



Vlaams
Parlement

ingediend op **276** (2014-2015) – Nr. 4
22 april 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 vertegenwoordigers van de sociale partners
en de sectoren

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
– Nr. 2 en 3: Verslag van de hoorzitting

INHOUD

I. Hoorzitting met de sociale partners	4
1. Inleidende uiteenzettingen door de genodigden	4
1.1. Uiteenzetting door de heer Peter van der Hallen (studiedienst ACV)	4
1.2. Uiteenzetting door mevrouw Helga Coppen (studiedienst Vlaams ABVV)	6
1.3. Uiteenzetting door mevrouw Nele Muys (coördinator Vormingsfonds Vrije Beroepen, spreker voor UNIZO)	8
1.4. Uiteenzetting door mevrouw Mieke Vermeiren en de heer Lieven Huygens (Agoria en Siemens)	12
1.5. Uiteenzetting van de heer Tom Demeyer (Voka)	16
2. Vragenronde	17
II. Hoorzitting met vertegenwoordigers van de sectoren	23
1. Inleidende uiteenzettingen door de genodigden	23
1.1. Uiteenzetting door de heer Henk Dejonckheere (IPV)	23
1.2. Uiteenzetting door de heer Luc Van Waes (VIVO)	24
1.3. Uiteenzetting door de heer Geert Ramaekers (FVB)	25
1.4. Uiteenzetting door de heer Krispijn Yperman (Horeca Vorming)	27
2. Bespreking	30
Gebruikte afkortingen	34
Bijlagen: zie dossierpagina op www.vlaamsparlement.be	
Bijlage 1: Bijdrage UNIZO	
Bijlage 2: Bijdrage Agoria	
Bijlage 3: Bijdrage Siemens	
Bijlage 4: Bijdrage Voka	
Bijlage 5: Bijdrage IPV	
Bijlage 6: Bijdrage VIVO	
Bijlage 7: Bijdrage FVB	
Bijlage 8: Bijdrage Horeca Vorming	

In de Verenigde Commissies voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid en voor Onderwijs ging op datum van donderdag 12 maart 2015 de derde van een reeks van zes hoorzittingen door over de conceptnota van de Vlaamse Regering 'Duaal Leren – Een volwaardig kwalificerende leerweg'.

Eerst werden vertegenwoordigers van de sociale partners gehoord, met als sprekers de heer Peter van der Hallen, adviseur van de ACV-studiedienst, mevrouw Helga Coppen, adviseur Studiedienst Vlaams ABVV, mevrouw Nele Muys, coördinator Vormingsfonds Vrije Beroepen UNIZO, de heer Lieven Huygens, talent manager Siemens België-Luxemburg, mevrouw Mieke Vermeiren, senior manager Talent en Labour Market Agoria en de heer Tom Demeyer van het Voka Kenniscentrum.

Vervolgens werden vertegenwoordigers van de sectoren gehoord, met als sprekers de heer Henk Dejonckheere, directeur Initiatieven voor Professionele Vorming van de Voedingsnijverheid, de heer Luc Van Waes, directeur Vlaams instituut voor vorming en opleiding in de social profit, de heer Geert Ramaekers, directeur Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid en de heer Krispijn Yperman, directeur Horeca Vorming Vlaanderen.

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. Hoorzitting met de sociale partners

1. Inleidende uiteenzettingen door de genodigden

1.1. Uiteenzetting door de heer Peter van der Hallen (studiedienst ACV)

De heer *Peter van der Hallen*, adviseur van de ACV-studiedienst, stelt dat de conceptnota wordt beschouwd als een goed vertrekpunt om via een brede bevraging van stakeholders een draagvlak te zoeken voor een geïntegreerd stelsel. Als sociale partner droeg het ACV actief bij tot een aantal adviezen ter zake van SERV, Vlor en SYNTRA en gaf daarbij een aantal bekommernissen mee.

Een eerste aandachtspunt is de betrokkenheid van de sectoren onder SYNTRA-regie van onderuit. Onder 'regie' verstaat ACV alle processen die te maken hebben met sollicitatie, matching, erkenning van bedrijven, kwaliteit van de werkplek, de werkplekinrichting en begeleiding op de werkplek, trajectbegeleiding enzovoort. Ook opvolging van het behalen van beroeps- en onderwijskwalificatie, de erkenning daarvan en het bewaken en valideren van de certificering vallen onder die noemer.

De nota voorziet in partnerschappen, die voor ACV sectoraal moeten zijn, gevoed vanuit de sectorale opleidingsfondsen. Die spelen volgens de spreker een cruciale rol. De regisseur spreekt en regisseert namens hen en kan dat perfect door regie-convenants af te sluiten met de sectorale opleidingsfondsen. In het kader van het ILW voeren die nu eigenlijk al de eigen regie. Dus een regie van onderuit organiseren, is perfect realiseerbaar.

Een tweede element is het zorgen voor een goede overgang en continuering van leerwegen en flankerende systemen, zoals de rol van de paritaire leercomités tijdens de overgang. De bestaande systemen mogen voor het ACV niet worden verwaarloosd. Alles wat te maken heeft met matching, invulling, toeleiding en invulling van het voltijds engagement moet nog versterkt worden, stelt de heer van der Hallen. Juist die invulling van het voltijds engagement is een precair probleem. ACV wil vooral geen nieuw product zien lanceren terwijl de bestaande worden verwaarloosd. In periodes van onzekerheid noemt de spreker het meer dan ooit belangrijk om het draagvlak voor duaal leren niet te laten verdwijnen of tanen. Daartoe is ook

een duidelijke tijdslijn en een plan van aanpak nodig voor de overgangperiode, maar die vindt de spreker niet terug in de conceptnota.

Voorts ziet ACV ook graag een gedegen statuut dat garanties kan bieden voor de opbouw van sociale rechten. Ze moeten ziekte- en, indien ze niet worden aangevorven, werkloosheidsuitkeringen kunnen krijgen en van de sociale zekerheid gebruik kunnen maken. Het zogenaamde sokkelstatuut van de NAR en de CRB houdt een goed model voor. Dat is voor ACV het vertrekpunt voor het basisstatuut waarin de nota wil voorzien. Sectorale kleurschakeringen en uitbreidingen moeten in het statuut mogelijk zijn. Afstemming op de respectieve sectoren is nodig. Dat sluit ook aan op de belangrijke rol die voor de sectoren is weggelegd.

Een degelijke toeleiding naar het geïntegreerde duaal leren is evenzeer nodig. Dat gaat dan over appetijt creëren, interesse wekken, sensibiliseren, informeren, prikkelen en uitdagen. De begeleiding naar het geïntegreerde duaal leren begint voor ACV best al in de eerste graad om op te bouwen naar de tweede graad en dan crescendo naar de derde graad toe te werken. Zo kan het uiteindelijk een positieve keuze worden. Het ACV meent dat de introductie van het concept 'werknemerschap' als eindterm in het onderwijs daarbij kan helpen, zoals dat ook voor ondernemerschap geldt. Het werknemerschap als eindterm zou jongeren al vroeg leren wat werken betekent en wat beroepseer en -fierheid inhoudt.

Al heel wat jongeren zitten in het systeem van duaal leren vanaf de tweede graad of op 15 jaar. De nota wekt de indruk dat die keuze niet meer mogelijk zal zijn. Dat lijkt het ACV geen goed idee.

Naast de andere elementen verwacht ACV ook een stevige continue en performante leerloopbaan-, leerling- en soms zelfs gezinsbegeleiding als essentie vanaf de eerste, tweede en uiteindelijk ook derde graad, in het duaal systeem. Wat dat betreft moet nog veel gebeuren.

Een aantal bekommernissen vindt het ACV niet terug in de conceptnota. Het is positief dat in de nota het belang van deelkwalificaties wordt erkend in de route naar een onderwijskwalificatie. Het is ook goed dat de belangrijke rol van de beroepskwalificatie wordt erkend. Er zijn er al heel wat erkend in de inschalingscommissie van de Vlaamse kwalificatiestructuur. Dat is een mijlpaal in het onderwijsdenken, hoewel het behalen van de beroepskwalificatie in de nota nog meer gezien wordt als een 'bison futé'. Het wordt gezien als een goede route om snel een bepaald doel te bereiken: een beroep leren. Die route moet dan ook volgens het ACV als evenwaardig genoteerd staan aan de onderwijskwalificatie. Beide moeten worden behaald, maar de volgorde zou wel kunnen verschillen. Voorwaarde is dan zeker dat er voldoende flankerende maatregelen in het onderwijs- en arbeidsmarktsysteem zijn opgebouwd om ervoor te zorgen dat de onderwijskwalificatie kan worden behaald terwijl de jongere al aan de slag is via een beroepskwalificatie.

De heer van der Hallen beklemtoont dat de sociale partners zichzelf en de regering in deze een belangrijke 'banenpactopdracht' meegeven. Een werkende moet een onderwijskwalificerend traject kunnen doorlopen terwijl hij al werkt. Voor werkzoekenden bestaat al het concept van de OKOT-trajecten, de onderwijskwalificerende opleidingstrajecten. Het vormt echter ook voor de reeds werkenden een wezenlijk onderdeel van het recht op levenslang en loopbaanlang leren. Met langere loopbanen in het verschiep, acht de heer van der Hallen het belangrijk vooral ook dat laatste te faciliteren. Het concept van levenslang en levensbreed leren hebben de sociale partners en de Vlaamse Regering zowel op Vlaams als op Europees niveau onderschreven. Het belang van de OKOT's voor werknemers vraagt om ondersteunende systemen zoals betaald educatief verlof en tijdskrediet voor opleiding, en faciliterende instrumenten zoals opleidingscheques en het tweedekansonderwijs.

Die mogelijkheden dienen derhalve versterkt, wat een belangrijke te realiseren doelstelling van het banenpact zou moeten zijn, stelt de spreker.

De conceptnota zet een duaal stelsel in de markt dat volgens het ACV geschikt is voor jongeren die arbeidsmarktrijp én arbeidsrijp zijn, niet schoolmoe of leermoe en het potentieel hebben om door te groeien. Het is een goed versterkt systeem van gecombineerd leren en werken. Het dbso wordt een voltijdse volwaardige leerweg, ingekanteld in het secundair onderwijs en vastgeklemd aan de schoolbank en de werkbank. Er zijn echter ook andere jongeren, die niet meteen aan het vooropgestelde profiel beantwoorden. Sommige jongeren in de actuele stelsels zijn wel arbeidsmarktrijp en arbeidsrijp, ze zijn niet leermoe maar wel bijzonder schoolmoe. Die jongeren hebben een gevarieerd potentieel om door te groeien en passen volgens het ACV niet in het voorgestelde stelsel. Voor hen is een systeem, aangeboden door de sectoren, een betere optie. Naast leren op de werkplek wordt dan sterk geïnvesteerd in het versterken van algemene competenties en de klemtoon ligt op de werkbank als schoolbank. De werkbank is hun biotoop; veel van die jongeren willen gaan werken. Een dergelijk tweede stelsel van werken, gecombineerd met leren zou nog in de nota moeten worden geïntegreerd. De logica en rechtenopbouw van het andere stelsel dient daarbij in de mate van het mogelijke gevolgd, terwijl het traject voltijds op de werkvloer verloopt. De leerweg via OKOT is dan noodzakelijk om dit compleet te maken. Het biedt een alternatief voor wie niet over de horde tussen tweede en derde graad raakt en voor de vele achttienjarigen in het duaal systeem die eigenlijk niet meer schoolplichtig zijn. Sectoren en centrales zijn voorstander van die tweede leerweg, en willen er zeker, onder meer via de sectorale opleidingsfondsen, de schouders mee onder zetten, verzekert de spreker.

Een andere groep van jongeren is schoolmoe, leermoe, niet arbeidsrijp of arbeidsmarktrijp. Ze zijn in sommige gevallen zelfs al levensmoe te noemen. Zij lijken meer gebaat bij een welzijnstraject, gekoppeld aan werk- en leerervaring. Verscheidene van hen zitten in de bestaande persoonlijke ontwikkelingstrajecten. Ze zijn gebaat bij een systeem dat toelaat op een gesimuleerde werkvloer – zoals WEP-plussystemen in leerwerkbedrijven – te remediëren waar nodig en tegelijk aan onderwijskwalificaties te werken. Dat is leren om te leren werken en werken om te leren en dat ontbreekt ook nog in het hele vooropgestelde plaatje. De middelen daarvoor lijken ook te ontbreken in het budget Werk en Onderwijs en in de begroting Welzijn. De bewuste groep zou aan bod komen in de nota over leerrecht, maar het gaat om meer dan dat. Drie bevoegdheidsdomeinen moeten er gezamenlijk voor instaan: onderwijs-, welzijns- en arbeidsmarktbeleid.

1.2. Uiteenzetting door mevrouw Helga Coppen (studiedienst Vlaams ABVV)

Mevrouw *Helga Coppen*, adviseur Studiedienst van het Vlaams ABVV, is actief in de raad van bestuur van SYNTRA, de commissies voor onderwijs en arbeidsmarktbeleid van de SERV en in de algemene raad van de Vlor. Ook het Vlaams ABVV heeft meegewerkt aan de adviezen van deze organen.

Mevrouw Coppen beperkt zich tot negen belangrijke punten voor het Vlaams ABVV.

Het stelsel van leren en werken is ontstaan na de verlenging van de leerplicht om de reeds vermelde specifieke groep jongeren een alternatief te bieden voor het klassieke onderwijssysteem. Het decreet van 10 juli 2008 werkt verder op die doelstelling. De conceptnota toont volgens de spreekster een meer ambitieuze Vlaamse Regering. Ze wil meer dan alleen die doelgroep bereiken en ook een hele groep jongeren aanspreken die vooralsnog in het voltijds secundair onderwijs zit. Het Vlaams ABVV is tevreden dat een dergelijk debat is aangevat en is graag bereid er mee de schouders onder te zetten. Deze verbreding en verregaande hervorming houdt naast opportuniteiten ook een aantal risico's in.

In eerste instantie moet ook voor het Vlaams ABVV absolute continuïteit gegarandeerd worden voor de leerlingen. Daarnaast is het ook belangrijk dat er heel snel duidelijkheid wordt verschaft over de continuïteit van de werking van de paritaire leercomités, die op 1 april 2015 ophouden te bestaan op federaal niveau. Bij voorkeur ziet het Vlaams ABVV deze werking nog een tijd verlengd. Indien dit niet mogelijk is, moet de werking zo snel mogelijk worden gecontinueerd via de sectorale partnerschappen binnen SYNTRA waarvan de conceptnota spreekt.

