



JAARRAPPORT
WERKING
VLAAMS
PARTNERSCHAP
DUAAL LEREN

Jaarrapport schooljaar 2016-2017
19.09.2017



1 VOORWOORD

Met het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen trad het Vlaams Partnerschap Duaal Leren in werking. De eerste maanden van het eerste werkjaar hebben we onze activiteiten voornamelijk toegespitst op de concretisering van de bevoegdheden die in het decreet omschreven zijn. We hebben daarbij in een goede samenwerking met de onderwijskoepels en de SERV-partners een hele reeks concrete resultaten geboekt.

Zo werden de bevoegdheden inzake de erkenning van ondernemingen vertaald in een praktisch goedkeuringsproces. Er werd een beroepscommissie opgericht en een klachten-en beroepsprocedure uitgewerkt. We hebben ons ook toegelegd op een reeks spelregels, zoals het vastleggen van het aantal leerlingen dat begeleid kan worden door een mentor, de principes van erkenning voor een deel van de competenties en de omschrijving van de belangrijkste opdrachten van de mentor. We hebben adviezen geformuleerd met betrekking tot de samenstelling van de sectorale partnerschappen en de toetreding van AHOVOKS tot het Vlaams Partnerschap. In totaal werden dertien sectorale partnerschappen opgestart. Het zijn slechts voorbeelden van het vele werk dat in een eerste boeiend werkingsjaar van het Vlaams Partnerschap werd verzet.

In dit eerste rapport blikken we terug op het eerste werkjaar.

Mij wacht intussen als rector van de KU Leuven een nieuwe opdracht. Het voorzitterschap van het Vlaams Partnerschap zal ik, met enige spijt, overdragen. Ik dank alle betrokkenen voor de fijne samenwerking en wens het Vlaams Partnerschap veel succes toe met de uitbouw van het duaal leren.

Luc Sels, rector KU Leuven



2 HOOFDSTUK 1: INLEIDING

Sinds de conceptnota bis “dual Leren, een volwaardige kwalificerende leerweg” van 3 juli 2015 werd het startschot gegeven voor een nieuw verhaal Dual Leren. Met als concrete start het ‘decreet van 10 juli 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van een alternerende opleiding’. Ten gevolge van dit decreet startte op 26 augustus 2016 het Vlaams Partnerschap Dual Leren onder het voorzitterschap van prof. Dr. Luc Sels. Naast het behandelen van de erkenningen werkte het partnerschap ook een kwaliteitsbewaking en een beroeps- en klachtenprocedure uit voor erkende leerondernemingen. Verder werd ook een samenwerkingsovereenkomst ondertekend met 13 sectorale partnerschappen. Het resultaat hiervan is dat er sinds 1 september 2016 meer dan 10.000 erkenningsaanvragen voor leerondernemingen werden goedgekeurd door de diverse partnerschappen.

In de praktijk liepen intussen diverse proeftuinen rond dual leren. Binnen schoolbank op de werkplek startten de eerste 6 duale opleidingen, waar dual leren in de praktijk werd uitgetest. Een evaluatie hiervan is lopende, zodat we de geleerde lessen kunnen meenemen naar de nieuwe proeftuinen en het decreet dual leren. Binnen het project Werkplek21 werd de werkplek als leeromgeving van de 21ste eeuw verkend. Het slotevent van dit project vond plaats op 7 maart 2017. Tot slot liepen er 21 verkennende trajecten in het veld met ESF-steun. Een lerend netwerk stimuleerde kennisdeling en netwerking tussen deze projecten en bundelde en ontsloot alle ontwikkelde tools en instrumenten.

SYNTRA Vlaanderen nam intussen samen met de Onderwijsinspectie een start met het uitwerken van een kwaliteitstoezicht op duale trajecten. De succesvolle uitrol van het decreet dual leren zal immers sterk bepaald worden door kwaliteitsvolle trajecten die worden aangeboden en de mate waarin er een degelijke afstemming is tussen de school- en werkcomponent.

In dit jaarrapport maken we de synthese van een schooljaar Vlaams Partnerschap Dual Leren. We rapporteren in hoofdstuk twee over de erkenningen van de ondernemingen en vestigingen in het kader van alternerend leren. In het derde hoofdstuk gaan we dieper in op de overeenkomsten die sinds het decreet van 10 juli 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van een alternerende opleiding geregistreerd werden op het digitale platform van SYNTRA Vlaanderen. In hoofdstuk vier behandelen we de begeleiding van de werkplek. Dit hoofdstuk bestaat uit twee delen, enerzijds bespreken we de resultaten van het gezamenlijk onderzoek van SYNTRA Vlaanderen en het Centrum voor Sociologisch Onderzoek KULeuven waarin we de werkplek van vandaag in kaart brengen. Anderzijds bespreken we de verschillende begeleidingsacties binnen de partnerschappen. In een laatste hoofdstuk wordt het werkingsjaar van klachten en beroepen beschreven.



3 HOOFSTUK 2: ERKENNING VAN ONDERNEMINGEN EN VESTIGINGEN VOOR ALTERNERENDE OPLEIDINGEN

Sinds 1 juli 2016 is het mogelijk om via de digitale applicatie, www.werkplekduaal.be, van SYNTRA Vlaanderen een erkenningsaanvraag in te dienen. Deze elektronische erkenningsaanvraag kan ingediend worden door een werkgever of een werknemer van een onderneming of door een opleidingsverstrekker in naam van een onderneming. Een erkenningsaanvraag in het eerste werkingsjaar 2016-2017 werd gedefinieerd aan de hand van volgende definitie: een aanvraag om een erkende vestiging te worden voor een welbepaalde opleidingen met een welbepaalde mentor voor een duurtijd van vijf jaar. Vanaf het nieuwe werkingsjaar 2017-2018 wordt een erkenningsvraag enger toegepast namelijk een erkenningsaanvragen is een aanvraag om erkende vestiging te worden voor een welbepaalde opleiding voor ene duurtijd van vijf jaar. Aan deze erkenningsaanvraag kunnen dan een of meerdere mentoren die voldoen aan de criteria toegevoegd worden.

De aanvraag wordt vervolgens behandeld door het bevoegde sectoraal partnerschap of het Vlaams partnerschap (via een delegatie aan SYNTRA Vlaanderen). Binnen de 14 dagen moet een aanvraag behandeld worden en dus goed- of afgekeurd worden. Indien er geen beslissing is genomen omtrent de aanvraag dan wordt deze automatisch goedgekeurd.

In dit hoofdstuk wordt het overzicht gegeven van de behandelde erkenningsaanvragen gedurende het rapporteringsjaar 1 juli 2016 tot en met 30 juni 2017. Hierbij wordt een synthese gemaakt van de monitoringsgegevens van het afgelopen rapporteringsjaar en van de maandelijkse rapporten die werden opgemaakt voor elke vergadering van het Vlaams Partnerschap.

Om deze gegevens beter te kunnen begrijpen, verduidelijken we in het begin van dit hoofdstuk de verschillende statuses die een erkenningsaanvraag kan hebben gedurende zijn 14-daagse behandeling.

- **Nieuw:** de aanvraag is pas binnengekomen en is nog niet aanvaard door de beheerder, looptijd van 14 dagen.
- **In verwerking:** betekent dat de aanvraag behandeld wordt met een looptijd van 14 dagen.
- **Inactief:** de aanvraag staat tijdelijk 'on hold' (de looptijd van 14 dagen wordt stopgezet) omdat het bedrijf niet te contacteren valt en er een probleem is met de aanvraag.
- **Goedgekeurd:** Aanvraag werd goedgekeurd door het sectoraal of Vlaams Partnerschap
- **Goedgekeurd, deel competenties:** Aanvraag werd goedgekeurd door het sectoraal of Vlaams Partnerschap, maar niet alle competenties van de opleiding kunnen op de werkplek aangeleerd worden.
- **Afgekeurd:** de aanvraag werd niet toegekend door het sectoraal of Vlaams Partnerschap

3.1 AANTAL INGEDIENDE ERKENNINGSAANVRAGEN EN GOEDGEKEURDE ERKENNINGSAANVRAGEN

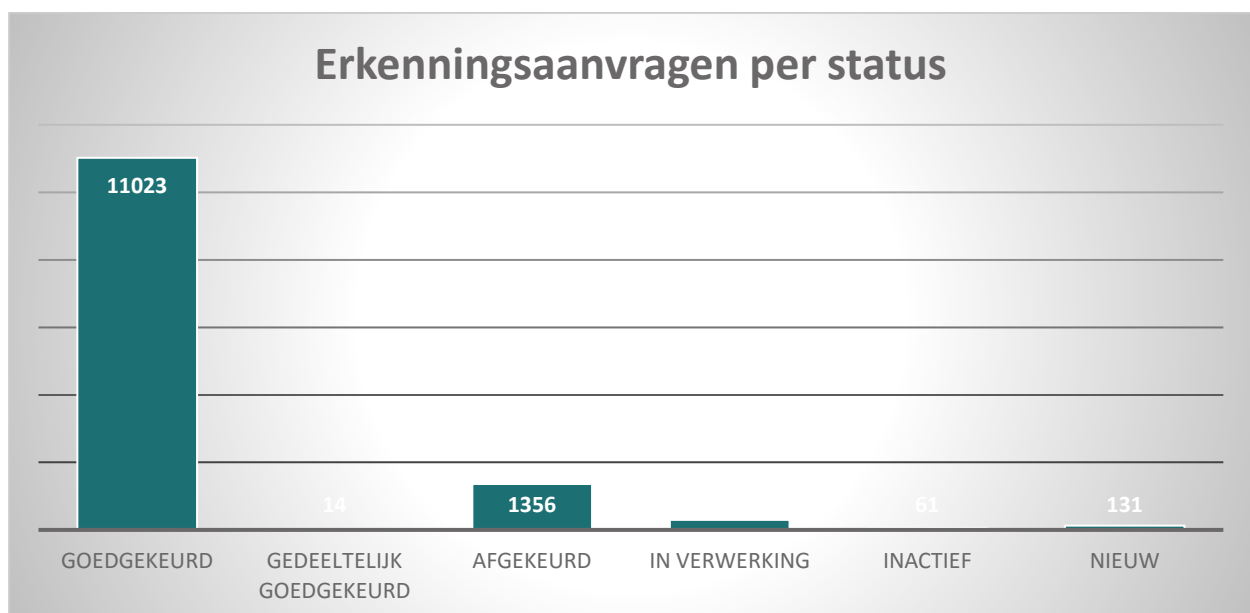
In deze sectie wordt het overzicht gegeven van het aantal ingediende erkenningsaanvragen tijdens het rapporteringsjaar 2016-2017. Voor de einddatum van het rapporteringsjaar nl. 30 juni, werken we met gegevens die gemeten werden op 4/07/2017. De tabellen en grafieken geven het aantal ingediende erkenningsaanvragen weer en de belangrijkste status, het aantal goedgekeurde aanvragen.

In het rapporteringsjaar werden in het totaal 12 878 erkenningsaanvragen ingediend. Hiervan werden 11 037 erkenningsaanvragen goedgekeurd en 1356 erkenningsaanvragen werden afgekeurd, zie tabel 1 en grafiek 1. In de eerste grafiek wordt het aantal erkenningsaanvragen opgedeeld naargelang de status. Op 4 juli waren er ook nog 293 aanvragen in verwerking en 131 aanvragen waren nieuw aangevraagd maar nog niet in behandeling genomen door het betreffende behandelend partnerschap. Er waren ook 61 aanvragen die op inactief stonden.

Tabel 1. Overzicht van het totaal aantal (goedgekeurde) erkenningsaanvragen (meetmoment 4/07/2017)

Erkenningsaanvragen	Totaal aantal
Alle aanvragen	12878
Goedgekeurde aanvragen	11037

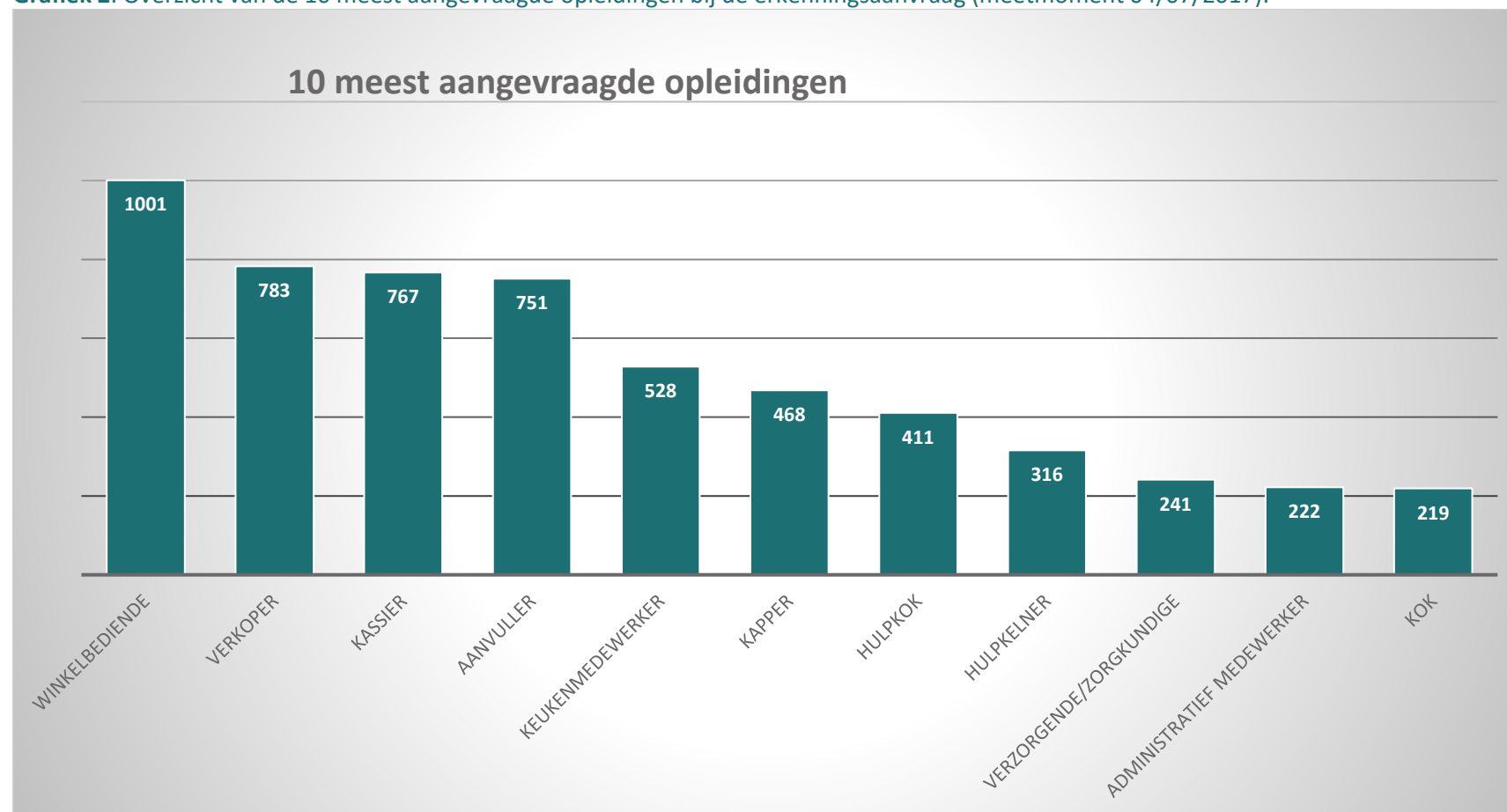
Grafiek 1. Erkenningsaanvragen per status (meetmoment 4/07/2017)



////////////////////////////////////
 //////////////////////////////////////

In de volgende grafiek wordt weergegeven voor welke opleidingen de meeste erkenningsaanvragen werden ingediend. Doorheen het hele rapporteringsjaar zijn de opleidingen in de verkoop, zoals winkelbediende, verkoper, aanvuller en kassier het meest aangevraagd geweest. Andere veel gevraagde opleidingen zijn deze in de horeca: keukenmedewerker, hulpkelner, hulpkok en kok. Tenslotte zijn er ook de opleidingen kapper, verzorgende/zorgkundige en administratief medewerker die eveneens vaak gevraagd worden. Een overzicht van de meest aangevraagde opleidingen per sector kan gevonden in bijlage 1, terwijl in bijlage 3 een overzicht kan gevonden worden van de goedgekeurde, afgekeurde en opgeheven erkenningsaanvragen per opleiding.

Grafiek 2. Overzicht van de 10 meest aangevraagde opleidingen bij de erkenningsaanvraag (meetmoment 04/07/2017).



2.1.1. Verschillenanalyse naar gelang partnerschap: SP en VP

In deze sectie bekijken we de erkenningsaanvragen vanuit het behandelend partnerschap. Er zijn op het einde van het rapporteringsjaar 13 sectorale partnerschappen actief. Indien er geen actief sectoraal partnerschap bestaat voor een erkenningsaanvraag, dan wordt deze behandeld door SYNTRA Vlaanderen die deze bevoegdheid gedelegeerd kreeg van het Vlaams Partnerschap. De indeling van erkenningsaanvragen naar partnerschap gebeurde op basis van de sector en/of het PC-nummer waartoe de onderneming die de erkenningsaanvraag indiende, behoort. Deze indeling zal echter in het volgende rapporteringsjaar verschillen aangezien een erkenningsaanvraag dan op basis van het bijhorend Paritair Comité nummer zal toegewezen worden aan het bevoegde partnerschap. Indien het een onderneming betreft zonder personeel of een lokaal/openbaar bestuur dan zal de indeling opnieuw op basis van een bijhorende sector gebeuren.

Doorheen het rapporteringsjaar zijn verschillende sectorale partnerschappen opgestart. Vóór de opstart van het sectoraal partnerschap werden de aanvragen behandeld door SYNTRA Vlaanderen. In september 2016 werden nog alle aanvragen behandeld door SYNTRA Vlaanderen die hierin geadviseerd werd door testsectoren. In de volgende tabel wordt per sectoraal partnerschap de opstartdatum gegeven.

Tabel 2. Overzicht van opstartdata van de Sectorale Partnerschappen.

Sectoraal Partnerschap	Datum opstart
SP Auto en aanverwante sectoren	15/01/2016
SP Bouw	20/12/2016 (testsector)
SP Chemie, Kunststoffen en Life sciences	20/12/2016 (testsector)
SP Elektriciens: installatie en distributie	20/12/2016 (testsector)
SP Groene Sectoren	29/11/2016
SP Haartooi, Fitness en schoonheidszorgen	27/06/2017 (testsector)
SP Horeca	25/10/2016 (testsector)
SP Houtsectoren	20/12/2016 (testsector)
SP Social Profit	16/11/2016 (testsector)
SP Textielverzorging	29/11/2016
SP Voedingsnijverheid	08/11/2016

In tabel 3 wordt de opdeling weergegeven van de sectoren volgens het behandelend partnerschap. We zien dat de sectorale partnerschappen ongeveer 58% van alle aanvragen hebben behandeld, terwijl SYNTRA Vlaanderen in opdracht van het Vlaams Partnerschap 42% van de aanvragen behandelde. In de tabel kan ook gezien worden dat de sectoren met de meeste aanvragen respectievelijk Verkoop en Marketing (27%), Horeca (15%) en Bouw (12%) zijn.

In Grafiek 3 worden de statussen van de erkenningsaanvragen van de verschillende sectoren weergegeven. Het numerieke aantal goedgekeurde en afgekeurde erkenningsaanvragen staat per sector ook vermeld.

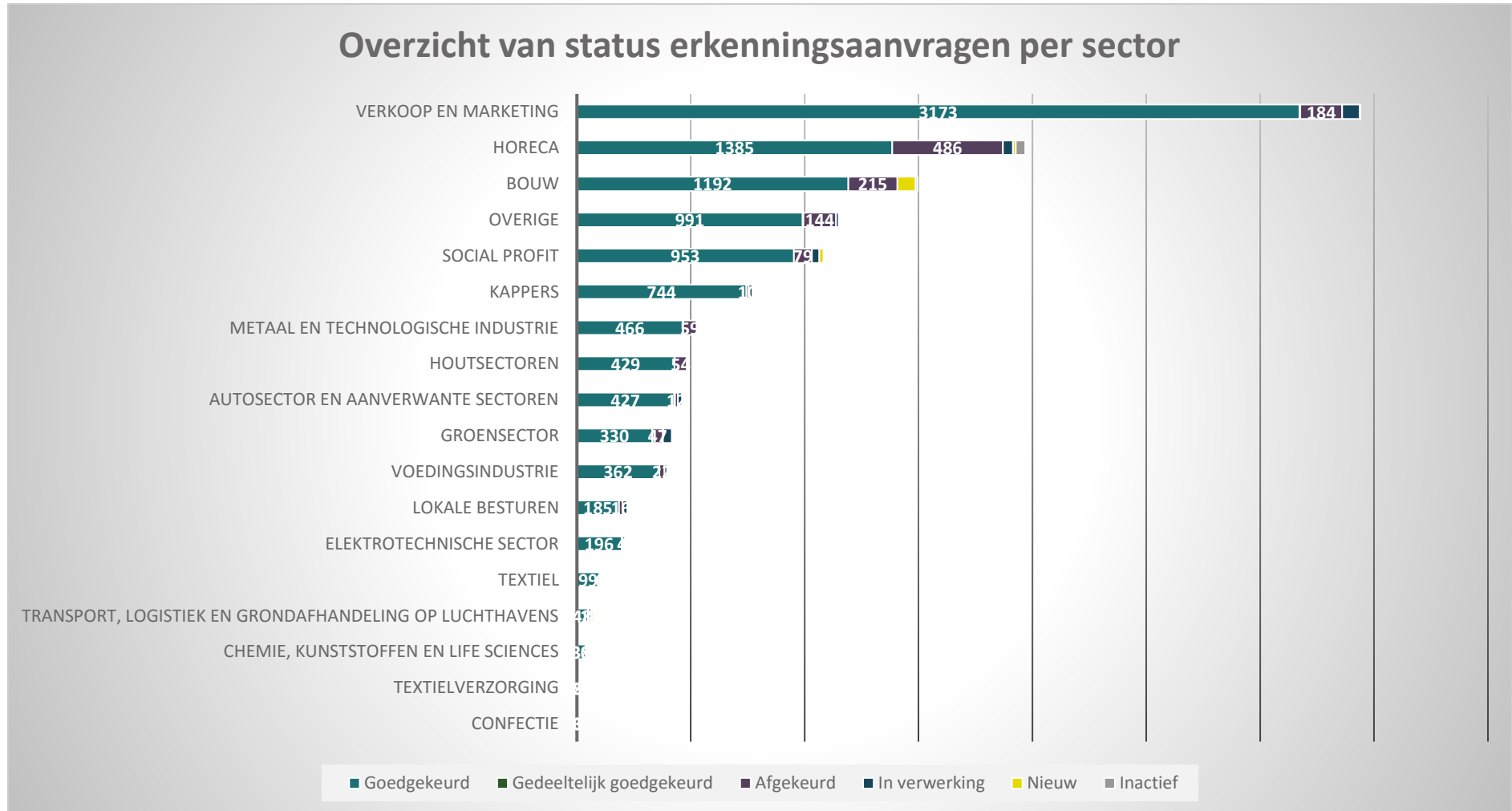


Tabel 3. Overzicht van het totaal aantal en aandeel erkenningsaanvragen per partnerschap (meetmoment 4/07/2017).

