



Rapport

Competentieversterking van jongeren op een arbeidsmarktgerichte leerweg

Suggesties en bemerkingen inzake Leren en Werken voor jongeren op basis van gesprekken in 12 sectoren

Brussel, april 2015

Leen Baisier

Bij gebruik van gegevens en informatie uit deze publicatie wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.
Brussel, SERV - Stichting Innovatie & Arbeid, april 2015.

Inhoud

Krachtlijnen	5
1 Inleiding.....	8
1.1 Doelstelling van het onderzoek.....	8
1.2 Opzet van het onderzoek.....	8
1.3 Toelichting bij de bestudeerde sectoren.....	9
1.4 Opbouw van dit rapport.....	11
2 Het algemeen kader van Leren en Werken voor leerplichtige jongeren	13
2.1 Meerdere vormen van werkplekleren voor leerplichtige jongeren.....	13
2.2 Twee sporen van Leren en Werken	13
2.3 Industrieel leerlingenwezen als contract in het DBSO	17
3 Leren en Werken in cijfers	19
3.1 Leren en Werken: algemene cijfers	19
3.2 Leren en Werken en stages in cijfers in de sectoren	21
4 De bevindingen uit het onderzoek naar Leren en Werken in de sectoren	23
4.1 De bevindingen met betrekking tot het huidige Stelsel Leren en Werken.....	23
4.1.1 Sectorfondsen overwegend actief in of het DBSO of de Leertijd	23
4.1.2 Sectorale aansturing, begeleiding en opvolging	25
4.1.3 Bemerkingen van de respondenten bij de systemen en contracten	26
4.2 Globale verwachtingen voor een vernieuwd Stelsel Leren en Werken	29
4.2.1 Duidelijkheid over Leren en Werken voor jongeren	29
4.2.2 Betere aansluiting met de arbeidsmarkt.....	29
4.2.3 Positieve keuze en positief gewaardeerd stelsel	31
4.2.4 Uitbreiding en veralgemening	32
4.2.5 Vorm en structuur van het stelsel.....	33
4.2.6 Nauwe betrokkenheid van de sectoren	36
4.3 Verwachtingen bij de vormgeving van een vernieuwd Stelsel Leren en Werken	37
4.3.1 De rol van de overheid en maatregelen inzake regelgeving	37
4.3.2 De rol van het onderwijs en de opleidingscentra.....	42
4.3.3 De rol van de sectoren en de bedrijven.....	47
4.3.4 De rol van intermediaire actoren	49
Bijlage 1: Lijst van contactpersonen	51
Bijlage 2: Lijst van interviewtopics	54
Bijlage 3: Afkortingen.....	56
Bijlage 4: Overzicht van de bevindingen uit het onderzoek per sector	57
1 Sectorfiche Autosector en aanverwante sectoren	67
2 Sectorfiche Bediendensectoren	77
3 Sectorfiche Bouwsector	84
4 Sectorfiche Elektrotechnische sector	93
5 Sectorfiche Groene sectoren	103
6 Sectorfiche Horecasector.....	115
7 Sectorfiche Houtsector.....	130
8 Sectorfiche Kapperssector	139
9 Sectorfiche Sector Metaalarbeiders	146
10 Sectorfiche Scheikundige nijverheid	155
11 Sectorfiche Social Profit sector	170
12 Sectorfiche Voedingssector	183

Krachtlijnen

De Stichting Innovatie & Arbeid verrichtte op vraag van de Vlaamse sociale partners een onderzoek naar de competentieversterking van jongeren op een arbeidsmarktgerichte leerweg. Meer bepaald richtte het onderzoek zich op het werkplekleren binnen de kwalificerende, alternerende vormen van het beroepsonderwijs en de beroepsopleiding, zijnde het Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs (DBSO) en de Leertijd.

Het onderzoek bracht de visie van twaalf sectoren op het stelsel van Leren en Werken, vooral het aspect werkplekleren, in kaart: de autosector en aanverwante sectoren, de bediendensectoren, de bouwsector, de elektrotechnische sector, de groene sectoren, de horecasector, de houtsector, de kapperssector, de sector van de metaal(arbeiders), de scheikundige nijverheid, de social profit sector en de voedingssector.

Voor elke sector werden gesprekken met enkele sleutelactoren gevoerd: sociale partners van zowel werkgevers- als werknemerszijde en de directeurs van de sectorfondsen, soms bijgestaan door een of meerdere sectorconsulenten.

De informatie werd verzameld tussen 16 oktober 2014 en 19 februari 2015 en is in zekere mate tijdsgebonden. Dat betekent dat een aantal respondenten nog geen kennis hadden genomen van de conceptnota Duaal Leren van de Vlaamse regering die eind januari 2015 werd bekend gemaakt.

De bevindingen uit het onderzoek

Een onderwijstraject met praktijkervaring voor alle jongeren

De respondenten van de sectoren verwachten dat de Vlaamse overheid een ambitieus stelsel, met perspectieven voor jongeren én bedrijven, helpt creëren, met een duidelijk kader en een ruim maatschappelijk draagvlak.

Men ziet het als een pedagogisch onderwijstraject voor (leerplichtige) jongeren met inbreng van andere actoren. Een traject met intensief werkplekleren in een bedrijf dient beleidsmatig en maatschappelijk als een volwaardig leertraject beschouwd te worden en als evenwaardig aan andere leertrajecten behandeld te worden.

Men onderstreept het belang van een positief gemotiveerde deelname van jongeren en bedrijven, zodat er sprake is van een succesvolle ervaring voor jongeren en bedrijven.

De sectoren verwachten in het algemeen een meer eenvoudig, eenvormig en transparant stelsel met gelijke instapvoorwaarden voor alle (leerplichtige) jongeren en bedrijven. Ook beklemtonen de respondenten uit de bevraagde sectoren dat werkervaring in een bedrijf in het TSO, het BSO en het BuSO een plaats dient te krijgen als onderdeel van een positief, volwaardig leertraject, en op termijn liefst ook in het ASO. Sommigen zien het graag uitgebreid naar het hoger en volwassenenonderwijs en de opleiding van jonge werkzoekenden.

De aanpak van de leertrajecten

Wat het leertraject van de jongeren betreft, zien we de volgende krachtlijnen:

- Algemene, attitude- en beroepsvorming en graduele praktijkervaring zijn belangrijk.

- Men wenst een klimmend groeitraject met succeservaringen en deelkwalificaties voor jongeren.
- Een vroege kennismaking met het bedrijfsleven en een betere oriëntering, screening, matching en opvolging van de jongeren staan voorop. Een vroege kennismaking met het bedrijfsgebeuren en de arbeidsrealiteit is voor alle jongeren belangrijk. Er dient een betere oriëntering van alle jongeren plaats te vinden zodat jongeren voor zichzelf een gemotiveerde positieve keuze in hun onderwijstraject kunnen maken.
- De trajecten dienen, rekening houdend met de sectorcontext, op maat van de jongeren te verlopen, ook voor zwakkere jongeren. Er is nood aan leertrajecten op maat voor de verschillende groepen binnen de jongeren.
- De duale leertrajecten dienen open te staan voor alle jongeren uit het secundair onderwijs. Alle jongeren hebben algemene vorming nodig om als burgers aan het maatschappelijk leven deel te kunnen nemen. Het uitgangspunt is echter ook dat alle jongeren in principe vroeg of laat op de arbeidsmarkt terecht komen en alle jongeren in het secundair onderwijs baat hebben bij een vorm van werkervaring. Dat geldt niet alleen voor de jongeren die arbeidsmarktgerichte of beroepsgerichte studietrajecten in het secundair onderwijs volgen die hen daarna zouden moeten toelaten om zich meteen op de arbeidsmarkt te begeven. Dat geldt evenzeer voor jongeren die een traject volgen dat naar het hoger onderwijs leidt, en die pas later op de arbeidsmarkt terecht komen.

De rol van de sectoren

In de gesprekken gaven de sectoren aan vandaag zelf in sterke mate te investeren in het stelsel van Leren en Werken. Ze vinden het dan ook van groot belang dat bij de vormgeving van Leren en Werken in Vlaanderen met hun praktijken en wensen wordt rekening gehouden. De sectoren wensen in de toekomst, nog meer dan vandaag, een sterke inbreng van de sectoren en een nauwe samenwerking met de overheid, het onderwijs, de opleidingscentra en de andere betrokken actoren.

De verwachtingen met betrekking tot de structuur van het stelsel

De keuze/voorkeur voor of klemtoon op een bepaald systeem vanwege de respondenten hangt samen met hun positieve ervaringen met een bepaald systeem en hun betrokkenheid erbij. De meeste sectoren met positieve ervaringen met een bepaald systeem, pleiten voor continuïteit van hun aanpak, ook omdat ze er al veel energie hebben in geïnvesteerd en er veel middelen en mensen voor ingezet hebben.

Sommigen pleiten voor het naast elkaar bestaan van meerdere systemen omdat deze volgens hen tegemoet komen aan de noden van verschillende doelgroepen leerlingen. Anderen pleiten voor één geïntegreerd stelsel, van de opleidingen via het DBSO en de opleidingen via de Syntra-lescentra, waarbinnen op maat trajecten voor jongeren mogelijk zijn. Eén sector wil de eigen systemen behouden, met behoud van de sociale maribel.

De vormgeving van de contracten

Er wordt gepleit voor één statuut of contract, vergelijkbaar met het ILW-contract dat in een evenwichtig leerprogramma, erkenning van de bedrijven en opvolging door de sectorale sociale partners voorziet, en dat projecten op maat van de jongeren toelaat.

Met betrekking tot een contract onderstrepen de sectoren dat een contract minstens telkens een aantal stramien dient te bevatten waarbij duidelijkheid wordt gecreëerd over de rechten en plichten en het engagement van de betrokkenen.

Men geeft aan dat het belangrijk is om het sociale zekerheidsstatuut van de jongeren te vrijwaren.

De rol van de verschillende actoren en de nood aan structureel overleg

Inzake de rol van de verschillende betrokken partijen, komen de volgende krachtlijnen naar voor.

- De sectoren verwachten dat de overheid het algemeen kader schetst; de gepaste structuren en een neutrale regie voorziet; de rollen van de betrokken partijen, in samenspraak met hen, duidelijk afbakt en de nodige (financiële) ondersteuning voor de actoren verleent bij een vernieuwd en meer uitgebreid stelsel.
- In het bijzonder de rol van de begeleiders in de scholen en in de bedrijven dient te worden versterkt.
- Het onderwijs / de opleidingscentra dienen aandacht te hebben voor (1) algemene vorming, (2) arbeidsgerichte vorming (algemene kennismaking met de arbeidsmarkt), (3) beroepsgerichte, vaktechnische vorming voor hen die in het secundair onderwijs al een beroep leren, en (4) een vorm van werkervaring voor alle jongeren, beperkt in een niet-beroepsgericht traject of grondig in een beroepsgericht traject.
- De sectoren en paritaire sectorfondsen dienen bij te dragen tot de concretisering van het leertraject in het onderwijs (bijvoorbeeld informering van leerlingen en leerkrachten, oriëntering van leerlingen, ondersteuning van scholen en trajectbegeleiders, evaluatie van leerlingen) en tot de concretisering van het leertraject in de bedrijven (bijvoorbeeld het aanbrengen van gemotiveerde, erkende bedrijven en de ondersteuning van de bedrijven en coaching van begeleiders).
- Intermediaire organisaties (bijvoorbeeld de VDAB) kunnen een rol spelen in de ondersteuning van het onderwijs/de opleidingscentra en de ondersteuning van de sectoren en sectorfondsen. Bijvoorbeeld in de screening van de jongeren met het oog op een specifiek leertraject en voor de opvolging van de jongeren na het gevolgde leertraject en bij de overstap naar de arbeidsmarkt.
- Er dient een structureel overleg tussen de verschillende actoren te worden voorzien.
- Men pleit voor een neutrale, globale regie voor het stelsel (onderwijs-sectoren, onderwijs-werk, onderwijs-neutraal Syntra Vlaanderen, een overkoepelende onafhankelijke instantie,...).
- Wat het ILW betreft, pleit men voor de regiefunctie bij het bestaande federaal of een op te richten regionaal paritair leercomité, bij de (regionale afdelingen van) sectorfondsen of de SERV-sectorcommissies.
- Tot slot is een afstemming tussen gemeenschappen en gewesten met betrekking tot het stelsel gewenst.

1 Inleiding

De Stichting Innovatie & Arbeid, het onderzoekscentrum van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, verrichtte in 2014-2015 op vraag van de Vlaamse sociale partners een onderzoek naar de competentieversterking van jongeren op een arbeidsmarktgerichte leerweg. Meer bepaald richtte het onderzoek zich op het werkplekleren binnen de kwalificerende, alternerende vormen van het beroepsonderwijs en de beroepsopleiding, met name het DBSO en de Leertijd. Aanleiding is de overheveling van de bevoegdheden rond het Industrieel Leerlingenwezen en de Start- en Stagebonussen naar het Vlaamse niveau in het kader van de zesde Staatshervorming.

Het dagelijks bestuur van de SERV keurde op 7 mei 2014 de start van het project goed. Het onderzoek werd begeleid door de SERV commissies Arbeidsmarkt en Onderwijs. De voorbereidende literatuurfase startte in juli 2014. Het onderzoek werd in de SERV Commissie Onderwijs op 16 september 2014 verder geconcretiseerd.

1.1 Doelstelling van het onderzoek

Het onderzoek wilde de visie van een aantal sectoren op het stelsel van Leren en Werken, vooral het aspect werkplekleren, in kaart brengen.

Het was de bedoeling een beter zicht te krijgen op

- (1) de ervaringen van de sectoren met Leren en Werken en wat zij als sterktes en zwaktes van het stelsel zien,
- (2) welke aandachtspunten, inzichten en suggesties de sectoren vanuit de dagdagelijkse praktijk van werkplekleren in de sector aanreiken in functie van de toekomstige vormgeving van een nieuw/vernieuwd stelsel van Leren en Werken.

De rol van de sociale partners op sectoraal en op regionaal/lokaal niveau en de betrokkenheid van bedrijven vormden hierbij een specifiek aandachtspunt.

1.2 Opzet van het onderzoek

Een aantal sleutelpersonen uit twaalf sectoren werd in diepte-interviews bevraagd over hun visie, ervaring en suggesties met betrekking tot het stelsel van Leren en Werken:

- de voorzitter en de ondervoorzitter van het sectorfonds, zodat in het onderzoek zowel een sociale partner van werkgeverszijde als van werknemerszijde gehoord werd;
- de directeur van het sectorfonds, indien gewenst bijgestaan door één of meerdere sectorconsulenten.

De volgende sectoren zijn bij het onderzoek betrokken: de autosector en aanverwante sectoren, de bediendensectoren, de bouwsector, de elektrotechnische sector, de groene sectoren, de horecasector, de houtsector, de kapperssector, de sector van de metaal(arbeiders), de scheikundige nijverheid, de social profit sector en de voedingssector.

De keuze van de sectoren is ingegeven door suggesties van de Vlaamse sociale partners in de SERV-commissies Arbeidsmarkt en Onderwijs, door contactpersonen uit het Departement Werk en Sociale Economie en het Hoger Instituut van de Arbeid (evaluatieonderzoek van het decreet van 2008 rond Leren en Werken) en door de

cijfergegevens omtrent Leren en Werken van jongeren uit de Sectorfoto's van 2012, opgemaakt door het Departement Werk en Sociale Economie.

De gesprekken met de respondenten hadden plaats in de periode tussen 16 oktober 2014 en 19 februari 2015. De verzamelde informatie is dus in zekere mate tijdsgebonden. Een aantal respondenten had nog geen kennis genomen van de conceptnota Duaal Leren van de Vlaamse regering, die op 23 januari 2015 werd bekend gemaakt.

Naar aanleiding van de conceptnota bracht de bouwsector intussen een officieel advies over duaal leren uit op 12 februari 2015. Agoria, de werkgeversfederatie van de metaal- en technologische industrie formuleerde een officieel standpunt op 5 maart 2015, alsook de horecasector en de elektrotechnische sector, respectievelijk op 3 en op 16 maart 2015.

In de meeste sectoren zijn de gesprekken met de verschillende respondenten afzonderlijk verlopen. In de bediendensectoren, de houtsector en de voedingssector werd telkens één gezamenlijk gesprek met de verschillende respondenten gevoerd. De voorzitter en ondervoorzitter konden zich, indien gewenst, laten vervangen door een persoon uit hun organisatie of door de directeur van het sectorfonds. Dit is in enkele gevallen gebeurd.

1.3 Toelichting bij de bestudeerde sectoren

In verschillende sectoren wordt het stelsel van Leren en Werken voor jongeren of delen ervan omkaderd vanuit sectorconvenanten en onderwijsconvenanten en vanuit een paritair leercomité.

Van alle economische sectoren hebben er vierendertig een sectorconvenant afgesloten. Alle twaalf bestudeerde sectoren hebben een sectorconvenant. In de overeenkomst verbinden de Vlaamse sectorale sociale partners er zich toe ten overstaan van de Vlaamse regering om engagementen op te nemen op verschillende domeinen van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid: (1) een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt; (2) het stimuleren van competentieontwikkeling voor leerlingen, werkzoekenden en werknemers en (3) het verhogen van de diversiteit op de arbeidsmarkt. De uitvoering van de opdrachten in de sectorconvenants is in handen van 120 sectorconsulenten, tewerkgesteld bij de paritaire sectororganisatie / sectorfondsen. De sectorconsulenten worden gesubsidieerd door de Vlaamse overheid. Iedere sector geeft invulling aan de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Op basis van een sectorspecifieke omgevingsanalyse worden de prioriteiten bepaald en de acties gekozen. Sommige sectoren hebben een engagement, gekoppeld aan het stelsel van Leren en Werken.

Een aantal sectoren heeft ook een onderwijsconvenant afgesloten. Onderwijsconvenants worden afgesloten tussen een sector, de onderwijsverstrekkers (koepels) en de minister van onderwijs. Algemeen is de visie dat ze de uitrol van de sectorconvenants zijn. Ze kunnen gezien worden als een verdere concretisering. Sectoren kunnen een onderwijsconvenant hebben zonder een sectorconvenant af te sluiten en vice versa. Sommige sectoren kiezen er bewust voor om geen onderwijsconvenant af te sluiten, omdat er heel veel engagementen in de sectorconvenant kunnen opgenomen worden. Ook zonder onderwijsconvenants is er een nauwe samenwerking tussen sectoren en het onderwijsveld. Bovendien zijn er ook sectoren die beide soorten convenants afsloten en in beide documenten dezelfde acties opnemen. De bestudeerde sectoren met een onderwijsconvenant zijn de bouwsector, de elektrotechnische sector, de horecasector, de houtsector, de kapperssector, de scheikundige nijverheid en de voedingssector.

In verschillende sectoren hebben de sectorale sociale partners binnen het federaal paritair comité in het verleden ook een paritair leercomité opgericht, dat bevoegd is om het ILW-contract (industriële leerlingewezen) binnen het Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs op te volgen. Het gaat om de autosector en aanverwante sectoren, de bediendensectoren, de bouwsector, de elektrotechnische sector, de groene sectoren, de horecasector, de houtsector, de sector van de metaalarbeiders, de social profit sector (uitsluitend voor de privé-ziekenhuizen en de privé-ouderenzorg) en de voedingssector.

Tabel 1 **Overzicht van de bestudeerde sectoren, betrokken subsectoren, paritaire comités en paritaire leercomités¹**

Sectorgroep	Statuut PC	Paritair comité	Paritair Leercomité (of meerdere PLC's, gelinkt aan diverse subsectoren)
Autosector en aanverwante sectoren	Arbeiders	112 – garagesector 142.01 – terugwinning van metalen 149.02 – koetswerksector 149.03 – edele metalen 149.04 – metaalhandel	PLC
Bedienden	Bedienden	218 – Aanvullend nationaal paritair comité voor de bedienden (ANPCB)	PLC
Bouw	Arbeiders	124 – Bouwbedrijf	PLC
Elektrotechnische sector	Arbeiders	149.01 - Elektriciens: installatie en distributie	PLC
Groene sectoren	Arbeiders	132 – technische land- en tuinbouwwerken 144 – landbouw 145 – tuinbouw 145.04 – tuinaanleg en tuinonderhoud	PLC
Horeca	Gemengd	302 – hotelbedrijf en horecaondernemingen	PLC
Hout	Arbeiders	125 - houtnijverheid 125.01 - bosontginning 125.02 – zagen, snijden, schillen, drogen en drenken 125.03 – houthandel en houtimport 126 – stoffering en houtbewerking: productie van halffabricaten (plaatmaterialen) en afgewerkte producten zoals meubelen, bouwelementen, verpakkingen...	PLC
Kappers, fitness en schoonheidszorgen	Gemengd	314 – Kappersbedrijf en schoonheidszorgen	
Metaalarbeiders	Arbeiders	111 - de metaal-, machine- en elektrische bouw	PLC
Scheikundige nijverheid & petroleum	Arbeiders	116 – Scheikundige nijverheid 117 – Petroleumnijverheid en –handel	
Social profit	Gemengd	318 – de diensten voor gezins- en bejaardenhulp 319 – de opvoeding- en huisvestingsinrichtingen en –diensten 327 – de beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen 329 – de socio-culturele sector 330 – de gezondheidsinrichtingen en –diensten 331 - de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector 337 - de non-profitsector	PLC voor privé- ziekenhuizen en privé-- ouderenzorg
Voeding	Arbeiders	118 – Voedingsnijverheid 133 - Tabaksbedrijf	PLC

1.4 Opbouw van dit rapport

In paragraaf 2 schetsen we het algemeen kader van Leren en Werken voor leerplichtige jongeren. In paragraaf 3 geven we een cijfermatig overzicht van het gebruik van het stelsel van Leren en Werken (DBSO en Leertijd) en stages in de sectoren. In paragraaf 4 geven we de bevindingen van de gesprekken met de respondenten weer: algemene bevindingen met betrekking tot het gebruik van het stelsel alsook de globale verwachtingen van de

¹ Deels gebaseerd op de DWSE-Sectorgroepen & paritaire comités (versie december 2011).

respondenten en de verwachtingen wat de concrete invulling van het vernieuwde stelsel betreft.

De lijst van de contactpersonen is opgenomen in bijlage 1. De lijst van de interviewtopics is opgenomen in bijlage 2. Bijlage 3 lijst een aantal afkortingen op die in het kader van het stelsel veel gebruikt worden. In bijlage 4 geven de fiches per sector een overzicht van de situatie in de sector, het huidige stelsel van Leren en Werken en de bemerkingen en suggesties vanwege de respondenten met betrekking tot de vernieuwing van het stelsel.

Iedere sectorfiche, die in bijlage 4 is opgenomen, is door de verantwoordelijke van het betrokken sectorfonds nagelezen.

Alvorens de sectorfiches per sector aan bod komen, presenteren we twee overzichtstabellen met een beknopte olijsting van bemerkingen van de respondenten bij het huidige Stelsel Leren en Werken en andere trajecten en een olijsting van suggesties van de respondenten voor het toekomstig Stelsel Leren en Werken en andere trajecten.

Geen officiële standpunten, maar olijsting van bemerkingen en suggesties

Het is belangrijk om er op te wijzen dat in het rapport en in de sectorfiches geen officiële standpunten van de sectoren en de sectorale sociale partners worden weergegeven.

Er werd gepeild naar de visie, ervaringen en suggesties van de respondenten met betrekking tot het stelsel Leren en Werken. Het rapport en de sectorfiches geeft een olijsting van bemerkingen en suggesties weer.

Vermits de bemerkingen door verschillende personen werden geformuleerd, kan het gebeuren dat sommige bemerkingen in het rapport en in de fiches niet met elkaar overeenstemmen.

2 Het algemeen kader van Leren en Werken voor leerplichtige jongeren

In deze paragraaf wordt het algemeen kader van het stelsel van Leren en Werken voor jongeren toegelicht, met name de twee sporen via het DBSO en de Leertijd. We staan ook stil bij het ILW-contract, dat één van de meest bekende contracten voor deeltijds leren en werken in het DBSO is.

2.1 Meerdere vormen van werkplekleren voor leerplichtige jongeren

Voor leerplichtige jongeren, tot 18 jaar, zijn er meerdere vormen van werkplekleren, waarbij een deel van hun opleiding buiten de school verloopt en in een bedrijf plaatsvindt.

Stages in het voltijds onderwijs

In het voltijds secundair onderwijs kan een leerling een onbezoldigde stage in een onderneming verrichten. De leerlingstages zijn stages van jongeren die zijn ingeschreven in de laatste jaren van het voltijds kunst-, technisch, beroeps- en buitengewoon secundair onderwijs, en waarbij de stage deel uitmaakt van de opleiding. De duur van de stage is onder meer afhankelijk van de onderwijsvorm, het doorstromings- dan wel finaliteitsgericht karakter van de opleiding en de invulling en de doelen van het leerplan van de betreffende opleiding.

Leren en Werken in het Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs en via de Leertijd

Daarnaast zijn er nog twee andere vormen van werkplekleren voor jongeren. Het stelsel Leren en Werken onderscheidt twee sporen.

Het eerste spoor is het Leren en Werken in het Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs (DBSO): deels via een centrum voor deeltijds onderwijs (CDO), ook een centrum voor Leren en Werken (CLW) genoemd, en deels in een onderneming. Dit is mogelijk met een aantal contracten, waarvan het zogenaamde industrieel leerlingenwezen-contract (ILW) één van de bekendste contracten is.

Het tweede spoor is Leren en Werken via de Leertijd van Syntra: deels in een Syntra-lesplaats en deels in een onderneming. Dit kan enkel met de leerovereenkomst.

2.2 Twee sporen van Leren en Werken

We staan vooral stil bij deze twee sporen van Leren en Werken.

In de onderstaande tabel wordt het algemeen kader van het DBSO met werkplekleren en de Leertijd weergegeven.

Tabel 2 Beknopte beschrijving van het Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs (DBSO) met werkplekleren en de Syntra-Leertijd²

Beschrijving van het Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs met werkplekleren en de Syntra-Leertijd	
Doelgroep	De systemen van Leren en Werken zijn toegankelijk voor iedere jongere: • vanaf 16 tot 25 jaar; • vanaf 15 jaar indien het tweede jaar van de eerste graad werd afgerond.
Doel	Het Stelsel Leren en Werken wil een alternatief bieden voor jongeren tussen 15 en 25 jaar, die schoolmoe maar niet leermoe zijn. In het stelsel wisselen de jongeren voor een deel de schoolbanken voor de werkvloer. Ze leren de job al doende en kunnen alsnog een diploma secundair onderwijs behalen.
Voltijds engagement	Het stelsel van Leren en Werken combineert, voor elke individuele jongere, een component leren en een component werkplekleren. Die combinatie omvat minimaal 28 uren van 50 minuten per week, wat een voltijds engagement van de jongere inhoudt, en voldoet voor de vervulling van de deeltijdse leerplicht waaraan de jongere eventueel is onderworpen.
Structuur	DBSO: • Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs in een centrum voor deeltijds onderwijs combineren met arbeidsdeelname (werkplekleren) of met het volgen van een voortraject of een brugproject • 47 centra voor deeltijds onderwijs (CDO) of ook centra voor Leren en Werken (CLW) genoemd, vaak verbonden aan een secundaire school • verantwoordelijk beleidsdomein: Onderwijs Vlaanderen • inrichtende macht: onderwijsverstrekkers <u>Leertijd via een Syntra-lescentrum:</u> • theoretische vorming in een Syntra-lescentrum gecombineerd met een praktijkopleiding in een onderneming via een leerovereenkomst bij een werkgever. Alleen indien een leerovereenkomst wordt opgeschort of verbroken, kan werkplekleren in de Leertijd ook onder de vorm van een voortraject. • 19 Syntra-lescentra (de centra voor vorming van zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen) • De Leertijd-jongeren hebben de keuze tussen meer dan 250 beroepen. Naast klassiekers als bakker, hondentrimmer en schoonheidsspecialiste zijn er ook nieuwere beroepen zoals bewerker van thermoplastische kunststoffen, logistiek helper in een zorginstelling en medewerker kinderopvang.³ • verantwoordelijk beleidsdomein: onderwijs • inrichtende macht: Syntra Vlaanderen <u>Centrum voor deeltijdse vorming</u> • deeltijds onderwijs in een centrum voor deeltijds onderwijs gecombineerd met een persoonlijk ontwikkelingstraject (POT) via het centrum voor deeltijdse vorming (CDV). Jongeren die nog niet in staat zijn om de component leren en/of de component werkplekleren in te vullen, kunnen terecht in een persoonlijk ontwikkelingstraject aangeboden in een centrum voor deeltijdse vorming.
Aanbod en inhoud	Er worden drie fasen doorlopen bij de afbakening van het opleidingsaanbod in het stelsel van Leren en Werken: 1 Bepalen van referentiekaders waarop het opleidingsaanbod kan gebaseerd worden, in overleg met de sociale partners 2 Vastleggen van het onderwijsaanbod na screening van het opleidingsaanbod in een bepaalde rubriek, in overleg met de sociale partners (VLOR-advies, sectorcommissies worden betrokken bij adviesvoorbereiding) en advies van raad van bestuur van Syntra Vlaanderen en de Praktijkcommissie Leertijd 3 Uitwerken van de doelen: 3.1 DBSO: uitwerking van de doelen en de modulaire opleidingenstructuur. in overleg met de onderwijsverstrekkers. De VLOR geeft advies aan de minister (de

² Schema gebaseerd op (1) http://www.onderwijskiezer.be/v2/secundair/sec_leren_werken.php; (2) VLOR (2011). Wegwijzers in het beroepsgericht onderwijs. Deeltijds Beroepssecundair onderwijs (DBSO) en Leertijd. 9 december 2011. (3) Termote, H., & Galand, S. (2012). Deeltijds Leren en Werken: een opstap naar de arbeidsmarkt voor maatschappelijk kwetsbare jongeren? *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 22(3), 52–60.

³ <http://www.leertijd.be/nieuws/de-leertijd-laait-jongeren-schitteren-een-praktijkopleiding> en <http://www.leertijd.be/nieuws/de-leertijd-als-remedie-tegen-schoolmoeheid>

	sectorcommissies worden betrokken bij de adviesvoorbereiding) De opleidingen van het DBSO die nog niet gemodulariseerd zijn, worden voorlopig lineair aangeboden (tot ten laatste 1/09/2015). De opleidingskaarten⁴ dienen dan als basis voor het curriculum. 3.2 Syntra-Leertijd: uitwerking van de doelen in overleg met de sociale partners.
Nieuwe opleidingen	Kunnen een nieuwe opleiding voorstellen. • de overheid • de onderwijsverstrekkers • derden (o.a. sectoren) De voorstellen worden beoordeeld door de overheid en voor advies voorgelegd aan de VLOR en/of de raad van bestuur van Syntra Vlaanderen en Syntra-Praktijkcommissie Leertijd, voordat de Vlaamse Regering een beslissing neemt.
Programmatie van opleidingen	<u>DBSO:</u> Vanaf het schooljaar 2010-2011 mag een CDO geen nieuw aanbod meer programmeren, tenzij in uitzonderlijke gevallen toelating wordt gegeven door de Vlaamse Regering. <u>Syntra Leertijd:</u> Elk Syntra-lescentrum bepaalt zijn eigen aanbod, rekening houdend met lokale of individuele behoeften en na bespreking in het regionaal overlegplatform.
Leren / onderwijscomponent	<u>DBSO:</u> 2 dagen per week een algemene, technische en praktische opleiding in een centrum deeltijds onderwijs (CDO) <u>Syntra Leertijd:</u> 1 dag per week in een Syntra-lescentrum
Arbeidsdeelname / werkcomponent	<u>DBSO:</u> Men streeft naar 3 dagen per week, maar het kan gebeuren dat leerlingen geen leerwerkplek hebben. Er zijn verschillende contracten mogelijk voor de arbeidsdeelname in het regulier economisch circuit: een ILW-overeenkomst⁵, een deeltijdse arbeidsovereenkomst (deeltijdse arbeidsovereenkomst “zonder meer” SBO type 2; sociale maribelovereenkomst; JOJO-overeenkomst⁶; artikel 60; interimovereenkomst), een beroepsinlevingovereenkomst, een contract individuele beroepsopleiding IBO(DO), andere. ILW-overeenkomsten worden opgevolgd door het paritair leercomité, opgericht op initiatief van de sectorale sociale partners in het federaal paritair comité van de sector.⁷ In bepaalde sectoren dient de sector de ILW-contracten mee te ondertekenen. <u>Syntra Leertijd:</u> De arbeidsdeelname houdt verplicht 4 dagen per week in, via een leerovereenkomst met een werkgever. De leerovereenkomsten worden opgevolgd door de praktijkcommissie van Syntra, met onder andere de interprofessionele sociale partners. In bepaalde sectoren maakte Syntra ook afspraken en wordt de Leertijd opgevolgd in een sectorale Leertijd-werkgroep, bijvoorbeeld in de autosector en aanverwante sectoren en de elektrotechnische sector. In de Leertijd krijgen jongeren een vakopleiding bij een ondernemer-opleider gedurende 4 dagen per week, aangevuld met één dag cursus bij een Syntra-lescentrum. De focus ligt op het al doende leren van vaardigheden. De jongere komt in contact met het bedrijfsleven en leert de nodige attitudes die het arbeidscircuit vereist. De jongeren worden vaktechnisch opgeleid in de professionele ateliers. De nadruk ligt even sterk op het ontwikkelen van ondernemerscompetenties.⁸

⁴ Het [decreet over het stelsel van Leren en Werken](#) bepaalt dat op 1 september 2015 alle opleidingen in het Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs (DBSO) modulair georganiseerd worden. De overheid heeft hiervoor een tijdspad uitgestippeld, waarbij de rubrieken (en de bijhorende lineaire opleidingen) geleidelijk worden afgevoerd en nieuwe, modulaire opleidingen worden ingevoerd. De modulaire opleidingen worden niet meer in rubrieken ingedeeld. In afwachting van de overschakeling naar modulaire opleidingen, stelt de Vlaamse Onderwijsraad een opleidingskaart op voor de niet-modulaire opleidingen. De Vlaamse Regering keurt deze kaarten goed op advies van de inspectie. Wie een niet-modulaire opleiding wil inrichten waarvoor al een goedgekeurde opleidingskaart bestaat, moet deze kaart als norm nemen voor de opleiding. Als er nog geen opleidingskaart bestaat die de Vlaamse Regering heeft goedgekeurd, moet de opleidingsverstrekker een eigen kaart gebruiken (http://www.VLOR.be/publicaties/opleidingskaarten)

⁵ ILW staat voor het federale stelsel van Industrieel leerlingwezen met het industrieel leercontract. De benaming wordt nog vaak gebruikt, maar het stelsel heet intussen werknemersleerlingwezen met de werknemersleerovereenkomst.

⁶ JOJO-overeenkomsten, overeenkomsten in het kader van cult., soc. of sportactiviteiten (cfr. decreet)

⁷ De bevoegdheid over het ILW is door de zesde Staatshervorming overgeheveld van het federale niveau naar de gewesten en gemeenschappen.

⁸ <http://www.leertijd.be/nieuws/de-leertijd-laat-jongeren-schitteren-een-praktijkopleiding> en <http://www.leertijd.be/nieuws/de-leertijd-als-remedie-tegen-schoolmoeheid>

Vergoeding voor de jongere	<u>DBSO:</u> ja, behalve bij een persoonlijk ontwikkelingstraject (POT) en voortraject <u>Syntra Leertijd:</u> ja
Organisatie	<u>DBSO</u> De screening van de jongere gebeurt in theorie door het Centrum voor Leerlingenbegeleiding (CLB). Na screening komt de jongere terecht in een individueel en flexibel traject. Eén of meerdere personen verzorgen de trajectbegeleiding: de leerkracht, de trajectbegeleider. Het is de bedoeling om de jongere op een aangepast tempo naar arbeidsdeelname te loodsen. <u>Syntra Leertijd</u> De pedagogische dienst en de leertrajectbegeleider screenen de jongeren en helpen de jongeren bij hun keuze. De persoonlijke leertrajectbegeleider sluit de leerovereenkomst af tussen de jongere en de werkgever, bemiddelt en controleert of beide partijen zich aan de afspraken houden.
Studiebekrachtiging	<u>DBSO:</u> • een attest van verworven competenties • een deelcertificaat voor een module • een certificaat voor een opleiding • een getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs • een studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het secundair onderwijs • een diploma van secundair onderwijs • een getuigschrift over de basiskennis van het bedrijfsbeheer • het sectoraal paritair leercomité reikt ook een attest uit aan de leerling op het einde van een ILW-contract <u>Syntra Leertijd:</u> • een certificaat voor een opleiding • een getuigschrift Leertijd voor een opleidingstraject • een getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs • een studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het secundair onderwijs • een diploma van secundair onderwijs
Rol van de sectoren	• deelnemen aan de besprekingen bij de overheid met betrekking tot het bepalen van referentiekaders en de screening van het bestaande aanbod, • uitwerken en ondersteunen van leerovereenkomsten, • deelnemen aan de adviesvoorbereiding in de sectorcommissies van de VLOR met betrekking tot de screening van het aanbod en de modulaire opleidingsstructuur, • ondersteuning van het ILW-contract via het sectoraal paritair leercomité, dat door de sectorale sociale partners kan worden opgericht, • het sensibiliseren en aanmoedigen van de ondernemingen om werkplekken voor jongeren uit het stelsel Leren en Werken aan te bieden.
Beroepskwalificaties	Binnen het stelsel Leren en Werken moeten de beroepsopleidingen aansluiten op de beroepskwalificaties vermits de competenties in principe slechts kunnen verworven worden na het geïntegreerd doorlopen van de component leren en de component werkplekleren. De beroepskwalificaties maken deel uit van de Vlaamse Kwalificatiestructuur. De beroepskwalificatiedossiers worden door het onderwijs en de sectoren opgesteld.
Rol van de Regionale Overlegplatformen (ROP)	In 15 Regionale Sociaaleconomische Overlegcomités (RESOC) plegen de lokale besturen, de provincie en de sociale partners in Vlaanderen overleg over de sociaal-economische streekontwikkeling. Binnen het werkingsgebied van elke RESOC is er een Regionaal Overlegplatform (ROP) dat op regionaal vlak de actoren samenbrengt die betrokken zijn bij het stelsel Leren en Werken. Het is het overleg- en communicatiekanaal tussen de Vlaamse Overheid en de plaatselijke opleidingsinitiatieven. In elke ROP zijn volgende organisaties vertegenwoordigd: Centra voor Deeltijds Onderwijs (CDO's), Centra voor Deeltijdse Vorming (CDV's), Syntra, VDAB, departement Onderwijs en Vorming, departement WSE, Centra voor Leerlingenbegeleiding (CLB's) en RESOC. Elk ROP heeft een aantal per decreet bepaalde taken om het voltijds engagement voor zoveel mogelijk jongeren te helpen realiseren: het regionale opleidings- en vormingsaanbod in het kader van Leren en Werken bespreken; deskundigheid en knowhow bij de betrokkenen uitwisselen en bevorderen; de toeleiding, oriëntering en doorverwijzing van jongeren naar en binnen het stelsel bespreken; initiatieven ondernemen die rechtstreeks of onrechtstreeks bijdragen tot het voltijds engagement van elke jongere, die opteert voor het stelsel; vraag en aanbod inzake persoonlijke

	ontwikkelingstrajecten, voortrajecten, brugtrajecten tussen de betrokken partners kwalitatief en kwantitatief op elkaar afstemmen; algemene maatregelen om problematische afwezigheid te bestrijden bespreken. Daarnaast kan een ROP plaatselijke accenten leggen en specifieke initiatieven nemen rond een betere aansluiting tussen onderwijs en tewerkstelling.
Regelgeving	Decreet betreffende het stelsel van Leren en Werken in de Vlaamse Gemeenschap van 10 juli 2008. Besluit van de Vlaamse Regering houdende uitvoering van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van Leren en Werken in de Vlaamse Gemeenschap Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de Leertijd van 13 februari 2009.

2.3 Industrieel leerlingenwezen als contract in het DBSO

In het Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs via een Centrum voor Deeltijds Onderwijs zijn er verschillende contracten mogelijk voor de arbeidsdeelname in het regulier economisch circuit. De ILW-overeenkomst is één van de bekendste contracten.

Het ILW-contract

ILW staat voor 'industrieel leerlingenwezen'. Het ILW is een contract dat voortgekomen is uit de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst. Het heeft als doel een jongere een beroep aan te leren dat gewoonlijk door een loontrekkende wordt uitgeoefend.

Het worden ook de 'werknemersleerovereenkomst' en het 'werknemersleerlingenwezen' genoemd, maar de termen 'industrieel leercontract' en 'industrieel leerlingenwezen' worden nog zeer veel gebruikt.

Het gaat om een contract tussen twee partijen dat voor een bepaalde duur wordt afgesloten, het bedrijf en de leerling (of indien minderjarig, zijn wettelijke vertegenwoordiger). Het specificeert een beroep waarvoor de leerling, tussen 15 en 25 jaar, een opleiding volgt. De leerling ontvangt hiervoor van de werkgever een maandelijkse leervergoeding én in sommige sectoren ook een premie vanuit de sector. Voor de werkgever is het ILW een voordelig statuut wegens de RSZ-vermindering en allerlei premies en subsidies.

In het contract worden het beroep met de door de sector erkende opleiding, de duurtijd en het uurrooster bepaald. De werkgever staat in voor het medisch onderzoek van de jongere.

In de proefperiode (1 tot 3 maand) kan de leerovereenkomst worden beëindigd door één van de partijen, mits een week opzegtermijn. Na de proefperiode kan dit onder bepaalde voorwaarden.

Organisatie van de opleiding

Een opleiding kan op elk moment van het jaar starten. Er bestaan twee alternerende systemen: 1) twee dagen theorie in een centrum voor deeltijds onderwijs en drie dagen praktijk of 2) één week theorie en één week praktijk. Welk systeem gehanteerd wordt, hangt af van het centrum voor deeltijds onderwijs. Een industriële leerovereenkomst vraagt een voltijds engagement, dit betekent dat de leerling drie dagen aanwezig moet zijn in het bedrijf en de andere twee dagen in het centrum deeltijds onderwijs.

Duurtijd

De duur van een overeenkomst is afhankelijk van het aangeleerde beroep en de competenties van de jongere en kan variëren van 6 tot 32 maand.

Sluiten van een Industriële leerovereenkomst

Een industriële leerovereenkomst wordt gesloten om een jongere een beroepsopleiding te verstrekken.

Daarom moet de werkgever vooraf overleggen met de eventuele opleidingsverantwoordelijke en instructeur(s) binnen zijn onderneming en met het betrokken CLW over de inhoud van de opleiding. De sectorfondsen kunnen hierbij eventueel ook de nodige hulp bieden. In bepaalde sectoren dient de sector het ILW-contract mee te ondertekenen.

In principe moet dit voor elke jongere apart gebeuren (niet elke jongere is gelijk).

Het individueel opleidingsprogramma is een essentieel onderdeel van de overeenkomst en moet in bijlage bijgevoegd worden. Het gekozen alterneringsschema moet rechtstreeks in de overeenkomst ingeschreven worden.

Opstellen van een individueel opleidingsprogramma

Op basis van het voorafgaand overleg met het CLW moet de werkgever een individueel opleidingsprogramma opstellen, dat gebaseerd is op een ILW-programma van de sector. Dit programma moet de verschillende vaardigheden vermelden, die de leerling onder de knie moet krijgen, wil hij in het gekozen beroep de vereiste bekwaamheid verwerven. In dit programma worden de vaardigheden aangekruist, die de jongere in de loop van zijn opleiding bereikt.

Dit ingevuld trajectbegeleidingsplan maakt deel uit van de premieaanvraag.

Leervergoeding

Gedurende de looptijd van het contract betaalt de werkgever maandelijks een leervergoeding aan de leerling.

Het bedrag van de leervergoeding wordt berekend in functie van een percentage, dat gekoppeld is aan de leeftijd van de leerling. De basis voor de berekening van deze vergoeding is het nationaal gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen voor de werknemers van 21 jaar, zoals bepaald door de Nationale Arbeidsraad (NAR).

Via een sectorale cao kan er worden afgeweken van de vergoeding op basis van het nationaal gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen. De jongeren krijgen dan een hogere vergoeding.

Wordt tussen de werkgever, de leerling en de meewerkende instelling een ander uurrooster overeengekomen, dan dient deze uurregeling uitdrukkelijk te worden opgenomen in de overeenkomst, en dient er tevens een regeling te worden getroffen met betrekking tot het uurbedrag van de leervergoeding die bij afwezigheid in rekening zal worden gebracht.

Voor de uitbetaling van leervergoedingen gelden dezelfde spelregels als voor het loon van gewone werknemers (vnl. de loonbeschermingswet).

Voor elke leerling moet de werkgever een individuele rekening bijhouden en bij elke definitieve betaling moet hij een loonafrekening ("loonfiche") aan de leerling bezorgen.

3 Leren en Werken in cijfers

In deze paragraaf zetten we een aantal algemene cijfers omtrent Leren en Werken op rij, alsook gegevens over het stelsel in de bestudeerde sectoren.

3.1 Algemene cijfers

Deel jongeren verlaten secundair onderwijs zonder diploma

Het Vlaamse onderwijs kent een sterke focus op cognitieve kennisoverdracht. Dit werkt niet voor alle leerlingen optimaal. Een aantal leerlingen verlaat het secundair onderwijs zonder diploma. Volgens de meest recente cijfers van het Departement Onderwijs daalt het aantal jongeren, dat de middelbare school zonder een diploma verlaat, intussen wel. Vier jaar geleden ging het om een groep van 9.600 jongeren. In 2014 was dit aantal gezakt tot 8.000. Toch verlaat één op de zeven tot acht Vlaamse jongeren het secundair onderwijs zonder diploma.

Stelsel van Leren en Werken mist ook bedoelde effect

Vooraf jongeren in het stelsel van Leren en Werken haken af: het gaat om meer dan de helft van de leerlingen. Voor jongeren in de Leertijd gaat het om ruim een derde van de leerlingen.

Intussen blijkt het aantal DBSO-leerlingen toe te nemen in tegenstelling tot het aantal Leertijd-jongeren, maar vinden minder DBSO-leerlingen een leerwerkplek.⁹ In 2014 hadden 11.800 leerlingen zich ingeschreven in het stelsel, 9,4% meer dan in 2008. Het aantal DBSO-leerlingen nam toe in tegenstelling tot het aantal Leertijdjongeren. Nu is 25% van de leerlingen in de Leertijd ingeschreven en 75% in het DBSO. In 2008 was de verhouding 38% - 62%. Toch daalde het aantal DBSO-leerlingen die een leerwerkplek hebben: van 34% naar 30%. Verder waren er 1.300 tot 1.400 arbeidsrijpe en -bereide jongeren (circa 14%) in het DBSO, die geen werkplek vonden. Er blijken ook steeds meer plus 18-jarigen via het stelsel een diploma na te streven. Het stelsel mist het bedoelde effect voor jongeren in het secundair onderwijs.

Men schrijft de problemen toe aan meerdere factoren. Het voltijds onderwijs zou leerlingen aanmoedigen om zo lang mogelijk een opleiding te volgen en een zo hoog mogelijk diploma te behalen, waardoor er minder leerlingen naar het deeltijds onderwijs doorstromen. Verder zouden scholen niet voldoende intensief op zoek gaan naar leerwerkplekken. In het ILW zouden er dan weer redelijk wat erkende leerwerkplekken zijn, maar zouden zich te weinig jongeren aanmelden. Men wijt de mismatch aan een tekort aan overleg en samenwerking tussen het onderwijs en de sectoren.

⁹ Djait, F. (2014). Stelsel Leren en Werken in Vlaanderen. Cijfermatige basisanalyse van de opleidingsstatuten. Departement Werk en Sociale Economie.

Tabel 3 Stand van zaken in verband met het Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs (DBSO) met werkplekieren en de Syntra Leertijd

Stand van zaken met betrekking tot DBSO met werkplekieren en de Syntra Leertijd	
Aantal instromende jongeren	In 2014 hadden 11.800 leerlingen zich ingeschreven in het stelsel van Leren en Werken, 9,4% meer dan in 2008. Het aantal DBSO-leerlingen nam toe in tegenstelling tot het aantal Leertijdjongeren. Nu is 25% van de leerlingen in de Leertijd ingeschreven en 75% in het DBSO. In 2008 was de verhouding 38% - 62%. <u>DBSO:</u> Op 1 februari 2014 waren er 8.867 leerlingen in het DBSO, het aantal leerlingen stijgt jaar na jaar. Het voltijds engagement in het normaal economisch circuit daalt echter. Het aantal DBSO-leerlingen die een leerwerkplek hebben daalde van 34% in 2008 naar 30% in 2014. <u>Syntra Leertijd:</u> In maart 2015 waren er 2.600 jongeren in de Leertijd. Het aantal jongeren dat voor de Leertijd kiest, blijft dalen. <u>Opmerking</u> De systemen DBSO en Leertijd staan ook open voor meerderjarigen tot 25 jaar en kennen een toenemend succes bij deze categorie jongeren.
Aantal uitstromende jongeren	<u>DBSO:</u> Er zijn redelijk wat stopzettingen van de opleiding. Volgens de meest recente cijfers van het Departement Onderwijs maakt ongeveer de helft van de leerlingen in het DBSO met werkplekieren de opleiding niet af. Dat wordt ook in verband gebracht met het feit dat een aantal leerlingen geen werkplek vindt. Het aantal te oriënteren jongeren blijft quasi stabiel. Er zijn jaarlijks wat verschillen tussen studierichtingen, maar het cijfer schommelt tussen 1250 en 1450. Eind januari 2015 wachtten 1441 te oriënteren jongeren op een werkplek.¹⁰ Het is een problematisch en zeer demotiverend gegeven voor de jongere als een jongere, die gekozen heeft voor deeltijds leren en deeltijds werken, niet aan een werkplek geraakt. <u>Syntra Leertijd</u> De uitval in de Leertijd is beperkter, maar ook aanzienlijk. Volgens de meest recente cijfers van het Departement Onderwijs maakt ongeveer één derde van de leerlingen de opleiding niet af. Dat de uitval beperkter is, wordt in verband gebracht met het feit dat de jongeren zelf initiatief moeten nemen om een werkplek bij een bedrijf te vinden en zodoende van bij het begin van het leertraject een positieve keuze maken voor het beroep dat ze later willen uitoefenen. Het wordt ook in verband gebracht met de opvolging van een leertrajectbegeleider, die waakt over een goede match tussen de jongere en de ondernemer-opleider.¹¹
Transitie naar eerste job	<u>DBSO:</u> Volgens de VDAB Schoolverlatersenquête 2014 was 26,5% van de jongeren die uit het DBSO uitstromen na één jaar nog werkloos. <u>Syntra Leertijd:</u> Volgens de VDAB Schoolverlatersenquête 2014 was 12,3% van de jongeren die uit de Leertijd uitstromen na één jaar nog werkloos.
Tewerkstellingsgraad van de jongeren	<u>DBSO</u> De tewerkstellingsgraad in het DBSO is ongeveer 50% waarvan ongeveer 35% in het NEC. <u>Syntra Leertijd</u> De tewerkstellingsgraad van de Syntra Leertijd-jongeren is 92%. Syntra Vlaanderen wijst erop dat de Leertijd de hoogste graad van tewerkstelling t.o.v. alle andere niveaus binnen het secundair onderwijs behaalt.¹²

¹⁰ Vlaams Parlement. Vergadering Commissie voor Onderwijs, 05-02-2015. Vraag om uitleg van Caroline Gennez aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Onderwijs, over werkplekieren - 853 (2014-2015)

¹¹ <http://www.leertijd.be/nieuws/de-leertijd-laait-jongeren-schitteren-een-praktijkopleiding> en <http://www.leertijd.be/nieuws/de-leertijd-als-remedie-tegen-schoolmoeheid>.

¹² Idem.

3.2 Cijfergegevens van de sectoren

De onderstaande tabel geeft een overzicht van het aantal jongeren in het DBSO met een werkervaringsplaats in het normaal economisch circuit, in de Leertijd via Syntra en in stages in het voltijds secundair onderwijs in de twaalf sectoren.

Tabel 4 Aantal jongeren in het DBSO met een werkervaringsplaats, in de Leertijd en in stages in het voltijds secundair onderwijs in de sectoren¹³

Sectoren (met ILW met PLC vet aangeduid)	Aantal DBSO jongeren met een werkervaringsplaats in NEC in sector(1)	Gemiddeld aantal per 1000 jobs in sector (1)	Aantal Leertijdjongeren in sector (1)	Gemiddeld aantal Leertijdjongeren per 1000 jobs in sector (1)	Aantal jongeren in stage in sector binnen de sectorconvenant (2)	Gemiddeld aantal jongeren in stage per 1000 jobs in sector binnen de sectorconvenant (2)
Autosector en aanverwante sectoren	107	3,3	353	10,8	2322	72
ANPC Bedienden	Geen gegevens beschikbaar		68	0,3	3642	14
Bouw (3)	505	5,1	760	7,7	8376	85
Elektrotechnische sector (3)	42	2,8	117	7,9	2619	173
Groene sectoren	39	2,4	197	12,4	2210	149
Horeca (3)	247	4,1	335	5,5	3249	50
Houtsector (3) (4)	15	0,9	65	4,0	1953	120
Kappers, fitness en gezondheidszorgen (3)	26	3,1	589	69,4	5651	632
Metaalarbeiders	109	0,7	75	0,7	4914	52
Scheikundige nijverheid (3)	20	0,3	4	0,1	739	9
Social profit	346	1,4	17	0,1	65586	248
Voeding (3)	46	0,8	141	2,5	1686	30
Totaal van alle sectoren (3)	2402	1,3	3.542	1,9	130.922	63

(1) Meetmoment 1 februari 2011.

(2) Schooljaar 2010-2011. De leerlingenstages die hier in kaart worden gebracht, zijn stages van jongeren die zijn ingeschreven in de laatste jaren van het voltijds kunst-, technisch, beroeps- en buitengewoon secundair onderwijs, en waar de stage deel uitmaakt van de opleiding. De duur van de stage is onder meer afhankelijk van de onderwijsvorm, het doorstromings- dan wel finaliteitsgericht karakter van de opleiding en de invulling en de doelen van het leerplan van de betreffende opleiding.

(3) Sectoren met een onderwijsconvenant.¹⁴

(4) De houtsector houdt gegevens bij over ILW en geeft aan dat er 37 cursisten in ILW in de loop van het jaar 2011 werden begeleid.

Op 1 februari 2011 waren er in de totaliteit van alle sectoren samen 2.402 leerlingen in het DBSO met een werkplek in het normaal economisch circuit (NEC). Daarbuiten waren er nog een groot deel jongeren in het DBSO zonder werkplek. Op 1 november 2014 waren 2.205 jongeren aan de slag in het NEC.

Het aantal te oriënteren jongeren in het DBSO blijft quasi stabiel. Er zijn jaarlijks wat verschillen tussen studierichtingen, maar het cijfer schommelt tussen 1250 en 1450. Eind januari 2015 wachtten 1441 te oriënteren jongeren op een werkplek. De ROP's met het

¹³ Departement Werk en Sociale Economie. Sectorfoto's 2012.

¹⁴ Onderwijsconvenanten met sectoren - http://www.ond.vlaanderen.be/dbo/projecten/projecten_onderwijs-arbeidsmarkt.htm

hoogst aantal leerlingen, namelijk Antwerpen, Limburg en Zuid-West-Vlaanderen, hebben binnen de richtingen in de cluster 'handel en administratie' en 'voeding en horeca' het hoogst aantal te oriënteren jongeren. Het probleem om een werkplek te vinden doet zich onder andere voor bij opleidingen voor winkelbediende, transport en logistiek, de zorgsector (onder andere begeleiders kinderopvang), logistiek assistenten, land- en tuinbouw, kappers, de voeding en horeca (met name keukenmedewerkers en hulpkok) en administratief medewerkers. De opleidingen tot winkelbediende en keukenmedewerker tellen het hoogst aantal te oriënteren jongeren, maar het zijn ook de grootste richtingen binnen het stelsel van leren en werken. Bovendien zitten heel wat te oriënteren jongeren binnen het ROP Antwerpen, maar dit ROP levert ook een kwart van het totaal aantal leerlingen binnen het DBSO aan¹⁵.

Op 1 februari 2011 waren er 3.542 Leertijd-jongeren. Zoals vermeld in tabel 3 zijn dat er momenteel ongeveer 2.600.

In het schooljaar 2010-2011 telde men 130.922 jongeren die een stage in een onderneming liepen in het voltijds kunst-, technisch, beroeps- en buitengewoon secundair onderwijs. Naar verhouding lopen er zeer veel jongeren een stage. Zowat de helft van de jongeren (65.586) doet een stage in de social profit sector.

Volgens tabel 4 is het aantal leerlingen in het DBSO met een werkplek in de sector van de metaalarbeiders, de scheikundige nijverheid en de social profit groter dan het aantal leerlingen in de Leertijd. In de meeste sectoren is het aantal Leertijdjongeren groter dan het aantal leerlingen in het DBSO met een werkplek. Een aantal van deze sectorfondsen is in hun werking echter vooral actief rond DBSO-leerlingen met een ILW-contract. De meeste van deze sectorfondsen zijn beperkt actief rond de Leertijd, behalve het fonds van de autosector en aanverwante sectoren, van de elektrotechnische sector en van de kapperssector.

¹⁵ Vlaams Parlement, Commissie voor Onderwijs, 5 februari 2015. Vraag om uitleg van Caroline Gennez aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Onderwijs, over werkplekleren - 853 (2014-2015).

4 De bevindingen uit het onderzoek naar Leren en Werken in de sectoren

In deze paragraaf geven we de bevindingen op basis van de gesprekken met de respondenten uit de sectoren weer. We zetten de globale verwachtingen van de respondenten met betrekking tot het gebruik van het stelsel van Leren en Werken op een rij en we lijsten de verwachtingen op met betrekking tot de concrete invulling van een vernieuwd stelsel.

In bijlage 4 geven we in fiches per sector de bevindingen uit de gesprekken weer. Iedere sectorfiche, die in bijlage 4 is opgenomen, is door de verantwoordelijke van het betrokken sectorfonds nagelezen.

De volgende rubrieken komen in de sectorfiches aan bod.

1. De visie van de respondenten op Leren en Werken
 - 1.1. Bemerkingen bij de huidige situatie met betrekking tot Leren en Werken
 - 1.2. Suggesties en wensen met betrekking tot het toekomstig stelsel Leren en Werken
2. Bijkomende informatie over de sector en Leren en Werken binnen de sector
 - 2.1. Schets van de sector
 - 2.2. Het sectorfonds
 - 2.3. Informatie over het huidig stelsel Leren en Werken
 - 2.4. De ondersteuning van Leren en Werken door het sectorfonds

Alvorens de sectorfiches per sector aan bod komen, presenteren we twee overzichtstabellen met een beknopte olijsting van bemerkingen van de respondenten bij het huidig Stelsel Leren en Werken en andere trajecten en een olijsting van suggesties van de respondenten voor het toekomstig Stelsel Leren en Werken en andere trajecten.

4.1 De bevindingen met betrekking tot het huidig Stelsel Leren en Werken

Heel wat initiatieven en vormen van werkplekleren voor leerplichtige jongeren worden ondersteund door de sectoren: stages in het voltijds onderwijs, ondersteuning van DBSO met ILW of met een deeltijds contract en ondersteuning van de Leertijd. Drie sectoren nemen ook initiatieven van werkplekleren voor niet-leerplichtige jongeren tussen 18 en 25 jaar.

4.1.1 Sectorfondsen overwegend actief in of het DBSO of de Leertijd

De sectorfondsen leggen de focus van hun werking vaak in het bijzonder bij het DBSO of bij de Leertijd. Dat is historisch gegroeid, door bijvoorbeeld de specifieke context van de sector, de beroepen en functies in de sector, de initiatieven van de sectorale sociale partners, de wettelijke bepalingen, maar ook het opleidingsaanbod dat rond bepaalde beroepen in scholen of bij andere opleidingsverstrekkers ontstond of bestaat.

In sommige sectoren zijn de sectorfondsen zeer actief rond het DBSO met het ILW-contract: de bouw (JLW of Jongerenleerlingenwezen), de elektrotechnische sector, de groene sectoren, de horeca, de houtsector, de sector van de metaalarbeiders en de voedingssector.

Bij de social profit (een intersectorale cluster van zeven paritaire comités) gebruikt men vooral DBSO met een deeltijds arbeidscontract voor de Vlaams gesubsidieerde en gereguleerde sectoren zoals de gezinszorg, de Vlaamse opvoedings- en huisvestingsdiensten, de beschutte werkplaatsen, de socioculturele sector, de Vlaamse welzijns- en gezondheidssectoren, de federale gezondheidsinrichtingen en –diensten. De social profit sector nam voor deze subsectoren in het VIA-akkoord in 2005-2010 met de Vlaamse regering het engagement op zich om jaarlijks minstens 300 werkervaringsplaatsen en stageplaatsen aan te bieden voor jongeren in het stelsel Leren en Werken. Dit engagement wordt sinds het schooljaar 2005-2006 jaarlijks geconcretiseerd door de betrokken sectorconvenant die tussen de Vlaamse Regering en de sectorale sociale partners is gesloten. Het overkoepelend sectorfonds VIVO is volgens dit akkoord met de sectorale coördinatie belast. In sommige social profit sectoren van het PC 330, de privé-ouderenzorg en de privé-ziekenhuizen en de combinatie ervan, is er een werknemersleerovereenkomst, vergelijkbaar met het ILW-contract, in gebruik. In de privé-ziekenhuizen slaat de werknemersleerovereenkomst volgens de respondenten echter niet aan. Men merkt op dat de sector en het sectorfonds weinig met de Leertijd te maken hebben en dat de sector op geen enkele manier bij Syntra Vlaanderen of de Syntra-lescentra betrokken is.

Het sectorfonds van de autosector en aanverwante sectoren spitst zich in de werking toe op de Leertijd van Syntra.

In de kapperssector nemen de stages in het voltijds onderwijs een prominente plaats in. Er bestaat er geen ILW en het aantal leerlingen in het DBSO is beperkt. Men hanteert wel IBO-contracten (Individuele Beroepsopleiding) voor jongeren ouder dan 18 jaar om op een werkervaringsplaats terecht te komen, maar de werkgevers verkiezen doorgaans om jongeren via de Leertijd van Syntra te begeleiden. Het fonds moet in de werking met alle systemen rekening houden.

Andere sectoren, zoals de scheikundige nijverheid en de bediendensectoren, richten zich uitsluitend op Leren en Werken voor jongeren die ouder zijn dan 18 jaar. Beide sectoren hebben trajecten ontwikkeld voor niet-leerplichtige leerlingen en jonge werkzoekenden omdat leerplichtige leerlingen moeilijk in een stelsel van Leren en Werken kunnen tewerkgesteld worden door de specifieke sectorcontext. Beide sectoren hebben nochtans interesse voor werkplekleren voor leerlingen jonger dan 18 jaar. In de scheikundige nijverheid is het om veiligheidsredenen wettelijk verboden om minderjarigen in zogenaamde Seveso-bedrijven te laten werken. Zij mogen niet met gevaarlijke stoffen in contact komen. Bovendien heeft de sector doorgaans hogergeschoolde profielen nodig dan de leerlingprofielen, die meestal in Leren en Werken aanwezig zijn. Meer dan een paar beperkte experimenten met Leren en Werken voor leerplichtige leerlingen, meer bepaald in de kunststofverwerking, zijn er in de sector nooit geweest. De bediendensectoren hebben een aantal jaren geprobeerd om het ILW ingang te doen vinden, maar weinig van de vaak lagergeschoolde leerplichtige leerlingen bleken geïnteresseerd voor de opleiding voor de beroepen die voor hen meestal toch iets te hoog gegrepen waren. De opleidingsduur bleek voor de meeste leerlingen ook te lang uit te vallen. Het opleidingsfonds beschikte evenmin over de middelen om de potentieel grote groep leerplichtige leerlingen intensiever te begeleiden.

Naast het Jongerenleerlingenwezen (JLW) werd ongeveer tien jaar geleden ook de Alternierende Bouwopleiding (ABO) voor plus 18-jarigen in de bouwsector ingevoerd, gebaseerd op het KB van het ILW. De jongeren zijn meestal vier dagen per week op de werf en één dag op school. Het traject is bedoeld voor jongeren, die voorheen al een andere opleiding volgden en zich willen heroriënteren.

4.1.2 Sectorale aansturing, begeleiding en opvolging

In verschillende gevallen is er sprake van een intensieve sectorale aansturing, begeleiding en opvolging van (een deel van) het stelsel.

Bij ILW is er een sectorale aansturing door het paritair leercomité (PLC), met ondersteuning vanuit het sectorfonds. Veelal is het paritair leercomité een formeel orgaan dat een aantal zaken bekrachtigt, die in het sectorfonds zijn voorbereid en beslist.

Voor de contracten die in het DBSO buiten het ILW vallen, zoals het deeltijdse arbeidscontract of het interimcontract, geven de respondenten aan dat er weinig of geen opvolging vanuit de sectoren is, behalve dan in het geval van de social profit sector, zoals vermeld.

In het geval van de autosector en aanverwante sectoren wordt vooral de Leertijd ondersteund en begeleid door het sectorfonds Educam door middel van een samenwerkingsakkoord met Syntra Vlaanderen. Er is ook een sectorale Leertijd-werkgroep. Hetzelfde geldt voor de elektrotechnische sector. De kapperssector maakte afspraken met de Syntra-lescentra rond de inhoud van de opleidingen bij Syntra.

In de social profit sector waar veelal met deeltijdse arbeidscontracten voor een leerwerkplek in het DBSO wordt gewerkt, is er een aansturing en opvolging door het paritair sectorfonds VIVO.

De respondenten van de sectoren die zich op een ander systeem focussen dan het ILW, geven aan de aansturing een minder strikt kader is dan het geval is bij het Paritair Leercomité voor het ILW.

Verder voorzien verschillende sectorfondsen begeleiding en/of ondersteuning: begeleiding en/of ondersteuning voor leerlingen, leerkrachten, scholen, trajectbegeleiders, bedrijven en de begeleiders in de bedrijven.

Een aantal sectorfondsen gaat de uitstroom van de jongeren na. Er wordt bekeken waar de jongeren na een traject Leren en Werken terecht komen. De meeste sectorfondsen hebben echter de middelen en het personeel niet om deze opvolging te realiseren.

De sector van de horeca zette recent in samenwerking met Guidea, het Kenniscentrum voor Toerisme en Horeca vzw, een longitudinaal onderzoek op rond de doorstroming van jongeren naar de sector. De hotelscholen met de opleiding grootkeuken en het DBSO zijn erbij betrokken.

De social profit sector gaf recent gegevens door aan de VDAB om via hun systemen cijfers te verzamelen over jongeren die in juni 2014 zijn uitgestroomd om het effect van maatregelen en inspanningen beter te kunnen evalueren.

Verschiedende respondenten geven aan dat de werking van de sectorfondsen kunnen verschillen. De mogelijke sturing, begeleiding en opvolging in de sectoren hangen samen met de keuzes die de sectorale sociale partners ter zake maken. Het hangt echter ook af van de uitbouw van het sectorfonds zelf, de grootte van de sector en of er al dan niet veel

kleinere ondernemingen in de sector zijn. Verder speelt mee wat het aandeel is van de praktijkgerichte opleidingen in het secundair onderwijs voor de sectorberoepen, waarmee leerlingen na hun opleiding in Leren en Werken meteen in een baan kunnen stappen. Als dit sterk aanwezig is voor leerplichtige leerlingen, vergt dit voor de sector een sterke inspanning om dit op te volgen.

Verskillende respondenten geven aan dat de sectoren en de sectorfondsen zich de laatste jaren hebben ingespannen, onder meer onder impuls van de sectorconvenants en door de inbreng van de sectorconsulenten, om Leren en Werken voor jongeren nog meer élan te geven.

4.1.3 Bemerkingen van de respondenten bij de systemen en contracten

Dalende belangstelling omdat stelsel effect mist

Verskillende respondenten wezen op de voorgeschiedenis en de evoluties van de Leertijd, het DBSO en ILW en het effect ervan op de huidige (dalende) belangstelling.

Het ILW is in 1983 ingevoerd op het moment dat het leercontract voor de middenstandsopleidingen al geruime tijd bestond. Het ILW mag in essentie ingezet worden bij een bedrijf met meer dan 50 werknemers. Zodoende richtte het zich in die tijd eerder tot leerlingen die doorstromen naar grote bedrijven in de industriële sectoren. Later zijn er ook kleinere bedrijven gebruik van gaan maken.

Met de verlenging van de leerplicht van 14 naar 18 jaar was de inrichting van het DBSO met diverse soorten contracten, maar vooral met het ILW-contract, aanvankelijk bedoeld als een alternatief voor het voltijds technisch en beroepsonderwijs. Het deeltijds leren en deeltijds werken had qua concept zowat de uitgangspunten van het huidige duaal leerstelsel in Duitsland. Het was bedoeld als een bijkomend stelsel naast het leercontract, later de Leertijd via Syntra.

In de realiteit is het DBSO met werkplekleren geëvolueerd tot een opvangnet voor schoolmoeë leerlingen die niet altijd aan een werkplek raken en die via de CDO's ook niet altijd de eindmeet halen, zo geven de respondenten aan.

Intussen daalt het aantal leerlingen in DBSO met werkplekleren, meer bepaald met een ILW-contract, en in de Leertijd in het algemeen. Een beroepsgerichte opleiding met een belangrijke component werken boet bij jongeren en bedrijven aan aantrekkingskracht in.

Nochtans menen verschillende respondenten dat beide opleidingssystemen kwalitatief zijn en dat de betrokken personen inspanningen doen om de opleidingen uit te bouwen en te doen slagen.

In sommige sectoren is het gebruik van ILW-contracten wel toegenomen door de toegenomen ondersteuning van de sectorale sociale partners, bijvoorbeeld in de horeca en de groene sectoren.

Een andere benaming voor het Industrieel Leerlingenwezen (ILW) zou welkom zijn. De benaming ILW is volgens verschillende respondenten oubollig, niet wervend en stemt niet overeen met alle sectoren waar het vandaag kan plaatsvinden, bijvoorbeeld ook in de minder traditioneel industriële sectoren, zoals de groene sectoren met de land- en tuinbouw en de bouwsector waar men het Jongerenleerlingenwezen heeft genoemd.

Pluspunten en vraagtekens bij de systemen volgens de respondenten

Verschillende respondenten halen een aantal pluspunten en een aantal bemerkingen bij de systemen aan, alsook een aantal bemerkingen bij het doelpubliek van de systemen.

Tabel 5 Pluspunten en bemerkingen bij de systemen van ILW en de Leertijd volgens de respondenten

Pluspunten en bemerkingen bij het ILW via de CDO's en de Leertijd via de Syntra-lescentra	
Pluspunten bij het ILW via de CDO's	Pluspunten bij de Leertijd via de Syntra-lescentra
- Het ILW-traject is een pedagogisch onderwijstraject voor leerplichtige leerlingen en wordt mee georganiseerd door het onderwijs, meer bepaald door de CDO's of CLW's. - Het leidt tot een onderwijskwalificatie die een waarde heeft in de sectoren en de kans op een gekwalificeerde baan vergroot. - Er is vooraf een duidelijk leerprogramma afgesproken met een evenwicht tussen leren en werken. - Er is sectorale paritaire begeleiding vanuit het paritair leercomité en/of vanuit het paritair beheerde sectorfonds. Verschillende respondenten wijzen op de mogelijk bemiddelende rol van deze instanties tussen de jongeren, de scholen en de bedrijven en op de ondersteuning van de professionele ondersteuning van de begeleiding in kleinere ondernemingen. - Het DBSO met ILW heeft dezelfde eindtermen als de Leertijd via Syntra.	- Zonder een leerwerkplek kan een jongere niet aan de Leertijd beginnen. Er is meteen een leerwerkplek aan de opleiding gekoppeld. - Jongeren zijn extra gemotiveerd om aan de opleiding te beginnen want zij dienen zelf een bedrijf met een leerwerkplek te zoeken en te contacteren voor er een Leertijd-opleiding kan starten. - De begeleider / bedrijfsleider dient een opleiding te volgen om de jongere te kunnen begeleiden. - De sectorale begeleiding kan in bepaalde mate gerealiseerd worden mits een samenwerkingsakkoord met Syntra. - De Leertijd via Syntra heeft dezelfde eindtermen als het DBSO met ILW.
Bemerkingen bij het ILW via de CDO's	Bemerkingen bij de Leertijd via de Syntra-lescentra
- Het ILW-contract brengt een redelijk complexe erkenningsprocedure van bedrijven en bijhorende administratie met zich mee. - Het vergt een bepaalde mate van zelfstandigheid en een aanzienlijke inspanning van de jongere om aan een ILW-traject deel te nemen omdat de jongere zich aan de realiteit van een bedrijf dient aan te passen. - Er ligt meer klemtoon op algemene vorming en het leren van professionele basiscompetenties. - Sommige respondenten wijzen op de redelijk lange duurtijd van ILW-trajecten, wat sommige jongeren zou afschrikken om er in te stappen.	- Er ligt meer klemtoon op praktijkervaring en het onmiddellijk leren oplossen van praktische problemen. - Sommige respondenten vinden één dag algemene en theoretische schoolse vorming te beperkt voor leerplichtige leerlingen. - Het vergt een bepaalde mate van zelfstandigheid van de jongere om zelf een leerwerkplek te zoeken en te contacteren. - Het vergt een bepaalde mate van zelfstandigheid en een aanzienlijke inspanning van de jongere om aan een Leertijd-traject deel te nemen omdat de jongere zich aan de realiteit van een bedrijf dient aan te passen. - Sommige respondenten vragen zich af wie de bemiddelende rol opneemt tussen de jongeren, de Syntra-lescentra en de bedrijven. Wie beoordeelt de jongere? Wie bemiddelt bij een conflict tussen een jongere en het bedrijf?
Bemerkingen bij het doelpubliek van het ILW	Bemerkingen bij het doelpubliek van de Leertijd
- Het ILW-contract wordt georganiseerd voor jongeren die een beroep willen aanleren dat wordt uitgeoefend door een werknemer in loondienst. - Een jongere kan een werknemer of een zelfstandige ondernemer worden. In het DBSO kan een jongere hiertoe ook nog een extra module bedrijfsbeheer volgen en een getuigschrift over de basiskennis van het bedrijfsbeheer behalen. - Het ILW-contract is geen exclusiviteit meer van industriële sectoren en van grotere bedrijven. Het komt intussen ook in niet-industriële sectoren en kleinere bedrijven voor: bijvoorbeeld in de horecasector en de groene sectoren. - Sommige respondenten zien het ILW-contract	- Via de Leertijd kunnen jongeren een opleiding tot zelfstandige ondernemer volgen, maar er zijn ook mogelijkheden om opleidingen te volgen die leiden tot niet-zelfstandige functies in een onderneming. - De opleidingen in de Leertijd zijn geen exclusiviteit meer van niet-industriële sectoren en kleinere ondernemingen. Er zijn ook opleidingen die leiden tot functies in industriële sectoren en grotere bedrijven.

als een garantie voor een professionele begeleiding van leerlingen en een bescherming tegen mogelijke misbruiken, ook in kleinere ondernemingen.	
--	--

4.2 Globale verwachtingen voor een vernieuwd Stelsel Leren en Werken

In deze paragraaf vatten we de verwachtingen van de respondenten uit de verschillende sectoren samen. We rapporteren over de sectoren heen.

