

ACTIVITEITENVERSLAG 2006



Vlaams Agentschap voor
Ondernemersvorming

 SYNTRA Vlaanderen

INHOUDSTAFEL

| | |
|---|-----------|
| Voorwoord | 3 |
| 1 Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - SYNTRA Vlaanderen | 4 |
| 1.1 Beheer en beleid | 6 |
| 1.2 Structuur en management | 8 |
| 1.3 Financiële middelen | 11 |
| 1.4 HRM en personeelsbeleid | 12 |
| 2 Beter ondernemerschap via vorming en opleiding: het SYNTRA-opleidingsnetwerk voor zelfstandigen en kmo | 14 |
| 2.1 Basisprincipes van de SYNTRA-opleidingen | 16 |
| 2.2 Partners | 18 |
| SYNTRA Vlaanderen | |
| De erkende centra | |
| De lesgevers | |
| De sectoren | |
| 2.3 Leertijd | 21 |
| Het opleidingsprogramma: accent op praktijk | |
| Samenwerking met de sectoren | |
| Begeleiding en evaluatie | |
| Vernieuwing in de leertijd | |
| 2.4 Ondernemersopleiding | 29 |
| Bedrijfsbeheer | |
| Beroepskennis | |
| Stageovereenkomst | |
| Nieuw in 2006 | |
| 2.5 Korte opleidingen | 33 |
| Gecertificeerde bijscholing | |
| Niet-gecertificeerde opleidingen | |
| 2.6 Kwaliteitszorg en evaluatie | 34 |
| Integrale kwaliteitszorg | |
| De belangrijkste resultaten | |
| 3 Meer ondernemerschap: draaischijf voor ondernemersvorming | 36 |
| 3.1 Competento, kenniscentrum voor het vormen van ondernemerscompetenties | 38 |
| 3.2 Doelgroepenbeleid | 39 |
| 3.3 Actieplan Ondernemend Onderwijs | 40 |
| 4 Regisseur Europees Sociaal Fonds | 42 |
| 4.1 Oproepen 2006 | 44 |
| 4.2 Europese perspectieven voor 2007 | 45 |

VOORWOORD

Vorig jaar was het nog afwachten wanneer de Vlaamse regering het uitvoeringsdecreet voor de oprichting van het "Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming – SYNTRA Vlaanderen" zou goedkeuren. Op 1 april 2006 schoten we als extern verzelfstandigd agentschap samen met het gehele beleidsdomein "Werk en Sociale Economie" uit de startblokken.

Alhoewel 2006 geen volledig kalenderjaar besloeg voor SYNTRA Vlaanderen, zit het in het geheugen als een uitermate bewogen en druk jaar. Onze rechtsvoorganger, het VIZO, werd definitief ontbonden. Onze collega's van bedrijfsadvies en vormgeving verhuisden naar het Vlaams Agentschap Ondernemen, er werd afscheid genomen van een jarenlange samenwerking, van collega's en van vrienden.

Inmiddels werd naarstig gewerkt om het Agentschap SYNTRA Vlaanderen een goede start en optimale groeikansen te geven. Hierdoor liepen heel wat projecten in verband met de afsluiting van het ene en de oprichting van het andere door elkaar. Ze gaven soms de indruk dat er geen einde kwam aan het administratief 'regelen' en reorganiseren ...

Ondertussen wisten we met onze "nieuwe" SYNTRA Vlaanderen-ploeg toch een vruchtbare bodem te creëren voor meer en beter ondernemerschap in Vlaanderen. Vele projecten en ideeën die al in de kiem aanwezig waren groeiden en kregen vorm.

We staan ondertussen één jaar verder, de toekomstperspectieven zijn positief maar er is nog veel werk aan de winkel. Zo moet SYNTRA Vlaanderen verder uitgebouwd worden tot dé draaischijf voor meer en beter ondernemen in Vlaanderen. Om dit te realiseren hebben we een aantal taken te vervullen inzake samenwerking met partners, de ontwikkeling van nieuwe opleidingsproducten en diensten, de uitbouw van een kenniscentrum rond ondernemerschap en het stimuleren van ondernemende projecten allerhande.

Een van de middelen om dit mede mogelijk te maken is alvast een interne reorganisatie. In essentie komt deze hierop neer dat we resoluut evolueren naar drie afdelingen – Sectorale Netwerking, Draaischijf Ondernemerscompetenties en Management- en Netwerkondersteunende diensten – met elk een backoffice en een frontoffice voor een efficiënte en vlotte dienstverlening aan onze interne en externe klanten.

Onze "naakte" structuur wacht nog een concretisering van de missie en de strategie via een beheersovereenkomst en een verfijnde invulling met mensen en processen via een uitgewerkt personeelsplan.

De beheersovereenkomst zal medio 2007 klaar zijn. De strategische en operationele doelstellingen staan in de steigers, de indicatoren en parameters moeten nu zorgen voor de verdere invulling. We zijn ervan overtuigd dat we in 2007 een meer dan solide basis zullen uitzetten voor een performant en klantgericht SYNTRA Vlaanderen.

Tot slot willen we langs deze weg alle personeelsleden van SYNTRA Vlaanderen 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



VLAAMS AGENTSCHAP VOOR ONDERNEMERSVORMING - SYNTRA VLAANDEREN

1

- 1.1 Beheer en beleid
- 1.2 Structuur en management
- 1.3 Financiële middelen
- 1.4 HRM en personeelsbeleid



1. SYNTRA VLAANDEREN

1.1 BEHEER EN BELEID

Het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - SYNTRA Vlaanderen is een publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap (EVA) van de Vlaamse overheid. 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.

De missie van SYNTRA Vlaanderen werd als volgt omschreven: "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 ondernemersvormingen."

Concreet betekent dit een specifiek dienstenpakket gaande 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.

Het Vlaams Agentschap voor ondernemersvorming - SYNTRA Vlaanderen is een publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap (EVA) van de Vlaamse overheid. Het werd opgericht bij decreet op 7 mei 2004. Het oprichtingsdecreet werd gepubliceerd in het staatsblad van 9 juni 2004. De uiteindelijke inwerkingtreding liet op zich wachten tot 1 april 2006.

Het agentschap behoort tot het beleidsdomein Werk en Sociale Economie en 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.

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

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



Raad van bestuur

Voorzitter: mevrouw Kris De Gryse

I. Stemgerechtigde leden

als vertegenwoordiger van de representatieve organisaties van de werkgevers, de middenstand en de landbouw, die in de Sociaaleconomische Raad van Vlaanderen zitting hebben:

de heer Karel Uyttersprot (inmiddels vervangen door de heer Lieven Desmet)
mevrouw Viviane Camphyn
de heer Robrecht Bothuyne

als vertegenwoordiger van de representatieve organisaties van de werknemers die in de Sociaaleconomische Raad van Vlaanderen zitting hebben:

de heer Hugo Engelen (inmiddels vervangen door de heer Gert Truyens)
de heer André Leurs
mevrouw Caroline Copers (inmiddels vervangen door mevrouw Mieke De Raedemaecker)

als vertegenwoordiger van de Vlaamse regering:

de heer Pascal Jacobs
mevrouw An Buntinx
de heer Johan De Turck
mevrouw Cil Haesendonck
de heer Koen Anciaux

II. Raadgevende leden

als vertegenwoordiger van de SYNTRA:

de heer Johan De Neve

als vertegenwoordigers namens SYNTRA Vlaanderen:

de heer Johan Artois
mevrouw Mia Van Humbeek
de heer Luc Neyens
de heer Erik Ottenbourgs

als vertegenwoordigers van de voogdijminister:

de heer Jaak Floridor
de heer Laurent De Wilde

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 dus 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

als vertegenwoordiger van de representatieve middenstands-, zelfstandigen- en werkgeversorganisaties:

de heer Paul Verschuere
mevrouw Kelly Linsen (inmiddels vervangen door mevrouw Goele Kerckhofs)
de heer Robrecht Bothuyne
de heer Chris Wayaert

als vertegenwoordiger van de representatieve werknemersorganisaties:

de heer Hugo Engelen (inmiddels vervangen door de heer Gert Truyens)
de heer André Leurs
mevrouw Leen Pontzeele
mevrouw Ilse De Vreese

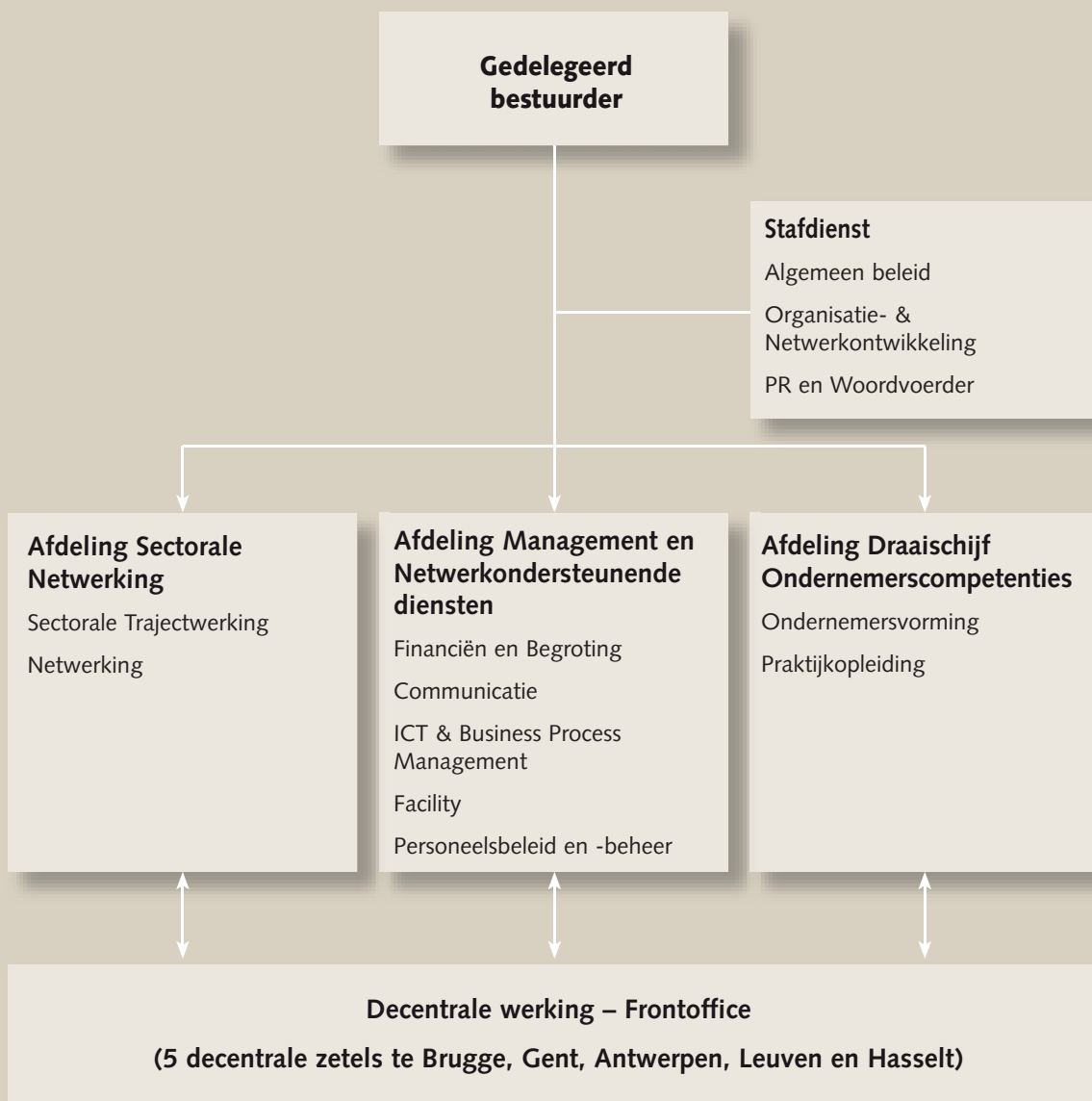
1.2 STRUCTUUR EN MANAGEMENT

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-stagiaires 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.

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 worden uitgebreid tot netwerkondersteunende diensten waarmee niet alleen ondersteuning geboden wordt 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 ondermeer via verschillende technische werkgroepen inzake communicatie, financiën, juridische zaken, ICT, personeel en lesgevers, ...

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.

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. De werkgroep wil per centrum een diversiteitsplan opstellen. Twee centra hebben inmiddels een diversiteitsplan, één centrum heeft hiervoor overheidssubsidies gekregen. De werkgroep fungeert eveneens als het platform voor kennis- en ervaringsuitwisseling.

De werkgroep Communicatie

In overleg met de marketing- en communicatieverantwoordelijken worden in de werkgroep Communicatie netwerkondersteunende promotieacties en campagnes voorbereid. In 2006 ging de aandacht specifiek naar de verdere opvolging van de naambekendheid van het SYNTRA-netwerk 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.

