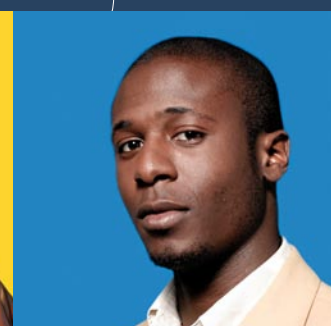
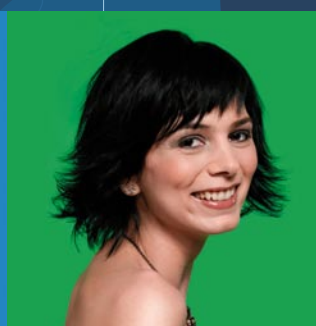
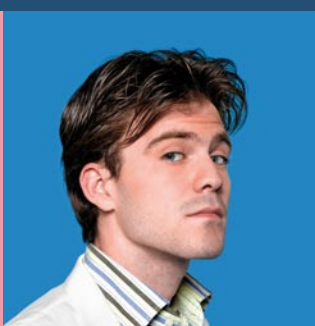




ACTIVITEITENVERSLAG 2007



Vlaams Agentschap voor
Ondernemersvorming



SYNTRA Vlaanderen

INHOUDSTAFEL

Voorwoord	3
1. Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - SYNTRA Vlaanderen	4
1.1 Beheer en beleid	6
Raad van bestuur	8
Praktijkcommissie	8
1.2 Structuur en management	9
Afdeling Sectorale Netwerking	10
Afdeling Draaischijf Ondernemerscompetenties	10
Decentrale diensten	10
Afdeling Management- en Netwerkkondersteunende Diensten	11
1.3 Financiële middelen	12
1.4 HRM en personeelsbeleid	14
HRM	14
Personeel	14
2. Partners	16
2.1 Het SYNTRA-opleidingsnetwerk	18
2.2 De sectoren	19
2.3 Interprofessionele en professionele organisaties	21
2.4 Ondernemende organisaties	21
2.5 Onderwijs	22
2.6 VDAB	23
3. Beter ondernemerschap via vorming en opleiding	24
3.1 Basisprincipes van de SYNTRA-opleidingen	26
Levenslang leren	26
Alternerend leren	26
Modulaire opleidingen	26
3.2 Leertijd	30
Het opleidingsprogramma: accent op praktijk	31
Samenwerking met de sectoren	31
Begeleiding en evaluatie	31
Voortrajecten	32
Grote vernieuwingsgolven in de leertijd	33
3.3 Ondernemersopleiding	36
Bedrijfsbeheer	36
Beroepskennis	37
Voltijdse dagopleidingen	37
Stageovereenkomst	38
3.4 Gecertificeerde bijscholing	38
3.5 Niet-gecertificeerde opleidingen	39
3.6 Kwaliteitszorg en evaluatie	39
4. Meer ondernemerschap: draaischijf voor ondernemersvorming	40
4.1 Doel- en kansengroepenbeleid	42
4.2 COMPETENTO, kenniscentrum voor het vormen van ondernemerscompetenties	45
4.3 Actieplan ondernemend onderwijs	46
Ondernemersklasseweek	47
ESF Oproep Zwaartepunt 3	48
Proefprojecten Vlaamse Kwalificatiestructuur	49
5. Regisseur Europees Sociaal Fonds	52
5.1 Europees Sociaal Fonds	54
5.2 Oproepen 2007	54
5.3 Europese perspectieven voor 2008	55

VOORWOORD

2007 was het eerste volledige werkingsjaar voor het nieuwe Vlaamse Agentschap voor Ondernemersvorming – SYNTRA Vlaanderen. Naast de consolidatie van de nieuwe organisatiestructuur binnen het prille agentschap, werden we overspoeld door een stroom van projecten, vernieuwingen en aanpassingen. De opmaak van een beheersovereenkomst voor het Agentschap en de voorbereidingen van de samenwerkingsovereenkomsten met de centra, een nieuwe regelgeving voor de leertijd, een personeelsbehoefteplan, ... ik noem hier slechts enkele van de uitdagingen waar we met onze SYNTRA Vlaanderenploeg de schouders onder zetten.

SYNTRA

De beheersovereenkomst is zowel voor SYNTRA Vlaanderen als voor de centra een ingrijpend proces van vernieuwing en verandering. De beheersovereenkomst tussen het Agentschap SYNTRA Vlaanderen en de Vlaamse regering werd in december goedgekeurd door de Vlaamse regering.

Ze omvat bondig samengevat drie krachtlijnen:

- een geoptimaliseerde aansturing van een kwalitatief SYNTRA-opleidingsnetwerk voor de vorming van zelfstandigen en kmo;
- een performant doel- en kansengroepenbeleid dat meer mensen moet stimuleren en kansen bieden om de stap naar ondernemerschap te zetten;
- aandacht voor de kwantiteit en kwaliteit van de leertijd.

Hiermee werd in 2007 een meer dan solide basis uitgezet voor een performant en klantgericht SYNTRA Vlaanderen. Aansluitend bij deze beheersovereenkomst zal SYNTRA Vlaanderen in 2008 samenwerkingsovereenkomsten afsluiten met de vijf erkende centra voor vorming van zelfstandigen en kmo. Enkel op die wijze kunnen de prestaties van de centra gestuurd worden in overeenstemming met de opdrachten van het Agentschap SYNTRA Vlaanderen en, in het verlengde daarvan, met het beleid van de Vlaamse regering.

Inmiddels wisten we ook een vruchtbare bodem te creëren voor meer en beter ondernemerschap in Vlaanderen. Om dit te realiseren hebben we een aantal taken te vervullen inzake samenwerking met partners, de ontwikkeling van nieuwe opleidingsproducten en diensten en de uitbouw van een kenniscentrum rond ondernemerschap. SYNTRA Vlaanderen bouwde haar rol als draaischijf voor ondernemersvorming verder uit en organiseert inmiddels samen met partnerorganisaties verschillende opleidingstrajecten voor doel- en kansengroepen. Nieuwe samenwerkingsverbanden werden opgezet om ondernemende projecten te stimuleren.

Vanaf 2008 worden de verschillende systemen van "leren en werken", waaronder onze leertijd, gestroomlijnd. Dit betekent dat de leertijd aangestuurd wordt vanuit het beleidsdomein onderwijs en vorming. Dit moet leiden tot een coherent en kwalitatief aanbod van opleidingen voor jongeren die in Vlaanderen al werkend een beroep willen leren. De leertijd neemt hierbij het voortouw op het vlak van volwaardige alternatieven. Belangrijk in dit verhaal is dat het personeel leertijd, met inbegrip van de lesgevers, bij SYNTRA Vlaanderen en de centra blijft, alsook de coördinatie en de operationele werking van de leertijd.

De interne organisatiestructuur van het Agentschap SYNTRA Vlaanderen werd geconcretiseerd via een uitgewerkt personeelsplan waarin de processen geanalyseerd en hertekend werden. Maar nog belangrijker dan al het reken- en tekenwerk zijn de mensen achter deze processen. Zij zorgen er immers voor dat SYNTRA Vlaanderen, samen met het SYNTRA-netwerk haar doelstellingen en opdrachten kan waarmaken.

Daarom willen we langs deze weg alle collega's van SYNTRA Vlaanderen en het SYNTRA-netwerk danken voor hun inzet. Bij deze danken we ook graag alle collega's van de Vlaamse overheid, en in het bijzonder de voogdijminister, Vlaams minister Frank Vandenbroucke en zijn medewerkers.

Johan Artois
Gedelegeerd bestuurder



Kris De Gryse
Voorzitter raad van bestuur



1 VLAAMS AGENTSCHAP VOOR ONDERNEMERSVORMING - SYNTRA VLAANDEREN

1.1 Beheer en beleid

Raad van bestuur

Praktijkcommissie

1.2 Structuur en management

Afdeling Sectorale Netwerking

Afdeling Draaischijf Ondernemerscompetenties

Decentrale diensten

Afdeling Management- en Netwerkondersteunende Diensten

1.3 Financiële middelen

1.4 HRM en personeelsbeleid

HRM

Personeel



1.1 BEHEER EN BELEID

Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming SYNTRA Vlaanderen

Home Search Go

Meer en Beter ondernemen

SYNTRA-Netwerk Draaischijf ondernemerscompetenties Regelgeving Jobs Links

Katalysator voor een ondernemend en succesvol Vlaanderen

Het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - SYNTRA Vlaanderen is een publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap (EVA) van de Vlaamse overheid. Met als missie: uitgroeien tot de draaischijf voor meer en beter ondernemen in Vlaanderen. En dit via opleiding en vorming. [Meer info over SYNTRA Vlaanderen](#)

Stimulator van het SYNTRA-opleidingsnetwerk voor zelfstandigen en kmo

SYNTRA Vlaanderen ondersteunt, adviseert, bewaakt en inspireert het kwalitatief, creatief en innovatief ondernemerschap in Vlaanderen. De professionaliteit van de 24 SYNTRA-campussen garandeert hierbij de effectiviteit van de opleidingen, vorming en begeleiding. [Meer info over het SYNTRA-netwerk](#)

Draaischijf ondernemerscompetenties

Een positief ondernemersklimaat leidt tot 'meer ondernemen'. Daarom wakkeret SYNTRA Vlaanderen continue de ondernemerszin aan, bevordert ze de competenties van de ondernemers en coördineert ze de samenwerking met partners. Gebundelde krachten leiden immers tot een hogere toegankelijkheid, tot maatwerk voor doelgroepen en tot steeds nieuwe successen. [Meer info over de draaischijf ondernemerscompetenties](#)

Webmaster - Gebruikersovereenkomst - SYNTRA Vlaanderen 2006. Alle rechten voorbehouden

www.syntravlaanderen.be biedt info en achtergrond over de activiteiten van het agentschap

Het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - SYNTRA Vlaanderen is een publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap (EVA) van de Vlaamse overheid. Het oprichtingsdecreet dateert van 7 mei 2004. Het agentschap kon zijn werkzaamheden pas effectief opnemen op 1 april 2006, samen met het volledige beleidsdomein "Werk en Sociale Economie".

Het agentschap ressorteert onder de bevoegdheid van minister Frank Vandenbroucke, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming. Het beheer wordt waargenomen door een raad van bestuur, bijgestaan door een praktijkcommissie. De dagelijkse leiding berust bij de gedelegeerd bestuurder, bijgestaan door de directieraad.

Een organisatie of agentschap is echter geen doel op zich. SYNTRA Vlaanderen kreeg van de Vlaamse regering de opdracht om uit te groeien tot de "draaischijf voor meer en beter ondernemen in Vlaanderen". En dit via opleiding en vorming. Meer en beter ondernemerschap moet als essentiële factor bijdragen tot de sociaaleconomische ontwikkeling van Vlaanderen. Deze opdracht werd in de loop van 2007 geformaliseerd in een beheersovereenkomst tussen het Agentschap en de Vlaamse regering.

Bondig samengevat legt de beheersovereenkomst voor de duur van een regeerperiode de strategische en operationele doelstellingen van SYNTRA Vlaanderen vast. Die doelstellingen of engagementen vinden hun zeer concrete vertaling in te bereiken parameters en indicatoren. In hoofde van de Vlaamse regering en de voogdijminister vormt de beheersovereenkomst dan ook het instrument bij uitstek om sturing te geven aan de werking van het agentschap. Ten gronde moet SYNTRA Vlaanderen zijn rol als draaischijf voor ondernemersvorming waarmaken, zowel ten aanzien van het SYNTRA-netwerk als ten aanzien van alle andere partners die hiertoe kunnen bijdragen. Bijzondere aandacht gaat daarbij naar doel- en kansengroepen. Ook de leertijd komt zeer ruim aan bod.

De vorm van de beheersovereenkomst werd vastgelegd door de Vlaamse regering. Ze bevat enerzijds horizontale doelstellingen die te maken hebben met diversiteit, externe communicatie, kwaliteitsbeleid, interne controle, enz. Deze doelstellingen worden vastgelegd vanuit de horizontale beleidsdomeinen en het eigen departement Werk en Sociale Economie. De beheersovereenkomst vertaalt deze objectieven op maat van het agentschap in strategische en operationele doelstellingen.

De verticale doelstellingen hebben te maken met de specifieke opdrachten van SYNTRA Vlaanderen en omvatten het kenniscentrum, de draaischijf, de leertijd, de sturing en de ondersteuning van het SYNTRA-netwerk. De doelstellingsparameters en monitoringsindicatoren laten toe de resultaten van het agentschap te meten en te toetsen aan de door de Vlaamse regering en de voogdijminister vastgelegde objectieven. Doelstellingsparameters zijn meetindicatoren waarvoor een norm afgesproken wordt en waarop SYNTRA Vlaanderen bijgevolg kan afgerekend worden. Monitoringsindicatoren zijn indicatoren waarvoor geen normen vooropgesteld worden, maar die wel van belang zijn bij de opvolging van de beheersovereenkomst.

Heel specifiek voor SYNTRA Vlaanderen is de netwerking met de erkende opleidingscentra voor vorming van zelfstandigen en kmo. Als we Vlaanderen van west naar oost doorkruisen zijn dat: SYNTRA West, SYNTRA Midden-Vlaanderen, SYNTRA Brussel, SYNTRA provincies Antwerpen en Vlaams-Brabant en SYNTRA Limburg. Voor het merendeel van de vast-

gelegde engagementen moet SYNTRA Vlaanderen op zijn beurt sturing geven aan deze centra. Daarom worden met hen samenwerkingsakkoorden gesloten, die een regionale vertaling zijn van de beheersovereenkomst.

De missie en visie van het Agentschap SYNTRA Vlaanderen worden concreet vertaald in een specifiek dienstenpakket van vorming en opleiding, een online kenniscentrum, partnerships, acties naar specifieke doelgroepen, Europese projecten, kwaliteitszorg, evaluatie en zoveel meer. In dit ruime kader ontwikkelen zich uiteraard continu nieuwe projecten en plannen, wordt er gezocht naar andere, nieuwe producten in overleg met het SYNTRA-opleidingsnetwerk maar ook met andere partners voor wie ondernemerschap belangrijk is.

De MISSIE van SYNTRA Vlaanderen omschrijft de kerntaken van het agentschap:

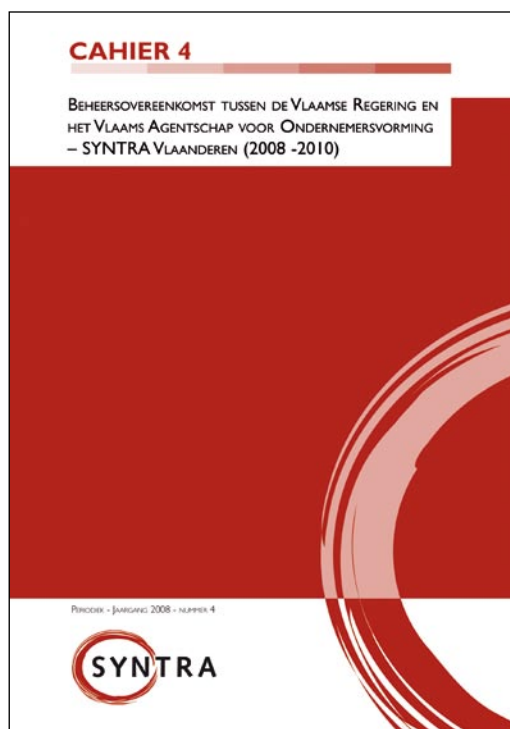
SYNTRA Vlaanderen heeft als missie het waarborgen van een kwalitatief en specifiek vormingsaanbod aan jongeren en volwassenen die een professionele loopbaan ambiëren of verder willen uitbouwen in een zelfstandige onderneming of kmo. Als draaischijf wil het agentschap instaan voor een kwaliteitsvolle kennisborging en -spreiding van de ondernemersvorming.

De VISIE beschrijft het beoogde resultaat:

Het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming – SYNTRA Vlaanderen is de draaischijf van een geïntegreerd beleid inzake ondernemersvorming teneinde bij te dragen tot meer en beter ondernemerschap als essentiële factoren in de sociaaleconomische ontwikkeling van Vlaanderen.

Het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming – SYNTRA Vlaanderen hecht hierbij groot belang aan een aantal waarden:

- Ondernemerschap
- Procesmanagement
- Integriteit, betrouwbaarheid en openheid
- Klantgerichtheid
- Samenwerking in netwerking



De volledige tekst van de beheersovereenkomst is online raadpleegbaar op www.syntravlaanderen.be.

Raad van bestuur

De raad van bestuur heeft beslissingsrecht in alle aangelegenheden waarvoor SYNTRA Vlaanderen bevoegd is, met uitzondering van de bevoegdheden van de praktijkcommissie.

Voorzitter

Mevrouw Kris De Gryse

Ondervoorzitter

De heer Robrecht Bothuyne

Vertegenwoordigers namens werkgeversorganisaties

Mevrouw Isabelle Goudeseune

Mevrouw Viviane Camphyn

De heer Lieven Desmet

Vertegenwoordigers namens werknemersorganisaties

Mevrouw Françoise Vermeersch

De heer Gert Truyens

De heer André Leurs

Afgevaardigden van de Vlaamse regering

De heer Koen Anciaux

De heer Robrecht Bothuyne

De heer Johan De Turck

Mevrouw Cil Haesendonck

De heer Pascal Jacobs

Vertegenwoordiger van de centra met raadgevende stem

De heer Johan De Neve

(Samenstelling op 1 juni 2008)

Praktijkcommissie

De praktijkcommissie is paritair samengesteld uit zelfstandigen- en werknemersorganisaties en houdt toezicht op de leer- en stageovereenkomsten. Deze paritaire samenstelling garandeert een objectieve werkwijze van de opleidingsproblematiek van de leerjongeren en stagiairs.

De praktijkcommissie is voornamelijk verantwoordelijk voor de kwalitatieve uitbouw van de praktijkopleidingen. Dit zowel in de leertijd (de leerovereenkomst) als in de ondernemersopleiding (de stageovereenkomst). Zij ziet toe op de correcte toepassing van de leer- en stageovereenkomst en het verloop van de opleiding in de onderneming, oefent toezicht uit op de leertrajectbegeleiders en adviseert de raad van bestuur over het beleid en de werking van de leertijd.