4.2.1 Duidelijkheid over Leren en Werken voor jongeren

Leren en Werken voor jongeren bevindt zich in een veld in beweging door evoluties op de arbeidsmarkt, evoluties in de onderwijs- en opleidingswereld en door de zesde staatshervorming. De respondenten verwachten in een vernieuwd stelsel van Leren en Werken voor jongeren in het secundair onderwijs (voor leerplichtige jongeren tot 18 jaar en niet-leerplichtige jongeren ouder dan 18 jaar die het secundair onderwijs nog niet hebben afgerond) onder meer antwoorden op de volgende globale vragen:¹⁶

- Hoe kunnen de systemen de jongeren en de arbeidsmarkt het best ten dienste zijn?
- Welke leerpaden voor welke leerlingen dienen te worden voorzien en waarom? Een algemeen theoretisch leerpad, een algemeen vaktechnisch leerpad, leerpaden met werkervaring?
- Welke opleidingsverstrekkers worden verantwoordelijk voor de component leren: onderwijs via de centra voor Leren en Werken; andere opleidingsverstrekkers?
- Welke partners uit het arbeidsveld worden betrokken bij de component werken: bedrijven, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, sectoren, sectorfondsen, arbeidsbemiddelingsinstanties?
- Welke rol hebben de overheid en andere, intermediaire actoren?

4.2.2 Betere aansluiting met de arbeidsmarkt

Alternierend Leren en Werken voor jongeren kan er, volgens de respondenten, voor zorgen dat de opleiding van de jongeren beter aansluit bij de vragen en de context van de arbeidsmarkt en dat ze naderhand makkelijker een baan vinden en beter inzetbaar zijn. Vaststelling is dat deeltijds leren en deeltijds werken jongeren kan helpen om een opleiding af te maken, een diploma te behalen en hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Het sectorfonds VOLTA organiseert een vrijwillige sectorale kwalificatieproef via de tweejaarlijkse schoolwedstrijd Elektro Challenge voor geïnteresseerde en gemotiveerde laatstejaarsjongeren uit TSO, BSO en DBSO en jongeren uit de Leertijd. Er wordt nagegaan of ze de verwachte basiscompetenties voldoende bezitten en of ze klaar zijn om in de elektrotechnische sector in te stromen. De leerlingen met praktijkervaring, uit het DBSO met werkplekleren of uit het voltijds onderwijs met stages, blijken beter te scoren in het praktische luik en makkelijker in de finale van de wedstrijd te geraken dan de leerlingen zonder praktijkervaring. Dat geldt ook voor

¹⁶ Deze vragen kwamen naar boven tijdens de gesprekken met de respondenten uit de 12 sectoren. Er dient te worden aangestipt dat de meeste gesprekken plaatsvonden voor 23 januari 2015 toen de Vlaamse regering de conceptnota rond duaal leren goedkeurde.

jongeren die meewerken in het bedrijf van een familielid of al vakantiewerk hebben gedaan in de sector.

Na afloop van een ILW-contract nemen veel bedrijven de jongere in dienst, zo stelt men in de groene sectoren vast.

In de autosector en aanverwante sectoren geeft men aan dat ongeveer 66% van de Leertijd-jongeren de opleiding met succes afrondt en dat een groot deel bij het bedrijf aan de slag kan gaan waar hij of zij tijdens de Leertijd werkte.

In de horecasector geeft men aan dat één derde van de werknemers in de sector minder gekwalificeerd is dan de jongeren aan het einde van hun opleiding. Werknemers moeten ook bijgeschoold worden. Een jongere heeft op het einde van de opleiding al een bepaald niveau behaald en heeft al een troef in handen om meteen in de horeca aan de slag te gaan. Ze kunnen met hun bagage in het leven staan en moeten niet onderdoen voor jongeren uit het ASO.

Leren in een bedrijf is voor jongeren belangrijk, aldus de respondenten. Een bedrijf biedt extra mogelijkheden. Scholen beschikken immers niet altijd over de infrastructuur om jongeren met de realiteit van de werkvloer te laten kennis maken. Het is, aldus de respondenten, voor scholen ook onmogelijk om alle snelle evoluties in bedrijven inzake technologieën, producten, activiteiten en functie-inhouden voldoende snel op te volgen. Leren in een bedrijf sluit ook aan bij de opleidingsinspanningen die bedrijven dienen te doen om hun werknemers in het algemeen inzetbaar te houden, rekening houdend met de snelle evoluties, vaak ook specialisaties, die in het bedrijfsleven optreden.

Voor verschillende sectoren is een stelsel van Leren en Werken voor jongeren ook belangrijk met het oog op de verbetering van de instroom van gekwalificeerde medewerkers. Dat betekent niet dat men voor ogen heeft dat jongeren na de opleiding meteen 100% inzetbaar zijn in een sector. Het is wel de bedoeling dat gekwalificeerde jongeren tot volwaardige professionele werknemers in een bedrijf kunnen doorgroeien.

Het belang van Leren en Werken voor de instroom in een sector wordt onder andere vermeld door sectoren met veel kleinere ondernemingen (bijvoorbeeld de auto en aanverwante sectoren), door sectoren met knelpuntberoepen (bijvoorbeeld de elektrotechnische sector en de tuinbouwsector) en door sterk vergrijzende sectoren (bijvoorbeeld de social profit sector).

Bij de elektrotechnische sector wordt zelfs vermeld dat het tekort aan gekwalificeerde medewerkers ertoe leidt dat de sector onvoldoende kan inzetten op de veralgemening van de installatie van economisch belangrijke nieuwe technologieën als automatische elektrische systemen en geïntegreerde besturingssystemen bij particulieren en bedrijven.

In de autosector stelt men vast dat de scholen merken dat de technologische evoluties in de sector snel gaan en dat daardoor ook hun interesse toeneemt om met de sector samen te werken.

De bouwsector merkt dat de bedrijven steeds meer willen werken aan het leervermogen van de onderneming, voor aanwezige en toekomstige werknemers. De vraag naar opleidingen voor werknemers neemt toe, alsook de belangstelling voor Leren en Werken voor jongeren. De bedrijven lijken ook steeds meer te willen streven naar een beter onthaal en betere begeleiding van de werknemers en jongeren.

Men pleit er ook voor om in het kader van alternerend leren oog te hebben voor leerlingen met misschien minder sterke profielen, zwakkere jongeren, allochtone jongeren en de groter wordende groep nieuwkomers uit andere landen. Men ziet ook een mogelijkheid om van alternerend leren een inclusief karakter te geven.

4.2.3 Positieve keuze en positief gewaardeerd stelsel

Alle respondenten zijn vragende partij voor een goed werkend stelsel van alternerend Leren en Werken voor jongeren in het secundair onderwijs: voor leerplichtige jongeren tot 18 jaar en niet-leerplichtige jongeren tussen 18 en 25 jaar die het secundair onderwijs nog niet hebben afgerond. Ze vragen om een stelsel dat een volwaardig opleidingstraject inhoudt voor gemotiveerde leerlingen en dat het gevolg is van een positieve keuze van de leerlingen.

In de groene sectoren komen jongeren ook in het DBSO en ILW terecht omdat ze liever willen gaan werken en zich niet meer thuis voelen op de schoolbanken. In veel gevallen is het DBSO een bewuste keuze en dat is op zich positief. Jongeren die in het ILW terechtkomen, moeten de opleiding wel graag doen en gemotiveerd zijn, want anders houden ze het niet vol gezien de fysieke arbeid die de beroepen vergen.

Bij de kappers is er een overaanbod aan opleidingen, ook door veel privé-initiatieven. Er stromen te veel gegadigden in die niet gemotiveerd zijn en verschillende jongeren oefenen het beroep na de opleiding niet of slechts gedurende korte tijd uit. Kapper is een knelpuntberoep omwille van de kwaliteit niet de kwantiteit. De kapperssector wil graag dat de instromende jongeren meer positief voor het beroep gemotiveerd zijn.

De social profit sector beklemtoont dat men Leren en Werken en de stelsels, die in de sector in voege zijn, ziet als een sociaal engagement om jongeren, ook zwakkere en kortgeschoolde jongeren, via werkervaring de nodige competenties aan te leren om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Vele deelsectoren van de social profit zijn ook redelijk gewoon om met zwakkere jongeren om te gaan doordat er veel jongeren betrokken zijn bij voortrajecten, brugtrajecten of projecten met langdurig werkzoekenden. De sector focust niet noodzakelijk op arbeidsklare en productiegerichte jongeren zoals in de industriële sectoren. De sector geeft deze jongeren de kans om zaken geleidelijk te leren, ook als ze al eens een foutje maken. Bovendien krijgen jongeren een kans om een opleiding voor meer algemene functies, zoals verzorger of keukenmedewerker, te volgen. De opleidingen zijn niet noodzakelijk toegespitst op sectorspecifieke en vakspecifieke functies, zoals bijvoorbeeld in de houtsector of de groene sectoren.

Men onderstreept dat een positieve werkervaring in het stelsel Leren en Werken belangrijk is voor de jongere. Het is vaak de eerste werkervaring van de jongere, cruciaal voor de kansen en de houding van de jongere in de toekomst. Een groot deel van de jongeren, die een traject niet succesvol afronden, komen later in de werkzoekendenprojecten terecht en dan wordt het vaak veel moeilijker om hen te helpen.

De respondenten vragen dat een opleidingstraject van Leren en Werken maatschappelijk opgewaardeerd en positief gewaardeerd wordt en meer bekendheid krijgt. Het is belangrijk dat de kennismaking met techniek en werkervaring of ervaring met werkomstandigheden meer gewaardeerd worden in de opleiding van jongeren in het algemeen.

In dit kader verwijzen verschillende respondenten naar het buitenland (Denemarken, Duitsland, Nederland, Oostenrijk, Zwitserland) waar een duaal leersysteem van meet af aan in het secundair onderwijs is ingebouwd en maatschappelijk positief gewaardeerd wordt.

Deze landen bewijzen dat een onderwijsloopbaan met een combinatie van schoolbank en bedrijf een sterke leerformule is. Verschillende onderzoeken tonen aan dat Duaal Leren globaal resulteert in beter opgeleide jongeren en leidt tot een lagere jeugdwerkloosheid. Vanuit die inzichten heeft de Europese Commissie in 2013 ook de European Alliance for Apprenticeship gelanceerd.

De respondenten vragen om opleidingen met een kennismaking met werkomstandigheden en de bedrijfsrealiteit plus werkervaring voor zoveel mogelijk jongeren; liefst voor alle jongeren. Verschillende respondenten vragen om een uitbreiding naar alle jongeren binnen het TSO, BSO en BuSO. Andere respondenten pleiten voor een uitbreiding naar het hele secundair onderwijs op termijn, het ASO inbegrepen. Een vorm van praktijkervaring wordt voor alle jongeren belangrijk geacht: voor jongeren die hoger onderwijs willen volgen, voor jongeren die kiezen voor een praktijkgerichte finaliteitsopleiding waarmee ze aan het werk kunnen en voor jongeren die in het secundair onderwijs een meer theoretische opleiding volgen. Leren en Werken kan niet uitsluitend bedoeld zijn als een allerlaatste optie en redmiddel in het watervalstelsel in het onderwijs. Men wenst een klimmend groeitraject met succeservaringen en deelkwalificaties.

Sommige respondenten dringen er wel op aan dat er wordt toegezien op het feit dat elke leerling ook daadwerkelijk de kans krijgt om met de arbeidsmarkt kennis te maken. Het kan niet de bedoeling zijn dat een vernieuwd stelsel de sterkste leerlingen zou bevoordelen.

In de interviews kwamen de voortrajecten, brugtrajecten en persoonlijke ontwikkelingstrajecten voor jongeren weinig ter sprake. Enkele personen gaven aan dat deze trajecten kunnen dienen om andere (welzijns)problematieken van jongeren op te vangen.

Verschillende respondenten zien Leren en Werken voor (leerplichtige) jongeren als een deel van een ruimere benadering om jongeren, jonge werkzoekenden en beginnende werknemers via systemen van Leren en Werken kennis te laten maken met de arbeidsmarkt en een kwalificatie te verwerven. Sommigen zien het zelfs als een deel van levenslang leren, met ook aandacht voor het leren van meer ervaren werknemers en van oudere werknemers.

Men vindt het ook belangrijk dat alle betrokken actoren positief over het stelsel communiceren.

4.2.4 Uitbreiding en veralgemening

Verschillende respondenten pleiten voor een uitbreiding van het aantal leerplichtige jongeren dat erbij betrokken is en zelfs voor een veralgemening van het stelsel. Men geeft aan dat hier potentieel voor is, zowel voor kortgeschoolde als voor hogergeschoolde jongeren.

Men meent dat het aantal leerlingen met ILW bijvoorbeeld sterk zou kunnen toenemen, mocht men in de sectorconvenanten nog bijkomende middelen voorzien voor sectorconsulenten voor sectoren, die zich voor het ILW engageren.

Pas recent startte de sector voor het beheer van gebouwen met ILW en er waren al meteen leerlingen geïnteresseerd. Verder ziet men potentieel voor het ILW in de schoonmaaksector waar minder geschoolde jongeren ook aan het werk zouden kunnen. Het zijn volwaardige beroepen en er zijn ook doorgroeimogelijkheden.

Als Leren en Werken zou opengetrokken worden naar het voltijds TSO, geeft de scheikundige nijverheid aan dat het ook voor deze industrietak interessanter kan worden op voorwaarde dat er maatwerk mogelijk is.

Het ILW-contract is intussen geen exclusiviteit meer van industriële sectoren en van grotere bedrijven. Het komt intussen ook in niet-industriële sectoren en kleinere bedrijven voor. Als het tussen de jongere en het bedrijf klikt, blijkt de match vaak goed te functioneren. Dat is ook het geval in kleinere ondernemingen die de jongeren dan enigszins onder hun hoede blijken te nemen, zowel in een systeem van ILW als in de Leertijd.

Het feit dat men in een aantal sectoren ook projecten opzet voor plus 18-jarigen geeft aan dat duaal leren ook naar hoger onderwijs of projecten voor jonge werkzoekenden tussen 18 en 25 jaar zou kunnen worden verruimd. Er wordt op gewezen dat naast de ongekwalificeerde uitstroom uit voltijds TSO en BSO en het deeltijds onderwijs, er ook jongeren uit het ASO zijn, die na het secundair onderwijs moeten worden geheroriënteerd.

Er zijn sectoren die aangeven dat ze redelijk vlot leerwerkplekken voor jongeren vinden. Er zijn echter ook sectoren, zoals de autobranche, die opmerken dat met de evolutie van de technieken het niet altijd eenvoudig is om geschikte leerwerkplekken voor jongeren te vinden. De sectoren zijn er zich van bewust dat zij ook een inspanning zullen dienen te doen om samen met de andere actoren voldoende en geschikte leerwerkplekken te vinden bij de uitbreiding en veralgemening van het stelsel. Gecombineerd met de uitbreiding van de stagemogelijkheden, voorzien door de overheid, wordt dit een belangrijke opgave.

4.2.5 Vorm en structuur van het stelsel

Pedagogisch onderwijstraject met inbreng van andere actoren

Het stelsel van Leren en Werken voor jongeren zou kunnen vorm krijgen als een pedagogisch onderwijstraject voor alle (leerplichtige) jongeren met het oog op hun deelname aan de samenleving en aan de arbeidsmarkt

- via het voltijds secundair onderwijs en/of via het deeltijds secundair onderwijs,
- in eerste instantie vooral voor de opleidingen in het TSO, BSO, BuSo; maar verschillende respondenten menen dat het op termijn ook interessant zou zijn voor het ASO;
- ongeacht leerlingen na het secundair onderwijs voortstuderen of niet;
- voor praktijk- en arbeidsmarktgerichte richtingen die kunnen leiden tot onmiddellijke tewerkstelling na het secundair onderwijs en voor meer algemene richtingen die leiden tot voortgezet onderwijs,
- met een evenwichtige balans tussen een sterke component onderwijs met algemene vorming (inclusief aandacht voor attitudes) en met theorie; plus een sterke component werk,
- met het oog op een arbeidsmarktgericht leertraject, met het doel om algemene competenties en beroepscompetenties (basiscompetenties) in het onderwijs en in een arbeidssituatie aan te leren, en waarbij werkplekleren in een bedrijf of meerdere bedrijven een essentieel onderdeel vormt,
- met een gradueel stelsel waarbij de jongere vanaf een bepaalde leeftijd geleidelijk aan kennis maakt met leren op de werkplek en het aantal dagen werkplekleren geleidelijk uitbreidt, afhankelijk van de leeftijd en de maturiteit van de jongere, dus op maat van de jongere;

- in een samenwerkingsverband tussen het onderwijs, andere opleidingsverstrekkers, sectoren en andere actoren.

Hierbij vindt men het belangrijk dat er duidelijkheid gecreëerd wordt over de verschillende vormen van werkervaring voor (leerplichtige) jongeren: stages in het voltijds secundair onderwijs, Leren en Werken via een centrum voor Leren en Werken of via een Syntra-lescentrum, enzovoort. Bij een stage oefent een jongere op een leerwerkplek in wat in de school werd geleerd. Bij duaal leren leert een jongere ook nog andere zaken dan in de school, zegt men. Verschillende respondenten pleiten ook voor langere stagemogelijkheden in het voltijds secundair onderwijs waarmee men duaal leren in zekere zin zou benaderen. Een voorbeeld is het stage-akkoord in de horecasector waarbij langere stages voor de horeca-opleidingen in het voltijds onderwijs vooropgesteld worden. Er wordt ook verwezen naar het experiment van geassocieerd onderwijs in het voltijds technisch onderwijs dat in 2011 bij Audi in Vorst startte. Een klas laatstejaarsleerlingen van het KTA Pro Technica uit Halle maakte er gedurende verschillende weken samen met de vakleerkrachten kennis met de modernste autotechnieken op de werkvloer.

De respondenten blijken de mogelijkheden voor jongeren inzake werkervaring te bekijken als mogelijke stappen op een continuüm van werkervaring, van een heel beperkte tot een zeer uitgebreide werkervaring.

Men verwijst naar de systemen van een beroepsbegeleidende leerweg en een beroepsopleidende leerweg in Nederland. Wil een jongere het beroep meer op school leren of binnen een bedrijf op de werkvloer? Het eindpunt is hetzelfde. De jongere moet dezelfde competenties verwerven, maar de leerweg is verschillend. Voor sommige beroepen is de leerweg langs de werkvloer meer aangewezen, bijvoorbeeld een kok of een operator.

Verschillende respondenten menen ook dat een hervorming van het secundair onderwijs nodig is om het probleem van schoolverlaters zonder diploma op te lossen. Jongeren die schoolmoe zijn, hebben vaak een verkeerde studiekeuze gemaakt en daarom moet men ervoor zorgen dat elke studiekeuze een positieve studiekeuze is. De doelstelling van de modernisering van het onderwijs is om iedere leerling op de juiste plaats te krijgen zodat er minder schoolmoeheid ontstaat. Tegelijk is een opwaardering van het TSO en BSO nodig.

Sommige respondenten vinden dat duaal leren ook in het hoger onderwijs als een vanzelfsprekende optie zou moeten worden voorzien. Zij menen dat de interesse hiervoor in het hoger onderwijs ook toeneemt.

Meer plus 18-jarigen blijken om verschillende redenen geïnteresseerd in een bijkomende opleiding met werkplekleren na het secundair onderwijs, bijvoorbeeld omdat ze in het middelbaar of in het hoger onderwijs niet de juiste keuze maakten of omdat ze zich bij nader inzien willen heroriënteren naar een ander beroep of een andere sector om hun kans op tewerkstelling te vergroten en tegelijkertijd toch al een vergoeding te krijgen. Er wordt in de bouwsector wel voor gewaarschuwd dat deze groep niet te groot mag worden en daardoor te veel middelen opslorpen. Men vindt dat het bedoeling moet blijven dat jongeren in het secundair en in het hoger onderwijs van meet af aan naar het juiste traject worden georiënteerd. In de scheikundige nijverheid blijkt een opleidingstraject met werkplekleren voor plus 18-jarigen voor de functie van zuivere procesoperator ook zo'n succes te zijn dat men overweegt om de leeftijdsgrens voor het instapmoment naar 20 jaar op te trekken. Men wil erover waken dat er geen verdringingseffect ontstaat ten overstaan van de jongeren voor wie dit traject eigenlijk bedoeld is.

Mogelijk stappenplan voor Leren en Werken

Het betekent dat Leren en Werken voor jongeren kan worden opgevat als een stappenplan voor de (leerplichtige) jongeren en voor het betrokken bedrijf. Er zijn een leerpad voor de (leerplichtige) jongeren en een ontwikkelpad voor het bedrijf.¹⁷

Het leerpad van (leerplichtige) jongeren in het onderwijs omvat mogelijk twee delen: (1) een leerpad voor alle (leerplichtige) jongeren en (2) een mogelijk leerpad voor de (leerplichtige) jongeren in een traject met een meer uitgebreide werkervaring in een bedrijf vanaf een bepaalde leeftijd.

- (1) Een leerpad voor alle (leerplichtige) jongeren houdt het volgende in:
 - de kennismaking van alle jongeren met de arbeidsmarkt en het bedrijfsgebeuren, liefst in een vroeg stadium,
 - de neutrale toeleiding van alle jongeren: talentopsporing en oriëntering naar een richting volgens de interesse en bekwaamheden van de jongeren,
 - de screening van alle jongeren voor een concreet traject: dat wil zeggen, (a) de verderzetting van een eerder theoretisch studietraject, of (b) de inschakeling in omkaderingstrajecten zoals voortrajecten, brugprojecten, persoonlijke ontwikkelingstrajecten (POT), of (c) de inschakeling in een studietraject met werkervaring, zelfs al blijft de werkervaring beperkt, bijvoorbeeld in een gesimuleerde werkomgeving in een school of in een opleidingscentrum, of met korte stages of bezoeken in een bedrijf,
 - een assessment van de jongere ten aanzien van de erkende onderwijskwalificatie op het einde van het traject.
- (2) Een mogelijk leerpad voor de (leerplichtige) jongeren in een leertraject met een meer uitgebreide werkervaring in een bedrijf vanaf een bepaalde leeftijd houdt het volgende in:
 - de screening van de arbeidsmarktrijpheid van de jongeren,
 - de concrete matching van de jongeren en het bedrijf, of meerdere bedrijven,
 - een gedifferentieerde begeleiding van de jongeren (op maat),
 - een assessment van de jongere ten aanzien van de erkende onderwijskwalificatie,
 - een assessment van de jongere ten aanzien van de erkende beroepskwalificatie voor de jongeren die een arbeidsmarktgericht leertraject kiezen,
 - een warme overdracht van en nazorg voor de jongeren.

Jongeren die voor een leertraject met werkervaring kiezen, kunnen terecht in een bedrijf. De bedrijven, die zich hiervoor kandidaat stellen, schrijven zich eveneens in voor een pad met een aantal stappen. Het ontwikkelpad van de bedrijven voor de (leerplichtige) jongeren houdt het volgende in:

- een overwogen toetreding van het bedrijf tot Leren en Werken voor jongeren,

¹⁷ Met betrekking tot het leerpad voor (leerplichtige) jongeren en het ontwikkelpad voor de leerbedrijven ten aanzien van de (leerplichtige) jongeren bouwen we verder op elementen, weergegeven in een presentatie van het Departement Werk en Sociale Economie ter gelegenheid van het intervisiemoment van sectoren over Leren en Werken voor jongeren op 4 december 2014. De elementen komen op tal van punten overeen met de bemerkingen van de respondenten uit de 12 bestudeerde sectoren. Aangepast aan de hand van de opmerkingen van de bevroagde respondenten uit de sectoren omvat het leerpad van (leerplichtige) jongeren en het ontwikkelpad voor de leerbedrijven ten aanzien van de (leerplichtige) jongeren de bovenstaande beschreven elementen.

- (minimale) toetredingscriteria voor de bedrijven,
- matching van de jongere en het bedrijf,
- aanwerving van de jongere als lerende,
- opleiding en begeleiding van de jongere in functie van de beroepskwalificatie en rekening houdend met de mogelijkheden en/of noden van het bedrijf,
- begeleiding van het bedrijf met het oog op de leercultuur,
- eventuele aanwerving van de jongere na het behalen van de onderwijskwalificatie en beroepskwalificatie.

Structuur van het stelsel

Sommige respondenten pleiten voor het naast elkaar bestaan van meerdere systemen omdat deze systemen volgens hen tegemoet komen aan de noden van verschillende doelgroepen leerlingen. Anderen pleiten voor één geïntegreerd stelsel, van DBSO en Leertijd samen, waarbinnen op maat trajecten voor jongeren mogelijk zijn. De sector van de social profit wil de eigen systemen behouden, met behoud van de sociale maribel, zoals ook de groene sectoren verkiezen om het eigen systeem te behouden.

4.2.6 Nauwe betrokkenheid van de sectoren

Bij om het even welk stelsel van Leren en Werken voor jongeren, dat bestaat of wordt ontwikkeld, onderstrepen de respondenten allen het belang van de betrokkenheid van de sectoren en de sectorfondsen bij de uitbouw van de concrete systemen. De betrokkenheid van sectoren en sectorfondsen garandeert volgens hen dat er rekening kan gehouden worden met de specifieke context en noden van de sectoren. De sectoren en sectorfondsen kennen de situatie in de bedrijven volgens de respondenten beter dan de interprofessionele sociale partners, het onderwijs, andere opleidingsverstrekkers en de overheid.

In de scheikundige nijverheid zijn de randvoorwaarden voor werkplekleren bijvoorbeeld anders dan in andere sectoren. Daarom vindt men maatwerk inzake werkplekleren voor een sector en differentiatie voor verschillende sectoren nodig. Voor een chemisch bedrijf is een stage bijvoorbeeld pas interessant vanaf enkele weken. Dan zouden de leerlingen in de basischemie wel moeten mee draaien in het ploegensysteem: bijvoorbeeld een ploeg van acht personen en een stagiair. Een jongere mag in de basischemie wel kijken en observeren, maar mag zelf geen handelingen uitvoeren. In andere sectoren nemen de jongeren wel taken over.

De keuze/voorkeur voor of de klemtoon op een bepaald systeem vanwege de respondenten hangt samen met hun positieve ervaringen met een bepaald systeem en hun betrokkenheid erbij. De meeste sectoren met positieve ervaringen met een bepaald systeem, pleiten voor continuïteit van hun aanpak, ook omdat ze er al veel energie hebben in geïnvesteerd en er veel middelen en mensen voor ingezet hebben.

4.3 Verwachtingen bij de vormgeving van een vernieuwd Stelsel Leren en Werken

We sommen in de onderstaande paragraaf een aantal verwachtingen en suggesties van de respondenten op met betrekking tot:

- de rol van de overheid en maatregelen inzake regelgeving,
- de rol van het onderwijs en opleidingscentra,
- de rol van de sectoren en de bedrijven,
- de rol van intermediaire actoren.

Belangrijk

De opsomming betekent niet dat alle opgesomde aspecten door alle respondenten werden vernoemd of naar voor werden geschoven werden.

Vermits de bemerkingen door verschillende personen werden geformuleerd, kan het gebeuren dat sommige bemerkingen niet met elkaar overeenstemmen.

4.3.1 De rol van de overheid en maatregelen inzake regelgeving

We sommen een aantal verwachtingen en suggesties van de respondenten op met betrekking tot de rol en de inbreng van de overheid.

Eenvoudig, uniform en transparant stelsel

- Er is nood aan een meer eenvoudig, uniform, transparant stelsel van Leren en Werken met gelijke instapvoorwaarden voor bedrijven en leerplichtige jongeren. Het dient rekening te houden met de specifieke situatie in sectoren en ruimte te laten voor maatwerk voor sectoren, beroepen en jongeren. Sectoren kunnen op die manier complementair werken voor verschillende doelgroepen.
- Een aantal respondenten pleit voor één geïntegreerd stelsel van Leren en Werken binnen het onderwijs, van het DBSO met een werkplek (het bekende ILW-stelsel inbegrepen) en de Leertijd. Andere respondenten wensen verschillende stelsels die zich op verschillende doelgroepen richten. Sommigen wensen het DBSO met een werkplek en de Leertijd liever niet vermengd te zien.
- Verschillende respondenten pleiten voor één statuut met één kwalitatief contract of zelfde overeenkomst met dezelfde voorwaarden, kwaliteitsnormen en manieren van opvolging, waar de school bij betrokken is. Verschillende respondenten geven de voorkeur aan de principes van het ILW-contract (waaronder een duidelijk leerprogramma, erkenning van bedrijven en opvolging door de sectorale sociale partners).
- Men beschouwt Leren en Werken als een onderwijsproject. Men pleit voor een studentenstatuut voor de deelnemende leerlingen die een opleiding deels in een school of opleidingscentrum en deels in een bedrijf krijgen. Men dringt erop aan om na te denken over wat er in dit geval dient te gebeuren met de kinderbijslag en of studenten een inkomen kunnen verwerven.
- Men geeft aan dat het belangrijk is om het sociale zekerheidsstatuut van de jongeren te vrijwaren. Het is geregeld in het kader van het ILW-stelsel, maar als men zoekt naar

soepelere toepassingen, kan er een probleem ontstaan. Gezien de overheveling van een aantal bevoegdheden naar het Vlaamse niveau en het feit dat de bevoegdheid over de sociale zekerheid een federale materie is, zou deze aangelegenheid nog complexer kunnen worden.

- Er kan uitgegaan worden van een standaard- of modeltraject, met een duidelijke afbakening van de onderwijs- en werkcomponent voor alle betrokkenen, maar de inhoud van de trajecten kan verschillen naargelang het beroep of de competenties die via het traject worden aangeleerd.
- Er kan uitgegaan worden van een brede waaier van opleidingen en beroepen die voor duaal leren in aanmerking komen.

Regie van het stelsel van Leren en Werken

Alle respondenten vragen dat de overheid een duidelijk kader en duidelijke rollen uittekent in samenspraak met alle betrokken actoren en een ruim draagvlak creëert om de kans op een succesverhaal te vergroten.

Alle respondenten pleiten voor een nauwe betrokkenheid en sterke inbreng bij de regie vanwege sectoren, sectorfondsen en sectorale sociale partners, en van het onderwijs en de andere actoren. Men gaat uit van een gemeenschappelijke, maatschappelijke verantwoordelijkheid voor de kwalificering van de jongeren. Alle respondenten geven aan dat structureel overleg tussen de verschillende actoren, met gemandateerde gesprekspartners of woordvoerders, belangrijk is. Een aantal respondenten stelt dat er niet te veel tussenliggende overlegniveaus mogen zijn.

Men verwacht een neutrale globale regie van het stelsel. Wat de neutrale globale regie over het stelsel betreft, zijn er meerdere suggesties.

- Alle respondenten pleiten ervoor dat de regie van de onderwijscomponent in handen zou zijn van het onderwijs.
- De meeste respondenten zijn er voorstander van dat de regie van de werkcomponent in handen zou zijn van de sectoren.
- Er zijn respondenten die één regie wensen waarbij de mogelijkheden van het deeltijds onderwijs en de Leertijd worden gebundeld.
- Enkele respondenten suggereren om de regie over de werkcomponent te geven aan de SERV-sectorcommissies met de SERV als overkoepelend overlegorgaan en ondersteunend administratief secretariaat.
- Een aantal respondenten pleit voor een neutrale overkoepelende regie zonder een vermenging van verschillende rollen van de verantwoordelijke instantie.
- Een respondent heeft geen bezwaar tegen de regie bij Syntra Vlaanderen indien de organisatie neutraal optreedt.
- Enkele respondenten suggereren een co-regisseurschap van onderwijs en Syntra Vlaanderen, indien er een regierol over de werkcomponent aan Syntra Vlaanderen wordt gegeven.
- Sommige respondenten zien geen nood aan een globale regie over het hele stelsel van Leren en Werken.
- Andere respondenten geven aan dat een globale regie kan overwogen worden. Eén respondent geeft aan dat de globale regie van Leren en Werken over alle sectoren heen in handen zou gegeven kunnen worden van een onafhankelijke organisatie. Het

zou een onafhankelijke regisseur dienen te zijn, die niet gebonden is aan scholen, lescentra of bedrijven. Deze zou inzake Leren en Werken een klein expertenteam kunnen samenstellen om de onderwijscomponent, de werkcomponent, het sociaal juridisch kader en de vertaling van de beleidsopdracht te organiseren en te coördineren alsook de afstemming met elk van de sectoren. De participatie van alle partners zoals onderwijspartners en partners uit de sectoren zou moeten worden voorzien. Een overkoepelend orgaan en systeem zouden dienen rekening te houden met de specificiteit van de sectoren. Er zouden concreet meetbare doelstellingen moeten worden vastgelegd in samenspraak met de betrokken actoren en men zou daar rekenschap voor moeten afleggen.

- Eén respondent vraagt zich af of er in de globale regie voor duaal leren een onderscheid zal gemaakt worden tussen leerplichtige en niet-leerplichtige leerlingen, bijvoorbeeld met de globale regie voor leerplichtige leerlingen bij Syntra Vlaanderen en de globale regie voor niet-leerplichtige leerlingen bij de VDAB? Men wijst erop dat er in het secundair onderwijs vaak nog niet-leerplichtige leerlingen, ouder dan 18 jaar, aanwezig zijn.

Wat betreft de overheveling van de bevoegdheid van het federaal Paritair Leercomité voor het ILW naar het Vlaamse niveau, worden er meerdere regie-mogelijkheden gesuggereerd:

- de bevoegdheid zou in de federale paritaire leercomités behouden kunnen blijven en de sectorale sociale partners zouden per gewest de noden en accenten kunnen aangeven;
- de bevoegdheid zou kunnen worden overgeheveld naar op te richten sectorale, regionale paritaire leercomités;
- de bevoegdheid zou kunnen worden in handen gegeven van de regionale afdelingen van het federaal, paritair beheerd, sectoraal opleidingsfonds;
- de bevoegdheid zou kunnen toegevoegd worden aan de mogelijke bevoegdheid van de SERV sectorcommissies.

Men vindt het aangewezen dat het ILW voor alle sectoren, gewesten en gemeenschappen op dezelfde manier wordt geregeld. Men ziet mogelijke moeilijkheden bij de gesuggereerde oplossingen: (1) Een federaal paritair leercomité wordt opgericht op initiatief van de sectorale sociale partners. Niet alle sectoren hebben een federaal paritair leercomité. (2) Een opdeling in regionale paritaire leercomités zou meer medewerkers en middelen vergen vanwege de sectorale sociale partners. (3) Niet alle federale sectorfondsen hebben regionale afdelingen. (4) De SERV sectorcommissies zouden een doorstart dienen te maken.

Verschillende respondenten achten de mogelijkheid om de bevoegdheid in handen te geven van de regionale afdelingen van het federaal paritair beheerd sectoraal opleidingsfonds als de huidige meest werkbaar en realistische oplossing. Dat houdt vooral verband met het feit dat de regionale sectorfondsafdelingen in een aantal sectoren zich al de facto met deze materie bezighouden dan in het bijzonder met de administratieve opvolging. In sommige andere sectoren is de administratieve opvolging echter nog in handen van het federaal ministerie van Werk.

Regelgeving

- Er zouden tussen de sectoren en de Vlaams Regering afspraken kunnen worden gemaakt in sectorconvenants of samenwerkingsakkoorden per paritair comité.
- Er is nood aan het behoud van de sectorconsulenten ('werkconsulenten'), de eventuele versterking van hun functie en eventueel extra financiering voor de uitbouw van hun

rol. Verschillende respondenten geven aan dat de sectorconvenants en de inbreng van sectorconsulenten de werking van de sector en het sectorfonds versterkt hebben en een extra stimulans hebben gegeven om voor de sector innoverende zaken aan te pakken.

- Er kunnen meer specifieke onderwijsconvenanten worden afgesloten, met deelonderwijsconvenanten per school per regio. Er zouden ook onderwijsconsulenten ('leerconsulenten'), gefinancierd vanuit onderwijs, kunnen worden voorzien. Verschillende respondenten dringen erop aan dat de engagementen in deze convenanten niet vrijblijvend zouden zijn, maar erop zouden worden opgevolgd door alle betrokken actoren.
- Er is nood aan een afstemming van de stelsels over de gemeenschappen en de gewesten heen om het geheel niet te complex te maken voor de betrokken actoren. Onderwijs is immers een gemeenschapsmaterie en kan in de verschillende gemeenschappen anders worden ingevuld. Er zijn bedrijven met vestigingen in meerdere gewesten. Er zijn ook bedrijven die gewest-overschrijdend werken en leerlingen uit meerdere gewesten of gemeenschappen kunnen aantrekken.
- Het is nodig om juridische hinderpalen weg te nemen of te beperken en de reglementering en de administratieve omkadering te vereenvoudigen.

In de horeca signaleert men dat er jongeren zonder papieren in een stelsel van Leren en Werken terechtkomen, maar het risico lopen uitgewezen te worden zodra ze 18 jaar zijn. Als de werkgever niet op de hoogte is, riskeert hij of zij gedagvaard te worden omdat er dan sprake is van illegale tewerkstelling.

- De regels rond het onderwijsaanbod en de financiering ervan dienen bekeken te worden, opdat het stelsel Leren en Werken gericht zou kunnen worden ingezet, ten goede van de jongeren.

Zo pleiten sommige respondenten voor meer samenwerking tussen praktijkplaatsen binnen de schoolse omgeving: tussen het voltijds en deeltijds onderwijs, tussen de scholen, en tussen de onderwijskoepels en -netten.

Andere respondenten suggereren dat de financiering zou kunnen toegewezen worden aan scholengroepen die dan binnen hun groep het onderwijsaanbod beter zouden kunnen afstemmen op de vragen van leerlingen.

- Het ILW werd van het federale naar het Vlaamse niveau overgeheveld. Vermits de overheveling nog niet is voltooid, pleit men voor overgangsmaatregelen in samenspraak met de sectoren om de volledige tijd, nodig voor de overheveling, te overbruggen.
- Men geeft aan dat men het een goede zaak vindt dat de bevraging in het kader van het onderhavig onderzoek plaatsvindt en dat het interessant zou zijn als de conclusies van het onderhavig onderzoek in nieuwe sectorconvenanten zouden worden verwerkt.

Ondersteuning

- Men vraagt om een duidelijk overzicht van de financiële middelen die vandaag voor Leren en Werken worden ingezet.
- Men pleit ervoor dat er aandacht is voor de kosten van de bedrijven en de scholen bij de organisatie van het werkplekleren.
- Men meent dat de financiering van Leren en Werken zou dienen te vertrekken van de financiering van het onderwijs in combinatie met een inbreng vanuit de sectoren. Wat dit laatste betreft, zou ook een solidaire financieringsbron over sectoren heen kunnen

overwogen, ook met het oog op levenslang leren in het algemeen. Men geeft aan dat gezamenlijk investeren in opleiding van jongeren, werkzoekenden en werknemers voor ondernemingen ook een langetermijninvestering in de toekomst van het bedrijfsleven is.

- Er is nood aan (financiële) ondersteuning van de scholen bij hun rol in Leren en Werken. In het kader van een algemeen hogere waardering van het technisch onderwijs vindt men dit belangrijk. Indien de CDO's blijven voortbestaan, vinden sommige respondenten dat er ook meer middelen voor en een hogere waardering van de CDO's aangewezen is.
- Er is nood aan een (financiële) ondersteuning van de sectoren bij hun rol in Leren en Werken naast de eigen bijdrage van de sectoren voor hun eigen inbreng.
- Wanneer het stelsel uitgebreid wordt, zal er nood zijn aan extra financiering voor het onderwijs en opleidingscentra, voor de sectoren, voor alle betrokken actoren.
- Voor sommige respondenten zou kunnen overwogen worden om de financiering over sectoren heen deels meer te collectiviseren.
- Volgens verschillende respondenten zijn de incentives voor de bedrijven niet onbelangrijk en kunnen zij de bedrijven aanmoedigen om werkervaringsplekken te voorzien. Volgens meerdere respondenten zijn de incentives echter niet doorslaggevend voor de bedrijven om in Leren en Werken in te stappen. Belangrijk blijft dat Leren en Werken een mogelijk instroomkanaal voor nieuwe werknemers is en dat deze werknemers meteen ook al meer arbeidsmarktgericht zijn opgeleid.
- Verschillende respondenten menen wel dat een vergoeding voor de leerlingen belangrijk kan zijn. Men wijst op de mogelijkheden voor leerlingen om zelfstandig een zakcent te kunnen verdienen, op de moeilijke financiële situatie van sommige leerlingen of op het feit dat sommige leerlingen kostwinner zijn in een gezin of op eigen benen staan en dat dan een soort van inkomen welkom is. Bovendien hebben jongeren ook kosten als ze in het stelsel stappen, bijvoorbeeld voor de verplaatsing naar de leerwerkplek. Men is bezorgd dat ze zonder een vergoeding misschien geen interesse zouden hebben om in het systeem te stappen of zouden afhaken. Sommige respondenten vinden een gelijke vergoeding over sectoren heen een goede zaak. Andere respondenten willen er per sector nog iets bij kunnen geven. Sommige respondenten vinden dat een vergoeding kan evolueren met de tijd waarin een jongere in een bedrijf aan de slag is. Naarmate de jongere het traject doorloopt en gaandeweg ook meer actief is in en bijdraagt aan het bedrijf, zou de vergoeding kunnen toenemen. Eén van de respondenten geeft aan dat de vergoeding kan verschillen naargelang het rendement van de jongere, maar ook dat dezelfde afspraken moeten gelden voor eenzelfde beroepskwalificatie ongeacht in de sector. Voor leerplichtige leerlingen wil men geen verschil tussen sectoren met meer of minder financiële middelen.
- De kwaliteitsbewaking zou via een geïntegreerde inspectie van werk en onderwijs kunnen worden gerealiseerd.
- Een aantal respondenten merkt op dat de overheid ook een sensibiliserende rol heeft. Naast de vernieuwing van het stelsel is er een flankerend beleid nodig om een cultuuromslag in de maatschappij te bewerkstelligen, zodat Leren en Werken als een volwaardig, positief leertraject zal worden beschouwd.
- Er wordt gepleit voor een betere globale en regelmatige monitoring, opvolging en evaluatie van wat er concreet inzake Leren en Werken voor jongeren bij verschillende actoren gebeurt, zodat er lessen uit getrokken kunnen worden voor toekomstig beleid en toekomstige acties. In dat kader wordt gepleit voor het verzamelen van goede

praktijkvoorbeelden omtrent Leren en Werken bij de sectoren en scholen, die een positieve, wervende stimulans voor alle betrokkenen kunnen vormen.

Andere condities bevorderen

Men pleit ervoor dat de overheid oog zou hebben voor andere condities om Leren en Werken te bevorderen en een flankerend beleid zou voeren.

- Het is maar mogelijk om jongeren voor Leren en Werken in een bepaalde sector te motiveren wanneer er voldoende perspectieven op de arbeidsmarkt zijn. Zo kampt de bouwsector met de concurrentie van goedkope arbeidskrachten uit het buitenland met een dalende tewerkstelling van Belgische werknemers in de bouwsector tot gevolg. Dit heeft een weerslag op de aantrekkelijkheid van Leren en Werken voor jongeren. Hun instroom in de bouwsector wordt extra bemoeilijkt.
- Verschillende respondenten vragen oog te hebben voor de mobiliteitsproblemen van jongeren die in Leren en Werken terechtkomen. Bedrijven liggen soms op moeilijk bereikbare plaatsen of het werk begint soms op tijdstippen waarop jongeren het bedrijf moeilijk kunnen bereiken.

4.3.2 De rol van het onderwijs en de opleidingscentra

We sommen een aantal verwachtingen en suggesties van de respondenten op met betrekking tot de rol en de inbreng van het onderwijs en de opleidingscentra.

Vorm

- In het stelsel kunnen meerdere onderwijs- en opleidingsverstrekkers betrokken zijn.
- Er dient te worden uitgegaan van de leerplandoelstellingen. Niet alle leerplandoelstellingen zullen door een bedrijf kunnen worden ingevuld. Een deel taken blijft tot de verantwoordelijkheid van de school behoren.

Toeleiding

- Een vroege en systematische kennismaking voor jongeren met de arbeidsmarkt en sectoren is belangrijk om interesse op te wekken en de toeleiding naar bepaalde trajecten te vergemakkelijken. Sommige respondenten zien een kennismaking graag al spelenderwijs al in het lager onderwijs plaatsvinden, in het kader van levensbreed leren. Verschillende respondenten vinden een kennismaking vanaf de eerste graad in het secundair onderwijs aangewezen. Een vroege kennismaking vindt men ook voor ouders en eventueel grootouders belangrijk, omdat zij de jongeren in hun studiekeuze begeleiden.
- Bij de vroege kennismaking is het ook de bedoeling om jongeren kennis te laten maken met techniek en hen zin te doen krijgen om technische opleidingen te volgen. Technische opleidingen dienen maatschappelijk opgewaardeerd te worden.

Oriëntering, screening, matching en evaluatie

- Er is nood aan een meer doordachte oriëntering van jongeren, opdat zij een meer gemotiveerde, positieve keuze voor een traject maken.
- Sommige respondenten vragen een oriëntering vroeger dan het tweede jaar van de tweede graad, om jongeren eerder op het voor hen gepaste spoor te brengen.
- Er is nood aan een specifieke definitie van arbeidsrijpheid of arbeidsmarktrijpheid van jongeren, omdat dit het vertrekpunt betekent om jongeren aan een duaal leertraject te laten beginnen.

- Er dient voldoende aandacht te zijn voor voortrajecten, brugprojecten en persoonlijke ontwikkelingstrajecten voor jongeren, die nog niet arbeidsrijp/arbeidsmarktrijp of klaar zijn voor een duaal leertraject en met een andere problematiek kampen.
- Er is vraag naar een oriënterende tussenschakel voor jongeren, die nog niet arbeidsklaar zijn en nog niet meteen een contract dienen aan te gaan. Ze kunnen kennismaken met de arbeidsomstandigheden in een sector of meerdere sectoren. Dit dient niet als een voortraject te worden beschouwd.
- Er is nood aan een betere, objectievere screening van de jongeren om hen het gepaste leertraject te kunnen aanbieden. Er dient een objectief klankbord voor de jongere te zijn, want een oriëntering en studiekeuze in het secundair onderwijs is meer dan de toeleiding naar een beroep. Bij de oriëntering en concrete matching van de jongere kan men uitgaan van de voorkeur en wensen van de jongere en het advies van de klassenraad, het CLB, de trajectbegeleiders, de betrokken sector, het betrokken bedrijf en de betrokken begeleider in het bedrijf. Een goede matching dient ervoor te zorgen dat de opleiding en de leerwerkplek op elkaar aansluiten, zodat de jongeren het juiste traject afleggen en zodat de getuigschriften, die zij krijgen, het juiste traject weerspiegelen.
- Er kan de oprichting van een oriëntatiecentrum voor de objectieve oriëntering van leerlingen in duaal leren worden overwogen (over scholen en sectoren heen) waarin de oriëntatiecompetenties van bijvoorbeeld het CLB en de VDAB zouden worden samengebracht. Men pleit in dit verband voor een autonoom CLB zonder de gebondenheid aan een onderwijsnet.
- Er zou een sollicitatieprocedure bij een mogelijk bedrijf als instrument voor de concrete matching tussen de jongere en het bedrijf kunnen worden overwogen. Dit zou voor de jongere meteen een kennismaking met de concrete arbeidsrealiteit betekenen en ook meteen een concrete indicatie van de arbeidsmarktrijpheid van de jongeren kunnen geven.
- Men vindt het belangrijk dat de school bij de totstandkoming en de opvolging van het contract betrokken is.
- Men suggereert om de jongeren door hun leerkracht mee te laten begeleiden in het bedrijf. Zo kunnen de leerkrachten zich op de hoogte stellen van het leertraject van de jongere en zij zelf ook hun kennis van de sector en de bedrijven up to date houden. Men verwijst daarbij naar de taak en de rol van de vroegere leermeester bij de middenstandsopleidingen.
- Er is nood aan een objectieve kwalificatieproef op het einde van een traject voor het praktijkgedeelte dat in Leren en Werken in een bedrijf plaatsvindt, in samenwerking met de school en het bedrijf. De proef kan eventueel in het bedrijf plaatsvinden.
- Men wenst een warmere overdracht tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Men vindt dat vandaag van jongeren te veel verwacht wordt dat ze tussen het einde van hun onderwijsloopbaan en de start van hun werkloopbaan het volledig zelf kunnen beredderen om aan een job te geraken. Als jongeren zich bij de VDAB inschrijven, worden ze ook pas na een zekere tijd geactiveerd. Men denkt dat een beter begeleide overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt, met inbreng van het onderwijs en de arbeidsmarktactoren, ook een gunstig effect op de jeugdwerkloosheid zou kunnen hebben.

Op maat uitgewerkt traject

- Er is nood aan op maat uitgewerkte trajecten voor de jongeren zodat het een voor hen gepast leertraject zou kunnen zijn en waarbij ze op het einde van het traject over de benodigde basiscompetenties beschikken.
- Sommige respondenten houden vast aan een verhouding van twee dagen op school (één dag algemene vorming en één dag praktijk) en drie dagen opleiding op de werkvloer. Andere respondenten vinden dat dit kan variëren, in het begin van het traject en op het einde van het traject.
- Er wordt gepleit voor kortere trajecten en trajecten met tussenstappen, zodat jongeren tussentijds positieve ervaringen opdoen en zodat een eventuele stopzetting na een bepaalde tussenstap niet als een mislukking wordt gezien.
- Verschillende respondenten vragen ook om rekening te houden met de noden van de opgroeiende jongeren. Ze wijzen er ook op dat de jongeren in Leren en Werken ook een zekere zelfstandigheid aan de dag moeten leggen om zich telkens naar de werkplek in een bedrijf te begeven, soms met de fiets, soms vroeg op de ochtend, soms door weer en wind. Men vindt dat men niet mag vergeten hoe jong de jongeren van 15 jaar nog zijn en dat ze nog niet erg met de buitenwereld vertrouwd zijn.

Kennismaking met sectoren, activiteiten en functies tijdens duaal leren

- Tijdens het duaal leertraject is het belangrijk dat jongeren kennismaken met de belangrijke activiteiten en processen in de sectoren door middel van een voldoende lang, praktisch leertraject. Bijvoorbeeld door
 - (1) Een kennismaking met het ‘volledig’ proces: bijvoorbeeld een volledige elektrische installatie leren kennen en niet enkel gedurende één dag de opstart van de installatie meemaken;
 - (2) te leren in instapfuncties die perspectief bieden op doorgroeimogelijkheden, waarbij voldoende belangrijke kennis en vaardigheden kunnen geleerd worden, bijvoorbeeld een traject waarbij de jongere kan doorgroeien van keukenmedewerker over hulpkok tot kok;
 - (3) verschillende onderdelen van het proces eventueel te leren op verschillende werkplekken in verschillende bedrijven;
 - (4) blokken van langere duur (in het voltijds en deeltijds onderwijs) in plaats van slechts één dag of enkele dagen per week; dit is belangrijk om samenhangende delen te leren in een bedrijf, om werkattitudes voldoende te leren en om de werkervaring praktisch vlot te kunnen organiseren (bijvoorbeeld de efficiënte inschakeling van begeleiders in een bedrijf, de opvang van mobiliteitsproblemen voor jongeren);
- In het duaal leertraject kunnen leerlingen ook kennismaken met minder gekende activiteiten, processen, technieken en functies in sectoren, zodat er bijkomende trajecten mogelijk zijn en instroom in minder gekende functies in sommige sectoren mogelijk wordt, zoals in het beroep van kelner in de horecasector.
- Men vindt dat het onderwijs voor de uitdaging staat om zich meer toekomstgericht te oriënteren. Het gaat niet alleen meer over opdoen van kennis, maar om leren zoeken en gebruiken van nieuwe en relevante kennis. Het moet meer ‘ervarings- en praktijkgericht leren’ worden. Men moet ook leren beoordelen welke informatie de juiste is want er wordt veel informatie aangeboden. Zo hebben sectoren steeds meer nood

aan werknemers die probleemoplossend kunnen werken, inzicht hebben, zaken breed kunnen benaderen en zich kunnen aanpassen.

Leeftijd voor een concreet duaal leertraject

- Een concreet duaal leertraject kan ingericht worden vanaf een bepaalde leeftijd. Sommige respondenten vragen dat dit kan vanaf de derde graad in het secundair onderwijs, dus vanaf 16 jaar. Anderen vragen dat dit ook al eerder zou kunnen vanaf 14 of 15 jaar naargelang de fase waarin een leerling zich bevindt en de voorkeur die de leerling heeft. Men wil vooral voorkomen dat bepaalde leerlingen die schoolmoe zijn, te vroeg ontmoedigd zouden geraken en zouden afhaken.

Ondersteuning voor de scholen en de opleidingscentra

- Er dient aandacht te zijn voor de opleiding en de profielen van de leerkrachten. Zij dienen over de competenties te beschikken om duaal leren te begeleiden.
- Er is meer ondersteuning voor oriënteringsbegeleiders, leerkrachten en trajectbegeleiders in het onderwijs nodig.
- Er zouden 'leerconsulenten' kunnen worden geïntroduceerd en gefinancierd in het onderwijs om de onderwijscomponent mee te ondersteunen, gelijklopend aan de functie van de 'werkconsulenten' in de sectoren, met name de sectorconsulenten.
- Men ziet de trajectbegeleider in de school als een schakelfunctie tussen de jongere aan de ene kant en het bedrijf en de mentor aan de andere kant. Hij of zij dient de vertrouwenspersoon te zijn waar de jongere bij terecht kan met vragen of problemen op persoonlijk vlak en op het vlak van de professionele vorming. De bedrijfsmentor moet ook bij de begeleider in de school met bemerkingen over de competentieontwikkeling en de attitude van de jongere terecht kunnen. Er is nood aan een stabiel tewerkstellingskader en goed statuut voor de trajectbegeleiders.
- Een herhaalde kennismaking met de arbeidsmarkt en met de sectoren is belangrijk voor de onderwijsverstrekkers, de scholen, de opleidingscentra en de leerkrachten om hen permanent te informeren over de evoluties in de sectoren, de arbeidsfuncties, de arbeidsomstandigheden en de technieken.
- De jongeren zouden in de bedrijven kunnen worden medebegeleid, -opgevolgd en – geobserveerd door de leerkrachten, vergelijkbaar met de taak en de rol van de vroegere leermeester bij de middenstandsopleidingen. Zo kunnen de leerkrachten zich op de hoogte stellen van het leertraject van de jongere en kunnen zij zelf ook hun kennis van de sector en de bedrijven up to date houden.
- Er dient aandacht te zijn voor de infrastructuur in de scholen.

In sommige scholen is er infrastructuur aanwezig omdat de opleiding die vereist; bijvoorbeeld in de groene sectoren beschikken de scholen over gronden, tuinen en serres.

Scholen dienen van goede infrastructuur te worden voorzien. Soms dienen de CDO's het te stellen met oude apparatuur of slechte lokalen.

De bedrijven kunnen infrastructuur aanbieden.

De sectoren kunnen infrastructuur ter beschikking stellen, bijvoorbeeld via sectorale opleidingscentra.

Er kan meer samenwerking tussen scholen over netten heen worden georganiseerd wanneer bepaalde scholen over betere infrastructuur beschikken. Men vraagt dat goed

uitgeruste scholen zouden kunnen ter beschikking staan van alle onderwijsnetten om de schoolinfrastructuur beter te benutten.

Onderwijs- en beroepskwalificaties

- Het onderwijs dient de algemene competenties aan te reiken voor de deelname aan de samenleving en voor de deelname aan de huidige en de toekomstige arbeidsmarkt. Men gaat in het onderwijs uit van een breder perspectief dan bij het bepalen van benodigde beroepscompetenties.
- Men vraagt voldoende aandacht voor een basisopleiding in het systeem van de Leertijd.
- Er dient te worden ingezet op de verdere uitwerking van de beroepskwalificatiedossiers in samenwerking met de sectoren, meer specifiek voor de arbeidsmarktgerichte opleidingen. De beroepskwalificatiedossiers geven weer wat er op de arbeidsmarkt verwacht wordt. Eén of meerdere beroepskwalificatiedossiers kunnen als basis dienen voor de onderwijskwalificatiedossiers, die door het onderwijs voor het eigen onderwijstraject dienen uitgewerkt te worden. Er wordt gepleit voor voldoende generieke beroepskwalificaties of competentieprofielen met een minimum aan basisberoepscompetenties. De verwerving van specifieke beroepscompetenties dient te gebeuren in een bedrijf. Hierover dient er nauw overleg te zijn tussen het bedrijf en de opleidingsinstelling. De beroepskwalificatiedossiers kunnen ook ondersteuning geven voor de opleidingen in de Leertijd.
- In dit kader is de modularisering van het onderwijsaanbod belangrijk.
- De beroepskwalificatiedossiers en de modularisering van het onderwijs kunnen in de toekomst een stelsel van Leren en Werken ondersteunen.
- Men vindt de beroepskwalificatiedossiers en de modularisering van het onderwijs belangrijk om zo opleidingen op elkaar af te stemmen en een gelijkwaardige certificering en mobiliteit tussen de onderwijsvormen mogelijk te maken. Als alle onderwijs- en opleidingsvormen op elkaar afgestemd zijn, ook het voltijds en deeltijds onderwijs, hebben de jongeren ook nog de mogelijkheid om via het volwassenenonderwijs, de VDAB of Syntra bijkomende competenties te verwerven en bijkomende kwalificaties te behalen.
- Men vraagt dat men zich niet enkel op het behalen van eindtermen zou richten. Men vindt het belangrijk dat jongeren deelcertificaten kunnen behalen, zodat zij de afronding van een deeltraject als positief kunnen ervaren.
- Men vraagt dat jongeren stapsgewijs deelkwalificaties kunnen behalen volgens het zalmpincipe. De jongere kan stapsgewijs een 'klimmend' studieparcours afleggen, 'naar boven en tegen de stroom in zwemmend'. De jongere behaalt een diploma én verwerft kennis, vaardigheden en attitudes die nuttig kunnen zijn voor een eventuele verdere studie. Men wil af van het watervalstelsel waarbij de jongere eerst zo hoog mogelijk mikt, en als het niet lukt, het vervolgens op een trapje lager probeert. Men gaat ervan uit dat het zalmpincipe motiverender werkt dan het watervalstelsel.
- Men vraagt ook de mogelijkheid om in bepaalde situaties met instapcompetenties te werken. Zo worden jongeren niet altijd verplicht om een bepaald beroep in detail te leren en de opleiding voor een volledig competentieprofiel te voleindigen alvorens ze ergens aan de slag kunnen. Ze kunnen ter plekke in een bedrijf nog andere competenties verwerven.
- De jongere zou een onderwijskwalificatie kunnen verwerven én een beroepskwalificatie, bijvoorbeeld door het afleggen van een sectorale proef, waardoor

wordt aangetoond dat de jongere over de door de sector verwachte competenties beschikt en waardoor de instroom naar de arbeidsmarkt vergemakkelijkt wordt.

- Er is nood aan afstemming tussen gewesten en gemeenschappen wat betreft het formuleren van beroepskwalificaties.

Overleg tussen betrokkenen

- Er is nood aan meer structureel, centraal overleg tussen onderwijs, opleidingscentra, sectoren en intermediairen en een structureel afsprakenkader. Men onderstreept het belang van goede communicatie tussen alle actoren.
- Men vraagt structureel overleg met gemandateerde gesprekspartners of woordvoerders, vanwege alle actoren.
- Er is nood aan goede lokale netwerken en regionale overlegplatformen, per regio, per provincie of gelinkt aan onderwijszones, eventueel georganiseerd rond goed uitgeruste scholen, voor alle betrokkenen uit de regio. Deze kunnen de activiteiten met betrekking tot duaal leren concretiseren op het terrein en technische kennis en kennis uit sectoren samenbrengen en gezamenlijk aanbieden. Aan dit platform zouden scholen, bedrijven, regionale actoren van sectoren, enzovoort, kunnen deelnemen.
- Sommige respondenten vinden dat het sectorfonds in deze een betere brugfunctie vervult dan de ROP's of RTC's.

4.3.3 De rol van de sectoren en de bedrijven

We sommen een aantal verwachtingen en suggesties van de respondenten op met betrekking tot de rol en de inbreng van de sectoren en de bedrijven.

Betrokkenheid bij de component leren

De sectoren/sectorfondsen en sectorale sociale partners wensen betrokken te zijn bij de inhoudelijke invulling en de vormgeving van het traject in het onderwijs en de opleidingscentra. Zij vinden dit belangrijk om de specificiteit van sectoren tot hun recht te laten komen. Zij kennen de economische situatie, arbeidsmarkt en evoluerende processen, technieken en functies in hun sector het beste, beter dan de scholen en beter dan de interprofessionele sociale partners en de overheid.

De betrokkenheid van de sectoren/sectorfondsen en sectorale sociale partners kan bijvoorbeeld het volgende inhouden:

- advisering bij de leerplannen, door bijvoorbeeld een participatie in de leerplancommissie,
- de erkenning van de beroepen en de trajecten,
- de betrokkenheid bij de oriëntering van leerlingen; de variatie in beroepen en functies in de verschillende sectoren is immers vaak groot en de sector kan hierover informatie verstrekken,
- de betrokkenheid bij de evaluatie van de leerlingen,
- eventueel de organisatie van een eigen proef / eindproef door de sector,
- de informering van de scholen en de opleidingscentra, bijvoorbeeld met regelmatige informatiedagen, eventueel intersectorale initiatieven, ingericht door de sectoren zelf of mogelijks ingericht door het Departement Onderwijs,

- het voorzien van (gratis) sectorale opleidingen voor leerlingen, bijvoorbeeld door hen de kans te geven en aan te moedigen om deel te nemen aan het regulier opleidingsaanbod voor werknemers in de sectoren,
- het voorzien van (gratis) sectorale opleidingen voor leerkrachten, trajectbegeleiders in scholen en begeleiders in bedrijven, bijvoorbeeld door hen de kans te geven en aan te moedigen om deel te nemen aan het regulier opleidingsaanbod voor werknemers in de sectoren of specifieke opleidingen voor begeleiders in bedrijven,
- de ondersteuning van scholen en leerkrachten met betrekking van de sociaal-juridische aspecten van contracten.

Betrokkenheid bij de component werken

De sectoren / sectorfondsen en sectorale sociale partners wensen betrokken te zijn bij de organisatie van de component werken, de kwaliteitsbewaking van en het toezicht op de bedrijven. Dit zou bijvoorbeeld het volgende kunnen inhouden:

- het sectorfonds als aanspreekpunt en als loketfunctie voor de bedrijven,
- de erkenning van de bedrijven,
Daarbij is de versoepeling en de verkorting van de erkenningsprocedure van de bedrijven belangrijk. Dit kan bijvoorbeeld door een erkenningsprocedure via een standaardprocedure en een digitale weg.
- het toezicht op de professionele aanpak in de bedrijven: de werkervaringsplaatsen dienen opleidingsplaatsen te zijn en de jongeren moeten er echt de nodige competenties kunnen verwerven,
- de inzet van een sectorale begeleider of meerdere sectorale begeleiders op regionaal niveau,
- de controle van de opleidingscapaciteit van de bedrijven: of zij over voldoende personeel beschikken om een bepaald aantal leerlingen op te leiden,
- de administratieve ondersteuning en opvolging,
- de informering van de bedrijven; met een grotere inbreng naar kleinere ondernemingen toe in sectoren met veel micro-bedrijven,
- de ondersteuning van de bedrijfsleiding, met eventueel een korte opleiding, het voorzien van een brochure met tips over het onthaal van jongeren en een draaiboek voor de organisatie van werkplekleren en stages,
- de ondersteuning van de mentoren of coaches in de bedrijven, in samenwerking met andere actoren, om hen op de taak van begeleider voor te bereiden en hen de nodige pedagogische vaardigheden te laten verwerven, bijvoorbeeld via opleidingen, e-learning, enzovoort,
- meer ondersteuning van het personeelsbeleid in vooral kleinere ondernemingen,
- de invoering van een leercoördinator in de bedrijven om de leercomponent voor jongeren en werknemers te beheren.

Men geeft aan dat een paritair beheerd opleidingscentrum, dat geen onderwijsinstelling en geen commerciële opleidingsverstrekker is, als een tussenschakel tussen onderwijs en de bedrijven ingeschakeld kan worden. De inspanningen voor de bedrijven worden via het opleidingscentrum ook in bepaalde mate gesolidariseerd en gespreid. Een sectoropleiding wordt immers ook gesubsidieerd. Zo worden de inspanningen een beetje verlicht.

De sectorale sociale partners geven er zich rekenschap van dat een vernieuwd en uitgebreid stelsel Leren en Werken waarschijnlijk een impact zal hebben op de huidige werking van de sectorfondsen. De werking van de sectorfondsen zal wellicht worden geïntensifieerd en verder uitgebouwd, eventueel zelfs tot op provinciaal of lokaal niveau. Verder zal er een noodzaak aan intersectorale samenwerking en een samenwerking met andere actoren zijn. Men geeft aan dat daartoe de draagkracht van de sectorfondsen dient te worden ondersteund. In het licht hiervan wordt ook aangedrongen op de aanpassing van de financiering van de sectorfondsen.

Wat de mogelijkheden betreft van kleinere ondernemingen om aan duaal leren deel te nemen, wordt er gewezen op het voorbeeld van Zwitserland waar het duaal leertraject uit twee delen bestaat: een deel in een leercentrum en vervolgens een deel in de KMO. De kleinere ondernemingen leveren een financiële bijdrage aan het leercentrum. De jongeren kunnen de eerste twee jaren van het vierjarig leertraject voor het praktijkgedeelte terecht in het leercentrum. De financieringsbron voor de eerste twee jaren is een stukje gecollectiviseerd. De volgende twee jaren volgen de leerlingen het praktijkgedeelte in de individuele kleinere onderneming.

Samenwerking met de Syntra-lescentra

Volgens verschillende respondenten zou de samenwerking met de Syntra-lescentra voor de sectoren/sectorfondsen en de sectorale sociale partners het volgende kunnen inhouden:

- een gezamenlijk overleg over de inhoudelijke invulling van de leerprogramma's,
- een uitwisseling van informatie over de begeleiding van leerlingen (bijvoorbeeld rond de aanpak van leerlingen rond attitudes, met betrekking tot de sociale achtergrond van leerlingen, enzovoort.).

4.3.4 De rol van intermediaire actoren

We sommen een aantal verwachtingen en suggesties van de respondenten op met betrekking tot de rol en de inbreng van intermediairen.

Screening van leerlingen in het onderwijs voor een leertraject

- Er is nood aan een objectieve screening van de leerlingen, die aan een leertraject beginnen.
- De VDAB zou in samenwerking met de CLB's, de CLWs, de trajectbegeleiders en de sectoren een rol kunnen spelen tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Eventueel bij de screening van leerlingen in het onderwijs voor een leertraject. De VDAB heeft geen ervaring met het begeleiden van jongeren, wel met de screening van werkzoekenden. Vermits dit een aangepaste aanpak vereist, zou de VDAB zich op deze taak moeten voorbereiden.

Opvolging van de leerlingen in het onderwijs

- Er is nood aan een opvolging van de leerlingen in het onderwijs om na te gaan welk pad ze volgen en welke hindernissen ze tegenkomen.

Opvolging van de uitstromende leerlingen

- Er is nood aan een opvolging van de uitstromende jongeren om na te gaan waar de leerlingen, die een bepaalde opleiding volgden, terechtkomen en of ze in de sector terechtkomen waarvoor ze de opleiding volgden. Deze informatie zou het beleid in het algemeen en van de sectoren in het bijzonder kunnen ondersteunen. Het is op zich

geen probleem dat jongeren een opleiding in een bepaalde sector en later in een andere sector terechtkomen, maar de opleidingsinspanningen van sectoren zouden misschien nog meer op elkaar kunnen worden afgestemd.

- De VDAB zou kunnen instaan voor het verzamelen van gegevens wat betreft de uitstroom naar de arbeidsmarkt en de sectoren van jongeren die een bepaalde opleiding volgden. Dit houdt een uitbreiding van de schoolverlatersenquête in.

Bijlage 1: Lijst van contactpersonen

In het kader van het onderzoek hadden er gesprekken plaats met de voorzitter, de ondervoorzitter en de directeur van het sectorfonds van de 12 sectoren; in een aantal gevallen ook in aanwezigheid van sectorconsulenten of een andere medewerker van het sectorfonds. In enkele sectoren was naast de vertegenwoordiger van de werkgevers- of werknemersorganisatie ook een adviseur van de betrokken organisatie aanwezig.

De gesprekken met de respondenten hadden plaats in de periode tussen 16 oktober 2014 en 19 februari 2015.

In de meeste sectoren zijn de gesprekken afzonderlijk verlopen. In de bediendensectoren, de houtsectoren en de voedingssector werd telkens één gezamenlijk gesprek met de verschillende respondenten van de sector gevoerd.

In enkele sectoren trad de directeur van het sectorfonds op in naam van de vertegenwoordiger van werkgeverszijde of van werknemerszijde, op vraag van deze personen. In enkele gevallen werd de vertegenwoordiger van werkgeverszijde of van werknemerszijde vervangen door een medewerker uit de eigen werkgevers- of werknemersorganisatie.

Tabel 6 Contactpersonen met hun functie in het betrokken sectorfonds

Sectorfonds en functie in sectorfonds ¹⁸	Naam	Organisatie	Datum interview
Autosector en aanverwante sectoren – Educam			
directeur	Luc De Moor	Educam, Group Managing Director	28/01/2015
voorzitter	Jacques Pirlot	Federauto	vervangen door Luc De Moor
sectorconsulent	Charlotte Gilson	Educam	28/01/2015
projectcoördinator	Maya Michielsens	Educam	28/01/2015
vice-voorzitter	Georges De Batselier	ABVV Metaal, Ondervoorzitte	19/02/2015
adviseur ABVV Metaal	Caroline Petitjean	ABVV Metaal, Adviseur	19/02/2015
vice-voorzitter	Walter Cnop	ACV-CSC Metea Algemeen Secretaris	27/01/2015
Bediendensectoren ANPCB – Cevora			
directeur	René Spaey	Cevora Directeur	19/01/2015
voorzitter	Jan Delfosse	Comeos	vervangen door René Spaey
ondervoorzitter	Claude Lambrechts	CPNAE Secrétaire Permanente Nationale	19/01/2015
managementteam CEVORA	Florienne Humblet	Cevora	19/01/2015
Bouw – Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid - FVB Constructiv			
directeur Vlaanderen	Geert Ramaekers	FVB – Constructiv, Directeur Vlaanderen	24/10/2014
regiomanager	Frank Van Dessel	FVB - Constructiv	24/10/2014
voorzitter	Robert Vertenuel	ACCG - la Centrale générale	vervangen door Geert Ramaekers
ondervoorzitter	Rik Hinnens	Confederatie Bouw / Wycor NV	25/11/2014
Elektrotechnische sector – Volta			
directeur	Peter Claeys	Volta	03/12/2014
coördinator Vlaanderen-Brussel	An De Ridder	Volta Coördinator Vlaanderen-Brussel	03/12/2014
voorzitter	Walter Cnop	ACV-CSC Metea Algemeen Secretaris	30/10/2014
ondervoorzitter	Willy Pauwels	Fedelec	07/11/2014
Groene sectoren – Eduplus			
directeur /secretaris generaal	Geen directeur		
voorzitter	Chris Van Bever	ACV	17/02/2015
ondervoorzitter	Chris Botterman	Boerenbond	13/01/2015
sectorconsulent Onderwijs-Arbeidsmarkt	Stephan Wullaert	Eduplus	21/01/2015
Horeca - Horeca Vorming			
directeur	Krispijn Yperman	Horeca Vorming Vlaanderen	23/10/2014
voorzitter	Rudi Schwartz	ACV Voeding & Diensten	vervangen door Frans Dirix
lid van het paritair leercomité	Frans Dirix	ACV Voeding & Diensten	16/10/2014
ondervoorzitter	Danny Van Assche	Horeca Vlaanderen	19/11/2014

¹⁸ Het gaat om de functies die de respondenten in het sectorfonds bekleedden op het moment van de contactname in 2014. Het voorzitter- en ondervoorzitterschap van de sectorfondsen worden met een jaarlijkse beurtrol opgenomen door een vertegenwoordiger van werkgeverszijde of van werknemerszijde.

Houtsectoren - Opleidingscentrum Hout – OCH			
directeur	Jeroen Doom	Vzw Opleidingscentrum Hout	15/01/2015
voorzitter	Wim Van Goethem	FEDUSTRIA	15/01/2015
ondervoorzitter	Justin Daerden	ACV-BIE	15/01/2015
sectorconsulent	Bart De Waele	Vzw Opleidingscentrum Hout	15/01/2015
Kappers, fitness en schoonheidszorgen - UBK/UBC			
voorzitter	Jean-Luc Dumont	UBK/UCB Belgische Kappers	vervangen door Jef Vermeulen
ondervoorzitter	Jef Vermeulen	UBK/UCB Belgische Kappers	04/11/2014
sectorconsulent	Sofie Leyten	UBK/UCB (Onderwijs - Arbeidsmarkt)	04/11/2014
ondervoorzitter	Theo De Rijck	ACV	12/11/2014
Metaalarbeiders - INOM arbeiders vzw - INOM Bestuurscomité Noord			
INOM Bestuurscomité Noord	Wilson De Pril	Directeur-Generaal, Agoria Vlaanderen	vervangen door Mieke Vermeiren
INOM Bestuurscomité Noord	Mieke Vermeiren	Senior Manager Talent & Labour Market, Agoria	16/02/2015
INOM Bestuurscomité Noord	Georges De Batselier	ABVV Metaal, Ondervoorzitter	19/02/2015
politiek secretaris ABVV Metaal	Mark Lenders	ABVV Metaal, Politiek Secretaris	19/02/2015
INOM Bestuurscomité Noord	Walter Cnop	ACV-CSC Metaal Algemeen Secretaris	27/01/2015
Scheikundige nijverheid - Co-valent			
directeur	Dominique Boyen	Co-valent Arbeiders en Bedienden	14/01/2015
sectorconsulent kunststofverwerkende bedrijven	Bert Laureys	PlastIQ	14/01/2015
voorzitter Co-valent Arbeiders en Bedienden	Koen Laenens	Essenscia Directeur Sociaal Beleid	vervangen door Jan Reynaert
adviseur Essenscia	Jan Reynaert	Essenscia Adviseur	14/01/2015
ondervoorzitter Arbeiders	Alfons De Potter	ACV-BIE	08/01/2015
Social profit sector – VIVO			
directeur	Luc Van Waes	VIVO	13/11/2014
sectorconsulent	Veerle Noerens	VIVO Projectmedewerker Onderwijs-Arbeidsmarkt	13/11/2014
sectorconsulent	Bart van Opstal	VIVO Projectmedewerker Onderwijs-Arbeidsmarkt	13/11/2014
voorzitter	Bruno Aerts	VERSO	21/11/2014
adviseur VERSO	Dirk Malfait	VERSO Adviseur	21/11/2014
ondervoorzitter	Jan-Piet Bauwens	BBTK	13/01/2015
Voedingsnijverheid – IPV vzw - Initiatieven voor Professionele Vorming van de voedingsnijverheid			
directeur	Henk Dejonckheere	VZW IPV	03/12/2014
voorzitter	Bart Vannetelbosch	ACV Voeding en Diensten	03/12/2014
ondervoorzitter	Greet Moerman	Fevia VZW	03/12/2014
sectorconsulent	Ingrid Snel	VZW IPV	03/12/2014

Bijlage 2: Lijst van interviewtopics

De volgende topics dienden als leidraad voor het gesprek met de respondenten.