Partnerschap	Sector	Aantal	Aandeel
Sectorale Partnerschappen		7426	57,7%
	Autosector en aanverwante sectoren	467	3,6%
	Bouw	1495	11,6%
	Chemie, kunststoffen en life sciences	38	0,3%
	Elektriciens: installatie en distributie	214	1,7%
	Groensector	423	3,3%
	Haartooi, Fitness en schoonheidszorgen	772	6,0%
	Horeca	1969	15,3%
	Houtsectoren	492	3,8%
	Social profit	1082	8,4%
	Textielverzorging	7	0,1%
	Transport, logistiek en grondafhandeling op luchthavens	71	0,6%
	Voedingsindustrie	396	3,1%
Vlaams Partnerschap		5452	42,3%
	Kleding en Confectie	4	0,03%
	Lokale besturen	222	1,7%
	Metaal en technologische industrie	529	4,1%
	Overige	1152	8,9%
	Textiel	105	0,8%
	Verkoop en marketing	3440	26,7%

////////////////////////////////////
 //////////////////////////////////////

Grafiek 3. Overzicht van de status van de erkenningsaanvragen per sector (meetmoment 4/07/2017)



2.1.2. Verschillenanalyse naar gelang regionale spreiding

In deze sectie worden de ingediende erkenningsaanvragen opgedeeld naar regionale spreiding. Deze spreiding wordt berekend op basis van de postcode van de gemeente van de vestiging die de erkenningsaanvraag indiende. Er wordt hierbij een onderscheid gemaakt naar het aantal ingediende erkenningsaanvragen en naar het aantal goedgekeurde erkenningsaanvragen omdat deze laatste kan gezien worden als een indicatie voor beschikbare werkplekken.

De meeste aanvragen worden ingediend in de provincie Antwerpen en bijgevolg kunnen we ook zien dat daar de meeste goedgekeurde erkenningsaanvragen zijn. Daarna volgen de provincie Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen.

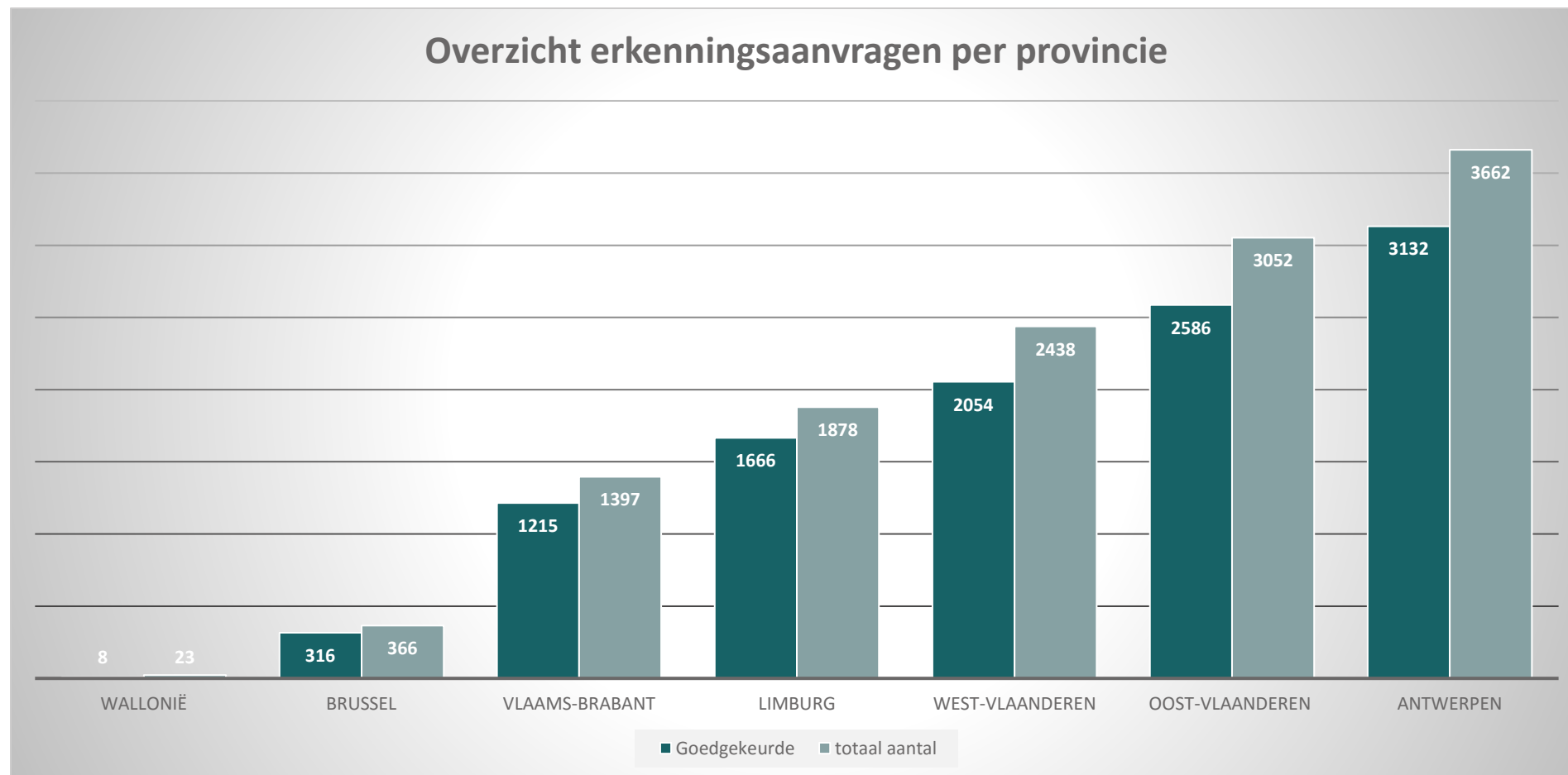
Bij de opdeling per RESOC-gebied¹ (grafiek 5 en grafiek 6) kan er gezien worden dat de meeste aanvragen worden ingediend en ook goedgekeurd in het RESOC-gebied Antwerpen, Dender-Waas en Turnhout. In grafiek 7 worden de erkenningsaanvragen weergegeven volgens het vernieuwde streekbeleid². Hier ontbreken grotere regio's zoals Antwerpen en Gent nog (categorie niet gekend).

¹ Een RESOC gebied is het gebied van een regionaal sociaal-economisch overlegcomité (RESOC), waarbinnen per gebied één regionaal overlegplatform (ROP) opgericht.

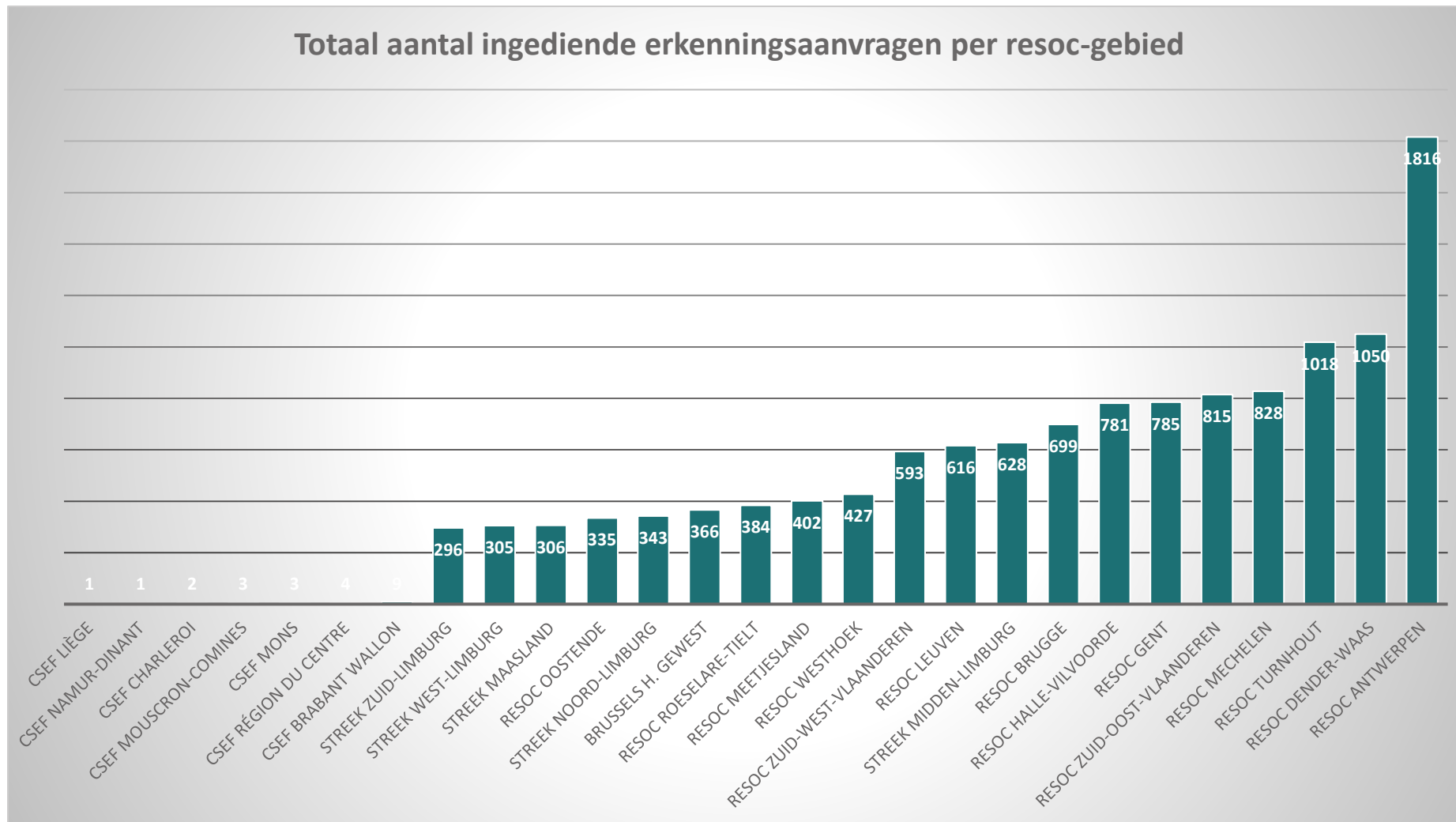
² Het vernieuwde streekbeleid is een hervorming van het bestaande streekbeleid en (boven)lokaal werkgelegenheidsbeleid waarbij steden en gemeenten zelf nieuwe structuren opzetten en hun werkgebied te definiëren.



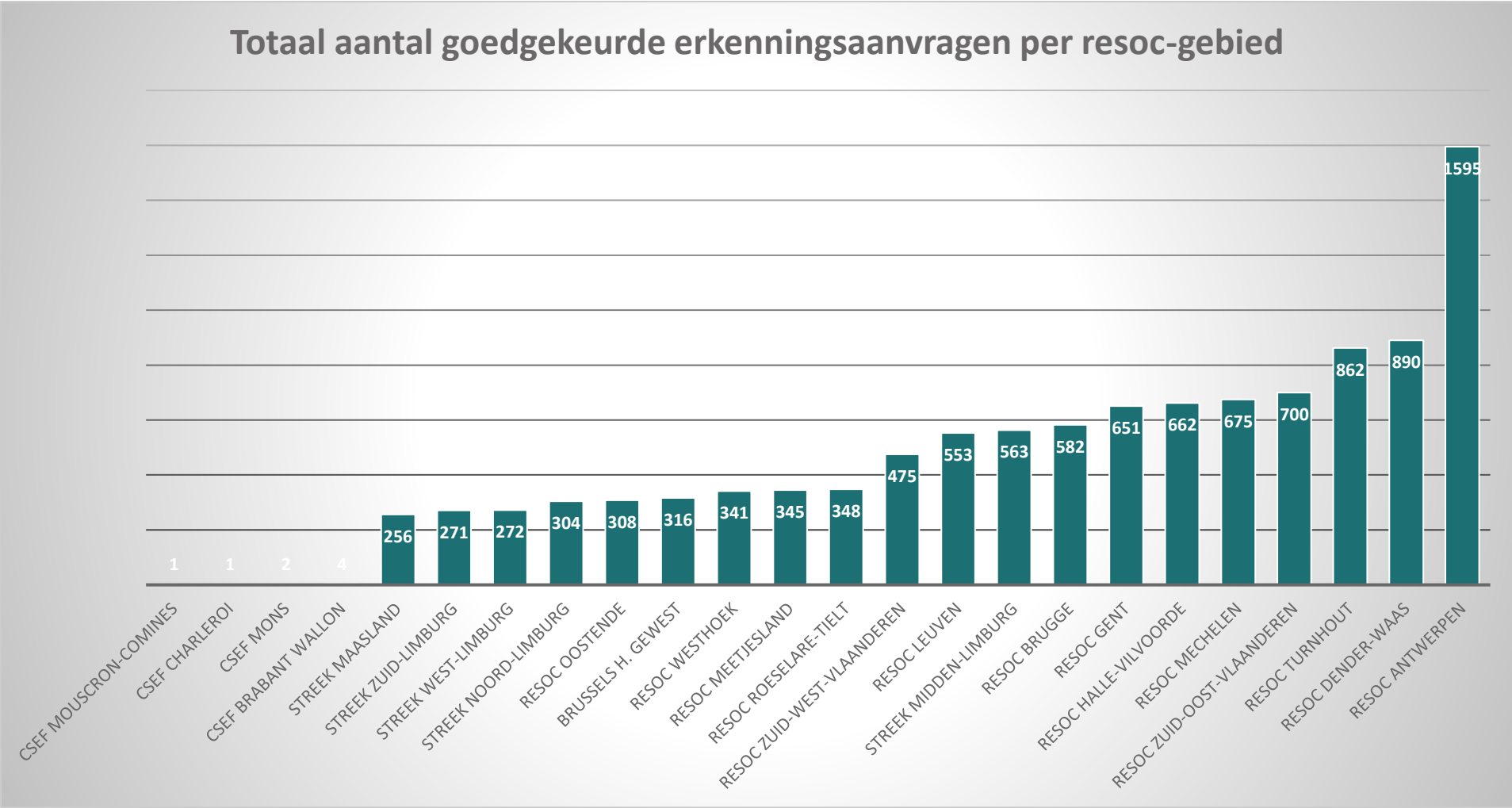
Grafiek 4. Totaal aantal erkenningsaanvragen per provincie (meetmoment 4/07/2017)



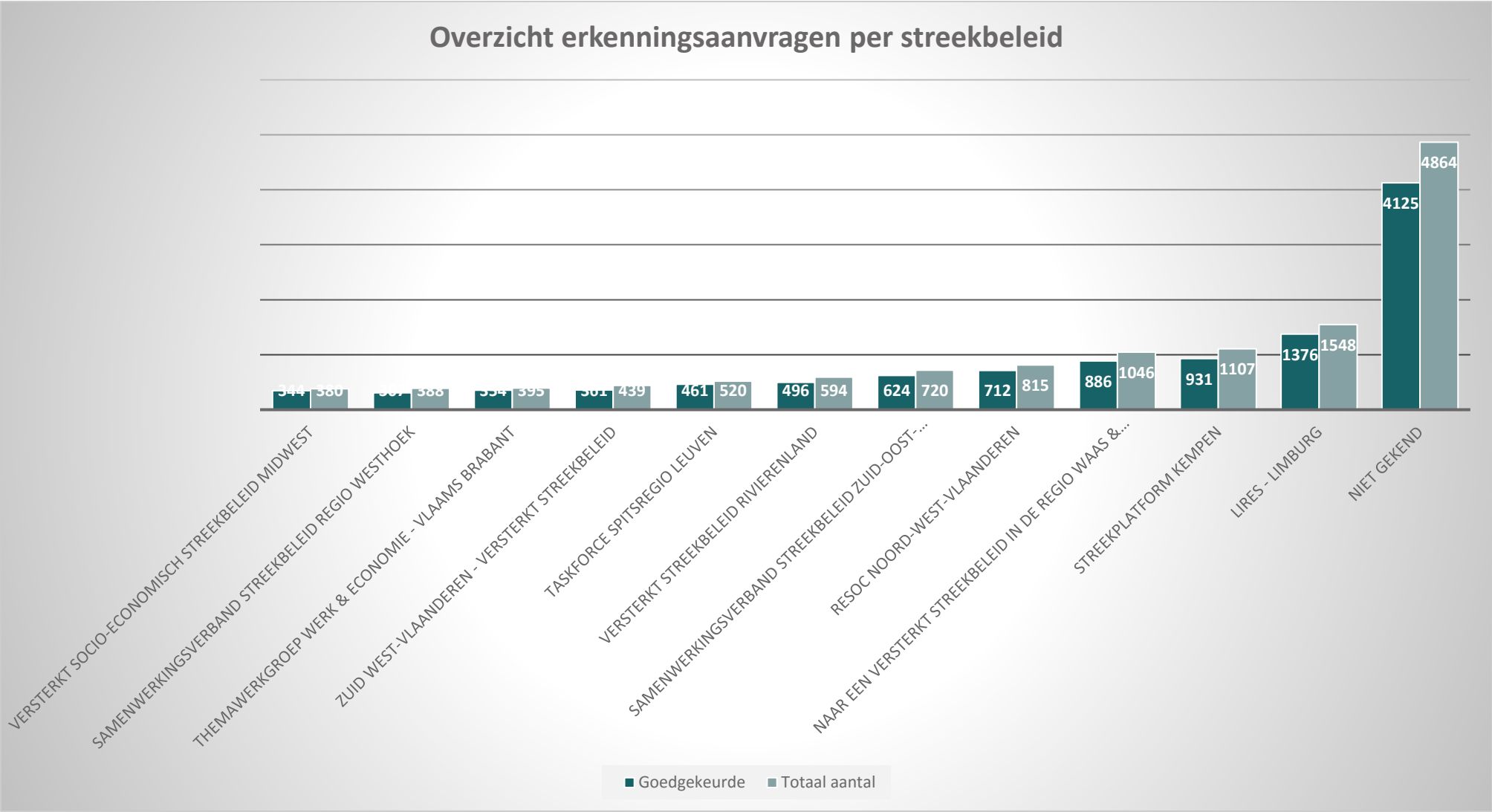
Grafiek 5. Totaal aantal ingediende erkenningsaanvragen per Resoc-gebied (meetmoment 4/07/2017)



Grafiek 6. Totaal aantal goedgekeurde erkenningsaanvragen per Resoc gebied (meetmoment 4/07/2017)