Voorzitter

De heer André Baetens

Vertegenwoordigers namens werkgeversorganisaties

Mevrouw Isabelle Goudeseune

Mevrouw Goele Kerckhofs

De heer Paul Verschueren

De heer Christian Waeyaert

Vertegenwoordigers namens werknemersorganisaties

Mevrouw Ilse De Vreese

De heer André Leurs

Mevrouw Leen Pontzeele

De heer Gert Truyens

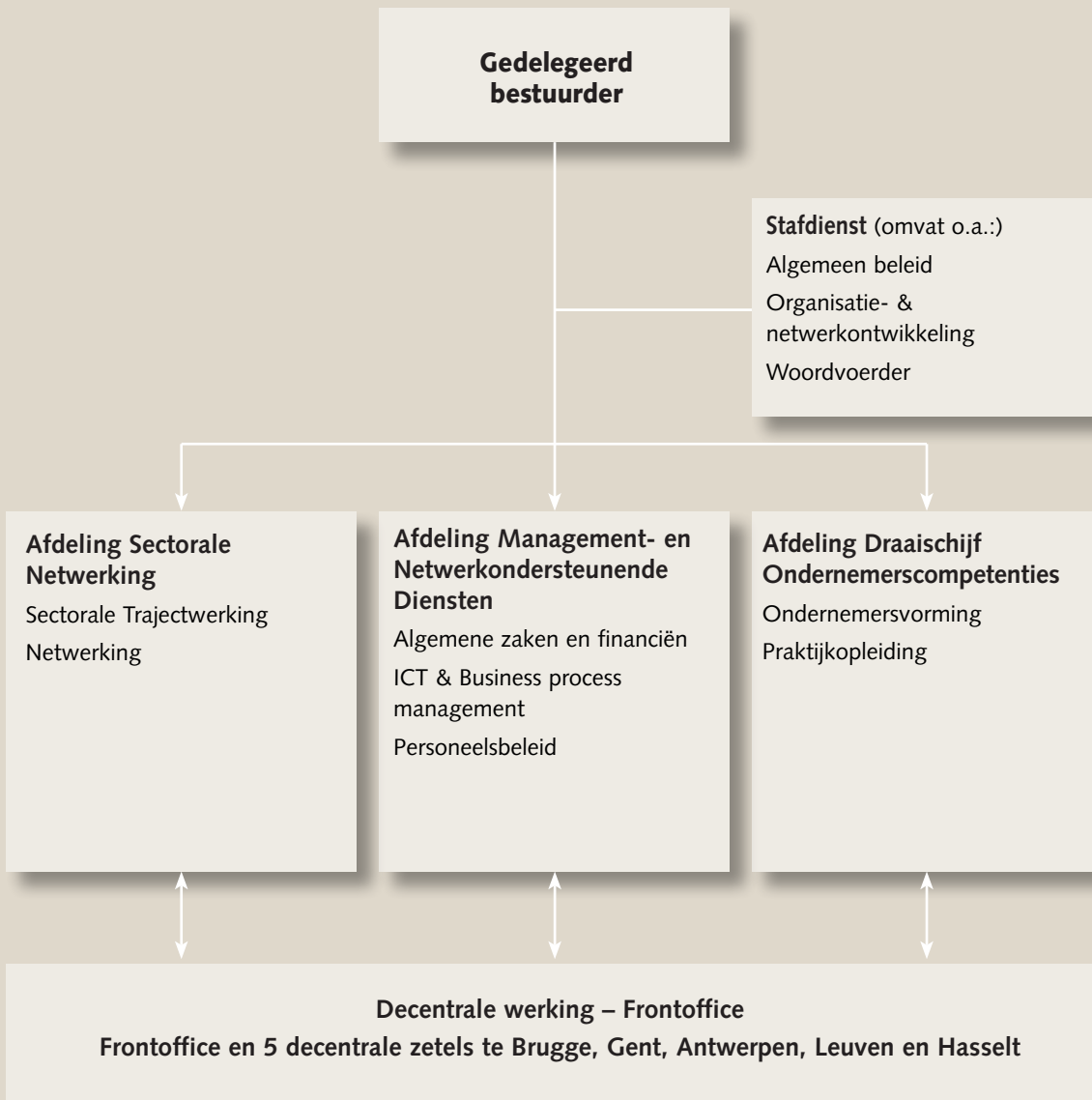
1.2 STRUCTUUR EN MANAGEMENT

SYNTRA Vlaanderen heeft drie afdelingen, de organisatiestructuur is gebaseerd op de principes klantgerichtheid en performantie.

Bij het uittekenen van de managementstructuur van SYNTRA Vlaanderen wilde het management terugkeren naar de roots van elke organisatie: de klant en/of het product. Een klantgerichte organisatie biedt het voordeel dat ze gericht is op efficiëntie en transparantie naar de buitenwereld, dat klant en dienstverlening centraal staan. En dat ze een doelgerichte verbetering meebrengt vanuit het standpunt van de klant. Een

productgeoriënteerde organisatie richt zich op interne efficiëntie en transparantie, stelt de interne werking centraal en leidt vanuit de interne werking van de organisatie naar een doelgerichte verbetering.

Waar de meeste organisaties gebukt gaan onder een eeuwige strijd tussen klant- en productgerichtheid, biedt dit voor SYNTRA Vlaanderen geen onoverkomelijke problemen: het klantensegment dekt in een belangrijke mate het productsegment. SYNTRA Vlaanderen kan een eenduidige structuur opzetten, die tegelijk product- en klantgeoriënteerd is.



Afdeling Sectorale Netwerking

Als klanten hebben we de vijf erkende opleidingscentra die we vanuit de afdeling "Sectorale Netwerking" bedienen met de ontwikkeling en het beheer van trajecten en netwerkondersteuning.

De afdeling telt twee diensten, elk aangestuurd door een coördinator: "Sectorale Trajectwerking" en "Netwerking". De dienst "Sectorale Trajectwerking" staat in voor de feitelijke trajectontwikkeling en -werking binnen de 28 beroepssectoren, waarop het vormingsaanbod van de centra is gericht. De dienst "Netwerking" bekommert zich in ruime zin om het stimulerend toezicht op de centra: de organisatie- en investeringsplanning, de kwaliteitsborging van de administratieve processen, de subsidiëring en de doelmatigheid.

Afdeling Draaischijf Ondernemerscompetenties

Hier zijn de leerlingen, cursisten-stagiairs en ondernemingshoofden onze klanten bij het beheer en de ondersteuning van praktijkopleidingen. De vele privé- en overheidsorganisaties die kennisborging of -spreiding aangaande ondernemersvorming tot doel hebben, zijn onze klanten voor de regie of draaischijf.

De afdeling "Draaischijf Ondernemerscompetenties" omvat twee diensten: "Praktijkopleiding" en "Ondernemersvorming". Beide hebben een eigen productaanbod en een eigen klantenbestand. De dienst "Praktijkopleiding" omvat het beheer en de implementatie van de praktijkopleiding (leer- en stageovereenkomsten). Uiteraard gebeurt dit in overleg met de afdeling "Sectorale Netwerking".

De dienst "Ondernemersvorming" omvat het hele draaischijfgebeuren. In essentie gaat het om het kenniscentrum, het project "ondernemend onderwijs" en het beleid t.a.v. specifieke doelgroepen, in het bijzonder kansengroepen. Verder zijn ook de Europese projecten en het buitenlands beleid in deze dienst gepositioneerd.

Decentrale diensten

De hoofdzetel van SYNTRA Vlaanderen is gevestigd in Brussel. Voor een optimale dienstverlening aan het SYNTRA-netwerk zijn er vijf decentrale zetels: Brugge, Gent, Antwerpen, Leuven en Hasselt. SYNTRA Vlaanderen heeft als klantgerichte organisatie een belangrijke frontoffice-opdracht, en dit vanuit de drie afdelingen. Met de vijf decentrale zetels ondersteunt SYNTRA Vlaanderen de centra op het terrein. Ze zijn gelinkt aan het werkingsgebied van de centra en zijn de frontoffices die de klant, de centra rechtstreeks verbinden met hun product. De decentrale diensten doen als het ware aan accountmanagement en zijn de verbinding tussen centraal en decentraal. Functioneel beheren zij regionaal de lopende opleidingen en doen zij aan kwaliteitsborging en verlenen ze regelmatig - vanuit hun frontoffice-ervaring - ondersteuning aan de centrale productontwikkeling.

Decentrale werking: brugfunctie tussen de centra en SYNTRA Vlaanderen

Om een beter zicht te krijgen op het belang van deze brugfunctie zoomen we even in op de samenstelling van de decentrale zetels. Elke zetel is samengesteld uit twee decentrale teams: het team leertijd en het team netwerking.

Samen met de leertrajectbegeleiders en de medewerkers leertijd vormt de pedagogisch adviseur leertijd het verlengstuk van de centrale dienst Praktijkopleiding. Dit team zorgt voor de service aan alle klanten die te maken hebben met de leer- en stageovereenkomsten: ondernemers, opleiders, CLB-medewerkers, ouders, docenten leertijd én uiteraard de leerjongeren zelf.

Samen met de medewerkers "Cursussen" vormt de decentrale pedagogisch adviseur het verlengstuk van de centrale dienst Netwerking.

Dit team zorgt hoofdzakelijk voor de ondersteuning van de centra o.m. bij de uitwerking en opvolging van de organisatieplannen, het aanleveren van diverse cijfers en overzichten, het vlotte verloop van de administratieve processen (vrijstellingen, investeringen, ...).

Het decentrale diensthoofd tenslotte zorgt binnen de decentrale zetel voor de efficiënte organisatie van de frontoffices en is, binnen zijn werkingsgebied als verlengstuk van de gedelegeerd bestuurder, vooral het aanspreekpunt voor de directeurs-afgevaardigde bestuurders van SYNTRA. Het decentrale diensthoofd zetelt bovendien ook in de raad van bestuur van het centrum uit zijn/haar regio.

Afdeling Management- en Netwerkondersteunende Diensten

Moet de organisatie van SYNTRA Vlaanderen klant- en productgericht zijn, dan geldt dit evenzeer ten aanzien van de interne klanten: de personeelsleden, de opleidingscentra en de lesgevers.

De managementondersteunende materies zoals financiën, HRM & personeel, ICT, logistiek, huisvesting en communicatie bieden niet alleen ondersteuning aan de eigen diensten maar evenzeer aan het SYNTRA-netwerk. De ondersteunende diensten worden vanuit hun specifieke deskundigheid betrokken bij de functionele werking van SYNTRA Vlaanderen en van het SYNTRA-netwerk. Dit gebeurt onder meer via verschillende technische werkgroepen.

De werkgroep Diversiteit

Het opzetten van een goed diversiteitsbeleid wordt in de toekomst heel belangrijk, ook voor de opleidingscentra. De emancipatieambtenaar van SYNTRA Vlaanderen stelt haar knowhow ten dienste van de centra via een werkgroep Diversiteit. Deze werkgroep wil per centrum een diversiteitsplan opstellen. Twee centra hebben inmiddels een diversiteitsplan, één centrum heeft hiervoor overheidssubsidies gekregen. Er werd in de loop van 2007 ook een opleiding interculturele communicatie gegeven voor de leden van de werkgroep. Ook een doelgroepenadviseur maakt deel uit van de werkgroep zodat de link gelegd wordt tussen het diversiteitsbeleid en het doelgroepenbeleid binnen de centra. De werkgroep fungeert eveneens als het platform voor kennis- en ervaringsuitwisseling.

De werkgroep Communicatie

In overleg met de marketing- en communicatieverantwoordelijken wordt in de werkgroep het globale communicatiebeleid voor het SYNTRA-netwerk voorbereid. Op basis van de goedgekeurde communicatiestrategie werkt de stuurgroep netwerkondersteunende promotieacties en campagnes uit. In 2007 werkten de communicatiecollega's aan een nieuwe strategische nota die de komende jaren de leidraad moet vormen voor het communicatiebeleid van SYNTRA Vlaanderen en van het netwerk.

Operationeel ging de aandacht specifiek naar de verdere uitdieping van het beeldmateriaal dat door alle centra gebruikt wordt, de uitbreiding van de website www.syntra.be en een gecoördineerde campagne voor de leertijd. Het netwerk neemt ook deel aan verschillende vak- en publieksbeurzen waarbij de werkgroep faciliterend optreedt. Ook de

interne communicatie stond uitgebreid op de agenda met de verdere uitbouw van een extranet voor alle personeelsleden van het SYNTRA-netwerk.

De werkgroep Financiële en Juridische Aspecten SYNTRA-netwerk

Deze werkgroep behandelt specifieke financiële en juridische aspecten van het netwerk. De opzet is het SYNTRA-netwerk te adviseren omtrent specifieke fiscale en juridische problemen en te informeren over mogelijke fiscale en boekhoudkundige ontwikkelingen binnen het opleidingslandschap, onder meer btw-problematiek, fiscale steunmaatregelen, vennootschapsvormen, zakelijke rechten, belastingregimes, inbrengen in vennootschappen, overdrachten, fusies en samenwerkingsverbanden. In 2007 ging de aandacht vooral naar de btw-problematiek.

De technische werkgroep ICT

Ook op het vlak van ICT wordt op netwerkniveau samengewerkt. Verschillende informaticatoepassingen en -applicaties worden doorheen het gehele netwerk geconsulteerd en gebruikt. De uitwisseling van beleidsinformatie, cursus- en cursistengegevens, de opvolging van de leerovereenkomsten, ... vergen een nauwgezette opvolging en overleg tussen de informaticaverantwoordelijken enerzijds en de inhoudelijke verantwoordelijken anderzijds. In 2007 ging de aandacht vooral naar de verdere uitbouw en verbetering van de elektronische gegevensuitwisseling. Voorts concentreerde de technische werkgroep zich op de technische invalshoek rond de verrijking van de cursisteninformatie met enkele aanvullende gegevens (waaronder de taal die thuis gesproken wordt, gegevens over het bedrijf waar de cursist is tewerkgesteld, ...).

1.3 FINANCIËLE MIDDELEN

Het boekjaar 2007 was het eerste volledige jaar voor SYNTRA Vlaanderen. Het agentschap werd immers per 1 april 2006 operationeel. De financiële middelen bestaan voornamelijk uit dotaties van de Vlaamse overheid (52.879.000 euro). In mindere mate zijn er ook Europese of Vlaamse middelen voor specifieke projecten en eigen inkomsten.

Het leeuwendeel van de uitgaven slaat zoals steeds op de toelagen aan de erkende centra voor vorming van zelfstandigen en kmo.

De enveloppen leertijd, gecertificeerde opleidingen, niet-gecertificeerde opleidingen en investeringen zijn het rekenkundig gevolg van de outputfinanciering die bij besluit van de Vlaamse regering werd voorzien op basis van cursistenuren (van de deelnemers aan de examens voor de leertijd en de gecertificeerde opleidingen en van de betalende cursisten voor de niet-gecertificeerde opleidingen).

De enveloppe "andere toelagen" bevat voornamelijk de doelmatigheidssubsidie die door de erkende centra verkregen kan worden op basis van integrale kwaliteitszorg, naambekendheid, cursistentevredenheid, effectiviteit van de opleidingen (in termen van latere tewerkstelling of vestiging als zelfstandige) en het marktaandeel van het centrum.

Het over te dragen overschot van het boekjaar omvat het verplicht overgedragen overschot van de vorige boekjaren (2.266.418,75 euro), evenals opnieuw bezwaarde middelen die in 2008 zullen aangewend worden voor een dading met de RSZ voor de lesgevers in de SYNTRA (1.558.000 euro). Het eigenlijke saldo bestaat dus uit 126.930,37 euro voor onbelaste uitgaven.

CIJFERS JAARVERSLAG 2007 (in EURO)

ONTVANGSTEN	57.609.459,26
Overgedragen overschot vorige boekjaren	4.149.418,75
Dotaties	52.879.000,00
Projecten Europese middelen	7.848,82
Projecten Vlaamse middelen	267.874,05
Eigen inkomsten	305.317,64
UITGAVEN	57.609.459,26
Over te dragen overschot van het boekjaar	3.951.349,12
Loonkosten	7.230.916,95
Werkingskosten	3.034.499,81
Vergoedingen leersecretarissen, cursisten en vormingsactiviteiten	2.823.840,38
Enveloppe SYNTRA - leertijd	6.995.014,00
Enveloppe SYNTRA - gecertificeerde opleidingen	23.530.178,00
Enveloppe SYNTRA - niet-gecertificeerde opleidingen	5.007.481,00
Enveloppe SYNTRA - investeringen	4.536.180,00
Enveloppe SYNTRA - andere toelagen	500.000,00

1.4 HRM EN PERSONEELSBELEID

HRM

SYNTRA Vlaanderen wil met zijn HRM en organisatieontwikkelingsbeleid bijdragen tot het optimaal realiseren van de missie en doelstellingen van het agentschap. Jaarlijks worden daarvoor prioriteiten opgemaakt met bijhorende meetfactoren. In 2007 ging de aandacht vooral naar:

- organisatieontwikkeling;
- coaching en ondersteuning van de leidinggevenden;
- het organiseren van opleidingen op maat;
- het opstellen van een nieuw personeelsplan met evolutie van de managementstructuur en het opstellen van een bijhorende loopbaanplanning voor de personeelsleden;
- het meehelpen opstellen van het generieke luik van de beheersovereenkomst;
- netwerking met de SYNTRA;
- het opstellen van een intern organisatiebeheersingssysteem;
- verder uitwerken van een welzijnsbeleid: rookvrij gebouw, griepinenting, check-uponderzoek, ...

Personeel

Op 31 december 2007 telde SYNTRA Vlaanderen 161 personeelsleden waarvan 87 statutaire en 74 contractuele personeelsleden.

Wat de kansengroepen betreft scoort SYNTRA Vlaanderen:

- goed, voor de vertegenwoordiging van vrouwen in het algemeen (63,4 %) en in niveau A in het bijzonder (35,2 %);
- goed (1 %), voor de vertegenwoordiging van allochtone personeelsleden (volgens VESOC-definitie);
- niet goed, voor de vertegenwoordiging van de personen met een arbeidshandicap (geen vertegenwoordiging, dus 0 %);
- goed voor de vertegenwoordiging van kort geschoolden (7,5 %);
- het aantal ervaren werknemers (ouder dan 45 jaar) bedraagt 47,2 %.

In 2007 werd verder gewerkt aan de doorstart van het nieuwe agentschap met de opmaak van een nieuw personeelsplan, een agentschapspecifiek besluit met een aantal reglementaire bepalingen eigen aan het agentschap, het onderhandelen over de principes van het nieuwe arbeidsreglement.

Sinds 2007 zijn de personeelsleden van SYNTRA Vlaanderen aangesloten bij de Sociale dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel. Naast een aantal materiële voordelen (bv. sinterklaasgeschenk) zijn er ook talrijke immateriële voordelen waarop het personeel beroep kan doen (bv. sociaal assistent inschakelen bij problemen).

Waardegebonden competenties

Om het belang van de waardegebonden competenties te benadrukken, integreert SYNTRA Vlaanderen deze systematisch in de planning en evaluatie van zijn personeelsleden. De jaarlijkse evaluatieprocedure wordt binnen het agentschap uitgevoerd via PLOEG (Plannen, Leidinggeven, Opvolgen, Evalueren, Gewaardeerd worden). De 4 waardegebonden competenties zijn: voortdurend verbeteren, klantgerichtheid, samenwerken en betrouwbaarheid. Om deze meer kracht bij te zetten, werden ze geïntegreerd in het evaluatieformulier en moest elk personeelslid in 2007 het werken rond deze competenties opnemen in zijn jaarplanning.