Ten tweede ziet het Vlaams ABVV graag het preventief aspect aangepakt om vroegtijdig schoolverlaten en de ongekwalificeerde uitstroom te vermijden. Die doelstelling is niet meegenomen in de conceptnota, die volgens mevrouw Coppen een toch wel zeer scherpe cesuur maakt tussen jongeren die wel en niet arbeidsmarktrijp zijn. Er worden volgens het Vlaams ABVV jongeren vergeten. De spreekster acht het daarom essentieel dat er één systeem blijft bestaan, met eventueel een onderscheiden aanpak naargelang het profiel. Er wordt in de aanpak van de nota te zeer gescheiden gewerkt. Voor jongeren die schoolmoe zijn, moet er een volwaardig aanbod zijn, dat een positief imago aanreikt. Ook zij hebben recht op het voltijdse engagement, en moeten al in aanraking kunnen komen met de werkvloer. In de conceptnota leerrecht hoopt mevrouw Coppen die elementen terug te vinden, maar in eerste instantie pleit het Vlaams ABVV voor sterke bruggen tussen de beide systemen. Het verwacht snel duidelijkheid over de inhoud, de budgetten en de samenhang tussen de trajecten.

Derde aandachtspunt is de toegang tot de arbeidsmarkt. Arbeidsmarktrijpheid vormt in die zin het voornaamste vertrekpunt. Die moet worden geëvalueerd en geïnterpreteerd in de klassenraad zowel als in het kader van de sollicitatieprocedure. Het Vlaams ABVV ziet dat graag breder, met een veel vroegere kennismaking met de arbeidsmarkt in het secundair onderwijs. Ook studiekeuzebegeleiding blijft essentieel. De toeleiding ziet het Vlaams ABVV dan weer ruimer: de sollicitatieprocedure en het advies van de klassenraad mogen een element zijn, maar geen sluitende toegangspoort. De keuze van de leerling en van de ouders, de rol van het CLB of een arbeidsmarkttoets verdienen evenzeer een plaats.

Het vierde punt betreft de tewerkstellingsplaatsen. Daar wringt vooral het schoentje voor het Vlaams ABVV: het aanbieden van voldoende werkplaatsen. Het tekort is al jaren de achillespees van het systeem. Er zijn er vooralsnog een 5000-tal. De conceptnota barst weliswaar van ambitie. Maar het secundair onderwijs telt ongeveer 80.000 leerlingen per leerjaar. Als ongeveer een derde of vierde deel daarvan zijn kansen wil grijpen via duaal leren, vergt dat 80.000 tot 90.000 tewerkstellingsplaatsen. Met in het achterhoofd dat Agoria vindt dat iets gelijkaardigs ook voor het hoger onderwijs en volwassenenonderwijs zou moeten gebeuren, kan het al snel oplopen tot 100.000 plaatsen. De Vlaamse Regering heeft het in de nota wel over een engagement van de werkgevers, maar vertelt niet hoe ze zoveel plaatsen op korte termijn wil realiseren. Eerder werden wel dwingende bepalingen in de sectorconvenants opgenomen, maar zelfs dat heeft niet tot voldoende plaatsen geleid. Het Vlaams ABVV wil graag een duidelijk antwoord van de Vlaamse Regering hoe zij die duizenden plaatsen wil realiseren zonder enige dwingende maatregel. Dat lijkt niet haalbaar.

Ten vijfde is het ABVV tevreden dat de Vlaamse Regering de kwalificatiestructuur als uitgangspunt neemt en de beroeps- en onderwijskwalificaties een voorname plaats geeft. De beroepskwalificaties ziet het Vlaams ABVV graag nog meer gehonoreerd als succesfactor.

Het volgende aandachtspunt is de rol van de sectoren, die het Vlaams ABVV blijft zien als een van de belangrijkste partners voor het concept van duaal leren. De conceptnota stelt dat waar mogelijk sectorale partnerschappen moeten functioneren. De trekkende rol van de opleidingsfondsen acht het ABVV daarbij van

cruciaal belang. Dat maakt het mogelijk de bevoegdheden van de paritaire leercomités over te nemen. Het Vlaams ABVV is het ermee eens dat de trekkende rol van SYNTRA Vlaanderen en andere partners in het duaal leren slechts aanvullend kan zijn, als de sectoren die niet kunnen of willen invullen.

De zevende opmerking van mevrouw Coppen betreft het statuut. De conceptnota springt daar wel heel voorzichtig mee om. Er worden ook voorzichtige vragen gesteld. Het Vlaams ABVV vindt zonder meer dat stages onbezoldigd kunnen zijn en geen rechten hoeven te garanderen. Tegelijk meent het wel dat de stelsels van duaal leren wel bezoldigd moeten zijn en rechten moeten openen. Uitgangspunt moet dan het bestaande federale kader zijn, en de adviezen van NAR en CRB, met de wetgeving en het koninklijk besluit die daaruit volgden. Voorts pleit het Vlaams ABVV voor een verregaande vereenvoudiging en harmonisatie, rekening houdend met sectorale eigenheden en realiteiten. Het voorbeeld dat vaak wordt aangehaald is Duitsland. De uitwerking van het statuut moet gebeuren in overleg met de sociale partners en hoofdzakelijk de sectorale partners, en dat op korte termijn.

Het achtste knelpunt is de financiering. SYNTRA Vlaanderen wordt een organisatie met een heel andere opdracht dan haar oorspronkelijke taak. Het agentschap is volgens het Vlaams ABVV momenteel absoluut niet uitgerust om de ambitieuze taak zoals omschreven in de conceptnota op te nemen. De Vlaamse Regering zou derhalve in middelen voor SYNTRA Vlaanderen moeten voorzien om die regietaak aan te kunnen. Waar moet dat geld vandaan komen: uit het budget voor de modernisering van het secundair onderwijs of uit de VDAB-begroting? Of kan de regering elders nog kredieten vinden?

Ook wat de rest van het stelsel betreft, vraagt het Vlaams ABVV duidelijkheid over de financieringsopties. Lukt dat binnen bestaande budgetten of wordt ook daarvoor nog in extra middelen voorzien?

Wat met de outputfinanciering waarover de nota het heeft? Het Vlaams ABVV staat daar kritisch tegenover. Het kan te vaak leiden tot een selectie aan de toegangspoort. De doelstelling van de bestaande systemen en het duaal leren moet zijn om ongekwalificeerde uitstroom te vermijden en te beperken. Bij het werken met zo een moeilijke doelgroep moet iedereen al eens een risico kunnen nemen. Met de outputfinanciering vreest het Vlaams ABVV dat de kansen van die jongeren juist zullen slinken.

Tot slot gaat mevrouw Coppen in op de implementatiestrategie. Uit de publieke debatten is vooral gebleken dat er nog heel wat vragen en onduidelijkheden zijn. Eenmaal de adviezen binnen zijn, moet het beleid nog knopen doorhakken om die dan via stuurgroepen of eventueel via partnerschappen te concretiseren. Prioritair voor het Vlaams ABVV is in die zin de verlenging van de paritaire leercomités, het uitwerken van het statuut en het uittekenen van de aanpak om extra werkplaatsen te vinden. Het Vlaams ABVV acht het met het oog op dat vele werk onmogelijk om al in september 2015 te starten met verkennende trajecten. De bescherming en rechtszekerheid van de leerplichtige minderjarige moet prioriteit blijven krijgen. De hervorming moet hun belang dienen. Het Vlaams ABVV hoopt dat het beleid daarmee voldoende rekening houdt bij het uitwerken van de verkennende trajecten.

1.3. Uiteenzetting door mevrouw Nele Muys (coördinator Vormingsfonds Vrije Beroepen, spreker voor UNIZO)

Mevrouw *Nele Muys*, coördinator van het Vormingsfonds Vrije Beroepen, is tevreden dat de sectoren, die later in de hoorzitting aan bod komen, een prominente plaats krijgen in de bespreking.

Mevrouw Muys zal eerst een aantal cijfers uit een recente UNIZO-enquête bespreken en dan ingaan op wat duaal leren en werken voor UNIZO betekent om te eindigen met de conceptnota zelf.

UNIZO voert jaarlijks een enquête over werkplekleren. De enquête is dit jaar iets later dan voorzien gehouden, waardoor een aantal vragen konden worden toegevoegd over de conceptnota die in januari 2015 door de Vlaamse Regering werd goedgekeurd. Zo kon men al reacties op de nota sprokkelen bij de ondernemers. 90 percent van de ondernemers vindt een systeem van werkplekleren bijzonder nuttig. De enquête telde 500 respondenten, van wie 72 percent al iemand op de werkvloer heeft in dat stelsel.

Wie zijn die lerenden? Bso- en tso-leerlingen, leertijd en dbso vormen al een bijzonder grote groep van lerenden op de werkvloer. Er is in de cijfers voor 2015 een grote uitschieter bij IBO, omdat dat voor het eerst apart is opgenomen in de enquête.

Uit het antwoord op een vraag over de sollicitatieprocedure blijkt dat meer dan 85 percent van de werkgevers een interview als voornaamste selectiecriterium beschouwt. 96 percent vindt het niet meer dan vanzelfsprekend dat ook binnen een nieuw systeem van duaal leren een sollicitatie als instapmoment zou plaatsvinden. De sollicitatie hoort dan geen sluitende toegangspoort zijn, maar moet wel als methodiek worden aangeleerd ter voorbereiding van werkelijke sollicitatiemomenten.

Mevrouw Muys gaat vervolgens in op het kader. Het begrip continuüm kan volgens UNIZO verwarring scheppen. Werkplekleren is volgens het advies van de SERV de leeractiviteit die erop gericht is algemene arbeids- en beroepsgerichte competenties aan te leren en toe te passen in een arbeidssituatie. De SERV gaat derhalve voor een totaalplaatje waarin alle competenties meegenomen worden. UNIZO maakt evenwel graag iets meer abstractie binnen een nog duidelijker kader en spreekt van 'werkplekleren' als algemeen begrip, met meer specifiek werkervaring en -opleiding als gerichte begrippen. Er worden drie onderscheiden vormen gehanteerd.

De stages zijn onbezoldigd en kennen geen rechtenopbouw, tenzij anders gedefinieerd in de regelgeving. Voor stages zijn er immers ook specificaties inzake hoger onderwijs, waar ze vaak voorwaarde zijn voor toegang tot beroepen zoals advocaat of arts. Hoe ziet UNIZO dat stagekader voor voltijds secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en hoger onderwijs in verhouding tot het duaal leren en werken? Duaal leren en werken slaat voor UNIZO op de opleidingen die voldoen aan de vermelde criteria uit het koninklijk besluit van 29 juni 2014 en de wet van 14 mei 2014. Idealiter ziet UNIZO daarin het integrale deeltijds secundair leerplichtonderwijs en de hbo-opleiding vervat. Dat is een stapje verder en opent de deur voor werkenden in het kader van levenslang leren. UNIZO maakt ook graag een onderscheid met de langdurige beroepsopleidingen en de IBO voor de werkzoekenden. Dat is een ander aspect, maar mevrouw Muys vindt het belangrijk om dit hier te vermelden.

Het concept duaal leren en werken is gericht op Vlaanderen en Brussel. Brussel is in de conceptnota enigszins buiten beschouwing gelaten, hoewel dat in het kader van de bevoegdheden Onderwijs en Werk van bijzonder belang is.

UNIZO is voorstander van een eenduidig statuut en beschouwt duaal leren en werken als een volwaardige leerweg en niet als een probleemoplossend gegeven of wondermiddel. De opwaardering van de leertijd hoort daarin thuis. SYNTRA Vlaanderen wordt geacht de regisseur te zijn van het alternerend leren of duaal leren en werken.

Wat is duaal leren? Centraal voor UNIZO staat de definiëring als beroepsopleiding. Dat impliceert het aanleren van competenties die nodig zijn om een beroep te kunnen uitoefenen, en dat gebeurt vanuit een arbeidsmarktperspectief. De werkvloer is immers de arbeidscontext en de schoolbank. De inhoud van de opleidingen zit in de beroepskwalificatie vervat. De sectoren hebben daar al veel tijd en energie in gestoken en het vormt dan ook het uitgangspunt voor UNIZO. De beroepsopleiding past binnen het concept van de leerloopbaan, en behoort tot een voortraject dat van start gaat in de eerste graad en een kennismaking met de arbeidsmarkt mogelijk maakt. De arbeidsmarkt behelst voor UNIZO niet alleen vacatures, maar ook de statuten, met het zelfstandig ondernemerschap zowel als het werknemerschap erin vervat. Het ondernemerschap maakt deel uit van de vakoverschrijdende eindtermen, maar is op zichzelf geen eindterm, al blijft UNIZO daarvan voorstander. De leer- en werkcomponent zijn met elkaar verbonden. Het gaat om een voltijds engagement waarin het theoretische aspect dat in de school wordt aangeleerd, aansluit bij wat er gebeurt op de werkvloer. Dat is van groot belang voor UNIZO.

Er wordt in een reële arbeidscontext gewerkt. Dat biedt een extra dimensie: het beroep wordt aangeleerd terwijl de persoon wordt gevormd. Het aspect algemene vorming is derhalve groot, onder meer door de contacten die worden gelegd. De arbeidscontext evolueert evenwel continu. Dat leert de jongeren flexibiliteit aan. Flexibiliteit gaat in dit verband niet over de werktijdregeling, maar bijvoorbeeld over het kunnen aanpassen aan de technologische evoluties.

Voor wie is duaal leren? De spreekster grijpt daarvoor terug naar het decreet betreffende het stelsel van leren en werken. Dat spreekt van deeltijds leerplichtigen en hanteert het begrip 'arbeidsrijp'. Voor UNIZO gaat het om een positieve keuze van wie aan die criteria voldoet en daarin wil stappen. Leerlingen van bso en tso blijken open te staan voor de kmo-context. Een bredere doelgroep sluit ook aan bij een meer reëel beeld van de arbeidsmarkt, stelt mevrouw Muys. In een bedrijf zijn diverse profielen aan het werk. Een gezonde mix daarvan komt het bedrijf alleen maar ten goede.