- Hoe kijkt u vanuit de ervaringen binnen uw sector aan tegen het gebruik/de ondersteuning/promotie van Leren en Werken in het algemeen, tegen DBSO en de Leertijd, en tegen bepaalde types contracten en incentives in het bijzonder, zoals ILW? Zou het zinvol zijn / zou men bereid zijn om tot één contract te komen?
- Wat dient er te gebeuren om de overheveling van ILW van het federaal naar het Vlaams niveau mogelijk te maken? Hoe ziet de sector haar rol na de overheveling?
- Hoe kan de kwaliteit van de stelsels verbeterd worden?
- Voor welke trajecten is het stelsel van Leren en Werken belangrijk? Houdt u hierbij rekening met de situatie op de arbeidsmarkt in de sector? Merkt u dat bedrijven om deze stelsels vragen? Voor welke beroepen / functies / activiteiten vindt u Leren en Werken relevant?
- Hoe kijkt u in dit verband tegen het systeem van onderwijs- en beroepskwalificaties?
- Hoe kijkt u aan tegen de maatschappelijke kosten en baten van de stelsels?
- Hoe kijkt u aan tegen de rol van de overheid?
- Hoe kijkt u aan tegen het financiële kostenplaatje (voor de bedrijven, voor de sectoren, voor de overheid)? Hoe kunnen de middelen gericht ingezet worden?
- Hoe kunnen sectoren en bedrijven beter/anders worden betrokken? Welke rol kan een sectorconvenant spelen? Hoe stimuleert de sector de bedrijven om een structureel engagement te nemen mbt. Leren en Werken? Zijn de huidige stimuli hier voldoende? (vb. stagebonus) Hoe kunnen werkgevers gestimuleerd worden om een voltijds engagement in het DBSO te realiseren?
- Wat verwacht u van de scholen en de lescentra? Hoe verloopt het contact en wat is belangrijk voor de toekomst? Welke rol kan een onderwijsconvenant spelen?
- Hoe kan nog beter op de noden / mogelijkheden / beperkingen van jongeren worden ingespeeld? Hoe kan nog beter de match met de noden van de bedrijven worden gemaakt? Hoe zou nog beter de match tussen werkplek en school en/of vice versa kunnen gemaakt worden?
- Hoe kijkt u aan tegen de rol van de begeleiders van de scholen en de lescentra die de jongeren begeleiden?
- Hoe kijkt u aan tegen de rol van de bedrijven in het begeleiden van de jongeren en de nood aan ondersteuning die de bedrijven hierbij hebben?
- Wat is de rol van uw eigen sector in Leren en Werken? Hoe kijkt u aan tegen deze rol? Worden KMO's en grote bedrijven anders benaderd om hen in het stelsel te betrekken?
- Hoe kijkt u aan tegen de rol van de sociale partners op sectoraal en op regionaal/lokaal niveau? Welke rol kunnen zij spelen in de Regionale Overlegplatformen? Welke rol moeten zij volgens u in het geheel van Leren en Werken spelen (in de toekomst)? Wat zijn specifieke aandachtspunten en bekommernissen?
- Hoe kijkt u aan tegen de werking van de paritaire leercomités / sector- en beroepscommissies? Zijn er andere systemen die nuttig zijn? Wat zijn specifieke aandachtspunten en bekommernissen?

- Vindt u dat de sectoren aan het opleidingsaanbod van het onderwijs dienen mee te werken en hoe ziet u deze medewerking ?

Bijlage 3: Afkortingen

Afkorting	Informatie
AKOV	Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming
ASO	Algemeen Secundair Onderwijs
BSO	Beroepssecundair Onderwijs
BuSO	Buitengewoon Secundair Onderwijs
CDO	Centrum voor Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs
CDV	Centrum voor Deeltijdse Vorming
CLB	Centrum voor Leerlingbegeleiding
CLW	Centrum voor Leren en Werken
DBSO	Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs
FOREM	Forem Office communautaire & régional de la formation professionnelle et de l'emploi
IBO	Individuele beroepsovereenkomst
ILW	Industrieel Leerlingenwezen
PC	Paritair comité
PLC	Paritair leercomité
ROP	Regionaal overlegplatform
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
SFMQ	Service Francophone des Métiers et des Qualifications
TSO	Technisch secundair onderwijs
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling
VLOR	Vlaamse Onderwijsraad
VOI	Vlaamse Openbare Instellingen, zoals deze met het toenmalig statuut tot 2006 bestonden, zoals bijvoorbeeld de VDAB. Ze werkten vrij onafhankelijk, maar onder toezicht van de bevoegde minister.

Bijlage 4: Overzicht van de bevindingen uit het onderzoek per sector

Overzicht van bemerkingen en suggesties van alle respondenten per sector

In deze bijlage geven we in een fiche per sector de belangrijkste bemerkingen en suggesties van de respondenten met betrekking tot het stelsel Leren en Werken en de vernieuwing ervan. Iedere fiche bevat ook een beknopt overzicht van de gebruikte systemen in de sector en de ondersteuning door het sectorfonds.

De volgende rubrieken komen in de sectorfiches aan bod.

1. De visie van de respondenten op Leren en Werken
 - 1.1. Bemerkingsen bij de huidige situatie met betrekking tot Leren en Werken
 - 1.2. Suggesties en wensen met betrekking tot het toekomstig stelsel Leren en Werken
2. Bijkomende informatie over de sector en Leren en Werken binnen de sector
 - 2.1. Schets van de sector
 - 2.2. Het sectorfonds
 - 2.3. Informatie over het huidige Stelsel Leren en Werken
 - 2.4. De ondersteuning van Leren en Werken door het sectorfonds

In verschillende sectorfiches verwijzen de respondenten ook naar de stages in het voltijds onderwijs die met de steun van de sector en het sectorfonds worden georganiseerd. Strikt genomen vallen de stages niet onder het Stelsel van Leren en Werken voor jongeren. Het feit dat de respondenten er naar verwijzen, wijst er op dat zij Leren en Werken voor jongeren ruimer benaderen dan via het deeltijds onderwijs en via de Leertijd.

Toelichting bij de sectorfiches

De sectorfiches zijn gebaseerd op de gesprekken, gevoerd in de twaalf sectoren.

De sectorfiches geven de informatie weer die tijdens de gesprekken met de respondenten werd vermeld. De informatie is beperkt aangevuld met een aantal gegevens van de website van het sectorfonds.

De informatie geeft geen volledig zicht op de totale visie van de respondenten met betrekking tot Leren en Werken voor jongeren. De sectorfiches vermelden ook niet alle activiteiten van de sector en het sectorfonds rond Leren en Werken voor jongeren.

De informatie werd verzameld tussen 16 oktober 2014 en 19 februari 2015 en is dus ook in zekere mate tijdsgebonden.

Naar aanleiding van de conceptnota over duaal leren van de Vlaamse regering van 23 januari 2015 bracht de bouwsector intussen een officieel advies over duaal leren uit op 12 februari 2015. Agoria, de werkgeversfederatie van de metaal- en technologische industrie formuleerde een officieel standpunt op 5 maart 2015, alsook de horecasector en de elektrotechnische sector, respectievelijk op 3 en op 16 maart 2015.

Iedere sectorfiche is door de verantwoordelijke van het betrokken sectorfonds nagelezen.

Geen officiële standpunten, maar ophijsting van bemerkingen en suggesties

Het is belangrijk om er op te wijzen dat in het rapport en in de sectorfiches geen officiële standpunten van de sectoren en de sectorale sociale partners worden weergegeven.

Er werd gepeild naar de visie, ervaringen en suggesties van de respondenten met betrekking tot het stelsel Leren en Werken. Het rapport en de sectorfiches geeft een ophijsting van bemerkingen en suggesties weer.

Vermits de bemerkingen door verschillende personen werden geformuleerd, kan het gebeuren dat sommige bemerkingen in het rapport en in de fiches niet met elkaar overeenstemmen.

Beknopte ophijsting in overzichtstabellen

Alvorens de sectorfiches per sector aan bod komen, presenteren we twee overzichtstabellen met een beknopte ophijsting van

- bemerkingen van de respondenten bij het huidig Stelsel Leren en Werken en andere trajecten,
- suggesties van de respondenten voor het toekomstig Stelsel Leren en Werken en andere trajecten.

Tabel 7 Oplijsting van bemerkingen van de respondenten bij het huidig Stelsel Leren en Werken en andere trajecten

	Autosector en aanverwante sectoren	Bediendensectoren	Bouw	Elektrotechnische sector
Focus in werking van sectorfonds + omkadering	- Leertijd - samenwerkingsakkoord Syntra - sectorale Leertijd-werkgroep bij Syntra	- trajecten voor jongeren en werkzoekenden (18-25 jaar): 4 tot 6 maanden theoretische opleiding, 4 tot 8 weken bedrijfsstage, activiteiten voor algemene vorming - deelname aan opleidingen en sectorfonds en opleidingen voor mindergeschoolde profielen	- Jongeren leerlingwezen (JLW) - Alternerende Bouwopleiding (ABO): plus 18-jarigen (met sectorpremie op trajecteinde bij behalen van kwalificatie met standaardleerprogramma) - JLW en ABO: kleinere, afgeronde onderdelen als positieve tussenstappen	- stages voltijds secundair onderwijs (max. 2 weken, experiment 4 weken) - DBSO met ILW
Andere systemen + omkadering	- beperkt ILW met sectoraal PLC - administratieve opvolging ILW in subsector metaalrecuperatie - stages voltijds onderwijs belangrijk: afspraken met scholen	- voorheen ILW met sectoraal PLC: te lang traject en beperkte interesse kortgeschoolde jongeren - oriënteringstraject van 4 tot 6 weken voor middengeschoolde werkzoekende jongeren met diploma secundair onderwijs - Leertijd beperkt - stages voltijds secundair onderwijs belangrijk	- beperkte contacten rond Leertijd met Syntra 9 weken stage 3de graad voltijds secundair onderwijs: 6 weken in laatste jaar	Leertijd: samenwerkingsakkoord Syntra
Ondersteuning van onderwijs door sector en sectorfonds	- toezicht leerkrachtcompetenties; handboeken en didactisch materiaal; - sectorale begeleider ter ondersteuning leertrajectbegeleiders; - verplichte geïntegreerde proef voor Syntra én sector; - medewerking aan beroepskwalificatiedossiers; - verplichte certificaten voor opleidingonderdelen	- leraren betrokken bij ontwikkeling van opleidingen; - deelname leerkrachten aan opleidingen; - opleidingen in lokalen avondonderwijs; - samenwerking met onderwijs, arbeidsbemiddeling, private opleidingsverstrekkers, onderwijs sociale promotie, organisaties die jongeren met andere problemen opvangen	- Talentedwerf regio Antwerpen: kennismaking met sectoren - experiment neutralere screening leerlingen (Mechelen); - warne overdracht laatstejaarsleerlingen in voltijds secundair onderwijs met jeugdjobconsulenten; - medewerking aan beroepskwalificatiedossiers; - kaartje met tips voor 'topstages'	- vrijwillige sectorale proef laatstejaars voltijds en deeltijds TSO en BSO en Syntra, bij wedstrijd - gratis opleiding leerkrachten op wedstriiddag; - gratis deelname leerkrachten aan informatie-avonden technisch kenniscentrum; - bezoeken aan scholen
Ondersteuning van bedrijven door sector en sectorfonds	- informatieverstrekking; - bezoeken aan bedrijven; - één daagse opleiding voor begeleiders in bedrijven;	- opvolging en administratie projecten; beperkte opvolging uitstromende jongeren; - evaluatiestudies duaal leren	- toezicht op afspraken met bedrijven; - mentorenopleidingen; - proef op werf (Antwerpen)	- bezoeken aan bedrijven - sectorale begeleiders van begeleiders in bedrijven en opleiding voor beide groepen

	Groene sectoren	Horecasector	Houtsector	Kapperssector
Focus in werking van sectorfonds + omkadering	ILW, met 2 PLC's (landbouw en tuinbouw) voor beroepen tuinbouw-arbeider, hovenier-aanleg, hovenier-onderhoud en combinatie van laatste twee	ILW, met PLC; belangrijk voor professionele begeleiding in KMO's	DBSO, vooral ILW	- alternerende en langere stages via voltijds secundair onderwijs: 5^{de}, 6^{de} en 7^{de} jaar - werkervaring met IBO-contract van 6, tegenwoordig 2 maanden na secundair onderwijs; daarna voltijds of deeltijds arbeidscontract - Leertijd: voorkeur werkgevers
Andere systemen + omkadering	beperkte samenwerking rond Leertijd met Syntra	- akkoord meer stages in BSO en TSO in hotelscholen: 6 maanden stage en ev. stagejaar (plus leervergoeding) - afstemming met Syntra: inhoud en locatie Leertijd-opleidingen	- beperkte contacten rond Leertijd met Syntra - stages in voltijds secundair onderwijs belangrijk voor instroom	beperkt aantal leerlingen in DBSO; geen ILW-contracten en geen PLC
Ondersteuning van onderwijs door sector en sectorfonds	- begeleiding bij matching, totstandkoming van contracten en evaluatie jongeren (op bedrijf en bij eindwerkpresentatie in PLC) - medewerking aan ontwikkeling VLOR-fiches obv SERV-beroepsprofielen en aan beroepskwalificatiedossiers - jaarlijks contact met leerkrachten van CDO's - ecocheques voor jongeren bij eindwerkpresentatie - gratis deelname jongeren en leerkrachten aan werknemersopleidingen	- opvolging contract en evaluatie - gratis vak- en omkaderende opleidingen (bereidingen, voedselveiligheid, werkorganisatie, gebruik toestellen) voor leerlingen en leerkrachten in school of werkcontext - sectorpremie voor jongeren die slagen in kwalificatieproef en doorschuiven naar duurzame tewerkstelling in sector of nieuwe overeenkomst afsluiten	- opvolging en eventueel bemiddeling bij traject - extra opleiding bv. bediening CNC-machines - jongerenpremie bij succesvol afgerond traject - functieprofiel operator ontwikkeld samen met andere sectoren - medewerking aan ontwikkeling beroepskwalificatiedossiers	- bespreking van leerplannen met onderwijs; afspraken over opleidingsinhoud met Syntra - ontwikkeling testinstrument voor screening leerlingen en werkzoekende volwassenen - gratis digitaal platform met didactisch materiaal voor leerkrachten - gratis opleidingen voor leerkrachten - stages voor leerkrachten - participatie Beroepenhuis Gent - medewerking aan ontwikkeling beroepskwalificatiedossiers
Ondersteuning van bedrijven door sector en sectorfonds	- bedrijfsbezoeken - bespreking van leerprogramma	- bedrijfsbezoeken - erkenning ILW-bedrijven via PLC met standaardprocedure via mail - controle bedrijfsopleidingscapaciteit en beroepservaring van begeleider - kwalificatieproeven in bedrijven - longitudinaal onderzoek doorstroming jongeren	- sectorale proef in bedrijf in aanwezigheid van persoon uit school, begeleider van bedrijf en sectorconsulent - mentoropleiding voor begeleiders van leerlingen en werknemers in bedrijven	- mentorenopleidingen - controle van de bedrijfsopleidingscapaciteit

	Metaalarbeiders-sector	Scheikundige nijverheid	Social profit sector	Voedingssector
Focus in werking van sectorfonds + omkadering	DBSO met ILW met begeleiding vanuit PLC	- jongeren (18-25 jaar): (a) 10 weken stage voor Se-n-Se 7de jaar TSO chemische procestechnieken; 7 dagen bij sectoraal opleidingscentrum en proeffabriek, samen met leerkrachten; (b) vrijwillige opleiding procesoperator voor laatstejaars bachelor 4 dagen per week in bedrijf - jonge werkzoekenden (18-25 jaar) in sectoraal opleidingscentrum en bedrijf met arbeidscontract: opleidingen zuivere en beginnende procesoperator en onderhoudstechnicus industriële installaties - opleiding operator innovatieve kunststofmaterialen voor jonge werkzoekenden (18-25 jaar) in opleidingscentrum en bedrijf	- DBSO met deeltijds arbeidscontract, 300 leerwerkplekken, begeleiding paritair comité: 2 dagen in CDO en 3 dagen praktijk in organisatie (voor meeste sub-sectoren). Loonsubsidiëring voor arbeidsgedeelte: RSZ-vermindering sociale Maribel; start- en stagebonussen; begeleidingspremie voor werkgevers (behalve in Gezinszorg) - privé-ziekenhuizen en -ouderenzorg: werknemers-leerovereenkomst (ILW) met PLC; leervergoeding door werkgever, begeleidingspremie voor werkgever - voor meer algemene en minder sectorspecifieke functies	- DBSO met ILW, met begeleiding vanuit PLC - ILW beperkt gekend en toegepast: complexere procedure
Andere systemen + omkadering	- Leertijd - veel stages in voltijds secundair onderwijs	- min 18-jarigen niet toegelaten in scheikundige bedrijven 2 weken niet-verplichte observatiestages in voltijds secundair onderwijs (geen handelingen uitvoeren) - voorheen beperkt ILW in kunststofverwerking (geen PLC)	- levenslang leren voor alle jongeren, werkzoekenden en werknemers, ook zwakkere onder hen - veel voortrajecten, brugprojecten en projecten met langdurig werklozen - helft van stages in voltijds secundair onderwijs - beperkt Leertijd, maar sector niet betrokken bij Syntra	stages in voltijds secundair onderwijs belangrijk, vooral door bakkerijopleiding
Ondersteuning van onderwijs door sector en sectorfonds	- medewerking aan ontwikkeling beroepskwalificatiedossiers (liefst met generieke profielen) - pilootprojecten duaal leren met aantal bedrijven en scholen vanaf 2016-2017	- ontwikkeling beroepsprofielen kunststoffen, farmaceutische industrie, petrochemie - ontwikkeling oriënteringstesten - afstemming leerplannen op arbeidsmarkt - leerling- en leerkrachtstages - vakmensen bezoeken scholen - ondersteuning opleidingen jongeren, werkzoekenden en werknemers - sensibilisering jongeren - opleiding werknemers - deelname aan Techno+ om met andere sectoren praktijkervaring aan te moedigen in voltijds TSO en BSO	- loket 'deeltijds leren en deeltijds werken': ondersteuning en opvolging; - jaarlijkse toekenning 300 leerwerkplekken volgens sectorconvenant via oproep aan werkgevers - contact met CDO's via online databank; jaarlijkse informatiesessie CDO's - jaarlijkse evaluatie van systemen - verplicht opleidingsprogramma CDO's obv VLOR-kaarten ism sector - aanmoedigen interesse allochtone jongeren - medewerking aan ontwikkeling van	- medewerking aan ontwikkeling beroepskwalificatiedossiers en modularisering secundair onderwijs - erkende beroepen ILW-traject - opvolging leerling - informatie via website en sectorconsulent - jaarlijkse informatiedag CDO's en coaching trajectbegeleiders CDO's - startbonus (geslaagde) jongere - extra motiveringspremie jongere bij aanwezigheid op school - premies voor CLW's; ESF-subsidie voor CDO's

			beroepskwalificatiedossiers	
Ondersteuning van bedrijven door sector en sectorfonds	• goede samenwerking tussen provinciale fondsen en RTC's en bedrijven • deelname aan Techno+ door werkgeversfederatie: betere samenwerking onderwijs-arbeidsmarkt	• gratis mentoropleiding of werkplekcoach	• extra ondersteuning begeleider in kinderopvang om jongeren met probleemprofielen te helpen • jaarlijkse gratis mentoropleiding per provincie • opvolging uitstroom jongeren ism VDAB	• digitale erkenningsprocedure ILW-bedrijven • beperkte opvolging uitstromende jongeren • stagebonus bedrijf wanneer jongere opleidingsjaar beëindigt; extra begeleidingspremie bedrijf • proef in centrum of bedrijf en certificering

Tabel 8 Oplijsting van suggesties van de respondenten voor het toekomstig Stelsel Leren en Werken en andere trajecten

	Autosector en aanverwante sectoren	Bediendensectoren	Bouw	Elektrotechnische sector
Leertraject jongeren	voldoende algemene vorming en basisopleiding	- kortere trajecten op maat - deelcertificaten: positieve tussenstappen voor jongeren - instapcompetentieprofielen	- algemene vorming, attitudevorming en werkplekleren - oriënterende tussenschakel in DBSO; - korte kennismakingstrajecten als groeitussenstappen	- algemene vorming, theorie en attitudevorming in school plus praktijkervaring - traject op maat, met eventueel meerdere leerwerkplekken
Stelsel	- vereenvoudigd stelsel, liefst ILW-contract met sectorale opvolging; - systemen meerdere doelgroepen leerlingen: (1) voltijds secundair onderwijs; (2) voltijds secundair onderwijs met duaal leren zonder leervergoeding; (3) Leertijd, met meer inbreng sector; (4) ILW met inbreng sectoraal PLC	alternerend leren voor gemotiveerde jongeren, werkzoekenden en werknemers van alle leeftijden	- nieuwe arbeidsmarktgerichte leerweg voor alle gemotiveerde leerlingen in voltijds en deeltijds onderwijs - één stelsel, regisseur en statuut - bundeling mogelijkheden deeltijds onderwijs, Syntra; eventueel IBO-contract	- één stelsel; één contract (cfr.ILW): zelfde voorwaarden, kwaliteitsnormen, opvolging, leerprogramma - voor alle jongeren TSO en BSO 3de graad, ev. eerder - systemen meerdere doelgroepen leerlingen (cfr. bemerkingen bij autosector)
Omkadering	- versterking rol sectorale begeleider - leercoördinator in bedrijf: beheer leercomponent voor jongeren en werknemers - ROP's: uitwisseling over jongerenonthaal door bedrijven	- begeleiding scholen en sector - sociale zekerheidsstatuut jongere - stagedeelname leerkrachten en gratis sectoropleidingen; kortere modules mentoropleidingen - structureel overleg actoren met gemandateerde woordvoerders - geen vrijblijvende engagementen in onderwijsconvenanten - bekendmaking sector en beroepen	- neutrale screening leerlingen, eventueel ism VDAB - snelle en flexibele matching leerling-bedrijf zonder lange procedure - warne overdracht tussen onderwijs en arbeidsmarkt - nauwe samenwerking met onderwijs - verderzetting sectorconvenants	- samenwerkingsakkoorden tussen sectoren en overheid - afstemming tussen gemeenschappen en gewesten
Regie-suggesties	sector, sectorfonds, regionale afdeling sectorfonds, PLC, SERV-sectorcommissies, Syntra	sector, sectorfonds	sector, sectorfonds, regionale afdeling sectorfonds, PLC, regionale afdeling PLC	sector, neutrale organisatie, Syntra indien neutraal, federaal PLC, regionaal PLC, SERV sectorcommissies
Financiële aspecten	- extra financiële ondersteuning van actoren (cfr. Nederland subsidieerplaatsen) - bedrijfskost: 10% tijd van jongere aan factureerbare activiteiten	extra financiële ondersteuning van actoren	- extra financiële ondersteuning van actoren - lage bedrijfskost; - eventueel vergoeding jongeren die aan bedrijf bijdragen	- extra financiële ondersteuning van actoren; - solidaire financiering sectoren; - vergoeding jongeren; - financiering begeleidersopleiding

	Groene sectoren	Horecasector	Houtsector	Kapperssector
Leertraject jongeren	• algemene vorming • stopzetting geen mislukking • leren wat ze graag doen • beroepen met doorgroeimogelijkheden	• succeservaring voor jongeren • oriënterende tussenschakel in DBSO: kennismaking om met arbeidsomstandigheden	• attitudevorming • oriënterende tussenschakel • matching opleiding-leerwerkplek	• algemene vorming en beroepsopleiding • oriënterende tussenschakel • oriëntering, screening en matching leerlingen
Stelsel	• apart systeem DBSO en Leertijd: andere finaliteit en doelgroep; • DBSO met CDO's pedagogisch project; • Syntra: plus 18-jarigen • verderzetting ILW • leerlingenstatuut	• vereenvoudigd systeem, statuut en verloning; één contract, één statuut op maat van jongere en fase; graduele toename praktijkervaring • tot 18 jaar onderwijsproject • bundelen kennis voltijds en deeltijds onderwijs en Syntra: afdeling of school duaal leren • verderzetting ILW; ook opvang jongeren die verkeerd kozen • samenwerking met Syntra over programma-inhouden en begeleiding van jongeren	• één uniform, volwaardig leertraject voor voltijds en deeltijds onderwijs; ideaal voor 7de jaar BSO	• één uniform, transparant stelsel in voltijds en deeltijds onderwijs, met zelfde voorwaarden en verloning; ev. ILW-contract met sectorale opvolging als in PLC
Omkadering	• leerkrachten begeleiden leerlingen mee in bedrijf • sector betrokken bij werkcomponent • gratis deelname jongeren aan werknemersopleidingen • sector: jongerenonthaaltbrochure voor bedrijven; opleiding bedrijfsleiders; ondersteuning HR-beleid KMO's	• betere screening en matching van jongere • sectorale eindproef • inbreng van sector • ondersteuning scholen en leerkrachten mbt de sociaal-juridische contractaspecten	• afspraken met scholen; lokaal netwerk scholen-bedrijven; • sector betrokken bij inhoud opleiding, evaluatie jongeren en ondersteuning bedrijven • mobiliteit onderwijsvormen met beroepskwalificaties en modularisering onderwijs • afstemming tussen gewesten en gemeenschappen • mobiliteitsproblemen jongeren	• nauwe samenwerking met onderwijs • aandacht voor leerkrachtprofiel • organisatie kappersopleidingen op provinciaal niveau • draaiboek kwaliteit stageplaatsen en screening stagiairs • sectorale proef in sectoraal vormingscentrum • sectorconvenants (met minder vrijblijvende engagementen) en versterking rol sectorconsulenten
Regie-suggesties	• federaal PLC met regio-accenten door sectorale sociale partners	• regionaal PLC; neutrale regie	• ILW-regie: federaal PLC, paritair sectorfonds	•
Financiële aspecten	• zelfde leervergoeding sectoren • ILW: bundeling ESF-subsidie en start- en stagebonussen • sectoren belonen voor tewerkstelling kortgeschoolde werkloze jongeren	• graduele toename leervergoeding vanaf bepaalde leeftijd en volgens inbreng	• minimumleervergoeding met ruimte voor extra vanuit sector • onderwijsfinanciering via scholengroepen die richtingen groeperen • extra financiering van actoren	• extra financiële ondersteuning van actoren

	Metaalarbeiders-sector	Scheikundige nijverheid	Social profit sector	Voedingssector
Leertraject jongeren	• voorbereiding 1^{ste} en 2^{de} graad ism sectoren • 'klimmend' traject met deelskwalificaties (zalmprincipe) • sollicitatieprocedure • objectieve, neutrale screening en kwalificatieproef	• algemene, attitude- en professionele vorming • op maat van jongeren en sector • via bedrijven en opleidingscentra • betere oriëntering en instroom vanaf 5^{de} jaar, ook voor ASO	• positieve keuze; maatschappelijk gewaardeerd en inclusief traject • op maat voor doelgroepen • betere oriëntering jongeren ism sectoren en begeleiders	• algemene, attitude- en gradueel toenemende praktijkvorming voor alle werkplekken • op maat van jongeren • beroepsbegeleiding op school of beroepsopleiding op werkvloer • matching opleiding- leerwerkplek • positieve keuze; maatschappelijk gewaardeerd traject, met succesverhalen
Stelsel	• één uniform stelsel als onderwijstraject in TSO en BSO; één contract (cfr. ILW) met sectorale opvolging • op maat in te vullen modeltraject • voor- en brugtrajecten voor niet arbeidsrijpe jongeren; specifieke definitie arbeidsrijpheid • systemen voor meerdere doelgroepen leerlingen (cfr. bemerking bij autosector) • langere stages voltijds secundair onderwijs; duaal leren ook in hoger en volwassenenonderwijs	• uniform stelsel, uniforme evaluatie, beperkt aantal contracten, beperkte administratie • studentenstatuut (kinderbijslag en inkomen?) • onderwijstrajecten voor min 18-jarigen voor TSO en jongeren en werkzoekenden (18-25 jaar) • langere observatiestages in voltijds secundair onderwijs (incl. ploegensysteem)	• geen nood aan uniformisering systemen voor deelsectoren: procedures sectorfonds zorgen voor afstemming • ILW-contract kwalitatief maar nogal strak gereguleerd; ev. tussenvorm contract • administratieve vereenvoudiging	• Vereenvoudigd stelsel met sectorale inbreng (cfr ILW) voor alle (leerplichtige) jongeren • één opleidingsstatuut jongeren via DBSO en/of via Syntra en/of ruimere stage
Omkadering	• oriëntatiecentrum (ism VDAB en onafhankelijk CLB) • aandacht voor leerkrachtprofiel • samenwerkingsakkoord tussen overheid en sectoren • afstemming tussen gewesten en gemeenschappen • monitoring en evaluatie stelsel; good practices als stimulans • voldoende leerwerkplekken • structureel overleg actoren met duidelijke rollen • regionale overlegplatformen gelinkt aan onderwijszones	• draagvlak en kader door overheid • nauwe samenwerking onderwijssectoren, geen bijkomende niveaus • opstellen leerplannen ism sector, bv. via leerplancommissie • oriënteringstesten ism sector • oudere werknemers als mentoren • verderzetting sectorconvenants en sectorconsulenten • meer gemeenschappelijk gebruik infrastructuur scholen en opleidingscentra • ruimer opleidingsaanbod kunststofverwerking in secundair onderwijs	• erkenning sectorinspanningen • lijn in werkervaringsvormen en realistische verwachtingen • overheid: algemeen kader • onderwijsconvenant met deelonderwijsconvenanten per school per regio • steun departement onderwijs bij organisatie CDO-informatiedag • doordachte aanpak beroepskwalificatiedossiers en modularisering secundair onderwijs • samenwerking 'leerconsulenten' onderwijs en 'werkconsulenten' sectoren • kwaliteitsinspectie door overheid, scholen en sector • overkoepelende monitoring uitstromende jongeren	• lijn in werkervaringsvormen en realistische verwachtingen • Vroegere en bredere kennismaking met arbeidsmarkt (industriële voedingsberoepen onbekend) • eerdere oriëntering jongeren; eerdere screening door onafhankelijke organisatie, bv VDAB ism CLW's en trajectbegeleiders CDO's • ruimer opleidingsaanbod voeding in secundair onderwijs • onderwijskwalificatiedossiers gebaseerd op beroepskwalificatiedossiers • jaarlijkse informatiedag CLB's • neutrale en stabiele tewerkstelling trajectbegeleiders CDO's, ev bij VDAB • monitoring uitgestroomde jongeren via RSZ en VDAB • samenwerking met Syntra zoals met

				andere partners
Regie-suggesties	- ILW-regie: Vlaams paritair overleg ikv sectorconvenants; federaal PLC; regionale afdeling sectorfonds; SERV-sectorcommissies - globale regie: leerplichtige leerlingen bij VDAB en niet-leerplichtige bij Syntra?	paritair beheer zoals bij ILW-contract	- onderwijs voor leercomponent; neutraal Syntra voor werkcomponent; co-regie van onderwijs en Syntra voor geheel - ILW: federaal of regionaal PLC	- sectorale sociale partners: erkenning van beroepen, leertrajecten in bedrijven en te leren competenties op werkplek, kwaliteitsbewaking van bedrijf en leerwerkplek - ILW: opvolging door sectoraal opleidingsfonds
Financiële aspecten	gradueel toenemende leervergoeding volgens rendement van leerling	- extra financiering van actoren bij veralgemening van stelsel - solidaire sectorfinanciering; steun KMO's via sectorale opleidingscentra - bedrijfskost: leerlingen kunnen niet bijdragen aan bedrijf - behoud doelgroepvermindering en start- en stagebonussen	- geen blinde besparingen bij overheveling bevoegdheden: ondersteuning zwakkere jongeren en nieuwkomers - ev. gezamenlijke financiering domeinen onderwijs en werk - behoud financiering via risicogroepen, sociale maribel, start- en stagebonussen en doelgroepkorting mentoren	- Uniforme, gradueel toenemende vergoeding jongeren bij bijdrage aan bedrijf; behoud van andere tegemoetkomingen - Extra financiële ondersteuning van actoren

1 Sectorfiche Autosector en aanverwante sectoren

De sectorfiche is gebaseerd op de gesprekken met de ondervoorzitters, de directeur, een sectorconsulent en een medewerker van het sectorfonds van de auto/garagesector. De voorzitter werd op zijn vraag vervangen door de directeur van het fonds. Bij het gesprek met één van de ondervoorzitters, een vertegenwoordiger van werknemerszijde, waren nog twee medewerkers van de werknemersorganisatie aanwezig.

De gesprekken met de verschillende respondenten van de autosector en aanverwante sectoren werden afzonderlijk gevoerd en vonden plaats op 27 januari, 28 januari en 19 februari 2015.

1. De visie van de respondenten op Leren en Werken

1.1. Bemerkingen bij de huidige situatie met betrekking tot Leren en Werken

Algemene bemerkingen

- Men wijst erop dat het DBSO werd opgericht ten tijde van de verlenging van de leerplicht van 14 naar 18 jaar om leerlingen vanaf 16 jaar een alternatief te bieden voor het voltijds onderwijs. Er bleken in die tijd veel leerlingen de school vanaf 16 jaar zonder diploma te verlaten. Men vindt dat het DBSO zo van meet af aan als opvangnet diende voor de leerlingen die het moeilijker hadden in het voltijds onderwijs. Men stelt vast dat er vandaag in hoofde van de scholen, de leerlingen, de ouders en de maatschappij in het algemeen hierdoor nog altijd een hiërarchie tussen de verschillende onderwijsvormen is. Het DBSO wordt ook in het onderwijs als het einde van het watervalstelsel beschouwd en komt niet tot zijn recht als een positief gewaardeerd en volwaardig leertraject. Men vindt dat de scholen zelf ook meer positief over het DBSO zouden dienen te communiceren.
- Men geeft aan dat de jongere bij de Leertijd over een leerwerkplek moet beschikken voor hij of zij aan de opleiding kan beginnen. Een bedrijf en een jongere moeten elkaar voorheen vinden. Als het klikt, blijkt de match vaak goed te functioneren. De kleinere ondernemingen die veel in de sector voorkomen, blijken de jongeren dan enigszins onder hun hoede te nemen.
- Men merkt op dat een jongere, die aan een Leertijd-opleiding begint en zelf een bedrijf met een leerwerkplek moet zoeken, ook al een redelijke zelfstandigheid aan de dag moet leggen. Een jongere kan zich door allerlei zaken laten leiden: de goede naam en faam van een bepaald bedrijf of een bepaald lescentrum, de kans om een centje te verdienen, enzovoort. Het is niet vanzelfsprekend voor een jongere van 15 of 16 jaar om die zoektocht aan te vatten en een plek te vinden.
- Men stelt dat ouders Leren en Werken vaak nog met het leercontract associëren en dat ze soms meer op de hoogte zijn van de opleiding via de Leertijd van Syntra Vlaanderen dan van de mogelijkheden tot deeltijds leren en deeltijds werken via het DBSO.
- Men stelt dat het niet altijd zo eenvoudig is om geschikte leerwerkplekken voor jongeren te vinden. De technieken in de autobranche evolueren en worden complexer. Auto's zijn vandaag met elektronica uitgerust. Als onderdelen stuk gaan, worden units eerder vervangen dan gerepareerd waardoor garages minder het werk uitvoeren dat ze voorheen deden en dit het werkvolume doet verminderen. Ook in de subsector van de metaalrecuperatie waar jongeren vroeger al eens een leerwerkplek vonden, verandert de situatie. Zo duurt het een jaar voor iemand zelfstandig als operator in deze subsector aan de slag kan gaan. Een werknemer moet verschillende materialen leren kennen. Er komen ook steeds meer activiteiten bij, zelfs activiteiten die levensbedreigend kunnen zijn. Bij de ontmanteling van een elektrische auto is er bijvoorbeeld een risico op elektrocutie. Werknemers in de recuperatiesector worden door EDUCAM hiervoor opgeleid, tot en met de medewerkers van de brandweer en de wegenwachters die wagens wegslepen.

Doelgroep

- Men geeft aan dat er vaak gezegd wordt dat het DBSO met werkpleklernen, meer specifiek met het ILW, en de Leertijd voor verschillende doelgroepen bedoeld zijn. Het ILW zou bedoeld zijn als opleiding voor een functie in een grotere onderneming. De Leertijd zou een opleiding tot zelfstandige ondernemer inhouden. Men vindt het onderscheid vandaag verouderd en kunstmatig. De variatie aan activiteiten, technieken

en functies in de auto/garagesector is tegenwoordig groot. Er zijn geschoolde mecaniciens, maar ook iets minder geschoolde onderhoudstechnici en zelfstandige ondernemers nodig. Dat een jongere zelfstandige ondernemer wordt, is vandaag ook minder vanzelfsprekend dan vroeger. Dus moet een jongere sowieso naar alternatieve functies in de branche uitkijken. Het resultaat is dat de variatie in opleidingen in beide systemen is toegenomen. Men vindt dat een jongere met beide systemen een werknemer of een zelfstandige ondernemer kan worden. In het DBSO kan een jongere hiertoe nog een extra module bedrijfsbeheer volgen.

Vorm en structuur van het stelsel

- Men geeft aan dat het DBSO met werkplekleren en de Leertijd van Syntra Vlaanderen sinds een tweetal jaar dezelfde eindtermen hebben in het kader van het Decreet van Leren en Werken.
- Men geeft aan dat de leerlingen in het DBSO meer de basiscompetenties aangeleerd krijgen, maar dat ze minder praktijkervaring opdoen. Vanuit het DBSO zou men ook minder geneigd zijn om met (sectorale) partners samen te werken. De opleiding via de Syntra-lescentra verloopt in de meeste gevallen goed. Specifiek voor het beroep polyvalent mecaniciens voor personenwagens is er een kwalitatieve samenwerking met de sector. Bij de Leertijd worden de jongeren wel opgeleid om een probleem onmiddellijk te leren oplossen. Er wordt minder aandacht besteed aan de theoretische basiscompetenties. Men geeft wel aan dat de begeleiding voor beide systemen nog zou kunnen verbeteren.
- Men stelt dat de sector in het kader van het ILW met het paritair leercomité toegang heeft tot de grote industriële bedrijven, dit in tegenstelling tot Syntra Vlaanderen dat vooral met kleinere ondernemingen samenwerkt.
- Men meent dat de begeleiding van de DBSO/ILW-leerlingen vanuit het paritair leercomité nog zou kunnen verbeteren.

Rol van intermediären

- Men geeft aan dat het sectorfonds weinig vertrouwd is met de werking van de Regionale Overlegplatformen (ROP's) en er ook niet mee samenwerkt.

1.2. Suggesties en wensen met betrekking tot het toekomstig Stelsel Leren en Werken

Algemene bemerkingen

- Algemeen gesteld wenst de sector dat de instroom kwalitatief is, om het even van waar de instroom vandaan komt. Men vindt dat er instrumenten moeten kunnen worden ingezet in de verschillende systemen: voor jongeren, werkzoekenden en werknemers. Het doel blijft de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.
- Men vindt dat het de belangrijkste ambitie van om het even welk stelsel zou moeten zijn om jongeren bepaalde competenties bij te brengen en ze zo hoog mogelijk te tillen. Daarvoor zijn voldoende middelen, goede leerkrachten, goede lokalen, enzovoort, nodig.
- Men stelt vast dat de scholen merken dat de technologische evoluties in de sector snel gaan en dat daardoor ook hun interesse toeneemt om met de sector samen te werken.
- Men onderstreept dat een positieve werkervaring in het stelsel Leren en Werken belangrijk is voor de jongere. Het is vaak de eerste werkervaring van de jongere, cruciaal voor de kansen en de houding van de jongere in de toekomst.
- Men geeft aan dat de sector interesse heeft voor het duaal leerstelsel van Duitsland, waar zelfs duaal leren voor een bacheloropleiding bestaat. Eén van de respondenten

vindt het duaal leerstelsel van Oostenrijk nog interessanter: “Jongeren krijgen in een voltijds onderwijs traject de kans om met de meest performante machines en de meest geavanceerde robotica in een bedrijf te leren werken, en dit kan geen enkele school hen bieden.”

Vorm en structuur van het stelsel

- Men vindt dat er moed nodig is om de zaken op een andere manier te bekijken dan alleen vanuit het oogpunt van een organisatie. Het moet duidelijk zijn wat de voor- en nadelen van bepaalde keuzes zijn. Er moet op een verstandige manier gekozen worden. De vraag is vooral: hoe kunnen de systemen het best de jongeren en de arbeidsmarkt ten dienste zijn. Het is belangrijk om te kiezen voor voordelen op langere termijn in plaats van een voordeel op korte termijn.
- Men vindt dat er nood is aan één sterk instrument dat door meerdere sectoren kan worden gebruikt.
- Men wenst een vereenvoudiging van het stelsel, met minder administratie, minder contracten, liefst een ILW-contract, met sectorale opvolging. Als Syntra Vlaanderen de regierol overneemt, is het belangrijk voor de sector om via een uniform contract zicht te blijven houden op wat er met de jongeren gebeurt, zoals dat kan in het ILW. Zo kan de sector toezien of de werkplek in orde is inzake veiligheid en infrastructuur en of de opleiding van de jongere aan de voorwaarden voldoet.
- Een respondent verkiest meerdere systemen om verschillende doelgroepen (leerplichtige) leerlingen te ondersteunen. Men denkt aan vier systemen die onafhankelijk van elkaar kunnen functioneren. Het systeem waar de jongere in terecht komt, zou ook afhankelijk zijn van de fase waarin de jongere zich bevindt. Men ziet geen nood aan een overkoepelende coördinatie over de vier systemen heen, tenzij die efficiënt zou zijn. De vier systemen zouden de volgende kunnen zijn. (1) Het eerste systeem is het voltijds onderwijs met verantwoordelijkheid bij onderwijs. (2) Het tweede systeem is het voltijds onderwijs met duaal leren. De verantwoordelijkheid ligt bij het onderwijs en het initiatief vertrekt vanuit het onderwijs. Delen van de onderwijs- en opleidingstrajecten vinden in een onderneming plaats. Het duaal leren is bedoeld als positieve keuze, niet voor schoolmoeë leerlingen; ook niet enkel voor arbeidsrijpe leerlingen. Men wil daarbij geen vergoeding voor de jongeren. De algemene en theoretische vorming en attitudevorming is belangrijk, liefst minstens twee dagen per week. Er zijn doorgroeimogelijkheden naar het hoger onderwijs. Dit duaal leertraject moet liefst voor alle leerlingen in alle opleidingen (ASO, TSO, BSO) openstaan. (3) Het derde systeem is de Leertijd, met verantwoordelijkheid bij Syntra Vlaanderen. Het is bedoeld voor leerlingen die een beroep willen leren in een kleinere onderneming zoals bij het vroegere leercontract voor een opleiding voor bakker, slager, elektricien. Er kan een grotere inbreng van de sectoren bij de Leertijd overwogen worden. (4) Het vierde systeem is het ILW voor het DBSO met inbreng van de sectoren via de paritaire leercomités. Het is bedoeld voor leerlingen die eerder naar een functie in de grotere industriële bedrijven zullen doorstromen, zoals in een auto-assemblagebedrijf, een metaalconstructiebedrijf, enzovoort.

Rol van de overheid en de regelgeving

- Men verwacht dat de overheid de gepaste structuren voorziet en zorgt voor het opwaarderen van duaal leren.
- Men vindt dat er nood is aan een goede woordvoerder die de mensen van het nut van het nieuwe stelsel kan overtuigen.
- Men ziet een nood aan afspraken op macroschaal over een vereenvoudigd model voor de Vlaamse arbeidsmarkt en over regels voor operational excellence.

- Men denkt dat er samenwerkingsakkoorden over Leren en Werken zouden kunnen afgesloten worden (bijvoorbeeld sectorconvenanten) tussen de overheid en de sectoren die het stelsel zelf willen en kunnen op zich nemen en er rekenschap voor willen afleggen. Voor de sectoren die het niet wensen of niet kunnen, zou men intersectorale financiering kunnen voorzien en de regie bij de overheid / de VOI's laten.
- Men wenst het behoud van het ILW. Men wenst daarbij ook de rol voor de sector als inrichtende macht en het sectoraal toezicht vanuit het federaal paritair leercomité te behouden. Indien de rol van de federale paritaire leercomités niet kan worden voortgezet bij de overheveling van het ILW naar het Vlaamse niveau, dan kan die rol voor het ILW misschien toegewezen worden aan de sectorale opleidingsfondsen. Zo blijft de regie en institutionele begeleiding bij de paritair samengestelde sectoren. Verder vindt men dat er afspraken met Syntra Vlaanderen moeten worden gemaakt als deze organisatie de regie krijgt. De sectoren hebben ook een federale bevoegdheid en cao's zijn nationaal. Men acht het zeer moeilijk om geen gelijke sectorale afspraken te maken voor de verschillende gewesten. Men vindt dat men een derde partij ook niet zomaar een rol kan geven in het sectoraal, bipartite overleg tussen werkgevers-sectorfederaties en sectorfederaties van de vakbonden die de core business van een sector goed kennen. Ook niet aan interprofessionele ondernemersvertegenwoordigers of aan interprofessionele werknemersvertegenwoordigers en ook niet aan de overheid. De voorzitter van het paritair leercomité op federaal niveau is een ambtenaar die eventueel kan bemiddelen, maar geen sluitende rol heeft. Als men met nieuwe sectorconvenants iets aan de sectoren zou willen opleggen, dan wordt het de vraag of de sectoren het nog de moeite waard zullen vinden om sectorconvenants af te sluiten. Men zou ook kunnen overwegen om de SERV-sectorcommissies een doorstart te laten maken en hen in deze de nodige bevoegdheid te geven. Een overkoepelend niveau zou sectoren kunnen samenbrengen.
- Men geeft aan dat er een evenwicht tussen kosten en baten voor de bedrijven dient te zijn, vooral omdat de bedrijven voor veel onderwijsvormen gevraagd worden om jongeren (en werkzoekenden) op te leiden. Een idee zou bijvoorbeeld kunnen zijn dat de jongere 10% van de opdrachttijd op de werkplek zou mogen besteden aan taken die kunnen gefactureerd worden, maar misschien niet met het schoolse gebeuren te maken hebben. Dit zou al een deel compensatie voor de bedrijven met zich kunnen meebrengen.
- Men geeft aan dat de ontwikkeling van een stelsel met de nodige financiële ondersteuning van het onderwijs en de opleidingscentra dient gepaard te gaan. Zo denkt men dat de Leertijd nog meer uitgebouwd zou kunnen worden mits verdergaande ambitie en extra ondersteuning.
- Wat de financiering van bedrijven betreft, verwijst men naar het systeem van de subsidieerplaatsen in Nederland¹⁹ en de incentives voor praktijkleren in de bedrijven in Duitsland. Men meent dat extra financiële ondersteuning nodig zal zijn om de vele vragen naar praktijkervaring voor jongeren mogelijk te maken en voldoende leerwerkplekken te vinden. Men wijst erop dat ook in het TSO en BSO stages verplicht zullen worden voor andere, voltijdse trajecten.

Rol van het onderwijs en opleidingscentra

- Men vraagt dat de CDO's iets minder zouden focussen op het onderwijsluik en dat ze

¹⁹ Erkende leerbedrijven kunnen in Nederland subsidie krijgen als zij een leerplaats aanbieden. Zij kunnen gebruikmaken van de Subsidieregeling praktijkleren. De regeling is een tegemoetkoming voor werkgevers voor de begeleidingskosten van leerlingen en studenten. De regeling geldt sinds 1 januari 2014 en loopt tot 2019. De regeling stimuleert werkgevers om praktijkleerplaatsen en werkplekplaatsen aan te bieden.

meer zouden oog hebben voor wat er op de arbeidsmarkt wordt verwacht.

- Men stelt dat de sector inzet op de verdere uitwerking van de beroepskwalificatiedossiers. De federale sectororganisatie werkt samen met AKOV²⁰ aan Nederlandstalige en SFMQ²¹ aan Franstalige kant. Het doel is om hiermee ook meer sectoroverschrijdend te werken. Wat in het voorbije jaar gedaan werd samen met AKOV voor de beroepskwalificatiedossiers, is ook een eerste stap in die richting om buiten de organisatie te treden. Vanuit het onderwijs stelt men zich open op tegenover de bedrijven en de arbeidsmarkt. De sector hoopt dat het een eerste stap is in een verder proces om die omschakeling te maken naar onderwijskwalificaties. Hoe die competenties behaald worden, kan hopelijk via een duaal stelsel. De beroepskwalificatiedossiers geven weer wat er op de arbeidsmarkt verwacht wordt. Het heeft effect voor het voltijds en het deeltijds onderwijs en voor de Leertijd. De stap naar de onderwijskwalificaties met modulaire onderwijsdelen moet nog worden gezet. De niveaus waarop de beroepskwalificatiedossiers zijn ingeschaald komen niet altijd overeen met de niveaus van het onderwijs. Zo zou het kunnen dat bepaalde functies misschien niet meer in het secundair onderwijs zullen kunnen worden ingeschaald, maar eerder naar het hoger onderwijs en professionele bachelor zullen worden overgeheveld en dus niet meer voor een duaal leersysteem voor leerplichtige leerlingen in aanmerking zullen komen.
- Men stelt dat het onderwijs competenties moet inschalen en aanreiken voor de deelname aan de huidige en de toekomstige maatschappij en arbeidsmarkt. Er is een breder perspectief. In het onderwijs krijgen leerlingen daarom ook een bredere basis mee. In de Syntra-lescentra krijgen leerlingen een kijk op de praktische kant, maar er ontbreekt een basisopleiding. Het onderwijs heeft een andere finaliteit. Het onderwijs zal en kan zich niet om het jaar aanpassen aan de beroepskwalificaties van de sectoren.

Rol van de sector en de bedrijven

- Men meent dat de sectoren de motor van het stelsel Leren en Werken zijn. Er wordt verwacht dat de geleverde inspanningen van het sectorfonds in verband met de Leertijd erkend worden.
- Men geeft aan dat de begeleiding in de bedrijven ook nog zou kunnen verbeteren. In de sector zijn er veel kleine bedrijven van maximum vier of vijf werknemers. Zij kunnen zich eigenlijk niet veroorloven om een werknemer halftijds vrij te stellen om één of twee leerlingen te begeleiden. In het beste geval gebeurt het zoals het vroeger gebeurde: een werknemer laat een jongere meelopen, maar dat is geen echte begeleiding. De jongere komt er werken en men leert de jongere hier en daar iets. De begeleiding in een groter bedrijf loopt meestal makkelijker. Het is niet meteen duidelijk hoe dit probleem kan worden opgelost om het mogelijk potentieel van kleinere bedrijven voor Leren en Werken beter te benutten.
- Men geeft aan dat een versterking van de functie van de sectorale stagebegeleider in de Leertijd misschien een oplossing zou kunnen zijn. Men verwijst naar de functie van de sectorale stagebegeleider voor de werkzoekenden die een auto- of voertuiggerichte opleiding volgen in de samenwerking met de VDAB. De sectorale stagebegeleider van EDUCAM wordt gefinancierd door de VDAB op basis van het jaarlijks aantal stagebegeleidingen van werkzoekenden. De stagebegeleiding zorgt voor een goed contact tussen de opleidingsinstantie, de werkzoekende en het bedrijf. De vraag is of deze manier van werken ook voor jongeren in een stelsel van Leren en Werken

²⁰ Het Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming is een intern verzelfstandigd agentschap zonder rechtspersoonlijkheid. Het heeft als missie het bevorderen van het kwaliteitszorgsysteem voor de onderwijs-, beroepsopleidings- en vormingstrajecten en voor de EVC-trajecten (Elders verworven competenties) die leiden naar bewijzen van erkende kwalificaties.

²¹ De Service Francophones des Métiers et des Qualifications is de tegenhanger van het AKOV aan Franstalige kant.

gerealiseerd kan worden.

- Men suggereert de invoering van een leercoördinator in de bedrijven om de leercomponent voor jongeren en werknemers te beheren en beheersen. Het sectorfonds zou de leercoördinatoren kunnen samenbrengen en informeren over nieuwe technieken van methodologie, pedagogie, nieuwe leerinstrumenten, enzovoort. Een bedrijf van een bepaalde grootte zou een leercoördinator in dienst kunnen hebben. De functie zou kunnen deel uitmaken van de functieclassificatie en er zou financiële ondersteuning kunnen zijn om de functie uit te bouwen.

Rol van intermediairen

- Men geeft aan dat een uitwisseling tussen bedrijven over het onthaal van jongeren door de Regionale Overlegplatformen (ROP's) zou kunnen worden georganiseerd.

2. Bijkomende informatie over de sector en Leren en Werken binnen de sector

2.1. Schets van de sector

- De autosector en aanverwante sectoren is een KMO-sector met gemiddeld vier werknemers in een bedrijf.
- Er zijn vier deelsectoren in de autosector en aanverwante sectoren, met hun eigen federale paritaire comités of subcomités. Volgende paritaire comités vallen onder EDUCAM: het paritair comité 112 garagebedrijf, het paritair subcomité 142.1 terugwinning van metalen, het paritair subcomité 149.2 koetswerk en het paritair subcomité 149.4 metaalhandel.
- Het werk wordt nog beschouwd als een vak dat op de werkvloer dient geleerd te worden.
- Het Stelsel Leren en Werken is een belangrijk instroom- en recruteringskanaal voor de bedrijven in de sector.

2.2. Het sectorfonds

- EDUCAM is een nationale vzw voor vorming en opleiding in de autosector en aanverwante sectoren. EDUCAM houdt de kennis en het vakmanschap van de werknemers uit deze sectoren op peil. De vzw werd in 1989 opgericht door de sociale partners (werkgeversfederaties en vakbonden) als opleidingscentrum voor vier sectoren.

2.3. Informatie over het huidig Stelsel Leren en Werken

Informatie uit de Sectorfoto 2012, opgemaakt door het Departement Werk en Sociale Economie (meetmoment 1 februari 2011)

- (1) 107 leerlingen in DBSO met een werkervaringsplaats; (2) 353 leerlingen in Syntra-Leertijd; (3) 2.322 leerlingen in stages in voltijds secundair onderwijs

Focus op de Leertijd via Syntra Vlaanderen in de werking van het sectorfonds

- De sector was voorheen sterk vertrouwd met de middenstandsopleiding onder begeleiding van de werkgevers door de aard van de activiteiten en het groot aantal kleinere en zelfstandige ondernemingen. Sinds een 15-tal jaar ligt de focus van de werking van het sectorfonds op de Leertijd via Syntra Vlaanderen. Het aandeel van ILW-contracten in de sector is beperkt.
- Men geeft aan dat de klemtoon op de Leertijd in de werking van het sectorfonds het resultaat van een historische evolutie is. Na het ontstaan van het federale paritaire

sectorfonds voor opleiding en vorming in 1989 werd er aanvankelijk ingezet op het DBSO met het ILW voor leerplichtige jongeren, met begeleiding vanuit het nieuw opgerichte federale paritaire leercomité, en ook op het stelsel van alternerende tewerkstelling en opleidingen voor jongeren tussen de 16 en 25 jaar (KB 495 van 31 december 1986). Het ILW leverde volgens één van de respondenten goede resultaten op: tot ongeveer 180 jongeren met een ILW-contract per jaar. Het paritaire leercomité werd voorgezeten door de voorzitter van het paritair comité, een ambtenaar van het federale ministerie van Werk. De sectorale sociale partners zetten er zelf hun schouders onder, brachten de agendapunten aan en maakten zelf het verslag. Het ILW was toen echter sterk gebaseerd op de situatie in de industriële sectoren met grote bedrijven zoals in de metaalverwerkende nijverheid (met onder andere toezicht vanuit de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk). Het ILW bleek echter minder op maat van de vele KMO's in de autosector te zijn. De sectorale leervergoeding voor de jongeren werd ook verlaagd toen de overheid de leervergoeding voor alle sectoren gelijkstak met de bedoeling om het alternerend leren in de lift te krijgen. Niet iedereen in het federale paritaire leercomité wilde in die context nog verder in het ILW investeren. Op deze manier kwam tenslotte de Leertijd via Syntra Vlaanderen op de voorgrond. Intussen had de toenmalige minister van Werk besloten tot de installatie van de sectoroverkoepelende paritaire praktijkcommissie bij Syntra Vlaanderen, met interprofessionele vertegenwoordigers van de sociale partners. Zodoende ontstond er ook bij de Leertijd een paritaire betrokkenheid van de sociale partners. Aan werknemerszijde stonden de interprofessionele vertegenwoordigers hun mandaat meestal af aan een werknemersvertegenwoordiger van een sector. De praktijkcommissie staat in voor de erkenning van de Leertijd-contracten en behandeling van problemen.

- De rol van het sectorfonds in verband met de Leertijd is vergelijkbaar met de rol van het paritaire leercomité voor het ILW, maar het kader is minder strikt.
- In de Leertijd screenen de pedagogische dienst en de leertrajectbegeleiders van de Syntra-lescentra de jongeren als ze aan een traject willen beginnen. Ze helpen hen bij hun keuze. Als een jongere bijvoorbeeld een opleiding voor polyvalent mecanicien wil volgen, maar niet voldoende logisch kan redeneren en niet genoeg kennis van wiskunde heeft, zal de leertrajectbegeleider aangeven dat hij misschien beter eerst met de opleiding koetswerkhersteller start en achteraf bekijkt wat de verdere mogelijkheden zijn. Er zijn immers bepaalde competenties nodig om een opleiding succesvol af te ronden. De leertrajectbegeleiders vervullen een beetje dezelfde rol als de medewerkers van de CLB's in het onderwijs. Het voortraject en de studiekeuze voorheen zullen ook een invloed hebben op de opleiding die een leerling in een Syntra-lescentrum kan volgen.
- Men geeft aan dat ongeveer 66% van de Leertijd-jongeren de opleiding met succes afrondt en dat een groot deel bij het bedrijf aan de slag kan gaan waar men tijdens de Leertijd werkte.
- Men geeft aan dat er toch nog heel wat stopzettingen zijn in de deelsectoren van de garages en koetswerk: ongeveer 50% van de leerlingen stoppen de opleiding via het centrum voor deeltijds onderwijs en via de Syntra-lescentra.
- De interprofessionele sociale partners zijn vertegenwoordigd in de Raad van Bestuur van Syntra Vlaanderen en in de overkoepelende commissie Leertijd, de zogenaamde praktijkcommissie. Men stelt dat het sectorfonds van de autosector nauwe contacten heeft met Syntra Vlaanderen en met de Syntra-lescentra voor de Leertijd. Binnen Syntra Vlaanderen is er een grote betrokkenheid van werkgevers uit de branche, als lesgevers en als lid van commissies en bestuursorganen. Er is een samenwerkingsakkoord tussen EDUCAM en Syntra Vlaanderen over de Leertijd in de autosector, op initiatief van het sectorfonds. De samenwerking geldt voor alle jongeren in een autogerelateerde richting. De Syntra-lescentra kunnen bepaalde opleidingscomponenten aanwenden die bij

EDUCAM aanwezig zijn mits de nodige afspraken. De sector kan bedrijven aanbrengen die in trajecten voor de Leertijd van de Syntra-lescentra willen instappen. De besprekingen verlopen in een soort sectorale Leertijd-werkgroep waar gezamenlijk wordt beslist hoe de Leertijd in de sector verloopt en waaraan de bedrijven moeten voldoen. EDUCAM helpt om de sectorale proeven te organiseren en verzorgt de 'train de trainer'-opleidingen. De samenwerking gaat niet zover dat EDUCAM de Leertijd-contracten zelf opvolgt.

- De sectorale sociale partners houden nog toezicht op het ILW via het federale paritaire leercomité.
- Het sectorfonds vervult vandaag nog een administratieve rol voor het ILW in de subsector voor de recuperatie van metalen: het fonds ontvangt het ILW-contract en stuurt het door naar de federale overheidssdienst.

2.4. De ondersteuning van Leren en Werken door het sectorfonds

Ondersteuning bij de component leren

- Men geeft aan dat de sector in het kader van de Leertijd instaat voor de kwaliteitsborging van de Syntra-lesplaats met 1) toezicht op de juiste competenties van de leerkrachten; 2) een sectorale stagebegeleider die met de leertrajectbegeleiders mee gaat naar de bedrijven en hen ondersteunt bij het leggen van de contacten met de bedrijven; 3) het voorzien van handboeken en didactisch materiaal; 4) de sectorale proef.
- Er is een verplichte geïntegreerde sectorale proef voor de jongere in het kader van de Leertijd, in co-financiering door Syntra en de sector. Zo kan de jongere slagen voor Syntra én voor de sector. De proef is gebaseerd op de sectorale beroepsprofielen die door observaties en gesprekken bij bedrijven worden opgemaakt, die door de sociale partners gevalideerd zijn en die op hun beurt de basis vormen voor de beroepskwalificatiedossiers. De niveau-inhouden worden dus altijd op dezelfde manier getest. De proef is een garantie voor de jongere dat hij de verwachte competenties verworven heeft en een garantie voor de sector dat de uitstromende jongere over de verwachte competenties beschikt. Het gaat om praktische proeven tussentijds en op het einde van de opleiding. Bij het Leertijd-traject voor polyvalent mecaniciens voor personenwagens heeft de proef bijvoorbeeld plaats na het eerste luik van de opleiding onderhoudsmecaniciens en op het einde van de opleiding polyvalent mecaniciens. Men simuleert een situatie zoals in een garage, waar de jongere het probleem van een klant volgens de regels van de constructeur moet oplossen. Voor de Syntra-lescentra moet de jongere een bepaald percentage halen. Voor de sector moet de jongere op drie onderwerpen in de proeven goed scoren. De verplichte geïntegreerde sectorale proef komt tegemoet aan de vraag van de sector om ondubbelzinnig aan te tonen over welke competenties een instromende leerling of werknemer beschikt.
- Er zijn verplichte sectorcertificaten voor bepaalde onderdelen van een opleiding voor de leerlingen in het DBSO/ILW of in de Leertijd. Dat geldt bijvoorbeeld voor het recupereren van vloeistoffen uit koelsystemen in de subsector van de metaalrecuperatie. Zonder deze certificaten kan een werknemer niet in deze subsector aan de slag.
- Het sectorfonds voorzag in maart 2015 een groot informatie-event voor de instroompartners zoals het onderwijs, de VDAB en de FOREM om de toekomstnoden en de visie van de sector voor te stellen en aan te geven welke competenties de sector van de instromende jongeren verwacht.

Ondersteuning bij de component werken

- Medewerkers van het sectorfonds gaan geregeld op bezoek bij de bedrijven uit de sector

om hen de mogelijkheden van Leren en Werken en meer specifiek de Leertijd uit te leggen.

- Het sectorfonds ontwikkelde een ééndaagse opleiding voor de begeleider in het bedrijf rond werkplekleren om het onthaal en de begeleiding van werkpleklerenden te ondersteunen. Dit gebeurde in het kader van een ESF-project. In de opleiding wordt er informatie gegeven over de rol en de verantwoordelijkheid van de begeleider, het leerprogramma, het onthaal, de tips en tricks voor de omgang met jongeren (bijvoorbeeld bij te laat komen) en hun positie ten overstaan van de vakleerkrachten en trajectbegeleiders in de scholen en opleidingscentra.

2 Sectorfiche Bediendensectoren

De sectorfiche is gebaseerd op het gesprek met de ondervoorzitter, de directeur en een medewerker van het sectorfonds Cevora. De voorzitter werd op zijn vraag vervangen door de directeur van het fonds.

Het gesprek met de respondenten van de bediendensectoren werd gezamenlijk gevoerd en vond plaats op 19 januari 2015.

1. De visie van de respondenten op Leren en Werken

1.1. Bemerkingen bij de huidige situatie met betrekking tot Leren en Werken

Algemene bemerkingen

- Men vindt het belangrijk om in te zetten op opleiding van jongeren om hun tewerkstellingskansen te vergroten, vooral voor jongeren die hun competenties niet meer wensen bij te schaven via de paden van het formele onderwijs. Opleiding is ook belangrijk voor de instroom van geschikte arbeidskrachten in de bedrijven.
- De bediendensectoren hebben in 1999 geprobeerd om het ILW ingang te doen vinden. Het ANPCB nam het initiatief om opleidingen voor ILW-contracten aan te bieden. Met dit systeem wou het jongeren kansen bieden om een bediendeberoep aan te leren in een stelsel van alternerend leren en werken. Het leren vond dan (hoofdzakelijk) plaats in het kader van het formele deeltijdse onderwijs. Men probeerde de leerlingen toe te leiden naar opleidingen voor knelpuntberoepen zoals goederenbehandelaar en administratief medewerker om er zeker van te zijn dat er daarna een kans op een aanwerving bestond. Later werden ze toegeleid naar opleidingen voor iets minder geschoolde profielen. Het sectorfonds stond in voor de omkadering en ondersteuning van de jongeren.
- In een evaluatieonderzoek in 2009 naar de effectiviteit en de efficiëntie van die dienstverlening is duidelijk geworden dat de inspanningen niet in verhouding stonden tot de uitkomsten ervan en dat niet altijd het goede doelpubliek (jongeren die nog leerplichtig zijn) bereikt werd. De vaak lagergeschoolde leerplichtige leerlingen, die al dikwijls een moeilijk parcours achter de rug hadden, bleken weinig geïnteresseerd voor de beroepen die voor hen meestal toch iets te hoog gegrepen waren. De opleidingsduur bleek voor de meeste leerlingen ook te lang uit te vallen alvorens ze een diploma konden behalen, aan het werk konden en een inkomen konden verdienen. Het ILW-contract was één van de mogelijke contracten en vaak niet altijd het meest wenselijke. Vele jongeren haakten af. Uit onderzoek van het sectorfonds en onderzoek uitbesteed aan derden kwam ook naar voor dat de jongeren schoolmoe waren, maar daarom niet leermoe en dat ze in feite anders dienden te worden benaderd. Het opleidingsfonds beschikte echter niet over de middelen om de potentieel grote groep leerplichtige leerlingen intensiever te begeleiden. Bovendien had Cevora positieve ervaringen met specifieke trajecten die buiten het formele onderwijs opgezet werden.
- In de loop van 2010 hebben Cevora en de sociale partners van het ANPCB besloten om de dienstverlening naar jongeren toe enigszins aan te passen en ze vooral te richten op de jongere werkzoekenden van 18-25 jaar (zie verder).

Vorm en structuur van het stelsel

- De bediendensectoren richten zich (voorlopig) uitsluitend op Leren en Werken voor jongeren die ouder zijn dan 18 jaar omdat leerplichtige leerlingen moeilijk in een stelsel van Leren en Werken kunnen functioneren door de specifieke sectorcontext. Men stipt aan dat de sector nood heeft aan hogere profielen voor de beroepen in de sector dan een jongere met een diploma secundair onderwijs. De sector heeft nochtans interesse voor werkplekleren voor leerlingen jonger dan 18 jaar. (zie verder)

Rol van het onderwijs en opleidingscentra

- Cevora werkt samen met de onderwijssector, die om verschillende redenen een prioritaire partner is. Het onderwijs vormt namelijk de bedienden van morgen, stelt men. Door structureel overleg tussen het ANPCB en het onderwijs kan de problematiek van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt permanent geëvalueerd en bijgestuurd worden. Het ANPCB informeert het onderwijs over de evoluties op het terrein. Zo kunnen

de leerprogramma's afgestemd worden op de realiteit van de werkvloer. Via Cevora worden daartoe beroepsprofielen en instapcompetentieprofielen ter beschikking gesteld. Daarnaast zijn bepaalde onderwijsmodules geschikte bouwstenen voor de Cevora-opleidingen en omgekeerd. Daarom heeft Cevora samenwerkingsverbanden met het Onderwijs Sociale Promotie voor opleidingen voor werkzoekenden en bedienden. Dit opleidingsaanbod wordt voortdurend bijgestuurd in samenwerking met de onderwijssector, in functie van de behoeften van de sector.

- Er wordt eveneens een wisselwerking tot stand gebracht met het lerarenkorps. Sommigen onder hen worden betrokken bij de ontwikkeling van nieuwe Cevora-opleidingen. Anderen kunnen hun kennis onder bepaalde voorwaarden vervolmaken door deelname aan Cevora-opleidingen.
- De onderwijsinfrastructuur wordt beter benut door het organiseren van dagopleidingen door Cevora in de lokalen van het avondonderwijs.
- Men geeft aan dat de samenwerking met het onderwijs in het Vlaams gewest rond Leren en Werken beperkt is, hoewel men in het verleden al meermaals met diverse scholen en diverse woordvoerders van het onderwijs aan tafel heeft gezeten, ook voor de bespreking van een mogelijke aanpak van Leren en Werken voor jongeren.

Rol van de sector en de bedrijven

- Men stelt dat er geen probleem is om voldoende bedrijven met leerwerkplekken te vinden die aan de projecten voor niet-leerplichtige leerlingen willen meewerken.
- Men geeft aan dat de niet-leerplichtige jongeren na de opleiding alles bij elkaar gemakkelijk aan een job geraken. Soms maken ze na de opleiding gebruik van een IBO-contract in samenwerking met de VDAB om in een bedrijf verder door te groeien.

Rol van intermediairen

- Het sectorfonds heeft nog slechts weinig contact met de CDO's omdat men zich niet meer richt op leerplichtige leerlingen en het ILW.
- Het sectorfonds heeft geen samenwerking met de ROP's.
- Het sectorfonds heeft een tijd samengewerkt met de Syntra-lescentra, maar vindt de service wisselend van kwaliteit. Nadat Syntra de tarieven verhoogde en de samenwerking verminderde, koos het fonds ervoor om samen te werken met andere goedkopere, private opleidingspartners.
- Het fonds werkt in het algemeen en specifiek rond Leren en Werken voor jongeren, nauw samen met de VDAB, de FOREM, de Centres de Compétence in Wallonië en private opleidingsverstrekkers. Het werkt ook nauw samen met het onderwijs in het Brussels en Waals gewest en het onderwijs van de Duitstalige gemeenschap. Er is ook een nauwe samenwerking met het Onderwijs voor Sociale Promotie, waarbij de sector betrokken is via een opvolgingscel, opgericht in 2000 met ESF-steun, die naar men meent, goed functioneert. Men heeft ook een samenwerking met laagdrempelige organisaties zoals de vzw Intro die mensen met andere problemen zoals attitudeproblemen opvangt, alvorens ze voor een job kunnen worden opgeleid.

1.2. Suggesties en wensen met betrekking tot het toekomstig Stelsel Leren en Werken

Algemene bemerkingen

- Men vindt het belangrijk dat de problemen in hun geheel worden opgelost opdat er ook voor de jongeren actie ondernomen kan worden. Men dringt erop aan om het hele onderwijs, de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en de opleidingen in bedrijven grondig

te bekijken.

- Men wenst het systeem van alternerend leren toe te passen voor alle leeftijden.
- Men vindt het de verantwoordelijkheid van de overheid en het onderwijs om mee initiatieven te nemen zodat de sectoren op dit terrein niet al te vaak bijzondere aanvullende acties dienen te ondernemen.
- Men vindt het ook belangrijk dat men met gemotiveerde leerlingen, werkzoekenden en werknemers aan dergelijke trajecten begint. Voluntarisme is noodzakelijk. Het is onmogelijk om een persoon iets tegen zijn of haar zin te leren.
- Men vindt het ook in het voordeel van de scholen dat er een kader gecreëerd wordt. Als zij weten welke soort samenwerking wordt opgezet, kunnen zij ook kiezen om er aan deel te nemen. Dan is het duidelijker voor iedereen en weet iedereen waar het toe leidt. Voor de leraars zal het misschien ook veel interessanter zijn om in zo een stimulerend kader te werken.

Vorm en structuur van het stelsel

- Men dringt aan op een stelsel dat rekening houdt met de specifieke situatie en beroepen in de sector en met de specifieke noden van de jongeren. In dat kader pleit men ook voor de mogelijkheid van kortere trajecten. Men wijst erop dat jongeren in het dagelijks leven veel ups-and-downs kennen en dat het niet eenvoudig is hen voor trajecten van pakweg twee jaar te motiveren. De bedrijfsstage is belangrijk omdat jongeren op deze manier bepaalde attitudes leren verwerven en zelfvertrouwen krijgen. Zo geraken jongeren gelanceerd, ook als ze na de opleiding niet meteen werk vinden. Aan een schoolse opleiding met een wekelijkse ondervraging en punten hebben ze geen boodschap, meent men.

Rol van de overheid en de regelgeving

- Men geeft aan dat het belangrijk is om het sociale zekerheidsstatuut van de jongeren in Leren en Werken te vrijwaren. Het is geregeld in het kader van het ILW, maar als men zoekt naar soepelere toepassingen, kan er een probleem ontstaan. Gezien de overheveling van een aantal bevoegdheden naar het Vlaamse niveau en het feit dat de bevoegdheid over de sociale zekerheid een federale materie is, zou deze aangelegenheid nog complexer kunnen worden.

Rol van het onderwijs en opleidingscentra

- Men pleit voor een intense begeleiding vanuit de scholen in samenspraak met de sector.
- Men vraagt dat men zich niet enkel op het behalen van eindtermen zou richten. Men wijst op het belang dat jongeren deelcertificaten kunnen behalen zodat zij de afronding van een deeltraject als positief kunnen ervaren.
- Men vraagt ook de mogelijkheid om in bepaalde situaties met instapcompetenties te werken. Zo worden jongeren niet altijd verplicht om een bepaald beroep in detail te leren en de opleiding voor een volledig competentieprofiel te voleindigen alvorens ze ergens aan de slag kunnen. Ze kunnen ter plekke in een bedrijf nog andere competenties verwerven.
- Men dringt erop aan dat de leerkrachten meer gebruik zouden maken van de stagemogelijkheden in de sector en van de gratis sectoropleidingen.
- Men vraagt structureel overleg en meer dialoog tussen de verschillende actoren, met gemandateerde gesprekspartners of woordvoerders, meer bepaald met het onderwijs.
- Men dringt erop aan dat de engagementen die in de onderwijsconvenanten worden aangegaan, niet vrijblijvend zouden zijn, maar ter dege zouden worden opgevolgd door

alle betrokken actoren.