De werkgroep Financiële en Juridische Aspecten SYNTRA-netwerk

In 2006 werd een werkgroep opgericht om de financiële en juridische aspecten van het netwerk

te behandelen. 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.

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 2006 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 taal die thuis gesproken wordt, sociaal statuut, opleidingsniveau, gegevens over het bedrijf waar de cursist is tewerkgesteld, ...).

1.3 FINANCIËLE MIDDELEN

SYNTRA Vlaanderen werd per 1 april 2006 operationeel en is de rechtsopvolger van het vroegere VIZO (Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen) voor de opdracht vorming. De vroegere opdrachten bedrijfsadvies en Design Vlaanderen werden overgenomen door VLAO (Vlaams Agentschap Ondernemen).

In de bijgevoegde cijfers over 2006 zitten bijgevolg nog gedeeltelijk middelen en uitgaven die in de toekomst door VLAO worden overgenomen. In die zin slaan de cijfers op een overgangsjaar en dit maakt vergelijkingen over de jaren heen moeilijk.

De financiële middelen van SYNTRA Vlaanderen bestaan voornamelijk uit dotaties van de Vlaamse overheid. In mindere mate zijn er ook eigen inkomsten en andere (vooral Europese) subsidies.

De dotaties 2006 bevatten eveneens 600.000 euro voor het doelgroepenbeleid, 1.700.000 euro voor vervroegde aflossingen van leningen van de SYNTRA en 100.000 euro voor een audit van de SYNTRA.

Het leeuwenaandeel van de uitgaven slaat zoals steeds op de toelagen aan de SYNTRA. De enveloppen leertijd,

gecertificeerde en 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 "SYNTRA – andere toelagen" bevat voornamelijk de doelmatigheidssubsidie die door de SYNTRA behaald kan worden op basis van integrale kwaliteitszorg, naambekendheid, cursistentevredenheid, effectiviteit van de opleidingen (in termen van latere tewerkstelling of vestiging als zelfstandige) en het markt-aandeel van het centrum.

Het over te dragen overschot van het boekjaar omvat het verplicht overgedragen overschot van de vorige boekjaren (1.950.878,39 euro), evenals bezwaarde middelen die in 2007 zullen aangewend worden voor een dading met de RSZ voor de lesgevers in de SYNTRA (1.558.000 euro) en het doelgroepenbeleid (225.000 euro).

Het eigenlijke saldo bestaat dus uit 315.541 euro voor uitgaven die niet meer in 2006 konden gerealiseerd worden.

CIJFERS JAARVERSLAG 2006 (in EUR)

| | |
|---|----------------------|
| ONTVANGSTEN | 57.884.294,68 |
| Overgedragen overschot vorige boekjaren | 1.950.878,39 |
| Dotaties | 53.668.265,68 |
| Projectsubsidie kenniscentrum | 50.000,00 |
| Europese middelen | 667.250,65 |
| Eigen inkomsten | 1.547.899,96 |
| UITGAVEN | 57.884.294,68 |
| Over te dragen overschot van het boekjaar | 4.149.418,76 |
| Loonkosten | 7.811.262,44 |
| Werkingskosten | 5.744.473,98 |
| Vergoedingen leersecretarissen en cursisten | 431.200,89 |
| Enveloppe SYNTRA-leertijd | 7.086.784,00 |
| Enveloppe SYNTRA-gecertificeerde opleidingen | 21.602.994,00 |
| Enveloppe SYNTRA-niet-gecertificeerde opleidingen | 4.734.219,00 |
| Enveloppe SYNTRA-investeringen | 5.831.093,00 |
| Enveloppe SYNTRA-andere toelagen | 492.848,61 |

1.4 HRM EN PERSONEELSBELEID

SYNTRA Vlaanderen telde op 31 december 2006 151 personeelsleden waarvan 86 statutaire en 65 contractuele personeelsleden.

Wat de kansengroepen betreft scoort SYNTRA Vlaanderen:

- goed, voor de vertegenwoordiging van vrouwen in het algemeen (61,59 %) en in niveau A in het bijzonder (34,4 %);
- goed (2 %), 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 kortgeschoolden (8,61 %);
- het aantal ervaren werknemers (ouder dan 45 jaar) bedraagt 45,03 %.

HRM-beleid

SYNTRA Vlaanderen wil met haar HRM-beleid bijdragen tot het optimaal realiseren van de missie en doelstellingen van het agentschap. Jaarlijks worden daarvoor prioriteiten opgemaakt met bijhorende meetfactoren. In 2006 ging de aandacht vooral naar organisatieontwikkeling (door de start van het nieuwe agentschap SYNTRA Vlaanderen), netwerkontwikkeling, coaching en ondersteuning van de leidinggevenden, de personeelsbehoefteplanning en interne vorming.

Er werd hierbij vooral gekozen voor opleidingen op maat. In 71 % van deze maatwerkopleidingen werd een beroep gedaan op interne trainers, wat op een hoge graad van deskundigheid in het agentschap wijst. Deze aanpak vereist een grote tijdsinvestering maar levert aan de andere kant opleidingen die zeer dicht aansluiten bij de vraag van de deelnemers. Dit verhoogt het effect van de opleidingen op de werkvloer. Er werden 241 deelnemers bereikt en dit over de verschillende niveaus heen.

SYNTRA Vlaanderen scoort hoog wat personeelsontwikkeling betreft met een vormingsverwachting¹ van 2,77 tegenover een gemiddelde van 2,08 bij de departementen van de Vlaamse overheid. Ook voor tijdsbesteding aan vorming² scoren we met 1,13 dagen beter dan het Vlaamse overheids-gemiddelde van 0,85 dagen.

Planning van waardegebonden competenties in het kader van proeftuinen PLOEG+

Naast de jaarlijkse evaluatieprocedure die binnen het agentschap via PLOEG werd afgewerkt (Plannen, Leiding geven, Opvolgen, Evalueren en Gewaardeerd worden) nam SYNTRA Vlaanderen in 2006 deel aan het project Proeftuinen PLOEG+.

Binnen deze PLOEG-proeftuinen wordt het traditionele PLOEG-proces verder verfijnd en aangepast in functie van de eigen 'business' en omgeving. De resultaten worden geëvalueerd en verspreid binnen de Vlaamse overheid zodat ook andere entiteiten kunnen verder bouwen op deze ervaringen.

De proeftuin van SYNTRA Vlaanderen concentreerde zich op het integreren van meetfactoren en competenties in het evaluatiesysteem. Zo zal elk personeelslid vanaf 2007 één of meerdere doelstellingen rond waardegebonden competenties moeten opnemen in zijn jaarplanning. Deze werkwijze zal in 2007 geïntegreerd worden in de evaluatieformulieren.

¹ aantal gevolgde vormingsdagen gedeeld door bruto VTE

² het aantal gevolgde vormingsdagen gedeeld door de totale bruto arbeidstijd

Personeel

De reorganisatie van VIZO naar SYNTRA Vlaanderen zorgde voor heel wat bijkomende personeelsadministratie: de aansluitingen van SYNTRA Vlaanderen bij de RSZ, het Fonds Openbaar Pensioen, de bedrijfsvoorheffing, het ondernemingsnummer, het kinderbijslagfonds, de maaltijdcheques, ... Door Beter Bestuurlijk Beleid kwam er in 2006 ook één raamstatuut voor alle Vlaamse personeelsleden, hiermee hebben alle personeelsleden van de Vlaamse overheid dezelfde rechtspositieregeling.

Tevreden personeelsleden

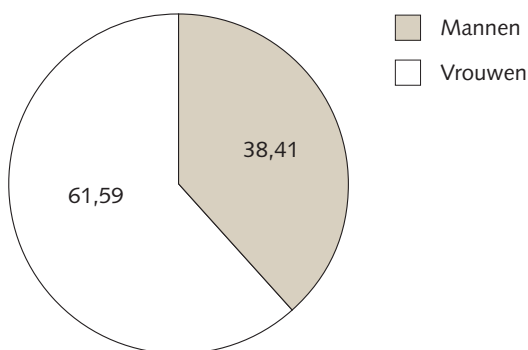
Eind 2006 konden alle personeelsleden van SYNTRA Vlaanderen deelnemen aan de personeelspeiling. Deze peiling 2006 is een grotendeels online bevraging van alle personeelsleden en van het management over de belangrijkste aspecten van de beleving van het werken in de Vlaamse overheid. Het is meer dan een personeelstevredenheidsonderzoek. Daarnaast wordt ook gepeild naar de beleving van de belangrijkste waarden: klantgerichtheid, betrouwbaarheid, samenwerking en voortdurend verbeteren, naar het leidinggeven en naar de beleving van het arbeidsklimaat en de beleving van "wat men terugkrijgt" van de organisatie: loon en loopbaanmogelijkheden. De Personeelspeiling is een barometer van 'hoe het gesteld is met het Vlaamse overheidspersoneel'.

Er werd voor SYNTRA Vlaanderen een algemene responsgraad gehaald van 82 %. Een zeer hoge score in vergelijking met de gemiddelde responsgraad over de verschillende deelnemende organisaties van 58 %. De opmerkelijkste positieve scores waren dat de personeelsleden hun werk zeer graag doen (score van 4,6 op 5) en dat ze hun werk belangrijk vinden voor de organisatie (4,5). Werkpunten zijn meer mutatie- en promotiemogelijkheden en een betere informatie-doorstroming.

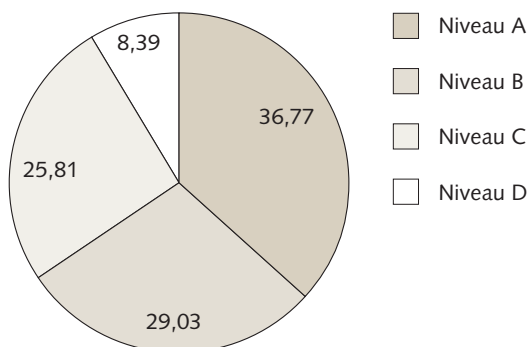
Er werd gestart met de voorbereidingen voor de opmaak van een nieuw personeelsplan op basis van procesanalyse, een nieuw arbeidsreglement, een agentschapspecifiek besluit en een vernieuwde aanpak voor het ziektebeleid. Voor de uitwerking van het nieuwe personeelsplan voor SYNTRA Vlaanderen werden vijf prioritaire acties uitgewerkt: doelgroepenbeleid, kenniscentrum ondernemerscompetenties, sectorale werking, praktijkopleiding en decentrale coördinatie. Deze acties vormen o.a. de basis voor het nieuwe personeelsplan voor SYNTRA Vlaanderen.

Cijfers personeel

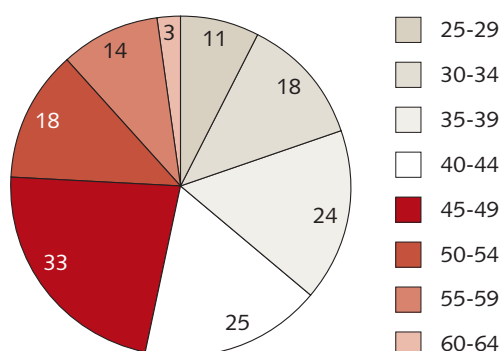
% verdeling van het aantal mannen en vrouwen



% verdeling per niveau



verdeling per leeftijdscategorie - in absolute aantallen





BETER ONDERNEMERSCHAP VIA VORMING EN OPLEIDING

2

- 2.1 Basisprincipes van de SYNTRA-opleidingen
- 2.2 Partners
- 2.3 Leertijd
- 2.4 Ondernemersopleiding
- 2.5 Korte opleidingen
- 2.6 Kwaliteitszorg en evaluatie



2. BETER ONDERNEMERSCHAP VIA FORMING EN OPLEIDING

2.1 BASISPRINCIPES VAN DE SYNTRA-OPLEIDINGEN

De vorming van zelfstandigen en kmo's 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 zelfstandige, moet permanent inspanningen leveren om bij te blijven met de ontwikkelingen in het eigen beroep en met de evoluties van de markt.

Alternierend leren

Het zwaartepunt van het vormingssysteem van zelfstandigen en kmo is gelegen 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.

Kiezen voor leertijd is kiezen voor:

- WERKEND EEN VAK LEREN
- GOED BEGELEID EN BETAALD
- ZEKER VAN WERK!



Je bent wie je bent, maar je wordt wie je wil! Tenminste wanneer je het op de juiste manier aanpakt. De leertijd bereidt je nauwgezet voor op het beroep dat jou zint, de carrière die jou ligt. Met beide voeten in de praktijk proef je van het echte beroepsleven. Zo heb jij een fikse voorsprong wanneer je met je getuigschrift in de hand de arbeidsmarkt opstapt.