Wie zijn de belangrijkste hoofdrolspelers? Mevrouw Muys vermeldt in eerste instantie de leerling of cursist, de lerende. Die moet mee in het verhaal stappen. Daarnaast staat de ondernemer of medewerker die begeleider is. Die staat in voor de ontwikkeling van de competenties op de werkvloer en stapt met de lerende mee in het traject. Ze staan derhalve in voor zowel aanleren van het beroep als voor de algemene vorming. Dat verdient veel respect en aandacht.

Even belangrijk is de trajectbegeleider, die sleutelfiguur is tussen alle spelers (leerling, ondernemer en school) maar in de conceptnota niet echt aan bod komt. Hij moet voldoende tijd krijgen om in te kunnen zetten op contact met iedereen. De trajectbegeleider krijgt ook heel wat administratief werk te verwerken. Enige ondersteuning lijkt UNIZO daarom aangewezen. Voor trajectbegeleiding is kennis van de sector en het beroep nodig. Daarin ziet UNIZO een belangrijke rol voor de sectoren.

De docent-leerkracht speelt een belangrijke rol in de algemene vorming en moet nauw contact onderhouden met de trajectbegeleider en de sectoren om op de hoogte te blijven van veranderingen.

De onderwijs- en opleidingsinstelling heeft de eindverantwoordelijkheid inzake de uitreiking van diploma's. Dat zijn voorsnag de onderwijsinstellingen en de SYNTRA-centra.

De sectoren, en met hen de bedrijven en de specifieke omkadering daarbinnen, staan in voor invulling van de werkcomponent en deels ook de leercomponent. Er moet een goede wisselwerking zijn tussen wat een beroep op de schoolbanken is

en wat het op de werkvloer betekent. Opvolging van de trajecten, evaluatie en kwaliteitsborging zijn andere belangrijke factoren.

UNIZO ziet SYNTRA Vlaanderen als volwaardig regisseur, dus niet echt als een operationele partner. De regisseur moet zorgen voor een interprofessionele aansturing en zo een duidelijk kader bewaren. Dat moet voorkomen dat men opnieuw verzandt in een verhaal van ontelbare systemen naast elkaar. SYNTRA Vlaanderen is voor UNIZO ook de ondersteuner van de sectoren, een platform waarop de sectoren een beroep kunnen doen. Het agentschap staat ook in voor opbouw van de trajecten, die de sectoren dan moeten invullen. Voorts zorgt SYNTRA Vlaanderen voor toezicht op voldoende trajecten en dus stageplaatsen.

Wat betreft financiering vindt UNIZO de outputfinanciering geen slecht idee. Het concept is gekend vanuit SYNTRA Vlaanderen in het kader van de leertijd. Het kan volgens UNIZO ook werken voor wat kwaliteitsborging betreft, omdat met KPI's kan worden gewerkt.

Er is sprake van min-achttienjarigen en plus-achttienjarigen, dus is het voor UNIZO ook belangrijk te bekijken welke trajecten mogelijk zijn voor die laatste groep. Ook daar ziet UNIZO een rol voor de regisseur, ook inzake kwaliteitswaarborging.

Wat verwacht UNIZO van het nieuwe stelsel duaal leren? Er wordt uitgekeken naar een nieuwe nota die aansluit op de realiteit van duaal leren en werken op de werkvloer, dus als deel van een leerloopbaan en niet in een apart traject. Er is al bagage uit de eerste graad van het secundair onderwijs en de stap naar duaal leren past binnen een totaalkader. Na de leerloopbaan komt de loopbaan waarin de werknemer ook nog leert.

Een duidelijke positionering van het duaal leren en werken in het opleidingsland-schap acht UNIZO nodig om een gelijkwaardigheid te garanderen voor deze leerweg met klemtoon op het aanleren van het beroep. De beroepskwalificatie is belangrijk. Dat betekent niet dat de onderwijskwalificatie niet van belang is, maar ze komt voor sommigen misschien net iets te vroeg. Eenmaal de beroepskwalificatie er is kan de lerende ook naar de onderwijskwalificatie doorzetten, het zogenaamde 'zalmpincipe'. Dat verdient aanmoediging.

UNIZO verwacht ook duidelijkheid over de verantwoordelijkheid van alle betrokkenen, ook van de sectoren en kmo's. Die komen in de nota amper aan bod, terwijl kmo's op dit moment de hoofdleverancier zijn van werkplekken.

Kwaliteitsborging is belangrijk, net als een duidelijke financiering en een strikte timing. De conceptnota mag niet in de schuif blijven liggen en daarom is een duidelijke timing nodig van wanneer welke stappen worden gezet.

UNIZO gaat ervan uit dat er twee nieuwe decreten komen. Een zal dan toegespitst zijn op de beroepsopleiding, een ander op de onderwijs-welzijnstrajecten en de trajecten voor jongeren die nog niet arbeidsrijp zijn. Dat moet volgens UNIZO afgescheiden blijven van het decreet over de beroepsopleiding, om een vervaging van de focus op het aanleren van het beroep te voorkomen.

Vervolgens moet ook een goede monitoring verzekerd zijn, niet om personen negatief of positief te evalueren, maar wel om meetinstrumenten te hebben om het decreet te evalueren. Mevrouw Muys wijst erop dat het fout loopt bij het verzamelen van gegevens voor de evaluatie van het huidige decreet over leren en werken.

Bij de conceptnota uit UNIZO nog een aantal bezorgdheden. Zoals de nota voorligt, ontbreekt de focus op een grote betrokkenheid van sectoren en kmo's. Ze zijn meer dan de leverancier van de stageplaatsen en werkplaatsen.

Als er sprake is van scholen, ressorteren dan ook de SYNTRA-centra daaronder? De sprekerster wijst erop dat het stelsel leren en werken in 1983 die naam kreeg, maar dat de middenstandsovereenkomsten al van lang voordien dateren.

Onderwijs- en beroepskwalificatie zouden gelijkwaardig moeten zijn, maar de nota insinueert nog altijd een zekere ondergeschiktheid. Dat wil UNIZO aangepast zien met een grotere focus op de beroepskwalificatie.

Trajectbegeleiding wordt volgens UNIZO nog stiefmoederlijk behandeld in de nota.

De verschillende hoofdrolspelers moeten duidelijker worden gelinkt aan de respectieve verantwoordelijkheden.

De regierol van SYNTRA Vlaanderen is in de huidige nota veeleer operationeel gekaderd, als actor veeleer dan als regisseur.

Er moet een eenduidig statuut komen voor opleidingen die voldoen aan de criteria van het KB. Dan gaat het ook over de opbouw van rechten. Van de jongeren wordt een grote mate van discipline gevraagd als ze een aantal dagen op de werkvloer doorbrengen. Het effect daarvan op jongeren van 15 tot 18 jaar wordt volgens sprekerster sterk onderschat. Als ze daarmee rechten kunnen opbouwen, is dat alleen maar positief.

Koken kost geld, stelt mevrouw Muys tot slot. Vooralsnog lijken er niet voldoende middelen te zijn.

1.4. Uiteenzetting door mevrouw Mieke Vermeiren en de heer Lieven Huygens (Agoria en Siemens)

Mevrouw Mieke Vermeiren, senior manager Talent en Labour Market van Agoria, zal eerst de visienota van Agoria toelichten. De heer Huygens, talent manager Siemens België-Luxemburg, zal daarna een visie geven vanop de werkvoer.

1.4.1. Mevrouw Mieke Vermeiren (Agoria)

Mevrouw Vermeiren stelt dat duaal leren volgens Agoria een succesverhaal voor jongeren, onderwijs en bedrijven kan worden. De drie zijn evenwaardige deelnemers aan het debat.

De uitgangspunten van de nota genieten de steun van Agoria, dat graag wil meewerken aan de verdere uitbouw van het stelsel mits aan een aantal voorwaarden is voldaan. Zo moet de verdere uitwerking gebeuren binnen een transparant financieel en juridisch kader. Een eenduidige toewijzing van rollen en verantwoordelijkheden aan onderwijs en arbeidsmarktactoren is essentieel, net als tijd en ruimte voor een toenadering tussen bedrijfsleven en onderwijs. Er zouden nog meer initiatieven kunnen komen om een gelijkwaardige rol te garanderen in het leerproces. Mevrouw Vermeiren refereert in dat verband aan het project bij Audi Brussel. Er is nu een intensieve samenwerking, maar de partners zeggen een jaar nodig was om 'dezelfde taal' te spreken. De leefwereld van de onderneming en de school is nu eenmaal verschillend.

Agoria is voorstander van pilootprojecten, maar die moeten dan passen in de algemene visie op duaal leren. Ze al organiseren vanaf september 2015 acht de federatie voorbarig, gezien de discussie over de algemene visie nog moet worden gevoerd.

Naast duaal leren als leervorm binnen het secundair onderwijs, gericht op arbeidsrijpe jongeren, ziet ook Agoria de nood aan een ander kwalitatief alternatief

leerproject voor jongeren die niet arbeidsmarktrijp of arbeidsmarktbereid zijn. Een brugfunctie tussen beide stelsels is essentieel.

Duaal leren is ook een optie voor hoger onderwijs en volwassenenonderwijs, stelt de spreker, al wordt dat niet uitgewerkt in de visienota. Het lijkt logisch dat niet-leerplichtige personen die een bepaalde beroepskwalificatie hebben, maar de wil hebben om te leren en dat traject aanvaarden, ook de mogelijkheid moeten hebben om werkervaring op te doen.

Ook Agoria vraagt om een overgangsfase van het bestaande stelsel van leren en werken naar duaal leren. De leercontracten ILW vermeldt mevrouw Vermeiren expliciet omdat daarvoor vanaf april 2015 al een probleem ontstaat.

Duaal leren moet worden ingebed in het globaal onderwijssysteem. Agoria is van mening dat er, behalve een visie op duaal leren, ook een visie moet zijn op de modernisering van het secundair onderwijs en een globale beleidsvisie op werkpleklernen. De leerlijn van in het basisonderwijs naar de eerste, dan tweede en derde graad is belangrijk, stelt mevrouw Vermeiren, net als het ontwikkelen en stimuleren van talenten vanaf het basisonderwijs, eventueel met een talentenpaspoort. Ze vermeldt in dit verband ook nog het tweedekansonderwijs, waarin de VDAB een rol heeft te spelen.

Inhoudelijk kan Agoria zich vinden in het hanteren van de Vlaamse kwalificatiestructuur en de beroepskwalificatieprofielen als fundament. Daaraan is al hard gewerkt. Pilotprojecten en het opmaken van standaardtrajecten, moet in eerste instantie gebeuren vanuit een focus op de knelpuntberoepen, al moet het zich niet daartoe beperken.

Agoria spreekt zich expliciet uit voor het trapsgewijs verwerven van kwalificaties, of het zalmpincipe. Alles is daarbij belangrijk: de mogelijkheid tot het behalen van deelkwalificaties, beroepskwalificaties en onderwijskwalificaties. Opbouw is essentieel. De mogelijkheid om te werken met deelkwalificaties moedigt aan om door te zetten, meent mevrouw Vermeiren. Een watervalstelsel in stand houden, wil Agoria niet.

Bij het idee van een al dan niet duaal traject voor eenzelfde beroepskwalificatie heeft Agoria nog vragen. Als er al twee wegen zijn om een bepaalde beroepskwalificatie te verwerven, dan moet er ook een garantie zijn dat jongeren via beide wegen identiek dezelfde competenties kunnen meekrijgen. Dat moet nog verder worden bekeken.

Voor de toeleiding en matching kan de klassenraad zeker een eerstelijnsadvies geven, al ziet Agoria ook ruimte voor andere adviezen. Ouders en leerlingen hebben ook recht op tweedelijnsadvies en dat kan onder meer van de VDAB en een hervormd CLB komen.

De sollicitatieprocedure beschouwt Agoria als een test voor arbeidsmarktrijpheid, maar die moet wel in de gegeven context worden vertaald. Het gaat om leerlingen en geen volwaardige werknemers. Als het gaat om leerlingen (al dan niet ouder dan 18 jaar) in een duaal traject, dan dient de procedure zich te richten op de motivatie om in het traject te stappen, op de positieve keuze en op het verwerven van basiscompetenties die nuttig zijn als de leerling later in een echt werktraject stapt en de vervolcompetenties moet verwerven.

Het pijnpunt blijft voldoende werkplekken vinden, maar ook voldoende leerlingen kan een probleem zijn. Met de bestaande stelsels, en in vergelijking met Duitsland dat als voorbeeld geldt, blijkt zowel het ene als het andere zich voor te doen. Er zijn ook regio's met voldoende werkplekken en te weinig leerlingen.

De matching tussen leerling, bedrijf en school dient volgens Agoria te gebeuren voor de aanvang van het duaal traject. De voorbereiding in de tweede graad moet derhalve afgerond zijn voor de aanvang van het daarop volgende schooljaar.

Agoria pleit voor één statuut van duaal leren en noemt het een leerovereenkomst. Er is nog discussie daarover aan de gang, beseft mevrouw Vermeiren.

De afschaffing van het bestaande stelsel leren en werken moet niet bruusk verlopen, maar Agoria ziet het nieuwe duaal leren wel effectief in de plaats treden. De overgangssituatie moet worden gegarandeerd.

Agoria wil absoluut ook het belang onderstrepen van kwalitatieve trajecten voor niet-arbeidsmarktrijpe en niet-arbeidsbereide jongeren.

Agoria heeft het ook over een leervergoeding maar legt die niet vast. Die vergoeding zou kunnen toenemen naarmate het rendement van de jongeren toeneemt. Ze moet wel eenduidig zijn over de sectoren heen voor eenzelfde beroepskwalificatie. Gedifferentieerde vergoedingen voor eenzelfde beroepskwalificatie in verschillende sectoren zouden jongeren doen kiezen voor de sector en het bedrijf met de beste vergoeding. Er moet een juridisch sluitend kader zijn in de arbeids- en welzijnswetgeving voor deze leerlingen.

