



Vlaams
Parlement

ingediend op **276** (2014-2015) – Nr. 2
27 maart 2015 (2014-2015)

Verslag van de hoorzitting

namens de Verenigde Commissies voor Economie, Werk,
Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid
en voor Onderwijs
uitgebracht door Jenne De Potter en Jan Hofkens

over de conceptnota van de Vlaamse Regering
'Duaal leren – Een volwaardig kwalificerende leerweg',
met beleidsvoorbereiders, onderzoekers en
de onderwijsinspectie

Samenstelling van de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid:

Voorzitter: de heer Axel Ronse.

Vaste leden:

de heren Matthias Diependaele, Andries Gryffroy, Jos Lantmeeters, mevrouw Grete Remen, de heer Axel Ronse, mevrouw Sabine Vermeulen;
de heer Robrecht Bothuyne, de dames Sonja Claes, Martine Fournier, de heer Peter Van Rompuy;
de heer Willem-Frederik Schiltz, mevrouw Emmily Talpe;
mevrouw Yasmine Kherbache, de heer Bart Van Malderen;
de heer Imade Annouri.

Plaatsvervangers:

de heer Jan Hofkens, mevrouw Lieve Maes, de heer Lorin Parys, mevrouw Miranda Van Eetvelde, de heren Paul Van Miert, Peter Wouters;
mevrouw An Christiaens, de heer Jenne De Potter, mevrouw Kathleen Helsen, de heer Koen Van den Heuvel;
de heer Lionel Bajart, mevrouw Martine Taelman;
de heer Rob Beenders, mevrouw Güler Turan;
de heer Wouter Vanbesien.

Samenstelling van de Commissie voor Onderwijs:

Voorzitter: mevrouw Kathleen Helsen.

Vaste leden:

mevrouw Vera Celis, de heer Koen Daniëls, de dames Ingeborg De Meulemeester, Kathleen Krekels, de heer Kris Van Dijck, mevrouw Miranda Van Eetvelde;
de heren Jos De Meyer, Jenne De Potter, Jan Durnez, mevrouw Kathleen Helsen;
mevrouw Ann Brusseel, de heer Jo De Ro;
de dames Caroline Gennez, Tine Soens;
mevrouw Elisabeth Meuleman.

Plaatsvervangers:

de heer Peter Persyn, mevrouw Grete Remen, de heren Axel Ronse, Willy Segers, de dames Ann Soete, Manuela Van Werde;
de dames Caroline Bastiaens, Sabine de Bethune, Vera Jans, Katrien Schryvers;
de heren Jean-Jacques De Gucht, Francesco Vanderjeugd;
de dames Ingrid Lieten, Katia Segers;
mevrouw Elke Van den Brandt.

Toegevoegde leden:

mevrouw Barbara Bonte.

Documenten in het dossier:

276 (2014-2015) – Nr. 1: Verslag van de gedachtewisseling

INHOUD

I. Uiteenzettingen door de genodigden.....	4
1. Uiteenzetting door de heer Carl Lamote.....	4
2. Uiteenzetting door mevrouw Griet Smet.....	7
3. Uiteenzetting door de heer Wouter Pinxten	8
4. Uiteenzetting door mevrouw Martine Vranken	10
5. Uiteenzetting door mevrouw Katleen De Rick	13
6. Uiteenzetting door de heer Kristof De Witte	16
II. Bespreking.....	17
1. Vragen en opmerkingen van de leden	17
2. Antwoorden van de deskundigen	18
Gebruikte afkortingen	23
Bijlagen: zie dossierpagina op www.vlaamsparlement.be	
Bijlage 1: Bijdrage van het Departement Onderwijs	
Bijlage 2: Bijdrage van het Departement Werk en Sociale Economie	
Bijlage 3: Bijdrage van Katleen De Rick, HIVA-KU Leuven	
Bijlage 4: Bijdrage van Kristof De Witte, faculteit Economie KU Leuven	

In de Verenigde Commissies voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid en voor Onderwijs ging op datum van donderdag 26 februari 2015 de eerste van een reeks van zes hoorzittingen door over de conceptnota van de Vlaamse Regering 'Duaal Leren – Een volwaardig kwalificerende leerweg'. Op deze zitting werden onderzoekers uit de universitaire wereld, beleidsvoorbereiders uit de twee betrokken departementen en de onderwijsinspectie gehoord.

Namens de Onderwijsinspectie werd het woord gevoerd door mevrouw Martine Vranken, coördinerend inspecteur. Namens het Departement Onderwijs en Vorming voerden mevrouw Katrien Bonneux, afdelingshoofd Secundair Onderwijs en Leerlingenbegeleiding, en de heer Carl Lamote, beleidsmedewerker Secundair Onderwijs en Leerlingenbegeleiding het woord.

Voor het Departement Werk en Sociale Economie spraken mevrouw Griet Smet, beleidsmedewerker sectoraal beleid en aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, en de heer Wouter Pinxten, projectcoördinator ESF-project 'naar een optimalisering van het stelsel van leren en werken in Vlaanderen'.

Vanuit de universitaire wereld werd tussengekomen door mevrouw Katleen De Rick, onderzoeksleider onderzoeksgroep Onderwijs & Levenslang Leren, KU Leuven-HIVA en de heer Kristof De Witte, KU Leuven – hoofddocent faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen, onderzoeksgroep LEER, verantwoordelijke van de academische lerarenopleiding FEB-Leuven, onderzoeker bij het onderzoeksproject 'Evaluatie decreet leren en werken'.

Diverse sprekers maakten bij hun uiteenzetting gebruik van een PowerPointpresentatie die terug te vinden is op de [dossierpagina](#) van dit document op www.vlaamsparlement.be.

I. Uiteenzettingen door de genodigden

1. Uiteenzetting door de heer Carl Lamote

De heer *Carl Lamote*, beleidsmedewerker afdeling Secundair Onderwijs en Leerlingenbegeleiding bij het Departement Onderwijs en Vorming, verklaart zijn uiteenzetting grotendeels te zullen richten op het huidige stelsel van leren en werken. Het idee van opleiding op de werkvloer gaat in wezen terug tot de middeleeuwse gilden met leerjongens en gezellen, maar het huidige deeltijds onderwijs is een gevolg van de wet van 1983 die de leerplicht verlengde van 14 naar 18 jaar, waardoor een onderwijsvorm nodig werd voor jongeren voor wie voltijds leren geen optie was. De verlenging was een gevolg van het toenemende belang dat gehecht werd aan scolarisatie, vooral met het oog op een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Met deeltijds onderwijs wou men de gekwalificeerde uitstroom via aangepaste trajecten alsnog verhogen.

Tot 2008, toen het decreet op het leren en werken werd goedgekeurd, heeft het deeltijds onderwijs bijna permanent in mindere of meerdere mate ter discussie gestaan. Het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap voerde een volwaardig kwalificerende leerweg in voor alle deelsystemen en bepaalde dat deeltijds leren ook een voltijds engagement (van 28 uur) is. Het decreet heeft vier pijlers: het voltijds engagement voor zoveel mogelijk jongeren, behoud maar betere afstemming van de drie subsystemen, een traject op maat en een volwaardige kwalificatie voor elke jongere. De subsystemen zijn: het deeltijds beroepssecundair onderwijs (dbso), de leertijd en de deeltijdse vorming. Elk systeem heeft een component leren en een component werken, in het dbso zit de leerling twee dagen op de schoolbanken, in de leertijd één dag. Heeft de leerling geen voltijds engagement dan kan hij als 'te oriënteren' gelabeld worden, wat in de meeste gevallen betekent dat hij arbeidsmarktrijp is maar dat

er geen stageplaats gevonden wordt (de jongere kan ook 'te oriënteren' zijn naar voortraject, brugproject of POT). Terwijl de jongere wordt gescreend, wordt hij als 'niet onmiddellijk beschikbaar' bestempeld. Wordt er geen voltijds engagement voor de jongere gevonden, dan volgt er een uitschrijving.

De invulling van de componenten is afhankelijk van het subsysteem. Bij dbso zijn er verschillende mogelijke invullingen. Vooreerst is er het persoonlijk ontwikkelings-traject, een traject voor kwetsbare jongeren in problematische situaties. Voorts is er een voortraject voor jongeren met ontoereikende attitudes en vaardigheden die nog geen duidelijk arbeidsmarktprofiel hebben. De brugprojecten zijn er voor jongeren die arbeidsrijp zijn, maar nog enkele vaardigheden of attitudes moeten ontwikkelen. Tot slot is er de arbeidsdeelname, zijnde de volwaardige arbeidsparticipatie van jongeren in het reguliere economische circuit of daaraan gelijkwaardige activiteiten.

Ongeveer 30 percent van de leerlingen dbso heeft een stageplaats in het normaal economisch circuit; 2 percent heeft het statuut van thuishelper; 7 percent werkt onder een ander statuut, bijvoorbeeld als vrijwilliger; 11 percent werkt in een brugproject, de beperktere arbeidsmarktparticipatie voor jongeren met ontoereikende arbeidsmarktvvaardigheden. Grofweg is dus ongeveer de helft van de leerlingen aan de slag in een vorm van arbeidsparticipatie. De andere helft zit in een of ander persoonlijk ontwikkelingstraject, voortraject of heeft geen voltijds engagement. Voor een kleine categorie is de registratie nog niet volledig.

De leertijd van zijn kant, heeft twee invullingen. Uiteraard de arbeidsdeelname, maar ook een voortraject dat uitsluitend gebruikt wordt in het geval van ontstentenis van de praktijkopleiding ingevolge verbreking of opschorting van de leerovereenkomst. Het aantal jongeren in die tijdelijke fase is nagenoeg verwaarloosbaar. Een opleidings- of arbeidsovereenkomst is trouwens de voorwaarde voor leertijd.