VOOR MEER INFO:

- **ANTWERPEN**
Britselei 15, bus 3 • 2018 Antwerpen
Tel. 03 238 27 17
- **LIMBURG**
Thonissenlaan 20 • 3500 Hasselt
Tel. 011 30 11 40
- **OOST-VLAANDEREN**
Meersstraat 138 H • 9000 Gent
Tel. 09 220 82 80
- **VLAAMS BRABANT EN BRUSSEL**
K. Van Lotharingenstraat 4 • 3000 Leuven
Tel. 016 31 63 70
- **WEST-VLAANDEREN**
Koningin Astridlaan 29 • 8200 Brugge
Tel. 050 40 69 10



www.syntra.be

Affiche uit de leertijdcampagne 2006

2.2 PARTNERS

SYNTRA Vlaanderen

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

SYNTRA Vlaanderen erkent en subsidieert de opleidingscentra voor zelfstandigen en kmo's. Samen met de erkende centra vormt SYNTRA Vlaanderen het SYNTRA-netwerk.

Via deze centra biedt SYNTRA Vlaanderen een gevarieerd aanbod van opleidingsmogelijkheden. Dat aanbod wordt grotendeels door de vijf erkende centra georganiseerd. Voor een beperkt gedeelte wordt ook het initiatief genomen door professionele en interprofessionele organisaties. Het vormingsaanbod wordt op vier verschillende niveaus opgebouwd: de leertijd, de ondernemersopleiding, de gecertificeerde bijscholingen en de niet-gecertificeerde opleidingen.

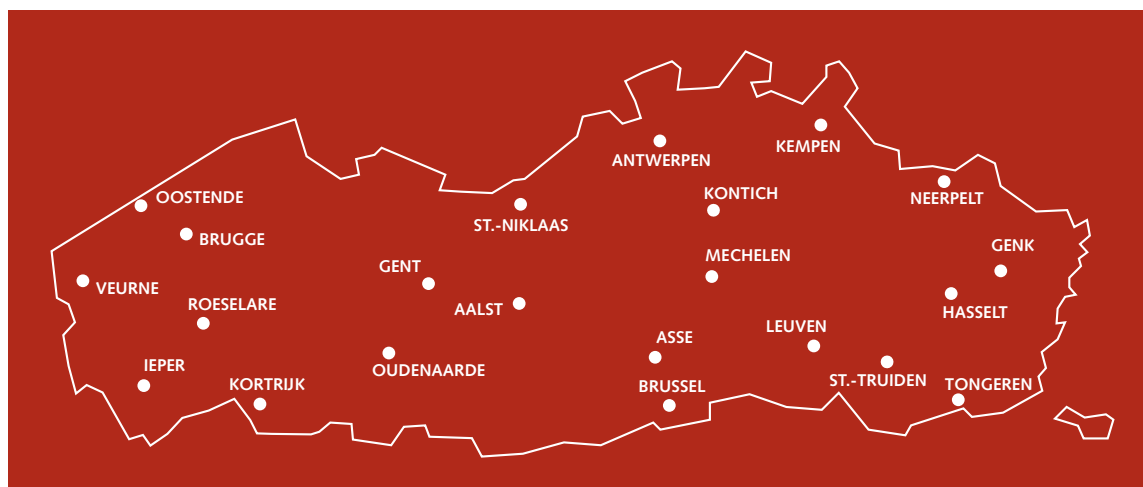
De erkende centra

Het SYNTRA-opleidingsnetwerk staat voor kwaliteitsvolle opleidingen voor ondernemende mensen. '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.

De vijf erkende centra:

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

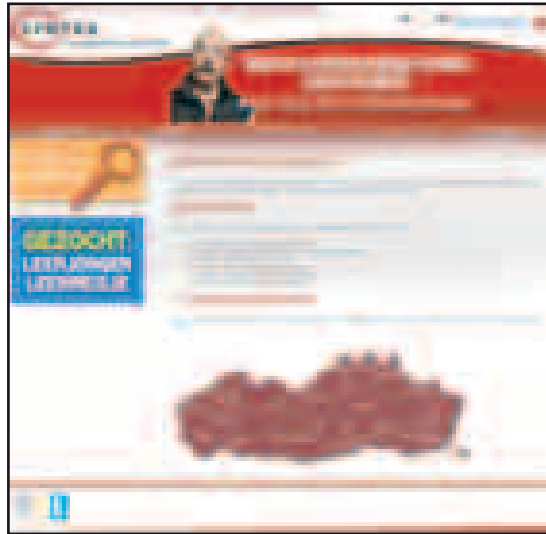
De centra hebben statutair een autonome structuur. In totaal hebben ze samen 22 campussen in Vlaanderen en Brussel. Daarnaast ontwikkelen de centra ook talloze activiteiten in eigen beheer, bieden zij onderdak aan activiteiten die in samenwerking met derden georganiseerd worden. De centra werven cursisten, ontwikkelen, 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.



22 SYNTRA-campussen in Vlaanderen

Samen met de erkende centra vormt SYNTRA Vlaanderen het SYNTRA-netwerk. Het Management van het SYNTRA-netwerk (het "MSN") bestaat uit alle directeurs-afgevaardigd bestuurders van de vijf centra, de gedelegeerd bestuurder en de waarnemende 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.



www.syntra.be de koepsite van het SYNTRA-opleidingsnetwerk

Efficiënte netwerk

De VISY-stuurgroep

In 2004 werd een gemengde werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van (toen nog) VIZO en SYNTRA opgericht om beleidsvoorbereidend werk voor het SYNTRA-management te verrichten. Alle mogelijke onderwerpen en thema's die de werking en de samenwerking van het SYNTRA-netwerk kunnen verbeteren en optimaliseren kunnen hier aan bod komen. Dit moet ook de relatie tussen de centra onderling op een positieve manier beïnvloeden. De behandeling van de verschillende thema's gebeurt door technische werkgroepen die rapporteren aan de voltallige VISY-stuurgroep.

In 2006 lagen de gemeenschappelijke aandachtspunten vooral op het terrein van de ontwikkeling van diversiteitsplannen bij de centra, opvolging van de modularisering van de opleidingen en de sectorale werking, interne kwaliteitszorg, de uitwerking van uniforme administratieve procedures voor alle partners van het netwerk, de gemeenschappelijke uitwerking van competentieprofielen voor medewerkers.

Interne communicatie

Informatie-uitwisseling en kennisdeling is van cruciaal belang voor een netwerk met meer dan 30 verschillende zetels en campussen, 500 directe medewerkers en ongeveer 4.200 lesgevers. Daarom investeert SYNTRA Vlaanderen sinds 2005 in een uitgebreid digitaal netwerk dat de uitwisseling van informatie en de communicatie tussen de partners moet vergemakkelijken. Het SYNTRA-net is een extranettoepassing die fungeert als startpagina voor 28 sectorale sites en een 15-tal teamsites. Deze sites vormen een afgesloten digitaal platform waar de gebruikers hun informatie makkelijk ter beschikking kunnen stellen en gegevens uitwisselen. Ze worden gebruikt voor de sector- en beroepscommissies, vergaderingen en diverse werkgroepen. Daarnaast wordt op het SYNTRA-net een dagelijks persoverzicht, kortnieuws uit het netwerk en een "wie-is-wie" aangeboden.

Om ook de lesgevers te betrekken bij de werking van het SYNTRA-netwerk verschijnt om de zes weken een nieuwsbrief die bij alle personeelsleden en lesgevers in de bus valt. "In-informatief" biedt de lezer een bondig overzicht van wat er reilt en zeilt bij SYNTRA. Het communicatiebeleid wordt voorbereid in een gemengde werkgroep met vertegenwoordigers van alle centra.

De lesgevers

De lesgevers binnen het SYNTRA-opleidingsnetwerk zijn veelal zelfstandigen, actief in het beroep, die zo hun praktische ervaring doorgeven aan de nieuwe generatie ondernemers. Gezien de grote variëteit aan opleidingen spreekt het voor zich dat het SYNTRA-netwerk haar lesgevers put uit een uitgebreid bestand aan professionelen. In 2006 hebben 4.171 lesgevers (waarvan 998 vrouwen en 3.173 mannen) hun kennis doorgegeven.

In de leertijd zijn dit voornamelijk voltijdse lesgevers, daar waar veruit de meeste lesgevers in de ondernemersopleiding slechts een beperkt aantal uren in hun specialiteit geven. In het kader van integrale kwaliteitszorg en netwerking werkte de VISY-werkgroep "vorming opleiders" een specifieke aanpak uit voor de aanwerving en de didactische bijscholing van lesgevers en ondernemer-opleiders.

De sectoren

Om de vinger aan de pols te houden met de beroepen waarvoor ze opleidingen 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 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 beroeps wereld en de opleidingswereld. De commissies rapporteren rechtstreeks aan het management van het

SYNTRA-netwerk. De werking gebeurt op basis van projectmanagement.

In 2006 werd de sectorwerking vernieuwd en tot op de basis vertaald in het organogram van de centra en van SYNTRA Vlaanderen om de structuur duidelijker en doorzichtiger te maken.

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 en de raad van bestuur. 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.

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.

Naast de interne sectorale organisatie en de samenwerking in commissies voert SYNTRA Vlaanderen een actief beleid om een structurele samenwerking op te zetten

TRAXIO – competentiecentrum voor het autobedrijf

Om zijn rol als professionele partner in bijscholing waar te maken, doet EDUCAM sinds vele jaren een beroep op externe partners, zoals SYNTRA West en VDAB. EDUCAM profileert zich als hét aanspreekpunt voor alle opleidingsvragen binnen het autovak, dat wordt geconfronteerd met de steeds grotere integratie van nieuwe elektronicaoplossingen in de auto.

De sector heeft dan ook nood aan een performant bijscholingssysteem dat zich blijvend richt op de nieuwste technologieën. Zonder hoge investeringen en een structurele samenwerking lukt dit niet op lange termijn. Daarom besliste EDUCAM in 2005 om in Vlaanderen een competentiecentrum op te richten in samenwerking met zijn opleidingspartners: het SYNTRA-netwerk en de VDAB. De gesprekken zijn aan de gang en zullen hopelijk in 2007 hun beslag vinden in een operationele samenwerking binnen TRAXIO.

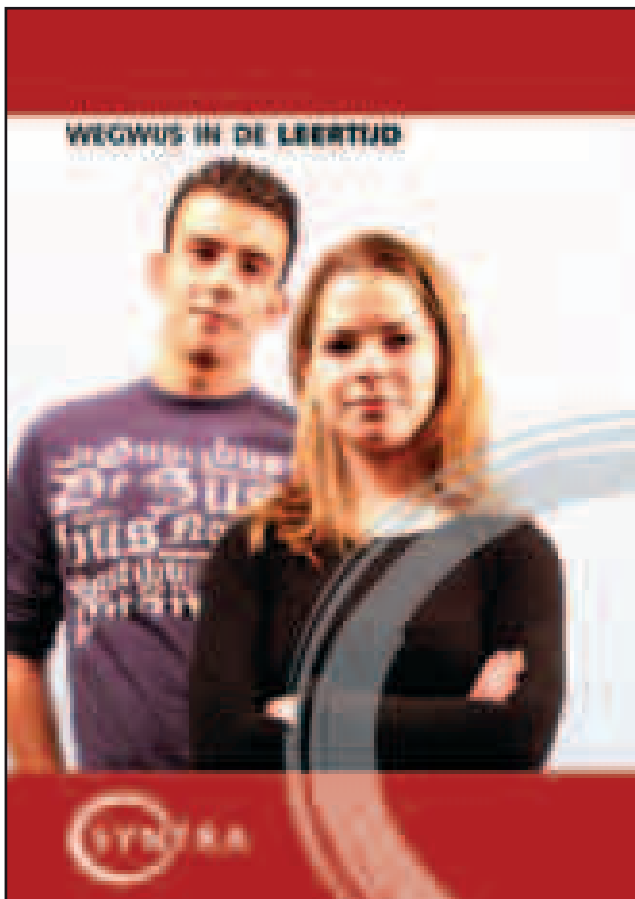
met sectoren. In de loop van 2006 was het SYNTRA-netwerk in partnerschap betrokken bij het afsluiten van sectorconvenants in de 'elektro- en automobielsector'.

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 arbeidsmarktaandeelname 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.

2.3 LEERTIJD

De leertijd ('het leercontract') 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



Brochure "Wegwijs in de leertijd" - 2006

(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 opleidingssysteem 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 minimum 6 maand en maximum 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 aan vergoeding van minimaal € 269,01 tot maximaal € 448,36 afhankelijk van zijn leeftijd en het opleidingsjaar (cijfers 01/01/07).

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. Het opleidingsprogramma omvat ook de takenbladen: deze geven een overzicht van de verschillende leerdoelen gespreid over de driejarige praktijkopleiding in het opleidingsbedrijf. 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. SYNTRA Vlaanderen besteedde de afgelopen jaren

extra aandacht aan de uniformisering van deze takenbladen en het optimaliseren van het bijhorende opvolgingsproces.