Kwaliteitsbewaking is een niet te verwaarlozen element, ook voor Agoria. Er kunnen voorwaarden worden gesteld voor de erkenning als leeronderneming, bijvoorbeeld criteria inzake begeleiding van de leerlingen of cursisten. Die hebben als lerenden coaching binnen het bedrijf nodig. Agoria is voorstander van een gezamenlijk kwaliteitstoezicht door de onderwijsinspectie en het beleidsdomein Werk. Agoria gelooft immers in een partnerschap tussen Onderwijs en Werk als gelijkwaardige actoren in de opleiding van leerlingen en cursisten voor het behalen van deelkwalificaties, beroeps- en onderwijskwalificaties. De uniforme praktijkproef kan deel uitmaken van de kwaliteitsbewaking. Die werkwijze is geïnspireerd op het Zwitserse systeem en garandeert een kwaliteitstoets over alle bedrijven heen.

Over de financiering moet er duidelijkheid zijn vooraleer pilootprojecten worden opgezet.

Agoria onderstreept vooral de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van onderwijs en bedrijfsleven als gelijkwaardige en autonome partners. Het moet wel duidelijk zijn wie welke rol opneemt in het aanleren van competenties. De klassenraad heeft een prioritaire rol bij het beoordelen van de algemene vorming, maar dat advies moet worden aangevuld met mensen uit het bedrijfsleven als het om competenties in het kader van het beroepsprofiel gaat.

Agoria kiest onomwonden voor een multisectorale en netoverschrijdende rol van de ondernemingen. Beroepskwalificaties kunnen in diverse sectoren voorkomen en dan is samenwerking normaal.

Mevrouw Vermeiren besluit dat Agoria een andere kijk heeft op duaal leren dan andere betrokkenen en dat het die ook in de visienota heeft uitgewerkt. Ze verwacht dan ook nog wel discussie ter zake. Zo ziet de federatie een Vlaams partnerschap als noodzakelijk, maar zonder regierol op dat niveau. Ze houdt het op een partnerschap tussen de Vlaamse en sectorale sociale partners, de onderwijsnetten en hun vakbonden, SYNTRA Vlaanderen maar ook de VDAB en de departementen Onderwijs en WSE.

Agoria legt de nadruk op het multisectorale niveau, ook wat betreft de regisseursrol. Op dat niveau zijn de actoren de sectorale sociale partners, de onderwijsnet-

ten en de departementen Onderwijs en WSE. Op lokaal niveau kunnen scholen en bedrijven samen aan de slag.

Agoria wil graag verder worden betrokken bij de uitwerking van het duaal leren. De federatie zal ter zake een werkgroep opstarten. Dat maakt ondersteuning mogelijk voor wie in het concept wil instappen.

1.4.2. De heer Lieven Huygens, talent manager Siemens België-Luxemburg

De heer *Lieven Huygens* situeert het bedrijf kort. Siemens AG stapte recent uit de joint venture met Bosch en focust sindsdien op het bieden van antwoorden op de uitdagingen waarvoor de planeet staat. Siemens AG maakt zich sterk dat haar wereldwijde divisies met oplossingen kunnen komen. Het bedrijf maakt trainen, zorgt voor industriële automatisering, camerabeveiliging enzovoort. De omzet die wereldwijd wordt gedraaid belooft ongeveer 80 miljard euro en de onderneming telt globaal 350.000 werknemers. In België en Luxemburg zijn er zowat 1500 werknemers die staan voor een omzet van ongeveer 1 miljard euro.

Inzake duaal leren kan Siemens bogen op de ervaring met het systeem in Duitsland, dat er al sinds de Tweede Wereldoorlog bestaat. De onderneming deelt integraal de visie van Agoria, vooral wat betreft de maatschappelijke rol van een onderneming in het uitwerken van het duaal leren als oplossing voor bepaalde kwesties. Vanuit de eigen bedrijfscontext focust Siemens op een aantal knelpuntberoepen en verwacht het dat het systeem ervoor zorgt dat de aansluiting tussen industrie en onderwijs soepeler verloopt dan tot op heden het geval was.

Duaal leren is volgens de heer Huygens zonder meer een deel van de oplossing om de jeugdwerkloosheid terug te dringen en om het aantal vroegtijdige schoolverlaters te reduceren. Bovendien krijgen jongeren zo ook de juiste werkhouding mee. Het idee van het opnemen van het begrip 'werknemerschap' als eindterm kan de heer Huygens dan ook appreciëren.

Knelpuntberoepen zijn een typisch probleem voor hightechbedrijven als Siemens. Het baart vooral zorgen dat duaal leren enkel zou overgewogen worden in het secundair onderwijs en eventueel hbo. Siemens gelooft sterk in een uitbouw van duaal leren vanaf de start in het secundair onderwijs, dus van in de eerste graad en dan gradueel op te bouwen, met de mogelijkheid om daarna nog door te studeren voor een professionele bachelor en zelfs master. In Duitsland haalde 40 procent van de masters zijn graad in een duale leercontext, weet de spreker. Siemens hoopt dan dat door het aanbieden van een duaal leertraject de pool van de studenten die kiezen voor studies gericht op knelpuntberoepen in een hightechomgeving groter wordt. Daartoe zou de drempel om in te stappen in het duaal leren in elk geval moeten worden verlaagd. Dat kan door een vergoeding te betalen, zoals in Duitsland gebeurt. Het kan allicht ook vele talenten die nu uitvallen en niet worden benut ertoe aanzetten toch de stap te zetten naar verdere studies van drie of vijf jaar. Siemens wil zeker meewerken aan die verlaagde drempel om meer doorstroming te krijgen naar STEM-richtingen. Vergoedingen kunnen dan ook een rol hebben. Maar de modaliteiten daarvan moeten nog verder ingevuld, net als de verhouding werkbank/schoolbank en de invulling daarvan.

Siemens is ervan overtuigd dat de duale leer methode een vlottere afstemming tussen ondernemingen en onderwijs kan garanderen. Er is nu tevredenheid over de kwaliteit van de Vlaamse afgestudeerden, maar toch is er voor het aanleren van een aantal vaardigheden geen tijd in het onderwijskader. Er moeten keuzes worden gemaakt in het curriculum en vaak opteert men er dan voor de technische component voor te laten. Duaal leren schept ruimte en tijd om die vaardigheden toch aan te leren op de werkvloer. Zo meent de spreker dat, in het kader van

cao nr. 104, voor oudere werknemers een rol is weggelegd als begeleider van de jongeren. Dat kan een welgekommen neveneffect zijn voor de 45+-medewerkers.

1.5. Uiteenzetting van de heer Tom Demeyer (Voka)

De heer *Tom Demeyer* van het Voka Kenniscentrum herinnert aan de redenen waarom men nu een systeem van duaal leren uitwerkt. Er is de ongekwalificeerde uitstroom, de schoolachterstand en vooral het feit veel ondernemers die op zoek zijn naar bepaalde profielen die absoluut niet vinden in het gewoon onderwijskader. Daarom nemen ze ook initiatieven, of bieden ze stage- en leerplekken aan.

De spreker toont cijfers waaruit blijkt dat leren op de werkvloer nog lang niet ingeburgerd is in Vlaanderen. Inspiratie is te halen in landen als Duitsland.

Voka heeft steeds het stelsel duaal leren verdedigd, ook bij vorige besprekingen in de commissie, en heeft het als een prioriteit naar voren geschoven. Met de conceptnota van de Vlaamse Regering is Voka tevreden. De nota omvat de juiste krachtlijnen, die nog voldoende ruimte laten voor inbreng van en afstemming tussen de sociale partners en de sectoren.

De heer Demeyer noemt het positief dat duaal leren wordt beschouwd als een continuüm met een brede marge en bereik. Maatwerk is er op zijn plaats.

Het moet voor Voka wel degelijk blijven gaan over een leeractiviteit en geen werkactiviteit. Het doel is competenties verwerven die dan later meegenomen kunnen worden in de carrière of job. De leeromgeving wordt gevormd door een concreet bedrijf.

De complexiteit in de bestaande context is zeer groot. Veel ondernemers zien door de bomen het bos niet meer. Een vereenvoudiging is derhalve aangewezen, al verwacht de heer Demeyer niet dat die eenvoudig zal verlopen.

Het Duitse systeem biedt inspiratie met de relatief lage jeugdwerkloosheid daar. Ook het feit dat meer dan 60 percent van de jongeren er een dergelijk traject volgt, zegt volgens de spreker ook genoeg. Audi, waar de commissie op werkbezoek ging, is intussen een voorbeeld geworden van wat als interessant systeem kan gelden.

Voor Voka moet er sprake zijn van een tweeledig systeem. Enerzijds is het duaal leren een systeem dat de nadruk legt op werken, binnen het kader van een leeractiviteit (major werken). Dat omvat alle huidige werkvormen waarvoor er in een vergoeding wordt voorzien, leercontracten, SYNTRA-opleidingen en dergelijke. De jongere krijgt hierin het statuut van werknemer en bouwt dus mee sociale rechten op. Voka verwacht hierin een vereenvoudiging.

Anderzijds is er de focus op leren (major leren) met daarin alle huidige werkvormingen waarvoor er geen vergoeding worden toegekend, zoals stages en geassocieerd onderwijs. De jongere heeft dan het statuut van leerling. Eventueel kan een leervergoeding worden overwogen, zoals door Agoria gesuggereerd, zij het dan in een minder rigide statuut. Ondernemingen moeten gestimuleerd worden om ook leerlingen uit het secundair onderwijs in het bedrijf op te nemen. Dat is een vrij grote groep, met ook de leerlingen uit tso en bso. Bij de hervorming van het secundair onderwijs moet men ermee rekening houden dat die plaatsen ook moeten worden aangeboden. Ook dat is een vorm van duaal leren.

Voka is bezig met een grootschalige bevraging bij grote en kleine ondernemingen en kmo's die rond Pasen 2015 zou worden afgerond. Er wordt gevraagd naar hun ervaringen met duaal leren. Een aantal elementen ziet Voka zeker in de nog volgende discussies naar voren komen: de verhouding leer-werkcomponent,

de verantwoordelijkheden van school versus onderneming, het matchingproces (screening arbeidsrijpheid, sollicitatieprocedure, geschikte plaatsen), de mogelijkheden inzake flexibiliteit voor school en bedrijf, ondersteuning en kwaliteitsborging. Over al die aspecten blijft de conceptnota nog op de vlakte, stelt de heer Demeyer.

De start van proeftuinen voor september 2015 ziet Voka wel mogelijk, al is het een grote opdracht.

2. Vragenronde

De heer *Koen Daniëls* hoort de diverse sprekers graag de gelijkwaardigheid van bedrijven en onderwijs vermelden. Hij focust vooral op de evaluatie van de leerling. Hoe moet die evaluatie onder gelijkwaardige partners dan gebeuren? Bij wie ligt de eindbeslissing of gaan school en bedrijf er gezamenlijk over?

Enkele sprekers hadden het over de (eventuele) vergoedingen voor de leerling. In welke mate speelt die vergoeding een belangrijke rol? Er is de onbezoldigde stage in het gewoon tso en bso, en er is heel veel werkplekleren en stage in het kader van de Se-n-Se-opleidingen. Is daar dan een vergoeding aan gekoppeld?

Heeft UNIZO bewust 'Duaal leren en werken' als titel voor de presentatie gekozen en niet 'Duaal leren', zoals de conceptnota?

Naast de grote bedrijven zoals Siemens en Audi, wil de heer Daniëls graag weten of ook de kmo's het systeem van duaal leren zien zitten. Het vergt vrij intensieve begeleiding en er zijn hoge kwaliteitseisen. Dat lijkt in een groot bedrijf gemakkelijker te organiseren.

De heer *Axel Ronse* is tevreden een grote mate van voluntarisme te zien bij de sprekers. Dat vindt hij een aangename afwisseling met de vorige hoorzitting met de onderwijsactoren, waarin er wel fricties naar boven kwamen.

Er is sprake van arbeidsmarktrijpe jongeren. Aan welke leeftijdsgroep/graad in het onderwijs koppelen de sprekers dat dan? Gaat het dan uitsluitend om de derde graad, en de zeer technische richtingen daarin? Of zien de sprekers het echt als een nieuwe vorm van leren door werken die aan zoveel mogelijk jongeren wordt gegund en die veel breder kan worden toegepast?

Hoe zien de sprekers de eigen rol in de toeleiding van jongeren? Moet die taak vooral bij de klassenraad liggen of moet dat op een breder vlak gebeuren? Wil men daarin zelf een rol opnemen?

Mevrouw *Ann Brusseel* hoort dat verschillende sprekers een gedegen statuut belangrijk vinden, en van vakbondswegen koppelt men daaraan de opbouw van sociale rechten. Maar hoe haalbaar is dat? Is er dan geen groot onderscheid tussen leerlingen in het vooropgestelde concept en bijvoorbeeld studenten die in opleiding zijn als arts, met ook een zware stage? Het lid wil weten of die laatsten dan ook kunnen rekenen op een gedegen statuut en opbouw van sociale rechten van bij het begin van de stage. Komt dit niet in conflict met de nood aan meer werkplaatsen? Zullen bedrijven meer plaatsen kunnen aanbieden als er een dergelijk statuut is? Hoever wil men gaan in de bezoldiging? Gaat het om een klein bedrag als incentive of om een echt loon? Is er meer concrete informatie over de regeling ter zake in Zwitserland en Duitsland?

De heer *Jos De Meyer* verwijst naar een recente persmededeling waarin meer inspanningen worden bepleit om het aantal vroegtijdige schoolverlaters aan te pakken. Hij heeft uit de lectuur van de diverse teksten de voorbije weken begrepen dat er twee mogelijkheden zouden zijn: enerzijds het stelsel van leren en werken

en anderzijds het welzijnstraject. Hij hoort vandaag ook pleiten voor een derde optie: een tweede stelsel van leren en werken. Hoe staan de andere sprekers daar tegenover?

Mevrouw *Caroline Gennez* was bij het werkbezoek aan Audi Brussel onder de indruk van de sterkte van zowel de werkpartner Audi als van de school, die beide het systeem grondig hebben geïnternaliseerd. Het ging wel maar om 30 leerlingen in een bedrijf van 2500 werknemers, in een bedrijf met heel veel expertise en competentie. Het blijft derhalve een marginaal gegeven. Moet dat systeem niet meer centraal over de hele arbeidsmarkt en in alle sectoren ingang vinden en worden geïmplementeerd? Wat is ter zake de houding van de sectoren en kleinere en grotere bedrijven?

