

Wouter van Casteren
Janneke Lommertzen
Myrthe Hendrix



Werkgeversbijdragen aan stages en opleidingen

Werkgeversbijdragen aan stages en opleidingen

Wouter van Casteren, Janneke Lommertzen en Myrthe Hendrix

November 2024

© 2024 ResearchNed Nijmegen in opdracht van VNO-NCW/MKB Nederland

Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding. ResearchNed werkt conform de kwaliteitsnormen NEN-EN-ISO 9001:2015 voor kwaliteitsmanagementsystemen, NEN-ISO 20252:2019 voor markt-, opinie- en maatschappelijk onderzoek en NEN-ISO 27001:2017 voor informatiebeveiliging

Inhoudsopgave

Voorwoord	iv
1 Onderzoeksvragen en aanpak onderzoek	1
1.1 Aanleiding en achtergronden onderzoek	1
1.2 Onderzoeksvragen	2
1.3 Aanpak onderzoek	2
1.4 Analyses en beslisregels omzetting uren in euro's	3
1.5 Responsverantwoording	5
2 Stages vmbo, mbo en hbo: kosten en baten van werkgevers	8
2.1 Algemene kosten van stageplaatsen	9
2.2 Omvang stage, begeleidingsuren en productiviteit stagiair	11
2.2.1 Vmbo	11
2.2.2 Mbo	13
2.2.3 Hbo	14
2.3 Stagevergoeding en overige vergoedingen	15
2.4 Kwantificering totale kosten en baten stages in euro's	16
2.4.1 Vmbo	17
2.4.2 Mbo	18
2.4.3 Hbo	21
2.5 Wens om meer stagiairs op te nemen en drempels daarbij	22
2.6 Samenvatting kosten en baten stageplekken vmbo, mbo en hbo	23
3 Opleiden eigen medewerkers	25
3.1 Algemene kosten	25
3.2 Bijdrage aan opleidingskosten	25
3.3 Betaald studieverlof	26
3.4 Kosten vervangingsuren medewerker in opleiding	28
3.5 Productiviteitsverlies vanwege het volgen van een opleiding	28
3.6 Overzicht begeleidingsuren en productiviteitsverlies medewerkers in opleiding	28
3.6.1 Mbo	28
3.6.2 Hbo	29
3.7 Kwantificering totale kosten en baten opleiden eigen personeel	30
3.7.1 Mbo - bbl	30
3.7.2 Hbo deeltijd en dual	31
3.8 Samenvatting en conclusies opleidingskosten mbo en hbo	33
4 Overige werkgeversrollen in en voor het onderwijs	35
5 Samenvatting en conclusies	37

Voorwoord

Voor u ligt een onderzoek naar de bijdragen, uitgedrukt in euro's, die bedrijven en organisaties in Nederland leveren aan de opleiding van studenten in het beroepsonderwijs (vmbo, mbo, hbo). Dit onderzoek is uitgevoerd door ResearchNed in opdracht van de werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland.

Als werkgeversorganisaties vinden wij het belangrijk om die kosten in beeld te brengen omdat de bijdrage van het bedrijfsleven aan het onderwijs vaak als iets vanzelfsprekends wordt beschouwd. In Nederland kennen we echter de bijzondere situatie dat het bedrijfsleven en het beroepsonderwijs *samen* de beroepsopleidingen van jonge mensen verzorgen. Wij zijn daarmee een voorbeeld voor veel andere landen waar dat niet gebeurt. Natuurlijk hebben werkgevers zelf ook baat bij het goed opleiden van vakmensen. Maar evengoed is hun bijdrage van essentieel belang voor de opleiding van de (toekomstige) Nederlandse beroepsbevolking in algemene zin. Zij investeren daar fors in.

Het onderzoek laat zien dat de netto kosten voor werkgevers van stageplekken en opleidingen enorm variëren tussen specifieke situaties en type bedrijven waarbij deze kosten uiteenlopen van gering tot zeer substantieel. Zeker wanneer het gaat over een reguliere beroepsopleiding voor een werknemer kunnen kosten voor de werkgever hoog oplopen (tot meer dan 100.000 euro per opleiding).

Naast de conclusies die de onderzoekers trekken, willen wij naar aanleiding van de bevindingen graag het volgende onder de aandacht brengen:

- De kosten die bedrijven maken voor stages van studenten zijn zeer verschillend en afhankelijk van de student, het type bedrijf, de benodigde begeleiding, de match tussen student en bedrijf en de zelfwerkzaamheid van de stagiair. Daarom vinden wij het ook logisch dat stagevergoedingen kunnen verschillen per sector, bedrijf en situatie. Het is geen one size fits all; elke stageplek blijkt zijn eigen, unieke kenmerken te hebben. In veel situaties is het van belang om een passende stagevergoeding (en altijd een onkostenvergoeding) te verstrekken, maar soms is dat niet of veel minder aan de orde. Dit is mede afhankelijk van de bijdrage aan het bedrijfsproces die de stagiair kan leveren. Juist in het belang van het behoud van voldoende stageplaatsen vinden wij het een risico om standaard vergoedingen op te leggen aan bijvoorbeeld kleine stagebedrijven, die hen kunnen laten afzien van het bieden van een stageplek.
- De Subsidieregeling Praktijkleren (SPL) is een belangrijke tegemoetkoming in de kosten voor bedrijven en organisaties om voldoende en goede opleidingsplaatsen in de beroepsbegeleidende leerweg (MBO-BBL) te kunnen leveren. De SPL moet daarom behouden blijven en liefst mee-ademen met het aantal BBL-plekken zodat werkgevers kunnen rekenen op een vast bedrag per werknemer-student gedurende de gehele opleiding.
- De bijdragen van het bedrijfsleven aan het onderwijs zoals bijvoorbeeld het verzorgen van gastlessen of het meedenken over de inhoud van opleidingen, zijn vaak groot en verdienen waardering.
- De tendens is dat er steeds meer wordt opgeleid op de werkplek. Bedrijven dragen daar graag aan bij, maar hebben daarvoor ook begrip en ondersteuning nodig.
- Gezien de hoge kosten van het opleiden van een werknemer tot een erkend mbo- (of hbo-)diploma, verdient het aanbeveling dat de overheid deze maatwerk leerweg (de derde leerweg genoemd) in het mbo bekostigt (bij voorkeur via de student) voor alle erkende opleidingen. Het niet bekostigen van mbo-opleidingen in de derde leerweg vormt een hindernis voor een leven lang ontwikkelen.

Wij vinden dit belangrijke bevindingen die we graag onder de aandacht brengen van en bespreken met de woordvoerders onderwijs in de Tweede Kamer en met het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen.

Den Haag, november 2024

De begeleidingscommissie van het onderzoek vanuit VNO-NCW/MKB-Nederland

1 Onderzoeksvragen en aanpak onderzoek

Werkgeversorganisaties VNO-NCW/MKB Nederland hebben aan ResearchNed gevraagd om onderzoek te doen naar de inspanningen (in tijd en geld) die werkgevers doen als gevolg van hun bijdragen aan het opleiden van leerlingen/studenten en van eigen medewerkers.

Daarbij is onderscheid gemaakt tussen vier typen inspanningen:

1. Het bieden van stageplekken en stagebegeleiding aan leerlingen en studenten in het vmbo, mbo en hbo. Naast begeleidingsuren gaat dit onder meer ook om kosten die direct samenhangen met een stageplek zoals een stage- en/of onkostenvergoeding.
2. Het ondersteunen en begeleiden van eigen - nieuw of zittend - personeel dat een mbo- of hbo-opleiding (of een deel daarvan) volgt die relevant is voor de functie-uitoefening of loopbaan. Daaronder valt ook een mbo-opleiding in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl), omdat deelnemers daaraan in dienst zijn van de organisatie waar ze werken en leren. Naast begeleidingsuren gaat dit onder meer ook om kosten die direct samenhangen met de opleiding, zoals vergoeding van opleidingskosten en eventueel betaald studieverlof.
3. Indirecte spanningen die het begeleiden van stagiairs en van eigen personeel mogelijk maken, zoals de werving van stagiairs en het onderhouden van vaardigheden van praktijkbegeleiders.
4. Overige bijdragen van de werkgever aan het onderwijs en opleidingen, zoals deelname in werkveld- en adviescommissies en het verzorgen van gastlessen.

Het onderzoek richt zich op trajecten die zijn gericht op het behalen van *formele* kwalificaties in de beroepskolom. Dit wil zeggen trajecten die leiden tot diploma's of formeel erkende certificaten in het vmbo, mbo of hbo. Nonformele (niet diplomagerichte) scholing - zoals cursussen en trainingen - blijft dus buiten beschouwing. De reden hiervan is dat nonformele nascholing vaak sterk is verbonden met de specifieke situatie bij een werkgever; met nonformele scholing investeert een werkgever primair in het eigen bedrijf en personeel. Bij formele kwalificaties investeert de werkgever ook in de algemene kwaliteit van de beroepsbevolking. Formele kwalificaties zijn immers overdraagbaar naar andere werkgevers. Daarmee is ook een publiek belang gediend. Daarom staan in dit onderzoek de bijdragen van werkgevers aan formele opleidingstrajecten centraal.

Dit onderzoek focust op de directe kosten en baten van werkgevers; eventuele subsidies voor stage- en opleidingsplekken zijn niet meegenomen.

1.1 Aanleiding en achtergronden onderzoek

De aanleiding voor dit onderzoek is allereerst de waarneming van werkgeverszijde dat werkgevers vaak veel investeren in het opleiden van (aankomend) personeel. Dat wordt op zichzelf genomen geen probleem gevonden; werkgevers vinden het logisch en ook onontkoombaar dat zij bijdragen aan het opleiden van studenten en van eigen medewerkers. Naast dat dit nodig wordt gevonden vanuit een breed maatschappelijk belang, doen werkgevers dit ook vanuit een welbegrepen eigen belang. Immers, door bij te dragen aan het opleiden van nieuwe mensen, borgen zij de toekomstige beschikbaarheid van nieuwe collega's. Ook komen werkgevers via stageplekken in aanraking met jonge mensen die zij mogelijk voor het bedrijf kunnen behouden en dat drukt wervingskosten. Voorts bevordert de samenwerking tussen werkgever en opleider ten behoeve van stages of opleidingen de uitwisseling van kennis tussen opleiding en werkveld. Ten slotte leveren veel stagiairs ook een bijdrage aan de productiviteit van een bedrijf of organisatie (omwille van de leesbaarheid hanteren we vanaf hier meestal 'bedrijf').

Deze voordelen staan pal overeind; het voorliggende onderzoek beoogt niet om die voordelen te nuanceren of bagatelliseren. Er zijn bij de opdrachtgever niettemin drie hoofdoorwegingen waarom dit onderzoek nu wel is uitgezet:

1. De indruk bestaat dat er steeds meer van werkgever wordt gevraagd bij het opleiden van jonge mensen en van het eigen personeel. De *Toekomstverkenning voor mbo, hoger onderwijs en wetenschap* (2023) schetst ook als trends dat onderwijs meer in co-creatie met bedrijven ontstaat, dat er vaker kortere, onderbroken trajecten van werken en leren zijn en dat er meer op de werkvloer wordt geleerd.
2. De grote personele schaarste in veel sectoren zet de capaciteit bij werkgevers om stagiairs en eigen personeel te begeleiden verder onder druk. Daardoor kan juist in tekortsectoren de capaciteit en bereidheid om (meer) bij te dragen aan het onderwijs afnemen.
3. In het Stagepact mbo 2023-2027 is afgesproken dat elke student een passende vergoeding voor de stage krijgt, die minimaal bestaat uit een vergoeding die alle onkosten omvat. De opdrachtgever voor het voorliggende onderzoek heeft in dit kader aangegeven dat in de stagepraktijk er een zeer grote diversiteit aan situaties is, zowel bij werkgevers als bij stagiairs. In sommige situaties kan een stage- en onkostenvergoeding heel passend zijn, in andere situaties veel minder zoals bij kleine leerbedrijven. Daarin is de eigenaar vaak zelf de praktijkopleider, waardoor de productiviteit van het bedrijf direct daalt als gevolg van de stagebegeleiding. Het voorliggende onderzoek beoogt die diversiteit aan situaties in beeld te brengen, als context voor verdere beleidsvorming.

1.2 Onderzoeksvragen

De opdrachtgever heeft de volgende vragen geformuleerd:

- Wat is de aard en de omvang van de bijdragen van individuele bedrijven en van sectoren aan het onderwijs?
- Tot welke kwantificering in euro's leiden deze bijdragen? Daarbij is onderscheid gemaakt tussen geldelijke bijdragen (zoals opleidingskosten), de inzet in uren (personele lasten) en overige bijdragen (zoals materialen).
- Tot welke kosten leiden meer specifiek de diverse stagevormen (snuffelstages, (mee)werkstages en afstudeer-/onderzoekstages) voor bedrijven?
- Welke verschillen zijn er hierbij tussen de verschillende leerjaren in het mbo en hbo?

1.3 Aanpak onderzoek

Dit onderzoek is aangepakt met een combinatie van een vragenlijstonderzoek en een korte serie interviews.

Er zijn twee vragenlijsten ontwikkeld:

1. een vragenlijst gericht op degene die binnen een bedrijf stagiairs of collega's in opleiding begeleidt (hierna: *dagelijkse begeleider*);
2. een vragenlijst gericht op degene die op de hoogte is van de bedrijfskosten en de eventuele bredere betrokkenheid van het bedrijf bij het onderwijs. Dit kunnen eigenaren/leidinggevenden zijn of (bij grotere organisaties) personen met een staffunctie (hierna: *leidinggevende*).

Respondenten zijn in juni en juli 2024 benaderd via de brancheorganisaties die door VNO-NCW/MKB Nederland voor dit onderzoek zijn geselecteerd vanuit het ledenbestand van de *Expertcommissie Onderwijs & Ontwikkelen* van VNO-NCW/MKB-Nederland. Deze vertegenwoordigers van brancheorganisaties ontvingen een e-mail met daarin het verzoek om een uitnodiging tot deelname aan het onderzoek onder hun leden te verspreiden. Elke mail bevatte een voorbeeld uitnodigingstekst om door te sturen naar de aangesloten werkgevers en links naar de twee vragenlijsten.

Een uitdaging bij deze bevraging is dat elk opleidings- en stagetraject anders verloopt en eigen kenmerken heeft en dat veel bevragden ervaring hebben met meerdere, uiteenlopende trajecten. De bevragde binnen een bedrijf moet dus heel goed weten voor welk traject hij/zij de vragen beantwoordt. Een mogelijkheid hierbij is om bij elke vraag naar een gemiddelde te vragen voor alle leerlingen/studenten waarmee de bevragde ervaring heeft. Nadeel hiervan is dat vaak blijkt dat dit gemiddelde lastig is om goed aan te geven en met name dat niet duidelijk is wat de kenmerken zijn van de stages en opleidingen waarop de antwoorden zijn gebaseerd. Daarom is voor dit onderzoek een aanpak gehanteerd waarin gevraagd is naar de ervaringen in het meest recente stage- opleidingstraject waarbij de praktijkbegeleider betrokken was. Daardoor kan de respondent bij elk antwoord focussen op één recente, concrete casus. Daaraan is een controlevraag toegevoegd in de vorm van de vraag of de beschreven casus (veel) minder of (veel) meer tijd en kosten vergde dan andere gevallen.

Voorts zijn enkele interviews afgenomen bij personen die vanuit het werkveld een nader inzicht kunnen bieden in de bredere bijdrage van het bedrijfsleven aan het beroepsonderwijs. Deze interviewpartners zijn voorgedragen vanuit de begeleidingscommissie. Deze gesprekspartners zijn in brede zin bevragd over hun ervaringen met de tijd en kosten die gemoeid zijn met stagiairs, met het opleiden van eigen medewerkers en met alle overige betrokkenheid bij het onderwijs, zoals via het verzorgen van gastlessen.

1.4 Analyses en beslisregels omzetting uren in euro's

In dit onderzoek is aan elke praktijkbegeleider gevraagd om hun antwoorden te baseren op de ervaring met de *laatste* stagiair of collega die de praktijkbegeleider begeleidde of nu nog begeleidt. Om juiste berekeningen te kunnen maken van de gemiddelde stageomvang en begeleidingsuren, zijn eerst de resultaten per afzonderlijke respondent opgeteld tot een totale stageomvang in uren en een totale begeleidingstijd in uren.

Beslisregels bruto loonkosten per netto geïnvesteerd uur

Om tot een raming te komen van de totale kosten van bedrijven als gevolg van een stage of opleidingstraject en overige zaken, drukken we de totale ureninzet voor begeleiding en dergelijke uit in euro's. Daarvoor is het nodig om de gemiddelde loonkosten per uur te schatten voor verschillende type betrokkenen. Daarbij moet ook rekening gehouden te worden met alle bijkomende variabele werkgeverskosten zoals pensioenbijdragen, sociale premies, vakantiegeld, eindejaarsuitkeringen, verlofdagen en dergelijke. We gaan in de berekeningen uit van geschatte standaardbedragen voor verschillende betrokkenen. In de praktijk variëren loonkosten uiteraard sterk tussen verschillende bedrijven en functies. In de praktijk zijn daardoor de werkelijke loonkosten soms lager en soms hoger dan de geraamde standaardbedragen.