Ook voor het luik maatschappijgerichte vorming wordt een volledig opleidingsprogramma uitgewerkt. Dit programma omvat leerkrachten- en leerlingen-dossiers rond bepaalde thema's uit de leefwereld van de jongeren. 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 sector-consulenten (EDUCAM, VORMELEK)
- erkenning en labeling bedrijven
- sectorproeven en sectorcertificering
- contacten op lokaal vlak met bedrijven en inter-professionele organisaties
- opleidingssessie voor patroons ("Estafette")

Samenwerking tussen SYNTRA en de sectoren: een win-winresultaat

In het kader van de samenwerking met sectorfondsen zijn er momenteel twee leertijdcommissies actief:

- een commissie voor de samenwerking met EDUCAM voor de mobiliteitssector;
- een commissie voor de samenwerking met VORMELEK-FORMELEK voor de elektrosector.

EDUCAM

In 2001 startten de eerste gesprekken tussen het toenmalige VIZO en het sectorfonds EDUCAM om een samenwerking op te zetten in de leertijd. Het opleidingsfonds zag in het SYNTRA-netwerk de geschikte partner om jongeren op te leiden tot bekwame werknemers in de hoogtechnologische autobranche. Na een experimenteerfase werden in 2005 voor het eerst sectoraal erkende examens geïncorporeerd binnen het leertijdtraject van garagehouder-hersteller, een unicum in Vlaanderen!

De leerlingen van SYNTRA Limburg konden het sectoraal certificaat hulpmecanici behalen via de praktijkproef van het 1ste jaar. In 2006 kon dit ook voor de leerlingen van SYNTRA West. In 2007 vervangt het sectorale examen mecaniciens de C-proef (eindexamen) in SYNTRA Limburg. Vanaf 2008 zal dit ook in SYNTRA West gebeuren en wordt ook in SYNTRA Antwerpen, Vlaams-Brabant en Midden-Vlaanderen de sectorale proef tot hulpmecaniciens ingevoerd.

Om de slaagkansen van de leerlingen te vergroten werden in elk van de drie jaren van het leertraject bijkomende lessen praktijkgerichte auto-elektriciteit voorzien. Dit was het grootste knelpunt in de opleiding. Voorts werd de begeleiding door de leertrajectbegeleider van de praktijkopleiding in de garages intensiever en werden samenwerkingsakkoorden getekend om gezamenlijk te investeren in de nodige atelieruitrusting.

Deze samenwerking verlaat definitief de projectfase en krijgt een structurele vorm. Alle partijen zijn er immers meer dan ooit van overtuigd dat deze investering in samenwerking loont en tot steeds betere resultaten leidt.

VORMELEK

Tijdens de cao-onderhandelingen die de sociale partners van de sector elektriciens in 1999-2000 voerden, werd de sectorale invulling van het alternerend leren hertekend. De sociale partners beslisten toen om onder andere aansluiting te zoeken met het SYNTRA-netwerk. In 2002 resulteerden de besprekingen met VORMELEK/FORMELEK in samenwerkingsovereenkomsten rond alternerend leren met SYNTRA West en SYNTRA Midden-Vlaanderen. Er zijn plannen om dit project ook naar de andere centra uit te breiden.

Het project richt zich naar de kwaliteit van opleiden op de werkvloer in de elektrosector. Concreet staat het sectorfonds in voor de screening van de nieuwe ondernemers-opleiders in de leertijd. Daarnaast besteedt het project extra aandacht aan de veiligheid in de opleiding elektrotechnisch installateur. De cursus werd aangevuld met een specifiek deel rond "veiligheid op de werkvloer".

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 volgen ook de uitvoering van de leerovereenkomst op. Zij 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. Zij treden op als vertrouwenspersonen die de leerlingen met raad en daad bijstaan. De leertrajectbegeleiders werken vanaf 1 januari 2007 sectoraal. Deze nieuwe indeling werd in 2006 voorbereid.

Eens een leerovereenkomst gestart is, komt een opvolgings- en bijsturingproces 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. Jaarlijks vinden er 2 tot 4 formele besprekingen plaats binnen dit volledige begeleidingsteam.

De laatste jaren gaat extra energie naar het opvolgen van de praktijkopleiding op de werkplek. Hierin speelde het project VIVES, maar ook de modularisering en de ontwikkelingen met sectoren een belangrijke rol.

VIVES staat voor "Vlaamse Innovatoren Versterken Efficiënte Samenwerking" en is een ESF-project (Europees Sociaal Fonds) met verschillende partners (DBO, VDAB, Unizo, VKW, Agora) waarbinnen SYNTRA Vlaanderen een begeleidingsinstrument voor werkplekleren ontwikkelde. Dit project werd eind 2004 afgerond. SYNTRA Vlaanderen wil het instrument en de ontwikkelde aanpak, die uitgetest werd in de bouwsector, verder implementeren.

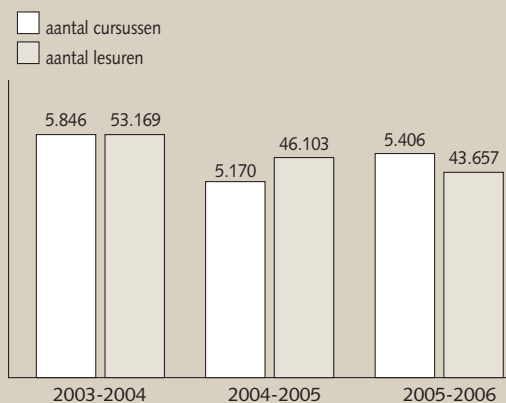
De opleiding wordt steeds afgesloten met een geïntegreerde praktische proef (de C-proef). Deze proef is opgesteld door de sector. Deze zetelt ook in de jury. Meer en meer gaan we voor praktische proeven per module of per jaar. Er wordt intensief gewerkt aan de modularisering van trajecten waar elke "module"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

Om nog sneller op de bal te kunnen spelen, werden binnen het project VIVES specifieke vragenlijsten ontwikkeld waarmee bij de bedrijven gepeild wordt naar de vorderingen van de leerlingen. De opvolging gebeurt hiermee intensiever en de opleidingsbedrijven worden nauwer betrokken bij het begeleidingsproces, iets wat ze doorgaans erg weten te waarderen.

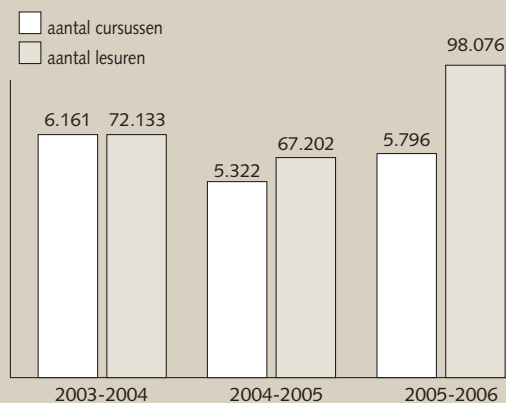
Op het einde van de leertijd krijgen de leerlingen die geslaagd zijn in het luik beroepskennis, het luik algemene vorming en het luik C-proef een getuigschrift leertijd. Dit getuigschrift voldoet voor de meeste vestigingswetberoepen.

Cijfers

Maatschappijgerichte vorming leertijd



Beroepsgerichte vorming leertijd



Word verhuizer en pak uit ... met een leuke job

Dit is het motto van de nieuwe leertijdopleiding "verhuizer-drager" (1ste jaar) en "verhuizer-inpakker" (2de jaar), ontwikkeld in samenwerking met de verhuissector. Deze opleiding wil inspelen op de vraag naar goed opgeleide arbeidskrachten in de verhuissector en het beroep opwaarderen.

Het is een pilootproject met het oog op het behalen van uniforme competenties voor verhuizer-drager en verhuizer-inpakker. Andere partners zijn de VDAB, het ILW, de SERV en uiteraard de verhuissector zelf die elf Vlaamse pilootbedrijven in stelling bracht.

Bij het opstellen van het opleidingsprogramma werd er gewaakt over de complementaire taakverdeling tussen de SYNTRA-opleiding, de sectorgebonden opleiding en de opleiding op de werkvloer. Inhoudelijk is de opleiding opgebouwd rond zogenaamde 'hard skills' waarbij de verhuistechnische aspecten aan bod komen, met daarnaast de 'soft skills' die de houding van de verhuizer tegenover zijn collega's en de klant benadrukken.

Het programma ondersteunt het kwaliteitscharter van de verhuissector. De sector probeert zich te profileren inzake betrouwbaarheid, kwaliteit en professionele uitvoering, maar tot dusver bestond daarvoor geen instrument. De opleiding komt hieraan tegemoet en zowel werkgevers als werknemers worden er beter van.

Samenwerking met de logistieke sector en de VDAB

SYNTRA Vlaanderen werkt sinds 2006 zeer nauw samen met Logos voor de opleiding logistiek medewerker. Logos is het vormingsfonds van het Paritair Comité nr. 226 voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken.

Hun opdracht bestaat er ondermeer in om de bedienden uit de sector te stimuleren en hun professionele kennis bij te schaven. Op deze manier heeft Logos een ruime expertise opgebouwd in de ontwikkeling van logistieke opleidingen.

Logos blijft ervoor ijveren om ook de jongeren van de leertijd een kwalitatieve opleiding te verzekeren, zodat ze meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Logos werkte via de beroepscommissie inhoudelijk mee aan de uitwerking van het experimenteel programma en leverde een lijst van logistieke bedrijven die leerjongeren in dienst willen nemen. Zo krijgt de leerjongere een kwalitatieve opleiding waar alle aspecten van de logistieke keten aan bod komen. Een ideale voorbereiding op het beroepsleven en meer kansen op de arbeidsmarkt.

Heftruck rijden is een belangrijk onderdeel van de opleiding logistiek. SYNTRA beschikt momenteel niet over de nodige accommodatie om die module aan te bieden. Daarom wordt een samenwerking opgestart met de VDAB-opleidingscentra waar de opleiding heftruck-reachtruck wordt gegeven.

Vernieuwing in de leertijd

A. Nieuwe thema's maatschappijgerichte vorming

Begin 2006 werd er gestart met een vernieuwde werking voor het uitwerken van de curricula van de thema's die binnen het luik maatschappijgerichte vorming aan bod komen.

Er werden 8 thema's herwerkt: "Mijn Leerovereenkomst", "EHBO en veiligheid", "Democratie", "Mijn voertuig", "Wat na mijn leerovereenkomst?", "Wonen", "Sport" en "Milieu".

Naast een cursistendossier per thema wordt ook steeds een leerkrachtendossier samengesteld. In dit leerkrachtendossier gaat ruime aandacht naar de

verantwoording van het thema, naar pedagogische richtlijnen, naar verscheidenheid aan didactische werkvormen en wordt een voorbeeldexamen toegevoegd. Daar waar wenselijk/nodig wordt ook audiovisueel materiaal voorzien.

In deze thema's wordt naast de link met de eindtermen leertijd nu ook de relatie gelegd met de eindtermen van de derde graad BSO.

B. SABIEN

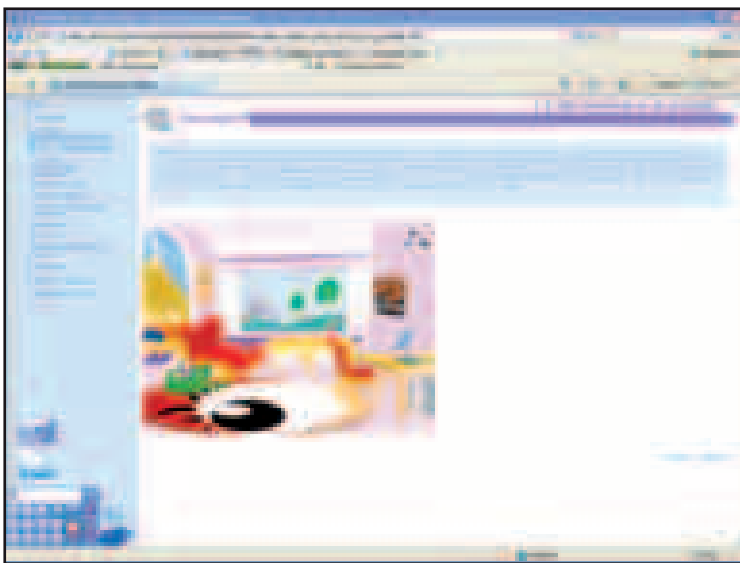
Aansluitend bij deze thema's werden in het kader van het Europees Leonardo da Vinci-project "SABIEN" 13 modules ontwikkeld, gaande over media, drugs, SOA's (de 3 beschikbare Nederlandstalige modules) tot interpersoonlijke en interculturele communicatie, milieu, een sollicitatiepakket, ... (beschikbaar in het Engels).