Arbeidsmarktrijpheid is een criterium, net als arbeidsbereidheid. 1400 leerlingen die als dusdanig zijn gescreend, vinden echter geen werkplek in de verschillende sectoren. De grootste knelpunten blijken de horeca en bouw, waar men toch een vraag kan vermoeden. Er zou ook een aanbod zijn, maar de matching lijkt niet te lukken, soms ook afhankelijk van de regio. Hoe kan dat worden verbeterd?

Uit een eerdere hoorzitting bleek dat in het huidige stelsel van leren en werken slechts 14 percent van de jongeren omkadering en begeleiding op de werkplek krijgt. Dat vindt het lid ontzettend weinig. Een onderzoeker heeft in een vorige hoorzitting geopperd dat, wanneer de matching gebeurde tussen opleiding en sector of bedrijf, het niet altijd zo was dat de leerling de competenties kon verwerven voor de gevolgde opleiding. Het lid geeft het voorbeeld van een leerlingbakker die in een industriële bakkerij het atelier moet poetsen. Dat hoort niet thuis in het praktijkgericht leren, meent mevrouw Gennez. Wat zijn de inzichten van de sprekers daarover?

Wie screent de arbeidsmarktrijpheid? De eensgezindheid over een sollicitatieprocedure lijkt mevrouw Gennez legitiem, maar waar komt dan de onderwijspartner in het spel? Men richt zich al op de sterkste groep, en de sollicitatie zou kunnen leiden tot een selectie van de besten onder hen. Dan mist men het doel om praktijkgericht leren aan alle gemotiveerde jongeren aan te bieden.

Hoe conjunctuurgebonden is het systeem? Als het goed gaat en de productie hoog ligt, dan kan er gemakkelijk ingegaan worden op de vraag om werkplaatsen. Wat bij mindere momenten, bijvoorbeeld periodes van technische werkloosheid? De conjunctuur lijkt dan een risico voor de stabiliteit van het systeem en de ontwikkeling van het duaal leren als volwaardige leerweg.

Hoe zien de sprekers de relatie met andere onderwijsvormen en andere vormen van werkpleklernen, onder meer in tso, bso en dbso, en de link naar de hervorming van het secundair onderwijs? Moet men allerlei richtingen naast elkaar blijven aanbieden in diverse vormen of moet er een keuze voor een bepaald systeem worden gemaakt?

Wat betreft de regie, lijkt mevrouw Gennez een neutrale regisseur zinvol. Dat moet garanderen dat de diverse actoren maximaal op elkaar kunnen inspelen, zonder elkaar te beconcurreren. Dat moet nog worden uitgeklaard.

De heer *Jan Durnez* vindt het positief dat via de hoorzittingen bekommernissen en inzichten kunnen worden verzameld. Van mevrouw Muys hoort hij een grote nadruk op het aanleren van een beroep. Hoe duurzaam is dat nog? Moet men niet de ambitie hebben om in het kader van duaal leren het begrip beroep te verbreden en zo kansen te creëren op langere termijn?

De heer *Robrecht Bothuyne* vraagt hoe de sprekers de ideale timing inschatten, ook voor wat de proefprojecten betreft. Welke zouden de meest nuttige proeftuinen zijn en wat wil men eruit leren?

Hoe zien de interprofessionele sociale partners hun eigen rol in het nieuwe systeem? Ze zijn al vertegenwoordigd in de praktijkcommissie in het stelsel van de leertijd en in de raad van bestuur van SYNTRA Vlaanderen.

Hoe willen de sprekers de screening en toeleiding ingevuld zien? Ligt die taak uitsluitend bij de klassenraad of moet ook het CLB daarbij betrokken worden? Of nog andere actoren?

Mevrouw *Kathleen Helsen* stelt dat het belang van de kwaliteit van de werkplek algemeen erkend wordt. Dat zegt de CD&V-fractie al tien jaar. Maar net zo lang blijken er ook problemen te zijn in die zin. Wat moet het beleid anders doen om voor morgen meer kwalitatief hoogstaande werkplekken te verzekeren?

Voor het eerst wordt het begrip arbeidsrijpheid ingebracht. Voor de beoordeling daarvan wordt verwezen naar een interview of sollicitatiegesprek. Dat blijkt voor diverse sprekers heel belangrijk. In het bestaande systeem bestaat de mogelijkheid om te switchen naar een ander traject als blijkt dat de leerling niet voldoet qua arbeidsrijpheid. Men kan er vrij flexibel mee omspringen en inspelen op noden en behoeften die van bij het begin niet duidelijk waren. In het nieuwe systeem moet bij voorbaat duidelijk zijn of de jongere al dan niet arbeidsrijp is. Maar over welke betrouwbare methodes beschikt een werkgever om dat te meten vooraleer de jongere aan de slag gaat? Bij Audi werd melding gemaakt van een degelijke screening, maar die blijkt vooral over de technische kennis te gaan. Arbeidsrijpheid gaat voor mevrouw Helsen echter om een attitude. Zijn er betrouwbare meetinstrumenten en zijn ze geschikt voor jongeren van 16 jaar? Of moeten die nog worden ontwikkeld?

Mevrouw *Nele Muys* antwoordt dat zij in haar presentatie bewust de benaming 'duaal leren en werken' heeft gebruikt. De klemtoon van het stelsel ligt in het aanleren van competenties op de werkvloer en voor UNIZO gaat het dan ook om een vorm van werken. Dat mag worden benadrukt.

Mevrouw Muys verwijst naar het gevreesde decreet over de kwalificatiestructuur. Zij vindt het logisch dat de plek waar een beroepskwalificatie is verworven bij de evaluatie wordt betrokken.

Wat Audi als voorbeeld betreft, roept ze de vraag op hoeveel bedrijven in Vlaanderen dit aankunnen. Wat vandaag gebeurt in ILW en de leertijd blijft voor haar het uitgangspunt.

UNIZO wenst de instap vanaf 16 jaar te behouden en niet te vervangen door de derde graad, zoals de nota doet. De keuze van de opleidingen die in aanmerking komen, moet gebeuren aan de hand van de lijst van beroepskwalificaties en bijhorende competenties. De rol van de sectoren is daarbij niet te onderschatten.

UNIZO gaat uit van een vergoeding in het stelsel duaal leren en werken, omdat veel van de lerende wordt verwacht. Drie tot vier dagen op een werkvloer is veel voor iemand van minder dan 23 jaar, onderstreept ze. Het is ook verbonden aan de nood aan een statuut.

Wat betreft het statuut is de opbouw van socialezekerheidsrechten belangrijk. Op dit moment zijn alle vergoedingen in de leertijd dezelfde en kunnen de ouders van de jongere nooit het kindergeld verliezen. De vergoedingen voor ILW verschillen naargelang de sector. Voor het precieze bedrag van de vergoedingen verwijst ze

naar de geplande hoorzitting met SYNTRA. Hoe dat voortaan in duaal leren moet worden geregeld, lijkt haar een technische discussie tussen sociale partners.

Sollicitatie is een belangrijk – maar niet het enige – instrument, dat toont of leerling en ondernemer bij elkaar passen. Zij zijn het immers die voor elkaar moeten kiezen. Mevrouw Muys stelt vast dat men nu blijkbaar niet meer gelooft in de intake door VDAB, het instrument dat bij het vorige decreet is goedgekeurd. In een interview kan worden gepolst naar de motivatie van de kandidaat om in een bedrijf iets te leren en dat kan een teken zijn van arbeidsrijpheid of het streven daarnaar. Het is wel niet het enige instrument. De klassenraad moet mee de arbeidsrijpheid beoordelen, maar de beslissing mag niet alleen bij de klassenraad liggen.

Voor de conjunctuurgevoeligheid van stageplaatsen verwijst ze naar de hoorzitting met de sectoren, maar zelf heeft mevrouw Muys niet de indruk dat er zich een probleem stelt.

Er was de vraag van de heer Durnez over de duurzaamheid van het aanleren van een beroep. Volgens mevrouw Muys zorgt het aanleren van een beroep niet voor oogkleppen. Veel jongeren vinden er nog de motivatie in om alsnog een onderwijskwalificatie te halen. Het leren van een beroep mag ook niet eng worden bekeken. In de arbeidscontext wordt ook aan algemene vorming gedaan, naast het aanleren van de competenties voor de beroepskwalificatie.

UNIZO ziet SYNTRA Vlaanderen als regisseur die het totaalbeeld van de verschillende trajecten en hun juridisch kader en statuut kan behouden. UNIZO zelf kan een rol spelen bij de voorbereiding van ondernemers op de sollicitatieprocedure. Die moet professioneel worden aangepakt. Voor de rest van het traject verwacht ze veel inbreng van de sectoren, aangezien de interprofessionele partners te weinig kennis hebben over elk specifiek beroep.

De heer *Peter van der Hallen* merkt op dat in dit dossier de traditionele tegenstelling tussen werknemers en werkgevers wordt overstegen. Zo pleit ook Voka terecht voor de opbouw van sociale rechten. Voor het ACV is dit belangrijk omdat het te maken heeft met de opbouw van een loopbaan. De vergoeding op zich is ook belangrijk, maar moet in verhouding worden gezien tot de productieve arbeid die tijdens het leren verricht wordt. Het IBO-systeem vormt een goed voorbeeld. Wat de vergelijking met artsenstages betreft, is de spreker van mening dat die niet goed geregeld zijn, net zoals er ook een probleem is met sommige andere opleidingen. Verder onthoudt hij zich van commentaar, omdat dit element vooral door de sectoren wordt bepaald. Die sectoren vormen ook de basis van het ACV, al probeert de koepel hun eigenheden te overstijgen waar dat belangrijk is. Het zijn de sectoren die het verhaal moeten schrijven, ondersteund door de koepel, die de grote lijnen uitzet en bewaakt.

Voor de screening moeten gemeenschappelijk instrumenten worden uitgebouwd. Er bestaan trouwens al goede. Zo heeft de VDAB competentie en instrumenten inzake screening. Er kan ook heel wat geleerd worden van andere landen. Welke uiteindelijk worden ingezet door wie, moet door de regie worden bepaald. Daarom moeten niet alleen de sectoren en de interprofessionele organisaties, maar ook de onderwijskoepels en het werkveld een rol spelen als co-regisseur, net als de regio's, want ook die laatste zijn belangrijk voor de afstemming.

Met het nieuwe systeem starten in september 2015, noemt de heer van der Hallen bijzonder ambitieus. Er komen tegen Pasen nog insteken van UNIZO en Voka, de resultaten van de enquêtes, en van de minister zelf. De sectoren en het werkveld moeten in afwachting samen bekijken welke proefprojecten mogelijk zijn. Maar om echt met een degelijk hernieuwd systeem van duaal leren te starten, is toch nog

wel een tot twee jaar nodig. Het is belangrijk om het systeem goed door te denken, maar intussen kan worden proefgedraaid.

Mevrouw *Mieke Vermeiren* bevestigt dat samenwerking tussen onderwijs en werkactoren een belangrijk uitgangspunt is voor Agoria, zowel bij kwaliteitsbewaking, trajectinvulling als evaluatie. Agoria ziet het onderwijs niet als enige eindverantwoordelijke. De beroepscompetentie is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid. Het uitreiken van een beroeps- of deelkwalificatie zou niet mogelijk mogen zijn als niet beide partijen (onderwijs en werkplek) overtuigd zijn.

Voor mevrouw Vermeiren kan er pas echt over statuut en vergoedingen gepraat worden als de vorm van het nieuwe duaal leren duidelijk is. Het is op dit moment nog niet zeker dat iedereen dezelfde standaardtrajecten voor ogen heeft, waarschuwt ze. De inhoud moet eerst worden uitgeklaard. De vraag om een eenvoudiger en duidelijker statuut vindt ze wel begrijpelijk. De huidige verschillen inzake vergoedingen zijn inderdaad niet altijd eerlijk. Zo bestaat nu al de mogelijkheid om in dbso een deeltijdse arbeidsovereenkomst te krijgen, terwijl dat voor andere stelsels niet geldt.

Voor Agoria ziet ze een inhoudelijke rol weggelegd bij de uitrol van de standaardtrajecten, in samenwerking met het onderwijs. De spreker erkent dat niet alle bedrijven de mogelijkheden van Audi hebben, maar verwacht dat ook kmo's een bepaald niveau halen inzake leerlingenbegeleiding. Dat moet een aandachtspunt zijn bij de erkenning van leerondernemingen. Met het oog op de kwaliteit pleit mevrouw Vermeiren ervoor de tijd te nemen om de nieuwe trajecten op te bouwen.

Ook zij gelooft niet dat men zal kunnen starten in september 2015. Wat de sectoren eventueel wel al kunnen, is binnen het huidige leren en werken het tekort aan werkplekken voor arbeidsmarktrijpe leerlingen trachten aan te pakken. Het is echter niet haalbaar om nog tegen volgend schooljaar voor het nieuwe stelsel vast te leggen welke competenties nodig zijn voor welke kwalificatie en hoe die verdeeld worden over onderwijs en bedrijf. Agoria pleit tegen overhaasting. Nog te veel punten moeten inhoudelijk worden uitgeklaard. Dat sluit echter geen andere vormen van samenwerking tussen bedrijven en onderwijs uit.

Daarnaast hebben de sectoren ook een rol te spelen in het matchen van scholen en bedrijven, en in het ondersteunen van die laatste als leeronderneming. Men moet ook bekijken op welke wijze de infrastructuur van scholen, bedrijven en opleidingscentra goed kan worden ingezet.

Het zou struisvogelpolitiek zijn om niet te erkennen dat conjunctuurgevoeligheid een aandachtspunt is. Een bedrijf in herstructurering heeft het moeilijk om aan werknemers met een bedreigde baan uit te leggen dat er leerlingen worden tewerkgesteld.

Mevrouw *Nele Muys* vult aan dat UNIZO enigszins ontgoocheld is in de huidige conceptnota op het vlak van kwaliteitsborging van werkplek en traject. Ook daar zullen de sectoren nog een belangrijke rol moeten opnemen.

Voor de heer *Tom Demeyer* moeten statuut en vergoeding bekeken worden binnen de bredere visie op duaal leren die hij heeft geschetst (met een major werken en een major leren). Het zou niet wijs zijn de bestaande verbindingen tussen onderwijs en arbeidsmarkt in tso en bso in een arbeidersstatuut onder te brengen. Dan zullen immers bedrijven afhaken en nog minder plaatsen beschikbaar zijn. In de major werken heeft hij minder moeite met een statuut zoals dat vandaag bestaat in de leertijd.

