roc levert een belangrijke bijdrage: 8 % van de bedrijven;
- roc levert een bescheiden bijdrage: 16 % van de bedrijven;
- roc levert geen bijdrage: 76 % van de bedrijven.

De bedrijven die aangeven dat het roc bijdraagt aan de scholing van zittend personeel zijn vooral te vinden in de industrie en bouw en in de sector zorg en welzijn.

Gevraagd naar een oordeel over de huidige bijdrage van het roc aan de scholing van het zittende personeel, geeft ruim driekwart van de bedrijven aan deze bijdrage voldoende te vinden.

Voorzover het roc wél een rol speelt bij de scholing van het zittend personeel, bestaat dit uit het aanbieden van reguliere beroepsopleidingen (68%), maar ook van andere opleidingen of cursussen (62%). Bij de scholing van zittend personeel via reguliere beroepsopleidingen ligt het voor de hand, dat het vooral gaat om de bbl. De bijdrage van het roc via reguliere beroepsopleidingen wordt door relatief meer bedrijven in Drenthe genoemd (78% van de 17) dan door

bedrijven in NO-Brabant (58% van de 20). Het zijn vooral de bedrijven tot 200 werknemers die aangeven dat het roc bijdraagt aan de scholing van zittend personeel in de vorm van reguliere beroepsopleidingen.

Als het roc geen rol speelt in de scholing van zittend personeel voeren bedrijven daarvoor verschillende redenen aan. Overzicht 5.3 laat de meest genoemde redenen zien.

het bedrijf doet alle scholing zelf	28
het bedrijf is niet bekend met aanbod roc	11
het bedrijf werkt samen met particuliere instituten	9
het scholingsaanbod roc is niet op maat van het bedrijf	9
het werk is niet op mbo-niveau	8

**Overzicht 2.3** Redenen die bedrijven het vaakst noemen voor het ontbreken van een bijdrage van het roc aan de scholing van zittend personeel: percentages

Nogal wat bedrijven verzorgen hun scholing dus zelf, maar in een aantal gevallen speelt ook de branche(vereniging) een rol.

### 2.2.3 Innovatie

Roc's kunnen op verschillende manieren en in verschillende mate nieuwe kennis of ideeën in het bedrijf inbrengen. In de praktijk blijkt het volgende het geval:

- 3% van de bedrijven spreekt over een belangrijke bijdrage op dit gebied;
- in 43% van de bedrijven gaat het om een bescheiden bijdrage door het roc;
- in 53% van de bedrijven levert het roc geen bijdrage.

Het zijn vooral bedrijven in het midden- en kleinbedrijf die relatief vaak aangeven dat het roc geen bijdrage levert.

## DE ROL VAN STAGIAIRES

Stagiaires kunnen een rol spelen bij innovaties in bedrijven. In de praktijk blijkt het in 40 procent van de bedrijven (N=181) wel eens of regelmatig voor te komen dat stagiaires nuttige, nieuwe ideeën inbrengen, in 60 procent komt dat niet voor.

Indien stagiaires nuttige nieuwe kennis of ideeën inbrengen, dan zijn die volgens de betrokken bedrijven bruikbaar voor:

- de kwaliteit van het werk in het bedrijf 76%
- de organisatie van het werk in het bedrijf  
(bijvoorbeeld communicatie, logistiek, bedrijfsvoering) 52%
- de bedrijfscultuur  
(bijvoorbeeld 'frisse wind', doorbreken vastgeroeste houdingen of patronen) 51%
- vernieuwingen in het bedrijf  
(bijvoorbeeld vernieuwingen van producten, diensten, werkprocessen) 49%
- anderszins bruikbaar 7%

Ook op andere manieren dan via de inbreng van stagiaires kunnen roc's in principe bijdragen aan de totstandkoming van vernieuwingen in bedrijven. Dit blijkt echter maar mondjesmaat voor te komen: 10 procent van de bedrijven in Drenthe en NO-Brabant geeft aan dat het roc (ook) op andere manieren dan via stages nuttige ideeën inbrengt. Daar waar dit het geval is (N = 21), gebeurt dat via overlegsituaties (57%), via contacten met docenten of leerling-begeleiders (24%) of anderszins, bijvoorbeeld via folders of brochures.

De mate waarin het roc bijdraagt aan verbeteringen of vernieuwing in het bedrijf, wordt door ruim driekwart van de bedrijven als voldoende beoordeeld.

## 2.3 Slotsom

De inhoud van het contact tussen bedrijven en roc blijkt nog het vaakst betrekking te hebben op de bpv: de begeleiding van bpv'ers in het bedrijf, het aantal bpv-plaatsen en de kwaliteit van de bpv. Meer of minder in het verlengde daarvan is in hun contact met het roc ook het beoordelen/toetsen van opdrachten vaak aan de orde. Dit lijkt nog eens de schakelfunctie van de bpv in het

contact tussen bedrijf en roc te bevestigen. Maar de bestaande contacten blijken zich niet daartoe te beperken: ook afstemming van opleidingen op de behoeften van het bedrijf, het onderling uitwisselen van kennis en ontwikkelingen in het onderwijs bij het roc zijn in respectievelijk de helft tot ruim eenderde van de bedrijven gespreksonderwerp. Wat dit betreft steken bedrijven in de sector zorg en welzijn en in de ‘overige branches’ gunstig af tegen industriële en bouwbedrijven en bedrijven in de commerciële dienstverlening. Het verzorgen van scholing van zittend personeel is slechts in ruim een kwart onderwerp van gesprek tussen bedrijf en roc.

Vanuit bedrijfsperspectief is uiteraard interessant welke rol roc’s momenteel spelen, wat hun betekenis is voor het bedrijf. Daarvoor is in het bijzonder gekeken naar de bijdrage van het roc aan het bedrijf op een drietal inhoudelijke gebieden:

- de personeelsvoorziening van het bedrijf;
- scholing van zittend personeel;
- innovatie.

Bijdragen van het roc blijken het vaakst te liggen in de sfeer van de personeelsvoorziening (56 procent van de bedrijven) en in de sfeer van innovatie (47 procent). Op het gebied van de scholing van het zittend personeel is het roc in aanzienlijk minder bedrijven (24 procent) van betekenis; in dit geval gaat het relatief nog het vaakst om het middenbedrijf.

Wat betreft de personeelsvoorziening zien we dat bedrijven in de sector zorg en welzijn en in de ‘overige branches’ vaker aangeven dat roc’s voor hen van betekenis zijn dan industriële en bouwbedrijven en bedrijven in de commerciële dienstverlening. Datzelfde geldt voor het grootbedrijf in vergelijking met het midden- en kleinbedrijf.

Overigens is de betekenis van het roc op elk van de genoemde terreinen voor bedrijven bescheiden: bedrijven die aangeven dat het roc een bijdrage levert noemen die bijdrage in het merendeel van de gevallen bescheiden. Opvallend is dat ruim driekwart van de bedrijven niettemin de bijdrage van de roc’s op elk van genoemde terreinen als voldoende beschouwt. Kennelijk zijn de verwachtingen bij het overgrote deel van de bedrijven wat dit betreft niet hoog gespannen.

Interessant is verder het onderzoeksgegeven dat roc's vooral vaak (in 40% van de bedrijven) een bijdrage leveren aan innovaties in het bedrijf via de inbreng van nuttige, nieuwe ideeën door bpv'ers/stagiaires, veel vaker dan op andere manieren (10% van de bedrijven). Niet alleen kan de bpv of stage als een belangrijk schakel worden beschouwd in de samenwerking tussen bedrijf en roc, dat geldt wellicht nog in versterkte mate voor de bpv-er of stagiair zélf.



Het onderzoek onder bedrijven in en rond (de Lerende regio) Arnhem was expliciet gericht op hun contacten met roc's en/of vmbo-scholen. Maar ook in Drenthe en NO-Brabant beperken de contacten zich uiteraard niet tot het roc i.c. het mbo. Daarom wordt in dit hoofdstuk eerst een beeld gegeven van de schoolsoorten waarmee de bedrijven contact onderhouden. Daarna komen in het bijzonder overwegingen aan de orde die bedrijven hebben om met roc's contact te onderhouden, en in hoeverre zij bpv'ers in opleiding hebben.

Vervolgens wordt ingegaan op de vormgeving van de contacten met roc's. In het bijzonder is er daarbij aandacht voor de vraag of het om bilaterale contacten gaat dan wel om een samenwerkingsverband met (andere) bedrijven, en voor de vraag op welk beleidsniveau contact wordt onderhouden. Ten slotte komt aan de orde in hoeverre contacten ook tot uitdrukking komen in betrokkenheid van bedrijven bij opleidingen van de roc's die voor hen in het bijzonder relevant zijn.

## 3.1 Contacten met diverse schoolsoorten

Gevraagd aan contact-bedrijven met welke schoolsoorten voor beroepsonderwijs zij contact onderhouden, blijkt het antwoordpatroon er als volgt uit te zien:

- 93 procent van de bedrijven onderhoudt contact met het roc, waarvan 66 procent structureel;
- 57 procent van de bedrijven onderhoudt contact met het vmbo, waarvan 34 procent structureel;

- 46 procent van de bedrijven onderhoudt contact met het hbo, waarvan 53 procent structureel;
- 17 procent van de bedrijven onderhoudt contact met particuliere opleidingen, waarvan 33 procent structureel.

Naast contacten met roc's (nagenoeg alle bedrijven) heeft dus meer dan de helft van de bedrijven (ook) contacten met het vmbo. Daarbij valt op dat het contact met het roc in tweederde van die gevallen een structureel karakter heeft, en dat contacten met vmbo-instellingen maar voor eenderde permanent, structureel van karakter zijn. Ook als er contacten zijn met hbo-instellingen blijken deze vaker (ruim de helft van de bedrijven) dan contacten met het vmbo structureel van aard.

Ongeveer de helft van de bedrijven onderhoudt contacten met het hbo, bedrijven in de regio Arnhem het vaakst. Opvallend is het – in vergelijking met de andere regio's – relatief geringe aantal bedrijven in de regio Arnhem dat aangeeft contact te hebben met het vmbo. In alle drie regio's zijn er maar weinig bedrijven in het onderzoek die contact onderhouden met particuliere opleidingsinstellingen.

Overzicht 3.1 geeft een beeld van het contact dat bedrijven uit de verschillende branches hebben met de onderscheiden schoolsoorten. Zo laat het overzicht bijvoorbeeld zien dat van de contactbedrijven uit de industrie en bouw 93 procent contact onderhoudt met een roc, 59 procent met vmbo-scholen, 39 procent met vmbo-scholen en 19 procent met particuliere opleidingsinstellingen.

	<i>industrie &amp; bouw</i>	<i>commerciële dienstverlening</i>	<i>zorg en welzijn</i>	<i>overige branches</i>
contacten met roc's	93	93	94	90
contacten met vmbo-scholen	59	49	64	60
contacten met hbo-instellingen	39	37	67	78
contacten met particuliere opleidingsinstellingen	19	12	19	15

**Overzicht 3.1** Bedrijven die contact onderhouden met verschillende schoolsoorten per branche: percentages

Voor nagenoeg alle contact-bedrijven heeft het contact dus betrekking op het roc in de regio. De zorg- en welzijnsbranche en bedrijven in de categorie overige branches springen eruit wat betreft hun contacten met het hbo: in beide branches ligt het percentage ruimschoots hoger dan in de industrie en bouw en in de commerciële dienstverlening. Bedrijven in de commerciële dienstverlening onderhouden in vergelijking met de andere drie branches iets minder vaak contact met vmbo-scholen.

### 3.2 Waarom bedrijven samenwerken

Hoewel bijdragen aan beroepsonderwijs niet tot de 'hard core' van bedrijven behoort, hechten bedrijven kennelijk toch aan contacten met het beroepsonderwijs. Wat zijn de overwegingen van deze bedrijven om met het beroepsonderwijs samen te werken?. Onderstaand overzicht geeft, in volgorde van belangrijkheid, de overwegingen waardoor bedrijven zich laten leiden om samen te werken met het beroepsonderwijs.

om jongeren een kans te geven praktijkervaring op te doen	86
om ervoor te zorgen dat het beroepsonderwijs inhoudelijk zo goed mogelijk aansluit bij de behoeften van het bedrijf	51
om te kunnen voorzien in de behoefte aan nieuwe gekwalificeerde werknemers	46
om door middel van stagiairs extra menskracht in huis te halen	33
om nieuwe kennis of ideeën in huis te halen	22
om scholing van het zittend personeel te verzorgen	19
andere reden	16

**Overzicht 3.2** Belangrijke overwegingen om samen te werken met het beroepsonderwijs; percentages (N=313)

Veel bedrijven vinden meer dan één overweging belangrijk. Opvallend is het percentage bedrijven dat als overweging voor samenwerking noemt het bieden van kansen aan jongeren om praktijkervaring op te doen. Bedrijven in alle branches, van groot tot klein, lijken zich in belangrijke mate bewust te zijn van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. Ook voor niet-contactbedrijven die in de toekomst wel verwachten samen te werken lijkt dit vaak een belangrijk punt (zie hoofdstuk 6). Deze overweging gaat echter veelal gepaard met overwegingen die direct het bedrijfsbelang raken. Correlatie-analyses laten zien dat dit maatschappelijk motief significant samenhangt met andersoortige overwegingen, vooral met de overweging om er voor te zorgen dat het beroepsonderwijs inhoudelijk zo goed mogelijk aansluit bij de behoeften van het bedrijf<sup>6</sup>.