We gaan uit van de volgende aannames en schattingen:

1. Raming bruto loonkosten dagelijks begeleiders en leidinggevenden/administratie

Voor de berekening van de contante waarde van de ureninzet van de dagelijks begeleider (niveau senior medewerker) en de leidinggevende (niveau middenmanagement in een groter bedrijf en directeur/eigenaar in een kleiner bedrijf) gaan we uit van de navolgende bruto bedragen. Als uitgangspunt is genomen dat een dagelijks begeleider gemiddeld zit op het modaal loon (44.000 euro) + 20 procent = 52.800 euro/jaar en de leidinggevende gemiddeld op modaal loon + 60 procent = 70.400/jaar. Uitgangspunt is voorts dat er in een jaar gemiddeld ongeveer 1.750 productieve uren passen, rekening houdend met verlofdagen en een gemiddeld verzuim. Als opslag voor pensioenpremies, vakantie- en eindejaarsuitkering en onkosten en

dergelijke is uitgegaan van 40 procent. De bruto bedragen per netto gewerkt uur komen dan bij benadering uit op het volgende¹:

* dagelijks begeleider:	$52.800/1.750 \times 1,4 =$	42 euro/uur
* leidinggevende:	$70.400/1.750 \times 1,4 =$	56 euro/uur

Rekenvoorbeeld: een stage van 12 weken die aan dagelijkse begeleiding elke week 6 uur vergt en aan overige inzet in totaal 30 uren van de dagelijks begeleider en 10 uren van de leidinggevende/administratie, leidt tot totale loonkosten ten behoeve van die stageplek van $((12 \times 6) + 30) \times 42 \text{ euro} + (10 \times 56 \text{ euro}) = \text{circa } 4.850 \text{ euro}$.

2. Raming bruto loonkosten medewerkers in opleiding.

Ook is het nodig om de bruto loonkosten van medewerkers in een opleiding globaal te ramen. Die medewerkers zijn immers in het geval van betaald studieverlof of vanwege bijvoorbeeld begeleidings- en leertijd onder werktijd *verminderd productief*, wat tot kosten voor de werkgever leidt. We maken daarbij onderscheid tussen de opleidingsniveaus mbo en hbo en tussen onervaren zij-instromers die direct na de start bij een werkgever een opleiding gaan volgen (zoals lerenden in een bbl-traject) en meer ervaren zittende werknemers die een opleiding gaan volgen als onderdeel van een ontwikkeltraject. Bij de bruto loonkosten gaan we voor deze medewerkers uit van de volgende bedragen (bedragen dus opnieuw inclusief opslagen voor verlof, vakantiegeld, pensioenen en dergelijke)²:

* bbl-er/zijinstromer in een mbo-traject	minimumloon + 15%	24 euro/uur
* zittende medewerker in een mbo-traject	minimumloon + 25%	26 euro/uur
* zijinstromer in een hbo-traject	minimumloon + 35%	28 euro/uur
* zittende medewerker in een hbo-traject	minimumloon + 50%	31 euro/uur

Rekenvoorbeeld: een zij-instromer in een hbo-traject die gedurende 2 jaar een opleiding volgt, 4 uur per week betaald studieverlof heeft en als gevolg van begeleiding en leren op de werkvloer 2 uur per week niet productief is, en die in totaal 46 weken per jaar op de werkvloer is, leidt tot totale (gederfde) loonkosten ter hoogte van $2 \times 46 \times (4 + 2) \times 28 \text{ euro} = \text{circa } 15.500 \text{ euro}$. De loonkosten van de begeleider komen daar dan nog bij.

3. Raming contante waarde productieve uren stagiairs

Ten slotte is het nodig om de contante waarde van de productieve uren van stagiairs in te schatten. De productieve uren van een stagiair vertegenwoordigen immers een waarde voor de werkgever. We gaan hierbij uit van het minimumloon voor 15-jarigen bij de vmbo-ers, het minimumloon voor 18 jarigen bij de mbo-ers en het minimumloon voor 20-jarigen bij de hbo-ers, opnieuw inclusief een opslag voor verlofdagen en dergelijke. Daarbij passen we nog een toeslag toe, doordat werkzaamheden van een stagiair, als die door een ander zouden moeten worden verricht, meestal niet door een even oude, maar vaak een oudere en dus duurder (uitzend)kracht of collega zouden moeten worden uitgevoerd. We gaan uit van een gemiddelde voor alle vmbo-scholieren en alle mbo- of hbo-studenten. De totale bruto loonwaardes ramen we dan op de volgende bedragen:

Stagiair vmbo	10 euro/uur
Stagiair mbo	14 euro/uur
Stagiair hbo	18 euro/uur

1 Dagelijks begeleider: = 41,7 euro/uur. Leidinggevende: 55,6 euro/uur.

2 De berekening is hier als volgt: minimumloon per uur = 13,68 euro (per 1 juli 2024, bron: Ministerie van SZW) en de totale opslag voor pensioenpremies, onkosten, vakantiedagen, vakantie- en eindejaarsuitkering en dergelijke is 50 %. De totale werkgeverskosten per netto gewerkt uur uitgaande van het minimumloon zijn dan circa 21 euro.

Rekenvoorbeeld: een mbo-stagiair die gedurende 12 weken elke week 3 x 8 uur stage loopt en in die periode volgens de begeleider 50 procent productief is, voegt een waarde toe aan het bedrijf van $(12 \times 3 \times 8 \times 0,5) \times 14 \text{ euro} = \text{circa } 2.000 \text{ euro}$.

Hierbij zij nogmaals gememoreerd dat er achter deze cijfers een grote diversiteit schuilt aan bedrijven en organisaties - van klein tot zeer groot - met sterk verschillende beroepen en activiteiten. De berekeningen in dit rapport zijn dan ook bedoeld als *indicatief* en hebben in specifieke situaties een grote marge.

1.5 Responsverantwoording

De beide vragenlijsten zijn zoals gezegd uitgezet via contactpersonen bij brancheorganisaties, die gevraagd zijn om de uitnodiging voor de enquêtes door te zetten aan bij hun brancheorganisatie aangesloten leden. De mail die deze werkgevers ontvingen bestond ook weer uit een verzoek, namelijk om de uitnodiging door te zetten aan de dagelijks begeleiders van stagiairs/lerenden binnen de organisatie. Daarnaast bevatte de mail een link naar de enquête die voor de leidinggevende bedoeld was. Bij elke ontvanger kon de enquête voor de leidinggevende eenmaal ingevuld worden en kon de enquête voor dagelijks begeleiders eventueel door meerdere personen ingevuld worden. Dat zien we ook terug in de respons: de respons bij de dagelijks begeleiders is ruwweg dubbel zo hoog als bij de leidinggevendenden.

Doordat de respons - ondanks een rappel - aan de lage kant bleef, zijn uitsplitsingen naar branches beperkt mogelijk. In de analyses onderscheiden we drie groepen, namelijk:

- Organisaties in de zorg & welzijn.
- Bedrijven in de metaalsector, bouw en techniek.
- Overige bedrijven.

De kostenramingen zijn in belangrijke mate gebaseerd op de bevraging van de dagelijks begeleiders. Bij de dagelijkse begeleiders komt de meeste respons uit de sector zorg & welzijn, gevolgd door de sectoren bouw/metaal/techniek. Uit de overige sectoren is relatief weinig respons ontvangen; die sectoren zijn daarom tezamen genomen tot een derde cluster van sectoren.

Tabel 1.1 Respons dagelijks begeleiders, naar sector

Sector	N	%
Zorg	166	49,7
Bouw, metaal en techniek	110	32,9
Overig	58	17,4
Totaal	334	100,0

Bij de leidinggevendenden is de respons nog wat sterker vooral uit de sector zorg en welzijn afkomstig.

Tabel 1.2 Respons leidinggevendenden, naar sector

Sector	N	%
Zorg	88	57,1
Bouw, metaal en techniek	39	25,3
Overig	27	17,5
Totaal	154	100,0

Voorts blijkt dat de vragenlijsten vaker zijn ingevuld bij middelgrote tot grote bedrijven. De respons bij kleine(re) bedrijfslocaties (maximaal 50 medewerkers) beslaat 29 procent van de totale respons en de respons bij grote locaties (meer dan 1000 medewerkers) beslaat 32 procent van de respons. Dat komt mede doordat een onevenredig deel van de respons afkomstig is uit de sector zorg & welzijn die veel grote organisaties zoals ziekenhuizen telt. In de andere sectoren ging het deels ook om grote bedrijven, maar het vaakst kleinere tot middelgrote bedrijven (met circa 50 medewerkers).

Gebruik van stagiairs

Aan de leidinggevenden is gevraagd hoe vaak het bedrijf gebruik maakt van verschillende soorten stagiairs. Daaruit blijkt dat er bij een deel nooit stages zijn van vmbo-leerlingen (in de zorg bij 22% en in de andere sectoren bij een derde deel) en als dat wel voorkomt is de opgave meestal dat dit 'soms' voorkomt. Bij de mbo-ers is het beeld omgekeerd: in de sectoren zorg & welzijn wordt bijna altijd 'vaak' gebruik gemaakt van mbo-stagiairs en in de andere sectoren zijn er bij twee derde deel (bouw, metaal, techniek) of driekwart (overige sectoren) van de respondenten vaak stagiairs vanuit het mbo. Bij de hbo-ers zakt het weer wat terug; in de zorg meldt driekwart van de respondenten vaak hbo-stagiairs te hebben en de overige respondenten in de zorg melden meestal dat er soms hbo-stagiairs zijn. In de andere sectoren zijn er meestal nooit of soms hbo-stagiairs; een kwart (overige sectoren) tot ruim 40 procent (bouw, metaal, techniek) heeft vaak een hbo-stagiair.

Tabel 1.3 Gebruik van stagiairs vanuit vmbo, mbo en hbo, per sector

	Zorg						Bouw, metaal en techniek						Overig					
	Vanuit vmbo		Vanuit mbo		Vanuit hbo		Vanuit vmbo		Vanuit mbo		Vanuit hbo		Vanuit vmbo		Vanuit mbo		Vanuit hbo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Nooit	19	22	0	0	1	1	13	36	1	3	6	15	9	33	1	4	11	41
Soms	54	62	2	2	23	26	16	44	12	31	16	41	16	59	5	19	9	33
Vaak	14	16	86	98	63	72	7	19	26	67	17	44	2	7	21	78	7	26

De begeleiders is vervolgens gevraagd of zijzelf recent (in de afgelopen twee jaar) ervaring hadden met een stagiair vanuit het vmbo, het mbo en/of het hbo. Van alle bevroegde begeleiders melden er 92 dat zij recent een vmbo-stagiair begeleid(d)en. In de zorg ging het bij de laatste vmbo-leerling die men begeleidde meestal om een snuffelstage, in de andere sectoren ging het vaker om een meewerk-/ervaringsstage bij de vmbo-leerling.

Tabel 1.4 Stages vmbo, naar sector en type stage

	Snuffelen, oriënteren		Meewerken, ervaring opdoen		Totaal	
Zorg	28	62%	17	38%	45	100%
Bouw, metaal en techniek	10	32%	21	68%	31	100%
Overig	7	44%	9	56%	16	100%
Totaal	45	49%	47	51%	92	100%

Voorts hadden 223 respondenten recent ervaring met een mbo-stagiair. Dat ging bij de meest recente stageplek heel weinig (3%) om een snuffelstage en wat vaker om een afstudeeropdracht (17%). Meestal echter (80%) betrof de meest recente mbo-stage een meewerkstage om werkervaring op te doen.

Tabel 1.5 Stages mbo, naar sector en type stage

	Snuffelen, oriënteren		Meewerken, ervaring opdoen		Afstudeer-opdracht		Totaal	
Zorg	2	2%	112	84%	19	14%	133	100%
Bouw, metaal, techniek	2	4%	41	72%	14	25%	57	100%
Overig	3	9%	26	79%	4	12%	33	100%
Totaal	7	3%	179	80%	37	17%	223	100%

Van de respondenten hadden er 172 (ook) recente ervaring met een *hbo-stagiair*. Dat ging bij de laatste hbo-er die men begeleidde zelden om een snuffelstage en in de zorg meestal om ervaring opdoen. In de andere sectoren ging het ook vaak om een afstudeeropdracht.

Tabel 1.6 Stages hbo, naar sector en type stage

	Snuffelen, oriënteren		Meewerken, ervaring opdoen		Afstudeer-opdracht		Totaal	
Zorg	6	6%	66	68%	25	26%	97	100%
Bouw, metaal, techniek	1	2%	24	40%	35	58%	60	100%
Overig	1	7%	8	53%	6	40%	15	100%
Totaal	8	5%	98	57%	66	38%	172	100%

2 Stages vmbo, mbo en hbo: kosten en baten van werkgevers

Een groot deel van de bedrijven in Nederland biedt stageplekken aan. In dit hoofdstuk kijken we naar stageplekken voor vmbo-leerlingen, voor mbo-studenten in de beroepsopleidende leerweg (bol) en voor hbo-studenten. De bijdragen van werkgevers aan stageplekken zijn in dit onderzoek bekeken op de volgende componenten:

- *Algemene kosten* ten behoeve van de werving van stagiairs en het onderhoud van de vaardigheden van praktijkbegeleiders (scholing/training praktijkbegeleiders).
- *Dagelijkse begeleidingsuren* waarbij de begeleider de stagiair begeleidt en bijvoorbeeld zaken uitlegt of toelicht.
- *Overige uren* vanwege de stageplek zoals vanwege de beoordeling van de stagiair, intern of extern overleg over het traject en administratie.
- *Vergoedingen en onkosten*, zoals een stage- of een reiskostenvergoeding.

Aan de *batenkant* is in dit onderzoek enkel gekeken naar de productieve uren die stagiairs volgens de bevraagde begeleiders inbrengen. Dat laat onverlet dat er ook andere (indirecte) baten zijn, zoals de mogelijkheid om reeds ingewerkte stagiairs te behouden voor het bedrijf, die in het vorige hoofdstuk al zijn aangegeven. Dit onderzoek focust op de directe kosten en baten van stageplekken.

Ramingen op basis van gemiddelde én mediane scores

Hierna zijn steeds twee waardes weergegeven, de *gemiddelde* en de *mediane* waarde (de waarde waarbij de helft van de scores eronder en de ander helft erboven ligt). Per type stage zijn in dit hoofdstuk op die basis ook steeds twee ramingen gemaakt:

1. een raming op basis van de *gemiddelde* waardes.
2. een raming op basis van de *mediaan* bij elk resultaat.

Dat doen we omdat in dit onderzoek bij sommige vragen een aantal hoge scores het gemiddelde relatief sterk beïnvloeden. Het doel van dit onderzoek is mede om de kosten van stage- en opleidingsplekken voor een doorsnee bedrijf of doorsnee situatie te laten zien (naast de verschillen die er zijn tussen specifieke situaties en bedrijven). Daarom zijn de mediane resultaten relevant. Als de gemiddelde raming hoger uitkomt dan de raming op basis van de mediane scores, kan de conclusie tweeledig zijn: voor een doorsnee bedrijf is het resultaat op basis van de mediane scores waarschijnlijk relevant, maar bedacht moet ook worden dat in sommige situaties kosten (veel) hoger kunnen liggen. Om die reden is per type stage steeds ook een beeld gegeven van de *range* waarin de kosten in specifieke gevallen globaal kunnen liggen.

Vaak meerdere begeleiders

In de enquête is gevraagd naar de uren die een dagelijks begeleider besteedt aan een stagiair. Meermaals is door respondenten opgemerkt dat er *meerdere* collega's betrokken zijn bij de stageplek en ook tijd daarin steken. Bij *oriënterende* stages kan het bij uitstek voorkomen dat meerdere collega's met de stagiair te maken krijgen. Een respondent merkt bijvoorbeeld op bij een vmbo-stagiair die kwam 'snuffelen': "*Ik had een programma gemaakt met elke dag begeleiding van een ander persoon met een andere functie, zodat de stagiair van allerlei afdelingen een beeld kreeg van de werkzaamheden. Dus elke dag is er iemand intensief met de stagiair bezig geweest.*" Daarnaast gaat het bij de begeleiding volgens respondenten ook om korte momenten tussendoor van andere teamleden; die momenten kunnen tezamen wel optellen tot een substantiële omvang. Die 'losse momenten tussendoor' zijn niet meegeteld in de berekeningen, omdat daar geen schatting van is te maken. Wel is er de indruk, op basis van de toelichting door sommige

respondenten, dat die in hun urenopgaven hebben laten meewegen dat ook anderen begeleiding geven en is men dan bij de antwoorden uitgegaan van een soort totaalplaatje aan begeleiding. Waarmee de mogelijke onderschatting van totale begeleidingsuren in ieder geval gedeeltelijk is gecompenseerd.

Diversiteit bij stages en bij de organisatie van de stagebegeleiding groot

Een beperking is voorts dat er één enquête is ontwikkeld voor alle respondenten. In de praktijk, zo blijkt ook uit de open antwoorden van respondenten, zijn er zeer sterk wisselende situaties. Sommige respondenten hebben te maken met een groot aantal stagiairs, waarbij begeleidingstaken met anderen worden gedeeld en waarbij bijvoorbeeld de coaching bij een andere persoon is belegd dan de dagelijkse werkbegeleiding. Die grote diversiteit aan situaties en antwoorden maakte het soms lastig voor respondenten om vragen goed te beantwoorden en maakt het voor de onderzoekers lastig om de resultaten goed te interpreteren.

Door deze beperkingen kunnen de resultaten van dit onderzoek geen heel exact beeld geven van de totale inspanningen en kosten die gepaard gaan met stages (en opleidingen) voor medewerkers; daarvoor is eigenlijk per casus een preciezer onderzoek nodig, zoals in de vorm van tijdschrijfonderzoek of observaties in de praktijk.

2.1 Algemene kosten van stageplaatsen

We brengen hieronder als eerste stap de algemene kosten in beeld, die bedrijven maken ten behoeve van de werving van stagiairs en ten behoeve van het onderhoud van de vaardigheden van dagelijks begeleiders.