Om het aanbod van kwaliteitsvolle werkleerplaatsen te verzekeren, is een nieuw stelsel nodig dat aantrekkelijk is voor ondernemingen. Onbekendheid, complexiteit en onvoldoende capaciteit en kennis zijn vandaag remmende factoren voor de ondernemingen. Die moet men aanpakken in de plaats van bijkomende ballast toe te voegen. Voka aanvaardt kwaliteits- en begeleidingsvereisten maar het mag niet te complex worden voor de ondernemers.

Volgens de heer *Peter van der Hallen* benadert het Vokavoorstel over de major werken het ACV-voorstel. ACV ziet inderdaad drie wegen in het stelsel, waarvan 'leren en werken' en 'werken en leren' er twee zijn. Of de derde leerweg, voor jongeren met een welzijnsproblematiek, ook binnen het stelsel duaal leren thuis-hoort, is een discussiepunt, ook al vindt de spreker die indeling terecht. In elk geval moet er ook voor die groep een oplossing worden geboden.

Hoe komt het dat er nog steeds onvoldoende kwalitatieve werkplekken zijn? De heer van der Hallen denkt dat men met de erkenning van leerondernemingen en het bijhorende kader voor statuut, veiligheid en professionele trajectbegeleiding, goed op weg is om het concept van kwalitatieve werkplek in te vullen. De spreker suggereert een beroepskwalificatie voor een trajectbegeleider, die zowel door mensen uit het onderwijs als op de werkvloer kan worden behaald.

Mevrouw *Mieke Vermeiren* preciseert nog dat Agoria het nieuwe duaal leren beschouwt als voltijds leren, ook al gebeurt het leren op twee plaatsen. Het is echter nog iets anders dan dbso met een voltijds engagement.

Mevrouw *Helga Coppen* antwoordt op een vraag over de hoogte van de vergoeding dat in het Duitse stelsel een gemiddelde vergoeding van ongeveer 700 euro bestaat, die varieert wel van sector tot sector.

De heer *Lieven Huygens* vult aan dat de vergoeding afhangt van het jaar waarin de leerling zit. Elk jaar neemt het aandeel van de component werk immers toe. In het vierde jaar stijgt de vergoeding tot ongeveer 1000 euro bruto.

Mevrouw *Mieke Vermeiren* vult nog aan dat het bedrag ook in Zwitserland geleidelijk stijgt – zij het daar vanaf 15 jaar al – tot een vierde van het loon van een beginnend werknemer in het laatste jaar.

De heer *Peter van der Hallen* merkt nog op dat er een ESF-onderzoeksproject is dat een bijzonder goed kader schetst van de verschillende Europese systemen.

De heer *Jan Durnez* treedt mevrouw Vermeiren bij dat de toenadering van de sociale partners tot elkaar tijd behoeft. Het is cruciaal om dat ook met de onderwijswereld te doen. Daarin moet ook de semantische discussie uitgeklaard worden opdat men hetzelfde bedoelt met bijvoorbeeld coördinatie en de verschillende vormen van regie en deelregie.

De heer *Axel Ronse* merkt op dat in de conceptnota sprake is van duaal leren na de tweede graad. De deeltijdse leerplicht gaat echter in vanaf 16, of vanaf 15 jaar voor wie de eerste twee leerjaren van het voltijds secundair onderwijs heeft beëindigd. Suggesteren UNIZO en Agoria dat de intrede na de tweede graad vervangen wordt door het volgen van de leerplichtwet? Wat is de houding van het ABVV daarin?

De heer *Koen Daniëls* roept ertoe op dat het beleid inzake kwaliteitsborging en beroepskwalificatie het papierwerk niet exponentieel doet toenemen.

De voorafgaande matching en de sollicitatieprocedure zijn voor het lid belangrijk. Maar hoe kan het probleem worden opgelost van jongeren die arbeidsrijp zijn en voor wie duaal leren een goede leervorm is, maar voor wie geen passende

werkplek wordt gevonden in de fase van de matching en de sollicitatieprocedure? Of zal zich dat in de praktijk niet voordoen?

Mevrouw *Nele Muys* stelt voor om de leeftijdsgrenzen te behouden die thans gelden in de leertijd (van 15 tot 25 jaar). Volgens de huidige leerplichtwet kan de leerling met deeltijds onderwijs starten in het schooljaar waarin hij of zij 15 jaar wordt. Wat er kan voor 25-plussers, bijvoorbeeld hbo als werknemer, is een andere discussie. UNIZO is het dus niet eens met de start van duaal leren in de derde graad zoals in de conceptnota staat. Mevrouw *Helga Coppen* vult aan dat dit standpunt is opgenomen in het SERV-advies en wordt gesteund van vakbondszijde.

Mevrouw *Mieke Vermeiren* antwoordt dat Agoria zich daar nog niet over heeft uitgesproken. De derde graad kan voor Agoria wel niet los worden gezien van de leerlijn die eigenlijk al in het basisonderwijs start met de interesse voor verschillende leergebieden. De eerste, tweede en derde graad en het leren op de werkvloer zouden de opbouw van een leerlijn moeten inhouden. Ze beschouwt het als voltijds leren, zij het met twee partners. Agoria zegt ook niet dat de leerling eerst de kwalificatie van de tweede graad moet halen. Bij het uitwerken van het stelsel zal het uitklaren van het leertraject belangrijk zijn.

Het is mogelijk dat leerlingen op een bepaald moment geen passende werkplek vinden. Die leerlingen moeten in elk geval worden opgevangen. Geen enkele leerling mag worden achtergelaten, ook wie nog niet arbeidsrijp is. Mevrouw Vermeiren spreekt zich nog niet uit over de vraag of daarvoor een ander stelsel nodig is. Het streven moet zijn dat iedereen een werkplek vindt, met de bekommernis van het toeleiden naar een beroepskwalificatie en het verwerven van competenties.

II. Hoorzitting met vertegenwoordigers van de sectoren

1. Inleidende uiteenzettingen door de genodigden

1.1. Uiteenzetting door de heer Henk Dejonckheere (IPV)

De heer *Henk Dejonckheere*, directeur Initiatieven voor Professionele Vorming van de Voedingsnijverheid, legt uit dat IPV een sectoraal opleidingsfonds is. Hij onderstreept dat het om de voedingsindustrie gaat, die vooral banden met hardere, technische tso-richtingen nodig heeft, eerder dan met de typische voedingsrichtingen. De sector is een van de twee grootste van de industrie en kent een stabiele werkgelegenheid. In Vlaanderen gaat het om 66.100 werknemers van alle scholingsniveaus. Kmo's staan er sterk met meer dan 3300 werkgevers, van wie er minder dan 140 meer dan 100 werknemers hebben. Het is dus echt een kmo-sector.

Elk jaar tellen de activiteiten van IPV 34.000 deelnemers uit een duizendtal bedrijven. Het fonds treedt ook steeds meer op als dienstverlener voor die laatste bij de aanpassing van hun personeelsbeleid en arbeidsorganisatie op het vlak van werkbaar werk, kwaliteit van de arbeid, langer werken enzovoort.

Deeltijds leren is een dalende trend in de voedingsindustrie. Het ILW halveerde over de jaren, maar ook de leercontracten daalden sterk.

In grote lijnen staat IPV positief tegenover de kansen die de conceptnota biedt, nadat te lang bevoegdheidsdiscussies door de verschillende partners als excuus werden aangegrepen om niets te veranderen. Als sterke punten van de nota noemt hij de mogelijkheid om duaal leren ook voor sterkere profielen in te zetten, dat het gaat om kwalificerende trajecten en dat de aanpak structureel is en in partnerschap met alle actoren.

De heer Dejonckheere formuleert vervolgens de bekommernissen van zijn sector, waarvan continuïteit de eerste is. IPV wil dat de bestaande ILW-contracten na 1 april kunnen worden voortgezet.

De heer Dejonckheere onderstreept ook het belang van één, transparant statuut.

Een belangrijke vraag blijft of het onderwijs voldoende zin heeft in een sterk systeem van duaal leren en daar voldoende welwillend tegenover staat. Een daarmee samenhangende vraag is of het anders zal gefinancierd worden dan voltijds leren. Hoe worden de partners concreet betrokken bij de uitbouw van de trajecten en hoe ziet de rol van de trajectbegeleider eruit?

IPV pleit ook voor maatwerk in de standaardtrajecten, afhankelijk van de sterkte van de leerlingen en wat de bedrijven te bieden hebben inzake het aanleren van competenties.

De heer Dejonckheere pleit ook voor vertrouwen en waarschuwt voor overregulering. Volgens hem heeft de grootte van een bedrijf geen invloed op de kwaliteit van de leerplek, wel op de capaciteit om paperassen in te vullen. IPV vraagt daarom regelluwte.

Tot slot verzekert hij dat de sectoren samen met de andere partners de stap willen zetten naar een verhoging van het aantal succestrajecten. Ze willen de kwaliteit bevorderen en bewaken, scholen en bedrijven elkaar helpen vinden, bedrijven begeleiden, scholen en trajectbegeleiders ondersteunen en mentoren opleiden, en nieuwe leertrajecten helpen opbouwen, ook voor de sterkere profielen maar zonder de huidige doelgroep te laten vallen. De spreker vat samen dat IPV aanbiedt om duaal leren te helpen uitbouwen tot een volwaardige leerweg. Hij verwacht ook dat de mix van de huidige profielen met sterkere profielen en de geleidelijkheid van de invoering zal zorgen voor voldoende werkplekken en voor een duurzamere relatie tussen onderwijs en bedrijfsleven.

1.2. Uiteenzetting door de heer Luc Van Waes (VIVO)

De heer *Luc Van Waes*, directeur van het Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de Social Profit, legt uit dat het overkoepelende opleidingsinstituut VIVO is opgericht in 2000 als antwoord op de bestaande versnippering. Het heeft samenwerkingsovereenkomsten met verschillende vormingsfondsen in de sector, die zelf tien deelsectoren telt en dus meerdere paritaire comités. De actieradius wordt bovendien beperkt doordat er geen tweejaarlijkse afspraken gemaakt worden over investeringen, zoals de minimale 0,10 percent voor de zogenaamde 'risicogroepen'.

De presentatie bevat een dia met een overzicht van de verschillende sectoren die VIVO vertegenwoordigt in het kader van vorming en onderwijs. Het gaat om de Vlaamse paritaire comité's (gezinszorg, gehandicaptenzorg, sociale en beschutte werkplaatsen, socio-culturele sector, welzijn en kinderopvang) en de federale sectoren in PC 330. De heer Van Waes merkt daarbij op dat voor de publieke social-profitsector een apart convenant met de lokale besturen bestaat. VIVO overkoepelt niet de paritaire comités voor de podiumkunsten (PC 304) en het aanvullende paritair comité voor de non-profitsector (PC 337). Met en zonder een deel van de publieke gezondheidszorg gaat het om respectievelijk 16 en 13,9 percent van de werkgelegenheid. De functies lopen uiteen van verzorgers, opvoeders en socio-culturele werkers tot transversale functies. Dat komt ook tot uiting in de trajecten voor duaal leren.

Deeltijds leren en werken is historisch verschillend in de Vlaamse en de federale sectoren. Op Vlaams niveau deed de sector een grote inspanning in de

VIA-akkoorden 2006-2010, daarbij deels ondersteund door de Vlaamse Regering, om 300 arbeidsplaatsen voor deeltijds lerenden te realiseren. Dat verliep via de Sociale Maribel, een fonds dat middelen die de RSZ doorstort uit de vrijstelling van patronale bijdragen investeert in wat de sociale partners als tewerkstelling willen. In bijna alle Vlaamse sectoren is daarvan een belangrijk deel voorbehouden voor deeltijds leren/deeltijds werken. Federaal ging men na een start met gesubsidieerde contracten in 2004 over naar een paritair leercomité met ILW, dat vooral in de ouderenzorg heeft gewerkt. De ziekenhuizen, die daar vroeger nooit veel van wilden weten, namen recent wel initiatieven met middelen van de vorige federale minister van Werk De Coninck. In alle sectoren werd gretig gebruikgemaakt van de jongerenbonus uit het Generatiepact.

VIVO fungeert als een loket dat vragen verdeelt naar de medewerkers van de fondsen in de deelsectoren, verzorgt voor het ILW de voorbereiding van het paritair leercomité, volgt het Generatiepact op, is waar gevraagd aanwezig op vormingsfondsen, speelt informatie door naar CDO's in een jaarlijkse brochure en op een infomoment in augustus, en verspreidt aparte brochures in de deelsectoren. Daarnaast houdt het een overkoepelende database voor de verschillende sectoren bij, kent het begeleidingspremies van 1300 tot 1500 euro per jongere per jaar toe, verzorgt het mentoropleidingen en erkent het individuele initiatieven van werkgevers in functie van de RSZ-korting voor mentoren.

De presentatie bevat ook een tabel met een overzicht van de contracten in 2015, waarbij de spreker wijst op de eerder vermelde, beperkte cijfers voor ILW (19 percent), terwijl het merendeel van de plaatsen wordt gefinancierd uit Maribel, het Generatiepact, de eigen middelen van het fonds risicogroepen of het genoemde project-De Coninck (samen 81 percent). De volgende tabel toont een groei sinds 2011 van niet minder dan 66 percent (van 392 naar 654 plaatsen). De uitstroom verschilt van sector tot sector maar bedraagt gemiddeld rond de 60 percent.

Als sterke punten van de nota ziet de sector de opwaardering van het systeem duaal leren en het afstappen van het watervalstelsel, het streven naar een voltijds engagement met arbeidsdeelname en het afleveren van beroepskwalificaties, hoe moeilijk de uitwerking van dat laatste ook is in een heel gereguleerde sector.

Als valkuilen signaleert de heer Dejonckheere de bezorgdheid om in een nieuw watervaleffect te komen met de welzijnstrajecten. Voor VIVO is de regierol van SYNTRA een verrassing, omdat de socialprofitsector er niet mee samenwerkt en de deelsectoren er zelf het initiatief namen. Het algemeen standpunt van VIVO is dan ook dat waar sectoren nu al het voortouw nemen, het beter is om daaraan prioriteit te geven. De rol van de sectoren in de zoektocht naar leerondernemingen en de communicatie met de werkgevers wordt in de conceptnota niet vermeld bij de opdrachten van de partnerschappen. Een andere probleem zijn de beperkte middelen voor de ondersteuning, bijvoorbeeld voor het op de werkplek gaan.