Ongeveer de helft van de bedrijven geeft aan met het beroepsonderwijs samen te werken om de inhoudelijke aansluiting tussen opleiding en bedrijf te verbeteren en om te kunnen voorzien in de behoefte aan nieuwe gekwalificeerde werknemers. Beide overwegingen hebben te maken met een direct belang van het bedrijf zelf bij een adequate personeelsvoorziening. Het binnenhalen van nieuwe kennis of ideeën en het laten verzorgen van scholing van zittend personeel vinden relatief minder bedrijven relevant als redenen om samen te werken met het beroepsonderwijs in de regio. Slechts circa een vijfde van de bedrijven kwalificeert deze overwegingen als belangrijk. Beide redenen spelen nog het meest een rol voor het grootbedrijf.

6 Pearson  $r = .29$ ; significant op 0.01-niveau.

### 3.3 BPV'ers in opleiding

De bpv is een voor de hand liggende schakel in de samenwerking tussen bedrijven en roc's. Aan de bedrijven is gevraagd naar het aantal stagiaires of leerling-werknemers dat het bedrijf gemiddeld in de bpv heeft. Het volgende blijkt het geval (N=313):

- voor 17% van de bedrijven geldt dat ze nooit of slechts heel incidenteel een mbo'er in de bpv hebben;
- 18% heeft gemiddeld 1 mbo'er in de bpv;
- 30% heeft er gemiddeld 2 à 3;
- 24% heeft er gemiddeld 3 tot 10;
- de overige 11% heeft jaarlijks gemiddeld 10 of meer bpv'ers.

Zeker de laatstgenoemde bedrijven behoren tot het grootbedrijf. Deze blijken zich merendeels te concentreren in de zorg- en welzijnbranche. Het aandeel van de bedrijven dat nooit of slechts heel incidenteel een mbo'er in de bpv heeft is in de regio Arnhem het grootst. Het betreft hier meer dan de helft van de bevroegde contact-bedrijven (57%), terwijl in de andere twee regio's circa 40% van de contact-bedrijven niet of slechts incidenteel bpv-plekken aanbiedt.

De verdeling bbl/bol-bpv'ers in bedrijven die doorgaans stagiaires of leerling-werknemers in dienst hebben, ziet er als volgt uit:

- in 34% van de bedrijven gaat het alleen of merendeels om bbl'ers;
- in 21% van de bedrijven is de verdeling tussen bbl en bol ongeveer fifty-fifty;
- in 46% bedrijven gaat het alleen of merendeels om bol'ers.

Opvallend is dat in zorg en welzijn de bol'ers domineren: ruim tweederde van de bedrijven in deze branche geven aan merendeels of uitsluitend bol'ers in huis te hebben. In de andere branches zijn verschillen in de verhouding bol/bbl minder uitgesproken.

### 3.4 Vormgeving van contacten met roc's

In dit onderzoek staan twee vormgevingsaspecten van contacten met het beroepsonderwijs centraal: a) de vraag of het om bilaterale contacten gaat tussen het individuele bedrijf en de

onderwijsinstelling, dan wel om contacten in het kader van een samenwerkingsverband met andere bedrijven en b) op welk (beleids-)niveau binnen de organisatie de contacten gesitueerd zijn.

#### **3.4.1 Bilateraal of via een samenwerkingsverband van bedrijven**

Of het om bilaterale contacten dan wel om contacten in het kader van een samenwerkingsverband van bedrijven gaat, wordt hier alleen gepresenteerd voor de regio's Drenthe i.c. het Drenthe College en NO-Brabant i.c. Roc de Leijgraaf, en niet voor de Lerende Regio Arnhem<sup>7</sup>.

In ruim 80 procent van de bedrijven is het contact met het mbo alleen een (bilaterale) kwestie tussen het individuele bedrijf en het roc. In de overige gevallen – dit geldt met name voor het grootbedrijf – gaat het ofwel om contacten via een samenwerkingsverband met andere bedrijven (7%), dan wel om een combinatie van bilaterale contacten én contacten in het kader van een samenwerkingsverband (11%).

Overzicht 3.3 laat zien dat in de branche zorg en welzijn bedrijven meer dan in andere branches (ook) via een samenwerkingsverband contacten met roc's onderhouden. In de industrie en bouw en in de commerciële dienstverlening gebeurt dit het minst vaak.

<sup>7</sup> Lerende Regio Arnhem is zelf een samenwerkingsverband, met name tussen onderwijsinstellingen i.c. roc's en vmbo-scholen.

	<i>bilateraal (individuele bedrijfalléén)</i>	<i>in kader van samenwerkingsverband</i>	<i>totaal (N=100%)</i>
industrie en bouw	85	18	87
commerciële dienstverlening	87	13	63
zorg en welzijn	69	31	32
overige branches	74	26	23
<b>totaal</b>	<b>82</b>	<b>18</b>	<b>205</b>

**Overzicht 3.3** Contact met beroepsonderwijs bilateraal dan wel (ook) in samenwerkingsverband met andere bedrijven, naar branche: percentage

Opgemerkt moet worden dat er in het vorige onderzoek veel meer bedrijven (bijna de helft) waren die contacten met roc's (mede) onderhielden in het kader van een samenwerkingsverband met andere bedrijven. Dit kan verklaard worden door de wat andere samenstelling van de populatie bedrijven in dit onderzoek (zie bijlage 1). Wellicht speelt ook een rol dat het in dit onderzoek om specifiek geselecteerde regio's gaat. Kennelijk is er in de regio's Drenthe en NO-Brabant slechts in geringe mate sprake van samenwerkingsverbanden tussen bedrijven, althans waar het om contacten met het beroepsonderwijs gaat.

#### 3.4.2 Beleidsniveau waarop contact wordt onderhouden

Overzicht 3.4 laat zien wat het niveau binnen het bedrijf is waarop contacten worden onderhouden met roc's.

directeur/bedrijfsleider	37
(lijn-)managers	18
praktijkbegeleider	22
afdeling P&O/Opleidingen	28
anders	9

**Overzicht 3.4** Niveau binnen het bedrijf waarop contacten worden onderhouden: percentages

Ruim eenderde van de bedrijven geeft aan dat er contacten vanuit het bedrijf onderhouden worden op het niveau van de directeur of bedrijfsleider. Voor circa een kwart liggen de contacten (ook) op het niveau van de afdeling P&O/Opleidingen en/of van de praktijkbegeleider.

Bedrijven hebben verreweg het meest contact met opleidingscoördinatoren van het roc, ongeacht het contactniveau binnen het bedrijf. Daarnaast onderhoudt een groot deel van de bedrijven contact met docenten. Opvallend is dat binnen de onderwijsinstellingen het management beduidend minder vaak als contactpunt wordt genoemd dan het management in bedrijven. De contacten binnen het roc liggen vooral op het uitvoerende niveau.

### 3.5 Betrokkenheid bij opleidingen

Komen contacten nu ook tot uitdrukking in de betrokkenheid van bedrijven bij de opleidingen van een roc? In hoeverre bedrijven momenteel betrokken zijn bij de voor hen relevante opleidingen van het roc laat overzicht 3.5 zien.

Bijna de helft van de contactbedrijven blijkt helemaal niet betrokken te worden bij voor hen relevante opleidingen van het roc of wordt daarover ten hoogste geïnformeerd. Een kwart van de bedrijven geeft aan dat er sprake is van afstemming tussen roc en bedrijf over opleidingen, en nog eens een kwart van de bedrijven spreekt van concrete samenwerking of van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het leren.

bedrijf wordt helemaal niet betrokken	16
bedrijf wordt geïnformeerd over de opleidingen	33
er is sprake van afstemming tussen roc en bedrijf	25
er is sprake van concrete samenwerking tussen roc en bedrijf	15
roc en bedrijf dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor het leren	8
anders	3
<b>Totaal (N=100%)</b>	<b>306</b>

**Overzicht 3.5** Huidige betrokkenheid van bedrijven bij de opleidingen van het roc: percentages

De betrokkenheid kan op verschillende aspecten van opleidingen betrekking hebben: betrokkenheid bij *wát* er wordt geleerd (de inhoud van opleidingen), bij *hoe* er wordt geleerd (de vormgeving van opleidingen), en bij het toetsen en beoordelen. Gevraagd hoe zij die betrokkenheid evalueren vindt het merendeel van de bedrijven dat zij in voldoende mate betrokken worden bij zowel de *inhoud van de opleiding(en)*, de *vormgeving van de opleiding(en)* als het *toetsen en beoordelen*. Er zijn echter significante verschillen tussen de drie regio's. Overzicht 3.6 laat zien dat bedrijven in NO-Brabant hun betrokkenheid bij elk van de hier onderscheiden aspecten wat vaker voldoende achten dan de bedrijven in de beide andere regio's.

	Arnhem	Drenthe	NO-Brabant	Totaal
Wat er wordt geleerd (inhoud)	60	68	78	69
Hoe er wordt geleerd (vormgeving)	58	68	76	67
Toetsen en beoordelen	60	70	79	70

**Overzicht 3.6** Bedrijven die voldoende betrokken zijn bij verschillende aspecten van opleidingen: percentages

### 3.6 Slotsom

Het relatienetwerk van bedrijven met onderwijsinstellingen laat zien dat de contactbedrijven uit het onderzoek dus nagenoeg alle contact hebben met roc's, waarvan tweederde structureel. Wat dit betreft zijn er geen verschillen tussen de branches. Ruim meer dan de helft van de bedrijven heeft contact met vmbo-scholen en iets minder dan de helft met hbo-instellingen. Als er contacten zijn met hbo-instellingen zijn die vaker dan contacten met vmbo-scholen structureel van aard, bestaande contacten met vmbo-scholen hebben veel vaker een incidenteel karakter. Het zijn bedrijven uit de sector zorg en welzijn, en uit de 'overige branches' die duidelijk het meest contact hebben met hbo-instellingen.

Contactbedrijven noemen als belangrijke reden voor samenwerking met een roc het vaakst het maatschappelijk motief om jongeren een kans te geven praktijkervaring op te doen. Bedrijven noemen echter vaak meerdere motieven om samen te werken. Interessant is de constatering uit de empirie dat er een significante samenhang is tussen dit maatschappelijk motief en twee overwegingen die uitdrukkelijk een bedrijfsbelang benadrukken, namelijk om de inhoudelijke aansluiting tussen opleiding en de behoeften van het bedrijf te verbeteren, en om te voorzien in de behoefte aan nieuwe gekwalificeerde werknemers.

Dát de bpv een belangrijke schakel is in het contact tussen bedrijf en roc blijkt uit het gegeven dat ruim 80 procent van de contactbedrijven meer dan eens bpv'ers in opleiding heeft. Vooral in de sector zorg en welzijn gaat het daarbij merendeels om bol'ers.

Opvallend is dat de contacten tussen het bedrijf en het roc in de onderzochte regio's voor het overgrote deel een bilateraal karakter hebben en heel weinig – zoals elders meer het geval lijkt – onderhouden worden via een samenwerkingsverband van bedrijven in de regio. Bedrijven hebben verreweg het meest contact met opleidingscoördinatoren van het roc, dan wel met docenten. Het managementniveau binnen onderwijsinstellingen wordt door bedrijven minder vaak als contactpunt genoemd.

Interessant is natuurlijk in hoeverre bestaande contacten tussen bedrijf en roc zich ook manifesteren in betrokkenheid bij opleidingen van het roc.

Bijna de helft van de contactbedrijven geeft aan helemaal niet betrokken te worden bij voor hen relevante opleidingen van het roc of wordt daarover slechts geïnformeerd. Niettemin vindt over het geheel genomen ongeveer tweederde van de contactbedrijven uit het onderzoek dat zij voldoende betrokken zijn bij zowel de inhoud (het 'wat') van de opleidingen, de vormgeving (het 'hoe') van de opleidingen als bij het toetsen en beoordelen. Verderop (hoofdstuk 4) zullen we overigens zien dat lang niet alle bedrijven er behoefte aan hebben sterker betrokken te worden dan nu gebeurt.



# Huidige en gewenste samenwerking

# 4

De vorige hoofdstukken hebben laten zien hoe het er in de ogen van contactbedrijven momenteel voor staat met de samenwerking tussen het bedrijf en het beroepsonderwijs in de regio. De vraag is nu hoe zij de huidige samenwerking evalueren, in hoeverre zij vinden dat het anders zou moeten. In dit hoofdstuk confronteren we de zienswijze van bedrijven op de huidige samenwerking met de door hen wenselijk geachte samenwerking, met andere woorden een vergelijking tussen de 'Ist'-situatie en de 'Soll'-situatie.