Een nieuw personeelsplan voor SYNTRA Vlaanderen

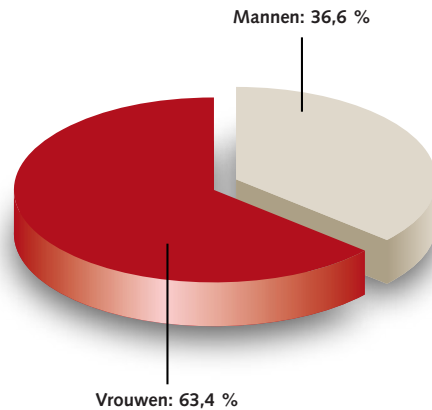
In 2007 werkte SYNTRA Vlaanderen in samenwerking met het consultancybureau Möbius aan het opstellen van een dynamisch personeelsbehoefteplanningsinstrument.

Per afdeling en dienst werd nagegaan hoeveel personeel het agentschap in de toekomst nodig heeft om alle opgelijste taken goed uit te voeren. Om tot deze objectieve VTE-berekening te komen werden alle taken opgelijst per proces. Per taak werden tijden en volumes verzameld. Naast de kwantitatieve personeelsbehoeften uitgedrukt in aantal VTE's, werden ook de kwalitatieve personeelsbehoeften in kaart gebracht.

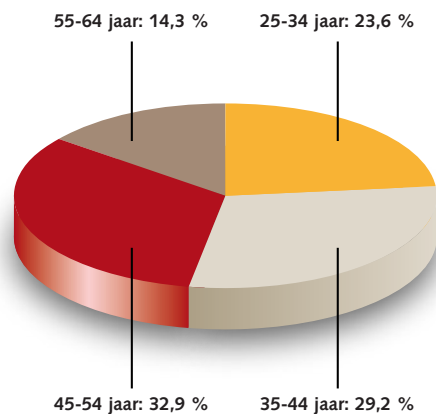
De opmaak van dit dynamisch instrument voor de planning van de personeelsbehoeften is een zeer grondige analyse die toekomstgericht een uitstekende sturing van het personeelsbeleid toelaat. Het instrument werd ook gebruikt om het personeelsplan 2008 samen te stellen en integreerde de loopbaanmogelijkheden voor alle categorieën van personeelsleden zodat het ook de basis vormt voor het loopbaanbeleid nu en in de toekomst.

Personeelsbeleid in cijfers

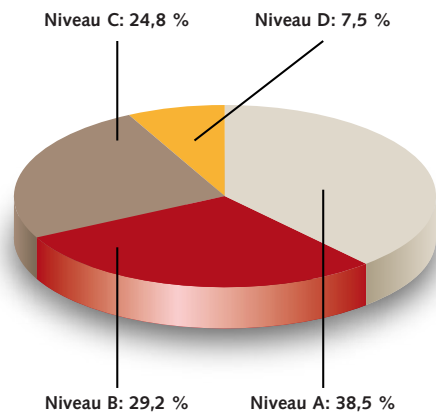
% verdeling van het aantal mannen en vrouwen



% verdeling per leeftijdscategorie



% verdeling per niveau





2 PARTNERS

- 2.1 Het SYNTRA-opleidingsnetwerk
Partners
- 2.2 De sectoren
 - Sector- en beroepscommissies
 - Leertijdcommissies
 - Sectorale samenwerking
- 2.3 Interprofessionele en professionele organisaties
- 2.4 Ondernemende organisaties
- 2.5 Onderwijs en werk
- 2.6 VDAB



2.1 HET SYNTRA-OPLEIDINGSNETWERK

Partners

SYNTRA Vlaanderen voert een dynamisch beleid inzake de opleiding en vorming van de zelfstandigen, kmo en hun werknemers. Kennis is immers een belangrijke succesfactor voor elke onderneming. Goed opgeleide zelfstandigen, kmo-werknemers en bedrijfsleiders die steeds bijleren zijn goud waard. Daarom erkent en subsidieert SYNTRA Vlaanderen de opleidingscentra voor zelfstandigen en kmo.

De vijf erkende centra voor vorming van zelfstandigen en kmo:

- SYNTRA provincies Antwerpen en Vlaams-Brabant
- SYNTRA Brussel
- SYNTRA Limburg
- SYNTRA Midden-Vlaanderen
- SYNTRA West

“Meer en beter ondernemen” betekent dan ook “meer en beter opleiden”. Het netwerk wil zich waarmaken als een dynamisch kenniscentrum dat de kennis van de impliciete en expliciete noden van de (potentiële) ondernemers koppelt aan producten en diensten die het zelf in huis heeft, of die in samenwerking met derden worden ontwikkeld en aangeboden via het SYNTRA-netwerk.

Het vormingsaanbod wordt op vier verschillende niveaus opgebouwd: de leertijd, de ondernemersopleiding, de gecertificeerde bijscholingen en de niet-gecertificeerde opleidingen.

De centra hebben statutair een autonome structuur. In totaal hebben ze samen 24 campussen in Vlaanderen en Brussel. Daarnaast ontwikkelen de centra ook talloze activiteiten in eigen beheer en bieden zij onderdak aan activiteiten die in samenwerking met derden georganiseerd worden. De centra werven cursisten, ontwikkelen en organiseren de opleidingen en hebben daarbij oog voor kwaliteit. Ze moeten ook op regionaal vlak echte kenniscentra zijn, ze kunnen sectoraal doorgroeien naar landelijke opdrachten.

Samen met de erkende centra vormt SYNTRA Vlaanderen het SYNTRA-netwerk. Het Management van het SYNTRA-Netwerk (het “MSN”) bestaat uit de directeurs-afgevaardigd bestuurders van de vijf centra, de gedelegeerd bestuurder en de afdelingshoofden van SYNTRA Vlaanderen. Dit overlegplatform vervult een cruciale rol als kruispuntforum voor het SYNTRA-netwerk. Het MSN is bevoegd om de raad van bestuur en de praktijkcommissie voor te lichten of te adviseren over aangelegenheden van vorming en pedagogische begeleiding van de cursisten evenals over de oprichting, de werking en de subsidiëring van de centra. De centra worden via dit orgaan geïnformeerd over belangrijke veranderingen, beslissingen en evoluties binnen het netwerk of op Vlaams, federaal of Europees niveau. Het MSN behandelt vooral naast opleidingsdossiers, ook onderwerpen als kwaliteitszorg, het strategisch plan voor de leertijd en de financiering.



24 SYNTRA-campussen in Vlaanderen

2.2 DE SECTOREN

2.2.1 Sector- en beroepscommissies

Om de vinger aan de pols te houden met de beroepen waarvoor het opleiden biedt, werkt SYNTRA Vlaanderen met een systeem van sector- en beroepscommissies. Hierin zetelen adviseurs van SYNTRA Vlaanderen en afgevaardigden van de centra. Per sector worden vertegenwoordigers van de beroepsfederaties, de sectorfondsen en deskundigen uitgenodigd voor hun vaktechnische inbreng.

Elke sectorcommissie heeft als opdracht alert te blijven voor nieuwe evoluties binnen de sector en desgewenst nieuwe opleidingen uit te werken of bestaande opleidingen te actualiseren. Zo vormt de sectorwerking een platform voor overleg en afstemming tussen de actieve beroepsweld en de opleidingswereld. De commissies rapporteren rechtstreeks aan het management van het SYNTRA-netwerk. De werking gebeurt op basis van projectmanagement.

De sectorcommissie werkt vooral strategisch: ze werkt een visie uit voor de sector die vertaald wordt in een meerjarenplan. De prioriteiten voor elk cursusjaar worden opgenomen in een jaaractieplan. Deze actieplannen worden bekrachtigd door het management van het SYNTRA-netwerk. Verder moet de sectorcommissie de goedgekeurde organisatieplannen van de centra van de betrokken sector opvolgen en adviseren. De commissie kan ook studiedagen plannen en organiseren.

Om de curricula van specifieke beroepen uit te werken, kan een sectorcommissie beslissen om een beroepscommissie op te richten. De sectorcommissie definieert de opdrachten en volgt de resultaten op.

2.2.2 Leertijdcommissies

Voor de uitvoering van specifieke opdrachten voor de leertijd-praktijkopleiding wordt een leertijdcommissie opgericht. Deze commissie heeft een specifieke samenstelling (vertegenwoordiging van alle actoren binnen de praktijkopleiding) met een paritaire vertegenwoordiging van werkgevers- en werknemersorganisaties. De leertijdcommissie werkt in opdracht van de praktijkcommissie en behartigt de opvolging en monitoring van de werking van de leertijd in een bepaalde sector of deelsector. Een leertijdcommissie wordt meestal opgericht om de samenwerking met sectorfondsen een concrete invulling te geven.

2.2.3 Sectorale samenwerking

Naast de interne sectorale organisatie en de samenwerking in commissies voert SYNTRA Vlaanderen een actief beleid om een structurele samenwerking op te zetten met sectoren. De inbreng van de sectorale organisaties bij de kwalitatieve uitbouw van het SYNTRA-opleidingsaanbod laat toe om enerzijds beter in te spelen op nieuwe trends en vragen vanuit de markt en anderzijds evenzeer arbeidsmarktgericht te gaan opleiden. Hierbij wordt de klemtoon gelegd op wat het SYNTRA-opleidingsnetwerk onderscheidt: het centraal stellen van vakmanschap en ondernemerschap.

In de loop van 2007 was het SYNTRA-netwerk in partnerschap betrokken bij het afsluiten van 24 sectorconvenants in diverse sectoren:

auto, bedienden (CEVORA), binnenvaart, bouw, scheikundige nijverheid, elektriciens, goederenvervoer, grafische sector, groen, artistieke sector, horeca, hout, internationale handel, kappers en schoonheidszorgen, lokale besturen, metaalarbeiders, metaalbedienden, montage, personenvervoer, social profit, textiel, uitzendsector, verhuizingen, voeding.

Door een sectorconvenant nemen de sector en de Vlaamse regering in een aantal werkdomeinen kwalitatieve en kwantitatieve engagementen op. De engagementen hebben betrekking op de verhoging van de arbeidsmarktdeelname van kansengroepen en het diversiteitsbeleid, de verbetering van de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt, de bevordering van opleiding, competentie management en loopbaanontwikkeling en de versterking van het mobiliteitsbeleid.

Voor een concreet overzicht van alle sectorconvenants http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/sectoren_convenants.htm.

Vakmanschap en ondernemerschap in overleg met de sector

Vernieuwing in de sector “verkoop en distributie”

Het opleidingsaanbod in de sector “verkoop en distributie” werd volledig vernieuwd en uitgebreid. Het SYNTRA-netwerk werkte hiervoor nauw samen met FEDIS en UNIZO. Er werd gezocht naar structurele oplossingen om via opleidingen het personeelsgebrek in te vullen. Dit leidde tot de vernieuwing van de opleidingen kleinhandelaar in de leertijd en de uitbouw van de nieuwe cursussen verkoper/verkoopster en filiaalhouder. Om “topverkoper” te worden is er immers meer nodig dan een vlotte babbel. De realiteit is dat men moet leren omgaan met harde concurrentie en veeleisende klanten. Daarnaast is er de specifieke vakkennis die continu evolueert.

Opleiding verkoper/verkoopster: Doel van deze gecertificeerde opleiding is de verkoop in een winkel coördineren. Het accent ligt op verkoop- en presentatietechnieken.

Opleiding commercieel afgevaardigde: Naast de verkoop- en presentatietechnieken worden hier de nodige communicatievaardigheden aangescherpt en specifieke coachingstechnieken aangeleerd om de baan op te gaan als verkoper.

Opleiding kleinhandelaar: Deze opleiding leidt cursisten op tot uitbater van een kleinhandelszaak waarbij de nadruk ligt op het handel drijven.

Opleiding filiaalhouder/winkelmanager: Deze bijscholing (met praktijkstage) gaat in op alle taken die verwacht worden van een filiaalhouder zoals leiding geven, personeelsbeheer, het financiële management van de zaak, voorraadbeheer en winkelinrichting. Deze bijscholing duurt 1 jaar. Op vraag van VDAB zal deze opleiding in 2008 ook aangeboden worden aan werkzoekenden.

Opleiding in de lift: “Elevator”

Liftbedrijven hebben het moeilijk om gekwalificeerd personeel te vinden en om hun personeel te houden, ondermeer wegens een gebrek aan een basisopleidingen en doelgerichte technische bijscholingen.

Elevator is een project waarbij de partners op Europees niveau samenwerken om de basisopleidingen en bijscholingen in de sector op een uniforme manier uit te bouwen. Doel van het project is het ontwikkelen van een op Europese normen geschoeid- curriculum voor de basisopleiding lifttechnicus en het uitwerken van

(e-learning) opleidingsmateriaal. Daarnaast wil men ook een Europees kader voor permanente vorming van lifttechnici en een methodiek voor on-the-job training en coaching ontwikkelen.

De Belgische partners in dit project zijn SYNTRA West, liften Coopman en SYNTRA Vlaanderen. Ze werkten bijscholingen uit die tegemoet komen aan de technische opleidingsnoden van de kleine(re) liftbedrijven. Er werd eveneens een functieprofiel voor lifttechnicus uitgewerkt.

“KAT” voor een betere kennis van aluminium

De aluminiumsector stelde vast dat de mogelijkheden van aluminium als constructiemateriaal worden nog onvoldoende benut worden. In opleidingen wordt over het algemeen te weinig aandacht besteed aan de specifieke mogelijkheden met aluminium. In een wereld waar lichter construeren steeds vaker gewenst is en waar zowel duurzaamheid als onderhoud belangrijke factoren zijn die meegewogen worden in het ontwerp kan aluminium een grote meerwaarde bieden.

Met de samenwerking tussen de sector, een aantal scholen en SYNTRA wil men de kennis over aluminium en zijn toepassingsmogelijkheden bij technici in de sector verhogen en opleidingsinhouden ontwikkelen over aluminium. Het project “KAT” staat voor “verhogen van Kennis over Aluminium bij Technici en ontwikkelen van opleidingsinhouden.

Specifieke opleidingen voor de aluminiumsector en kennisuitwisseling moeten ervoor zorgen dat technici beter op de hoogte zijn van de mogelijkheden van dit product. Het gaat dan bijvoorbeeld over productontwikkelaars, mensen in de distributie en handel, lakkers, anodiseurs, constructeurs van ramen en deuren, plaatbewerkers, in- en verkopers, ...

Marktonderzoek bij de doelgroep leidde ondertussen tot de ontwikkeling van drie nieuwe opleidingen. De basisopleiding “Inleiding in de Aluminiumtechnologie” geeft meer inzicht in de mogelijkheden en beperkingen van aluminium. Twee specialisatiecursussen “ontwerpen en construeren in aluminium” en oppervlaktebehandeling en corrosie” gaan dieper in op specifieke onderdelen.

“KAT” is een Euregio Scheldemond project en wordt gefinancierd door de Europa en de Provincies West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen en Zeeland.

2.3 INTERPROFESSIELE EN PROFESSIONELE ORGANISATIES

Naast het ruime aanbod van de vijf erkende centra voor vorming van zelfstandigen en kmo, wordt voor een beperkt gedeelte van de opleidingen ook het initiatief genomen door professionele en interprofessionele organisaties.

Het gaat dan over niet-gecertificeerde opleidingen die georganiseerd worden door professionele en interprofessionele organisaties. Bij niet-gecertificeerde opleidingen levert SYNTRA Vlaanderen geen officieel erkend getuigschrift af aan de cursisten. SYNTRA Vlaanderen betoelaagt wel een aantal van deze opleidingsinitiatieven. De onderwerpen van dergelijke vervolmakingscursussen zijn heel divers en situeren zich zowel op het vlak van managementtechnieken, als op het vlak van nieuwe beroepstechnieken.

Niet-gecertificeerde bijscholingen door derden

Provincie	aantal afgerekende uren	cursisturen	cursisten
Limburg	1.290	20.862	4.194
Antwerpen	882	14.055	2.946
Vlaams-Brabant	756	11.964	1.917
Oost-Vlaanderen	1.377	21.084	4.235
West-Vlaanderen	1.146	26.179	6.119
TOTAAL	5.451	94.143	19.412

2.4 ONDERNEMENDE ORGANISATIES

SYNTRA Vlaanderen staat open voor nieuwe initiatieven waarin we een ondersteunende of voortrekkersrol kunnen spelen, voor vruchtbare partnerschappen en ervaringsuitwisselingen met bedreven en gedreven partners. Eén van de uitdagingen van de draaischijf bestaat erin om samenwerkingsverbanden te sluiten en met de juiste partners efficiënte en effectieve opleidingstrajecten uit te werken. Door onze expertise en krachten te bundelen, staan we samen sterker en zorgen we ervoor dat mensen en middelen efficiënt worden ingezet om kansengroepen optimaal te bereiken en om een brede waaier van opleidingen voor knelpuntberoepen aan te bieden. Hiervoor werkt SYNTRA Vlaanderen intens samen met overheids- en onderwijsinstellingen, beroepsorganisaties, vzw's, ... Kortom met elke organisatie die ervaring heeft met specifieke doel- en kansengroepen of knelpuntberoepen is een partnerschap mogelijk.

Sommige partners concentreren zich op het bereiken van specifieke cursistengroepen, andere partners op de inhoudelijke invulling van een geheel of een gedeelte van een traject, nog andere partners op de begeleiding of op de opvolging. Met sommige partners werken we doelgroepoverschrijdend, andere actoren beperken zich tot één specifieke doelgroep. Met talrijke partners sloten we officiële samenwerkingsovereenkomsten, bijvoorbeeld met VDAB, NFTE, Kunstenloket, Stad Antwerpen. Met vele andere partners werd de samenwerking (nog) niet geformaliseerd. De indicatieve opsomming hieronder

heeft dan ook absoluut geen exhaustief karakter en wil ook deze ambitie niet hebben. Ze wil enkel de verscheidenheid van actoren duiden.

Het SYNTRA-netwerk wordt maximaal betrokken in alle projecten. Meer en meer wordt de werking naar doel- en kansengroepen geïntegreerd in hun dagdagelijkse werking. Voor de werkzoekenden is er de sluitende overeenkomst met VDAB waarbij de rol tussen beide partners duidelijk wordt afgebakend en de cursisten een aangepast traject krijgen. NFTE werkt in deze context mee aan een aangepast voortraject.

Ten aanzien van acties naar alloctonen, hoofdzakelijk in functie van het taalaspect, wordt onder meer samengewerkt met het Adviesbureau voor Zelfstandigen van de stad Antwerpen (nu opgenomen in het bedrijvenloket), Kanaal 127, de Huizen van het Nederlands, Levanto, ODICE, Stebo, UNIZO, VDAB, ...

Bij projecten met vrouwen waren onder meer Markant en Congaz betrokken. Samen met het Kunstenloket werden initiatieven genomen om de culturele sector en kunstenaars bewust te maken van het aspect ondernemerschap. Voor de knelpuntberoepen zijn organisaties als de Bouwunie, Confederatie Bouw, Febelgra, Horeca Vlaanderen, Grafoc, Landsbond voor Slagers en Speklagers, VLAM, Vormelek maar een kleine greep uit de ellenlange lijst.