Er zijn 47 centra voor deeltijds onderwijs (CDO) waaronder 5 autonome. Daarnaast zijn er binnen de leertijd ongeveer 20 SYNTRA-campusen. Ze vallen onder 16 regionale overlegplatformen (ROP). Die bespreken het regionale opleidings- en vormingsaanbod, de afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, de initiatieven voor het voltijdse engagement, de problematische afwezigheden. Het dbso telt bijna 9000 leerlingen, de leertijd net onder de 3000 leerlingen.

In 2012-2013 is 59 percent van de dbso-leerlingen leerplichtig, dus jonger dan 18 jaar, in de leertijd is dat 69 percent. In beide systemen hebben de jongens een overwicht van 68 percent. De schoolse achterstand in het dbso is gemiddeld 1,2 jaar, voor de leertijd heeft de spreker op dat punt geen gegevens beschikbaar. In het dbso spreekt 79 percent van de leerlingen thuis Nederlands, in de leertijd is dat 93 percent.

Wat de evoluties betreft, ligt het aantal 18-plussers in 2012 net onder de 40 percent, in 2014 neigt het naar de 50 percent. Het wordt dus meer en meer een stelsel voor niet-leerplichtige leerlingen. Het gaat daarbij niet alleen om leerlingen die langer dan 18 jaar blijven omdat ze enkele jaren verloren hebben, maar ook leerlingen die pas na 18 jaar in het systeem instappen. Het dbso kent leerlingen van 15 tot 25 jaar, met een verschuiving naar de 18-25-jarigen. Ook de leertijd kende in 2012 iets meer dan 50 percent 18-plussers, maar zit in 2014 al boven de 60 percent.

Het dbso, de theoretische vorming van de leertijd en de centra voor deeltijdse vorming worden erkend en gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap. Het dbso ontvangt vanuit Onderwijs de personeelsomkadering, de werkingsmiddelen evenals de aanvullende middelen. De persoonlijke ontwikkelingstrajecten worden volledig door Vlaanderen gefinancierd, de voortrajecten door Vlaanderen en het ESF. De bedrijven die brugprojecten en alternerend leren aanbieden, krijgen een

compensatie door het ESF. De leertijd ontvangt zijn financiering volgens het besluit betreffende de erkenning en subsidiering van de centra voor vorming van zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen.

In de leertijd is zo goed als elke leerling voltijds geëngageerd. Uit de cijfergegevens van de laatste schooljaren blijkt dat de eerste maanden van het schooljaar het aantal dbso-leerlingen met een voltijdse engagement laag is. Dat is omdat er dan voor nieuwkomers een plaats gezocht wordt. In de loop van het schooljaar stijgt het tot rond de 70 percent. Drie op de tien zit dus in een te-oriënteren-fase of is niet onmiddellijk beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Het gemiddelde van het voltijdse engagement is redelijk stabiel: ongeveer 60 percent zowel in 2012 als in 2014.

Naarmate het schooljaar vordert, stijgt het aantal leerlingen in een brugproject. Dergelijk project is beperkt tot 800 uren, of 10 maanden. Dat is de reden waarom het aantal 'brugprojecters' op het einde van het schooljaar sterk daalt: de uren zijn op. Voortrajecten kennen een wisselender verloop, ongeveer tussen de 7 en 9 percent van de jongeren, omdat de uren beperkter zijn. Het aantal jongeren in een persoonlijk ontwikkelingstraject vertoont door het jaar een stijging en piekt tegen het einde van het jaar tot 9 percent, terwijl het in september ongeveer 4 percent is.

De arbeidsdeelname in het normale economische circuit stijgt van ongeveer 20 percent in september tot net onder de 35 percent in juli. Gemiddeld ligt het percentage voor Vlaanderen in 2014 net onder de 30 percent, net als in 2012. De regionale verschillen zijn groot. Zo is bijvoorbeeld in de regio midden-West-Vlaanderen in 2012 de arbeidsdeelname minder dan 40 percent, maar stijgt er in 2014 tot boven de 50 percent. Andere regio's scoren soms aanzienlijk minder goed. Van de werkende deeltijds lerenden was in 2012 net iets minder dan 60 percent 18-plusser, in 2014 loopt dat op tot meer dan 70 percent. Sommige +18-jarigen kunnen niet aan het werk, maar kunnen ook niet in een andere fase terecht en worden dus na 30 dagen uitgeschreven.

Het aantal jongeren 'te oriënteren naar arbeid' waarvoor er dus niet dadelijk werk wordt gevonden – de jongeren in de zogenaamde 'wachtkamer' – schommelt in het begin van het schooljaar tussen de 14 en de 18 percent. Naarmate het schooljaar vordert, daalt het, maar nooit lager dan ongeveer 13 percent. Ook op dit vlak zijn de verschillen tussen de regio's groot.

Een leerling kan een getuigschrift tweede graad, een studiegetuigschrift van het tweede jaar van de derde graad of een diploma secundair onderwijs (de hoogste kwalificatie die het stelsel aflevert) halen. Het is niet relevant om daar slaagpercentages van te geven omdat niet elke jongere op hetzelfde moment een gelijke kwalificatie kan halen. Om die reden beperkt de heer Lamote zich tot de evolutie van het aantal kwalificaties afgezet tegen het aantal leerlingen. Het leerlingenaantal in het dbso stijgt, in de leertijd daalt het licht. Het dbso reikt veel certificaten uit, als bewijs van het succesvol afronden van een modulair traject. Voor een getuigschrift moet ook het traject algemene vorming succesvol doorlopen worden. Het aantal getuigschriften en diploma's ligt dan ook veel lager dan het aantal certificaten.

Heel wat onderzoek bevestigt het belang van een kwalificatie voor de kansen op de arbeidsmarkt. Zo brengt Mark Elchardus in een studie uit 2013 de kwalificatie in verband met ongelijkheid in werk, gezondheid en participatie en legt Ides Nicaise in een studie uit 2012 een verband tussen kwalificatie en armoederisico, en dan vooral generatiearmoede. In het buitenland bewijst de heer Hanushek, in onderzoek uit 2009, dat een kwalificatie niet alleen van belang is voor het vinden van een goede betrekking, maar ook voor de samenleving en economische groei:

hoe beter opgeleid, hoe meer kennisproductie. Onderzoek van de heer Psacharopoulos uit 2007 zegt dan weer dat hogere werkloosheid bij ongekwalificeerden resulteert in hogere overheidsuitgaven aan werkloosheidsuitkeringen.

De schoolverlaterstudie van VDAB die in kaart brengt of iemand een jaar na het verlaten van de schoolbanken werk heeft, bewijst dat niet zozeer een certificaat, maar vooral een getuigschrift of diploma de kans op werk gunstig beïnvloeden. Vooral bij dbso zijn de verschillen groot. Het onderzoek van Lavrijsen en Nicaise (2014) toont daarenboven aan dat het belang van een algemene vorming en kwalificatie zich nog sterker manifesteert op lange termijn, dus om zich te handhaven op de arbeidsmarkt.

Het decreet Leren en Werken wordt momenteel geëvalueerd. Om de knelpunten te detecteren, zijn er vooralsnog enkel de adviezen van Vlor en SERV en de doorlichting. Het eerste probleem is de instapscreening, waarbij de arbeidsmarktrijpheid getest wordt met een VDAB-instrument, waarvan de CDO's de geschiktheid betwijfelen. Bovendien merkt onder andere de SERV op dat, eerder dan de arbeidsrijpheid van de jongere, het aanbod in de verschillende fases de resultaten van de screening bepaalt. De kwaliteit van de trajectbegeleiding staat eveneens ter discussie, omdat de begeleiders niet altijd de juiste vorming hebben en omdat er een tekort aan begeleiding is. Voorts is er melding van problemen met de validiteit en de betrouwbaarheid van de uitgereikte kwalificaties. Ook wordt opgemerkt dat de leercomponent niet altijd afgestemd is op de werkcomponent en omgekeerd. Dat is het mee het gevolg van het tekort aan trajectbegeleiding. Een contract met de werkgever volstaat immers niet om de inhoud van het werk te vatten: het is niet omdat een jongere bij een bakker werkt dat hij brood bakt, het kan even goed zijn dat hij de vloer van de bakkerij moet vegen.

Voorals in het dbso is de invulling van de arbeidscomponent en dus ook het voltijdse engagement vaak een knelpunt. De inhoudelijke afbakening van de verschillende fases is niet altijd even duidelijk. In tegenstelling tot de leertijd waar er maar één statuut is, namelijk de leerovereenkomst, zijn er in dbso meer statuten, wat het systeem niet transparant maakt voor werkgevers. Ook onder de jongeren geeft dit soms problemen onder meer omdat de verloning anders is. Tot slot zijn de financiering en de fases van het stelsel niet aangepast aan het toenemende aantal niet-leerplichtige leerlingen.

2. Uiteenzetting door mevrouw Griet Smet

Mevrouw *Griet Smet*, beleidsmedewerker sectoraal beleid en aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt bij het Departement Werk en Sociale Economie, zal een korte omgevingsanalyse maken evenals een verkenning van de potentiële doelgroep, waarna de heer Wouter Pinxten zal toelichten hoe er in het buitenland wordt omgegaan met drie topics van de conceptnota.

De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt verloopt soms moeizaam, terwijl de bedrijven anderzijds ook een strijd om het talent voeren. Daarnaast zijn er kwesties als de vervangingsvraag, de vergrijzing, de knelpuntberoepen, de ongekwalificeerde uitstroom, de jeugdwerkloosheid. Een performant stelsel van leren en werken kan die aansluiting verbeteren, wat echter niet betekent dat het Departement WSE het duaal leren enkel ziet als een oplossing voor problemen. Het moet ook een stap zijn in de richting van een beroepsgericht onderwijs voor alle jongeren die gebaat zijn met een combinatie van leren en werken.

