

Afdeling Werkgelegenheidsbeleid
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 BRUSSEL
www.werk.be



RAPPORT MET BELEIDSAANBEVELINGEN

**Beleidsaanbevelingen uit ESF-project 5053 ‘naar een
hervorming van het stelsel Leren en Werken in
Vlaanderen’**



Wouter Pinxten



Gevalideerd
ESF-product

1. Inleiding

In maart 2014 startte ESF-project 5053 'naar een hervorming van het stelsel Leren en Werken in Vlaanderen'. Leren en Werken is een opleidingsvorm voor leerlingen op het niveau van het hoger secundair; in dit stelsel volgen de leerlingen een beroepsgerichte opleiding die deels in school plaatsvindt en deels in een reële arbeidssituatie¹. In Vlaanderen kan er aan Leren en Werken gedaan worden in het Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs (DBSO) of via de Syntra Leertijd. Het uitgangspunt van dit project was de vaststelling dat er een aantal fundamentele problemen zijn in het huidige stelsel van Leren en Werken en dat een hervorming zich opdringt. Vanuit dit uitgangspunt wilden we met ons project bestuderen hoe het stelsel van Leren en Werken georganiseerd wordt in andere Europese landen, om hier inspiratie uit te putten die we zouden kunnen gebruiken bij de hervorming van het Vlaamse stelsel. Vanuit het Europees Sociaal Fonds en het Vlaams Cofinancieringsfonds werden de financiële middelen voorzien om het project uit te kunnen voeren.

In dit rapport presenteren we de beleidsaanbevelingen die we uit ons project hebben kunnen afleiden. Hiervoor baseerden we ons ten eerste op de resultaten van de buitenlandse studiebezoeken. Ten tweede maakten we hiervoor ook gebruik van de feedback uit de peer review. Tijdens deze peer review hebben we een aantal buitenlandse experts uitgenodigd om een aspect van hun stelsel van Leren en Werken uit de doeken te doen voor een groep Vlaamse stakeholders. Deze laatste konden dan feedback geven op de buitenlandse voorbeelden. Dit was bedoeld als een eerste stap in de vertaalslag om de buitenlandse voorbeelden te implementeren. Het is immers nooit mogelijk om een stelsel van een ander land rechtstreeks in Vlaanderen te implementeren; dit moet daarentegen altijd aangepast worden aan de specifieke, Vlaamse context. De feedback uit de peer review leverde nuttige informatie op voor het formuleren van de beleidsaanbevelingen.

In het vervolg van dit rapport zullen we eerst een kort situatieschets geven over de stand van zaken van het huidige beleid met betrekking tot Leren en Werken. De vorige regelgeving dateert immers uit 2008 en de nieuwe Vlaamse Regering (2014) heeft in haar regeerakkoord duidelijk te kennen gegeven dat ze wil toewerken naar een hervorming van het stelsel Leren en Werken. In dit verband werd begin 2015 al een conceptnota goedgekeurd door de Vlaamse Regering, waarin de eerste krijtlijnen voor het toekomstige stelsel werden uitgezet. De situatieschets uit het tweede hoofdstuk is van belang om aan te kunnen geven hoe onze beleidsaanbevelingen kaderen in de bredere hervorming. In het derde hoofdstuk gaan we in op het verloop van ons project, waarna het vierde deel focust op de resultaten die uit de studiebezoeken zijn gekomen. Vervolgens behandelen we in het vijfde hoofdstuk de bevindingen uit de peer review. Op basis van de informatie uit de studiebezoeken en de peer review, werken we in het zesde hoofdstuk toe naar de beleidsaanbevelingen. Tot slot geven we onze disseminatiestrategie weer die we willen hanteren om de resultaten te verspreiden.

¹ Door de combinatie van leren op school en leren op de werkvloer, kan er ook gesproken worden van Duaal Leren.



2. Situatieschets en insteek van de beleidsaanbevelingen

2.1 Decreet van 2008

De meest recente wetgeving met betrekking tot Leren en Werken dateert van het Decreet van 2008. In dit decreet werden een aantal ambitieuze doelstellingen voorop gesteld zoals de realisatie van het voltijds engagement voor alle betrokken leerlingen, afstemming tussen de Leertijd en het DBSO vergroten, een traject op maat van elke jongere aanbieden, het aanreiken van volwaardige beroeps- en onderwijskwalificaties en de mogelijkheid tot doorstroming naar het hoger onderwijs (= gelijkstelling met de diploma's van het voltijds secundair onderwijs). In het Decreet van 2008 werd ook opgenomen dat er na vijf jaar een evaluatie moest gebeuren om na te gaan in welke mate de doelstellingen werden gerealiseerd en of er zaken bijgestuurd moeten worden. De evaluatie van het decreet Leren en Werken ging in 2014 van start en de resultaten zullen normaal gezien beschikbaar zijn vanaf medio 2015.

2.2 Conceptnota van 23 januari 2015

De afgelopen jaren is echter al duidelijk geworden dat niet alle doelstellingen uit het decreet van 2008 even goed werden gerealiseerd en er duidelijk een aantal knelpunten zijn in het stelsel van Leren en Werken. Zoals in het regeerakkoord vermeld staat, heeft de Vlaamse Regering (2014) heeft zich dan ook als doel gesteld om een hervorming door te voeren die aan de knelpunten tegemoet komt en leidt tot een verdere versterking van het duale stelsel in Vlaanderen. In het regeerakkoord werd voor het stelsel van Leren en Werken gesteld dat dit een gedeelde bevoegdheid is van Werk en Onderwijs. Deze beleidsdomeinen zullen dus samen werk maken van de hervorming van het stelsel.

De afgelopen maanden is de beleidsvoorbereiding in verband met het toekomstig stelsel van Leren en Werken al in gang gezet in een samenwerking tussen de beleidsdomeinen Werk en Onderwijs. De resultaten uit het project werden meegenomen in het beleidsvoorbereidend proces. Als voorlopig eindresultaat werd op 23 januari de conceptnota 'Duaal Leren: een volwaardige kwalificerende leerweg' goedgekeurd door de Vlaamse Regering op voorstel van Vlaams minister van Onderwijs Hilde Crevits en Vlaams minister van Werk Philippe Muyters. In deze conceptnota werden de krijtlijnen uitgetekend voor het toekomstig stelsel van Leren en Werken.

2.2.1 Bouwstenen

Met de conceptnota mikken de ministers op een ambitieuze hervorming van het stelsel Leren en Werken in Vlaanderen, wat moet resulteren in een geïntegreerd stelsel dat gelijkwaardig is aan andere onderwijsvormen. In Duaal Leren spenderen de jongeren het grootste deel van de tijd op de werkvloer, waar zij ook tijdens het leerproces bijdragen aan de productie. Op deze manier is dit een win voor de jongere, de onderneming en de school.

Voor de rest is de conceptnota opgebouwd uit een aantal bouwstenen, die we hier kort zullen overlopen.

//

5. Versterking van de matchingprocessen met het oog op de garantie op de werkervaring

Een lokale insteek is van cruciaal belang voor scholen om op zoek te gaan werkplekken. In de conceptnota wordt de ambitie geformuleerd om scholen en directies zoveel mogelijk te ondersteunen op het terrein om directe contacten en wisselwerking toe te laten tussen ondernemingen en onderwijsaanbieders. Een databank en een faciliterende schakel zijn ondersteunende initiatieven op dit vlak; deze gebeuren idealiter op het kruispunt van een lokale en een regionale aanpak.

6. Kwaliteit van duale trajecten

Kwaliteit wordt gezien als een gedeelde verantwoordelijkheid tussen onderwijs en werk, wat zich uit in een gemeenschappelijk referentiekader. Onderwijs staat in voor verbeterde studiekeuzebegeleiding, kwaliteitsvolle invulling van het leren, goed opgeleide leerkrachten en trajectbegeleiders. Op basis van de onderwijskwalificaties kunnen onderwijsaanbieders en ondernemingen afspraken maken over de competenties die leerlingen hetzij in de werk- of de leercomponent verwerven, en welke plaats deze hebben in de bredere kwalificatie.

School en onderneming staan gezamenlijk in voor de evaluatie van het leertraject. De klassenraad is hierbij eindverantwoordelijke voor de evaluatie van de jongere, maar de betrokkenheid van de werkgever wordt versterkt. De invoering van een praktijktest is hierbij een mogelijkheid.

Binnen het geïntegreerd kwaliteitskader behoort de kwaliteitsborging van de werkcomponent (en in het bijzonder de werkplekken) tot de verantwoordelijkheid van beleidsdomein Werk. De kwaliteitseisen zullen worden ingevuld vanuit een realistisch beeld op de arbeidscontext zonder inhoudelijk in te grijpen op hoe het werkplekleren wordt opgezet.

De erkenning en kwaliteitsborging valt onder verantwoordelijkheid van beleidsdomein Werk. Onderwijsverstrekkers kunnen terugvallen op het referentiekader dat hieromtrent door werk wordt uitgevaardigd. Het belangrijkste is dat de erkenning aangeeft dat de onderneming in staat is om een kwalitatief leertraject aan te bieden. Hierbij is een nauwe samenwerking tussen de werkgregie en onderwijs nodig in een partnerschap met sectoren.

7. Een eenduidig statuut en vereenvoudiging van de wetgeving

De overheveling van het Industrieel Leerlingenwezen (ILW) en de Beroepsinlevingsovereenkomst (BIO) Leren en Werken wordt aangegrepen als een hefboom om de bestaande statuten te harmoniseren. Daarnaast streeft men ook naar een gecoördineerde, gelijkwaardige financiering van de verschillende aanbieders. Via een resultaatgerichte financiering wil men de realisatie van de werkcomponent verhogen.

Tot slot stellen de ministers zich tot doel om de spelregels te verduidelijken voor alle actoren; dit willen ze doen door de Vlaamse onderwijsregelgeving samen te lezen met de federale welzijns- en arbeidswetgeving. Hetzelfde geldt voor de welzijns- en arbeidswetgeving waaraan ondernemingen zich moeten houden.

////////////////////////////////////

- Nederland: hierbij waren er twee vertegenwoordigers van het Departement WSE, één iemand van SYNTRA Vlaanderen en één iemand van het Vlaams Secretariaat van het Katholiek Onderwijs (via de klankbordgroep) aanwezig.
- Oostenrijk: voor dit studiebezoek waren we met twee vertegenwoordigers van het Departement WSE, één iemand van SYNTRA Vlaanderen en één iemand van het Departement Onderwijs & Vorming.
- Denemarken: voor het laatste studiebezoek hadden we een zeer uitgebreide delegatie met drie vertegenwoordigers van het Departement WSE, één iemand van SYNTRA Vlaanderen, één persoon van de VDAB en één iemand van het Departement Onderwijs & Vorming.

Na afloop van de studiebezoeken hebben we in eerste instantie de resultaten van de bezoeken op een rijtje gezet in een overzichtstabel (in Hoofdstuk 4 geven we een overzicht van de belangrijkste bevindingen). De tabel hebben we gestructureerd aan de hand van de onderzoeksvragen uit de literatuurstudie; deze hebben we opgenomen in de eerste kolom van de tabel. Voor elk van de bezochte landen hebben we een nieuwe kolom aangemaakt waarbij we alle info per onderzoeksvraag invulden. In een tweede overleg met de klankbordgroep werd deze overzichtstabel besproken zodat zij extra verduidelijking konden vragen en aan konden geven over welke elementen er nog meer info verzameld zou moeten worden.