41

## 4.1 Betrokkenheid van bedrijven bij opleidingen

Wanneer de huidige betrokkenheid van contact-bedrijven bij voor hen relevante opleidingen wordt vergeleken met de betrokkenheid die zij in het algemeen gewenst vinden, blijkt dat:

- 192 (ruim 65% van de) bedrijven uit het onderzoek vinden dat de huidige en door hen gewenste betrokkenheid aardig met elkaar sporen;
- 88 (30% van de) bedrijven graag meer betrokken zouden willen worden;
- 14 (bijna 5% van de) bedrijven de huidige betrokkenheid kennelijk meer dan genoeg vinden, dat wil zeggen dat het wat hen betreft wel minder zou mogen.

Tussen de branches zijn er wat dit betreft geen verschillen<sup>8</sup>. Wel is opvallend dat door bedrijven waar het hoofd opleidingen, het hoofd P&O of de directeur/bedrijfsleider de zegsman/-vrouw in het onderzoek is, in het algemeen kritischer wordt geoordeeld over de verhouding tussen

<sup>8</sup> Een uitzondering vormen bedrijven in de subbranche sport en cultuur: 50 procent van de 10 bedrijven in deze subbranche vindt een grotere betrokkenheid gewenst.

huidige en gewenste betrokkenheid bij opleidingen. Grosso modo vindt van genoemde respondentcategorieën ruim eenderde dat de huidige betrokkenheid groter moet zijn, terwijl dat bij praktijkleiders nog geen 14 procent is en bij lijn-managers nog geen 20 procent.

<i>Gewenste betrokkenheid:</i>							
	helemaal niet	geïnformeerd	afstemming	concrete samenwerking	samen verantwoordelijk	anders	totaal (N=100%)
<i>Huidige betrokkenheid:</i>							
helemaal niet betrokken	<b>46</b>	20	12	16	6	0	50
geïnformeerd	3	<b>57</b>	23	11	5	1	101
afstemming	0	5	<b>75</b>	13	5	1	77
concrete samenwerking	0	2	2	<b>76</b>	18	2	45
samen verantwoordelijk	4	8	8	0	<b>73</b>	8	26
anders	12	12	25	0	12	<b>37</b>	8
<b>totaal</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>307</b>

**Overzicht 4.1** Gewenste betrokkenheid en huidige betrokkenheid nader gespecificeerd: percentages

Overzicht 4.1 laat meer gedifferentieerd zien hoe de huidige en gewenste betrokkenheid zich tot elkaar verhouden. Daaruit blijkt bijvoorbeeld dat van de bedrijven die momenteel helemaal niet betrokken zijn (N=50) 46 procent ook helemaal niet betrokken wenst te zijn, 20 procent wel graag geïnformeerd wenst te worden, 12 procent afstemming wenst, 16 procent concrete samenwerking wenst en 6 procent gezamenlijke verantwoordelijkheid wenst. De diagonaal (vetgedrukt) in het overzicht geeft aan voor welk aandeel van de bedrijven de feitelijke en gewenste betrokkenheid met elkaar sporen; rechtsboven de diagonaal staat het aandeel van de bedrijven dat een grotere betrokkenheid wenst en linksonder de diagonaal het aandeel dat minder betrokkenheid wenst.

De bedrijven die graag meer betrokken zouden willen worden bij voor hen relevante opleidingen vooral terug bij de bedrijven die nu helemaal niet betrokken worden of alleen maar geïnformeerd worden. Dat kon ook wel verwacht worden. Het zijn deze bedrijven waar zich voor het beroepsonderwijs een interessant potentieel bevindt voor effectieve versterking van de samenwerking. Van de bedrijven die nu helemaal niet betrokken worden, wenst dus een vijfde deel graag geïnformeerd te worden en ruim eenderde wenst afstemming, concrete samenwerking of gezamenlijke verantwoordelijkheid. Van de bedrijven (N=101) die alleen maar geïnformeerd worden, wenst bijna 40 procent een sterkere betrokkenheid: afstemming, concrete samenwerking of gezamenlijke verantwoordelijkheid. Maar dit zijn niet de enige bedrijven die een grotere betrokkenheid wensen. Ook onder de categorie bedrijven waar al sprake is van afstemming en/of concrete samenwerking heeft ongeveer 20 procent de wens om sterker betrokken te worden.

Vergelijkbare tendensen zien we naar voren komen bij de vraag aan bedrijven naar hun overall-oordeel over de betrokkenheid en de huidige samenwerking met het beroepsonderwijs. Bedrijven die helemaal niet betrokken worden of alleen maar geïnformeerd vinden hun betrokkenheid het vaakst onvoldoende en zijn minder vaak positief over de huidige samenwerking met het beroepsonderwijs in de regio. Overzicht 4.2 laat dat zien.

	<i>Overall oordeel over huidige samenwerking</i>			
	<i>goed</i>	<i>redelijk</i>	<i>matig of slecht</i>	<i>totaal (N=100%)</i>
<b>Huidige overall betrokkenheid:</b>				
helemaal niet betrokken	32	28	40	47
geïnformeerd	48	38	14	100
afstemming	65	29	6	77
concrete samenwerking	76	22	2	45
samen verantwoordelijk	69	23	8	26
anders	67	33	0	9
<b>totaal</b>	<b>56</b>	<b>30</b>	<b>14</b>	<b>304</b>

**Overzicht 4.2** *Overall oordeel over huidige samenwerking met beroepsonderwijs in de regio naar huidige overall betrokkenheid: percentages*

Interessant in dit verband is het antwoord op de vraag – die weliswaar alleen aan bedrijven in Drenthe is gesteld maar ook voor andere regio's van belang kan zijn – naar de gewenste betrokkenheid bij de koers van de onderwijsinstelling. 88 Procent van de bedrijven die contact onderhouden met de onderwijsinstelling i.c. het Drenthe College zegt het belangrijk te vinden dat het bedrijfsleven in de regio betrokken wordt bij de koers van de onderwijsinstelling. Dit (mede) naar aanleiding van de gesignaleerde ontwikkeling in de richting van nieuwe leerconcepten en nieuwe samenwerkingsverbanden.

## 4.2 Betrokkenheid bij de inhoud, de vormgeving en het toetsen

In hoofdstuk 3 zijn aspecten aan de orde geweest waarin de betrokkenheid bij voor het bedrijf relevante opleidingen tot uitdrukking kan komen.

Ruim tweederde van de bedrijven in het onderzoek blijkt hun betrokkenheid bij wát er geleerd wordt (inhoud van opleidingen, competenties), bij hóe er geleerd wordt (vormgeving van

opleidingen) en/of bij het toetsen en beoordelen voldoende te vinden. Bijna eenderde vindt hun betrokkenheid bij de onderscheiden aspecten niet voldoende.

Overzicht 4.3 laat zien hoe het niet-voldoende oordeel over de verschillende aspecten verdeeld is naar de huidige overall-betrokkenheid van bedrijven bij opleidingen.

	<i>Niet voldoende betrokken bij:</i>		
	<i>a. wát wordt geleerd</i>	<i>b. hoe wordt geleerd</i>	<i>c. toetsen en beoordelen</i>
<b>Huidige overall betrokkenheid:</b>			
helemaal niet betrokken	51	46	56
geïnformeerd	33	42	33
afstemming	24	18	20
concrete samenwerking	17	27	20
samen verantwoordelijk	24	25	12
anders	38	43	57
<b>totaal</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>30</b>

**Overzicht 4.3** Bedrijven die niet voldoende betrokken zijn bij verschillende aspecten van opleidingen, naar huidige overall betrokkenheid: percentages

In het bijzonder van de categorie bedrijven die helemaal niet betrokken wordt bij voor hen relevante opleidingen vindt ruim de helft (respectievelijk 51% en 56%) hun betrokkenheid onvoldoende bij wát er geleerd wordt en bij het toetsen/beoordelen; bijna de helft (46%) vindt hun betrokkenheid bij hóe wordt geleerd niet voldoende. Ook van de categorie bedrijven waar de huidige betrokkenheid niet verder gaat dan geïnformeerd worden, scoort een behoorlijk aandeel niet voldoende op respectievelijk het hoe, het wat en het toetsen/beoordelen. Als er

sprake is van onvoldoende betrokkenheid, dan is dat dus kennelijk over het hele spectrum van relevante leeraspecten het geval.

### 4.3 Inhoudelijke bijdragen van roc's

In het vorige hoofdstuk werd duidelijk dat de huidige bijdrage die de roc's in de twee betrokken regio's momenteel leveren aan respectievelijk de personeelsvoorziening in het bedrijf, de scholing van het zittend personeel, en de inbreng van bruikbare nieuwe kennis of ideeën vaak een bescheiden bijdrage is. Vooral waar het gaat om de scholing van zittend personeel lijkt de bijdrage nogal tegen te vallen.

#### HUDIGE EN GEWENSTE BIJDRAGE

In overzicht 4.4 zijn een 'bescheiden' en 'belangrijke' bijdrage samengevoegd tot 'feitelijk wel bijdrage', en gecombineerd met de vraag of de bijdrage voldoende geacht wordt dan wel een grotere bijdrage gewenst is.

	<i>personeels- voorziening</i>	<i>scholing van zittend personeel</i>	<i>binnenhalen van nieuwe kennis of ideeën</i>
Feitelijk geen bijdrage, is voldoende	35	61	42
Feitelijk wél bijdrage <sup>1</sup> , is voldoende	45	19	37
Feitelijk geen bijdrage, grotere bijdrage gewenst	9	14	11
Feitelijk wél bijdrage <sup>1</sup> , grotere bijdrage gewenst	11	6	9
<b>Totaal (N=100%)</b>	<b>163</b>	<b>148</b>	<b>198</b>

1. Bescheiden of belangrijke bijdrage

**Overzicht 4.4** Feitelijke en gewenste bijdrage van roc op verschillende inhoudelijke gebieden: percentages

Op elk van de gebieden blijkt voor ongeveer 80 procent van de bedrijven de feitelijke en gewenste bijdrage van het roc met elkaar te sporen.

Ongeveer 20 procent van de bedrijven ziet liever een grotere bijdrage van het roc dan nu het geval is. In het algemeen zijn er voor de drie gebieden geen grote verschillen tussen bedrijven waar nu wél of geen bijdrage wordt geleverd en de gewenste bijdrage van het roc. Opvallend is dat ruim 60 procent van de bedrijven op het gebied van scholing van zittend personeel kennelijk geen bijdrage van het roc verwacht: feitelijk leveren roc's op dit moment geen bijdrage en dat vindt men dat ook voldoende. Voor bedrijven in de industrie en bouw geldt dit nog het minst vaak (46 procent).

In overzicht 4.4 zijn het leveren van een bescheiden en het leveren van een belangrijke bijdrage dus samengevoegd tot 'feitelijk wél bijdrage'. Meer verfijnde analyses waarin het oorspronkelijke onderscheid weer wordt aangebracht, wijzen op twee interessante punten. Het ene punt betreft de personeelsvoorziening. Vooral als de bijdrage van het roc op dit gebied nihil of bescheiden is, opteren beduidend meer bedrijven liever voor een grotere rol van het roc dan wanneer de bijdrage al belangrijk is. Het andere punt betreft het binnenhalen van nieuwe kennis of ideeën: vooral waar dat nu feitelijk ook al belangrijk is, wordt geopteerd voor een grotere rol van het roc. Dit laatste gegeven heeft echter slechts op een zeer gering aantal bedrijven betrekking, en dient daarom gerelativeerd te worden. Het gaat om een gering aantal bedrijven waar een belangrijke bijdrage van het roc op het gebied van innovaties kennelijk de behoefte aan verdere innovatieve bijdragen aanwakkert.

#### **HUIDIGE BIJDRAGE EN VERWACHTING**

Wanneer de huidige bijdrage wordt geconfronteerd met overwegingen die bedrijven hebben om samen te werken met het beroepsonderwijs in hun regio, blijkt dat de feitelijke bijdrage niet altijd strookt met de klaarblijkelijk door het bedrijf gekoesterde verwachtingen.

Van de bedrijven waarvoor het voorzien in de behoefte aan nieuwe gekwalificeerde werknemers (N=72) en/of het beroepsonderwijs inhoudelijk zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de behoeften van het bedrijf (N=87) belangrijke overwegingen zijn om samen te werken, constateert ruim een derde dat er feitelijk geen bijdrage van het roc op het gebied van de

*personeelsvoorziening* is. Voor nog niet de helft is die bijdrage bescheiden en voor nog geen vijfde deel van die bedrijven gaat het om een belangrijke bijdrage.