De modules bevatten naast een leerkrachten- en cursistendossier ook telkens een ICT-component. SYNTRA Vlaanderen ontwikkelde een editor waarmee men zonder diepgaande ICT-kennis toch een module kan opstellen. Met zo'n editor kunnen cursisten op een interactieve manier via de computer aan de module werken. Hierbij zijn verschillende mogelijkheden: invuloefeningen, multiplechoicevragen, flash-animaties, internetgebruik, gebruik van Word- en Excel-formulieren, ...

De modules worden vanaf september 2007 "vertaald" naar de afgesproken structuur van de (reeds ontwikkelde) thema's "maatschappijgerichte vorming" (MGV), dus met pedagogische richtlijnen en didactische werkvormen, een link met de eindtermen BSO en een voorbeeldexamen.

De Nederlandstalige modules en de editor staan op www.competento.be/sabien. Het globale pakket is te vinden op www.sabien.org.



De modules "Media"

Een voorbeeld van de editormogelijkheden: spelletjes, meerkeuzevragen, achtergrondinformatie, interactieve rekenbladen, internetoefeningen en andere veel gebruikte ICT-toepassingen.

SABIEN is een Europees project gefinancierd door de Europese Commissie onder het Leonardo da Vinci-programma.



"OLLEE", Optimaliseren van de Limburgse LEertijd"

De leertijd scoort zeer goed wat betreft tewerkstelling na het afronden van de opleiding: 95 % van de afgestudeerden heeft werk. Tijdens hun opleiding haken echter nog heel wat leerlingen af. Met het OLLEE-project willen we het aantal "afhakkers" verminderen. Het vroegtijdig verbreken van een leerovereenkomst heeft verschillende oorzaken: jongeren die op hun 18 uitstappen zonder hun opleiding af te maken, een foute beroepskeuze, het ondoordacht starten binnen dit systeem ...

Het SYNTRA-netwerk wil hierin verandering brengen door de toeleiding naar de leertijd, de intake en de begeleiding van leerlingen en bedrijven te verbeteren.

Jongeren komen op verschillende manieren bij SYNTRA terecht. Door een correcte en gerichte bekendmaking kunnen jongeren en hun ouders een bewuste keuze maken. De intake of ondertekening van de leerovereenkomst is het ogenblik waarbij leerling, ouders, ondernemer en leertrajectbegeleider samenkomen en de gemaakte afspraken vastleggen in een overeenkomst. Het optimaal koppelen van de jongeren aan een bedrijf is hier de doelstelling. De begeleiding binnen het SYNTRA-netwerk draagt eveneens bij tot het succesvol volbrengen van de leertijd. Een betere kennis van de redenen van vroegtijdige stopzetting moet leiden tot een betere begeleiding van leerlingen en opleiders, zowel op de werkvloer als binnen de campus.

OLLEE wil zo meer jongeren met een getuigschrift aan de eindmeet krijgen. Jongeren die met de juiste omkadering via werken en leren uiteindelijk een job vinden waarin ze zich goed voelen. De samenwerking met de verschillende sectoren is hierbij zeer belangrijk.

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 wordt mede gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds.

C. Voortrajecten voor jongeren in de leertijd

Voortrajecten zijn bedoeld om arbeidsonrijpe, arbeids-onbereide en minder gemotiveerde jongeren voor te bereiden op een werkervaring.

Naast de lesdagen wordt met de jongeren gewerkt aan een arbeidsmarktgericht voortraject. Dit bestaat uit verschillende modules: beroepsoriëntering, motivatie, solliciteren, snuffelstages in bedrijven, enz. Deze modules zijn beperkt in de tijd.

In het voorjaar van 2006 namen enkele leertijdjongeren deel aan een voortraject, na een verbreking bij hun ondernemer-opleider. Het ging enkel om jongeren die op dat moment wel in de leertijd wilden blijven, maar nood hadden aan meer beroepsoriëntering en begeleiding naar de arbeidsmarkt.

Tot 2005 werden deze voortrajecten enkel georganiseerd in deeltijds onderwijs en deeltijdse vorming. Sinds het schooljaar 2005-2006 werd via ESF een bijkomende oproep gelanceerd en werd er sterk op aangedrongen dat de leertijd hieraan zou meewerken. Dit kaderde eveneens in de beleidsplannen van de minister van Onderwijs, Vorming en Werk om leertijd, deeltijds onderwijs en deeltijdse vorming op elkaar af te stemmen en te laten samenwerken.

Het SYNTRA-netwerk werkte in het najaar 2006 de aanpak van de voortrajecten verder uit vooral met partners zoals Arktos en Groep Intro. In de provincie Limburg experimenteerde men ook in september 2006 met een verkort voortraject, specifiek voor jongeren die in het begin van het nieuwe schooljaar moeilijkheden hebben met het kiezen van hun beroep. Dit aanbod geeft jongeren, die de keuze willen maken voor een leerovereenkomst, enigszins de tijd een goed overwogen keuze te maken. In dit verkort voortraject verdiepen ze zich gedurende een maand in het 'werken gaan', welk beroep zij willen aanleren, solliciteren, proeven op de werkvloer ... Dit traject duurde een maand en omhelsde 3 dagen per week, verder volgden deze jongeren 1 lesdag per week in de SYNTRA. Tot 2 weken na het voortraject konden jongeren een leerovereenkomst afsluiten. Wanneer voor deze tijd geen leerovereenkomst werd afgesloten, vond een heroriëntatie plaats door het CLB naar een andere opleidingsvorm.

Daarnaast bepaalden de praktijkcommissie en de raad van bestuur een standpunt inzake de doelgroep binnen leertijd voor deze voortrajecten, de in aanmerking komende modules, de duur van het voortraject en de rol van de leertrajectbegeleiders, SYNTRA en de partners.

D. Begeleiding van de begeleiders

Estafette is het opleidingspakket van 12 uur voor ondernemer-opleiders om de leerjongeren op de werkvloer beter te begeleiden. Het pakket omvat drie luiken: hoe neem ik als patroon een goede start met mijn leerling, hoe gebeurt een goede begeleiding en ondersteuning onderweg en hoe maak ik een eerlijke evaluatie met mijn leerling.

In 2006 werd deze opleiding geactualiseerd en verder uitgebouwd met een docentenhandleiding, een bronnenboek, een presentatiepakket en een deelnemershandleiding voor de cursisten. De Estafetteopleidingen worden sinds 2006 gegeven door lesgevers van SYNTRA in samenwerking met een leertrajectbegeleider.

Om de vernieuwde werkwijze ten volle te implementeren werden er opleidingsdagen georganiseerd voor de toekomstige lesgevers en leertrajectbegeleiders, waarin ze allerhande tips en richtlijnen kregen om het pakket zo optimaal mogelijk te kunnen aanbieden aan de deelnemers.

Het Vlaams beleid rond “leren en werken”

Het besluit van de Vlaamse regering van 3 juni 2005 met betrekking tot de organisatie van de Vlaamse administratie bepaalt dat de leertijd ressorteert onder het beleidsdomein Onderwijs en Vorming. Tot op vandaag echter heeft het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming – SYNTRA Vlaanderen krachtens haar oprichtingsdecreet van 7 mei 2004 de volle bevoegdheid over de leertijd. Het is een beleidsoptie van de minister van Onderwijs, Werk en Vorming om de drie systemen van leren en werken binnen de leerplicht, waaronder de leertijd, op mekaar af te stemmen. Hij zal daarvoor een decretaal initiatief nemen.

In de loop van 2006 werkten de kabinetten Onderwijs en Werk, de departementen Onderwijs en Werk en SYNTRA Vlaanderen aan een discussienota rond deze afstemming. Deze afstemming kadert binnen de vier kernlijnen uit de beleidsnota “Onderwijs en vorming 2004-2009”.

De kernlijnen zijn:

- de realisatie van een voltijds engagement;
- de voorziening van een volwaardige erkenning op het vlak van de certificering en de structuren, wat inhoudt dat het deeltijds leren en werken een volwaardige positie moet krijgen in het opleidingslandschap;
- het behoud van de meersporigheid: de verschillende systemen blijven behouden, maar er wordt gezocht naar gemeenschappelijkheid en afstemming;
- de zorg voor een gepast traject voor elke jongere.

Verder staat het vast dat vanuit deze vier kernlijnen de volgende trajectfasen uitgebouwd worden.

- Trajectfase 1: arbeidsdeelname: leren en werken, al dan niet alternerend (binnen deeltijds onderwijs, binnen leertijd).
- Trajectfase 2: brugprojecten: deze projecten worden binnen het deeltijds onderwijs georganiseerd voor jongeren die arbeidsbereid zijn, maar nog nood hebben aan een juiste werkhouding en -attitude. De jongeren doen 9 maanden werkervaring op bij lokale overheden en volgen tevens lessen. Zij krijgen hiervoor een vergoeding.

- Trajectfase 3: voortrajecten: deze trajecten zijn bedoeld om arbeidsonrijpe, arbeidsonbereide en minder gemotiveerde jongeren voor te bereiden op werkervaring. Naast de lesdagen wordt met de jongeren gewerkt aan een arbeidsmarktgericht voortraject bestaande uit modules zoals beroepsoriëntering, motivatie, solliciteren, snuffelstages in bedrijven, enz. Deze modules zijn beperkt in de tijd.
- Trajectfase 4: persoonlijke ontwikkelings-trajecten: hier gaat het om voltijdse opvang van problematische jongeren. Deeltijdse vorming is hierin gespecialiseerd, in samenwerking met welzijn en cultuur.

Het huidig concept van de leertijd situeert zich in de eerste trajectfase en hierbij sluiten de leer- en werkcomponenten op mekaar aan. Bij de leertijd ligt het vertrekpunt in de praktijkopleiding van 4 dagen in een onderneming, aangevuld met een lesdag.

De praktijkcommissie en de raad van bestuur kozen er bewust voor om in het nieuwe concept van leren en werken de leertijd te behouden als opleidingsstelsel voor trajectfase 1 en daarnaast op experimentele basis ook trajectfase 3 uit te werken.

Binnen de discussienota leren en werken (13/09/2006) werden eveneens ideeën gelanceerd rond het voltijds engagement (dit impliceert een wijziging van de invulling van de leerplicht), de optimalisatie van de spijbelaanpak, de studiebekrachtiging, de programmering van het aanbod, de financiering, de statuten van de jongeren en de statuten van het personeel, kwaliteitszorg en trajectbegeleiding.

Daarnaast werkte het SYNTRA-netwerk mee aan de opstart van de regionale overlegplatformen. Hier ligt het plan voor om alvast regionaal binnen de RESOC-gebieden de opleidingsverstrekkers van de drie deeltijdse leersystemen samen te brengen met andere partners zoals CLB, VDAB, SERR en RESOC. Het is de bedoeling om binnen dergelijk regionaal overlegplatform te werken aan:

- de realisatie van voltijds engagement voor elke jongere in de regio;
- het beheer van de voortrajecten en brugprojecten;
- ervaringsuitwisseling;
- het afstemmen van het opleidingsaanbod.

2.4 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 beroeps-technische 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.

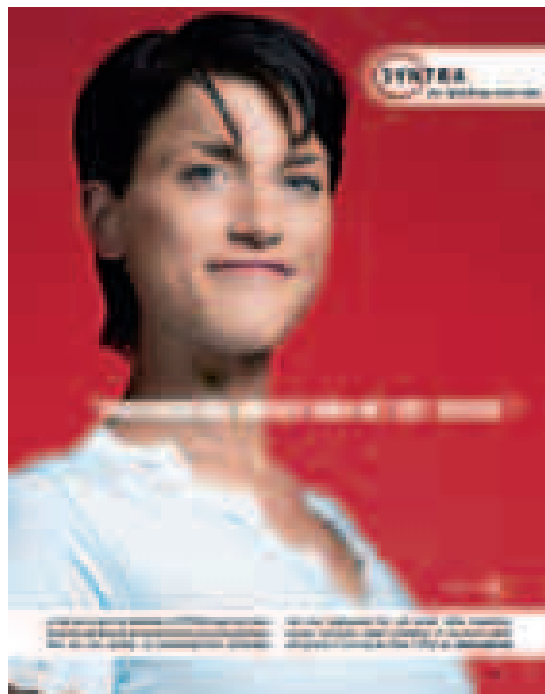
De aanvullende opleiding richt zich veeleer op de evolverende noden en behoeften van de gestarte ondernemers. De haalbaarheidsanalyse wordt hier verder uitgewerkt tot een volwaardig ondernemingsplan. Dit integrale ondernemingsplan laat de starter toe de haalbaarheid van zijn project (onderneming) te 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 ook de ideale basis voor bedrijfsadvies en krediet-

bespreking 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 ook de nodige aandacht naar ondernemersattitudes en ondernemerszin. Om een goede ondernemer te worden heb je 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 ook 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.



Advertentie voor de SYNTRA-opleidingen - 2006

Competentiegericht "leren ondernemen" in de praktijk

Competentiegericht "leren ondernemen" wordt sinds 2006 in de praktijk uitgetest in de basis-module bedrijfsbeheer, 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.