We betrekken deze kosten met name op de mbo- en hbo-studenten en niet op de vmbo-scholieren. We gaan er bij de vmbo-scholieren vanuit dat bedrijven niet actief investeren in het werven van stagiairs via bijvoorbeeld de deelname aan stagemarkten.

Kosten werving stagiairs

Sommige (grote) werkgevers, met name in de zorg, steken veel uren (soms meer dan 160 uren) op jaarbasis) in de werving van stagiairs, zoals via de deelname aan stagemarkten. Meestal gaat het om enkele tientallen uren (17-40 uren) per jaar. Gemiddeld is het te ramen op ongeveer 40 uur per jaar in de zorg en 30 uur per jaar in de andere sectoren (bron: vragenlijst dagelijks begeleiders).

Bijhouden van vaardigheden als praktijkbegeleider

De dagelijks begeleiders van stagiairs en van collega's in opleidingen nemen - blijkens de resultaten - regelmatig deel aan trainingen en cursussen om hun vaardigheden als stage-/praktijkbegeleider te onderhouden. De meeste begeleiders melden dan ook uren kwijt te zijn aan onderhoud van hun vaardigheden waarbij 17-40 uren het vaakst gegeven antwoord is. Gemiddeld is het in te schatten op ongeveer 30 uur per jaar per begeleider, waarbij er geen grote verschillen zijn tussen de drie clusters van sectoren (zorg & welzijn, bouw & techniek, overig).

Scholingskosten begeleiders

De kosten van de gevolgde scholing liggen - als er kosten zijn - meestal onder de 2.500 euro per jaar en zijn bij benadering te ramen op gemiddeld ongeveer 1000 euro per persoon per jaar. In meer dan de helft gevallen echter zijn er geen (recente) scholingskosten gemeld, zodat we per saldo de gemiddelde scholingskosten van begeleiders ramen op ongeveer 500 euro per jaar.

Bedrijfsadministratie vanwege stageplekken

Aan de dagelijks begeleiders is gevraagd hoeveel uren ze naast de directe begeleiding per stageplek kwijt zijn, met inbegrip van administratie zoals opstellen van stageovereenkomsten. Aan leidinggevend is gevraagd hoeveel tijd het bedrijf ongeveer kwijt is per stagiair (niet gespecificeerd) aan administratie, zoals verwerking van persoonsgegevens, salarisadministratie en verzekeringen. De resultaten geven aan dat deze uren sterk verschillen tussen bedrijven. Sommigen geven in totaal enkele uren per stagiair op, andere meer dan 16 uur. Gemiddeld is dit voor alle sectoren ongeveer *7 uur per stagiair*. Verschillen tussen sectoren zijn gemiddeld klein, wel lijken er in de sectoren buiten de zorg vaker relatief veel administratie-uren per stagiair te zijn. Dat kan mogelijk samenhangen met het feit dat de respons in de zorg het vaakst grote organisaties betreft, waar er meer routine met de administratie van stageplekken kan zijn, en het aantal stagiairs groter is, waardoor de administratie per stageplek kleiner is.

Algemene kosten omgerekend per stageplek

Dit onderzoek poogt om alle kosten die samenhangen met een stageplek te kwantificeren. Het is daarvoor nodig om de algemene kosten bij benadering om te slaan per stageplek. Daarvoor is data nodig over gemiddelde aantallen stagiairs per begeleider en per bedrijf. We beschikken niet over complete, heel exacte data maar we kunnen deze aantallen wel benaderen op basis van de onderzoeksresultaten. We gaan in de ramingen uit van het volgende:

- De gemiddelde bedrijfsgrootte in de respons is te ramen op ongeveer 1000 personen (dit is hoog, vanwege de relatief hoge respons van een aantal grote organisaties).
- Het aantal stagiairs vanuit het mbo en hbo is per stagebedrijf ruwweg te ramen op 1 stagiair per 15 werkenden³. In sommige sectoren en bedrijven kan dat meer zijn, in andere minder. Gemiddeld starten er dan in de bedrijven in de respons zo'n 70 stagiairs per jaar. In kleine bedrijven kan er uiteraard een heel andere verhouding zijn.
- Uit de onderzoeksresultaten is af te leiden dat er bij de bedrijfslocatie van respondenten gemiddeld ongeveer 15 stagebegeleiders actief zijn.
- Dat betekent per saldo dat elke stagebegeleider in de respons gemiddeld ongeveer 4,5 stagiairs per jaar begeleidt. Dat lijkt relatief veel, wat opnieuw te verklaren is doordat in de grote bedrijven/organisaties in de respons er waarschijnlijk gespecialiseerde begeleiders zijn die gemiddeld relatief veel stagiairs begeleiden.
- Ten slotte moeten we bij het onderhoud van begeleidingsvaardigheden nog rekening houden met het feit dat begeleiders vaak ook collega's in een opleiding begeleiden, zoals collega's die een bbl-traject volgen. We verdelen daarom de uren en kosten vanwege scholing van de begeleider grofweg gelijk over de stageplekken en over de collega's in opleiding. Dat betekent concreet dat we die resultaten bij de stages eerst door het aantal stagiairs per begeleider delen (4,5) en vervolgens nog eens door 2 delen.

Op basis van deze data en aannames kunnen we de algemene kosten schatten per stageplek.

3 Uitgangspunt hierbij is dat de bijna 500.000 mbo-studenten tijdens hun opleiding gemiddeld 2x stage lopen en dat de ongeveer 450.000 hbo-studenten gemiddeld 1,5 x stage lopen. Te ramen is dan dat jaarlijks er ruwweg ruim 500.000 studenten op een stageplek starten. Op een totale werkende beroepsbevolking van bijna 10 miljoen personen is dat 1 stagiair per jaar per 20 werkenden. Omdat niet elk bedrijf stageplekken biedt, ramen we dit per saldo op 1 stagiair per 15 werkenden.

Raming <i>algemene kosten per stageplek mbo/hbo per jaar</i>	
Per stageplek investeert een bedrijf/organisatie ongeveer een half uur in werving <i>met een loonwaarde van $0,5 * 42$ euro</i>	21 euro
Per stageplek zijn er ongeveer 55 euro scholingskosten <i>(500 euro/4,5 (stagiairs per begeleider)/2(medewerkers/stagiairs))</i>	55 euro
Per stageplek zijn er ongeveer 3 scholingsuren (30/4,5/2) <i>met een loonwaarde van $3 * 42$ euro</i>	126 euro
Ten slotte is er gemiddeld 7 uur administratie gemoeid met een stageplek, <i>met een loonwaarde van $7 * 56$ euro</i>	392 euro
Totaal (afgerond) per stageplek mbo/hbo	600 euro

2.2 Omvang stage, begeleidingsuren en productiviteit stagiair

Deze paragraaf vormt de kern van de onderzoeksresultaten voor stageplekken (exclusief dus de bbl in het mbo die in het navolgende hoofdstuk is meegenomen). Apart voor vmbo, mbo-bol en hbo en per type stage is beschreven:

- hoeveel uren de stage gemiddeld in totaal besloeg;
- hoeveel begeleidingsuren en overige uren dat gemiddeld vergde van de werkgever;
- hoeveel productieve uren de stagiair gemiddeld bijdroeg aan de werkgever.

Aan elke respondent is hiertoe gevraagd om voor de stagiair die zij *het meest recent* begeleid(d)en aan te geven:

- om welk type stage het ging (snuffelen/oriënteren, meewerken/ervaring opdoen, afstuderen),
- hoe lang de stage duurde in weken en hoeveel uur per week de stagiair actief was op de stageplek,
- hoe productief de vmbo-leerling was, uitgedrukt in procenten van een volledig productieve inzet,
- hoeveel uur gemiddeld per week er begeleiding was,
- welke overige uren er in totaal met de stageplek gemoeid waren, zoals vanwege intern of extern overleg of beoordeling van de stagiair.

2.2.1 Vmbo

Hieronder zijn de kerncijfers voor het vmbo in beeld gebracht voor twee hoofdtype stages, namelijk oriënterende en meewerkstages. Afstudeerstages zijn niet relevant voor het vmbo.

Tabel 2.1 Vmbo: stageomvang, geïnvesteerde bedrijfsuren en productiviteit, naar type stage

	Aard van de vmbo-stage			
	Snuffelen, oriënteren (n=45)		Meewerken, ervaring opdoen (n=47)	
	gem	mediaan	gem	mediaan
Omvang stage in uren (weken * uren per week)	83	70	559	416
Totale begeleidingsuren (stage in weken * begeleidingsuren/week)	27	10	141	80
Totale overige werkgeverstijd per stage w.v. uren intern overleg	8 3	6 2	31 9	23 5
Productiviteit (%)	19	11	39	38
Aantal productieve uren (productiviteit * stageomvang)	16	8	218	158

Bron: vragenlijst dagelijks begeleiders

De resultaten vatten we als volgt samen:

- De oriënterende stages (gemiddeld 83 uur) zijn duidelijk kleiner in omvang dan de meewerkstages (gemiddeld 559 uur). Doordat beide type stages ongeveer even vaak worden gemeld (n=45 versus n=47), beslaat overall de gemiddeld gemelde vmbo-stage ongeveer 320 uur. De mediaan ligt met name bij de meewerkstages een stuk onder het gemiddelde, wat indiceert dat een aantal grotere stages het gemiddelde omhoog trekken.
- De totale begeleidingstijd is bij de korte snuffelstages logischerwijze korter dan bij de langere meewerkstages en ook de overige begeleidingstijd is lager. Wel indiceren de cijfers dat de snuffelstages *relatief* (per week) meer tijd kosten dan de meewerkstages. De totale tijd die een werkgever gemiddeld kwijt is aan een snuffelstage is 35 uur op een gemiddelde stageduur van 83 uur; oftewel een ratio van 0,42 (werkgeverstijd/stageduur). Bij de meewerkstages is de gemiddelde werkgeversinvestering 172 uren op een totale stageomvang van 559 uur, een ratio van 0,31. Omgerekend kost elke snuffelstagedag dus ongeveer 3,4 uur van de werkgever ($8 * 0,42$) en bij meewerkstages is dat 2,5 uren per dag ($8 * 0,31$), ongeveer een uur per dag minder dan bij de snuffelstages.
- De overige uren die begeleiders steken in de stage - zoals vanwege intern en extern overleg - omvatten gemiddeld bij een snuffelstage in totaal 8 uur en bij een meewerkstage 31 uur. Daarin vallen ook uren voor *intern overleg*. Die uren tellen we in de berekeningen dubbel (uren van de begeleider en van een leidinggevende) omdat logischerwijze er minimaal twee collega's bij een intern overleg zijn betrokken.
- De productiviteit van stagiairs is bij een snuffelstage gemiddeld laag (19%) tegenover 39 procent bij meewerkstages. De totale productieve uren tellen dan bij snuffelstages op tot gemiddeld 16 uren ($0,19 * 83$ uren) en bij meewerkstages is dat 218 uren ($0,39 * 559$ uren). Mede doordat vmbo-leerlingen vaak nog erg jong zijn, is een productieve inzet volgens respondenten vaak weinig tot niet aan de orde. Eenvoudige klusjes kunnen niettemin wel gelden als productief.

De resultaten tonen dat er bij de snuffelstages geen grote verschillen qua stageomvang zijn tussen de sectoren; die stages zijn overal in totale omvang in uren klein. Een verschil lijkt wel te zijn dat de meewerkstages van vmbo-leerlingen in de bouw, metaal en techniek relatief omvangrijk zijn en in de 'overige sectoren' kleiner; de zorg zit er tussenin. Dat vertaalt zich echter bij de bouw, metaal en techniek niet in een grotere totale begeleidingstijd per stage, die is vergelijkbaar met die in de zorg. De gemiddeld kortere meewerkstages in de overige sectoren gaan wel samen met gemiddeld minder begeleidingsuren.

Bij de productiviteit per sector blijkt dat in de bouw, metaal en techniek de productiviteit van de vmbo-leerlingen zowel bij snuffelstage (11%) als bij meewerkstages (26%) *lager* wordt ingeschat dan in de andere sectoren waar de productiviteit op 22% (snuffelstages) en rond de 45% (meewerkstages) wordt gemeld. Dat komt mogelijk doordat in de bouw, metaal en techniek het vaker gaat om (gespecialiseerde) werkzaamheden die ongeschikt of niet toegestaan zijn voor jonge, ongeschoolde krachten, zoals bediening van apparatuur. In de zorg kunnen bijvoorbeeld lichte verzorgende taken, zoals helpen bij maaltijden, vaker mogelijk zijn. Dat beeld herhaalt zich hierna bij de stages in het mbo en het hbo.

2.2.2 Mbo

Hieronder zijn de kerncijfers voor mbo-bol in beeld gebracht voor drie type stages, namelijk snuffel-, meewerk- en afstudeerstages.

Tabel 2.2 Mbo: stageomvang, geïnvesteerde bedrijfsuren en productiviteit, naar type stage

	Aard van de mbo-stage					
	Snuffelen, oriënteren (n=7)		Meewerken, ervaring opdoen (n=179)		Afstudeerproject/-opdracht (n=37)	
	gem	mediaan	gem	mediaan	gem	mediaan
Omvang stage in uren (weken * uren/week)	331	240	638	640	759	768
Totale begeleidingsuren (stage in weken * begeleidingsuren/week)	63	60	133	80	174	96
Totale overige werkgeverstijd per stage w.v. uren intern overleg	19	21	29	23	27	20
	7	4	8	5	9	4
Productiviteit (%)	18	11	50	50	55	60
Aantal productieve uren (productiviteit * stageomvang)	60		319		417	

Bron: vragenlijst dagelijks begeleiders

De resultaten geven op hoofdlijnen het volgende aan:

- Snuffelstages worden voor mbo-studenten weinig gemeld, maar hebben als ze worden gemeld wel een grotere omvang dan in het vmbo. Vanwege de lage aantallen (<10) nemen we de snuffelstages in het mbo verder *niet* mee in de berekeningen.
- De meewerk- en afstudeerstages in het mbo ontlopen elkaar niet heel veel in totale omvang in uren (gemiddeld 638 versus 759 uren). Omdat het in het mbo meestal gaat om een meewerkstages ligt het gemiddelde voor alle stages dicht bij 638 uur.
- Naar *sector* bezien ontlopen de stages elkaar in omvang weinig. De gemelde meewerkstages in de zorg en in de overige sectoren zijn wat kleiner (ruim 600 uur) dan in de bouw, metaal en techniek (ruim 700 uur). Bij de afstudeerstages zijn er kleinere verschillen tussen de zorg en de bouw, metaal en techniek (waarnemingen in de overige sectoren zijn te gering om hier te melden).
- De begeleidingsuren liggen bij de meewerkstages gemiddeld op 133 uur, de mediaan is een stuk lager (80 uur), dat indiceert dat sommige begeleiders relatief veel uren melden. In de zorg en in de bouw, metaal en techniek zijn de gemelde totale begeleidingsuren bij meewerkstages vrijwel gelijk hetzelfde (ruim 120 uren), in de overige sectoren (vaker kleinere bedrijven) worden gemiddeld relatief veel begeleidingsuren gemeld (bijna 200 uren).

- De begeleidingsuren bij afstudeerstages zijn met gemiddeld 174 uren meer dan bij meewerkstages. Er is hier wel een groot verschil tussen sectoren. In de bouw, metaal en techniek vergen de gemelde afstudeerstages gemiddeld weinig begeleidingstijd (84 uur), in de andere sectoren ligt dit op bijna het drievoudige. Aantallen zijn ook hier klein, zodat deze resultaten met terughoudendheid dienen te worden gebruikt.
- De overige uren die een werkgever in de stage steekt, zoals vanwege intern of extern overleg - belopen bij de meewerk- en afstudeerstages (die veruit het meest voorkomen) gemiddeld ongeveer 29 uur per stageplek. Er zijn hierbij geen noemenswaardige verschillen tussen sectoren. Er zijn ook hier uren voor intern overleg gemeld die we zoals gemeld ook meetellen als uren van een leidinggevende.
- De gemelde productiviteit ligt bij de meewerkstages op 50 procent en bij de afstudeerstages iets hoger op 55 procent. Dat komt mogelijk mede doordat die laatste stagiairs in de laatste fase van hun opleiding zitten en gemiddeld ouder zijn. In de zorg is de gemelde productiviteit gemiddeld hoger dan in de bouw, metaal en techniek (55% versus 40% bij meewerkstages en 71% versus 35% bij afstudeerstages). Dat beeld zagen we ook al bij de vmbo-leerlingen; in de bouw, metaal en techniek is het blijkbaar gemiddeld wat lastiger om stagiairs echt productief in te zetten in vergelijking met de zorg en overige sectoren.

2.2.3 Hbo

Hieronder zijn de kerncijfers voor hbo in beeld gebracht voor drie type stages, namelijk snuffel-, meewerk- en afstudeerstages.