Vanuit die positieve invalshoek is de potentiële doelgroep voor leren en werken groot, wat ook meteen de maatschappelijke impact van een performant stelsel van leren en werken duidt. In 2013 waren er immers 30.000 zogenaamde NEET-jongeren (Not in Employment, Education or Training) en jaarlijks komen daar

ongeveer 7300 jongeren bij. Het doel is niet alleen meer jongeren aan het werk helpen maar ook een hoger civiel effect door een opwaardering en bijgevolg een positiever imago van leren en werken en van het beroepsgericht onderwijs in het algemeen. Een nieuw stelsel moet minstens even goed zijn als het huidige en liefst zelfs performanter. Daarom is het relevant om scherp te stellen op welke vlakken we aan verbetering en vernieuwing toe zijn en daarrond een nieuw concept van duaal leren op te bouwen. Hiertoe kunnen buitenlandse voorbeelden inspirerend werken.

De eerste topic: 'van triple win, de winst voor drie groepen, naar gedeelde verantwoordelijkheid onderwijs en werk', vormt een soort rode draad die doorheen het hele concept loopt. Voor jongeren die arbeidsrijp zijn, is het stelsel een manier om competenties te verwerven, werkervaring op te doen, persoonlijkheid te vormen, meer kansen te krijgen op de arbeidsmarkt, maar ook op hogere studies ... Bedrijven, van hun kant, kunnen competenties en talenten van potentiële medewerkers ontdekken, ontwikkelen en versterken. Meer nog kan het voor hen ook een manier zijn om stand te houden en een hoger economisch rendement te halen. De derde winst gaat naar de arbeidsmarkt, de economie, het onderwijs, de maatschappij. Het duaal stelsel kan een hogere werkgelegenheid, een beter functionerende arbeidsmarkt en een performanter onderwijs tot gevolg hebben door het tot stand brengen van sterkere studierichtingen die populairder worden en meer en beter gekwalificeerde jongeren afleveren.

Dat alle partijen erbij te winnen hebben, maakt dat Onderwijs en Werk samen verantwoordelijk zijn. Een goede samenwerking, duidelijke structuren, afspraken en rol- en taakverdeling zijn daarbij onontbeerlijk. Onderwijs is eindverantwoordelijk voor de jongere. Werk moet de bedrijven, de sectoren en het economische weefsel als geheel versterken door de jongere de gewenste competenties bij te brengen. Dat moet resulteren in een stakeholdersbenadering waarbij partners elkaar vinden in een goed draaiend systeem van leren en werken, elk met inbreng van zijn eigen expertise.

De facilitaire schakel vormt het tweede thema. Momenteel bevinden zich niet minder dan 1457 jongeren 'in de wachtkamer'. De screening heeft hen arbeidsmarktrijp bevonden, maar ze vinden geen werkplek in het normale economische circuit. Tachtig percent onder hen is 18 of ouder en allochtone jongeren zijn oververtegenwoordigd. Een belangrijke oorzaak is dat er onvoldoende plekken zijn die aansluiten bij de beroepskeuze van de jongeren in kwestie. Wie bijvoorbeeld kiest voor winkelbediende of administratief medewerker vindt moeilijk een plaats. Daarnaast speelt ook de beperkte doorstroming tussen leertijd en dbso een rol. In die match tussen vraag en aanbod zijn er overigens ook nog wel wat andere hinderpalen en dit ondanks intermediären als de regionale overlegstructuur (ROP's) en de sectorconsulenten die op deze match inwerken. Kortom, er is een schakel nodig om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen.

Het derde onderwerp is logischerwijze dan ook het proces van – neutrale – toeleiding, screening en matching met een werkplek, die nodig zijn voor een goed draaiend duaal stelsel met arbeidsrijpe jongeren en bedrijven als motoren voor kwaliteitsvolle werkplekken.

3. Uiteenzetting door de heer Wouter Pinxten

De heer *Wouter Pinxten*, projectcoördinator ESF-project 'Naar een optimalisering van het stelsel van leren en werken in Vlaanderen' bij het Departement Werk en Sociale Economie, licht daarop enkele buitenlandse voorbeelden toe, die kunnen fungeren als inspiratiebron voor het komende discussieproces. Daartoe heeft de Vlaamse administratie dus het ESF-project 5053 opgezet: 'Naar een hervorming van het stelsel leren en werken in Vlaanderen'. Het Departement WSE coördi-

neert het project dat begeleid wordt door een kernteam met partners van het Departement Onderwijs en Vorming, de VDAB en SYNTRA Vlaanderen. Daarnaast is er een klankbordgroep met de sociale partners, de koepels, de onderwijsinspectie ...

Van maart tot mei 2014 liep de literatuurstudie. Vooreerst werden aan de hand van de huidige situatie in Vlaanderen onderzoeksvragen geformuleerd. In een tweede fase werd nagegaan hoe in andere landen stelsels van leren en werken functioneren. Denemarken, Duitsland, Nederland en Oostenrijk kwamen daaruit naar voor als landen die een studiebezoek waard waren. De tweede fase is gestart in juni 2014 en loopt tot juni 2015. De studiebezoeken aan de vier landen zijn ondertussen afgerond en de manier waarop de zaken daar werken is gedetailleerd in kaart gebracht. Vanaf volgende week volgt een peer review waarbij Vlaamse betrokkenen hun mening zullen geven over de buitenlandse voorbeelden. Op die feedback en de conclusies van de studiebezoeken zullen dan beleidsaanbevelingen gebaseerd worden. Als het ESF dat valideert, komt er mogelijks een verlenging van het project van juli tot december, met het oog op de disseminatie. Daarmee wordt bedoeld het verspreiden en 'mainstreamen'. Mainstreamen is het bestendigen van resultaten door ze in de organisatiestructuur in te bedden.

De heer Pinxten licht vervolgens toe hoe de bestudeerde buitenlandse voorbeelden scoren op de drie hoger genoemde topics. In alle landen werken onderwijs- en werkactoren goed samen en zijn de taken duidelijk verdeeld. In Oostenrijk is het ministerie van Onderwijs verantwoordelijk voor het curriculum van het leergedeelte, het ministerie van Economie behartigt alle aspecten van het werkgedeelte. Daarnaast is er een adviesraad met sociale partners. Als er een nieuwe opleiding wordt gestart of als een opleiding vernieuwd wordt, komen beide ministeries samen om de zaak te bespreken. Daarna stellen ze elk afzonderlijk hun curriculum op, waarover ze dan nadien opnieuw overleggen. Het resultaat wordt voorgelegd aan de sociale partners die een bindend advies uitbrengen. Indien nodig wordt het programma herwerkt op basis van het advies van de sociale partners. In Denemarken is enkel het ministerie van Onderwijs bevoegd voor werkplekleren. Er werd echter een sterke samenwerking opgestart met de sociale partners om ook de wereld van werk inspraak te geven in het systeem. Concreet gebeurde dit via handelscomités van sociale partners die een belangrijke rol spelen in de beleidsvoorbereiding en -uitvoering.

Een faciliterende schakel – het tweede thema – is een tussenpartij tussen de overheid die de algemene regels bepaalt en de concrete leerlingen, bedrijven en scholen in het systeem. Deze faciliterende schakel staat in voor het doorgeven of verder uitwerken van de algemene regelgeving en het communiceren naar bedrijven en scholen in het systeem. In alle landen zijn op dit niveau één of meerdere organisaties verantwoordelijk en dit zijn niet louter overlegorganen. De financiering en organisatie verschillen. In Duitsland en Oostenrijk zijn het de kamers van koophandel, statutaire samenwerkingsverbanden, gefinancierd door de leden, de werkgevers, bevoegd voor een bepaalde regio. Nederland en Denemarken werken sectoraal. In Nederland heeft de overheid sectorale kenniscentra opgericht die ze financiert. In Denemarken zijn er sectorale handelscomités, opgericht en gefinancierd door de sociale partners. In de vier landen stond de facilitaire schakel in voor de erkenning van bedrijven, het informeren van bedrijven en het zoeken naar nieuwe bedrijven. Elke organisatie heeft ook een buitendienst die de bedrijven bezoekt. In Duitsland, Oostenrijk en Denemarken kiezen scholen niet vrij welke opleiding ze aanbieden. In Nederland is die keuze wel vrij, maar ze moeten wel de doelmatigheid aantonen naar arbeidsmarktkansen. De resultaten met betrekking tot doelmatigheid hebben ook financiële implicaties.

Het derde onderwerp is dan de toeleiding, screening, intake en matching. De systemen van leren en werken zijn in de bestudeerde landen ruim bekend en

hebben daar een positief imago. Heel wat jongeren kiezen er bewust voor. In Duitsland kiest 60 percent van de 16-jarigen voor zo'n systeem. De toeleiding in de vier landen begint op jongere leeftijd met schoolloopbaanbegeleiding en oriëntatie. Elk land beseft dat weten wat je kunt, belangrijk is, en dat het dus moet inzetten op competentieversterking en -ontwikkeling. In Duitsland hebben ze daarvoor, alsook om het ietwat elitaire karakter van het duale stelsel te bekampen, het Educational Chains-initiatief. Vanaf 13 jaar kan elke leerling zijn potentieel ontdekken. Gedurende enkele dagen leggen de kinderen proefjes af waarop bepaald wordt wat hun sterke en minder sterke kanten zijn. Dat is belangrijk voor de leerling maar ook voor de begeleidende leerkracht. Vanaf 14 jaar kan de leerling deelnemen aan een proeftuin en zo proeven van beroepen die in lijn liggen met zijn potentieel. Eens de leerling in het duale systeem instroomt, krijgt hij ondersteuning van professionals en vrijwilligers.

Interessant is dat alle bestudeerde landen een sollicitatieprocedure hebben als screeningsinstrument. Als een leerling geen job heeft, kan hij niet toetreden tot het stelsel. Hij moet dus eerst solliciteren bij bedrijven die hun beschikbare plaatsen bekendmaken via een of andere vacaturebank. Uit zijn bezoek leerde de spreker dat Siemens-Oostenrijk een aangepaste sollicitatieprocedure voor jongeren heeft. Als de leerling arbeidsrijp is, wordt hij aangenomen. Enkel in Nederland volgt nog een intakegesprek met de leerling nadat hij is aangenomen bij het bedrijf. Zo nodig kan de leerling nog doorverwezen worden naar speciale cellen in de school. Dergelijk sollicitatiesysteem zou in Vlaanderen een hele omslag betekenen voor scholen, jongeren en bedrijven.