2.5 ONDERWIJS EN WERK

De dienst "Ondernemersvorming" wil ook een bijzondere inspanning leveren ten aanzien van ondernemers en medewerkers uit micro-ondernemingen. Hiervoor wordt onder meer samengewerkt met de Vereniging van Steden en Gemeenten, centrummanagers, stadsbesturen (Antwerpen, Genk, Mechelen, ...), PMO – UNIZO en VOKA. Acties voor hooggeschoolden worden opgezet samen met EHSAL, Hogeschool Gent, Vlajo, ... er wordt samengewerkt met de binnenscheepvaart ... Kortom met elke organisatie die ervaring heeft met specifieke doel- en kansengroepen of knelpuntberoepen is een partnerschap mogelijk.

Departement Onderwijs en Vorming, departement Werk

De leertijd wordt recentelijk aangestuurd vanuit het beleidsdomein "Onderwijs en Vorming". Dit terwijl het Agentschap SYNTRA Vlaanderen aangestuurd wordt door het beleidsdomein "Werk" (kabinet en departement). Dit betekent concreet dat de beleidsvoorbereiding en beleidsuitvoering (bv. regelgeving leertijd, financiering leertijd, beheersovereenkomst – luik leertijd, afstemmingsdossier leren en werken, ...) steeds in overleg gebeurt met het departement Onderwijs én het departement Werk alsook met beide kabinetten.

Vlaamse Onderwijsraad (VLOR), onderwijskoepels, GO!, het vormingswerk

In het kader van het afstemmingsdossier leren en werken - de afstemming van leertijd, deeltijds onderwijs en het vormingswerk - is er in de loop van 2007 een partnerschap gegroeid met de onderwijskoepels, GO! en het vormingswerk. Op centraal en lokaal niveau wordt overlegd en samengewerkt in functie van het realiseren van het voltijds engagement en het aanbieden van een traject op maat voor elke jongere. Voorbeelden van samenwerking zijn de voortrajecten, persoonlijke ontwikkelingstrajecten, het regionaal overlegplatform, het navormingsproject voor trajectbegeleiders, het uitwerken van een intake- en screeningsinstrumentarium. Ook VDAB is hierbij betrokken.

Daarnaast is SYNTRA Vlaanderen vanaf september 2007 officieel lid van de commissie deeltijds onderwijs in de VLOR, waar het deeltijds leren en werken voor Vlaanderen behartigd wordt.

CLB

Reeds jarenlang bestaat er op centraal en lokaal niveau een netoverschrijdende samenwerking met de centra voor leerlingenbegeleiding. Op centraal niveau vindt er 2 à 4 maal per jaar een overleg plaats tussen SYNTRA Vlaanderen, SYNTRA en CLB-koepels. Op lokaal vlak worden de beleidsmatige afspraken uitgevoerd onder de vorm van permanenties van CLB in SYNTRA-campusen, de deelname aan begeleidingsteams, de individuele opvolging van leertijdjongeren en waar nodig het bieden van ondersteuning aan de begeleiders. Ook in het afstemmingsverhaal leren en werken is CLB een belangrijke partner.

2.6 VDAB

SYNTRA Vlaanderen en VDAB werken sinds enkele jaren structureel samen, niet alleen als agentschappen maar ook via de regionale opleidingscentra. De samenwerking tussen VDAB en SYNTRA is ook uitdrukkelijk opgenomen in de beheersovereenkomsten van beide agentschappen.

De samenwerking tussen VDAB en SYNTRA moet de klant ten goede komen. Elke organisatie moet beseffen dat ze uiteindelijk ondergeschikt is en blijft aan de klant. Als de klant een opleidingsaanbod nodig heeft dat door meerdere verstrekkers wordt verzorgd, dan moeten die verstrekkers met mekaar zo goed mogelijk afstemmen hoe ze dat gaan doen.

SYNTRA Vlaanderen en VDAB maken via een gestructureerd overleg afspraken over het organiseren en afstemmen van opleidingsaanbod, de doorstroom naar ondernemerschap en het gemeenschappelijk gebruik van elkaars infrastructuur. Ook inzake leertijd (leren en werken) werd centraal en lokaal overleg opgestart.

Op landelijk vlak plegen VDAB en SYNTRA overleg over de sectorconvenanten. Beide partners organiseren samen een opleidingsaanbod ondernemerschap voor werkzoekenden. Er werd eveneens een nieuwe samenwerkingsovereenkomst getekend waarin beide agentschappen zich engageren om hun infrastructuur (opleidingslokalen en uitrusting) vlotter toegankelijk te maken voor elkaar. Daardoor kunnen de gedane investeringen beter renderen. Voor de concrete uitwerking worden de regionale opleidingscentra van VDAB en SYNTRA aangesproken.

SYNTRA-Ondernemerschap voor VDAB-werkzoekenden

SYNTRA heeft samen met Vlaamse en Europese partners een doorlichtingsinstrument gemaakt, de zogeheten "ENTRE-spiegel". Dit instrument wordt door VDAB gebruikt om werkzoekenden te screenen op hun ondernemersgerichte attitudes en competenties. Als blijkt dat ze daarvoor "geschikt zijn" en interesse hebben, worden ze door VDAB doorverwezen naar SYNTRA. Het gaat echter verder dan die doorverwijzing, eigenlijk wordt een volledig opleidingstraject klaargemaakt waarin de ondernemersopleiding een onderdeel is. Al twee jaar op rij worden op die manier zo'n 700 kandidaten bediend met een extra aanbod voor bedrijfsbeheer. Kandidaten met een tekort bij de start krijgen een voortraject, zodat ze nadien zonder handicap met de opleiding bedrijfsbeheer kunnen starten.



3

BETER ONDERNEMERSCHAP VIA VORMING EN OPLEIDING

3.1 Basisprincipes van de SYNTRA-opleidingen

- Levenslang leren
- Alternerend leren
- Modulaire opleidingen

3.2 Leertijd

- Het opleidingsprogramma: accent op praktijk
- Samenwerking met de sectoren
- Begeleiding en evaluatie
- Voortrajecten
- Grote vernieuwingsgolven in de leertijd

3.3 Ondernemersopleiding

- Bedrijfsbeheer
- Beroepskennis
- Voltijdse dagopleidingen
- Stageovereenkomst

3.4 Gecertificeerde bijscholing

3.5 Niet-gecertificeerde opleidingen

3.6 Kwaliteitszorg en evaluatie



3.1 BASISPRINCIPES VAN DE SYNTRA-OPLEIDINGEN

De vorming van zelfstandigen en kmo in Vlaanderen is een systeem van levenslang leren dat wordt gedragen door de principes van het alternerend leren en de modulaire trajecten. Via de leertijd, ondernemersopleidingen aangevuld met praktijkstages en allerhande bijscholingsmogelijkheden biedt SYNTRA jongeren, ondernemers en werknemers de mogelijkheid om op elk moment van hun loopbaan en volgens de noden van het bedrijf een gepaste opleiding te vinden. SYNTRA biedt ongeveer 200 opleidingen in de leertijd en meer dan 500 ondernemersopleidingen. Deze worden onderverdeeld in 28 sectoren, waarin nog onderverdelingen in clusters gemaakt worden.

28 sectoren

bouw
mode & kledij
elektro
voertuigen & metaal
technologie voor medische diagnostiek
grafische & audiovisuele technieken
ontwerpen
reinigingsdiensten & schoonmaak
informatica
financiën & verzekeringen
management & bedrijfsbeheer
verkoop & marketing
transport & logistiek
administratie & onthaal
veiligheid, preventie & milieu
vastgoed
maatschappijgerichte vorming
groensector
dieren
horeca
voeding
personenverzorging
gezondheid & sport
talen & redactie
kunst & antiek, ambachten
meubel- & houtbewerking
toerisme & recreatie
cultuur & podiumkunsten

Levenslang leren

“Levenslang” omdat een basisopleiding in deze snel evoluerende maatschappij nooit meer “af” kan zijn. Elke beroepsuitoefenaar, dus ook de ondernemer en zijn medewerkers, moet permanent inspanningen leveren om bij te blijven met de ontwikkelingen in het eigen beroep en met de marktevoluties.

Alternerend leren

Het zwaartepunt van het vormingssysteem van zelfstandigen en kmo ligt in de praktijkopleiding. De ervaring leert immers dat afwisseling tussen praktijkopleiding in het echte beroepsmidden en aanvullende cursussen een meerwaarde levert tegenover leertrajecten die zich slechts in één leeromgeving afspelen.

Modulaire opleidingen

Een modulaire opleidingstraject biedt de cursist de vrijheid om die onderdelen of modules van een opleiding te volgen die voor hem relevant zijn. Een cursist kan zo via een individueel leertraject, afhankelijk van bepaalde voorkennis of ervaring, veel sneller een cyclus doorlopen dan bij een lineaire opleiding. Na elke module ontvangt de cursist, wanneer hij slaagt in de proef, een modulegetuigschrift. De modules bevinden zich op verschillende niveaus: inleidend, basis, ondernemers en specialisaties. Deze modulaire werking biedt eveneens het voordeel dat opleidingen sneller en doelgerichter kunnen aangepast worden aan nieuwe trends of evoluties in het beroep.

Toekomstgericht opleiden

Toekomstgericht opleiden veronderstelt een strategische visie op de toekomst. Een toekomststrategie kan niet (of niet alleen) gebaseerd zijn op de huidige knelpunten op de arbeidsmarkt en/of de opleidingsmarkt, maar vooral op de maatschappelijke trends die de vraag naar arbeid en opleiding in de toekomst zullen sturen.

Daarom twee onderdelen in deze tekst: opleiden voor de toekomst en opleiden in de toekomst. In het eerste deel wordt getracht aan te geven hoe de maatschappij en de economie in de toekomst zullen evolueren en wat de consequenties van de voornaamste trends zijn voor het opleidingsaanbod. De antwoorden op deze vragen bepalen niet alleen mee de inhoud van opleidingen, maar ook het weefsel van de opleidingssector. In het tweede deel wordt gepoogd aan te geven hoe ook de inhoud en de vorm van opleidingen zullen evolueren als gevolg van de besproken maatschappelijke trends.

1. Opleiden voor de toekomst

De belangrijkste maatschappelijke en economische trends zijn in principe gekend. Het gaat onder meer om:

- globalisering (het openstellen van de grenzen voor internationale concurrentie);
- kenniseconomie (kennis als vierde en belangrijkste productiefactor);
- vergrijzing (ouder worden van de bevolking);
- flexicurity (werkzekerheid i.p.v. jobzekerheid).

De ontwikkelingen in klimaat en milieu zijn ook belangrijk maar moeilijker te voorspellen qua impact en tijdshorizon.

1.1 Globalisering

Samengevat stelt globalisering een viertal eisen aan de nationale economie: arbeidsspecialisatie, innovatie, authenticiteit en ondernemerschap. M.a.w. in een geglobaliseerde economie moeten Vlaamse ondernemers innovatieve of authentieke producten in de wereldmarkt zetten die geproduceerd worden door gespecialiseerde medewerkers.

Gevolgen voor opleidingen:

Er zal meer nadruk komen te liggen op gespecialiseerde opleidingen voor nicheberoepen waarvoor het regulier onderwijs niet kosteneffectief kan opleiden. In hogeloonlanden zal vooral nood zijn aan creativiteit, omdat die de motor is voor innovatie. Qua opleidingen zal de nadruk gelegd moeten worden op enerzijds het internationaal ondernemen en anderzijds de opportuniteiten en bedreigingen van de globalisering

voor het nationaal ondernemen. Taalkennis speelt een cruciale rol. Ook kennis van culturele verschillen en religieuze gevoeligheden wordt belangrijker voor een succesvolle samenwerking met de lokale werknemer en/of handelspartner.

1.2 Kenniseconomie

In Europa wordt meer en meer de nadruk gelegd op kennisintensieve productie met veel aandacht voor technologie om op die manier een kwalitatieve voorsprong t.o.v. lageloonlanden of een kwalitatief onderscheid t.o.v. andere hogeloonlanden te kunnen behouden. Technologische ontwikkeling doet zich voor in alle sectoren van de economie. Deze ontwikkeling gaat ook steeds sneller waardoor er steeds meer nood komt aan gebruiksvriendelijke technologie om zo een weglopen van de technologie door "atechneuten" te voorkomen.

Gevolgen voor opleidingen:

In de eerste plaats zal men genoodzaakt zijn om constant te blijven bijleren (levenslang leren) om zo de technologische evoluties te kunnen volgen. Dat is in principe goed nieuws voor de opleidingsmarkt, maar het betekent ook dat er voortdurend en systematisch geïnvesteerd zal moeten worden in up-to-date opleidingen. De bottleneck is hier niet de vraag, maar het aanbod: waar halen de opleiders relevante nieuwe kennis vandaan? Een mogelijke strategie is een nauwe samenwerking met kennisinstellingen of beroepsorganisaties. Een belangrijk onderdeel van nieuwe kennis is nieuwe technologie. Die is niet langer enkel terug te vinden in traditionele hoogtechnologische sectoren maar in alle sectoren. Generieke technologische opleidingen volstaan hier niet langer. Meer en meer worden de opleidingen op maat van de sector/beroep aangeboden.

Ten slotte zullen ook een aantal nieuwe beroepen ontstaan die de technologische vertaalslag maken van de technologie naar de mens.

1.3 Vergrijzing

De belangrijkste implicaties hiervan op het economisch en arbeidsbestel zijn het toenemende tekort aan beroepsactieven en de toenemende druk op de beroepsactieven onder de vorm van een stijgende productiviteit. Het dalende aantal arbeidskrachten en het stijgende aantal senioren maakt dat een steeds kleinere groep actieven instaat voor de productie van goederen en diensten ten behoeve van henzelf en een steeds grotere groep niet-actieven. Het gaat dus niet alleen om de betaalbaarheid van de pensioenen, maar ook om de fysieke grenzen aan de productie die enkel kunnen opgelost worden door een voortdurend stijgende productiviteit.

Gevolgen voor opleidingen:

Een stijging van het aantal knelpuntberoepen waartoe doelgerichte opleidingen een belangrijke bijdrage leveren. Ook zal men structureel (langdurig) werklozen intensiever en meer moeten opleiden of heropleiden.

Een ander rechtstreeks gevolg van de vergrijzing is het ontstaan of beter: de spectaculaire groei van de markten op vlak van recreatie, verzorging en gespecialiseerde zorg. Bijgevolg zal er ook een grote afgeleide vraag zijn naar opleidingen voor animatoren, schoonheidsspecialisten en algemene en paramedische (geriatrie) zorgverleners.

Een indirect effect van de vergrijzing is de opsplitsing van de opleidingsmarkt in twee segmenten. Enerzijds zullen er opleidingen georganiseerd worden voor de beroepsactieven waarvoor de opleider met uiterste efficiëntie nieuwe kennis en vaardigheden moet aanbrengen. Anderzijds zal er ook een (hobbyistische en professionele) vraag naar opleiding ontstaan vanwege senioren, die over meer vrije tijd beschikken.

1.4 Flexicurity

Dit concept staat voor de gedachte dat de sociale zekerheid geen vangnet, maar een springplank moet zijn. De nadruk komt te liggen op werkzekerheid en niet op jobzekerheid. Flexicurity is een antwoord op de globalisering en de kenniseconomie, die beide verantwoordelijk zijn voor snelle maatschappelijke en economische veranderingen, die op hun beurt een flexibele arbeidsorganisatie vergen. Flexicurity betekent niet alleen een grotere flexibiliteit naar inhoud en vorm van het werk, maar ook een grotere mobiliteit. Het onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen alsook traditioneel hiërarchische arbeidsverhoudingen worden hierdoor afgeschaft. De meeste beroepsactieven zullen immers niet meer in traditioneel hiërarchische arbeidsverhoudingen werken, maar als autonome, gespecialiseerde partners.

Gevolgen voor opleidingen:

In de toekomst zal een werkende niet alleen levenslang leren, maar ook levenslang veranderen. Dat vereist een mentale flexibiliteit die aangeleerd kan/moet worden. Veranderen betekent ook risico's nemen. Risico's nemen is de grondhouding van de ondernemer. De economie van de toekomst heeft nood aan beroepsactieven die durven veranderen en durven risico's nemen. Anders gezegd: zonder deze twee

basisattitudes kan een individu en/of een regio niet overleven in een geglobaliseerde kenniseconomie. Als de kenniseconomie dus als uitgangspunt wordt genomen, rijst de vraag wie/hoe deze attitudevorming kan bevorderen: het regulier onderwijs of de opleidingssector of beide, in aparte cursussen of geïntegreerd?

2. Opleiden in de toekomst

2.1 Huidige stand van zaken

Uit cijfers van de Europese Unie (Eurostat) blijkt dat Vlaanderen onder de maat scoort op vlak van opleidingen. De Lissabon-doelstelling stelt dat één op acht (12,5 %) van alle beroepsactieven jaarlijks aan één of andere opleidingsactiviteit moet deelnemen. Vlaanderen scoort amper 9 %. Ook de doelstelling op vlak van opleiding afgesproken binnen het Generatiepact (1,90 % loonmassa) wordt bijlange na niet gehaald (1,05 %). Ten slotte is er een opvallende opleidingsasymmetrie: 18 % van de hooggeschoolden neemt jaarlijks deel aan een opleidingsactiviteit; onder laaggeschoolde beroepsactieven bedraagt dit amper 3 %.

De oorzaken hiervan liggen onder andere in het uitstekende regulier onderwijs in Vlaanderen. Daardoor komen Vlaamse jongeren relatief goed voorbereid op de arbeidsmarkt en zijn hun opleidingsbehoeften de eerste jaren relatief laag. Daar komt nog bij dat Vlaamse jongeren volgens internationaal onderzoek niet graag naar school gaan. Hierdoor ontbreekt het de Vlaamse werknemers van bij de start van hun carrière aan relatieve belangstelling om permanent opleidingen te volgen en wordt geen leerattitude aangekweekt.

2.2 Strategische visie

Zoals gezegd in de inleiding, veronderstelt toekomstgericht opleiden een strategische visie op de toekomst. De visie in deze paper is gebaseerd op vier trends en één vaststelling, namelijk: globalisering, kenniseconomie, vergrijzing, flexicurity en opleidingsasymmetrie.

Wat betekent dit nu voor het opleidingslandschap? In dit laatste deel wordt getracht deze trends te vertalen naar de scenario's voor de opleidingspraktijk. De maatschappelijke trends hebben gevolgen voor zowel de inhoud als de vorm van de opleidingen.