Van de bedrijven (N=32) waarvoor de *scholing van het zittend personeel* een belangrijke reden voor samenwerking is, constateert 44 procent dat die bijdrage er momenteel feitelijk niet is, 31 procent dat die bijdrage bescheiden is en 25 procent dat het om een belangrijke bijdrage gaat.

Van de bedrijven (N=38) waarvoor het *in huis halen van nieuwe kennis of ideeën* een belangrijke overweging is, constateert iets meer dan eenderde geen bijdrage op dit gebied, ruim de helft zegt dat die bijdrage bescheiden is, en 10 procent dat het om een belangrijke bijdrage gaat.

Kennelijk lossen roc's tot op dit moment slechts voor een beperkt aantal bedrijven de verwachtingen in die deze van de samenwerking hebben.

In overzicht 4.5A is voor elk van de onderscheiden inhoudelijke gebieden een samentrekking gemaakt van de al dan niet feitelijk geleverde bijdrage en het belang van daarbij horende overwegingen om samen te werken. Daarbij is voor het gebied personeelsvoorziening onderscheid gemaakt tussen de (meer kwantitatieve) behoefte aan nieuwe gekwalificeerde werknemers en de (meer kwalitatieve) inhoudelijke aansluiting op de behoefte van het bedrijf. Wat de kwantitatieve kant van de personeelsvoorziening betreft zien we dat 27 procent van de bedrijven dit een belangrijke overweging voor samenwerking vindt en op dit gebied het roc ook feitelijk een bijdrage levert, voor 16 procent was dit een belangrijke overweging maar levert het roc feitelijk geen bijdrage.

Wat de kwalitatieve kant van de personeelsvoorziening betreft is dit respectievelijk 33 procent en 18 procent. Bedrijven in zorg en welzijn steken op het gebied van de personeelsvoorziening positief af tegen bedrijven uit andere sectoren: zij zien relatief vaak hun verwachtingen ook beantwoord door het roc.

Wat de scholing van zittend personeel betreft zegt tweederde van de bedrijven dat dit geen belangrijke overweging om samen te werken was én er feitelijk ook geen bijdrage op dit gebied wordt geleverd. Zij het in aanzienlijk mindere mate geldt ditzelfde voor het gebied innovatie, het binnenhalen van nieuwe kennis of ideeën. Opvallend voor dit gebied is het relatief grote aandeel van bedrijven (35 procent) waarvoor dit geen belangrijke overweging is om samen te werken met het roc maar het roc feitelijk wél een bijdrage levert.

	<i>personeels- voorziening: nieuwe gekwalficeerde werknemers</i>	<i>personeels- voorziening: inhoudelijke aansluiting op behoefte</i>	<i>scholing van zittend personeel</i>	<i>binnenhalen van nieuwe kennis of ideeën</i>
Feitelijk geen bijdrage, wél belangrijke overweging	16	18	9	7
Feitelijk geen bijdrage, niet belangrijke overweging	28	26	67	46
Feitelijk wél bijdrage, wél belangrijke overweging	27	33	11	12
Feitelijk wél bijdrage, niet belangrijke overweging	28	22	13	35
<b>Totaal (N=100%)</b>	<b>166</b>	<b>166</b>	<b>159</b>	<b>203</b>

**Overzicht 4.5A** Feitelijke bijdrage van roc op verschillende gebieden en belangrijke overwegingen voor samenwerking: percentages

#### **GEWENSTE BIJDRAGE EN VERWACHTING**

Ondanks het feit dat relatief weinig bedrijven hun verwachtingen ingelost zien, zijn bedrijven niet overwegend negatief in hun oordeel. Ongeveer 80 procent van de bedrijven vindt de bijdrage van het roc op de verschillende gebieden voldoende. Ruim driekwart van de bedrijven waarvoor juist de personeelsvoorziening een belangrijke reden voor samenwerking is vindt de gewenste bijdrage voldoende, een kwart zou liever een grotere bijdrage zien. Op het gebied van de scholing van zittend personeel en op het gebied van het in huis halen van nieuwe kennis of ideeën zijn bedrijven kritischer: op beide gebieden vindt rond 60 procent van de bedrijven die dit als belangrijke overwegingen voor samenwerking zien de bijdrage van het roc voldoende en zou rond 40 procent liever een grotere bijdrage zien.

Overzicht 4.5B geeft per inhoudelijk gebied een preciezer beeld van de antwoordverdeling van bedrijven over de gecombineerde variabelen ‘gewenste bijdrage’ en ‘belangrijke overweging’. Voor 30 procent van de bedrijven geldt dat de personeelsvoorziening in kwantitatieve zin een

belangrijke overweging voor samenwerking is en tegelijk dat de bijdrage van het roc op dat terrein voldoende is. Voor wat betreft de personeelsvoorziening in meer kwalitatieve zin is dit 41 procent.

Het zijn ook hier vooral bedrijven in zorg en welzijn die hoger scoren dan bedrijven uit andere sectoren.

	<i>personeels- voorziening: nieuwe gequalificeerde werknemers</i>	<i>personeels- voorziening: inhoudelijke aansluiting op behoefte</i>	<i>scholing van zittend personeel</i>	<i>binnenhalen van nieuwe kennis of ideeën</i>
Bijdrage voldoende, wél belangrijke overweging	30	41	13	11
Bijdrage voldoende, niet belangrijke overweging	50	39	67	69
Liever grotere bijdrage, wél belangrijke overweging	12	10	8	8
Liever grotere bijdrage, niet belangrijke overweging	8	9	12	12
<b>Totaal (N=100%)</b>	<b>168</b>	<b>168</b>	<b>149</b>	<b>198</b>

*Overzicht 4.5B Gewenste bijdrage van roc op verschillende gebieden en belangrijke overwegingen voor samenwerking: percentages*

#### 4.4 Bedrijven die wél een inhoudelijke bijdrage ervaren

Hoewel bij een gelijktijdige categorisering naar branche én bedrijfsomvang de absolute aantallen bedrijven (de N) waarover het gaat vrij klein zijn, levert een dergelijke categorisering niettemin indicaties op om bedrijven wat preciezer te lokaliseren.

Zoals gezegd leveren de roc's over de hele linie volgens 55 procent van de bedrijven een (bescheiden of belangrijke) bijdrage aan de personeelsvoorziening van het bedrijf, in 24 procent van de bedrijven aan de scholing van zittend personeel, en in 47 procent van de bedrijven aan innovatieve ideeën en kennis in het bedrijf.

Overzicht 4.6 laat zien welke bedrijven momenteel op de verschillende inhoudelijke gebieden bijdragen van roc's ervaren.

	<i>o.g.v. personeels- voorziening</i>	<i>o.g.v. scholing zittend personeel</i>	<i>o.g.v. nieuwe kennis en ideeën</i>
<b>Industrie en bouw</b>			
kleinbedrijf (N=52)	57	27	42
middenbedrijf (N=28)	46	40	46
grootbedrijf (N=6)	80	20	50
<b>Commerciële dienstverlening</b>			
kleinbedrijf (N=43)	52	12	35
middenbedrijf (N=16)	43	6	31
grootbedrijf (N=3)	67	100	100
<b>Zorg en welzijn</b>			
kleinbedrijf (N=9)	62	29	33
middenbedrijf (N=10)	50	11	60
grootbedrijf (N=13)	77	46	69
<b>Overige branches</b>			
kleinbedrijf (N=14)	43	12	71
middenbedrijf (N=5)	50	25	60
grootbedrijf (N=4)	100	0	75
<b>Totaal (N=203)</b>	<b>55</b>	<b>24</b>	<b>47</b>

**Overzicht 4.6** Bedrijven waar het roc een (bescheiden of belangrijke) bijdrage levert op de verschillende inhoudelijke gebieden: percentages naar branche en bedrijfsgrootte

Zeker op het gebied van de *personeelsvoorziening* ervaart het grootbedrijf vaker bijdragen van de roc's dan het midden- en kleinbedrijf. Het sterkst komt dit tot uitdrukking in de industriële en bouwsector en in de 'overige' branches.

Ook op het gebied van *innovaties* ervaart het grootbedrijf over het geheel genomen vaker bijdragen vanuit de roc's, zij het dat er in de industrie en bouw nauwelijks verschil is met bedrijven in het mkb. Het zijn in het bijzonder het midden- en kleinbedrijf in de commerciële dienstverlening en het echte kleinbedrijf in de sector zorg en welzijn, die er op dit gebied kennelijk vaak bekaaid afkomen.

Waar het de *scholing* van zittend personeel betreft blijkt voornamelijk het grootbedrijf in de commerciële dienstverlening en in de sector zorg en welzijn, alsmede het middenbedrijf in de industrie en bouw relatief vaak profijt te hebben van de roc's.

Bovenstaande gegevens geven indicaties, maar dienen met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden. Het gaat immers vaak om geringe absolute aantallen.

## 4.5 Slotsom

In de ogen van de meerderheid van de contactbedrijven zijn er wat betreft de samenwerking met onderwijsinstellingen in de regio in het algemeen geen grote discrepanties tussen de situatie zoals die momenteel is en zoals die door hen gewenst wordt. De 'Ist'- en de 'Soll'-situatie sporen wat hen betreft redelijk met elkaar. Globaal genomen geeft een niet geringe minderheid (bijna eenderde van de contactbedrijven) expliciet aan graag nauwere samenwerking met onderwijsinstellingen in hun regio te willen. Die wens concentreert zich vooral bij bedrijven die nu in het geheel niet betrokken worden en/of slechts geïnformeerd worden, maar we zien deze wens ook bij bedrijven die al relatief sterk betrokken zijn.

De wens van een sterkere betrokkenheid bij de verschillende aspecten van de voor hen relevante opleidingen heeft gelijkelijk betrekking op het wát van opleidingen, het hoé van opleidingen en het toetsen/beoordelen.

De huidige bijdrage van de roc's op het gebied van de personeelsvoorziening in het bedrijf, de scholing van zittend personeel en het binnenhalen van bruikbare nieuwe kennis en inzichten wordt door relatief weinig bedrijven belangrijk geacht. In het algemeen ziet echter slechts een vijfde van de bedrijven op de onderscheiden gebieden liever een grotere bijdrage van het roc, ook als de nu geleverde bijdrage niet strookt met vóóraf door het bedrijf gekoesterde verwachtingen i.c. overwegingen om samen te werken.

Kennelijk zijn de verwachtingen van bedrijven ten aanzien van substantiële bijdragen die roc's kunnen leveren niet erg hooggespannen.

Als de eigen personeelsvoorziening voor hen een belangrijke reden is om samen te werken, ziet zo'n kwart van de bedrijven op dit gebied liever een grotere bijdrage. Als de scholing van het eigen personeel of innovatie een belangrijke reden is om samen te werken, ziet in beide gevallen zo'n 40 procent liever een grotere bijdrage op elk van beide gebieden. Bedrijven uitent zich dus nog het meest kritisch als vooraf gekoesterde verwachtingen betrekking hebben op de scholing van het zittende personeel en/of het in huis halen van bruikbare nieuwe ideeën en inzichten. Kennelijk zijn dit de gebieden waar vaak op redelijk korte termijn een grotere rol van het roc wordt verwacht. Bijdragen op het gebied van de personeelsvoorziening lijken door bedrijven in het algemeen meer als een strategische kwestie beschouwd te worden, die een wat 'langere adem' vereist.

Het grootbedrijf lijkt in het algemeen het vaakst profijt van roc's te ervaren, maar er zijn verschillen, afhankelijk van het inhoudelijke gebied. Opvallend is onder meer dat het middenbedrijf in de industriële en bouwsfeer relatief vaak bijdragen van de roc's op het gebied van scholing ervaart. Wat de bijdrage van roc's aan innovaties in het bedrijf betreft zijn er in deze sector nauwelijks verschillen tussen het klein-, midden- en grootbedrijf.

Een – vooralsnog ook voor de verdere ontwikkeling van de samenwerking tussen bedrijven en onderwijsinstellingen – interessante onderzoeksuitkomst is de schakelfunctie die de bpv momenteel in veel gevallen vervult. Dit hoofdstuk maakt duidelijk dat het – in de ogen van

bedrijven – vooralsnog vooral de inbreng van bpv'ers/stagiaires is die zorg draagt voor bruikbare innovaties in het bedrijf.

# Versterking van de samenwerking

---

# 5

Samenwerking tussen bedrijven en onderwijsinstellingen in de regio is een complex fenomeen. Dat geldt zeker voor de vraag in hoeverre en op welke wijze die samenwerking versterkt kan worden.

In het vorige hoofdstuk lag de nadruk op discrepanties tussen de 'Ist'- en de 'Soll'-situatie bij de inhoudelijke kanten van die samenwerking. Nadat eerst ingegaan is op de vraag in hoeverre bedrijven meer betrokken willen worden bij voor hen relevante opleidingen van het roc, is vervolgens ingezoomd op aspecten waarop die betrokkenheid dan betrekking zou moeten hebben en op welke inhoudelijke gebieden bedrijven liever een grotere bijdrage van onderwijsinstellingen zouden zien dan nu het geval is.