Na het afronden van de overzichtstabel hebben we heel wat tijd besteed aan het verspreiden van de resultaten. Concreet hebben we de resultaten kunnen presenteren aan de volgende organisaties en overlegorganen:

- Collega's van het Departement Werk & Sociale Economie
- SYNTRA Vlaanderen en de Raad van Bestuur van SYNTRA Vlaanderen
- De commissie Onderwijs van de SERV
- De werkgroep Leren en Werken bij het ACV
- Het Steunpunt Lokale Netwerken
- Het kabinet van minister Muyters
- Een parlementaire hoorcommissie in de reeks van hoorzittingen die werd georganiseerd in navolging van de conceptnota Duaal Leren.

Vervolgens hebben we op 3 maart 2015 een peer review georganiseerd, waarbij we specialisten uit Duitsland en Nederland hebben uitgenodigd. Deze experts gaven elk een uiteenzetting over een specifiek aspect van hun stelsel van Leren en Werken. Het publiek bestond uit een groep Vlaamse stakeholders die feedback konden geven op de uiteenzettingen van de buitenlandse sprekers (zie Hoofdstuk 5 voor een overzicht van de resultaten van de peer review).

Tot en met juni 2015 hebben we toegewerkt naar dit rapport met beleidsaanbevelingen. Hierbij hebben we ons gebaseerd op de resultaten van de peer review en de bevindingen van de studiebezoeken. Een draftversie van deze beleidsaanbevelingen werd gepresenteerd aan de leden van de klankbordgroep zodat ze nog feedback hierop konden geven. Deze feedback werd meegenomen in het toewerken naar de definitieve aanbevelingen zoals die terug te vinden zijn in dit rapport.

////////////////////////////////////

4. Bevindingen uit de studiebezoeken

In deze paragraaf gaan we dieper in op de resultaten uit de studiebezoeken. Wat hieruit duidelijk zal blijken, is dat er grote verschillen zijn in het landschap van Leren en Werken naargelang het bestudeerde land. Dit is uiteraard logisch aangezien elk land een eigen, specifieke context heeft. Hier kunnen we alvast twee zaken uit afleiden: ten eerste dat er niet één te volgen weg is om tot een goed werkend stelsel van Leren en Werken te komen en er dus bijgevolg heel wat vrijheidsgraden zijn in de op til staande hervorming. Ten tweede dat het van belang is om onze specifieke context niet uit het oog te verliezen bij het doorvoeren van een hervorming.

Om de resultaten op een overzichtelijke manier weer te geven, hebben we een matrix opgesteld waarin de onderzoeksvragen staan opgelijst. Voor elk land werd een aparte kolom gemaakt met daarin de belangrijkste info voor elk van de onderzoeksvragen. Voor de bespreking hier, hebben wij de informatie onderverdeeld in een aantal categorieën: algemene context, bedrijven, kwaliteit (afstemmen onderwijsaanbod op noden arbeidsmarkt, realisatie voltijds engagement, afstemming leer- & werkcomponent en examinering) en begeleiding aan leerlingen (in al zijn facetten). Indien nodig zullen we bij de bevindingen ook aangeven, wat de relevantie ervan is door ook de Vlaamse situatie (en problemen daarin) te kaderen.

4.1 Algemene context

Onder dit thema plaatsen we alle zaken die niet onder de andere onderzoeksvragen vielen, maar die wel interessant zijn om een goed beeld te krijgen van de buitenlandse stelsels. Hierbij is het van belang om te benadrukken dat de duale stelsels in het buitenland telkens gestoeld zijn in een breder onderwijsbestel. We kunnen dit hier niet uit de doeken doen omdat dit ons te ver zou leiden. Wel herhalen we nogmaals dat het van belang is om bij een implementatie van buitenlandse elementen, deze aan te passen aan onze Vlaamse context.

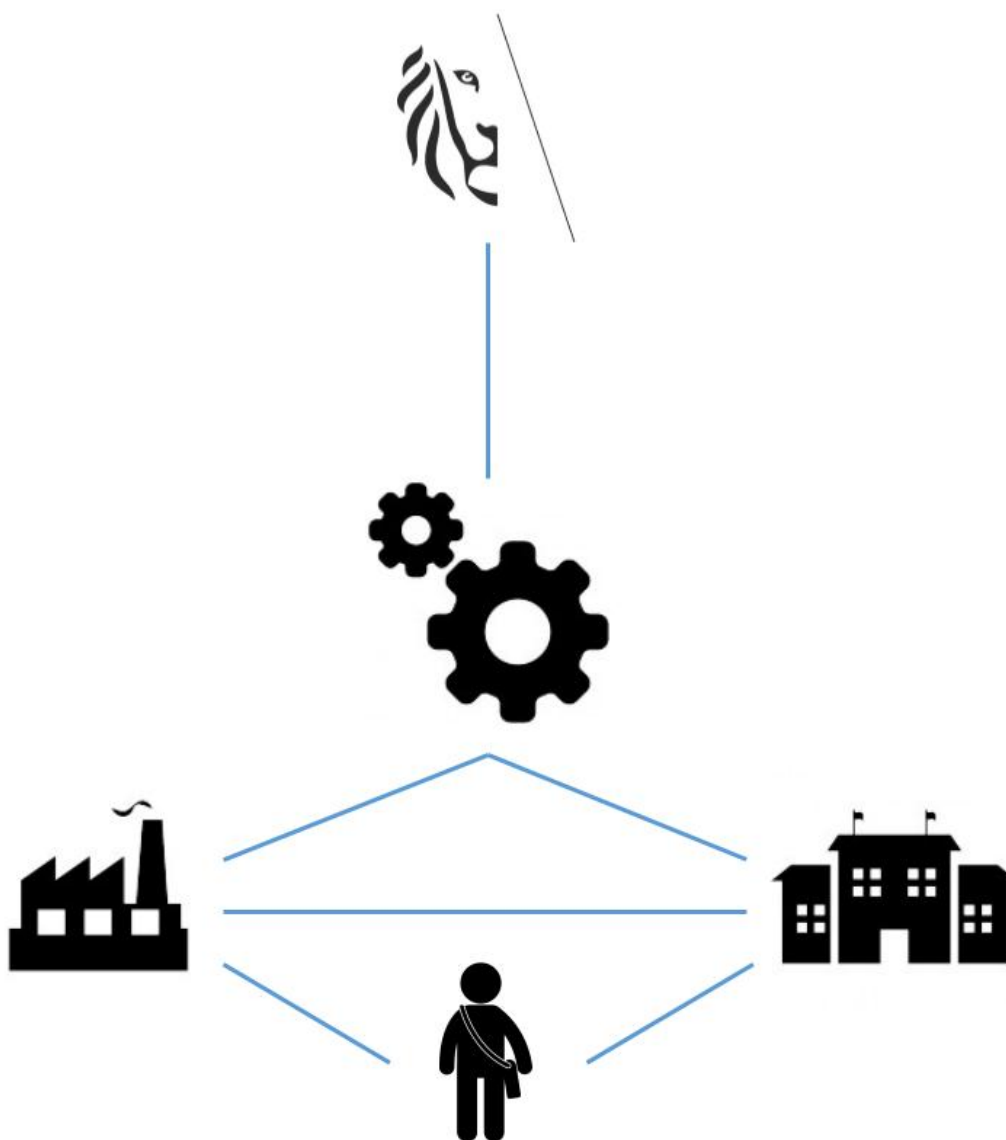
Een eerste algemene vaststelling uit het buitenland heeft betrekking op de **overheidsdomeinen die het stelsel van Leren en Werken aansturen** (wat voor Vlaanderen zeer relevant is gezien in het Regeerakkoord van de Vlaamse Regering expliciet werd aangegeven dat Leren en Werken een gezamenlijke bevoegdheid is van Werk en Onderwijs). In alle onderzochte landen speelt in eerste instantie het Ministerie van Onderwijs een belangrijke rol. Daarnaast is er echter in alle landen ook een actor die de zijde van de arbeidsmarkt bewaakt; wie dit concreet opneemt, varieert tussen de landen. Het meest extreme geval hierin is Denemarken, waar van overheidswege enkel het Ministerie van Onderwijs betrokken is. Om de zijde van de arbeidsmarkt mee te nemen, werd er een sterke samenwerking met de sociale partners opgezet.

Nauw verbonden met de vorige vaststelling is dat er nood is aan draagkracht tussen alle betrokken actoren. Een interessant voorbeeld hieromtrent vonden we in Nederland. Daar heeft de overheid een techniekpact opgestart met de technieksector om samen iets te doen aan het tekort aan technisch personeel. Dit is een ander domein dat Leren en Werken, maar het principe is zeer vergelijkbaar omdat in het techniekpact concrete afspraken gemaakt worden tussen het bedrijfsleven, het onderwijs en de overheid. Interessant aan het voorbeeld van het techniekpact is dat ze eerst hebben gewerkt aan het creëren van draagvlak met grote betrokkenheid van alle actoren en gedeeld eigenaarschap. Pas hierna hebben ze toegewerkt naar het pact.

//

Verder was er in elk van de landen minstens één organisatie op het **intermediaire niveau**. Dit is het niveau tussen de overheid (die algemene richtlijnen uitvaardigt) en de concrete scholen, bedrijven en leerlingen die in de praktijk staan (zie Figuur 1). Hoe deze georganiseerd en gefinancierd waren verschilde sterk; in Duitsland en Oostenrijk waren dit de kamers van koophandel³ die bevoegd zijn voor alle bedrijven in een regio. In Nederland werden er op het intermediaire niveau Kenniscentra en het S-BB opgericht. Denemarken, ten slotte, werkt op dit vlak met trade comités die elk bevoegd zijn voor een bepaalde sector. Op basis van de buitenlandse voorbeelden, kunnen we twee insteken onderscheiden op het intermediaire niveau; een regionale (zoals in Duitsland en Oostenrijk) en een sectorale insteek (zoals in Denemarken en Nederland). Het intermediaire niveau verschilt sterk in de landen die we bezocht hebben met uiteenlopende vormen van organisatie, financiering en aansturing. Ondanks deze verschillen zijn er echter ook een aantal belangrijke gelijkenissen. Deze instanties speelden vaak een rol in het uitwerken van de curricula/opleidingsplannen. In alle landen is het ook zo dat deze organen een buitendienst hebben met adviseurs die de betrokken bedrijven bezoeken. Deze adviseurs staan in alle landen in voor de erkenning van bedrijven en het informeren/ondersteunen van werkgevers. Het intermediaire niveau laat tweerichtingsverkeer toe tussen het algemene beleid en de concrete bedrijven in het stelsel; daarbij kunnen niet alleen bedrijven geïnformeerd worden, maar kan ook feedback van de bedrijven terugvloeiën naar het beleid. Tot slot kan het intermediaire niveau ook ondersteuning bieden om de vertaalslag te maken tussen de school- en de bedrijfscontext.

Figuur 1. Schematisch overzicht van de actoren in een duaal stelsel



In de onderzochte landen is de **instroom** in duale opleidingen veel hoger. Duitsland en Oostenrijk spannen de kroon met respectievelijk 60 en 40 procent van de jongeren die voor zo een opleiding kiezen. Ook in Nederland (11%) en Denemarken (19%) ligt de instroom merkbaar hoger dan de 3.5 procent in Vlaanderen. Wel waren er in de vier landen ook problemen wat de instroom betreft; de economische crisis en de invoer van de Europese Bologna-hervormingen werden hierbij als problemen aangehaald. Door de economische crisis was het moeilijk om werkgevers te vinden in het systeem en de Bologna-ontwikkelingen hebben er deels voor gezorgd dat jongeren een meer algemene kwalificatie willen behalen. Ondanks deze evoluties, benadrukt men wel het blijvend belang van investeringen in duale opleidingen om geschoolde werknemers te blijven voortbrengen. De uitstroomcijfers naar de arbeidsmarkt zijn ook overal goed.