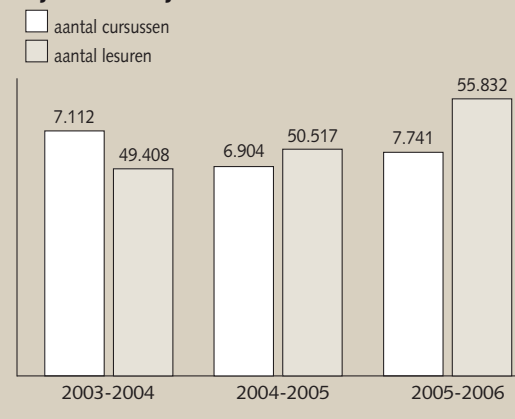
Twee aspecten zijn cruciaal in dit proces. Er wordt van de cursist verwacht dat hij zelf de verantwoordelijkheid voor zijn leerproces opneemt door een persoonlijk ontwikkelingsplan op te stellen én uit te voeren zodat hij uiteindelijk de ontbrekende ondernemerscompetenties beter zal beheersen. Het persoonlijk 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".



Advertentie voor de SYNTRA-opleidingen - 2006

Cijfers Bedrijfsbeheer

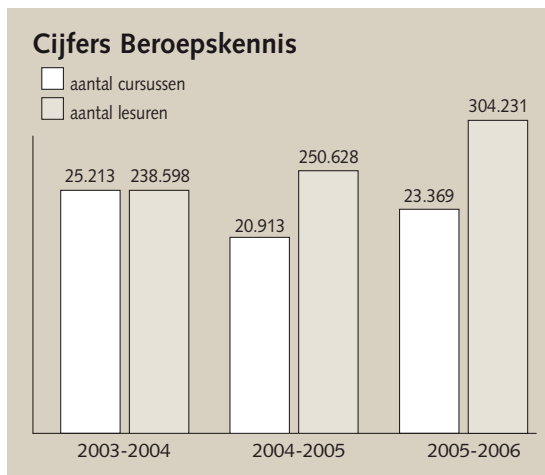


Beroepskennis

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 gedemonstreerd 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.



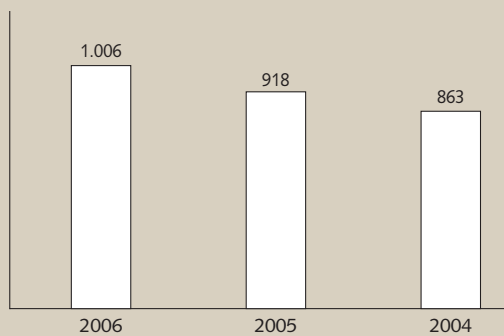
Stageovereenkomst

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 € 447,99 en € 746,64 in functie van het cursusjaar en de vooropleiding (cijfers 01/01/07).

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 minimumvergoeding is vooraf bepaald en er zijn, buiten het vakantiegeld en het afsluiten van een ongevalverzekering, geen RSZ-bijdragen te betalen.

Aantal stageovereenkomsten op 31 december



Folder Stageovereenkomst 2006

Nieuw in 2006

SYNTRA werkt bij het ontwikkelen van nieuwe opleidingen steeds vanuit de noden van de sector of het beroep. Zo ontstond, mede door de enorme evolutie in de wellnesssector van de afgelopen jaren, de ondernemersopleiding "gezondheidscoach". Nieuwe ondernemersopleidingen in 2006 zijn ook "reisleider" en "reisagent" in de toeristische sector.

De trajecten in de voedings- en horecasector werden grondig herwerkt en er werden nieuwe opleidingen uitgewerkt. Enerzijds inspeland op de specifieke noden van de sector, anderzijds werkend aan de verdere specialisering van het aanbod.

Naast de volledig nieuwe opleidingen wordt zeer veel energie besteed aan het vernieuwen en aanpassen van bestaande opleidingstrajecten zoals bijvoorbeeld in de bouwsector ten gevolge van een nieuwe wetgeving.

Er werden werkgroepen opgericht om de opleidingstrajecten onder de loep te nemen en aan te passen daar waar nodig.

Andere kenmerkende vernieuwingen bij de gecertificeerde opleidingen zijn de experimenten met het competentiegericht opleiden in het kader van het ENTRE-project.

Ook de sectorindeling werd herwerkt en er kwam een nieuwe sector "cultuur en podiumkunsten" bij met opleidingen zoals "organisator van evenementen" en "assistent podiumtechnicus". De SYNTRA-opleidingen zijn nu onderverdeeld in 28 sectoren.

ENTRE

Om een goede ondernemer te worden heb je niet alleen kennis van bedrijfsvoering en vakkennis nodig. Ook je attitude en ingesteldheid zijn van cruciaal belang. Die vaardigheden en attitudes waaronder zelfsturing, zin voor initiatief en creatief denken, benoemen sommigen als "ondernemerszin".

In het kader van het Europees EQUAL-project "ENTRE" hebben de VDAB, de KUL-CSBP, SYNTRA West en Midden-Vlaanderen, UNIZO, Agora en SYNTRA Vlaanderen zich gebogen over de vraag welke nu de generieke sleutelcompetenties van een ondernemer zijn.

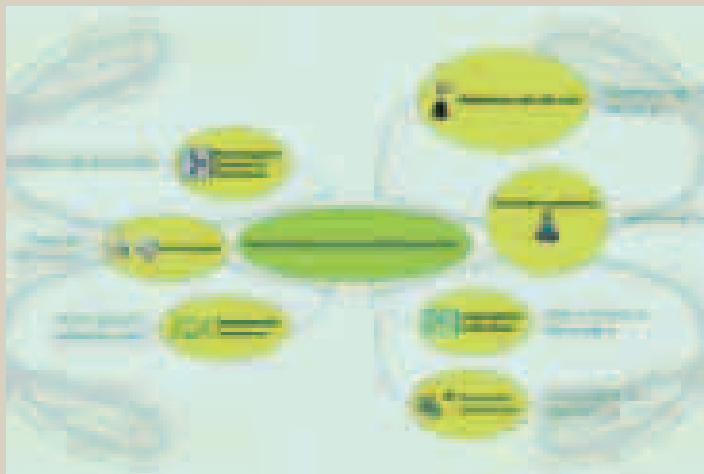
Met andere woorden: welke competenties heb je nodig om een goede ondernemer te worden?

Onderstaand schema geeft een overzicht van de belangrijkste competenties die uit dit onderzoek naar voren komen.

Deze generieke competenties worden gemeten aan de hand van vragenlijsten en gedragsgerichte interviews. Resultaat hiervan is een "competentieprofiel" dat de (kandidaat-)ondernemer of werkzoekende een beeld geeft van die competenties die hij/zij al dan niet beheerst.

Aan de hand van dit competentieprofiel kan men zijn persoonlijk ondernemersprofiel bepalen en in overleg met de docent een persoonlijk ontwikkelingsplan uitwerken. Deze competenties worden dan ook in de opleidingen geïntegreerd.

Het ENTRE-project wordt mee gefinancierd door het EQUAL-programma van de Europese Commissie. Het moet ertoe bijdragen dat de opleidingen op termijn competentiegerichter worden.



HORECA: nieuwe gecertificeerde bijscholing “Gastheerschap”

Deze bijscholing wil zowel nieuwe als bestaande horeca-uitbaters een professionele bijscholing bieden om hun zaak op een nog hoger niveau te tillen. Deze opleiding overstijgt dan ook de traditionele zaalfunctie: er wordt ingegaan op communicatievaardigheden, omgaan met eigen personeel én omgaan met klanten, de klant staat centraal in alle opzichten en moet zich welkom voelen. De gastheer/gastvrouw speelt daarom een bijzonder belangrijke rol als ‘visitekaartje’ van de horecazaak.

Voeding: nieuwe trajecten “assistent slager-spekslager” en “verkoper/verkoopster” in de slagerij

De dalende trend van het aantal cursisten in het beroep slager-spekslager en de toenemende nood naar gekwalificeerde medewerkers in de slagerijsector leidden tot een nieuw aanbod “assistent slager-spekslager” en “verkoper/verkoopster in de slagerij”.

Deze nieuwe opleidingen richten zich tot mensen die wel in een slagerij willen werken maar daarom niet per se voor het zelfstandig beroep slager-spekslager kiezen. Deze tussentrajecten moeten de instroom van beter gekwalificeerd personeel verhogen. Deze trajecten zijn een onderdeel van de modulaire ondernemersopleiding slager-spekslager zodat deze mensen op termijn makkelijk kunnen doorstromen naar het beroep slager-spekslager.

2.5 KORTE OPLEIDINGEN

Beter opgeleide werknemers betekenen een slimmere en efficiëntere organisatie. Heel wat werkgevers moedigen bijscholing aan en maken er zelf ook gebruik van. Ondernemingen worden in alle fases van hun groei ondersteund met een gepast aanbod van opleidingen.

Zo’n bijscholing kan bestaan uit het bijbrengen van specifieke technische vaardigheden, maar kan en moet ook gericht zijn op het bijbrengen van de essentiële ondernemersvaardigheden en -attitudes.

Gecertificeerde bijscholing

Gecertificeerde bijscholingen zijn opleidingen waarvoor de Vlaamse overheid een specifiek diploma of

getuigschrift aflevert. Het SYNTRA-netwerk biedt een 20-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, gehabiteerd propaangasinstallateur, 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.

Niet-gecertificeerde 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 algemene programma’s over actuele thema’s, thema’s uit bedrijfsbeheer en management, seminars over nieuwe reglementeringen, specifieke taalcursussen, opfriscursussen, 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. Naast de vaste bijscholingsprogramma’s kan op maat van de onderneming en indien gewenst in-company een volledige aangepaste opleiding aangeboden worden.

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.

2.6 KWALITEITZORG EN EVALUATIE

Kwaliteit, effectiviteit van de opleidingen én tevreden klanten zijn de speerpunten voor alle opleidingsinitiatieven 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.

Eenzijds 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 van de SYNTRA 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 SYNTRA te evalueren.

Op basis van de score op elk van deze criteria wordt aan de SYNTRA een bonus toegekend die zich vertaalt in bijkomende financiële middelen. De financiering van de bonus werd door het besluit van de Vlaamse regering van 12 december 2003 definitief goedgekeurd. Dit besluit legt tevens het beschikbare bedrag voor de bonus vast op ongeveer 5 % van de werkingssubsidies, te verdelen over een periode van drie jaar. Het vast bedrag is bepaald op € 8.250, het percentage op 0,1 % van de werkingssubsidie. Het bedrag dat door de Vlaamse regering ter beschikking wordt gesteld bedraagt in totaal € 1.560.000. Dit bedrag dient zowel voor de subsidiëring van de bonus gedurende drie opeenvolgende jaren, als voor de financiering van de metingen van de doelmatigheidscriteria.

Tijdens de periode 2001-2004 werd een eerste volledige cyclus IKZ doorlopen. De 2de cyclus startte in 2005 en leidde inmiddels tot volgende realisaties:

- de zelfevaluaties, de uitvoering van vier actieplannen per SYNTRA en de eerste ronde van de visitaties;
- de metingen klantentevredenheid en effectiviteit in 2005;
- de metingen naam- en productbekendheid en marktaandeel in 2006.

In 2007 worden volgende activiteiten gepland:

- de tweede ronde van de visitaties;
- het eerste rapport van de zelfevaluatie, twee actieplannen en twee visitaties van SYNTRA Brussel;
- de toekenning van de tweede bonus en de uitkering van de eerste schijf.

SYNTRA Brussel, opgericht in september 2003, zal tijdens de tweede cyclus IKZ voor het eerst deelnemen aan alle evaluaties. De externe metingen van de 2de cyclus IKZ werden eind 2006 afgerond. De resultaten mogen als uiterst positief beschouwd worden.

De belangrijkste resultaten

Op het vlak van **klantentevredenheid** kent 85 % van de cursisten SYNTRA een score toe van 7 of meer, 60 % geeft zelfs een score van 8 tot 10. In 2002 was dit respectievelijk 82 % en 53 %. De opleidingen bedrijfsbeheer behoren in alle centra tot de toppers. De opleidingen beroepskennis daarentegen vormen een aandachtspunt als we het hoge peil van de tevredenheid willen handhaven.

Uit het onderzoek naar **effectiviteit** (tewerkstelling na afloop van de opleiding) blijkt dat de scores voor leertijd, met slechts 2 % werkzoekenden, niet te evenaren zijn. Wat bedrijfsbeheer betreft heeft ongeveer de helft van de cursisten vijf jaar na het beëindigen van de opleiding het zelfstandig statuut verworven. Bij de cursisten beroepskennis werd een lichte daling vastgesteld van het aantal zelfstandigen, ten voordele van de tewerkstelling in de kmo.