Tabel 2.3 Hbo: stageomvang, geïnvesteerde bedrijfsuren en productiviteit, naar type stage, alle sectoren

	Aard van de hbo-stage					
	Snuffelen, oriënteren (n=8)		Meewerken, ervaring opdoen (n=98)		Afstudeerproject/-opdracht (n=66)	
	gem	mediaan	gem	mediaan	gem	mediaan
Omvang stage in uren (weken * uren/week)	192	170	602	624	762	740
Totale begeleidingsuren (stage in weken * begeleidingsuren/week)	98	38	109	80	79	51
Totale overige werkgeverstijd per stage	10	5	31	24	33	30
w.v. uren intern overleg	3	2	8	4	12	10
Productiviteit (%)	19	15	48	50	51	50
Aantal productieve uren (productiviteit * stageomvang)	36		289		389	

Bron: vragenlijst dagelijks begeleiders

De resultaten voor het hbo geven op hoofdlijnen het volgende aan:

- Snuffelstages worden ook voor hbo-studenten weinig gemeld en hebben als ze worden gemeld een kleinere omvang dan in het mbo. Vanwege de lage aantallen (<10) nemen we de snuffelstages in het hbo *niet* mee in de berekeningen.
- De meewerk- en afstudeerstages in het hbo ontlopen elkaar wat meer dan in het mbo (gemiddeld 602 uur voor een meewerkstage en 762 uur voor een afstudeerstage. Omdat het in het hbo vaker dan in het mbo om een afstudeerstage gaat, ligt de gemiddelde omvang voor alle stages wel hoger dan in het mbo (ongeveer 670 uur).
- Naar *sector* bezien zijn de verschillen in stage-omvang wat groter dan in het mbo. De gemelde meewerkstages in de sector zorg en welzijn duren gemiddeld 535 uur tegenover 707 uur in de bouw, metaal en techniek (in de overige sectoren is het aantal observaties voor het hbo te laag om er verslag van te doen). Bij de afstudeerstages is er een omgekeerd beeld; de gemelde afstudeerstages in de zorg zijn gemiddeld langer (ruim 800 uur) dan in de bouw, metaal en techniek (ruim 700 uur).
- De begeleiding bedraagt bij de meewerkstages gemiddeld 109 uren voor de totale stage. Bij de afstudeerstages is dat met 79 uur, minder, ook al zijn die stages in omvang groter; de stagiairs met een afstudeerstage werken dus gemiddeld genomen zelfstandiger.
- In de bouw, metaal en techniek vergen de gemelde meewerkstages gemiddeld meer uren begeleidingstijd dan in de zorg (130 versus 94 uur). In de overige sectoren is de begeleidingstijd bij meewerkstages in het hbo het grootst, maar het aantal observaties is hier klein (n=10). Bij de afstudeerstages zijn de verschillen tussen de drie groepen sectoren qua totale begeleidingstijd klein.
- De overige uren die een werkgever in de stage steekt, zoals vanwege intern of extern overleg - bedragen bij de meewerk- en afstudeerstages in het hbo gemiddeld ongeveer 32 uur per stageplek. Er zijn hierbij geen aanmerkelijke verschillen tussen sectoren. Er zijn ook hier uren voor intern overleg gemeld, die we zoals gemeld ook meetellen als uren van een leidinggevende. In de bouw, metaal en techniek zijn er met name bij de afstudeerstages relatief veel uren voor intern overleg gemeld (17 uur).
- De gemelde productiviteit ligt bij de meewerk- en afstudeerstages in het hbo op ongeveer 50 procent. Ook bij de hbo-stagiairs in de sectoren zorg en welzijn is de gemelde productiviteit - net als bij de mbo-ers in zorg en welzijn- gemiddeld hoger dan in de bouw, metaal en techniek (52% versus 38% bij meewerkstages en 69% versus 34% bij afstudeerstages). In de bouw, metaal en techniek is het blijkbaar ook bij hbo-ers gemiddeld lastiger om stagiairs productief in te zetten dan in de sectoren zorg en welzijn.

2.3 Stagevergoeding en overige vergoedingen

De meest gebruikelijke situatie die uit dit onderzoek blijkt is dat een stagiair vanuit het vmbo *geen* stagevergoeding krijgt. Voor de mbo-ers en hbo-ers is de *meest gebruikelijke* situatie dat een stagiair wel een stagevergoeding krijgt, van meestal 250-500 euro per maand. Dit is de situatie in elk van de drie bekeken clusters van sectoren en gaat met name op voor de stagiairs die een meewerk- of afstudeerstage lopen. Bij de kleine groep in het mbo en hbo die een *snuffelstage* loopt is er meestal geen vergoeding.

Andere bronnen (eerdere onderzoeken) bieden een nogal wisselend beeld van de gemiddelde stagevergoedingen voor mbo-ers en hbo-ers. Bij een stage vanuit het mbo zou de gemiddelde vergoeding liggen rond de 200 euro of tussen de 200 en 300 euro. Veel werkgevers geven echter geen vergoeding of alleen een onkostenvergoeding en geen stagevergoeding. Bij een meewerkstage in het hbo zou de gemiddelde vergoeding kunnen liggen op circa 200 euro per maand, maar andere bronnen geven ook een hoger bedrag aan. Bij een afstudeerstage in het hbo ligt de gemiddelde vergoeding vermoedelijk wat hoger.

In het voorliggende onderzoek zijn zorgorganisaties en grote bedrijven oververtegenwoordigd. Aannemelijk is dat die gemiddeld vaker een (en een relatief hoge) vergoeding geven, hetgeen ook blijkt uit de resultaten in het voorliggende onderzoek. Ten behoeve van de berekeningen zetten we in dit onderzoek de stagevergoeding voor de mbo-ers in een meewerk- of afstudeerstage op 300 euro/maand (bij een fulltime inzet) en voor de hbo-ers - iets hoger - op 350 euro/maand (ook uitgaande van een fulltime inzet). In het hbo is er in het voorliggende onderzoek ook wat vaker dan in het mbo, een melding van een vergoeding die hoger is dan 500 euro/maand.

Onkostenvergoedingen

Ten slotte zijn in dit deel van het onderzoek vragen opgenomen over vergoeding van onkosten zoals reiskosten. Uit de resultaten (niet in tabel), blijkt dat niet alle stagiairs in dit onderzoek op een onkostenvergoeding kunnen rekenen. In zorg en welzijn is er het vaakst nooit (41%) of soms (28%) een onkostenvergoeding; bij circa een derde deel is er meestal of altijd een onkostenvergoeding. In de onderzochte sectoren buiten zorg en welzijn is er aanmerkelijk vaker een onkostenvergoeding gemeld, het vaakst in de bouw, metaal en techniek (driekwart meldt meestal of altijd een onkostenvergoeding); in de overige sectoren is het aandeel meestal/altijd circa 60 procent. Bij de werkgevers die meestal of altijd een onkostenvergoeding geven, gaat het in ruim de helft van de gemelde gevallen om reiskosten en daarnaast om werkkleding en andere kosten. Voor de berekeningen gaan we uit van het volgende:

1. We gaan bij de mbo- en hbo-studenten uit van een mogelijke stage- en onkostenvergoeding, voor de vmbo-scholieren zijn deze in doorsnee op nul gezet. Aannemelijk is ook bij de jonge vmbo-scholieren dat zij de stageplek dicht bij school of huis hebben.
2. De helft van de stagiairs in het mbo- en hbo krijgt een reiskostenvergoeding, de andere onkosten laten we buiten beschouwing (c.q. vallen daarin weg).
3. De gemiddelde reisafstand naar de stageplek ramen we op 15 kilometer. Dat is gebaseerd op de gemiddelde reisafstand van alle werknemers tot hun werkplek (22 kilometer, bron: CBS), waarop we een correctie hebben toegepast vanuit de verwachting dat stagiairs, vanwege hun gemiddeld mindere (auto)mobiliteit, de stageplek relatief dichtbij huis zoeken.
4. Bij de reiskosten voor studenten speelt mee dat studenten aan een voltijds opleiding een studentenreisproduct (ov-kaart) kunnen aanvragen, die recht geeft op gratis of met korting reizen op doordeweekse dagen. We gaan voor doordeweeks reizen uit van het kortingstarief en baseren de vergoeding vervolgens op de betreffende tarieven voor reizen in de tweede klas met de NS. Dat komt bij een reisafstand van 15 km uit op circa 5 euro per dag voor een retour.
5. Een gemiddelde meewerk- of afstudeerstage in het mbo en hbo beslaat op basis van de opgaven in dit onderzoek ongeveer in totaal 80-85 dagen.

Samengevat ramen we de gemiddelde onkostenvergoeding per stageplek in het mbo en hbo op $85(\text{dagen}) \times €5, -(\text{reiskosten}) \times 0,5(\text{aandeel dat een vergoeding krijgt}) = \underline{200 \text{ euro}}$ (afgerond).

2.4 Kwantificering totale kosten en baten stages in euro's

De bovenstaande input leidt samengevat tot de onderstaande raming van de baten en lasten van stagiairs vanuit het vmbo, mbo en hbo voor werkgevers. Per type stage zijn zoals gezegd steeds twee ramingen gemaakt, een raming op basis van de *gemiddelde* waardes en een raming op basis van de *mediaan* bij elk resultaat. Voor een doorsnee bedrijf of situatie is het resultaat op basis van de mediane scores waarschijnlijk het meest relevant, maar als de raming op basis van de gemiddelde scores (duidelijk) hoger uitvalt dan die op basis van mediane waardes, dan kunnen bij sommige werkgevers of in sommige situaties de kosten veel hoger liggen. Om die reden is per type stage steeds ook een beeld gegeven van de *spreiding* of de *range* waarin de kosten voor werkgevers globaal kunnen liggen. Bij die range zijn we uitgegaan van een range waarin ongeveer 95 procent van de respons zit. Bij zeldzame uitschieters, waar er een

combinatie is van een lange stageduur, veel begeleidingsuren en een lage productiviteit, kunnen totale kosten behoorlijk boven die range uitgaan. In dit onderzoek focussen we echter op de kosten voor in wat nog als reguliere situaties zijn te beschouwen. De hoge kosten in schaarse gevallen wegen in dit onderzoek wel mee in de weergave van de gemiddelde kosten van stageplekken.

Per type stage zijn voorts ook de verschillen tussen de drie clusters van sectoren kort beschreven.

2.4.1 Vmbo

Gemiddeld zijn de kosten van snuffel- of meewerkstages bij benadering als volgt (bedragen afgerond). We gaan bij de vmbo-scholieren er zoals gezegd vanuit dat er geen stage- of onkostenvergoeding is. Ook hebben we de algemene kosten op nul gezet; bij vmbo-scholieren gaan we er vanuit dat het bedrijf zelf niet investeert in de zoektocht naar geschikte stagiairs zoals via stagemarkten. Voor stages van vmbo-scholieren zijn daarom per saldo met name de begeleidingsuren en de overige uren van belang.

Snuffelstages vmbo

Voor snuffelstages in het vmbo vallen de ramingen als volgt uit.

<i>Kosten op basis van gemiddelden per stagiair</i>	<u>Euro (afgerond)</u>
Begeleidingsuren (27 * 42 euro)	1.134
Overige tijdsinvestering (8 * 42 euro)	336
<u>Intern overleg leidinggevende (3 * 56 euro)</u>	<u>168 euro</u>
Totaal	1.650 euro

<i>Kosten op basis van medianen per stagiair</i>	<u>Euro (afgerond)</u>
Begeleidingsuren (10 * 42 euro)	400
Overige tijdsinvestering (6 * 42 euro)	250
<u>Intern overleg leidinggevende (2 * 56 euro)</u>	<u>100 euro</u>
Totaal	750 euro

Daar staat tegenover dat de vmbo-scholiër in een snuffelstage ook productieve uren inbrengt. Gemiddeld is dat 16 uur, de mediane score is 8 uur. Dat vertegenwoordigt een waarde van respectievelijk 16 * 10 euro = 160 euro (gemiddeld) of 8 * 10 euro = 80 euro (mediaan).

Per saldo investeert een bedrijf dus <i>gemiddeld</i> 1.650 - 160 =	<u>1.500 euro</u>
Op basis van de <i>mediane</i> scores is dat 750 - 100 =	<u>650 euro</u>

Er zijn bij deze kosten in absolute zin maar kleine verschillen tussen de drie clusters van sectoren, doordat de omvang van de stages en de benodigde begeleidingstijd goed overeen komen tussen sectoren. De productiviteit van vmbo-leerlingen wordt in de bouw, metaal en techniek wat lager ingeschat dan in de andere sectoren, maar dat gaat ook in de andere sectoren maar om kleine bedragen, waardoor verschillen klein blijven.

De kosten in afzonderlijke situaties variëren bij snuffelstages behoorlijk, tussen circa 150 euro per stage en meerdere duizenden uren per stage. Dat komt vooral doordat het qua omvang en begeleidingstijd deels gaat om korte stages en deels om veel langer durende stages. Korte snuffelstages duren enkele dagen met enkele uren begeleidingstijd en enkele overige uren. Van productieve uren is dan amper of niet sprake. Kosten zijn in totaal dan ongeveer 150 euro. Aan de andere kant van het spectrum zijn er vmbo-stages

waarbij de totale begeleidingstijd kan oplopen tot 60-100 uur (in zeldzame gevallen meer dan 100 uur). Inclusief andere uren kunnen kosten dan gaan richting 4.500 euro.

Meewerkstages vmbo

Meewerkstages in het vmbo beslaan gemiddeld meer uren dan snuffelstages; ramingen vallen dan als volgt uit.

<i>Kosten op basis van gemiddelden per stagiair</i>	<u>Euro (afgerond)</u>
Begeleidingsuren (141 * 42 euro)	5.900
Overige tijdsinvestering (31 * 42 euro)	1.300
<u>Intern overleg leidinggevende (9 * 56 euro)</u>	<u>500 euro</u>
Totaal	7.700 euro

<i>Kosten op basis van medianen per stagiair</i>	<u>Euro (afgerond)</u>
Begeleidingsuren (80 * 42 euro)	3.400
Overige tijdsinvestering (23 * 42 euro)	1.000
<u>Intern overleg leidinggevende (5 * 56 euro)</u>	<u>300 euro</u>
Totaal	4.700 euro

Daar staat tegenover dat de vmbo-scholier in een meewerkstage productieve uren inbrengt. Gemiddeld is dat 218 uur, de mediane score is 158 uur. Dat vertegenwoordigt een waarde van respectievelijk $218 * 10$ euro = 2.200 euro (gemiddeld) of $158 * 10$ euro = 1.600 euro (mediaan).

Per saldo investeert een bedrijf dus <i>gemiddeld</i> $7.700 - 2.200 =$	<u>5.500 euro</u>
Op basis van de <i>mediane</i> scores is dat $4.700 - 1.600 =$	<u>3.100 euro</u>

Er zijn bij deze kosten verschillen tussen de drie clusters van sectoren. De gemelde meewerkstages van vmbo-leerlingen zijn in de bouw, metaal en techniek wat omvangrijker dan in de andere sectoren. Dat vertaalt zich echter niet in een grotere totale begeleidingstijd, die is vergelijkbaar met die in de zorg. In de overige sectoren zijn gemiddeld wat minder begeleidingsuren gemeld, maar het aantal observaties is te klein om hieraan harde conclusies te verbinden. Ook bij de meewerkstages van vmbo-leerlingen wordt vanuit de bouw, metaal en techniek een lagere productiviteit gemeld dan in de andere sectoren. Dat wordt deels gecompenseerd door de grotere omvang van die stages, maar per saldo kosten meewerkstages in de bouw, metaal en techniek netto gemiddeld wat meer dan in de andere sectoren.

De kosten in specifieke, afzonderlijke situaties zitten in een veel bredere range. De totale begeleidingstijd varieert van circa 20 uur tot meer dan 200 uur. Bij meewerkstages in het vmbo wordt er bijna altijd een minimale productiviteit gemeld van 10 procent. Aan de bovenkant zien we een productiviteit van 60 procent of meer bij meewerkstages van een vmbo-leerling. Ook bij overige uren zijn er grote verschillen; soms vergt dat ongeveer 5 uur in totaal, soms meer dan 50 uur. Kosten variëren hierdoor per saldo voor de bulk van de gevallen en bedrijven tussen 500 á 1000 euro en 8 á 9.000 euro per stageplek.

2.4.2 Mbo

Gemiddeld voor alle sectoren zijn de kosten bij benadering als volgt (bedragen afgerond). De stagevergoeding is gebaseerd op een gemiddelde stageduur van 6 maanden en een gemiddelde werkweek van 3 dagen per week. De stagevergoeding is naar rato van de werkweek op 200 euro/maand gezet. De totale stagevergoeding komt dan gemiddeld uit op 1.200 euro per stagiair.

Meewerkstages mbo

Voor meewerkstages in het mbo vallen de ramingen als volgt uit.

<i>Kosten op basis van gemiddelden</i>	<u>Euro (afgerond)</u>
Algemene kosten per stageplek	600
Begeleidingsuren (133 * 42 euro)	5.600
Overige tijdsinvestering (29 * 42 euro)	1.200
Intern overleg leidinggevende (8 * 56 euro)	450
Stagevergoeding	1.200
<u>Onkostenvergoeding</u>	<u>200 euro</u>
Totaal	9.250 euro

<i>Kosten op basis van medianen</i>	<u>Euro (afgerond)</u>
Algemene kosten per stageplek	600
Begeleidingsuren (80 * 42 euro)	3.400
Overige tijdsinvestering (23 * 42 euro)	1.000
Intern overleg leidinggevende (5 * 56 euro)	300
Stagevergoeding	1.200
<u>Onkostenvergoeding</u>	<u>200 euro</u>
Totaal	6.700 euro

Een mbo-er brengt in een meewerkstage gemiddeld ongeveer 319 productieve uren in. De mediane score is vrijwel gelijk hieraan (320 uren). Dat vertegenwoordigt een waarde van $319 * 14 \text{ euro} = 4.500 \text{ euro}$.

Per saldo investeert een bedrijf dus *gemiddeld* $9.250 - 4.500 \text{ euro} =$ **4.750 euro**

Op basis van de *mediane* scores is dat $6.700 - 4.500 =$ **2.200 euro**

Er zijn bij deze kosten gemiddeld gezien niet heel grote verschillen tussen de drie clusters van sectoren. De bovenstaande ramingen kloppen zo ongeveer voor de sector zorg & welzijn. De ramingen vallen netto voor de bouw, metaal en techniek gemiddeld iets hoger uit (ongeveer plus 850 euro), vanwege een wat lagere productiviteit van stagiairs (40% versus 55% in de zorg en welzijn). De ramingen vallen in de overige sectoren gemiddeld hoger uit, vanwege een groter aantal gemelde begeleidingsuren, maar aantallen observaties zijn te klein om hieraan harde conclusies te kunnen verbinden.