In Vlaanderen is er een groot aandeel **weak performers** in het stelsel van Leren en Werken. We zijn ook nagegaan hoe er in het buitenland met deze groep leerlingen wordt omgegaan; de aanpak verschilde sterk tussen landen. Zo werd dit in Nederland in grote mate overgelaten aan de autonomie van de onderwijsinstellingen en werd hier geen algemeen beleid over geformuleerd. In Duitsland zijn er verschillende initiatieven waarvan het *educational chains initiative* al zeer vroeg start. Op de leeftijd van 12 a 13 jaar kunnen leerlingen naar een organisatie gestuurd worden waar ze gedurende twee dagen proeven doen om hun potentieel te ontdekken. Dit is nuttig om de leerling al op vroege leeftijd bewust te maken van waar zijn/haar talent ligt en om de leerkracht een leidraad te geven over wat de leerling goed kan. Een andere interessante vaststelling is dat er in drie van de vier landen een parallel systeem is waarin leerlingen terecht kunnen die geen werkplek vinden.

4.2 Bedrijven

Een eerste belangrijke vraag wat bedrijven betreft, is hoe men **werkgevers** kan **motiveren** om in een stelsel van Leren en Werken in te stappen. Hierbij zijn we nagegaan in welke mate bedrijven ondersteuning of financiële stimuli krijgen, waarbij we ook specifieke aandacht hebben besteed aan speciale maatregelen voor KMO's. Een eerste vaststelling is dat er in de meeste landen een subsidiesysteem is waarbij de werkgevers een financiële tegemoetkoming krijgen. De modaliteiten verschillen wel sterk; interessante voorbeelden zagen we in Oostenrijk en Denemarken. In Oostenrijk is de subsidiehoogte van de algemene tegemoetkoming afhankelijk van het jaar waarin de leerling zit; in het eerste jaar krijgen de werkgevers een tegemoetkoming ter waarde van drie maandlonen van de leerling, in het tweede jaar ter waarde van twee maandlonen en in het laatste jaar ter waarde van één maandloon. Hierbij gaat men ervan uit dat leerlingen productiever worden naarmate ze langer in een bedrijf werken. Een ander interessant element vonden we terug in Denemarken; hier moeten alle werkgevers betalen aan een fonds dat gebruikt wordt om de werkgevers die leerlingen tewerk stellen een tegemoetkoming te geven. Dit is dus een vorm van solidariteit van alle werkgevers naar de werkgevers die leerlingen tewerk stellen.

Verder speelt ook de buitendienst van het intermediaire niveau een belangrijke rol omdat zij instaan voor het informeren en ondersteunen van bedrijven. Aangezien zij bij de bedrijven langs gaan, vormen zij het eerste contactpunt met bedrijven. Ook valt het onder hun takenpakket om nieuwe bedrijven te zoeken voor in het duale stelsel.

Voor KMO's zijn er in beperkte mate initiatieven om hen te ondersteunen. Ten eerste kunnen de adviseurs uit de intermediaire structuur trajecten op maat uitwerken voor KMO's. In Nederland is er

////////////////////////////////////

bijvoorbeeld de verplichting voor bedrijven om een leermeester in huis te hebben die een cursus van een aantal dagen heeft gevolgd. Aangezien het voor KMO's vaak moeilijker is dat werknemers meerdere dagen een cursus volgen, kan de adviseur van de buitendienst met hen afspreken dat ze een beperkt deel van de cursus volgen en de rest van thuis uit kunnen doen. Een ander element dat in alle vier landen naar voren werd gebracht ter ondersteuning van KMO's, is de mogelijkheid om een opleiding in meerdere bedrijven te doen. Voor kleinere bedrijven is het vaak moeilijk om alle competenties aan te leren die onder een opleiding vallen. Dit wil echter niet zeggen dat ze niet kunnen instappen in het systeem; om hieraan tegemoet te komen laten ze toe dat de bedrijven slechts een bepaald deel van de opleiding voorzien, terwijl de rest bij een andere werkgever of een opleidingscentrum wordt gevolgd⁴.

Een ander element waarvoor we inspiratie hebben proberen op te doen in het buitenland, is de mate waarin **bedrijven en sectoren** ook een **invloed kunnen uitoefenen op het systeem en het beleid**. Bedrijven zijn immers niet enkel passieve organen die we te allen tijde in het systeem moeten betrekken. Het zijn ook organisaties die een actieve rol kunnen opnemen door feedback te geven aan het beleid. Een belangrijke conclusie in dit verband is dat de adviseurs op intermediair niveau hier een belangrijke rol spelen omdat zij ook informatie van de bedrijven terug kunnen laten vloeien naar een hoger niveau. Het intermediair niveau laat dus tweerichtingsverkeer toe. Verder leken de sectoren in de meeste landen ook een invloed te hebben op de kwalificatiedossiers die opgesteld werden. Een laatste interessant element zagen we in Denemarken; daar zijn er op lokaal vlak trainingscomités uitgewerkt; deze zijn telkens gelinkt aan één school voor beroepsonderwijs⁵. In dit comité zetelen vertegenwoordigers van de school, de leerlingen, de sociale partners en bedrijven. Het doel ervan is om tot een goede afstemming van het onderwijs op de lokale arbeidsmarkt te komen. Bedrijven kunnen hier dus ook mee hun zeg doen over het functioneren van het stelsel in de praktijk.

Tot slot zijn we ook ingegaan op de vraag of **bedrijven** in het buitenland **erkend** moeten worden om leerlingen tewerk te mogen stellen. In alle landen worden de bedrijven gecontroleerd en krijgen ze een erkenning. De controle gebeurt in alle bezochte landen door de adviseurs van de intermediaire structuur. De criteria die er bekeken werden, verschillen tussen de landen. In Duitsland en Nederland is het interessant dat er wordt nagegaan of alle competenties uit de opleiding gehaald kunnen worden in het bedrijf. Is dit niet het geval, kunnen er al suggesties gedaan worden over hoe men hieraan tegemoet kan komen. De erkenning is overal voor het leven (tenzij er flagrante inbreuken werden gepleegd), met uitzondering van Nederland waar de erkenning elke vier jaar herzien moet worden.

⁴ Hierbij moeten we wel vermelden dat we dit enkel als een theoretische mogelijkheid hebben gehoord, terwijl we dit nergens in de praktijk hebben gezien. Er werd immers altijd bij vermeld dat dit niet altijd even positief werd onthaald omdat er mogelijk concurrentie is tussen bedrijven; zo kan het zijn dat bedrijf A een leerling tewerk stelt in zijn eerste jaar, waarna de leerling in zijn/haar tweede jaar naar bedrijf B gaat. Bedrijf B profiteert dan van de investeringen die bedrijf A daarvoor al gedaan heeft.

⁵ Het aantal scholen ligt hier wel lager dan in Vlaanderen; er zijn slechts 117 scholen.



4.3 Kwaliteit

4.3.1 Afstemming aanbod aan opleidingen op noden arbeidsmarkt

In Vlaanderen zijn er problemen met betrekking tot de **afstemming van het aanbod aan opleidingen op de noden van de arbeidsmarkt**. Zowel het Rekenhof (2014) als het Agentschap voor Kwaliteitsopvolging in Onderwijs en Vorming (AKOV, 2015; De Standaard, 24 april 2015) wezen er op dat er problemen zijn met de afstemming van het onderwijsaanbod. Het aanbod zou niet evenwichtig opgebouwd zijn waarbij niet alle opleidingen even relevant zijn voor de uitstroom naar de arbeidsmarkt en/of doorstroom naar het hoger onderwijs. Structurele en inhoudelijke verbeteringen dringen zich op. Beide rapporten hebben weliswaar enkel betrekking het voltijds onderwijs, maar alles lijkt er op te wijzen dat er ook in het deeltijds onderwijs problemen zijn met het onderwijsaanbod. Gezien deze problematiek, was het interessant om na te gaan hoe hier in het buitenland mee wordt omgegaan. In Duitsland, Oostenrijk en Denemarken kunnen scholen niet zelf kiezen welke opleidingen ze aanbieden. In Duitsland wordt dit op regionaal vlak bekeken waarbij men tot een zo efficiënt mogelijke afstemming wil komen van het regionale onderwijslandschap; in de toekomst wil men hierbij ook fluctuaties op de arbeidsmarkt mee in rekening nemen. In Oostenrijk worden opleidingen op regionaal vlak toegewezen aan een school. In Denemarken gebeurt dit op vergelijkbare manier door het Ministerie van Onderwijs, dat zich hiervoor kan baseren op analyses door het trade comité. In Nederland is er net zoals in Vlaanderen vrijheid van onderwijs waarbij de school kan kiezen welke opleidingen ze aanbieden. Echter, hierbij wordt er de laatste jaren meer en meer doelmatigheid verwacht waarbij scholen moeten aantonen dat de opleidingen die ze aanbieden, leiden tot doorstroom naar de arbeidsmarkt. Er is financiering gekoppeld aan deze doelmatigheidsoefening.

4.3.2 Realisatie voltijds engagement en afstemming tussen de werk- en leercomponent

Momenteel is er in Vlaanderen een aanzienlijke groep leerlingen in het deeltijds onderwijs die klaar zijn om te werken, maar geen werkplek vinden. De **realisatie van het voltijds engagement** is dus een probleem. In drie van de vier landen die we bezocht hebben, is er een parallel systeem waar leerlingen uit het deeltijds onderwijs terecht kunnen als ze geen werkplek vinden. Dit is een belangrijk middel om voor zoveel mogelijk leerlingen een voltijds engagement te realiseren.

Verder zijn de **werk- en de leercomponent** niet altijd op elkaar **afgestemd** in Vlaanderen, en dit is vooral het geval in het DBSO (Onderwijsinspectie, 2013). In alle landen die we bezocht hebben, moeten leerlingen eerst een werkplek vinden, waarna ze een school kiezen waar ze een aansluitende opleiding volgen. Hiermee wordt vermeden dat leerlingen op de werkvloer een opleiding volgen die niet aansluit bij de opleiding in de school.

Een instrument dat een stimulans kan betekenen voor de inhoudelijke afstemming tussen de leer- en de werkcomponent is de een uitgewerkte **kwalificatiestructuur**. Vooral in Duitsland en Nederland werd de kwalificatiestructuur aangehaald als een hoeksteen van de kwaliteit van hun respectievelijke duale systeem. In Duitsland worden de beroeps- en de onderwijskwalificatie bij een opleiding apart uitgewerkt door de actoren die hiervoor werden aangeduid; voor de beroepscomponent zijn dit voornamelijk arbeidsmarktactoren, terwijl dit voor de onderwijscomponent vooral onderwijsactoren

////////////////////////////////////

4.4 Ondersteuning leerlingen

4.4.1 Toeleiding en screening leerlingen

In Vlaanderen zitten we met een **watervalstelsel** waardoor heel wat leerlingen doorheen hun schoolcarrière afzakken. Momenteel wordt het stelsel van Leren en Werken beschouwd als de laatste stap in dit watervalstelsel. Een aanzienlijk deel van de leerlingen uit het stelsel van Leren en Werken heeft de waterval doorlopen, wat een invloed heeft op de leerlingenpopulatie in het stelsel. Deze bestaat hierdoor immers voor een aanzienlijk deel uit leerlingen die schoolmoe zijn, problemen hebben, ... Daarnaast zijn er ook leerlingen die bewust voor deze leerweg kiezen.