De socialprofitsector begrijpt de bekommernis om tot één statuut te komen maar vraagt begrip voor de specifieke situatie van gesubsidieerde sectoren met verschillende financieringsbronnen (Maribel, Generatiepact, ILW). De spreker vreest dat een deel van de huidige 600 contracten verloren zal gaan zonder die financiering.

Tot slot is er een ernstige bekommernis omtrent de overgangsfase, in eerste instantie wat het ILW na 1 april 2015 betreft.

1.3. Uiteenzetting door de heer Geert Ramaekers (FVB)

De heer *Geert Ramaekers*, directeur van het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid, legt uit dat zijn sector ruim 60.000 ondernemingen telt in Vlaanderen, waarvan veel eenmanszaken. Er zijn ongeveer 17.000 werkgevers en

95.000 arbeiders. Er is helaas een dalende trend, veroorzaakt door de loonkosten. Dat laatste mag echter niet meespelen inzake duaal leren. De bouwsector zet integendeel al jaren in op opleiding in de bedrijven. Die was in het voorbije schooljaar goed voor ruim 544.000 opleidingsuren onder coördinatie van het sectoraal opleidingsfonds FVB. Dit schooljaar hoopt men de 600.000 uren te bereiken.

De heer Ramaekers merkt op dat de sector thans alleen betrokken is bij het traject ILW, waarin slechts 346 jongeren worden ondersteund (14 percent). Van de groep van de bijna 1800 dbso-leerlingen en bijna 700 in de leertijd weet FVB zelf niet bij welke bedrijven in de bouwsector ze zitten, omdat het daar niet bij wordt betrokken. Hij stelt ook vast dat sommige leerlingen in andere sectoren volgens de onderwijsinstelling onder Bouw ressorteren. Dat maakt het ingewikkeld.

Na de opstart van het paritaire leercomité in 1985 ging het opleidingsbeleid echt van start met een aparte cao in 1997 op basis van de ILW-wet. Daarin wordt het deeltijdse jongerenleerlingenwezen (deeltijdsleerplichtingen) onderscheiden van de alternerende bouwopleiding voor 18-plussers, waarvoor andere tarieven worden afgesproken met de bedrijven. Doel van dat laatste is schoolverlaters een kans te geven in de bouwsector. De heer Ramaekers toont een diagram met het aantal trajecten over de jaren heen, waarbij hij opmerkt dat de daling in 2009 geen conjunctuurverschijnsel is maar verklaard wordt door de invoering van het decreet betreffende het stelsel leren en werken. De toepassing daarvan deed leerlingen van het ILW verhuizen naar allerlei toeleidingstrajecten omdat ze niet als arbeidsrijp werden beoordeeld. FVB heeft dat altijd betreurd en hoopt dat duaal leren daarop een antwoord biedt.

Wat ILW betreft helpt FVB bij de opstelling van opleidingsprogramma's, bemiddelt het bij de afsluiting van contracten, ondersteunt het CDO's onder meer financieel op basis van een convenant, biedt het bijscholingsmogelijkheden aan leerlingen en leerkrachten, is het eindverantwoordelijke voor de organisatie van tussen- en eindproeven en ondersteunt het jongeren en scholen financieel in de vorm van een doorstromingspremie. Het FVB doet ook de praktische opvolging van het paritair leercomité, om de papierlast voor de bedrijven zo klein mogelijk te maken.

Ook de bouwsector stelt een grote uitval vast, die oploopt tot twee derde van de in ILW startende jongeren. Van wie de eindmeet haalde, vindt uiteindelijk 70 percent werk in de sector. Als verklaringen voor de uitval noemt hij de intrede vanuit het watervalsysteem, waarbij de gemiddelde instapleeftijd 17 jaar is en slechts 9 percent 15 jaar is. Het merendeel van de contracten wordt stopgezet wegens persoonlijke problemen, vaak in de vorm van een gebrek aan arbeids- en andere attitudes. De spreker wil ook niet verbergen dat er soms onvoldoende begeleiding is (ook op de werkvloer) en onvoldoende kennis van de sector bij de jongeren.

De sector gelooft volop in duaal leren als ideale leerweg naast voltijds onderwijs en biedt zijn medewerking aan. De heer Ramaekers onderstreept de kracht van een goede opleiding. Het is zeker niet zo dat aan vorming geen belang wordt gehecht en dat men enkel jongeren in de bedrijven wil hebben. Er is ook de kracht van de werkvloer, die sterk varieert met onder meer tijdelijke en mobiele werven, waardoor er veel leermogelijkheden kunnen worden gestimuleerd. Er is een goede omkadering nodig. De jongere moet zowel op de schoolbank als op de werkvloer goed worden begeleid. De spreker verwijst naar het recente SERV-advies, dat drie elementen naar voren schuift.

Het eerste daarvan is de leercomponent, die voldoende praktijkgericht moet zijn. Zo stelde FVB een boekje 'Ik bouw ... Ik reken' samen over wiskundige uitdagingen in de bouw. De jongeren leren bijvoorbeeld de stelling van Pythagoras aan in functie van haar bruikbaarheid op een werf. FVB wil werk maken van competentieplannen per contract, waarin een opleidingstraject wordt afgestemd tussen

opleidingscentrum en bedrijf. De standaardtrajecten kunnen worden geïmplementeerd op maat van de jongere. In de tweede graad moet specifiek gewerkt worden aan arbeidsattitudes, solliciteren en sectorale aspecten zoals veiligheid. Verder noemt de spreker de trajectbegeleiding vanuit het onderwijs cruciaal. Hij pleit voor voldoende onderscheid tussen zorgtrajecten en duaal leren met het oog op een positieve keuze voor duaal leren, wat niet betekent dat er in de bouw geen andere trajecten mogen zijn.

Tweede element is het leervermogen van bedrijven, die immers een schatkamer van leermogelijkheden zijn. De genoemde competentieplannen verdelen daarbij duidelijk de verantwoordelijkheden. Voor elk geval dient het bedrijf een mentor aan te stellen. De sector heeft daarmee nu al goede ervaringen als voorwaarde voor de ondersteuning van bedrijfsinterne opleidingen. De bouwsector is sterk voorstander van een eenduidig statuut, zij het met een voldoende flexibele duur. Op dit moment kunnen de leercontracten tussen 12 en 36 maanden duren, omdat niet alle beroepen evenveel aan leertijd vragen. De spreker pleit om ook hier te werken met de beroepscompetentieprofielen en daaraan de mogelijke leerwegen te verbinden. Tot slot pleit de spreker voor flexibele organisatie, waarbij hij de weergevoeligheid van de sector noemt. Een mogelijkheid is om blokstages vooral in de lente te organiseren.

Derde element is de rol van het sectorfonds zelf. Het sectorfonds doet vandaag al aan promotie en heeft een uitgebreid en lokaal netwerk met zowel werkgevers- als werknemersorganisaties. Het sectorfonds kan als trekker fungeren in het sectorale partnerschap inzake duaal leren, modeltrajecten opstellen, cursusmateriaal ter beschikking stellen en mentoropleidingen aanbieden. De begeleiding van de jongeren zelf op de werkvloer is echter geen basistaak voor het fonds.

Tot slot formuleert de heer Ramaekers enkele bekommernissen. Het paritaire leercomité heeft voor het laatst vergaderd, waardoor de sector geen nieuwe patronen meer kan aanwijzen en alleen nog aan bestaande patronen contracten kan toekennen. Daarom hoopt men op snelle duidelijkheid over de overgangsfase voor het ILW-stelsel. Er wordt ook duidelijkheid gevraagd over de timing van de proefprojecten en hun wettelijke kader, het statuut en de financiering van het stelsel. FVB vraagt een regelgeving op bedrijfs- en niet op onderwijsmaat.

1.4. Uiteenzetting door de heer Krispijn Yperman (Horeca Vorming)

De heer *Krispijn Yperman*, directeur van Horeca Vorming Vlaanderen, benadrukt dat zijn sector ongeveer 66.000 werknemers in Vlaanderen telt, waarmee hij een van de grote in Vlaanderen is. Naast de klassieke hotels, restaurants en cafés behoren ook catering voor bedrijven en organisaties, vakantieverblijven en kampeerterreinen met dienstverlening tot de sector. Het gaat vooral om micro-ondernemingen: 70 percent heeft minder dan vijf werknemers, waarvan het merendeel slechts een of twee vaste werknemers. Slechts een zeventigtal heeft meer dan 50 werknemers, waaronder enkele hele grote bedrijven. De focus van Horeca Vorming Vlaanderen ligt echter op de micro-ondernemingen.

De horeca sloot in 2006 een samenwerkingsakkoord af met de onderwijskoepels inzake dbso om actief te werken met ILW. De opleidingsprogramma's werden vernieuwd en premies voor CDO's en leerlingen ontwikkeld. Tot 2008 ging het om een gesloten groep van 25 leerlingen per jaar, waarvan de opleiding volledig door de sector werd betaald. Sinds 2009 bestaat een open systeem, waarin leerlingen zich aanmelden en bedrijven een erkenningsprocedure doorlopen. Er werd bewust en uitsluitend voor ILW gekozen, omdat dit opvolging door het sectoraal fonds mogelijk maakt en dit het enige systeem is met een volledig leertraject. Ook het bedrijfstraject is ondersteund door een volledig opleidingsprogramma. Dat is in

andere stelsels niet altijd het geval. Bovendien hebben in ILW de programma's een duidelijke duur, die varieert van 12 tot 36 maanden.

Daarnaast werd in 2008 ook een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met SYNTRA Leertijd om de opleidingsprogramma's in leertijd en dbso gelijk te doen lopen en ervoor te zorgen dat jongeren uiteindelijk dezelfde competenties verwerven.

Vervolgens overloopt de heer Yperman de vernieuwing en inhoudelijke verbetering die vanaf 2010 werd ingezet. In het kader van de focus op kwaliteitsvolle werkplekken worden sindsdien alle erkenningsaanvragen van bedrijven behandeld door zes voltijdse sectorconsulenten. Zij bekijken om te beginnen of het bedrijf een volledig opleidingsprogramma kan waarmaken. Als het alleen maar geïnteresseerd is in extra handen, zal het bedrijf niet met ILW kunnen starten, verzekert hij.

Om ervoor te zorgen dat de start meer is dan het loutere ondertekenen van een leercontract, ondersteunt de consulent ook het maken van duidelijke afspraken tussen leerling, school, werkgever en Horeca Vorming over wie welke rol heeft.

Verder verzorgen de consulenten de tussentijdse evaluatie en de organisatie van een kwalificatieproef aan het einde van het traject. Ze interveniëren ook steeds vaker bij problemen op de werkplek, omdat werkgevers eerder hen dan de school aanspreken, mede omdat de trajectbegeleiders in de scholen een zeer hoge taakbelasting hebben en actief zijn in verschillende sectoren.

Tot slot wijst de spreker op de organisatie van leermeesteropleidingen. Die worden, op grond van een protocolakkoord tussen de sociale partners, op termijn verplicht voor horecabedrijven met jongeren uit het leerplichtonderwijs in stage- of leercontracten. Er gebeurt ook een afstemming met de Estafetteopleiding van SYNTRA Vlaanderen. De mentoren die die opleiding hebben gevolgd, worden ook in het netwerk opgenomen.

Een tweede element van vernieuwing is de kwaliteitsversterking van het opleidingstraject voor elke jongere. De consulenten spelen daarin een actieve rol door de afstemming met de leerkracht en de tewerkstellingsbegeleider. Dat is van belang vanwege de grote verschillen tussen bedrijven, waarin men telkens bepaalde competenties wel en andere niet kan aanleren. Per opleidingstraject geeft het kader aan welke competenties een bedrijf minimaal moet aanbieden voor zijn erkenning als leerbedrijf in dat traject. Als in de loop van het traject hiaten blijken, bekijken de consulenten hoe ze kunnen worden opgevuld, bijvoorbeeld door het opleidingsfonds extra vorming te laten organiseren.

Er is ook een opleidingsaanbod voor CDO's over sectorspecifieke zaken waarmee alle starters worden geconfronteerd, bijvoorbeeld voedselveiligheid of hygiëneplannen. Daarnaast kan elke ILW-jongere ook deelnemen aan de opleidingsprogramma's voor werknemers.

De doorstroming naar werk in de sector bedraagt gemiddeld 72 percent voor jongeren die starten in ILW. Een deel van de uitval wordt opgevangen door een ander bedrijf te zoeken, dat beter past bij het profiel of de opleidingsnoden van de jongeren. Een andere groep besluit op zijn achttiende het opleidingstraject stop te zetten, maar gaat wel aan de slag in de sector. De hoge score van 72 percent toont volgens de heer Yperman aan dat het gaat om het beste opleidingstraject voor een knelpuntberoep in de horeca.

Net als in de bouw heeft de sector geen gegevens over de veel grotere groep van deeltijdse opleidingscontracten. Als er toch nog dbso-jongeren zijn die geen werkplek in de horeca vinden, komt dat doordat de centra geen contact opnemen

met Horeca Vorming. Sommige centra weigeren met ILW te werken omdat het te ingewikkeld of te hoog gegrepen zou zijn voor de jongere, wat echter wordt tegengesproken door de succesvolle praktijk. Verder bieden sommige centra ook opleidingen aan die onvoldoende ruim zijn om in een opleidingstraject naar een volwaardig beroep van keukenmedewerker of (hulp)kok te passen. Er is ook nog een groep jongeren die misschien arbeidsrijp is maar een onvoldoende realistisch beeld van werken in de horeca heeft. Er is veel weekend- en avondwerk en de jongere moet zijn vervoer naar de werkplek kunnen organiseren. Dat neemt niet weg dat tot nu toe elke poging van Horeca Vorming om een jongere op een werkplek in ILW te plaatsen, is gelukt.

De heer Yperman overloopt de lessen die kunnen worden getrokken uit ILW in de horeca. De belangrijkste les is volgens de spreker dat duaal leren niet gelijkstaat met leren en werken. Het gaat om een volwaardig opleidingstraject, dat zich deels op school en deels op de werkplek afspeelt. Een deeltijds arbeidscontract dat niet gekoppeld is aan een opleidingsprogramma, past daar niet in.