4. Uiteenzetting door mevrouw Martine Vranken

Mevrouw *Martine Vranken*, coördinerend inspecteur Onderwijsinspectie, is sinds 2008 bevoegd voor leren en werken. Het is in die hoedanigheid dat ze de gesprekken over het geïntegreerde kwaliteitskader volgt, CDO's bezoekt en nauw samenwerkt met SYNTRA Vlaanderen. Aan het begin van haar loopbaan was ze als PMS-begeleider betrokken in het experimenteel deeltijds onderwijs. De bedenkingen over de conceptnota zijn het resultaat van een overleg met een groep inspecteurs, met veel ervaring in beroepsopleidingen, ook in het stelsel leren en werken. De conceptnota bevat volgens hen meerdere aanknopingspunten om de kwaliteit van de beroepsopleidingen te versterken en om de knelpunten die in de Onderwijsspiegel 2013 – het jaarverslag van de Onderwijsinspectie – beschreven staan, op te lossen.

Daarvoor zal het echter in de eerste plaats nodig zijn het model transparant en uitvoerbaar te houden. Het huidige stelsel van leren en werken heeft naast een volwaardige studiebekrachtiging sterk ingezet op maatwerk, flexibiliteit en op voltijds engagement. Daar waren goede redenen voor, maar het leidde wel tot een bijzonder complex geheel van mogelijke leer- en begeleidingsinhouden. De vele statuten, de verschillende vormen van voltijds engagement, het al dan niet kunnen behalen van een certificaat, een getuigschrift en een diploma secundair onderwijs, maken het moeilijk om voor elke jongere de inhoud van de opleiding, de begeleiding, de voortgang en het tempo, bij te houden. Ondanks de onmiskenbaar goede wil is het moeilijk om principes zoals maatwerk uit te voeren. Het beste concept verliest zijn waarde als de theorie niet in praktijk te brengen is, om welke reden dan ook. Bij de verdere uitwerking van de conceptnota wordt dan ook best rekening gehouden met de huidige kwaliteit en met de gekende mogelijkheden en beperkingen, kwestie van te optimistische aannames te vermijden.

Voor de inspecteurs was het niet duidelijk of het duaal leren een bijkomend systeem is dan wel of het een hervorming van het stelsel van leren en werken behelst. Loopt het vooruit op de modernisering van het secundair onderwijs? Is men van plan bestaande leerwegen in het dbso, de leertijd en het voltijds beroepsonderwijs

naast een nieuwe leerweg duaal leren aan te bieden? Wat het ook wordt, de wijze waarop we in de toekomst de beroepsopleidingen aanbieden, zal niet enkel moeten zorgen voor een variatie aan mogelijkheden op het vlak van werkplekleren. Het zal belangrijk zijn vooraf na te denken over welke opleidingen en sectoren in aanmerking komen voor duaal leren. Het wisselende succes van de onderwijsconvenants toont aan dat er tussen sectoren grote verschillen zijn. Niet elke opleiding is geschikt, niet elke sector is even bereidwillig. Daarnaast moet vooraf bepaald worden hoe de concurrentie voor een plaats werkplekleren zal gemanaged worden. Zijn duaal leren en het voltijds beroepssecundair onderwijs, zoals men in Nederland denkt, inderdaad communicerende vaten? En wat zijn de te verwachten effecten op het duaal leren en op het voltijds beroepssecundair onderwijs in tijden van respectievelijk hoog- en laagconjunctuur? Daarnaast moet ook worden nagegaan of het onderwijs flexibel genoeg is om (leerling)verschuivingen tussen beide systemen op te vangen en moet worden nagedacht over wat in deze redelijkerwijze van onderwijs verwacht kan worden.

Dat de conceptnota kiest voor een beroepsopleiding die inhoudelijk spoort met de competenties in de Vlaamse Kwalificatiestructuur, stemt de inspecteurs hoopvol. Daardoor zijn de verwachtingen over de inhoud van een opleiding bij iedereen gelijk, wat in het huidige stelsel niet altijd het geval is. De conceptnota maakt daarentegen niet duidelijk wat de plaats van een goede basisopleiding wordt. De kwaliteit van de algemene vorming is en blijft een grote uitdaging en haalt vandaag niet het gewenste niveau. Dat kan bijgeschaafd worden door het duaal traject vanuit het perspectief van de jongere te beschrijven, waardoor de totaliteit van zijn opleiding in beeld komt. Het is een kans om meteen ook beter aan te geven waar, wanneer, door wie en op basis van welke informatie er over de onderwijskwalificatie wordt beslist. Dat zal duidelijker maken hoe de eindverantwoordelijkheid van Onderwijs voor het gehele leertraject georganiseerd is en wat dit betekent voor het kwaliteitstoezicht.

Het duidelijker onderscheiden van leren en werken en leren en begeleiden is een kans om – beter dan vandaag het geval is – aan de jongere en zijn ouders duidelijk te maken wat voor elk leertraject de einddoelen zijn, te voorzien in een specifieke professionalisering en ondersteuning en in eigen methodieken, eigen kwaliteitseisen en een hierop afgestemd kwaliteitstoezicht. De trajecten mogen echter niet gescheiden zijn, want dan bestaat het risico dat er voor een restgroep geen positieve keuze meer overblijft. Een cruciale factor die ontbreekt, is dat arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid niet duidelijker omschreven zijn. Slechts als dat duidelijk is, kan vertrouwen in het systeem groeien.

Enkele aspecten waren voor de inspecteurs nog niet duidelijk, vooreerst de eindverantwoordelijkheid en de regie. Het is goed ernaar te streven de ervaring en troeven van elke partner uit te spelen en de taken en verantwoordelijkheden duidelijk te onderscheiden. De onderwijsinspectie werkte de voorbije jaren nauw samen met de collega's van SYNTRA Vlaanderen en de VDAB. Die partners leerden zo elkaars perspectief op beroepsopleiding kennen. De verschillen hebben te maken met traditie, werkwijze en de verschillende missie. In de huidige tekst blijft de precieze motivatie voor de regie van de werkcomponent en de organisatie ervan vaag. Het is nodig dit verder uit te klaren want de wijze waarop de regie van de werkcomponent wordt ingevuld, is bepalend voor de mate waarin en de wijze waarop Onderwijs effectief eindverantwoordelijkheid voor het traject kan opnemen en voor het bewaken van de kwaliteit van de onderwijskwalificatie. Het is daarnaast niet duidelijk of die eindverantwoordelijkheid beperkt is tot de min-18-jarigen of ook doorloopt voor de 18 tot 25-jarigen die nog in het systeem zitten.

In een concurrentierijke omgeving is een neutrale screening en toeleiding naar duaal leren niet vanzelfsprekend, ook wegens de gevolgen van de financieringswijze op het personeelskader. Het is dan ook nodig te anticiperen op ongewenste

neveneffecten van de financieringswijze op de oriëntering van jongeren naar duaal leren. De keuze voor een rol voor de klassenraad moet op haar voor- en nadelen worden getoetst en eventuele alternatieven moeten worden bekeken. Een goede regeling van het opleidingsaanbod kan de neutraliteit van de screening bevorderen omdat het effect van een doorverwijzing op de eigen situatie afneemt.

De kwaliteitseisen voor de selectie, de vereiste deskundigheid om fair te selecteren en de vereiste instrumenten en methoden, zijn belangrijke randvoorwaarden voor een neutrale screening. Ze moeten nog verder worden uitgewerkt. Er zijn ook nog een aantal onduidelijkheden bij selectie en sollicitatie. De arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid zijn belangrijke startvoorwaarden voor het duaal leren, maar hoe verhouden die zich tot elkaar? Zullen er bijvoorbeeld kansen in duaal leren zijn voor jongeren die arbeidsbereid zijn en – mits een kortdurende ondersteuning – ook arbeidsrijp? Of moeten beide voorwaarden vervuld zijn? Er wordt na de tweede graad beslist, maar betekent dit ook dat de tweede graad met succes moet zijn afgewerkt? Wat met de 15-jarigen die nu wel mogen instromen?

Mevrouw Vranken komt dan tot de problematiek van de kwaliteitszorg en de kwaliteitsbewaking. Het stelsel duaal leren wil kwalificeren volgens de Vlaamse Kwalificatiestructuur en ambieert een onderwijskwalificatie voor elke jongere. Het streefdoel is een volledige kwalificatie en, als dat niet kan, een beroepskwalificatie of deelcertificaat. Wat het deelcertificaat inhoudt is niet duidelijk, gaat het over startcompetenties? Hoe dan ook moet altijd duidelijk zijn wanneer het deelcertificaat en wanneer het volledige certificaat gerechtvaardigd is om discussies over de kwaliteit van de opleiding te vermijden. De Onderwijsinspectie steunt de intentie om op Vlaams niveau standaardtrajecten uit te werken. Dat zou de transparantie verhogen en garanderen dat elders verworven competenties kunnen worden aangewend. In combinatie met een goed afgesproken kwaliteitstoezicht zullen standaardtrajecten bij aanbieders van beroepsopleidingen een zorg over oneerlijke concurrentie wegnemen. Aanbieders die zelf de kwaliteit goed opvolgen, zijn de eersten om erop te wijzen dat eenzelfde studiebekrachtiging dezelfde lading moet dekken en verwachten dan ook dat hierop wordt toegezien.

De verwijzingen naar kwaliteitszorg en kwaliteitsbewaking, vooral onder de zevende 'bouwsteen' over de kwaliteit van duale trajecten, maar ook op andere plaatsen in de tekst, missen nog samenhang en concretisering. De gezamenlijke verantwoordelijkheid van Onderwijs en Werk werd eerder al besproken naar aanleiding van het geïntegreerd kwaliteitskader, maar de politieke beslissing bleef uit. Die afspraken horen te worden geïntegreerd in de conceptnota duaal leren. Alleen op die manier wordt duidelijk wat het geïntegreerde kwaliteitskader en het gezamenlijke kwaliteitstoezicht betekenen voor elke vorm van beroepsopleiding.