In het buitenland zijn we ook nagegaan hoe de **toeleiding** van leerlingen naar het duale stelsel gebeurt. Een eerste belangrijk verschil is dat Leren en Werken in alle bezochte landen vaak een bewuste keuze is. Als leerlingen de leeftijd van 15 à 16 jaar bereiken, weten ze dat het duale stelsel een reële optie is en kiezen ze er vaak bewust voor.

In alle bezochte landen was het ook zo dat de **screening van leerlingen** gebeurde tijdens een sollicitatieprocedure. Leerlingen die willen instromen, moeten eerst een werkplek hebben. Hiervoor moeten ze aangenomen worden door een werkgever. Het is bijgevolg ook de werkgever die beslist of de leerling voldoende arbeidsrijp is.

Verder wordt in alle onderzochte landen ook ondersteuning geboden aan leerlingen wat betreft **studiekeuze en loopbaanoriëntatie**. Hoe dit concreet gebeurt, verschilt van land tot land, maar er was overal wel een zekere ondersteuning. In Duitsland hebben ze hiervoor het *Educational Chains Initiative* opgestart waarbij ze leerlingen rond de leeftijd van 12 à 13 jaar bewust proberen te maken van hun potentieel zodat leerlingen zich hiervan bewust zijn en hier enigszins op gestuurd kan worden. Verder wordt er ondersteuning geboden door de publieke werkgelegenheidsdienst en de kamers van koophandel om de leerling toe te leiden naar een job. De kamer van koophandel die wij bezochten, brengt zo elk jaar een atlas uit waarin alle vacatures voor leerlingen uit de regio gebundeld worden. Met het oog op de sollicitatieprocedure krijgen leerlingen in het leerplichtonderwijs ook les over solliciteren. In Nederland wordt er in het voortgezet onderwijs (het onderwijs voor leerlingen in een duale opleiding kunnen instappen) ingezet op loopbaanoriëntatie. Ook worden leerlingen via websites geïnformeerd over de uitstroombmogelijkheden van opleidingen. Om vacatures te verspreiden, maken ze gebruik van advertenties en vacaturedatabanken. In Oostenrijk wordt er eveneens loopbaanoriëntatie voorzien in het verplichte onderwijs en zijn er allerhande markten en tools die leerlingen moeten helpen. Leerlingen kunnen er op eigen initiatief ook naar de publieke werkgelegenheidsdienst gaan om er informatie en ondersteuning te krijgen. Vacatures worden er verspreid via de publieke werkgelegenheidsdienst, kranten, de kamer van koophandel, beurzen... In Denemarken, tot slot, krijgen leerlingen info over studiekeuze en schoolloopbaan in hun leerplichtonderwijs. Daarnaast zijn er ook gemeentelijke begeleidingscentra waar leerlingen vrijblijvend terecht kunnen voor info over de overstap naar vervolgonderwijs of de arbeidsmarkt. In Denemarken is het ook zo dat duale opleidingen starten met een basiscursus die voltijds in een school plaatsvindt, waarna de duale hoofdcursus start. Men heeft recent een hervorming doorgevoerd waarbij er ook tijdens de basiscursus nog meer tijd besteed zal worden aan loopbaanoriëntatie. Vacatures worden bekend gemaakt via databanken en de begeleidingscentra.

//

- Ontwikkelingsfondsen steunen

In Nederland zijn er 17 kenniscentra die sectoraal zijn ingericht. In het bestuur zijn onderwijs en de sociale partners vertegenwoordigd. De gezamenlijke voorwaarden die voor alle kenniscentra gelden, worden in de koepel besproken (het S-BB) met het ministerie van Onderwijs. De kenniscentra staan in voor twee taken:

1. Erkenning leerbedrijven

BOL- en BBL-opleidingen moeten plaatsvinden in een erkend leerbedrijf. De erkenning gebeurt door het kenniscentra obv een gemeenschappelijke erkenningsregeling van alle kenniscentra. Sowieso omvat dit de volgende elementen:

- a. Praktijk past bij de opleiding
- b. Er is begeleiding op de praktijkplek
- c. Bedrijf wil overleggen met de school.

Bedrijven die aan deze vereisten voldoen, krijgen een kwaliteitslabel. Na de aanvraag duurt het 2 weken voordat de erkenning afgerond is.

2. Onderhoud kwalificaties

De ontwikkeling en het actualiseren van een kwalificatie op basis van beroepscompetentieprofielen, gemaakt door sociale partners. In de kwalificaties wordt het wat vastgelegd, het hoe is de verantwoordelijkheid van de scholen.

- a. Goedkeuring vindt plaats binnen een paritaire commissie (paritair samengesteld tussen onderwijs en sociale partners)
- b. Acceptatie van een kwalificatie door het ministerie van Onderwijs: dit is de grondslag voor de bekostiging.
- c. MBO-scholen mogen kwalificaties kiezen vanuit het landelijke aanbod, rekening houdend met de regionale arbeidsmarkt (doelmatigheid).
- d. Vroeger waren er 600 kwalificaties, binnenkort 490; dit zijn niet 490 beroepen maar ongeveer 200 beroepen, waarvan sommigen op meerdere niveaus worden aangeboden.

In de kenniscentra werken in totaal ongeveer 1200 mensen waarvan 800 opleidingsadviseurs die in staan voor het erkennen van de leerbedrijven (dit zijn er in Nederland 230 000 – 50% van de Nederlandse bedrijven met personeel), 90 professionals voor het opstellen van de curricula en 35 arbeidsmarktonderzoekers.

Vanaf 2015 zal de situatie veranderen en zullen de kenniscentra verdwijnen. Hun wettelijke taken gaan over naar één kenniscentrum, het S-BB. Dit is een financiële reductie van 110 miljoen naar 50 miljoen en personeelsinkrimping van 1200 naar 550 personen (waarvan 450 opleidingsadviseurs die instaan voor de erkenningen). Sectorale afspraken worden gemaakt in 8 sectorkamers die paritair

////////////////////////////////////

zijn samengesteld tussen onderwijs en sociale partners. Er is in deze kamers ook een substructuur van marktsegmenten. Bij het S-BB werken ze rond 3 thema's

- Beroepspraktijkvorming (S-BB erkent leerbedrijven)
- Kwalificaties (sectorkamers stellen kwalificaties vast)
- Macrodoelmatigheid: wat is een passend opleidingsaanbod gegeven de vraag van de arbeidsmarkt?

Vanuit het publiek komt de vraag of de sectorale accenten niet verloren gaan met het verdwijnen van de kenniscentra. Ruud geeft aan dat het verdwijnen van de kenniscentra door het bedrijfsleven als een verlies gevoeld wordt. In het S-BB is er ook wel een andere dynamiek dan in de kenniscentra; in de kenniscentra hadden de sectoren echt veel in de pap te brokken, terwijl het overleg in het S-BB op een hoger niveau gebeurt. Wel blijven de adviseurs die de bedrijven bezoeken behouden. De centralisatie wordt gezien als een noodzakelijk kwaad.

5.1.2 Positieve, negatieve en andere elementen/randvoorwaarden

a. Positieve elementen

- Een aantal aspecten van de beroepskwalificaties in Nederland zijn interessant; zo wordt het aantal beroepskwalificaties gereduceerd om een breder perspectief te hanteren en beroeps- en onderwijskwalificaties worden in elkaar geschoven. Ook dat een beroep ingeschaald is in verschillende kwalificaties op verschillende niveaus wordt als positief gezien.
- Het volume aan werkplekken is indrukwekkend. Het is positief dat er actief op zoek wordt gegaan naar plaatsen en dat er een databank met stageplekken bestaat, die ook regionaal bekeken kan worden.
- Het systeem met de twee leerwegen is helderder dan ons systeem waar er meer concurrentie is. Er is discussie over de twee leerwegen (BOL en BBL) die fungeren als communicerende vaten. Aan de ene kant wordt aangegeven dat dit positief is omdat leerlingen dan keuzevrijheid hebben. Aan de andere kant stelt men dat dit er mogelijk voor zorgt dat leerlingen worden doorgegeven tussen de leerwegen afhankelijk van de economische situatie en of dit dan het beste is voor de jongere.
- Het globaal kader waaraan bedrijven moeten voldoen, is een belangrijk onderdeel van de kwaliteit. Een ander belangrijk element is de efficiënte erkenning die ter plaatse bij het bedrijf door een neutrale organisatie wordt uitgevoerd. Het feit dat de erkenning ook kan worden ingetrokken na signalen van leerlingen, scholen, e.a., is belangrijk voor de kwaliteitsbewaking.
- De faciliterende, neutrale rol die de kenniscentra (of het S-BB) speelt; één kenniscentrum met een neutrale rol dat iedereen kan samenbrengen, is positief. De paritaire betrokkenheid van de sectoren en onderwijs in de kenniscentra is interessant. Samen leggen ze het kader voor de erkenningen vast en ook bij het tot stand komen van de kwalificaties spelen ze elk een rol. Ook is het positief dat onderwijs de kenniscentra (en het S-BB) financiert. In Vlaanderen kunnen we wel iets leren van de samenwerking tussen onderwijs en sectoren.

////////////////////////////////////

- Leerbedrijven zijn fier op het feit dat ze leerbedrijven zijn: er is een zekere status aan verbonden.
- Een vroege positieve keuze voor het beroepsonderwijs en studiekeuzebegeleiding.
- Macrodoelmatigheid die is opgenomen in de programmatie, waardoor er wat gestuurd kan worden op het aanbod vanuit de noden van de arbeidsmarkt. Hierbij wordt echter ook de kanttekening geplaatst dat dit niet enkel regionaal, maar ook breder bekeken moet worden.
- Uniformiteit van contract.

b. Negatieve elementen

- Er is discussie over het stelsel met twee leerwegen omdat dit mogelijk gepaard gaat met het 'dumpen' van leerlingen in de BOL bij laagconjunctuur. Ook wordt de vraag gesteld of dit niet zeer duur is om de twee parallelle systemen te hebben.
- Regionale analyses van de arbeidsmarkt zijn in sommige gevallen te beperkt; landelijke analyses op macroniveau worden best meegenomen.

c. Randvoorwaarden en andere elementen

- Momenteel geven alle actoren aan dat ze betrokken willen zijn in het nieuwe stelsel: het is van belang om alle input ook effectief mee te nemen.
- Budget zal een belangrijk issue blijven; nieuwe structuren kosten geld ('Lekker koken kost geld'), maar in de conceptnota staan er geen middelen tegenover. Een tegenargument is echter dat niets doen (of het niet goed doen) een belangrijke maatschappelijke kost meebrengt en dat de middelen die in Leren en Werken worden gestopt, best als een investering gezien worden.
- Er moet een evenwicht gezocht worden tussen competentiegericht opleiden en opleiden naar een beroep.
- De kwalificatie wordt in Nederland paritair uitgetekend. Zou dit naar Vlaanderen geëxporteerd kunnen worden, want momenteel is dit vooral een onderwijsverhaal.
- De leervergoeding is afgestemd volgens leeftijd, misschien werkt het meer stimulerend om dit volgens fase van opleiding te doen.

5.2 Taking care of business (Jülich Forschungszentrum)

5.2.1 Introductie

De inleidende presentatie werd gegeven door Ulrich Ivens van het Jülich Forschungszentrum. Dit is een onderzoekscentrum met ongeveer 5500 werknemers en een jaarlijks budget van ongeveer 550 miljoen euro. Het budget dat ze besteden aan beroepsonderwijs (inclusief duale opleidingen) is 9 miljoen euro op jaarbasis (dit is dus € 26 500 per leerling per jaar): dit omvat alle kosten zoals het loon voor begeleiders en leerlingen, infrastructuur, ... Ze stellen ongeveer 350 leerlingen tewerk waarvan één derde in een duale opleiding. Ze hebben een trainingscentrum voor beroepsonderwijs waarin 27 werknemers zijn tewerkgesteld. Ulrich benadrukt dat ze een bedrijf zijn en geen school of universiteit.