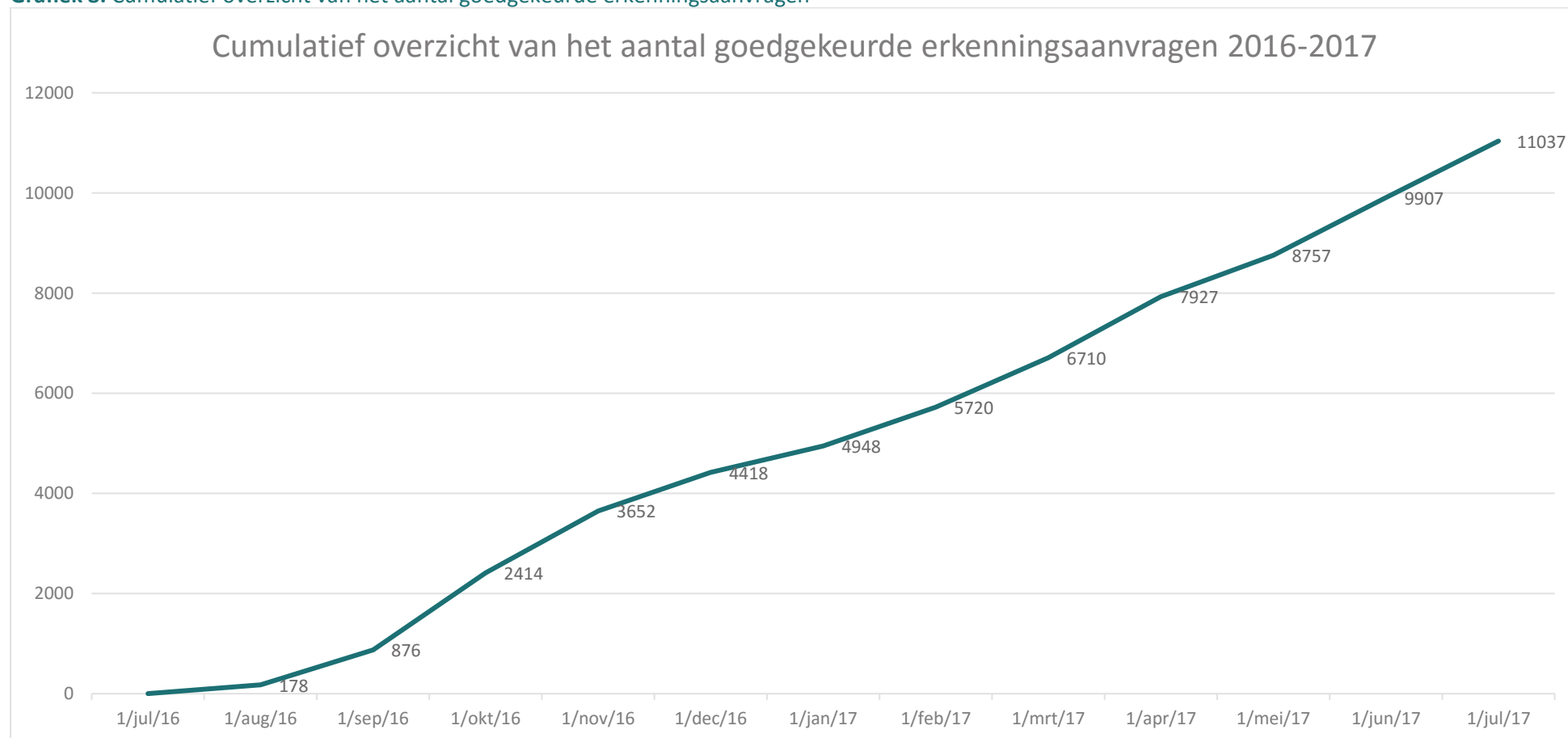
Grafiek 7. Overzicht erkenningsaanvragen per streekbeleid (meetmoment 4/07/2017)



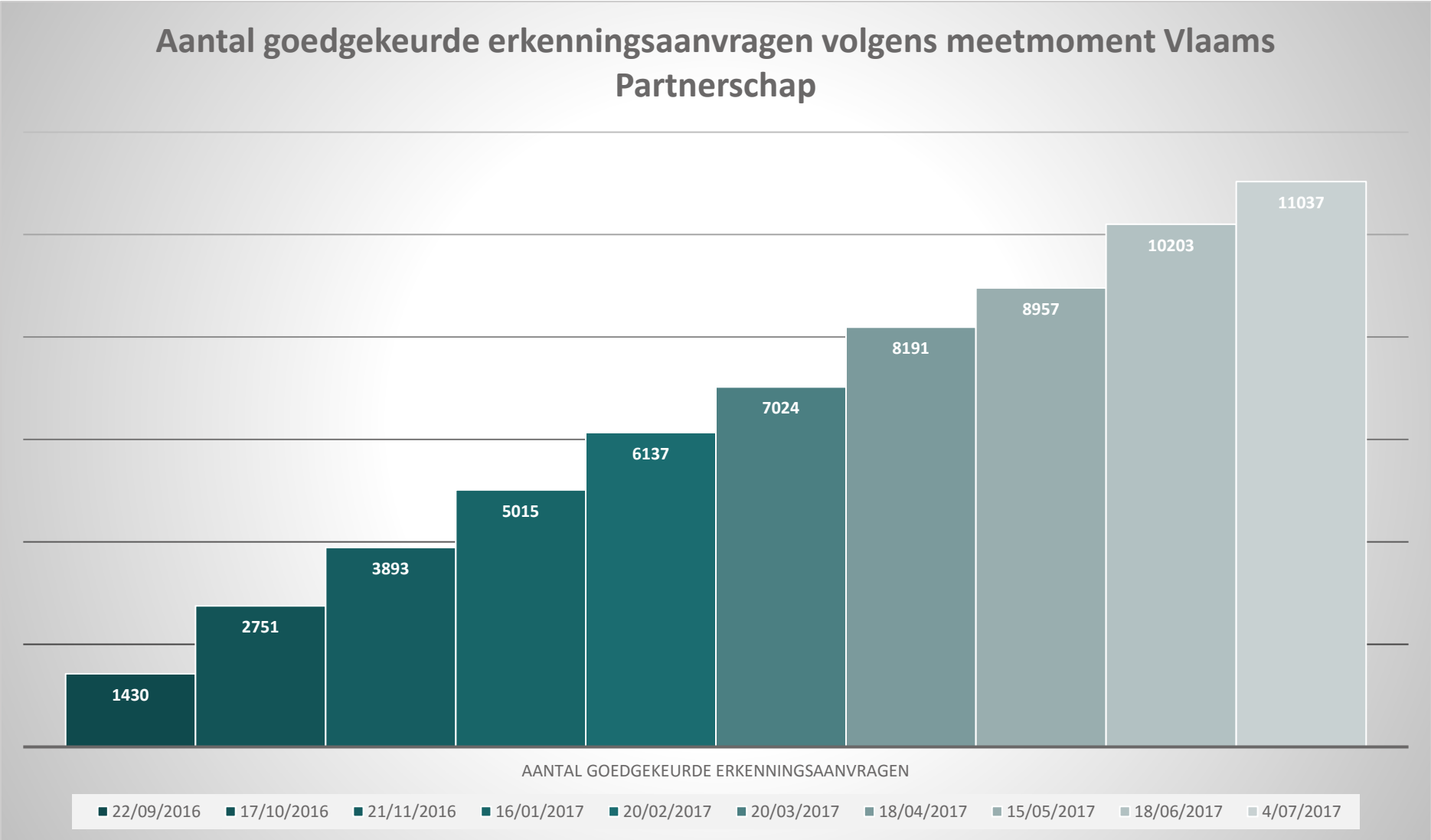
2.2. EVOLUTIES IN ERKENNINGSAANVRAGEN

In deze sectie wordt de evolutie van de erkenningsaanvragen sinds de start van dit rapporteringsjaar weergegeven. In grafiek 8 wordt het aantal goedgekeurde erkenningsaanvragen per maand cumulatief weergegeven. Verder worden de ingediende en goedgekeurde erkenningsaanvragen weergegeven per rapporteringsperiode van het Vlaams Partnerschap (grafiek 9 en 10) en per maand (tabel 7).

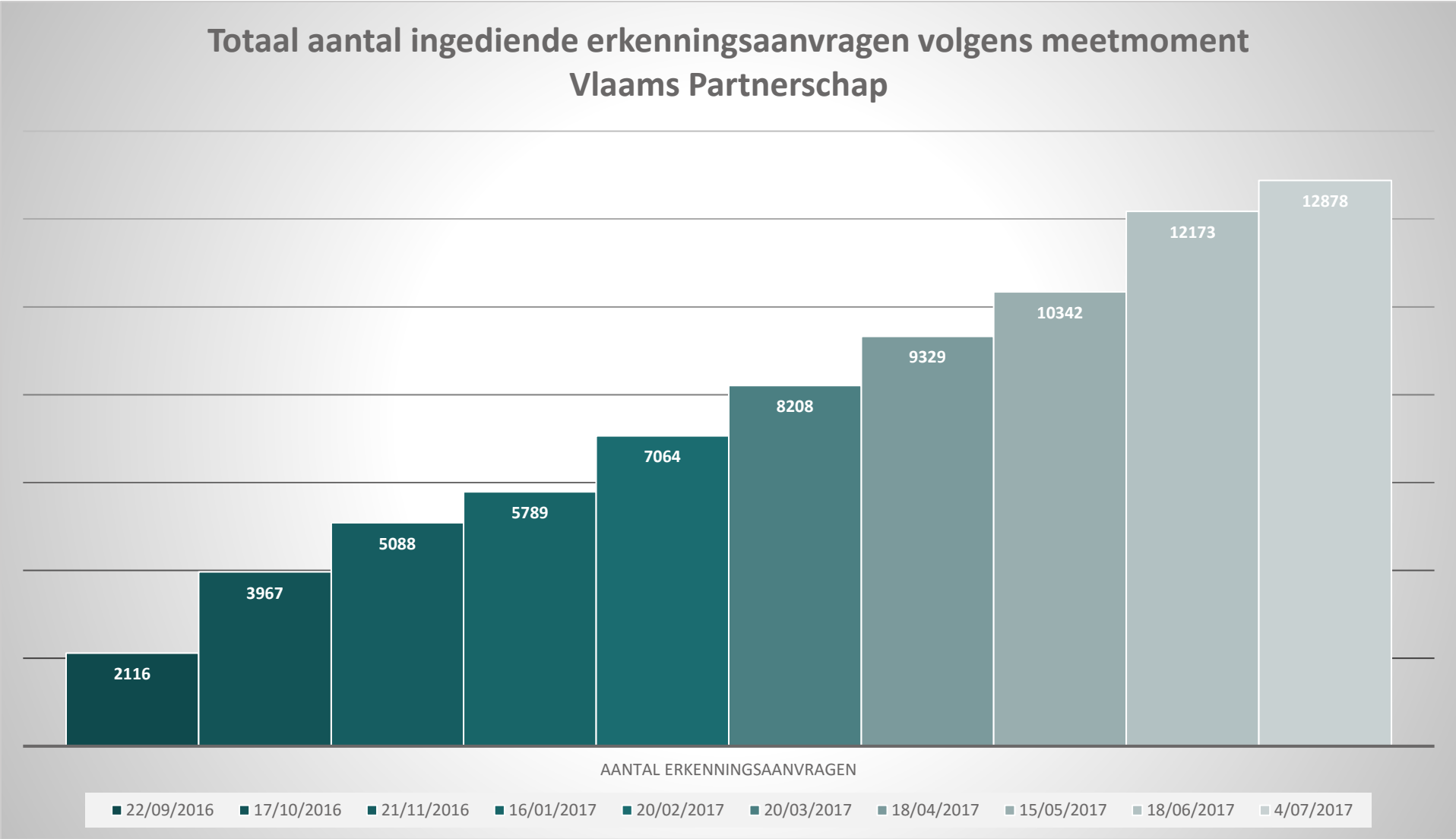
Grafiek 8. Cumulatief overzicht van het aantal goedgekeurde erkenningsaanvragen



Grafiek 9. Aantal goedgekeurde erkenningsaanvragen per rapporteermoment Vlaams Partnerschap



Grafiek 10. Totaal aantal ingediende erkenningsaanvragen per rapporteermoment Vlaams Partnerschap



Tabel 7. Overzicht van het aantal ingediende en het aantal goedgekeurde erkenningsaanvragen per maand, volgens oude telling (gebruikt gedurende schooljaar 2016-2017) en nieuwe telling (zal gebruikt worden vanaf nieuw werkingsjaar 2017-2018).

Maand	Aantal erkenningsaanvragen	Nieuwe telling	Aantal goedgekeurde erkenningsaanvragen	Nieuwe telling
jul/16	169	147	169	147
aug/16	671	600	643	562
sep/16	1755	1704	1600	1496
okt/16	1377	1333	1237	1117
nov/16	843	802	683	629
dec/16	667	633	513	527
jan/17	846	806	746	690
feb/17	1120	1057	996	936
mrt/17	1458	1350	1 244	1138
apr/17	943	887	830	774
mei/17	1289	1239	1108	1062
jun/17	1641	1539	1170*	1371
TOTAAL	12779	12097	10939	10449

*: wegens het overschakelen naar de nieuwe applicatie kon dit gegeven niet accuraat bijgesteld worden en zijn de cijfers lichtjes onderschat.



3.3 BEHANDELING ERKENNINGSAANVRAAG

3.3.1 Welke stappen worden ondernomen

Wanneer een erkenningsaanvraag binnenkomt dan wordt deze behandeld door ofwel SYNTRA Vlaanderen als delegatie van het Vlaams Partnerschap ofwel door het sectorale partnerschap. In het begin van het rapporteringsjaar werden er afspraken gemaakt over welke acties er eventueel nodig zijn om een erkenningsaanvraag goed te behandelen. Uit de sectorale partnerschappen en SYNTRA Vlaanderen werden er concreet vier acties naar voorgeschoven. Het gaat concreet om een administratieve controle, een contactopname met de onderneming, een plaatsbezoek bij de onderneming of het verlenen van extern advies (sectorale partnerschappen)/het opvragen van sectoraal advies (SYNTRA Vlaanderen). De frequentie van deze vier acties door SYNTRA Vlaanderen werd maandelijks gerapporteerd naar het Vlaams Partnerschap. De sectorale partnerschappen werken op een gelijkaardige manier en werden gevraagd ook over deze acties te rapporteren in dit jaarrapport. In het volgende overzicht (tabel 8) kan het aandeel van de totale erkenningsaanvragen gezien worden die de verschillende acties ondergingen per partnerschap. In tabel 9 wordt een overzicht gegeven van de PC-nummers die behandeld werden door een sectoraal partnerschap en een bijhorende verduidelijking van de ondernomen stappen bij het erkennen van de ondernemingen.

Tabel 8.Overzicht van de stappen die ondernomen werden bij de erkenningsaanvragen per partnerschap.

	administratieve controle	contact bedrijf	plaatsbezoek	extern advies
Autosector en aanverwante sectoren	100,0%	5,5%	18,7%	0,0%
Bouw	97,0%	41,6%	0,7%	5,3%
Chemie, kunststoffen en life sciences	100%	100%	100%	0%
Elektriciens: installatie en distributie	98,1%	98,1%	0,0%	0,0%
Groene sectoren	100%	100%	100%	0,0%
Horeca	100%	100%	100%	0,0%
Houtsectoren	8,0%	88,5%	80,6%	1,0%
Haartooi, Fitness en schoonheidszorgen	81%	NG	NG	NG
Social Profit	100,0%	0,6%	0,4%	0,5%
Textielverzorging	28,6%	28,6%	0,0%	0,0%
Transport en logistiek	nvt	nvt	nvt	nvt
Voedingsnijverheid	100%	2,5%	16,5%	0,0%
Vlaams Partnerschap (delegatie naar SVL)	100,0%	87,5%	54,5%	16,6%

Opmerking: NG: Niet Gekend; NVT: Niet van Toepassing



Tabel 9. Overzicht van bijkomende werking bij het behandelen van de erkenningsaanvragen per sectoraal partnerschap.

Sectoraal Partnerschap	PC-nummers	Eventuele opmerkingen met betrekking tot de aanpak van de erkenningen
SP Autosector en aanverwante sectoren	112; 142,01; 149,02; 149,04	De aanvragen vormen de basis voor de bedrijfsbezoeken die het SP aflegt, maar dit gebeurt niet steeds binnen de termijn van 14 dagen. Elk bedrijf dat een erkenning verkreeg wordt binnen het jaar na de aanvraag bezocht. Er wordt nagegaan in samenspraak met het bedrijf of het bedrijf voldoet aan de erkenningscriteria van het decreet; én welke activiteiten – op basis van de BK's – mogelijk zijn. Van elk bezoek worden de opmerkingen en afspraken met het bedrijf bijgehouden in de monitoringstool. Er worden 3 mensen deeltijds ingezet voor de bedrijfsbezoeken
SP Bouw	124	SP Bouw voert een grondige administratieve controle: deze bestaat uit het nagaan van de activiteiten van de onderneming via KBO, het onderzoeken van de welzijnsaspecten op basis van rapporten van eventuele plaatsbezoeken in het verleden door welzijnsadviseurs. Er wordt ook nagegaan, hoeveel arbeidsongevallen er de laatste vijf jaar hebben plaatsgevonden en welke mate van arbeidsongeschiktheid hieruit voortvloeit. Er wordt nagegaan of de onderneming is aangesloten bij een externe dienst voor veiligheid en welzijn op de werkvloer. Ook de financiële draagkracht van de onderneming wordt gecontroleerd (bedrijfsresultaat, eigen vermogen, schulden bij belastingen of RSZ) en de gegevens van de mentor. Dit voor meer dan een 850-tal ondernemingen. De ondernemingen worden telefonisch gecontacteerd indien er onduidelijkheden zijn over een van bovenstaande aspecten.
SP Chemie, Kunststoffen en Life Sciences	116, 207	In het kader van de erkenning werd er steeds een administratief onderzoek gevoerd, alle ondernemingen werden daarenboven telefonisch gecontacteerd en bezocht.
SP Elektriciens: installatie en distributie	149,01	Er is een administratieve controle van de erkenningsaanvraag en deze wordt voorgelegd aan de sociale partners. Na erkenning wordt door het callcenter een afspraak gemaakt met het bedrijf. Van zodra er met het bedrijf een OAO afgesloten wordt, start de begeleiding op en gaat een adviseur van Vormelek ter plaatse.
SP Groene sectoren	144, 145, 146	Bij het afhandelen van een erkenningsaanvraag wordt systematisch een plaatsbezoek uitgevoerd (bovenop de administratieve controle): dit is nodig om na te gaan of de opleiding waarvoor een erkenning is aangevraagd, ook daadwerkelijk op het bedrijf kan gerealiseerd worden. Alle erkenningsaanvragen voor ondernemingen uit de paritaire comité's PC145, PC145.04 en PC144 worden op deze manier afgehandeld.
SP Haartooi, Fitness en schoonheidszorgen	314	Het afgelopen jaar heeft de sector zich opgegeven als testsector voor de tool. Gezien de zware werkdruk werden nog ongeveer 53 % van de aanvragen behandeld door het VP in het kader van overgangsmaatregelen en opstart dual traject en werd 19 % automatisch goedgekeurd. De overige aanvragen werden door de sector behandeld.
SP Horeca	302	Het SP horeca doet binnen de erkenningstermijn van 14 dagen steeds een administratief onderzoek, een telefonisch contact en een plaatsbezoek. Omdat er meerdere aanvragen gecombineerd worden tijdens 1 bezoek, werden met 643 plaatsbezoeken bijna alle ondernemingen bezocht.



SP Houtsectoren	125, 126	Het SP houtsectoren doet binnen de erkenningstermijn van 14 dagen een bedrijfsbezoek. Tijdens het bedrijfsbezoek worden de activiteiten geïnventariseerd, wat doorgaans leidt tot meerdere erkenningen per bedrijf. In de periode tussen 1 juli 2016 en 30 juni 2017 werden 87 plaatsbezoeken uitgevoerd. De resultaten zijn beschikbaar via de werkleerplek- en stagedatabank op www.woodwize.be , waar opleidingsverstrekkers en potentiële leerlingen terecht kunnen.
SP Social Profit	337; 331; 330; 319; 319,01; 318,02; 327,01; 329,01; 329;03	Er is een administratieve controle van de erkenningsaanvraag en deze wordt voorgelegd aan de sociale partners. Alles wordt afgehandeld binnen de 14 dagen
SP Transport en logistiek	140,03; 140,04	Rapportering wordt later voorzien.
SP Textielverzorging	110	Er wordt gestreefd naar een plaatsbezoek binnen het jaar na erkenning .
SP Voedingsnijverheid	118, 220	In het kader van de erkenning werd er steeds een administratief onderzoek gedaan. Indien mogelijk, werd er ook een plaatsbezoek uitgevoerd. Gezien het grote aantal aanvragen en de bijhorende tijdsinvestering, was dit niet steeds haalbaar.



3.4 REDEN VAN NIET-ERKENNING

3.4.1 Welke stappen worden ondernomen

Indien een aanvraag werd afgekeurd dan werd er ook bijgehouden om welke decretale reden deze erkenning werd afgekeurd. In het volgende overzicht wordt een overzicht gegeven van het aandeel van afgekeurde erkenningen per reden. Aangezien deze rapportering gradueel is ingevoerd gedurende dit rapporteringsjaar is deze onvolledig. Voor het Vlaams Partnerschap is deze rapportering begonnen vanaf januari 2017, voor de sectorale partnerschappen vanaf de start van het sectorale partnerschap en zodra het mogelijk was om redenen te registreren in werkplekduaal.be. We zien dat de meeste afkeuringen gebeuren omwille van administratieve procedures, op de tweede plaats wordt er afgekeurd omdat de onderneming het opleidingsplan niet kan waarborgen en op de derde plaats wordt er afgekeurd omdat de bedrijfsuitrusting niet voldoende is om de opleiding te kunnen garanderen.

Tabel 10. Overzicht van de redenen van niet-erkenning en hun aandeel per partnerschap.

	administratief niet in orde	organisatie niet OK voor opleidingsplan	bedrijfsuitrusting onvoldoende	onberispelijk gedrag mentor niet OK	mentor <25 j en/of <5j ervaring	mentor niet beschikbaar	financiële draagkracht onvoldoende	veroordelingen onderneming
Autosector en aanverwante sectoren	0,0%	4,0%	4,0%	0,0%	0,0%	4,0%	0,0%	0,0%
Bouw	0,7%	19,0%	68,0%	0,0%	0,0%	3,9%	8,5%	0,0%
Chemie, kunststoffen en life sciences	GA	GA	GA	GA	GA	GA	GA	GA
Elektriciens: installatie en distributie	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Groene sectoren	61,9%	19,0%	14,3%	0,0%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%
Horeca	70,2%	0,0%	28,0%	0,0%	0,0%	0,4%	1,3%	0,0%
Houtsectoren	46,4%	39,3%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Haartooi, Fitness en schoonheidszorgen	GA	GA	GA	GA	GA	GA	GA	GA
Social Profit	26,8%	73,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Textielverzorging	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Transport en logistiek	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt
Voedingsnijverheid	40,0%	0,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Vlaams Partnerschap (delegatie naar SVL)	46,0%	25,9%	3,1%	0,0%	7,1%	14,1%	0,0%	0,0%

Opmerking: GA: Geen afgekeurde erkenningen; NVT: Niet van Toepassing, geen rapportering.