Inhoud

In de steeds complexere samenleving van de toekomst zal nood zijn aan steeds meer en specifiekere opleidingen voor het groeiend aantal nicheberoepen. De opleidingsmodules kunnen bestaan uit unieke specialistische (niche)kennis of uit een unieke (multidisciplinaire) combinatie van generieke kennis. Het gedifferentieerde aanbod is ook de weerspiegeling van de steeds complexer wordende samenleving. Zonder nu al te weten wat de specifieke nicheberoepen van de toekomst zullen zijn, kunnen vanuit de maatschappelijke trends toch al een aantal concrete sectoren geïdentificeerd worden:

- Creatieve beroepen om te voldoen aan de behoefte aan authenticiteit en als eerste stap in het innovatieproces.
- Technologische beroepen omwille van de endogene technologische ontwikkeling.
- Sectorspecifieke technologische opleidingen voor alle sectoren.
- Innovatiemanagement: opzetten van onderzoek en commercialiseren van resultaten.
- Ondernemerschap: dit traditionele opleidingssegment moet niet alleen aangepast worden aan de noden van de geglobaliseerde economie, maar blijft een belangrijke opleidingsmarkt omdat meer en meer beroepen gekenmerkt worden door niet-hiërarchische arbeidsrelaties (met eigen verantwoordelijkheid en risico), m.a.w. meer mensen worden ondernemers.
- Agogische beroepen om een zinvolle invulling te geven aan de vrije tijd van senioren en te voldoen aan de specifieke zorgbehoeften van senioren en hoogbejaarden.

Vorm

Ook de vorm van de opleiding zal veranderen onder druk van de maatschappelijke trends. De evolutie leidt in de richting van meer maatwerk. De opleider moet zich echter wel bewust zijn van de verschillende motieven en oorzaken om op een adequate manier in te spelen op de stijgende vraag naar maatwerk. De toenemende productiviteitsdruk leidt tot minder beschikbare vormingstijd. Hiermee komt er een grotere tijdsdruk op de opleiders te liggen om te zoeken naar efficiëntere en productievere vormen van opleiden. Eén duidelijk waarneembare evolutie is dat er internationaal weliswaar meer, maar korter opgeleid wordt. Door meer praktijkgericht te werken, behouden deze kortere opleidingen hun socio-economisch rendement. Opleidingen worden ook meer en meer modulair aangeboden wat ervoor zorgt

dat alle "overtollige inhoud" weggesnoeid wordt. Kortere opleidingsmodules zijn dus een eerste stap in maatwerk, maar ze zijn nog steeds aanbodgedreven (d.w.z. opleidingen waarop klanten inschrijven).

De belangrijkste hervorming van de opleidingssector is echter het vraaggedreven aanbod. In de toekomst zullen opleiders meer en meer opleidingen aanbieden op maat van klanten. Hierdoor moeten de opleiders hun klanten volgen en worden ze bijgevolg ook zelf nichespelers met een eigen specialisatie. Om in een snel veranderende kenniseconomie een succesvolle nichespeler met een kwaliteitsvol aanbod te zijn, moet de opleider in de toekomst ook strategische allianties aangaan.

Maatwerk is zowel aanbodgedreven, als (vooral) vraaggedreven. Bij vraaggedreven maatwerk is het profiel van de klant voldoende gekend. Bij aanbodgedreven maatwerk is dat per definitie minder het geval. Aanbodgedreven opleidingen moeten daarom niet alleen modulair zijn, maar ook afgestemd zijn op doelgroepen. De belangrijkste doelgroepen, die een eigen gedifferentieerd opleidingsaanbod nodig hebben, zijn: economische sectoren, beroepsactieven, senioren, structureel werklozen.

Ten slotte ligt er een belangrijke marktopportunititeit en maatschappelijke rol weggelegd voor de opleidingssector: het herstel van het leerplezier. De toekomst van de professionele opleiders ligt in het aanbieden van een attractief en boeiend opleidingsaanbod zowel naar inhoud als vorm. Daarin kunnen zij door hun grotere flexibiliteit het verschil maken. Door de leergierigheid en het levenslang leren terug te herstellen, vervullen opleiders ook hun rol als maatschappelijk verantwoorde ondernemers.

Eindconclusie

De continu versnellende veranderingen in de economie ten gevolge van kennisintensieve innovaties (die een noodzakelijke respons zijn op de internationale concurrentie) en de veranderingen van het maatschappelijk weefsel (vergrijzing) dwingen de opleidingssector tot continu veranderende, innovatieve en tijdsefficiënte opleidingen op maat van de economische en maatschappelijke veranderingen.

Prof. dr. Lode Vereeck (UHasselt)

Noot: Deze tekst is een samenvatting van de lezing van prof. dr. Lode Vereeck (Universiteit Hasselt) in opdracht van SYNTRA Vlaanderen tijdens de VOV-opleidingsbeurs op 16 november 2007 in Leuven.



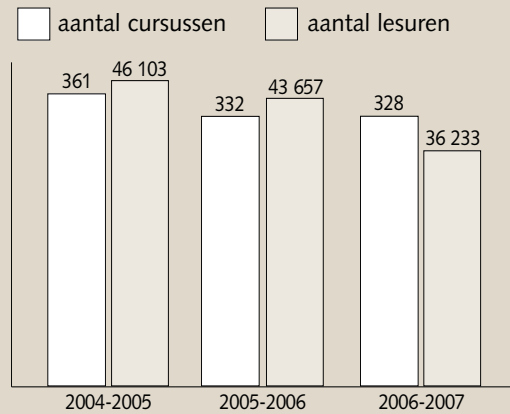
3.2 LEERTIJD

De leertijd is een opleidingsvorm waarbij jongeren een beroep leren in de dagelijkse praktijk van een onderneming. De leerlingen combineren vier dagen beroepsgerichte praktijkopleiding met één dag ondersteunende theoretische vorming (beroepskennis en algemene vorming) bij SYNTRA. Ze kunnen zo al werkend een beroep leren en op een vlotte manier de overstap naar de arbeidsmarkt maken. De leertijd is inmiddels uitgegroeid tot een kwaliteitsvol leertraject dat de deur opent naar meer dan 200 beroepen. De leertijd is een volwaardig systeem van alternerend leren en werken.

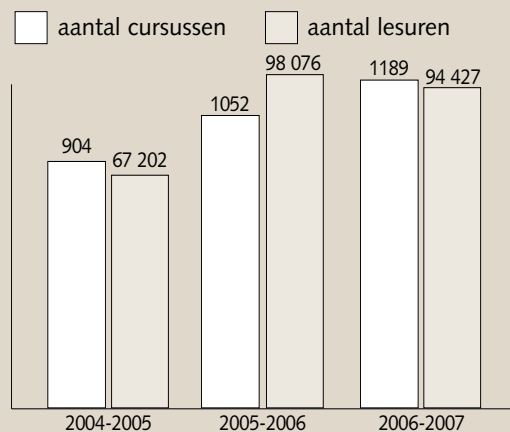
De leertijd is een opleidingsstelsel dat voldoet aan de deeltijdse leerplicht en dat vertrekt vanuit een reële bedrijfseconomische situatie. De praktijk vormt de basis van de leertijd. Deze "roots" in de praktijk weerspiegelen zich in de totale werking en opbouw van de leertijd.

Een opleiding in de leertijd duurt 1 tot 3 jaar (afhankelijk van de vooropleiding van de leerling). Ideaal dus om als ondernemer de leerjongere de knepen van het vak aan te leren en zo een toekomstige medewerker of zelfstandige te vormen. Tussen de leerling en het ondernemingshoofd wordt steeds een leerovereenkomst gesloten. Sleutelfiguur bij het sluiten en het opvolgen van deze overeenkomst is de leertrajectbegeleider. De leerling ontvangt hiervoor een maandelijkse vergoeding van minimaal € 280,57 tot maximaal € 467,83 afhankelijk van zijn leeftijd en het opleidingsjaar (cijfers 01/01/08).

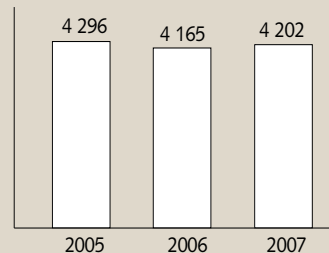
Maatschappijgerichte vorming



Beroepsgerichte vorming



Aantal lopende leerovereenkomsten (op 1 januari)



Het opleidingsprogramma: accent op praktijk

SYNTRA Vlaanderen ontwikkelt het opleidingsprogramma in samenwerking met de sectoren, via de beroeps- en sectorcommissies. Daar waar er een beroepsprofiel van de SERV is, wordt dit gebruikt als referentiekader. De competenties op de arbeidsmarkt zijn steeds het referentiepunt.

Het opleidingsprogramma geeft gedetailleerd de leerdoelen van de theoretische vorming en van de praktijkopleiding weer. Heel concreet somt het programma de competenties (kennis, vaardigheden, attitudes) op die de leerling tijdens de leertijd moet aanleren, zowel in de onderneming als tijdens de cursussen. Aandachtspunt hierbij is de verschillende leerdoelen zo te formuleren en te situeren dat ze voor het opleidingsbedrijf binnen de bedrijfseconomische context haalbaar zijn zonder de kwaliteit van de opleiding te schaden.

Het luik maatschappijgerichte vorming omvat een opleidingsprogramma met thema's uit de leefwereld van de jongeren zoals: Mijn Leerovereenkomst, EHBO en veiligheid, Democratie, Mijn voertuig, Wat na mijn leerovereenkomst?, Wonen, Sport en Milieu. In deze thema's wordt de link gelegd met de eindtermen leertijd en met de eindtermen van de derde graad BSO. Ook remediëring en werken met kleinere klassen is mogelijk.

Samenwerking met de sectoren

De sectoren werken programma's en takenbladen uit en werken mee aan het opstellen van de proeven en de jurering bij deze proeven. Daarnaast wordt er samengewerkt rond:

- promotie;
- infrastructuur en didactisch materiaal;
- opvolging van de praktijkopleiding door sectorconsulenten (EDUCAM, VORMELEK);
- erkenning en labeling bedrijven;
- sectorproeven en sectorcertificering;
- contacten op lokaal vlak met bedrijven en interprofessionele organisaties;
- opleidingssessie voor patroons.

Begeleiding en evaluatie

De leertrajectbegeleider is het aanspreekpunt bij het sluiten van een leerovereenkomst. Hij is op de eerste plaats een bemiddelaar tussen leerling en ondernemer-opleider. Hij werkt onder toezicht van de praktijkcommissie. De begeleiders helpen de leerlingen bij de keuze van de meest geschikte opleiding, de campus en de te volgen cursus. Zij stellen de leerovereenkomst op en bepalen de duur ervan. De leertrajectbegeleiders bezoeken geregeld het opleidingsatelier en staan steeds ten dienste van leerlingen, ouders en ondernemer-opleiders. Ook op administratief vlak zorgen zij voor een vlotte gang van zaken en treden op als vertrouwenspersonen. De leertrajectbegeleiders werken vanaf 1 januari 2007 sectoraal.

Eens een leerovereenkomst gestart is, komt een opvolgings- en bijsturingsproces op gang. Deze opvolging gebeurt grotendeels in de schoot van het begeleidingsteam. Dit bestaat uit: de pedagogisch adviseur leertijd, de leertijdverantwoordelijken en de lesgevers van SYNTRA, de leertrajectbegeleider en het CLB.

De laatste jaren gaat extra energie naar het opvolgen van de praktijkopleiding op de werkplek.

De opleiding wordt steeds afgesloten met een geïntegreerde praktische proef (de C-proef). Meer en meer gaan we voor praktische proeven per module of per jaar. Er wordt intensief gewerkt aan de modularisering van trajecten waar elke "module" of "leergeheel met arbeidsmarktwaarde" wordt afgesloten met een praktische proef en waaraan tevens een (sector-) certificering vast hangt. Zo kan er sneller ingegrepen en bijgestuurd worden tijdens de loop van de leerovereenkomst.

Op het einde van de leertijd krijgen de leerlingen die geslaagd zijn in het luik beroeps kennis, het luik algemene vorming en het luik C-proef een getuigschrift leertijd. Dit getuigschrift voldoet voor de meeste vestigingswetberoepen.

Voortrajecten

Voortrajecten zijn bedoeld om arbeidsrijpe, arbeids-onbereide en minder gemotiveerde jongeren voor te bereiden op een werkervaring. Naast de lesdagen wordt met de jongeren gewerkt aan beroepsoriëntering, motivatie, sollicitatie, snuffelstages in bedrijven, enz.

SYNTRA Vlaanderen werkte een handleiding uit rond voortrajecten in de leertijd om een uniforme aanpak te garanderen. In 2007 namen 36 leerjongeren deel aan de voortrajecten. Hierbij onderscheiden we 2 doelgroepen:

- Jongeren die na een verbreking van hun leerovereenkomst worden doorverwezen naar een voortraject. Het ging hierbij enkel om jongeren die wel in de leertijd wilden blijven, maar nood hadden aan meer beroepsoriëntering en begeleiding naar de arbeidsmarkt.
- Jongeren die in het begin van het nieuwe schooljaar een leerovereenkomst overwegen en moeilijkheden hebben met het kiezen van hun beroep.

The screenshot shows the SYNTRA website interface. At the top, there is a logo for SYNTRA (uw opleiding-onze zaak) and a search bar. The main heading is 'www.leertijd.be'. Below this is a navigation menu with links: 'Het Systeem', 'De Campus', 'Beroepen', 'Vacatures', 'Nieuws', and 'Contact'. The main content area is titled 'Infodagen 2008' and includes several sections:

- Infodagen 2008**: A section with a circular image of a person and text: 'Een kijkje nemen op één van onze SYNTRA-campusen? Kom dan naar de [infodagen!](#) De leertijd...leert je slagen in het leven'. Below this, it explains that the learning system is ideal for preparation as a worker or entrepreneur, with practical experience. It mentions 'vier dagen per week leer je de kneepjes van het vak bij een ondernemer' and 'Heb je een beroep voor ogen? Veel kans dat je het bij ons kunt volgen'. It also mentions a 'pat systeem' for online registration.
- Praktische dagopleidingen voor 18-plussers**: A section with text: 'Je bent 18+ en wil toch verder (of opnieuw) studeren met goede vooruitzichten op een toffe job? Hogeschool of universiteit is niks voor jou want jij wil liever meer praktijk en minder theorie? Dan kan je bij SYNTRA ook een praktische dagopleiding volgen. Een greep uit de mogelijkheden: onthaal- en PK-assistent, decorbouwer, fotograaf, webdesigner, multimediamaker, schoonheidsspecialiste, interieurontwerper, juwelier - goudsmid, boekhouder, grafisch vormgever, mechanicien, tuinaannemer / tuinontwerper, ...'. It includes a link: 'Meer info op [syntra.be](#)'.
- Nieuws**: A list of news items:
 - [Aanpassing leerovereenkomst 3 jaar leertijd](#)
 - [Leerjongeren SYNTRA Gent maken spelbord rond ondernemerschap](#)
 - [Leertijd op TV](#)
 - [Soud voor leerjongeren SYNTRA Hasselt](#)
 - [Jongeren uit de leertijd tonen met IMAGE hun pit en ondernemerszin!](#)

At the bottom of the page, there is a footer with the text: 'Webmaster - Gebruikersovereenkomst - SYNTRA Vlaanderen 2007. Alle rechten voorbehouden'.

“OLLEE”, Optimaliseren van de Limburgse LEertijd

Men stelde vast dat heel wat leerjongeren afhaken tijdens hun opleiding. Met het project OLLÉE wilde men in Limburg een beter inzicht krijgen in de problematiek.

Het project bracht aan het licht dat de meeste leerjongeren uit het BSO en TSO komen (resp. 60 en 20 %) met een gemiddelde instapleeftijd van 17,2 jaar. Van alle eerste leerovereenkomsten wordt 33 % verbroken. De meeste jongeren sluiten een tweede contract af. Maar van de jongeren die hun overeenkomst verbroken hebben, verlaat ongeveer een vijfde de leertijd. Zij keren terug naar het voltijds onderwijs. Er zijn verschillende redenen waarom een leerovereenkomst wordt verbroken: onvoldoende motivatie, foute beroepskeuze, psychische of medische problemen, niet meer leerplichtig, enz. Jongeren die 18 jaar worden en dus niet langer leerplichtig zijn, hebben meestal nog een redelijk lang opleidingstraject voor de boeg en ruilen liever hun leerovereenkomst in voor een arbeidsovereenkomst.

Initiatieven werden genomen op het vlak van de instroom naar de leertijd, de intake door leertrajectbegeleiders, de begeleiding van leerlingen op de campus en in het bedrijf. Er werd gewerkt aan een betere informatieverschaffing en intake (“weten

waaraan je begint”), een betere en intensievere begeleiding door de leertrajectbegeleiders, leertijdverantwoordelijken en ondernemingshoofden. Zo werd bijvoorbeeld de werking en opvolging van de begeleidingsteams verbeterd en cellen leerlingenbegeleiding opgericht.

Er werd eveneens geëxperimenteerd met een verkort voortraject. Tijdens deze vooropleiding verdiepten de jongeren zich gedurende een maand in het “werken gaan”, welk beroep zij willen aanleren, solliciteren, proeven op de werkvloer, enz. Dit gaf hen de tijd om een weloverwogen keuze te maken.

OLLEE is een initiatief van SYNTRA Limburg in samenwerking met de Limburgse leertrajectbegeleiders en verschillende beroepsorganisaties zoals EDUCAM, Bouwunie, Federauto, Confederatie Bouw, UNIZO, evenals de Centra voor Leerlingen Begeleiding (CLB) en de Dienst Beroepsopleiding van het ministerie van Onderwijs (DBO). Het project werd mede gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds.

Niettegenstaande het ESF-project afgelopen is, worden de initiatieven in Limburg verdergezet in het kader van het interne kwaliteitsbeleid.

Grote vernieuwingsgolven in de leertijd

A. Aansturing vanuit onderwijs

Vanaf 2008 zal de leertijd aangestuurd worden vanuit het beleidsdomein Onderwijs en Vorming. Dit terwijl SYNTRA Vlaanderen wordt aangestuurd door het beleidsdomein “Werk” (kabinet en departement). Dit betekent concreet dat beleidsvoorbereiding en beleidsuitvoering (bv. regelgeving leertijd, financiering leertijd, ...) steeds in overleg zal moeten gebeuren met het departement Onderwijs én het departement Werk alsook met beide kabinetten. De dotatie of m.a.w. de financiële middelen die het agentschap krijgt vanuit de overheid zijn echter nog steeds hoofdzakelijk afkomstig vanuit het beleidsdomein Werk. Het personeel leertijd, de lesgevers, de coördinatie en de operationele werking van de leertijd blijven bij SYNTRA en SYNTRA Vlaanderen.

B. Werken met een beheers- en samenwerkingsovereenkomst

De beheers- en samenwerkingsovereenkomsten leggen ook voor de leertijd concrete doelstellingen vast voor SYNTRA Vlaanderen en het SYNTRA-netwerk. Zo moet bijvoorbeeld:

- gewerkt worden met actuele curricula en takenbladen, ontwikkeld door de sectorale adviseurs van SYNTRA Vlaanderen;
- geïnvesteerd worden in de opleiding van ondernemer-opleiders, lesgevers, leertrajectbegeleiders, leertijdverantwoordelijken;
- acties opgezet worden die het spijbelen en de uitval van leerlingen (verbreking, vroegtijdig uitstromen) tegengaan;
- het profiel van leerlingen en ondernemer-opleiders beter in kaart gebracht worden;
- gewerkt worden aan het dossier leren en werken en de afstemming tussen leertijd, deeltijds onderwijs en het vormingswerk.