Voorts vraagt men op het terrein al lang een eenduidig statuut. De inspectie steunt die vraag omdat de verschillende statuten voor onduidelijkheid zorgen, maar ook een gevoel van ongelijke behandeling tot gevolg hebben bij zowel de aanbieders als de jongeren. Of een jongere een loon krijgt, bepaalt immers mee hoe hij zijn kansen beleeft.

De spreekster komt dan tot haar conclusies. De conceptnota is een eerste aanzet tot dialoog die een duidelijk beeld moet opleveren over hoe het systeem kan werken en welk effect het heeft op de huidige beroepsopleidingen. Een stuk van de informatie ontbreekt vooralsnog, onder meer de evaluatie van het decreet Leren en Werken en de modernisering van het secundair onderwijs. De keuzes in de conceptnota bepalen duidelijk wat van elke betrokkene verwacht wordt en aan welke opleidingsdoelen gewerkt moet worden.

De kwaliteitseisen en de werkwijze van de screening zijn te weinig uitgewerkt opdat het jongeren voldoende zou informeren over wat ze mogen verwachten,

op basis waarvan ze op hun arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid worden beoordeeld en welke kwaliteitsgaranties de overheid inbouwt opdat de screening fair en professioneel zou verlopen.

De inspecteurs zien drie succesfactoren voor een succesvolle uitrol van dit concept. Vooreerst achten ze het nodig de duidelijkheid te bewaren waardoor jongeren, hun ouders en loopbaanbegeleiders precies weten wat ze van de opleiding mogen verwachten en waartoe ze zich engageren. Oude en nieuwe leerwegen naast elkaar in stand houden is duur, het bevestigt de concurrentie en houdt de denkbeelden die men over elkaar heeft in stand; het is weinig transparant én het is de vraag of aanbieders het georganiseerd krijgen. Zo heeft het gezamenlijk gebruik van infrastructuur en uitrusting grenzen. Overweeg dus om een opleiding ofwel in voltijds beroepsonderwijs aan te bieden ofwel in duaal leren.

De tweede kritische succesfactor is duurzaamheid, daarvoor is een kwaliteitsvolle basisvorming naast een degelijke beroepsopleiding wezenlijk. Dat zal jongeren wapenen om zich niet alleen ook in moeilijkeren tijden op de arbeidsmarkt te handhaven, maar ook gewoon als burger beter te functioneren. Duurzaamheid betekent ook dat het onderwijs en de bedrijven de kans krijgen zich over een langere termijn te engageren en organiseren.

Een derde aanbeveling is om bij het concretiseren van de conceptnota te vertrekken van de huidige stand van zaken op vlak van screening en trajectbegeleiding, de inhoudelijke kwaliteit van de algemene vorming en beroepsopleiding, de evaluatiepraktijk, de opvolging van voortgang en de situatie op het vlak van infrastructuur en uitrusting, een teer punt bij veel CDO's.

5. Uiteenzetting door mevrouw Katleen De Rick

Mevrouw *Katleen De Rick*, research manager Onderwijs en Arbeidsmarkt, KU Leuven – HIVA, put voor haar uiteenzetting uit de expertise van haar tien jaar onderzoek naar de stelsels van leren en werken: over CDO's en hun strategieën om leerlingen aan het werk te helpen, de ervaringen van werkgevers met stages uit deeltijds onderwijs en leertijd, onderwijsexperimenten voor kwaliteitsvolle leerwerktrajecten. Ze interviewde daarbij ook meermaals jongeren in zo'n systeem.

Vooreerst licht de spreker toe waarom de combinatie van leren en werken zinvol is. Beroepsgerichte opleidingen worden als goede opleidingen betiteld als ze een coherent geheel voor ontwikkelingsgericht leren en opleiden bieden. Dat betekent de competenties van jongeren verdiepen, verbreden, verrijken in elke leercontext. Onderwijs benadrukt andere aspecten dan een werkomgeving. Het is ook belangrijk dat jongeren bewust leren omgaan met ervaringen, waardoor ze leermogelijkheden leren zien en benutten om zo zelf ook leerkansen te creëren. Zo sturen ze zelf hun leren. Onderwijs wordt op die manier eigenlijk veeleer het begin van een leertraject. Jongeren ontwikkelen loopbaancompetenties en arbeidsidentiteit, alsook de vaardigheid om over eigen kwaliteiten en motieven na te denken en op basis daarvan het leerproces en de loopbaan vorm te geven. Leren in schoolcontext gecombineerd met leren op de werkplek bevordert al die processen. Leren op de werkplek biedt een rijke context met heel wat onverwachte en ongeplande wendingen. Onderwijs biedt dan weer de mogelijkheid om na te denken over die ervaringen, er kritisch mee om te gaan en keuzes te maken over wat te leren op de werkplek.

Mevrouw De Rick gaat daarna dieper in op enkele aspecten van de conceptnota: de werkervaring voor elke leerling in het duale leren, een volledig traject voor elke leerling, kwaliteitsvolle opleiding op de werkvloer, een kwalificatie als eindresultaat en een functioneel systeem met alle relevante actoren.

In een goed systeem voor duaal leren doet elke leerling werkervaring op. Het zal dan ook moeilijk zijn om voldoende goede werkervaringsplaatsen te vinden. Verschillende organisaties van werkgevers hebben zich de voorbije weken wel tot inspanningen verbonden, maar gemakkelijk zal het zeker niet zijn. Heel wat werkgevers kennen de bestaande deeltijdse leersystemen ofwel niet goed ofwel in negatieve zin. Werkgevers die er wel mee vertrouwd zijn, hebben er doorgaans een positief oordeel over. Ze zien grote mogelijkheden vooral voor wat betreft rekrutering. Werkgevers gebruiken de leerlingen doorgaans niet als goedkope werkkrachten maar schakelen ze in de productie in waardoor ze leren en later aangeworven kunnen worden, wat in de feiten trouwens geregeld gebeurt.

Toch hebben werkgevers bedenkingen bij de huidige deeltijdse leersystemen. Geregeld vinden ze het niveau van de opleidingen te laag. Ze vragen het onderwijs kritisch te beschouwen welke opleidingen in duaal leren voor de huidige doelgroep gepast zijn. Als het niveau van de opleiding niet beantwoordt aan de eisen van de arbeidsmarkt, dient ze geschrapt te worden. Werkgevers vragen ook om de opleidingen en de beroepspraktijken beter op elkaar af te stemmen. Blijvende aandacht voor de motivatie en de attitudes van de jongere zijn andere vereisten, ook als jongeren geacht worden arbeidsrijp en gemotiveerd te zijn. De huidige doelgroep is immers zwak, ook de beteren onder hen hebben nog steeds een goede begeleiding nodig.

Werkervaringsplaatsen moeten ook adequaat benut worden. Het gebeurt dat centra niet op een aanbod van de werkgever ingaan. Daarnaast zijn werkgevers, vooral in grote ondernemingen, soms te streng in hun selectie, uiteraard omdat ze een eventuele aanwerving in het achterhoofd hebben. Daarnaast is er een heel scala aan stagezoekers: leerlingen uit het deeltijds onderwijs, uit het voltijds technisch of beroepsonderwijs, maar ook mensen die een VDAB-opleiding volgen en waarvoor de werkgever extra voordelen krijgt.

Voorts is het nodig ervoor te zorgen dat werkplekken niet verloren gaan. Uit steekproeven blijkt dat werkgevers gemiddeld vier jaar jongeren opleiden. Deels is dat omdat de werkgever de jongere aanwerft en daarna geen vacatures meer heeft. Maar soms vindt de werkgever ook dat zijn inspanningen te weinig renderen. Om die reden is het belangrijk de inspanningen te belonen of te erkennen, door de werkgevers ondersteuning te bieden. Hoewel blijkt dat werkgevers de kost niet als een hinderpaal zien, kan een vergoeding voor de begeleidingskost toch een stimulans zijn. Vooralsnog zijn het voornamelijk de grote bedrijven die de weg naar dergelijke subsidies vinden. Daarnaast moet elke onnodige belasting, onder de vorm van administratieve verplichtingen en administratieve onduidelijkheid, vermeden worden. Ongeveer de helft van de werkgevers die nu jongeren opleiden stelt weliswaar dat de administratie momenteel minder dan vijf uur per schooljaar in beslag neemt, maar de subjectieve belasting is zwaar.

Werkgevers rapporteren tal van problemen die rechtstreeks verbonden zijn met het opleiden van deeltijds lerenden. Leerlingen die niet komen opdagen bijvoorbeeld. Eens de negatieve ervaringen zich ophopen, haken de werkgevers af. Uit onderzoek blijkt dat werkgevers ver gaan in het ondersteunen en begeleiden van leerlingen. De vaste begeleider van de jongere besteedt gemiddeld dertien uur per week aan de jongere. In grotere bedrijven investeren andere werknemers ook nog tot acht uur per week in de jongere. Werkgevers worden het meest beloond als leerlingen het volledige traject doorlopen. De kans daartoe wordt groter als niet alleen de opleiding in de centra van een hoge kwaliteit is, maar ook als de werkervaring goed voorbereid wordt, op vlak van arbeidsrijpheid en attitudes. Werkgevers moeten goed geïnformeerd worden over wat van hen verwacht wordt, maar ook over wat de leerling al kan en bij wil leren. Problemen op de werkvloer moeten tijdig gedetecteerd worden en snel en adequaat geremedieerd. Dat vergt nauwe contacten tussen onderwijsaanbieder en werkgever, wat momenteel nog

een zwak punt is. Bij één op tien werkgevers is het contact met CDO of SYNTRA beperkt tot één uur per schooljaar, bij vier op de tien werkgevers is dat vier uur per schooljaar, evaluatie en administratie inbegrepen.