3.5 PROEFPROJECT SCHOOLBANK OP DE WERKPLEK

Op 1 september 2016 ging het proefproject Schoolbank op de werkplek van start. Hierbij werden zes duale richtingen uitgerold bij voltijdse scholen, scholen die deeltijds onderwijs aanbieden en SYNTRA campussen. Als regisseur voor de werkplek hielp SYNTRA Vlaanderen bij het aanleveren van erkende werkplekken voor de leerlingen. In tabel 11 kan per opleiding gezien worden hoeveel leerlingen instapten in het proefproject. Deze leerlingen zaten verspreid over 30 verschillende opleidingsverstrekkers.

De leerlingen konden allemaal aan de slag op een erkende werkplek, verdeeld over 108 ondernemingen. Het merendeel van deze ondernemingen (76%) was erkend met de erkenningsprocedure via werkplekduaal.be. Een vierde van de ondernemingen (24%) maakte gebruik van de overgangsmaatregel³ om een overeenkomst op te kunnen stellen met de jongere.

Tabel 11. Overzicht van gegevens Schoolbank op de werkplek (meetmoment oktober 2016).

OPLEIDING	Aantal leerlingen	Aantal Opleidingsinstellingen	Aantal ondernemingen	Goedgekeurde erkenningsaanvragen	Erkend via overgangsmaatregel
Elektromechanische technieken duaal	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt
Chemische procestechnieken duaal	28	3	14	14	0
Elektrische installaties duaal	9	3	8	3	5
Ruwbouw duaal	12	6	11	8	3
Zorgkundige duaal	21	6	20	13	7
Haarverzorging duaal	33	7	32	32	0
Groen- en tuinbeheer duaal	23	5	23	12	11
TOTAAL	126	30	108	82	26

³ Tot en met 30 juni 2017 konden ondernemingen een overeenkomst opstellen zonder erkend te zijn maar gebruik makend van de overgangsmaatregel indien ze het schooljaar 2015-2016 reeds erkend waren in een vroeger stelsel of een overeenkomst hadden gehad met een leerjongere tijdens het schooljaar 2015-2016.



4 HOOFSTUK 3: OVEREENKOMSTEN

In dit hoofdstuk maken we de analyse van de geregistreerde overeenkomsten. Sinds 1 september 2016 ging het decreet met betrekking tot de overeenkomst alternerende opleiding van start. Sindsdien is het de plicht van de onderneming om de overeenkomsten die van start gingen sinds het decreet te registreren bij SYNTRA Vlaanderen. Er is echter geen tijdslimiet voorzien waarin de overeenkomst moet geregistreerd worden. Overeenkomsten die voor 1 september 2016 nog van start gingen worden niet geregistreerd bij SYNTRA Vlaanderen.

De vier overeenkomsten die mogelijk zijn sinds de start van het decreet zijn volgende:

- **OAO:** Overeenkomst alternerende opleiding
- **OAO-stage:** Stage overeenkomst alternerende opleiding
- **DA-SM:** Deeltijds arbeidscontract met Sociale Maribel
- **DA:** Deeltijds arbeidscontract

In het afgelopen rapporteringsjaar werden vele overeenkomsten geregistreerd via de digitale webapplicatie werkplekduaal.be, alsook werden vele overeenkomsten digitaal doorgestuurd. Het is echter duidelijk dat nog steeds niet alle overeenkomsten geregistreerd worden en dat er zeker een onder representatie is van alle soorten overeenkomsten. Het merendeel hiervan zijn de deeltijdse arbeidsovereenkomsten.



4.1 VERSCHILLENANALYSE OVEREENKOMSTEN

In de volgende secties analyseren we de overeenkomsten naargelang het type, hun status (lopend, beëindigd en vroegtijdig beëindigd) en de opleiding. De lopende overeenkomsten zijn de overeenkomsten die op 30 juni nog steeds actief zijn, de beëindigde overeenkomsten zijn de overeenkomsten die in de overeengekomen tijd beëindigd werden en de vroegtijdige overeenkomsten zijn overeenkomsten die om verschillende redenen vroegtijdig werden stopgezet. In grafiek 11 kan gezien worden welke de meest voorkomende redenen zijn. In tabel 12 zien we het overzicht van het type overeenkomst en de status. Op 30 juni werden er in totaal 3866 overeenkomsten geregistreerd via de digitale applicatie. Hiervan waren er 2126 nog lopend, bijna 600 overeenkomsten waren beëindigd en 1151 overeenkomsten waren vroegtijdig beëindigd. In de tabel wordt ook weergegeven welk percentage van de overeenkomsten nog werd aangemaakt door ondernemingen die onder de overgangsmaatregel vielen. Vele van deze ondernemingen vroegen in de loop van het rapporteringsjaar ook een erkenning aan. Voor 870 overeenkomsten werd geen erkend leerbedrijf gevonden.

Tabel 12. Overzicht van het aantal overeenkomsten per type en status.

Type Overeenkomst	Lopend	Beëindigd	Vroegtijdig beëindigd	Eindtotaal	% overgangsmaatregel
DAO	63	51	2	116	59%
DAO-SM	111	33	4	148	57%
OAO	1951	484	1137	3572	45%
OAO-stage	1	21	8	30	17%
Eindtotaal	2126	589	1151	3866	45%

Tabel 13. Het aantal overeenkomsten per type en de 10 meest voorkomende opleidingen.

TYPE OVEREENKOMST: OAO	
Winkelbediende	441
Kapper	271
Metselaar	155
Keukenmedewerker	147
Hulpkok	145
Magazijnmedewerker	107
Verzorgende/zorgkundige	100
Polyvalent mecaniciens personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen	79
Residentieel elektrotechnisch installateur	79
Administratief medewerker	79

TYPE OVEREENKOMST: DAO	
Administratief medewerker	29
Basisoperator proceschemie	12
Winkelbediende	9
Verzorgende/zorgkundige	7
Polyvalent onderhoudswerker gebouwen	7
Magazijnmedewerker	6
Keukenmedewerker	6
Kassier	6
Hovenier-onderhoud	5
Begeleider in de kinderopvang	2

TYPE OVEREENKOMST: DAO-SM	
Verzorgende	28
Administratief medewerker	26
Begeleider in de kinderopvang	13
Logistiek helper in de zorginstellingen	13
Polyvalent onderhoudswerker gebouwen	10
Zorgkundige duaal	10
Verzorgende/zorgkundige	8
Keukenmedewerker	7
Binnenschrijnwerker	5
Sanitair installateur	4

TYPE OVEREENKOMST: OAO-STAGE	
Groen- en tuinbeheer duaal	16
Chemische procestechnieken duaal	14

////////////////////////////////////
 //////////////////////////////////////

In de onderstaande grafiek kan gezien worden dat de meeste overeenkomsten vroegtijdig stoppen omdat de leerling stopt met de opleiding. Dit wordt gevolgd door zware inbreuken van de leerling tegen de overeenkomst wat vaak inhoudt dat de leerling meermaals niet kwam opdagen op het werk, ongewettigde afwezigheden, laattijdig aankwam, ... Als derde meest voorkomende reden is het stopzetten in onderlinge toestemming, m.a.w. waar beide partijen ervoor kozen om niet meer samen te werken.

Grafiek 11. Overzicht van het aantal vroegtijdig gestopte overeenkomsten en de bijhorende redenen.



5 HOOFDSTUK 4: BEGELEIDEN VAN EEN WERKPLEK

5.1 HOE ZIET DE WERKPLEK BINNEN ALTERNERENDE OPLEIDINGEN ER VANDAAG UIT?

Op 10 juni 2016 trad het decreet OAO in voege. Dit decreet regelt bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, waaronder de werkplekcomponent. Om het decreet te evalueren, is SYNTRA Vlaanderen in zee gegaan met het Centrum voor Sociologisch Onderzoek (CESO), Faculteit Sociale Wetenschappen, KU Leuven. Tijdens het academiejaar 2016-2017 heeft SYNTRA Vlaanderen een onderzoek opgezet rond duaal leren samen met 25 studenten uit de derde bachelor sociologie. Dit kadert binnen het vak ‘seminarie kwantitatief onderzoek’ onder leiding van prof. dr. Valeria Pulignano en dra. Graziela Dekeyzer.

De centrale onderzoeksvraag van het onderzoek was: ‘Wat is het verband tussen aspecten van de werkplek en succesvol uitstromen van jongeren in duale opleidingen?’ Centraal staat dus de werkplek in al zijn facetten. Daarnaast worden ook een heel aantal achtergrondkenmerken van de werkplek, de mentor en de leerling bevraagd, waardoor dit onderzoek eigenlijk ook kan beschouwd worden als een soort van nulmeting voor de start van duaal leren.

In deze sectie geven we meer uitleg omtrent de opzet van het onderzoek (in de sectie 4.2.1. methodologie) en presenteren we de belangrijkste resultaten die naar voor kwamen over de werkplek van vandaag (sectie 4.2.2.)

5.1.1 Methodologie

De steekproef bestond uit alle gekende ondernemingen die een erkenning aanvroegen sinds juli 2016 via werkplekduaal.be en die ten minste één goedgekeurde erkenningsaanvraag hadden. De steekproef werd getrokken op 11 januari 2016 en bevat 2521 unieke vestigingen.

Als survey-instrument gebruikten we twee online vragenlijsten, één vragenlijst was bestemd voor de leerling, de andere was bestemd voor de mentor. De survey vragenlijst werd via Qualtrics online gezet gedurende de periode van de dataverzameling die verliep van 8 februari tot en met 15 maart 2017.

De ondernemingen werden gecontacteerd via de contactgegevens die werden ingegeven op de website en kregen een e-mail toegestuurd met twee links voor de online bevraging, één voor elke vragenlijst. Indien er geen e-mailadres beschikbaar was of het e-mailadres ongeldig was, werden ondernemingen telefonisch gecontacteerd om te vragen of ze wilden meewerken en de online bevraging wilden invullen. Dit werd gedaan door de studenten van de KU Leuven. In het totaal ging het om 80 ondernemingen die telefonisch gecontacteerd werden. De ondernemingen werden gedurende de dataverzamelingsperiode driemaal aangeschreven, een eerste maal op 8 februari en daarna kreeg de onderneming nog twee herinneringen doorgestuurd.

Na de dataverzamelingsperiode waren er voor de mentoren 360 geldige enquêtes, dus een responsrate van 14%. Bij de jongere was de responsrate een stuk lager, daar ontvingen we 81 geldige enquêtes, dus een responsrate van 3%.

////////////////////////////////////
////////////////////////////////////

Er zijn verschillende redenen voor deze lage responscijfers. De eerste reden is dat de link van de survey enkel kon verstuurd worden naar de contactgegevens van de onderneming en dus niet rechtstreeks naar de mentoren of de jongeren. Een tweede reden voor deze lage respons is dat de ondernemingen die zich via het platform geregistreerd hadden en zich hebben laten erkennen voor een bepaalde opleiding daarmee nog niet onmiddellijk een leerjongere aan het werk hebben. Verder zijn ook verschillende reacties gekomen van ondernemingen die zich hadden laten erkennen maar waar het contract met de jongere inmiddels al opgezegd was. Een laatste reden is dat de responsrates van een online bevraging sowieso minder hoog zijn dan bij andere soorten bevragingen (via post, face-to-face, etc.).

De bevraging werd opgesteld voor zowel mentoren als jongeren met de bedoeling om ook de jongeren te kunnen koppelen aan de werkplek of aan de mentor. Daarom werden beide vragenlijsten van een unieke code voorzien (namelijk een nummer voor de vestiging) en werd deze code doorgegeven bij de mailing aan de respondenten. Bovendien kunnen deze gegevens ook gekoppeld worden aan de administratieve gegevens van de onderneming. De bevraging zelf is anoniem, er werden geen persoonsgegevens aan de respondenten opgevraagd.

Volgende thema's werden opgenomen in de vragenlijsten.

- Demografische achtergrond respondent (leeftijd, herkomst, opleiding,...)
- Kenmerken van de onderneming (grootte, sector, aantal jongeren, jaren ervaring, leercultuur,...)
- Kenmerken van de mentor (mentoropleiding gevolgd, jaren ervaring, motivatie,...)
- Kenmerken huidige leerjongere (soort contract, geslaagd voor deelmodules, opleiding,...)
- Kenmerken kwaliteit op de werkvloer (aanwezigheid onthaal, begeleiding van mentor en trajectbegeleider, evaluatie van jongere,...)

Op basis van deze responscijfers is dan ook beslist dat de bevraging bij jongeren geen geldige antwoorden kan geven en dat hier dus niet verder mee gewerkt wordt. De bevraging van de mentoren omvat dus de gegevens waarop er verder geanalyseerd is geweest. Deze resultaten worden besproken in de volgende sectie.

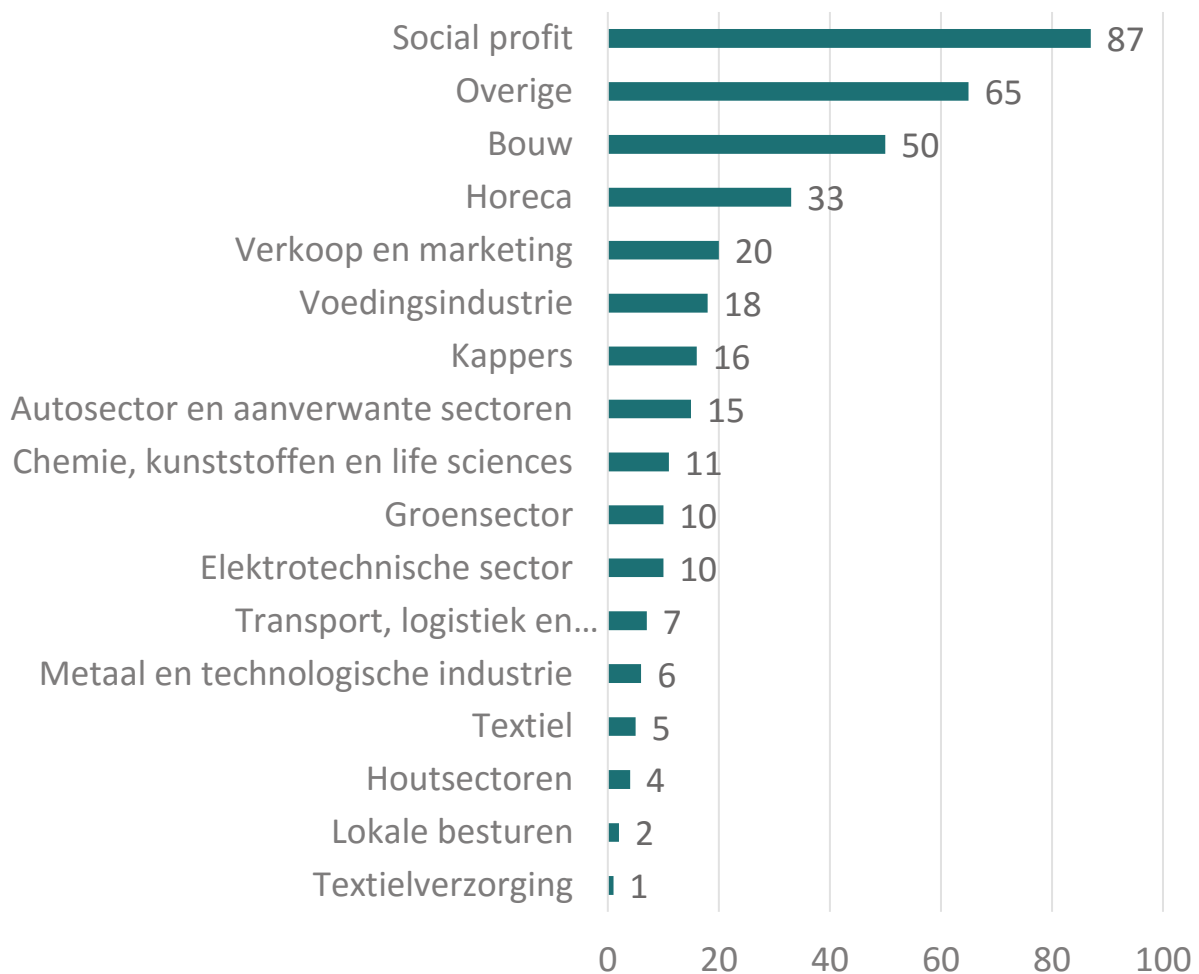


5.1.2 De werkplek binnen alternerende opleidingen anno 2017: resultaten bevraging bij mentoren

5.1.2.1 Het profiel van de onderneming

In de bevraging gingen we de kenmerken na van de onderneming waar de mentor werkt. Uit de resultaten kwam naar voren dat de meeste ondernemingen uit de sector Bouw, de Horeca of de Social Profit kwamen (samen bijna 30%), zie grafiek 12. Op basis van de behandelde erkenningsaanvragen zien we dat de sector Verkoop en Marketing sterk ondervertegenwoordigd is en de sector Chemie en Overige sectoren sterk oververtegenwoordigd.

Grafiek 12. Overzicht van het aantal ondernemingen en de bijhorende sector.



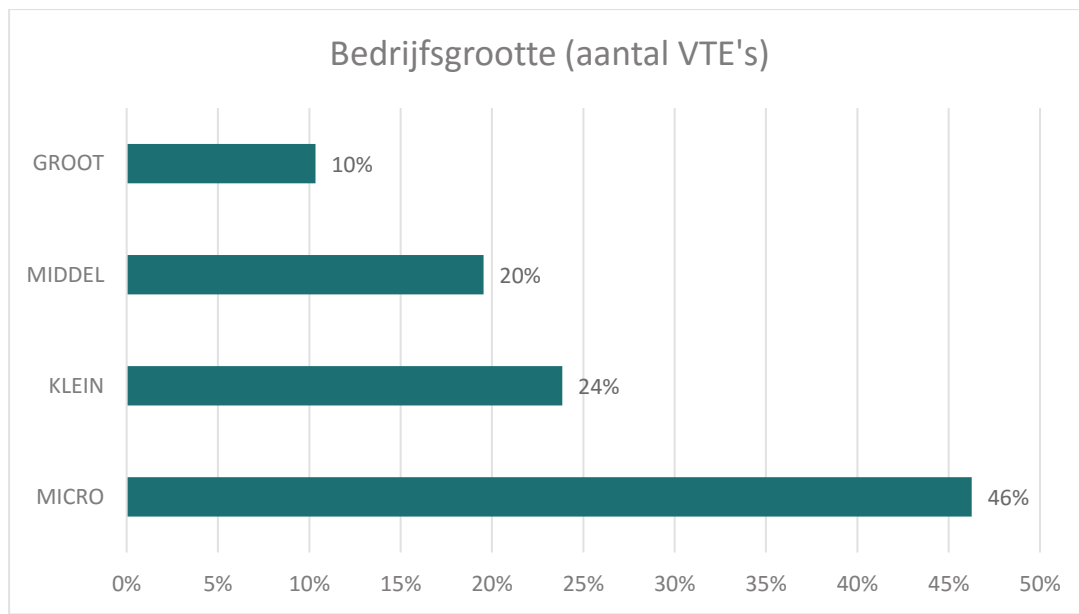
Als we kijken naar de grootte van de ondernemingen op basis van het aantal VTE's in grafiek 13, dan zien we dat micro ondernemingen (< 10 VTE) en kleine ondernemingen (10-49 VTE) 70% van de bevroegde ondernemingen bevatten. De micro ondernemingen zijn in deze bevraging echter ondervertegenwoordigd.



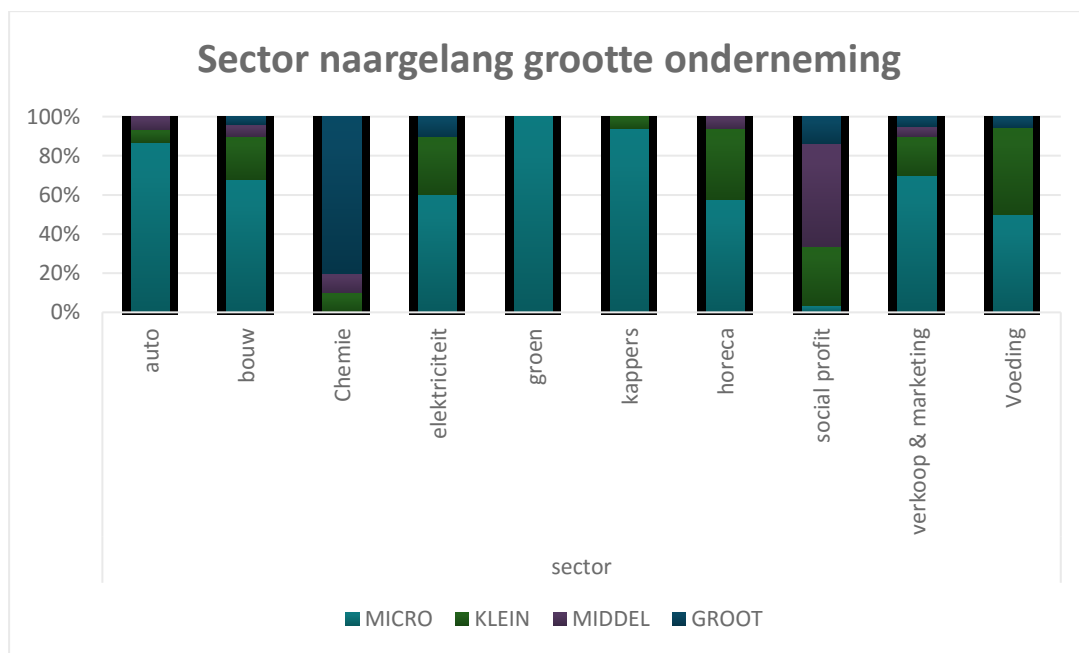
Als we de grootte van de ondernemingen bekijken in het licht van de sectoren dan zien we bij:

- **Micro ondernemingen** (<10 VTE): auto, Haartooi, Fitness en schoonheidszorgen, bouw, elektriciteit, groen, horeca, verkoop & marketing, voeding
- **Kleine ondernemingen** (10-49 VTE): bouw elektriciteit, voeding, horeca, social profit, verkoop & marketing
- **Middelgrote ondernemingen** (50-200 VTE): social profit
- **Grote ondernemingen** (+200 VTE): chemie

Grafiek 13. Overzicht van het aantal ondernemingen en hun grootte op basis van het aantal VTE's.