Rol van de sector en de bedrijven

- Men wil bijdragen tot een ruimere bekendmaking van de sector en de beroepen in de sector. Men is voorstander van het Beroepenhuis in Gent, waar beroepen worden voorgesteld, maar men geeft aan dat het heel moeilijk is om intellectuele beroepen visueel voor te stellen.
- Men wijst erop dat de Duitstalige gemeenschap opleidingen met kleinere modules voor begeleiders in bedrijven opzet die makkelijker te gebruiken zijn dan de mentoropleidingen die in Vlaanderen voorzien zijn.

2. Bijkomende informatie over de sector en Leren en Werken binnen de sector

2.1. Schets van de sector

- Het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden (ANPCB of PC200) is bevoegd voor ondernemingen en bedienden die niet onder CAO-afspraken in andere specifieke paritaire comités vallen. Het is het grootste paritair comité van het land. De werkgeversmandaten worden waargenomen door het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO-FEB) met inbegrip van een UNIZO-delegatie. Van werknemerskant zetelen de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB-CGSLB), de Bond der Bedienden, Technici en Kaders (BBTK-SETCa) en de Landelijke Bedienden Centrale (LBC-CNE).
- Naast het paritair comité heeft de sector een paritair leercomité, een Fonds voor bestaanszekerheid (het Sociaal Fonds) en het vormingscentrum Cevora. Deze worden allen door dezelfde partners beheerd.
- Momenteel staat het ANPCB in voor iets meer dan 55.000 bedrijven en 400.000 bedienden uit de private sector in België. Het grootste aandeel van de ANPCB-ondernemingen is een KMO. Er vallen ruim 260.000 loontrekkenden in Vlaanderen onder het ANPCB. Het paritair comité 200 is verantwoordelijk voor de loon- en arbeidsvoorwaarden van bedienden in meer dan 30 economische activiteitensectoren, elk met hun eigen dynamiek, in alle Belgische provincies; van bouwbedrijven over ICT tot autohandel; voor heel veel beroepen en functieomschrijvingen waarvan sommige specifiek in de sector en andere in alle sectoren voorkomen.
- Op 30 januari 2014 hebben de sociale gesprekspartners een protocol met de minister van Werk ondertekend waarin ze vroegen om de bevoegdheidsgebieden van de paritaire comités 100, 200, 335 en 337 aan te passen. Het paritair comité 218 werd ontbonden. Het is het paritair comité 200, met de naam Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden, dat bevoegd werd voor de bedienden en hun werkgevers die niet onder een eigen paritair comité en niet onder het Aanvullend Paritair Comité voor de non profit ressorteren.

2.2. Het opleidingscentrum Cevora

- Het sectoraal opleidingscentrum is het grootste van alle economische sectoren en geeft opleiding aan jongeren, werkzoekenden en werknemers. Men geeft aan dat men ongeveer 30% van alle jonge werkzoekenden bereikt.
- Het centrum telt 85 medewerkers. Er is een geïntegreerde werking. De medewerkers werken rond verschillende thema's. Er zijn geen jongerenconsulenten, maar wel sectorconsulenten die deel uitmaken van de globale werking. Het centrum heeft een eigen, vrij grote studiedienst. Bij de vaste onderaannemers, zowel voor administratieve

krachten als trajectbegeleiders, zijn er minstens 100 personen actief. Men schat dat 2.000 personen op jaarbasis voor het centrum les geven voor het geheel van de activiteiten.

- Men geeft aan dat de sector veel inspanningen doet om over alle zaken te rapporteren. Op de website vindt men uitgebreide verslagen met informatie over de activiteiten. Jaarlijks bezorgt men een uitgebreid verslag aan het federaal ministerie van Werk.
- De werkzoekendenopleidingen worden georganiseerd in samenwerking met de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling (VDAB, Forem, Bruxelles Formation). Daarnaast worden bepaalde werknemersopleidingen georganiseerd in samenwerking met Syntra, het Onderwijs voor Sociale Promotie, de Centres de Compétence, de VDAB en een aantal sectorale vormingscentra.

2.3. Informatie over het huidig Stelsel Leren en Werken

Informatie uit de Sectorfoto 2012, opgemaakt door het Departement Werk en Sociale Economie (meetmoment 1 februari 2011)

- (1) wat leerlingen in DBSO met een werkervaringsplaats betreft, zijn er geen gegevens beschikbaar; (2) 68 leerlingen in Syntra-Leertijd; (3) 3.642 leerlingen in stages in voltijds secundair onderwijs

Focus op Leren en Werken voor niet-leerplichtige jongeren ouder dan 18 jaar

- De sector focust zich sinds een aantal jaren niet meer op leerplichtige leerlingen en maakt dus geen gebruik meer van het systeem voor het DBSO met een werkervaringsplaats, meer bepaald van het ILW.
- De sector richt zich op trajecten voor de niet-leerplichtige leerlingen en jonge werkzoekenden ouder dan 18 jaar.
- Cevora ontwikkelde hiervoor eigen oplossingen, geïnspireerd op de eigen ervaring met alternerend leren. Het fonds organiseert al meer dan 25 jaar opleidingen voor werkzoekenden voor alle leeftijdscategorieën. Er is meestal een theoretische opleiding gedurende vier tot zes maanden, gevolgd door een bedrijfsstage van vier tot acht weken. Men geeft aan dat dit systeem altijd goed heeft gefunctioneerd en het vrij vlot tot tewerkstelling leidde. Men stelt dat de bediendensector de enige sector is die zich, naast de VDAB, hier op toelegt en ook in eigen beheer.
- De projecten van Leren en Werken voor jongeren ouder dan 18 jaar zijn op dit systeem gebaseerd. Ze zijn bedoeld voor middengeschoolde jongeren die al een diploma secundair onderwijs hebben gehaald en voor laaggeschoolde en/of moeilijk bereikbare jongeren die vaak te kampen hebben met een veelheid aan problemen. De trajecten zijn korter dan één of twee jaar. De opleiding en stage worden gecombineerd met andere, vaak informele activiteiten om het voor de jongeren aantrekkelijk te maken en bij te dragen tot het verwerven van competenties die ze nodig hebben op het werk en het dagelijkse leven zoals teambuilding en stijladvies. In vergelijking met bestaande trajecten voor de werkzoekenden hebben de jongerenprojecten speciale aandacht voor: concrete, praktijkgerichte en geen schoolse opleiding; wervende communicatie die eigen is aan jongeren, met de terminologie van de jongeren en de argumenten die hen aanspreken; extra begeleiding, zowel vóór de opleiding om te adviseren en te oriënteren, tijdens de opleiding om te motiveren en te ondersteunen, als na de opleiding bij het zoeken naar een job; activiteiten aanvullend op de opleiding en de bedrijfsstage, die jongeren aanspreken, boeien en tegelijkertijd een aantal essentiële vaardigheden aanleren. Een waarderende benadering is cruciaal. Men stelt ook vast dat het belangrijk is informatie te verspreiden via openbare instanties en op plaatsen waar jongeren komen om werk te

zoeken. Men bereikt jaarlijks zes tot tien groepen jongeren tussen 18 en 25 jaar. Ze kunnen deelnemen aan alle opleidingen van Cevora, maar er zijn specifieke opleidingen voor jongeren voor de minder hooggeschoolde profielen van mobiele applicatie-ontwikkelaar, netwerktechnicus, junior administratief bediende, junior magazijnmedewerker, contactcentermedewerker en onthaalbediende. Deze beroepen maakten voorheen ongeveer allemaal ook deel uit van de opleidingen binnen het ILW.

- In 2013 startte Cevora een nieuw oriënteringstraject voor middengeschoolde werkzoekende jongeren met minimum een diploma hoger secundair onderwijs. Dit opleidingstraject biedt jongeren de kans om zichzelf beter te leren kennen, zelfvertrouwen op te bouwen en een beter inzicht te krijgen in de arbeidsmarkt. Jonge werkzoekenden die deelnemen aan het project genieten ook intensievere trajectbegeleiding. In samenwerking met Groep Intro en Interface 3 werd er een traject uitgestippeld van vier tot zes weken, waarbij jongeren verschillende thema's behandelen. Het traject start met een oriënteringsweek. Jongeren maken kennis met elkaar en krijgen uitleg wat er in de komende weken zal volgen. Nadien volgen er drie weken met projectwerk, arbeidsmarktgerichte themadagen, stage- of werkdagen, kennismaking met bediendewerk, begeleiding naar opleiding en werk enzovoort. Bedrijfsbezoeken of getuigenissen geven de deelnemers een kijk op een bediendeberoep. Aan Nederlandstalige kant kregen de deelnemers de kans om één week een kijkstage te doen in een bedrijf. Volgende doelstellingen wil Cevora bereiken met dit traject: ontwikkelen van een duidelijk stappenplan, gericht op opleiding of op de arbeidsmarkt; ontwikkelen van een realistisch beeld op hun eigen vaardigheden en talenten; een overzicht maken van de persoonlijke voorkeuren en interesses; creëren van een realistische toekomstvisie; informeren over sectoren, beroepen en opleidingsmogelijkheden; verhogen van het zelfvertrouwen; 'ownership' geven over hun toekomst. De coach die het hele traject begeleidt, werkt op een versterkende en ervaringsgerichte manier met een sterke focus op groepsdynamiek. Deze oriëntatietrajecten gingen een eerste keer door in Antwerpen, Gent en Brussel. Aan Nederlandstalige kant namen 18 jongeren deel. Aan Franstalige kant waren dat er 10.
- Er is nog steeds een paritair leercomité. De sectorale sociale partners zijn betrokken bij alle projecten die vanuit de sector worden opgezet. Meestal zetelen dezelfde vertegenwoordigers of woordvoerders in het paritair comité, het paritair leercomité, het sociaal fonds van de sector en het opleidingscentrum. De besprekingen over opleiding worden in het opleidingscentrum gevoerd, omdat Cevora de logistieke omkadering kan bieden.

2.4. De ondersteuning van Leren en Werken door het sectorfonds

- Cevora staat in voor de opvolging en administratie met betrekking tot de projecten van jongeren van 18 tot 25 jaar.
- De sector volgt de jongeren ouder dan 18 jaar tot twaalf maanden na hun opleiding op om na te gaan waar ze terechtkomen. Men bekijkt hoeveel jongeren in het aanvullend onderwijs terechtkomen. De jongeren hebben veel uitwegmogelijkheden want de sector heeft veel subsectoren. De opvolging is zeer arbeidsintensief want de jongeren worden persoonlijk telefonisch gecontacteerd.
- De sector liet in het verleden al verschillende studies uitvoeren ter evaluatie van het ILW, duaal leren en werkplekleren (oa. door het HIVA; de Sociaal Hogeschool van Heverlee) en verrichtte zelf ook al studies rond dit thema.

3 Sectorfiche Bouwsector

De sectorfiche is gebaseerd op de gesprekken met de ondervoorzitter, de directeur en een regiomanager van het sectorfonds FVB Constructiv Vlaanderen. De voorzitter werd op zijn vraag vervangen door de directeur van het fonds.

De gesprekken met de verschillende respondenten van de bouwsector werden afzonderlijk gevoerd en vonden plaats op 24 oktober en 25 november 2014.

1. De visie van de respondenten op Leren en Werken

1.1. Bemerkingen bij de huidige situatie met betrekking tot Leren en Werken

Algemene bemerkingen

- Men wijst erop dat de jongeren vaak pas op het einde van het watervalstelsel naar het deeltijds onderwijs doorstromen. Men vindt dat het technisch en beroepssecundair onderwijs en dan vooral het deeltijds onderwijs onvoldoende als evenwaardige leertrajecten worden beschouwd door ouders, leerlingen, maar ook door scholen. Men vindt dat op deze manier de potentiële kracht van het deeltijds onderwijs zoals het aanvankelijk voorzien was, verloren gegaan is. Jongeren die bewust voor een arbeidsmarktgerichte leerweg kiezen, krijgen de mogelijkheden hiervoor niet.
- Men vindt dat de jongeren niet altijd naar de voor hen geschikte opleiding georiënteerd worden, omdat het onderwijs ook volgens het aantal leerlingen wordt gefinancierd. De leerlingen kunnen zich op ieder moment van het jaar aanmelden. Op 1 februari zitten de klassen meestal al vrij vol en speelt de financiering een minder grote rol. Men merkt dat men leerlingen dan bijvoorbeeld niet meer laat instromen in een volzette bouwopleiding, hoewel ze er interesse voor hebben en er geschikt voor zijn, maar eerder naar de opleiding hout of metaal laat doorstromen. In het DBSO hebben de trajectbegeleiders en zeker de praktijkleraren, die onderlegd zijn in de bouwactiviteiten en ook een contactennetwerk in de bouwsector hebben, al meer oog voor de juiste oriëntatie van de leerlingen, maar hun financiering hangt ook van het aantal leerlingen af.
- Men wijst op het probleem van mobiliteit voor de jongeren. Bedrijven liggen soms op moeilijk bereikbare plaatsen of het werk begint soms op tijdstippen waarop jongeren het bedrijf moeilijk kunnen bereiken. Jongeren gaan meestal met de fiets naar de werf.
- Men geeft aan dat de jongeren in het bouwonderwijs weinig of geen kennis van de arbeidsmarkt hebben, volgens een schriftelijke bevraging van Tempera in 2013 bij scholen, leerlingen en instromers in de sector in heel Vlaanderen.

Rol van het onderwijs en opleidingscentra

- Men meent dat het onderwijs het deeltijds stelsel minder op de voorgrond plaatst. Men denkt dat het onderwijs bezorgd is dat het deeltijds stelsel het voltijds onderwijs zou ondergraven. Jongeren uit het deeltijds stelsel krijgen immers een vergoeding in tegenstelling tot de jongeren uit het voltijds onderwijs.

Rol van de sector en de bedrijven

- Men wijst erop dat de jongeren soms aan de slag zijn in een goed leerbedrijf, maar dat het soms gespecialiseerd is in één techniek waardoor de jongeren maar beperkt de competenties kunnen verwerven die voor het werken in de bouwsector nodig zijn.
- Men is vandaag niet meer zeker dat de premie voor de jongeren ouder dan 18 jaar in de Alternerende Bouwopleiding (ABO) (zie verder) een groot verschil maakt om in het stelsel te stappen. Men meent dat de begeleiding maakt dat jongeren meer in sommige systemen stappen. Men geeft aan dat jongeren in stedelijke gebieden een premie wellicht meer nodig hebben dan in landelijke gebieden. In een stedelijke omgeving zijn er meer jongeren die er alleen voor staan en die naast een OCMW-uitkering, een incentive nodig hebben om zelfstandig te kunnen blijven functioneren. Jongeren in landelijk gebieden wonen wellicht iets vaker nog bij hun ouders en financieren met dat systeem vaker hun vrijetijdsbestedingen.

1.2. Suggesties en wensen met betrekking tot het toekomstig Stelsel Leren en Werken

Algemene bemerkingen

- Men vindt het als sectorfonds belangrijk om ervoor te zorgen dat werknemers en instromende leerlingen in de sector over de nodige competenties beschikken en om voor hen opleiding en begeleiding te voorzien.
- Men geeft aan dat de bedrijven zelf steeds meer beseffen dat het leervermogen in hun onderneming moet bewaakt en verhoogd worden, rekening houdend met de opkomst van nieuwe technieken. Ze lijken ook steeds meer te willen streven naar een beter onthaal, betere begeleiding en meer opleiding voor de werknemers. Het sectorfonds stelt vast dat de vraag om opleidingen voor werknemers vanuit de bedrijven toeneemt. De bedrijven willen in het leervermogen investeren, voor de bestaande en de toekomstige werknemers. Men meent dat een nieuw stelsel van Leren en Werken voor jongeren daar zou kunnen op inspelen.

Vorm en structuur van het stelsel

- Men wil een nieuwe arbeidsmarktgerichte leerweg voor alle leerlingen, in het voltijds en het deeltijds onderwijs, voor leerlingen die er bewust voor kiezen. Het dient een echt leertraject te zijn met een deel invulling door de school en met een deel werkplekleren. De school dient in te staan voor attitudevorming en algemene vorming, bijvoorbeeld rekenen, plannen kunnen lezen, enzovoort. Praktische zaken kunnen beter in een bedrijf worden geleerd. Bedrijven beschikken over machines die bovendien geregeld vervangen worden door betere en meer actuele machines. Er kan van een school niet verwacht worden dat ze up to date is en al die kennis kan overbrengen. Voor jongeren die nog niet arbeidsklaar zijn, dienen andere trajecten, bijvoorbeeld zorgtrajecten, in het onderwijs te worden voorzien. Men merkt echter op dat er geen eenduidige weg is, niet voor het voltijds en niet voor het deeltijds onderwijs. Het hangt af van vele elementen en van de capaciteiten van de jongeren, in welk traject ze terechtkomen. Men geeft aan dat de sector niet voor ogen heeft dat jongeren na de opleiding meteen 100% inzetbaar zijn in de sector. Het is wel de bedoeling dat gekwalificeerde jongeren tot volwaardige vaklui in een bedrijf kunnen doorgroeien.
- Men wenst een oriënterende tussenschakel om de uitstroom van leerlingen in het DBSO te beperken. Het zou een meer gerichte en positieve keuze mogelijk maken voor gemotiveerde leerlingen en voor leerlingen die nog niet perfect weten wat ze willen. Het zou het mogelijk maken na te gaan of het met het bedrijf en de ploeg waarmee de jongere zal samenwerken, kan klikken. De matching van leerlingen gebeurt nu snel en meteen met een contract zonder dat de jongere van de opleiding heeft kunnen 'proeven'. Er gaat meteen een hele procedure van start, er moet een document ondertekend worden, er komt eventueel een stopzetting, die als een mislukking ervaren wordt, dat moet weer op papier geregistreerd worden, enzovoort. Men vindt dat dit demotiverend werkt voor alle betrokkenen. Men is voorstander van korte kennismakingstrajecten voor jongeren zoals bedrijfsbezoeken of de vijfdaagse beroepsverkenkende stage bij de VDAB. Daar kan men deze stage vier maal herhalen en vier verschillende beroepsomstandigheden leren kennen. Men meent dat de korte kennismakingstrajecten tot een meer positief klimaat rond Leren en Werken voor jongeren kunnen bijdragen. Deze oriënterende tussenschakel dient men echter niet te vergelijken met de brug- en voortrajecten die niet meteen op een concrete werkervaring focussen.

Rol van de overheid en de regelgeving

- Men wenst één transparant, administratief eenvoudig systeem van Leren en Werken voor jongeren vanaf 15 of 16 jaar, eventueel vroeger voor arbeidsrijpe en bewust kiezende

jongeren, met lage instapkosten voor een bedrijf, met eventueel een financiële vergoeding voor de jongeren die aan de activiteiten van het bedrijf bijdragen. Men wenst één statuut en geen talloze contracten. Men wenst één regisseur waarbij de mogelijkheden van het deeltijds onderwijs en Syntra worden gebundeld.

- Men wenst één stelsel van Leren en Werken voor jongeren en jonge werkzoekenden, bijvoorbeeld met inbegrip van het IBO-contract via de VDAB. Men vindt het vooral belangrijk dat de doorstroming naar de sector vergemakkelijkt wordt. Men pleit voor de regierol bij de sector en het Fonds voor Vakopleiding in de Bouw. Het fonds is vooral gespecialiseerd in opleidingen voor bouwvakarbeiders, die al werken, maar kan een grote meerwaarde betekenen voor het opleiden van jongeren en studerende jeugd, bijvoorbeeld ook door het openstellen van de opleidingen voor de jongeren. Men onderstreept dat er al een goede samenwerking bestaat tussen het fonds, de scholen en de bedrijven. Men pleit voor het behoud van het federaal paritair leercomité waarvan men vindt dat het goed functioneert en dat er goed wordt samengewerkt met collega's van andere gewesten. Men zou afzonderlijke afdelingen van het paritair leercomité meer bevoegdheid voor Vlaanderen en Wallonië kunnen geven.
- Men vindt het belangrijk dat de sector betrokken is bij de opvolging van het stelsel, maar men vindt het niet noodzakelijk dat dit via het paritair leercomité gebeurt, mogelijkerwijs wel via het paritair beheerd sectorfonds.
- Men wenst een stelsel waarbij de matching tussen jongere en bedrijf flexibeler en sneller gerealiseerd wordt, zodat er onmiddellijk op vragen van een jongere of een bedrijf kan worden ingespeeld zonder dat zij weken op een erkenning of goedkeuring moeten wachten.
- Men vraagt om een duidelijk overzicht van de financiële middelen die vandaag voor Leren en Werken worden ingezet. Naast de inbreng van de sectoren pleit men voor voldoende middelen voor de goede begeleiding van jongeren: van de regisseursrol(len) tot de concrete opvolging van de jongere in het onderwijs of het opleidingscentrum en in het bedrijf.
- Men vraagt de verderzetting van de sectorconvenants. Men geeft aan dat er met het Vlaams sectorconvenant in de sector een andere wind is gaan waaien. Zo is de sector meer geneigd om in meer innoverende zaken te investeren, met nieuwe zaken te experimenteren en toekomstgerichte acties te ondernemen. Men stipt aan dat het jeugdwerkplan van de overheid een grote meerwaarde heeft voor de sector.
- Men pleit voor een algemene beperking van de reglementering op alle terreinen van het domein onderwijs en domein werk.
- Men pleit ervoor dat de overheid oog zou hebben voor andere condities om Leren en Werken in de bouwsector te bevorderen en een flankerend beleid zou voeren. Het is maar mogelijk om jongeren voor Leren en Werken te motiveren wanneer er voldoende perspectieven op de arbeidsmarkt zijn. Zo kampt de bouwsector met de concurrentie van goedkope arbeidskrachten uit het buitenland, met een dalende tewerkstelling van Belgische werknemers in de bouwsector tot gevolg. Dit heeft een weerslag op de aantrekkelijkheid van Leren en Werken voor jongeren omdat hun instroom in de bouwsector extra bemoeilijkt wordt.

Rol van het onderwijs en opleidingscentra

- Men wenst een nauwere samenwerking tussen het onderwijs en de sector, zodat beide werelden op het vlak van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor jongeren minder als 'eigen eilanden' functioneren.
- Men vraagt een neutralere screening van de jongeren in samenwerking met de sectoren

om de jongeren naar het voor hen gepaste traject toe te leiden. In dit kader wenst men dat CLB's niet langer aan een onderwijsnet zouden gekoppeld zijn om een grotere neutraliteit van de screening voor de jongeren te waarborgen.

- Men wenst een warmere overdracht tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Men vindt dat men vandaag te veel van jongeren verwacht dat ze tussen het einde van hun onderwijsloopbaan en de start van hun werkloopbaan het volledig zelf kunnen beredderen om aan een job te geraken. Als jongeren zich bij de VDAB inschrijven, worden ze ook pas na een zekere tijd geactiveerd. Men denkt dat een betere begeleidde overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt, met inbreng van het onderwijs en de arbeidsmarktactoren, ook een gunstig effect op de jeugdwerkloosheid zou kunnen hebben.
- Men vindt dat de afstand tussen het onderwijs en de bouwsector te groot is en dat die kloof dient verkleind te worden. Men vindt dat jongeren dienen te worden voorbereid op veranderende functies in een sterk veranderde en zich steeds meer specialiserende bouwsector. In de bouwsector ontstaan er immers steeds meer nichemarkten en zijn er steeds meer gespecialiseerde technieken en gespecialiseerde bedrijven. Zo zijn er diverse soorten metselactiviteiten (bijvoorbeeld betonwerken, facademetselwerk, enzovoort). Er zijn ook diverse isolatie-activiteiten die samenhangen met nieuwe producten en technieken. Er zijn de specialisaties binnenschrijnwerk en buitenschrijnwerk. Het bouwconcept verandert ook door het streven naar duurzaam en energiezuinig bouwen. Het resultaat is dat ook de functies in de bouwsector evolueren. Kleinere en grotere bedrijven zoeken geschikt personeel in functie van hun activiteiten. Het kleinere bedrijf zal bijvoorbeeld een metselaar zoeken, gespecialiseerd in renovatiewerk, maar met kennis van klassieke technieken van blokmetselwerk voor de binnenverbouwing. Een andere gespecialiseerde firma zal zelf misschien meer all round bedrijven erbij betrekken.
- Men vindt dat het onderwijs voor de uitdaging staat om zich meer toekomstgericht te oriënteren. Het gaat niet alleen meer over opdoen van kennis, maar om leren zoeken en gebruiken van nieuwe en relevante kennis. Het moet meer ervarings- en praktijkgericht leren worden. Men moet ook leren beoordelen welke informatie de juiste is want er wordt veel informatie aangeboden. Zo heeft de bouwsector steeds meer nood aan werknemers die probleemoplossend kunnen werken, inzicht hebben, zaken breed kunnen benaderen en zich kunnen aanpassen.

Rol van de sector en de bedrijven

- Men wil als sector toezien op het feit dat er goede afspraken met de bedrijven worden gemaakt in verband met het leertraject en de begeleiding van de jongere. Men gaat ervan uit dat bedrijven makkelijker met het toezicht van de sector zullen akkoord gaan dan met het toezicht vanuit een andere instantie.
- Men wil met de sector de jongeren in het onderwijs meer informeren over de arbeidsmarkt en de bouwsector.

Rol van intermediairen

- Wat de neutralere screening van de jongeren betreft, zou men misschien kunnen overwegen om de VDAB hiervoor in te schakelen, hoewel deze organisatie hier binnen dit specifieke kader geen ervaring mee heeft.

2. Bijkomende informatie over de sector en Leren en Werken binnen de sector

2.1. Schets van de sector

- Men geeft aan dat de binnenlandse tewerkstelling in de bouwsector daalt. De sector kampt met de concurrentie van goedkope aannemers en arbeidskrachten uit het buitenland. In de jaren 1980 waren er 250.000 arbeiders, twee jaar geleden nog 160.000. Op dit ogenblik schat een respondent het aantal op ongeveer 137.000 arbeiders en men vermoedt dat het naar ongeveer 110.000 arbeiders zal zakken.
- Men stelt dat in andere sectoren bedrijven naar lageloonlanden verschuiven, maar dat dit voor de bouwsector moeilijk kan. Men wijst wel op experimenten met een soort 'Ikea'-huis dat elders zou worden gemaakt en hier zou worden 'geassembleerd'.

2.2. Het sectorfonds FVB Constructiv vzw

- Het sectorfonds FVB Constructiv is een federaal fonds.
- Sinds 8 jaar is er een regionale overlegstructuur geïnstalleerd, op Brussels, Vlaams en Waals niveau. Het overleg op Vlaams niveau vindt alleen met de Vlaamse sectorale sociale partners plaats.

2.3. Informatie over het huidig Stelsel Leren en Werken

Informatie uit de Sectorfoto 2012, opgemaakt door het Departement Werk en Sociale Economie (meetmoment 1 februari 2011)

- (1) 505 leerlingen in het DBSO met een werkervaringsplaats; (2) 760 leerlingen in Syntra-Leertijd; (3) 8.376 leerlingen in stages in voltijds secundair onderwijs

Focus op het Jongerenleerlingenwezen en de Alternerende Bouwopleiding

- Het sectorfonds heeft vandaag een samenwerking met het voltijds onderwijs, het buitengewoon secundair onderwijs en het deeltijds onderwijs (weliswaar beperkt tot het ILW). Er zijn beperkte contacten met Syntra rond de Leertijd.
- In de bouwsector wordt de term 'werfplekleren' gebruikt in de plaats van de term 'werkplekleren'.
- De werking van het sectorfonds focust in het kader van Leren en Werken vooral op de ondersteuning van het ILW omdat de sociale partners daarvoor bevoegd zijn via het Paritair Leercomité. Zij kunnen in het comité de bedrijven en de begeleiders erkennen. Men geeft aan dat de werking van het paritair leercomité, en dan in het bijzonder van een specifieke werkgroep, zich vooral toespitst op de administratieve opvolging.
- In de bouwsector werd het ILW omgedoopt tot Jongerenleerlingenwezen voor de bouw (JLW). Men vond deze benaming duidelijker en aantrekkelijker voor alle betrokkenen. Daarnaast werd ongeveer 10 jaar geleden de Alternerende Bouwopleiding (ABO) voor plus 18-jarigen ingevoerd, gebaseerd op het KB van het ILW. De jongeren kunnen in dit systeem kiezen voor werken en opleiding volgens een 80/20 of 70/30 verhouding. Tegenwoordig zijn de jongeren meestal vier dagen per week op de werf en één dag op school. De sector geeft nog een bijkomende premie aan de jongeren in het ABO-systeem op het eind van het traject als ze een kwalificatie behalen, niet als ze vroegtijdig uitstappen. Sinds enkele jaren hanteert men een standaardleerprogramma met afspraken over welk element van de opleiding door de school en door het bedrijf wordt opgenomen. De afspraken met het bedrijf en de begeleider zijn heel duidelijk

omschreven.

- Er wordt in het JLW- en ABO-systeem tegenwoordig met in tijd gefaseerde trajecten, met kleinere, overzichtelijke en afgeronde onderdelen gewerkt. De overeenkomsten worden voor een bepaalde duurtijd afgesloten. Dan volgt een evaluatie over de gang van zaken en daarna wordt er beslist over verderzetting of verandering van het traject. Een jongere kan op zes maanden niet volleerd worden opgeleid, maar er kan wel tussentijds bekeken worden of de jongere of het bedrijf er om bepaalde redenen uit willen stappen, of dat de school oordeelt dat het onvoldoende aan het beoogde leertraject tegemoet komt. Met de ingebouwde tussenstappen wordt het traject niet als een mislukking ervaren door de jongere, de school, het bedrijf en de begeleider als het bij een tussenstap stopt, maar als een mogelijk groeitraject. Vooraf wordt er afgesproken wat een jongere na zes maanden geleerd dient te hebben in het beroep. Het ABO-systeem biedt bijvoorbeeld de mogelijkheid om contracten voor 6, 12 of 18 maanden af te sluiten. Er loopt nu een experiment in de subsector van de stellingbouwbedrijven en wegebouwbedrijven. Contractueel gezien zijn deze trajecten administratief wel wat zwaarder. Er zijn voorbeelden van bedrijven die de jongeren na zes maanden een arbeidscontract willen aanbieden omdat ze hen niet wil missen. Het gebeurt dat men dan naar een IBO-traject met de VDAB overschakelt met de bedoeling de jongere aan te werven.
- Men geeft aan dat men met het decreet van 2008 had verwacht dat Leren en Werken zou toenemen, maar in de bouwsector blijkt het aantal leerlingen in het DBSO met een werkervaringsplaats en in de Leertijd gedaald te zijn. In het begin van de jaren 1990 waren er ongeveer 300 ILW-contracten en 2000 Leertijd-contracten. In 2013 waren er minder dan 1000 contracten voor beide systemen samen, waaronder ongeveer 300 ILW-contracten en iets minder ABO-contracten. Vooral het aantal Leertijd-contracten is sterk teruggelopen. Het aantal contracten verschilt wel naargelang de regio of de provincie. In sommige regio's of provincies neemt de sector ook meer initiatieven rond de systemen dan elders. Men schrijft de daling toe aan het feit dat het voltijds onderwijs leerlingen aanmoedigt om zo lang mogelijk een opleiding te volgen en een zo hoog mogelijk diploma te behalen. Zodoende stromen er minder leerlingen in de deeltijdse systemen in. Verder ziet men dat minder jongeren voor het technisch en beroepssecundair onderwijs kiezen dan voorheen.
- Men stelt dat er voor het ABO-systeem verhoudingsgewijs wel veel interesse is. Deze jongeren behoren echter tot een andere doelgroep. Het zijn plus 18-jarigen, die in het voltijds secundair onderwijs vaak niet voor een bouwopleiding hebben gekozen, maar op de arbeidsmarkt geen job naar hun zin vinden of niet geslaagd zijn in het hoger onderwijs en vervolgens meer uitvoerend werk zoeken, meer bepaald in de bouwsector. De bijkomende premie vanuit de sector bleek ook een motivatie voor de jongeren te zijn om in het ABO-systeem in te stappen. Een aantal jongeren, die ouder waren dan 18 jaar, is om die reden zelfs van het ILW-systeem naar het ABO-systeem overgestapt. De sector heeft enkele jaren geleden wel zelf een rem op het ABO-systeem gezet omdat er anders teveel jongeren via dat kanaal instroomden.
- De sector sloot 15 jaar geleden, als tweede sector in Vlaanderen, een onderwijsconvenant af. De convenant bepaalde dat alle jongeren in het laatste jaar secundair onderwijs zes weken stage en negen weken stage in totaal over de derde graad dienen te volgen. Alle onderwijskoepels hebben de convenant ondertekend, maar men geeft aan dat het enthousiasme hiervoor eerder beperkt was. Pas vanaf 2014 is ook in het decreet onderwijs ingeschreven dat twee weken stage in het laatste jaar secundair onderwijs verplicht zijn.
- Het ILW was tot voor een paar maanden nog een federale materie, maar men geeft aan dat de invulling die het vandaag in Vlaanderen en Wallonië zal gaan krijgen, toch wel sterk van elkaar blijkt te zullen verschillen. Men geeft aan dat het systeem van het

deeltijds onderwijs en het systeem van de Leertijd via IFAPME (Waalse Syntra) in Wallonië onder één systeem zouden worden samengebracht.

2.4. De ondersteuning van Leren en Werken door het sectorfonds

- Men geeft aan dat men als sector actief tips geeft en actief oplossingen voor knelpunten zoekt, die men vaststelt in het onderwijs en in de sector zelf.

Ondersteuning bij de component leren

- Naar aanleiding van een studiedag over stages in 2013 ontwikkelde de sector een eenvoudig geplastificeerd kaartje met tips met betrekking tot een 'topstage' als instrument voor scholen en bedrijven. Het wordt nu over heel Vlaanderen gepresenteerd.
- De bouwsector startte in Antwerpen de Talentenwerf, een centraal punt voor bouwbedrijven en hun arbeiders, voor werkzoekenden die willen werken in de bouw en voor bouwscholen, bouwleerlingen en ouders van leerlingen die een bouwopleiding willen volgen. De dienstverlening van de Talentenwerf is gratis. De Talentenwerf is er gekomen naar aanleiding van de grote infrastructuur- en bouwwerken die gepland zijn in en rond Antwerpen (Masterplan 2020 en Antwerpen, Werf van de Eeuw). Er zullen duizenden arbeiders nodig zijn om deze werken uit te voeren. Het project is er om bouwbedrijven te helpen bij hun zoektocht naar gemotiveerde arbeiders uit de regio. De Talentenwerf is een samenwerking tussen VDAB, de Stad Antwerpen, het bouwonderwijs (waaronder de CDO's) en de bouwsector (FVB Constructiv). Elk van deze partners brengt experts en middelen aan om de gezamenlijke opdracht te realiseren. Het biedt jongeren de mogelijkheid om met de bouwsector kennis te maken, maar ook met andere sectoren zoals de hout- en metaalverwerkende sectoren voor ze zich uiteindelijk in een CDO inschrijven. Men gaat ervan uit dat dit een betere oriëntering van jongeren mogelijk kan maken en de uitstroom uit de opleidingen kan beperken.
- De bouwsector zette in Mechelen een proefproject op om schoolmoeë leerlingen uit het voltijds onderwijs neutraler te kunnen informeren, met inbreng van meerdere actoren, zodat de jongeren naar een voor hen gepast traject kunnen georiënteerd worden. Het project loopt in samenwerking met de stad, de scholen voor de bouwopleiding, twee CLW's en de CLB's. Het project staat nog in de kinderschoenen. De stad Mechelen brengt een deel van de middelen in. De sector probeert de kennis van de arbeidsmarkt en de bedrijven in te brengen en mee te bekijken wat er voor de jongeren mogelijk is.
- In 2010 lanceerde de sector ook een project voor de warme overdracht van jongeren in het laatste jaar van het voltijds secundair onderwijs. Men stelt dat de interesse van de scholen beperkt was. Men meent dat scholen bezorgd waren om een stukje van hun autonomie prijs te geven. De sector gelooft echter in deze aanpak en probeerde de scholen opnieuw te overtuigen. In 2014 startte de sector zelf met zes jeugd-jobconsulenten. Ze bezoeken de scholen in Vlaanderen met het aanbod om de jongeren tijdens hun stage, hun afstuderen en hun eerste ervaring op de bouwmarkt te begeleiden. Dit initiatief wordt nu wel als succesvol ervaren. Als blijkt dat de bouwsector niets voor een jongere is, dringt de sector uiteraard niet op de begeleiding aan.
- De sector staat positief tegenover en werkt mee aan de opmaak van de beroepskwalificatiedossiers. Men maakte een oplist van de stand van zaken en een overzicht van de dossiers die nog te ontwikkelen zijn. Men beschouwt het als een weg om het onderwijs aan te passen. Men vraagt zich wel af of dit systeem voldoende aan het doelpubliek van het deeltijds onderwijs is aangepast. Men geeft aan dat men vertrekt van het profiel van de polyvalente arbeider, maar dat leerlingen in het deeltijds onderwijs daar niet altijd aan beantwoorden. Een twintigtal jaar geleden liet de sector een studie uitvoeren om functies in A, B, C en D functies op te splitsen. De C functie betekende dat

de functiehouder niet zoveel kennis nodig had en vooral veel uitvoerend werk deed. Men probeerde op deze manier meer werkgelegenheid te creëren voor laaggeschoolde kandidaten. De grote bedrijven waren er aanvankelijk niet zo voor gewonnen, maar hebben het intussen wel gedaan. Door de instroom van buitenlandse aannemers en werknemers in de bouwsector worden de binnenlandse C-functies vandaag echter verdrongen op de arbeidsmarkt. De buitenlandse werknemers worden vooral ingeschakeld voor eenvoudige taken die eerder aanleunen bij de vroegere C functies. Er is nu weer nood aan A en B functies, naar polyvalente arbeiders die kunnen sturen en probleemoplossend kunnen werken. Aangezien de buitenlandse aannemers vaak goedkoper werken, kiest men ervoor om eventuele fouten die zij maken door binnenlandse, hogergeschoolde werknemers te laten bijsturen en rechtzetten.

Ondersteuning bij de component werken

- In het kader van de Vlaamse sectorconvenant en de actie 'KMO – Competentiegericht leren denken' organiseert de sector werknemers- en mentoropleidingen.
- Verder leeft er binnen de sector de idee om organisaties die op dit terrein positief samenwerken, een positief erkenningslabel te kunnen geven.
- In de regio Antwerpen laat men de kwalificatieproeven op de werf doorgaan. Het is immers niet noodzakelijk om deze in de scholen te organiseren. Zo kan men de betrokkenheid van de bedrijven, de begeleiders en betrokken werkploegen vergroten. De schoolleerkracht is op de hoogte van de werkstukken die een leerling gemaakt heeft en kan op de werf komen toezien bij de proef.

4 Sectorfiche Elektrotechnische sector

De sectorfiche is gebaseerd op de gesprekken met de voorzitter, de ondervoorzitter, de directeur en de coördinator Vlaanderen-Brussel van het sectorfonds VOLTA.

De gesprekken met de verschillende respondenten van de elektrotechnische sector werden afzonderlijk gevoerd en vonden plaats op 30 oktober, 7 november en 3 december 2014.

1. De visie van de respondenten op Leren en Werken

1.1. Bemerkingsen bij de huidige situatie met betrekking tot Leren en Werken

Algemene bemerkingsen

- Men geeft aan dat het DBSO met werkpleklersen en de Leertijd een negatief imago heeft in de sector. De bedrijven vinden dat de systemen niet naar behoren functioneren. Men vindt dat in het DBSO met werkpleklersen te weinig ondersteuning en begeleiding geboden wordt en men wijst erop dat veel jongeren het Leertijd-traject niet voltooien. Het sectorfonds geeft aan dat het in deze context moeilijk is om bedrijven te blijven motiveren om jongeren kansen te geven. In de bedrijven zelf zijn er wel heel goede vaklui die jongeren zouden kunnen opleiden, maar zij moeten verder ondersteund worden in hun coachingscapaciteiten om de jongeren te kunnen opleiden.

Vorm en structuur van het stelsel

- Men meent dat er geen verschil in kwaliteit is tussen de opleidingen in het DBSO met werkpleklersen en de opleidingen van Syntra. Men wijst erop dat de inspectie in de laatste inspectieverslagen een aantal bemerkingsen had bij de Syntra-opleidingen en werkpunten heeft omschreven.
- Men denkt dat geen enkele jongere op 18 jaar in staat is om na een succesvolle opleiding meteen als zelfstandige aan de slag te gaan, ook niet met een Syntra-opleiding, waarvan vaak gezegd wordt dat het een jongere op een zelfstandige job voorbereidt.
- Men vraagt zich af hoe een aantal zaken bij de Leertijd via Syntra verlopen, bijvoorbeeld wie beoordeelt de jongere, wie bemiddelt bij een conflict tussen de jongere en het bedrijf, wie controleert de organisatie?

Rol van het onderwijs en opleidingscentra

- Men geeft aan dat men tevreden is over de beroepskwalificatiedossiers, ondanks het tijdsintensieve totstandkomingsproces waaraan de sector meewerkt. De beroepskwalificatiedossiers vertrekken vanuit de concrete realiteit en processen binnen de sector en de bedrijven en zijn van onderuit opgebouwd. De beroepen worden in clusters ontwikkeld en niet afzonderlijk. Er is een geïkt systeem, dat ook binnen een Europees kader past, waarbij alle beroepen met elkaar in verhouding zijn gebracht en het duidelijk wordt waar opleidingen thuishoren. Voorheen werkte men al mee aan Competent. Het was niet vanzelfsprekend om een systeem uit Frankrijk te vertalen voor gebruik op Belgisch en Vlaams niveau omdat hier andere verplichtingen en andere prioriteiten gelden.

Rol van intermediairen

- Men geeft aan dat men weinig zicht heeft op de werking van de ROP's.

1.2. Suggesties en wensen met betrekking tot het toekomstig Stelsel Leren en Werken

Algemene bemerkingsen

- Men is voorstander van een duaal leersysteem voor alle jongeren als een positief gewaardeerd en volwaardig leertraject voor leerlingen die gemotiveerd zijn om een bepaalde opleiding te volgen en een bepaalde beroepskeuze te maken. Men verwijst daarbij naar het duaal stelsel zoals het ongeveer in Denemarken, Duitsland en Oostenrijk bestaat. Men heeft vooral interesse voor het Oostenrijkse stelsel. Duaal leren moet schoolmoeheid van leerlingen helpen voorkomen en kan jongeren een kans geven om zaken in de elektrotechnische sector te leren die niet op school kunnen geleerd worden

omdat de school deze infrastructuur niet kan bieden, bijvoorbeeld leren kappen, slijpen, een installatie onder spanning zetten; kennis verwerven van beveiligingssystemen, alarminstallaties, warmtekrachtkoppelingen, enzovoort.

- Men is ervan overtuigd dat wanneer het stelsel van Leren en Werken verbeterd kan worden, de sector en de bedrijven er snel positief zullen tegenover staan want de bedrijven vragen naar een goed werkend stelsel.
- Men pleit voor een positievere waardering voor het technisch onderwijs en een vroege kennismaking met techniek. Mijl verwijst naar het STEM-actieplan waarbij alle technische sectoren al van in het lager onderwijs projecten en campagnes opzetten om jongeren en hun ouders, die de studiekeuze vaak beïnvloeden, voor techniek warm te maken en kennis te laten maken met sectoren en technieken die ze meestal niet of weinig kennen. Men vindt een gerichte, georganiseerde en gecoördineerde vroege kennismaking met techniek in samenwerking met sectoren belangrijk, omdat men niet van leerkrachten in het lager onderwijs kan verwachten dat zij alle evoluties op de voet volgen. Uitgaande van de vervrouwelijking van het lerarenkorps in de lagere school en van de vermeende beperktere technische interesse van vrouwelijke leerkrachten, vindt men een actief ondersteunde kennismaking met techniek in de lagere school zeker gewenst. Men wenst dat die vroege kennismaking met meerdere sectoren en technieken wordt voortgezet in de eerste jaren van het secundair onderwijs. Men denkt dat er meer samenwerking tussen sectoren zal nodig zijn, ook naar het onderwijs toe. Men is er zich van bewust dat sectorale grenzen in producten en activiteiten vervagen. Daarvan zijn sprekende voorbeelden te vinden in de automobielsector en in de bouwsector. Wat de vroege kennismaking in de lagere school betreft, verwijst men naar het project van de Techno-trailer, een uitgebouwde vrachtwagen met oplegger die het hele jaar een kennismaking voor de leerlingen van het vijfde en zesde leerjaar van alle scholen in de provincie Antwerpen organiseert. De vrachtwagen is binnenin uitgerust met allerlei zaken die leerlingen zin kunnen doen geven in techniek. In het begin stond de vrachtwagen in de voormiddag aan één school en in de namiddag aan een andere school. Nu staat de vrachtwagen aan een school op het moment dat ouders of grootouders de kinderen komen afhalen aan de school. Zo kunnen ook zij kennismaken met de trailer. De Techno-trailer is een initiatief van de RTC, de provincie Antwerpen en vijf tot zes sectoren, waaronder de elektrotechnische sector.
- Men vraagt zich af of de term 'beroepsonderwijs' wel zo goed passend is. Alle secundaire en hogere onderwijsopleidingen leiden jongeren in principe vroeg of laat naar de arbeidsmarkt en naar een bepaald beroep of een bepaalde functie in het beroepsleven. Vandaag hebben de opleidingen die onder de term 'beroepsonderwijs' vallen een te negatieve connotatie en te lage maatschappelijke waardering. Bij de hervorming van het onderwijs en de introductie van een positief gewaardeerd en volwaardig traject van duaal leren zou men kunnen overwegen om minder beladen benamingen te hanteren.
- Men is voorstander van een nauwere samenwerking tussen alle actoren.
- Men wenst dat de knelpunten die in de sector leven met betrekking tot de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en vorming en opleiding, meer van onderuit van uit de sector zouden kunnen worden aangegeven. Men vindt dat de knelpunten meer vanuit de basis naar de top zouden moeten doorstromen, in het onderwijs en in het bedrijfsleven, om van daaruit beter te kunnen bepalen in welke richting men met vorming en opleiding in het onderwijs en in het bedrijfsleven wil evolueren. Men wil geen punten van overheidswege opgelegd krijgen in bijvoorbeeld sectorconvenanten die niet overeenstemmen met wat er in de sector leeft.

Vorm en structuur van het stelsel

- Men merkt op dat de Leertijd in de sector meer gebruikt wordt dan het DBSO met werkplekleren, hoewel de bedrijven aangeven wel in het systeem van het DBSO geïnteresseerd te zijn en het wel meer ontwikkeld zouden willen zien.
- Er kan overwogen worden om jongeren in een traject op meerdere leerwerkplekken opleiding te laten volgen om de competentieverwerving te vergroten. Er zijn immers bedrijven die enkel zeer specifieke activiteiten uitvoeren, bijvoorbeeld uitsluitend inbraakbeveiliging.
- Men is voorstander van praktijkervaring voor alle jongeren in alle opleidingen elektriciteit voor de elektrotechnische sector in het TSO en het BSO: voor jongeren die voortstuderen in het hoger onderwijs of meteen op de arbeidsmarkt terechtkomen. Dit zou vanaf de derde graad kunnen worden georganiseerd, eventueel zelfs al vroeger.
- Men geeft aan dat het belangrijk is om duale trajecten op maat van de jongere uit te werken, die er evenwel moeten toe leiden dat de jongere op het einde van het traject over de benodigde basiscompetenties beschikt.
- Men is voorstander van één gezamenlijk en vooral beter stelsel van Leren en Werken waarbij onderwijs, sectoren en andere betrokkenen ervoor zorgen dat de jongeren de juiste technische en andere competenties behalen, met een actieve regisseursrol voor de sector (inzake organisatie; administratie bijhouden; opvolging, ondersteuning en coaching van bedrijven), ook omdat bedrijven het gewoon zijn om met de sectororganisaties om te gaan en hen als spreekbuis zien.
- Een respondent verkiest meerdere systemen om verschillende doelgroepen (leerplichtige) leerlingen te ondersteunen. Men denkt aan vier systemen die onafhankelijk van elkaar kunnen functioneren. Het systeem waar de jongere in terechtkomt, zou ook afhankelijk zijn van de fase waarin de jongere zich bevindt. Men ziet geen nood aan een overkoepelende coördinatie over de vier systemen heen, tenzij die efficiënt zou zijn. De vier systemen zouden de volgende kunnen zijn. (1) Het eerste systeem is het voltijds onderwijs met verantwoordelijkheid bij onderwijs. (2) Het tweede systeem is het voltijds onderwijs met duaal leren. De verantwoordelijkheid ligt bij het onderwijs en het initiatief vertrekt vanuit het onderwijs. Delen van de onderwijs- en opleidingstrajecten vinden in een onderneming plaats. Het duaal leren is bedoeld als positieve keuze, niet voor schoolmoeë leerlingen; ook niet enkel voor arbeidsrijpe leerlingen. Men wil daarbij geen vergoeding voor de jongeren. De algemene en theoretische vorming en attitudevorming is belangrijk, liefst minstens twee dagen per week. Er zijn doorgroeimogelijkheden naar het hoger onderwijs. Dit duaal leertraject moet liefst voor alle leerlingen in alle opleidingen (ASO, TSO, BSO) openstaan. (3) Het derde systeem is de Leertijd, met verantwoordelijkheid bij Syntra Vlaanderen. Het is bedoeld voor leerlingen die een beroep willen leren in een kleinere onderneming zoals bij het vroegere leercontract voor een opleiding voor bakker, slager, elektricien. Er kan een grotere inbreng van de sectoren bij de Leertijd overwogen worden. (4) Het vierde systeem is het ILW voor het DBSO met inbreng van de sectoren via de paritaire leercomités. Het is bedoeld voor leerlingen die eerder naar een functie in de grotere industriële bedrijven zullen doorstromen, zoals in een auto-assemblagebedrijf, een metaalconstructiebedrijf, enzovoort.

Rol van de overheid en de regelgeving

- Men vindt meer afstemming en overleg tussen het domein onderwijs en het domein werk belangrijk.
- Vermits de overheveling van het ILW nog niet is voltooid, pleit men voor overgangsmaatregelen om de volledige tijd, nodig voor de overheveling, te overbruggen

in samenspraak met de sector.

- Men is voorstander van een regierol voor een neutrale, onafhankelijke organisatie, die geen rechter en partij tegelijk is. Als de regierol voor duaal leren aan Syntra wordt toegewezen, vindt men het belangrijk dat Syntra zich open en neutraal opstelt. Men vindt het belangrijk dat bij een overkoepelende, neutrale regie de rollen van alle actoren duidelijk afgebakend zijn en dat iedere actor zijn eigen rol vervult. Zo is het onduidelijk welke rol de CDO's zullen vervullen als Syntra de regierol krijgt.
- Men is voorstander van één kwalitatief contract voor Leren en Werken met dezelfde voorwaarden, kwaliteitsnormen, manieren van opvolging en met een leerprogramma op school en in een bedrijf om algemene en technische competenties te verwerven. De verschillen in contracten binnen het DBSO en tussen contracten van het DBSO en de Leertijd-overeenkomst leiden tot verwarring bij de bedrijven en tot inefficiëntie. Bedrijven begrijpen de verschillende systemen en contracten niet. Ze zien het bos door de bomen niet. Er komt ook veel administratie bij kijken en een verschillende verloning. Bedrijven haken af of vinden het zelfs de moeite niet waard om er aan te beginnen. De voorkeur gaat uit naar de principes van het ILW-contract, waarbij nog een invulling mogelijk is vanuit de sector en waarbij de eigenheid van de sector kan worden bewaakt.
- Men wenst het behoud van de kwaliteitscriteria van het ILW, waarvan men vindt dat het goed gekend is en het goed in de elektrotechnische sector functioneert. Men wenst daarbij ook de rol voor de sector als inrichtende macht en het sectoraal toezicht vanuit het federaal paritair leercomité te behouden. Indien de rol van de federale paritaire leercomités niet kan worden voortgezet bij de overheveling van het ILW naar het Vlaamse niveau, zou men kunnen overwegen om de SERV-sectorcommissies een doorstart te laten maken en hen in deze de nodige bevoegdheid te geven. Men wil de rol van inrichtende macht bij de sectoren houden en niet dat het interprofessioneel wordt aangestuurd. Sectoren moeten er voor kunnen zorgen dat de instroom in hun sector verloopt via een systeem waar ze zich allemaal kunnen in vinden. Sectoren zijn beter dan andere instanties op de hoogte van wat er in een sector leeft en nodig is. Een overkoepelend niveau zou sectoren kunnen samenbrengen. Men verwijst daarbij naar de vroegere Ronde Tafel van de auto-industrie.
- Men suggereert dat er samenwerkingsakkoorden over Leren en Werken tussen de sectoren en de Vlaamse regering zouden worden gesloten.
- Men vraagt extra ondersteuning en financiering van de overheid voor de scholen, de sectoren en de bedrijven om Leren en Werken verder uit te bouwen. In dit kader verwijst men naar het systeem van de subsidieerplaatsen in Nederland.
- Men meent dat de financiering van Leren en Werken zou dienen te vertrekken van de financiering van het onderwijs in combinatie met een inbreng vanuit de sectoren. Wat dit laatste betreft, zou ook een solidaire financieringsbron over sectoren heen kunnen overwogen worden, ook met het oog op levenslang leren in het algemeen. Men geeft aan dat gezamenlijk investeren in opleiding van jongeren, werkzoekenden en werknemers voor ondernemingen ook een langetermijninvestering in de toekomst van het bedrijfsleven is.
- Men meent dat de financiering voor de ondernemingen minder doorslaggevend is om in Leren en Werken te stappen dan het vooruitzicht om mogelijk een nieuwe werknemer te kunnen recruter. Men meent dat financiering voor jongeren wellicht belangrijk kan zijn. Men wijst op de mogelijkheden voor leerlingen om zelfstandig een zakcent te kunnen verdienen, op de moeilijke financiële situatie van sommige leerlingen of op het feit dat sommige leerlingen kostwinner zijn in een gezin of op eigen benen staan en dat dan een soort van inkomen welkom is. Bovendien hebben jongeren ook kosten als ze in het stelsel stappen, bijvoorbeeld voor de verplaatsing naar de leerwerkplek. Men is bezorgd

dat ze zonder een vergoeding misschien geen interesse zouden hebben om in het systeem te stappen of zouden afhaken.

- Men wil dat er financiële ondersteuning voor de opleiding van de begeleiders in de bedrijven voorzien wordt.
- Men vraagt om de hinderpalen weg te nemen die verhinderen dat scholen met een goede uitrusting door alle leerlingen en bedrijven kunnen worden gebruikt, bijvoorbeeld omdat een school met goede infrastructuur niet tot het zelfde onderwijsnet behoort.
- Er is vraag naar een afstemming van de stelsels in de gewesten en gemeenschappen. Men wijst erop dat de sector grote bedrijven in het Brussels gewest heeft, die in de andere gewesten vestigingen hebben.

Rol van het onderwijs en opleidingscentra

- Men hoopt op een positieve samenwerking met de scholen en men hoopt dat de scholen de samenwerking met de sectoren als een opportuniteit zullen zien om samen het onderwijs extra meerwaarde te geven en het onderwijs ook voor scholen positief om te vormen.
- Men vraagt dat scholen zich zouden focussen op algemene vorming, theorie en attitudevorming. Voor sommige werkgevers is het gebrek aan de juiste attitude van sommige jongeren een zwaar probleem. Zij merken dat sommige jongeren wel de geschikte bagage hebben, maar dat hun ingesteldheid soms te wensen overlaat. Het gebeurt dat jongeren plots niet meer op de leerwerkplek komen opdagen.
- Men pleit voor een betere oriëntering en screening in het onderwijs in samenspraak met de sector. De variatie in functies in de sector is immers groot: er zijn medewerkers die niets anders doen dan sleuven maken en kabels trekken, maar er zijn ook medewerkers die in regeltechniek gespecialiseerd zijn en programmeerbare automaten regelen en aansturen. Dit zijn high tech-activiteiten, eerder voor ingenieursfuncties. Men vindt de ondersteuning van de sector bij de screening belangrijk omdat men meent dat de CLB's onvoldoende zicht hebben op de sectoren en de arbeidsmarkt.
- Men pleit voor een goede communicatie en afstemming tussen scholen en bedrijven. Men geeft aan dat men bij duaal leren dient rekening te houden met de leerplandoelstellingen en het feit dat een onderneming niet alle leerplandoelstellingen kan verwezenlijken. Voor een aantal zaken zal een school alleen verantwoordelijkheid dragen.
- Men vindt het belangrijk dat de school bij de totstandkoming en opvolging van het contract betrokken is. In het geval van een interimcontract moet de school bijvoorbeeld niet mee ondertekenen.
- Men suggereert om de jongeren in de bedrijven mee te laten begeleiden door de leerkrachten (cfr. de taak en rol van de vroegere leermeester bij de middenstandsopleidingen). Zo kunnen de leerkrachten zich op de hoogte stellen van het leertraject van de jongere en kunnen zij zelf ook hun kennis van de sector en de bedrijven up-to-date houden.
- Men vraagt de verdere uitwerking van de beroepskwalificatiedossiers en de modularisering van het onderwijs om hiermee Leren en Werken in de toekomst te ondersteunen. Men vindt het belangrijk dat de beroepskwalificatiedossiers in samenspraak met de sector worden opgesteld en mee de basis vormen voor de onderwijskwalificaties. Men vraagt wel om eenvoud in het systeem.
- Men vraagt samenwerking op lokaal niveau rond goed uitgeruste scholen om bepaalde technische kennis beter te kunnen overbrengen. Er zou zo per regio of per provincie een

platform kunnen ontstaan voor regelmatige contacten tussen leerkrachten en mensen uit de industrie, de groothandel en installateurs. In Oost-Vlaanderen voorzag men een school van de nodige uitrusting om kennis over TNT-netten door te geven omdat men had vastgesteld dat jongeren er te weinig over wisten. Er is een platform van een aantal leraars die ervoor zorgen dat leerlingen er mee kunnen kennis maken. Men noemt het het e-consortium. Rond de tafel zitten de fabrikanten van de sector, de distributiesector, de keuringsorganismen, de installateurs en mensen vanuit de scholen van de regio. Er wordt samen gekeken naar de terbeschikkingstelling van materialen aan de scholen, het overbrengen van de nieuwe technologieën en een aantal pilootprojecten die ontwikkeld worden. Het is ook een informatiekanaal over de mogelijkheden van leren en werken voor jongeren van die scholen.

- Men geeft aan dat de bedrijven een hervorming van het secundair onderwijs wensen waarbij vroeger wordt georiënteerd dan vanaf het tweede jaar in de tweede graad. Ze ervaren de zeer algemene vorming in de eerste jaren als een hinderpaal om jongeren op het juiste spoor te brengen en als een belemmering om te voorkomen dat ze schoolmoe worden.

Rol van de sector en de bedrijven

- Men wenst dat het sectortoezicht via het federaal paritair leercomité of eventueel via een op te richten regionaal paritair leercomité zou worden georganiseerd.
- Men geeft aan dat het sectorfonds het voortouw wil nemen, de bedrijven tot deelname wil aanmoedigen en erkennen, het nodige personeel en de nodige middelen er voor wil in zetten, de administratie op zich wil nemen, de bedrijven en werkervaringsplaatsen en de opleidingscapaciteit wil screenen en de bedrijven en begeleiders wil ondersteunen en coachen om de jongeren te begeleiden.
- Men wenst een versoepeling en verkorting van de erkenningsprocedure van de bedrijven. Dit kan bijvoorbeeld door een erkenningsprocedure via digitale weg te laten verlopen.
- Men wenst een betere opvolging van de uitstromende jongeren om na te gaan waar de leerlingen die een bepaalde opleiding volgden, terechtkomen en of ze in de sector terechtkomen waarvoor ze de opleiding volgden. Deze informatie zou het beleid in het algemeen en van sectoren in het bijzonder kunnen ondersteunen. Het is op zich geen probleem dat jongeren een opleiding in een bepaalde sector volgen en later in een andere sector terechtkomen, maar de opleidingsinspanningen van sectoren zouden misschien nog meer op elkaar kunnen worden afgestemd.

Rol van intermediairen

- Men meent dat de VDAB een rol zou kunnen spelen tussen onderwijs en arbeidsmarkt. De VDAB heeft geen ervaring met het opleiden van jongeren, maar de VDAB zou wel kunnen worden ingeschakeld voor de screening van leerlingen in het onderwijs voor een leertraject. De VDAB heeft ervaring met een gelijkaardige screening van werkzoekenden.

2. Bijkomende informatie over de sector en Leren en Werken binnen de sector

2.1. Schets van de sector

- Onder het federaal paritair comité van de elektrotechnische sector zijn er twee deelsectoren: de deelsector van installatiebedrijven en de deelsector van de distributiebedrijven. Er zijn drie werknemersorganisaties in het paritair comité en drie werkgeversorganisaties voor de installatiebedrijven en één werkgeversorganisatie voor de distributiebedrijven.

- In de sector zijn er veel kleinere en microbedrijven van gemiddeld 1 tot 4 werknemers. Er zijn een aantal grotere ondernemingen zoals enkele onderhoudsbedrijven.
- Het merendeel van de arbeiders in de sector is relatief jong, meestal jonger dan 30 tot 35 jaar.
- De technieken en technologieën evolueren snel in de sector.
- De elektrotechnische sector kent een aantal knelpuntberoepen. Er is een groot tekort aan ingenieurs.
- Men geeft aan dat het tekort aan geschoolde werknemers in de sector ervoor zorgt dat de sector economisch interessante technologieën zoals automatische systemen en programmeerbare automaten onvoldoende vlot kan aanbieden aan bedrijven en particuliere klanten. Een knelpunt is de integratie van technieken, met de bijhorende besturingssystemen, in de residentiële bouw maar ook in de utiliteitsbouw in de tertiaire sector. De introductie van deze technieken zou de tewerkstelling ten goede komen. Er wordt op gewezen dat de schaarse werknemers, gespecialiseerd in deze technieken, ook als arbeiders relatief hoge lonen verdienen omdat de bedrijven zich niet kunnen veroorloven om deze werknemers te zien vertrekken.
- Leren en Werken wordt gezien als een mogelijk belangrijk instroom- en recruteringskanaal.

2.2. Het sectorfonds VOLTA

- Vormelek-Formelec, het centrum voor beroepsopleiding in de sector; Tecnolec, het technisch kenniscentrum van de sector, en het Fonds voor Bestaanszekerheid bundelden hun krachten en zijn sinds oktober 2014 samen: VOLTA, de nieuwe koepelorganisatie van de elektrotechnische sector. Enerzijds richt VOLTA zich op het verdiepen van de kennis en kunde van de werknemers uit de sector en het versterken van de competitiviteit van de bedrijven. Anderzijds staat VOLTA ook garant voor een correcte en tijdige uitbetaling van de aanvullende vergoedingen. Een greep uit het VOLTA-aanbod: het aanbieden & ondersteunen van opleiding, de organisatie van infoavonden, strategisch onderzoek, technologisch dienst- & adviesverlening, samenwerkingen met onderwijs & opleidingscentra voor jongeren en volwassenen, uitbetaling van aanvullende vergoeding, beheer van het sectoraal pensioen ...
- Medewerkers van Vormelek bezochten in 2013 een school in Duitsland om te bekijken hoe het duaal leren er in elkaar zit.

2.3. Informatie over het huidig Stelsel Leren en Werken

Informatie uit de Sectorfoto 2012, opgemaakt door het Departement Werk en Sociale Economie (meetmoment 1 februari 2011)

- (1) 42 leerlingen in DBSO met een werkervaringsplaats; (2) 117 leerlingen in Syntra-Leertijd; (3) 2.619 leerlingen in stages in voltijds secundair onderwijs

Focus op stages in het voltijds onderwijs en op DBSO met ILW

- De werking van het sectorfonds spitst zich eerder toe op de ondersteuning van stages in het voltijds onderwijs. De sector heeft een overeenkomst met 60 tot 70% van de scholen in Vlaanderen die de opleiding elektriciteit aanbieden om de scholen en de bedrijven samen te brengen met het oog op stages in het voltijds onderwijs. Als een bedrijf een school contacteert omdat het bedrijf interesse heeft om een stage te organiseren, gaan medewerkers van het sectorfonds naar de school en bieden hulp om de partijen samen

te brengen.

- De jongeren in het voltijds onderwijs volgen op dit moment maximum twee weken stage. In 2013 liep er een proefproject met een blokstage van vier weken voor jongeren uit het laatste jaar in het voltijds onderwijs in het VTI Waregem in samenwerking met het sectorfonds. Men geeft aan dat de jongeren erg gemotiveerd waren, omdat ze een aantal zaken konden leren die ze niet op school konden leren, concreet kennis maakten met de realiteit en naast technische competenties ook arbeidsattitudes verwierven. Men merkt op dat jongeren uit het laatste jaar uiteraard al meer arbeidsrijp zijn dan jongeren van 15 jaar.
- Men pleit voor langere blokstages in het voltijds onderwijs, langer dan wat in de omzendbrief van het onderwijs vooropgesteld wordt. De blokstages dienen langer te zijn dan slechts één stagedag of enkele stagedagen per week. Dit is belangrijk om samenhangende delen te leren in een bedrijf, om werkattitudes voldoende te leren en om de werkervaring praktisch vlot te kunnen organiseren (bijvoorbeeld de efficiënte inschakeling van begeleiders in een bedrijf, de opvang van mobiliteitsproblemen voor jongeren). Een jongere moet de kans krijgen om een heel werktraject of werkproces op de leerwerkplek mee te maken om de nodige vaardigheden te leren en te kunnen evolueren in de competentie-ontwikkeling: van het voortraject tot het natraject van een installatie; van de opstart, de opbouw tot de afwerking van een werf; enzovoort. Met een langere stage zal de ploegleider ook meer gemotiveerd zijn om de jongere te begeleiden en zal de jongere meer kunnen doen dan wat klussen opknappen, zoals kabels trekken of enkele aansluitingen maken. Bij een langere stage kan een jongere ook een goedkoper weekabonnement voor de bus krijgen of makkelijker een geschikte oplossing voor het woon-werk-verkeer zoeken, bijvoorbeeld een lift gedurende een week van een ouder, iemand anders of iemand van het bedrijf.
- Verder ondersteunt de sector het ILW in het DBSO. Ook met Syntra heeft Vormelek een nauwe samenwerking.
- Men geeft aan dat het aantal Leertijd-jongeren sinds 2012 verminderd is en dat ongeveer 70% van de Leertijd-jongeren het traject niet afmaakt.
- De interprofessionele sociale partners zijn vertegenwoordigd in de Raad van Bestuur van Syntra en in de overkoepelende commissie Leertijd, de zogenaamde praktijkcommissie. Daarnaast is er een samenwerkingsakkoord tussen VOLTA en Syntra over de Leertijd in de elektrotechnische sector, op initiatief van het sectorfonds. De besprekingen verlopen in een soort sectorale Leertijd-werkgroep waar gezamenlijk wordt beslist hoe de Leertijd in de sector verloopt.

2.4. De ondersteuning van Leren en Werken door het sectorfonds

Ondersteuning bij de component leren

- Het sectorfonds organiseert een vrijwillige sectorale kwalificatieproef via de tweejaarlijkse schoolwedstrijd Elektro Challenge voor geïnteresseerde en gemotiveerde laatstejaars jongeren uit het voltijds en het deeltijds TSO en BSO alsook Syntra om na te gaan of ze de verwachte basiscompetenties voldoende bezitten en of ze klaar zijn om in de sector in te stromen. Er is een theoretisch en een praktisch luik. Wat het theoretisch luik betreft, is er geen significant verschil in de resultaten. De leerlingen met praktijkervaring, uit het DBSO met werkplekleren of uit het voltijds onderwijs met stages, scoren minimum even goed in het praktische luik en blijken makkelijker in de finale van de wedstrijd te geraken dan de leerlingen zonder praktijkervaring. Dat geldt ook voor jongeren die meewerken in het bedrijf van een familielid of al vakantiewerk hebben gedaan in de sector. Ze hebben de nodige handigheid en snelheid al in de vingers. De wedstrijd is een initiatief van

VOLTA samen met het onderwijs; Tecnolec, de technische adviesdienst van de sector; en een 40-tal fabrikanten die het evenement mee betaalbaar houden. Het vergt veel inzet en middelen van de sector en het sectorfonds, maar de wedstrijd is een mijlpaal voor leerlingen en leerkrachten waar naar uitgekeken wordt. De wedstrijd wordt voor scholen in heel België georganiseerd. Er nemen honderden leerlingen aan deel. Er zijn preselecties in Vlaanderen, meestal bij groothandelaars, maar eventueel ook bij de VDAB. De nationale finaledag met een dertigtal leerlingen vindt in Brussel plaats op een locatie waar er voldoende ruimte is. Daar staan elektrische opstellingen. De leerlingen leggen een aantal basisproeven af: een aantal theoretische opdrachten en een praktische proef waarbij ze bijvoorbeeld fouten dienen te zoeken. Er is een proef voor residentiële en industriële installaties. Ze krijgen een schema, een technisch dossier en de nodige materialen. Daarmee kunnen ze ook in één dag een installatie bouwen. De Dienst Beroepsopleiding geeft pedagogisch advies met betrekking tot de proef. De proef wordt beoordeeld door juryleden: verantwoordelijken van de sector en het onderwijs, ook van de Dienst voor Beroepsopleiding, en bedrijfsleiders. Via een geïjkt systeem helpen en begeleiden ze de jongere. Op het einde van de dag heeft de jongere het parcours afgelegd maar ook iets bijgeleerd. Men geeft aan dat de leerkrachten en de jongeren zelf heel positief zijn over de kwalificatieproef.

- Men vindt dat de goede resultaten van leerlingen met praktijkervaring in de nationale Elektro Challenge wedstrijd, ook van leerlingen uit het DBSO met werkplekleren, aantonen dat de CDO's in de sector goed werk leveren.
- De finalisten van de nationale Elektro Challenge wedstrijd gaan ook naar een wedstrijd op Europees niveau. De leerlingen van de Scandinavische landen, Oostenrijk, Duitsland en Zwitserland blijken ook altijd goed te scoren. Men wijt dit eveneens aan het feit dat de leerlingen in deze landen veel praktijkervaring in bedrijven opdoen tijdens hun opleiding.
- Op de dag van de nationale Elektro Challenge wedstrijd wordt er ook opleiding voor geïnteresseerde en gemotiveerde leerkrachten voorzien om ook hen meer praktijkervaring aan te bieden. Men geeft aan dat de leerkrachten zelf vinden dat ze de theorie wel kennen, maar praktijkervaring missen. In 2013 werden op de wedstrijddag ongeveer 300 leerkrachten opgeleid rond een aantal thema's, innovatieve technieken, enzovoort. Er zijn ook leerkrachten waarvan de jongeren niet aan de kwalificatieproef deelnemen, die naar de proeven komen kijken, foto's nemen, enzovoort, om zich te informeren met betrekking tot de competenties die de sector van de leerlingen verwacht.
- Het sectorfonds geeft informatie-avonden in samenwerking met Tecnolec, de technische adviesdienst van de sector, voor bedrijven en werknemers. De informatie-avonden staan gratis open voor leerkrachten.

Ondersteuning bij de component werken

- Sinds oktober 2014 is Vormelek VOLTA geworden en wordt er nog meer op een lokale netwerking van het fonds ingezet. Een medewerker van het sectorfonds bezoekt per provincie de scholen en de bedrijven, ook de kleinere bedrijven die men anders moeilijk bereikt. Het sectorfonds organiseert ook regionale informatiemomenten voor scholen en bedrijven. Men gaat ervan uit dat de brugfunctie die het sectorfonds op deze manier vervult, beter werkt dan het kanaal van de ROP's en RTC's. Het sectorfonds organiseert ook lokale technische evenementen die ook de interesse van de bedrijven opwekken.
- Vanaf 2015 organiseert het sectorfonds een e-module rond coaching van begeleiders in bedrijven. De regionale medewerkers die de bedrijven bezoeken, kunnen op deze manier een opleiding volgen van één uur waarin de belangrijkste informatie wordt verstrekt. Zij worden zo opgeleid als sectorcoach van de bedrijfscoaches ter ondersteuning van leerlingen en nieuwe werknemers. Zij kunnen samen met de bedrijven op maat van het bedrijf een uur werken rond de coachingscapaciteiten.

5 Sectorfiche Groene sectoren

De sectorfiche is gebaseerd op de gesprekken met de voorzitter, ondervoorzitter en een sectorconsulent van het sectorfonds van de groene sectoren.

De gesprekken met de verschillende respondenten van de groene sectoren werden afzonderlijk gevoerd. Ze vonden plaats op 13 januari, 21 januari en 17 februari 2015.

1. De visie van de respondenten op Leren en Werken

1.1. Bemerkingen bij de huidige situatie met betrekking tot Leren en Werken

Algemene bemerkingen

- De leerplicht werd in 1983 verlengd van 14 naar 18 jaar. Om de schoolmoeë leerlingen op te vangen wilde men hen via een stelsel Leren en Werken een kans geven op een diploma met een deel schoolse opleiding en een deel tewerkstelling in een bedrijf. De middenstandsopleiding bestond al voor plus 16-jarigen. Daarnaast wilde men – meer specifiek de vakbonden – ook een industriële opleiding mogelijk maken voor leerlingen die geen middenstander wilden worden, maar als arbeider in een bedrijf aan de slag wilden gaan.
- Leren en werken is een belangrijk instroomkanaal, vooral voor de tuinbouw en het beroep van tuinbouwarbeider, zo stelt men.