////////////////////////////////////

De overheid legt dus de regels vast waaraan bedrijven moeten voldoen en ook welke elementen aan leerlingen aangeleerd moeten worden in het kader van hun opleiding. Alle elementen van de opleiding moeten aan bod komen op de werkplek. Voor KMO's is dit vaak wel moeilijk. Om hieraan tegemoet te komen, kan er een samenwerking worden opgestart tussen verschillende bedrijven. In zo een geval wordt er een contract getekend tussen verschillende bedrijven; hierin wordt vastgelegd voor welke fase de leerling naar welk bedrijf gaat. Er zijn verschillende modellen voor de financiering: bedrijf A kan bedrijf B een tegemoetkoming betalen, bedrijf A en bedrijf B kunnen hun diensten gratis uitwisselen, bedrijven kunnen ook samen een nieuwe organisatie opstarten waarin de beroepsopleiding wordt aangeboden.

5.2.2 Positieve, negatieve en andere elementen/randvoorwaarden

a. Positieve elementen

- De hoeveelheid investeringen van bedrijven in het systeem en het belang van het systeem voor hen.
- Partnerschappen tussen bedrijven (ook grote bedrijven en KMO's) waar ze elk een deel van de training op zich nemen om op die manier gezamenlijk tot het volledige leerprogramma te komen. Dit is vooral interessant voor kleinere bedrijven (KMO's) in Vlaanderen, omdat ze niet altijd de nodige infrastructuur hebben om in te kunnen staan voor het volledige programma. Samenwerking tussen de verschillende bedrijven in Vlaanderen is een uitdaging omwille van de concurrentie. Ulrich verduidelijkt dat zulke samenwerkende bedrijven in Duitsland vaak geen relatie hebben op de arbeidsmarkt (ze zitten in een andere niche), waardoor concurrentie in mindere mate meespeelt.
- Bedrijven in Duitsland bepalen zelf de selectieprocedure. Dit kan ook negatief uitdraaien voor de minder goed presterende leerlingen omdat ze op deze manier mogelijk minder kansen krijgen. Men moet ervoor oppletten dat dit geen weerslag heeft op de contracten en leidt tot een veelheid van contracten. In Duitsland wordt dit voorkomen omdat de kamers de contracten controleren.
- De rol van de kamers van koophandel in het opvolgen van de opleiding op de werkvloer. Er moet bekeken worden door wie deze rol in Vlaanderen zou kunnen opgenomen worden. Het voorstel wordt gedaan dat dit door de sectoren kan opgenomen worden, vermits zij het beste zicht hebben op deze zaken. Zij zouden dan de minimumstandaard voor bedrijven moeten bepalen en hen monitoren.
- De verplichte opleiding van de begeleiders op de werkplek werd door bepaalde groepen als positief en noodzakelijk ervaren; hierdoor is het immers duidelijk voor begeleiders hoe ze jongeren kunnen opleiden en coachen. Andere groepen plaatsen hier een kanttekening bij dat ze dit praktisch niet haalbaar zien bij KMO's. Ook stellen ze zich de vraag of de werkgevers hier open voor zouden staan.
- Duaal leren in Duitsland is ook gericht op hogere profielen. Dit zou in Vlaanderen kunnen bijdragen tot een positiever imago van het Leren en werken systeem.
- Goede transitie van onderwijs naar arbeidsmarkt.
- Het BIBB speelt een belangrijke rol als neutrale partner die alle stakeholders samen brengt. Hier kunnen bepaalde zaken besproken worden of allerhande aanpassingen gedaan.

////////////////////////////////////

b. Negatieve elementen

- Het Duitse systeem heeft geen vangnet voor de slechter presterende leerlingen. Wanneer ze geen werkplaats vinden moeten ze terug naar school. Er wordt aangegeven dat met beperkte extra ondersteuning de jongeren veel meer zouden kunnen bereiken en wel klaar kunnen zijn voor een tewerkstelling.
- Het lijkt alsof grote bedrijven *rule the system* en alles beslissen. Jülich is een groot bedrijf, waar er de mogelijkheid is om interne trainers op te leiden die zich concentreren op de begeleiding van de jongeren. Dit lijkt moeilijker in Vlaanderen met de KMO's, waar werknemer moeilijk vrijgesteld kunnen worden van hun andere taken.
- Selecties door bedrijven is vaak high level. Ulrich geeft aan dat dit verschilt van sector tot sector, maar hij vindt het wel een sterk punt dat bedrijven dit zelf kunnen bepalen. Jülich kiest voor een iets zwaardere selectie; bij schrijnwerkers of in de bouwsector zou dit in mindere mate gebeuren
- Drop-outs van de universiteiten vinden moeilijk hun weg naar het duaal systeem leren en werken. Dat is een zwakte in het Duitse systeem aangehaald door Ulrich.

c. Andere zaken en randvoorwaarden

- Loon voor de leerling blijft noodzakelijk
- In Duitsland is een ruim engagement van de bedrijven. Dit zou mooi zijn moesten we dit ook in Vlaanderen kunnen bereiken.
- Een cruciale randvoorwaarde is om bedrijven in het systeem te betrekken; in Duitsland gebeurt dit door de kamers. Er is daar wel een andere historische context omdat het systeem er gekend is en duaal vaak historisch is ingebed. Hier hebben we in Vlaanderen nog wel wat werk te verzetten.
- Opleiding zou moeten voorzien in de gemeenschappelijke basis voor competenties, wat kan aangevuld worden met specifieke noden voor de bedrijven.
- Er moet controle van de opleiding op de werkvloer voorzien worden. Ook moet de evaluatie neutraal zijn; eventueel via sectorale proef?
- Er moet een vangnet zijn voor slechter presterende leerlingen die niet direct kunnen instromen.

5.3 Teacher (*don't*) leave them kids alone (ROC Nijmegen)

5.3.1 Introductie

Deze workshop werd ingeleid door een presentatie van Johan Neijenhuis van het Regionaal Opleidingen Centrum van Nijmegen. Hij ging in op de ondersteuning van lerenden gedurende hun hele traject van toeleiding en instroom tot uitstroom, en op de manier waarop men tot afstemming kwam van het regionale opleidingsaanbod.

In Nederland zijn er twee parallelle systemen: de Beroepsbegeleidende Leerweg - BBL (te vergelijken met ons stelsel van Leren en Werken, waarbij lerenden gemiddeld 4 dagen per week op de werkplek zijn) en de Beroepsopleidende Leerweg - BOL (voltijds beroepsopleiding, met een sterke component

////////////////////////////////////

werkpleklers a rato van 20 tot 60 procent van de tijd). Deze twee systemen werken in principe als communicerende vaten. Beide types opleiding, kunnen gevolgd worden in een Regionaal Opleidings Centrum. Er zijn 45 Regionale Opleidingscentra verdeeld over heel Nederland. De ROC's zijn verdeeld in drie domeinen: zorg en welzijn, techniek, economie. In ROC Nijmegen hebben ze 100 beroepen waarnaar ze opleiden. In totaal hebben ze 9000 studenten waarvan 25 tot 30% in de BBL. Niet alle opleidingen hebben echter een BBL-variant.

Over het algemeen zijn de personen die een BBL volgen iets ouder omdat er al een zekere mate van maturiteit verwacht wordt. In het ROC van Nijmegen zijn het enkel werknemers die in de BBL instappen, maar dit verschilt van ROC tot ROC en sector tot sector. In sectoren als de zorg zijn het vooral werknemers die al in de zorg werken die een BBL volgen. In sectoren als de bouw heb je wel meer jongeren die een BBL-opleiding volgen. BBL is in sommige sectoren dus een manier om zich om te scholen of bij te scholen; dit gebeurt vanuit een HRM-gedachte.

Personen die willen instappen in een BBL, moeten eerst een werkgever vinden die hun tewerk wil stellen. De instelling (het bedrijf/onderneming/organisatie) meldt kandidaten voor de BBL vervolgens aan bij het ROC, waar ze een screeningsprocedure doorlopen. Deze start met een digitale intake-test van 2 a 3 uur waarbij de capaciteiten en motivatie worden nagegaan. Op basis hiervan wordt een doorstroomb dossier opgesteld en gebeurt er een individueel intakegesprek. De intake in het ROC is geen selectie of screening omdat de personen die de intake starten al een job hebben. Voor de BBL moeten leerlingen niet eerst een werkplek hebben; de match met een werkgever wordt voor hen gemaakt door het ROC. Zij hebben een groot bestand aan potentiële werkgevers (4000 adressen).

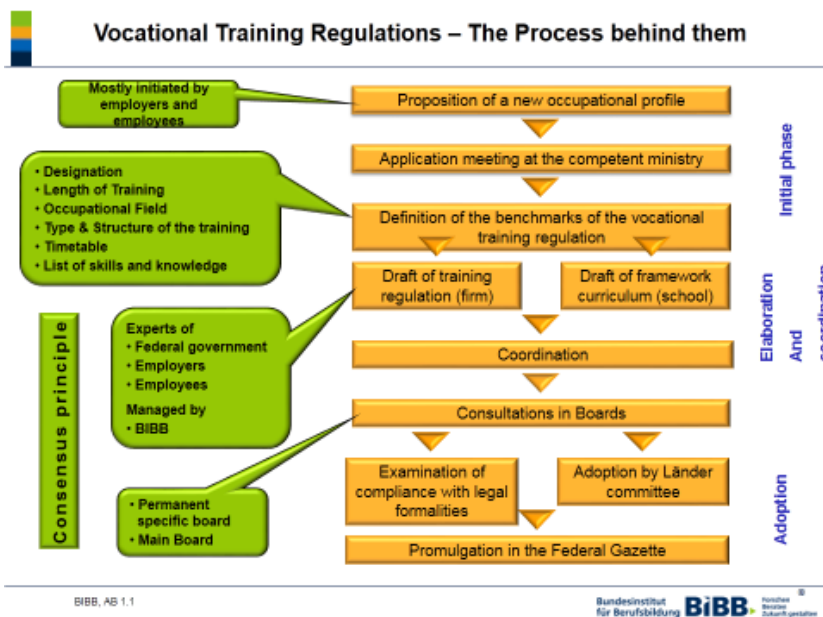
Op de werkvloer wordt de begeleiding gegeven door een praktijkbegeleider, een mentor in het bedrijf die de competenties heeft om mensen te begeleiden. Hiervoor volgen ze een opleiding of dit kan ook via EVC. In het ROC wordt de leerling omkaderd door een studieloopbaanbegeleider (dit is eerste aanspreekpunt, geen docent/leraar), een trajectbegeleider (zit buiten de klassen, kent wel het team, om problemen in trajecten op te lossen), verzuimbegeleiding (opvolging van spijbelproblematiek), vertrouwenspersonen, expertisecentrum studentbegeleiding (als er iets misloopt met de studie, extra hulp: bv. een coach, schoolarts, taal en rekenen problemen, financiële problemen bespreken, ...). Het ROC levert geen begeleiding op de werkplek.

Werknemers die zich via BBL bijscholen, kunnen mogelijk een baan krijgen van hoger niveau. Van de minister krijgen ze een voucher voor Levenslang Leren. Ook worden door het S-BB erkende certificaten afgeleverd.