Grafiek 14. Overzicht van de grootte van de ondernemingen per sector.



In een tweede instantie keken we naar de ervaring van de onderneming met jongeren op de werkplek. Op de vraag hoe lang werkt de onderneming al met jongeren uit het secundair onderwijs, zien we dat bijna de helft van de ondernemingen meer dan 5 jaar ervaring had met het opleiden van jongeren (tabel 14). Als we dit verder opdelen naargelang de grootte van de onderneming dan zien we dat micro-ondernemingen gemiddeld genomen minder jaren ervaring hebben dan grote ondernemingen en bij de sectoren zien we dat de sector Chemie het hoogst scoort, daar heeft 73% van de ondernemingen meer dan 5 jaar ervaring.

Tabel 14. Aantal jaar ervaring met het werken met jongeren uit het secundair onderwijs

Aantal jaren ervaring	N	%
0-1 jaar	99	28,0
1-2 jaar	39	11,0
2-5 jaar	49	13,9
meer dan 5 jaar	154	43,6
nog geen ervaring hiermee	12	3,4
Totaal	353	100,0

Op de vraag hoeveel leerlingen werken er op dit moment in de onderneming, blijkt in meer dan de helft van de ondernemingen een leerling aan het werk te zijn. Er zijn echter ook 13% van de ondernemingen waar geen leerling aan het werk is en 30% waar er twee tot vier leerlingen samen aan de slag zijn. Slechts in 2% van de ondernemingen waren er meer dan vijf leerlingen aan het werk. Als we dit bekijken naar de grootte van de onderneming dan zien we dat micro-ondernemingen vaker 0 of één leerling tewerkstellen, ondernemingen vanaf 10 VTE hebben vaker minstens twee leerlingen en vijf leerlingen of meer komt enkel voor in middelgrote en grote ondernemingen (voornamelijk sectoren Chemie en Social Profit).

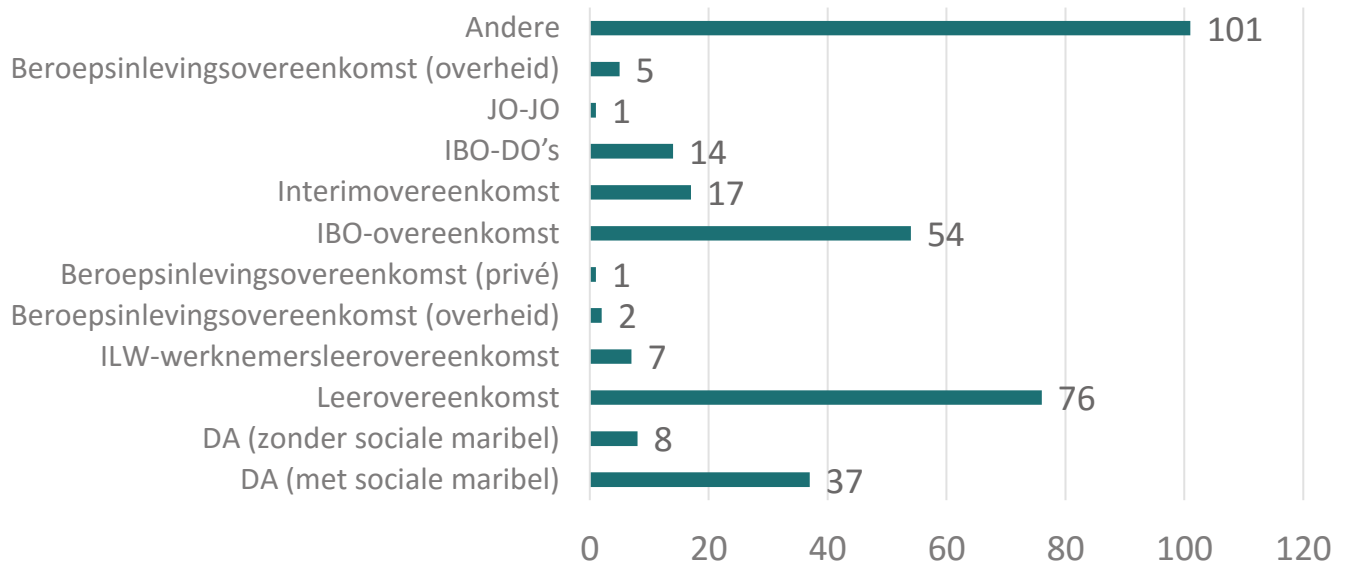
Tabel 15. Aantal leerlingen aan het werk in de onderneming op het moment van de bevraging.

Aantal leerlingen	N	%
0	45	13,4
1	181	53,9
2-4	103	30,7
5 en meer	7	2,1
Totaal	336	100%

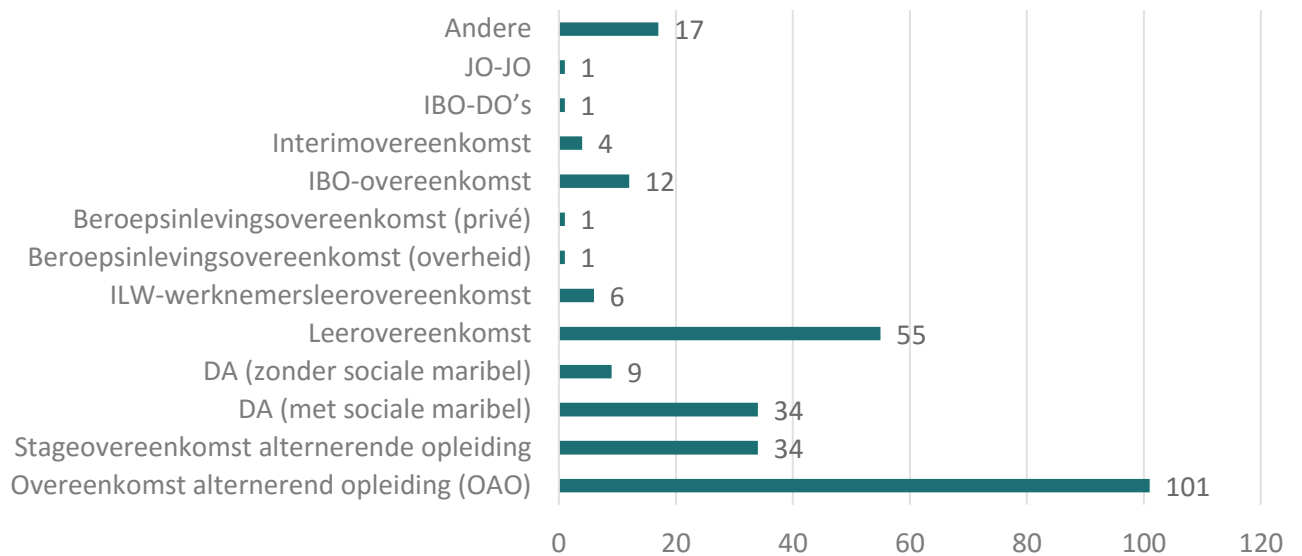
Verder vroegen we de mentoren met welke soorten overeenkomsten of contracten ze werkten voor het van start gaan van het decreet OAO en nadien, dus het huidige contract van de jongeren die werkzaam zijn. Het is duidelijk dat de overeenkomst OAO inderdaad al het meest voorkomende contract is waarmee de jongere aan de slag is. We zien dat de OAO ook vooral in de sector Horeca en Verkoop en Marketing het meest voorkomende contract is. Een deeltijds arbeidscontract komt het vaakst voor in de Social Profit en een stage overeenkomst Alternerende opleiding komt vooral voor bij de Chemie sector.

////////////////////////////////////
 //////////////////////////////////////

Grafiek 15. Overzicht van de meest voorkomende overeenkomsten voor de invoer van het decreet OAO.



Grafiek 16. Overzicht van de meest voorkomende overeenkomst na de invoer van het decreet OAO.



Als laatste kenmerk van de onderneming bevroegen we de algemene leercultuur in de onderneming aan de hand van verschillende stellingen. De mentor moest per stelling een score geven van 0 indien volledig niet akkoord tot en met 4 indien volledig akkoord. De gemiddelde score van alle items is 3,25 op 4. Dit is een hele hoge score en lijkt te duiden op een zeer positieve leercultuur in de meeste ondernemingen die met jongeren werken. Als we dit nagaan per grootte van de onderneming dan zien we dat micro ondernemingen iets hoger scoren ten opzichte van de andere type ondernemingen en grote ondernemingen iets lager. Bovendien vinden we de hoogste scores over de leercultuur bij de Autosector, de sector Horeca en de Voedingsindustrie.

Tabel 16. Overzicht van leercultuur items en de gemiddelde score (0-4).

Item	Gem. Score
Er wordt hier openlijk gepraat over fouten, zodat iedereen eruit kan leren.	3,46
Iedereen staat hier open voor nieuwe manieren om het werk aan te pakken.	3,08
Als ik inspanningen doe om nieuwe dingen te leren op de werkvloer, krijg ik hiervoor erkenning en waardering.	3,2
De leidinggevende geef(t) zinvolle tips over hoe het werk kan verbeteren.	3,39
Ik word aangemoedigd om na te denken over hoe ik mijn werk kan verbeteren.	3,23
De leidinggevende moedig(t) medewerkers aan om hun mening en hun ideeën in de groep te gooien.	3,26
Mijn collega's delen graag informatie over wat werkt en niet werkt op de werkvloer.	3,28
Iedereen helpt elkaar om te leren op de werkvloer.	3,3
De leidinggevende/ moedigt aan om wat er geleerd wordt te delen met collega's.	3,31
De leidinggevende voorziet de tijd en de ruimte om na te denken over het verbeteren van mijn werk.	3,21
Totaal (N=300)	3,25

5.1.2.2 Het profiel van de mentor

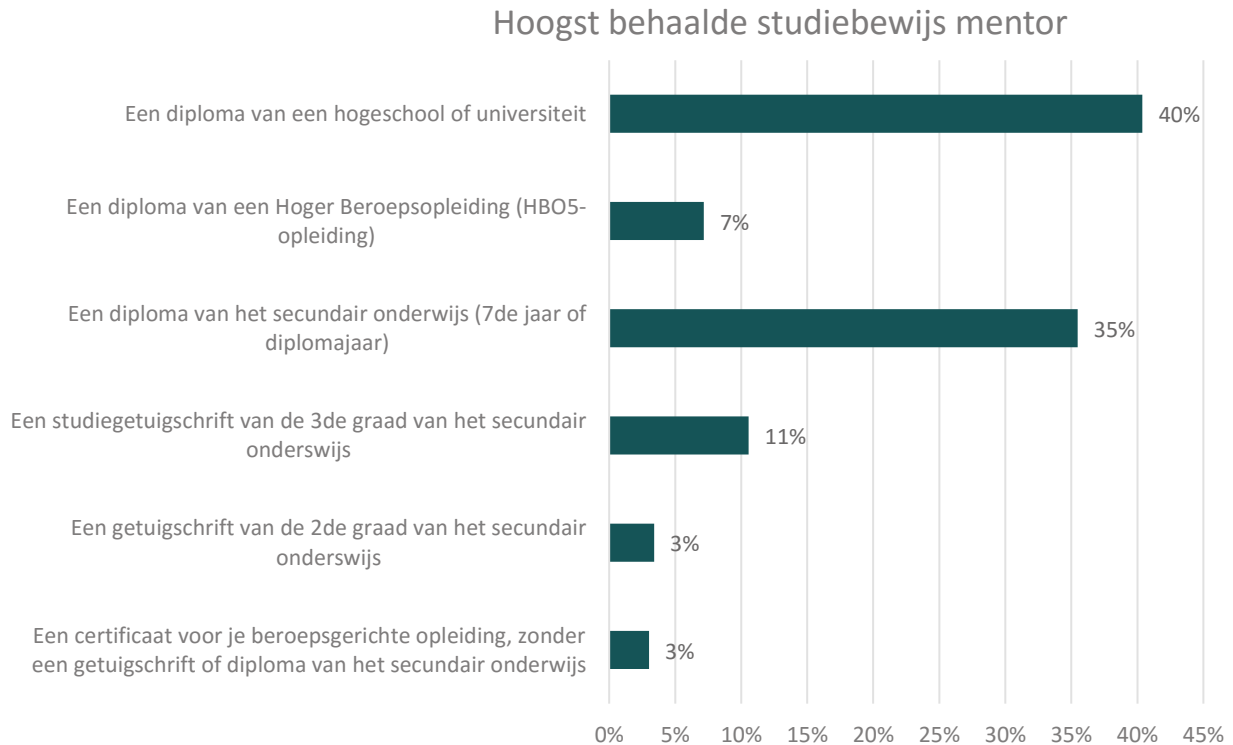
Een volgend luik in de bevraging waren de algemene kenmerken van de mentor. Gemiddeld is een mentor 44 jaar oud en is hij of zij ongeveer 22 jaar gemiddeld aan het werk. Bijna 98% van de mentoren gaf aan in België geboren te zijn. In de bevraging waren er 40% vrouwelijke mentoren en 60% mannelijke mentoren. Deze genderverdeling is natuurlijk sectorgevoelig. We zien dan ook dat in middelgrote ondernemingen en bij de sectoren Social Profit en Verkoop en Marketing er meer vrouwen dan mannen de taak van mentor op zich nemen.

Iets meer dan de helft (55%) van de mentoren is werknemer in de onderneming, terwijl 45% van de mentoren aangeeft zaakvoerder te zijn. Van de laatste groep zien we dat 82% van de mentoren die zaakvoerder zijn dit zijn van een micro-onderneming, 31% is dit in een kleine onderneming en ook 5% van de mentoren is zaakvoerder van een middelgrote onderneming. Geen enkele mentor is zaakvoerder van een grote onderneming.

////////////////////////////////////
 //////////////////////////////////////

40% van de mentoren geeft aan een diploma van de hogeschool of universiteit te bezitten en de andere grote groep van mentoren 35% bezit als hoogste diploma een diploma secundair onderwijs (eventueel met een 7^{de} jaar of een diplomajaar).

Grafiek 17. Het hoogst behaalde studiebewijs van de mentor.



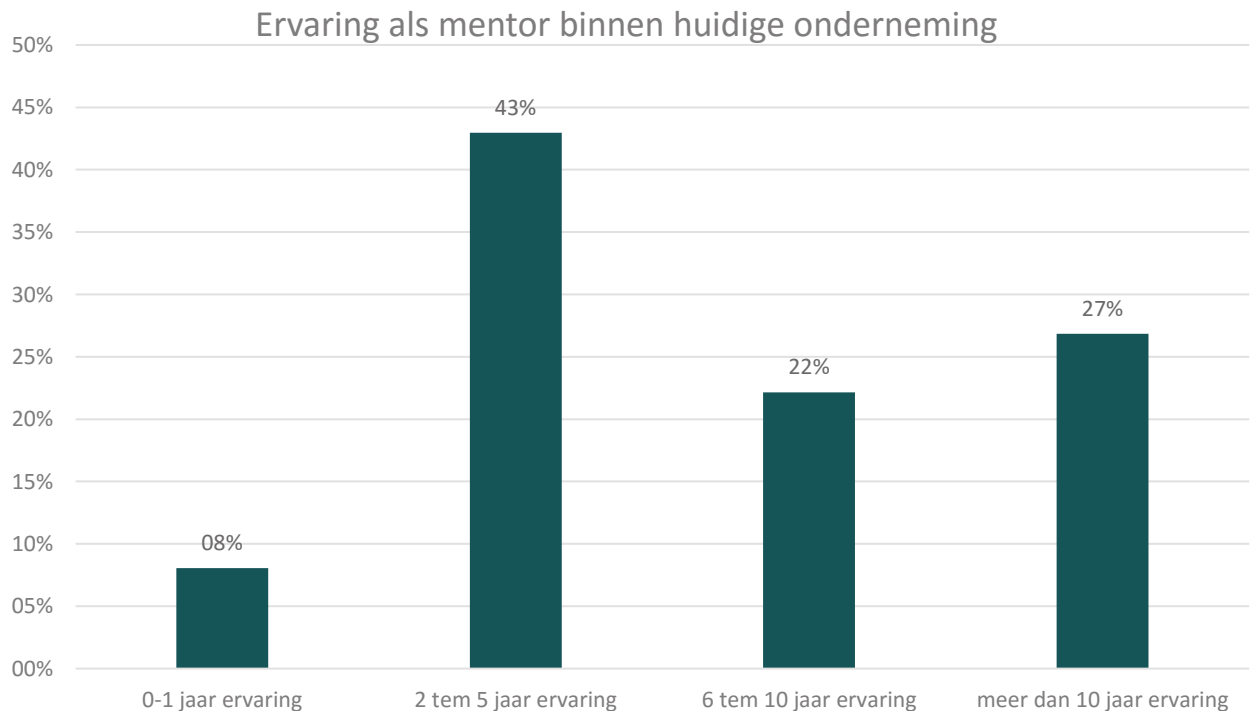
Tabel 17. Overzicht van het aantal jaar ervaring van de mentor

Aantal jaar ervaring	Min.	Max.	Mediaan	Gemiddelde
Werkervaring	1	47	25	22,7
Aantal jaren dienst in huidige onderneming	1	42	12	14,2
Ervaring met begeleiding van jongeren binnen de huidige onderneming	1	30	5	7,6

We zien dat de mentor gemiddeld bijna 23 jaar werkervaring heeft, gemiddeld 14 jaar voor de huidige onderneming werkt en gemiddeld bijna 8 jaar ervaring heeft met het begeleiden van jongeren binnen de huidige onderneming. Het aantal jaar ervaring met het begeleiden van de jongere hebben we verder ook nog opgedeeld naar categorieën en dan kan gezien worden dat de meeste mentoren tussen de 2 en de 5 jaar ervaring hebben met het begeleiden van jongeren (43%). In de groepen 6 tot en met 10 jaar ervaring en meer dan 10 jaar ervaring vinden we ongeveer evenveel mentoren terug (22% en 27% respectievelijk).



Grafiek 18. Ervaring als mentor binnen de huidige onderneming opgedeeld in categorieën.

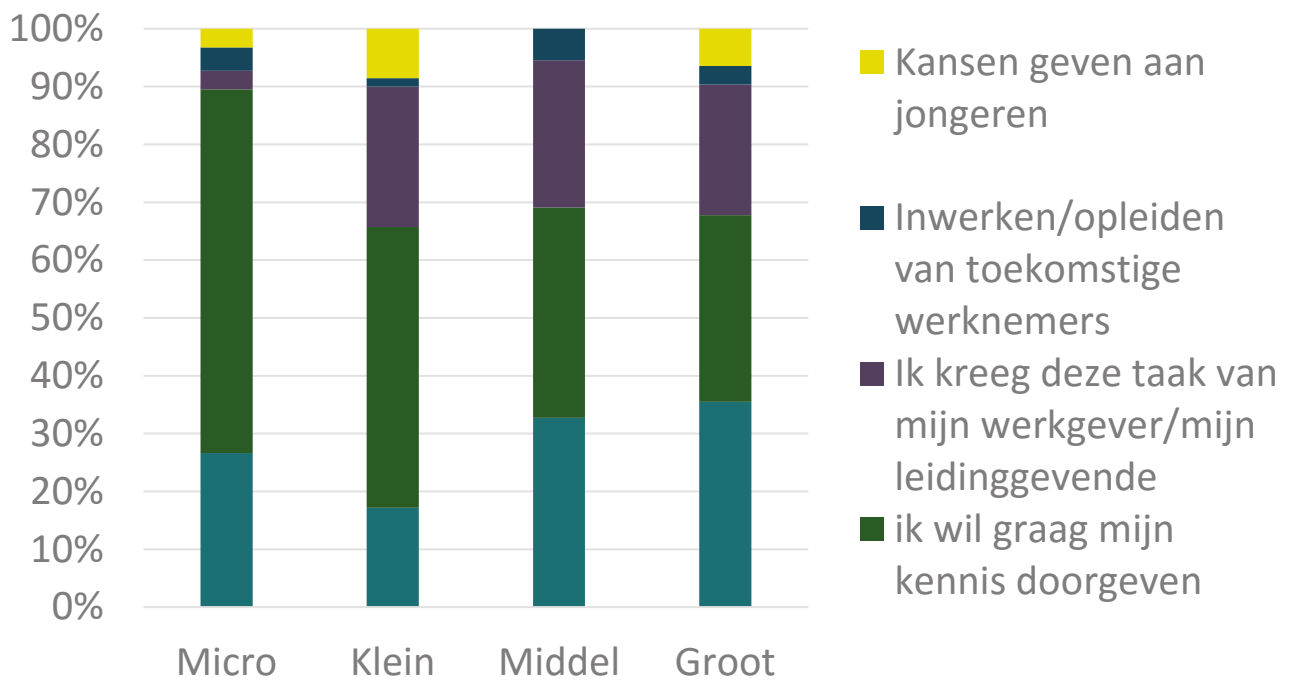


Een belangrijke factor is natuurlijk de motivatie van de mentor. In de bevraging gaven de mentoren aan dat de helft de taak mentor uitvoert omdat ze graag hun kennis willen doorgeven (50%). 26% doet het omdat ze graag jongeren begeleiden en de overige mentoren doen het omdat ze het als taak opgelegd kregen (15%), ze kansen willen geven aan jongeren (5%) of omdat ze toekomstige werknemers willen opleiden (4%). Hieruit kunnen we besluiten dat de meeste mentoren de taak opnemen vanuit een intrinsieke motivatie en slechts een klein deel (15%) heeft deze taak opgelegd gekregen.