C. Financiering

Als derde vernieuwingspunt gaf de Vlaamse regering op 14/12/2007 haar akkoord voor een aangepaste financiering binnen de leertijd. Deze valt uiteen in 3 aspecten:

- Een versterking van de trajectbegeleiders.
- Een aangepaste (output)financiering SYNTRA waarbij er zal gewerkt worden met een basisfinanciering inzake lesgeverskost of m.a.w. waarbij de lesgeverskost apart gebudgetteerd wordt. Daarnaast worden er werkingsmiddelen voorzien die gebaseerd zijn op 2 outputparameters: deelname aan examen en een extra voor leerlingen die het getuigschrift behalen.
- Extra middelen voor de splitsing van grote klassen beroepskennis, het bijkomend inrichten van taalremediëring/taalklassen, het bijkomend inrichten van initiatieven voor opvang van jongeren met leerproblemen.

D. Dossier "leren en werken"

Het dossier leren en werken of met andere woorden: de afstemming tussen leertijd, deeltijds onderwijs en het vormingswerk. Deze afstemming krijgt vorm in een decreet "leren en werken". Het regelgevend werk moet in 2008 nog alle fases van de besluitvorming doorlopen. De opgesomde kernlijnen zijn dan ook met het nodige voorbehoud te lezen:

Leerplicht: De minister verwacht van elke jongere een voltijds engagement van minimaal 28 u./week. Binnen de 3 systemen van leren en werken zal dit engagement bestaan uit een component leren en een component werkplekleren. Voor leertijd valt de component leren samen met de lesdag in SYNTRA. De werkplekcomponent omvat de leerovereenkomst.

Leertijd dient zich te richten naar arbeidsrijpe jongeren. De praktijkopleiding of met andere woorden de leerovereenkomst primeert. Er komt een bovengrens in leeftijd: men zal maximaal tot juni van het jaar waarin men 25 wordt nog in leertijd kunnen blijven.

Spijbelaanpak, opvolging afwezigheden en opvolging leerplichtcontrole gebeurde al zeer goed in onze campussen. Toch zal dit in de toekomst nog versterkt moeten worden. Ook afstemming met het departement Onderwijs is hierbij noodzakelijk.

Begeleiding. De minister wil dat alle trajectbegeleiders werken met een uniform kader van intake en screening en dat de dossiers vlot van de ene actor naar de andere – indien nodig – worden doorgegeven zodat jongeren niet meermaals aan eenzelfde intake onderworpen worden. Van iedere jongere moet er een duidelijke geregistreeerde trajectbepaling en -opvolging zijn. De centra voor leerlingbegeleiding blijven de rol hebben van informeren over, adviseren over, toeleiden naar en jongeren mee opvolgen in leertijd. De VDAB zal als regisseur voor het deeltijds lerende werkbeleid de jongeren inschrijven als werkzoekende en het intake- en screeningsinstrumentarium en de trajectbepaling van op afstand mee bewaken.

Certificering: Er wordt gestreefd naar een gelijkwaardige certificering van de verschillende systemen. Leerlingen uit de leertijd zouden – mits bepaalde voorwaarden – een getuigschrift 2de graad, 3de graad of een bepaald diploma secundair onderwijs kunnen behalen.

Momenteel wordt reeds gewerkt met de eindtermen onderwijs die verwerkt zitten in de thema's maatschappijgerichte vorming. Hier is echter nog wel enige afstemming met onderwijs nodig alvorens het uitreiken van getuigschriften en diploma's effectief van start kan gaan.

Inspectie: Aan de mogelijkheid tot uitreiken van getuigschriften en diploma's onderwijs is ook een bezoek van inspectie gelinkt. In het voorjaar 2008 zal elk SYNTRA bezocht worden door een inspecteur. Deze bezoeken werden in 2007 grondig voorbereid.

Statuut personeel: De 3 systemen van leren en werken, werken met diverse personeelsstatuten. Zo ook leertijd. De minister heeft beslist dat er niets zal veranderen aan de statuten.

Regionaal overleg wordt voorzien tussen de verschillende actoren: de 3 systemen, CLB, VDAB/Actiris.

Vanaf 01/09/2008 komen jongeren leertijd in aanmerking voor studietoelagen

www.syntra.be

Met de start van het cursusjaar in september werd het volledige opleidingsaanbod van alle campussen in Vlaanderen opnieuw raadpleegbaar op www.syntra.be. Een aangepaste lay-out, nieuwe foto's en de nodige technische aanpassingen zorgden ervoor dat de site functioneler werd en toegankelijk voor blinden en slechtzienden. Deze verbeteringen leidden tot een stijging van de bezoekerscijfers met bijna 20 %. In 2007 bezochten dagelijks gemiddeld 950 unieke bezoekers de site. SYNTRA.be werd ook voor de eerste keer genomineerd door Clickx magazine voor de verkiezing van "Site van het Jaar" en eindigde op een zesde plaats in de categorie Jobs & Opleiding.



The screenshot shows the SYNTRA website interface. At the top left is the SYNTRA logo with the tagline 'uw opleiding-onze zaak'. To the right are 'Home' and 'Zoeken' links. A central banner features a photo of a man and the text: "Dankzij SYNTRA zit ik er warmpjes in." followed by "Bjorn, 28 jaar, volgt een opleiding installateur centrale verwarming". Below this is a navigation menu with 'Over SYNTRA', 'Opleidingen', 'Ondernemer worden', 'Links', and 'Contactgegevens'. A search bar on the left says 'Zoek een opleiding'. The main content area is titled 'INFODAGEN 2008' and includes sections for 'In de kijker: Voltijdse dagopleidingen', 'Opleidingen die je vooruit helpen', and '24 campussen in jouw buurt'. The '24 campussen' section includes a map of Belgium with various cities marked, such as Oostende, Brugge, Gent, Aalst, Brussel, and Antwerpen.

3.3 ONDERNEMERSOPLEIDING



De ondernemersopleiding bereidt de (kandidaat-) zelfstandigen of ondernemers voor op het beheer van een zaak of de leiding van een kmo. Men leert er alles over het algemeen beleid, de administratie, de financiën en de fiscaliteit, het personeelsbeleid, het commercieel beleid en het productiebeleid van de kmo. De ondernemersopleiding is één van de mogelijkheden om het vestigingsattest te verwerven voor de uitoefening van gereguleerde beroepen.

De ondernemersopleiding bestaat uit twee delen: bedrijfsbeheer en beroepskennis. In de cursussen bedrijfsbeheer krijgt de kandidaat-zelfstandige of ondernemer de nodige kennis mee voor het beheer van een zaak of de leiding van een kmo. De cursussen beroepskennis richten zich op de beroepstechnische aspecten. Een ondernemersopleiding kan aangevuld worden met bijkomende praktijkstages via een stageovereenkomst.

Bedrijfsbeheer

In de opleiding bedrijfsbeheer staat de start en de uitbouw van een (eigen) kmo-bedrijf centraal. De opleiding is modulair opgebouwd en omvat de basiskennis van bedrijfsbeheer waarna aansluitend aanvullende modules aangeboden worden in het kader van verantwoord ondernemerschap.

Basiskennis bedrijfsbeheer is hoofdzakelijk gericht op de start van de onderneming. De basiskennis omvat ook een haalbaarheidsstudie waarmee de cursist onmiddellijk weet of zijn project een haalbare kaart is. De opleiding is heel praktijkgericht, de cursist werkt van meet af aan met zijn eigen project wat de betrokkenheid bij de leerstof verhoogt.

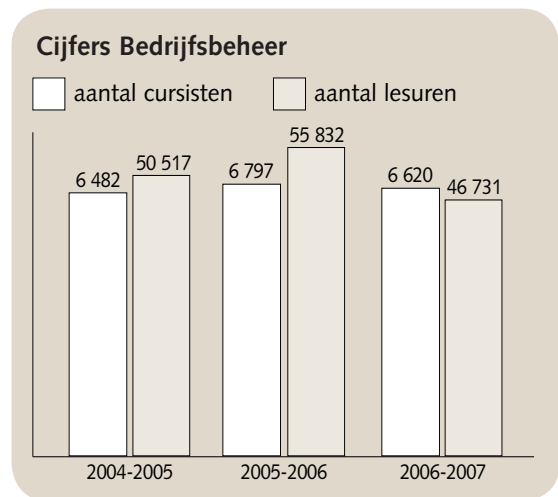
De aanvullende opleiding richt zich veeleer op de evoluerende noden en behoeften van de gestarte ondernemers. De haalbaarheidsanalyse wordt hier verder uitgewerkt tot een volwaardig ondernemingsplan. Dit integrale ondernemingsplan laat de starter toe de haalbaarheid van zijn project (onderneming) te evalueren, de risicovolheid van zijn strategische beslissingen

in te schatten en toekomstige ontwikkelingen te stimuleren. Het ondernemingsplan moet op die manier bijdragen tot het verantwoord ondernemerschap.

De uitgewerkte haalbaarheidsstudie vormt meteen de ideale basis voor bedrijfsadvies en kredietbespreking bij de eigenlijke start, maar zal ook nadien bij de verdere groei van de onderneming zijn diensten bewijzen als strategisch beheersinstrument.

Naast de specifieke kennis om een onderneming op te starten gaat de nodige aandacht naar ondernemersattitudes en ondernemerszin. Om een goede ondernemer te worden heeft u niet alleen kennis van bedrijfsvoering en vakkennis nodig. Ook de ingesteldheid van de cursist is van cruciaal belang: zelfsturing, zin voor initiatief, creatief denken, ...

Normaal gezien duurt de basisopleiding een jaar. Er worden versnelde cursussen aangeboden om starters toe laten om op korte termijn de nodige getuigschriften te behalen. Het aantal lessen en de inhoud blijven uiteraard wel gelijk. De afgestudeerde cursisten ontvangen na het succesvol doorlopen van alle modules het getuigschrift basiskennis van bedrijfsbeheer waarmee zij aan de wettelijke vestigingsverplichtingen voldoen. Deze ondernemerscompetenties worden sinds 2006 nog explicieter in de opleiding geïntegreerd.



Competentiegericht “leren ondernemen” in de praktijk

Competentiegericht “leren ondernemen” wordt sinds 2006 in de praktijk uitgetest in de basis-module bedrijfsbeheer en de nieuwe experimentele opleiding “bedrijfsleider”. Bedoeling van deze test is om na evaluatie en bijsturing te kijken in hoeverre deze principes in andere ondernemersopleidingen geïntegreerd kunnen worden.

De basis hiervoor is een screeningsinstrument voor ondernemerscompetenties: de ENTRE-spiegel. Aan de hand van dit competentieprofiel kunnen werkzoekenden, kandidaat-ondernemers en gevestigde ondernemers hun persoonlijk ondernemersprofiel bepalen. Deze ondernemerscompetenties worden in de opleidingen geïntegreerd.

Concreet gaat men hierbij als volgt tewerk:

- de competenties worden bij het begin van de opleiding toegelicht;
- elke cursist neemt deel aan een screening en met de ENTRE-spiegel wordt er een individueel competentieprofiel opgemaakt om zijn startpositie te bepalen;

- de cursist werkt op basis hiervan een persoonlijk ontwikkelingsplan uit;
- dit ontwikkelingsplan wordt in de les besproken, medecursisten en lesgever geven feedback bij de opmaak en uitvoering;
- een coach zorgt voor individuele begeleiding.

Twee aspecten zijn cruciaal in dit proces. Er wordt van de cursist verwacht dat hij zelf de verantwoordelijkheid voor zijn leerproces opneemt door een persoonlijk ontwikkelingsplan op te stellen én uit te voeren zodat hij uiteindelijk de ontbrekende ondernemerscompetenties beter zal beheersen. Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt het instrument om de competentieontwikkeling van de cursist op te volgen, bij te sturen en uiteindelijk ook te evalueren.

Van docent en coach wordt verwacht dat zij de cursist begeleiden en kennis, vaardigheden en attitudes aanreiken, gelinkt aan de beroepspraktijk van de cursist. Dit impliceert meer dan ooit een begeleidende docent in plaats van een “expert-lesgever”.

Beroepskennis

De cursussen beroepskennis vormen een aanvulling op de dagelijkse praktijk van het beroep, de specifieke vakkennis staat centraal.

De cursist krijgt een theoretische achtergrond en leert onder andere een verantwoorde keuze maken van grondstoffen, technieken en methodes, een functionele inrichting van de bedrijfsruimte met aangepaste bedrijfsuitrusting en gereedschappen, kennis van de beroepswetgeving, ... De praktijk wordt zoveel mogelijk gede-

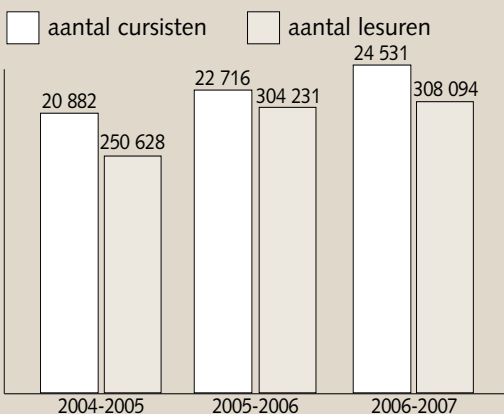
monstreerd aan de hand van concrete voorbeelden. De evolutie van het beroep, nieuwe technieken en methodes worden op de voet gevolgd. Als een rode draad doorheen dit alles wordt aan attitudevorming gedaan op grond van deontologie, veiligheid en hygiëne, zin voor verantwoordelijkheid en zelfstandigheid.

Voltijdse dagopleidingen

Een evolutie die zich de laatste jaren sterker en sterker doorzet zijn de voltijdse dagopleidingen. Het SYNTRA-opleidingsnetwerk wil hiermee jongeren die niet meer leerplichtig zijn en toch verder (of opnieuw) naar school willen een praktische dagopleiding bieden. Men richt zich hierbij vooral naar jongeren die liever méér praktijk en minder theorie zien, als alternatief voor de traditionele hogescholen en vervolg op het technisch secundair onderwijs.

De voltijdse dagopleidingen bestaan, zoals een ondernemersopleiding, uit een combinatie van beroepskennis én bedrijfsbeheer. De meeste opleidingen duren 1 tot 2 jaar. Er is ook een praktijkstage voorzien. Na afloop ontvangt de cursist een ondernemersdiploma. Jongeren die een dagopleiding volgen, kunnen ten laste van de ouders blijven. De meeste dagopleidingen voldoen ook aan de voorwaarden voor het behouden van de kinderbijslag.

Cijfers Beroepskennis



Stageovereenkomst

Voor heel wat starters en potentiële ondernemers is het opdoen van voldoende praktijkervaring een probleem. De stageovereenkomst biedt hen de mogelijkheid om dat gebrek aan praktijk bij te benen door al doende te leren in een onderneming. Aan de ene kant doet de cursist de nodige ervaring en praktische vakkennis op binnen een bedrijf, aan de andere kant krijgt hij/zij een stevige theoretische bagage mee met een ondernemersopleiding bij SYNTRA.

De stagiair mag niet meer leerplichtig zijn. Een stageovereenkomst duurt minstens zes maanden en maximaal de duur van de ondernemersopleiding. De cursist-stagiair heeft het statuut van leerling, maar ontvangt bij een voltijdse

stageovereenkomst een maandelijkse vergoeding van de ondernemer-opleider tussen € 461,83 en € 778,73 in functie van het cursusjaar en de vooropleiding (cijfers 01/01/08).

Ook voor de ondernemer-opleider zijn er een aantal voordelen. De stagiair leert een beroep door een vaste periode "mee te werken" in het bedrijf. Zo krijgt de ondernemer-opleider ruimschoots de kans om de capaciteiten van de stagiair te beoordelen. De minimum vergoeding is vooraf bepaald.



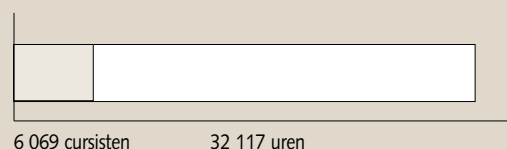
3.4 GECERTIFICEERDE BIJSCHOLING

Gecertificeerde bijscholingen zijn opleidingen waarvoor de Vlaamse overheid een specifiek diploma of getuigschrift aflevert. Het SYNTRA-netwerk biedt een 80-tal gecertificeerde bijscholingen in diverse sectoren. In tegenstelling tot een gewone bijscholing moet hier in de meeste gevallen wel een examen afgelegd worden.

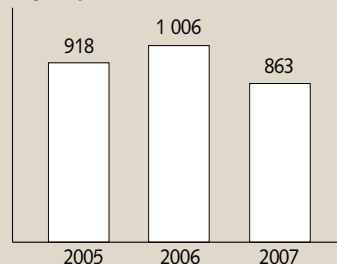
In een aantal snel evoluerende beroepen kan de ondernemer niet achterblijven en wordt hij van overheidswege verplicht om zich bij te scholen. Zoals bijvoorbeeld: energiedeskundige, gehabiliteerd propaagasinstallateur, preventieadviseur, ...

Andere gecertificeerde bijscholingen maken deel uit van het gehele ondernemerstraject van de (kandidaat-) ondernemer. Ze bieden een bijkomende specialisatie of kwalificatie zoals bijvoorbeeld: kleuradviseur, schoonheidsspecialiste, technisch-administratief bediende in de bouw, ... De curricula van dergelijke gecertificeerde bijscholingen worden ontwikkeld en continu bewaakt in samenspraak met de beroepsfederaties. Ook voor gecertificeerde opleidingen geldt dat ze praktijkgericht, direct inzetbaar en aangepast aan de actualiteit en de innovaties binnen het beroep of de sector moeten zijn.

Gecertificeerde bijscholingen 2006 – 2007



Aantal lopende stageovereenkomsten (op 1 januari)

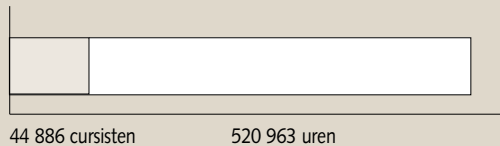


3.5 NIET-GECEERTIFICEERDE OPLEIDINGEN

In het kader van het beleid van de Vlaamse overheid rond levenslang leren biedt het SYNTRA-netwerk meer dan 350 verschillende bijscholingen.

Het SYNTRA-netwerk gaat hierbij uit van de noden en de vraag van de ondernemers en hun werknemers. Het bijscholingsaanbod omvat programma's over actuele thema's, thema's uit bedrijfsbeheer en management, nieuwe reglementeringen, specifieke taalcurssussen, opleidingen rond nieuwe technieken en werkmethoden, ... Een zo ruim mogelijke doelgroep wordt hierbij beoogd: ondernemingshoofden, leidinggevend en naaste medewerkers in de onderneming, inclusief de beoefenaars van vrije beroepen en hun naaste medewerkers en medewerkers uit overheidsdiensten. SYNTRA Vlaanderen streeft hierbij naar een zo goed mogelijke aansluiting bij enerzijds het gecertificeerde opleidingsaanbod, anderzijds bij de opleidingen van de andere opleidingsverstrekkers zoals OSP en de VDAB.