Kennis van en een vertrouwensrelatie met de sector zijn cruciaal.

De consulenten zijn vertrouwenspersonen.

De huidige veelheid aan statuten, premies en bonussen is bijzonder verwarrend. Dat leidt zelfs tot tegenstrijdige informatie aan werkgevers.

Matching is maatwerk: nadat werd geoordeeld dat een jongere klaar is voor duaal leren, moet men nog op zoek gaan naar de meest geschikte opleidingsplaats. De ene jongere voelt zich bijvoorbeeld beter in een gestructureerde omgeving dan de andere.

Meer aandacht moet gaan naar de professionalisering van de begeleiders. Ze worden nu inhoudelijk onvoldoende ondersteund en hebben vaak onvoldoende kennis en informatie over de mogelijkheden.

Begeleiding van jongeren is een opdracht voor onderwijs, de begeleiding op de werkplek voor de mentoren. Men moet blijven focussen op een goede taakverdeling.

Er moet ook aandacht zijn voor jongeren in preciaire situaties. Jongeren in een asielpprocedure bijvoorbeeld kunnen het recht verliezen hun opleidingstraject af te maken, ook al verloopt dat succesvol. Dat is ook voor werkgevers verwarrend. Dat aspect moet volgens de heer Yperman worden meegenomen in de huidige hervorming.

Tot slot formuleert de heer Yperman nog enkele aandachtspunten. Duaal leren moet als volwaardige leerweg worden ingebed in het horecaonderwijs als geheel, terwijl op dit moment slechts twee CDO's verbonden zijn met een school die een voltijdse horecaopleiding aanbiedt. Die kennisversnippering zorgt er bijvoorbeeld voor dat in CDO's personen lesgeven met te weinig kennis van de horecasector, terwijl in diezelfde regio ongetwijfeld een hotelschool te vinden is waar die kennis wél beschikbaar is.

Verder moet de rol van de regisseur worden uitgeklaard. De spreker wijst erop dat SYNTRA Vlaanderen nu al verantwoordelijk is voor de leertijd. Daarover moet er duidelijkheid zijn.

Administratieve vereenvoudiging is zeker nodig. De horecasector, met meer dan 500 mogelijke leerbedrijven, koestert hoge verwachtingen. Dat betekent dat de start goed moet worden voorbereid om die verwachtingen in te lossen.

Er is draagkracht nodig bij alle partners. Er moet, in het licht van de voorbereiding van het schooljaar 2015-2016, zeer snel duidelijkheid komen.

Voor zijn eigen sectorfonds ziet de heer Yperman een actieve rol weggelegd in alle vormen van duaal leren, meer bepaald in de opbouw van een kwaliteitskader, in de begeleiding van bedrijven, scholen, leercentra en begeleiders, en in de ontwikkeling van een netwerk van leerbedrijven en scholen voor de horeca-opleiding.

2. Bespreking

De heer *Koen Daniëls* dankt de sectoren voor hun verdediging van duaal leren als positieve keuze. Het lid vraagt wat de sprekers denken van opleidingen die alleen in duaal leren zouden voorkomen en niet langer in het voltijdse, 'reguliere' onderwijsaanbod.

Sommige bedrijven zijn in zeer specifieke niches actief, onder meer in de bouwsector. Is het zinvol dat jongeren om alle competenties te verwerven onder begeleiding een traject door opeenvolgende, gespecialiseerde bedrijven doorlopen of kan dat nog in één bedrijf?

Kan men uit de gesignaleerde weigering van bepaalde centra om met het opleidingsfonds van de horeca samen te werken, afleiden dat er potentieel ongebruikt blijft en dat de cijfers dus onderschattingen zijn?

Mevrouw *Vera Celis* vraagt of de voedingsnijverheid voldoende voorbereid is om naast de ontwikkeling van nieuwe leertrajecten voor sterkere profielen, ook aandacht te behouden voor de ondersteuning van meer kwetsbare leerlingen.

Wat betreft de jongeren onder de achttien jaar, viel het mevrouw Celis op dat geen enkele spreker ouderparticipatie heeft vermeld. Betekent dit dat men de hele verantwoordelijkheid bij de mentoren legt?

Inzake de doorstroom naar werk vraagt mevrouw Celis of de andere sectoren de succesvolle percentages van de horeca kunnen bevestigen?

Mevrouw *Kathleen Helsen* merkt op dat de heer Yperman benadrukt dat er ook een goede matching moet zijn tussen de jongere en het bedrijf. Vanuit het onderwijs wordt vaak gesteld dat een kennismaking met verschillende werkplekken wenselijk is en dat ook een ervaring die geen perfecte match is, verrijkend kan zijn. Hoe staan de sectoren daar tegenover?

Stellen ze voor in het bestaande stelsel leren en werken te evolueren naar een veralgemening van het ILW-model, dat immers heel wat meer kwaliteitsgaranties lijkt te bieden dan andere vormen?

Was het loslaten van de vroegere verplichting voor CDO's om verbonden te zijn met een instelling voor voltijds onderwijs, een stap achteruit? Moet die integratie met het voltijds onderwijs opnieuw worden bekeken?

De heer *Krispijn Yperman* van Horeca Vorming Vlaanderen antwoordt dat er in zijn sector een aantal opleidingen zijn waarvan men zich kan afvragen of ze goed te organiseren zijn in het voltijds onderwijs, zonder voldoende ervaring op verschillende werkplekken. Waarom dan niet ineens voor duaal leren kiezen? Daar kan voldoende werkervaring worden georganiseerd in een professioneel kader en op verschillende plekken. De didactische restaurants van scholen komen in de buurt van maar zijn nog altijd niet hetzelfde als de werkelijke horeca, onderstreept hij. Een stage van zes weken is te kort om dat te compenseren. De sectorale sociale partners hebben in het protocol uitdrukkelijk gevraagd naar een uitbreiding van

de stagemogelijkheden. Dat wordt opgevolgd in het onderwijsconvenant dat de sector sloot. De heer Yperman pleit ervoor om in de horecasector voor bepaalde opleidingen resoluut voor duaal leren te kiezen.

Wat de nichebedrijven betreft, denkt hij dat een traject langs verschillende bedrijven goed te organiseren valt. Het kan niet de bedoeling zijn dat een toevallige werkplek tot gevolg heeft dat een leerling competenties niet aangeleerd krijgt. De sector moet garanderen dat elke jongere alle competenties volwaardig verwerft.

De heer Yperman bevestigt dat in de horeca kansen voor jongeren verloren gaan door de manier waarop de CDO's zich opstellen. De sector betreurt die keuze maar moet ze ondergaan.

Wat betreft de omgang met kwetsbare profielen merkt hij op dat jongeren zich op een werkplek vaak helemaal anders gedragen dan op school. De context van samenwerken met collega's in een bedrijf kan hen enorm versterken. Sommige jongeren bloeien open in een ILW-traject. Daarin kunnen ze in verschillende bedrijven ook doorgroeien, bijvoorbeeld van keukenmedewerker naar hulpkok en uiteindelijk kok.

Horeca Vorming Vlaanderen streeft naar actieve betrokkenheid van de ouders bij de start van het traject van de -18-jarigen. In principe moeten ze ook aanwezig zijn bij de ondertekening van het contract, al lukt dat niet altijd. Voor de rest van het traject verloopt de communicatie met de ouders veelal via de school, maar het sectorfonds is wel beschikbaar indien nodig of gewenst.

De heer Yperman bevestigt dat er vaker problemen zijn met de kwaliteit van opleidingstrajecten buiten ILW. Hij merkt op dat een school nog nooit om de schrapping van een bedrijf heeft gevraagd. Dat gebeurt alleen op initiatief van Horeca Vorming zelf en vaak na discussie met de school. Het doortrekken van het ILW-kwaliteitskader naar duaal leren moet worden bekeken, maar er zitten in elk geval veel elementen in die waardevol zijn om mee te nemen. Het toekomstige kwaliteitskader voor duaal leren zou wel voor alle vormen van duaal leren moeten gelden.

Autonome opleidingscentra zijn niet noodzakelijk nadelig, alles hangt af van hun knowhow, de draagkracht van de scholengroep en de aanwezigheid daarin van andere horecaopleidingen. Als dat laatste ontbreekt, is dat een nadeel dat niet met extra personeelsopleidingen kan worden gecompenseerd. Daarom pleit de spreker voor het betrekken van alle opleidingscentra en scholen met een horeca-opleiding in één netwerk.

Voor de heer *Geert Ramaekers* van het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid ligt de sleutel inzake duaal leren bij de beroepscompetenties van AKOV. De dossiers zijn voor vrijwel alle beroepen in de bouw al afgerond. Daarna moet de sector per kwalificatie kijken wat de beste leerweg is, duaal, voltijds of beide.

De heer Ramaekers aanvaardt het principe van wisselende werkplekken en verwacht dat dit de leerweg alleen maar versterkt, ook al bepleit hij wel een duidelijke verantwoordelijkheidsoverdracht en vergoedingsregeling.

Volgens de spreker is de wisselwerking met de sector een grote troef van ILW, maar ook in de leertijd is de kwaliteit en de doorstroming hoog, zonder samenwerking met de sector. Dat laatste is een keuze van de sociale partners in de bouwsector, die volgens de spreker ingegeven is door verkeerde informatie. De koppeling aan instellingen voor voltijds onderwijs kan waardevol zijn maar is niet strikt noodzakelijk. SYNTRA is begonnen met trajecten in het deeltijds onderwijs en biedt vandaag ook heel goede voltijdse opleidingen aan.

De heer *Luc Van Waes* van VIVO vindt het nog te vroeg om uit te maken of men opleidingen wel of niet exclusief duaal aanbiedt. Ook hij ziet de beroepskwalificatiestructuur als de basis en sluit de mogelijkheid niet uit dat sommige alleen duaal kunnen behaald worden omdat het absoluut noodzakelijk is dat er ervaring op de werkvloer wordt opgedaan. In zijn sector is het wel moeilijk om dat los te zien van de wettelijke verplichtingen.

De opeenvolging van verschillende stage-ervaringen is nu al in bepaalde gevallen gerealiseerd, bijvoorbeeld in sommige zorgtrajecten. De heer Van Waes wijst wel op de praktische consequenties.

De spreker herhaalt dat de doorstroom naar werk gemiddeld 60 percent bedraagt in de socialprofitsector. De uitval bedraagt gemiddeld 30 percent.

In zijn sector verloopt 80 percent van de trajecten buiten ILW, maar ook die trajecten worden opgevolgd. De ILW-principes, waar VIVO achter staat, moeten kunnen doorgetrokken worden naar andere contractvormen.

De heer *Henk Dejonckheere* van IPV meent dat men niet in het algemeen kan kiezen voor één bedrijf of een opeenvolging van verschillende werkplekken. De keuze hangt af van de mogelijkheden binnen het bedrijf. Er zijn bedrijven waarin een jongere alle competenties van een beroepsprofiel kan aanleren.

Er was ook de vraag van mevrouw Celis over de sterkere profielen en de meer kwetsbare jongeren. De voedingssector pleit voor een breed en sterk systeem van duaal leren, waarin de bestaande associatie met een doelgroep vervangen wordt door die met een leerweg naar een beroep. Dat zal ook noodzakelijk zijn als men het aantal kwalitatieve werkplekken wil verhogen. Een mix van profielen kan de bedrijven daarvan overtuigen.

Op vraag van mevrouw *Miranda Van Eetvelde* bevestigt de heer *Luc Van Waes* dat VIVO naast zorgtrajecten ook opleidingen voor bijvoorbeeld keuken- of groendienstmedewerker aanbiedt. In de beschutte werkplaatsen zijn er ook trajecten voor de bouw. Dat is echter een minderheid. De belangrijkste trajecten blijven die voor de verzorgende en logistieke medewerkers in ziekenhuizen en ouderenzorg.

De heer *Koen Daniëls* vraagt hoe beroeps- en onderwijskwalificaties zich volgens de sprekers moeten verhouden.

De heer *Krispijn Yperman* ziet hen als onlosmakelijk verbonden. De basis wordt gevormd door het beroepskwalificatiedossier, waarin de sector competenties heeft samengebracht. Op grond daarvan kunnen opleidingstrajecten worden uitgetekend die leiden naar onderwijskwalificaties, maar de beroepskwalificatie blijft de basis.

De heer *Geert Ramaekers* sluit zich daarbij aan. Een gevoelig element is de manier waarop het beroepscompetentiedossier wordt opgesteld. In sommige sectoren maakt men aparte dossiers voor een beginnend, een gevorderd en een ervaren beroepsbeoefenaar. In de bouwsector doet men dat niet. Dat maakt een groot verschil uit voor de vertaling naar onderwijskwalificaties. Men kan ervan uitgaan dat een onderwijskwalificatie het niveau van een beginnend beoefenaar moet kunnen benaderen, maar niet dat van een ervaren. De vertaling is niet altijd evident omdat de inschaling van de beroepscompetentie niet altijd kan worden doorgetrokken naar het onderwijs.

Kathleen HELSEN,
voorzitter

Jenne DE POTTER
Jan HOFKENS,
verslaggevers

Gebruikte afkortingen

ABVV	Algemeen Belgisch Vakverbond
ACV	Algemeen Christelijk Vakverbond
AKOV	Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming
bso	beroepssecundair onderwijs
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
CDO	centrum voor deeltijds onderwijs
CLB	centrum voor leerlingenbegeleiding
CRB	Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
dbso	deeltijds beroepssecundair onderwijs
ESF	Europees Sociaal Fonds
FVB	Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid
hbo	hoger beroepsonderwijs
IBO	individuele beroepsopleiding (in een onderneming)
ILW	Industrieel Leerlingenwezen
IPV	Initiatieven voor Professionele Vorming van de Voedingsnijverheid
kmo	kleine of middelgrote onderneming
KPI	key performance indicator
NAR	Nationale Arbeidsraad
OKOT	onderwijskwalificerende opleidingstrajecten
PC	paritair comité
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
Se-n-Se	secundair-na-secundair
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
tso	technisch secundair onderwijs
UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VIA	Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Socialprofitsector
VIVO	Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de Social Profit
Vlor	Vlaamse Onderwijsraad
Voka	Vlaams netwerk van ondernemingen
WEP	werkervaringsplan
WSE	Werk en Sociale Economie