Als we dit bekijken per sector dan vinden we hier geen verschillen in. We zien echter wel kleine verschillen naargelang de grootte van de onderneming (grafiek 19). Daar zien we duidelijk dat mentoren in micro en kleine ondernemingen het mentorschap voornamelijk zien in functie van kennisoverdracht en dus intrinsieke motivatie, terwijl in kleine, middelgrote en grote ondernemingen er een evenredig deel van mentoren dit als taak opgelegd krijgt.



Grafiek 19. Motivatie van de mentor als aandeel binnen het type onderneming.



5.1.2.3 Begeleiding op de werkvloer

In deze sectie gaan we dieper in op verschillende begeleidingsvormen en aspecten op de werkvloer. We behandelen hierbij volgende aspecten:

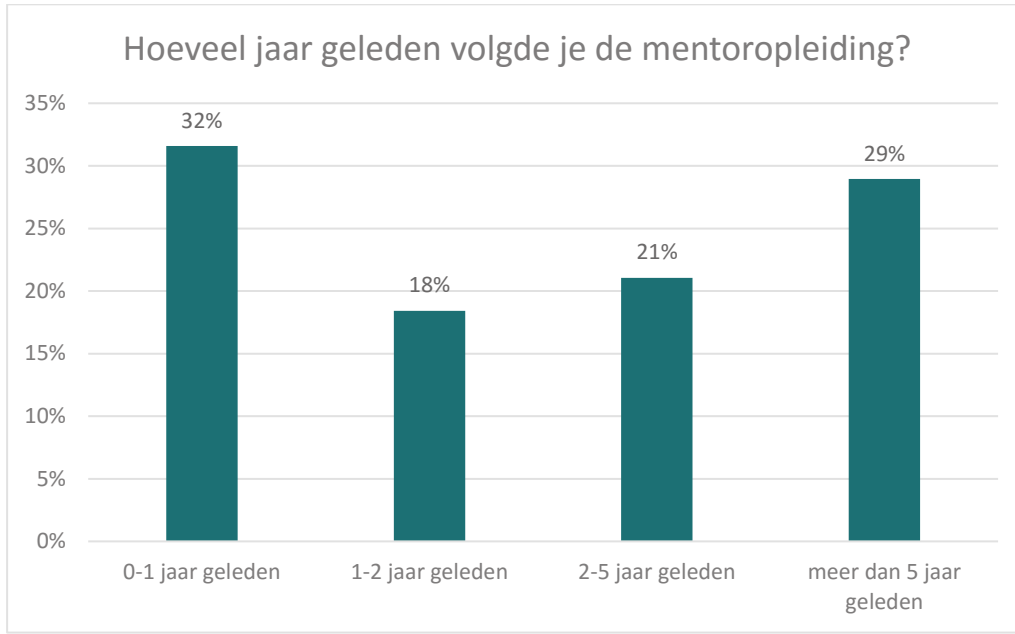
- A. Mentoropleiding
- B. Begeleidingstijd
- C. Relatie tussen mentor en begeleider van de opleidingsinstelling
- D. Intake en eerste werkdag
- E. Evaluatie van de jongere

A. Mentoropleiding

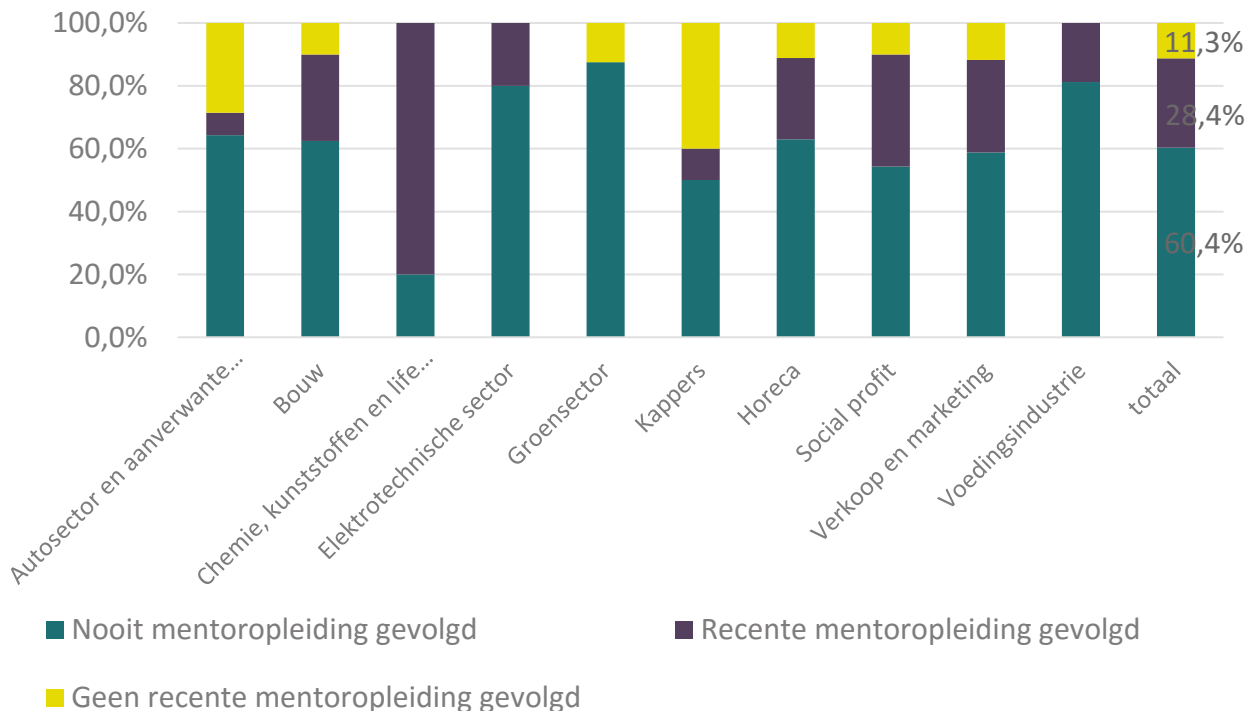
In de bevraging komt naar voor dat slechts 40% van de bevroegde mentoren ooit een mentoropleiding volgde. Van deze 40% volgde opnieuw 40% dit bij de huidige werkgever en 60% bij een andere instelling zoals sectorale opleiding, bij een opleidingscentrum ... Van de mentoren die een opleiding volgden, volgde het grootste deel (32%) dit zeer recent (minder dan een jaar geleden) en drie kwart van de mentoren volgde in de laatste vijf jaar een opleiding, dus ook nog recent (zie grafiek 20). Bij 30% was het volgen van de opleiding al meer dan 5 jaar geleden en dus niet meer recent. In de volgende grafiek delen we dit op naargelang de sectoren. Dan zien we dat chemie een uitschieter is omdat daar bijna 80% van de mentoren aangaf recent nog een opleiding te hebben gevolgd. Het andere uiterste is dan de sector haartooi, fitness en schoonheidszorgen waar we zien dat bijna de helft van de mentoren een mentoropleiding volgde maar dat deze opleiding meestal langer dan 5 jaar geleden gevolgd werd.



Grafiek 20. Aandeel van mentoren die een opleiding volgde per tijd.



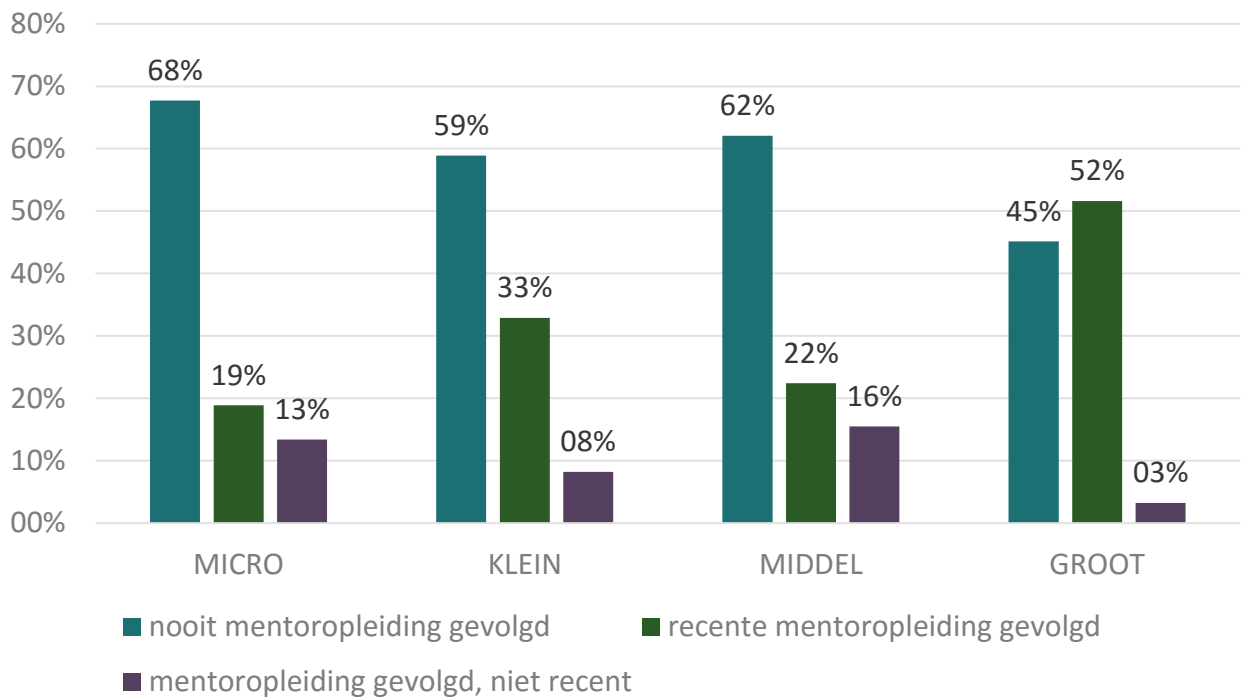
Grafiek 21. Het aandeel mentoren dat een opleiding volgde (al dan niet recent) of niet ingedeeld naar sector.



Als er gekeken wordt naar het onderscheid per type bedrijf (grafiek 22), dan zien we redelijk gelijkaardige patronen, behalve voor de grote ondernemingen. Hier geeft 52% van de mentoren aan dat ze recent een opleiding volgden, dit heeft ook te maken met het feit dat de meeste ondernemingen van de chemiesector grote ondernemingen zijn.



Grafiek 22. Mentoropleiding: verschillen naar bedrijfsgrootte



B. Begeleidingstijd

In de bevraging werd aan de mentoren gevraagd hoeveel tijd (aantal uur) ze gemiddeld per week besteden aan het begeleiden van de jongere. Gemiddeld spenderen mentoren 12u per week aan het begeleiden van de jongere (mediaan is 9u). Als we dit opdelen in categorieën zien we dat er zowel 20% slechts 2u per week begeleidt alsook dat er 21% meer dan 20u per week besteed aan de begeleiding van de jongere. Er is dus ontzettend veel variatie. Een belangrijke kanttekening hierbij is wel dat slechts 11% van de mentoren vindt dat men onvoldoende tijd heeft om de jongere te begeleiden

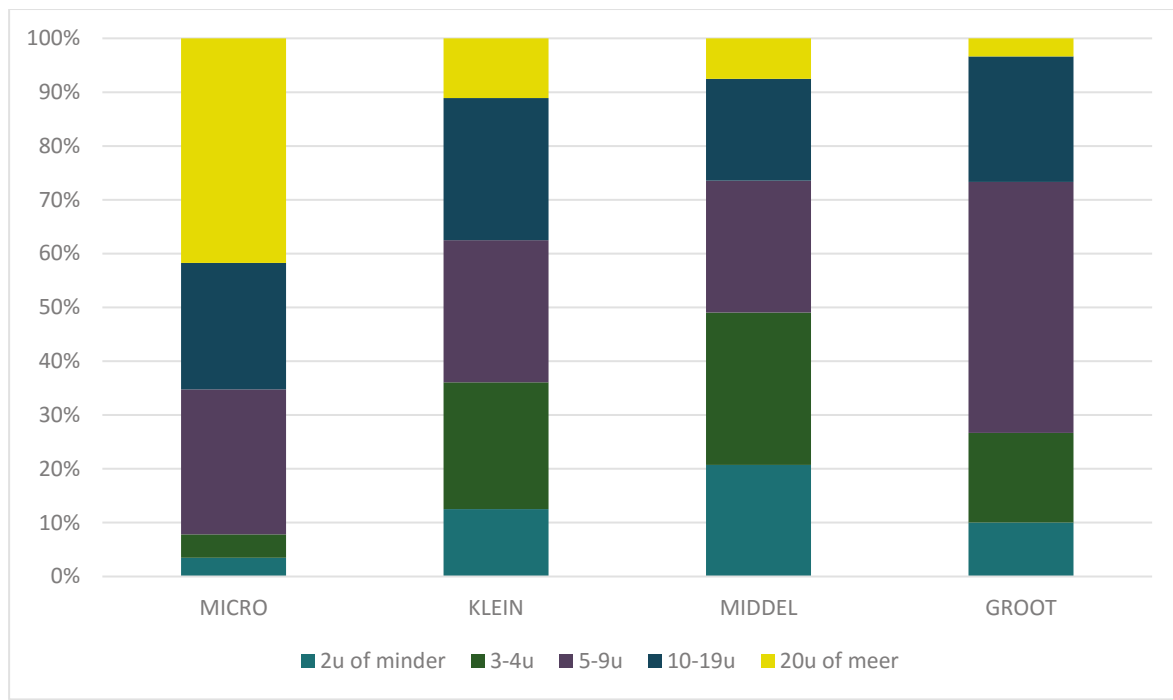
Tabel 18. Het aantal uur begeleiding van de jongere ingedeeld in categorieën.

Aantal uren	Percent
2u of minder	19,8%
3-4 u	20,2%
5-9 u	21,7%
10-19 u	23,5%
20u of meer	21,3%

We bekijken de begeleidingstijd verder naargelang grootte onderneming en de sector (grafiek 23). We kunnen vaststellen dat in micro ondernemingen dat bijna 65% meer dan 10u gemiddeld per week besteed aan het begeleiden van de jongere. Verder kunnen we vaststellen dat in middelgrote onderneming het minst begeleidingstijd werd aangegeven, terwijl in grote ondernemingen we opnieuw zien dat er meer uren per week wordt besteed aan de begeleiding.



Grafiek 23. Begeleidingstijd verschil naar grootte onderneming



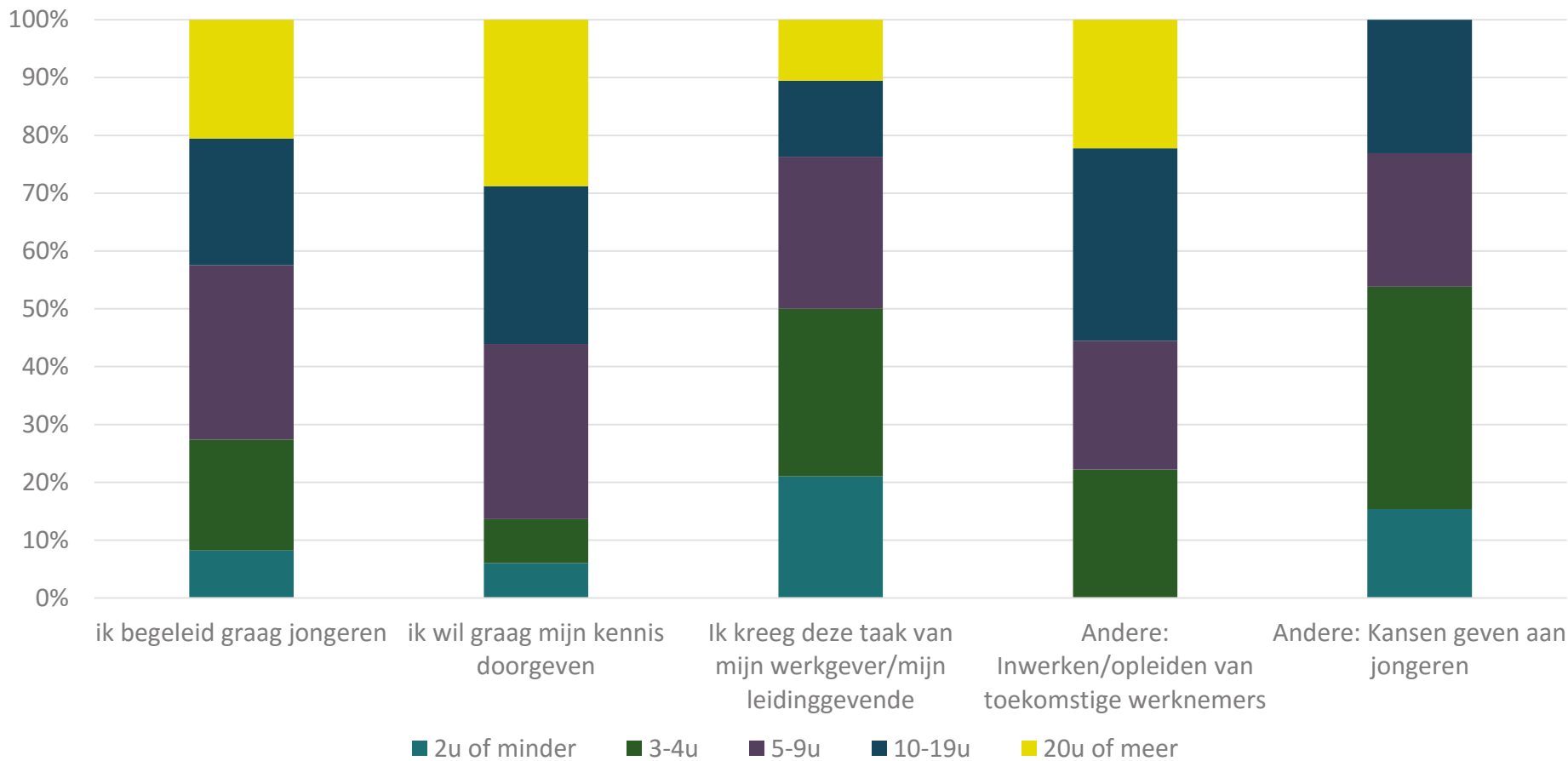
Ook naar sector verschilt deze begeleidingstijd. We zien vooral als uitschieters de sector social profit waar ruim 50% van de mentoren maximaal 4u per week spendeert aan de begeleiding. In de traditionele sectoren is deze begeleidingstijd eerder hoog:

- Auto: 50% minstens 20u
- Bouw: 40% minstens 20u
- Groen: 43% minstens 20u

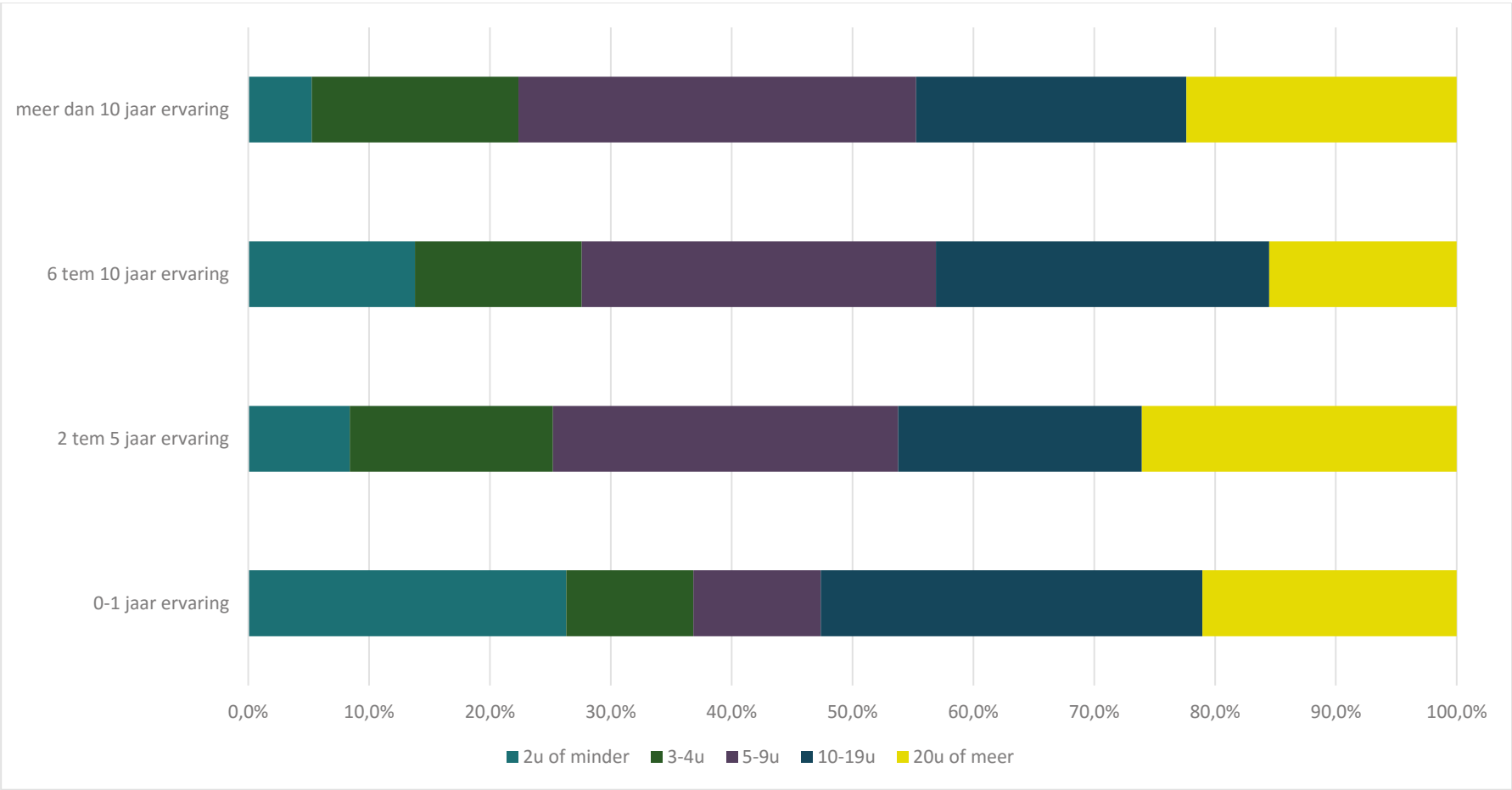
De belangrijkste bevinding is dat mentoren die de taak kregen van hun leidinggevende significant minder tijd spenderen aan de jongere dan mentoren die eerder intrinsiek gemotiveerd zijn, zie grafiek 24). Verder zien we ook dat de ervaring van mentoren geen rol speelt in de begeleidingstijd (grafiek 25), zo kun je zien dat onervaren mentoren ofwel veel minder tijd ofwel veel meer tijd spenderen aan de begeleiding van de jongere. Ook het volgen van een opleiding lijkt geen invloed te hebben op de begeleidingstijd. Mentoren die een opleiding hebben gevolgd spenderen niet meer tijd aan de begeleiding dan mentoren die geen opleiding hebben gevolgd.