Een kwaliteitsvolle opleiding op de werkvloer betekent dat het bedrijf een goede leeromgeving moet zijn. In de conceptnota is sprake van een screening en een erkenning van bedrijven. Voor mevrouw De Rick moeten daarvoor drie vragen beantwoord worden. Welke competenties kan een leerling in het bedrijf ontwikkelen? Wat zijn de kenmerken van het bedrijf als leeromgeving (hoeveel mensen begeleiden de leerling, wat is hun ervaring)? Hoe draagt de leeromgeving bij tot zelfsturing en loopbaanoriëntatie? Het bedrijf kan niet deugdelijk geanalyseerd worden op basis van een algemene checklist, wel dient er, uitgaande van de leermogelijkheden in het bedrijf, gekeken te worden naar de mogelijke opbrengst voor elke specifieke leerling. Het matchen van leerling met werkervaringsplaats moet dus gebeuren door mensen die een volledig beeld hebben van leerling en van bedrijf.

Bij het ontwikkelen van het traject voor de leerling, moet er een wisselwerking zijn tussen centrum en bedrijf. De conceptnota oppert de interessante mogelijkheid om een leerling meerdere leerwerkplekken te bieden, omdat niet elke werkgever alle competenties kan aanleren, maar ook om de leerling te laten kennismaken met meerdere bedrijfsculturen.

Eindigen met een kwalificatie is van wezenlijk belang. De Vlaamse Kwalificatiestructuur is een goede kapstok aangezien (deel)kwalificaties slechts zin hebben als ze een duidelijke waarde op de arbeidsmarkt hebben. Een transparante structuur van de opleiding is belangrijk opdat jongeren en hun ouders goede keuzes kunnen maken, maar ook om de werkgevers een beeld te bieden van de inhoud en het doel. Nu schatten werkgevers jongeren soms verkeerd in omdat ze de opleidingsinhoud niet kennen. Tussentijdse succeservaringen met deeltkwalificaties kunnen ook een positief effect hebben bij jongeren met een eerder hobbelige schoolloopbaan. In jaren van economische groei of in knelpuntberoepen bestaat ook het risico dat werkgevers de jongeren wegplukken of jongeren zelf beslissen voortijdig te gaan werken, wat hen op een later tijdstip in hun loopbaan parten kan spelen. Het komt erop aan zowel de jongeren, hun ouders als de werkgevers daar bewust van te maken. Anderzijds heeft wie toch voortijdig de school verlaat, dan toch al een of meer deeltcertificaten in handen, die hij mogelijks kan verzilveren in het volwassen-onderwijs of in VDAB-opleidingen. Tegen deeltcertificaten pleit dan weer dat deze jongeren moeite hebben om op langere termijn te denken en planmatig te werken, wat goede begeleiding door het centrum des te meer nodig maakt. Uit de aard der zaak is de jongste groep zich doorgaans het minst bewust van de band tussen de opleiding en de arbeidsmarkt.

Voor een functioneel systeem is een duidelijke verdeling van de taken over de actoren nodig, maar ook een goede afstemming. Mevrouw De Rick somt enkele van die taken op: het duale leren transparant maken, arbeidsmarktrelevante informatie brengen op alle niveaus, informatie verstrekken voor alle stakeholders, eenvoudige contracten en incentives voor de werkgevers ontwikkelen, trajecten ontwikkelen – niet alleen algemene maar ook individuele –, matchen van leerling en bedrijf of bedrijven, monitoren en bepalen van standaarden, kwaliteit bewaken van de aanbieders en van de trajecten, expertise bieden voor ondersteuning en innovatie, krachtige leeromgevingen scheppen, trajectbegeleiding bieden. Goede vormingsprogramma's en informatiepunten lijken de spreker essentieel. Nu is het zo dat slechts in 15 percent van de bedrijven de begeleider een cursus of opleiding volgde om de jongere te ondersteunen. In iets minder dan de helft van de bedrijven wordt de begeleider geselecteerd op basis van zijn kwaliteiten om jongeren te begeleiden.

6. Uiteenzetting door de heer Kristof De Witte

De heer *Kristof De Witte*, hoofddocent faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen KU Leuven, legt uit dat hij zowel in de groep Leuven Economics of Education Research (LEER) als in het Maastrichtse Top Institute for Evidence Based Education Research onderzoekt met welke interventies men het onderwijs kan verbeteren en hoe het evidence based gemaakt kan worden. Zijn beschouwingen bij de conceptnota brengt hij als onderwijseconoom, maar ook in het licht van zijn onderzoek naar vroegtijdig schoolverlaten en vanuit zijn expertise bij de evaluatie van het decreet Leren en Werken.

In het algemeen vindt hij dat de nota op een goede en interessante manier inspeelt op het belangrijke kruispunt van onderwijs en arbeidsmarkt. Daarop overloopt hij de positieve punten die zeker behouden moeten blijven. Hij noemt als eerste de maatwerktrajecten, waarover – onder meer zijn eigen (2013) – onderzoek leert dat hun individuele aanpak vroegtijdige schooluitval vermindert. Hij waarschuwt wel dat ze vrij duur zijn, hoogstaande opvolging vergen, evenals een intensieve samenwerking van alle partners en een brede waaier aan verschillende werkplaatsen.

Heel goed is ook dat men blinde vlekken vermijdt door de eindverantwoordelijkheid aan het onderwijs toe te wijzen. Verder wordt door de erkenning van de arbeidssituatie als reële context waarin geleerd kan worden, de motivatie bij de leerlingen verhoogd. Vierde positieve punt is de aandacht voor studie- en beroepskeuzebegeleiding. Nederlands onderzoek leert immers dat goede oriëntatie vanaf jonge leeftijd het welbevinden verhoogt en de kans op vroegtijdig schoolverlaten verlaagt.

Tot slot waardeert hij de aandacht voor een doorlopende leerlijn en warme overdracht. Positief is dat de nota leerlingen al in de eerste en tweede graad van het secundair onderwijs kennis wil laten opdoen van arbeidsmarkt en loopbaancompetenties, want hoe vroeger dat gebeurt, hoe eerder ze zich kunnen richten op hun toekomstige zelf. Dat zorgt tegelijk voor een fijnere afstemming en een betere motivatie, onderstreept hij.

Vervolgens overloopt de spreker enkele punten waarop de nota nog voor verbetering vatbaar is. Als eerste aandachtspunt stelt hij voor om de daling van vroegtijdig schoolverlaten expliciet als doelstelling op te nemen. Het huidige percentage van 14% dat, afhankelijk van de bron, stagneert of zelfs toeneemt, is onaanvaardbaar hoog. In Nederland is het met allerlei interventies teruggedrongen. De private kosten van ongekwalificeerde uitstroom nemen de vorm aan van hogere kans op werkloosheid bij recessies, op ziekte en op lagere onderwijsuitkomsten van de kinderen. Maar ook de samenleving wordt met kosten geconfronteerd door criminaliteit, minder sociale cohesie in de buurt en een lagere economische groeivoet. Duaal leren is perfect geschikt om daarop in te spelen, wat de spreker illustreert met een schema, waarin van de verschillende interventies in de driehoek tussen de 'instituten' thuis, school en arbeidsmarkt, EVC en maatwerktrajecten centraal blijken te staan. Zij bevatten alle elementen om in te spelen op vroegtijdig schoolverlaten.

Als tweede suggestie waarschuwt hij voor het in dienst nemen van jongeren die nog geen kwalificatie hebben. Dergelijke 'groenpluk' kan op korte termijn gunstig lijken door de invulling van knelpuntberoepen, de inkomensverwerving en de wisselwerking met de arbeidsmarkt, maar op langere termijn zijn zij vaak ook de eersten die uit het bedrijf worden gezet en wier situatie op de arbeidsmarkt precair wordt. Dat hun aantal groot is, bleek in Nederland uit de evaluatie van de invoering van de kwalificatieplicht voor wie minder dan 23 is en diploma noch werk heeft. Ze zijn immers goedkope arbeiders voor bedrijven en zijn zelf blij met hun besteedbaar inkomen (dat ze niet hebben in het duaal leren). Ook het binden van

goede arbeidskrachten aan ondernemingen is een oorzaak van groenpluk. Men kan dit echter vermijden door bindende afspraken met werkgevers als geheel, en dus niet alleen de leerondernemingen, maar ook door de leerlingen zelf beter te coachen en bewust te maken van het belang van een startkwalificatie.

Derde aandachtspunt is dat de op zich goede ruimte voor lokale invulling, die terecht mogelijk maakt om decentraal in te spelen op behoeften, hand in hand moet gaan met versterkte verantwoording door de uitwisseling van goede praktijken, en door jaarlijkse en nauwgezette opvolging van wel en niet gekwalificeerde uitstroom.

Vierde punt is dat er voldoende werkplekken moeten zijn. De spreker bepleit om naast de sectoren ook regionale partners te betrekken met het oog op een fijnmazig, lokaal aanbod. Hij pleit er ook voor dat in de uiteindelijke nota een budgettair engagement zou worden opgenomen. Elke geïnvesteerde euro verdient zichzelf immers ruim acht keer terug, leert onderzoek in Nederland.

Zesde aandachtspunt is het belang van heldere criteria. Hij noemt de toelatingsvoorwaarden, de definitie van arbeidsrijp en arbeidsbereid, en de referentieniveaus bij de evaluatie. Parallel daarmee is duidelijke communicatie nodig over het aantal leerlingen en het aantal werkplekken. Tot slot vraagt de spreker aandacht voor evaluatie. Meten is weten in evidence based onderwijs, en daarom pleit hij als onderzoeker voor een goede nulmeting en voor een gefaseerde invoering, die men na meting gericht bijstuurt. De snelle evolutie van de arbeidsmarkt vereist ook jaarlijkse monitoring.

Voor verdere documenten aangaande zijn reflecties op duaal leren, verwijst de heer De Witte naar www.econ.kuleuven.be/LEER en www.econ.kuleuven.be/kristof.dewitte.