Op het vlak van **naam- en productbekendheid** blijkt dat 1 op 3 particulieren SYNTRA spontaan kent en er een correcte invulling van kan geven. Nog eens 31 % kent de naam op basis van een beschrijving. Over het algemeen heeft deze doelgroep ook een goede kennis van het aanbod.

Bij de bedrijven kent iets minder dan de helft SYNTRA spontaan, 25 % op basis van een beschrijving. Dit is een significante stijging van de naambekendheid t.o.v. 2003.

De scores voor **marktaandeel** kennen een lichte stijging in het voordeel van SYNTRA van 35 naar 38 procent.



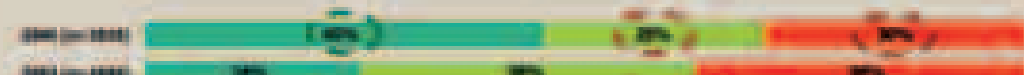
In 2006 werd een tweede cahier IKZ gepubliceerd met een uitvoerige beschrijving van het kwaliteitsproces en de resultaten van de metingen klantentevredenheid en effectiviteit. Deze studie is online beschikbaar op www.syntra.be.

Naam- en productbekendheid SYNTRA – evolutie 2003-2006

Particulieren



Bedrijven



- Kennis naam SYNTRA + inhoud
- Kennis op basis van beschrijving
- Niet gekend



MEER ONDERNEMERSCHAP: DRAAISCHIJF VOOR ONDERNEMERSVORMING

3

- 3.1 Competento, kenniscentrum voor het vormen van ondernemerscompetenties
- 3.2 Doelgroepenbeleid
- 3.3 Actieplan Ondernemend Onderwijs



3. MEER ONDERNEMERSCHAP: DRAAISCHIJF VOOR ONDERNEMERSVORMING

Wat is ondernemerschap?

De Europese definitie van ondernemerschap: "Onder ondernemerschap wordt iemands vermogen verstaan om ideeën in daden om te zetten. Het omvat creativiteit, innovatie en het nemen van risico's, en het vermogen om te plannen en projecten te beheren om doelstellingen te verwezenlijken. Ondernemerschap helpt iedereen in het dagelijkse leven thuis en in de maatschappij, het helpt werknemers zich bewust te worden van hun arbeidsomgeving en kansen te grijpen, en is de basis voor meer specifieke vaardigheden en kennis die ondernemers nodig hebben voor sociale of economische bedrijvigheid." (Mededeling van 12/02/2006 rond implementatie van de Lissabonstrategie van de Europese Unie).

Professor Laevers, onderwijsdeskundige en bezieler van CEGO (het Centrum voor Ervaringsgericht Onderwijs), definieert dat als volgt: "De dispositie om in de situatie waarin men zich bevindt, ideeën te genereren over mogelijke doelen en door optimale inzet van de beschikbare middelen acties op te zetten die tot de realisatie van waargenomen kansen leiden. Ondernemerschap is gebouwd op een krachtige mix van zelfsturing en creativiteit, is aanleiding tot het verleggen van grenzen, het scheppen van iets nieuws, het creëren van iets duurzaam dat tot de kwaliteit van het leven bijdraagt."

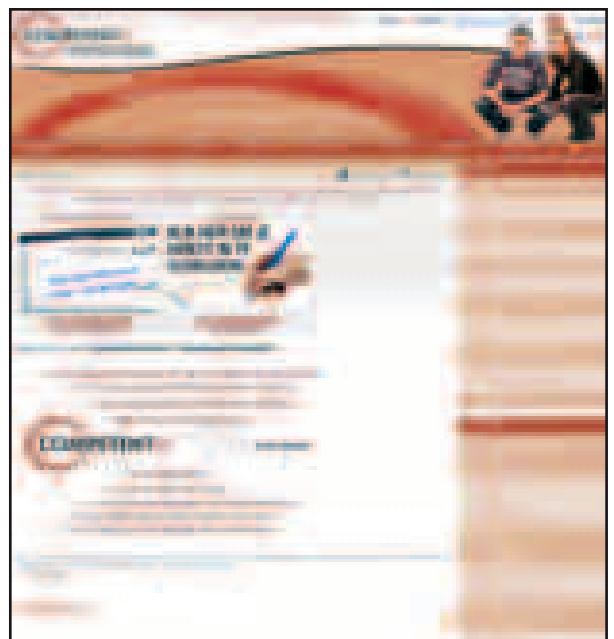
Een positief ondernemersklimaat leidt tot 'meer ondernemen'. Daarom kreeg SYNTRA Vlaanderen op 20 juli 2006 officieel de opdracht van de Vlaamse regering om in Vlaanderen de draaischijf voor ondernemersvorming te worden.

Concreet betekent dit dat SYNTRA Vlaanderen het aanspreekpunt moet worden voor al wie op zoek is naar info, projecten, samenwerking, ondersteuning op het vlak van ondernemerscompetenties. Op deze manier kan SYNTRA Vlaanderen met alle geïnteresseerde partners de krachten bundelen om samen tot betere resultaten te komen ten dienste van de verschillende doelgroepen.

3.1 COMPETENTO, KENNISCENTRUM VOOR HET VORMEN VAN ONDERNEMERSCOMPETENTIES

Het Vlaams Agentschap verzamelt kennis over opleidingen en vorming voor (toekomstige) ondernemers. Centraal hierbij staat het online kenniscentrum www.competento.be. Dat bevat een schat aan info, materialen en methodieken over ondernemerscompetenties en zin voor ondernemerschap. Competento staat voor de ontwikkeling van ondernemerscompetenties via onderwijs en opleiding.

Vanuit het kenniscentrum spoort het Vlaams Agentschap (potentiële) marktsegmenten, knelpuntberoepen en specifieke doelgroepen op en spreekt ze aan. Via partnerschappen en samenwerkingsverbanden kunnen er immers meer mensen en middelen worden ingezet voor een betere dienstverlening. Het virtueel kenniscentrum www.competento.be is gericht op het ontsluiten, valoriseren en verspreiden van bestaande initiatieven, materialen, tools en methodieken inzake de transfer van ondernemerscompetenties, vnl. binnen onderwijs en vorming. Competento informeert geïnteresseerden via een digitale nieuwsbrief. Inschrijven kan via de website.



3.2 DOELGROEPENBELEID

Het Vlaams Agentschap neemt tal van initiatieven om 'ondernemerschap' te promoten en ondernemersvaardigheden en -competenties te stimuleren bij doelgroepen die tot nu toe te weinig doorstromen naar ondernemerschap. Daarom werkte het Agentschap een doelgroepen- en kansengroepenbeleid uit gericht op allochtonen, kansarmen, werkzoekenden, ... Via specifieke, laagdrempelige opleidingstrajecten wil men voor deze groepen meer kansen creëren in het ondernemerschap. De fundamentele waarden die hierbij gehanteerd worden zijn het voortdurend verbeteren, samenwerken, klantgerichtheid en betrouwbaarheid. Het Agentschap SYNTRA Vlaanderen onderkent in haar rol het belang van samenwerking en partnerschappen. Naast

de natuurlijke partner, het SYNTRA-opleidingsnetwerk, ging het samenwerkingsverbanden aan met overheidsinstellingen, interprofessionele en professionele organisaties, vzw's, onderwijsinstellingen, ... De gemeenschappelijke noemer bij elke partner is de ervaring en de expertise van het werken met en voor een bepaalde doelgroep. Specifieke kansengroepen, die in onvoldoende mate doorstromen naar het ondernemerschap, worden benaderd met aangepaste laagdrempelige trajecten. Deze trajecten worden uitgewerkt in functie van de vooropleiding en elders verworven competenties. Ze vormen vaak de juiste brug tussen het willen starten als ondernemer en het effectief succesvol opstarten van een zaak.

Doelgroepenprojecten in 2006

Voor de aanpak naar **werkzoekenden** werd er een samenwerkingsprotocol gesloten met de VDAB. De toeleiding van werkzoekenden naar een traject ondernemersvorming gebeurt vanuit de VDAB. Ze maken daarvoor gebruik van de ENTRE-spiegel waardoor de ondernemerscompetenties van de kandidaat kunnen worden gemeten en besproken. Voor laaggeschoolde werkzoekenden werd vanuit SYNTRA Vlaanderen een voortraject ontwikkeld en wordt ook beroep gedaan op NFTE om de cursist beter voor te bereiden op een reguliere cursus bedrijfsbeheer. De eerste resultaten van het voortraject zijn gunstig.

Voor **personen van allochtone afkomst met een taalachterstand** wordt de focus gelegd op het verwerven van de noodzakelijke ondernemerscompetenties en op een betere kennis van het Nederlands. Om deze kansengroep te bereiken is een netwerk van de juiste intermediaire organisaties doorslaggevend. De positieve ervaringen in de steden Antwerpen, Brussel en Gent evenals in Limburg wil SYNTRA Vlaanderen doortrekken over andere steden en regio's in Vlaanderen. Een kwaliteitsvol aanbod dat rekening houdt met de opleidingsnoden van elke cursist aangevuld met gedreven partners, vormen de cocktail om meer allochtonen op een verantwoorde wijze de stap naar het ondernemerschap te laten zetten. Meer en beter ondernemen gaat ook hier meer dan ooit hand in hand. SYNTRA Vlaanderen heeft ook bijzonder oog voor **knelpuntberoepen** die een gebrek aan instroom hebben, vaak van zowel ondernemers als medewerkers. SYNTRA Vlaanderen opteert hier voor een tweesporenbeleid. In een eerste traject willen we de ondernemertrajecten van het SYNTRA-netwerk en de trajecten van de VDAB beter op elkaar afstemmen. Dit moet ervoor zorgen dat meer werkzoekenden van de VDAB de stap zetten naar een ondernemersopleiding. SYNTRA Vlaanderen wil dan ook via pilootprojecten een

voortrekkersrol spelen inzake elders verworven competenties en kennis. In een tweede traject ontwikkelt de draaischijf, in samenwerking met verschillende partners, specifieke opleidingstrajecten die drempelverlagend werken voor cursisten die interesse vertonen in het ondernemerschap binnen een knelpuntberoep. De samenwerking met beroepssectoren is hierbij een absolute prioriteit. De draaischijf werkt ook samen met het "Vormingsfonds voor de uitzendsector" en "Voorzenden". In het eerste werkjaar van het doelgroepenbeleid wordt de nadruk gelegd op de sectoren voeding (slager en bakker), personenverzorging (kapper), elektro, bouw en informatica. Diverse voortrajecten worden vanaf 2007 aangeboden.

SYNTRA Vlaanderen wil zich in functie van ondernemerstrajecten en ondernemersvorming ook nog specifiek richten naar **vrouwen, kansarmen en nieuwe marktsegmenten**. Bij de nieuwe marktsegmenten wordt er in de culturele sector bijzondere aandacht besteed aan een specifiek opleidingstraject voor kunstenaars. SYNTRA Vlaanderen wil ook ten aanzien van sociale economie nieuwe activiteiten ontwikkelen. Specifiek in het kader van beter ondernemen worden de middelen toegespitst op de micro-ondernemingen en op hogeschoolden. Zaakvoerders en medewerkers van micro-ondernemingen participeren beduidend minder aan opleiding en vorming dan de gemiddelde persoon in Vlaanderen. SYNTRA Vlaanderen wil bijzonder oog hebben voor de randvoorwaarden (plaats, tijdstip en duur van de opleiding) die vaak een drempel vormen. Samen met partners als UNIZO en VOKA worden nieuwe initiatieven ontwikkeld.

Tot slot heeft het Agentschap SYNTRA Vlaanderen de absolute doelstelling om samen met het SYNTRA-netwerk en met hogeschoolden een aangepast opleidingstraject voor hogeschoolden te voorzien. Het wordt een concept van blended-learning waarbij een digitale online cursus gecombineerd wordt met de haalbaarheidsstudie uit de cursus bedrijfsbeheer en met praktijkdocenten.

3.3 ACTIEPLAN ONDERNEMEND ONDERWIJS

Een samenwerking met het onderwijs moet de ondernemingszin bij jongeren aanscherpen. Zo werkt het Vlaams Agentschap actief mee aan de opmaak van een 'Actieplan Ondernemend Onderwijs'. Dat versterkt en ondersteunt projecten die een brug slaan tussen onderwijs en de ondernemerswereld. Daarnaast ontwikkelt het Vlaams Agentschap trajecten die ondernemersberoepen met een lage instroom extra aantrekkelijk maken.

Hieronder worden een aantal actielijnen geformuleerd. Deze acties zijn door hun aard, omgang en diepgang echte hefbomen om ondernemen in onderwijs op het voorplan te brengen. Ze dekken de brede scoop van het ondernemersgegeven, m.n. zowel ondernemerszin als ondernemerschap en vormen door hun complementariteit samen een coherent "Actieplan Ondernemend Onderwijs".