Grafiek 24. Redenen van mentorschap ten opzichte van de begeleidingstijd.



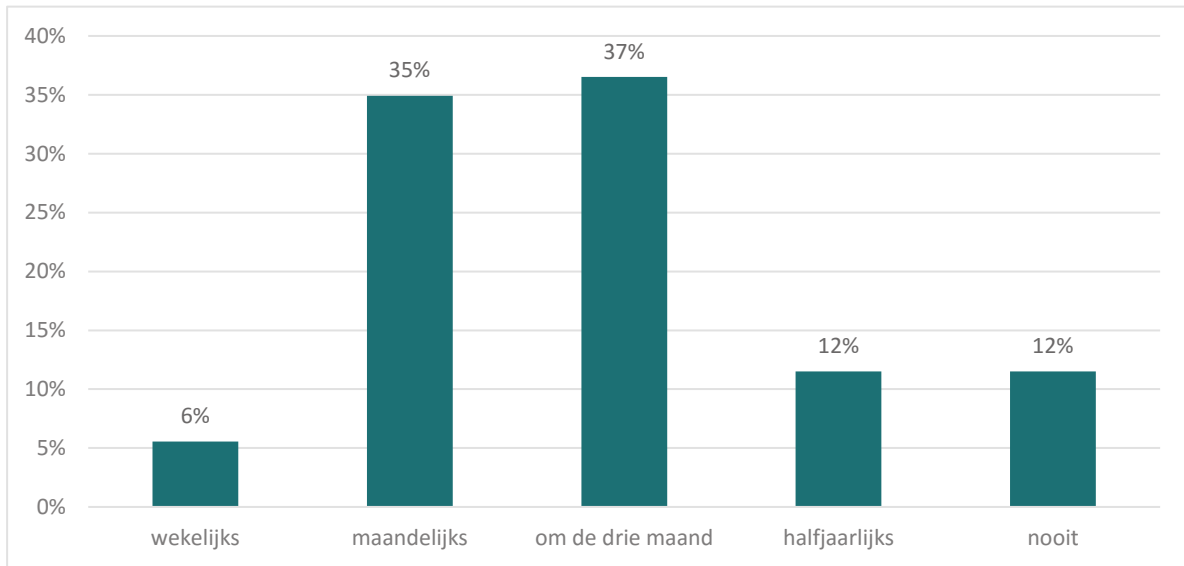
Grafiek 25. Het aantal uur begeleiding ten opzichte van de ervaring van de mentor



C. Relatie tussen mentor en begeleider van de opleidingsinstelling

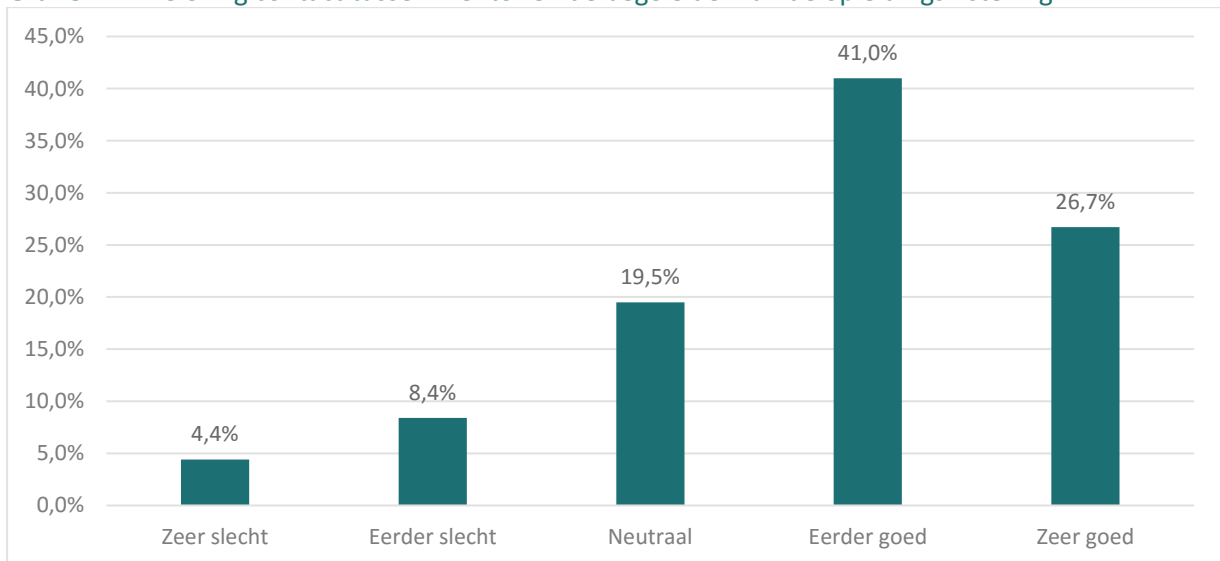
Uit de bevraging blijkt dat de mentor en de begeleider van de opleidingsinstelling vaak maandelijks contact hebben (35%) of driemaandelijks (37%). Toch blijkt dat er ongeveer een 12% van de mentoren nooit contact heeft met de begeleider van de opleidingsinstelling. We hebben dit verder uitgesplitst naar sector en dan vinden we dat nooit overleg vaakst voorkomt bij de sector bouw (36%) en bij micro-ondernemingen. Frequenter overleg vinden we bij de sector chemie (90% heeft maandelijks overleg), Haartooi, Fitness en schoonheidszorgen (62,5% minstens driemaandelijks) en Horeca (60% minstens driemaandelijks). Er waren geen verschillen naargelang de grootte van de onderneming.

Grafiek 26. Overzicht van de frequentie van overleg tussen de mentor en de begeleider van de opleidingsinstelling.



In deze laatste grafiek omtrent het contact tussen de mentor en de begeleider van de opleidingsinstelling zien we dat bijna 70% van de mentoren dit contact als eerder goed of zeer goed ervaart.

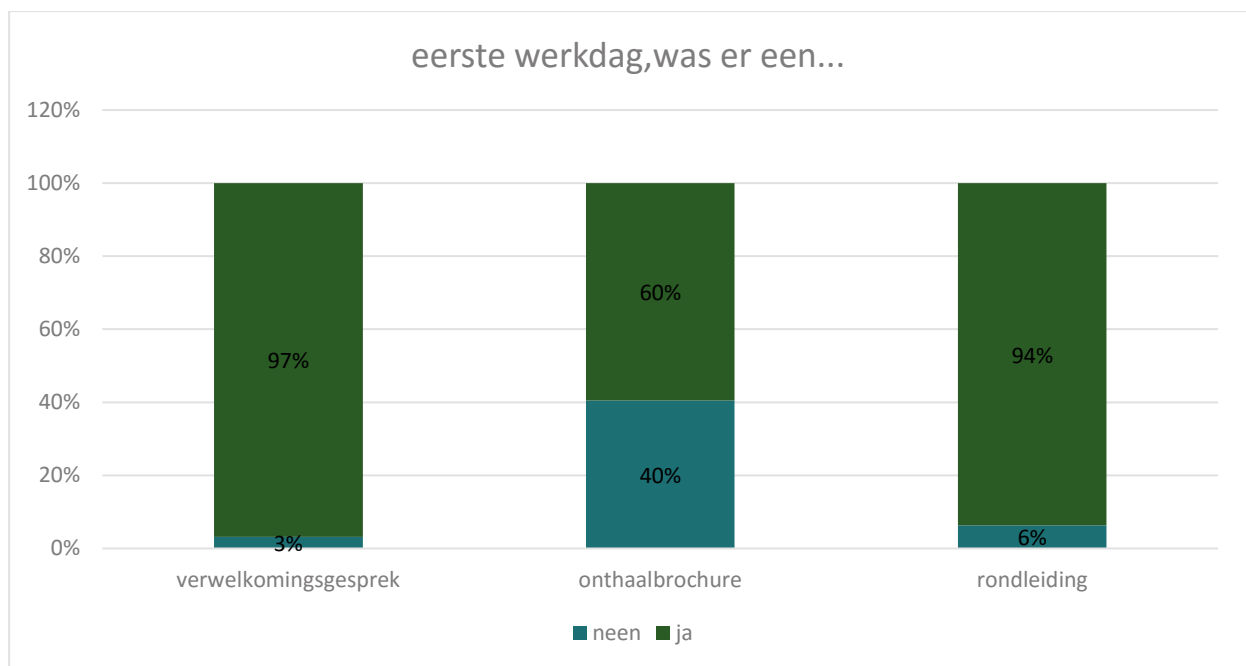
Grafiek 27. Beleving contact tussen mentor en de begeleider van de opleidingsinstelling.



D. Intake en eerste werkdag

Een groot deel van de vragen in de enquête peilde naar de begeleidingsacties die op de werkplek plaatsvinden. Een eerste belangrijke stap bij het aanwerven van de jongere is een intakegesprek dat in de bevraging werd omschreven als *“Is de jongere op gesprek geweest bij je onderneming vooraleer er beslist is geweest dat hij/zij daar kon werken (dit wordt soms een intakegesprek genoemd)”*. 85,2 % van de mentoren zegt dat er een intakegesprek plaatsvond. We vinden dat in micro ondernemingen relatief het minste aantal intakegesprekken voorkomen, ongeveer 79%. Bij de autosector en elektrotechnische sector komen deze gesprekken ook het minste voor ten opzichte van de andere sectoren, respectievelijk 54% en 60%.

Grafiek 28. Overzicht van begeleidingsacties op de eerste werkdag.

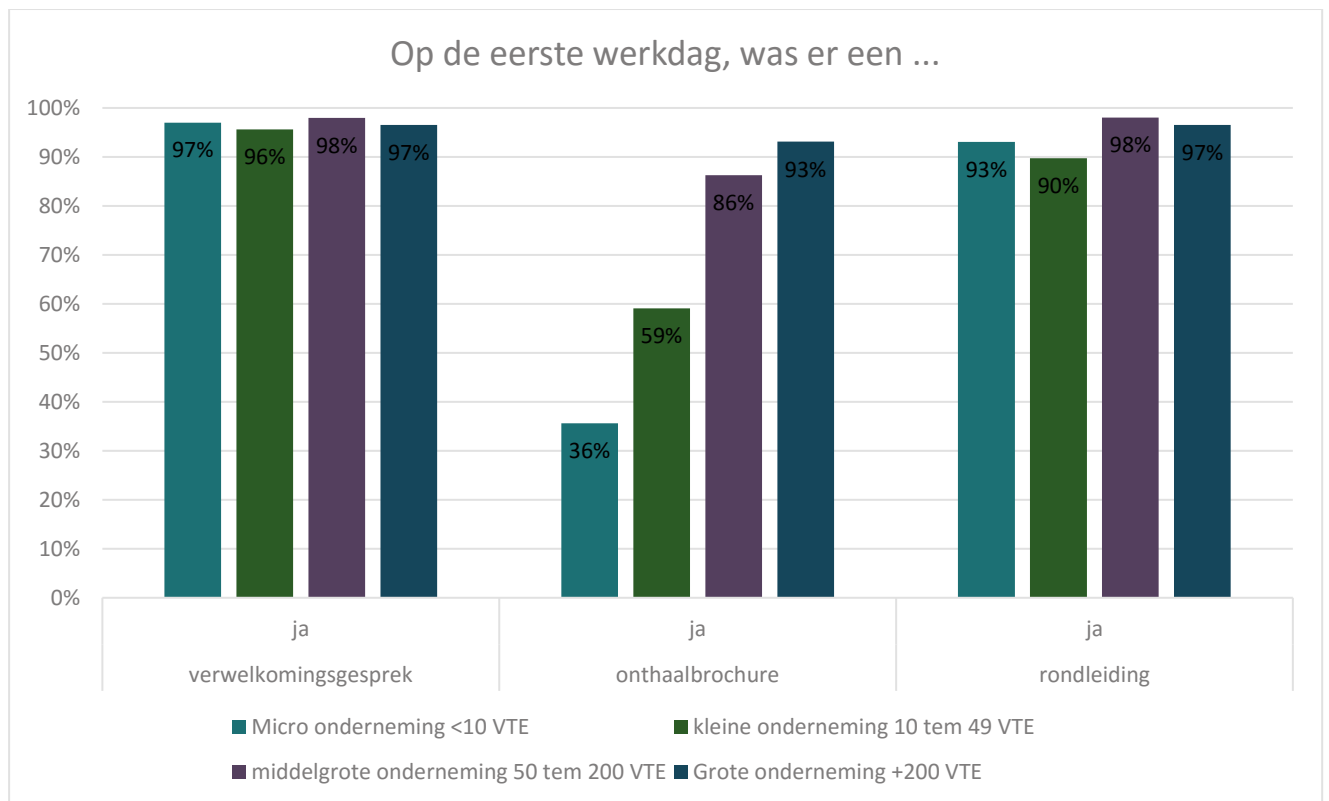


Op de eerste werkdag zien we dat bijna in alle gevallen er een verwelkomingsgesprek (97%) en een rondleiding wordt gegeven aan de jongere (94%). Waar we het grootste verschil zien is dat slechts in 60% van de gevallen er een onthaalbrochure wordt voorzien voor de jongere. Als we dit bekijken per sector dan kunnen we vaststellen dat voor de sectoren Bouw, Horeca, Verkoop en Marketing en de Voedingsindustrie er niet altijd een verwelkomingsgesprek werd gehouden, waar dit wel het geval was bij alle ondernemingen in de andere sectoren. Wat betreft de rondleiding dan zien we dat bij de sectoren Bouw, Elektrotechnische sector en Groene sectoren dit het minst vaak gebeurde (< 90% van de ondernemingen). Bij de sectoren Auto, Groene sectoren, Haartooi, Fitness en schoonheidszorgen, Horeca, Verkoop en Marketing en Voedingsindustrie was de onthaalbrochure bij meer dan 50% van de ondernemingen niet aanwezig.

Als we dit nagaan per grootte van de onderneming, dan kan er vastgesteld worden dat er geen verschillen zijn bij het verwelkomingsgesprek en de rondleiding, maar wel met betrekking de onthaalbrochure. Hoe kleiner het bedrijf, hoe minder er een onthaalbrochure wordt voorzien (grafiek 29).



Grafiek 29. Begeleidingsacties op de eerste werkdag naargelang grootte van de onderneming.

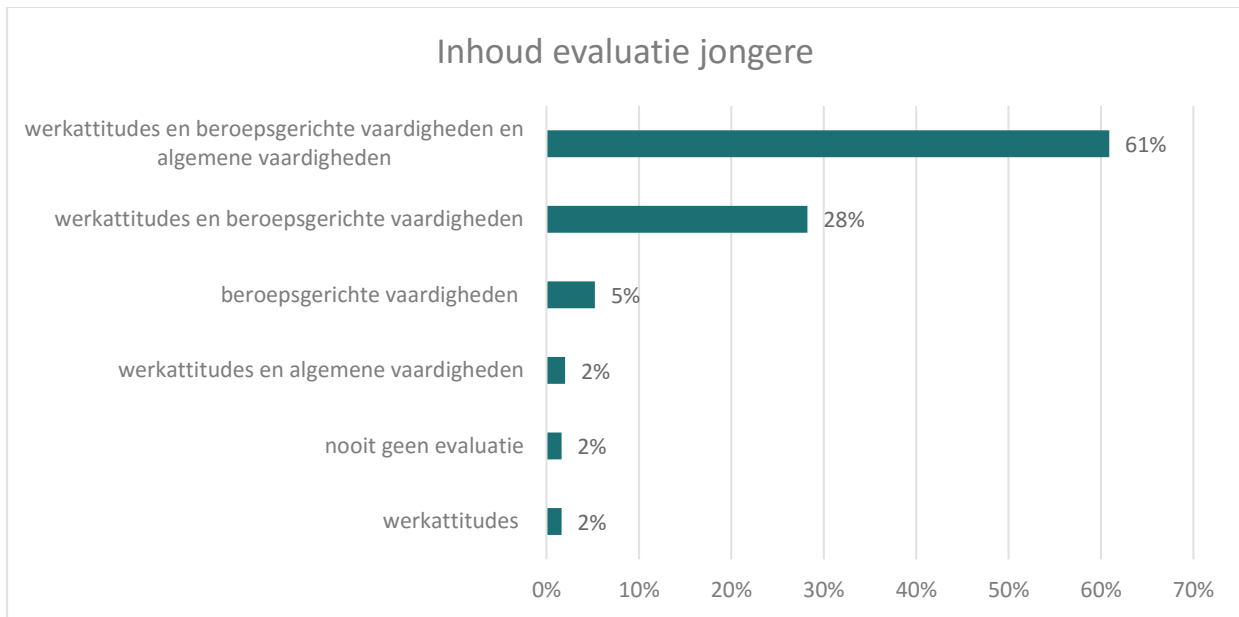


E. Evaluatie van de jongere

Een ander belangrijk aspect van de begeleiding op de werkplek is de evaluatie van de jongere. Uit de bevraging bleek dat er maar heel weinig niet geëvalueerd wordt (2%) en dat de meeste evaluaties zowel de werkhoudingen, de beroepsgerichte houdingen en de algemene vaardigheden van de leerling omvatten (61%).

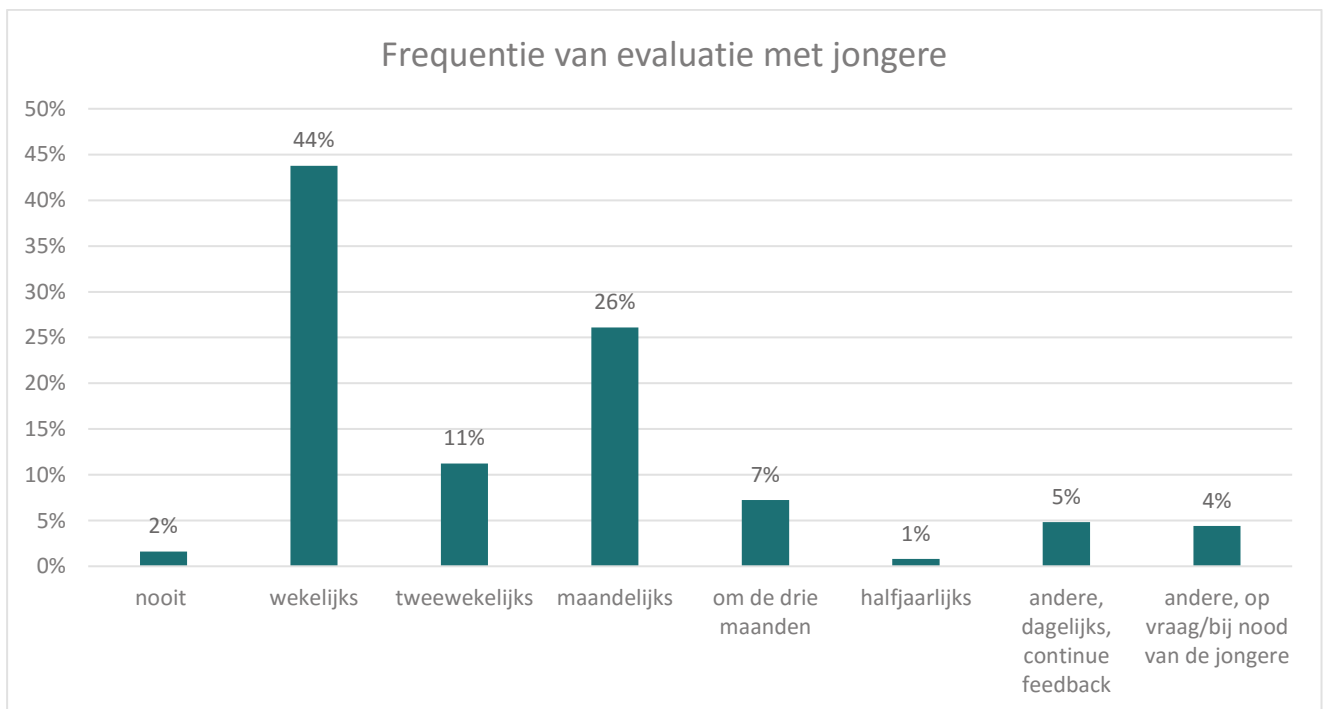


Grafiek 30. Overzicht van de inhoud van de evaluatie van de jongere.



Als we kijken naar de frequentie van de evaluaties, dan blijkt meer dan de helft (55%) wekelijks of tweewekelijks een evaluatie te houden met de jongere. Een kwart van de mentoren doet dit maandelijks en slechts een kleine minderheid driemaandelijks (7%), halfjaarlijks (1%) of nooit (2%). Uit de bevraging kwam ook naar voor dat sommige mentoren zich aanpassen aan de jongere en een evaluatie houden op vraag of bij nood van de jongere (4%) of continue, dagelijkse feedback geven (5%).