II. Bespreking

1. Vragen en opmerkingen van de leden

De heer *Jo De Ro* sluit zich ten volle aan bij het pleidooi van de heer De Witte om ongekwalificeerde uitstroom als een urgent probleem te erkennen. Hij wijst erop dat het genoemde percentage voor bepaalde doelgroepen oploopt tot 40 à 50 percent. Daarop vraagt hij welke buitenlandse modellen voorlopig als de meest interessante naar voren komen uit de – nog niet voltooide – rondgang in de buurlanden. Doen zij het effectief zoveel beter op het vlak van kwaliteitsbewaking, kwalificatie en tewerkstellingsgraad? En zijn er cijfers die dat onderbouwen?

Mevrouw *Elisabeth Meuleman* vraagt of de nota volgens de sprekers niet moet worden bijgestuurd na de al bij al toch vrij scherpe reactie van het katholiek onderwijs, dat aanklaagt dat de onderwijscomponent onvoldoende aanwezig is waardoor het gevaar dreigt dat het onderwijs onvoldoende greep zal houden om de kwaliteit te blijven bewaken. Internationaal onderzoek toont overigens juist aan dat hoe meer nadruk men legt op algemene vaardigheden en hoe minder op specifieke beroepsgerichte vorming, hoe groter de werkgelegenheidskansen op lange termijn zijn. De Scandinavische ervaring bevestigt dat.

De heer *Koen Daniëls* vraagt ter inspiratie om de Nederlandse en Oostenrijkse stelsels nader uit te spitten. Hoe moet bijvoorbeeld de arbeidsrijpheid worden vastgesteld? Is er een verklaring voor de toch markante regionale verschillen in dbso? Tevens vraagt hij hoe men volgens de sprekers leerlingen bewust, actief en positief kan laten kiezen voor duaal leren. Valt op dit vlak inspiratie te halen uit het buitenland?

De heer *Robrecht Bothuyne* had graag vernomen hoe het komt dat dbso verhoudingsgewijs tot nauwelijks meer kwalificaties leidt dan de leertijd. Zijn er nog andere problemen naast het ontbreken van de werkcomponent? Wat gebeurt er volgens de sprekers best met het grote aantal niet-leerplichtige leerlingen? Hoe kan de doorverwijzing, die thans niet neutraal is vanwege haar impact op de financiering, anders georganiseerd worden? Moeten de CLB's of andere instanties betrokken worden? Hoe kan men de werkgevers ook na vier jaar aan boord houden en ervoor zorgen dat ze zo veel mogelijk en zo kwaliteitsvol mogelijke plaatsen ter beschikking stellen? Hoe ziet men hun rol bij de evaluatie?

Mevrouw *Caroline Gennez* vraagt ook aandacht voor de leerlingen die dreigen uit te vallen omdat ze niet arbeidsrijp zijn. In welke richting moeten zij georiënteerd worden? Vooral of helemaal buiten het onderwijs, of blijft er een band met het onderwijs mogelijk? Volgens haar zitten er veel leerlingen in de tweede graad die nog niet arbeidsmarktrijp maar wel al schoolmoe zijn. Hebben de sprekers daar ideeën over? Vervolgens peilt ze naar de verhouding met tso, bso en andere systemen van werkplekieren. Dreigt er geen verdringing en concurrentie? Moet er, om overaanbod in bepaalde richtingen te vermijden en een betere afstemming met de bedrijven te realiseren, niet overwogen worden om bindend te maken wie welke opleidingen aanbiedt, aangezien die regie thans niet optimaal verloopt in ons onderwijs? Wie vindt men geschikt voor de – essentiële – doorlichting van de arbeidsmarktrijpheid, als het niet de VDAB is? Heeft de klassenraad daar wel of niet een rol in te spelen? Het lid bepleit in elk geval een uniforme aanpak. Welke publieke of semipublieke instanties ziet men – naast SYNTRA, dat geen expertise heeft over alle sectoren en regio's – als intermediair om leer- en arbeidsmarkt-component af te stemmen? Kunnen de sociale partners hierin een rol spelen?

Het lid waarschuwt dat het voorgestelde systeem zeer conjunctuurgevoelig zou kunnen blijken. In moeilijkere tijden zal men minder gemakkelijk werkplekken vinden. Dat slechts 15% van de begeleiders getraind is, vindt ze ontstellend weinig, ook al begrijpt ze dat dit voor bedrijven niet de eerste prioriteit is. Hoe zal men hier de nodige opwaardering realiseren? Waar is op dit vlak een rol weggelegd voor Onderwijs? Tot slot sluit ze zich aan bij het pleidooi voor de bewaking van het niveau van algemene vorming. Welke instrumenten zien de sprekers daarvoor? Hoe evalueren zij de huidige kwalificatiestructuur?

Mevrouw *Kathleen Helsen*, voorzitter, vraagt hoe de sprekers aankijken tegen arbeidsrijpe vijftienjarigen die niet kunnen instromen in duaal leren vanwege de voorwaarden uit de conceptnota. Moet de formulering van de leerplicht mogelijk bijgestuurd worden? Is samenwerking met het volwassenenonderwijs wenselijk voor de 18-plussers? Is het realistisch voor duaal leren om trajecten aan te bieden die zowel gericht zijn op jongeren uit het buso, als voorbereiden op het hoger onderwijs? In dat verband vraagt ze hoeveel jongeren uit leren en werken thans een kwalificatie in het hoger onderwijs halen. Op welke manier realiseert men de algemene vorming in het buitenland? Tot slot vereist maatwerk naast begeleiders ook ontwikkelaars. Wie kan dat doen? Ze vergelijkt dit met de zorgtrajecten voor leerlingen met bijzondere onderwijsbehoeften, waarvoor leerkrachten en scholen aan het CLB ondersteuning bij de opmaak vragen, terwijl ze de begeleiding en uitvoering zelf wel aankunnen.

2. Antwoorden van de deskundigen

De heer *Carl Lamote* treedt bij dat de ontwikkeling van een traject op maat moeilijk is en dat de afstemming van leer- en werkcomponent vanaf het begin een goede afstemming tussen de betrokken actoren vereist opdat alle competenties effectief zouden worden aangeboden.

De heer *Kristof De Witte* vult aan dat men daarbij kan werken met persoonlijke ontwikkelingsplannen, waarmee de begeleider ook vanop afstand digitaal kan werken.

De heer *Carl Lamote* stelt dat alle betrokkenen hoe dan ook geprofessionaliseerd zullen moeten worden.

Mevrouw *Martine Vranken* vult aan dat net daarom de twee gescheiden wegen positief werden bevonden. Ze laten toe dat specifieke professionalisering nadrukkelijker kan ontwikkeld worden. Modellen en technieken aanreiken is één zaak, de expertise om ze professioneel in te vullen als begeleidingsinstrument een andere. Beide zijn nodig.

De heer *Carl Lamote* antwoordt verder dat het vandaag al zo is dat heel wat buso-leerlingen instromen in het stelsel leren en werken. Daarnaast geeft het diploma nu al toegang tot het hoger onderwijs. Vraag is of men deze kwalificaties blijft uitreiken of echt gaat voorbereiden. Volgens de spreker kan die voorbereiding in het diplomatraject zitten, maar is zulks niet voor elke leerling aangewezen of nodig. Aangezien het huidige systeem arbeidsmarktgericht is, stroomt slechts een beperkt aantal personen door naar het hoger onderwijs. Het betreft slechts een fractie van het op zich reeds beperkte aantal dat een diploma haalt.

Voor mevrouw *Martine Vranken* is de vraag of dit nu de belangrijkste ambitie van het model moet zijn dan wel louter een mogelijkheid die ook beschikbaar is. Voor veruit de meesten is niet de doorstroming naar het hoger onderwijs de eerste ambitie van de stelsels, maar wel een goede beroepsopleiding met basisvorming. Zij pleit er dan ook voor de ambities realistisch te houden en te denken in de optiek van EVC en levenslang leren.

De heer *Carl Lamote* wil ook bij 18-plussers het belang van de leerling vooropstellen. De aanpak in een CVO is anders. Er bestaat weliswaar samenwerking maar niet elke 18-jarige is daar klaar voor en kan zonder de meer schoolse aanpak. In de conceptnota wordt de grens op 25 vastgelegd, want ouder wordt de groep te heterogeen voor de leerkrachten.

Mevrouw *Katrien Bonneux*, Departement Onderwijs en Vorming, afdelingshoofd Afdeling Secundair Onderwijs en Vorming, vult aan dat ook in de CVO al gewerkt wordt met onderwijskwalificerende onderwijstrajecten, met een belangrijke component leren op de werkplek. Beide systemen moeten gewaardeerd worden, waarbij men kijkt waar de jongvolwassene het best terecht kan met zijn leervragen en -noden.

De heer *Carl Lamote* meent dat, ingaande op de vraag van de stakeholders ook de toegang voor jongeren uit de tweede graad (in de nota wordt gewag gemaakt van de derde graad), mogelijk eens herbekeken kan worden. Sommige 17-jarigen zitten immers nog altijd in de tweede graad. Anderzijds moet men bij jonge leerlingen wel heel goed naar de arbeidsrijpheid kijken. Jongeren onder de 15 naar werk leiden kan federaal in elk geval niet.

De heer *Wouter Pinxten* gaat in op het buitenland. Oostenrijk en Duitsland leggen de nadruk op de werkcomponent, wat ook blijkt uit de mate van engagement bij de bedrijven. In Denemarken en Nederland, waar evengoed werken de hoofdmoot uitmaakt, ligt toch meer nadruk op de schoolse component. In Nederland, waar de leerlingen nu nog een dag of twee naar school gaan, begint de vraag te rijzen of dat wel volstaat voor het bijbrengen van de nodige algemene vorming. Naast het systeem van leren en werken kent men er ook voltijds beroepsonderwijs (met een belangrijke component werkpleklernen). Een voorstel om tot meer algemene vorming te komen, bestaat erin leerlingen te laten starten in het voltijds beroepson-

derwijs om hen in het tweede jaar door te laten stromen naar het stelsel van leren en werken. In Denemarken start elke opleiding leren en werken met een basis-cursus van een half tot heel jaar, die volledig op school verloopt en die de bedoeling heeft de vereiste basisattitudes en de nodige algemene vorming bij te brengen. Pas daarna kan men een beroepskeuze maken en zoekt men een werkgever. Zelf heeft de spreker geen voorkeursysteem, in elk land zijn wel interessante specifieke elementen te vinden. Hij wijst er daarbij wel op dat men buitenlandse elementen nooit klakkeloos in de Vlaamse context kan overnemen. Maar ze kunnen wel inspirerend werken.