Met betrekking tot de afstemming van het regionaal opleidingsaanbod is Macrodoelmatigheid een belangrijk concept. In Nederland is het zo dat het Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO) zich baseert op landelijke kwalificaties, die regionaal ingevuld kunnen worden; kwalificatiedossiers omschrijven wat voor beroep het is. Het onderwijsaanbod wordt afgestemd op de vraag van de arbeidsmarkt (actueel en toekomstig), de studieloopbaanrelevantie, de beschikbare stageplaatsen, kwaliteit, bereikbaarheid en organiseerbaarheid. Van ROC's wordt verwacht dat ze hun onderwijsaanbod afstemmen op de regionale arbeidsmarkt; hier zijn financiële incentives aan gekoppeld. Ook moeten de verschillende ROC's op regionaal/lokaal vlak tot afstemming van het aanbod komen; in deze afstemming zijn drie zaken van belang, namelijk arbeidsmarkt, toegankelijkheid en efficiëntie. Het S-BB maakt hieromtrent ook een arbeidsmarktbarometer met de landelijke en regionale kans op het



- Vervolgens volgt er een bijeenkomst met alle betrokken actoren om een aantal zaken af te spreken: duur van de opleiding, sector, type en structuur van opleiding, lijst met benodigde kennis en vaardigheden.
- In een volgende fase worden de trainingsregulering (voor de werkplek) en het schoolcurriculum afzonderlijk van mekaar uitgewerkt. De trainingsregulering wordt opgesteld door experts van de federale overheid, werkgevers en werknemers; dit wordt gecoördineerd door het BIBB.
- Om afstemming te waarborgen, gebeurt hierna een coördinerend overleg waardoor de afstemming tussen de trainingsregulering en het schoolcurriculum wordt gewaarborgd.
- Vervolgens wordt dit ter goedkeuring voorgelegd aan een aantal raden, waarna het profiel nog een laatste check doormaakt voor de bekendmaking.

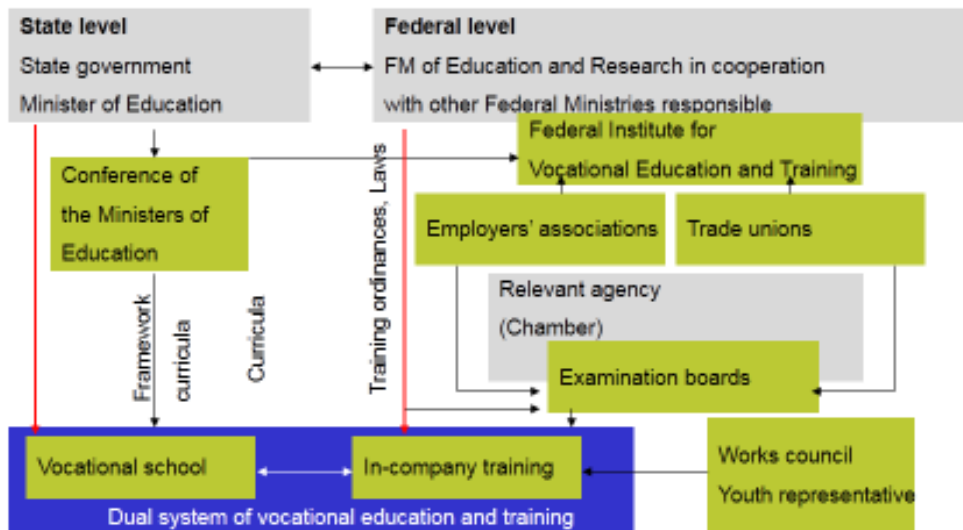


Duitsland is een federale staat waarbij onderwijs een bevoegdheid van de deelstaten is terwijl werkplekleren de bevoegdheid van de federale staat is. Men heeft een sterk uitgewerkt systeem waarin de verantwoordelijkheden evenwichtig verdeeld zijn.





Governance



BIBB, AB 1.1

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Für den
Beruf
Zukunft gestalten

- Op nationaal niveau staan vertegenwoordigers van vakbonden en werkgeversorganisaties in voor de ontwikkeling van trainingsstandaarden (met coördinatie van BIBB) en worden er aanbevelingen gedaan die gelden voor alle velden van beroepsopleiding en training.
- Op *Lander* niveau worden er aanbevelingen gedaan met betrekking tot de coördinatie tussen scholen en bedrijven. De kamers van koophandel/ambachten staan op dit niveau ook in voor begeleiding en monitoring van de implementatie in het bedrijf, de organisatie van examens en het uitreiken van certificaten/kwalificaties.
- Sectoraal zijn er onderhandelingen over het aanbod van werkplekken/leerlingen, lonen, ...
- Op bedrijfsniveau zijn de bedrijven verantwoordelijk voor de planning en uitvoering van training in bedrijven.

Vragen bij de uiteenzetting

- Er wordt de vraag gesteld waaraan het percentage (24%) van ontbonden contracten te wijten is. Marthe schrijft dit toe aan leerlingen die hun contract verbreken, omdat dit niet is wat ze willen gaan doen. Ze stelt ook dat deze groep dan snel doorstroomt naar een contract in de sector, waar ze zich wel verder willen in verdiepen.
- Er wordt ook een vraag gesteld rond het percentage vroegtijdig schoolverlaten in Duitsland. Marthe zegt dat ze hier geen concreet cijfermateriaal rond bezit, maar dat ze denkt dat het percentage onder het Europese gemiddelde ligt.
- Men stelt dat het Duitse systeem van duaal leren asociaal is en dat er te weinig aandacht wordt geschonken aan het traject, dat voorzien dient te worden voor de jongeren die niet arbeidsrijp zijn en die dus geen contract binnenhalen. Voor slechter presterende leerlingen zijn er een aantal alternatieven:

////////////////////////////////////

6. Beleidsaanbevelingen

Voor het formuleren van de beleidsaanbevelingen hebben we ons gebaseerd op de bevindingen uit de studiebezoeken, aangevuld met de informatie uit de peer review. Hierdoor zijn de aanbevelingen geformuleerd als inspiratie uit het buitenland met betrekking tot de opbouw en organisatie van het stelsel Leren en Werken. We hebben dus niet meteen de vertaalslag gemaakt naar Vlaanderen, maar ons louter gebaseerd op de bevindingen uit het buitenland. Om de bespreking te structureren, onderscheiden we vier hoofdstukken: algemene karakteristieken en structuurkenmerken, elementen in verband met kwaliteit, de invalshoek van de bedrijven en die van de leerlingen.

6.1 Algemene karakteristieken en structuur

6.1.1 Samenwerking op overheidsniveau

In het toewerken naar een nieuw stelsel van Leren en Werken is het cruciaal dat de instanties van de beleidsdomeinen Werk en Onderwijs de handen in mekaar slaan; beide hebben immers expertise die samengelegd moet worden voor het goed functioneren van het toekomstige stelsel. Er moet daarom toegewerkt worden naar gezamenlijk draagvlak en een gedeelde visie, van waaruit er samengewerkt kan worden. Vanuit deze samenwerking moet men komen tot een uitgebalanceerde taakverdeling waarin alle werk- en onderwijsactoren voldoende eigenaarschap hebben en er een goede afbakening is van de taken en verantwoordelijkheden. Dit principe moet gehanteerd worden in zowel de beleidsvoorbereiding als de uiteindelijke uitvoering in het stelsel.

Op overheidsniveau wordt best de expertise van de sociale partners al meegenomen; zij zitten in een bevoordeelde positie met betrekking tot het functioneren van de arbeidsmarkt, wat een cruciaal element is in het toewerken naar een nieuw stelsel van Leren en Werken. In het buitenland zijn er grote verschillen in hoe de stem van de sociale partners wordt meegenomen.

Drie karakteristieken zijn belangrijk voor de samenwerking: neutraliteit, objectiviteit en consensus. Voor een neutrale instantie is het eenvoudiger om Onderwijs en Werk samen te brengen, bruggen te bouwen en deze samenwerking te behouden⁷. Ook houdt die neutraliteit in dat de belangen van alle actoren behartigd. Objectiviteit is cruciaal om gepaste beslissingen te kunnen nemen, ongeacht de eigen achtergrond. Consensus is ten slotte noodzakelijk zodat zaken worden geformuleerd waar alle betrokken actoren zich in kunnen vinden.

Aanbevelingen

- a. Werk en Onderwijs moeten vanuit gezamenlijk draagvlak en gedeelde visie de handen in mekaar slaan, en dit zowel in de beleidsvoorbereiding als in de uiteindelijke uitvoering in het stelsel. Ook wordt de stem van de sociale partners best meegenomen.
- b. Er wordt best toegewerkt naar een samenwerking waarin neutraliteit, objectiviteit en consensus toegepast wordt.

⁷ In Duitsland is er het Federaal Instituut voor Beroepsonderwijs en -Vorming (BIBB) dat neutraal staat ten opzichte van Onderwijs en Werk; dit instituut kan vanuit deze neutrale rol bruggen bouwen tussen Werk en Onderwijs.

////////////////////////////////////

6.1.2 Financiering

De financiering is een cruciaal aspect van het toekomstig stelsel van Leren en Werken. Bepaalde structuurkenmerken van het toekomstige stelsel kunnen een grote invloed hebben op het financiële plaatje. Ook kan van elke actor die in het stelsel betrokken is (in meer of mindere mate) verwacht worden dat deze bijdraagt aan het stelsel; dit gaat niet noodzakelijk om puur financiële bijdragen maar kan ook gaan om andere vormen zoals detacheringen, investeringen in infrastructuur, ... De buitenlandse studiebezoeken hebben aangetoond dat op elk van deze twee factoren grote verschillen mogelijk zijn, wat repercussies heeft voor de financiering van het systeem.

In een sterk stelsel van Leren en Werken kan een grotere bijdrage gevraagd worden van de bedrijven⁸, de sectoren en de sociale partners. Ook kan het systeem van Leren en Werken goedkoper zijn dan het voltijds onderwijs omdat leerlingen niet de hele tijd in de school zijn⁹. Verder kan de publieke werkgelegenheidsdienst eveneens bijdragen aan het stelsel; investeringen van hun kant in het stelsel, kunnen immers gezien worden als een vorm van preventie van jeugdwerkloosheid.

Wat de financiering betreft is het aanbevolen om het totaalplaatje te bekijken; idealiter worden er een aantal scenario's afgebakend waarvan de financiële implicaties worden bekeken. Op basis hiervan kan er dan een gefundeerde beslissing genomen worden.

Aanbevelingen

a. Voor de financiering worden er best een aantal scenario's uitgetekend waardoor men het totaalplaatje van het stelsel kan bekijken. Op basis hiervan kan een beslissing genomen worden wat de financiering betreft.

6.1.3 Doelgroep

Onze ervaringen in het buitenland geven aan dat het mogelijk is om het stelsel van Leren en Werken breder open te trekken naar andere doelgroepen. In eerste instantie zou het mogelijk moeten zijn om ook leerlingen uit andere onderwijsvormen toe te laten; hierbij wordt best nagegaan voor welke richtingen het mogelijk is om deze leerweg aan te bieden. Daarnaast kan de methodiek van het werkplekleren ruimer ingezet worden, bijvoorbeeld om werknemers (ihkv bijscholing) of werkzoekenden op te leiden.

Aanbevelingen

a. Zowel het stelsel van Leren en Werken als de methodiek werkplekleren kunnen breder ingezet worden.