Doelgroep

- Men merkt op dat de jongeren die in het DBSO en ILW terechtkomen, soms jongeren zijn die voltijds land- en tuinbouwonderwijs studeren en naar het DBSO gaan omdat ze liever willen gaan werken en zich niet meer op de schoolbanken thuisvoelen. In veel gevallen is dat een bewuste keuze en dat is op zich positief. Er zijn ook jongeren die twijfelen of de richting iets voor hen is en naar het DBSO gaan. Jongeren die in het ILW terechtkomen, moeten de opleiding wel graag doen en gemotiveerd zijn, want anders houden ze het niet vol gezien de fysieke arbeid die de beroepen vergen. Doorgaans zijn het jongeren die graag buiten werken.
- De jongeren die in Leren en Werken via het DBSO terechtkomen, moeten ook een zekere zelfstandigheid aan de dag leggen om zich telkens naar de werkplek in een bedrijf te begeven, soms met de fiets, soms vroeg op de ochtend, soms door weer en wind. Men vindt dat men niet mag vergeten hoe jong de jongeren van 15 jaar nog zijn en ook niet dat ze nog niet erg met de buitenwereld vertrouwd zijn.
- Men vindt het jammer om vast te stellen dat allochtone jongeren minder in de groene sectoren geïnteresseerd zijn en er weinig allochtone jongeren in de opleidingen instromen. De beroepen in de groene sectoren blijken bij deze doelgroep weinig maatschappelijk aanzien te hebben. Men vindt het ook jammer dat klanten in de tuinaanleg nog niet altijd de openheid tonen om allochtone jongeren te verwelkomen.

Vorm en structuur van het stelsel

- De scholen die groene opleidingen aanbieden in het voltijds onderwijs, moeten de nodige infrastructuur hebben. Er is dus al een setting waarin leerlingen al een stukje praktische ervaring opdoen in een redelijk vroeg stadium, ook in het voltijds onderwijs.
- Het ILW-contract geniet in het DBSO de voorkeur van de sectorale sociale partners. Het ILW wordt zodoende ook het meest ondersteund door de sociale partners. Het sectorfonds heeft in 2007 aan de CDO's meegedeeld een voorkeur voor het ILW-contract te hebben bij een arbeidsdeelname in de privésector. Voorheen gebruikte men af en toe ook deeltijdse arbeidscontracten, interimcontracten en nog een aantal contracten zoals IBO en artikel 60 bij bepaalde bedrijven die niet altijd tot het paritair comité behoorden. Een ILW-contract garandeert meer aan de jongere dat hij/zij iets leert en garandeert aan de bedrijven dat de jongeren het beroep in zekere mate onder de knie hebben. Met een deeltijds arbeidscontract is dat niet noodzakelijk het geval. Dan kan het gebeuren dat jongeren vooral voor klusjes worden ingezet. Het programma in een deeltijds arbeidscontract is veel minder strak begeleid en veel minder een

leerprogramma. Bij een IBO-contract is er ook meer omkadering, maar een ILW-contract is meer geschikt voor min 18-jarigen. Het gebeurt dat een jongere toch een deeltijds arbeidscontract krijgt, omdat de jongere bijvoorbeeld de kostwinner van een gezin is en een inkomen nodig heeft.

- Het sectorfonds en de sociale partners hebben zich ingespannen om het ILW bekend te maken en via hun communicatiekanalen goede voorbeelden te tonen aan de werkgevers en de werknemers. In de groene sectoren begint het gebruik van het ILW aan te slaan. Het aantal contracten neemt toe. De werkgevers die er in stappen, investeren vrij sterk in de begeleiding. Men merkt op dat de werkgevers en jongeren zeer tevreden zijn over het ILW. Na afloop van een ILW-contract nemen veel bedrijven de jongere in dienst.
- Men geeft aan dat de jongeren die het ILW-traject in de groene sectoren volgen en hun eindkwalificatieproef afleggen in het paritair leercomité, laten blijken dat ze het systeem van twee dagen op school en drie dagen op de werkplek positief evalueren en het als een evenwichtig systeem ervaren. Zij verlangen geen systeem van één dag op school en vier dagen op de werkplek. Ze vinden de algemene vorming op school belangrijk en vinden het voor zichzelf beter om op school nog zaken te kunnen leren die ze niet bij een werkgever kunnen leren. Zodra ze in het systeem stappen, zien ze de waarde van de twee dagen schoolse vorming, ondanks het feit dat ze eerder als schoolmoe kunnen omschreven worden. Op de werkplek ervaren ze zichzelf niet als leerling, ook niet als een stagiair die een korte of langere stage doet. Ze geven aan dat ze opgenomen worden in de groep van werknemers, ook effectief werken en zichzelf ervaren als een volwaardige deeltijdse werknemer. Men stelt dat er geen tekort is aan werkplekken in de groene sectoren voor jongeren in het ILW. Er zijn op dit ogenblik weinig jongeren die geen werkplek hebben.
- Er bestaat geen mogelijkheid om meerdere werkplekken voor één leertraject te combineren als het leertraject niet volledig bij één werkgever kan worden gerealiseerd. Het gebeurt wel dat een jongere bij één werkgever de competenties van hovenier-onderhoud leert en naar een andere werkgever gaat om de competenties van hovenier-aanleg te leren. Er is dan sprake van twee verschillende contracten en twee trajecten.
- Men geeft aan dat het traject via ILW niet altijd helemaal overeenstemt met het onderwijstraject dat een jongere tot 18 jaar moet volgen. Soms stromen jongeren op 15 jaar in het ILW in en ronden ze een contract al op twee jaar af, dus op 17 jaar, en blijft er nog één jaar leerplicht over. Deze situatie komt niet zo vaak voor, want de meeste jongeren die in het ILW stappen, zijn ouder. De oplossing voor dat ene jaar is dan werken met een deeltijds arbeidscontract of eventueel een verlenging. Er worden ook contracten voor 18 maanden afgesloten. De einddatum van een contract laat men zoveel mogelijk samenvallen met de einddatum van de veronderstelde schoolcarrière.
- Het sectorfonds kan de jongeren na de opleiding in leren en werken niet volgen. Zodoende zijn er ook geen cijfers over de uitstroom van de jongeren en hun verdere loopbaan beschikbaar.

Rol van intermediairen

- Men geeft aan dat het sectorfonds een summiere samenwerking met Syntra heeft. In de afgelopen acht jaar werd er geen structurele samenwerking met Syntra voor de Leertijd opgezet. De sociale partners in de groene sectoren willen de jongeren ondersteunen voor het DBSO. Het sectorfonds en Syntra zijn op de hoogte van elkaars programma's. Het sectorfonds heeft goede contacten met Syntra Vlaanderen.
- Men meent dat de opleidingen van Syntra niet alleen gericht zijn op de evolutie naar een zelfstandig statuut en niet alleen bedoeld zijn voor leerlingen maar ook voor vast personeel. Jongeren die een tuinbouwopleiding volgen bij Syntra, worden niet

noodzakelijk 'zelfstandig ondernemer'. Aanvankelijk was het wel de bedoeling dat Syntra tot zelfstandige ondernemer opleidde en het DBSO voor andere functies, maar dat is de realiteit niet meer. Voor EDUplus zijn de Syntra-opleidingen volwaardige opleidingen.

- Er is weinig contact tussen de sectorconsulenten en de ROP's. De sectorconsulenten hebben weinig of geen zicht op de werking ervan.

1.2. Suggesties en wensen met betrekking tot het toekomstig Stelsel Leren en Werken

Algemene bemerkingen

- Een duaal systeem vindt men voor de opleidingen die via het paritair comité worden aangeboden, zeer belangrijk. De beroepen moeten al doende in een bedrijf geleerd worden zelfs al beschikt de school over de nodige infrastructuur.
- Als er meer prospectie zou zijn, zouden er nog meer ILW-contracten kunnen worden afgesloten. Er zit meer potentieel in, ook voor Leren en Werken in het algemeen, meent men.
- Men meent dat jongeren ook de mogelijkheid moeten krijgen om dingen met vallen en opstaan te proberen. Het mag niet meteen als een mislukking wordt gezien als een traject wordt stopgezet of wanneer een jongere van keuze verandert. Het is niet vanzelfsprekend dat jongeren voldoende afweten van een beroep of van de bedrijfsrealiteit om op een jonge leeftijd een doordachte keuze te kunnen maken. Veel jongeren in het DBSO hebben ook al een moeilijk leertraject achter de rug en /of hebben een moeilijke thuissituatie. Veel bedrijven, ook de kleinere ondernemingen, zijn zich daarvan bewust en houden daar ook rekening mee. De werkgever en de jongere zijn meestal de hele dag samen en werken nauw samen. Sommige zaakvoerders nemen de jongeren enigszins onder hun hoede.
- In de groene opleidingen worden de jongeren al vanaf de tweede graad, vanaf 14 jaar, in contact gebracht met de praktijk via de infrastructuur in de scholen of via een bedrijfsbezoek. Men vindt het niet evident om ze nog vroeger met de bedrijfspraktijk te laten kennis maken en ze vroeger in een bedrijf te laten functioneren omwille van de werkomstandigheden en de activiteiten. In sommige subsectoren, zoals tuinaanleg en – onderhoud, worden er machines gebruikt waarvoor een persoon een zekere maturiteit nodig heeft om ermee om te gaan. Bovendien werken de jongeren mee aan het eindproduct voor een klant. Zo zorgen ze bij de tuinbouw mee voor de productie van groenten of fruit of zijn ze mee verantwoordelijk voor de boom- of sierteelt. Studentenarbeid kan ook pas vanaf 16 jaar.

Vorm en structuur van het stelsel

- Men vindt dat er voldoende aandacht dient te zijn voor algemene vorming zodat leerlingen op meerdere plaatsen op de arbeidsmarkt terecht kunnen. De jongeren moeten ook nog iets kunnen leren wat ze graag doen en waarbij ze hun competenties kunnen ontwikkelen, in het voltijds en deeltijds onderwijs. Het moet hen ook voldoening geven. De beroepen die op de arbeidsmarkt worden aangeboden, zijn immers ook conjunctureel bepaald.
- Men geeft aan dat duaal leren mogelijk moet zijn voor beroepen die inzake inhoud kunnen evolueren en waar jongeren in kunnen doorgroeien. Voor de beroepsvorming in het voltijds en deeltijds onderwijs zouden de beroepskwalificatiedossiers als basis moeten dienen.
- Men ziet geen nood aan een vermenging van de Leertijd via Syntra en het DBSO. Beide hebben een andere finaliteit. Iemand die kapper wil worden of een bakkerij of een slagerij wil overnemen, heeft een opleiding nodig met het oog op een zelfstandig beroep. Het

systeem van Leren en Werken in DBSO is niet bedoeld voor jongeren die later zelfstandig tuinder of landbouwer willen worden. Ze willen bepaalde praktische handelingen leren om later een reguliere werknemer te kunnen worden. Het gaat om twee verschillende doelgroepen. Het traject via een CDO is ook een pedagogisch onderwijstraject en geen vormingstraject. Er zijn CDO's die heel professioneel met leren en werken bezig zijn en die ook pedagogische kwaliteiten hebben. De CDO's zijn een pedagogisch project die samen met het voltijds onderwijs onder de verantwoordelijkheid van de onderwijskoepels vallen. Syntra zou opleidingen voor +18-jarigen moeten organiseren.

- Men vindt dat de regie over de leercomponent in het DBSO in handen dient te zijn van het onderwijs.
- Men vindt dat de werkcomponent mee vorm dient gegeven te worden door de sectoren en de sociale partners.
- Men vindt dat er nood is aan continuïteit in verband met het ILW, dat intussen gekend is bij de scholen en de bedrijven en waarvoor de sector de nodige inspanningen heeft geleverd. De jongeren die zich inschrijven, zijn meestal positief gemotiveerd. Er zijn ook steeds meer bedrijven erkend. Het is belangrijk om de op gang gebrachte dynamiek verder te zetten. De sector wil graag een toekomstig kader ontwikkeld zien waarbij de inspanningen kunnen worden verdergezet en de specificiteit van de sector tot zijn recht kan komen.

Rol van de overheid en regelgeving

- Er is nood aan een duidelijk globaal kader.
- De overheid dient zo snel mogelijk duidelijkheid te creëren in verband met het ILW, stelt men. De instroom in het ILW en de start van een contract vindt op ieder moment van het jaar plaats. Op dit ogenblik is het niet duidelijk wat met de ILW-contracten zal gebeuren. Dat is niet motiverend voor de betrokken partijen. IBO kan eventueel als opvangmiddel dienen voor jongeren in het DBSO die al 18 jaar zijn, maar het heeft als contracttype bepaalde nadelen. Het telt niet mee voor een aantal zaken, bijvoorbeeld het pensioen.
- Men vindt dat iemand jonger dan 18 jaar geen werknemer is. De wetgever heeft bepaald dat de leerplicht tot 18 jaar nodig is. Een toekomstig statuut of een contract moet daar van uitgaan, waarbij het feit dat de jongere leerling is centraal staat.
- Men vindt dat er nood is aan continuïteit van de structuren, of een bevoegdheid op federaal of Vlaams niveau bestaat of niet, met betrokkenheid van de sociale partners zoals in de structuur van het paritair leercomité. Men meent dat de federale paritaire comités en de federale paritaire leercomités hun rol kunnen blijven spelen, ook in de gewesten, zelfs al behoren onderwijs en opleiding tot de gemeenschapsmateries. De basisstructuur dient nationaal te blijven. De sociale partners zouden de eventueel verschillende noden en accenten voor de regio's kunnen aangeven bijvoorbeeld wat betreft erkenningsvoorwaarden, wie een begeleider kan zijn, de duur van het contract, enzovoort. Indien dit niet kan, zou het paritair leercomité naar de regio's moeten worden overgeheveld. Een apart orgaan per gewest voor het ILW creëren kan de situatie echter complex maken. De loonvorming is in heel wat sectoren nog altijd federaal. De vergoeding die men betaalt, is federaal vastgelegd.
- Men wenst dat er overgangsmaatregelen genomen worden in het kader van de overheveling van het ILW.
- Men meent dat er voldoende tijd moet uitgetrokken worden om het geheel van onderwijs en Leren en Werken in het algemeen te bekijken. Er moet een ruimer debat zijn over de langetermijndoelstellingen en niet enkel een snel debat over een reparatiebeweging in

verband met een bevoegdheid die overgeheveld wordt, toevallig of niet. Het gaat over opleiding geven aan jonge mensen en dat is een zware verantwoordelijkheid. De eindverantwoordelijkheid voor de opleiding van leerplichtige leerlingen dient bij het onderwijs te liggen.

- Men vindt dat er nood is aan overkoepelend overleg over het huidige en toekomstige Leren en Werken, geïnitieerd door de overheid, tussen alle betrokken partners: onderwijs, CDO's, sociale partners en de SERV, de sectoren en sectorale sociale partners, de beleidsniveaus van onderwijs en werk en andere actoren zoals de VDAB. Men zou het overleg als een pilootproject van één jaar kunnen beschouwen, van half 2015 tot half 2016, en het tussentijds kunnen evalueren. Men zou een inventaris van de praktijk kunnen opstellen en de struikelstenen in de verschillende sectoren kunnen bekijken en nagaan of de reglementering, het decreet, de structuren, de financiering, enzovoort, moeten veranderd worden. Na één jaar zou men een grote rondetafel kunnen organiseren medio 2016 om het resultaat te bekijken. De SERV zou het overleg bijvoorbeeld als secretariaat kunnen ondersteunen en het kunnen opvolgen voor alle sectoren en een rapport kunnen overmaken aan de Vlaamse regering.
- Men vindt het belangrijk om oog te hebben voor het sociaal overleg in de sectoren.
- Men meent dat de incentives voor de werkgevers niet zo een grote rol spelen om een jongere te willen opleiden. De inzet en de motivatie van de jongere is belangrijker. Men vindt het een goede zaak dat er voor het ILW een zelfde leervergoeding in alle sectoren is. EDUplus geeft geen extra incentives, in tegenstelling tot sommige sectoren (wel ecocheques). Er is nog de ESF-subsidiëring van 1,25 euro per uur voor een werkgever, die in 2015 waarschijnlijk behouden blijft. Daarnaast is er het systeem van de RVA van start- en stagebonussen voor jongeren tot 18 jaar die bij de opleiding gegeven worden en die naar het Vlaams niveau worden overgeheveld. Er zou kunnen overwogen worden om de ESF-subsidiëring en de RVA-bonussen te bundelen voor iedereen met een ILW-contract en de financiering transparanter te maken.
- De sector heeft een sectorconvenant sinds 2003. De middelen erin voorzien, zijn een forfaitair bedrag dat niet geïndexeerd wordt en de toekomst ervan is onzeker. Men zou kunnen overwegen om sectoren die in samenwerking met het onderwijs en de VDAB erin slagen om laaggeschoolde werkloze jongeren aan de slag te krijgen, te belonen voor de tewerkstelling van de jongeren gezien dit andere maatschappelijke kosten uitspaart. De bedoeling van alle systemen is immers meer mensen aan het werk te krijgen.
- Er is nood aan een afstemming tussen de gewesten en gemeenschappen inzake de stelsels en een samenwerkingsakkoord tussen de gewesten en de gemeenschappen.
- Er is nood aan een grotere afstemming wat betreft het formuleren van de beroepskwalificaties in de gewesten en gemeenschappen. Alles inzake arbeidsrecht, loonbarena's en cao's is federaal. Er moet vermeden worden dat er aparte loonbarena's voor de gewesten en gemeenschappen ontstaan.
- De ontwikkeling van de beroepskwalificaties moet in een Europees kader bekeken worden omwille van de mobiliteit van werknemers, zo stelt men. Er is een EQS waarvan de VKS een vertaling is. De werkgevers en werknemersorganisaties van de groene sectoren zijn op Europees niveau ook betrokken bij ESCO, de ontwikkeling van beroepsprofielen op Europees niveau. In de land- en tuinbouw is er Agripass online voor reguliere werknemers ontwikkeld, vooral met inbreng van de Britse collega's. Het systeem bestaat in drie of vier talen. Potentiële werkgevers en werknemers kunnen met elkaar communiceren in verband met de verwachte kwalificaties. De vakbonden vragen voor seizoensarbeid in Europees verband, dat meestal eenvoudige handelingen inhoudt, een ander systeem, namelijk het gebruik van een geplastificeerde kaart met symbolen die aangeven welke handelingen de kaarthouder kan en mag stellen, bijvoorbeeld het

besturen van een tractor.

Rol van het onderwijs en opleidingscentra

- Men vindt dat er meer structureel overleg tussen de CDO's en EDUplus kan overwogen worden met inbegrip van de werkgevers en de vakbonden, om de theoretische opleiding in het onderwijs en de praktijkvereisten in de bedrijven beter op elkaar af te stemmen. Het zou ook een kanaal kunnen zijn om elkaar beter te leren kennen. Er zou een soort wederzijdse participatie kunnen worden overwogen in de betrokken instanties: EDUplus, CDO's, de VDAB.
- Men denkt dat het een goede zaak zou zijn om de leerkrachten met de leerlingen een beetje mee te laten draaien in een bedrijf, zodat zij weten wat er op de werkvloer gebeurt en hun kennis up to date kunnen houden. Hetzelfde gebeurde vroeger met de leermeester bij de middenstandsopleiding die met de leerling mee ging naar de de bakker waar de opleiding plaatsvond. Het principe van leermeester bestaat nu niet meer.

Rol van de sectoren en de bedrijven

- Men vindt dat het nuttig zou zijn om nog meer structureel overleg te hebben tussen het voltijds onderwijs, het DBSO en de sector. De VLOR-commissies rond de groene sectoren werken goed.
- Men meent dat de sector nog meer ondersteuning zou kunnen geven voor de leerkrachten die vanuit de CDO's met de leerlingen zouden kunnen meegaan naar de werkvloer.
- Men zou de jongeren kunnen aanmoedigen om nog meer de gratis opleidingen, voorzien door het sectorfonds te volgen.
- Het sectorfonds overweegt om een onthaalbrochure voor de bedrijven te ontwikkelen ter ondersteuning van leren en werken. Er zijn veel kleinere bedrijven die met een jongere soms een eerste "werkkracht" erbij krijgen en daarna soms overwegen om de jongere vast in dienst te nemen. Voor de jongere is het ook een eerste stap. Het zou interessant zijn dat de bedrijfsleiders die een jongere uit het DBSO willen opleiden, eerst zelf een korte opleiding zouden krijgen, zoals het geval is bij Syntra waar een bedrijfsleider een korte opleiding dient te volgen voor of in de periode dat er een jongere via de Leertijd in het bedrijf aan de slag kan.
- Men vindt dat de sector ondersteuning in het HR-beleid aan kleinere ondernemingen zou kunnen geven zodat ze beter leren omgaan met de competenties van hun personeel: een werknemer die niet goed kan bomen snoeien, kan misschien wel goed hagen scheren. Het zou ook voor de werknemers een meerwaarde kunnen opleveren.

Rol van intermediairen

- Men vindt dat er meer samenwerking met Syntra in het kader van de Leertijd en een grotere betrokkenheid van de sectorale sociale partners bij de Leertijd zouden kunnen overwogen worden. Als men de systemen via DBSO met ILW en de Leertijd van Syntra naar elkaar wil laten toegroeien, zou het opportuun zijn om de sector ook ondersteuning te laten bieden bij de Leertijd. De vakbonden vertegenwoordigd in de sector tuinbouw, hebben een tegengestelde mening hierover.
- Men vindt dat er meer structureel overleg tussen de VDAB en EDUplus kan overwogen worden met inbegrip van de werkgevers en de vakbonden. Dat zou gezamenlijk met het overleg met de CDO's kunnen plaatsvinden. Er is al een samenwerkingsakkoord met de VDAB rond werkzoekenden die ook gratis de opleidingen mogen volgen die aan de reguliere werknemers van de sector worden aangeboden. Werkzoekenden zouden nog meer van deze mogelijkheid gebruik kunnen maken.

- Men meent dat er meer samenwerking tussen de intermediaire organisaties van de gewesten dient te zijn, zoals de VDAB en de FOREM. In het zuiden van West- en Oost-Vlaanderen en in Vlaams- en Waals-Brabant zijn er veel werklozen en werkzoekenden van net over de taalgrens die in de bedrijven een stage kunnen komen doen, maar de bemiddelingsdiensten zouden dit meer moeten ondersteunen.

2. Bijkomende informatie over de sector en Leren en Werken binnen de sector

2.1. Schets van de sector

Algemeen

- De groene sectoren bestaan uit: de landbouw, de tuinbouw, de tuinaanleg en de technische land- en tuinbouw.
- In 2011 waren er in België 5.726 werkgevers in de groene sectoren die 18.623 vaste werknemers tewerkstelden. In Vlaanderen waren er 3.756 werkgevers die 13.418 vaste werknemers in dienst hadden.
- De sector bestaat uit een aantal grotere ondernemingen, maar vooral uit veel kleine bedrijven, kleine boeren, tuinaannemers, kleinere tuinbouwers en tuinaannemers. Vaak stellen ze slechts twee tot vijf werknemers tewerk.
- De tuinbouw- en tuinaanlegsector is de laatste 20 jaar sterk gegroeid. De sector van de tuinaanleg is sinds 1985 meer dan verdrievoudigd in aantal werknemers. Het werk in privé-tuinen, openbare groendomeinen en bedrijvenzones wordt meer uitbesteed dan vroeger.
- Er ontstaan ook nieuwe niches, zoals de bioteelten en de private klanten die kleine groententuinen aanleggen. Deze niches bieden wellicht nog extra tewerkstelling op lange termijn. Het werk is immers meer arbeidsintensief, onder andere door het verminderd gebruik van pesticiden.
- De sector heeft steeds meer nood aan geschoolde reguliere werknemers. Ook in de landbouw zijn er nieuwe technieken. Het plantjes versnijden is precisie- en laboratoriumwerk. Er komt veel kennis bij kijken. Een tractor kan ook niet meer bediend worden door een gewone leek.
- Daarnaast zijn er ook veel seizoenswerknemers die tijdelijk in de sectoren zijn tewerkgesteld, bijvoorbeeld voor het plukken van fruit (bijvoorbeeld aardbeien), de groententeelt en de sierteelt. In de tuinbouw zijn er ongeveer 7.000 reguliere werknemers en meer dan 45.000 tijdelijke werknemers. In de landbouw zijn er ongeveer 5.000 reguliere werknemers en een 1.000-tal seizoenswerknemers. In de tuinaanleg zijn er ongeveer 8.000 reguliere werknemers, maar bestaat er geen systeem van tijdelijke seizoensarbeid.
- Er zijn twee paritaire comités op federaal niveau: het paritair comité 144 voor de landbouwsector en het paritair comité 145 voor het tuinbouwbedrijf.
- Het gaat meestal om fysiek zware beroepen, die vaak buiten, in weer en wind en niet altijd in de meest comfortabele omstandigheden worden uitgeoefend.
- Men signaleert een groot personeelsverloop, naar andere bedrijven in de sector en naar andere sectoren.

Tekort aan arbeidskrachten

- In België en Vlaanderen wordt het steeds moeilijker om voldoende reguliere arbeidskrachten en seizoenswerknemers te vinden. Men wijt dat onder andere aan het

imago van de sector, waarbij reguliere werknemers soms denken dat het altijd gaat om werken in moeilijke omstandigheden. In de glastuinbouw zijn er echter ook zeer moderne bedrijven, bijvoorbeeld voor de tomatenteelt, waar alles geautomatiseerd is en men in een geklimatiseerde omgeving werkt. Seizoensarbeiders waren vroeger voornamelijk huisvrouwen, maar tegenwoordig zijn er minder huisvrouwen. Ook de instroom van gepensioneerden en studenten, waar de sector voor seizoensarbeid vaak beroep op doet, is niet voldoende.

- De sector werkt op verschillende sporen om de instroom te verbeteren. Zo worden de moderne werkomstandigheden in sommige bedrijven en deelsectoren meer bekend gemaakt. Er worden arbeidskrachten binnen de Europese Unie gezocht. Al in 2004 waren er arbeidsvergunningen voor werknemers uit de nieuwe lidstaten. Intussen is er volledig vrij verkeer van personen. Verder probeert men het binnenlands aanbod aan arbeidskrachten te verbeteren. Zo wil men de instroom in de sector via Leren en Werken voor jongeren bevorderen. Verder heeft de sector een voorstel gelanceerd op federaal niveau, en binnenkort waarschijnlijk ook op het Vlaamse niveau, om werklozen jonger dan 30 jaar de mogelijkheid te geven om met behoud van de helft van de werkloosheidsuitkering vrijwillig seizoensarbeid in de sectoren te verrichten gedurende drie maanden. De werkgever betaalt twee derde van het loon. De jongere komt in contact met een arbeidsomgeving en heeft een kans op een vaste baan. Er zijn immers veel bedrijven die vaste medewerkers rekruteren uit de seizoenswerknemers. Een ander voorstel houdt in dat ook gerechtigden van een OCMW-uitkering, ook jongeren, met behoud van de OCMW-steun en nog een beperkte vergoeding, in de fruitpluk aan de slag zouden kunnen gaan. Zo zouden zij via seizoensarbeid ook in contact kunnen komen met een arbeidsomgeving en misschien een vast contract kunnen krijgen.

Onderwijs

- Het onderwijs in de land- en tuinbouw start vanaf de tweede graad. In het BSO maken de jongeren kennis met alle aspecten van land, dier en milieu. In het TSO maken ze kennis met alle aspecten van land, dier en milieutechnieken. Daarna wordt de jongere verondersteld een keuze te maken gebaseerd op wat er in de tweede graad gezien is. Men gaat na wat de interesse opwekt en wat gezien wordt als toekomstmogelijkheden. De derde graad BSO en TSO zijn meer gespecialiseerd, hoewel er een gemeenschappelijk gedeelte is. De stages in het voltijds BSO en TSO beginnen vanaf de derde graad. In BSO zijn er stages van één dag per week. In TSO zijn er blokstages van twee tot drie weken. Er is een zevende specialisatiejaar in het BSO. Veel jongeren doen dit omdat ze dan een diploma kunnen behalen en er nog bedrijfsbeheer kunnen bij studeren. In het TSO komt een zevende specialisatiejaar weinig voor.
- Sommige land- en tuinbouwscholen zitten in een andere school ingekapseld, bijvoorbeeld een VTI. Andere scholen hebben een aparte locatie.
- De scholen hebben allemaal een aparte infrastructuur (serres, land, een tuin, klein neerhofdieren). Dat is noodzakelijk om een opleiding te mogen aanbieden. De leerlingen maken dus al een beetje kennis met de praktijk in de school, vanaf de tweede graad, dat wil zeggen vanaf de leeftijd van 14 jaar.
- Er zijn veel jongens in de opleidingen. Het aantal meisjes is beperkt.
- Het grootste deel jongeren in het voltijds onderwijs studeert vandaag tuinaanleg en tuinonderhoud. Jongeren zijn vandaag minder in landbouw geïnteresseerd. Het aantal landbouwbedrijven vermindert ook. De competenties die men tegenwoordig nodig heeft om een landbouwbedrijf op te starten en uit te bouwen, breiden uit en worden steeds complexer.

2.2. Het sectorfonds EDUplus

Werking van EDUplus

- Er zijn drie fondsen voor bestaanszekerheid, één voor de landbouw en twee in het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf, met name één voor de tuinaanlegsector (sinds de jaren 1970) en één voor alle andere deelsectoren van de tuinbouw (opgericht in de jaren 1990).
- Er zijn aparte vormingsfondsen per gewest opgericht: EDUplus Vlaanderen en Mission Wallonne des Secteurs Verts. De materie waarvoor ze bevoegd zijn, hangt af van de regio's.
- In september 2003 startte EDUplus met het organiseren van vorming en opleiding voor de werknemers van de groene sectoren. Ondertussen is het opleidingsaanbod van EDUplus constant geëvolueerd en aangepast. Elk jaar wordt er een nieuw aanbod opgesteld en verspreid onder de werknemers en werkgevers van de groene sectoren. Sinds een aantal jaar hebben de sociale partners van de paritaire comités voor Tuinbouw (145), Parken en Tuinen, Landbouw (144) en Technische Land- en Tuinbouwwerken (132) hun vormingsinspanningen voor de werknemers van deze comités gebundeld in de vzw EDUplus.
- EDUplus is verantwoordelijk voor de organisatie van vorming, outplacement en onderwijs, met middelen uit de fondsen. Wat het outplacement voor 45-plussers in de land- en tuinbouw betreft, hoeft een werkgever zelf niets te doen en betaalt hij of zij maar één vijfde van de werkelijke kost. Vier vijfde wordt gesolidariseerd. Het sectorfonds streeft zo naar een gelijke standaard en kwaliteit voor outplacement en naar een maximale herinstroom in de eigen sector of eventueel instroom in andere sectoren. Er is ook een werkgelegenheidsakkoord en een apart vormingsaanbod voor oudere werknemers voor de groene sectoren.
- De cursussen van EDUplus zijn gratis voor werknemers. De kost wordt gedragen door het sociaal fonds. Een werkgever heeft in principe geen kosten aan opleiding behalve als het om een individuele vraag gaat. Het sectorfonds bereikt met de opleidingen jaarlijks ongeveer één op de vier werknemers.
- EDUplus bezoekt geregeld de vele kleine bedrijven in de sector om hen van het nut van vorming te overtuigen. Deze aanpak begint stilaan effect te hebben.

Sectorconvenant

- Het sectorconvenant vormt het kader voor verschillende acties van het sectorfonds. De sectorconvenants en de sectorconsulenten waren zeer belangrijk bij de opstart van EDUplus en zijn dit nog steeds.
- De sector heeft geen onderwijsconvenant zoals bijvoorbeeld de bouwsector, omdat de groene sectoren naar verhouding redelijk klein en niet voldoende kapitaalkrchtig zijn om met scholen afspraken te maken.

2.3. Informatie over het huidig Stelsel Leren en Werken

Informatie uit de Sectorfoto 2012, opgemaakt door het Departement Werk en Sociale Economie (meetmoment 1 februari 2011)

- (1) 37 leerlingen in DBSO met een werkervaringsplaats; (2) 197 leerlingen in Syntra-Leertijd; (3) 2210 leerlingen in stages in voltijds secundair onderwijs.

Klemtoon op DBSO met werkplekleren / voornamelijk ILW

- Het sectorfonds heeft een goed contact met het voltijds onderwijs.
- Enkele jaren geleden heeft de sector op federaal niveau onder het paritair comité een paritair leercomité voor de landbouw en een paritair leercomité voor de tuinbouw opgericht voor het ILW. Deze paritaire leercomités functioneren goed.
- Er zijn ongeveer 10 CDO's die een opleiding voor de groene sectoren aanbieden. Het aantal CDO's met een groenopleiding en met ILW-contracten fluctueert naargelang het aantal leerlingen dat zich inschrijft. Het is mogelijk dat er meer DBSO-scholen een aanvraag hebben ingediend en een groenopleiding mogen organiseren.
- Er zijn ongeveer 40 tot 50 ILW-contracten per jaar, die meestal voor één of twee jaar lopen. Het betekent echter niet dat al die contracten worden voleindigd. Er zijn jongeren die stoppen of jongeren die een andere opleiding gaan volgen.
- Er zijn vier vakberoepen waarvoor het ILW wordt gebruikt: (1) tuinbouw-arbeider in de sector tuinbouw of de productiesector (opleiding van één jaar). Het programma, gebaseerd op de SERV-beroepsprofielen, is zo opgevat dat de jongere in elke subsector terecht kan, zoals groententeelt, fruitteelt, sierteelt, boomkwekerij. (2) hovenier-aanleg (één jaar), (3) hovenier-onderhoud (één jaar) en (4) de combinatie van de laatste twee (twee jaar). Het laatste beroep is ideaal voor een jongere die zich voor een langere periode wil engageren en alles wil leren.
- Een aantal CDO's werkt ook samen met scholen uit het voltijds land- en tuinbouw onderwijs, waar dan de ene praktijkdag voor het CDO doorgaat. Het CDO kan tot dezelfde scholengroep behoren, bijvoorbeeld een VTI met voltijds onderwijs en DBSO. Er kan ook samenwerking over de netten heen bestaan. Zo worden de infrastructuur en de middelen van het voltijds land- en tuinbouwonderwijs intensiever gebruikt. Een provinciale school in Mechelen biedt bijvoorbeeld voltijds onderwijs en DBSO aan. Het VTI in Kortrijk biedt DBSO aan en de praktijkdag gaat door op de provinciale school.

Leertijd

- Bij de Leertijd is er geen sectoraal kader zoals dat bij het ILW het geval is.
- De invalshoek bij de Leertijd is anders dan bij het DBSO. Bij de Leertijd kan een jongere pas beginnen als de jongere een tewerkstellingsplaats meebrengt. In het DBSO kan een jongere zich inschrijven zonder dat hij of zij een tewerkstellingsplaats heeft.
- De ondersteuning bij Syntra gaat van start zodra er een tewerkstellingsplaats is. Bij Syntra legt de leersecretaris de contacten met de bedrijven. Hij of zij heeft een gelijkaardige rol als de tewerkstellingsbegeleiders in het DBSO.

2.4. De ondersteuning van Leren en Werken door het sectorfonds**Ondersteuning bij de component leren**

- De VLOR-fiche, gemaakt op basis van de SERV-beroepsprofielen in 2008, en in 2010 licht herzien, is de leidraad voor de school om de opleiding te organiseren. Ze vermeldt welke competenties de jongeren nodig hebben. Het sectorfonds heeft ervoor gezorgd dat het ILW-programma en de VLOR-fiche op elkaar afgestemd zijn.
- De beroepskwalificatiedossiers voor de sector zijn klaar en goedgekeurd door de sector. Ze vormen een objectieve basis voor de competenties die nodig zijn voor leren en werken, en kunnen als kapstok worden gebruikt voor de onderwijskwalificaties. De beroepskwalificatiedossiers moeten in de toekomst als basis dienen voor de opleidingen.
- EDUplus heeft een jaarlijks contact met de leerkrachten en andere verantwoordelijken

van de CDO's.

- Het sectorfonds biedt geen materiële of financiële steun aan het onderwijs in tegenstelling tot andere sectoren. De praktijkleerkrachten kunnen wel gratis deelnemen aan het opleidingsaanbod voor werknemers en dat gebeurt steeds meer. De jongeren kunnen ook gratis deelnemen, maar dat gebeurt niet zo vaak. De gratis deelname van jongeren zou kunnen gepromoot worden.

Ondersteuning bij de component werken

- In EDUplus is een medewerker speciaal aangeduid door de sociale partners om het ILW op te volgen, omdat het sectorfonds vaststelde dat de CDO's soms weinig opvolging gaven en controle deden.
- De opvolging vanuit EDUplus gebeurt neutraal en vanuit het paritair beheerd sectorfonds. Het sectorfonds erkent de bedrijven en de opleidingen (bijvoorbeeld de opleiding tot hovenier) en legt de opleidingsprogramma's vast in samenspraak met de CDO's.
- Het sectorfonds gaat met de bedrijven na welk leerprogramma kan worden gerealiseerd. De bedrijven hebben niet alle soorten activiteiten. De vraag wordt ingevuld naargelang de mogelijkheden, ook volgens wat de werkgever wenst. Het kan zijn dat er niemand voor tuinonderhoud maar wel voor tuinaanleg nodig is.
- De sectorconsulent heeft regelmatig contact met de CDO's en met bedrijven en gaat hen regelmatig bezoeken. De sectorconsulent bezoekt alle bedrijven die een erkenningsaanvraag indienen voor het ILW of die door jongeren voor een mogelijke leerwerkplek gesuggereerd worden. De sectorconsulent legt de bedrijven het systeem en de opleidingsprogramma's voor en bekijkt welke activiteiten de bedrijven uitvoeren en welke opleidingsmogelijkheden er zijn. Een sectorale inbreng is welkom. De sector kijkt ook toe op het feit dat de opleiding en de werkervaring één geheel vormen. Daarna kan de school een contract afsluiten en volgen de tewerkstellingsbegeleider en de vakleerkracht de opleiding op.
- De sectorconsulent is aanwezig bij de eindevaluatie van de leerling op het bedrijf. De contracten vervallen het hele jaar door omdat ze ook op elk moment van het jaar beginnen. Bij de eindevaluatie is er een gesprek met de bedrijfsleider, de tewerkstellingsbegeleider, de praktijkleerkracht en de jongere. Er wordt ook opgelist over welke competenties de jongere beschikt aan de hand van het alternerings- en opleidingsplan.
- Op het einde van de opleiding stellen de jongeren in het paritair leercomité bij de FOD Werkgelegenheid in Brussel een beknopt eindwerk voor en leggen ze een mondelinge proef af over een bepaald aspect van hun tewerkstelling of schoolse opleiding. Een jongere die bijvoorbeeld zeer graag en goed hagen scheert, wordt gevraagd om achtergrondinformatie te geven en aan te geven welke gereedschappen gebruikt worden en waarop men moet letten inzake veiligheid, enzovoort. De mondelinge proef gebeurt in aanwezigheid van de verantwoordelijken van EDUplus, de sectorale sociale partners, de bedrijfsleider en een persoon van het leersecretariaat van het CDO. De jongeren krijgen 100 euro ecocheques als geschenk om producten aan te kopen om te starten in de tuinbouw. Men geeft aan dat de jongeren fier zijn dat ze hun eindwerk in Brussel kunnen komen presenteren.

6 Sectorfiche Horecasector

De sectorfiche is gebaseerd op de gesprekken met de voorzitter, ondervoorzitter en directeur van het sectorfonds van de horecasector.

De gesprekken met de verschillende respondenten van de horecasector werden afzonderlijk gevoerd. Ze vonden plaats op 16 oktober 2014, 23 oktober 2014 en 19 november 2014.

1. De visie van de respondenten op Leren en Werken

1.1. Bemerkingen bij de huidige situatie met betrekking tot Leren en Werken

Algemene bemerkingen

- Men vindt dat het ILW in de horeca vrij goed loopt. De jongere heeft op het einde van de opleiding al een vrij goed niveau en kan meteen aan de slag in de sector. Men meent dat het ILW-contract onder andere om die reden succes heeft in de sector. De sector is van oudsher ook vertrouwd met leercontracten. Vele werknemers zijn zelf gestart met een leercontract en zeker de oudere generatie heeft altijd wel in een keuken gewerkt waar leercontracten liepen.
- Men merkt op dat globaal in sommige economische sectoren het ILW al wat meer leerlingen aantrekt, maar dat tegelijkertijd het aantal leerlingen in de Leertijd daalt. Men beklemtoont dat het stelsel Leren en Werken algemeen in België en Vlaanderen niet als een positief onderwijstraject uit de verf komt. Het is geëvolueerd naar een stelsel voor de jongeren die al alle opleidingsvormen in het secundair onderwijs geprobeerd hebben, gefaald hebben en dan via het ILW of via de Leertijd een diploma proberen te halen. Voor de meerderheid van de leerlingen die een beroepsgerichte opleiding volgen in Duitsland en Oostenrijk, is het daarentegen van meet af aan een bewuste keuze en een positief traject van deeltijds leren en deeltijds werken. Nochtans werd voorheen in België een opleiding met een leercontract, bijvoorbeeld om het slagersvak te leren, wel positief gewaardeerd.

Doelgroep

- Men geeft aan dat de meerderheid van de leerlingen die via het ILW afstuderen, volwaardig afgestudeerde jongeren zijn die met hun bagage in het leven kunnen staan. Ze moeten niet onderdoen voor leerlingen uit het ASO.

Vorm en structuur van het stelsel

- Het ILW is het enige systeem in het DBSO dat actief door de sectorale sociale partners ondersteund wordt. Men ziet daar een taak in voor de sector en het vormingsfonds. Dit is een bewuste keuze van de sociale partners. Zo kunnen zij op de voet volgen wat er gebeurt en de kwaliteit van het systeem bewaken. Men vindt deze opvolging en kwaliteitsbewaking belangrijk, omdat in kleinere horeca-ondernemingen de professionele begeleiding van leerlingen soms minder goed verloopt. Het ILW-contract biedt ook een bescherming tegen mogelijke misbruiken. Een jongere mag slechts 23 uur per week werken en niet meer. Men onderstreept dat het ILW ook als enige contract een opleidingsprogramma garandeert met een vaste component schoolse opleiding van twee dagen en aansluitend een vaste component opleiding op de werkvloer van drie dagen. Bij een deeltijds arbeidscontract en een interimcontract is dat niet gegarandeerd. Men is van mening dat dit in de Leertijd via Syntra op dit moment ook niet op die manier wordt gerealiseerd. Bovendien garandeert het ILW een opleidingstraject dat tot een onderwijskwalificatie leidt, die een waarde heeft binnen de sector en de kans op een gekwalificeerde baan vergroot. Een jongere die via het ILW-traject de kwalificatie van "hulpkok" verwerft, kan in de sector onmiddellijk in een keuken als hulpkok aan de slag. Als een jongere via een interimcontract verschillende banen opneemt, bekomt hij of zij die kwalificatie niet en heeft de jongere een probleem.
- Men vindt dat de systemen buiten het ILW onvoldoende als volwaardig leertraject kunnen worden beschouwd. In het DBSO komt het leertraject met andere contracten, maar ook in het algemeen, onvoldoende uit de verf. Men wijt dit aan de verlenging van de leerplicht en het feit dat het DBSO van bij het ontstaan bedoeld was om schoolmoeë leerlingen aan

het eind van het watervalstelsel op te vangen. Het resultaat is dat het DBSO nog niet voldoende als een traject wordt beschouwd om competenties te ontwikkelen maar eerder als een manier om jongeren dan maar snel aan het werk te krijgen. Men vindt dat in de Leertijd ook eerder de werkcomponent wordt beklemtoond.

- De sector kijkt erop toe dat jongeren iets van het vak kunnen leren in de bedrijven die meewerken aan het ILW, dat ze bijvoorbeeld een opleiding kunnen volgen waarbij ze een traject kunnen afleggen van keukenmedewerker over hulpkok tot en met kok. Een keukenmedewerker kan leren wat het betekent om voeding te bereiden in een bedrijf waar een actieve keukenactiviteit is en waar de voeding niet allemaal voorbereid en geportioneerd wordt toegeleverd. Als hulpkok kan een jongere ook nog een redelijk ambachtelijke wijze van werken leren in een bedrijf. De bedrijven en werkplekken waar jongeren competenties kunnen ontwikkelen tot en met kok, zijn wel beperkt. De bedoeling is ook dat jongeren tijdens het leren een marge krijgen om fouten te maken. Men kan niet verwachten dat ze alles meteen perfect kunnen uitvoeren.

Rol van de overheid en regelgeving

- Men is bezorgd over de overheveling van het ILW naar de gewestelijke niveaus. Men geeft aan dat het nationaal Paritair Leercomité in de horeca goed werkt. Er zetelen bedrijven en werknemersvertegenwoordigers in het nationaal Paritair Leercomité. Men vraagt zich af of bij de regionalisering van het ILW drie paritaire leercomités zullen worden gecreëerd en of men dan meer vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemerszijde dient in te schakelen. Men vreest dat men dan met meerdere administraties zal moeten werken en vraagt zich af of men met deze extra overhead wel meer leerlingen zal kunnen helpen.

Rol van het onderwijs en opleidingscentra

- Men vindt dat de screening en de matching van de jongere en de opleiding in het deeltijds onderwijs niet altijd optimaal verlopen. Bij de screening komen de jongeren niet altijd terecht in de opleiding waarvoor ze zich aanmelden in het deeltijds onderwijs, gezien de middelen en het aanbod van het deeltijds onderwijs. Het gebeurt dat een jongere zich aanmeldt voor de opleiding fietsherstelling, maar in de horeca-opleiding ingeschreven wordt als de eerste opleiding volzet is. De jongere die zich aanmeldt, kan ook maar worden ingeschreven in het aanbod dat de school heeft. Niet iedere school biedt alle opleidingen aan. In Eeklo is er bijvoorbeeld maar één CDO met een bepaald aanbod. In Antwerpen, Gent of in de centrumsteden hebben jongeren meer keuzemogelijkheden. Men vindt dat de screening door het CLB ook niet optimaal verloopt. De kennis van de mogelijkheden vanwege het CLB is beperkt en men vertrekt soms onvoldoende vanuit de mogelijkheden van de jongere zelf. De trajectbegeleiders in de CDO's hebben ook niet altijd evenveel ruimte voor screening binnen hun takenpakket of zijn er de facto niet altijd even veel bij betrokken. De werklast van de trajectbegeleiders is vaak erg hoog. Soms moet één persoon de begeleiding opnemen van 40 tot 50 leerlingen naast nog andere taken, wat weinig realistisch is. Binnen een centrum waar deeltijdse vorming al een rol heeft, zou er wel meer marge voor zijn. Vaak hangt de kwaliteit van de screening ook af van personen die er zich op toeleggen.

Rol van de sector en de bedrijven

- Men wijst erop dat de sector en het fonds na de onderwijskwalificatie een duurzame tewerkstelling van de leerlingen in de sector nastreeft. Men probeert te stimuleren dat jongeren na een ILW-contract in de sector aan de slag gaan, eventueel in het bedrijf waar de jongere al werkte, zoniet in een ander bedrijf in de regio. Men geeft aan dat de doorstroomcijfers redelijk goed zijn.
- Men wijst erop dat het sectorfonds en sociale partners van de horeca zich afgelopen jaren ingespannen hebben om het ILW meer bekendheid te geven en meer uit te

bouwen. Het heeft wel overredingskracht geleverd om bedrijven te winnen voor het systeem en hen ervan te overtuigen de administratie erbij te nemen. Op dit ogenblik loopt het ILW zelfs zo goed dat het voor het sectorfonds vrij veel werk vergt. Voorlopig kunnen er niet meer medewerkers worden vrijgemaakt om zich met het stelsel bezig te houden. Men merkt nochtans dat er meer jongeren zouden willen instappen. Men meent dat het potentieel aan jongeren dat met een ILW-contract in de horecasector kan terechtkomen, nog zeer groot is. Of de jongeren naar het ILW doorstromen, hangt echter ook af van de middelen en de ondersteuning die de sector kan bieden. De mogelijkheden verschillen van regio tot regio. In de provincie Antwerpen zijn er bijvoorbeeld veel ILW-contracten, maar er zijn ook twee medewerkers van het sectorfonds die er zich mee bezig houden. In Vlaams-Brabant ligt het aantal ILW-contracten lager. Daar houdt één medewerker zich er tot nu toe parttime mee bezig. Men blijft in het sectorfonds de inspanning leveren, omdat de jongeren zelf aangeven dat het stelsel voor hen belangrijk is.

1.2. Suggesties en wensen met betrekking tot het toekomstig Stelsel Leren en Werken

Algemene bemerkingen

- Men vindt dat deeltijds leren en deeltijds werken een mainstream project zou moeten worden. Men meent dat het te veel in het verdomhoekje zit en men vindt dit spijtig. Er is niets mis met jongeren die schoolmoe zijn of jongeren die niet geschikt zijn voor het traditioneel onderwijs. Jongeren die eerder geschikt zijn voor deeltijds leren en deeltijds werken, komen te laat aan hun trekken en raken al gedemotiveerd voor het moment dat ze praktijkervaring mogen opdoen. Men moet ervoor zorgen dat de jongeren hun talenten zo snel mogelijk kunnen ontwikkelen. Het zou beter zijn als de jongeren van in het begin in een positief gewaardeerd traject zouden kunnen instromen, want dan zou er geen sprake zijn van een watervalstelsel. Dit is een aanpak die eigenlijk al honderden jaren oud is. Vroeger werd een leerjongen gezet en vervolgens meester. Veel huidige beroepen kunnen perfect of zelfs nog beter aangeleerd worden via systemen van deeltijds leren en deeltijds werken.
- Men vindt het belangrijk dat jongeren met Leren en Werken een succeservaring opdoen, dat jongeren een traject succesvol afleggen en een kwalificatie behalen, zodat ze zich bewust worden van hun meerwaarde en een troef in huis hebben om zich op de arbeidsmarkt te begeven. Een groot deel van de jongeren die een traject niet succesvol afronden, komen later in de werkzoekende projecten terecht en dan wordt het veel moeilijker om hen te helpen. Men vindt de medewerking aan Leren en Werken voor jongeren ook een vorm van maatschappelijk engagement dat sectoren moeten opnemen.
- Men stipt aan dat het ILW en een paritair leercomité niet in alle sectoren bestaan, maar nog potentieel in andere sectoren hebben. Het is een keuze die een sector maakt en een beslissing van de sectorale sociale partners, met voorzitterschap van de overheid. Men meent dat het aantal leerlingen in een ILW sterk zou kunnen toenemen, mocht men in de sectorconvenanten nog bijkomende middelen voorzien voor sectorconsulenten voor sectoren die zich voor het ILW engageren. Pas recent startte het ILW ook in de sector voor het beheer van gebouwen en er waren al meteen leerlingen geïnteresseerd. Verder ziet men potentieel in de schoonmaaksector waar minder geschoolde jongeren ook aan het werk zouden kunnen, zelfs al bestaan er vandaag moderne schoonmaaktechnieken. Het zijn volwaardige beroepen en er zijn ook doorgroeimogelijkheden.

Doelgroep

- Eén van de respondenten onderstreept dat het ILW via DBSO en de Leertijd via Syntra in oorsprong voor andere doelgroepen bedoeld zijn en tot op heden op een andere manier beheerd worden. Het ILW, paritair en in consensus beheerd door de sectorale sociale partners en met betrokkenheid van de overheid, is opgericht voor de opleiding van

leerlingen naar werknemersfuncties. De Leertijd is in oorsprong bedoeld voor de opleiding van zelfstandigen. Dat laatste is later wat afgezwakt. Leerlingen kunnen eventueel van het ene naar het andere systeem overstappen als ze dat wensen. Men heeft in principe geen bezwaar tegen een geïntegreerd stelsel, maar men heeft niet meteen de ambitie om leerlingen tot het statuut van zelfstandige ondernemer op te leiden. Men gaat ervan uit dat er nog steeds veel jongeren tot één van beide doelgroepen behoren.

Vorm en structuur van het stelsel

- Men meent dat het uitgangspunt dient te zijn: welke leerdoelstellingen moet een leerling behalen en welke kunnen op de werkplek en welke dienen in het onderwijs worden behaald. Een jongere die kok, sommelier of maitre wil worden of zelfstandige wil worden en een zaak wil beginnen of van zijn ouders wil overnemen, heeft andere competenties nodig.
- Men vindt dat leerlingen moeten kunnen kennis maken met de praktijk in het deeltijds onderwijs en in het voltijds onderwijs. Het geheel zou men de horecaschool kunnen noemen.
- Men meent dat leerlingen in Leren en Werken in een vroeger stadium, meer uitgebreid en meer vanzelfsprekend met de praktijk kunnen kennis maken dan in de beroepsopleidingen in het voltijds onderwijs.
- Men geeft aan dat kennismaking met de praktijk in het voltijds onderwijs in de hotelschool via stages verloopt. Men geeft aan dat de sociale partners wensen dat de stages in het laatste jaar zelfs zes maanden zouden duren en dat een jongere er zelfs een stagejaar zou kunnen bijnemen. Men onderstreept dat deze praktijkervaring al dicht in de buurt van deeltijds leren en deeltijds werken komt, dat echter nog een stap verder gaat. De jongere verlaat hierbij de beschermde omgeving van de hotelschool en komt er maar af en toe binnen. De klemtoon van leren ligt op leren op de vloer. Het vergt meer inzet van de begeleider. Bij een stage gaat men ervan uit dat al een aantal zaken op school zijn geleerd en dan worden toegepast in de stage. In het deeltijds leren en deeltijds werken worden zaken aangeleerd op de werkvloer. De systemen zouden evenwaardig moeten zijn en tot dezelfde kwalificatie moeten leiden. Daarna kunnen nog meer technieken geleerd worden en kan men nog verder voortgezet onderwijs volgen, bijvoorbeeld het zevende jaar beroepsonderwijs.
- Men meent dat de CDO's en Syntra op dit ogenblik vooral leerlingen opvangen die eerder al een problematisch traject hebben afgelegd en dat ze daarom de lat voor deze leerlingen niet te hoog leggen. Als deeltijds leren en deeltijds werken een volwaardig positief leertraject zou zijn, dan zouden de jongeren, die erin terechtkomen, reeds op de leeftijd van 12 of 13 jaar bewust voor dit soort opleiding kunnen kiezen en zijn ze wellicht niet langer het kneusje van de groep. Men vindt het belangrijk dat het onderwijs deeltijds leren en deeltijds werken op zich neemt. Het blijft een opleiding voor jongeren. Als jongeren naar een zelfstandig beroep willen evolueren, dienen ze zowel in het onderwijs als bij Syntra vaardigheden te verwerven om dat mogelijk te maken, bijvoorbeeld kennis van financiële aangelegenheden. Het is niet zo dat Syntra exclusief een kanaal is om het statuut van zelfstandige ondernemer te verwerven. Deze organisatie is in feite de 'erfopvolger' van het vroegere leercontract. Ideaal gezien zou de know how van het voltijds onderwijs, de CDO's en Syntra op termijn gebundeld moeten worden. Men zou een aparte afdeling voor deeltijds leren en deeltijds werken in een school kunnen oprichten of een aparte school die zich alleen maar met deeltijds leren en deeltijds werken bezighoudt.
- Men vindt dat het ILW met het PLC en de CDO's dienen te blijven bestaan, zelfs al zou deeltijds leren en deeltijds werken main stream worden en zou het secundair onderwijs

op een goed manier hervormd worden. Er blijft een opvangnet nodig. Er zullen altijd jongeren zijn - en men hoopt op termijn minder - die verkeerde keuzes maken en opnieuw georiënteerd moeten worden in hun onderwijstraject of die zich pas laat voor een bepaalde opleiding interesseren. Men toont zich tevreden over het ILW dat de afgelopen jaren in de horeca is opgebouwd. Men wijst erop dat er heel veel werd geïnvesteerd. Men dringt erop aan dat het ILW na de overheveling naar het Vlaamse niveau zou kunnen worden verdergezet.

- Men geeft aan dat men voorstander is van een systeem van beroepskwalificaties en dat de horeca meewerkt aan het opstellen van beroepskwalificatiedossiers en de modularisering van het onderwijs. Men vindt wel dat het zeer veel werk vergt en men is wel enigszins bevreesd voor een te bureaucratisch, administratief belastend systeem. Men wijst erop dat de sector al op meerdere manieren op dit terrein geholpen heeft, ook in het verleden bij het opstellen van de beroepsprofielen, en nu bij het opstellen van beroepskwalificatiedossiers in samenwerking met AKOV. Men betreurt dat de werkzaamheden in het kader van Competent en de VKS niet op elkaar konden afgestemd worden. Men vindt dat het weinig zin heeft om een systeem voor het onderwijs en een systeem voor de arbeidsmarkt te ontwikkelen. Men geeft aan dat men niet zo gewonnen was voor de vertaling van een oorspronkelijk Frans systeem naar de Vlaamse context via Competent.

Rol van de overheid en regelgeving

- Men vindt dat de overheid een duidelijk kader moet scheppen en een regisseur moet aanstellen om het geheel te beheren.
- Men pleit voor een vereenvoudiging van het systeem, de verloning en het statuut van leerlingen.
- Men vindt dat er een grotere eenvormigheid van de systemen nodig is. Het is niet houdbaar dat het deeltijds onderwijs en Syntra elk apart blijven werken en de zaken niet op elkaar afgestemd geraken en niet dezelfde criteria en dezelfde bekwaamheidsbewijzen gelden. Het is niet logisch dat de jongere dezelfde kwalificatie kan behalen met twee dagen schoolse opleiding in het DBSO en één dag schoolse opleiding bij Syntra.
- Men vindt het belangrijk dat er duidelijke keuzes worden gemaakt in de systemen en in de finaliteit van het stelsel van Leren en Werken voor jongeren. Tot de leeftijd van 18 jaar kunnen het alleen maar opleidingstrajecten zijn. De overheid dient ook aan te geven hoe een opleidingstraject er bij Leren en Werken dient uit te zien.
- Men pleit voor twee dagen schoolse vorming, algemene vorming inbegrepen, in het leertraject.
- Aangezien het om opleidingstrajecten gaat, vindt men de term 'tewerkstellingsbegeleiders' in het deeltijds onderwijs ongelukkig gekozen. Men spreekt beter van 'trajectbegeleiders'.
- Men meent dat de globale regie van Leren en Werken over alle sectoren heen in handen zou kunnen gegeven worden van een onafhankelijke organisatie. Het zou een onafhankelijke regisseur dienen te zijn die niet gebonden is aan scholen, lescentra of bedrijven. Deze zou inzake Leren en Werken een klein expertenteam kunnen samenstellen om de onderwijscomponent, de werkcomponent, het sociaal juridisch kader en de vertaling van de beleidsopdracht te organiseren en te coördineren, alsook de afstemming met elk van de sectoren te organiseren. De participatie van alle partners zoals onderwijspartners en partners uit de sectoren zou moeten worden voorzien. Een overkoepelend orgaan en systeem zouden dienen rekening te houden met de specificiteit van de sectoren. Er zouden concreet meetbare doelstellingen moeten worden

vastgelegd, in samenspraak met de betrokken actoren en men zou daar rekenschap voor moeten afleggen. De doelstellingen zouden geconcretiseerd moeten worden in concrete targets voor de 9000 jongeren die in Vlaanderen in Leren en Werken terechtkomen. Het is niet de bedoeling dat de verantwoordelijkheid enkel door de individuele scholen gedragen wordt. Men meent dat er op dit ogenblik geen enkele organisatie in Vlaanderen aan deze voorwaarden voor een regierol beantwoordt. De organisatie die deze rol zou moeten opnemen, zou aan deze voorwaarden moeten tegemoetkomen.

- Een alternatief zou kunnen zijn, vindt men, dat men het model van duaal leren van sommige buurlanden volgt, waar de sectoren een sterk sturende rol hebben en het duaal leren zelf een invulling geven. Men verwijst hierbij naar Duitsland, Zwitserland en Oostenrijk. Het “werk”-veld neemt daar een belangrijke rol op om een kader te creëren voor het onderwijs. Men onderstreept dat ook hier in Vlaanderen voor de sectoren een belangrijke rol dient te worden voorzien. Het is zeer belangrijk naar de buitenwereld, scholen, leerlingen en bedrijven toe dat het duidelijk is dat een sector zijn schouders zet onder het systeem. Een sector heeft ook impact op bedrijven om hen duidelijk te maken dat ze een belangrijke verantwoordelijkheid krijgen en dat ze die ook op een professionele manier moeten invullen. Verder kunnen de sectoren een bemiddelende rol spelen tussen scholen en bedrijven en zoeken naar oplossingen als er zich problemen voordoen.
- Men vindt het bij het ILW een voordeel dat het door de sector paritair in consensus wordt beheerd, omkaderd en opgevolgd. Men onderstreept dat in geen enkel ander systeem een dergelijke controle voorzien is. Men pleit voor een stelsel waarbij er sprake is van een paritair beheer, in consensus, door de sectorale sociale partners en met betrokkenheid van en eventuele neutrale regie door de overheid.
- Men pleit voor de oprichting van een Paritair Leercomité op gewestelijk niveau.
- Men pleit voor de rol van de overheid als verstrekker van diploma's en getuigschriften.
- Men vindt dat één contract praktisch zou kunnen zijn, maar het is vooral belangrijk dat een contract telkens een aantal stramien zou bevatten waarmee duidelijkheid gecreëerd wordt over de rechten en plichten en het engagement van alle betrokkenen.
- Men wil dat een keuze wordt gemaakt voor één uniek statuut voor de jongeren. Het statuut moet de fase weerspiegelen waarin de jongere zich in het traject bevindt en mag niet afhangen van de instantie waar de jongere 'toevallig' bij belandt. Men wijst erop dat het ILW-contract vaak vooral in concurrentie is met een deeltijds arbeidscontract want dan is een jongere een werknemer en heeft hij of zij een gewoon uurloon. Jongeren kiezen omwille van het hoger loon soms een deeltijds arbeidscontract, maar dan hebben ze geen garantie van een opleidingstraject. Men verwacht dat de overheid één uniek statuut creëert, rekening houdend met de SERV Aanbeveling Alternerend Leren van 2002, meer bepaald met betrekking tot de harmonisering van de statuten.²²
- Men meent dat jongeren in deeltijds leren en deeltijds werken vanaf een bepaald leeftijd wel een leervergoeding kunnen krijgen, die misschien geleidelijk kan toenemen naarmate deeltijds werken toeneemt en de leerling iets aan een bedrijf of organisatie bijdraagt.
- Men signaleert dat er jongeren zonder papieren in een stelsel van Leren en Werken terechtkomen, maar het risico lopen uitgewezen te worden zodra ze 18 jaar zijn. Als de werkgever niet op de hoogte is, riskeert hij of zij gedagvaard te worden omdat er dan sprake is van illegale tewerkstelling.

Rol van het onderwijs en opleidingscentra

- Men vindt dat de school de pedagogische lijn moet bewaken en een programma moet

²² SERV Aanbeveling (2002). Alternerend Leren, 10 juli 2002.

uitzetten, ook voor de werkvloer.

- Er is nood aan een betere screening van jongeren in het onderwijs. Men verwacht dat de scholen op een goede manier screenen, voldoende aandacht geven aan de voortrajecten en ervoor zorgen dat de leerlingen gemotiveerd aan een ILW-traject beginnen.
- Men vindt dat veel jongeren die in het DBSO terechtkomen, ook nog niet arbeidsrijp zijn, en dat ze eerst aan een traject zouden moeten kunnen deelnemen om hen arbeidsrijp te maken. Dat zou niet via voortrajecten of brugprojecten maar via een systeem dienen te verlopen, dat te organiseren valt voor een sector met veel micro-bedrijven. Jongeren in deeltijds onderwijs die nog niet arbeidsrijp zijn, zouden zich dan kunnen oriënteren via een tussenschakel en in een beschermde omgeving de arbeidsomstandigheden al kunnen leren kennen. Het zou een tussenstap en een leerkader kunnen zijn. Het zou geen probleem mogen zijn dat jongeren al eens een fout maken zodat een traject met vallen en opstaan ook niet als een mislukking wordt bekeken. Het zou een oriëntatie kunnen betekenen naar meerdere sectoren en uiteindelijk het geschikte beroep. De jongeren zijn vaak nog zoekende op die leeftijd. De kans is groot dat een oriënteringstraject vooral duidelijk maakt dat bepaalde zaken uitgesloten zijn omdat ze er niet in geïnteresseerd zijn, de capaciteiten niet hebben om te groeien of lichamelijke en medische beperkingen hebben. Het zal meestal ook geen duidelijkheid geven over één specifieke optie. Het wereldbeeld van jongeren op die leeftijd is ook beperkt. Bij een kok kunnen ze zich nog iets voorstellen en afwegen of dat iets voor hen is, zelfs al kampt de horeca wel een beetje met een imagoprobleem, vaak onterecht. Maar wat een productieoperator in de voeding doet, dat weten ze niet. Het is niet gezegd dat een goede oriëntatie op korte termijn kan gerealiseerd worden, maar op dit moment wordt er wel te weinig over de oriëntatie nagedacht. Een jongere die ASO heeft gevolgd, niet in het hoger onderwijs slaagde en uiteindelijk bij de VDAB aanklopt, zoekt werk, maar weet ook vaak niet precies welke richting hij of zij uit wil. Jongeren kennen de realiteit niet en hebben het daardoor ook moeilijk om voor hen gepaste keuzes te maken. Deze oriënterende tussenschakel ontbreekt nu in het systeem.
- Er dient wel een sterk kader bij de oriënterende tussenschakel voorzien te worden, zoals bijvoorbeeld bij invoegbedrijven. Het bedrijf moet extra omkadering kunnen voorzien of men moet een bedrijfsomgeving creëren binnen een begeleid kader. Dergelijke projecten bestaan al voor werkzoekenden en werknemers. In de horeca in Gent loopt een project van Compaan, een gespecialiseerd centrum voor begeleiding en werkervaring, waarbij personen in catering, bakkerij-activiteiten en productie van chocolade worden ingeschakeld. Dit soort kader biedt veel mogelijkheden, maar het vergt veel investeringen en competenties van begeleiders. Als men het voor de toeleiding van jongeren naar de horeca zou willen toepassen, stellen er zich wel twee problemen. De begeleiders in het onderwijs kennen de horecasector niet zo goed en in de horecasector zijn er weinig mensen vertrouwd met de begeleiding van deze doelgroep.
- De oriënterende tussenschakel zou het ook mogelijk kunnen maken om een aantal jongeren voor de bedieningsfuncties in de horeca aan te trekken, dat wil zeggen de functies van de werknemers die niet in de keuken werken, maar met de klanten in contact komen en de klanten bedienen. Het aantal jongeren dat de opleidingen voor hulpkelner en kelner volgt, is laag. Jongeren in deeltijds onderwijs zijn zelden communicatief sterk, maar een aantal jongeren heeft wel de capaciteiten in zich. Met een gepast kader zou men het potentieel van deze leerlingen kunnen ontwikkelen. Als dit meteen op de werkvloer moet gebeuren, is de omkadering vaak niet voldoende aanwezig.
- Er zijn redelijk veel stopzettingen in het ILW. Het aantal kwalificatieproeven in ILW is te laag in verhouding tot het aantal gestarte contracten. Men signaleert dat men soms pas na twee pogingen met een contract een jongere in een gepast traject krijgt. Bovendien is

het aantal jongeren dat succesvol het traject aflegt, te laag. Contacten met collega's uit andere sectoren leren wel dat de resultaten in de horeca in verhouding wel positief zijn. Het aantal stopzettingen zou kunnen verbeteren door een betere toeleiding en matching van de leerling met een bedrijf en de graduele toename van de werkcomponent in een bedrijf in de loop van de opleiding. Op het einde van de opleiding als de jongeren ongeveer 18 jaar zijn, werkt de schoolse omgeving niet erg motiverend meer, alsook het gebrek aan een echt professionele keuken in de school, waar jongeren nog een dag praktijk krijgen om wat zaken extra in te oefenen. Op 18 jaar hebben ze vaak echt geen zin meer in onderwijs, terwijl hun competentieontwikkeling toch nog verder zou kunnen evolueren. De praktijk leren ze dan vooral op de werkvloer, maar het ILW verplicht hen tot op het einde tot twee dagen schoolse opleiding waaronder één dag praktijk op de school.

- Men vindt het belangrijk dat leerlingen een leertraject afwerken en een kwalificatieproef afleggen. Het is niet de bedoeling dat ze het traject vroegtijdig beëindigen om al aan het werk te gaan.
- Men pleit voor een betere waardering van het technisch onderwijs in het algemeen en meer middelen voor de CDO's.
- Men meent dat de sector ondersteuning zou kunnen bieden met een basismodule over contracten en sociaal-juridische aspecten, omdat blijkt dat scholen en leerkrachten hier soms onvoldoende kennis van hebben.
- Men meent dat samenwerking met Syntra mogelijk is wat de inhoud van de programma's betreft alsook op het vlak van informatie-uitwisseling over de aanpak en begeleiding van jongeren.

Rol van de sector en de bedrijven

- Men wenst dat de sector betrokken is bij de inhoudelijke invulling van de leercomponent in het onderwijs en de concretisering van de werkcomponent op het terrein. Men vindt dat de sector en de sectorale sociale partners dienen mee te werken aan de inhoud van de opleidingstrajecten, infrastructuur kunnen voorzien voor de scholen, de begeleiders in de scholen ondersteunen en de engagementen van de bedrijven zouden kunnen bevorderen. De horecasector is één van de sectoren die een convenant met het onderwijs hebben. Er wordt goed met het secundair onderwijs samengewerkt en er wordt een vergelijkbare samenwerking nagestreefd met het hoger onderwijs. Het uitstippelen en bewaken van het curriculum en de pedagogische invalshoek bewaken, is echter een opdracht voor de school of Syntra. Deze instellingen moeten bewaken dat de leerling het volledige traject doorloopt. Daarnaast kan de sector erop toezien dat er duidelijke afspraken zijn met het bedrijf over de competenties die de jongere moet verwerven, de rol van de begeleider en de eindevaluatie. Wanneer de sector en de sectorale sociale partners een stelsel meer dragen, kunnen zij hun know how inbrengen en ook bemiddelen wanneer er zich problemen voordoen. Men vindt het model van het paritair leercomité voor het ILW, dat zeer goed functioneert voor de horecasector, een aangewezen model.
- Men wijst erop dat de onderwijskwalificatie niet altijd volstaat om in de horecasector te kunnen werken. Het gebeurt dat een leerling een moduleproef of een onderwijskwalificatieproef in de school met succes aflegt, maar daarmee nog niet voldoet aan de kwalificatieproef van de sector om het beroep als startende werknemer uit te kunnen oefenen. Zo gebeurt het dat het deeltijds onderwijs kwalificaties uitreikt aan jongeren die keukenmedewerker of hulpkok willen worden, zonder dat ze ooit één minuut meegedraaid hebben in een professioneel kader, bijvoorbeeld omdat ze geen leerwerkplek vonden. Men dringt er op aan, dat men bij de overheveling van het ILW naar het Vlaamse niveau, ervoor zou zorgen dat het modulaire onderwijs traject en het

leertraject met het ILW-contract volledig op elkaar zouden afgestemd worden.

- Men onderstreept het belang van de sectorkwalificatie. De sector hanteert een aantal minimumcriteria om iemand als voldoende gekwalificeerd te beschouwen om in de horecasector te werken, om het even welk traject de persoon volgt: een ILW-traject voor lerende jongeren, een traject voor een werkzoekende, een IBO-traject, enzovoort. 'Een keukenmedewerker is een keukenmedewerker'. Wat de leerlingen in het ILW betreft, wordt de kwalificatie voor de sector besproken met het paritair leercomité. De sector heeft met Syntra en de VDAB de principiële afspraak dat de kwalificatieproeven per niveau op elkaar worden afgestemd. Er wordt aan gewerkt dat dezelfde soorten proeven met dezelfde beoordelingscriteria zouden worden georganiseerd. Ook hier is een beoordelingscommissie nodig. De beoordelingscommissies zouden best worden samengesteld met personen uit het onderwijs, de VDAB en de sector zodat de onderlinge communicatie wordt bevorderd en de kwalificering vanuit de verschillende perspectieven wordt bekeken.
- Men wil in de toekomst de instroom van jongeren in de sector na hun opleiding beter kunnen opvolgen. Het is belangrijk om te weten of ze in de sector aan de slag gaan. Het aantal uitbetaalde premies voor jongeren die in de kwalificatieproef slagen, ook in de sector blijven werken of een nieuwe leerovereenkomst afsluiten, geeft een indicatie. De sector zet in samenwerking met Guidea, het Kenniscentrum voor Toerisme en Horeca vzw, een longitudinaal onderzoek op rond de doorstroming van jongeren naar de sector. De hotelscholen met de opleiding grootkeuken en het DBSO zijn erbij betrokken.

2. Bijkomende informatie over de sector en Leren en Werken binnen de sector

2.1. Schets van de sector

Algemeen

- De horecasector valt onder het paritair comité 302 en vertegenwoordigt ongeveer 3% van de tewerkstelling in Vlaanderen. In het tweede kwartaal van 2010 telde de horecasector 64.737 loontrekkenden in Vlaanderen.
- Er zijn veel micro-ondernemingen of ondernemers die alleen werken, maar ook een aantal grotere bedrijven zoals Sodexo.
- De instroom van leerlingen in de horeca-opleidingen en in de sector is niet vanzelfsprekend omdat mogelijk geïnteresseerde leerlingen vaak ook uitwegen zien in concurrerende sectoren zoals de distributie en de commerciële sector rond de horeca en de voedingsindustrie.
- Het aantal leerlingen dat voor de opleidingen hotelschool kiest, fluctueert. Er is een eerder dalende trend. Dit stelt een probleem want men vindt dat er eigenlijk te veel hotelscholen zijn in verhouding tot het aantal leerlingen dat voor een horecaopleiding kiest.

Onderwijs²³

- In het voltijds Technisch Secundair Onderwijs (TSO) en voltijds Beroeps Secundair Onderwijs (BSO) zijn er in de eerste graad twee horecarichtingen: Hotel-Voeding en het Beroepsvoorbereidend jaar Hotel-Bakkerij-Slagerij. Deze zijn niet 100% horecagerelateerd. In dit stadium wordt nog geen onderscheid gemaakt, gezien het om oriëntatierichtingen gaat. In de tweede graad zijn er twee horecarichtingen: Hotel (TSO) en Restaurant en keuken (BSO). In de derde graad zijn er tien horecarichtingen: Hospitality (TSO), Hotel (TSO), Hotelbeheer (Se-n-Se), Grootkeuken (BSO),

²³ Guidea (2014). Horecagerelateerd onderwijs. Cijfers schooljaar 2012-2013.

Gemeenschapsrestaurant (BSO), Hotelonthaal (BSO), Restaurant en keuken (BSO), Restaurantbedrijf en drankenkennis (BSO), Specialiteitenrestaurant (BSO) en Wereldgastronomie (BSO).

- In het schooljaar 2012-2013 zaten in Vlaanderen 5.493 leerlingen in een horecagerelateerde richting in het Technisch Secundair Onderwijs (TSO) en het Beroeps Secundair Onderwijs (BSO). Het Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs (DBSO) telde 1.272 leerlingen in een horecagerelateerde richting. Sinds 2010-2011 zijn er enkel nog modulaire richtingen. In het Buitengewoon Secundair Onderwijs (BuSO) waren 1.290 leerlingen. Hiervan volgden 1.217 leerlingen lineair onderwijs en 73 leerlingen modulair onderwijs. De meest voorkomende groep waren de leerlingen type 1 (licht mentale handicap). Het aantal leerlingen in een horecagerelateerde richting in de Leertijd van Syntra bedroeg 443 in het schooljaar 2012-2013. Hiervan volgden 239 leerlingen de opleiding 'Hulpkok'. In het schooljaar 2012-2013 volgden 765 studenten de richting Hotelmanagement in een hogeschool. Het secundair volwassenenonderwijs telde 14.832 unieke inschrijvingen in een horecagerelateerde richting. In het hoger beroepsonderwijs van het volwassenenonderwijs telde de richting Hotel- en cateringmanagement 74 unieke inschrijvingen.

Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt²⁴

- Het aantal deeltijds lerenden in het DBSO met een werkervaringsplaats bedroeg 367 in 2013.
- In 2013 waren in de Vlaamse horecasector 285 leerovereenkomsten in het kader van de Leertijd afgesloten. Meer dan de helft van de jongeren koos voor het opleidingsgebied Hulpkok. Op ruime afstand volgde de opleiding voor Kelner (16%). Een variant van de leerovereenkomst, maar dan voor niet-leerplichtigen, is de stageovereenkomst georganiseerd door Syntra Vlaanderen. De stageovereenkomst combineert een praktijkopleiding in een bedrijf met cursussen in een Syntra-campus en is toegankelijk voor niet-leerplichtigen. Een stageovereenkomst duurt minstens 6 maanden en maximaal de duur van een ondernemingsopleiding. De overeenkomst wordt gesloten via een leertrajectbegeleider. In 2014 waren er 22 stageovereenkomsten in de horecasector.
- In het voltijds secundair onderwijs hebben in 2013 in de horecasector 3.277 stages plaatsgevonden: (1) 3008 in het voltijds gewoon secundair onderwijs waarvan 2174 via de onderwijsconvenant en (2) 269 in het voltijds buitengewoon secundair onderwijs. In 1996 sloten de sociale partners in de horeca een convenant af met de scholen met studierichtingen uit het studiegebied voeding-hotel in TSO en BSO. Sinds 2011 is dit convenant uitgebreid met het studiegebied Grootkeuken in het BSO. Op die wijze ondersteunt de sector actief de stage van alle leerlingen in de 27 Vlaamse hotelscholen en de leerlingen in de opleiding Grootkeuken. Het gaat hierbij om stages van leerlingen uit volgende richtingen: Hotel, Hotelbeheer, Hospitality (TSO) en Restaurant en keuken, Specialiteitenrestaurant, Restaurantbedrijf en drankenkennis, Hotelonthaal, Grootkeuken, Gemeenschapsrestaurant, Wereldgastronomie (BSO).

2.2. Het sectorfonds Horeca Vorming Vlaanderen

- Er zijn drie aparte vormingscentra voor de sector: Horeca Vorming Vlaanderen, Horeca Formation Bruxelles en Horeca Formation Wallonie. Het zijn aparte vzw's. Er is één federale financieringsbron met een bepaald percentage van de loonmassa. De gelden worden doorgestort aan de vormingscentra die uitvoeren wat de sectorale sociale partners op federaal niveau als kader uittekenen.

²⁴ Guidea (2014). Horecagerelateerd onderwijs. Cijfers schooljaar 2012-2013.

2.3. Informatie over het huidige Stelsel Leren en Werken

Informatie uit de Sectorfoto 2012, opgemaakt door het Departement Werk en Sociale Economie (meetmoment 1 februari 2011)

- (1) 247 leerlingen in DBSO met een werkervaringsplaats; (2) 335 leerlingen in Syntra-Leertijd; (3) 3.249 leerlingen in stages in voltijds secundair onderwijs.

Focus op DBSO met ILW-contract

- De sociale partners in de horeca (PC 302) hebben gekozen voor een actieve ondersteuning van het industrieel leerlingenwezen (ILW). In dit kader werkt de sector aan een versterking van de kwaliteitsborging via de erkenning van bedrijven door het paritair leercomité, het opvolgen van contracten en evaluaties en de organisatie van kwalificatieproeven. Het sectorfonds focust in zijn werking dus vooral op de leerlingen in het DBSO met een ILW-contract. De opleidingen via het ILW kunnen één, twee of drie jaar lopen. Het merendeel van de opleidingen lopen één of twee jaar. Opleidingen van drie jaar die in 2012 zijn gestart, zullen ten vroegste eindigen in 2015. Er zijn echter relatief veel stopzettingen. Zes medewerkers van het sectorfonds volgen op dit ogenblik 250 ILW-contracten op. Ze zijn er ongeveer twee derde van hun werktijd mee bezig. Het aantal ILW-contracten stijgt en stijgt meer in verhouding tot het aantal jongeren dat zich voor de opleidingen horeca in het deeltijds onderwijs inschrijft. In 2009 waren er 86 ILW-contracten.
- Andere systemen in het DBSO lopen zonder dat de sector er een rol in heeft. Er is geen afstemming hierrond met het deeltijds onderwijs.
- Er is afstemming van de sector met Syntra over de inhoud en de locatie van de opleidingen voor de Leertijd, maar de Leertijd wordt niet actief door de sector ondersteund en er wordt niet actief over gecommuniceerd vanuit de sector.
- De sectorale sociale partners van het paritair comité 302 van het hotelbedrijf hebben eind 2013 een stage-akkoord gesloten om meer stagemogelijkheden in het gewone beroeps- en technisch onderwijs in de hotelscholen te creëren. De leerlingen die in de sector instromen, hebben te weinig praktijkervaring. De scholen willen meer stages geven. Het is niet wettelijk verboden, maar het past niet binnen de curricula zoals ze nu zijn uitgetekend. De scholen mogen ook minder personeel inzetten voor stage-uren dan voor andere uren. De principes van het stage-akkoord doen denken aan de principes van duaal leren. In het akkoord is bepaald dat de werkgevers en begeleiders een garantie moeten kunnen geven dat het een degelijke stage is en dat er goede begeleiding is. De stagebegeleider moet minstens het leermeestertraject of de mentoropleiding hebben gevolgd. Ze moeten zekere pedagogische vaardigheden hebben. De leerlingen mogen geen goedkope werkrachten voor de bedrijven zijn. Voor elke stage moet er een duidelijke stage-overeenkomst zijn. Deze stage-overeenkomsten zijn best zoveel mogelijk uniform per Gemeenschap. Een stagiair in een hotelschool moet ook een leertraject volgen. Er moet een voldoende stagebegeleidingsplan zijn, opgesteld door de onderwijsinstelling in overleg met de onderneming, waarin het stagetraject wordt opgenomen. Daarin is het belangrijk dat de stagiairs het volledige spectrum van het beroep kunnen meemaken. De stagiairs zelf houden een stagedagboek bij om hun evolutie in het traject op te volgen. In het stagebegeleidingsplan wordt ook de nodige aandacht besteed aan het onthaal van de stagiair. De sociale partners streven langere stages na, liefst zes maanden, zodat de jongere voldoende tijd krijgt om iets te leren en het ook voor een werkgever de moeite loont om de inspanning voor de begeleiding te leveren. In het begin van een opleiding moet men immers vooral veel uitleg geven. Pas in een later stadium kan een de jongere het geleerde beginnen toepassen en kan hij of zij ook iets betekenen voor het bedrijf. Het uitgangspunt is ook dat een langere stage tot

tewerkstelling kan leiden. De jongeren mogen na de langere stage vaak in het bedrijf blijven. Tot voor kort waren slechts stages van zes weken mogelijk, in tegenstelling tot stages van 5 tot 10 maanden in het buitenland. De sociale partners willen ook dat er veel meer stages mogelijk zijn en eventueel een bijkomend stagejaar. De stagiair kan gedurende dat jaar een leervergoeding krijgen. Men vindt het belangrijk dat de juiste stageplaats voor de jongere kan gevonden worden waar de jongere echt iets van het vak kan leren. Men wil niet zomaar tegemoetkomen aan de wens van de ouders naar een prestigestageplaats. Een jongere met gemiddelde capaciteiten zal in een toprestaurant niets anders mogen doen dan aardappelen kuisen en zal er weinig kunnen leren. Het is dan beter om de jongere in een brasserie in te schakelen waar hij/zij wel meer dingen mag doen en kan leren. Het toprestaurant is meer geschikt voor de topstagiair. Het stage-akkoord gaat uit van de te behalen leerdoelstellingen. Als niet alles kan geleerd worden op één werkplek, dan kunnen bepaalde doelstellingen elders behaald worden. Het is de bedoeling dat de school dit proces coördineert, uittekent en bewaakt. Het is ook een streven dat de algemene vorming in de hotelschool meer praktijkgericht en meer dynamisch wordt aangepakt. De jongeren kunnen bijvoorbeeld leren met welke klanten ze in contact komen en hoe ze ermee dienen om te gaan; ze kunnen leren over de soorten gerechten, over cultuurverschillen en eetgewoonten, over food pairing, enzovoort. Het stage-akkoord streeft na dat een jongere het leertraject afwerkt. Dat moet een engagement van alle betrokkenen zijn. De werkgever mag een baan aanbieden, maar hij dient hiermee te wachten tot de jongere afgestudeerd is. Deze items kunnen opgenomen worden in het kader van de convenant onderwijs (Vlaamse Gemeenschap) of van de "convention cadre sectorielle" (Franse Gemeenschap).

2.4. De ondersteuning van Leren en Werken door het sectorfonds

Ondersteuning bij de component leren

- Het sectorfonds van de horeca voorziet gratis in alle noodzakelijke opleidingen voor het vakgebeuren en de omkadering van het vak. Sinds 2013 biedt het immers gratis extra opleidingen aan leerkrachten en leerlingen, ter plekke in de school of in een werkcontext. De opleidingen zijn bedoeld als aanvulling en extra meerwaarde op de schoolse opleiding en op de opleiding op de werkvloer. Soms vangen ze hiaten in de opleiding op. Als de opleiding in de school doorgaat en de infrastructuur van de school niet volstaat, zorgt het fonds voor een andere infrastructuur. Het opleidingsaanbod is nog in volle ontwikkeling. In 2013 organiseerde het sectorfonds 20 sessies met 198 leerlingen voor deze opleidingen in de scholen.
- Het sectorfonds voorziet zelf de opleidingen of zoekt een samenwerking met partners die de opleidingen kunnen aanbieden. Vermits het fonds die opleidingen ook voor werknemers organiseert, heeft het in heel Vlaanderen een netwerk voor dergelijke praktische opleidingen. Eén derde van de werknemers in de sector is immers minder gekwalificeerd dan de jongeren aan het einde van hun opleiding. Werknemers moeten dus ook bijgeschoold worden. Een jongere heeft op het einde van de opleiding dus al een bepaald niveau behaald en heeft al een troef in handen om in de horeca aan de slag te gaan.
- De begeleiders op de werkvloer worden uitgenodigd om de leerlingen in te schrijven in de passende praktijkopleidingen die het sectorfonds organiseert voor werknemers in de horeca, liefst samen met de begeleider, zeker als ze minderjarig zijn. Als de leerlingen meerderjarig zijn, mogen ze alleen aan de opleidingen deelnemen.
- Er zijn verschillende gratis vakopleidingen en omkaderende opleidingen. (1) Het sectorfonds organiseert opleidingen voor zaken die niet altijd in een school kunnen worden geleerd. Zo kan het fileren van vis niet in een school gesimuleerd worden. Een

jongere die bijvoorbeeld voor de koksopleiding in een steakrestaurant terechtkomt, kan zo elders een extra opleiding rond de bereiding van vis volgen, zodat hij of zij toch alle aspecten van het koksvak leert tijdens de basisopleiding. (2) Er zijn opleidingen rond de basisprincipes van voedselveiligheid. Een leerling die hulpkok wil worden, moet in staat zijn om een eigen hygiëneplan op te maken. De leerkrachten stimuleren de leerlingen om deze opleiding te volgen, ook omdat ze zelf niet altijd de kennis hebben om deze opleiding te voorzien. (3) Er zijn buitenschoolse opleidingen om met professionele keukentoestellen en met de professionele organisatie in een keuken te leren omgaan. Leren afwassen houdt bijvoorbeeld meer in dan men op het eerste zicht denkt. Jongeren moeten leren bepaalde toestellen af te stellen. Ze moeten ook leren een afwas op professioneel niveau te organiseren. Het sectorfonds organiseert dan bijvoorbeeld een opleiding in een groot hotel in een stad waar permanente activiteit is. De opleiding loopt dan van 's ochtends tot in de namiddag waardoor de leerlingen de afwas van het ontbijt en de middagservice leren organiseren en doen, leren hoe ze afspraken moeten maken met de kok, enzovoort.

Ondersteuning bij de component werken

- Het nationaal Paritair Leercomité, opgericht door de sectorale sociale partners in de schoot van het nationaal paritair comité en voorgezeten door een ambtenaar van de FOD WASO, maakt een reglement op waarin de beroepen erkend worden waarvoor jongeren kunnen worden opgeleid. Het reglement bepaalt de wettelijke voorwaarden waaraan een traject moet voldoen, regelt de hele praktische kant van de zaak en geeft de modellen van contracten weer. De informatie over de erkenningsaanvraag, het reglement en de leerovereenkomst zijn te vinden op de website van het sectorfonds. Omdat het over een redelijk groot aantal leerlingen gaat, kan het nationaal Paritair Leercomité niet meer ieder dossier in detail bespreken. Er werd een standaardprocedure voor de erkenning van de bedrijven ontwikkeld die door de sectorale sociale partners is goedgekeurd. Aan de hand hiervan wordt bekeken of de leerwerkplek voldoet aan de gestelde voorwaarden. De werkgever moet voldoen aan de sociale wetgeving en mag geen schulden bij de RSZ hebben. Er moet een attest van goed gedrag en zeden zijn, enzovoort. Eventuele bezwaren kunnen de sectorale sociale partners per mail meedelen. De procedure voor het Paritair Leercomité wordt schriftelijk per mail afgehandeld.
- Het sectorfonds en de gewestelijke vormingscentra voor de horeca verzekeren de concrete opvolging van de leerlingen in het ILW. Zij behandelen de erkenningsaanvragen, ze gaan altijd ter plekke bij de bedrijven om te kijken of aan de voorwaarden voldaan is. Ze bekijken het leerprogramma in het bedrijf. Er wordt gecontroleerd of een jongere voldoende van het vak kan leren. Zo vindt men dat een frituur niet voldoende leermogelijkheden biedt. De vormingscentra leggen de contacten met de CDO's, de leerlingen en de trajectbegeleiders. Als er een bedrijf gevonden wordt, kan een CDO samen met een sectorconsulent een contract voor een jongere afsluiten. De vormingscentra volgen de administratie op en bereiden de evaluaties voor. De bedrijven dienen ook aan te geven hoeveel leerlingen bij hen al begeleid worden. Men wil er zeker van zijn dat de begeleiding voldoende gegarandeerd kan worden. Er wordt nagegaan wie de begeleider zal zijn en of deze persoon over de gevraagde zeven jaar beroepservaring beschikt. Als de begeleider uit dienst gaat, moet het bedrijf een nieuwe erkenning aanvragen.
- Het nationaal Paritair Leercomité ontvangt een opvolgingslijst waarop de leden de volgende gegevens kunnen nagaan: de datum van voorlopige erkenning, de bekrachtiging door het PLC, het bedrijf, het adres, de begeleider, de beroepen waarvoor de erkenning geldt, de eventueel aanvullende erkenning, de leerling, het contractbegin en –einde, de eventuele stopzetting, enzovoort.
- Het sectorfonds bereidt de erkenning van de bedrijven voor de ILW-contracten voor. De

sectorale sociale partners hebben daarvoor een aantal criteria vastgelegd. Het sectorfonds toetst deze criteria af en het paritair leercomité met de sectorale sociale partners beslist uiteindelijk over de erkenning. De erkenningsprocedure duurt één werkweek als de papieren van het bedrijf in orde zijn. Vroeger sprak men zich maar om de twee maanden over de erkenningen uit. De erkenning garandeert dat de bedrijven geschikte leerbedrijven zijn.

- Het sectorfonds betaalt een premie aan de jongeren als ze slagen in de kwalificatieproef en doorschuiven naar duurzame tewerkstelling in de sector of een nieuwe leerovereenkomst afsluiten. De horeca is de enige sector die het extra criterium hanteert dat de jongeren in de sector aan de slag moeten blijven om de premie te bekomen als ze geen volgende leerovereenkomst afsluiten. Het aantal uitbetaalde premies stijgt, ook het aantal premies voor jongeren die niet meer in het opleidingstraject zitten en dus geen volgende leerovereenkomst sluiten, maar wel in de sector blijven werken.

7 Sectorfiche Houtsector

De sectorfiche is gebaseerd op het gesprek met de voorzitter, ondervoorzitter, directeur en een sectorconsulent van het sectorfonds van de houtsector.

Het gesprek met de verschillende respondenten van de houtsector werd gezamenlijk gevoerd op 15 januari 2015.

1. De visie van de respondenten op Leren en Werken

1.1. Bemerkingen bij de huidige situatie met betrekking tot Leren en Werken

Algemene bemerkingen

- Men vindt het stelsel van Leren en Werken één van de beste manieren om een vak te leren, maar men vraagt zich of dit via voltijds onderwijs of via deeltijds onderwijs dient te gebeuren.
- Met de verlenging van de leerplicht naar 18 jaar zijn jongeren die voorheen op 16 jaar aan het werk konden gaan, verplicht om toch langer in een onderwijssysteem te functioneren. Die verplichting blijft een moeilijke zaak voor een deel van de jongeren, stelt men.
- De uitstroomcijfers van de Leertijd liggen hoog, maar dat geeft een vertekend beeld, vindt men, want jongeren kunnen niet aan de Leertijd beginnen zonder een contract met een bedrijf op zak. In het DBSO zijn er daarentegen wel jongeren die willen leren en werken, maar die niet aan een werkplek en een contract geraken.
- De sector toont interesse voor duaal leren in het buitenland. Een aantal personen van het sectorfonds bezochten bijvoorbeeld Denemarken, Zwitserland en Nederland om het duaal leren ginds te leren kennen. In Denemarken wordt leren en werken sterk gestuurd vanuit de paritaire comités en verloopt de samenwerking met de scholen goed. Bij de eindproef van de leerling is er altijd iemand van de sector of van een bedrijf aanwezig. In Zwitserland heeft een meubelmaker evenveel maatschappelijk aanzien als een boekhouder. Ook de boekhouder volgt zijn opleiding met duaal leren. Om die reden kan men er zich niet goed voorstellen dat er cijfers zouden gegeven worden aan de inschaling, bijvoorbeeld niveau 5. In Nederland geeft een leerkracht halftijds les en is hij of zij halftijds coördinator voor de bedrijven. Zo ontstaat er een goede matching tussen leerling en bedrijf.
- Men vindt dat de sector redelijk goed samenwerkt met de scholen, maar dat Leren en Werken nog meer ingeburgerd zou kunnen geraken. Men ervaart dat het voltijds onderwijs en het deeltijds onderwijs gescheiden werelden vormen binnen het onderwijs en binnen de koepels. Sommige CDO's staan bij hun eigen school minder op het voorplan. Sommige CDO's geven ook aan dat het leerlingenaantal in het voltijds secundair onderwijs zakt en jongeren langer in het voltijds onderwijs worden gehouden in plaats van ze naar het deeltijds onderwijs te laten doorstromen indien nodig. Het is voor de sector niet zo eenvoudig om met beide onderwijssystemen een samenwerking uit te bouwen en de bedrijven voor de samenwerking warm te maken.

Doelgroep

- Men meent dat in het deeltijds onderwijs en het Leren en Werken via de CDO's nu vooral jongeren terechtkomen die schoolmoe zijn. Er moet eerst aan de attitudes gesleuteld worden, bijvoorbeeld leren op tijd komen op de werkplek, alvorens de jongere kwalitatieve competenties kan verwerven. Het gevolg is dat het stelsel steeds meer aan succes inboet. Veel jongeren zijn geconfronteerd met een multiproblematiek: verslavingsproblemen, regularisatieproblemen, schoolmoeheid, enz.... De stopzettingen van contracten via deeltijds onderwijs in de CDO's zijn vaak te wijten aan het gebrek aan de juiste attitudes van jongeren.
- Men geeft aan dat sommige leerlingen het diploma in het voltijds systeem niet behalen en al een paar jaar achterop zitten. Ze gaan dan één jaar deeltijds onderwijs volgen en volgen een traject van bijvoorbeeld machinaal houtbewerker, het laagste niveau in de sector, of ze gaan als aanvuller in een distributiebedrijf werken. Deze opleidingen zijn op

één jaar realiseerbaar. Ze doen aanvullend nog een algemene vorming en behalen zo een diploma secundair onderwijs. Men stelt zich vragen bij de kwaliteit van de verworven competenties van deze jongeren die via het deeltijds onderwijs op de valreep op deze manier alsnog een secundair diploma halen.

Rol van het onderwijs en opleidingscentra

- Een jongere dient een aantal praktijkbasisvaardigheden in de school te leren om dan te kunnen toepassen in een bedrijf, stelt men. De CDO's beschikken niet altijd over de gepaste infrastructuur en de in de sector gangbare machines om de jongeren één dag praktijkopleiding in de school te geven. Het gaat vaak om belangrijke investeringen die niet altijd voor alle sectoren kunnen gedaan worden. Bij de hout- en meubelsector zijn er wel nog voldoende secundaire scholen en CDO's die wel voldoende uitgebouwd zijn.
- Men vindt het belangrijk dat er een match is tussen de schoolopleiding, de school en de leerwerkplek. Dit staat ook in het leerreglement. Er is echter niet altijd een goede matching tussen de CDO-opleiding en de deeltijdse werkplek. Men signaleert verschillende problemen op dit vlak. (1) Er is soms geen aansluitende werkplek. Het gebeurt dat jongeren een opleiding voor kok in een CDO volgen maar daarnaast in een houtbedrijf werken, weliswaar niet met een ILW contract, maar met bijvoorbeeld een deeltijds arbeidscontract. Ze krijgen dan een attest van kok, terwijl ze maar één dag praktijk van kok in de school hebben gevolgd. Dit leidt tot een onderwaardering van de getuigschriften, ook voor de leerlingen die wel het juiste traject afleggen. Zij komen dan op de arbeidsmarkt terecht met een getuigschrift dat weinig geloofwaardig is. (2) Er is soms geen aansluitende onderwijsopleiding in de school. Soms sluiten scholen zonder houtopleiding ook contracten met bedrijven in de houtsector af om zoveel mogelijk leerlingen te behouden omdat de school op basis van het aantal leerlingen gefinancierd wordt. De jongere krijgt dan een arbeidscontract, maar er is geen equivalent opleidingstraject in de school omdat er geen infrastructuur is. De oplossing is dat de jongere van school verandert, maar dat gebeurt niet altijd. Het is belangrijk dat het een opleidingstraject blijft, en geen financieringskanaal voor de school of een tewerkstellingskanaal voor het bedrijf. (3) De toeleiding verloopt soms onvoldoende objectief. Het wordt als een probleem ervaren dat de CLB's verbonden zijn aan een school. Men geeft aan dat leerlingen op deze manier vooral doorstromen naar de school waarmee het CLB verbonden is, maar onvoldoende objectief beoordeeld en toegeleid worden naar de trajecten die bij hen passen. (4) Men vindt dat de onderwijsverantwoordelijken van de koepels onvoldoende inzicht hebben in de concrete activiteiten van een sector. De pedagogische begeleiders per studiegebied worden wel als vakbekwaam ervaren.
- Men vindt de modularisering van het onderwijs belangrijk om zo opleidingen op elkaar af te stemmen en mobiliteit mogelijk te maken. Als alle onderwijs- en opleidingsvormen op elkaar afgestemd zijn, ook het voltijds en deeltijds onderwijs, hebben de jongeren ook nog de mogelijkheid om via het volwassenenonderwijs, de VDAB of Syntra bijkomende competenties te verwerven en bijkomende kwalificaties te behalen. Dan is er mobiliteit tussen de verschillende onderwijsvormen. De andere opleidingsverstrekkers willen meegaan in de modularisering van het onderwijs.
- Men geeft aan dat de samenwerking tussen scholen en bedrijven erg belangrijk is. Scholen die een goed lokaal netwerk met de bedrijven in hun buurt hebben uitgebouwd, scoren goed. Er zijn scholen die er goed in lukken, dikwijls omdat dit voor de directie en/of bepaalde leerkrachten een prioriteit is. Ook kleinere scholen leggen soms goede resultaten voor.
- Men wenst aandacht voor de mobiliteitsproblemen voor jongeren in Leren en Werken, vooral voor jongeren uit het stedelijk onderwijs die bedrijven buiten de stad moeilijk

kunnen bereiken en die soms van een ochtendploeg deel uitmaken.

Rol van de sector en bedrijven

- Men geeft aan dat het sectorfonds in een pilootproject meewerkte aan de beroepskwalificatiedossiers en de volledige modularisering van het voltijds en deeltijds onderwijs, zodat beide onderwijssystemen op dezelfde manier zouden kunnen werken, zodat er mobiliteit kan ontstaan tussen de verschillende opleidingssystemen en er een gelijkwaardige certificering kan zijn. De verdere uitwerking van de beroepskwalificatiedossiers en de modularisering is nu echter stopgezet bij het deeltijds onderwijs. Ook de verspreiding naar andere sectoren wordt op dit moment niet verdergezet. Nochtans lijken de scholen uit het deeltijds onderwijs wel overtuigd van het nut van de modularisering en hebben personen uit het deeltijds onderwijs aan de modules meegewerkt. Voor het sectorfonds is het belangrijk hiermee verder te gaan. De sector wil ook verder actie ondernemen en investeert veel in de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, dat één van de sectorprioriteiten is en waarvoor mensen en middelen worden vrijgemaakt.

1.2. Suggesties en wensen met betrekking tot het toekomstig Stelsel Leren en Werken

Algemene bemerkingen

- Men vindt dat de leerweg naar het behalen van beroepskwalificaties eigenlijk ondergeschikt zou moeten zijn: via DBSO, of Leertijd, of VDAB, of volwassenenonderwijs of voltijds onderwijs... Op het einde van de rit is iemand meubelmaker, interieurmaker, enzovoort, als hij of zij die competenties heeft.
- Het sectorfonds is voorstander van een stelsel van Leren en Werken voor jongeren, maar graag onder andere condities dan vandaag het geval is. De maatschappij moet ruimte voor dergelijk stelsel maken. Er is een grote rol voor bedrijven weggelegd om die opleiding mee op zich te nemen.
- Men vindt dat het systeem jongeren werkervaring moet bieden en de ongekwalificeerde uitstroom moet verminderen. De groep van ongekwalificeerde jongeren op de arbeidsmarkt is vrij groot, want men dient er ook alle jongeren bij te rekenen die ASO hebben gevolgd, maar niet verder gestudeerd hebben. Deze jongeren moeten ook herschoold worden en hebben ook baat bij een vorm van werkervaring in bedrijven bij die herscholing.
- Men geeft aan dat de bedrijven wensen dat de aanpak in het onderwijs verandert. In de ogen van de bedrijven moet er veel in opleiding geïnvesteerd worden: in het regulier onderwijs waar leerlingen uitvallen, en wanneer leerlingen terechtkomen in het deeltijds onderwijs en er werkplekken in de bedrijven moeten worden voorzien. Daarnaast dienen bedrijven zelf ook nog te zorgen voor bedrijfsspecifieke opleidingen voor de introductie van nieuwe werknemers in een onderneming.

Vorm en structuur van het stelsel

- Men meent dat het ideaal zou zijn dat Leren en Werken een volwaardig opleidingssysteem binnen het algemeen secundair onderwijs zou zijn om de juiste doelgroep te bereiken. Er zullen altijd zwakkere en sterkere leerlingen in zitten, maar als het een mix is dan zal een bedrijf beide doelgroepen wel meenemen.
- Een duaal stelsel binnen het voltijds onderwijs en het deeltijds onderwijs mogen geen concurrentie van elkaar worden, meent men. Er is nood aan één systeem binnen het secundair onderwijs om jongeren werkervaring te laten opdoen en geen concurrerende stelsels want anders haken jongeren en werkgevers af.

- Stage is nu wat de jongere heeft aangeleerd op school inoefenen op de werkplek. Het is meedraaien. Duaal leren is ook iets nieuws leren op de werkplek, merkt men op.
- Bij duaal leren moet er sterk op coördinatie en coaching worden ingezet, zowel door het onderwijs als door de sector.

Rol van de overheid en regelgeving

- Als na de overheveling van het ILW naar het Vlaams niveau de bevoegdheid niet in het federale PLC kan behouden blijven, dan wenst men dat de bevoegdheid aan het paritair beheerd opleidingscentrum hout wordt overgedragen. Voor de erkenning van bedrijven zou dit geen probleem mogen stellen. In het PLC is er nog een vertegenwoordiger van de FOD WASO bij betrokken, maar deze persoon is eerder een secretaris en verleent administratieve ondersteuning. De raad van bestuur van het opleidingscentrum beslist autonoom en bij consensus over de opleidingsprogramma's en het leerreglement (dit laatste dient tot nu toe nog via een KB bekrachtigd te worden). Het sectorfonds kent de bedrijven goed en heeft er voeling mee en weet waar er eventueel een werkervaringsplaats kan worden gecreëerd.
- Het financieringssysteem van de scholen zou anders kunnen worden opgevat zodat de financiering van een individuele school niet alleen van het leerlingenaantal afhangt, geeft men aan. In Vlaanderen is het onderwijs binnen de koepels in scholengroepen volgens regio's opgedeeld. De middelen zouden aan de schoolgroepen moeten worden toegekend, die op een evenwichtige manier alle studierichtingen groeperen, weliswaar op verschillende campussen: lagere scholen, colleges, technische scholen, enzovoort. Op het niveau van de scholengroep wordt nu beslist of in een bepaalde regio een school met een nieuwe studierichting mag starten dan wel dat er al teveel gelijkaardige opleidingen in de regio onder die koepel aangeboden worden. Met deze financiering zou er geen bezwaar zijn om een jongere van een college naar een technische school te sturen. De oriëntering van de jongere zou ook op een meer objectieve manier kunnen gebeuren.
- Verschillende initiatieven van het sectorfonds zijn gekaderd binnen de sectorconvenant. Men stelt dat de sector bereid is om de nodige inspanningen te blijven doen. De sector doet bovendien meer inspanningen dan voorzien via de sectorconvenant. De draagkracht van de sector is echter niet voldoende groot om het zonder de financiering van overheidswege te stellen.
- Als het duaal leren wordt uitgebreid en gedragen dient te zijn vanuit de sector, zal de ondersteuning van meer leerlingen meer inspanningen vragen, merkt men op. Men geeft aan dat er eventueel financiering kan worden voorzien om er ook meer personeel vanuit het onderwijs bij te betrekken. In Nederland is er een organisatie die zich enkel met leerbegeleiding bezig houdt en vanuit het onderwijs gefinancierd wordt.
- Bij een vernieuwd, liefst eenvoudig stelsel wil men dat er duidelijke afspraken worden gemaakt over de rollen van de betrokken actoren, waaronder de sector en het onderwijs, en over bepaalde regels, bijvoorbeeld de verantwoordelijkheid voor het medisch onderzoek van de leerling (bij de school, bij het bedrijf?), de leervergoeding, de premies, enzovoort.
- Wat de leervergoeding betreft, kan er een minimum worden vastgelegd, maar men pleit voor ruimte voor de sector om nog iets extra te kunnen geven.
- Er is nood aan duidelijke afspraken over de stelsels tussen de verschillende gewesten. Er mogen geen extra hindernissen voor leerlingen, bedrijven en werknemers worden gecreëerd. Er zijn al verschillen in het onderwijs en in Leren en Werken in Vlaanderen en in Wallonië, maar de nationale houtsector hanteert nog steeds hetzelfde leerreglement. Het is belangrijk om die eenvormigheid te bewaken.

Rol van het onderwijs en opleidingscentra

- Algemene vorming is belangrijk met het oog op inzetbaarheid, maar toch is het belangrijk dat jongeren ook beroepskwalificaties meekrijgen. Zo is het domein van de houtbewerking zo breed geworden dat het niet meer in vier jaar kan worden aangeleerd. De sector zou liefst een zekere specialisatie in het houtonderwijs willen zien naar schrijnwerkerij en naar meubel-interieur.
- Men ziet nood aan een betere oriëntering voor het technisch en beroepssecundair onderwijs in het algemeen. Er zijn nog steeds jobs in de houtsector, maar veel jongeren worden niet of verkeerd georiënteerd. Er is nood aan een betere oriëntering bij het deeltijds onderwijs. Jongeren die aan deeltijds onderwijs beginnen, hebben veel keuzes. Er is nood aan meer begeleiding bij hun keuze. Ze weten nog niet welke opleiding ze willen volgen en naar welk bedrijf ze kunnen gaan. Als er zich ergens een opportuniteit voordoet, dan stappen ze daar in. Maar de mogelijke werkplek kan totaal verschillen van de opleiding die ze via het CDO volgen. Als de jongeren na een zekere tijd vaststellen dat die werkplek niets voor hen is, haken ze af.
- De jongeren kunnen in het deeltijds onderwijs via het CDO ook niet van een bepaalde werksituatie proeven want ze moeten onmiddellijk met een contract starten. Bij een nieuw stelsel zou een eerste, korte kennismaking met de werkplek moeten mogelijk zijn zodat de jongere kan inschatten of het hem of haar ligt, zo meent men.
- Leren en werken zou een ideaal systeem kunnen zijn voor leerlingen in het zevende jaar beroepssecundair onderwijs, vindt men. Jongeren zijn verplicht om in het BSO het zevende jaar te volgen als ze een diploma secundair onderwijs willen behalen. Vele jongeren doen het ook om die reden. Naar schatting 80% van de leerlingen in BSO doen er een zevende jaar bij. Deze jongeren hebben al een hele grote basisvorming en zijn al een stuk arbeidsrijp. Ze moeten een specialisatie kiezen: bijvoorbeeld interieur of dakwerken. Ze verdienen ook al iets en ze staan al met één voet op de arbeidsmarkt.
- Men ziet nood aan een structurele samenwerking en een structureel afsprakenkader met de scholen. Het is moeilijk werkbaar en realiseerbaar voor de sector hout om met alle scholen, die een houtopleiding voorzien, afzonderlijke afspraken te maken.

Rol van de sector en bedrijven

- De sector wenst haar huidige rol in een vernieuwd stelsel Leren en Werken verder te zetten en verder uit te bouwen: mee richting geven aan de inhoud van een opleiding, bijvoorbeeld via de beroepskwalificatiedossiers; mee betrokken zijn bij de leerlingenevaluatie en ondersteuning en opleiding aan de bedrijven aanbieden die leerwerkplekken willen voorzien. De bedrijven zijn er nog niet allemaal klaar voor.

2. Bijkomende informatie over de sector en Leren en Werken binnen de sector

2.1. Schets van de sector

Algemeen

- De tewerkstelling in de houtsector is de laatste 20 jaar gedaald van ongeveer 30.000 werknemers tot ongeveer 17.000 werknemers.
- Het gros van bedrijven zijn kleine bedrijven en KMO's, met gemiddeld ongeveer vijf werknemers. Er is één bedrijf met meer dan 500 werknemers.
- De hout- en meubelsector streeft naar innovatie. De sector zoekt steeds meer nichemarkten op en de technieken en productieprocessen worden steeds specifiek. De kennis van algemene basistechnieken is niet voldoende om direct in een bedrijf aan de

slag te kunnen gaan. Een nieuwe werknemer heeft vaak nog een lang traject voor de boeg om zelfstandig in een bedrijf te kunnen werken. Het opleidingscentrum ondersteunt de bedrijven en de werknemers daarbij.

- Er is een vervangingsbehoefte inzake personeel, dus er zijn nog steeds kansen op tewerkstelling in de sector. Er wordt gewezen op het feit dat bedrijven ook rekruteren in Polen om aan de behoefte van gekwalificeerde instroom te voldoen.

Onderwijs

- In de B-stroom kiezen de leerlingen al meteen van bij het eerste jaar van de eerste graad voor de richting hout, gecombineerd met een ander studiegebied. In de A-stroom gebeurt deze keuze pas na het eerste jaar. Na de eerste graad kunnen de leerlingen specifiek de houtopleiding kiezen.
- Als alle opleidingsvormen voor hout samen worden genomen, zijn er ongeveer 250 scholen die een opleiding hout voorzien. Er zijn ongeveer 130 tot 140 voltijdse scholen en ongeveer 25 CDO's die de opleiding hout aanbieden.

2.2. Het sectorfonds Opleidingscentrum Hout - OCH

Sectorconvenant

- De houtsector was één van de eerste sectoren die met een sectorconvenant zijn gestart, met name in 2000. Verschillende activiteiten werden binnen de houtsector op basis van de sectorconvenant opgebouwd. Men beschouwt het als een teken van het positief en constructief klimaat in de houtsector en de consensus die over veel zaken tussen de sectorale sociale partners bestaat.
- De contacten die ontstonden tussen de verschillende sectoren naar aanleiding van het uitwisselingsnetwerk rond de sectorconvenants werden door het sectorfonds hout gewaardeerd. Deze contacten leidden tot een grotere samenwerking tussen de sectoren en het ontstaan van gemeenschappelijke ideeën en een gemeenschappelijk denkkader.

Samenwerking met onderwijs rond beroepsprofielen

- De contacten tussen de verschillende sectoren lagen mee aan de basis van de ontwikkeling van een gemeenschappelijk functieprofiel voor operator door het sectorfonds hout in samenwerking met enkele andere sectoren en het onderwijs. Het beroepsprofiel/competentieprofiel voor de functie van operator werd samen opgemaakt omdat er voor deze functie veel gelijklopende competenties vereist zijn. De operator hout is nu ondergebracht onder het studiegebied mechanica, waar het op de juiste plaats zit. Maar het was aanvankelijk niet eenvoudig om de medewerking van alle koepels en netten te bekomen. Het onderwijs is immers opgedeeld in studiegebieden (bijvoorbeeld hout, textiel, voeding,...) en het was niet eenvoudig om het onderwijs mee te krijgen om een studiegebiedoverschrijdend competentieprofiel op te stellen.
- Voor de totstandkoming van het decreet van 2008 waren er ongeveer vijf beroepsprofielen in de houtsector. De profielen waren te uitgebreid voor het deeltijds onderwijs en werden verengd. Na het decreet van 2008 heeft de sector samen met het departement onderwijs en de Dienst Beroepsopleiding (DBO) als één van de eerste sectoren de nieuwe leerprogramma's volledig uitgewerkt. Met het oog op de ontwikkeling van de beroepskwalificaties maakt de sector nu ook deel uit van een proefproject. Vanuit het departement onderwijs wordt de sector regelmatig gevraagd om inhoudelijk mee te werken en dat dan ook weer te verspreiden naar de CDO's. Men meent dat de sector nog wel werk voor de boeg heeft om de bedrijven te informeren en te sensibiliseren, meer specifiek rond leren en werken.

- De sector zette de actie “Hout vasthouden” op om de leerlingen en leerkrachten over de houtsector en de opleidingen te informeren.
- Het sectorfonds heeft twee maal per jaar een overleg met de onderwijskoepels op initiatief van het sectorfonds. Daarnaast is het sectorfonds nog betrokken bij de sectorcommissie van de VLOR.

2.3. Informatie over het huidige Stelsel Leren en Werken

Informatie uit de Sectorfoto 2012, opgemaakt door het Departement Werk en Sociale Economie (meetmoment 1 februari 2011)

- (1) 15 leerlingen in DBSO met een werkervaringsplaats; (2) 65 leerlingen in Syntra-Leertijd; (3) 1.953 leerlingen in stages in voltijds secundair onderwijs.
- De sector houdt gegevens bij over ILW en geeft aan dat er 37 cursisten in ILW in de loop van het jaar 2011 werden begeleid.

Focus op DBSO met werkplekieren / voornamelijk ILW

- De focus van de werking van het sectorfonds ligt op het DBSO, en voornamelijk op het ILW. Op de website van het sectorfonds is er uitgebreide informatie over het ILW beschikbaar.
- Het aantal leerlingen met een ILW-contract is gedaald. Het ILW kende een 20-tal jaar geleden meer succes: ongeveer 120 tot 130 leerlingen op jaarbasis hadden toen een ILW-contract. Het sectorfonds had toen ook een medewerker in dienst die zich halftijds enkel en alleen met ILW bezig hield. In 2014 was er ongeveer een 50-tal leerlingen met een ILW-contract. Het heeft deels te maken met de daling van de tewerkstelling in de sector.
- Men meent dat er nu eveneens ongeveer een 50 tot 60-tal leerlingen via de Leertijd een opleiding voor de sector volgt. Het sectorfonds kan dit echter moeilijker opvolgen. Af en toe probeert de sector meer zicht te krijgen op het aantal leerlingen in de Leertijd en de werking ervan. Het nadeel is dat de Leertijd-contracten zich meestal situeren bij zelfstandigen en heel kleine ondernemingen en dat het niet altijd duidelijk is tot welk paritair comité ze behoren. Er staat soms een paritair comité op de formulieren vermeld, maar het klopt vaak niet. Het is moeilijk om de werking goed na te gaan.
- Daarnaast zijn er nog ongeveer 2.000 leerlingen uit het voltijds onderwijs die jaarlijks een stage lopen in het kader van de sectorconvenant volgens de cijfers van het Departement Werk en Sociale Economie. De stages zijn belangrijk omdat ze bijdragen tot de instroom in de bedrijven. Via de stages worden de eerste contacten gelegd en leren de leerlingen ook hoe het er op de werkvloer aan toe gaat.

2.4. De ondersteuning van Leren en Werken door het sectorfonds

Ondersteuning bij de component leren

- De samenwerking met de CDO's verloopt goed en ze waarderen de rol die het sectorfonds opneemt.
- Het sectorfonds organiseert een sectorale eindproef voor de leerling, bovenop de eindproef in de school. Volgens het decreet is er een permanente evaluatie, maar de wet op het leerlingenwezen laat nog een eindproef toe. De scholen staan veelal achter de eindproef. De eindproef voor de leerling gaat door in het bedrijf in aanwezigheid van een persoon uit de school, de begeleider van het bedrijf en de sectorconsulent. Het bedrijf dient op deze manier ook aan te tonen wat de jongere in het bedrijf heeft geleerd.

- Er zijn leerlingen uit het deeltijds onderwijs die nog een extra opleiding zoals bediening van CNC-machines volgen via het Opleidingscentrum Hout.

Ondersteuning bij de component werken

- Het sectorfonds volgt de trajecten van leerlingen op en treedt op als neutrale partij bij conflictsituaties tussen leerling-school, leerling-bedrijf en school-bedrijf om de situatie recht te zetten.
- De sector geeft een premie aan de leerling als het traject met succes wordt doorlopen.
- Het sectorfonds organiseert een opleiding voor mentoren in bedrijven die ILW-leerlingen of stagiairs begeleiden en werknemers on-the-job opleiden. De opleiding wordt opgelegd door het sectorfonds. Van de ILW-erkende bedrijven waren er in 2014 ongeveer 80 die de opleiding hebben gevolgd. De doelgroepvermindering wordt minder gebruikt. Als de zaakvoerder van een klein bedrijf de mentoropleiding niet volgt, kan hij of zij de vermindering niet krijgen.

8 Sectorfiche Kapperssector

De sectorfiche is gebaseerd op de gesprekken met de ondervoorzitters, één van werkgeverszijde en één van werknemerszijde, en een sectorconsulent van het sectorfonds. De voorzitter van het sectorfonds liet zich vervangen door de ondervoorzitter van werkgeverszijde.

De gesprekken met de verschillende respondenten van de kapperssector werden afzonderlijk gevoerd en vonden plaats op 4 november en 12 november 2014.

1. De visie van de respondenten op Leren en Werken

1.1. Bemerkingen bij de huidige situatie met betrekking tot Leren en Werken

Algemene bemerkingen

- Men geeft aan dat er een overaanbod is aan opleidingen voor het kappersberoep, dat er teveel vaak zwakkere leerlingen in de opleidingen instromen en dat veel jongeren die de opleidingen gevolgd hebben, de sector vaak snel verlaten. Men vindt dit problematisch met betrekking tot de inspanningen en investeringen die diverse betrokken actoren doen.
- Men stelt dat veel leerlingen vaak niet bewust en met weinig enthousiasme voor het kappersberoep in het onderwijs kiezen, vooral in het deeltijds onderwijs. Het is vaak hun laatste keuze in het watervalstelsel, een beetje vergelijkbaar met de situatie waarbij jongeren vroeger voor de opleiding snit en naad kozen. Het profiel van de instromende leerlingen is eerder zwak en veel leerlingen zijn niet echt gemotiveerd voor de opleiding en hebben niet zoveel interesse voor het professionalisme dat men in de sector aan de dag probeert te leggen. Men geeft aan dat er teveel leerlingen naar de opleiding voor kappers worden geloodst. Door het grote aantal leerlingen dat toch aan de opleiding begint, wordt het onderwijs geconfronteerd met redelijk wat ongemotiveerde leerlingen en de bedrijven, die hen toch een werkervaringsplaats of een job aanbieden, met redelijk wat ongemotiveerde uitstromers.
- Men geeft aan dat vele leerlingen die het behalen van het diploma nastreven, wel worden opgeleid, maar het beroep daarna niet uitoefenen of slechts gedurende korte tijd. Sommige jongeren van andere origine stoppen met het werk als ze huwen. Veel jonge kappers verlaten de sector al voor ze 25 jaar worden, als gevolg van een gebrek aan interesse, maar ook soms omwille van de arbeidsomstandigheden (zwaar beroep, vroeg werken, weekendwerk, enzovoort) hoewel er meer aandacht aan de werkomstandigheden wordt besteed met bijvoorbeeld ergonomische verbeteringen of met opleidingen om met klanten te leren omgaan. Men geeft aan dat het sectorfonds een premie geeft aan jongeren die in de sector aan de slag zijn, zes maanden na het behalen van hun diploma, maar dat er slechts weinig jongeren van gebruik maken.
- Men geeft aan dat er veel privé-initiatieven inzake opleiding in de kapperssector en de sector van de schoonheidszorgen bestaan. Ze zijn vaak gericht op volwassenen en jongeren die ouder zijn dan 18 jaar, die een problematisch parcours in het onderwijs achter de rug hebben. De kwaliteit van de opleidingen is soms goed, maar niet altijd gegarandeerd. Men signaleert ook misbruiken en erg hoge tarieven bij dergelijke opleidingen.

Vorm en structuur van het stelsel

- Men geeft aan dat er teveel opleidingen zijn en teveel mogelijkheden bestaan om met het beroep kennis te maken, via het voltijds en deeltijds onderwijs, maar ook via Syntra. Via Syntra zijn er ook meer mogelijkheden om leerlingen op te leiden tot kapper (voltijdse dagopleiding, ondernemersopleiding en Leertijd. Men is bezorgd over het gebrek aan eenduidigheid en de verwarring en mogelijke misbruiken die dit met zich zouden kunnen meebrengen. De voorwaarden en de vergoeding voor de leerlingen in de systemen voor Leren en Werken verschillen ook. Men geeft aan dat sommige leerlingen in het verleden van het ene in het andere systeem stapten louter en alleen omdat ze in het ene systeem meer konden verdienen dan in het andere. Men vindt de systemen te veel in concurrentie met elkaar.
- Men geeft aan dat vooral de stages via het voltijds onderwijs tot nu toe belangrijk waren.

Rol van het onderwijs en opleidingscentra

- Men geeft aan dat het profiel van sommige leerkrachten in het onderwijs eerder zwak is en dat sommigen die lang geen concreet contact met het beroep hadden, te weinig voeling hebben met de evolutie in het kappersberoep.
- Men geeft aan dat er in het DBSO en bij Syntra een probleem is met de screening en matching van de leerlingen.
- Men geeft aan dat er voorheen problemen waren met verschillende cursusinhouden naargelang de Syntra-lesplaatsen. De sector maakte intussen met Syntra afspraken over de inhoud van de opleidingen.
- Men wijst erop dat de bepalingen voor de leerlingen van het zesde en zevende jaar beroepsopleiding veranderd zijn waardoor leerlingen soms het zevende jaar er niet bij doen. Het zevende jaar beroepsopleiding is gelijkgeschakeld met een technisch diploma. Voorheen kon een leerling in het zevende jaar ook nog bedrijfsbeheer volgen. Leerlingen moeten dit vak nu apart opnemen en in hun vrije tijd volgen. Ze kunnen ook niet meer genieten van de instapbanen voor de kappers in tegenstelling tot de leerlingen uit het zesde jaar. Veel kappers-werkgevers zijn geneigd om een leerling uit het zesde jaar in dienst te nemen omdat dit minder kost aangezien ze niet meer van de goedkopere regel kunnen gebruik maken. Het resultaat is dat leerlingen op de duur onvoldoende gemotiveerd zijn om het zevende jaar nog te volgen. Dit heeft een invloed op de stages in het onderwijs.

Rol van de sector en de bedrijven

- Men wijst erop dat het voor kappers-werkgevers niet altijd vanzelfsprekend is om een jongere te begeleiden en dat zij soms opzien tegen het kostenplaatje. Als werkgevers een kwalitatieve werkervaringsplaats willen aanbieden, moeten ze er tijd en energie in investeren, terwijl een kapper-werkgever zelf maar 75% van de eigen werktijd productief kan zijn. Hij of zij heeft daarnaast nog andere activiteiten uit te voeren bij de ontvangst van klanten (jas aannemen, koffie geven, salon opruimen, enzovoort) en men moet met strengere normen voor hygiëne en welzijn rekening houden. Als een kapper-werkgever daarnaast een jongere dient te begeleiden die zelf maar beperkt kan bijdragen, blijft er van de eigen productieve werktijd nog minder over.
- Met het groot aantal leerlingen dat voor opleidingen van de sector in het voltijds en deeltijds onderwijs kiest, dienen er veel werkervaringsplaatsen te worden voorzien. Men geeft aan dat de vraag naar werkervaringsplaatsen toeneemt, nu er is voorzien dat in de hele derde graad van het beroepsonderwijs stages moeten mogelijk zijn, niet alleen in het zesde en het zevende jaar, maar ook al in het vijfde jaar. Men stelt dat kapper een knelpuntberoep is vanuit kwalitatief en niet vanuit kwantitatief oogpunt. Men vindt het belangrijk dat leerlingen werkervaring opdoen, maar wijst erop dat een overaanbod van stagiairs op de werkvloer voor een ongezonde verhouding met de werknemers zorgt.

1.2. Suggesties en wensen met betrekking tot het toekomstig Stelsel Leren en Werken

Algemene bemerkingen

- Men vindt Leren en Werken voor jongeren belangrijk omwille van het 'ambachtelijk' karakter van het kappersberoep dat men al doende onder de knie dient te krijgen.
- Men is voorstander van een sterk uitgebouwd stelsel van Leren en Werken, waarbij de leerling een bewuste, gemotiveerde en positieve keuze maakt en dat op de noden en behoeften van de jongeren gericht is.

Vorm en structuur van het stelsel

- Men wenst één meer uniform, transparant stelsel, gericht op de leerling zelf, zowel in het voltijds als in het deeltijds onderwijs, met dezelfde instapvoorwaarden en dezelfde verloning. Het geheel aan mogelijkheden om met het beroep kennis te maken vindt men te groot.
- De sector heeft geen probleem met het ILW-systeem. Er is een degelijke omkadering en er is input van een paritair leercomité dat aangeeft wat de jongeren moeten kennen en kunnen. Als men alle systemen wil afschaffen en zich wil richten op het ILW, dan is men vragende partij, op voorwaarde dat het stelsel ondersteund wordt.
- Men wil het profiel van de leerlingen in Leren en Werken en in de sector verhogen. De jongeren die weinig of niet gemotiveerd zijn, zou men eerst een oriënterend traject als tussenschakel willen laten volgen zodat ze gemotiveerd aan Leren en Werken beginnen. De leerwerkplekken dienen bekeken te worden als hoogtepunt van de opleiding.

Rol van de overheid en de regelgeving

- Men wenst extra financiering voor de sector als er een uitbreiding komt van de verantwoordelijkheid van het fonds om de kwaliteit van de werkervaringsplaatsen te bewaken en toe te kijken op de voorwaarden.
- Men meent dat de regie over Leren en Werken door om het even welk orgaan kan worden waargenomen, als het maar onderbouwd is, paritair gebeurt en als alle betrokken partijen gehoord worden. Men wenst een nauwe betrokkenheid van de sector omdat men vanuit de sector zicht heeft op wat er nodig is op de arbeidsmarkt.
- Men pleit voor de verderzetting van de sectorconvenanten en voor het behoud en de versterking van de functie van de sectorconsulenten.

Rol van het onderwijs en opleidingscentra

- Men wenst een nauwere samenwerking met het onderwijs. Men erkent de noodzaak van pedagogische ondersteuning vanuit het onderwijs voor het ontwikkelen van instrumenten, maar wil vanuit de sector inhoudelijk bijdragen.
- Men vindt de huidige manier van Leren en Werken onvoldoende doelgericht om jongeren tot voldoende professioneel geschoolde en gemotiveerde werknemers te laten evolueren. De matching van de juiste jongere met het juiste bedrijf zou kunnen verbeteren. Sommige kapsalons zijn bereid om jongeren op te leiden, maar vinden niet de geschikte kandidaten door het gebrek aan gemotiveerde en aan sterke profielen van instromende jongeren. Sommige kapsalons benaderen de leerlingen eerder als goedkope werkkrachten en laten hen eerder klussen opknappen in plaats van hen de gepaste opleiding te geven. Sommige leerlingen, waaronder alleenstaande stadsjongeren, hebben minder interesse in het werkplekleren dan wel in de mogelijkheid om al geld te verdienen en een bepaald inkomen te verwerven, hoewel ze niet in alle systemen geld kunnen verdienen. Sommige jongeren 'hoppen' van het ene naar het andere kapsalon. Sommige leerkrachten hebben contacten met bepaalde salons en sturen leerlingen soms systematisch naar deze salons terwijl andere salons minder jongeren over de vloer zien komen.
- Men wenst een betere en eerdere oriëntering en screening van leerlingen in het onderwijs, maar ook bij Syntra. Men wil als sector betrokken zijn bij de oriëntering en de screening van de leerling en de matching van de leerling en het bedrijf.
- Men pleit voor een korte kijkstage in een kapsalon, eventueel vroeg in de opleiding, waardoor leerlingen zich een beter beeld kunnen vormen van wat het beroep inhoudt.
- De sector heeft geen probleem met voldoende algemene vorming in een stelsel van

Leren en Werken.

- Men dringt er op aan dat de beroepsvorming iets breder gaat om de leerlingen meer uitwegmogelijkheden op de arbeidsmarkt te bieden. De kappers hebben een meer ambachtelijke, professionele opleiding, met niet zoveel andere uitwegmogelijkheden.
- Men vindt dat scholen te veel de zelfstandige kapper als ideaal naar voor schuiven, waardoor veel jongeren denken dat ze dat ook moeten nastreven. Men meent dat dit voor veel jongeren niet weggelegd is en dat men meer de functie van kapper in een kapsalon dient te overwegen en te beklemtonen. Veel mensen zijn wel tevreden over het beroep.
- Men pleit voor een sectorale kwalificatieproef aan het eind van de opleiding om aan te tonen dat de jongere de competenties verworven heeft die men in de sector verwacht. De bijkomende test voor leerlingen die een diploma willen behalen, zou in een sectoraal vormingscentrum kunnen plaatsvinden.
- Men wenst dat er aandacht is voor de versterking van het profiel van de leerkrachten.
- Men wil de deelname van de leerkrachten aan de gratis opleidingen van het fonds verhogen.
- Men wil ruimte laten voor meerdere opleidingsverstrekkers die hun eigenheid kunnen behouden, maar men vindt dat een jongere met om het even welke opleiding een zelfde kapper moet kunnen worden en een zelfde kwalificatie moet kunnen behalen.
- Men stelt voor om per provincie een paar goede scholen met goede lokalen, infrastructuur en begeleiding te voorzien waar leerlingen het beroep kunnen leren.
- Men geeft aan dat de sector goede afspraken kan maken met Syntra.
- Men vindt dat de sector goede convenanten afsluit. De begeleidingscommissie in het kader van de sectorconvenant met vertegenwoordigers van het onderwijs en de sector volgt de afspraken op en komt tweemaal per jaar samen. Men dringt er wel op aan dat de engagementen in de convenanten niet vrijblijvend zouden zijn, maar terdege zouden worden opgevolgd door alle betrokken actoren.

Rol van de sector en de bedrijven

- Men wil er als sector op toezien dat een werkgever een bewuste keuze maakt om jongeren goed te begeleiden en dat de kwaliteit van de werkervaringsplaats gegarandeerd is.
- Men vindt het noodzakelijk dat leerlingen op de werkplek kunnen kennismaken met de verschillende vaardigheden noodzakelijk in het beroep.
- Men wil toezicht uitoefenen op de opleidingscapaciteit van de bedrijven zodat er niet teveel leerlingen tegelijk worden opgeleid.

2. Bijkomende informatie over de sector en Leren en Werken binnen de sector

2.1. Schets van de sector

- Men omschrijft het kappersberoep als een vak, een ambacht, als een creatief en artistiek beroep dat men vooral al doende dient te leren.
- De sector van de kappers maakt deel uit van de sector van de kappers, fitness en schoonheidszorgen. Er zijn ongeveer 22.000 kapsalons in België. Men geeft aan dat men daarmee wereldmarktleider is. De sector telt ongeveer 6.000 werkgevers. Er zijn een aantal grote kappersketens, maar er zijn veel kleinere kapperszaken en

éénpersoonszaken. De sector stelt ongeveer 15.000 werknemers te werk in België. In Vlaanderen zijn er ongeveer 9.000 loontrekkenden.

- Men schat dat de sector globaal 45 tot 50.000 werknemers telt, inclusief ambulante en niet reguliere werknemers (bijvoorbeeld in bijberoep thuis, aan huis, in scholen, enzovoort.). Er zijn veel werknemers/gegadigden van buitenlandse origine die in het beroep stappen. Het is één van de weinige beroepen waarvoor er eigenlijk geen restricties zijn. Men wijt het groot aantal bijkomende werknemers ook aan het feit dat men voor heel eenvoudige kappersactiviteiten niet zoveel materiaal en kennis nodig heeft, maar er toch een bepaald inkomen mee kan verwerven.
- Men geeft aan dat de sector met een sterk toegenomen concurrentie geconfronteerd wordt. Er zijn veel kapsalons en werknemers op een totaal van potentiële klanten van ongeveer 10 miljoen personen in België. Het is een klantenbestand dat niet echt groeit. Bovendien is de bezoekfrequentie aan de kapsalons gedaald van 9 tot 10 keer per jaar naar 4,7 keer per jaar. Daarbij is er vaak oneerlijke concurrentie van niet-professioneel geschoolde personen in de sector. De sector en de arbeidsmarkt in de sector zijn eigenlijk verzadigd. Dit treft vooral de kapsalons uit de middencategorie met een aantal medewerkers, veel minder de grote kappersketens.
- Ongeveer 6 tot 7.000 leerlingen volgen onderwijs in 120 scholen. Er worden nog steeds afdelingen haartooi opgericht ondanks het feit dat er al een groot aanbod is. De respondenten vinden het aanbod eigenlijk te groot. 50% van de leerlingen zijn van buitenlandse origine. Jaarlijks studeert er 10% af: 6 tot 700 leerlingen. Het grote aantal leerlingen dat de opleidingen volgt, leidt ertoe dat er ook veel stage- en werkervaringsplaatsen nodig zijn.

2.2. Het sectorfonds UBK/UCB Belgische Kappers

- Het sectorfonds heeft drie opleidingscentra, één in Roeselare, één in Oostakker (Gent) en in één in Antwerpen. Ze zijn verantwoordelijk voor het levenslang leren waar de sector ook veel op inzet, maar ze worden ook ingeschakeld voor de ervaringsbewijzen voor de kappers. De ervaringsbewijzen voor de sector schoonheidszorgen worden nog ontwikkeld.

2.3. Informatie over het huidig Stelsel Leren en Werken

Informatie uit de Sectorfoto 2012, opgemaakt door het Departement Werk en Sociale Economie (meetmoment 1 februari 2011)

- (1) 26 leerlingen in DBSO met een werkervaringsplaats; (2) 589 leerlingen in Syntra-Leertijd; (3) 5.651 leerlingen in stages in voltijds secundair onderwijs

Focus van de sector en het fonds op de Leertijd via Syntra

- Het aantal leerlingen dat via het DBSO een traject van Leren en Werken volgt, is erg beperkt.
- Er is geen paritair leercomité want de sector werkt niet met ILW-contracten. Ten tijde van de invoering van het ILW-stelsel waren de vakbonden bezorgd over nog een extra mogelijkheid om kapper te worden bovenop alles wat al bestond. Ze waren bezorgd dat de leerlingen uit het DBSO als goedkope werkrachten zouden worden ingezet en dat het niet als een opleidingssysteem zou worden gehanteerd.
- Vooral de stages in het voltijds onderwijs zijn belangrijk. Er zijn ook blokstages. Men vindt dat er aan beide systemen, alternerende stages of blokstages, voor- en nadelen zijn. Misschien is een combinatie van de twee nog het beste.

- Omdat er geen ILW is, kunnen leerlingen alleen na het secundair onderwijs met een IBO-contract van zes maanden (tegenwoordig twee maanden) op een werkervaringsplaats terechtkomen. Daarna moeten ze een voltijds of deeltijds arbeidscontract krijgen en worden ze betaald, hoewel ze nog aan het leren zijn. Men geeft aan dat de werkgevers dit systeem te duur vinden omdat de leerlingen nog niet voldoende kunnen bijdragen. De kappers-werkgevers kiezen liever voor leerlingen die via de Leertijd van Syntra bij hen terechtkomen. Het merendeel van de leerlingen volgt dan ook een traject met de Leertijd via Syntra.
- Men geeft aan dat de sector en het fonds de aandacht meer op het secundair onderwijs heeft toegespitst op het moment dat de sectorconvenanten en onderwijsconvenanten werden afgesloten en de sectorconsulenten aan het werk gingen. Men heeft veel waardering voor het werk van de sectorconsulenten.

2.4. De ondersteuning van Leren en Werken door het sectorfonds

Ondersteuning bij de component leren

- De sector had reeds contact samen met de onderwijskoepels om alle leerplannen te bespreken.
- De sector ontwikkelde enkele jaren geleden een testinstrument voor de screening van leerlingen en werkzoekende volwassenen voor het kappersberoep. De interesse van het onderwijs was echter beperkt. De test werd wel nog verder uitgewerkt en uitgetoetst voor werkzoekenden door de VDAB in Antwerpen, maar slechts een beperkt aantal personen hebben vervolgens een opleiding voor de sector gevolgd.
- De sector werkte mee aan de uitbouw van het Beroepenhuis in Gent, waar leerlingen met tal van beroepen kunnen kennismaken.
- De sector werkte in 2014 voor het eerst nauw mee aan de beroepskwalificatiedossiers.
- De sector creëerde een online encyclopedie over het kappersberoep, een soort digitaal platform met didactisch materiaal voor leerkrachten, waar de scholen gratis gebruik van kunnen maken, en zelfs een online tool voor de opvolging van stages op de stageplaats. Momenteel is de sector bezig met het herwerken van het digitaal platform om het nog efficiënter te maken.
- De sector maakte afspraken met Syntra rond de inhoud van de opleidingen bij Syntra.
- Het fonds biedt gratis leerkrachtenopleidingen met goede onderbouwde materie, door toporganisaties en topkappers, en biedt binnenlandse en buitenlandse stages voor leerkrachten aan tegen een beperkte vergoeding.

Ondersteuning bij de component werken

- De sector is voorstander om in samenwerking met het onderwijs een draaiboek te ontwikkelen om betere stageplaatsen te bepalen en stagiairs te kunnen screenen.
- De sector investeert in de mentoropleiding.

9 Sectorfiche Sector Metaalarbeiders

INOM-Arbeiders is het nationaal paritair opleidingsfonds bestemd voor opleidingen van arbeiders binnen de sector van het Paritair Comité nr. 111/1.2.3 van de metaal- en technologische industrie. De concrete werking verloopt autonoom voor de beide taalgemeenschappen.

De sectorfiche is gebaseerd op de gesprekken met de bestuursleden van het INOM Bestuurscomité Noord: één vertegenwoordiger van werkgeverszijde en twee vertegenwoordigers van werknemerszijde. Bij het gesprek met één vertegenwoordiger van werknemerszijde waren twee medewerkers van de werknemersorganisatie aanwezig.

De gesprekken met de verschillende respondenten van de sector metaalarbeiders werden afzonderlijk gevoerd en vonden plaats op 27 januari, 16 februari en 19 februari 2015.

1. De visie van de respondenten op Leren en Werken

1.1. Bemerkingen bij de huidige situatie met betrekking tot Leren en Werken

Algemene bemerkingen

- Men wijst op de neergaande beweging van het aantal leerlingen in het DBSO met werkplekleren (met inbegrip van het ILW-contract) en in de Leertijd van Syntra in vergelijking met de jaren 1980 en 1990. Men stelt dat beide systemen potentieel hadden/hebben, maar intussen onvoldoende tot resultaat hebben geleid. Men geeft aan dat de interessante concepten niet genoeg tot hun recht zijn gekomen in de bestaande structuren. Toen de leerplicht van 14 naar 18 jaar werd verlengd, werd ook het DBSO ingericht met diverse soorten contracten, maar vooral het ILW-contract. Het DBSO was aanvankelijk bedoeld en gepercipieerd als een ander concept voor het technisch en beroepsonderwijs, ook met de bedoeling om de toenmalige hoge jeugdwerkloosheid tegen te gaan. Deeltijds leren en deeltijds werken zoals in het duaal leerstelsel in Duitsland was ongeveer wat men voor ogen had. Het was bedoeld als een bijkomend systeem naast het leercontract, later de Leertijd via Syntra. In de realiteit bleek het DBSO met werkplekleren uit te draaien op een opvangnet op het einde van het watervalstelsel voor schoolmoeë leerlingen die niet altijd aan een werkplek raken en die via de CDO's ook niet altijd de eindmeet halen. Een aantal van de oorspronkelijke, vaak grote bedrijven die er aan meewerkten, zijn langzamerhand beginnen afhaken omdat de profielen van de jongeren die erin terechtkwamen, onvoldoende overeen kwamen met de leerlingprofielen waarmee deze bedrijven aan de slag wilden gaan. De Leertijd bleek ook voor verbetering vatbaar en maakte ook niet helemaal waar wat men voor ogen had. Voortrajecten, brugprojecten en persoonlijke ontwikkelingstrajecten zijn er aan toegevoegd om de niet arbeidsrijpe jongeren met andere problematieken in het onderwijs op te vangen en deze kwetsbare groep eventueel op een traject met arbeidsdeelname voor te bereiden. Het potentieel van werkplekleren in het DBSO als pedagogisch concept is echter onvoldoende uit de verf gekomen.
- Men geeft aan dat de sociale partners in de sector al langer interesse hebben voor duaal leren en al naar het buitenland keken voor inspiratie. Men wijst erop dat alle sociale partners van de sector al verschillende jaren geleden een gezamenlijke studiereis naar Duitsland ondernamen om onder andere bij Volkswagen in Wolfsburg te bekijken hoe het duaal leersysteem daar functioneerde. De partners zagen het toen als een mogelijk ander concept voor het technisch onderwijs, niet als een oplossing voor schoolmoeë jongeren. In Duitsland volgden de jongeren technisch onderwijs gecombineerd met een opleiding bij Volkswagen. Ze kregen een onderwijsdiploma en een bewijs van de opleiding in Wolfsburg om sterker op de arbeidsmarkt te staan. Volkswagen had toen ook een opleidingscentrum dat er op geënt was. Duaal leren was sterk ingeburgerd en de Duitse bedrijven zagen het ook als hun taak en rol om het mogelijk te maken. Men wilde een maatschappelijke meerwaarde en een meerwaarde voor de bedrijven creëren. De beste leerlingen stroomden door naar Volkswagen. De iets minder sterke leerlingen konden aan de slag bij de bedrijven in de omgeving. Voor de bedrijven was het ook een belangrijk instroomkanaal.
- Wat langere stages betreft, verwijst men naar het experiment van geassocieerd voltijds onderwijs voor laatstejaars leerlingen dat in 2011 in het KTA Pro Technica uit Halle startte. Het is deels op het Duitse model van duaal leren gestoeld. Audi lanceerde de vraag naar de technische scholen om samen aan werkplekleren te doen. Audi zou leerlingen op de werkvloer de modernste autotechnieken aanleren en zo goedgeschoolde jongeren afleveren die meteen op de arbeidsmarkt terechtkunnen. Het proefproject waarbij leerlingen van het KTA Halle bijleren op de werkvloer van

autofabrikanten Audi en BMW en het Halse OCMW wordt gezien als een succes. Zowel de school als de bedrijven willen een vervolg. Tien leerlingen ronden in 2013 met succes zeshonderd uren les in de Audifabriek in Vorst af met een vakproef. Vijf van hen konden meteen aan de slag bij Audi als installatietechniker. De andere vijf werden vanaf september 2014 door Audi verder opgeleid tot onderhoudstechniker en konden daarna aan de slag. Audi start extra opleidingen voor scholieren. Bij BMW konden de leerlingen van de opleiding TSO Autotechniek van het KTA Pro Technica bijscholingen volgen. Ze kregen vier weken les in het trainingscentrum in Bornem en twee weken stage in de concessies van Vandeperre en Jean-Michel Martin. Ook BMW wil het werkplekleren herhalen. Deze opleiding gaat verder dan alleen stage lopen. Van de leerlingen wordt een actievare opstelling verwacht. In dit opleidingsproject worden de leerlingen ondergedompeld in een praktijkomgeving met de nieuwste technologieën, die op de school vaak niet te vinden zijn. Werken met zulke nieuwe, hoogtechnologische apparatuur maakt dat leerlingen zeer enthousiast zijn over het project, wat hun motivatie ten goede komt. Ook de vakleerkrachten versterken hun competenties door opleiding te volgen bij Audi. Men wil dat erop toegezien wordt dat alle laatstejaars leerlingen een kans op geassocieerd onderwijs krijgen en dat het niet slechts voor enkele leerlingen is weggelegd.

- Men verwijst ook naar het duaal leersysteem in Zwitserland. Afhankelijk van het competentieprofiel waarvoor de jongeren een opleiding volgen, gaat het standaard genomen over een opleiding van vier jaar en start het op 15 jaar. De jongeren solliciteren bij de bedrijven. De jongeren en de bedrijven moeten elkaar vinden, anders komt er geen leerovereenkomst tot stand. Het onderwijs voorziet de algemene vorming en beroepsgerichte theoretische vorming. In de loop van de tijd vermindert de inbreng van het onderwijs en neemt de inbreng van het bedrijf toe wat de competentieverwerving betreft. In het eerste jaar is er sprake van twee dagen per week op school en in het tweede jaar van één dag les op school en daarnaast een leertraject in een bedrijf. In het derde en het vierde jaar verloopt het hele leertraject volledig in een bedrijf. Men wijst erop dat duaal leren al zeer lang ingeburgerd is in Zwitserland en goed gekend is en gewaardeerd wordt in de hele maatschappij: door jongeren, ouders, scholen, bedrijven, enzovoort. Er zijn leerlingen die het gymnasium volgen, vergelijkbaar met het ASO, maar daarnaast is het duaal leren er bedoeld voor beroeps- en technisch onderwijs, maar ook nog ruimer voor alle mogelijke beroepen die men in het leven kan uitoefenen. Zo zijn er ingenieurs die met duaal leren beginnen in de opleiding tot een technisch beroep en dan doorstromen naar ingenieursstudies in het hoger onderwijs. De competentieprofielen of de beroepskwalificaties worden gezamenlijk door het onderwijs en de arbeidsmarkt opgesteld. De sectororganisatie van de metaalindustrie maakt er zelf cursussen die over heel Zwitserland gebruikt worden. Voor het leergedeelte dat voor de jongeren in de bedrijven plaatsvindt, is er een praktijktest die over heel Zwitserland gelijk is. De test wordt afgenomen door externe experts zodat de objectiviteit van de praktijktest gewaarborgd is. Het overstijgt de beoordeling door het bedrijf. De jongere krijgt een leervergoeding die toeneemt naarmate de jongere het traject doorloopt. In het vierde jaar, als de jongere het volledige leertraject in het productie- of serviceproces van het bedrijf bijna heeft afgelegd, ontvangt de jongere één vierde van het loon van een volwaardige werknemer. In het eerste jaar staan de jongeren nog niet echt in het productieproces, maar ze maken al wel kleine onderdelen die in het productieproces gebruikt worden. De onderdelen moeten perfect zijn en beantwoorden aan de vereisten van het product. Men verwacht van meet af aan een sterke inzet van de jongere. Wat de mogelijkheden betreft van kleinere ondernemingen om aan duaal leren deel te nemen, wordt er op gewezen dat in Zwitserland de kleinere ondernemingen een financiële bijdrage leveren aan een leercentrum. De jongeren kunnen de eerste twee jaren van het vierjarig leertraject voor het praktijkgedeelte terecht in het leercentrum. De financieringsbron voor de eerste twee jaren is een stukje gecollectiveerd. De volgende twee jaren volgen de leerlingen het

praktijkgedeelte in de individuele kleinere onderneming.

Vorm en structuur van het stelsel

- Men geeft aan dat de leerlingen in het DBSO de basiscompetenties meer aangeleerd krijgen, maar dat ze minder praktijkervaring opdoen. Vanuit het DBSO zou men ook minder geneigd zijn om met partners samen te werken. Bij de Leertijd worden de jongeren wel aangeleerd om een probleem onmiddellijk te leren oplossen. Er wordt minder aandacht besteed aan de theoretische basiscompetenties. Men geeft wel aan dat de begeleiding voor beide systemen nog zou kunnen verbeteren.

Rol van intermediairen

- Men meent dat vele provinciale fondsen van de metaalbouw goed samenwerken met de RTC's en veel contacten met ondernemingen onderhouden.

1.2. Suggesties en wensen met betrekking tot het toekomstig Stelsel Leren en Werken

Algemene bemerkingen

- Men meent dat, naar aanleiding van de overheveling van het ILW van het federale naar het Vlaamse niveau, de werkgeversfederaties en werknemersorganisaties van de sectoren verwachten dat het federaal sectoraal paritair overleg over het ILW en Leren en Werken naar inhoud en structuur kan worden verdergezet op het Vlaamse niveau. Men geeft aan dat dit in het kader van de Vlaamse sectorconvenants zou kunnen plaatsvinden.