Verschillen tussen afzonderlijke situaties en bedrijven zijn opnieuw veel groter dan tussen sectoren. De werkelijke kosten in afzonderlijke gevallen zijn van veel factoren afhankelijk, zoals het feitelijke loonniveau van begeleiders, of er een stage- en onkostenvergoeding is, de productiviteit van de stagiaire en met name de benodigde begeleidingsuren. Bij elk van deze factoren zijn er grote verschillen tussen bedrijven, zoals bij de totale begeleidingstijd die varieert van minder dan 40 uur tot (veel) meer dan 200 uur. De opgegeven productiviteit van de mbo-stagiairs varieert tussen 10 en meer dan 80 procent. Daardoor zitten de werkelijke kosten van meewerkstages in het mbo globaal (uitzonderingen zoals gezegd daargelaten) in een range die loopt van netto een baat van ongeveer 1.000 euro tot een kostenpost van ongeveer 10.000 euro.

Afstudeerstages

Voor afstudeerstages in het mbo vallen de ramingen als volgt uit.

<i>Kosten op basis van gemiddelden</i>	<u>Euro (afgerond)</u>
Algemene kosten per stageplek	600
Begeleidingsuren (174 * 42 euro)	7.300
Overige tijdsinvestering (27 * 42 euro)	1.100
Intern overleg leidinggevende (9 * 56 euro)	500
Stagevergoeding	1.200
<u>Onkostenvergoeding</u>	<u>200 euro</u>
Totaal	10.900 euro

<i>Op basis van medianen</i>	<u>Euro (afgerond)</u>
Algemene kosten per stageplek	600
Begeleidingsuren (96 * 42 euro)	4.000
Overige tijdsinvestering (20 * 42 euro)	850
Intern overleg leidinggevende (4 * 56 euro)	200
Stagevergoeding	1.200
<u>Onkostenvergoeding</u>	<u>200 euro</u>
Totaal	7.100 euro

Een mbo-er brengt in een afstudeer-/eindstage gemiddeld ongeveer 417 productieve uren in. De mediane score ligt wat hoger, op 460 uren. Dat vertegenwoordigt een waarde van respectievelijk $417 * 14$ euro = 5.800 euro (gemiddeld) en $460 * 14$ euro = 6.400 euro (mediaan).

Per saldo investeert een bedrijf dus *gemiddeld* $10.900 - 5.800$ euro = 5.100 euro
Op basis van de *mediane* scores is dat $7.100 - 6.400$ = 700 euro

Er zijn bij deze kosten de volgende verschillen tussen de drie clusters van sectoren. De ramingen voor de zorg & welzijn en de overige sectoren vallen gemiddeld wat hoger uit (ongeveer plus 1.500 euro), vanwege een groter aantal begeleidingsuren dat gemiddeld gemeld is. De ramingen vallen voor de bouw, metaal en techniek gemiddeld wat lager uit (ongeveer min 2.000 euro). Enerzijds zijn de stagiairs in deze sector gemiddeld wat minder productief, anderzijds is er minder begeleidingstijd gemeld dan in de andere sectoren.

Ook bij deze stages zijn de verschillen tussen afzonderlijke gevallen en bedrijven veel groter dan tussen sectoren. Bij de afstudeerstages gaat het logischerwijze om meer ervaren en oudere studenten, die daardoor vaak ook wat productiever zijn; een productiviteit van minder dan 20 procent wordt zelden gemeld. Een totale begeleidingstijd van minder dan 40 uur komt ook weinig voor, we nemen voor de raming van de range 40 uur als ondergrens. Veel meer dan 200 uur komt wel vaker voor, maar dan vooral in de zorg & welzijn; we nemen daarom voor de overige bedrijven 200 uur als bovengrens. De overige ureninzet varieert tussen globaal 5 en 50 uur. De stagevergoeding varieert van nul tot ongeveer 500 euro per maand. Per saldo zitten de netto kosten van meewerkstages in het mbo voor de bulk van de gevallen globaal in een range van ongeveer netto een baat van enkele duizenden euro's tot een kostenpost van ongeveer 12.000 euro (en met name in de zorg & welzijn kan dat soms meer zijn vanwege een groot aantal begeleidingsuren).

2.4.3 Hbo

Gemiddeld voor alle sectoren zijn de kosten bij benadering als volgt. De stagevergoeding is gebaseerd op een gemiddelde stageduur van 6 maanden en een gemiddelde werkweek van 3 dagen per week. De stagevergoeding is naar rato van de werkweek op 250 euro/maand gezet. De totale stagevergoeding komt dan voor beide type stage (meewerk- en afstudeerstages) gemiddeld uit op 1.500 euro.

Meewerkstages hbo

Voor meewerkstages in het hbo vallen de ramingen als volgt uit.

<i>Kosten op basis van gemiddelden</i>	<u>Euro (afgerond)</u>
Algemene kosten per stageplek	600
Begeleidingsuren (109 * 42 euro)	4.600
Overige tijdsinvestering (31 * 42 euro)	1.300
Intern overleg leidinggevende (8 * 56 euro)	400
Stagevergoeding	1.500
<u>Onkostenvergoeding</u>	<u>200 euro</u>
Totaal	8.600 euro

<i>Op basis van medianen</i>	<u>Euro (afgerond)</u>
Algemene kosten per stageplek	600
Begeleidingsuren (80 * 42 euro)	3.400
Overige tijdsinvestering (24 * 42 euro)	1.000
Intern overleg leidinggevende (4 * 56 euro)	200
Stagevergoeding	1.500
<u>Onkostenvergoeding</u>	<u>200 euro</u>
Totaal	6.900 euro

De hbo-er brengt in een meewerkstage gemiddeld ongeveer 289 productieve uren in. De mediaan ligt in dit geval hoger, namelijk op 312 uur. Dat vertegenwoordigt een waarde van respectievelijk $289 * 18 \text{ euro} = 5.200 \text{ euro}$ en $312 * 18 \text{ euro} = 5.600 \text{ euro}$.

Per saldo investeert een bedrijf dus *gemiddeld* $8.600 - 5.200 \text{ euro} = \underline{\underline{3.400 \text{ euro}}}$
Op basis van de *mediane* scores is dat $6.900 - 5.600 = \underline{\underline{1.300 \text{ euro}}}$

Er zijn ook bij deze hbo-meewerkstages verschillen tussen de sectoren. In de bouw, metaal en techniek zijn bij deze stages gemiddeld wat meer uren begeleidingstijd gemeld dan in de zorg. Bij de overige uren die een werkgever in de stage steekt, zijn er geen aanmerkelijke verschillen tussen sectoren. Ook bij deze stages is de gemelde productiviteit in de zorg & welzijn gemiddeld wat hoger dan in de bouw, metaal en techniek (52% versus 38%). Daardoor vallen gemiddeld de netto kosten in de bouw, metaal en techniek enkele duizenden euro hoger uit dan het bovenstaande gemiddelde.

Ook bij deze stages zijn de verschillen tussen afzonderlijke gevallen en bedrijven groot en zitten globaal voor de bulk van de stages in dezelfde range als de meewerkstages in het mbo (baat van netto ongeveer 1.000 euro tot een kostenpost van 10.000 euro).

Afstudeerstages hbo

Het overzicht voor de afstudeerstages in het hbo is als volgt.

<i>Kosten op basis van gemiddelden</i>	<u>Euro (afgerond)</u>
Algemene kosten per stageplek	600
Begeleidingsuren (79 * 42 euro)	3.300
Overige tijdsinvestering (33 * 42 euro)	1.400
Intern overleg leidinggevende (12 * 56 euro)	700
Stagevergoeding	1.500
<u>Onkostenvergoeding</u>	<u>200 euro</u>
Totaal	7.700 euro

<i>Kosten op basis van medianen</i>	<u>Euro (afgerond)</u>
Algemene kosten per stageplek	600
Begeleidingsuren (51 * 42 euro)	2.100
Overige tijdsinvestering (30 * 42 euro)	1.400
Intern overleg leidinggevende (10 * 56 euro)	600
Stagevergoeding	1.500
<u>Onkostenvergoeding</u>	<u>200 euro</u>
Totaal	6.400 euro

Daar staat tegenover dat de gemiddelde hbo-er in een afstudeerstage ongeveer 389 productieve uren inbrengt. De mediane score ligt daar iets onder met 370 uur. Dat vertegenwoordigt een waarde van respectievelijk $389 * 18 \text{ euro} = 7.000 \text{ euro}$ en $370 * 18 \text{ euro} = 6.700 \text{ euro}$.

Per saldo investeert een bedrijf dus *gemiddeld* $7.700 - 7.000 \text{ euro} =$ 700 euro
Op basis van de *mediane* scores is dat $6.400 - 6.700 \text{ euro} =$ 300 euro

Er zijn bij de hbo-afstudeer-/eindstages gemiddeld slechts kleine verschillen tussen de drie groepen sectoren qua begeleidingstijd en overige uren. Wel zijn er ook hier flinke verschillen tussen sectoren bij de productiviteit; de gemelde productiviteit van afstuderende hbo-ers is in de zorg & welzijn beduidend hoger dan in de bouw, metaal en techniek. Dit leidt ertoe dat de raming op basis van *gemiddelde* waardes voor de zorg & welzijn netto ongeveer 2.500 euro gunstiger uitvalt en voor de bouw, techniek en metaal netto ongeveer 2.300 euro minder gunstig dan het gemiddelde voor alle sectoren.

De kosten in afzonderlijke situaties zitten bij hbo-afstudeerstages in een range die in voorkomende gevallen per saldo een *baat* voor het bedrijf oplevert van enkele duizenden euro's (bij een hoge productiviteit, een lage of afwezige vergoeding en een laag aantal begeleidingsuren doordat deze studenten vaak al zelfstandig kunnen werken). In andere gevallen, als de productiviteit laag is - bijvoorbeeld doordat de student aan een eigen opdracht werkt - en er relatief veel begeleiding is, gaan netto kosten richting 8.000 euro.

2.5 Wens om meer stagiairs op te nemen en drempels daarbij

In de vragenlijst voor leidinggevendenden is gevraagd of het bedrijf of de organisatie meer stagiairs zou willen opnemen dan nu het geval is. In alle sectoren meldt ongeveer de *helft* van de respondenten dat men meer stagiairs zou willen opnemen. Bij de redenen dat er minder stagiairs zijn dan men zou willen, is het vaakst genoemd dat er een onvoldoende aanbod is van geschikte stagiairs (50%) en daarnaast is ook vaak genoemd dat er onvoldoende begeleidingstijd beschikbaar is binnen het bedrijf (46%).

Andere redenen spelen een kleinere rol, zoals dat het te veel moeite kost om stagiairs te begeleiden (24%), dat het te veel moeite kost om stagiairs te vinden (19%), dat er onvoldoende begeleiding is vanuit de opleiding (13%) of andere redenen (19%).

2.6 Samenvatting kosten en baten stageplekken vmbo, mbo en hbo

In dit hoofdstuk zijn de kosten en baten van studenten van vmbo-, mbo (bol) en hbo-opleidingen bekeken. Om een zo goed mogelijk beeld daarvan te geven zijn zowel de resultaten op basis van de gemiddelde waardes als op basis van de mediane waardes weergegeven. De mediane resultaten geven waarschijnlijk het beste weer waarmee een doorsnee bedrijf - in een doorsnee situatie - rekening kan houden. De gemiddelde waardes en met name het beeld van de range in de resultaten, geven het beste weer waarmee een bedrijf rekening zou moeten houden, zoals in situaties waar de stagiair veel meer begeleiding nodig heeft dan gemiddeld en er amper of geen productieve inzet is.

We beginnen met de belangrijkste conclusie en die luidt dat gemiddelde en mediane waardes eigenlijk niet zo veel zeggen. De netto kosten van bedrijven zijn in specifieke gevallen afhankelijk van meerdere factoren zoals de hoogte van een stage- en onkostenvergoeding, de productiviteit van de stagiaire en name de benodigde begeleidingsuren en overige uren die het bedrijf steekt in de stage. Bij elk van deze factoren zien we grote verschillen tussen bedrijven en zijn scores bovendien vrij gelijkmatig verspreid over een breed spectrum. Daardoor kunnen bij elk type stage (snuffelen, meewerken en afstudeerstages) - en zowel in het vmbo, mbo als het hbo - de werkelijke kosten voor bedrijven variëren van nul en met name bij stages van ouderejaars in het mbo en het hbo ook een positief resultaat voor het bedrijf, tot aan 8.000 - 12.000 euro kosten per stageplek (uitzonderingen en bijzondere situaties daargelaten). Elke stageplek is op grond van de resultaten een specifiek geval met eigen kenmerken. Daardoor is het moeilijk om in generieke zin conclusies te trekken over kosten van stageplekken.

De gemiddelde of doorsnee resultaten zijn per type stage niettemin als volgt samen te vatten. Ten eerste valt op dat ook stages van vmbo-leerlingen relatief veel uren kunnen beslaan en daardoor ook min of meer vergelijkbare (en soms hogere) kosten kunnen opleveren voor een bedrijf als mbo- en hbo-stages (mede doordat de productiviteit van vmbo-leerlingen vaak lager is dan die van mbo- en hbo-studenten). Meewerkstages van vmbo-leerlingen vergen van bedrijven gemiddeld gezien een netto investering van 5.500 euro, op basis van de mediane scores is dat 3.100 euro. Deze stages kosten in de bouw, metaal en techniek netto gemiddeld wat meer dan in de andere sectoren. De kosten in afzonderlijke gevallen zitten bij deze stages in een brede range, van 500 á 1000 euro tot aan 8 á 9.000 euro per stageplek. Snuffelstages vanuit het vmbo zijn vaak klein in omvang maar vergen dan per stagedag wel relatief veel begeleidingstijd. Kosten zijn gemiddeld 1.500 euro en op basis van de mediane waardes 650 euro per stageplek. Er zijn bij snuffelstages maar kleine verschillen tussen sectoren. De kosten in afzonderlijke gevallen variëren bij snuffelstages wel behoorlijk, tussen circa 150 euro en meerdere duizenden uren per stage. Dat komt vooral doordat het deels gaat om langer durende snuffelstages met dan ook meer begeleidingsuren.

Stages van mbo-studenten betreffen ten eerste meewerkstages. Daarin investeren bedrijven netto gemiddeld gezien ongeveer 4.750 euro, op basis van de mediane waardes is dat 2.200 euro. Er zijn bij deze kosten gemiddeld niet heel grote verschillen tussen sectoren. De ramingen vallen netto voor de bouw, metaal en techniek gemiddeld iets hoger uit, vanwege een wat lagere productiviteit van stagiairs. Verschillen tussen afzonderlijke gevallen zijn zoals gezegd wel groot en zitten voor de meeste stages (uitschieters daargelaten) in een range van netto een baat van ongeveer 1.000 euro tot een kostenpost van ongeveer 10.000 euro. Stages van mbo-ers in de eindfase van hun opleiding vergen gemiddeld een ongeveer net zo hoge investering als de meewerkstages in het mbo, namelijk 5.100 euro. Op basis van de mediane waardes zijn netto kosten gemiddeld duidelijk lager, namelijk 700 euro. Ramingen voor de zorg & welzijn

en de overige sectoren vallen gemiddeld wat hoger uit en voor de bouw, metaal en techniek gemiddeld lager. Enerzijds zijn de stagiairs in de bouw, metaal en techniek gemiddeld wat minder productief, anderzijds is er minder begeleidingstijd gemeld dan in andere sectoren. Ook bij deze stages zijn verschillen tussen afzonderlijke gevallen groot en zitten in een range van ongeveer netto een baat van enkele duizenden euro's tot een kostenpost van ongeveer 12.000 euro (en met name in de zorg & welzijn kan dat soms meer zijn vanwege een groot aantal begeleidingsuren).

Bij meewerkstages van hbo-studenten investeert een bedrijf *gemiddeld* 3.400 euro en op basis van de *mediane* scores is dat 1.300 euro. In de bouw, metaal en techniek zijn bij deze stages gemiddeld wat meer uren begeleidingstijd gemeld en een lagere productiviteit dan in andere sectoren (met name de zorg & welzijn). Daardoor vallen gemiddeld de netto kosten in de bouw, metaal en techniek enkele duizenden euro's hoger uit dan het gemiddelde. Verschillen tussen afzonderlijke gevallen zijn opnieuw groot en zitten voor de bulk van de stageplekken in een range van een baat van netto ongeveer 1.000 euro tot een kostenpost van 10.000 euro. Stages van afstuderende hbo-ers vergen gemiddeld gezien netto de minste investeringen van bedrijven, doordat begeleidingsuren minder en de productiviteit vaak hoger is. Per saldo investeert een bedrijf *gemiddeld* 700 euro en op basis van de *mediane* scores is er gemiddeld gezien een kleine baat van 300 euro. Verschillen tussen sectoren zijn er vooral vanwege flinke verschillen tussen de gemelde productiviteit van afstuderende hbo-ers; die is in de zorg & welzijn beduidend hoger dan in de bouw, metaal en techniek. Daardoor vallen *gemiddeld* gezien de netto kosten in de bouw, techniek en metaal hoger uit en in de zorg & welzijn lager. De kosten in afzonderlijke situaties zitten bij hbo-afstudeerstages in een range die in voorkomende gevallen per saldo een *baat* voor het bedrijf oplevert van enkele duizenden euro's (bij een hoge productiviteit, een lage of afwezige vergoeding en een laag aantal begeleidingsuren doordat deze studenten vaak al zelfstandig kunnen werken). In andere gevallen, als de productiviteit laag is - bijvoorbeeld doordat de student aan een eigen opdracht werkt - en er relatief veel begeleiding is, gaan netto kosten richting 8.000 euro.