In dit hoofdstuk ligt het accent meer op de relationele kant van de samenwerkingsmedaille. Eerst wordt een algemeen beeld gegeven van de wijze waarop bedrijven in het onderzoek de huidige samenwerking met onderwijsinstellingen beoordelen, in hoeverre zij zelf vinden dat de samenwerking versterkt zou moeten worden en op welke beleidsniveaus dat dan moet gebeuren. Daarna komt de vraag aan de orde in hoeverre de bedrijven zelf bereid zijn om extra investeringen te doen in opleidingen. Ten slotte laten we de bedrijven zelf – via een open vraag – aan het woord. Zij geven aan wat volgens hen het meest nodig is om de samenwerking met het beroepsonderwijs te verbeteren.

## 5.1 Overaloordeel en versterking van de samenwerking

Alles overziend beoordeelt 56 procent van de contactbedrijven in het onderzoek de huidige samenwerking met onderwijsinstellingen in de regio als goed, 30 procent als redelijk en 14 procent als matig of slecht.

### *Oordeel over huidige situatie en versterking van de samenwerking*

Ruim 40 procent van de bedrijven vindt dat de samenwerking versterkt zou moeten worden, voor 60 procent hoeft dat niet. Het zijn niet alleen de bedrijven die de huidige samenwerking niet goed vinden, die van mening zijn dat die versterkt moet worden. Dat geldt ook voor bedrijven die de huidige samenwerking al als goed beoordelen. Het beeld ziet er in zijn geheel zo uit:

- 45 procent van de bedrijven vindt de huidige samenwerking goed en vindt dat die niet versterkt hoeft te worden;
- 11 procent vindt de samenwerking goed, maar vindt dat die (verder) versterkt moet worden;
- 14 procent vindt de samenwerking niet goed, maar vinden dat die ook niet versterkt hoeft te worden;
- 30 procent vindt de samenwerking niet goed en vindt versterking nodig.

Overzicht 5.1 laat zien dat vooral als de huidige betrokkenheid van bedrijven bij voor hen relevante opleidingen zwakker is dan zij wensen, de samenwerking volgens (54 procent van) deze bedrijven versterkt moet worden. Waar de huidige en gewenste betrokkenheid bij opleidingen globaal wél met elkaar sporen, vindt het merendeel van de betreffende bedrijven (57 procent) de samenwerking goed en is volgens hen geen versterking gewenst. Toch vindt ook nog bijna 20 procent van die bedrijven de samenwerking niet goed en vindt dat die versterkt moet worden. Een kleine groep bedrijven vindt hun huidige betrokkenheid bij opleidingen sterker dan ze zelf wensen (N=14) en vindt de samenwerking niet goed (50 procent). Sommige daar vinden versterking wel nodig, andere niet).

	<i>huidige betrokkenheid groter dan gewenst</i>	<i>huidige en gewenste betrokkenheid sporen</i>	<i>huidige betrokkenheid kleiner dan gewenst</i>	<i>Totaal</i>
samenwerking goed, geen versterking nodig	43	57	20	46
samenwerking goed, (verdere) versterking nodig	7	9	14	10
samenwerking niet goed, geen versterking nodig	21	15	12	14
samenwerking niet goed, versterking nodig	29	19	54	30
<b>totaal (=100%)</b>	<b>14</b>	<b>186</b>	<b>85</b>	<b>285</b>

**Overzicht 5.1** Versterking samenwerking afgezet tegen de verhouding tussen huidige en gewenste betrokkenheid bij opleidingen:  
percentages

Grosso modo zijn er wat betreft de wens tot versterking van de samenwerking geen verschillen tussen de branches. Wel leert een wat preciezere blik dat met name bedrijven in de subbranche horeca relatief vaak zeggen dat de samenwerking niet goed is en versterkt moet worden (40% van de 25 bedrijven). Van bedrijven in de subbranche vervoer en logistiek vinden er relatief veel dat de samenwerking goed is en niet versterkt hoeft te worden (64% van de 11 bedrijven).

#### **BELEIDSNIVEAUS VOOR VERSTERKING VAN SAMENWERKING**

De (121) contactbedrijven die vinden dat de samenwerking versterkt zou moeten worden, hebben in totaal 170 keer het beleidsniveau aangegeven waarop dat zou moeten gebeuren. Deze bedrijven beperken zich met andere woorden vaak niet tot een enkel beleidsniveau waarop de samenwerking versterkt zou moeten worden. In 51 procent van die keren wordt aangegeven dat versterking nodig is op uitvoerend niveau (tussen docenten en praktijkopleiders), in 29 procent van die keren dat versterking nodig is op tactisch niveau (tussen middenmanagement op school

en in het bedrijf) en in 20 procent van die keren op strategisch niveau (tussen bestuur of directie van school en van bedrijf)<sup>9</sup>.

<i>Niveau waarop samenwerking versterkt moet worden:</i>			
	<i>op uitvoerend niveau</i>	<i>op tactisch niveau</i>	<i>op strategisch niveau</i>
<i>Huidige betrokkenheid</i>			
helemaal niet betrokken	52	24	24
geïnformeerd	55	26	19
afstemming	53	32	15
concrete samenwerking	58	25	17
samen verantwoordelijkheid	26	43	30
anders	80	20	0
<b>totaal</b>	<b>51</b>	<b>29</b>	<b>20</b>

**Overzicht 5.2** Niveau waarop samenwerking versterkt moet worden naar huidige betrokkenheid (uitgedrukt in %). Meerdere antwoorden mogelijk.

Overzicht 5.2 laat een interessant beeld zien. Het zijn juist vaak bedrijven die momenteel ‘zwaar’ betrokken zijn (in die zin dat de onderwijsinstelling en het bedrijf samen verantwoordelijkheid dragen voor het leren) die relatief vaak een versterking van de samenwerking op tactisch (43 procent) en op strategisch (30 procent) gewenst achten. Deze bedrijven noemen minder vaak de wens tot versterking op uitvoerend niveau (26 procent). Kennelijk kan die gedeelde verantwoordelijkheid niet gedragen of waargemaakt worden alléén door samenwerking op uitvoerend niveau, maar dienen middenkader en/of bestuur/directie daarvoor nadrukkelijk goede randvoorwaarden te creëren om de verantwoordelijkheid te kunnen dragen, al was het

<sup>9</sup> Het aandeel van de bedrijven dat een of meer keren een bepaald beleidsniveau heeft genoemd bedraagt respectievelijk 71 procent (uitvoerend niveau), 41 procent (tactisch niveau) en 28 procent (strategisch niveau).

maar in termen van draagvlak en 'backing'. Bedrijven die minder 'zwaar' betrokken zijn, geven steeds voor ruim de helft aan dat (ook) versterking van de relaties op uitvoerend niveau nodig is. Een forse minderheid vindt daarnaast (ook) versterking op tactisch en/of strategisch niveau nodig. Kennelijk zijn ook dan goede randvoorwaarden vaak belangrijk, zij het hier vooral in aanjagende en stimulerende zin.

## 5.2 Bereidheid tot extra investeren

'In het beroepsonderwijs is een ontwikkeling gaande waarbij leerlingen steeds meer leren in en van de praktijk. De verwachting is dat bedrijven daarom nauwer bij het beroepsonderwijs betrokken zullen raken. Dat leidt ook tot extra investeringen (in tijd, geld of menskracht) van het bedrijf', aldus de tekst die letterlijk aan bedrijven is voorgelegd als opmaat voor de vraag in hoeverre het bedrijf bereid is deze extra investering te doen. De bedrijven in het onderzoek antwoorden daarop als volgt:

- 47 procent is zeker wel bereid tot extra investeringen;
- 19 procent waarschijnlijk wel;
- 13 procent misschien wel, hangt ervan af;
- 7 procent waarschijnlijk niet;
- 8 procent zeker niet;
- 7 procent weet het niet.

Bedrijven die aangeven niet extra te willen investeren (N=44) geven hiervoor vooral als argument dat het teveel tijd, geld en/of menskracht vergt. Dit geldt voor tweevijfde van deze bedrijven. Eenvijfde geeft aan dat hun huidige betrokkenheid al groot genoeg is. Andere – door meerdere bedrijven genoemde – redenen zijn: het bedrijf heeft te weinig te maken met de opleidingen van het roc (18%) en opleiden is vooral een taak van het roc (11%). In de woorden van één van de respondenten: "Het is echt niet onze taak, grote kolder."

Voor de bedrijven die *misschien* ('hangt ervan af') bereid zijn om extra te investeren (N=36) blijkt dit met name afhankelijk van het financiële plaatje, maar ook van de ruimte die zij zelf hebben qua

tijd of menskracht. Een aantal van deze bedrijven geeft aan dat ze wel tot extra investeringen willen overgaan, mits duidelijk is wat het hen oplevert. Ook hangt de bereidheid tot extra investeren af van de communicatie tussen school en bedrijf en van de motivatie van school en leerlingen.

Bijna de helft van de contactbedrijven is dus zeker wel bereid om extra te investeren, en nog eens eenderde waarschijnlijk of misschien wel. Het aandeel van bedrijven die bereid zijn extra te investeren<sup>10</sup>, is – zoals te verwachten was – naar verhouding groot in de groep die de huidige betrokkenheid bij opleidingen kleiner vindt dan gewenst.

### MANIEREN VAN EXTRA INVESTEREN

Tweederde (zo'n 200) van de contactbedrijven in het onderzoek geeft aan (zeker of waarschijnlijk) tot het doen van extra investeringen over te willen gaan. Deze investeringen kunnen dan op verschillende manieren vorm krijgen. Overzicht 5.3 laat zien op welke manieren de bedrijven extra zouden willen investeren.

deelnemen aan overleg over ontwikkelingen onderwijs/arbeidsmarkt	57
een grotere bijdrage leveren aan toetsing op de werkplek	52
meer investeren in begeleiding van stagiaires/leerlingen	50
samen met roc opleidingen ontwikkelen/aanpassen	50
gastlessen of voorlichting verzorgen	45
meer stageplaatsen ter beschikking stellen	39
anders	12

**Overzicht 5.3** Manieren waarop bedrijven extra zouden willen investeren om hun betrokkenheid bij de opleidingen te vergroten (uitgedrukt in %)

<sup>10</sup> Het gaat hier om bedrijven die zeker, waarschijnlijk of misschien bereid zijn extra te investeren.

Bedrijven zijn dus het vaakst bereid om extra te investeren in het deelnemen aan overleg over ontwikkelingen in het onderwijs/de arbeidsmarkt, onmiddellijk gevolgd door het leveren van een grotere bijdrage aan toetsing op de werkplek, het meer investeren in de begeleiding van stagiaires en het samen met het roc ontwikkelen/aanpassen van opleidingen. Het gaat steeds om de helft van de bedrijven die bereid zijn op deze manieren extra te investeren.

#### **GEWENSTE BETROKKENHEID EN BEREIDHEID TOT EXTRA INVESTEREN**

De uitspraak van bedrijven die zeggen dat de samenwerking versterkt moet worden, is niet een vrijblijvende. Van hen geeft 77 procent aan (zeker of waarschijnlijk wel) bereid te zijn tot extra investeringen. Van de bedrijven die geen behoefte hebben aan versterking van de samenwerking is dat 58 procent; overigens ook nog een respectabel aandeel.

Zoals verwacht kan worden zijn het met name de bedrijven die een grotere betrokkenheid bij opleidingen willen dan alleen geïnformeerd worden, die het meest bereid zijn om extra investeringen te doen.

Indien bedrijven bereid zijn tot het doen van extra investeringen in de samenwerking met onderwijsinstellingen in de regio – en daartoe behoren wel degelijk ook bedrijven die zelf niet betrokken wensen te zijn bij de opleidingen – blijkt dat de verschillende manieren waarop zij dat zouden willen doen elk tussen de 60 en 70 procent te scoren. Overzicht 5.4 laat dat zien, gedifferentieerd naar de gewenste betrokkenheid van bedrijven bij opleidingen.

	Gewenste betrokkenheid:						totaal
	helemaal niet	geïnformeerd	afstemming	concrete samenwerking	samen verantwoordelijk	anders	
Door meer stage-/bvp-plaatsen ter beschikking te stellen	83	64	56	64	50	25	60
Door meer te investeren in begeleiding van stagiaires of leerling-werknemers	58	64	75	71	67	25	69
Door een grotere bijdrage aan toetsing op de werkplek	58	69	65	85	67	50	71
Door samen opleidingen aan te passen of te ontwikkelen	18	25	73	80	80	75	66
Door gastlessen te verzorgen	36	42	65	78	67	75	62
Door deel te nemen aan overleg over ontwikkelingen in onderwijs en de arbeidsmarkt	36	53	72	85	83	75	71
op nog een andere manier	9	7	10	9	21	50	11

**Overzicht 5.4** Manieren waarbij bedrijven (zeker wel, waarschijnlijk wel, hangt ervan af) bereid zijn om extra te investeren, naar gewenste betrokkenheid (uitgedrukt in %)

Zoals ook te verwachten was, scoren bedrijven die bereid zijn tot extra investeringen, maar niet zelf betrokken wensen te zijn bij opleidingen (overigens gering in aantal: N=12) over de hele linie van investeringsmanieren lager dan bedrijven die wel bij opleidingen betrokken wensen te zijn. Een uitzondering betreft het ter beschikking stellen van meer stage-/bvp-plaatsen. Zij zijn zelfs veel vaker (83 procent) dan bedrijven die wél betrokkenheid bij opleidingen wensen bereid om extra te investeren in het ter beschikking stellen van stage-/bvp-plaatsen.