Vorm en structuur van het stelsel

- Men wenst één, in het secundair onderwijs geïntegreerd, stelsel van duaal leren. Op termijn moeten het DBSO, het ILW en de Leertijd verdwijnen, zo vindt men. Er moet een zelfde statuut en een zelfde leerovereenkomst als kader worden gemaakt. Het nieuwe duaal leren kan niet los van de modernisering van het secundair onderwijs worden gezien. Inhoudelijk is de beroepskwalificatie de start. Er kan uitgegaan worden van een standaard- of modeltraject, met een duidelijke afbakening van de onderwijs- en werkcomponent voor alle betrokkenen, maar de inhoud van de trajecten kan verschillen naargelang het beroep of de competenties die via het traject worden aangeleerd. Een leervergoeding die gradueel toeneemt met het rendement van de leerling, kan overwogen worden, zo geeft men aan.
- Men is voorstander van een uitbreiding van het duaal leren naar het volwassenenonderwijs en het hoger onderwijs
- Men wenst een duaal leerstelsel, vergelijkbaar met dat van Duitsland, als een pedagogisch project binnen het technisch en beroepssecundair leerplichtonderwijs, met een meerwaarde voor de jongeren en de samenleving. Het dient een kans te bieden aan jongeren die al in bepaalde mate arbeidsmarktrijp maar schoolmoe zijn. Eén of meerdere systemen vindt men minder belangrijk, maar een geïntegreerd stelsel zou onder de bevoegdheid van het onderwijs dienen te vallen, niet bij private opleidingsverstrekkers. Men vindt het onderscheid tussen het DBSO en de Syntra-opleidingen wel verouderd. Daarnaast dienen er de voortrajecten en brugprojecten te zijn voor jongeren die het moeilijk hebben en nog niet in een traject met arbeidsdeelname kunnen stappen.
- Men wenst een vereenvoudiging van het stelsel, met minder administratie, minder contracten, liefst een ILW-contract, met sectorale opvolging. Als Syntra de regierol overneemt, is het belangrijk voor de sector om via een uniform contract zicht te blijven houden op wat er met de jongeren gebeurt, zoals dat kan in het ILW. Zo kan de sector toezien of de werkplek in orde is inzake veiligheid en infrastructuur en of de opleiding van

de jongere aan de voorwaarden voldoet. Een respondent vraagt zich wel af of dit contract dan als een leerovereenkomst dan wel als een arbeidsovereenkomst dient te worden beschouwd. In het verleden was men er voorstander van dat er niet zomaar een vergoeding aan de jongere zou worden gegeven bij een ILW-contract maar wel een loon.

- Een respondent verkiest meerdere systemen om verschillende doelgroepen (leerplichtige) leerlingen te ondersteunen. Men denkt aan vier systemen die onafhankelijk van elkaar kunnen functioneren. Het systeem waar de jongere in terecht komt, zou ook afhankelijk zijn van de fase waarin de jongere zich bevindt. Men ziet geen nood aan een overkoepelende coördinatie over de vier systemen heen, tenzij die efficiënt zou zijn. De vier systemen zouden de volgende kunnen zijn. (1) Het eerste systeem is het voltijds onderwijs met verantwoordelijkheid bij onderwijs. (2) Het tweede systeem is het voltijds onderwijs met duaal leren. De verantwoordelijkheid ligt bij het onderwijs en het initiatief vertrekt vanuit het onderwijs. Delen van de onderwijs- en opleidingstrajecten vinden in een onderneming plaats. Het duaal leren is bedoeld als positieve keuze, niet voor schoolmoeë leerlingen; ook niet enkel voor arbeidsrijpe leerlingen. Men wil daarbij geen vergoeding voor de jongeren. De algemene en theoretische vorming en attitudevorming is belangrijk, liefst minstens twee dagen per week. Er zijn doorgroeimogelijkheden naar het hoger onderwijs. Dit duaal leertraject moet liefst voor alle leerlingen in alle opleidingen (ASO, TSO, BSO) openstaan. (3) Het derde systeem is de Leertijd, met verantwoordelijkheid bij Syntra Vlaanderen. Het is bedoeld voor leerlingen die een beroep willen leren in een kleinere onderneming zoals bij het vroegere leercontract voor een opleiding voor bakker, slager, elektriciën. Er kan een grotere inbreng van de sectoren bij de Leertijd overwogen worden. (4) Het vierde systeem is het ILW voor het DBSO met inbreng van de sectoren via de paritaire leercomités. Het is bedoeld voor leerlingen die eerder naar een functie in de grotere industriële bedrijven zullen doorstromen, zoals in een auto-assemblagebedrijf, een metaalconstructiebedrijf, enzovoort.

Rol van de overheid en de regelgeving

- Men wenst dat de overheid een kader en een draagvlak creëert dat bijdraagt tot een omslag in de samenleving zodat duaal leren meer ingang zou vinden en zodat alle betrokkenen er aan zouden participeren uitgaande van de maatschappelijke meerwaarde van duaal leren en van leren in combinatie met werkervaring in het algemeen. Er kan worden nagegaan hoe het duaal leren in andere landen ingang gevonden heeft om hier lessen uit te trekken. Men denkt dat het niet volstaat om systemen en structuren te veranderen, maar dat een flankerend beleid noodzakelijk is om interesse voor duaal leren te wekken en het algemeen ingang te doen vinden.
- In het kader van de overheveling van het ILW naar het Vlaamse niveau is men er voorstander van dat de bevoegdheid van het federale paritaire leercomité behouden blijft, dan wel wordt overgedragen aan de regionale afdelingen van de sectorale opleidingsfondsen om de sectorale paritaire inbreng te vrijwaren. Men merkt op dat dit voor een aantal fondsen, die nog sterk federaal georganiseerd zijn, zoals dat van de schoonmaaksector, wellicht een aanpassing zal vergen. Men vindt dat de bevoegdheid eventueel ook zou kunnen toegevoegd worden aan de mogelijke bevoegdheid van de SERV-sectorcommissies, als deze een doorstart zouden maken, met de SERV als overkoepelend overlegorgaan en administratief secretariaat.
- Men suggereert dat er samenwerkingsakkoorden over Leren en Werken tussen de sectoren en de Vlaamse regering zouden worden gesloten.
- Vermits de overheveling van het ILW naar het Vlaamse niveau nog niet is voltooid, pleit men voor overgangsmaatregelen om de volledige tijd, nodig voor de overheveling, te overbruggen, in samenspraak met de sectoren.

- Men vraagt een afstemming tussen de verschillende gemeenschappen/gewesten over de systemen, zodat bedrijven met vestigingen in de verschillende regio's het overzicht kunnen bewaren.
- Men vraagt dat de overheid een duidelijk kader en duidelijke rollen uittekent in samenspraak met alle betrokken actoren en een ruim draagvlak creëert om de kans op een succesverhaal te vergroten.
- Men vraagt zich af of er een onderscheid zal gemaakt worden in de globale regie voor duaal leren: bijvoorbeeld de globale regie voor leerplichtige leerlingen bij Syntra en de globale regie voor niet-leerplichtige leerlingen bij de VDAB? Men wijst erop dat er in het secundair onderwijs vaak nog niet-leerplichtige leerlingen, ouder dan 18 jaar, aanwezig zijn.
- Er wordt gepleit voor een betere, globale en regelmatige monitoring, opvolging en evaluatie van wat er concreet inzake Leren en Werken voor jongeren bij verschillende actoren gebeurt, zodat er lessen uit getrokken kunnen worden voor toekomstig beleid en toekomstige acties.
- Er wordt gepleit voor het verzamelen van good practice voorbeelden over Leren en Werken bij de sectoren en scholen, als een positieve, wervende stimulans voor alle betrokkenen.

Rol van het onderwijs en opleidingscentra

- Men ziet een cruciale rol weggelegd voor het onderwijs. Men ziet het onderwijs als initiatiefnemer voor een duaal leerstelsel, want de opleiding is een deel van het onderwijstraject en is een pedagogisch project. Men vindt de inbreng van de sectoren echter belangrijk omdat men dient rekening te houden met de specifieke context van sectoren. Een samenwerking met sectoren moet worden nagestreefd. In sommige sectoren zouden de opleidingscentra mee aan de kar kunnen trekken, maar niet alle sectoren hebben sterk uitgebouwde opleidingscentra.
- Men vindt dat er nood is aan een specifieke definitie van arbeidsrijpheid of arbeidsmarktrijpheid van jongeren omdat dit het vertrekpunt betekent om jongeren aan een duaal leertraject te laten beginnen. Men is er voorstander van om de leerlingen bij de bedrijven te laten solliciteren. Dit zou voor de jongere meteen een kennismaking met de concrete arbeidsrealiteit betekenen en ook meteen een concrete indicatie van de arbeidsmarktrijpheid van de jongeren kunnen geven. Men vraagt zich daarbij ook af wat er zal gebeuren met leerlingen die niet arbeidsrijp zijn of geen werkplek vinden in scholen die voor duaal leren kiezen. Men is bezorgd dat er dan jongeren uit de boot zullen vallen.
- Men dringt erop aan dat duaal leren ingebed wordt in het onderwijs, uitgaande van de modernisering van het onderwijs.
- Men vraagt een voorbereidend traject in de eerste en tweede graad in samenwerking met het bedrijfsleven.
- Men stelt dat het onderwijs dient in te staan voor de algemene vorming binnen een duaal leertraject.
- Men stelt dat het onderwijs competenties moet inschalen en aanreiken voor de deelname aan de huidige en de toekomstige maatschappij en arbeidsmarkt. Er is een breder perspectief. In het onderwijs krijgen leerlingen daarom ook een bredere basis mee. Bij Syntra krijgen leerlingen een kijk op de praktische kant, maar er ontbreekt een basisopleiding. Het onderwijs heeft een andere finaliteit. Het onderwijs zal en kan zich niet om het jaar aanpassen aan de beroepskwalificaties van de sectoren.
- Men wil met de sector verder inzetten op de uitwerking van de

beroepskwalificatiedossiers in samenwerking met het onderwijs. Men dringt wel aan op voldoende generieke profielen met een minimum aan basiscompetenties en ook op competenties die misschien intersectoraal belangrijk zijn. Men vindt het de rol van de bedrijven om meer specifieke competenties aan te leren als jongeren als werknemer in dienst komen van een bedrijf. Men vraagt dat jongeren stapsgewijs deelkwalificaties kunnen behalen volgens het zalmpincipe. De jongere kan stapsgewijs een 'klimmend' studieparcours afleggen, 'naar boven en tegen de stroom in zwemmend'. De jongere behaalt een diploma én verwerft kennis, vaardigheden en attitudes die nuttig kunnen zijn voor een eventuele verdere studie. Men wil af van het watervalsysteem waarbij de jongere eerst zo hoog mogelijk mikt, en als het niet lukt, het vervolgens op een trapje lager probeert. Men gaat ervan uit dat het zalmpincipe motiverender werkt dan het watervalsysteem.

- Men vindt dat er nood is aan een betere, objectievere en neutralere screening van de jongeren om hen het gepaste leertraject te kunnen aanbieden. Er dient een objectief klankbord voor de jongere te zijn, want een oriëntering en studiekeuze in het secundair onderwijs is meer dan de toeleiding naar een beroep. Bij de oriëntering en concrete matching van de jongere kan men uitgaan van de voorkeur en wensen van de jongere en het advies van de klassenraad, het CLB, de trajectbegeleiders, de betrokken sector, het betrokken bedrijf en de betrokken begeleider in het bedrijf. Er kan de oprichting van een oriëntatiecentrum voor de objectieve oriëntering van leerlingen in duaal leren worden overwogen (over scholen en sectoren heen) waarin de oriëntatiecompetenties van bijvoorbeeld het CLB en de VDAB zouden worden samengebracht. Men pleit in dit verband voor een autonoom CLB zonder de gebondenheid aan een onderwijsnet.
- Men is voorstander van een objectieve kwalificatieproef voor de jongeren.
- Men vraagt aandacht voor de opleiding en de profielen van de schoolleerkrachten. Zij dienen over de competenties te beschikken om duaal leren te begeleiden.
- Men wenst meer structureel, centraal overleg tussen onderwijs, opleidingscentra, sectoren en intermediairen.
- Men wenst regionale overlegplatformen, bijvoorbeeld gelinkt aan onderwijszones, voor alle betrokkenen uit de regio (scholen, bedrijven, regionale actoren van sectoren,...), om de activiteiten met betrekking tot duaal leren te concretiseren op het terrein.

Rol van de sector en de bedrijven

- Men vindt het belangrijk dat in een duaal stelsel effectief voldoende leerwerkplekken worden voorzien. Dat is niet vanzelfsprekend gezien de overheid in de toekomst ook nog extra stagemogelijkheden wil voorzien en er vandaag globaal al onvoldoende leerwerkplekken zijn.
- Er zijn op dit ogenblik een 1400-tal leerlingen in het DBSO die geen leerwerkplek vinden. Men wil in de sector nagaan of er leerlingen bij zijn uit de opleidingen die toeleiden naar de metaalindustrie en wat de oorzaak van het gebrek aan een leerwerkplek in de sector kan zijn. Men vindt het belangrijk om de oorzaken te kennen om hieruit lessen te trekken voor de toekomst.
- Men wil in de sector een aantal pilootprojecten in samenwerking met een aantal scholen en bedrijven opstarten vanaf het schooljaar 2016-2017 om te bekijken hoe duaal leren in de sector kan werken. De voorwaarde is dat een nieuw systeem is uitgetekend, met een financieel en juridisch kader, om het te kunnen testen en evalueren. De werkgeversorganisatie heeft het initiatief genomen. Er hebben al vijf bedrijven, onder andere drie grote bedrijven uit de metaalverwerkende nijverheid in West-Vlaanderen, toegezegd om mee te werken. Ook scholen stellen zich kandidaat. De sector wil in iedere provincie bedrijven warm maken om als pilootbedrijf te fungeren. Het dient goed

voorbereid te worden om de pilootprojecten een kans op slagen te geven. De leerlingen en scholen moeten met de bedrijven gematcht worden, de werknemers en de werknemersafgevaardigden moeten geïnformeerd en geraadpleegd worden over het experiment en de begeleiders dienen geselecteerd en opgeleid te worden om de jongeren te kunnen begeleiden. Men geeft aan dat het bij Audi, een project van geassocieerd leren dat minder ver gaat dan duaal leren, tot anderhalf jaar duurde voor de afspraken tussen het onderwijs en het bedrijf helemaal rond waren. Men geeft aan dat men niet mag vergeten dat dit twee totaal verschillende werelden zijn. Men zal Audi en de betrokken school ook vragen of ze bereid zijn om een stap verder te gaan dan het geassocieerd systeem dat nu bestaat.

- Men geeft aan dat met het oog op een nauwere samenwerking met het onderwijs, de werkgeversorganisatie toegetreden is tot Techno+, een vzw waarin vertegenwoordigers van het GO!, het provinciaal onderwijs en de arbeidswereld participeren om de samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt te bevorderen. De werkgeversorganisatie maakt nu ook een draaiboek voor de bedrijven, dat ze kunnen volgen als ze werkplekleren en stages willen organiseren.

2. Bijkomende informatie over de sector en Leren en Werken binnen de sector

2.1. Schets van de sector

- De sector van de metaalarbeiders telt ruim 95.000 loontrekkenden in Vlaanderen.
- De sector valt onder het paritair comité 111 en er is een paritair leercomité dat als formeel orgaan het ILW opvolgt.

2.2. Het sectorfonds INOM Arbeiders vzw

- INOM-Arbeiders vzw is het nationaal paritair opleidingsfonds bestemd voor opleidingen van arbeiders binnen de sector van het Paritair Comité nr. 111/1.2.3. INOM-Arbeiders wordt federaal paritair beheerd door de werkgeversorganisatie AGORIA en de werknemersorganisaties ABVV-metaal, ACV METEA en ACLVB. Het voorzitterschap wisselt tussen de federale verantwoordelijken van de sector, met name de onderhandelaars van de organisaties. INOM-Arbeiders wordt gefinancierd met een bijdrage van 0.1% van de bruto loonmassa van de arbeiders (geïnd door het Fonds voor Bestaanszekerheid). De concrete werking van INOM Arbeiders verloopt autonoom voor de beide taalgemeenschappen. De fondsen worden van meet af aan toegewezen aan de gewesten: aan INOM Noord en INOM Zuid. Het bestuur van INOM Noord bestaat uit een vertegenwoordiger van AGORIA, een vertegenwoordiger van ABVV Metaal en een vertegenwoordiger van ACV Metea. Dit zijn andere personen dan de onderhandelaars op federaal niveau.
- In de regio Vlaanderen zijn er aparte provinciale sectorfondsen (FTMA, FTML, TOFAM Oost-Vlaanderen, TOFAM West-Vlaanderen, RTM Vlaams-Brabant en IRISTECH+).

2.3. Informatie over het huidige Stelsel Leren en Werken

Informatie uit de Sectorfoto 2012, opgemaakt door het Departement Werk en Sociale Economie (meetmoment 1 februari 2011)

- (1) 109 leerlingen in DBSO met een werkervaringsplaats; (2) 75 leerlingen in Syntra-Leertijd; (3) 4.914 leerlingen in stages in voltijds secundair onderwijs

Focus op DBSO met een werkervaringsplaats / ILW

- De werking van het sectorfonds spitst zich toe op de ondersteuning van het ILW.
- Men geeft aan dat de metaalindustrie en metaalbouw een traditie heeft om met het ILW te werken. Er zijn gemakkelijk werkplekken beschikbaar en het komt zelden voor dat een jongere geen werkplek heeft. Men geeft wel aan dat het systeem potentieel nog uitgebouwd zou kunnen worden.
- Men geeft aan dat er redelijk wat stopzettingen zijn van ILW-contracten. Men wijt dit aan het feit dat er toch veel jongeren in deze trajecten terechtkomen, die eigenlijk eerst nog een voortraject of brugtraject hadden moeten doorlopen en aan een beperkte begeleiding in de bedrijven.
- De opvolging van het ILW gebeurt vanuit het opleidingsfonds INOM Arbeiders, eerder dan vanuit het paritaire leercomité dat vooral een formeel orgaan is.

2.4. De ondersteuning van Leren en Werken door het sectorfonds

- INOM Arbeiders vzw heeft een medewerker in dienst die zich uitsluitend met het ILW bezighoudt. De medewerker is geen sectorconsulent.

10 Sectorfiche Scheikundige nijverheid

De sectorfiche is gebaseerd op de gesprekken met de directeur en de ondervoorzitter (Arbeiders) van het sectorfonds Co-valent; een sectorconsulent van PlastIQ (de deelsector van de kunststofverwerkende nijverheid) en een adviseur van de werkgeversorganisatie die de voorzitter (Arbeiders) van het sectorfonds op zijn vraag verving.

De gesprekken met de verschillende respondenten van de scheikundige nijverheid werden afzonderlijk gevoerd en vonden plaats op 8 en 14 januari 2015.

3. De visie van de respondenten op Leren en Werken

3.1. Bemerkingen bij de huidige situatie met betrekking tot Leren en Werken

Algemene bemerkingen: projecten alleen voor jongeren ouder dan 18 jaar en jonge werkzoekenden

- De sector van de chemie, kunststoffen en life sciences richt zich (voorlopig) uitsluitend op Leren en Werken voor jongeren die ouder zijn dan 18 jaar omdat leerplichtige leerlingen door de specifieke sectorcontext moeilijk in een stelsel van Leren en Werken aan de slag kunnen. Om veiligheidsredenen is het wettelijk verboden om minderjarigen in zogenaamde Seveso-bedrijven te laten werken. Zij mogen niet met gevaarlijke stoffen in contact komen. Een groot aantal van de bedrijven uit de sector hoort tot de groep van Seveso-bedrijven. Er zijn eventueel afwijkingen mogelijk mits er aan bepaalde voorwaarden is voldaan, maar de leeftijdsgrens vormt een belemmering. Bovendien heeft de sector doorgaans hogergeschoolde profielen nodig dan de leerlingprofielen die meestal in het deeltijds onderwijs aanwezig zijn.
- De sector heeft nochtans interesse voor werkplekleren voor leerlingen jonger dan 18 jaar. Er werden ooit wel enkele pogingen inzake Leren en Werken voor leerplichtige leerlingen ondernomen, bijvoorbeeld in de kunststofverwerkende industrie waar de Seveso-reglementering minder van toepassing is. In het bedrijf Deceuninck (productie van kunststoffen ramen en deuren) waren er twee jongeren die het traject succesvol doorlopen hebben. Er zijn nog enkele andere voorbeelden, maar meer dan een paar beperkte experimenten met Leren en Werken voor leerplichtige leerlingen zijn er nooit geweest. Het stelsel van Leren en Werken voor jongeren is nooit in de sector ingebed geraakt.
- Men wijst erop dat werkplekleren voor jongeren in het algemeen een belangrijke rol kan spelen in de instroom in de sector, zeker in het licht van de sterke vergrijzing in de sector.
- Men verwijst naar duaal leren in het buitenland: Duitsland, Oostenrijk, Zwitserland, Nederland en Denemarken. Men wijst erop dat medewerkers uit de sector in 2013 een bezoek brachten aan BASF in Ludwigshafen en Reifenhäuser in Keulen in Duitsland om het duaal leren in Duitsland te leren kennen. Men geeft aan dat deze bedrijven hun toekomstige werknemers zelf opleiden. BASF, met ongeveer 50.000 medewerkers, leidde op dat ogenblik ruim 1.000 leerlingen jonger dan 18 jaar op. In Reifenhäuser kregen 35 leerlingen jonger dan 18 jaar opleiding in het bedrijf. De kleinere ondernemingen sturen hun eigen leerlingen naar een gecentraliseerd opleidingscentrum, dat door de KMO-bedrijven wordt gefinancierd.

Vorm en structuur van systemen voor jongeren ouder dan 18 jaar

- De scheikundige nijverheid heeft wel een aantal eigen vormen van werkplekleren in het onderwijs voor niet-leerplichtigen ouder dan 18 jaar ontwikkeld (zie verder).

3.2. Suggesties en wensen met betrekking tot het toekomstig Stelsel Leren en Werken

Algemene bemerkingen

- Men meent dat Leren en Werken in de toekomst aan belang zal winnen omwille van de kwalitatieve aspecten van het stelsel. Men gaat er ook van uit dat het verder zal worden geoptimaliseerd naar andere doelgroepen zoals werkzoekenden in IBO, niet-leerplichtige jongeren die een opleiding via Syntra of de VDAB volgen, enzovoort. Leren en Werken omvat echter meer dan de systemen via het DBSO en via Syntra. Men verwijst daarbij naar de talrijke projecten die voor jongeren ouder dan 18 jaar en jonge werkzoekenden in

de sector zijn opgezet (zie verder).

- Men geeft aan dat de sector interesse heeft voor duaal leren in het secundair onderwijs ondanks de belemmering van de leeftijdsgrens.
- Men stelt dat Leren en Werken zoals het nu in het deeltijds onderwijs bestaat, weinig relevant en aantrekkelijk voor de sector is. Als het huidige stelsel uit het isolement zou gehaald worden en zou opengetrokken worden naar het voltijds TSO, zou het wel interessanter kunnen zijn en zou er waarschijnlijk meer interesse in de sector ontstaan voor Leren en Werken voor leerplichtige leerlingen. Het mag dan geen grootste gemene deler worden over alle TSO-onderwijsvormen heen. Men vindt maatwerk voor de sector en het betrokken beroep belangrijk.
- Men wijst erop dat er op het niveau van het secundair onderwijs weinig opleidingen voor de subsector kunststofverwerking bestaan. Men geeft aan dat werkplekleren in het secundair onderwijs voor de bedrijven uit deze subsector om die reden specifiek belangrijk kan zijn.
- Men wenst dat de sector zelf zich nog meer zou open stellen voor andere profielen dan de hoge profielen van ingenieurs. Men meent dat er voldoende plaats is voor technisch geschoolden die geen ingenieursdiploma hebben.

Vorm en structuur van het stelsel

- Men pleit voor een evenwicht tussen algemene vorming en professionele vorming in een stelsel van Leren en Werken in het secundair onderwijs.
- Men is voorstander van een component werken, structureel ingebouwd in het secundair onderwijs. Voor de sector moet wel bekeken worden voor welke beroepen en functies dit mogelijk is. Als het afgecheckt wordt in functie van de job die men zal gaan uitoefenen, dan moeten er zeker mogelijkheden zijn.
- Men pleit voor de opwaardering van technisch en beroepssecundair onderwijs en van Leren en Werken in het bijzonder. Men geeft aan dat dit veel inspanningen zal vergen van de beleidsmakers, het onderwijs, de centra Leren en Werken, de bedrijven, sectoren, enzovoort.
- Men pleit ervoor dat met Leren en Werken in het secundair onderwijs de doorstroming naar het hoger onderwijs ook mogelijk zou zijn.
- In de scheikundige nijverheid zijn de randvoorwaarden voor werkplekleren anders dan in andere sectoren. Daarom vindt men maatwerk inzake werkplekleren voor een sector en differentiatie voor verschillende sectoren nodig. Voor een chemisch bedrijf is een stage bijvoorbeeld pas interessant vanaf enkele weken. Dan zouden de leerlingen in de basischemie wel moeten mee draaien in het ploegensysteem: bijvoorbeeld een ploeg van acht personen en een stagiair. Een jongere mag in de basischemie wel kijken en observeren, maar mag zelf geen handelingen uitvoeren. In andere sectoren nemen de jongeren wel taken over.
- Men is vragende partij om met vormen van werkplekleren via de bedrijven, maar ook via het sectoraal opleidingscentrum of de sectorale opleidingscentra verder aan de slag te gaan, zelfs voor jongeren onder de 18 jaar. Een paritair beheerd opleidingscentrum, dat geen onderwijsinstelling en geen commerciële opleidingsverstrekker is, kan ook als een tussenschakel tussen onderwijs en de bedrijven ingeschakeld worden. De inspanningen voor de bedrijven worden via het opleidingscentrum ook in bepaalde mate gesolidariseerd en gespreid. Een sectoropleiding wordt immers ook gesubsidieerd. Zo worden de inspanningen een beetje verlicht.

Rol van de overheid en de regelgeving

- Men wenst dat de overheid een algemeen kader voor alle actoren en een draagvlak creëert voor duaal leren, dat er een uniform stelsel bestaat met minder contracten, met een uniforme evaluatie, en waarbij de administratieve overlast wordt beperkt. Men dringt erop aan dat de overheid zeker een groot draagvlak bij het publiek zou creëren voor een stelsel van Leren en Werken.
- Men beschouwt Leren en Werken als een onderwijsproject. Men pleit voor een studentenstatuut voor de deelnemende leerlingen die een opleiding deels in een school of opleidingscentrum en deels in een bedrijf krijgen. Men dringt erop aan om na te denken over wat er in dit geval dient te gebeuren met de kinderbijslag en of studenten een inkomen kunnen verwerven.
- Men pleit voor een nauwe betrokkenheid en sterke inbreng vanwege sectoren, sectorfondsen en sectorale sociale partners, en van het onderwijs en de andere actoren. Men pleit ervoor om geen extra niveaus boven of tussen het onderwijs en de sectoren te creëren.
- Men pleit voor een paritair beheerd stelsel, zoals het ILW ook paritair beheerd wordt. Het stelsel dient een onderdeel van het sociaal overleg te zijn. Het is belangrijk dat er een band blijft bestaan met de sociale partners die de sociale aangelegenheden in de sector beheren en die ook dit stelsel mee ondersteunen en opvolgen.
- Men pleit ervoor dat er aandacht is voor de kosten van de bedrijven bij de organisatie van het werkplekleren. Men vindt dat de kost voor bedrijven wat betreft begeleiding, zoals voor stages in het voltijds secundair onderwijs en in het Avogadro-project in het hoger onderwijs (zie verder), toch wel wat wordt onderschat. In het Avogadro-project betaalt de sector de hogescholen om er aan deel te nemen. Zij moeten ook mensen vrijmaken terwijl het onderwijs voor de andere leerlingen ook moet doorlopen. Het wordt een parallel circuit. Het is kostenverhogend. Voor de bedrijven die er aan deelnemen, is er geen extra financiering hoewel de jongeren in het bedrijf op de leerwerkplek alleen mogen meelopen, geen echte handelingen mogen verrichten, niet kunnen bijdragen, maar wel door een ploeg moeten begeleid worden. Men argumenteert: het zijn jongeren die opgeleid zijn, die in het bedrijf zullen instromen, enzovoort, maar er staat een grote kost tegenover die niet voor elk bedrijf haalbaar is. Er bestaan de doelgroepvermindering voor mentoren en de start- en stagebonussen, maar een ander idee zou een vermindering van de RSZ-bijdragen voor onderzoekers kunnen zijn. Deze formule is gekend in de sector. Het zou ook ingezet kunnen worden voor mensen die vrijgemaakt worden voor de begeleiding van stages, werkplekleren, enzovoort.
- Men meent dat op termijn een win/win situatie zal ontstaan en een besparing voor de overheid en de bedrijven zal opleveren als de kosten voor Leren en Werken door alle betrokken actoren gedragen worden.
- Als er een veralgemening van werkplekleren wordt doorgevoerd, vindt men het noodzakelijk dat extra financiering wordt voorzien. Men wil als sector bijdragen, maar de bijdrage kan niet alleen van de bedrijven en de werknemers komen.
- Men pleit voor de verdere uitbouw en extra financiering van de sectorale opleidingscentra.
- Men wijst op het belang van de mentoropleiding en de financiële ondersteuning hierbij.
- Men is erg gewonnen voor het instrument van de sectorconvenanten en de sectorconsulenten die de sector ertoe heeft aangezet om vernieuwende zaken voor de sector en het sectorfonds op het getouw te zetten. Men wenst Leren en Werken ook nog verder uit te bouwen en te ondersteunen via de onderwijsconvenant die de sector

gesloten heeft.

- Men geeft aan dat men het een goede zaak vindt dat de bevraging in het kader van het onderhavig onderzoek plaatsvindt en dat het interessant zou zijn als de conclusies van het onderhavig onderzoek in nieuwe sectorconvenanten zouden worden verwerkt.

Rol van het onderwijs en opleidingscentra

- Men wenst een goede wisselwerking tussen het onderwijs en de sector en beklemtoont de belangrijke rol van het onderwijs in het stelsel Leren en Werken.
- Men vindt dat er inzake oriëntering veel stappen kunnen gezet worden. De sector heeft ooit de idee gelanceerd van het industrieel secundair onderwijs, waarbij men een traject wilde opzetten voor het vijfde, zesde en zevende jaar TSO. Voor het vijfde jaar zou een brede instroom kunnen worden voorzien, ook met jongeren vanuit het ASO. In zekere zin gebeurt dit eigenlijk ook al een beetje met het TSO-jaar Se-n-Se chemische procestechnieken (zevende jaar secundair na secundair). Er is de afspraak met de scholen om de deuren ook vrij breed open te houden. Een jongere moet niet vooraf een vooropleiding chemie gedaan hebben om in het zevende jaar terecht te kunnen. Er is een heel jaar om bij te scholen.
- Men pleit ervoor dat het onderwijs de leerlingen ook aandacht voor attitudes en houdingen zou bijbrengen opdat zij een opleiding in bedrijven zouden kunnen volgen. Het onderwijs en ook de VDAB hebben een andere missie dan de bedrijven, maar men geeft aan dat bedrijven zich makkelijker voor werkplekleren van jongeren zullen openstellen als jongeren een gepaste attitude aan de dag zullen leggen. Men beklemtoont dat dit in chemische bedrijven bijzonder belangrijk is.
- Men pleit voor een meer gemeenschappelijk gebruik van de infrastructuur in scholen en opleidingscentra.
- Men ziet de begeleider in de school als een schakelfunctie tussen de jongere aan de ene kant en het bedrijf en de mentor aan de andere kant. Hij of zij dient de vertrouwenspersoon te zijn waar de jongere bij terecht kan met vragen of problemen op persoonlijk vlak en op het vlak van de professionele vorming. De bedrijfsmentor moet ook bij de begeleider in de school met bemerkingen over de competentieontwikkeling en de attitude van de jongere terecht kunnen.
- De sector chemie ontwikkelde beroepsprofielen voor de operator kunststoffen, operator farmaceutische productie en operator petrochemie. Men vindt het belangrijk om de profielen regelmatig te actualiseren.
- De subsector kunststofverwerking ontwikkelde een aantal opleidingsprofielen in samenwerking met het onderwijs voor opleidingen in het voltijds en deeltijds onderwijs. De profielen werden gevalideerd. De opleidingen Leren en Werken kunnen in principe aangeboden worden voor de functies van productiemedewerker kunststoffen, machineregelaar spuitgieten, machineregelaar extrusie, machineregelaar thermisch vormen, kunststofbewerker, composietverwerker en de werkplaatsschrijnwerker kunststoffen. Ze worden op dit ogenblik echter nergens aangeboden. De subsector wil zich blijven engageren voor de opmaak van beroepsprofielen, competentieprofielen en beroepskwalificatiedossiers.

Rol van de sector en de bedrijven

- Men geeft aan dat de sector een rol wil spelen in de secundaire studierichtingen die belangrijk zijn voor de scheikundige nijverheid. Zoals de sector bij het SIRA-project (zie verder) voor jonge werkzoekenden onder andere een wiskundetoets voorziet alvorens zij aan het project kunnen beginnen, wil de sector mee helpen bij de oriëntering van de jongeren in het secundair onderwijs. Dat kan gebeuren door inbreng van personen uit de

bedrijven of door de opleidingscentra waar al uitgebreide testen bestaan om te kijken of de juiste competenties onderliggend aanwezig zijn. Iedereen mag die testen komen doen. Er wordt bekeken of de persoon de juiste vaardigheden heeft of de juiste vaardigheden zal kunnen ontwikkelen om het traject succesvol te kunnen voltooien. In het geval van de chemische sector is het bijvoorbeeld belangrijk om na te gaan of een jongere in staat is om aan een ploegensysteem deel te nemen.

- Men geeft aan dat de voorscreening van jongeren een positief gegeven kan zijn. Men stelt dat de jongeren in Duitsland zich bijvoorbeeld bij de voorscreening van hun beste kant proberen te tonen om aan duaal leren te kunnen deelnemen. Voor de jongeren is duaal leren een positieve en bewuste keuze.
- Men geeft aan dat het onderwijs, de sector en de bedrijven de laatste jaren samen al stappen gezet hebben om de leerplannen van bepaalde technische opleidingen zo goed mogelijk op de noden van de industrie af te stemmen. Het onderwijs wil ook zeker zijn dat wat zij bieden, relevant is. De sector heeft ook een onderwijsconvenant waar dit soort zaken in aan bod komen. Voor het Se-n-se zevende jaar chemische procestechnieken in het TSO werd het leerplan onder de loep genomen en nauwgezet bekeken. Alle scholen namen op drie verschillende woensdagnamiddagen bij drie bedrijven aan workshops hiervoor deel. Men geeft aan dat het echter de verantwoordelijkheid van het onderwijs blijft. Een grotere inbreng vanwege de bedrijven, bijvoorbeeld bij de opmaak van de beroepskwalificatiedossiers, is niet makkelijk om te organiseren. Met de hogescholen werden in 2014 de leerdoelen voor de professionele bachelor chemie op één vergadering afgecheckt waar ook een aantal bedrijven aan deelnamen.
- Men vraagt meer betrokkenheid van de sector bij de opstelling van de leerplannen van het hele secundair onderwijs, bijvoorbeeld door een grotere betrokkenheid bij de leerplancommissie, waar nu enkel technische adviseurs, technische adviseurs-coördinatoren en leerkrachten van deel uitmaken. Er is geen vertegenwoordiger van de sector bij betrokken. Men vindt dit belangrijk om sommige oriënteringen te kunnen bijsturen. Zo stelde men vast dat jongeren uit de metaalverwerking, die de chemische sector ook zoekt voor bepaalde functies, weinig naar de scheikundige nijverheid worden georiënteerd.
- Men geeft aan dat het belangrijk is dat het betrokken bedrijf een mentor ter ondersteuning van de jongere ter beschikking stelt. Hij of zij zal regelmatig moeten rapporteren aan de begeleider van de school. Hij of zij zal de leergierheid van de jongere moeten opwekken, eventueel wijzen op ontbrekende attitudevorming, een luisterend oor hebben en ervoor moeten zorgen dat de jongere in het bedrijf kan leren wat in het leerprogramma is bepaald. Een mentor dient een instructeur te zijn die technisch onderlegd is en voldoende pedagogische vaardigheden heeft.
- Men suggereert om bepaalde werknemers die het in de job fysiek lastig krijgen en oudere werknemers in het kader van de cao nr. 104 eventueel de kans te geven om als mentor op te treden, op voorwaarde dat ze aan de vereisten voldoen.
- Men wenst dat de sector chemie zich volledig achter een vernieuwd en meer uitgebreid stelsel Leren en Werken schaaft en voor de financiering ervan een solidaire basis voor alle bedrijven uit de sector vastlegt.
- Men wenst voldoende ondersteuning voor de kleinere ondernemingen via de sectorale opleidingscentra.

4. Bijkomende informatie over de sector en Leren en Werken binnen de sector

4.1. Schets van de sector

- De sector van de chemie, kunststoffen en life sciences in Vlaanderen vertegenwoordigt (cijfers 2012): 60.500 directe jobs en meer dan 100.000 indirecte jobs.
- Men wijst erop dat er zeer diverse activiteiten en bedrijven in de sector bestaan.
- Ongeveer 80% van de werknemers in de sector is tewerkgesteld bij een onderneming met meer dan 50 werknemers. Men geeft aan dat er een tendens is tot afslanking van de grotere bedrijven. Een aantal grotere ondernemingen verplaatste activiteiten naar het buitenland.
- Men geeft aan dat er een redelijk sterke concurrentie tussen de bedrijven in de sector onderling aanwezig is. Men wijt dit aan het feit dat het vaak om vestigingen van multinationale ondernemingen gaat waarvan de beslissingscentra zich buiten België bevinden.
- In de periode 2010-2015 zullen de bedrijven in de sector bij een stabiele tewerkstelling om en bij de 10.000 nieuwe werknemers moeten aantrekken. Dit is een verdubbeling van de aanzuiveringsbehoefte ten opzichte van de periode 2005-2010. Op jaarbasis spreken we over 2.000 arbeidsplaatsen op een totale tewerkstelling van 60.500, aldus een studie van Luc Sels. Vooral de uitstroom van 55-plussers is verantwoordelijk voor de grote nood aan nieuwe werknemers. Dat die niet eenvoudig te vinden zijn, blijkt uit het stijgend aantal openstaande vacatures in de chemiesector. Bovendien kan 27 procent van alle openstaande jobs in de sector beschouwd worden als een knelpuntberoep. Die functies geraken niet ingevuld binnen de 90 dagen. Bij specifieke profielen zoals procesoperators geldt dit voor 50 procent van de openstaande jobs. De sector zit hiermee op een hoger krapteniveau dan de rest van de industrie. In industriële sectoren met een groeipotentieel zoals de chemie en life sciences verdient de matching tussen vraag en aanbod bijzondere aandacht.
- Begin 2012 ondertekende de sector een onderwijsconvenant met Vlaams minister van Onderwijs Pascal Smet, de vakbonden en de vier onderwijskoepels. Dit convenant wil de samenwerking tussen onderwijs en de chemiesector versterken en concrete, meetbare engagementen aangaan. Men werkt zo onder meer aan een betere 'branding' van de sector bij jongeren en leerkrachten. Er worden ook structureel bedrijfsstages voor leerkrachten en leerlingen aangeboden en werknemers uit de sector bezoeken regelmatig scholen om uit te leggen wat werken in de chemie precies betekent.

4.2. Het sectorfonds Co-valent

- Co-valent is het paritair beheerd vormingsfonds van en voor arbeiders (PC 116) en bedienden (PC207) in de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences.
- Het fonds ontwikkelt opleidingsinitiatieven en andere maatregelen om de tewerkstelling van bedienden en arbeiders, van werkzoekenden en van jongeren in de scheikundige nijverheid aan te moedigen en/of te bevorderen.

4.3. Informatie over het huidige Stelsel Leren en Werken

Informatie uit de Sectorfoto 2012, opgemaakt door het Departement Werk en Sociale Economie (meetmoment 1 februari 2011)

- (1) 20 leerlingen in DBSO met een werkervaringsplaats; (2) 4 leerlingen in Syntra-

Leertijd; (3) 739 leerlingen in stages in voltijds secundair onderwijs

Stages in het voltijds secundair onderwijs en het hoger onderwijs

- Er zijn stagemogelijkheden voor leerplichtige leerlingen uit het voltijds secundair onderwijs in bepaalde chemische bedrijven. Het zijn niet verplichte 'snuffelstages' van een tweetal weken: bijvoorbeeld meelopen in het bedrijf, het bedrijf leren kennen. Er zijn bedrijven waar stages mogelijk zijn zolang de jongeren niet met gevaarlijke zaken in contact komen, maar de stagemogelijkheden zijn er beperkt, bijvoorbeeld in het labo van een bedrijf.
- Er zijn ook jongeren uit het hoger onderwijs die stages doen. De chemische bedrijven vinden zeer moeilijk industrieel ingenieurs. Voor de jongeren die geen stageplicht hebben, organiseren de bedrijven zomerstages. Ze proberen op die manier ook extra vrouwelijke industrieel ingenieurs aan te trekken. Men wijst de studenten er op dat in de grote ondernemingen een variatie aan interessante functies bestaat, in tegenstelling tot een meer all round procesoperator in een kleiner bedrijf.
- Er zijn ook heel wat studenten uit het hoger onderwijs die hun thesis binnen een bedrijf uitwerken en daarbij vanuit het bedrijf begeleid worden.

Werkplekleren voor niet-leerplichtige jongeren ouder dan 18 jaar via het opleidingscentrum ACTA en/of via bedrijven

- De sector focust zich sinds een aantal jaren niet meer op leerplichtige leerlingen en maakt dus geen gebruik meer van het stelsel voor het DBSO met een werkervaringsplaats, meer bepaald van het ILW. Er bestaat ook geen paritair leercomité in de sector, dat zoals in andere sectoren het ILW opvolgt. Het stelsel Leren en Werken bestaat in de chemische sector dus eigenlijk niet, wel in de subsector van de kunststofverwerking. Er werden in het verleden een aantal opleidingsprofielen voor ontwikkeld, zoals aangegeven. De opleidingen Leren en Werken voor deze specifieke beroepen kunnen in principe aangeboden worden, maar worden op dit ogenblik echter nergens georganiseerd. Men vond in het experiment zo wel bedrijven, maar geen leerlingen. De jongeren die er in stapten, kwamen eigenlijk uit het watervalsysteem. De opleiding was voor hun profiel redelijk zwaar. Er zijn toen vier jongeren gevonden die alle vier bij Deceuninck NV (productie van ramen en deuren) zijn gebleven. De andere kandidaat-bedrijven waren Anziplast Tavernier NV, BPI Formipac BV, Quadrant EPP Belgium NV en Tyco Electronics Belgium EC BVBA uit West-Vlaanderen. Het project Leren en Werken liep in samenwerking met het centrum Leren en Werken van het VTI in Roeselare en het KTA van Brugge. De laatste bedrijven hebben er echter geen ervaring mee gehad want er startten bij hen geen leerlingen met de opleiding.
- De sector richt zich verder op de niet-leerplichtige leerlingen en werkzoekenden ouder dan 18 jaar en ontwikkelde hier eigen oplossingen voor, geïnspireerd op de eigen ervaring met een aantal experimenten rond alternerend leren.
- De sector speelt op Leren en Werken in via de sectorale opleidingscentra. In de ogen van de sector is dit ook een vorm van werkplekleren omdat de leerlingen buiten de muren van de school treden.
- In het Se-n-se zevende jaar chemische procestechnieken in het TSO bestaat er een goede samenwerking tussen de industrie en het onderwijs. In principe gaat het over leerlingen die ouder zijn dan 18 jaar. De leerlingen lopen tien weken stage in een bedrijf. Zeven dagen vinden plaats bij ACTA, het sectorale opleidingscentrum in Antwerpen, voor welbepaalde opleidingsonderdelen die niet in de school kunnen gegeven worden. Die zaken worden door de leerkrachten van ACTA aangeleerd in aanwezigheid van de leerkrachten van de school. Er zijn wel maar zeven scholen die deze studierichting aanbieden. De sector heeft een overeenkomst met zes van de scholen. Via ACTA kan de

chemische sector jongeren een vorm van werkpleklers aanbieden die voor de jongeren en de sector een toegevoegde waarde heeft. Tot voor kort betrof dit meer atelierwerk in het opleidingscentrum. ACTA heeft in 2012-2013 echter een proeffabriek nagebouwd, waarbij een hele werkomgeving gesimuleerd wordt en nu een geïntegreerd onderwijsconcept kan worden aangeboden. Met de proeffabriek wordt de realiteit meer benaderd. Er wordt gewerkt aan echte installaties, opgebouwd over twee verdiepingen, met een controlekamer, enzovoort. In 2014 was de fabriek voor het eerst operationeel. De school komt met de volledige klas gedurende zeven dagen naar de proeffabriek. Het gaat in totaal over ongeveer 150 studenten. De inspanning om deze jongeren via de proeffabriek op te leiden, is redelijk beheersbaar. De theorie moet vooraf op de schoolbanken verworven zijn. Om de fabriek te betreden moet men een veiligheidshelm en -kledij dragen. Gezien het om een proefinstallatie gaat, is het geen probleem als er in het proces eens iets fout gaat. In de reële industrie is dat uiteraard niet de bedoeling. De opleiding is real life, maar toch weer niet. Sommige zaken die leerlingen in de proeffabriek mogen testen, zullen ze nooit mogen en kunnen doen in een echte fabriek. Een werknemer die als operator in een chemisch bedrijf wordt aangenomen, zal in de eerste twee jaar ook geen verrichtingen alleen mogen uitvoeren. Er zal altijd een begeleider bij zijn die uitleg geeft. Het duurt immers vier tot vijf jaar voor iemand volwaardige operator is, afhankelijk van het bedrijf.

- Het Avogadro-project²⁵ loopt sinds 2013 voor jongeren ouder dan 18 jaar in samenwerking met twee hogescholen voor de opleiding van professionele bachelor. Het is tot stand gekomen onder impuls van Talentenfabriek, het job- en opleidingspunt voor de sectoren metaal en chemie in de brede Antwerpse regio, in samenwerking met de stad Antwerpen en de VDAB. Zowel de bedrijven als de hogescholen die mee in dit proefproject rond 'werkpleklers' stappen, bevinden zich in het Antwerpse: de Plantijn Hogeschool en de Karel de Grote Hogeschool en bedrijven als Bayer, Evonik, Ineos en BASF. Op dit ogenblik volgen vier studenten vrijwillig de opleiding van procesoperator in een scheikundig bedrijf gedurende vier dagen per week, het hele laatste opleidingsjaar door. Bij de eerste lichting voor het project waren er zes studenten. Dit bekijkt men als duaal leren of werkpleklers 'avant la lettre'. De bedrijven die er aan meewerken, zijn grote ondernemingen die sterk in dit experiment geloven en er ook de nodige middelen en het nodige personeel voor vrij maken. De medeleerlingen van de jongeren zitten intussen op de schoolbanken. Op het einde van het jaar leggen ze dezelfde examens af. De studenten worden vooraf gescreend om aan het experiment deel te nemen. De jongeren die deelnamen, gaven aan dat ze de kennis op eigen houtje moesten verwerven, door zelfstudie of door de mentor en andere medewerkers in het bedrijf aan te spreken. Ondertussen moesten ze ook met andere medewerkers meelopen in het bedrijf. De studenten vonden het programma vrij zwaar. Ze draaiden volcontinu mee, of moesten de nachtshift doen of moesten elke dag om acht uur op het bedrijf aanwezig zijn voor het begin van de dagploeg. De jongeren geven vrijwillig een deel van hun studentenleven op. Voor de tweede lichting waren er geen extra kandidaten. De aanpak blijkt zwaarder te zijn dan les volgen op de schoolbanken. Men merkt dat het bij de studenten doorgedrongen is dat het experiment wel een serieus engagement van de jongere vergt. Alle betrokken studenten geven wel aan dat ze de opleiding in het bedrijf erg verrijkend hebben gevonden. De bedrijven vinden het experiment ook verrijkend, maar vinden het intense begeleidingsregime en de verantwoordelijkheid om die jongeren op te leiden, ook zwaar. Dit soort project zal nooit massaal ingang kunnen vinden. Het neemt niet weg dat de studenten, de scholen en de bedrijven er enthousiast over blijven. Het experiment is voor het schooljaar 2014-2015 verlengd en wordt nog in het schooljaar 2015-2016 voortgezet. Daarna wordt bekeken of men er verder zal mee gaan. Jongeren die enkel de schoolse opleiding volgen, raken immers ook aan een job. Het experiment

²⁵ Genoemd naar een Italiaanse natuurkundige en scheikundige uit de 18^{de}-19^{de} eeuw.

leidt er niet toe dat de jongeren uit het experiment sneller aan een job geraken. In theorie kan een deelnemend bedrijf een opgeleide jongere na het experiment in dienst nemen. Dat is meegenomen als men weet dat een bedrijf voor nieuwkomers sowieso zwaar moet investeren in opleiding om hen als werknemer te kunnen integreren in het bedrijf. In de realiteit is de doorstroming van de opgeleide jongeren echter niet zo vanzelfsprekend. Ze kunnen natuurlijk niet verplicht worden om in een bedrijf te blijven. Van de zes studenten van de eerste lichting was één student niet geslaagd. Eén student studeerde verder, wat op zich niet slecht is, maar de student was niet meer beschikbaar voor het leerbedrijf. Twee studenten zijn uiteindelijk weggekaapt door de petroleumindustrie, die ook procesoperators nodig heeft, maar nog beter vergoedt. Voor de betrokken bedrijven was het uiteraard niet prettig om de investering die ze een heel jaar voor de opleiding van de jongeren hadden geleverd, te zien wegvloeien naar een ander bedrijf en een andere sector, terwijl het wel de bedoeling was om de jongeren in de scheikundige bedrijven te kunnen houden. Het geeft wel aan dat het gegeerde profielen zijn. Het is een interessant experiment. Alle actoren hebben er ook veel uit geleerd.

Werkpleklerin voor jonge werkzoekenden via het opleidingscentrum ACTA en/of via bedrijven

- Daarnaast bestaan er projecten van werkpleklerin voor jonge werkzoekenden: het SIRA-project, het ACTA Project 1825 en het META-project. In al deze projecten wordt een deel van de opleiding in het volwassenenonderwijs georganiseerd en tegelijkertijd gaat een deel van de opleiding in een bedrijf door en/of in het sectoraal opleidingscentrum ACTA.
- Het SIRA-project is bedoeld voor jonge, minder geschoolde werkzoekenden tussen 18 en 26 jaar als opleiding tot zuivere procesoperator. Elk jaar krijgt een 30-tal jongeren één jaar lang afwisselend opleiding in een school en praktijkervaring in Antwerpse bedrijven om het beroep van 'operator in de chemie' aan te leren (deeltijdse startbaanovereenkomst). De jongere volgt twee dagen les op school. Drie dagen per week doet de jongere observatie- en werkopdrachten in het stagebedrijf onder begeleiding van de ploegleider. Leren en werken sluiten nauw bij elkaar aan: wat er op school aan theorie is geleerd, voert men nadien in praktijk uit op het bedrijf. De jongere wordt betaald voor de drie dagen per week dat hij of zij op het bedrijf stage loopt. Voor de RVA is de jongere onvrijwillig deeltijds werknemer met behoud van rechten waardoor de jongere eventueel een uitkering kan krijgen voor de lesdagen. De sector laat de deelnemers onder andere wiskundetoetsen afleggen om te kijken of men de competenties heeft alvorens men aan de opleiding kan beginnen. De SIRA-opleiding is een initiatief van de vzw Scheikundige Industrie Regio Antwerpen (SIRA) in samenwerking met de sociale gesprekspartners (ABVV, BBTk, ACV, LBC-NVK). Sedert 1983 hebben de Antwerpse bedrijven in samenwerking met de sociale partners in het kader van de sectorale tewerkstellingsakkoorden tal van werkzoekenden aangeworven. Voor veel sollicitanten bleek een gebrek aan kwalificatie een struikelblok te zijn. Een typisch kenmerk van de scheikundige industrie is immers de complexe technologie in haar productieprocessen en -methoden. Rekening houdend met dit probleem startte in 1987 het SIRA-project. De chemische bedrijven zouden naast hun interne vormingsprogramma's en -initiatieven ook nog een bijdrage leveren voor de bij- en herscholing van jongeren tussen 18 en 26 jaar. De bedoeling was om minder gekwalificeerde werkzoekende jongeren op te leiden tot het beroep van werknemer in de chemische sector, om zo hun tewerkstellingskansen te verhogen. Er is tewerkstelling voorzien in een bedrijf in de sector voor de jongeren die in de opleiding slagen. Het sectorfonds neemt de helft van de kosten van de opleiding op zich. Men geeft aan dat in de loop van de tijd al ruim 600 jongeren op deze manier zijn opgeleid en in de sector aan de slag zijn gegaan. Men gaat ervan uit dat deze jongeren zonder deze opleiding niet in de sector van de scheikundige nijverheid zouden terechtgekomen zijn.
- ACTA Project 1825 is bedoeld voor jonge werkzoekenden tussen 18 en 25 jaar als

opleiding voor beginnende procesoperators in de procesindustrie. De jongeren krijgen een opleiding van 1 jaar (alternerend leren en werken). De opleiding wordt erkend door de VDAB. De leerlingen die deze opleiding met succes beëindigen, ontvangen een ACTA-getuigschrift en een attest dat tot op heden vooral in Nederland erkend wordt. De sector streeft naar een bredere erkenning van dit of een gelijkwaardig attest. Jaarlijks worden 15 deelnemers toegelaten. Het onderdeel 'deeltijds leren' wordt georganiseerd in de opleidingslokalen van ACTA. Voor de component 'deeltijds werken' worden de deelnemers toevertrouwd aan één van de stagebedrijven waar iedere deelnemer een peter toegewezen krijgt. De opleiding duurt 12 maanden, waarvan 5 maanden opleiding bij ACTA en 7 maanden stage in één van de stagebedrijven. Gedurende de lesperiodes bij ACTA heeft de deelnemer recht op een kilometervergoeding en eventueel een vergoeding kinderopvang. Indien uitkeringsgerechtigd ontvangt de deelnemer zijn werkloosheidsvergoeding op voorwaarde dat een contract van bepaalde duur wordt afgesloten met het stagebedrijf. Tijdens de werkperiodes ontvangt de jongere een loon, eventueel aangevuld met bijkomende voordelen en premies die in de sector gelden.

- Het Meta-project is bedoeld voor de opleiding van onderhoudstechnicus industriële installaties. Het project wil jongeren met talent voor mechanica begeleiden om de nodige competenties te ontwikkelen om als onderhoudstechnicus in een industriële installatie aan de slag te gaan. Het deeltijds leren vindt hoofdzakelijk plaats bij ACTA. Voor een aantal praktijkgerichte vakken wordt gebruik gemaakt van lokalen van het CVO Technicum Noord-Antwerpen en BASF. Tijdens het deeltijds werken worden de deelnemers toevertrouwd aan één van de stagebedrijven waar elke deelnemer een peter toegewezen krijgt. Een peter zorgt ervoor dat de bedrijfsspecifieke vaardigheden, -handelingen én knowhow worden overgedragen. Tijdens de opleidingsdagen bij ACTA ontvangt de jongere een werkloosheidsvergoeding op voorwaarde dat de jongere uitkeringsgerechtigd is én er een contract van bepaalde duur (een maand) of een interimcontract is afgesloten met het stagebedrijf. De opleiding duurt 12 maanden, waarvan 6 maanden opleiding en 6 maanden stage in één van de stagebedrijven.
- De deelnemers aan het SIRA-project, ACTA Project 1825 en Meta-project krijgen dus een arbeidscontract voor de dagen dat ze aan het werk zijn. De deelnemers worden dus betaald. Bij SIRA treden ze in dienst van de vzw. Bij het ACTA Project 1825 treden ze in dienst bij het bedrijf zelf. Deze twee projecten bestaan al ruim 20 tot 25 jaar. Aanvankelijk waren ze bedoeld als sociale projecten voor jongeren tussen 18 en 25 jaar die al een opleiding geprobeerd hadden, maar daar niet in geslaagd waren en opnieuw georiënteerd moesten worden. Vandaag wordt de lat wat hoger gelegd. Er zijn veel jongeren die een hogeschoolopleiding hebben geprobeerd, maar niet lukten en dan via deze weg binnenstromen. Er moet zelfs over gewaakt worden dat de instroom in deze projecten niet te groot wordt. Voor SIRA zijn er een dertigtal plaatsen, ook onder meer via cao geregeld. De laatste jaren stelt men echter een zeer grote interesse vast. Zo toonden 800 mensen interesse en kwamen ongeveer 500 kandidaten de examens afleggen. Er blijken veel jongeren af te studeren in het secundair onderwijs die het dan via deze weg in plaats van het via de gebruikelijke weg van het hoger onderwijs te proberen. In deze projecten krijgen ze immers een loon. Dat vindt men wel de wereld op zijn kop. Op dit moment overweegt men om de leeftijdsgrens op te trekken, bijvoorbeeld naar 20 jaar, zodat dit gegeven wordt uitgesloten. Dergelijke projecten zullen altijd wel nodig zijn, maar men moet er op letten dat er geen verdringingseffect ontstaat ten aanzien van de jongeren voor wie het bedoeld is.
- Het KIEM project (Kunststof is een missie) is een instroomproject voor jonge werkzoekenden van de sectororganisatie PlastiQ voor de kunststofverwerkende nijverheid. In samenwerking met de VDAB en bedrijven worden werkzoekende jongeren opgeleid naar een duurzame job. Een aantal geselecteerde werkzoekende jongeren (-26 jaar) met technische feeling volgt een korte, specifieke vooropleiding in kunststoffen en

techniek, waarna ze aansluitend op stage gaan binnen bedrijven met mogelijke tewerkstellingskansen. Met het duaal leertraject wil men deze jongeren arbeidsrijp maken voor een job als operator innovatieve kunststofmaterialen. Het pilootproject startte in maart 2015 in West-Vlaanderen. Het is de bedoeling deze aanpak uit te breiden naar de andere Vlaamse provincies. De opleiding operator innovatieve kunststofmaterialen is een duaal leertraject, met centrumleren in het opleidingscentrum, afgewisseld met werkplekleren in het bedrijf. Zowel kunststoftechnieken als algemene technische vaardigheden komen aan bod. Opleiding van jonge werkzoekenden binnen innovatieve materialen is één van de actiepunten binnen de fabrieken van de toekomst voor een duurzame en toekomstgerichte ontwikkeling van de economie in West-Vlaanderen. Het bedrijf Deceuninck engageerde zich als eerste bedrijf binnen West-Vlaanderen om werkzoekenden op te leiden binnen KIEM en ontving als eerste het KIEM label van leerwerkbedrijf. Kunststofbedrijven op zoek naar technische profielen kunnen zich kandidaat stellen als leerwerkbedrijf. Werkzoekenden (-26) met technische feeling kunnen zich aanmelden.

4.4. De ondersteuning van Leren en Werken door het sectorfonds

Ondersteuning van de component Leren

- Onder impuls van de sector is het aantal studenten in de Se-n-se-richting (secundair na secundair) chemische procestechnieken verdrievoudigd tot ongeveer honderd studenten, verspreid over vijf scholen. Vroeger was dit een zevende TSO-jaar dat het echt moeilijk had om studenten te vinden. Nu is het één van de paradepaardjes. Afgestudeerden uit deze richting zijn allemaal zeker van een job. Scholen kunnen beroep doen op de kennis en middelen van de sector om deze Se-n-se-opleiding op te richten of nieuw leven in te blazen. Dat gebeurt gericht, op plaatsen waar er zich clusters van chemische bedrijven bevinden want het is een dure aangelegenheid. De Se-n-se-opleiding vangt ook heel wat studenten op die falen in een andere opleiding. Als ze technisch talent hebben, kunnen ze dat via deze weg tot uiting laten komen. Deze richting wil men hard zien groeien. Aangezien bedrijven nu al 'vechten' om deze studenten op stage te krijgen, mag dat geen probleem zijn.
- ACTA vzw is het opleidingscentrum voor techniek en automatisering in Brasschaat. Het wil de kennis, vaardigheden en attitudes inzake toegepaste industriële processen, techniek en veiligheid borgen, doorgeven en verder ontwikkelen opdat de industrie competitief blijft. ACTA staat ten dienste van de chemische bedrijven en van alle ondernemingen waar aanverwante technieken worden toegepast. Het wil een neutraal en paritair aangestuurd opleidingscentrum zijn binnen een breed netwerk van bedrijven, leveranciers, vakbonden, werkgeversfederaties, sociale fondsen, onderwijs en opleidingsverstrekkers. Het bundelt en brengt deskundigheid samen in één centrum. Deze cruciale positie stelt ACTA in staat om in samenwerking met diverse partijen projecten op te zetten om opleidingsmogelijkheden te detecteren, te ontwikkelen en te stimuleren. Ter bevordering en bescherming van de werkgelegenheid organiseert ACTA opleiding voor werknemers, werkzoekenden en het onderwijs. Toepassing van didactische inzichten, delen van bedrijfservaring, overbrengen van kennis van industriële processen en het gebruiken van een actueel industrieel practicum op schaal maken integraal deel uit van alle opleidingen. Voor leerlingen, studenten, leerkrachten en docenten wil ACTA vzw een duurzame brugfunctie tussen onderwijs en de bedrijven zijn. ACTA beoogt vooral de optimale aansluiting van het onderwijs op het bedrijfsleven. Om dit doel te bereiken stimuleert ACTA vzw de samenwerking tussen onderwijs en industrie, technische scholen van de verschillende netten, toeleveringsbedrijven van automatiseringsapparatuur en productiebedrijven. Door bundeling van de beschikbare krachten en middelen wil ACTA de efficiëntie van de schoolse opleiding verhogen, en de ingroeitijd van schoolverlaters in het bedrijfsleven reduceren. ACTA werkt samen met

een aantal sectorale fondsen en aanverwante organisaties: Co-valent van de scheikundige industrie; VOLTA vzw van de elektrotechnische sector; IPV, het opleidingscentrum van en voor de voedingsindustrie en FVB-FFC Constructiv, het opleidingsfonds van de bouwsector.

- De Talentenfabriek is het job–en opleidingspunt voor de sectoren metaal en chemie, actief in de brede Antwerpse regio. Het is een samenwerkingsverband tussen Stad Antwerpen, VDAB, de paritaire vormingsorganisaties FTMA, VIBAM en de Vormingsfondsen voor de scheikundige nijverheid, de werkgeversorganisaties Agoria en essenscia en de werknemersorganisaties. Het wil mensen warm maken voor een job in de industrie en techniek. Bij alle acties wordt er bijzondere aandacht besteed aan het invullen van de knelpuntberoepen in beide sectoren. De dienstverlening richt zich naar werkgevers, werkzoekenden en scholen (leerkrachten en leerlingen). De Talentenfabriek geeft advies en ondersteuning op vlak van tewerkstelling, werkgelegenheid en opleiding. De dienstverlening van Talentenfabriek is gratis.
- De sector van de scheikundige nijverheid deed een extra investering In Technopolis in Mechelen om de opstellingen over chemie voor jongeren interessant te maken.
- In de subsector van de kunststofverwerkende nijverheid is het paritair beheerde PlastIQ actief. Het is geen opleidingscentrum of vormingsfonds, maar de vzw geeft vooral ondersteuning. In 2008 werd vzw WVOK (Werk, Vorming en Onderwijs in de Kunststoftechnologie) door de sociale partners opgericht. Het doel was om acties rond onderwijs voor de kunststofverwerkende industrie en het opleidingsaanbod voor werknemers en werkzoekenden te bundelen en uit te rollen voor heel Vlaanderen. Door de stijgende vraag naar geschoolde werknemers werd WVOK en de dienstverlening verder uitgebouwd. Met het nieuwe masterplan 2014-2016 en de nieuwe structuur werd WVOK omgedoopt tot PlastIQ. Men wil een antwoord bieden op de nood aan geschoolde en competente werknemers als gevolg van nieuwe technologische ontwikkelingen en de vele innovaties in technieken en materialen. De basis van het masterplan was het onderzoeksrapport “Competentienoden en opleiding in de kunststofverwerkende sector”, opgesteld door de Stichting Innovatie & Arbeid van de SERV. In het masterplan worden verschillende projecten opgezet om geschoolde werknemers naar de sector te trekken en om de competenties van de bestaande werknemers te versterken. Zo is er een opleidingsaanbod op maat van de bedrijven en hun medewerkers, dankzij een intense samenwerking met het onderwijs, externe opleidingscentra en met andere sectoren. Daarnaast onderneemt de sector ook verschillende sensibiliseringsacties om mensen kennis te laten maken met de industrie en eventueel te overtuigen om voor een job in de sector te kiezen.
- De subsector van de kunststofverwerking neemt deel aan Techno+. Het is een innovatief project om werkplekklere aan te moedigen voor leerlingen in het voltijds technisch en beroepsonderwijs en om bedrijven te zoeken waar dit kan plaatsvinden, eventueel ook onder de vorm van langere stages. De leerlingen moeten bepaalde doelstellingen bereiken en examens afleggen. De resultaten tellen mee voor de eindevaluatie. Het project loopt intussen het tweede jaar. De stage loopt het hele jaar, gedurende de volledige derde graad van het beroeps- en technisch onderwijs. De vzw is een samenwerkingsverband tussen de industrie (over alle sectoren heen) en het gemeenschaps- en provinciaal onderwijs, opgericht in 2001. De volgende partners werken er aan mee: G+D Studiegroep Bontinck, Buhlmann NV, Deceuninck NV, Siemens, PlastIQ, Randstad en het Vlaams Kunststoffencentrum (VKC) enerzijds en de onderwijsverstrekkers (het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen) anderzijds. Het uitgangspunt van Techno+ blijft de herwaardering en kwaliteitsverbetering van het (nijverheids)technisch en wetenschappelijk onderwijs en het stimuleren van de positieve (media)belangstelling voor techniek, wetenschap en technische studies. Rekening houdend met de sociaal-

economische realiteit wil Techno+ de netwerking tussen technisch en wetenschappelijk onderwijs en bedrijfsleven stimuleren, met als belangrijkste instrument de wedstrijd Techno+. Sedert april 2013 kreeg Techno+ haar project 'Talenten stimuleren door leren en werken' door het ESF goedgekeurd, en werd tijdens het schooljaar 2013-2014 voor het eerst massaal en intens aan werkplekleren gedaan door een 30-tal klassen over heel Vlaanderen. Het ESF-project vloeit voort uit het experiment met geassocieerd onderwijs voor leerplichtige leerlingen uit het technisch onderwijs bij de autofabriek Audi in Vorst.

- De sector van de kunststofverwerking zet ook in op het informeren van leerlingen en leerkrachten in het lager onderwijs en in het voltijds technische en beroepssecundair onderwijs. Met het project Plastic Lab wil men kinderen warm maken voor de sector van de kunststofverwerking. De kinderen zamelen in de klas plastic in en met behulp van het Plastic Lab dat naar de school toekomt, verwerken ze het tot een frisbee of smart phone houder. Ze experimenteren met bioplastics of ze ontwerpen met een 3D-printer een eigen logo of sleutelhanger. Men gebruikt ook een mobiele vrachtwagen met uitrusting voor demonstratiesessies aan de scholen. Een vrachtwagen met de nodige uitrusting doorkruist Vlaanderen: de Truck on Tour. Het is een gelegenheid om jongeren uit de derde graad te laten kennis maken met kunststoffen in al zijn facetten (bijvoorbeeld de belangrijkste productieprocessen, eigenschappen van kunststoffen, speciale technieken). Het is een initiatief van PlastiQ en ARBURG in samenwerking met het TIHH uit Hasselt, het Don Bosco Instituut uit Haacht en de KU Leuven Technologicampus Oostende. Leerlingen en hun begeleidende leerkrachten kunnen zich gratis inschrijven voor informatiesessies op één van voornoemde locaties. Het is de bedoeling dat de studenten telkens een halve dag aanwezig zijn en via een roteersysteem aan vier infosessies deelnemen.
- PlastiQ biedt aan leerkrachten en leerlingen van de derde graad technisch secundair onderwijs (bijvoorbeeld metaalverwerkende technieken of elektromechanica) ook de mogelijkheid om een dagcursus te volgen in één van de vier centrumscholen. In vier Vlaamse provincies is er een technische school die fungeert als centrumschool voor het kunststofonderwijs en die dagopleidingen geeft aan leerlingen van andere secundaire scholen. Deze opleiding gebeurt over de schoolnetten heen. Tijdens de praktijkdag komen de leerlingen in aanraking met de belangrijkste kunststofverwerkende machines. PlastiQ stelt elke donderdag een instructeur met kennis van deze kunststofverwerkingstechnieken ter beschikking. Ook werkzoekenden en werknemers kunnen gebruik maken van deze infrastructuur. Dit project loopt in samenwerking met de VDAB en de provinciale RTC's (de Regionale Technologische Centra).
- De sector van de kunststofverwerkende nijverheid stelt infrastructuur en een instructeur in een sectoraal opleidingscentrum ter beschikking voor de opleiding van leerlingen, jonge werkzoekenden en werknemers. In het kader van het samenwerkingsverband met de VDAB verhoogde PlastiQ begin 2015 ook zijn opleidingscapaciteit in West-Vlaanderen. De infrastructuur en de kennis die de laatste decennia zijn opgebouwd in het KTA Brugge worden ingezet om zowel studenten uit het regulier onderwijs, werknemers uit de kunststofverwerkende bedrijven als werkzoekenden op te leiden tot competente medewerkers. Er is een persoon aangesteld als instructeur innovatieve kunststofmaterialen die zal opereren vanuit het opleidingscenter in het KTA van Brugge. Deze leerkracht, met de opleiding gegradueerde in de luchtvaarttechnologie, was reeds lange tijd aan de slag als leerkracht kunststoffentechnologie in het technisch onderwijs van het KTA. Met de uitbreiding van zijn opdracht zal hij ook werknemers en werkzoekenden opleiden tot competente en volwaardige medewerkers voor de kunststofverwerkende bedrijven in West-Vlaanderen.

Ondersteuning van de component Werken

- Co-valent, het vormingsfonds van de globale chemische sector, voorziet gratis opleiding

voor mentoren.

- De sectororganisatie PlastIQ voor de kunststofverwerkende nijverheid startte in 2015 met een gratis tweedaagse opleiding tot werkplekcoach voor ervaren medewerkers die nieuwkomers, stagiairs, leerlingen,... begeleiden en opleiden op de werkvloer. Via een mix van klassiek leren, digitaal leren en praktisch toepassen leren de werkplekcoaches hoe ze hun kennis en ervaring efficiënt, didactisch en pedagogisch kunnen doorgeven. De tussenkomst van PlastIQ geldt enkel voor bedrijven uit het PC 116 en het PC 207. Het programma houdt in: toelichten van de rol en de meerwaarde van een werkplekcoach; stilstaan bij het eigen referentiekader en dat van anderen; de basis van goede communicatie onder de knie krijgen; logische instructies leren geven, inclusief rekening houdend met de verschillende leerstijlen; het belang van opbouwende feedback kennen; interpretaties van feiten kunnen onderscheiden; vaardigheden voor het omgaan met conflicten aanscherpen; objectief evalueren en de digitale competentietool van PlastIQ demonstreren en hanteren. Een medewerker die de opleiding tot werkplekcoach voltooid heeft, kan in aanmerking komen voor de doelgroepvermindering voor mentoren: een RSZ korting van €800/kwartaal. Dit kan toegepast worden in het kader van het KIEM opleidingstraject.

11 Sectorfiche Social Profit sector

De sectorfiche is gebaseerd op de gesprekken met de voorzitter, de ondervoorzitter, de directeur en twee sectorconsulenten van het sectorfonds VIVO van de social profit sector en een adviseur van VERSO.

In de social profit sector werden de gesprekken met de verschillende respondenten afzonderlijk gevoerd op 13 en 21 november 2014 en op 13 januari 2015.

1. De visie van de respondenten op Leren en Werken

1.1. Bemerkingen bij de huidige situatie met betrekking tot Leren en Werken

Algemene bemerkingen

- Door de sterke vergrijzing van het personeelsbestand in de social profit sector vindt men de instroom van jongeren belangrijk, ook via Leren en Werken. Het is bijvoorbeeld een belangrijk instroomkanaal voor knelpuntfuncties zoals de functie van verzorgende. Men geeft aan dat de sector de jongeren nodig heeft en het belangrijk vindt om hen kansen te geven om een evenwicht in de sector te bewaren. De social profit biedt ook een bepaalde werkzekerheid, omwille van de vergrijzing die in de maatschappij in het algemeen optreedt.
- Men beklemtoont dat de social profit sector Leren en Werken en de stelsels, die in de sector in voege zijn, ziet als een sociaal engagement om jongeren, ook zwakkere en lagergeschoolde jongeren, via werkervaring de nodige competenties aan te leren om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Vele deelsectoren van de social profit zijn ook redeijk gewoon om met zwakkere jongeren om te gaan doordat er jongeren betrokken zijn bij voortrajecten, brugtrajecten of projecten met langdurig werkzoekenden. De sector focust niet noodzakelijk op arbeidsklare en productiegerichte jongeren zoals in de industriële sectoren. De sector geeft deze jongeren de kans om zaken geleidelijk te leren, ook als ze al eens een foutje maken. Bovendien krijgen jongeren een kans om een opleiding voor meer algemene functies, zoals verzorger of keukenmedewerker, te volgen. De opleidingen zijn niet noodzakelijk toegespitst op sectorspecifieke en vakspecifieke functies, zoals bijvoorbeeld in de houtsector of de groene sectoren.

Doelgroep

- Men geeft aan dat de jongeren die in Leren en Werken terechtkomen, soms jongeren zijn die aan het eind van het watervalstelsel zitten en soms niet zo gemotiveerd zijn. Er zijn elk jaar stopzettingen, maar er zijn ook succesverhalen. Er zijn ook jongeren die bewust kiezen om in de social profit sector te werken en er in slagen om er te blijven.
- Men geeft aan dat de jongeren uit het DBSO wel niet altijd de makkelijksten zijn. Vele jongeren hebben ook te maken met nog andere welzijnsproblemen. Als ze een opleiding krijgen, blijken ze na een tijdje wel echt gemotiveerd te zijn om in de sector te werken en blijken ze loyaal te zijn.

Vorm en structuur van het stelsel

- Men geeft aan dat er geen behoefte is aan uniformisering van de stelsels Leren en Werken over de deelsectoren van de social profit heen. Men kan een ziekenhuis niet vergelijken met een socio-culturele vereniging en een kinderdagverblijf. De procedures, uitgewerkt en gehanteerd door VIVO, zorgen voor de nodige uniformisering en afstemming. De procedures verlopen allemaal op dezelfde manier, behalve voor de deelsector van de ouderenzorg met het ILW-contract. Elke werkgever moet zich op dezelfde manier aanmelden, dezelfde documenten gebruiken en dezelfde arbeidscontracten hanteren. Er is intern in de social profit sector ook veel overleg om alles op elkaar af te stemmen. Er is een goede verstandhouding tussen de sectorale sociale partners wat dit betreft. De duidelijkheid is belangrijk voor de scholen die voor verschillende subsectoren in aanmerking komen.
- Het Leren en Werken voor jongeren met een deeltijds arbeidscontract en een vast aantal leerwerkplekken loopt in het Paritair Comité voor de opvoeding- en huisvestingsinrichtingen en –diensten (PC 319) al tien jaar. Het stelsel is goed gekend bij de werkgevers en zij zijn ervoor te vinden, zo meent men. Bij het begin van ieder

schooljaar laten ze hun interesse blijken. Ze zien zichzelf als een sociale sector met een sociale opdracht om jongeren kansen te geven, maar met de inzet van de jongeren, waarvoor ze ook extra begeleiding moeten voorzien, kunnen ze vaak ook iets extra's doen voor hun klanten.