Op de vraag van de heer *Koen Daniëls* naar de resultaten op het vlak van kwalificatie en duurzaam werk, van een focus op algemene vorming dan wel snelle inzetbaarheid, antwoordt de heer *Wouter Pinxten* dat dit niet specifiek werd onderzocht. Zeker is wel dat bedrijven in Duitsland en Oostenrijk leerlingen opnemen omdat ze na een of enkele jaren een werknemer met een bepaald profiel nodig hebben. Hij moet echter het antwoord schuldig blijven op de vraag over de mate waarin een opleiding breder gaat dan een bepaald beroep.

Mevrouw *Griet Smet* wijst erop dat ook buitenlandse stelsels conjunctuurafhankelijk blijken. Zij merkt verder op dat de Vlaamse overheden, van regionaal tot lokaal, er momenteel evenmin in slagen een voorbeeldrol te spelen, voornamelijk omdat ze worstelen met rechtsonzekere overeenkomsten. Als dit wordt opgelost in een uniforme overeenkomst, kunnen er op zijn minst een aantal werkplekken bijkomen die minder conjunctuurgevoelig zijn.

Mevrouw *Martine Vranken* merkt op dat de neutraliteit van de screening in een concurrentieomgeving geen specifiek probleem is van duaal leren. Ook elders in de studiekeuze en -oriëntering is onafhankelijke en volledige informatie wenselijk. De Onderwijsinspectie stelt dan ook voor te erkennen dat deze situatie bestaat en erop te anticiperen. Dit kan om te beginnen door het opleidingsaanbod niet zodanig te organiseren dat het meer concurrentie uitlokt dan nodig. Ze pleit voor overleg. Daarnaast moet men inzetten op professionalisering en op het juiste instrumentarium, dat op dit moment te veel op werk en te weinig op het maatwerk voor de leerling is gericht. Voor de inschatting van arbeidsrijpheid is meer nodig dan wat vandaag voorhanden is. Tot slot is blijvende monitoring nodig, met name van de leerlingen die in leerrecht of -zorg terechtkomen en de mogelijkheden en termijnen van terugstroom.

Wat de validiteit van de uitgereikte kwalificaties betreft, blijkt dat de inspectie weinig adviezen-1 geeft binnen leren en werken, maar vooral 2 en 3. Dat komt doordat centra en leertijd maar zeer moeilijk de ambitie van het decreet kunnen waarmaken, zowel inhoudelijk als organisatorisch. Daarom pleit de spreker voor realisme. Thans worden te weinig doelen aangepakt en uitgewerkt, is het daaraan gekoppelde beheersingsniveau te laag en dekt de evaluatie niet alles, noch op de juiste manier. De inspectie kan dan enkel concluderen dat de studiebekräftiging niet valide is. Men hoeft die nochtans niet aan het gehele, heterogene publiek uit te reiken, al heeft men wel de missie daarnaar te streven.

De heer *Kristof De Witte* vult aan dat loopbaanoriëntering en studiegesprekken een positieve keuze kunnen creëren.

Mevrouw *Katrien Bonneux* poneert dat een goede studiekeuzebegeleiding die start op zeer jonge leeftijd, essentieel is doorheen de hele schoolloopbaan, naast de opwaardering en de bekendheid van het systeem.

Mevrouw *Griet Smet* gelooft dat na versterking en remediëring het imago zal verbeteren, waardoor de bedrijven vanzelf langer aan boord zullen blijven. Ze rekent erop dat duaal leren op lange termijn dit effect zal hebben.

Mevrouw *Martine Vranken* meent dat het belang van een sterk zelfbeeld en zelfvertrouwen te vaak uit het oog wordt verloren. Dat ontstaat in de interactie van volwassenen met jongeren. Hoewel daar het keerpunt ligt op weg naar het maken van bewuste keuzes, mist zij op dit moment nog altijd een goede visie op trajectbegeleiding evenals de expertise om deze te concretiseren.

Als mogelijkheden voor mensen die uit het stelsel vallen, wijst de heer *Kristof De Witte* op een betere erkenning – zoals het geval is in Nederland – van de ervaringen die zij op de arbeidsmarkt opdoen (EVC) en op frequente intakes, waarbij men quasi-dagelijks opnieuw kan beginnen en zo het onderwijs open houdt.

Mevrouw *Katleen De Rick* wil het trainen van de begeleiders ('train the trainers') opentrekken naar alle potentiële werknemers die nog verder moeten worden opgeleid in bedrijven, dus niet alleen jongeren maar ook oudere werkzoekenden. Men mag ook de opleiding van de werknemers die nu reeds op de werkvloer aanwezig zijn niet uit het oog verliezen, want dat is nog een zwak punt in Vlaanderen. Ook hier is meer professionalisering nodig. Zij pleit dan ook voor een algemene visie met specifieke aandacht voor jongeren in de stelsels van leren en werken, oudere werkzoekenden en andere groepen die hun eigen specifieke aanpak vragen.

Verder vermoedt ze dat het systeem wel degelijk conjunctuurgevoelig is omdat de rekruteringsvraag een van de basismotieven van de deelnemende werkgevers is. Als de vraag naar werknemers vermindert, zal men – in die periodes – met bepaalde incentives moeten vermijden dat ze afhaken. Werkgevers die gevonden hebben wie ze zochten, kan men proberen te sensibiliseren om te blijven investeren. Naast het motief van de bijdrage tot de productie vernoemt zij de wens om in te zetten op maatschappelijk verantwoord ondernemen of de uitwerking van een diversiteitsbeleid.

De rol van de werkgevers in de eindevaluatie is op heden al een bestaand gegeven. Dat gebeurt bijvoorbeeld al door de aanwezigheid van werkgevers bij de beoordeling van geïntegreerde proeven op het einde van een opleiding. Naarmate in de toekomst specifieke trajecten worden ontwikkeld voor jongeren zal er specifieke expertise nodig zijn om echt maatwerk te kunnen leveren. Bij de afweging van welke competenties men waar gaat ontwikkelen, hoort ipso facto ook dat men op voorhand al mee incalculeert welke competentie waar en door wie zal worden geëvalueerd. Van de werkgever moet dus geen globale beoordeling van een jongere gevraagd worden, maar hij kan wel beoordelen of de jongere bepaalde specifieke competenties al dan niet heeft verworven.

Onderzoek naar de grote regionale verschillen in werkpercentages (variërend van meer dan 80 percent tot soms maar 30 percent) bij CDO's leert dat ze niet alle evenzeer gericht blijken op werkervaring. Sommige kiezen ervoor in de eerste plaats te werken aan het welbevinden van de leerlingen, dit in het kader van de strijd tegen een te laag zelfbeeld en schoolmoeheid. Dat kan dan zijn in een opleiding die hen boeit, ook al is er misschien geen vraag naar op de arbeidsmarkt. Andere centra zetten dan weer alles op de werkervaring en bieden bepaalde opleidingen niet aan als ze die niet met zekerheid kunnen garanderen. Dat laatste is niet onlogisch aangezien het aanbod aan werkervaringsplaatsen heel vaak een afspiegeling is van de vraag naar arbeidskrachten op de betrokken domeinen. Daarbij komt nog dat niet alle centra voldoende expertise hebben voor de totstandbrenging van een degelijke band met de arbeidsmarkt en dat niet alle begeleiders een uitgebreid netwerk hebben. Ze weten ook niet altijd waarmee ze de werkgever kunnen overtuigen. Die laatste wordt al eens benaderd met het argument van de goedkope werkkrachten, terwijl dat niet zijn eerste bekommernis is. Er zijn dus heel wat factoren die de verschillende percentages kunnen verklaren.

De heer *Wouter Pinxten* vult aan dat ook in het buitenland bedrijven erkend moeten worden om leerlingen te mogen opleiden. In drie van de vier landen is de opleiding van begeleidende werknemers een voorwaarde, in Duitsland bijvoorbeeld gedurende 100 uur. Op die manier kan men de kwaliteit binnen het systeem sterk verhogen.

In Oostenrijk krijgen de bedrijven een tegemoetkoming van de sociale partners, die afneemt volgens de duur van tewerkstelling, uitgaande van de idee dat de productieve arbeid van de leerling mettertijd toeneemt. In Nederland wordt het stelsel van leren en werken inderdaad ruimer gezien, als een weg om bestaande werknemers bij te scholen. Het systeem kan dus ook voor een ruimere doelgroep dan leerlingen tussen de 15 en de 25 jaar dienen.

Kathleen HELSEN,
voorzitter

Jenne DE POTTER
Jan HOFKENS,
verslaggevers

Gebruikte afkortingen

buso	buitengewoon secundair onderwijs
CDO	centrum voor deeltijds onderwijs
CLB	centrum voor leerlingenbegeleiding
CVO	centrum voor volwassenenonderwijs
dbso	deeltijds beroepssecundair onderwijs
ESF	Europees Sociaal Fonds
EVC	elders verworven competentie/eerder verworven competentie
FEB	Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen
HIVA	Hoger Instituut voor de Arbeid (van de KU Leuven) (nieuwe benaming voluit = Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving)
LEER	Leuven Economics of Education Research
NEET	Not in Education, Employment or Training
PMS	(historisch) psycho-medisch-sociaal centrum (nieuwe naam = centrum voor leerlingenbegeleiding, CLB)
POT	persoonlijk ontwikkelingstraject
ROP	regionaal overlegplatform
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Vlor	Vlaamse Onderwijsraad
WSE	Werk en Sociale Economie (beleidsdomein van de Vlaamse overheid)