Om de diverse actielijnen een inhoudelijke uitwerking te geven werden meerdere beleidsdomein-overstijgende stuur- en werkgroepen opgericht. Deze hebben één of meerdere acties van het Actieplan Ondernemend Onderwijs als onderwerp, ze zijn:

- De stuurgroep Actieplan Ondernemend Onderwijs (SOV - Strategisch Onderwijs & Vormingsbeleid leidt deze vergaderingen);
- De werkgroep Ondernemersklasseweek: operationaliseert en bereidt de stuurgroep voor en coördineert de uitwerking van concrete acties (SYNTRA Vlaanderen leidt deze vergaderingen);
- De werkgroep Afstemming bedrijfsbeheer: methodiek;
- De werkgroep Afstemming bedrijfsbeheer: proefproject kwalificatiestructuur.

De geformuleerde 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.

De acties in het kader van het actieplan zijn:

- de organisatie van een infomarkt en de Ondernemersklasseweek;
- het formuleren van beleidsaanbevelingen;

- inhoudelijke vernieuwing programma bedrijfsbeheer (methodiek & kwalificatiestructuur).

Infomarkt

Op 22 november 2006 vond voor een 200-tal aanwezigen de eerste Infomarkt 'Ondernemerscompetenties in de Klas' plaats. Hier lanceerden ministers Moerman en Vandenbroucke het Actieplan Ondernemend Onderwijs, de resultaten van de oproep brugprojecten economie – onderwijs en het kenniscentrum "Competento". De infomarkt bestond uit een 20-tal standen van partners uit het brede onderwijsveld. Tijdens 15 workshops werd dieper ingegaan op vernieuwende onderwijsmethodieken.

Op www.competento.be bij nieuwsbrief 1 (5 februari 2007) vindt u de toezeggingen van de betrokken ministers, de demopresentatie, de presentaties van de diverse workshops en de lijst met coördinaten van de standhouders en workshopbegeleiders.

Ondernemersklasseweek

De Ondernemersklasseweek wil projecten rond ondernemerschap in het onderwijs bundelen en onder de aandacht brengen. De eerste editie ging door van 5 tot 9 februari 2007.

Doelstellingen:

- 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 Ondernemersklasseweek zocht zoveel mogelijk aansluiting bij bestaande initiatieven en wilde fungeren als "kapstok" voor andere initiatieven. Bijvoorbeeld: de "week van het ondernemen" die voor Oost-Vlaanderen georganiseerd wordt door VOKA – KVK Oost-Vlaanderen en bij de door het VKW georganiseerde actie 'Ondernemer voor de klas'. Concreet ging het om volgende initiatieven: bedrijfs-

bezoeken, Ondernemers voor de Klas, bedrijfsspellen, Opendeurweek Leerbedrijven, Internationale beurs voor Oefenfirma's, Marktdagen, Ondernemende zoektochten, de lancering van de Flanders DC Fellows ter verspreiding van ondernemingscreativiteit, ...

De partners die uiteindelijk in samenwerking met scholen, directies en leraren, hun medewerking verlenen aan deze eerste Ondernemersklasseweek zijn 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, ...

Daar waar in 2007 uitgegaan werd van bestaande initiatieven wil de Ondernemersklasseweek 2008 ook zelf een aantal acties opzetten. We vertrekken daarbij vanuit onderwijs (pedagogische beleidsdiensten van de diverse netten, navormingsbeleid, ...) om in samenwerking met geïnteresseerde aanbieders vorm te geven aan deze actieweek. De focus wordt uitgebreid van secundair onderwijs naar secundair én hoger onderwijs.

De Ondernemersklasseweek 2008 vindt plaats van 18 tot 22 februari 2008. Meer info op www.ondernemersklasseweek.be.

Beleidsaanbevelingen

De Koning Boudewijnstichting kreeg de opdracht om een rapport uit te werken over hoe het Vlaamse onderwijs kan bijdragen tot meer ondernemerschap. Dit rapport moet onderbouwde en realistische aanbevelingen bevatten.

Tegen eind 2007 organiseert de stichting hierover een symposium met sprekers uit binnen- en buitenland. Dit evenement richt zich naar alle actoren en beleidsmakers om het debat en de beleidsontwikkelingen op dit gebied te stimuleren.

Inhoudelijke vernieuwing van het programma bedrijfsbeheer in secundair en volwassenenonderwijs

Als draaischijf ondernemersvorming stelt SYNTRA Vlaanderen haar kennis en expertise over haar opleiding bedrijfsbeheer ter beschikking. Deze informatie-uitwisseling en kennisdeling moeten het mogelijk maken om de inhoud van het bedrijfsbeheer toe te

passen in het secundair onderwijs of volwassenenonderwijssysteem, onder meer via het werken met een haalbaarheidsstudie of andere initiatieven zoals mini-ondernemingen en leerbedrijven.

Leerlingen die op basis van deze aanpak in het secundair onderwijs het attest bedrijfsbeheer verkrijgen, hebben dan daadwerkelijk blijk gegeven van basisondernemerscompetenties en -vaardigheden. Bij de effectieve start van een onderneming, vaak vele jaren later, kan de opleiding zich dan functioneel richten tot de toepassing op een reële haalbaarheidsstudie.

De inhoud, leerdoelen, werkwijze en methodiek zoals uitgewerkt door SYNTRA Vlaanderen en toegepast in het SYNTRA-netwerk werd uitvoerig besproken met het kabinet en de pedagogische begeleidingsdiensten van de verschillende netten. De aanpak werd inhoudelijk enthousiast onthaald maar vergt verder intern overleg om de overdraagbaarheid haalbaar te maken.

Er wordt een studie uitgevoerd over de vergelijkbaarheid van het bedrijfsbeheer bij het volwassenenonderwijs en bij SYNTRA. Zowel opleidingsverstrekkers als cursisten worden bevraagd (klantentevredenheid en effectiviteit).

Proefprojecten Vlaamse Kwalificatiestructuur

Het hoofddoel van de proefprojecten is om na te gaan wat de bruikbaarheid is van de vooropgestelde kwalificatiestructuur. Binnen het perceel bedrijfsbeheer bestaat de opdracht er meer concreet in om de kwalificatie(s) basiskennis bedrijfsbeheer te omschrijven en deze in te schalen in de Vlaamse kwalificatiestructuur (met aandacht voor de niveaudecriptoren, de omvang van de kwalificaties, de samenhang tussen de verschillende kwalificaties en de weging van de kwalificaties).

SYNTRA Vlaanderen zal dit in 2007 samen met de Arteveldehogeschool (Gent) onderzoeken voor de opleiding bedrijfsbeheer.

Op basis van het programma van de basiskennis bedrijfsbeheer zullen competentiebeschrijvingen uitgewerkt worden voor de kwalificatie(s) 'basiskennis bedrijfsbeheer'. Ook de persoonsgebonden competenties uit het EQUAL-project ENTRE worden hierbij opgenomen. De Arteveldehogeschool zal tegelijkertijd de competenties van haar bacheloropleiding oplijsten en deze bundelen tot kwalificaties.



REGISSEUR EUROPEES SOCIAAL FONDS

4

4.1 Oproepen 2006

4.2 Europese perspectieven voor 2007



4. REGISSEUR EUROPEES SOCIAAL FONDS

Het ESF is een van de structuurfondsen van de Europese Unie. Dit fonds tracht onder meer de tewerkstelling te vergemakkelijken, de werkloosheid te voorkomen en de geografische en beroepsmobiliteit van de werknemers te bevorderen. Doelstelling 3 staat voor de ondersteuning van de aanpassing en de modernisering van het beleid en de systemen op het gebied van onderwijs, opleiding en werkgelegenheid. Hierin worden meerdere zwaartepunten voorzien waarvan zwaartepunt 3 zich richt op de ontwikkeling van het ondernemerschap. Er gaat ondermeer aandacht naar de starters, de ontwikkeling van een verantwoord ondernemerschap en het bevorderen van de kennisoverdracht.

Sinds 1999 was VIZO regisseur van het zwaartepunt 3 van doelstelling 3 van het Europees Sociaal Fonds. Als rechtsopvolger nam SYNTRA Vlaanderen deze taak over.

Zowel publieke als private organisaties kunnen projecten indienen in het kader van doelstelling 3.

Als regisseur fungeert het agentschap als contactpunt voor de verschillende actoren op het terrein. Het treedt op als initiator en begeleider bij publieke en private samenwerkingsverbanden.

De regisseur zorgt voor de bekendmaking van de doelstellingen die door het ESF goedgekeurd worden. Alle projectvoorstellen worden geëvalueerd volgens vastgelegde criteria. Eens een project goedgekeurd wordt, staat de regisseur in voor de opvolging en begeleiding. De projecten worden inhoudelijk, administratief en financieel opgevolgd, geëvalueerd en desgevallend bijgestuurd.

De regisseur staat eveneens in voor de rapportering naar de Europese Commissie en werkt vanuit het regionale perspectief mee aan het ontwerpen van de Europese strategie voor zwaartepunt 3.

4.1 OPROEPEN 2006

Binnen de programmaperiode 2000-2006 werden nog twee oproepen gelanceerd in 2006 in zwaartepunt 3 – Bevorderen van Ondernemerschap.

De eerste oproepperiode werd op 31 maart afgesloten. Hier werden twee projecten goedgekeurd:

- Onder maatregel 1, stimuleren en ondersteunen van potentiële starters en verantwoord ondernemerschap:
 - “Kenniscentrum Leren Ondernemen” van het VIZO/Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming – SYNTRA Vlaanderen;
 - “O.K. – Ondernemen met Kansengroepen” van NFTE (National Foundation for Teaching Entrepreneurship).
- Onder maatregel 3, bevordering van de kennis-economie, werden drie projecten goedgekeurd:
 - “Professionalisering van de social-profit” van EROV (Economische Raad voor Oost-Vlaanderen);
 - “Behoorlijk Bestuur in de kmo” van UNIZO;
 - “Veilig Ondernemen Vlaanderen” van VOKA – Kamer van Koophandel arrondissement Mechelen.

De laatste oproepperiode werd 15 januari 2007 afgesloten. Deze oproepperiode werd actief ondersteund door het Actieplan Ondernemend Onderwijs. Hier werden volgende projecten goedgekeurd:

- Onder maatregel 1, stimuleren en ondersteunen van potentiële starters en verantwoord ondernemerschap:
 - “Actieplan Ondernemend Onderwijs: Competitie rond ondernemerskwaliteiten voor schoolteams (COOS)” van Dienst Beroepsopleiding – EPON vzw;
 - “E-basiskennis Bedrijfsbeheer” van SYNTRA West;
 - “ENTRE 45+ (Totaaltraject Ondernemerschap 45+)” van SYNTRA West;
 - “Creatie(f) Ondernemerschap” van Flanders Fashion Institute vzw;
 - “Actieplan Ondernemend Onderwijs: TRI-O” van VOKA – Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen;
 - “Een integraal traject naar ondernemerschap voor oud- en nieuwkomers” van SEBO vzw;
 - “Conferentie MVO” van SERV.

4.2 EUROPESE PERSPECTIEVEN VOOR 2007

Op 1 januari 2007 ging het nieuwe ESF Operationele Programma 2007-2013 in voege. Hierin worden drie verticale thematische prioriteiten naar voor geschoven die de basis moeten vormen voor het nieuwe ESF-programma:

- 1) "Talentactivering en duurzame integratie op de arbeidsmarkt". Hierin wordt de aandacht gelegd op de transities die een individu doormaakt:
 - transities van school naar werk;
 - transities van werkloosheid naar werk;
 - transities tussen beroepen en functie én van werk naar werk.
- 2) "Inclusie van kansengroepen" door werkervaring, werken aan doorgroei en doorstroom in de sociale economie en aangepaste trajecten voor kansengroepen.
- 3) "Ondernemings- en organisatiecultuur focussen op mens en maatschappij", met focus op de volgende assen:
 - strategisch HR- en competentiebeleid;
 - gelijke kansen m/v beleid;
 - diversiteitsbeleid;
 - aangepaste arbeidsorganisatie aan de socio-economische evoluties;
 - maatschappelijk verantwoord ondernemen;
 - organisatiebekwaamheid en grensverruimende samenwerking en partnerschappen.

De twee horizontale prioriteiten met een eigen budgetlijn zijn innovatie en transnationaliteit. De horizontale aandachtspunten zijn gender m/v en diversiteit. Prioriteit 6 ten slotte wordt gevormd door technische bijstand. Ondernemerschap vormt geen afzonderlijke prioriteit of zwaartepunt meer.

Meer informatie vindt u op www.esf-agentschap.be.





COLOFON

Dit activiteitenverslag werd samengesteld door de directie en de medewerkers van het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming – SYNTRA Vlaanderen. Als u vragen hebt 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, communicatieambtenaar & woordvoerder 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,
communicatieambtenaar & woordvoerder
Bart Meysmans,
stafmedewerker

Vormgeving:

www.impuls-reclame.be