Samengevat blijkt uit de resultaten dat de kosten van vmbo-stages, met name de langere stages, net zo hoog kunnen zijn als mbo-en hbo-stages en dat de netto kosten van stages gemiddeld gezien dalen naar mate stagiairs meer ervaren zijn. Daardoor kunnen met name stagiairs in de eindfase van het mbo en hbo ook een netto baat opleveren. Voor een doorsnee bedrijf in een doorsnee situatie leveren stages echter een kostenpost op van enkele tot meerdere duizenden euro's. Bij de verschillen tussen sectoren zijn er twee hoofdbevindingen. Ten eerste verschillen de omvang van stages, de totale begeleidingsuren en de overige benodigde uren vaak niet zo veel tussen sectoren. Verschillen ontstaan mede door verschillen in productiviteit tussen sectoren, waarbij de gemiddeld gemelde productiviteit van stagiairs in de zorg & welzijn relatief hoog is en die in de techniek, bouw en metaal relatief laag, voor alle type stagiairs.

3 Opleiden eigen medewerkers

Bij veel bedrijven volgen eigen medewerkers een opleidingstraject. Hieronder vallen in dit hoofdstuk ook studenten in een bbl-traject, die immers in dienst zijn van het bedrijf en doorgaans vier dagen per week werken op basis van een contract.

De bijdragen van werkgevers aan medewerkers in opleiding zijn nader bekeken op de volgende componenten:

- Algemene kosten ten behoeve van het onderhoud van de vaardigheden van praktijkbegeleiders (scholing/training).
- Dagelijkse begeleidingsuren waarbij de begeleider de medewerker in opleiding begeleidt.
- Overige uren vanwege de opleiding, zoals vanwege beoordeling van de medewerker, intern of extern overleg over de opleiding en vanwege administratie.
- Vergoedingen en onkosten, zoals opleidingskosten, studiematerialen en reiskosten.
- Betaald studieverlof (doorbetaald loon tijdens opleidingsdagen).
- Een overigens verminderde productiviteit (los van studieverlof) van medewerkers, vanwege het volgen van een opleiding.
- Vervangingskosten als gevolg van studieverlof, voor zover die vervangingskosten hoger zijn dan de reguliere loonkosten van de medewerker in opleiding (anders zijn die kosten inbegrepen in het (betaald) studieverlof).

3.1 Algemene kosten

De algemene kosten zijn in hoofdstuk 2 al beschreven. Bij de algemene kosten betrekken we bij eigen medewerkers enkel de scholingskosten en -uren van dagelijks begeleiders en geen wervings- en administratiekosten; wervings- en administratiekosten beschouwen we bij de eigen medewerkers als deel van de reguliere bedrijfskosten. De scholingskosten van de dagelijks begeleider ramen we vervolgens op hetzelfde bedrag per lerende als het bedrag per stagiair, afgerond 150 euro per medewerker in opleiding.

3.2 Bijdrage aan opleidingskosten

In de meeste gevallen (89%) draagt de werkgever bij aan de opleidingskosten van een medewerker als het gaat om een direct aan het werk gerelateerde opleiding, al dan niet op basis van persoonlijke afspraken. Uit een opsplitsing naar sector blijkt dat dit met name heel sterk opgaat voor de zorg, waar er in principe *altijd* een vergoeding is bij werkgerelateerde formele opleidingen. In de andere sectoren wordt er wat vaker 'in principe geen vergoeding' opgegeven, maar meestal wel (niet in tabel). Bij de te vergoeden kosten gaat het bijna altijd om les gelden en om een vergoeding van studiematerialen zoals boeken. Vaak ook worden reiskosten van en naar de opleiding vergoed (bij circa 70% van alle respondenten, opnieuw het vaakst in de zorg).

Nader gevraagd is ook naar het deel van de opleidingskosten die de werkgever vergoedt (als er een vergoeding is). Er zijn hierbij weinig verschillen tussen de drie clusters van sectoren. Veruit de meeste respondenten geven aan dat *alle* kosten worden vergoed.

We gaan voor de berekeningen - op basis van deze resultaten - er van uit dat een *doorsnee* werkgever alle opleidingskosten (lesgelden, materialen en reiskosten) vergoedt in het geval van een werkgerelateerde opleiding. Die kosten zijn als volgt nader te ramen:

1. We baseren de lesgelden op de tarieven per type opleiding bij een *door de overheid bekostigde* instelling.

Mbo-bol	voltijd	1.419 euro per jaar
Mbo-bbl	niveau 1 en 2	295 euro per jaar
Mbo-bbl	niveau 3 en 4	715 euro per jaar
Mbo-certificaat		1.000 euro per traject ('3e leerweg', niet bekostigd door de overheid)
Hbo-voltijd		2.530 euro per jaar
Hbo-deeltijd		2.000 euro per jaar (tussen 1.506 en 2.530 euro per jaar)

In specifieke gevallen kunnen opleidingskosten door aanvullende eisen veel hoger zijn. Voorbeeld is de mbo-opleiding *chauffeur beroepsgoederenvervoer* waarin studenten hun rijbewijzen C en C-E en vakbekwaamheid (code 95 op het rijbewijs) moeten behalen. De kosten daarvan per student zijn ongeveer 11.000 euro en worden vergoed door het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor de sector transport en logistiek.

2. We baseren de kosten van studiematerialen op periodiek onderzoek van NIBUD naar opleidingskosten. Dat komt voor het mbo en het hbo globaal uit op hetzelfde bedrag, namelijk ongeveer 750 euro/jaar. Voor certificaatrajecten gaan we uit van een derde deel daarvan, zijnde 250 euro voor het hele traject.
3. Bij de reiskosten gaan we uit van 1 lesdag per week en een reisafstand die globaal gelijk is aan de gemiddelde reisafstand van een Nederlandse werknemers naar zijn werk (22 km). We gaan er voorts van uit dat de werkgever voor deze reiskosten de maximale belastingvrije kilometervergoeding biedt (23 cent/km). De reiskostenvergoeding komt daarmee uit op $22 \times 2 \times 0,23 = 10$ euro per week, of (bij circa 40 onderwijsweken per jaar) 400 euro per jaar.

Voorbeeld: de totale vergoeding van opleidingskosten en andere onkosten is in het geval van een vier jaar durende deeltijd hbo-opleiding bij benadering: $4 \times (2000 + 750 + 400) = 12.600$ euro.

3.3 Betaald studieverlof

Een kostenpost kan voor de werkgever ontstaan als er betaald studieverlof is. In de zorg is dat duidelijk het vaakst het geval; bij een mbo- of hbo-leiding wordt bij de helft van respondenten in de zorg altijd betaald studieverlof verleend en bij ongeveer 30 procent soms. In de andere sectoren is er minder vaak 'altijd betaald studieverlof' bij een mbo- en hbo-opleiding (bij circa 15% van de respondenten), maar wordt wel vaak (door ongeveer de helft) gemeld dat er soms betaald studieverlof is. 'Nooit betaald studieverlof' komt ook bij de respondenten buiten de zorg vrij weinig voor bij het volgen van een complete mbo- of hbo-opleiding (bij circa 15 %).

Hierbij is het onderscheid van belang tussen een door de werknemer zelf verkozen - maar wel voor het werk relevante - opleiding en een door de werkgever *verplichte* opleiding. Sinds 1 augustus 2022 is het landelijk geregeld dat een door de werkgever aan werknemers verplichte opleiding *gratis is en onder werktijd valt*. Als de opleiding buiten werktijd is, dan moet de werkgever deze tijd vergoeden in geld of uren⁴. Cao's zoals in de jeugdzorg bieden (hierom) volledig verlof met behoud van loon voor het volgen van lessen, eventuele stages en andere contacturen die voor de studie vereist zijn en voor het afleggen van examens.

4 Bron: juridischloket.nl/actueel/arbeidsvoorwaarden-2022/

Bbl-trajecten vallen buiten deze verplichting, omdat de lerende de opleiding in principe vrijwillig is gestart nog voor er een arbeidscontract was. Vergoeding van lesuren in de bbl is daarom geen vaste prik. In sommige cao's, zoals met name in de zorg & welzijn, is recent afgesproken dat wel *alle lesuren* voor bbl-leerlingen worden vergoed, soms ongeacht de omvang van het contract (voltijd of deeltijd). Uitgangspunt hierbij is in die cao's een gemiddeld aantal lesuren van 5,5 uur per week en een vergoeding voor 40 weken per jaar, dat wil zeggen 220 uur per jaar. In veel andere sectoren en branches is het niet of minder gebruikelijk dat lesuren van bbl-ers worden vergoed.

De meeste cao's kennen voor overige opleidingen wel een scholingsbepaling en bieden daarin minimaal vrijaf voor een examen en vaak ook de mogelijkheid van betaald studieverlof. Dat gaat bij niet door de werkgever verplichte opleidingen meestal om (hooguit) een paar dagen per jaar (bron: loonwijzer.nl).

Omvang betaald studieverlof

In dit onderzoek is gevraagd naar de omvang van een betaald studieverlof, als dat er is. In de zorg & welzijn is er vrij vaak een vast aantal uren studieverlof genoemd (vermoedelijk voor de bbl-plekken) en in de andere gevallen is het maatwerk. In de andere sectoren melden de respondenten meestal dat betaald studieverlof op basis van individueel maatwerk - naar gelang de precieze opleiding - wordt verleend. In het geval er betaald studieverlof wordt gegeven dan is op basis van deze onderzoeksresultaten de omvang daarvan te ramen op gemiddeld 5,5 uur per week bij een complete mbo- of hbo-opleiding. Dit spoort met de bepalingen in cao's die voor de bbl 5,5 uur per week betaalde lestijd bevatten.

Modules en certificaten

Bij het volgen van een deel van een mbo- of hbo-opleiding (module of certificaat) wordt er met name in de zorg & welzijn wat minder vaak gemeld dat er altijd betaald studieverlof is (bij circa een derde deel van de respondenten in de zorg), maar dat komt deels doordat het antwoord 'weet ik niet/nvt' vaker wordt gegeven. Ook bij onderdelen van een opleiding is het onderscheid vrijwillig/verplicht en instromer/zittende werknemer van belang. Een door de werkgever verplichte deelname van een zittende werknemer aan een mbo-certificaat of hbo-module leidt in principe in alle gevallen tot een volledige compensatie van onkosten en lesuren. Voor zij-instromers is dat minder voorspelbaar. Als er sprake is van betaald studieverlof bij een deel van een mbo- of hbo-opleiding, is dat op basis van de onderzoeksresultaten te ramen op gemiddeld zo'n 4 uur per week.

In de andere gevallen, bij een voor het werk relevante maar niet door de werkgever verplichte opleiding, gaan we er van uit dat het studieverlof hooguit enkele dagen beslaat en vooral vrijaf voor examens betreft.

Implicaties voor de ramingen

In de navolgende ramingen gaan we samengevat uit van het volgende:

- Bij een door de werkgever aan een zittende werknemer verplichte (deel van een) mbo- of hbo-opleiding (anders dan mbo-bbl) is er in principe steeds een volledige compensatie van lesuren en opleidingskosten.
- Bij bbl-trajecten in de *zorg & welzijn* gaan we eveneens uit van betaald studieverlof, ter grootte van 5,5 uur per week (of 220 uur per jaar).
- Bij bbl-trajecten in de andere sectoren en bij overige, niet door de werkgever verplichte opleidingen, gaan we voor een doorsnee bedrijf niet uit van betaald studieverlof.
- Bij zij-instromers gaan we buiten de bbl in de zorg & welzijn in doorsnee niet uit van betaald studieverlof.

3.4 Kosten vervangingsuren medewerker in opleiding

Een medewerker in opleiding kan zoals gezegd vanwege studieverlof, begeleidingstijd en praktijkopdrachten verminderd inzetbaar zijn. Aan respondenten is gevraagd in hoeverre dit leidt tot een inzet van vervangers en in hoeverre die vervanging leidt tot *extra* kosten, bijvoorbeeld doordat relatief duur (tijdelijk en flexibel personeel) moet worden ingezet. Uit de resultaten (niet in tabel) blijkt dat met name in de zorg wordt gemeld dat vervanging noodzakelijk is van een collega in opleiding. De helft van de respondenten in de zorg meldt dat dit regelmatig, vaak of altijd nodig is. In de andere sectoren is dit beduidend minder vaak het geval; ongeveer een zesde deel tot een kwart van de respondenten meldt dat vervanging regelmatig, vaak of altijd nodig is.

In de groep respondenten die vervanging minimaal regelmatig nodig noemt, meldt ongeveer een derde deel van hen dat die vervangingskosten *hoger* zijn dan de loonkosten van de medewerker in opleiding, waardoor er extra kosten voor de werkgever ontstaan bovenop de reguliere verletkosten. De totale groep die vindt dat vervanging nodig is én dat die vervanging tot extra kosten leidt, is echter per saldo klein en zit bovendien met name in de zorg. Om deze reden nemen we deze kosten voor een doorsnee bedrijf of organisatie *niet* mee in de ramingen. In afzonderlijke gevallen kan dit echter dus wel een kostenpost zijn.

3.5 Productiviteitsverlies vanwege het volgen van een opleiding

De productiviteit heeft in de resultaten in dit hoofdstuk een heel andere impact dan bij de stagiairs. Bij stagiairs is elk productief uur positief voor de werkgever. Bij personeel in opleiding is gevraagd naar een mogelijk lagere productiviteit van een collega vanwege het opleidingstraject waarin die zit.

Uit de resultaten blijkt dat een minderheid van de bevroegde begeleiders (een derde deel, zowel bij de mbo- als de hbo-trajecten) meldt dat de collega in opleiding vanwege die opleiding een verminderde productiviteit heeft. Ongeveer de helft, zowel bij de mbo- als de hbo-trajecten, meldt dat er geen verminderde productiviteit is tijdens de reguliere werkuren. De overige respondenten kunnen het niet goed aangeven. Er is dus vaker niet dan wel sprake van productiviteitsverlies.

De respondenten die een productiviteitsverlies melden, ramen dat het vaakst (circa 6 op de 10) in de laagste categorie (1-20%). De overige respondenten melden meestal een verlies in de categorie 21-40 procent. De resultaten tezamen genomen indiceren een gemiddeld productiviteitsverlies van ongeveer 20 procent, zowel bij mbo- als hbo-trajecten, als er een productiviteitsverlies wordt gemeld. Doordat maar een derde deel van de respondenten zo'n verlies meldt, is het productiviteitsverlies voor *alle* trajecten gemiddeld te ramen op circa 6-7 procent. Uitgaande van een 4-daagse werkweek gaat dat *gemiddeld* bij benadering om 2 uur per week. De mediane score is hierbij *nul* uur per week.

3.6 Overzicht begeleidingsuren en productiviteitsverlies medewerkers in opleiding

Deze paragraaf bevat de overzichtstabellen voor medewerkers in opleiding in het mbo en hbo, analoog aan de overzichtstabellen voor stagiairs uit het vmbo, mbo en hbo in hoofdstuk 2.

3.6.1 Mbo

Bij de praktijkbegeleiders hadden 169 respondenten recente ervaring met de begeleiding van een collega in een mbo-traject. Dat ging in veruit de meeste gevallen (circa 90 procent) om een opleiding in de BBL en meestal op niveau 3 of 4. Soms (in ongeveer 10 procent van de gevallen) ging het om een mbo-certificaat. Andere mbo-trajecten komen heel weinig voor in de resultaten. We vatten de resultaten hierna enkel

samen voor de bbl. Aantallen zijn bij de mbo-certificaten erg klein en resultaten zijn hierdoor enkel indicatief.

Tabel 3.1 Mbo: geïnvesteerde uren opleiding eigen personeel, naar type opleiding, alle sectoren

	BBL (n=149)	
	Gemiddeld	Mediaan
Omvang opleiding in weken	89	94
Totale begeleidingsuren	379	188
Totale overig uren	37	32
- w.v. intern overleg	12	10
Productiviteitsverlies in uren (o.b.v. gem. 2 uur/week, mediaan = 0)	178	0

Bron: vragenlijst dagelijks begeleiders

Bij de duur van het traject zien we weinig verschillen, het traject duurt in alle sectoren meestal twee jaar. Bij de totale begeleidingsuren zijn er wel flinke verschillen tussen sectoren. In de zorg & welzijn is gemiddeld het laagste aantal begeleidingsuren gemeld, namelijk ruim 300. In de bouw, metaal en techniek is dat in dit onderzoek hoger, namelijk ongeveer 390 uur. In de overige sectoren is een veel hoger gemiddeld aantal begeleidingsuren gemeld, met name als gevolg van een handvol opgaven van een relatief erg hoog aantal begeleidingsuren. Observaties zijn echter te klein in aantal om hieraan harde conclusies te verbinden. Bij de productiviteit van bbl-ers zijn er in deze resultaten geen opvallende verschillen tussen sectoren.

3.6.2 Hbo

Bij de praktijkbegeleiders hadden 98 respondenten recente ervaring met de begeleiding van een collega in een hbo-traject. Dat ging meestal om een deeltijd of duale hbo-opleiding (69 x) en soms om een associate degree opleiding (13x) of om een deel van een hbo-opleiding (16x). Aantallen zijn met name bij de ad-opleidingen en delen van een hbo-opleiding klein en resultaten zijn hierdoor enkel indicatief. De resultaten voor een deeltijd en duale hbo-opleiding zijn hierna weergegeven.