Wellicht wat ‘kort door de bocht’ zou je kunnen zeggen: meer stagiaires/bpv’ers passen in het bedrijf of komen het bedrijf wellicht zelfs van pas, maar verder is men niet gecharmeerd van al te veel ‘gedoe’ met opleiden. Een indicatie voor dit laatste lijkt ook het zeer geringe aandeel van deze bedrijven dat bereid is extra te investeren door samen opleidingen aan te passen of te

ontwikkelen. Ook bedrijven die met hun betrokkenheid niet verder wensen te gaan dan geïnformeerd te worden scoren laag op dit punt.

De bedrijven die meer betrokkenheid wensen dan alleen maar geïnformeerd worden, scoren alle vooral relatief hoog op de bereidheid extra te investeren op meer opleidingskwaliteitsgerelateerde manieren.

Alles overziend blijkt dat bedrijven die vinden dat hun huidige betrokkenheid bij opleidingen zwakker is dan gewenst, in hun investeringsbereidheid relatief vaak prioriteit leggen bij meer kwaliteitsgerelateerde manieren:

- het leveren van een grotere bijdrage aan toetsing op de werkplek;
- het samen met het roc opleidingen aanpassen of ontwikkelen;
- het deelnemen aan overleg over ontwikkelingen in het onderwijs of op de arbeidsmarkt.

### 5.3 Wat nodig geacht wordt om samenwerking te verbeteren

Aan de bedrijven is via een open vraag gevraagd wat volgens hen het meest nodig is om de samenwerking met onderwijsinstelling(en) in de regio te verbeteren. Zij konden maximaal twee maatregelen noemen. Het beeld dat hieruit naar voren komt, is divers. Antwoorden hebben deels betrekking op aspecten die belangrijk worden gevonden om het relatienetwerk te versterken, deels raken ze de vormgeving en inhoud van leerarrangementen. Afgezien van vrij algemene antwoorden (betere communicatie en afstemming, intensivering van het contact van beide kanten, meer contact zoeken) kan uit de antwoorden globaal een tweetal hoofdlijnen gedestilleerd worden.

Eén hoofdlijn heeft betrekking op verbetermaatregelen in de *randvoorwaardelijke sfeer*. In dat verband wordt met name gewezen op zaken als:

- overleg en afstemming moet een meer structureel en een minder ad hoc/incidenteel karakter hebben;
- vaste contact- en aanspreekpunten zijn belangrijk, vooral vanuit de onderwijsinstelling(en), maar ook in het bedrijf;
- dat dient ook verankerd te zijn in structurele plannen en beleid;

- er dient een regio-adviesraad of ‘denktank’ in het leven geroepen te worden, waarin bedrijfsleven en onderwijsinstellingen in de regio zitting hebben. Met haar adviezen dient in de praktijk ook wat gedaan te worden;
- samenwerkingsverbanden tussen meerdere bedrijven zijn nodig;
- zorg voor korte lijnen met het werkveld, zodat sneller gereageerd kan worden op vragen en adviezen vanuit het werkveld;
- roc’s moeten zichzelf professioneler en vraaggerichter, meer als bedrijf organiseren en profileren;
- roc’s moeten gemaakte afspraken nakomen en duidelijkheid verstrekken (bijvoorbeeld ten aanzien van het bieden van zekerheid over het aantal te verwachten bpv’ers/stagiaires, en ten aanzien van hetgeen het bedrijf verwacht);
- onderwijsinstellingen moeten ervoor zorgen dat docenten en stagebegeleiders meer betrokkenheid bij en kennis van bedrijven aan de dag leggen;
- er dienen, bijvoorbeeld via een databank, randvoorwaarden gecreëerd te worden voor toegang en feedback van ervaringen, wensen en behoeften.

De andere hoofdlijn heeft betrekking op maatregelen die meer in de *uitvoeringssfeer* liggen.

Daarbij wordt met name gewezen op zaken zoals:

- een betere (intensievere) begeleiding van bpv’ers/stagiaires vanuit de onderwijsinstelling door meer en minder vrijblijvend contact (‘niet alleen even komen kijken’ en ‘meer interesse van docenten als deelnemer op stage is’);
- betere informatie bieden aan het bedrijf over de deelnemer/leerling en wat specifieke aandachtspunten voor de begeleiding van hem/haar in het bedrijf zijn;
- zorg dragen voor een goed en passend leertraject door betere afstemming tussen leerling en bedrijf;
- meer initiatief vanuit de scholen naar de bedrijven toe;
- een grotere praktijkgerichtheid en betere afstemming tussen theorie en praktijk;
- meer en duidelijker informatie bieden over (de eisen van) de opleiding en de wensen van de onderwijsinstelling;
- meer doen met in het bedrijf – bijvoorbeeld door bpv’ers/stagiaires – opgedane ervaringen en aangeven welke vervolgtrajecten mogelijk/wenselijk zijn;

- het adequaat managen van wederzijdse verwachtingen van school en bedrijf;
- het bedrijf zekerheid bieden dat er bpv'ers/stagiaires komen;
- bpv'ers/stagiaires beter voorbereiden op de periode in het bedrijf, inclusief goed contact tussen bedrijf en school over eventueel te verwachten problemen.

## 5.4 Slotsom

Ruim de helft (56 procent) van de contactbedrijven in het onderzoek is alles overziend uitgesproken positief over hun samenwerking met onderwijsinstellingen in de regio, bijna eenderde (30 procent) beoordeelt die samenwerking als redelijk en een kleine minderheid (14 procent) is uitgesproken negatief.

Over het geheel genomen vindt 40 procent van de contactbedrijven versterking van de samenwerking nodig, merendeels bedrijven die de huidige samenwerking niet goed vinden maar toch ook – ook al zijn ze minder in getal – bedrijven die uitgesproken positief oordelen over de huidige samenwerking.

Vooraf (ruim de helft van de) bedrijven die zich zwakker dan gewenst betrokken voelen bij voor hen relevante opleidingen vinden versterking van de samenwerking nodig. Toch vindt ook nog ruim een kwart van de bedrijven die de feitelijke en gewenste betrokkenheid bij voor hen relevante opleidingen wél met elkaar vinden sporen, dat versterking van de samenwerking nodig is.

De huidige betrokkenheid bij voor hen relevante opleidingen zegt met andere woorden nog niet alles over hoe bedrijven over de wenselijkheid van versterking van de samenwerking denken. Illustratief daarvoor is ook de – weliswaar kleine – groep bedrijven waar de huidige betrokkenheid groter is dan gewenst, maar die de samenwerking niet goed vinden. Een deel van deze bedrijven vindt versterking van de samenwerking nodig, een ander deel niet.

Tegen de samenwerking tussen bedrijven en onderwijsinstellingen dient kennelijk genuanceerd aangekeken te worden, één recept voor versterking lijkt er niet te bestaan. Met name ook in de relationele sfeer tussen bedrijven en onderwijsinstellingen lijkt maatwerk geboden, afgestemd

op de aard, specifieke mogelijkheden en behoeften van het bedrijf én op het ontwikkelingsstadium waarin bestaande contacten zich bevinden.

Afgezien van de contactbedrijven (zo'n 60 procent) die aangeven geen versterking van de samenwerking nodig te vinden, pleit bijna driekwart van de bedrijven die versterking wél nodig vinden voor versterking van het relatienetwerk zelf op een of meer beleidsniveaus. In ruim de helft van de gevallen wordt versterking van de relaties op uitvoerend niveau nodig geacht, in bijna de helft (ook) op tactisch en/of strategisch niveau. Het belang van goede relaties op uitvoerend niveau lijkt evident. Versterking van de relaties op tactisch en/of strategisch niveau wordt nodig geacht in de randvoorwaardelijke sfeer, meestal voor het stimuleren en aanjagen van daadwerkelijk vruchtbare samenwerking op uitvoerend niveau, soms ook om draagvlak en commitment te creëren voor vorderingen van de samenwerking op uitvoerend niveau.

Bijna de helft van alle contactbedrijven in het onderzoek geeft aan (met tijd, geld of menskracht) extra te willen investeren in de samenwerking met het beroepsonderwijs, en nog eens 30 procent zegt dat waarschijnlijk of misschien wel te willen. Dit duidt erop dat de samenwerking voor het leeuwendeel van de bedrijven geen vrijblijvende kwestie is. Opvallend is dat contactbedrijven die (verder) helemaal niet betrokken wensen te worden bij voor hen relevante opleidingen, wél in groten getale willen investeren via het ter beschikking stellen van bpv-/stageplaatsen, maar verder niet al te veel 'gedoe' willen met opleiden. Bedrijven die sterker betrokken wensen te worden dan alleen maar door geïnformeerd te worden, willen veelal juist vaak extra investeren in betrokkenheid bij kwalitatieve en/of kwaliteitsaspecten van opleidingen.

Gevraagd naar wat er nodig is om de samenwerking met het beroepsonderwijs in de regio te verbeteren, wordt door de contactbedrijven een diversiteit aan antwoorden gegeven, in de uitvoeringssfeer en in de meer randvoorwaardelijke sfeer. Deels hebben die direct betrekking op de inhoud en vormgeving van leerarrangementen, deels op het relatienetwerk. In het oog springt het belang dat door bedrijven wordt gehecht aan maatregelen gericht op versterking van de band van direct betrokkenen bij wat er in het bedrijf gebeurt en op het goed managen van de wederzijdse verwachtingen tussen bedrijf en onderwijsinstelling.

# Bedrijven zonder contact in hun regio met onderwijsinstellingen

# 6

Bedrijven die geen contact onderhouden met het beroepsonderwijs in de regio vormen in principe een interessant potentieel voor uitbreiding van het regionale relatienetwerk van onderwijsinstellingen. In hoeverre verschillen zij op een aantal achtergrondkenmerken van bedrijven die wél contact onderhouden? Daarop gaan we in dit hoofdstuk in.

Het gaat hier om 345 van de in het onderzoek betrokken bedrijven, waarbij het klein- en het middenbedrijf in vergelijking met het grootbedrijf sterk oververtegenwoordigd is. Aan deze bedrijven – in dit onderzoek ook wel niet-contactbedrijven genoemd – zijn vragen gesteld over hun overwegingen om geen contact met onderwijsinstellingen te onderhouden en over hun toekomstverwachtingen op dit punt.

67

## 6.1 Verschillen met bedrijven die wél contact onderhouden

De bedrijven uit het onderzoek is gevraagd in hoeverre zij contact onderhouden met het beroepsonderwijs in hun regio. Vanwege de betekenis van informatie daarover voor respectievelijk het Drenthe College en ROC de Leijgraaf is in de regio's Drenthe en NO-Brabant meer specifiek over hun contacten met het mbo gevraagd.

In Drenthe blijkt dat 103 van de 252 bedrijven uit het onderzoek contact onderhouden met het Drenthe College. Voor NO-Brabant geldt dat 103 van de 207 bedrijven contact hebben met ROC de Leijgraaf.

Voor de regio Arnhem geldt dat de gegevens betrekking hebben op contacten met het vmbo en/of het mbo: 107 van de 208 bedrijven uit deze regio onderhouden contact.

In totaal gaat het in dit onderzoek om 313 bedrijven die aangeven wél contacten te onderhouden met respectievelijk het Drenthe College, ROC de Leijgraaf of (onderwijsinstellingen in) de Lerende Regio Arnhem (LRA). 345 bedrijven zeggen dus geen contacten te onderhouden, dat wil zeggen ruim de helft van alle bedrijven uit het onderzoek.