⁸ In lijn hiermee zagen we dat in Duitsland zeer veel geld geïnvesteerd wordt door bedrijven; een studie van het Federaal Instituut voor Beroepsopleiding en -Vorming – BIBB (10 maart 2015) gaf zo aan dat bedrijven jaarlijks gemiddeld €17 933 investeren per leerling. Leerlingen leveren verder productieve arbeid ter waarde van gemiddeld €12 535 op jaarbasis. De netto-kost voor bedrijven bedraagt dus gemiddeld € 5 398 (er zijn wel sterke sectorale verschillen in deze netto-kost). Het onderzoek geeft verder ook aan dat de bedrijven deze netto-kost niet als een probleem maar als een investering zien. Deze betaalt zich terug als de leerling aangenomen wordt; dan zijn er immers minder aanwervingskosten en neemt de afhankelijkheid van de externe arbeidsmarkt af. In Denemarken is het dan weer zo dat alle bedrijven moeten betalen aan een fonds dat gebruikt wordt om een tegemoetkoming te betalen aan de bedrijven die leerlingen tewerkstellen. Verder is het in Denemarken zo dat de werkgevers de lonen betalen van leerlingen in een duale opleiding die hun werkcomponent invullen in een opleidingscentra; dit zien ze als een investering omdat leerlingen die zo een opleiding afronden, ook op de arbeidsmarkt komen als geschoolde arbeider.

⁹ In Oostenrijk gaf men aan dat een leerling in een duale opleiding € 5 605 kost op jaarbasis waarvan € 4288 voor de school en € 1 317 voor tegemoetkomingen aan bedrijven. Een voltijdse leerling kost daarentegen € 8 601 per jaar.

////////////////////////////////////

6.1.4 Imago stelsel

In het buitenland heeft het stelsel over het algemeen een zeer goed imago. Dit komt voor een deel omdat dit er veel beter gekend is en al langer goed functioneert. Daarnaast zagen we wel dat het stelsel in het buitenland sterk in de markt gezet wordt. Ook in Vlaanderen kan het interessant zijn om het stelsel van Leren en Werken positief in de markt te zetten met een gecoördineerde strategie. Deze strategie moet er rekening mee houden dat het imago in Vlaanderen momenteel slecht is; bij de start is het dus van belang om elk klein succes breed te communiceren.

Aanbevelingen

a. Het is aanbevolen om een promotiestrategie uit te werken die ertoe kan bijdragen dat het imago van het stelsel in Vlaanderen beter wordt.

6.1.5 Intermediaire niveau

Met de term intermediair niveau benoemen we dat niveau tussen de overheid die algemene regelgeving opstelt en de concrete scholen, bedrijven en leerlingen in het stelsel. In het buitenland waren er op dit niveau immers telkens één of zelfs meerdere organisaties werkzaam. Concreet konden we op basis van de buitenlandse bezoeken twee invalshoeken onderscheiden: een sectorale en een regionale.

Een sectorale insteek van het intermediaire niveau sluit meer aan bij de Vlaamse context. Hierbij krijgen de sectoren/de sectorale sociale partners een aantal taken en verantwoordelijkheden toebedeeld. Dit zijn enkele taken die uitgevoerd kunnen worden:

- Meewerken aan het opstellen van kwalificatiedossiers;
- Procedure uitwerken voor erkenning van bedrijven, voor traject en voor nazorg;
- Instaan als aanspreekpunt van bedrijven en ondersteuning bieden aan werkgevers;
- Actieve rekrutering van bedrijven;
- Informatie voorzien aan bedrijven uit de sector.

Het is aanbevolen dat de sectorale organen ook mensen in dienst hebben die bij de bedrijven langs kunnen gaan om met hen in contact te treden en/of de erkenning na te gaan. Verder is het eveneens aangewezen om een lokale schakel¹⁰ te installeren om de band tussen scholen en de lokale arbeidsmarkt aan te halen.

Aanbevelingen

a. Het is aanbevolen om op het intermediaire niveau sectorale organisaties op te richten die een aantal taken kunnen opnemen zoals de erkenning van bedrijven, het informeren van bedrijven, ...

b. De sectorale organisaties hebben best ook mensen in dienst die bij de bedrijven kunnen langsgaan.

¹⁰ In Denemarken zagen we dat ze lokale trainingscomités oprichten in de schoot van elke school voor beroepssecundair onderwijs; hierin zetelen vertegenwoordigers van de lokale sociale partners, scholen, leerlingen en leerkrachten. De bedoeling is om de link met de lokale arbeidsmarkt aan te halen. Het aantal scholen voor beroepssecundair onderwijs is er wel beperkter dan in Vlaanderen.



6.2 Kwaliteit

6.2.1 Afstemming werk- en leercomponent

Verschillende elementen zijn van belang om ervoor te zorgen dat de werk- en de leercomponent van het leertraject van een leerling goed op mekaar afgestemd zijn. Ten eerste is er de kwalificatiestructuur die een belangrijke hoeksteen kan zijn van het systeem; deze kan immers zorgen voor afstemming tussen de werk- en onderwijscomponent. Hierbij is het van belang om werk- en onderwijsactoren een evenwichtige rol te geven bij de totstandkoming van de kwalificatiedossiers¹². Hierdoor kan men tot goed uitgebalanceerde dossiers komen die gebruikt kunnen worden voor het opzetten van kwalitatieve opleidingen.

Ook moet de doorlooptijd voor het bijwerken van een bestaande opleiding of creëren van een nieuwe opleiding beperkt blijven. Dit maakt het immers mogelijk om in te spelen op de dynamiek van de arbeidsmarkt.

Ten tweede zagen we in het buitenland ook dat leerlingen pas kunnen toetreden tot het stelsel van Leren en Werken als ze een werkplek hebben. Eens dat ze aangenomen zijn, stappen ze op school in een opleiding in die aansluit bij het beroep waarvoor ze op de werkplek opgeleid worden. Hierdoor is er automatisch een match tussen de werk- en leercomponent.

Aanbevelingen

- a. Er moet een evenwichtige procedure zijn om tot kwalificatiedossiers te komen, waarbij zowel werk- als onderwijsactoren een rol spelen.
- b. De doorlooptijd om tot nieuwe kwalificatiedossiers te komen, moet beperkt zijn.
- c. Door lerenden pas toe te laten tot school als ze al een werkgever hebben, kan de match tussen leer- en werkcomponent gerealiseerd worden.

6.2.2 Kwaliteit van traject en controle of competenties bereikt zijn

Opdat leerlingen een kwaliteitsvol traject kunnen volgen, is het van belang dat het volledige traject duidelijk is, dat dit opgevolgd wordt en dat adequaat wordt nagegaan of de leerling alle competenties heeft verworven. In dit verband is het in eerste instantie van belang dat bedrijven weten welke competenties ze aan leerlingen moeten aanleren¹³.

Om na te gaan of leerlingen alle competenties bereikt hebben, werd er in drie van de vier bezochte landen gebruik gemaakt van een centraal examen. Tijdens deze eindproef wordt nagegaan of de leerling de cruciale competenties uit de opleiding bereikt heeft. Een nadeel hiervan is dat dit een

¹² In Duitsland werken experts van onderwijs het schoolse curriculum uit, terwijl de regulatie voor de werkplek uitgewerkt wordt door experts van de arbeidsmarkt. Het Federale Instituut voor Beroepsopleiding en -vorming (BIBB) belegt vanuit zijn neutrale rol plenaire vergaderingen waarin alle experts samenkomen om de afstemming te bespreken; hierbij hanteert men een consensusmodel. In Nederland vertrekt men van het profiel van de geoefende beroepsbeoefenaar dat wordt opgesteld door de sector; hier leidt het Kenniscentrum dan het profiel van de beginnende beroepsbeoefenaar uit af, wat ze als richtpunt voor het kwalificatiedossier nemen. Verder wordt in Nederland verschillende keren per jaar een brancheoverleg georganiseerd met vertegenwoordigers van de werkgevers in een sector en de opleidingsverantwoordelijken van het Regionaal Opleidingen Centrum (de scholen voor Middelbaar Beroepsonderwijs in Nederland); dit overleg is nuttig voor de afstemming van de onderwijs- en werkcomponent en de realisatie van het voltijds engagement.

¹³ Dit kan door een overzicht te bezorgen aan de bedrijven (via een brochure, een webtool of een praktijkmap) of door hen te verplichten om een opleidingsplan op te stellen voor hun bedrijf. In Duitsland moeten bedrijven zo met het algemene curriculum aan de slag om dit te concretiseren tot een opleidingsplan voor hun specifieke bedrijf.

////////////////////////////////////

momentopname vormt die weliswaar goed aangeeft of alle competenties bereikt zijn, maar die niets zegt over de kwaliteit van het traject dat doorlopen werd. Daarom zou de kwaliteit van de opleiding ook tussentijds nagegaan moeten worden¹⁴. In Nederland maakt men zo gebruik van permanente evaluatie van de leerling en geen eindproef; hier worden de competenties getest doorheen de opleiding van de lerende. Deze bevindingen leren ons dat er verschillende systemen mogelijk zijn om de voortgang van lerenden te beoordelen.

Aanbevelingen

a. Het moet duidelijk zijn voor bedrijven welke competenties ze aan leerlingen moeten aanleren om het traject te bewaken.

6.3 Invalshoek van de bedrijven

6.3.1 Motiveren van bedrijven tot structureel engagement

Het is van belang om een actieve zoektocht op te starten naar bedrijven om in het stelsel in te stappen; dit is belangrijk om werkgevers in het stelsel te betrekken. Deze zoektocht kan best georganiseerd worden vanuit de sectorale organisaties van het intermediaire niveau; de adviseurs die zij in dienst hebben om bij de bedrijven langs te gaan, kunnen instaan als aanspreekpunt voor bedrijven en actief zoeken naar nieuwe bedrijven. Als bedrijven willen instappen, is het eveneens van belang dat dit engagement kenbaar gemaakt wordt aan de leerlingen zodat zij weten dat ze bij dat bedrijf terecht kunnen¹⁵. Hier moet bijgevolg aandacht aan besteed worden in het Vlaamse stelsel van Leren en Werken.

Om bedrijven te helpen, kan er financiële ondersteuning aangeboden worden. Op dit vlak zijn er heel wat mogelijkheden; men kan een standaardtegemoetkoming voorzien voor bedrijven, extra impulsen voorzien als bedrijven goed scoren (bijvoorbeeld bij het afstuderen van leerlingen), een verhoogde tegemoetkoming voor KMO's, ... Het is ook mogelijk om de tegemoetkoming te laten zakken naarmate een leerling langer in een bedrijf werkt, en zijn/haar productiviteit toeneemt; hierbij moet er wel uitgekeken worden dat dit geen perverse effecten heeft waarbij bedrijven zich vooral focussen op beginnende leerlingen om gebruik te kunnen maken van de hogere tegemoetkoming. Ook wat betreft de financiering van de tegemoetkoming voor bedrijven zijn er verschillende mogelijkheden; deze kunnen betaald worden door de overheid of door alle werkgevers. In dit laatste geval kunnen de werkgevers die leerlingen tewerk stellen, genieten van een tegemoetkoming omdat ze in het stelsel instappen; dit is dus een vorm van solidariteit van alle werkgevers ten opzichte van hen die leerlingen tewerk stellen. Het is aanbevolen om een overwogen keuze te maken met betrekking tot de financiële incentives voor bedrijven, rekening houdende met verschillende modaliteiten en financieringsmogelijkheden.

Daarnaast is het van belang om bedrijven op andere manieren te ondersteunen; het opleiden van leerlingen kan moeilijk zijn en vergt ook bepaalde vaardigheden. Om hieraan tegemoet te komen, worden er best mentoropleidingen aangeboden voor de werknemers die de leerlingen begeleiden.