Rol van het onderwijs en opleidingscentra

- Men geeft aan dat in het deeltijds onderwijs de CDO's de jongeren proberen aan te moedigen om naar opleidingen voor hogere functies door te stromen als ze merken dat de jongere meer aankan. Als een jongere zich inschrijft voor de opleiding van logistiek medewerker en men merkt dat die persoon meer in zijn mars heeft, wordt hij aangemoedigd om zich ook in te schrijven voor de opleiding van verzorgende of zorgkundige. De jongere kan dan al een bewijs van de hogere / hoogste opleiding in het deeltijds onderwijs gedurende drie jaar voorleggen. Het aantal beroepsuitwegen is groter. In het deeltijds onderwijs worden zo veel verzorgenden en zorgkundigen opgeleid. Bij de VDAB wordt de grootste groep werkzoekenden eveneens als verzorgende of zorgkundige opgeleid.

Rol van de sector en de bedrijven

- Men vindt de begeleiding van jongeren in de organisaties belangrijk. De jongeren uit het DBSO moeten leren werken met mensen in de sector. De werkgever wil immers ook kwaliteit bieden. De ervaring leert dat het werkt als de omkadering voorzien is en de jongeren goed worden begeleid.
- Men geeft aan dat de vraag naar stages groter is dan de mogelijkheden. Vooral hogergeschoolden, bijvoorbeeld sommige studenten psychologie, vinden niet altijd een stageplaats.
- Men stelt dat de begeleiding van stagiairs veel werk vraagt want het is de bedoeling dat de jongeren op de stageplaats kunnen leren. De kwaliteitseisen voor een stagebegeleiding zijn ook verhoogd. Stagiairs werden vroeger ook in het weekend, tijdens de vakantie en in de nacht ingeschakeld, maar de krappere personeelsbezetting maakt dat de intensieve begeleiding in veel voorzieningen dan lastig te organiseren is. Stagebegeleiding op deze momenten is weggevallen hoewel sommigen dat betreuren omdat een stagiair deze andere werkcontext dan niet kan leren kennen.

Rol van intermediairen

- Men merkt op dat de sector en VIVO weinig met Syntra en de Leertijd te maken hebben. Syntra organiseert wel opleidingen voor sommige projecten die ook in de social profit sector terechtkomen. Men geeft dat de sector er niet onverdeeld gelukkig mee is er weinig bij betrokken te zijn.
- Men is van mening dat sommige ROP's goed werken, andere minder. Men geeft aan niet bij de ROP's betrokken te zijn.
- Men geeft aan dat er in sommige RESOC's een samenwerking met scholen op lokaal niveau is, die functioneert.

1.2. Suggesties en wensen met betrekking tot het toekomstig Stelsel Leren en Werken

Algemene bemerkingen

- Men vindt het belangrijk dat het hele onderwijssysteem herbekeken wordt, dat het klassieke watervalstelsel en de hiërarchie tussen ASO, TSO en BSO verdwijnen en dat alle opleidingen en onderwijsvormen opgewaardeerd worden. De afgelopen 20 jaar hebben verschillende sectoren al signalen gegeven dat de maatschappij ook technici en TSO- en BSO-geschoolden nodig heeft, zeker in de industrie. In de social profit zijn er

ook laaggeschoolde functies waarvoor gemotiveerde kandidaten nodig zijn en die door gemotiveerde leerkrachten dienen opgeleid te worden.

- Men vindt het belangrijk dat Leren en Werken voor jongeren als een positief traject wordt georganiseerd, zoals dat bijvoorbeeld het geval is in Denemarken en Duitsland. Het onderwijs in Vlaanderen heeft een hoog niveau, maar heeft daardoor misschien minder interesse om duaal leren te overwegen. Bovendien wordt leren en werken ook nog niet voldoende maatschappelijk positief gewaardeerd, bijvoorbeeld ook nog niet voldoende door de ouders van de jongeren.
- Men pleit er voor dat bij de overheveling van bevoegdheden naar het Vlaamse niveau geen blinde besparingen zouden worden doorgevoerd op onderwijs, opleiding, vorming en toeleiding van jongeren, werknemers en werkzoekenden. Er blijft immers een grote groep zwakkere personen die ondersteuning nodig hebben. Er is ook ondersteuning nodig voor de steeds groter wordende groep nieuwkomers uit andere landen waarvan de competenties moeten worden ingeschat, ook omdat de diploma's hier niet altijd gelden.

Doelgroep

- Men geeft aan dat duaal leren als een positief leertraject een meer inclusief maatschappelijk project zou kunnen zijn. Het zou meer kansen kunnen geven aan jongeren die zich minder thuisvoelen in een schools onderwijssysteem, aan stedelijke allochtone jongeren die nogal al eens aan het eind van het watervalstelsel belanden, enzovoort.

Vorm en structuur van het stelsel

- Men meent dat de Leertijd bedoeld is voor de sterke leerlingen met een hoger profiel. Als men de Leertijd als model zou nemen voor een geïntegreerd stelsel, dan lopen de DBSO-leerlingen het risico er uit te vallen. Dat kan niet de bedoeling zijn. Als men een stelsel voor meerdere doelgroepen zou kunnen ontwikkelen en het goed zou kunnen bundelen, zou het positief kunnen zijn, maar het dient doordacht te gebeuren. Men moet daarbij ook nadenken over de gevolgen en effecten van de verlenging van de leerplicht tot 18 jaar. Er zullen altijd jongeren zijn die het moeilijk hebben met de leerplicht tot 18 jaar. Er zullen ook altijd jongeren zijn die met een andere problematiek kampen en niet in de school functioneren, maar ook nog niet aan een werkcontext toe zijn.

Rol van de overheid en regelgeving

- Men vindt het logisch om de regie over de leercomponent aan het onderwijs te geven, maar men vindt het niet vanzelfsprekend om de regie over de werkcomponent bij Syntra onder te brengen. De werking van Syntra dient daarvoor aangepast te worden. Men wil deze regeling eventueel het voordeel van de twijfel geven. Als men naar een geïntegreerd stelsel evolueert, zou er minstens een co-regisseurschap over het hele traject dienen te zijn van onderwijs en Syntra.
- Men wijst echter op het probleem dat de social profit sector en de sectorale sociale partners op geen enkele manier bij Syntra betrokken zijn, terwijl de sector een zeer groot deel van de werkervaring voor jongeren op zich neemt. Een deel van de interprofessionele sociale partners is in de Raad van Bestuur van Syntra vertegenwoordigd, maar de social profit sector niet.
- Men vindt het belangrijk dat er voor de sectoren en de bedrijven een kader wordt gecreëerd om hen aan te moedigen om op Leren en Werken voor jongeren in te zetten, bijvoorbeeld met ondersteunende maatregelen zoals met de mentorenopleiding. Het kan evenwel niet de bedoeling zijn om bedrijven te verplichten om dit uit te bouwen, want de kernopdracht van een werkgever ligt elders.
- In de sectoren zou een onderwijsconvenant met deelonderwijsconvenanten per school

per regio kunnen behoren tot de gehele sectorconvenant, zoals dat in de bouwsector het geval is. Zoals er sectorconsulenten zijn voor de uitvoering van afspraken in de sectorconvenanten, gefinancierd vanuit het domein werk, zouden er ook brugconsulenten of onderwijsconsulenten kunnen zijn, gefinancierd vanuit het domein onderwijs. Er zouden dus leerconsulenten en werkconsulenten kunnen zijn. Eventueel zou men een gezamenlijke financiering vanuit domein onderwijs en domein werk kunnen overwegen en de middelen kunnen toekennen aan de paritair beheerde sectoren. De werkconsulenten of sectorconsulenten zouden wel niet enkel op Leren en Werken moeten worden ingezet, maar ook rond andere thema's zoals diversiteit, competentieopleidingen in bedrijven en loopbaanbegeleiding.

- Men wijst erop dat de sector de traditie heeft om akkoorden in tripartite te sluiten, rechtstreeks tussen de sectorale sociale partners en de overheid. Eerst bespreken de sociale partners onderling wat de wensen zijn en formuleren ze vervolgens een evenwichtig voorstel, waar de overheid gemakkelijk mee kan instappen omdat al twee partners het eens zijn. Aan werkgeverszijde zijn er veel grote ondernemingen die nog altijd de structuur van vzw hebben of een congregatie zijn. Men is bezorgd dat het model misschien moeilijk zal kunnen worden gehanteerd in één van de grootste deelsectoren, namelijk de bejaardenzorg, die met de staatshervorming naar de regio's wordt overgedragen. In deze deelsector zijn al heel wat Belgische en internationale commerciële bedrijven actief, wat een invloed zou kunnen hebben op het sociaal overleg en verschillen in zorgsystemen in Vlaanderen, Brussel en Wallonië met zich zou kunnen meebrengen.
- Men meent dat de stelsels in de social profit sectoren goed werken. De financiering van Leren en Werken voor jongeren met een deeltijds arbeidscontract voor de gesubsidieerde sectoren verloopt via de financiering voor de risicogroepen en de gewone maribelfondsen. De deelsectoren zijn daar tevreden over. Daarnaast zijn er de start- en stagebonussen voor jongeren die naar Vlaanderen worden overgeheveld. Het is altijd de inzet geweest van de sectorale sociale partners om de sociale maribelfondsen aan te wenden voor Leren en Werken van jongeren in de verschillende deelsectoren. De werkgever kan zo min of meer rekenen op een halftijdse werkkracht met ondersteuning vanuit de sociale maribel. De jongeren zelf hebben al een bepaald inkomen. De sector pleit voor een behoud van de systemen en rekent erop dat deze financiering gevrijwaard blijft want de sector kan de middelen zelf niet volledig voorzien. Men wenst ook dat de mentorensteun als doelgroepkorting behouden blijft omdat deze een rol speelt bij de ondersteuning van jongeren op een leerwerkplek. Men wijst erop dat het ook een bewuste en expliciete keuze van de sectorale sociale partners is geweest om in het engagement naar jongeren toe te investeren. Als de sector nog extra inspanningen dient te leveren, vindt men extra financiële middelen en ondersteuning belangrijk.
- Er is nood aan duidelijkheid over de overheveling van het ILW-stelsel naar het Vlaamse niveau voor de deelsector van de gezondheidsinrichtingen en –diensten onder het paritair comité 330 en het bijhorende paritair leercomité. Als het federale paritaire leercomité in subcomités zou worden opgedeeld per regio, zou er voor de opvolging van het ILW-stelsel in de ouderenzorg een Franstalig en Nederlandstalig paritair leercomité bestaan. Er is ook duidelijkheid nodig voor de jongeren waarmee engagementen zijn aangegaan. De opleiding tot zorgkundige duurt bijvoorbeeld 42 maanden. De jongeren moeten wachten tot 1 april 2015 voor ze zeker zijn dat ze hun traject kunnen afmaken. Intussen kunnen er ook geen nieuwe trajecten opstarten.
- Men dringt aan op administratieve vereenvoudiging zodat de werkgevers geen talloze gelijkaardige formulieren moeten invullen.
- Men wenst dat de overheid in samenwerking met de sector de kwaliteit van de opleidingen in de CDO's beter bewaakt, zodat er geen al te grote niveauverschillen en

inhoudelijke verschillen in de opleidingen in de verschillende regio's in Vlaanderen ontstaan. Het is de bedoeling om zoveel mogelijk jongeren dezelfde opleidingskansen te geven.

- Men vindt het belangrijk dat er blijvend wordt ingezet op de kwaliteit van de mentoren en de stageplaatsen of leerwerkplekken. De aanpak bij een ILW-contract is een voorbeeld van een goede praktijk, maar het is nogal strikt gereguleerd. Bij een gewoon contract zijn er geen vergelijkbare reglementen, maar hangt de aanpak van de concrete werkgever af. Het zou interessant zijn als er een tussenvorm van een contract zou bestaan, dat alle sectoren zouden moeten hanteren en dat de nodige kwaliteitsbewaking van het systeem zou garanderen. Voor één sector is het moeilijk om de kwaliteit van de leerwerkplekken te bewaken als het aantal betrokken jongeren groot wordt. Er zou met een kwaliteitslabel voor werkgevers kunnen worden gewerkt, zoals ooit in een werkgroep op de SERV ter sprake kwam, maar dat zou dan door een onafhankelijke instantie moeten worden toegekend. Een dergelijke zaak is een onderwerp van overleg tussen de interprofessionele sociale partners en de sectorale sociale partners.
- Er is nood aan een overkoepelend systeem om de doorstroming naar de arbeidsmarkt en de tewerkstelling van jongeren na hun opleiding op te volgen. Het is moeilijk voor de sector om dit te realiseren. Er zijn ook weinig CDO's die in kaart brengen waar de leerlingen na de opleiding terechtkomen. Er is veel interesse voor de social profit sector, maar er vallen ook redelijk wat leerlingen uit de opleidingen uit. Een deel jongeren maakt de opleiding niet af. Het is belangrijk om meer gegevens te kunnen verzamelen over de instroom van jongeren in de sector na hun opleiding om de inspanningen van de sector te kunnen evalueren.

Rol van het onderwijs en opleidingscentra

- De samenwerking met het onderwijs dient in de eerste plaats op het niveau van de sectoren verankerd te zijn, zo vindt men. Daarnaast dient de samenwerking met scholen op lokaal niveau aanwezig te zijn.
- Om de kans op slagen van Leren en Werken te verhogen is er nood aan een sterkere samenwerking met de scholen en een sterkere begeleiding. Waar het goed gaat, blijkt er een goed contact tussen de werkgever en de school te bestaan. Er moet een bepaalde verstandhouding zijn tussen een schooldirecteur en een directeur van een welzijnsvoorziening of een culturele organisatie. Soms hangt het van persoonlijke ingesteldheden af. De samenwerking kan helpen om problemen te vermijden of uit te praten en de jongere te motiveren om zich in te zetten en op positieve aspecten te focussen. De samenwerking kan ook helpen om de kennis van jongeren, onderwijs en organisaties wederzijds te verbeteren.
- Er is nood aan een betere oriëntering bij het begin van de opleiding. Het gebeurt dat jongeren een tijd lang een opleiding volgen, terwijl aan het eind van de rit blijkt dat de jongere in feite niet geschikt is voor het beroep of de functie in de sociale sector. De betere oriëntering zou kunnen gebeuren in samenwerking met de sectoren, maar ook op aangeven van de begeleiders. Het is bijvoorbeeld belangrijk om in een voldoende vroeg stadium te peilen naar de motivatie van de jongeren om aan een bepaalde opleiding voor de social profit sector te beginnen.
- Een meer directe en snellere manier om sectoren en hun know how bij onderwijsprogramma's te betrekken zou kunnen zijn dat een sector met de scholen de VLOR-fiches, zoals ze bestonden, bespreekt en de objectieve waarde van de fiches inschat.
- De modularisering van het voltijds en deeltijds onderwijs zal een rol spelen in het stelsel van Leren en Werken van de toekomst. Men heeft tal van vragen hierrond. Welke gehele

aanpak wordt nagestreefd? Zal het onderscheid in werkervaring via voltijds onderwijs of via deeltijds onderwijs blijven bestaan? Zal men een systeem van certificering hanteren? Welke samenwerking tussen scholen en sectoren streeft men na? Hoe zal men de flexibiliteit van zo'n systeem plannen of organiseren? Het zijn dezelfde vragen die van toepassing zijn bij de organisatie van het systeem van Elders Verworven Competenties (EVC's).

- Bij uitbreiding van het aantal deelnemende sectoren aan de jaarlijkse informatiedag zou de Dienst Beroepsopleiding van het Departement Onderwijs en Vorming misschien de organisatie op zich kunnen nemen.

Rol van de sector en de bedrijven

- Men vindt het belangrijk dat de inbreng van de sectoren en de sectorfondsen erkend wordt. Zij hebben vaak al jaren in Leren en Werken voor jongeren geïnvesteerd. Men vindt dat het geen zin heeft om de ervaring, de contacten en het netwerk die in iedere sector al vele jaren bestaan, opzij te schuiven. Het heeft geen zin om iets af te schaffen en het daarna terug op te bouwen.
- Men vindt dat de sector globaal een grote inspanning levert inzake werkervaringsplaatsen voor jongeren. Bovenop het groot aantal stages in het voltijds secundair onderwijs komen nog de verplichte stages in het hoger onderwijs: bijvoorbeeld voor de verpleegkundigen die volgens de Europese normen een aantal uren verplicht stage moeten lopen. Europa zou bovendien vragen om de stage voor verpleegkundigen uit te breiden. Daarnaast zijn er de engagementen voor het DBSO vanwege de sector. Men wijst op de klemtoon die de regering legt op werkervaring: in het kader van leren en werken, stages in het kader van de hervorming van het onderwijs, stages in het hoger onderwijs, werkervaring voor werkzoekenden, werkervaring voor inburgeraars, werkervaring voor doorstromers, enzovoort. Men wenst dat er een duidelijke lijn wordt getrokken in al die mogelijkheden en dat de vraag inzake werkervaringsplaatsen realistisch is. Het vergt grote inspanningen van het werkveld om dit allemaal te begeleiden.
- VIVO heeft de systematische ondersteuning en de loketfunctie uitgewerkt voor de stelsels van Leren en Werken voor jongeren. Er is ook voorzien dat de concretisering van dit engagement telkens hernomen wordt in de sectorconvenanten. Daarin staan telkens concrete engagementen, zowel in relatie tot de verschillende sociale fondsen die er zich inzake samenwerking en financiering mee achter zetten als naar een aantal ondersteunende activiteiten bij VIVO. In het basisakkoord VIA 2005-2010 en in de sectorconvenants is de overheid telkens betrokken partij. Het geheel wordt als een positieve zaak bekeken en men geeft aan dat de sector verwacht dat dit voortgezet kan worden en de specificiteit voor de sector behouden blijft. De sector pleit ervoor om met de specifieke context en aanpak van de sector rekening te houden.
- Men denkt dat het nuttig zou kunnen zijn om de ervaringen van de social profit sector met verschillende doelgroepen via structureel overleg met andere sectoren te delen.

Rol van intermediairen

- Men wijst erop dat de sector weinig of niet betrokken is bij de werking van Syntra. Men is weinig of niet op de hoogte van de activiteiten van Syntra. Men geeft wel aan dat cursisten signaleren dat de opleidingen van Syntra niet altijd stroken met de diploma's die wettelijk nog altijd noodzakelijk zijn. Men meent dat er nu al voldoende aanbod is binnen het regulier onderwijs en men wil in eerste instantie de goede samenwerking daarmee voortzetten. Door de modularisering kan het regulier onderwijs nu ook flexibeler trajecten aanbieden. Het gaat niet uitsluitend meer om opleidingen van twaalf maanden. De instapmomenten zijn ook versoepeld. Een jongere kan in september in de opleiding

instappen maar ook in februari.

2. Bijkomende informatie over de sector en Leren en Werken binnen de sector

2.1. Schets van de sector

- De social profit sector is een intersectorale cluster van deelsectoren met zeven paritaire comités. Er is een zeer gevarieerd spectrum van organisaties en werkplaatsen. Een deel zijn gesubsidieerde sectoren. De deelsectoren vallen onder (1) het Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp (PC 318); (2) het Paritair Comité voor de opvoeding- en huisvestingsinrichtingen en –diensten (PC 319); (3) het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen (PC 327); (4) het Paritair Comité voor de socio-culturele sector (PC 329), die een hele grote sector is; (5) het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten (PC 330, vanaf 2008); (6) het Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector (PC 331, vanaf 2008) en (7) het Paritair Comité voor de non-profitsector (PC 337, vanaf 2008).
- Men geeft aan dat de sector relatief crisisbestendig is en mogelijkheden op tewerkstelling blijft bieden. Vele activiteiten zullen ook altijd hier worden uitgevoerd en kunnen niet of moeilijk worden gedelokaliseerd, bijvoorbeeld de ouderenzorg. Door de vergrijzing van het personeelsbestand, meer dan in andere sectoren, ontstaat er ook een vervangingsbehoefte. Over enkele jaren zal een groot deel van het personeel vervangen moeten worden. De sector trekt redelijk wat geïnteresseerden aan. Het feit dat de sector vrij sterk inzet op levenslang leren, waarbij opleiding van jongeren een onderdeel van deze benadering vormt, speelt daarin een rol, zo meent men.
- Men stelt dat de sector wil openstaan voor vele doelgroepen. De sector heeft zo ook aandacht voor jongeren, werknemers en werkzoekenden die zwakker op de arbeidsmarkt staan. De sector probeert ook op maatschappelijke evoluties te anticiperen, geeft men aan. Het ziet ernaar uit dat er steeds meer diversiteit komt in het personeelsbestand, maar ook in de klanten die op de social profit sector beroep doen. In dat kader is VIVO met een project rond cultuursensitieve zorg gestart. Er loopt ook een project om te werken met ervaringsdeskundigen in armoede.
- In de sector zijn er doorstroomtrajecten voor werknemers die al in dienst zijn en hogerop proberen te geraken. De sector heeft formules voor werknemers om tijdens hun job met behoud van loon deeltijds of zelfs voltijds verder te studeren. Er zijn sterk gesubsidieerde systemen waarbij een werknemer met behoud van loon kan doorgroeien naar een andere functie: van logistiek medewerker naar verzorgende in de gezinszorg en de gehandicaptenvoorzieningen; van verzorgende naar zorgkundige in de ouderenzorg en van zorgkundige naar verpleegkundige in de ouderenzorg en ziekenhuizen. Voor werknemers in een laaggeschoolde functie zijn er alternatieve trajecten of anders georganiseerde opleidingsvormen (Agodi) om hogerop te geraken. Het onderwijs voorziet meer dan dagcursussen en avondonderwijs. De scholen uit het hoger- en volwassenenonderwijs combineren dag-, avond- en afstandsonderwijs.
- Zo is er het project 600, specifiek voor verpleegkundigen. Het staat voor “drie jaar opleiding voor 200 mensen”. Op federaal niveau is er voorzien dat er jaarlijks ongeveer 200 werknemers gedurende drie jaar de opleiding van verpleegkundige kunnen volgen. Zij hebben over het algemeen voorheen een andere opleiding gehad. De financiële kost wordt gedragen door de voorziening. Men geeft aan dat het systeem een succes is. De laatste jaren werden er meer dan 3000 personen via dit systeem opgeleid en het slaagpercentage is hoog. De deelnemers zijn zeer gemotiveerd. De sector probeert dit project uit te breiden naar alle deelsectoren van de social profit volgens afspraken in het laatste VIA-akkoord.

2.2. Het sectorfonds

- Het VIVO is volgens het VIA-akkoord met de sectorale coördinatie belast van Leren en Werken voor jongeren in de social profit sector.

2.3. Informatie over het huidig Stelsel Leren en Werken

Informatie uit de Sectorfoto 2012, opgemaakt door het Departement Werk en Sociale Economie (meetmoment 1 februari 2011)

- (1) 346 leerlingen in DBSO met werkplekleren; (2) 17 leerlingen in Syntra-Leertijd; (3) 65.586 leerlingen in stages in voltijds secundair onderwijs.
- In het voltijds secundair onderwijs neemt de sector bijna de helft van de leerlingenstages voor zijn rekening.

DBSO met werkplekleren / voornamelijk deeltijds arbeidscontract

- Op de website van VIVO is er veel informatie te vinden over leren en werken voor jongeren voor de sector: een algemene brochure en een informatiebrochure per paritair comité en afzonderlijke sector.
- In de social profit sector gebruikt men vooral DBSO met een deeltijds arbeidscontract. De sectorale sociale partners van de social profit en de Vlaamse regering creëren jaarlijks kwaliteitsvolle werkervaringsplaatsen. De jongere volgt twee dagen les per week in een centrum leren en werken. De overige drie dagen gaat de jongere aan het werk in een organisatie. De werkgever biedt een deeltijdse tewerkstelling die aansluit bij de gevolgde opleiding en zorgt voor begeleiding op maat van de jongere. Deze regeling geldt voor de Vlaams gesubsidieerde en gereguleerde sectoren zoals de Gezinszorg, de Vlaamse Opvoedings- en Huisvestingsdiensten, de Beschutte Werkplaatsen, de socioculturele sector, de Vlaamse welzijns- en gezondheidssectoren, de Federale gezondheidsinrichtingen en –diensten. In deze deelsectoren wordt er een vorm van loonsubsidiëring gebruikt om het gedeelte arbeidscontract van jongeren in Leren en Werken te financieren. Het is een bewuste keuze van de sectorale sociale partners om de RSZ-verminderingen van de sociale maribel aan te wenden en in overleg te kiezen voor welke groepen de tewerkstellingscreatie wordt nagestreefd. Aanvullend kunnen de deelsectoren zoals andere economische sectoren ook rekenen op het systeem van de start- en stagebonus²⁶ voor jongeren. In de social profit zijn zo in totaal een 150-tal extra plaatsen gecreëerd. De sociale fondsen en de geschetste financieringsmechanismen subsidiëren de halftijdse loonkost (max. 19u per week) van de leerling. Daarnaast ontvangen werkgevers in deze sectoren, uitgezonderd de Gezinszorg, ook een begeleidingspremie. Op het eind van het schooljaar dienen de werkgevers een evaluatieformulier in. Zij kunnen vervolgens een begeleidingspremie van 120 euro per maand krijgen pro rata van het aantal maanden dat een jongere gewerkt heeft. Als een jongere na twee maanden stopt, dan krijgt de werkgever slechts voor twee maanden een begeleidingspremie. De begeleidingspremie compenseert voor een deel het feit dat de werkgevers in de social profit sector geen ESF-subsidies krijgen.
- De social profit sector nam in het VIA-akkoord 2005-2010 met de Vlaamse regering het engagement op zich om jaarlijks minstens 300 werkervaringsplaatsen en stageplaatsen aan te bieden voor de deeltijds lerenden voor de bovenvermelde sectoren. De Vlaamse

²⁶ In het kader van het generatiepact worden jongeren ook financieel ondersteund om hun opleidingsprogramma af te werken via een starbonus: gedurende maximaal 3 jaar ontvangt men op het einde van het jaar een premie van 500 € (de eerste 2 jaar) of 750 € (derde jaar). De werkgevers worden aangemoedigd om voor die jongeren stageplaatsen te creëren door hen een even grote stagebonus toe te kennen. Als de werkgever een deeltijds leerplichtige jongere opleidt of tewerkstelt, heeft hij recht op die premie, stagebonus genaamd, en op een fiscale korting. (bron: <http://www.werk.belgie.be/defaulttab.aspx?id=15592>)

overheid faciliteert deze verbintenis door de jongeren toe te leiden naar de betrokken organisaties en instellingen en door tussen te komen in de kosten verbonden aan de werkervaring van deze jongeren. Dit engagement wordt sinds het schooljaar 2005-2006 jaarlijks geconcretiseerd door de betrokken sectorconvenant die tussen de Vlaamse Regering en de sectorale sociale partners is gesloten. Het VIVO is volgens dit akkoord met de sectorale coördinatie hiervan belast.

- Daarnaast werd in het VIA-akkoord opgenomen dat de sociale partners van de social profit sector streven naar de evenredige arbeidsdeelname van werknemers van allochtone afkomst. Ze verbonden zich ertoe om in het kader van de jobcreatie die voortvloeit uit dit akkoord, een substantiële inspanning te leveren om personen van allochtone afkomst aan te werven, voortbouwend op de inspanningen die de sector al leverde. 10% van de bijkomende jobcreatie was het streefcijfer voor deze doelgroep. Ze concretiseerden dit engagement eveneens verder in de sectorconvenant.
- De Vlaamse regering en de sector deelden in 2005 de bezorgdheid over de situatie van de vele allochtone jongeren in het DBSO die bovendien moeilijk aan een leerwerkplek geraakten. Achteraf is die bezorgdheid voor deeltijds lerenden in het algemeen in de sectorconvenanten opgenomen, toen nog met streefcijfers wat het aantal werkervaringsplaatsen betreft. Het uitvloeisel was het decreet rond Leren en Werken in 2008.
- Aanvankelijk bestond het deeltijds arbeidscontract en de loonsubsidiëring ook in de deelsectoren van het Paritair Comité 330, de privé-ouderenzorg en de privé-ziekenhuizen en de combinatie ervan. Later is men daarvan afgestapt en werd er een paritair leercomité opgericht. Deze sectoren hanteren nu een werknemersleerovereenkomst, vergelijkbaar met het ILW-contract. De werkgever betaalt zelf de leervergoeding van de jongere. De sociale fondsen van de Privé-ziekenhuizen en de Ouderenzorg voorzien een begeleidingspremie voor de omkadering van de jongere. In 2013 waren er 78 ILW-contracten in de Vlaamse ouderenzorg en 13 in de ziekenhuizen. In de ziekenhuizen slaat dit stelsel niet zo aan. Daar zijn er minder mogelijkheden voor lagergeschoolden tenzij in de logistieke functies. De kans voor jongeren om daar in die functies te kunnen blijven werken, is meer beperkt. De ziekenhuizen zoeken opnieuw naar een systeem van loonsubsidiëring. Er wordt niet meer gewerkt met de leervergoeding.
- Het profiel van veel beroepen in de social profit is vrij hoog. Voor sommige functies zijn er ook wettelijke verplichtingen. Leren en Werken is bedoeld voor vooral relatief lager geschoolden voor meer algemene functies in de social profit zoals kok, huishulp, hovenier, logistieke en administratieve bedienden. Het is niet bedoeld voor de typische social profit functies, met uitzondering van poetshulp en verzorgende/zorgkundige.
- De sector van de social profit bereikt jaarlijks gemiddeld ongeveer 500 jongeren gespreid over verschillende vormen van tewerkstelling in een vorm van Leren en Werken. De deelsector 319 van de opvoeding- en huisvestingsinrichtingen en –diensten voor mensen met beperkingen en nevensectoren bereikt de meeste jongeren.
- Er zijn een redelijk aantal stopzettingen van jongeren die leren en tegelijk met een deeltijds arbeidscontract werken omdat het een leerlingengroep betreft, die het vaak bijzonder moeilijk heeft. In het leerjaar 2013-2014 zijn er van de 278 leerlingen 83 gestopt, waarvan 22 op vraag van de werkgever en 37 in onderling overleg. Er kunnen verschillende redenen voor de stopzettingen zijn: persoonlijke problemen, de wens om te stoppen met de opleiding of omdat de jongere andere prioriteiten heeft.

2.4. De ondersteuning van Leren en Werken door het sectorfonds

Ondersteuning bij de component leren

- Elk CDO heeft een verplicht opleidingsprogramma gebaseerd op de VLOR-kaarten, die voorlopig nog in voege zijn, in afwachting van de aanpassingen vanuit AKOV. Een deel van de opleiding gebeurt op school, een deel op de werkvloer. In het begin van de opleiding wordt met de werkgever overlopen welk deel van de opleiding en wanneer op de werkvloer plaatsvindt en wie de opleiding op de vloer geeft. De werkgever die een deeltijds arbeidscontract afsluit, moet informatie doorgeven, waaronder de naam van de begeleider en hoe de begeleiding zal worden aangepakt. Deze informatie wordt op papier gezet. Het opleidingsfonds stimuleert deze procedure.
- In de deelsector van de kinderopvang komen soms jongeren met probleemprofielen terecht. De deelsector vroeg VIVO om extra ondersteuning voor de begeleider in kinderopvang in het deeltijds onderwijs, om dieper op de problemen van de jongeren te kunnen ingaan. Er zijn 15 tot 20 jongeren die extra begeleiding krijgen in samenwerking met De Ploeg, een Gespecialiseerd Opleidings-, Begeleidings- en Bemiddelingscentrum (GOB), erkend door de VDAB, om mensen met een arbeidshandicap en kansarmen te ondersteunen bij hun professionele integratie in het reguliere arbeidscircuit. Men vraagt zich af of de extra ondersteuning uitgebreid of verlengd moet worden. Op zich is het een goed idee om zwakkere jongeren extra te ondersteunen vanuit de sector, maar dit is niet evident.
- Om ook allochtone jongeren, die het vaak moeilijk hebben op de arbeidsmarkt, naar de social profit sector toe te leiden, heeft VIVO zich ingespannen om hen te bereiken via verschillende kanalen. Zo werd er een advertentie in het Turks in een bekend maandblad geplaatst om deze jongeren duidelijk te maken dat er voor hen ook mogelijkheden zijn in de social profit sector. Men geeft aan dat er veel reacties kwamen.
- VIVO organiseert een jaarlijkse informatiesessie voor de scholen en 48 CDO's in augustus, in samenwerking met zoveel mogelijk andere sectoren, zoals de horeca, de sector van de elektriciens, de groene sectoren en de houtsector. Men geeft aan dat dit wordt geapprecieerd door de CDO's. Zij krijgen toelichting over alle projecten van deeltijds leren en deeltijds werken. Ongeveer 80 personen van de scholen nemen meestal aan de sessie deel. Aanvankelijk werd de informatiesessie op de SERV georganiseerd, maar door het grote aantal deelnemers gaat de sessie tegenwoordig door in het Ferraris-gebouw in Brussel. De deelnemende scholen zouden er nog andere sectoren willen bij betrekken, maar sommige sectoren organiseren het contact met de scholen liever zelf of tellen minder CDO's en bezoeken de scholen liever ter plekke. De jaarlijkse informatiesessie werd altijd aangekondigd op het netwerk van de sectorconsulenten.
- Sinds eind 2012 werkt VIVO mee aan de opmaak van de beroepskwalificatiedossiers. Het theoretisch uitgangspunt is interessant, maar de medewerking aan het opstellen van de beroepskwalificatiedossiers is een zeer arbeidsintensieve zaak. Het vraagt een engagement van het fonds dat in de praktijk zwaar weegt en waarvoor niet altijd voldoende personeel beschikbaar is. Voorheen werkte men al mee aan Competent waarvoor VIVO een aantal commissies samenriep om een lijst van ongeveer 30 dossiers te behandelen. Het was niet vanzelfsprekend om een systeem uit Frankrijk te vertalen voor gebruik op Belgisch en Vlaams niveau omdat hier andere verplichtingen en andere prioriteiten gelden. Bij het uitwerken van de beroepskwalificatiedossiers in samenwerking met AKOV ging het aanvankelijk om prioritaire functies zoals verpleegkundige, begeleider kinderopvang en socio-cultureel werker. Intussen zouden alle functies tegen eind 2016 moeten worden afgerond. Er werd gestart met de functie van verpleegkundige.

Ook het beroepskwalificatiedossier voor de begeleider kinderopvang (baby-peuteropvang en buitenschoolse opvang) is bijna klaar. De werkzaamheden voor de dossiers voor de profielen die naar het deeltijds onderwijs moeten worden vertaald, zijn nog niet opgestart. Wat de niveau-inschaling betreft, vindt men het geen slechte zaak dat er een vergelijkbaar niveau ontstaat in België of in Europa. Er zijn al grote verschillen tussen zorgkundigen in Vlaanderen en Wallonië en voor verpleegkundigen worden ze nog groter.

Ondersteuning bij de component werken

- VIVO is het centraal aanspreekpunt en coördineert het geheel van Leren en Werken voor de deelsectoren in samenwerking met de sociale fondsen van de deelsectoren. Om een vlotte opvolging te verzekeren werd het loket deeltijds leren / deeltijds werken opgericht. VIVO volgt samen met de sectorale sociale partners verschillende zaken op zoals de samenwerking met scholen en de monitoring van de betrokken jongeren. De opvolging garandeert een zekere kwaliteit. Er wordt jaarlijks een gedetailleerde rapportering opgemaakt met informatie over het aantal ingeschreven jongeren, het aantal stopzettingen en de redenen ervoor, de uitstroom naar de arbeidsmarkt, enzovoort. Informatiebrochures zijn digitaal beschikbaar op de VIVO-website. Er zijn veel contacten met scholen en organisaties via telefoon en mail. Vragen van scholen en organisaties kunnen via één emailadres binnenkomen en worden op de juiste wijze gedispacht. Vragen kunnen te maken hebben met allerlei onderwerpen: bijvoorbeeld of er nog leerwerkplaatsen beschikbaar zijn, of er nog subsidies beschikbaar zijn om jongeren aan te werven, enzovoort.
- De toekenning van het vast aantal leerwerkplekken met deeltijdse arbeidscontracten voor de jongeren gebeurt voor bijna alle deelsectoren van de social profit elk jaar met een oproep aan de werkgevers. Zij krijgen een informatiebrochure en kunnen intekenen en hun aantal werkervaringsplaatsen kenbaar maken. De informatie wordt doorgegeven aan de CDO's. Via een soort databank of online beurs kunnen de CDO's de werkgevers contacteren en eventueel een contract voor de jongere afsluiten. Als een jongere start, kan hij bij zijn werkgever blijven omdat het contract elk jaar kan verlengd worden. De subsidies worden voor een jaar toegekend, maar in april / mei wordt er al een oproep gelanceerd om te kijken of de jongere verder studeert of de opleiding zal beëindigen. Als de jongere verder studeert, komt er een verlenging naargelang de duurtijd van het traject.
- Bij de ouderenzorg, waar het ILW-contract wordt gebruikt, is er geen sprake van een vast aantal plaatsen. Er zijn wel oproepen aan de werkgevers om zich als leerbedrijf te laten erkennen. Omdat de werkgever zelf een leervergoeding betaalt, is er geen beurssysteem.
- Bij het ILW-contract in de ouderenzorg is er een strikter kader en een striktere opvolging via het federale paritaire leercomité dan bij de andere contracten. Bij de andere contracten kijkt VIVO toe op het kader en de opvolging voor de jongeren, op vraag van de sectorale sociale partners, en vervult VIVO in zekere mate de rol van het paritair leercomité. Bij de aanvang van het contract geeft VIVO aan waar men moet opletten, bijvoorbeeld dat de begeleider fungeert als aanspreekpunt voor werkgever en jongere. In de ouderenzorg is de opleider wel erkend, maar kan men een instructeur aanduiden voor het moment dat hij niet aanwezig is zodat de opvolging gegarandeerd is. In een grote organisatie kan de verantwoordelijke de globale gang van zaken op zich nemen en zal de instructeur de jongere begeleiden.
- De werking van de stelsels wordt jaarlijks op een vergadering bij VIVO geëvalueerd door de sociale fondsen en vormingsfondsen van de deelsectoren. De actiepunten die uit deze bespreking naar boven komen, worden door VIVO opgepikt en uitgewerkt. Het is wel niet mogelijk om 300 jongeren met deeltijdse arbeidscontracten zeer actief op te volgen.

- VIVO organiseert samen met de beheerders van de verschillende sociale fondsen jaarlijks een gratis tweedaagse opleiding voor mentoren, 'Mentor+', dat wil zeggen voor de begeleiders op de werkvloer. Zo investeert men in de competenties van de mentoren om met jongeren te leren omgaan. De opleiding vindt per provincie plaats. De werkgevers die elk jaar een evaluatieformulier invullen, hadden aangegeven deze extra ondersteuning voor de begeleider te wensen. Oorspronkelijk was het bedoeld als een uitwisseling van ervaringen, maar intussen is het tot een opleiding uitgegroeid en trekt het een groot aantal deelnemers.
- De sector gaf recent gegevens door aan de VDAB om via hun systemen cijfers te verzamelen over jongeren die in juni 2014 zijn uitgestroomd om het effect van maatregelen en inspanningen beter te kunnen evalueren.

12 Sectorfiche Voedingssector

De sectorfiche is gebaseerd op het gesprek met de voorzitter, ondervoorzitter, directeur en een sectorconsulent van het sectorfonds van de voedingssector.

Het gesprek met de verschillende respondenten van de voedingssector werd gezamenlijk gevoerd op 3 december 2014.

1. De visie van de respondenten op Leren en Werken

1.1. Bemerkingen bij de huidige situatie met betrekking tot Leren en Werken

Algemene bemerkingen

- Men stelt dat er bedrijven zijn die zeer tevreden zijn over de jongeren die na Leren en Werken in het bedrijf instroomden. In bepaalde bedrijven geeft men aan dat het zeer trouwe en toegewijde werknemers zijn.
- Men geeft aan dat de succesverhalen vaak persoonsgebonden zijn, omdat bepaalde personen er zich voor inzetten.
- Men stelt dat de rol van de begeleiders vaak belangrijk is met het oog op het succes van het traject.
- Men vindt dat algemeen gesproken de attitudes van de jongeren er de laatste jaren niet op verbeterd zijn. De CDO's doen altijd maar meer moeite om hen te ondersteunen en om toch maar zoveel mogelijk jongeren te houden, maar het loopt niet altijd vlot. Als jongeren geen zin hebben, komen ze soms niet opdagen op de werkplek en zijn ze onwettig afwezig. Dat valt niet in goede aarde bij de werkgevers.
- Men merkt op dat de jongeren wel pubers zijn die niet iedere dag even goed functioneren. Mislukkingen en minder goede ervaringen van jongeren zijn niet abnormaal bij de kennismaking met een totaal nieuw onderwijssysteem met onder meer leren in een bedrijf. Jongeren die in het eerste jaar van het hoger onderwijs met een nieuw onderwijssysteem kennismaken, krijgen ook met mislukkingen en minder goede ervaringen te maken.
- Men geeft aan dat de interesse van de bedrijven voor de begeleiding van jongeren in Leren en Werken, meer specifiek via het ILW-stelsel, ook samenhangt met de conjunctuur. Als het economisch goed gaat, vinden de bedrijven de kostprijs van de leervergoeding minder een bezwaar dan wanneer het economisch minder goed gaat.

Doelgroep

- Men geeft aan dat de jongeren die in het DBSO met werkplekleren en bijvoorbeeld in het ILW-stelsel belanden, vaak pas aan het eind van een minder gunstig parcours in dit systeem terechtkomen. Het is niet altijd een gevolg van een positieve keuze en de jongeren kijken er niet altijd zo positief tegen aan. Het zijn vaak "waterval"-jongeren. Als ook het ILW-verhaal dan geen succes wordt, haken jongeren en bedrijven af. Er is al meer sprake van een bewuste keuze voor het ILW-stelsel door jongeren vanaf het moment dat de jongeren een diploma kunnen behalen.

Vorm en structuur van het stelsel

- Men geeft aan dat de Leertijd bij de meeste voedingsbedrijven wel gekend is, bij de KMO's zelfs al jaren lang.
- Men stelt vast dat het ILW-stelsel via het DBSO bij de bedrijven waar de sectorconsulent mee in contact staat, beperkt gekend of niet gekend is.
- Men merkt op dat het ILW-stelsel complexer is dan de stages of de Leertijd omdat er een erkenningsprocedure en administratie bij komt kijken. Als de nood hoog is, kiezen bedrijven gemakkelijker voor een stagiair uit het voltijds secundair onderwijs.
- Het hele stelsel van DBSO met werkplekleren met de verschillende contracten en de bijhorende administratie vindt men ingewikkeld en onvoldoende transparant. De CDO's kunnen de bedrijven diverse contracten voorstellen (zoals ILW, IBO, een deeltijds

arbeidscontract, een interimcontract,...). De complexiteit en het gebrek aan transparantie schrikt de bedrijven af en leidt ertoe dat ze hun interesse verliezen en afhaken.

- Men merkt op dat in het verleden een groter aantal grote bedrijven een erkenning voor het ILW-stelsel kreeg. In de sector zijn er steeds meer kleine bedrijven, met name de bakkerijen. Op dit ogenblik laat de werkdruk in de grote bedrijven niet toe om jongeren die nog niet arbeidsrijp zijn in het bedrijf op te nemen.
- Men vindt dat het ILW-stelsel en de Leertijd te veel en onnodig als concurrerende systemen beschouwd worden. Men vindt dat de archetypes van het ILW als opleiding voor een industriële context en van de Leertijd als opleiding voor de context van een kleinere onderneming en ambachtelijk beroep achterhaald zijn. In de praktijk vandaag komt ILW, buiten de industrie, in een ambachtelijke context in de bakkerijen nu meer tot zijn recht. Intussen zijn er wel de praktijkverschillen: verschillende organisaties (CDO's en Syntra-lesplaatsen), met elk hun netwerk en statuut- en beloningsverschillen. Er moet out of the box gedacht worden en er moet vooral voor gezorgd worden dat jongeren werkervaring krijgen.

Rol van het onderwijs en opleidingscentra

- Men geeft aan dat er een druk is op de CDO's om het voltijds engagement te realiseren. Naargelang het aanbod zullen ze de jongeren bijvoorbeeld naar een brugproject of een werkplek in een bedrijf loodsen. Het beantwoordt niet altijd aan de noden van de jongeren. Zij zijn soms te zeer gedreven door cijfermatige objectieven, zoals ook soms bij de VDAB in verband met de werkzoekenden het geval is.
- Buiten de bakkersopleiding is er een beperkt aantal opleidingen die rechtstreeks naar de voedingsindustrie toeleiden. Daarnaast zijn er wel nog de horeca-opleidingen, die vaak met de voedingssector worden geassocieerd en van waar uit jongeren naar de voedingsindustrie kunnen doorstromen, maar die geen zicht geven op de verschillende, soms meer industriële, beroepen in de voedingsindustrie. Hier speelt de grote diversiteit qua subsectoren in de voedingsnijverheid ook een rol. Het is niet eenvoudig om het hele pallet van subsectoren te schetsen.
- Men stelt dat er weinig kennis is bij de jongeren van de voedingsindustrie. Vele jongeren in het secundair onderwijs krijgen een bepaald keuzepallet voorgesteld, met bijvoorbeeld de opleidingen metaal, hout en elektronica, waarin de voedingssector vaak ontbreekt. Ze beseffen niet dat ze ook in de voedingssector terecht kunnen met technische profielen.
- Men geeft aan dat de stagemogelijkheden van jongeren afhangen van de inspanningen van de scholen. Ze zijn niet wettelijk opgelegd en ook niet opgelegd door de onderwijskoepels. Daarbij speelt het een rol of een schooldirecteur uit het bedrijfsleven komt of niet. Een schooldirecteur, komend uit het bedrijfsleven, zal gemakkelijker positief staan tegenover stages.

1.2. Suggesties en wensen met betrekking tot het toekomstig Stelsel Leren en Werken

Algemene bemerkingen

- Men meent dat er een potentieel bestaat om meer jongeren en bedrijven in het stelsel Leren en Werken te laten instappen, maar dit moet goed aangepakt worden. Het is belangrijk dat het imago van het stelsel verbetert en dat de mentaliteit rond Leren en Werken positief verandert.
- Men geeft aan dat kortgeschoolden ook nog altijd in de voedingssector terecht kunnen. Voor hen in het bijzonder kan Leren en Werken belangrijk zijn om met de realiteit van een onderneming kennis te maken en hun kansen om in de sector in te stromen, te

vergroten.

- Leren en Werken kan een belangrijk instroomkanaal zijn voor de bedrijven, ook voor het aantrekken van ingenieurs en hogere profielen, die de voedingsindustrie ook nodig heeft, zeker voor de innovatieprojecten in de sector, zo stelt men. Ook voor hen zijn er werkervaringsplekken nodig. Zo kunnen ze al een beetje een band met de bedrijven opbouwen en omgekeerd.
- Men vindt dat het stelsel een positieve keuze inzake leertraject dient mogelijk te maken en bekeken dient te worden als een volwaardig leertraject zoals het bijvoorbeeld ook in het buitenland het geval is. Het mag niet uitsluitend bedoeld zijn om de schoolmoeheid van sommige leerlingen op te vangen.
- Men vindt het belangrijk dat jongeren en bedrijven met succesverhalen worden geconfronteerd om het stelsel aantrekkelijk te maken.
- Men merkt op dat het aanbod van verschillende trajecten voldoende groot dient te zijn om aan de noden van verschillende doelgroepen jongeren tegemoet te komen.
- Men ziet een nood aan een oplossing los van de huidige structuren. Iedereen wil dat jongeren in bedrijven kunnen geplaatst worden zodat ze kansen krijgen om op de arbeidsmarkt te komen. De motivatie en insteek vanuit het onderwijs is erg belangrijk om jongeren te motiveren en interesse voor de arbeidsmarkt te geven. Iedereen dient in dezelfde positieve richting te werken om een succesverhaal op de arbeidsmarkt te krijgen. Dat is in het belang van de werkgevers en de vakbonden.

Vorm en structuur van het stelsel

- Men wenst een vereenvoudigd, gemakkelijk opleidingsstatuut en een veralgemening van het stelsel Leren en Werken voor alle (leerplichtige) jongeren, bekeken per opleiding en voor alle doelgroepen en niet voor één specifieke doelgroep, ook voor de 'sterkere' richtingen.
- Het zou niet slecht zijn als bepaalde opleidingen ook via een andere weg zouden kunnen gebeuren, geeft men aan. Zo is het interessant wat in Nederland gebeurt. Daar spreekt men van een beroepsbegeleidende leerweg en een beroepsopleidende leerweg. Wil je het beroep meer op school leren of wil je het beroep leren binnen een bedrijf op de werkvloer? Het eindpunt is hetzelfde. Je moet dezelfde competenties verwerven maar de leerweg is verschillend. Voor sommige beroepen is de leerweg langs de werkvloer meer aangewezen, bijvoorbeeld een kok of een operator. Soms is de afstand groot tussen wat geleerd wordt en wat er in een bedrijf nodig is. Sommige TSO-afgestudeerden schrikken als ze in een bedrijf komen. Ze hebben maar twee weken stage gedaan en hebben in die periode amper met het bedrijf kennis gemaakt.
- Men wenst een stelsel dat duidelijk en veilig is voor de jongeren en heel transparant voor de werkgevers, met bijvoorbeeld een opleidingscontract voor minderjarigen, één statuut en een uniforme vergoeding, maar een gradueel in te vullen stelsel, met beschreven objectieven per jaar en een wettelijk inhoudelijk gegarandeerde component. (cfr. KB 495 –systeem van een opleidingscontract). Het stelsel zou aan alle soorten werkplekken (KMO's en grote bedrijven) toegang moeten kunnen bieden.
- Het zou kunnen aangeboden worden via het DBSO met werkplekcleren en / of via de Leertijd van Syntra want beide opleidingssystemen hebben intussen een brede scoop van opleidingen waardoor jongere in een kleinere of een grotere onderneming terecht kunnen. Beide systemen hoeven niet in concurrentie met elkaar te zijn. Men vindt dat de opleidingen losgekoppeld dienen te worden van het feit of de jongere zelfstandige wil worden of niet.
- Men suggereert om het als een gradueel stelsel uit te bouwen, waarbij het wekelijks

aantal dagen werkplekleren in een bedrijf uitbreidt naarmate de leeftijd en de maturiteit van de leerling vordert. In het begin zou het werkplekleren in een bedrijf beperkt zijn tot bijvoorbeeld één dag per week. Aan het einde van het leertraject zou het werkplekleren in een bedrijf eventueel vier dagen per week kunnen omvatten. Jongeren die bijvoorbeeld al in het zevende jaar zitten of al tot de categorie van 18-21-jarigen behoren, hebben al meer maturiteit en zouden al meer dagen werkplekleren in hun traject kunnen opnemen.

- Leren en Werken, ook bijvoorbeeld als stage, kan een deel van een opleidingsprogramma zijn en tegelijk deel van een voorbereiding op de arbeidsmarkt, zo vindt men. Een ruimere stage kan helpen bij een betere oriëntering van de jongere en een betere beroepskeuze door de jongere. Een langere stage, langer dan twee weken, laat ook toe om de juiste attitudes te verwerven.
- Als Leren en Werken deel uitmaakt van de opleiding, kan er een vergoeding tegenover staan, meent men. Er moet wel duidelijkheid komen vanaf wanneer het betalend moet zijn en over de verschillende types vergoeding en de voorwaarden. Men zou kunnen stellen: bij een stage is er geen vergoeding, maar van zodra het meer een stelsel van werkplekleren is, is er wel een vergoeding. Soms kan het ertoe leiden dat de stelsels met elkaar concurreren (bv. het ILW met vergoeding, IBO met vergoeding, en een niet vergoed brugproject) en dat jongeren eerder voor de vergoeding kiezen dan wel voor een voor hen aangepast traject. Er zijn ook veel zaken scheefgegroeid door de afwijkingen die mogelijk zijn op de wettelijke maximumvergoeding.
- Men geeft aan dat voor sommige jongeren in het stelsel een financiële ondersteuning belangrijk is, niet zozeer als zakgeld dan wel omwille van de financiële situatie thuis, soms ook omdat ze kostwinner in het gezin zijn.
- In de dossiers waar jongeren het financieel moeilijk hebben, zou ook het OCMW moeten betrokken zijn, onder meer om de families van de jongeren ook op andere vlakken te begeleiden, stelt men.
- Als jongeren een vergoeding krijgen, vindt men dat dit niet mag betekenen dat andere tegemoetkomingen wegvallen want dan wordt de financiële last voor de jongeren nog groter. Het is een positieve zaak dat ze hun kindergeld kunnen behouden tot 25 jaar.
- Men pleit ervoor om goed te bekijken welke valkuilen eventueel gepaard gaan met het feit dat jongeren een vergoeding krijgen. Soms komen ze in de rol van gezinshoofd terecht. Het is niet de bedoeling om jongeren met die verantwoordelijkheid op te zadelen.

Rol van de overheid en regelgeving

- Voor de sector is het belangrijk dat de overheid het stelsel van het ILW en de Leertijd op één lijn krijgt inzake het statuut van de leerlingen en de financiële incentives en dat de overheid de sectorale aansturing vrijwaart.
- Het stelsel dient beter bekend gemaakt te worden.
- Er dient een andere benaming voor het ILW-stelsel te komen.
- Men geeft een belangrijk aandachtspunt aan. Er komen steeds meer jongeren ouder dan 18 jaar in de CDO's terecht. Dat is een speciale doelgroep. Ze moeten binnen een bepaalde tijd werk hebben, anders zijn ze vrije leerling en worden ze niet gefinancierd. De context en de manier van werken met deze jongeren is verschillende voor de centra. De vraag is of zij nog een doelgroep voor de centra van Leren en Werken zijn of eerder bij de centra van volwassenenonderwijs of bij de VDAB thuishoren. Ze mogen de jongere en ook de zwakkere jongeren niet verdringen. Het gevaar is dat een werkgever voorkeur zou geven aan werkplekleren voor een plus 18-jarige want een plus 18-jarige mag voor zes uur 's ochtends beginnen werken en een min 18-jarige niet.

Rol van het onderwijs en opleidingscentra

- Men wenst dat het geheel van alternerend leren, van stages tot werkplekleren, in het hele onderwijs wordt bekeken. Er dienen nieuwe, duidelijke lijnen getrokken te worden.
- Er is nood aan een eerdere screening van de jongeren.
- Er is nood aan de screening van de arbeidsrijpheid en maturiteit van de jongeren opdat de juiste jongere naar het juiste bedrijf kan worden geloodst.
- Er is nood aan meer maatwerk voor de leertrajecten voor de jongeren, vertrekkend van de arbeidsrijpheid en maturiteit van de jongeren.
- Er is nood aan meer trajecten voorafgaand aan arbeidsdeelname voor jongeren die de arbeidsrijpheid en maturiteit nog niet hebben, zoals brugprojecten.
- Er dient goed gecommuniceerd te worden dat het om een onderwijstraject gaat. Een jongere zal na de opleiding in Leren en Werken over basiscompetenties beschikken, maar misschien nog niet meteen volledig inzetbaar zijn in een bedrijf, zoals ondernemingen misschien verwachten. Bedrijven moeten overtuigd zijn om aan een opleidingstraject mee te werken, ook al zien ze het stelsel als een mogelijk instroom- en recruiteringskanaal.
- Er moet toegezien worden op voldoende kansen op werkervaring voor zeer zwakke jongeren in het beroepsonderwijs.
- Er is nood aan een betere kennismaking met de voedingsindustrie en een ruimer aanbod aan opleidingen die toeleiden naar de voedingsindustrie.
- Het voltijds en deeltijds onderwijs zullen belangrijke veranderingen moeten doormaken. Men vindt het een goed uitgangspunt dat de beroepsgeoriënteerde studierichtingen gebaseerd zijn op beroepskwalificatiedossiers. Het is logisch dat de sector kan meegeven wat belangrijk is (functies, competenties, attitudes) om een bepaald beroep uit te oefenen. Als bakker moet men bijvoorbeeld vetdegen, bijvoorbeeld briochedegen, kunnen maken. Dat maakt deel uit van het beroep. Dit onderdeel zal niet meer in een leerplan kunnen ontbreken als het in een beroepskwalificatiedossier beschreven staat. Niet alles echter moet onveranderd overgenomen worden. Daarnaast kunnen er onderwijskwalificatiedossiers opgesteld worden, liefst gebaseerd op één of meerdere beroepskwalificatiedossiers. Het onderwijs moet haar eigen traject kunnen maken en invullen.
- Een modulair systeem is interessant als theoretisch uitgangspunt maar men vindt het niet eenvoudig om het goed in de praktijk om te zetten. De sector heeft de oefening gemaakt in een pilootfase met alle bakkerijopleidingen voor het volwassenenonderwijs en voor Leren en Werken. Het was een evenwichtsoefening met de inbreng van alle betrokken partijen. De sector vernam echter dat de verantwoordelijken voor Leren en Werken niet akkoord gaan met de opdeling en dat ze een andere weg zullen volgen.
- Daarnaast zullen er beroepskwalificatiedossiers voor meer algemene functies zijn. Wil een bakker later als techniekergaan werken, dan zal hij de competenties moeten verwerven die in het beroepskwalificatiedossier van de techniekergaan staan.
- Het voordeel van de beroepskwalificatiedossiers is dat alle betrokken partijen hetzelfde kader en dezelfde terminologie (niveaus) hanteren (het arbeidsveld, het onderwijs enz.) en dat het zelfs internationaal is ingeschaald en transparant is, zo stelt men.
- Men vindt dat AKOV een goed team heeft dat de beroepskwalificatiedossiers opstelt in samenwerking met de sector. Er zijn al meerdere beroepskwalificatiedossiers voor de sector opgesteld, bijvoorbeeld van operator in de voedingsnijverheid. Soms zit de sector met andere sectoren rond de tafel, bv. bij de opstelling van de

beroepskwalificatiedossiers vrachtwagenchauffeur, magazijnier. De ontwikkeling van de beroepskwalificatiedossiers verloopt vlot en duurt niet te lang.

Rol van de sector en de bedrijven

- Men vindt dat de sectorale sociale partners moeten kunnen toezien op de inhoud en de kwaliteit van het stelsel; omdat ze de sector het beste kennen en ook omdat ze er financieel in investeren. Zoals het ILW nu werkt, moet het misschien niet allemaal bewaard blijven. Men vindt het belangrijk dat het aangestuurd en bewaakt wordt door de sectorale sociale partners, zoals in het ILW-stelsel het geval is. Dat geldt voor de erkenning van beroepen, de bijhorende leertrajecten in de bedrijven en de te leren competenties op de werkplek, de kwaliteitsbewaking van het bedrijf en de leerwerkplek. De partners dienen er ook op toe te zien dat er geen misbruiken in het stelsel zijn. Soms zijn er al eens wrijvingen tussen de sociale partners, maar het is een meerwaarde om de invulling vanuit de sector te kunnen realiseren. De werkgevers en de vakbonden kunnen dan telkens aangeven wat de behoeften zijn. Zij staan garant voor de kwaliteit.
- Men vindt het de taak van de sector en het sectorfonds om de bedrijven voor het stelsel Leren en Werken warm te maken. Als het aanbod voor de bedrijven kan verruimd en verbeterd worden met een aanbod voor verschillende doelgroepen, en ruimer dan alleen ILW, dan zullen de sector en het sectorfonds de bedrijven meer kunnen warm maken samen met de scholen in een bepaalde regio.
- Wat de rol van het paritair leercomité voor het ILW betreft, is de sector er pragmatisch administratief mee omgegaan, geeft men aan. Op een bepaald moment verliep het beheer van de dossiers bij de FOD WASO minder vlot. Het beheer en de opvolging kan het best bij het sectoraal opleidingsfonds worden ondergebracht. Er kunnen wettelijke criteria worden opgelegd zodat het gelijkvormig verloopt voor alle sectoren. Het is belangrijk dat de sectoren en sectorfondsen hun relaties met de bedrijven kunnen inzetten om alles vlot te laten verlopen.
- De sector heeft al voorgesteld om ook een jaarlijkse sectorale informatiedag te organiseren voor de CLB-medewerkers die de jongeren moeten informeren over de toekomstmogelijkheden, zoals er ook elk jaar een informatiedag voor de CDO-medewerkers plaatsvindt. Men geeft aan dat het departement onderwijs er achter staat, maar dat de CLB-medewerkers aangeven dat ze de sector wel kennen en een aparte informatiedag niet nodig vinden. Een direct contact met de sectorverantwoordelijke zou de contacten tussen de CLB's en de sector echter vlotter kunnen doen verlopen.
- De sector biedt al vrij veel financiële ondersteuning voor de scholen en de leerlingen. De bedrijven krijgen ondersteuning omdat zij in de begeleiding moeten voorzien en omdat dit niet zomaar wordt gecompenseerd door de productie-inbreng van de jongere. De financiële ondersteuning vanuit de sector is altijd aangepast rekening houdend met andere externe financiële stimuli (bv. de federale start- en stagebonussen, ESF-financiering op Vlaams niveau). Men geeft aan dat de sector haar toekomstige financiële ondersteuning zal bekijken, in het licht van het nieuwe stelsel en de financiering hiervan. Extra financiële ondersteuning vanwege de overheid is altijd welkom. Er is binnen de sector een consensus om dit soort systemen mogelijk te maken, ook met aandacht voor de zwakkere doelgroepen jongeren, en er financieel een deel in te investeren.

Rol van intermediairen

- Het sectorfonds werkt samen met Syntra. Voor het sectorfonds kan Syntra een partner zijn zoals andere partners.
- Men vindt het moeilijk realiseerbaar om de regierol aan Syntra te geven. Het is niet duidelijk welke rol Syntra dan zou kunnen vervullen tegenover de CDO's.

- In het regeerakkoord staat ook dat de VDAB jonge mensen binnen drie tot vier maanden een aanbod van werkervaring zal moeten geven. Als de jongeren al tijdens hun schooltijd worden begeleid, zal dit aanbod hopelijk niet meer nodig zijn, vindt men.
- Het sectorfonds heeft de middelen en de expertise niet om jongeren in het secundair onderwijs te screenen. De screening van de jongere zou door een onafhankelijke instantie kunnen gebeuren, die niet verbonden is met de CDO's, de Syntra-lesplaatsen en de bedrijven. Het zou bijvoorbeeld een objectieve screening door de VDAB kunnen zijn voor de leerlingen van alle scholen in een bepaalde regio, zo stelt men. Het zou voor de jongere ook een eerste contact met de arbeidsmarkt kunnen betekenen. In de Vlaamse context heeft de VDAB ervaring met de screening van werkzoekenden, maar voor de screening van jongeren zou de VDAB wel extra moeten uitgerust worden met een gespecialiseerd team. De screening zou dienen te gebeuren in samenwerking met de Centra Leren en Werken (CLW's) en de tewerkstellings- en trajectbegeleiders. Het kan echter niet betekenen dat de VDAB als enige zou aangeven dat de jongere arbeidsrijp is, dat de VDAB een toelating zou moeten geven opdat een jongere in een bepaald bedrijf terecht kan komen of een bedrijf zou kunnen verplichten om een jongere voor opleiding aan te nemen.
- Men vindt dat er nood is aan een neutraal en stabiel tewerkstellingskader voor de tewerkstellings- en trajectbegeleiders van de CDO's zodat ze expertise kunnen opbouwen en de jongeren goed kunnen begeleiden. Eventueel zouden ze bij de VDAB kunnen ondergebracht worden, op een neutrale plaats, en met een langetermijnperspectief zodat er een intermediaire structuur kan worden gecreëerd. Er is nood aan een goed, neutraal statuut en een goede opleiding voor de tewerkstellings- en trajectbegeleiders.
- De opvolging van de jongere na de opleiding en naar de arbeidsmarkt toe zou voor de sector via de RSZ kunnen worden georganiseerd, maar dit stelt wellicht problemen inzake privacy. De VDAB zou eventueel kunnen ingeschakeld worden voor de opvolging naar de arbeidsmarkt toe, ook als het bijvoorbeeld om een extra vakopleiding gaat, zo suggereert men.

2. Bijkomende informatie over de sector en Leren en Werken binnen de sector

2.1. Schets van de sector

- De voedingsindustrie verwerkt grondstoffen uit landbouw, veeteelt en visvangst tot voedingsproducten voor mens en dier. Het gaat om diverse subsectoren als koekjesfabrieken, brouwerijen en frisdrankproducenten, de zuivelsector of de vleesverwerkende nijverheid. Horecabedrijven en de klein- en grootdistributie behoren niet tot het werkingsgebied van het sectorfonds.
- Tussen 2000 en 2010 kende de voedingsindustrie een hogere omzetstijging en zeer stabiele tewerkstellingscijfers, terwijl het aantal werknemers in de industrie in totaal afnam. Ondanks automatisering blijft de voedingsindustrie een arbeidsintensieve sector en is het na de metaal- en aanverwante sectoren de belangrijkste industriële werkgever met 16% van de tewerkstelling.
- De sector telt meer dan 5.700 voedingsbedrijven die samen bijna 89.000 mensen tewerkstellen in België waarvan ongeveer twee derde in Vlaanderen.
- Jonge werknemers verdienen meer dan gemiddeld als ze aan de slag gaan in voedingsbedrijven. Dit geldt zowel voor arbeiders als bedienden, voor laaggeschoolden als hooggeschoolden, voor kleine als grote bedrijven, ongeacht de regio.

- In de sector zijn er veel KMO's (bijvoorbeeld bakkerijen), maar ook grote bedrijven.
- Specifieke studierichtingen in het voltijds secundair onderwijs zijn: (1) voedingstechnieken 2de en 3^{de} graad TSO; (2) assistent voedingsindustrie Se-n-Se (Secundair na secundair TSO); (3) bakker BSO en TSO (4) productie- en procestechnologie (PPT) Se-n-Se TSO.

2.2. Het sectorfonds IPV

- IPV, Initiatieven voor Professionele Vorming van de Voedingsnijverheid, is het opleidingscentrum van en voor de voedingsindustrie en neemt opleidingsinitiatieven voor werknemers van de paritaire comités 118 (arbeiders voedingsindustrie) en 220 (bedienden voedingsindustrie).

2.3. Informatie over het huidig Stelsel Leren en Werken

Informatie uit de Sectorfoto 2012, opgemaakt door het Departement Werk en Sociale Economie (meetmoment 1 februari 2011)

- (1) 46 leerlingen in DBSO met een werkervaringsplaats; (2) 141 leerlingen in Syntra-Leertijd; (3) 1.686 leerlingen in stages in voltijds secundair onderwijs.
- Het grote aantal stages heeft te maken met de bakkerijopleiding waar veel stages plaatsvinden.
- Men geeft vanuit de sector aan dat in de sectorfoto geen informatie is opgenomen over de stages verbonden aan secundaire technische opleidingen die eventueel in de voedingsindustrie plaatsvinden. Deze informatie wordt niet systematisch bijgehouden.

Focus op DBSO met werkpleklers / voornamelijk ILW

- De focus van de werking van het sectorfonds ligt op het DBSO, voornamelijk op het ILW-stelsel. Op de website van het sectorfonds is er uitgebreide informatie over het ILW-stelsel beschikbaar.
- Als opleidingsinstelling voor de arbeiders uit de voedingsindustrie is het opleidingscentrum IPV door het paritair leercomité belast met de dagelijkse opvolging van het industrieel leerlingwezen. Het IPV informeert het leercomité.
- De leerling ontvangt bij het ILW van de werkgever een leervergoeding én een premie vanuit de sector. Voor de werkgever is het ILW een voordelig statuut, wegens de RSZ-reductie en allerlei premies en subsidies.
- Voor elke jongere die tijdens de leerplicht (< 18 jaar) een leerovereenkomst of arbeidsovereenkomst sluit (met een voorziene duur van minstens 4 maanden) voorziet de federale overheid (FOD WASO) een start- en stagebonus. Het betreft contracten binnen eenzelfde opleidingsfinaliteit. De startbonus is een premie voor de (geslaagde) jongere. De stagebonus wordt betaald aan het bedrijf wanneer de jongere een opleidingsjaar beëindigt (slagen is in deze niet vereist).
- Ook voor de CLW's zijn er premies voorzien.
- Het Europees Sociaal Fonds geeft aan bedrijven die jongeren uit het deeltijds onderwijs in dienst hebben, een subsidie. Deze financiële tegemoetkoming wordt door het centrum voor deeltijds onderwijs aangevraagd.
- De werkgevers van de bedrijven die ressorteren onder het paritair comité 118 (voedingsnijverheid) en het paritair comité 220 kunnen een ILW-overeenkomst sluiten als ze minstens 7 jaar beroepservaring hebben, minstens 25 jaar oud zijn en erkend

worden door het bevoegd paritair leercomité.

- De volgende opleidingen werden goedgekeurd door het paritair leercomité van de sector en kunnen door de bedrijven van de voedingsnijverheid worden aangeboden: (1) voor arbeiders: chocoladebewerker, productiemedewerker, medewerker bakkerij, broodbakker, banketbakker, industrieel maaltijdenbereider, industrieel vleesbewerker, industrieel vleeswarenbereider, productieoperator, uitsnijder - uitbener, verpakkingsoperator, magazijnmedewerker, magazijnmedewerker- logistiek, onderhoudselektriciën, polyvalente onderhoudswerkman, machineafsteller, lasser; (2) voor bedienden: administratief medewerker, commercieel medewerker, onthaal assistent(e) - receptionist(e), installateur hard- en software en merchandiser.

2.4. De ondersteuning van Leren en Werken door het sectorfonds

Ondersteuning bij de component leren

- Het sectorfonds doet inspanningen om de voedingsindustrie en de beroepen in de sector beter bekend te maken aan het onderwijs, onder meer met de website Food@Work. Een sectorconsulent gaat op allerlei initiatieven spreken en maakt deel uit van een aantal werkgroepen van de RTC's. De overdracht en verspreiding van de informatie naar het onderwijs toe over de de voedingsindustrie en de beroepen in de sector verloopt echter moeizaam.
- Sinds ongeveer zeven jaar is er een jaarlijkse sectorale informatiedag op het einde van augustus voor ongeveer 50 tot 60 CDO / CLW, georganiseerd door een aantal sectoren waaronder de voedingssector en de social profit sector.
- Het sectorfonds coacht de tewerkstellings- en trajectbegeleiders van de CDO's. Zij zijn vaak onvoldoende opgeleid voor deze functie. Omdat ze niet vastbenoemd kunnen worden, komen er vaak veel nieuwe tewerkstellings- en trajectbegeleiders in de centra terecht, die onvoldoende onderlegd zijn.

Ondersteuning bij de component werken

- De erkenningsprocedure van de ILW-bedrijven is gedigitaliseerd zodat de erkenning sneller verloopt. Dit heeft verschillende andere sectoren geïnspireerd tot de digitalisering van hun erkenningsprocedure.
- De opvolging vanuit de sector na de opleiding is beperkt. Als een contract stopt, wordt er een kort verslag opgemaakt waarbij vermeld wordt wat de volgende stap is: een vervolgcontract, een tewerkstelling, enzovoort. De sector kan niet meer achterhalen waar de jongeren na zes maanden of een jaar terecht zijn gekomen.
- De sector heeft een eigen financieringsenveloppe en voorziet een extra motiveringspremie voor de jongere van 180 euro per maand als hij of zij niet onwettig afwezig is op school. De sector voorziet ook een begeleidingspremie voor het bedrijf die driemaandelijks wordt uitgekeerd en 185 euro per maand bedraagt.

Opvolging van de leerling, proeven en certificering²⁷

- Tijdens de ganse duur van de leerovereenkomst is het de bedoeling dat de leerling van nabij opgevolgd wordt door de begeleiders. Die moeten in het opleidingsplan noteren hoe de leerling zijn opleiding doorloopt. Op het einde van de voorziene leertijd wordt, overeenkomstig artikel 51 van de wet, een eindproef georganiseerd. De kwalificatieproef/eindproef (of geïntegreerde proef) PLC 118/220 moet een bewijs leveren dat de opleiding aan alle voorwaarden voldoet en dat de competenties verworven werden. De proef wordt georganiseerd door het CLW en kan plaatsvinden in het centrum

²⁷ <http://onderwijs.ipv.be/ilw-draaiboek#>

of in het bedrijf waar de jongere een opleiding volgt. Het PLC moet zicht krijgen op de opleiding en op de verworven competenties via volgende informatie vanuit het CLW: (1) inhoud van de alternerende opleiding (opleidingstraject) geschematiseerd in het trajectbegeleidingsplan waar systematisch aangevinkt wordt welke competenties de jongere in het bedrijf verworven heeft. Dit trajectbegeleidingsplan voor het bedrijf heeft de school samen met het bedrijf opgesteld. Het volledige plan wordt (ondertekend door de mentor van het bedrijf en de trajectbegeleider van het CDO) overgemaakt aan IPV op het einde van elk opleidingsjaar. (2) Opvolging op de werkvloer: de trajectbegeleider/leraar van de school of het CDO brengt minstens eenmaal per kwartaal een bezoek aan de jongere op de werkvloer; van elk bezoek wordt een evaluatiefiche gemaakt en op het trajectbegeleidingsplan wordt elk bezoek genoteerd via datum + handtekening. (3) In de kwalificatiejury is minstens één vertegenwoordiger van de voedingsindustrie uitgenodigd, dit kan iemand uit de bedrijfswereld zijn, uit het PLC of van IPV. Het CLW meldt de organisatie en de samenstelling van de jury tijdig (1 maand voor datum) aan IPV. Aan IPV wordt een rapport gestuurd met de inhoud en het resultaat van de kwalificatieproef. Dit zal worden overgemaakt aan het PLC. Slechts indien aan alle bovenvermelde voorwaarden is voldaan, kan het CLW in aanmerking komen voor de IPV-subsidiëring. De kwalificatieproef mag doorgaan aan het einde van het schooljaar, ook als het leercontract eerder werd beëindigd. Voor contracten die eindigen in september of oktober kan de proef eventueel georganiseerd worden in juni van het voorafgaande schooljaar. Wanneer de jongere voor de opleiding is geslaagd, zal hij een kwalificatiegetuigschrift van het paritair leercomité 118 of 220 ontvangen.