In hoeverre verschillen deze bedrijven van bedrijven die wél contact hebben met het beroeps- onderwijs in de regio? Overzicht 6.1 karakteriseert beide categorieën naar een aantal achtergrondkenmerken.

	wel contact	geen contact	totaal (N=100%)
<b>Branche:</b>			
. industrie en bouw	50	50	246
. commerciële dienstverlening	37	63	265
. zorg en welzijn	75	25	69
. overige branches	51	49	78
<b>Bedrijfsgrootte:</b>			
. < 50 werknemers	42	58	451
. 50-< 200 werknemers	56	44	146
. ≥ 200 werknemers	73	27	56
<b>Opleidingsniveau personeelsbestand:</b>			
. mbo'ers in de meerderheid	59	41	245
. vmbo'ers in de meerderheid	38	62	213
. hbo'ers in de meerderheid	48	52	95
. vmbo'ers + mbo'ers gelijkelijk verdeeld	37	63	32
. mbo'ers + hbo'ers gelijkelijk verdeeld	35	65	23
. vmbo'ers + hbo'ers gelijkelijk verdeeld	86	14	7
<b>Voor bedrijf van mbo'ers belangrijkste opleidingssector van herkomst:</b>			
. techniek	51	49	335
. economie	46	54	293
. zorg en welzijn	73	27	95
. agrarisch	48	52	27
. anders	40	60	58
<b>Regio:</b>			
. Drenthe	41	58	248
. NO-Brabant	51	49	203
. Arnhem	52	48	207

**Overzicht 6.1** Bedrijven die wel en bedrijven c.q. géén contact onderhouden met het beroepsonderwijs naar achtergrondkenmerken (in %)

Opvallend is dat beduidend meer bedrijven uit de zorg en welzijn contact onderhouden met het beroepsonderwijs in de regio dan bedrijven uit andere branches. Bedrijven uit de sfeer van de commerciële dienstverlening hebben het minst vaak contact met het beroepsonderwijs. Verder blijkt – ook hier weer – dat beduidend meer grote bedrijven contact onderhouden dan middelgrote en kleine bedrijven. Vooral in het kleinbedrijf lijkt er voor onderwijsinstellingen wat dit betreft nog heel wat te winnen. Bedrijven waar mbo'ers als personeelscategorie in de meerderheid zijn, blijken relatief het vaakst contact te hebben, met name in vergelijking met bedrijven waar vmbo'ers als personeelscategorie de overhand hebben (59 en 38 procent). Dit gegeven kan niet los gezien worden van de omvang van bedrijven: mbo'ers vormen relatief vaak de meerderheid in het grootbedrijf.

## 6.2 Waarom bedrijven geen contact onderhouden

We besteden eerst kort aandacht aan de bedrijven die in het verleden wél contacten met onderwijsinstellingen hebben gehad, maar momenteel niet meer. Daarna gaan we in op bedrijven die nooit contact hebben gehad met de onderwijsinstellingen.

### **IN HET VERLEDEN WÉL CONTACT**

Bijna eenvijfde (N=62) van de bedrijven die momenteel geen contact onderhouden met onderwijsinstellingen in hun regio heeft in het verleden wél contact gehad. De vraag naar de redenen waarom deze contacten er nu niet meer zijn, levert over de drie regio's de volgende antwoordverdeling op:

- 29 procent had de laatste jaren geen vacatures op (v)mbo-niveau;
- 11 procent werkt niet meer met (v)mbo-stagiaires/-leerlingen;
- 10 procent vanwege slechte ervaringen met roc en/of vmbo-instellingen;
- 8 procent omdat ze niet meer door de onderwijsinstellingen benaderd zijn;
- 52 procent geeft (ook) een andere reden.

Met name bedrijven in de regio Arnhem springen er duidelijk uit: bijna tweederde (64%) van de bedrijven in deze regio geeft als reden op dat er de laatste jaren geen vacatures op (v)mbo-niveau

zijn geweest of dat het bedrijf niet meer met (v)mbo-stagiaires werkt. Bedrijven die deze redenen noemen, concentreren zich overigens vooral in het midden- en kleinbedrijf en in de industriële, de commerciële en de ‘overige’ branches. In de sector zorg en welzijn treffen we hen niet aan. Daarbij moet worden aangetekend dat überhaupt slechts een gering aantal bedrijven uit laatstgenoemde sector geen contact met het beroepsonderwijs onderhoudt.

Het ontbreken van vacatures op mbo-niveau en/of het niet meer werken met mbo-stagiaires geldt voor maar 27 procent (Drenthe) en 20 procent (NO-Brabant) van de betreffende bedrijven uit de andere twee regio's. Opgemerkt moet worden dat de vraagstelling in deze beide regio's betrekking had op contacten met het roc in de regio (i.c. respectievelijk Drenthe College en ROC de Leijgraaf), terwijl die in Arnhem e.o. betrekking had op onderwijsinstellingen in de Lerende Regio Arnhem (roc's én vmbo-scholen).

In de regio's Drenthe en NO-Brabant is vooral de antwoordcategorie ‘andere redenen’ veel gekozen: ruim tweederde van de bedrijven uit deze regio noemt andere redenen en wel in een grote diversiteit. Voorbeelden daarvan zijn:

- de contacten zijn verwaterd;
- we hebben het dichter bij huis gezocht;
- ik moet een cursus volgen om stagiaires te kunnen begeleiden;
- geen aanbod van stagiaires/leerlingen;
- de onzekere toekomst van het bedrijf;
- wij zijn nevenvestiging, het hoofdkantoor onderhoudt wel contact.

#### **NOOIT CONTACT GEHAD**

Aan bedrijven die nooit contact met de respectievelijke roc's hebben gehad, is gevraagd naar de reden hiervan. De verdeling van de antwoorden voor deze bedrijven ziet er voor de regio's Drenthe en NO-Brabant als volgt uit:

- zo'n 24 procent had nooit vacatures op mbo-niveau;
- zo'n 16 procent werkt niet met mbo-stagiaires;
- zo'n 16 procent is nooit door het roc benaderd.
- 4 procent werkt liever met een ander roc dat dichterbij ligt;
- 1 procent werkt om andere reden liever met een ander roc;

- 29 procent noemt (een diversiteit van) andere redenen.

Gezien het specifieke karakter van (contacten met) de Lerende Regio Arnhem zijn voor deze regio afwijkende antwoordcategorieën gehanteerd. Bedrijven in deze regio noemen als reden voor nooit contact:

- 26 procent had nooit vacatures op mbo-niveau;
- 26 procent werkt niet met stagiaires op (v)mbo-niveau;
- 6 procent is nooit door (v)mbo-scholen benaderd;
- 2 procent geeft als reden dat scholen en bedrijven elkaars taal niet spreken;
- 39 procent noemt (een diversiteit van) andere redenen.

‘Nooit vacatures op mbo-niveau’ en ‘het bedrijf werkt niet met (v)mbo-stagiaires’ blijken het vaakst als reden genoemd te worden. Deze combinatie van redenen concentreert zich vooral bij bedrijven in het klein- en middenbedrijf. Opvallend is dat met name in de industriële branche en in de commerciële branche eenderde van de bedrijven aangeeft nooit door het roc te zijn benaderd. Onder de antwoordcategorie ‘andere redenen’ komen zeer diverse antwoorden naar voren. In de regio’s Noord-Brabant en Drenthe zijn dat bijvoorbeeld:

- de betreffende onderwijsinstelling biedt gevraagde opleiding niet aan;
- het bedrijf leent zich er niet voor;
- contact loopt via het kbb;
- ik ben nog maar pas ondernemer;
- ik heb niemand in loondienst;
- het bedrijf is te specialistisch;
- heb ervaren mensen nodig, geen schoolverlaters;
- wij werken samen met andere onderwijsinstellingen.

In de regio Arnhem e.o. zijn voorbeelden van ‘andere redenen’:

- we zijn ene internationaal Canadees bedrijf, en hebben geen contact met scholen;
- we zijn een klein bedrijf, dus geen behoefte;
- we hebben alleen contact via het leerlingwezen;
- personeel van de stichting heeft het te druk om een stagiaire voldoende te begeleiden;
- stagiaires in dienst, dat schiet niet op.

## ANDERE REDENEN

Het geheel van redenen overziend die bedrijven aangeven om geen contact te onderhouden met het beroepsonderwijs – ongeacht of die contacten er eerder wel of niet geweest zijn – blijken deze zich al met al voor zo'n tweederde te concentreren op 'geen vacatures op mbo-niveau' en/of 'het bedrijf werkt niet met mbo-stagiaires'. Daarnaast blijkt een grote diversiteit aan 'andere redenen' genoemd te worden.

'Andere redenen' om *nooit contact* gehad te hebben zijn voor een belangrijk deel onder de volgende items te categoriseren:

- geen passend aanbod van opleidingen;
- bedrijf leent zich niet voor stages/bpv;
- geografische ligging/oriëntatie op ander roc/aoc;
- roc-aanbod onbekend, niet ingeburgerd;
- maken gebruik van andere rekruteringskanalen;
- geen behoefte.

Andere redenen om *geen contact meer* te hebben laten zich grotendeels categoriseren onder de volgende items:

- geografische afstand;
- niet meer benaderd door roc;
- geen/onvoldoende aanbod stagiaires;
- eisen die aan het bedrijf gesteld worden;
- ontwikkelingen in het bedrijf.

## 6.3 Verwachtingen voor de toekomst

Aan bedrijven die geen contact (meer) onderhouden met het beroepsonderwijs in hun regio is gevraagd of zij verwachten dat het bedrijf in de toekomst wél (weer) zal gaan samenwerken. In Drenthe en NO-Brabant antwoordt tweederde van deze bedrijven negatief. Slechts 6 procent antwoordt volmondig 'ja' en zo'n 28 procent zegt 'misschien, hangt ervan af'. In en rond Arnhem verwacht driekwart van de betreffende bedrijven in de toekomst niet samen te zullen gaan werken, hier antwoordt 8 procent volmondig 'ja' en 18 procent 'misschien, hangt ervan af'.

Bedrijven in Drenthe en NO-Brabant die antwoorden ‘hangt ervan af’, zeggen opvallend vaak dat het bepalend is of het roc zelf toenadering zoekt en contact met hen opneemt. Daarnaast wordt enkele keren gewezen op de economische situatie, of er plekken zijn voor stagiaires, en of leerlingen zélf naar hen toekomen.

Bedrijven in en rondom Arnhem blijken een wat grotere diversiteit aan overwegingen te noemen. Voor wat betreft contacten met het vmbo varieert dit van ‘of er tijd is voor begeleiding’ (‘ik moet het dan wel voor over anderhalf jaar in de planning opnemen’) via ‘of er leerlingen zijn die dit werk willen’ tot ‘of scholen zelf contact opnemen’. Voor wat betreft contacten met het mbo variëren de antwoorden van ‘of wij stageplekken beschikbaar hebben’, via ‘dan moet dat wel voor een langere periode zijn’ en ‘óf scholen contact opnemen’ tot ‘of er toegevoegde waarde voor het bedrijf is’.

## 6.4 Waarom eventueel samenwerken

Aan de bedrijven die in de toekomst wel verwachten te gaan samenwerken<sup>11</sup>, is een aantal redenen voorgelegd die voor hen zouden kunnen gelden om wél samen te werken met het beroepsonderwijs. Bij elk van die redenen is gevraagd hoe belangrijk die voor het bedrijf is om eventueel in de toekomst samen te gaan werken met betrokken onderwijsinstellingen in de regio. Overzicht 6.2 laat zien voor hoeveel van de betreffende bedrijven die redenen een belangrijke rol spelen.

<sup>11</sup> Het gaat om bedrijven die verwachten zeker of wellicht te gaan samenwerken.

om jongeren een kans te geven praktijkervaring op te doen	81%
om te kunnen voorzien in de behoefte aan nieuwe gekwalificeerde werknemers	51%
om het beroepsonderwijs inhoudelijk zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de behoeften van het bedrijf	48%
om door middel van stagiaires extra menskracht in huis te halen	38%
om nieuwe kennis of ideeën in huis te halen	28%
om scholing van zittend personeel te verzorgen	17%
andere redenen	19%

**Overzicht 6.2** Bedrijven die redenen belangrijk vindt om in de toekomst te gaan samenwerken (in %)

Voor zover de bedrijven wél wat zouden willen met onderwijsinstellingen in de regio, speelt voor het merendeel de overweging om jongeren een kans te geven praktijkervaring op te doen. Daarnaast valt op dat tegelijkertijd redenen rondom het ‘eigen belang’ door bedrijven vaak belangrijk worden gevonden. Dat komt vooral ook naar voren bij de antwoordcategorie ‘andere redenen’, waar onder meer gewezen wordt op aspecten zoals:

- als er mensen nodig zijn om aan piekbehoeften in het bedrijf te voldoen;
- graag goede leerlingstagiaires als kweekvijver voor de toekomst;
- om vakantiekrachten te werven;
- om de branche en/of het bedrijf onder jongeren te promoten.

## 6.5 Slotsom

De bedrijven in het onderzoek die geen contact (meer) onderhouden met het beroepsonderwijs blijken relatief vaak te vinden in de commerciële dienstverlening en in het kleinbedrijf, en relatief weinig in de sector zorg en welzijn en het grootbedrijf.

Dominante overwegingen van de niet-contactbedrijven om geen contact met het beroepsonderwijs te onderhouden, betreffen het ontbreken van vacatures voor mbo’ers en het niet werken met stagiaires. Daarnaast wordt een grote diversiteit van ‘andere redenen’ genoemd.

Niet-contactbedrijven geven in meerderheid aan geen hoge verwachtingen te hebben van samenwerking met onderwijsinstellingen in de regio.