Niet-gecertificeerde bijscholingen 2006 – 2007



3.6 KWALITEITZORG EN EVALUATIE

Kwaliteit, effectiviteit van de opleidingen én tevreden klanten zijn de speerpunten voor alle opleidings-initiatieven en -trajecten die bij SYNTRA Vlaanderen ontwikkeld worden. Het Vlaams Agentschap staat borg voor kwalitatieve en efficiënte opleidingstrajecten en -initiatieven voor ál haar klanten.

Daarom wordt bij de financiering van de centra ook een deel van de subsidies toegekend op basis van:

- de integrale kwaliteitszorg van het centrum, die via een zelfevaluatie wordt gemeten;
- de naambekendheid van het centrum;
- de cursistentevredenheid;
- de effectiviteit van de opleidingen van het centrum of concreet: de mate waarin de cursist tewerkstelling vindt of zelfstandige wordt;
- het marktaandeel van het centrum.

Integrale kwaliteitszorg (IKZ)

Integrale kwaliteitszorg is sinds 2001 structureel ingebed in het SYNTRA-netwerk en vertaalde zich inmiddels tot een echt kwaliteitsbeleid met verschillende componenten. Enerzijds is er de kritische zelfevaluatie met behulp van het kwaliteitsinstrument PROZA versie VIZO. Op basis van deze sterkte-zwakteanalyse worden verbeterplannen opgesteld en uitgevoerd. De evaluatie van het kwaliteitsproces wordt opgevolgd door de visitatiecommissie bestaande uit de voorzitter en ondervoorzitter van de raad van bestuur van SYNTRA Vlaanderen, de gedelegeerd bestuurder, de afdelingshoofden a.i. sectorale netwerking en draaischijf ondernemerscompetenties, het bevoegde decentrale diensthoofd evenals een interne en externe deskundige. Anderzijds zijn er de metingen die de resultaten evalueren op het vlak van:

- effectiviteit;
- klantentevredenheid;
- naam- en productbekendheid;
- marktaandeel.

Deze metingen worden steeds uitgevoerd door een extern onderzoeksbureau. Het kwaliteitsbeleid komt tegemoet aan de wens van de Vlaamse regering om, overeenkomstig het besluit van de Vlaamse regering van 14 december 2001, om de drie jaar een doelmatigheidsanalyse te organiseren om de efficiënte inzet van overheidsmiddelen door de centra te evalueren.

Tijdens de periode 2001-2004 werd een eerste volledige cyclus IKZ doorlopen. De 2de cyclus startte in 2005. Na de externe metingen in 2005 en 2006 vond de tweede ronde van de visitaties plaats in 2007. De visitatiecommissie ging ter plaatse de implementatie en de resultaten beoordelen van de actieplannen. Deze cyclus IKZ werd afgerond in 2008 met de bekendmaking van de scores. SYNTRA Brussel nam voor het eerst deel aan het kwaliteitsproces en toonde aan dat IKZ ook voor een kleinschalig centrum goede resultaten kan opleveren. Hoewel SYNTRA West haar voorsprong op kwaliteitsvlak kon behouden werd door de overige centra een reële vooruitgang geboekt.

De inzet van de centra voor hun kwaliteitsvolle werking wordt overigens bevestigd door de toekenning in 2007 van zowel het PROSE- als het EFQM-C2E-kwaliteitslabel.

In de loop van 2008 zal het kwaliteitsproces afgestemd worden op de beheersovereenkomst en de samenwerkingsovereenkomsten.



4

MEER ONDERNEMERSCHAP: DRAAISCHIJF VOOR ONDERNEMERSVORMING

- 4.1 Doel- en kansengroepenbeleid**
- 4.2 COMPETENTO, kenniscentrum voor het vormen van ondernemerscompetenties**
- 4.3 Actieplan ondernemend onderwijs**
 - Ondernemersklasseweek**
 - ESF Oproep Zwaartepunt 3**
 - Proefprojecten Vlaamse Kwalificatiestructuur**



4.1 DOEL- EN KANSENGROEPENBELEID

Het doel- en kansengroepenbeleid wil met aangepaste opleidingstrajecten de drempels naar zelfstandig ondernemerschap en/of werk verlagen. Hiermee wil men ondernemende mensen stimuleren om de stap naar het ondernemerschap te zetten of hen aanzetten om bijkomende aangepaste opleidingsinitiatieven te volgen. De praktijk wijst immers uit dat mensen uit specifieke groepen nog onvoldoende naar het ondernemerschap doorstromen en/of deelnemen aan vorming.

SYNTRA Vlaanderen werkte een beleid uit gericht op vrouwen, bedrijfsleiders en medewerkers uit micro-ondernemingen, hooggeschoolden, allochtonen in functie van hun anderstaligheid, kansarmen en werkzoekenden.

Centraal hierbij staat de opleiding bedrijfsbeheer als kwalitatieve toegangspoort naar het ondernemerschap. De opleidingstrajecten houden rekening met de vooropleiding van de cursist of elders verworven competenties. Ze vormen vaak de juiste brug tussen het willen starten als ondernemer en het effectief succesvol opstarten van een zaak.

Andere opleidingsinitiatieven spitsen zich toe op knelpuntberoepen waardoor de cursist grotere slaagkansen krijgt zowel met het statuut van werknemer maar ook als zelfstandige.

SYNTRA Vlaanderen werkt hiervoor samen met alle partners die de juiste ervaring en expertise hebben op het vlak van het werken voor een bepaalde doelgroep.

Een greep uit de doel- en kansengroepen

• Werkzoekenden

VDAB screent de ondernemerscompetenties van werkzoekenden met de ambitie om een eigen zaak te beginnen aan de hand van de ENTRE-spiegel. De consultants van VDAB worden hiervoor opgeleid door SYNTRA Vlaanderen. Geschikte kandidaten worden doorverwezen naar de opleiding bedrijfsbeheer of een voortraject waarin ze kennismaken met de verschillende aspecten van het management en beheer van een zaak.

In 2007 volgden circa 700 werkzoekenden een opleiding bedrijfsbeheer en ongeveer 75 % behaalde het getuigschrift.

Voor kansengroepen is het belangrijk dat er na de opleiding aandacht wordt besteed aan nazorg. Zo werd in Antwerpen al een eerste terugkomdag georganiseerd met themaworkshops en een infomarkt.

• Allochtonen: toekomst van de taalcoach?

Vaak zien mensen van allochtone origine het ondernemerschap als een valabele optie. Een aangepast opleidingstraject kan hun slaagkansen verhogen. De draaischijf organiseert geografisch gespreide schakelcursussen over de specifieke terminologie van bedrijfsbeheer voor mensen met reeds een basis-kennis van het Nederlands. Een betere kennis van het Nederlands doet hun slaagkansen toenemen en bevordert de integratie. Er worden ook opleidingen bedrijfsbeheer met taalomkadering gegeven.

SYNTRA VLAANDEREN

DRAAISCHIJF VOOR MEER EN BETER ONDERNEMERSCHAP

VERSTERKT DOEL- EN KANSENGROEPENBELEID

Een eigen zaak is voor iedereen een hele onderneming.

Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming **SYNTRA** Vlaanderen



"Sinds 2002 heb ik mijn diploma bedrijfsbeheer en startte ik mijn eigen zaak in halalvlees. Tijdens de opleiding werd ik extra begeleid en sprak ik vaak Nederlands met

andere cursisten. Mijn zaak draait goed. Het is de bedoeling om een keten uit te bouwen en intussen gingen al verschillende halalslagerijen open. Momenteel volgen twee mensen die een nieuwe zaak zullen openhouden de opleiding bedrijfsbeheer. Ik heb ondertussen ook een reclamebureau opgestart. Niet alleen om onze slagerijketen te promoten, maar ook voor andere klanten."

*Yildiz,
cursist bedrijfsbeheer*

• Kmo: een leven lang leren

Zelfstandigen en kmo-medewerkers uit micro-ondernemingen nemen weinig deel aan opleidingen en uit onderzoek komt tijdsgebrek naar voren als belangrijkste oorzaak. SYNTRA Vlaanderen wil daarom vraaggericht korte bijscholingen organiseren, aansluitend op werktijden en dicht bij de werkplek.

Concrete initiatieven zijn onder meer projecten in de winkelstraten van diverse steden of de samenwerking met UNIZO/PMO in het kader van de modesector en gebaseerd op mystery shopping.

• Kunstenaars: voeten op de grond

Wie zijn brood met kunst verdient, rolt vaak vanzelf en doorgaans minder goed voorbereid in het ondernemerschap. De opleiding zakelijk en ondernemend denken voor kunstenaars verschaft deze doelgroep meer inzicht in financiële, juridische en commerciële aangelegenheden. Deze opleiding is in samenwerking met het Kunstenloket en het SYNTRA-opleidingsnetwerk.

• Vrouwen: alles in evenwicht

Vrouwen hebben specifieke noden en ondervinden extra drempels om een eigen zaak te beginnen. Speciale aandacht gaat naar timemanagement, de balans tussen professioneel en familiaal leven en zelfvertrouwen. Het project Diverse Ondernemende Dames (DOD) is een opleiding op maat, relevant voor verschillende groepen vrouwen zowel allochtonen als autochtonen, waaronder ook dames die opnieuw op de arbeidsmarkt willen stappen.

• Knelpuntberoepen

Jaarlijks nemen een 200-tal cursisten deel aan een waaier van specifieke opleidingen in de knelpuntsectoren. Het gaat om trajecten waarbij de VDAB en SYNTRA gezamenlijke inspanningen leveren om zo meer mensen de stap naar het ondernemerschap te helpen zetten. De aandacht gaat ook naar opleidingstrajecten die drempelverlagend werken.

Voorbeelden zijn: verkoper in de slagerij, offsetdrukker of zorgmanagement. Sommige opleidingen mikken ook op een specifieke doel- of kansengroep, zoals metselaar voor laaggeschoolden of analist-programmeur/webprogrammeur voor vrouwen.

“Diverse Ondernemende Dames”

SYNTRA Vlaanderen en het Adviesbureau voor Zelfstandigen van de stad Antwerpen organiseerden in samenwerking met Levanto en SYNTRA AB een aangepaste opleiding voor (allochtone) “ondernemende dames”.

Deze korte cursus, ter voorbereiding op de basiscursus bedrijfsbeheer moet vrouwen ertoe aanzetten om meer en beter aan het ondernemerschap te participeren. Onderzoek wees uit dat (allochtone) vrouwen geconfronteerd worden met specifieke drempels om de stap naar ondernemersvorming en ondernemerschap te zetten. Er werd gestreefd naar een mix van allochtone en autochtone dames omdat dit integratiebevorderend werkt en zo rijkere ervarings-uitwisselingen tot stand kunnen komen.

In een eerste fase werden een aantal sleutelactoren binnen het werkveld bevraagd over 3 thema's:

- Wat zijn de drempels voor allochtone vrouwen om deel te nemen aan een voortraject ondernemerschap?
- Welke toeleidingskanalen en partners moeten we inschakelen?
- Wat zijn belangrijke inhoudsopbouw in dit voortraject aan bod te laten komen?

Dit vooronderzoek resulteerde in een korte cursus ter voorbereiding op de basiscursus bedrijfsbeheer of een reguliere ondernemersopleiding. De DOD-cursus richt zich op volwassen vrouwen van diverse leeftijden en origine die over een basiskennis Nederlands beschikken en interesse hebben in de oprichting van een eigen zaak.

In het 40-uur durende het voortraject komen thema's aan bod zoals:

- de ontwikkeling van persoonlijke vaardigheden als zelfsturing, communicatieve en computervaardigheden;
- het zoeken naar een balans tussen werk en privéleven;
- de concretisering en uitwerking van een project-idee;
- algemene basisbegrippen bedrijfsbeheer.

De vooropleiding werd drie keer getest, telkens in Antwerpen. In totaal hebben 53 vrouwen zich ingeschreven, 23 dames beëindigden de cursus. Eén derde behoorde tot een andere etniciteit. Nederlands is de voertaal in de cursus en bij het examen. Bij de Diverse Ondernemende Dames zijn er opvallend veel vrouwen die, na een tijd als huismoeder, opnieuw in het arbeidscircuit willen stappen. Deze vrouwen hebben over het algemeen een hoger scholingsniveau. In de doelgroep “anderstalige vrouwen” blijft de subgroep laaggeschoolde dames moeilijk bereikbaar. Het blijft dus nodig om bijkomende initiatieven op te zetten om ook hen te informeren.



“De dames begonnen aan de opleiding met hun eigen twijfels, vragen en onzekerheden. Het was dan ook niet evident om aan de uiteenlopende verwachtingen te voldoen. De docente van Diverse Ondernemende Dames speelde er niettemin goed op in. We leerden ook van elkaar en steunden elkaar in de les.” Issa, cursiste DOD

Studiedag “Doceren in Diversiteit”

Op 19 oktober 2007 organiseerden de drie partners van het DOD-project een studiedag over de kennis en ervaringen over lesgeven aan een divers doelpubliek. Deze studiedag vormde het sluitstuk van het project “Diverse Ondernemende Dames” dat werd opgestart in het kader van de oproep “Managers van diversiteit”. De thematiek van diverse ondernemende dames wordt hier verruimd naar de cultuur- en taalverschillen in een opleiding voor volwassenen. Tijdens deze studiedag konden experts, docenten en praktijkdeskundigen kennis en ervaring uitwisselen over hoe om te gaan met cultureel diverse groepen in het volwassenenonderwijs.

Voorbeelden van thema's zijn: de drempels waarmee een docent rekening moet houden, efficiënte en effectieve lesmethoden in functie van de doelgroep, omgaan met verschillen met als resultaat verrijking

van de (interculturele) competenties van cursisten. Uit deze dag volgt een syntheserapport “Best practice: lesgeven aan een diverse culturele groep” door de organisatoren samengesteld voor deelnemers en het beleid.

Het rapport is online beschikbaar op www.competento.be.



“Het enthousiasme van de sprekers op de studiedag Doceren in Diversiteit werkte aanstekelijk. De uiteenzetting zat vol praktijkvoorbeelden en maakte duidelijk dat we niet alleen staan met de problematiek van diversiteit in de klas. We kregen nuttige tips en wisselden ervaringen uit. De mogelijkheid om vragen te stellen werd volop benut.” Pieter, docent volwassenvorming

4.2 COMPETENTO, KENNISCENTRUM VOOR HET VORMEN VAN ONDERNEMERSCOMPETENTIES



www.competento.be verzamelt en verspreidt kennis en ervaring omtrent de vorming van ondernemers en de ontwikkeling van ondernemerscompetenties. Pedagogisch begeleiders, docenten en leerkrachten uit diverse richtingen kunnen hier terecht voor lesmateriaal en methodieken om van leergierige mensen slagvaardige ondernemers te maken.

Als draaischijf verzamelt SYNTRA Vlaanderen kennis rond het opleiding- en vormingsgebeuren met betrekking tot het (toekomstig) ondernemerschap in Vlaanderen. Centraal hierbij staat het online kenniscentrum www.competento.be. De site bevat info, materialen en methodieken over ondernemerscompetenties en zin voor ondernemerschap.

Competento staat voor de ontwikkeling van ondernemerscompetenties via onderwijs en opleiding. De site is in de eerste plaats opgezet voor iedereen die dagelijks met onderwijs, opleidingen en vorming bezig is. Competento informeert via een digitale nieuwsbrief, inschrijven kan via de website.



Kenniscentrum voor het vormen van ondernemerscompetenties

www.competento.be in cijfers

233 items in de database
 114 evenementen
 238 links
 gemiddeld 100 bezoekers per dag
 20 000 bezoekers
 3 nieuwsbrieven met 450 abonnees

Het kenniscentrum staat o.a. permanent in voor:

1. het verzamelen van initiatieven, activiteiten, contacten, nieuws en informatie over ondernemersvorming;
2. het verspreiden van die kennis en ervaringen;
3. de uitbouw van contacten tussen de diverse betrokkenen op het werkerrein van de ondernemersvorming;
4. het bieden van een forum voor de organisatie van de jaarlijkse Ondernemersklasseweek.



www. **COMPETENTO**.be
Kenniscentrum voor het vormen van ondernemerscompetenties

Ondernemen (aan)leren in een muisklik!

Piep op www.competento.be

Hoe ondernemend zijn jouw leerlingen?

www.competento.be is een online kenniscentrum waar je allerhande info, instrumenten en methodieken vindt om de ondernemerscompetenties van jouw leerlingen aan te scherpen. Je kunt hier ook je eigen ondernemende initiatieven, producten en evenementen publiceren en je vindt er alle info over de **Ondernemersklasseweek**. Vraag naar onze folder.

Met steun van de Vlaamse overheid

4.3 ACTIEPLAN ONDERNEMEND ONDERWIJS

Het Actieplan Ondernemend Onderwijs wil een kader creëren om diverse initiatieven die ondernemerszin en ondernemerschap in het onderwijs bevorderen, coördineren en versterken door synergie tussen de verschillende initiatieven te stimuleren. Het actieplan is een initiatief van ministers Vandenbroucke en Moerman, de departementen Onderwijs en Vorming en Economie, Wetenschap en Innovatie, in samenwerking met SYNTRA Vlaanderen.

Het actieplan formuleert vier actielijnen die door hun aard, omgang en diepgang echte hefboomen zijn om ondernemen in onderwijs op het voorplan te brengen. Zowel "ondernemerszin" als "ondernemerschap" komen complementair aan bod.

1. beleidskader van het actieplan ondernemend onderwijs;
2. infomarkt/Ondernemersklasseweek/Competento;
3. disseminatie en validering van (Vlaamse en internationale) projectresultaten (KBS);
4. inhoudelijke vernieuwing programma bedrijfsbeheer (methodiek/kwalificatiestructuur).

De actielijnen richten zich in de eerste plaats naar het leerplichtonderwijs. Essentieel voor het welslagen van dit actieplan is de samenwerking tussen partners die elk vanuit hun eigen invalshoek de actielijnen aantrekkingskracht en daadkracht verlenen. De participatie van de betrokken ministers, hun kabinetten en departementen, het brede onderwijsveld, SYNTRA Vlaanderen, de werkgeversorganisaties, de ondernemers, de pers, ... vormen dé kritieke succesfactor bij uitstek.

Enkele concrete realisaties in het kader van het actieplan zijn:

- de jaarlijkse organisatie van een Ondernemersklasseweek;
- de tweejaarlijkse organisatie van een infomarkt met workshops;
- het formuleren van beleidsaanbevelingen.