Tabel 3.2 Hbo: geïnvesteerde uren opleiding eigen personeel, naar type opleiding, alle sectoren

	Deeltijd hbo (n=37)		Duaal hbo (n=32)	
	Gemiddeld	Mediaan	Gemiddeld	Mediaan
Omvang opleiding in weken	88	94	110	94
Totale begeleidingsuren	174	94	478	165
Totale overig uren	22	20	41	32
- w.v. intern overleg	8	4	12	10
Productiviteitsverlies (o.b.v. gem. 2 uur/week, mediaan = 0)	176	0	220	0

Bron: vragenlijst dagelijks begeleiders

Bij de duur van het traject zien we ook bij de hbo-opleidingen weinig verschillen, het traject duurt in doorsnee twee jaar. Bij de duale opleidingen is de gemiddelde duur een half jaar langer, maar in doorsnee (de mediaan) duurt een duale opleiding op grond van deze resultaten net zo lang als een deeltijd hbo-opleiding. Bij de totale begeleidingsuren zijn er wel flinke verschillen tussen sectoren en met name tussen de beide opleidingsvormen. Een duale opleiding kost gemiddeld (en ook op basis van de mediane waarde) veel meer begeleidingstijd dan een deeltijd opleiding. Dat is ook logisch omdat een duale opleiding is

gebaseerd op leren op de werkplek, waarbij het normaliter een eis is van de opleiding dat de student een voor de opleiding relevante werkplek heeft.

3.7 Kwantificering totale kosten en baten opleiden eigen personeel

De bovenstaande input leidt samengevat tot de onderstaande raming van de baten en lasten van het opleiden van eigen medewerkers.

Ook hierbij zijn per type mbo- of hbo-opleiding steeds twee ramingen gemaakt:

1. een raming op basis van de *gemiddelde scores*.
2. een raming op basis van de *mediaan* bij elk resultaat.

Dat doen we omdat ook bij deze resultaten bij sommige vragen een aantal hoge scores het gemiddelde relatief sterk kan beïnvloeden. Opnieuw geldt dat voor een doorsnee bedrijf of situatie het resultaat op basis van de mediane scores waarschijnlijk het meest relevant is, maar dat ook bedacht moet worden dat in sommige situaties kosten veel hoger kunnen liggen. Om die reden is per type mbo- en hbo-opleiding steeds ook een beeld gegeven van de *spreiding* of de *range* waarin de kosten voor werkgevers in de meeste gevallen kunnen liggen (uitschieters daargelaten). Per type opleiding zijn voorts ook verschillen tussen de drie clusters van sectoren beschreven.

3.7.1 Mbo - bbl

Bij de raming van de les gelden en overige onkosten gaan we zowel bij het gemiddelde als het mediane resultaat uit van afgerond *twee* studie jaren. Dat is conform de gemiddelde duur van een BBL-traject die uit andere bronnen blijkt. De ramingen komen dan voor de BBL als volgt uit.

<i>Op basis van gemiddelde scores</i>	<u>Euro (afgerond)</u>
Algemene kosten per opleiding	150
Les gelden (2 x 715 euro)	1.450
Studiematerialen (2 x 750 euro)	1.500
Reiskosten (2 x 400 euro)	800
Begeleidingsuren (379 * 42 euro)	15.900
Overige tijdsinvestering (37 * 42 euro)	1.550
Intern overleg leidinggevende (12 * 56 euro)	700
Betaald studieverlof (<i>zorg & welzijn/verplicht</i> , 2 x 220 x 24 euro)	(10.600)
<u>Productiviteitsverlies werknemer (178 * 24)</u>	<u>4.300 euro</u>
Totaal zorg & welzijn / verplichte opleiding	36.950 euro
Totaal overige situaties	26.350 euro

<i>Op basis van medianen</i>	<u>Euro (afgerond)</u>
Algemene kosten per opleiding	150
Lesgelden (2 x 715 euro)	1.450
Studiematerialen (2 x 750 euro)	1.500
Reiskosten (2 x 400 euro)	800
Begeleidingsuren (188 * 42 euro)	7.900
Overige tijdsinvestering (32 * 42 euro)	1.350
Intern overleg leidinggevende (10 * 56 euro)	550
Betaald studieverlof (<i>zorg & welzijn/verplicht</i> , 2 x220 x 24 euro)	(10.600)
Productiviteitsverlies werknemer in opleiding	0 euro
Totaal zorg & welzijn / verplichte opleiding	24.300 euro
Totaal overige situaties	13.700 euro

Er zijn bij deze kosten gemiddeld gezien de volgende verschillen tussen de drie onderscheiden clusters van sectoren. Ten eerste heeft impact of de studiedag wordt doorbetaald en of alle overige onkosten worden vergoed. Zoals gezegd is dit in sommige sectoren, met name de zorg & welzijn, het geval. Bij de begeleidings- en overige uren zijn er zoals al aangegeven, verschillen tussen sectoren. In de zorg & welzijn beslaat gemiddeld de begeleiding ruim 300 uren. In de bouw, metaal en techniek is dat in dit onderzoek hoger, namelijk ongeveer 390 uur. In de overige sectoren is zoals gezegd het aantal observaties te klein om conclusies aan te verbinden. Bij de productiviteit van bbl-ers zijn er geen opvallende verschillen tussen sectoren. Per saldo zijn er dan plussen en minnen per sector; in de zorg & welzijn worden lesuren vergoed (plus 10.600 euro), maar zijn er gemiddeld minder begeleidingsuren dan in de andere sectoren (minus 3.400 euro). Uiteindelijk vallen kosten in de zorg & welzijn dan gemiddeld hoger uit dan in de andere sectoren.

Bij de mbo-bbl zijn verschillen tussen afzonderlijke situaties zeer groot. We gaan opnieuw uit van een range waar de meeste casussen in vallen en hebben we uitschieters met zeer lage of zeer hoge waarden weggelaten. Dan zien we bij de totale begeleidingstijd per bbl-traject een range die loopt van ongeveer 50 uur tot aan 1500 uur. Die range is globaal hetzelfde voor de drie clusters van sectoren, maar wel valt zoals gezegd op dat in de kleine groep respondenten in de overige sectoren, relatief vaak een zeer groot aantal begeleidingsuren wordt gemeld. Ook bij de overige uren die het bedrijf in de opleiding steekt, is er een grote range, globaal van 5 tot 80 uren voor de meeste bedrijven. Er is geen sterk verband tussen begeleidings- en overige uren; dat wil zeggen dat in situaties met veel begeleidingsuren de overige uren hoog of laag kunnen zijn. Bij het productiviteitsverlies vanwege het opleidingstraject zitten waarden globaal in een range van (vaak) nul tot 40 procent. Bij de onkosten kunnen er onder meer geen of juist hoge reiskosten zijn. Ten slotte ontstaan er zoals gezegd grote verschillen doordat lestijd wel of niet wordt doorbetaald. Op basis van deze verschillen kunnen kosten tussen afzonderlijke situaties sterk uiteenlopen. Aan de ene kant van het spectrum kunnen kosten uitkomen op circa 3 tot 4.000 euro. Aan de andere kant van spectrum kunnen kosten richting of (ruim) over de 100.000 euro per bbl-traject gaan.

3.7.2 Hbo deeltijd en duaal

Bij de raming van de lesgelden en overige onkosten gaan we bij de deeltijd hbo-opleidingen zowel bij het gemiddelde als het mediane resultaat uit van afgerond twee studiejaar. Bij duaal hbo is het mediane resultaat ook een studieduur van twee jaar, gemiddeld gaan we uit van 2,5 jaar. Voorts moeten we nog rekening houden of het gaat om zittend of nieuwe medewerkers. Uit de resultaten blijkt dat in ongeveer een derde deel van de gevallen gaat om nieuwe medewerkers die kort na de start zijn begonnen in de opleiding. De overige lerenden zijn al langer zittende medewerkers. De loonkosten per uur ramen we hierom voor de hele groep op circa 30 euro/uur (op basis van 28 euro voor zij-instromers en 31 euro voor zittende opscholers). Voorts gaan we bij een door de werkgever verplichte of voor het werk relevante

opleiding uit van een volledige vergoeding van onkosten. Bij verplichte opleidingen worden ook les- en examenen doorbetaald voor zittende werknemers. De ramingen komen dan voor de deeltijd en duale hbo-opleidingen als volgt uit.

Hbo deeltijd

<i>Op basis van gemiddelden</i>	<u>Euro (afgerond)</u>
Algemene kosten per opleiding	150
Lesgelden (2 * 2000)	4.000
Studiematerialen (2 * 750)	1.500
Reiskosten (2 * 400)	800
Begeleidingsuren (174 * 42 euro)	7.300
Overige tijdsinvestering (22 * 42 euro)	900
Intern overleg leidinggevende (8 * 56 euro)	450
Betaald studieverlof (<i>verplichte opleiding</i> , 2 x 220 x 30 euro)	(13.200)
<u>Productiviteitsverlies werknemer (176 * 30)</u>	<u>5.300 euro</u>
Totaal verplichte opleiding	33.600 euro
Totaal overige situaties	20.400 euro

<i>Op basis van medianen</i>	<u>Euro (afgerond)</u>
Algemene kosten per opleiding	150
Lesgelden (2 * 2000)	4.000
Studiematerialen (2 * 750)	1.500
Reiskosten (2 * 400)	800
Begeleidingsuren (94 * 42 euro)	3.950
Overige tijdsinvestering (20 * 42 euro)	850
Intern overleg leidinggevende (4 * 56 euro)	200
Betaald studieverlof (<i>verplichte opleiding</i> , 2 x 220 x 30 euro)	(13.200)
<u>Productiviteitsverlies werknemer in opleiding</u>	<u>0 euro</u>
Totaal verplichte opleiding	24.650 euro
Totaal overige situaties	11.450 euro

Er zijn bij deze kosten de volgende verschillen tussen de sectoren in de zorg & welzijn en in de bouw, metaal en techniek (aantallen observaties in de overige sectoren zijn te klein om te betrekken in deze analyse). We focussen hierbij vooral op de begeleidingstijd; we gaan uit van een door de werkgever verplichte opleiding, waarvan dan steeds onkosten en lestijden wordt vergoed. De totale gemelde begeleidingstijd ligt in de zorg & welzijn wat boven het gemiddelde en in de bouw, metaal en techniek onder het gemiddelde (echter, dit is in de bouw, metaal en techniek ook gebaseerd op een relatief klein aantal observaties). Bij de overige uren zien we geen opvallende verschillen. Per saldo vallen dan kosten in de zorg & welzijn gemiddeld hoger uit (ongeveer 1000 euro) en in de bouw, metaal en techniek gemiddeld lager (ongeveer 3.000 euro).

Ook bij de deeltijd hbo-opleidingen zijn de verschillen tussen afzonderlijke gevallen zeer groot en zitten kosten globaal in dezelfde range als bij de bbl-trajecten in het mbo die loopt van enkele/meerdere duizenden euro's tot 100.000+ euro.

Hbo dual

<i>Op basis van gemiddelden</i>	<u>Euro (afgerond)</u>
Algemene kosten per opleiding	150
Lesgelden (2,5 x 2000)	5.000
Studiematerialen (2 x 750)	1.500
Reiskosten (2,5 x 400)	1.000
Begeleidingsuren (478 * 42 euro)	20.100
Overige tijdsinvestering (41 * 42 euro)	1.700
Intern overleg leidinggevende (12 * 56 euro)	650
Betaald studieverlof (<i>verplichte opleiding</i> , 2 x 220 x 30 euro)	(13.200)
<u>Productiviteitsverlies werknemer (220 * 30 euro)</u>	<u>6.600 euro</u>
Totaal verplichte opleiding	49.900 euro
Totaal overige situaties	36.700 euro

<i>Op basis van medianen</i>	<u>Euro (afgerond)</u>
Algemene kosten per opleiding	150
Lesgelden (2 * 2000)	4.000
Studiematerialen (2 * 750)	1.500
Reiskosten (2 * 400)	800
Begeleidingsuren (165 * 42 euro)	6.900
Overige tijdsinvestering (32 * 42 euro)	1.350
Intern overleg leidinggevende (10 * 56 euro)	550
Betaald studieverlof (<i>verplichte opleiding</i> , 2 x 220 x 30 euro)	(13.200)
<u>Productiviteitsverlies werknemer in opleiding</u>	<u>0 euro</u>
Totaal verplichte opleiding	28.550 euro
Totaal overige situaties	15.250 euro

Bij deze kosten zijn de aantallen observaties in de sectoren buiten de zorg & welzijn te klein om er iets over te zeggen. Bij de duale hbo-opleidingen zijn de verschillen tussen afzonderlijke gevallen opnieuw zeer groot en verhouden zich ongeveer met de eerder voor het mbo en voor hbo-deeltijd beschreven range, onder meer vanwege grote verschillen in de gemelde totale begeleidingstijd. Die varieert ook bij de duale hbo-opleidingen sterk, tussen in de meeste gevallen ongeveer 50 en 1.500 uren in totaal (uitschieters opnieuw daargelaten).

3.8 Samenvatting en conclusies opleidingskosten mbo en hbo

In dit hoofdstuk zijn de kosten van het opleiden van het eigen personeel bekeken. Bij de mbo-opleidingen betreft dat in dit onderzoek meestal een bbl-traject en bij de hbo-opleidingen meestal een deeltijd opleiding. In de zorg & welzijn worden ook vaak duale hbo-opleidingen beschreven. Om een zo goed mogelijk beeld te geven van kosten zijn opnieuw zowel de resultaten op basis van de gemiddelde waardes als op basis van de mediane waardes weergegeven. De mediane resultaten geven waarschijnlijk het beste weer waarmee een doorsnee bedrijf in ene doorsnee situatie rekening kan houden bij het opleiden van eigen medewerkers. De gemiddelde waardes en met name het beeld van de range in de resultaten, geven het beste weer waarmee een bedrijf rekening zou moeten houden, zoals in situaties waar de collega in opleiding veel begeleiding nodig heeft of waarin er bijzondere (opleidings)kosten zijn zoals bij de genoemde chauffeursopleiding die 11.000 euro per student extra kosten vergt voor rijlessen.

Ook bij de resultaten bij het opleiden van eigen personeel is de belangrijkste conclusie dat kosten enorm kunnen verschillen tussen specifieke casussen. De kosten zitten bovendien in een veel bredere range dan bij stageplekken. Kosten variëren in het algemeen tussen enkele duizenden euro's tot ruim 100.000 euro per mbo- of hbo-opleiding. Gemiddelde en mediane waardes zeggen hierdoor eigenlijk niet zo veel. De netto kosten van bedrijven zijn in specifieke gevallen afhankelijk van meerdere factoren, met name de vraag of opleidingskosten worden vergoed, lesuren worden doorbetaald en hoeveel begeleidingsuren nodig zijn. Met name bij de benodigde begeleidingsuren zien we grote verschillen tussen casussen en zijn scores bovendien - net als bij de stageplekken - vrij gelijkmatig verspreid over een breed spectrum.

De resultaten zijn per type opleiding niettemin als volgt samen te vatten. Een mbo bbl-traject kost op basis van de gemiddelde scores ongeveer 26.000 euro, en 37.000 euro als lesuren worden doorbetaald, zoals met name in de zorg & welzijn gebruikelijk is bij instromende bbl-ers en verder voorkomt als er sprake is van een door de werkgever aan de (zittende) werknemer verplichte opleiding. Op basis van de mediane waardes zijn kosten 13.700 euro en ruim 24.000 euro als lesuren worden doorbetaald. Bij de verschillen tussen sectoren zijn er plussen en minnen per sector; in de zorg & welzijn worden lesuren voor startende bbl-ers vergoed, maar zijn er gemiddeld minder begeleidingsuren gemeld dan in de andere sectoren. Uiteindelijk vallen kosten in de zorg & welzijn dan gemiddeld wel hoger uit dan in andere sectoren.

Bij de mbo-bbl zijn verschillen tussen afzonderlijke situaties zoals gezegd zeer groot. De totale begeleidingstijd per bbl-traject zit voor de bulk van de casussen in een range van ongeveer 50 uur tot aan 1500 uur. Ook bij de overige uren die een bedrijf in de opleiding steekt, is er een grote range die globaal loopt van 5 tot 80 uren. Bij het productiviteitsverlies vanwege het opleidingstraject zitten waardes globaal in een range van (vaak) nul tot 40 procent. Bij de onkosten kunnen er onder meer lage of hoge reiskosten zijn. Ten slotte ontstaan er zoals gezegd grote verschillen doordat lestijd wel of niet wordt doorbetaald. Op basis van deze verschillen lopen de totale kosten uiteen van circa 3 tot 4.000 euro tot richting of (ruim) over de 100.000 euro per bbl-traject.

Een deeltijd hbo-opleiding kost op basis van gemiddelde waardes ongeveer ruim 20.000 euro, en 33.600 euro in het geval van een voor de werknemer verplichte opleiding waarbij lesuren worden doorbetaald. Op basis van de mediane waarde zijn die kosten per traject gemiddeld respectievelijk ongeveer 11.500 euro en bijna 25.000 euro. Doordat de totale gemelde begeleidingstijd in de zorg & welzijn wat boven het gemiddelde ligt en in de bouw, metaal en techniek onder het gemiddelde, vallen in dit onderzoek de kosten in de zorg & welzijn gemiddeld wat hoger uit en in de bouw, metaal en techniek gemiddeld lager. Ook bij de deeltijd hbo-opleidingen zijn de verschillen tussen afzonderlijke situaties zeer groot en zitten globaal in dezelfde range als bij de bbl-trajecten in het mbo (enkele duizenden euro's tot 100.000+ euro). Bij de duale hbo-opleidingen beperken de observaties zich in belangrijke mate tot bedrijven in de zorg & welzijn. We zien dan dat de gemiddelde kosten hoger liggen dan bij deeltijd opleidingen, met name doordat een duale opleiding gemiddeld meer begeleidingsuren vergt. Die begeleidingsuren variëren echter ook bij de duale hbo-opleidingen sterk, tussen ongeveer 50 en 1.500 uren in totaal.