Niettemin lijkt er voor betrokken onderwijsinstellingen een substantieel potentieel aan uitbreidingsmogelijkheden van hun relatienetwerk met bedrijven. Toch nog zo'n derde van de bedrijven waar nu geen contact mee wordt onderhouden lijkt de toekomst wat dit betreft verwachtingsvol tegemoet te zien. Voor een aantal van hen geldt zonder meer dat zij contacten wel zien zitten, voor andere hangt dat ervan af. In het voorgaande zijn indicaties aangereikt voor wat daarbij dan een rol speelt. Merendeels liggen die in de sfeer van mogelijkheden om te kunnen (blijven) voorzien in hun eigen kwantitatieve en kwalitatieve behoefte aan personeel, op korte of lange termijn. Nogal eens wordt nadrukkelijk gesteld dat van betrokken onderwijsinstellingen zelf het initiatief tot contact verwacht wordt.

Opvallend is dat verreweg het merendeel van de niet contact-bedrijven die zeggen in de toekomst wel samenwerking te verwachten als motief aangeeft het belangrijk te vinden jongeren een kans te geven om praktijkervaring op te doen. Kennelijk speelt in nogal wat van die bedrijven toch ook het besef van een zekere maatschappelijke verantwoordelijkheid voor nieuwe generaties jongeren.

# De bedrijven in het onderzoek

---

Bijlage

1

Aan het onderzoek in de drie regio's hebben bedrijven uit verschillende branches en van verschillende omvang deelgenomen. Anders dan in het onderzoek waarover in *Van contacten naar vervlechting?* gerapporteerd is, ging het in dit onderzoek zowel om bedrijven die wél en bedrijven die geen contact onderhouden met onderwijsinstellingen in hun regio.

De bedrijven zijn benaderd in de periode maart-april 2006. Dit is gebeurd door middel van een telefonische enquête door gekwalificeerde interviewers, na introductie van het onderzoek bij de bedrijven en het verzoek om de naam door te geven van de meest terzake geïnformeerde contactpersoon in het bedrijf.

In deze bijlage wordt eerst een beeld gegeven van de steekproef en de respons. Daarna komen achtergrondkenmerken van de bedrijven die aan het onderzoek hebben meegewerkt aan de orde. Deze informatie is van belang als basis voor een juiste interpretatie van de onderzoeksbevindingen.

## 1 Steekproef en respons

Voor de steekproeftrekking in de regio Arnhem is gebruikgemaakt van het bedrijvenbestand van de Kamer van Koophandel, in de regio NO-Brabant van een vergelijkbaar bestand van ROC de Leijgraaf. In de regio Drenthe is voor de steekproeftrekking gebruikgemaakt van een combinatie van het bedrijvenbestand van de Kamer van Koophandel en een bestand van het Drenthe College. Er is naar gestreefd om per regio ongeveer evenveel bedrijven in het onderzoek te betrekken die wél en die momenteel géén contacten onderhouden met het beroepsonderwijs in

de regio. Tevens is ernaar gestreefd om een zo groot mogelijke diversiteit van bedrijven naar branche en bedrijfsgrootte in het onderzoek op te nemen.

De steekproef telde in totaal 1.136 bedrijven, waarvan er bij nader inzien 59 buiten de populatie bleken te vallen. De bruikbare respons bedroeg 667 bedrijven, dat wil zeggen een respons van 62 procent. De verdeling van bedrijven in de steekproef en de respons per regio is in overzicht 1 weergegeven.

	<i>Arnhem</i>	<i>Drenthe</i>	<i>NO-Brabant</i>	<i>Totaal</i>
steekproef	357	430	359	1.136
respons	208 (= 65%)	252 (= 61%)	207 (= 59%)	667 (= 62%)

**Overzicht 1** Steekproef en respons per regio (in % en absolute aantallen)

In dit onderzoek zijn behalve leerbedrijven ook niet-leerbedrijven betrokken; de in het onderzoek betrokken bedrijven zijn gespreid over een breed palet van branches. Zonder te kunnen garanderen dat de onderzoekspopulatie representatief genoemd kan worden voor de totale populatie van bedrijven in de betrokken regio's, kan ervan uitgegaan worden dat het daarvan een redelijke afspiegeling vormt. In elk geval komt de diversiteit van bedrijven in het onderzoek goed tot uitdrukking. Bovendien geven de uitkomsten in vergelijking met het onderzoek *Van contacten naar vervlechting?* niet een positief vertekend beeld van het bedrijfs-perspectief op contacten met het beroepsonderwijs. Gezien het feit dat het nu niet alleen om 'leerbedrijven' gaat, mag aangenomen worden dat in dit onderzoek behalve 'witte raven' op opleidingsgebied ook 'grijze' en 'zwarte raven' zijn betrokken.

## 2 Branche en bedrijfsgrootte

De bedrijven en instellingen in het onderzoek beslaan een breed spectrum van (sub-)branches.

	<i>Arnhem</i>	<i>Drenthe</i>	<i>NO-Brabant</i>	<i>Totaal</i>
agrarisch	3	3	1	3
industrie	16	18	31	21
bouw	13	14	21	16
transport en logistiek	7	10	6	8
handel	11	12	14	12
horeca	11	10	3	8
zakelijke en financiële dienstverlening	20	11	5	12
zorg en welzijn	12	12	6	10
onderwijs	2	1	6	3
overheid	1	0	4	2
cultuur en sport	4	5	-	3
overig	1	3	2	2
<b>totaal (N=100%)</b>	<b>208</b>	<b>252</b>	<b>207</b>	<b>667</b>

**Overzicht 2** De verdeling van bedrijven per regio over de verschillende branches: percentages

De genoemde (sub-)branches zijn ten behoeve van de verdere analyses tot een viertal categorieën i.c. branches teruggebracht, te weten: industrie en bouw, commerciële dienstverlening, zorg en welzijn en overige branches. In deze laatste categorie is onder meer de branche overheid opgenomen alsmede cultuur en sportgerelateerde bedrijven, bedrijven uit de agrarische sector en uit de onderwijssector i.c. scholen.

De branches commerciële dienstverlening (40% van de bedrijven) en industrie en bouw (37% van de bedrijven) zijn het sterkst in het onderzoek vertegenwoordigd. Het aandeel van bedrijven uit de zorg en welzijn bedraagt 10 procent. In de 'overige branches' bevindt zich 12 procent van de bedrijven.

Met name in de regio Arnhem zijn relatief veel bedrijven uit de zakelijke en financiële dienstverlening in het onderzoek betrokken. In de regio NO-Brabant zijn de industrie en bouw relatief sterk vertegenwoordigd.

Qua bedrijfs grootte is de hele range (van kleinbedrijf tot en met grootbedrijf) in het onderzoek vertegenwoordigd<sup>12</sup>. Ruim tweederde van de bedrijven uit het onderzoek behoort tot het kleinbedrijf (< 50 werknemers), bijna een kwart tot het middenbedrijf (50-200 werknemers) en bijna een vijfde tot het grootbedrijf (> 200 werknemers).

	<i>Arnhem</i>	<i>Drenthe</i>	<i>NO-Brabant</i>	<i>Totaal</i>
< 10 werknemers	20	22	1	15
10-49 werknemers	54	54	53	54
50-99 werknemers	10	12	21	14
100-200 werknemers	7	6	13	9
> 200 werknemers	9	6	12	9
<b>totaal (N=100%)</b>	<b>206</b>	<b>250</b>	<b>206</b>	<b>662</b>

**Overzicht 3** De verdeling van bedrijven per regio over bedrijfs grootte: percentages

<sup>12</sup> Een uitzondering vormt de ondervertegenwoordiging van bedrijven met minder dan 10 werknemers in NO-Brabant. In deze regio is slechts één bedrijf met minder dan 10 werknemers in het onderzoek betrokken. De oorzaak hiervoor ligt in het gebruikte bedrijvenbestand; dat bevatte alleen bedrijven met 10 of meer werknemers.

Onderstaand overzicht 4 geeft in absolute aantallen weer hoe de betrokken bedrijven over de combinatie van branche en bedrijfsgrootte verdeeld zijn. Het kleinbedrijf – in dit onderzoek sterk vertegenwoordigd – concentreert zich vooral in de industrie en bouw, en in de commerciële dienstverlening. Bedrijven uit de branche zorg en welzijn treffen we relatief meer (ruim de helft) dan andere bedrijven aan in het midden- en grootbedrijf.

	<i>kleinbedrijf</i> ( < 50 werknemers )	<i>middenbedrijf</i> ( 50 - < 200 werknemers )	<i>grootbedrijf</i> ( ≥ 200 werknemers )	<i>totaal</i>
industrie en bouw	164	69	14	247
commerciële dienstverlening	198	51	17	266
zorg & welzijn	32	19	18	69
overige branches	59	13	8	80
<b>totaal</b>	<b>453</b>	<b>152</b>	<b>57</b>	<b>662</b>

**Overzicht 4** Verdeling bedrijven naar branche en bedrijfsgrootte (in absolute aantallen)

### 3 Opleidingsachtergrond van het personeel

Om de opleidingsachtergrond van het personeel in beeld te krijgen is zowel gevraagd naar de verdeling van het opleidingsniveau van het personeel als naar de opleidingssector waaruit het personeel afkomstig is.

Voor wat betreft het opleidingsniveau van de werknemers blijkt:

- van 246 bedrijven het aandeel mbo'ers in de meerderheid;
- van 216 bedrijven het aandeel vmbo'ers (of personeel met een lager opleidingsniveau) in de meerderheid;
- van 97 bedrijven het aandeel hbo'ers (of personeel met een hoger opleidingsniveau) in de meerderheid.

In 32 bedrijven gaat het om een ongeveer gelijke verdeling van vmbo'ers en mbo'ers, in 23 bedrijven om een ongeveer gelijke verdeling van mbo'ers en hbo'ers, in 7 bedrijven betreft het een ongeveer gelijke verdeling van vmbo'ers en hbo'ers. Van 46 bedrijven kunnen de bevroegde respondenten geen verdeling naar opleidingsniveau aangeven, ook niet schattenderwijs.

Het aandeel bedrijven waar mbo'ers in de meerderheid zijn, is het grootst in zorg en welzijn: ruim tweederde van alle bedrijven in deze branche. In bijna de helft van alle bedrijven in de industrie en bouw vormen vmbo'ers het merendeel van het personeelsbestand. Met name door bedrijven in de zorg en welzijn (circa een kwart) en ook in de overige branches (ruim eenderde) maken hbo'ers de meerderheid van het personeelsbestand uit.

Zowel in het klein- als in het middenbedrijf vormen in ruim eenderde van de bedrijven vmbo'ers de meerderheid in het personeelsbestand, en voor nog eens eenderde van de bedrijven mbo'ers. Het aandeel bedrijven met mbo'ers in de meerderheid is het grootst in het grootbedrijf: in bijna tweederde van deze bedrijven is dit het geval.

Behalve het opleidingsniveau van het personeelsbestand is uiteraard ook de opleidingssector waaruit het personeel afkomstig is een interessante achtergrondvariabele. Dit is alleen gevraagd voor de mbo'ers in het personeelsbestand.

De voor het bedrijf belangrijkste opleidingssectoren – waar hun mbo-personeel uit afkomstig is – blijken:

- techniek: 340 bedrijven;
- economie (inclusief handel en administratie): 302 bedrijven;
- zorg en welzijn: 98 bedrijven;
- agrarische opleidingssector: 28 bedrijven;
- (ook) andere opleidingssectoren: 58 bedrijven.

Voor nogal wat bedrijven is qua personeelssamenstelling meer dan één opleidingssector van belang. Dit beeld komt het meest expliciet in de commerciële branche naar voren; bijna tweederde van de bedrijven in deze branche geeft aan dat voor hun mbo'ers economie de belangrijkste opleidingssector is, op de voet gevolgd door de technische opleidingssector.

## 4 Zegslieden van de bedrijven

Alvorens de onderzoeksbevindingen te presenteren geven we in dit hoofdstuk tot slot kort een beeld van de functionarissen in de bedrijven die als respondent hebben gefungeerd.

Voor een juiste interpretatie van de onderzoeksgegevens is het immers niet alleen van belang zicht te hebben op de samenstelling van de populatie van bedrijven in het onderzoek, maar ook op degenen in het bedrijf die als respondent hebben gefungeerd. De positie in het bedrijf kan immers van betekenis zijn voor de perceptie van en/of het perspectief op de contacten tussen bedrijf en beroepsonderwijs. In het onderzoek hebben de volgende functionarissen als respondent gefungeerd:

- directeur/bedrijfsleider: 305 bedrijven;
- (lijn-)manager: 87 bedrijven;
- hoofd P&O/P&O-functionaris: 140 bedrijven;
- hoofd Opleidingen/opleidingsfunctionaris: 15 bedrijven;
- praktijkbegeleider: 31 bedrijven;
- anderszins (bijvoorbeeld een administratief medewerker): 89 bedrijven.