4.3.1 Ondernemersklasseweek



De Ondernemersklasseweek wil projecten rond ondernemerschap in het onderwijs bundelen en onder de aandacht brengen. De belangrijkste doelstellingen zijn:

- ondernemen stimuleren in het onderwijs via contacten tussen onderwijs en bedrijfsleven, en dit voor alle onderwijsniveaus;
- netwerkvorming tussen onderwijs en bedrijfsleven vergemakkelijken;
- positieve beeldvorming rond ondernemen bevorderen;
- sociale cohesie versterken (o.a. via rol ouders-ondernemers);
- bestaande initiatieven breder kenbaar maken;
- de leerlingen die kiezen voor een opleiding tot zelfstandige beter voorbereiden;
- tijd creëren voor leerkrachten om in de klas rond ondernemerschap te werken.



De eerste editie zocht zoveel mogelijk aansluiting bij bestaande initiatieven. De "Ondernemersklasseweek" is daarmee als het ware een kapstok voor diverse ondernemende initiatieven in en om scholen: bedrijfsbezoeken, ondernemers voor de klas, bedrijfsspellen, opendeurweek leerbedrijven, internationale beurs voor oefenfirma's, marktdagen, ondernemende zoektochten, de lancering van de Flanders DC Fellows.

De partners die in samenwerking met scholen, directies en leraren, hun medewerking verleenden aan de eerste Ondernemersklasseweek waren o.m. de Arteveldehogeschool, COFEP (oefenfirma's), de Dienst voor Beroepsopleiding (DBO), Dienst Lerarenopleiding van de EHSAL Europese Hogeschool Brussel, Dream Day, Flanders District of Creativity (Flanders DC), NFTE Belgium, SYNTRA, Top Team Businessgames, UNIZO, VDAB, VKW, Vlaamse Jonge Ondernemingen (VLAJO), VOKA - Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen, VRT, ... Zij maakten gedurende deze week tal van leraren en leerlingen warm voor ondernemende vaardigheden.



Z.K.H. prins Filip opende de eerste Ondernemersklasseweek met een bezoek aan initiatieven in het kader van het project "Ondernemende school".

Daar waar in 2007 uitgegaan werd van bestaande initiatieven, nam de Ondernemersklasseweek in 2008 zelf een aantal initiatieven nemen rond het thema "zin voor initiatief". Daarbij werd vertrokken vanuit het onderwijs zelf. De focus werd uitgebreid van het secundair onderwijs naar het secundair en hoger onderwijs. De Ondernemersklasseweek 2008 vond plaats van 18 tot 22 februari 2008. Meer info op www.ondernemersklasseweek.be.

4.3.2 ESF Oproep Zwaartepunt 3

Om nieuwe initiatieven rond de Ondernemersklasseweek en het actieplan Ondernemend Onderwijs te stimuleren, werd in de laatste gesloten oproepronde van het Europees Sociaal Fonds de mogelijkheid geboden om gezamenlijke acties als project in te dienen. Deze aangepaste oproepronde werd - op voorstel van SYNTRA Vlaanderen - goedgekeurd door de Strategische Werkgroep van ESF Zwaartepunt 3. Gezien de krappe timing voor deze extra oproep, bood het agentschap vanuit zijn functie als draaischijf voor ondernemerscompetenties extra ondersteuning aan de kandidaat-indieners.

Twee projecten werden goedgekeurd:

- TRI-O van VOKA – Kamervan Koophandel Oost-Vlaanderen (partners: Dienst Beroepsopleiding vzw EPON, Flanders District of Creativity vzw (FDC), Provincie Oost-Vlaanderen, Voka - Kamers van Koophandel West-Vlaanderen, Limburg, en Halle-Vilvoorde);
- COOS (Competitie rond Ondernemerskwaliteiten voor schoolteams) van Dienst Beroepsopleiding (DBO) (partners: Astrid Plaza nv, Kamer van Koophandel, Liberaal Verbond voor Zelfstandigen, Roularta Media Group, Vereniging van Leraren in de Economische Wetenschappen (VLEW), Vlaamse Jonge Ondernemingen).

In het kader van de vernieuwingsbeweging “Accent op Talent” en het “Actieplan Ondernemend Vlaanderen” voerde de Koning Boudewijnstichting (KBS) een onderzoek naar het ondernemerschap en ondernemerschapsonderwijs in Vlaanderen. De studie gebeurde in opdracht van de Vlaamse minister van Onderwijs, Werk en Vorming. SYNTRA Vlaanderen was nauw betrokken bij het onderzoek, leverde informatie aan vanuit Competento en nam actief deel aan diverse panelgesprekken.

De belangrijkste bevindingen van het onderzoek werden voorgesteld tijdens een symposium “Ondernemend leren en leren ondernemen” op 24 oktober 2007. Naast de presentatie van de belangrijkste conclusies werd ook ruim tijd uitgetrokken voor enkele internationale sprekers met inspirerende regionale strategieën: de heer Jarle Tømmerbakke, CEO van JA-YE Noorwegen over het beleid en de effecten van ondernemerschapsonderwijs in Noorwegen en mevrouw Linda Brownloy, co-director Enterprising Careers, University of Strathclyde (Scotland) over de Schotse holistische aanpak met de specifieke focus op de lerarenopleiding. Beide internationale voorbeelden toonden aan dat een coherente en domeinoverschrijdende beleidsvisie met aangepaste strategische doelen hand in hand gaan met de aanwezigheid van voldoende middelen. Het symposium werd afgesloten door minister Ceysens, Vlaams minister van Economie, Ondernemen, Wetenschap, Innovatie en Buitenlandse Handel en minister Vandenbroucke, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, die elk vanuit hun beleidsdomein, het belang van ondernemerschapsonderwijs onderstreepten.

4.3.3 Proefprojecten Vlaamse Kwalificatiestructuur

De kwalificatiestructuur is een overkoepelende structuur voor Vlaanderen waarbinnen alle gevalideerde kwalificaties een plaats krijgen. Kwalificaties verduidelijken wat mensen moeten kennen en kunnen om toegang te verwerven tot onderwijs en vorming of tot de arbeidsmarkt. Zij zeggen niets over hoe men die kwalificaties moet verwerven en evenmin over hoe men het bezit ervan kan laten erkennen.

Met de kwalificatiestructuur wil men meer transparantie brengen. De structuur brengt alle gevalideerde kwalificaties in kaart en verduidelijkt hun onderlinge verhoudingen. Er wordt een ordening aangebracht in de diversiteit aan bestaande kwalificaties. Nieuwe kwalificaties zullen gemakkelijker een plaats kunnen krijgen. Bovendien wordt de vergelijking mogelijk tussen eigen "nationale" en buitenlandse kwalificaties (cf. Europees kwalificatieraamwerk).

In 2006 deed de Vlaamse regering een oproep naar projectvoorstellen in het kader van de Vlaamse Kwalificatie Structuur. De proefprojecten moeten de bruikbaarheid van de vooropgestelde kwalificatiestructuur nagaan. SYNTRA Vlaanderen diende zelf een proefproject "Bedrijfsbeheer" in en werkte mee aan een tweede proefproject van het Kappersbedrijf.

Op basis van de resultaten van alle proefprojecten zal het departement Onderwijs een synthesenota maken met richtlijnen om de verdere uitwerking van de Vlaamse kwalificatiestructuur bij te sturen en te verfijnen. Op basis van dit document zal er een uniforme methode voor het beschrijven en inschalen van kwalificaties ontwikkeld worden. Volgens de huidige planning zou de Vlaamse kwalificatiestructuur in 2008 in gebruik genomen worden. Alle kwalificaties worden dan opnieuw beschreven en ingeschaald.

Proefproject "bedrijfsbeheer"

Het proefproject "bedrijfsbeheer" moest de kwalificaties "basiskennis bedrijfsbeheer" en "bachelor in het bedrijfsmanagement" beschrijven en inschalen in de Vlaamse kwalificatiestructuur. Partner in dit project was de Arteveldehogeschool. De Arteveldehogeschool beschreef de kwalificatie "bachelor in het bedrijfsmanagement", SYNTRA Vlaanderen beschreef de kwalificatie "basiskennis bedrijfsbeheer" en vulde ze aan met de persoonsgebonden competenties uit het Equal-project ENTRE. Vervolgens werden de kwalificaties ingeschaald in de Vlaamse Kwalificatie Structuur. Er werden ook voorstellen geformuleerd met betrekking tot de wegingsmethode.

Proefproject "Kappersbedrijf"

Het proefproject "Kappersbedrijf" moet bijdragen tot de inschaling en afstemming op Europees niveau van alle opleidingen en vormingen binnen deze sector. Hiervoor werden alle betrokken kwalificaties beschreven, ingeschaald en gewogen. Er werd beroep gedaan op zowel het beroepsveld als de opleidingen: vertegenwoordigers van de beroepsgroep, de personeelscentrales en de opleidingsverstrekkers van het secundair onderwijs alsook SYNTRA Vlaanderen.

Uit het proefproject kan geconcludeerd worden dat de participatie van alle actoren essentieel is voor het maken van een verantwoorde inschaling. Informatie uit eerste hand, aangeleverd door specialisten uit het werkveld was onontbeerlijk om deze participatieve oefening goed te maken.

Rapport “Een pleidooi voor meer ondernemerschap in het Vlaamse onderwijs”

Het rapport komt tot de conclusie dat Vlaanderen zwak scoort op gebied van ondernemerschap. De voorbije jaren heeft slechts 3 % van de Vlamingen een onderneming gestart, zowat de laagste score binnen Europa. Uit binnen- en buitenlands onderzoek blijkt dat ondernemerschapsonderwijs niet enkel leidt tot meer zakelijk, sociaal en persoonlijk ondernemerschap, maar ook veel positieve “neven-effecten” heeft op pedagogisch en sociaal vlak. Dit soort onderwijs introduceert actieve werk- en leervormen en zorgt voor een hogere dynamiek en een verhoogd zelfsturend vermogen van scholen. Schoolmoeheid en ongekwalificeerde uitstroom worden daardoor tegengegaan. Jongeren uit kansengroepen worden zich bewust van hun mogelijkheden en talenten en hun zelfvertrouwen neemt toe.

Ook al zijn er al heel wat ondersteunende initiatieven in Vlaamse scholen, toch blijft de algemene conclusie dat het onderwijssysteem in Vlaanderen veel meer aandacht kan besteden aan de ontwikkeling van ondernemerscompetenties bij alle jongeren.

Meer ondernemerschapsonderwijs is echter geen doel op zichzelf maar is eerder een middel om een aantal maatschappelijke doelen te bereiken. Concreet wordt in de studie voorgesteld om de bredere aandacht voor ondernemerschap in het onderwijs te koppelen aan vijf maatschappelijke doelstellingen:

- 1) jongeren meer ondernemend maken;
- 2) een actieve didactiek stimuleren;
- 3) leerlingen en studenten die dreigen af te haken enthousiasmeren door activerend onderwijs;
- 4) onderwijsinstellingen dynamischer maken;
- 5) meer beloftevolle ondernemingen opstarten.

Het rapport stelt volgende definitie van ondernemerschapsonderwijs voor. Het gaat om alle soorten vormingsactiviteiten binnen het onderwijs, onder de vorm van lessen, cursussen, projecten, initiatieven, programma's, ... die specifiek als doel hebben leerlingen of studenten bepaalde ondernemerscompetenties te laten verwerven en hen zo voor te bereiden op zakelijk, sociaal of persoonlijk ondernemerschap. Ondernemerschapsonderwijs kan zowel gaan over het bijbrengen van attitudes en waarden, als over het ontwikkelen van meer specifieke vaardigheden of het verwerven van kenniselementen.

Tegelijkertijd worden ook concrete voorstellen geformuleerd die cruciaal zijn voor de effectiviteit van ondernemerschapsonderwijs in Vlaanderen. Zo pleit het rapport onder meer voor een coherent langetermijnbeleid (7 à 10 jaar) onder de verantwoordelijkheid van alle betrokken ministers en gedragen door een brede consensus in het Vlaams parlement en een breed draagvlak bij vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, de non-profitsector en overheidsdiensten.

Er moet een consistente leerlijn "ondernemerschap" komen vanaf het basisonderwijs tot en met het hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs, met aandacht voor algemene ondernemerscompetenties voor iedereen en een meer specifieke voorbereiding op zakelijk ondernemerschap in bepaalde studierichtingen.

De meeste scholen, universitaire faculteiten en hogeschooldepartementen beschikken nog over onvoldoende ervaren medewerkers om ondernemerschapsonderwijs te implementeren. Daarom moeten ze dus meer en blijvend ondersteund worden om dit ondernemerschapsonderwijs breder ingang te kunnen doen vinden.

Zakelijk ondernemerschap is gericht op het feitelijke opstarten van ondernemingen, sociaal ondernemerschap verwijst naar initiatief nemen en vernieuwingen realiseren in een non-profitcontext, persoonlijk ondernemerschap ten slotte slaat op het ondernemend gedrag van individuen die hun leven zelf in handen nemen, die durven initiatief te nemen, enz. Deze definitie impliceert bijvoorbeeld dat onderwijsactiviteiten die specifiek bedoeld zijn om de zin voor initiatief, de creativiteit en/of verantwoordelijkheidszin van jongeren te bevorderen, hier beschouwd worden als een vorm van ondernemerschapsonderwijs – ook al wordt er niet specifiek gewerkt binnen een ondernemingscontext.





5

REGISSEUR EUROPEES SOCIAAL FONDS

- 5.1 Europees Sociaal Fonds**
- 5.2 Oproepen 2007**
- 5.3 Europese perspectieven voor 2008**



5.1 EUROPEES SOCIAAL FONDS

Het Europees Sociaal Fonds ondersteunt het Vlaams beleid met betrekking tot meer en beter werk. Het is één van de vier belangrijkste financiële instrumenten van de steun aan structuurmaatregelen van de Europese Unie. Van 1999 tot en met 2007 en deels nog in 2008, was SYNTRA Vlaanderen regisseur van Zwaartepunt 3 van doelstelling 3 van dit fonds. Dit zwaartepunt richt zich op de ontwikkeling van ondernemerschap.

De jaren 2007 en 2008 vormen een overgangperiode tussen 2 programma's van het Europees Sociaal Fonds. In mei 2007 werd de website voor het programma 2007-2013 gelanceerd. Maar tot einde 2008 blijft het oude programma 2000-2006 in werking.

Onderstaande tabel geeft een volledig overzicht van al de oproepen voor zwaartepunt 3 voor de volledige programmaperiode en de ingediende en geselecteerde projecten. In totaal werden over heel de periode 2000-2007 147 projectdossiers ingediend. Hiervan werden er uiteindelijk 88 goedgekeurd voor ESF-steunmiddelen.

5.2 OPROEPEN 2007

In 2007 werden een laatste reeks van projectideeën met ESF-steun opgestart:

- Bij een eerste oproep kon men projecten indienen rond het thema "stimuleren en ondersteunen van potentiële starters en verantwoord ondernemerschap".
- In een tweede oproep kon men vervolgproukten indienen rond het thema "ondernemersvorming", hierbij moest de nadruk liggen op het verspreiden van de projectresultaten. Een waardevol initiatief om de zichtbaarheid en de kennisdeling vanuit de lopende projecten te bevorderen.

Na afloop of tijdens projecten worden initiatieven opgezet om resultaten en ervaringen van de verschillende promotoren en actoren uit te wisselen. Dit gebeurt bijvoorbeeld door themawerking. Zo ontstaan leereffecten en krijgen projecten een duurzamer effect. In 2007 werden thematische acties ondernomen om het "Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen" (MVO) bij een ruim publiek onder de aandacht te brengen. Dit gebeurde via diagonaal lerende netwerken MVO.

- Er werd een brainstormoefening opgezet rond de stand van zaken en de evaluatie van de lerende netwerken MVO, wat resulteerde in een aantal beleidsadviezen in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemerschap.

Tabel: overzicht aantal ingediende en goedgekeurde projecten

	Aantal projectindieningen			Aantal goedkeuringen		
	M1	M2	M3	M1	M2	M3
Projecten 2001	17	7	11	8	2	4
Projecten 2002	17	2	8	14	1	6
Projecten 2003	6	0	6	3	0	2
Projecten 2004	18	0	4	10	0	2
Projecten 2005	8	0	23	7	0	16
Projecten 2006	2	0	6	2	0	5
Projecten 2007	10	0	0	6	0	0
Projecten 2008	14	0	0	9	0	0

M1 = "Stimuleren en ondersteunen van potentiële starters en verantwoord ondernemerschap"

M2 = "De één-loketfunctie" (deze maatregel werd na 2002 inactief)

M3 = "Bevordering van de kenniseconomie. Kennisoverdracht in en tussen ondernemingen bevorderen teneinde alle aanwezige kennis optimaal in te zetten"

- Met steun van ESF organiseerde de SERV een conferentie rond Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

SYNTRA Vlaanderen kreeg de goedkeuring voor het ontwikkelen van een methodiek rond taal- en leercoaching in het kader van ondernemersvorming. Het voorstel kadert onder maatregel 1 "Stimuleren en ondersteunen van potentiële starters en verantwoord ondernemerschap".

5.3 EUROPESE PERSPECTIEVEN VOOR 2008



*Het nieuwe ESF-
logo voor de periode
2007-2013*

2008 is een jaar van lopende zaken en het afronden van de programmaperiode. Het thema "ondernemerschap" is niet langer één van de prioriteiten binnen het nieuwe ESF-programma 2007-2013. In het kader van de nieuwe prioriteit "talentenactivering en duurzame integratie op de arbeidsmarkt" zullen wel middelen besteed worden aan "ondernemerschapsvorming".

SYNTRA Vlaanderen is ESF-piloot voor het luik ondernemersvorming en coördineert in die rol de oproepen voor projecten naar kansengroepen. De ondernemerschapsvorming zal mee vorm gegeven worden vanuit de Pilootorganisatie SYNTRA Vlaanderen.

Het ESF-Agentschap volgt de initiatieven rond ondernemerschap nauw op en staat de Pilootorganisatie bij waar nodig.

Meer informatie: www.esf-agentschap.be

Ondernemerschap is expliciet opgenomen onder het EFRO-luik van het operationele programma 2007-2013 (het vroegere doelstelling 2-programma): "Bevordering van het Vlaamse ondernemerschap in de meest brede zin met het oog op een maximale creatie van werkgelegenheid en economische groei". De operationele doelstellingen zijn:

- stimuleren van ondernemerszin en ondernemersvaardigheden;
- creëren van een faciliterend start-, groei- en overnamekader;
- stimuleren van internationaal ondernemen.

COLOFON

Dit activiteitenverslag werd samengesteld door de directie en de medewerkers van het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming – SYNTRA Vlaanderen. Als u vragen heeft over dit activiteitenverslag of andere thema's in het kader van meer en beter ondernemen in Vlaanderen, kunt u steeds contact opnemen met mevr. Paula Palmans van het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - SYNTRA Vlaanderen.

Kanselarijstraat 19
1000 Brussel
tel. 02 227 63 93
fax 02 217 46 12
info@syntravlaanderen.be
www.syntravlaanderen.be

Verantwoordelijke uitgever:

Johan Artois, gedelegeerd bestuurder

Eindredactie:

Paula Palmans, woordvoerder
Bart Meysmans, adjunct van de directeur

Vormgeving:

www.impuls-reclame.be



Vlaams Agentschap voor
Ondernemersvorming



SYNTRA Vlaanderen