4 Overige werkgeversrollen in en voor het onderwijs

Naast de rol bij individuele opleidingstrajecten en stageplekken kunnen bedrijven ook in andere vormen een bijdrage leveren aan of meedenken met het onderwijs. Dat kan gaan met om:

- Een rol in regionale overleggen (met onderwijspartners en overheden) die de scholing en de economische ontwikkeling in de regio pogen te stimuleren.
- Een rol in regionale samenwerkingsverbanden zoals Sterk Techniekonderwijs om regionale impulsen te coördineren en mede in te vullen. Vaak wordt in dergelijke samenwerkingsverbanden een cofinanciering van bedrijven (vaak 10 procent van de totale projectkosten) verwacht.
- Een inhoudelijke rol (co-creatie) bij de ontwikkeling of actualisering van opleidingen, opleidingsonderdelen en certificaten.
- Een praktische rol bij het verzorgen van gastlessen, bedrijfsbezoeken, stageplekken voor docenten en het samenwerken in praktijkopdrachten voor leerlingen en studenten (los van individuele opleidingstrajecten).
- Een rol in besturen, raden en commissies in het onderwijs, namens het bedrijfsleven.

Uit de onderstaande tabel blijkt dat veel van de bevroegde bedrijven op meerdere manieren betrokken zijn bij het onderwijs. Dat geldt het sterkst voor de organisaties in de zorg; in die groep is bijna elke organisatie betrokken bij regionale of lokale overleggen over de arbeidsmarkt (aanpak van personele tekorten) en is daarnaast het merendeel (66-82%) betrokken bij regionale samenwerkingsverbanden met het onderwijs, co-creatie met opleidingen, verzorgen van gastlessen, bedrijfsbezoeken en praktijkopdrachten voor leerlingen/studenten. In de andere sectoren blijkt eveneens een hoge betrokkenheid bij overleggen over de arbeidsmarkt, bedrijfsbezoeken, praktijkopdrachten en het verzorgen van gastlessen, zij het meestal wat lager dan in de zorg. In de bouw/metaal/techniek valt daarnaast een vaak voorkomende betrokkenheid bij regionale samenwerkingsverbanden zoals Sterk Techniekonderwijs op.

Tabel 4.1 Betrokkenheid bij het onderwijs, naar sector en soort betrokkenheid

	Zorg		Bouw, metaal en techniek		Overig	
	Ja		Ja		Ja	
Lokale of regionale overleggen over de arbeidsmarkt, economie en scholing	78	92%	24	65%	10	45%
Regionale samenwerkingsverbanden met het onderwijs (zoals Sterk Techniekonderwijs)	64	75%	22	59%	3	14%
De ontwikkeling of actualisering van (onderdelen van) opleidingen (co-creatie met het onderwijs)	60	71%	12	32%	6	27%
Lid van besturen, raden of commissies in het onderwijs, namens het bedrijfsleven	27	32%	10	27%	1	5%
Verzorgen van gastlessen	60	71%	19	51%	11	50%
Bedrijfsbezoeken voor leerlingen/studenten	56	66%	28	76%	10	45%
Stageplekken voor docenten	28	33%	3	8%	1	5%
Praktijkopdrachten voor leerlingen en studenten	70	82%	23	62%	14	64%

Ureninzet bedrijven brede betrokkenheid bij het onderwijs

Aan de respondenten is gevraagd of zij konden inschatten hoeveel tijd de betrokkenheid - in verschillende vormen - bij het onderwijs het bedrijf in uren kost per jaar. Dat leidt tot de volgende gemiddelde opgaven van uren. Optellen van deze uren is niet zinvol, omdat de meeste bedrijven niet aan alle activiteiten meedoen. Zou een bedrijf dat niettemin wel doen, dan zou dat bedrijf gemiddeld een kleine 700 uur,

oftewel bijna een halve fte kwijt zijn aan deze activiteiten. Achter de gemiddelden zitten echter opnieuw grote verschillen; sommige bedrijven zijn aan een enkele activiteit, zoals de deelname aan lokale en regionale samenwerkingsverbanden, al die halve fte kwijt.

Deze resultaten sporen met de resultaten uit een korte serie interviews met werkgevers in de zorg & welzijn, sociaal werk en logistiek die een vergelijkbaar beeld schetsen van een brede betrokkenheid bij het onderwijs. Zo is een geïnterviewd bedrijf in de logistiek, naast stages en bbl-plekken, op veel verschillende manieren betrokken bij het onderwijs. Dat gaat om het verzorgen van gastlessen, bedrijfsbezoeken door leerlingen en studenten, de medewerking aan praktijkopdrachten voor leerlingen en studenten, maandelijks overleg met de gemeente en met UWV over opleidingstrajecten voor werkzoekenden, overleg met opleidingen en kenniskringen over de opleidingsinhoud, en om de deelname aan beurzen en events om voorlichting te geven over de opleidings- en beroepsmogelijkheden in de logistiek. Naar schatting vergen die activiteiten tezamen een inzet van dat bedrijf van circa 12 uur per week (van meerdere personen), ofwel zo'n 500 uur per jaar. Ook de geïnterviewde instellingen in de zorg en sociaal werk steken een ongeveer vergelijkbare tijd (naar rato van de bedrijfsgrootte) in de breedte van deze activiteiten.

Tabel 4.2 Gemiddelde ureninzet onderwijs, naar activiteit

	Uren per jaar (gemiddeld)
Deelname aan samenwerkingsverbanden met het onderwijs (zoals Sterk Techniekonderwijs)	80
Ontwikkeling of actualisering van (onderdelen van) opleidingen (co-creatie)	64
Lidmaatschap besturen, raden of commissies namens bedrijfsleven	43
Verzorgen van gastlessen	43
Bedrijfsbezoeken voor leerlingen/studenten	52
Stageplekken voor docenten	26
Praktijkopdrachten voor leerlingen en studenten	340
Andere activiteiten	39

Overige kosten

Aan de respondenten is ten slotte gevraagd, in de enquête voor leidinggevendenden, of er zij nog overige uitgaven hebben, in euro's, als gevolg van hun samenwerking met het onderwijs. Dat kan om allerlei kosten gaan, zoals materialen of reiskosten. Ongeveer de helft van de respondenten heeft bij deze vraag kosten opgegeven, die het vaakst in de range tot 5.000 euro per jaar en soms daarboven zitten.

5 Samenvatting en conclusies

In opdracht van de landelijke werkgeversorganisaties VNO-NCW/MKB Nederland heeft ResearchNed onderzocht welke bijdragen werkgevers leveren aan stageplekken voor vmbo-scholieren, mbo-studenten in de beroepsopleidende leerweg (bol) en hbo-studenten. Ook is bekeken wat werkgevers investeren in het opleiden van eigen (nieuw of al langer zittend) personeel, waarbij de focus ligt op mbo-opleidingen in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) en op deeltijdse en duale hbo-opleidingen, die direct relevant zijn voor het werk.

De belangrijkste conclusie is dat de kosten van stageplekken en van opleidingstrajecten van eigen personeel in specifieke gevallen zeer sterk uiteenlopen. We zien in de verzamelde data op alle aspecten, zoals bij de begeleidingsuren, bij de vergoedingen en bij het doorbetalen van lesuren, grote verschillen tussen afzonderlijke trajecten. Ook zien we dat scores, met name bij de ureninzet, vrij gelijkmatig zijn verdeeld over een breed spectrum. De netto kosten van stageplekken kunnen hierdoor (rekening houdend met de productieve uren van stagiairs) globaal uiteenlopen van een baat van enkele duizenden uren (met name bij mbo- en hbo-studenten in de eindfase van hun opleiding) tot een kostenpost van 8 tot 12.000 euro. Bij het opleiden van eigen personeel via een mbo-bbl traject of een deeltijd of duale hbo-opleiding is het spectrum veel breder en lopen kosten uiteen van enkele duizenden euro's tot meer dan 100.000 euro per opleiding.

Onverlet deze grote verschillen is in dit onderzoek ook geraamd wat een stage- of opleidingsplek in doorsnee kost voor een werkgever. Die ramingen zijn steeds gebaseerd op twee waardes, namelijk de *gemiddelde* waarde per kostenpost en de *mediane* waarde per kostenpost (de waarde waarbij de helft van de scores eronder en de ander helft erboven ligt). Dat doen we omdat in dit onderzoek bij sommige vragen een aantal hoge scores het gemiddelde relatief sterk beïnvloeden. Voor een doorsnee bedrijf of situatie is de raming op basis van de mediane scores waarschijnlijk het meest relevant, maar bedacht moet worden dat in sommige situaties kosten (veel) hoger kunnen liggen. De resultaten van deze ramingen zijn als volgt.

Stages vmbo: Meewerkstages van vmbo-leerlingen kunnen relatief veel dagen/uren beslaan en min of meer vergelijkbare kosten opleveren voor een bedrijf als mbo- en hbo-stages (mede doordat de productiviteit van vmbo-leerlingen vaak lager is dan die van mbo- en hbo-studenten). Meewerkstages van vmbo-leerlingen vergen gemiddeld een netto investering van 5.500 euro, op basis van de mediane scores is dat 3.100 euro. De kosten in afzonderlijke gevallen zitten in een range van 500 á 1000 euro tot 8 á 9.000 euro. Snuffelstages vanuit het vmbo zijn vaak klein in omvang maar vergen per stagedag wel relatief veel begeleidingstijd. Kosten zijn gemiddeld 1.500 euro en op basis van de mediane waardes 650 euro per stageplek. Er zijn bij snuffelstages maar kleine verschillen tussen sectoren. Netto kosten in afzonderlijke situaties variëren van circa 150 euro tot meerdere duizenden euro's.

Stages mbo-bol: In meewerkstages van mbo-studenten investeren bedrijven netto gemiddeld ongeveer 4.750 euro, op basis van de mediane waardes is dat 2.200 euro. Netto kosten in afzonderlijke situaties variëren van een baat van 1.000 euro tot een kostenpost van 10.000 euro. Stages van mbo-ers in de eindfase van hun opleiding vergen gemiddeld een ongeveer net zo hoge investering als de meewerkstages. Op basis van de mediane waardes zijn netto kosten gemiddeld lager, namelijk 700 euro. Bij de afstudeerstages van mbo-ers lopen kosten in specifieke situaties uiteen van netto een baat van enkele duizenden euro's tot een kostenpost van ongeveer 12.000 euro (en met name in de zorg & welzijn kan dat soms meer zijn vanwege een groot aantal begeleidingsuren).

Stages hbo: Bij meewerkstages van hbo-studenten investeert een bedrijf gemiddeld 3.400 euro en op basis van de mediane scores is dat 1.300 euro. Netto kosten in afzonderlijke situaties variëren van een baat van ongeveer 1.000 euro tot een kostenpost van 10.000 euro. Stages van hbo-studenten in de eindfase van hun opleiding vergen gemiddeld netto de minste investeringen van bedrijven, doordat begeleidingsuren minder

zijn en de productiviteit vaak hoger is. Per saldo investeert een bedrijf gemiddeld 700 euro en op basis van de mediane scores is er gemiddeld gezien een baat van 300 euro. De netto kosten in specifieke situaties variëren van een baat van enkele duizenden euro's (bij een hoge productiviteit en weinig begeleidingsuren) tot een kostenpost van 8.000 euro.

Bij de verschillen tussen sectoren zijn er twee hoofdbevindingen. De omvang van stages, de totale begeleidingsuren en de overige benodigde uren verschillen vaak niet zo veel tussen sectoren. Er is wel een kenmerkend verschil in productiviteit tussen sectoren: de gemelde productiviteit van stagiairs in zorg & welzijn is relatief hoog en die in de techniek, bouw en metaal is relatief laag, voor alle type stagiairs.

Opleidingsplek mbo-bbl: Een compleet mbo bbl-traject kost op basis van de gemiddelde scores ongeveer 26.000 euro, en 37.000 euro als lesuren worden doorbetaald, zoals met name in de zorg & welzijn gebruikelijk is en elders voorkomt als er sprake is van een door de werkgever aan de zittende werknemer verplichte opleiding. Op basis van de mediane waardes zijn kosten 13.700 euro en ruim 24.000 euro als lesuren worden doorbetaald. Bij de verschillen tussen sectoren zijn er plussen en minnen en vallen kosten in de zorg & welzijn gemiddeld wat hoger uit dan in andere sectoren. Verschillen tussen afzonderlijke situaties zijn groot. De totale begeleidingstijd per bbl-traject zit voor de bulk van de casussen in een range van ongeveer 50 uur tot aan 1500 uur. Ook bij de overige uren die een bedrijf in de opleiding steekt, is er een grote range die globaal loopt van 5 tot 80 uren. Bij het productiviteitsverlies vanwege het opleidingstraject zitten waardes globaal in een range van (vaak) nul tot 40 procent. Ook ontstaan er zoals gezegd verschillen doordat lestijd wel of niet wordt doorbetaald. Op basis van deze verschillen lopen de totale kosten uiteen van circa 3 tot 4.000 euro tot richting of (ruim) over de 100.000 euro per bbl-traject.

Opleidingsplek deeltijd/duaal hbo: Een complete deeltijd hbo-opleiding kost op basis van de gemiddelde waardes ongeveer ruim 20.000 euro, en 33.600 euro in het geval van een voor de werknemer verplichte opleiding waarbij lesuren worden doorbetaald. Op basis van de mediane waarde zijn die kosten gemiddeld respectievelijk 11.500 euro en bijna 25.000 euro. Doordat de totale gemelde begeleidingstijd in de zorg & welzijn wat boven het gemiddelde ligt en in de bouw, metaal en techniek onder het gemiddelde, vallen in dit onderzoek de kosten in de zorg & welzijn gemiddeld wat hoger uit en in de bouw, metaal en techniek gemiddeld lager. Ook bij de deeltijd hbo-opleidingen zijn de verschillen tussen afzonderlijke situaties zeer groot en zitten globaal ook in een range die loopt van enkele duizenden euro's tot 100.000+ euro. Bij de duale hbo-opleidingen beperken de observaties zich in belangrijke mate tot bedrijven in de zorg & welzijn. We zien dan dat de gemiddelde kosten hoger liggen dan bij deeltijd opleidingen, met name doordat een duale opleiding gemiddeld meer begeleidingsuren vergt. Die begeleidingsuren variëren echter ook bij de duale hbo-opleidingen sterk, tussen ook bij deze casussen ongeveer 50 en 1.500 uren in totaal, mede waardoor kosten per afzonderlijke gevallen opnieuw sterk kunnen uiteenlopen.

Bij deze analyses is samenvattend nog het volgende op te merken:

- Een stageplek of een opleiding die een collega volgt, brengt veel verschillende kosten met zich mee zoals begeleidingsuren, overleguren (intern of met de opleiding), administratie, onkostenvergoedingen, opleidingskosten en stagevergoedingen of doorbetaalde lesuren. Deels zijn dat 'verborgen' of niet geadministreerde kosten, zoals korte begeleidingsmomenten tussendoor of tijd die anderen dan de directe begeleider steken in de stagiaire of lerende.
- De begeleiding van stagiairs en van lerenden kan per bedrijf anders zijn georganiseerd. Stage- en opleidingsbegeleiders investeren in veel gevallen (heel) veel uren in een student of een collega in opleiding en kunnen soms (grotendeels) hiervoor vrijgesteld zijn en vervullen feitelijk met docenten vergelijkbare rollen.
- Stageplekken kunnen netto per geval tot meer dan 10.000 euro aan kosten leiden, maar de echt hoge kosten zitten bij het opleiden van eigen personeel, waarin werkgevers meer dan 100.000 euro kunnen investeren.

Overige betrokkenheid bij het onderwijs

Uit dit onderzoek blijkt dat veel van de bevroagde bedrijven op meerdere manieren betrokken zijn bij het onderwijs. Dat geldt het sterkst voor de organisaties in de zorg & welzijn die bijna allemaal betrokken zijn bij regionale of lokale overleggen over de aanpak van personele tekorten. Ook is het merendeel (66-82%) betrokken bij regionale samenwerkingsverbanden met het onderwijs, co-creatie met opleidingen, het verzorgen van gastlessen, bedrijfsbezoeken en praktijkopdrachten voor leerlingen/studenten. In de andere sectoren blijkt in deze respons eveneens een hoge betrokkenheid bij deze activiteiten, zij het meestal gemiddeld wat minder dan in de zorg. In de bouw/metaal/techniek is er vaak een betrokkenheid bij regionale samenwerkingsverbanden zoals Sterk Techniekonderwijs. Deze inzet kan globaal een totale ureninzet vergen die ongeveer een halve fte beslaat (in grote bedrijven meer).

Eindconclusie

Eindconclusie kan zijn dat vanwege de grote verschillen en de brede spreiding van kosten, het lastig is om generieke conclusies te verbinden aan de kosten van stage- en opleidingsplekken. Elke stageplek en elk opleidingstraject lijkt een eigen verloop te hebben. Er kán bij een stageplek een goede klik zijn tussen werkplek en stagiair en er kan dan weinig begeleiding nodig zijn en de stagiair kan ook veel productieve uren inbrengen. Netto kosten voor een werkgever kunnen dan laag of negatief zijn. In andere gevallen kan de match minder goed zijn en kan er veel begeleiding nodig zijn; kosten kunnen dan hoog zijn. Aannemelijk is dat voor bedrijven met veel stagiairs of veel collega's in opleiding dit zich uitmiddelt; voor bedrijven met incidenteel een stagiaire of een collega in een opleiding, vormen deze grote verschillen in kosten een risicofactor.