¹⁴ Dit wordt in Duitsland opgenomen door adviseurs van de kamer van Koophandel die bij de bedrijven langsgaan om daar de kwaliteit van de opleiding na te gaan

¹⁵ Onze ervaring in het buitenland leert dat er op dit vlak verschillende mogelijkheden zijn; er kan gebruik gemaakt worden van een databank, een boek met vacatures, aankondigingen in kranten, ...

////////////////////////////////////

Het is aangewezen dat bedrijven een aanspreekpunt hebben waarbij ze terecht kunnen met allerlei vragen.

Verder is het nuttig om werk te maken van de inbedding van flexibele trajecten in het duale systeem, waarbij leerlingen bij meerdere werkgevers worden tewerkgesteld om hun opleiding af te ronden. In het Vlaamse KMO-landschap, kan dit een belangrijke troef zijn om werkgevers te overtuigen om in het stelsel in te stappen. Het is dan immers niet noodzakelijk dat alle competenties van een opleiding worden aangeboden omdat de leerlingen voor bepaalde competenties in andere bedrijven terecht kunnen. Ook laat dit meer maatwerk naar leerlingen toe omdat er meer mogelijkheden zijn waaruit men kan putten om het traject van leerlingen vorm te geven. De concrete modaliteiten waaronder zulke flexibele trajecten mogelijk zijn, moeten echter eerst uitgetekend worden¹⁶.

Aanbevelingen

- a. Het is aanbevolen dat er een actief naar bedrijven wordt gezocht. Dit kan door de adviseurs van de sectorale organisatie op het intermediaire niveau.
- b. Om bedrijven te stimuleren kan het helpen om financiële prikkels aan te bieden; het systeem dat men gebruikt moet goed uitgekend worden.
- c. Bedrijven moeten ondersteund worden in het opleiden van leerlingen.
- d. Er moet werk gemaakt worden van flexibele trajecten als een middel om KMO's te ondersteunen bij het aanbieden van opleidingen aan lerenden.

6.3.2 Erkenning bedrijven

Het kan interessant zijn om een erkenning in te voeren voor bedrijven die leerlingen (willen) tewerkstellen. Zo een erkenning kan een belangrijk element zijn in het waarborgen van de kwaliteit van het stelsel van Leren en Werken. Er kan dan immers gecontroleerd worden of het bedrijf voldoet aan een aantal vooropgestelde criteria die noodzakelijk zijn om leerlingen te mogen opleiden. Om dit te realiseren, moet er een duidelijke procedure opgezet worden die snel doorlopen kan worden; hiervoor wordt best beroep gedaan op de organisatie van het intermediaire niveau (zie 6.1.5). De erkenningsprocedure moet zo opgebouwd zijn dat er geen drempels voor bedrijven gecreëerd worden. Voor bepaalde criteria is het mogelijk om dit bij de schriftelijke/digitale erkenningsaanvraag van het bedrijf te onderzoeken; voor andere voorwaarden is het noodzakelijk om ter plaatse na te gaan of het bedrijf aan deze criteria voldoet. Ook wordt de erkenning best beperkt in tijd zodat deze op regelmatige basis herzien moet worden.

De criteria zijn cruciaal voor de erkenning. Op basis van de buitenlandse studiebezoeken, kunnen we de volgende elementen naar voren schuiven;

- Een veilige werkomgeving;
- Bereidheid tot overleg met school en bereidheid om aanpassingen te doen naargelang het traject van jongeren;

¹⁶ Hiervoor kunnen we inspiratie vinden in Duitsland waar er verschillende systemen worden gehanteerd om dit mogelijk te maken; we zullen moeten kijken welke systemen hiervan werkbaar zijn in de Vlaamse context.

////////////////////////////////////

die willen instappen in het stelsel, moeten eerst een werkgever vinden om toegelaten te worden. Om bij de werkgever aangenomen te worden, moeten ze solliciteren; door dit systeem krijgt de werkgever inspraak in welke leerling er op de werkvloer komt. In sommige landen krijgen de leerlingen hiertoe sollicitatietraining. Verder wordt de sollicitatieprocedure aangepast op maat van de leerlingen¹⁸.

Overall was het zo dat de bedrijven vacatures gebruikten om leerlingen binnen te halen; hoe deze verspreid werden, varieerde van land tot land. Ook hier vinden we een goed voorbeeld in Nederland waar er wordt gewerkt met een online databank (www.stagemarkt.nl); na de erkenning kan een bedrijf in deze databank opgenomen worden. Hierbij wordt dan aangegeven in welke mate de werkgever beschikbaar is voor leerlingen en stagairs, waardoor de leerling meteen kan zoeken welke werkgevers er zijn in het beroep dat hij/zij wil doen.

Aanbevelingen

- a. De werkgever moet inspraak hebben in welke leerling er op de werkvloer komt.
- b. Er moet een laagdrempelige screenings- en intakeprocedure uitgewerkt worden op maat van de leerling.
- c. Bedrijven schrijven vacatures uit opdat jongeren bij hen kunnen komen solliciteren.

6.4.3 Begeleiding leerlingen op de werkvloer

De begeleiding van leerlingen op de werkvloer is cruciaal voor de kwaliteit van de opleiding. Daarom worden er best criteria aan deze begeleiding gesteld, die tevens opgenomen zijn in de erkenning van de bedrijven. Hierdoor heeft men immers de sterkste garantie dat de criteria worden nageleefd door de bedrijven.

Met betrekking tot de begeleiding van leerlingen zijn er twee belangrijke aspecten. Ten eerste moet de begeleider aan kunnen tonen dat hij/zij al een aantal jaren vakbekwaamheid heeft. Ten tweede moet hij/zij klaar zijn om met jongeren om te gaan en hen te begeleiden. Het is aanbevolen om dit te koppelen aan een certificaat dat behaald moet worden door de begeleiders; dit kan door een mentoropleiding of via Erkenning van Verworven Competenties. Om de drempels voor bedrijven te beperken, kan men gebruik maken van incentives en extra ondersteuning. Deze ondersteuning is vooral nodig voor KMO's en kleine zelfstandigen omdat het voor hun een hele investering is om deel te nemen aan een cursus in plaats van te werken¹⁹.

Verder moet nagegaan worden dat de begeleiding op de werkvloer afgestemd is op de trajectbegeleiding, ondersteuning in de school, ... Het is aanbevolen dat de trajectbegeleider ook bij de bedrijven langsgaat om ter plaatse te kijken hoe de leerling functioneert en ondersteunt wordt. Alle aspecten van begeleiden moeten goed op elkaar afgestemd zijn om tot een optimale ondersteuning van de leerlingen te komen.

¹⁸ In Oostenrijk hebben we Siemens bezocht. Zij leiden elk jaar heel wat leerlingen op; de leerlingen moeten solliciteren om aangenomen te worden. De sollicitatieprocedure was aangepast aan de doelgroep: zo moesten de sollicitanten een presentatie geven over een onderwerp naar keuze dat te maken had met Siemens. Dit is laagdrempeliger dan een sollicitatiegesprek.

¹⁹ In Nederland werden er soms aanpassingen gedaan op maat van het bedrijf; in plaats van de volledige cursus in een klascontext te moeten doen, was het mogelijk om de helft in een klas te doen, de andere helft via afstandsonderwijs en de bekrachtiging na een examen.

////////////////////////////////////

Aanbevelingen

- a. Er worden best criteria gesteld aan de begeleiders op de werkplek: hij/zij moet vakbekwaam zijn en in staat zijn om met jongeren om te gaan. De criteria kunnen verwerkt worden in de erkenning. Er wordt best ook ondersteuning en incentives geboden aan de werkgevers indien er gewerkt wordt met een certificaat dat behaald moet worden.
- b. Alle begeleiding moet goed op elkaar afgestemd worden.

6.4.4 Niet arbeidsrijpe leerlingen

Het is aanbevolen om de leerlingen die (nog) niet arbeidsrijp zijn niet zomaar toe te laten tot het duale systeem. Door het stelsel voor te behouden aan de leerlingen die klaar zijn om te werken, kan er tegemoet gekomen worden aan de werkgevers die zich engageren om leerlingen op te leiden. Ook laat dit toe om het imago van het stelsel op te krikken. Hierbij is het uiteraard van belang om de leerlingen die niet in het stelsel geraken een alternatief te bieden. Dit kan via voorbereidingsprogramma's of door een parallel circuit op te starten waar leerlingen de werkcomponent invullen in een simulatiewerkplaats²⁰. In zo een stelsel kan er extra ondersteuning worden gegeven aan leerlingen. Gezien de kost die een dergelijk parallel systeem met zich meebrengt, moet er geprobeerd worden om de leerlingen zo snel mogelijk te oriënteren naar het normaal economische circuit. De doorstroommogelijkheden moeten dus gewaarborgd blijven.

Een interessant voorbeeld zagen we in Nederland waar in de Regionale Opleidingscentra een expertisecentrum is gevestigd met allerhande ondersteunende diensten voor lerenden; studieloopbaanbegeleiding, trajectbegeleiders, spijbelambtenaars, vertrouwenspersonen en een expertise-cel studiebegeleiding. Een dergelijk expertisecentrum kan nuttig zijn om tegemoet te komen aan de noden van niet-arbeitsrijpe of slechter presterende lerenden.

Aanbevelingen

- a. Er moet een vangnet zijn voor de niet-arbeitsrijpe leerlingen. Het is cruciaal dat er doorstroommogelijkheden zijn van dit vangnet naar het reguliere onderwijs/duale stelsel.

7. Disseminatie

Het doel van dit project was dus om aanbevelingen te formuleren die gebruikt zouden kunnen worden voor de beleidsvoorbereiding in het toewerken naar een nieuw stelsel van Leren en Werken. Dit rapport vormt daarmee het sluitstuk van ESF-project 5053. Echter, ook voordat we dit rapport konden finaliseren, hebben we al veel kansen gehad om de bevindingen van de studiebezoeken te verspreiden. Zoals we in Hoofdstuk 3 al aangaven hebben we de resultaten kunnen toelichten bij uiteenlopende organisaties zoals het ACV, SYNTRA Vlaanderen, het Vlaams Parlement, het kabinet van Minister Muyters, ...

Nu dit rapport klaar is, willen we dit ruim verspreiden onder de beleidsmakers en de personen die op het beleid kunnen wegen, om de uiteindelijke aanbevelingen zoveel mogelijk slagkracht te geven.

²⁰ In Oostenrijk en Denemarken bestaat zo een parallel systeem voor leerlingen die geen werkplek vinden.



Concreet zullen we het rapport daarom overmaken aan de actoren binnen de beleidsdomeinen Onderwijs en Werk, en aan de kabinetten Werk en Onderwijs. Daarnaast zullen we deze breed verspreiden onder de sociale partners, sectoren, onderwijskoepels, de onderwijsinspectie, ...

Om de aanbevelingen maximaal te gebruiken, worden deze best direct meegenomen in het beleidsvoorbereidend proces. Op dit vlak werd – in navolging van de conceptnota – de dialoog tussen de beleidsdomeinen Werk en Onderwijs opgestart; de komende maanden zal er in nauw overleg toegewerkt worden naar een nieuw concept voor het stelsel Leren en Werken. Via het Beleidsdomein Werk hebben we toegang tot dit proces en kunnen we de expertise die we verzameld hebben in dit project rechtstreeks meenemen in de beleidsvoorbereiding.

Verder willen we de vertaalslag maken van onze aanbevelingen naar de Vlaamse context; dit is bedoeld om voor elke aanbeveling na te gaan in welke mate deze mee kan genomen worden gezien de Vlaamse context. De klankbordgroep is een nuttig forum om deze vertaalslag te maken.

////////////////////////////////////