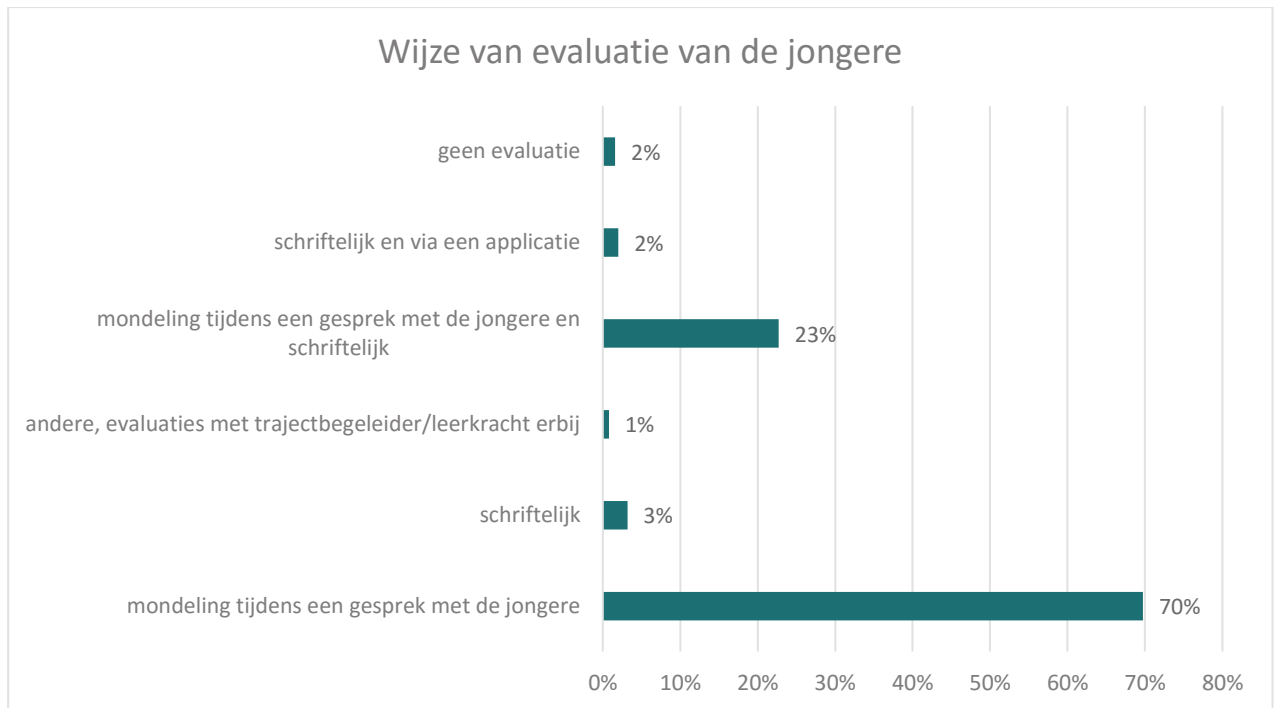
Grafiek 31. Frequentie evaluatie met de jongere.



We zien dat wekelijks overleg voorkomt bij meer dan de helft van de ondernemingen in de sector Auto, Chemie, Elektro en Voedingsnijverheid. In andere sectoren komt dit wekelijks overleg veel minder voor. Er is ook een verschil te zien naar grootte van de onderneming, wekelijks overleg komt vooral voor bij micro en grote ondernemingen, bij middelgrote onderneming wordt er bij de meerderheid maar maandelijks, of per trimester geëvalueerd.

De wijze waarop geëvalueerd wordt is ook verschillend. Een eerste vaststelling is dat er nog maar heel weinig digitaal geëvalueerd wordt. Ten tweede zien we 70% enkel een mondelinge evaluatie houdt terwijl 23% zowel mondeling als schriftelijk evalueert. Bekijken we meer gedetailleerd dan zien we dat bij de sectoren Auto, Social Profit en Elektrotechnische sector er bijna een evenredigheid is tussen mondelinge evaluatie en mondelinge evaluatie met schriftelijke neerslag. In andere sectoren is de evaluatiewijze voor 80% enkel mondeling. Er zijn ook enkele verschillen naar gelang grootte van de onderneming, micro en kleine ondernemingen houden voornamelijk mondelinge evaluatie terwijl bij middelgrote en grote ondernemingen er meer afwisseling is tussen mondelinge evaluaties en mondelinge en schriftelijke evaluaties.

Grafiek 32. De wijze waarop geëvalueerd wordt met de jongere.

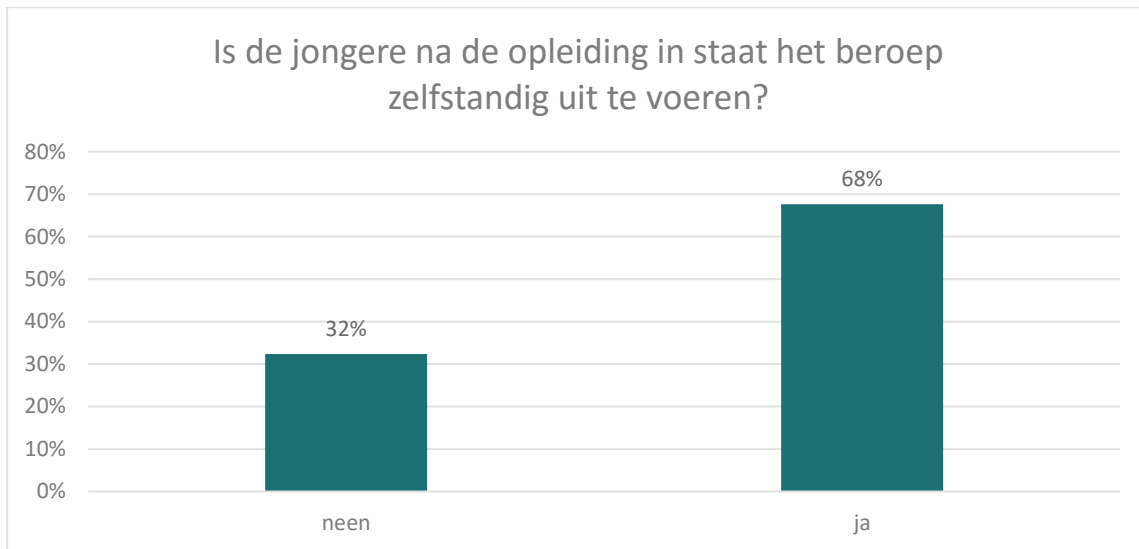


5.1.2.4 Kenmerken van de opleiding

In de bevraging werd nagegaan of de opleiding alternerend was en alle opleidingen bleken effectief alternerend te zijn. We bevroegen verder of er bij aanvang van de overeenkomst een opleidingsplan werd opgesteld tussen de onderneming en de opleidingsverstrekker. 57% van de mentoren gaf aan dat er inderdaad een opleidingsplan werd opgesteld. In 30% van de gevallen werd dit niet opgesteld en ook 14% van de mentoren gaf aan dit niet te weten. We vonden hier geen verschil naar grootte van



Grafiek 34. Overzicht van het aandeel van jongeren die na de opleiding in staat is om het beroep zelfstandig uit te voeren.

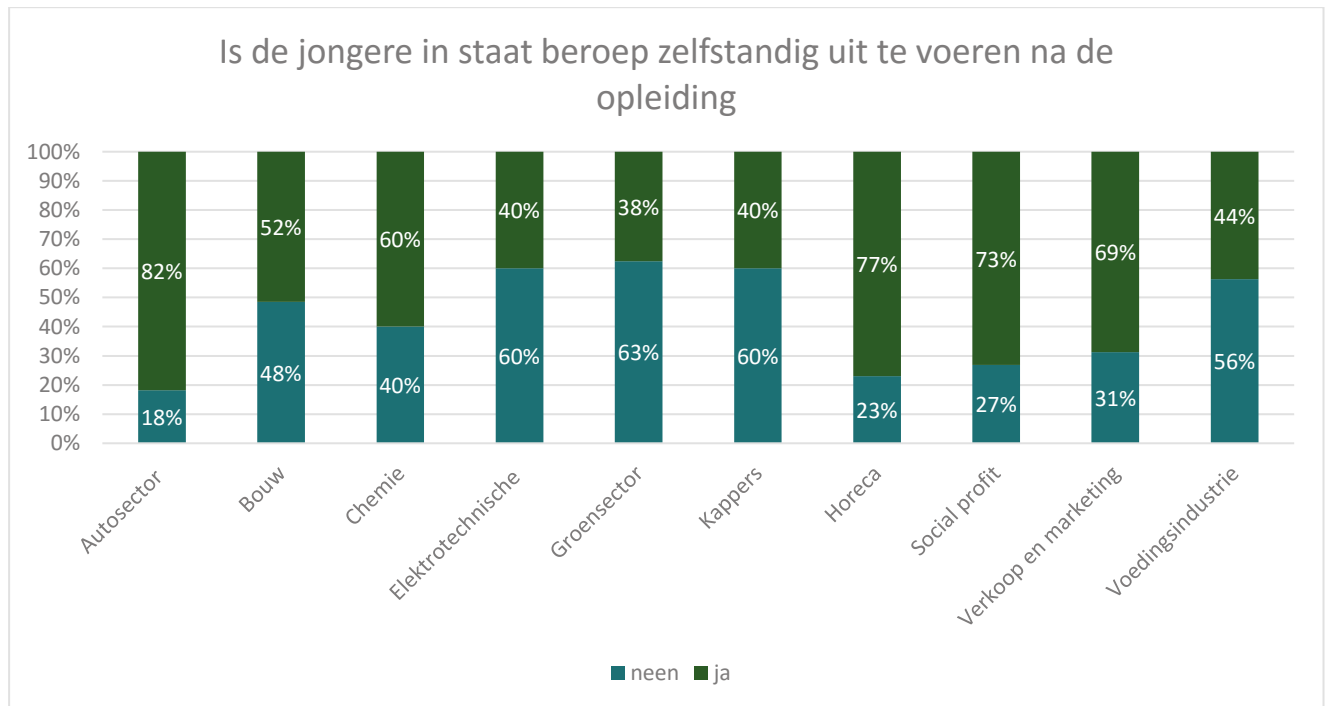


Welke kenmerken hebben nu invloed op de uitstroom?

Uiteraard willen we nagaan welke specifieke aspecten van de werkplek een invloed hebben op de uitstroom. Hiervoor deden we eenvoudige bivariate analyses tussen de twee afhankelijke indicatoren van uitstroom en de verschillende aspecten van de werkplek. Uit de analyses blijken maar weinig aspecten een significante invloed uit te oefenen op de uitstroom. In deze sectie bespreken we dus kort welke aspecten wel een significante relatie hebben met de uitstroom. Deze resultaten zijn echter beperkt tot bivariate analyse, verder onderzoek met deze data of met een nieuwe dataset zou misschien ook nog andere resultaten kunnen voorleggen.

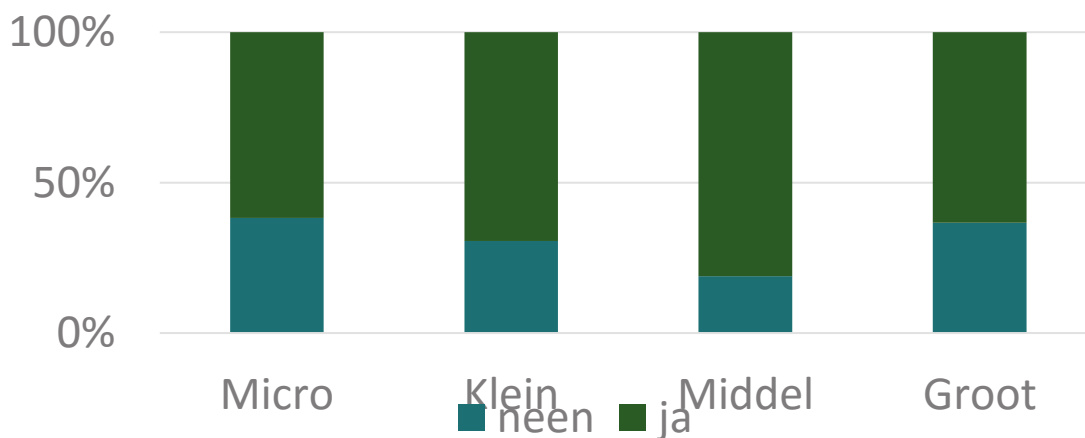


Grafiek 35. Overzicht van het aandeel van jongeren die na de opleiding in staat is om het beroep zelfstandig uit te voeren per sector.

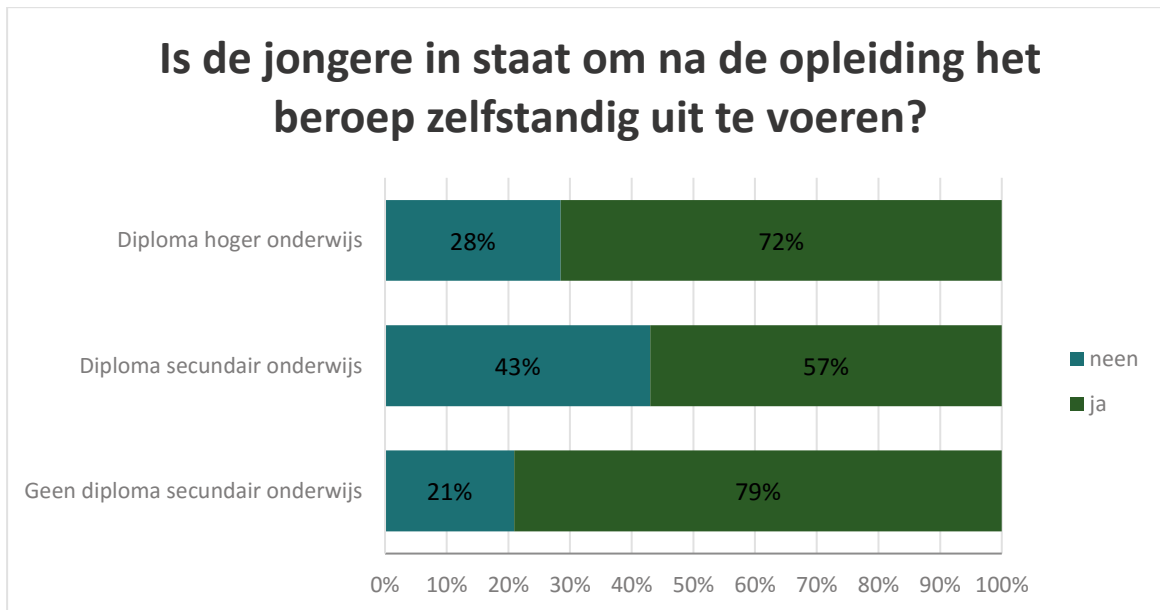


Als we kijken naar de eerste indicator van uitstroom, is de jongere na de opleiding in staat het beroep zelfstandig uit te voeren, dan zien we dat er significant verschil is naargelang sector (chi-square: 30,097 (16), $p < .018$) (grafiek 35) en naar grootte van de onderneming (chi-square: 6,611 (3), $p < .085$) (grafiek 36). Verder zien we dat er ook een verschil is naargelang het diploma van de mentor (13,4 (5), $p < .020$) (grafiek 36). Het diploma van de mentor werd opgedeeld in iets kleinere categorieën waarbij onderscheid gemaakt wordt naar geen diploma secundair onderwijs, diploma secundair onderwijs en diploma hoger onderwijs. Ook de frequentie van evaluatie gaf een significant resultaat met betrekking tot de indicator of de jongere in staat is het beroep zelfstandig uit te voeren na de opleiding (18,59 (7), $p < .010$) (grafiek 37).

Grafiek 36. Overzicht van het aandeel van jongeren die na de opleiding in staat is om het beroep zelfstandig uit te voeren per grootte van de onderneming.

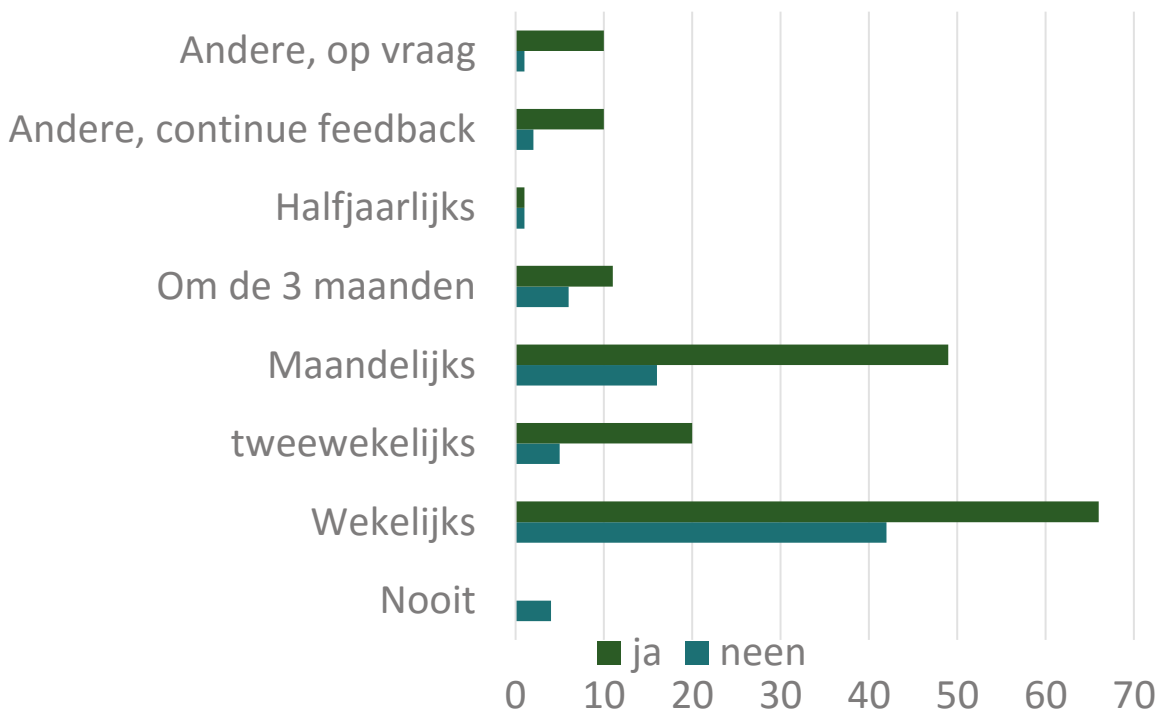


Grafiek 37. Overzicht van het aandeel van jongeren die na de opleiding in staat is om het beroep zelfstandig uit te voeren per diploma van de mentor.



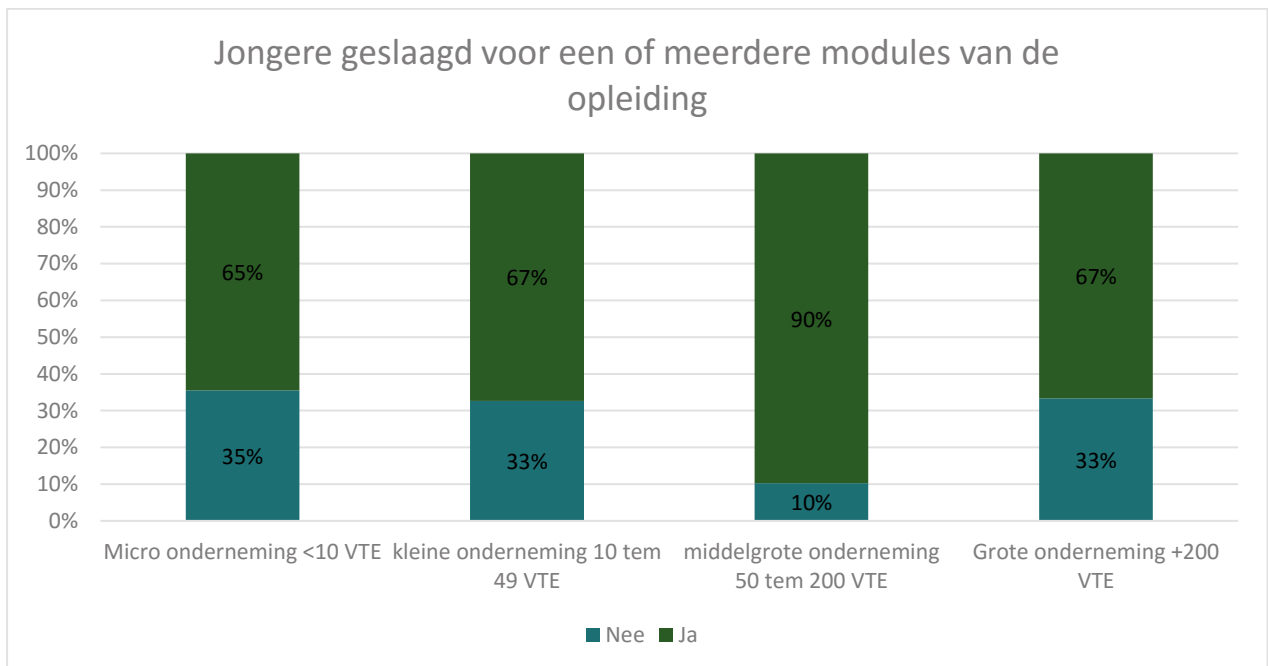
Grafiek 38. Overzicht van het aandeel van jongeren die na de opleiding in staat is om het beroep zelfstandig uit te voeren per frequentie van feedback.

Is de jongere in staat om na de opleiding het beroep zelfstandig uit te voeren?

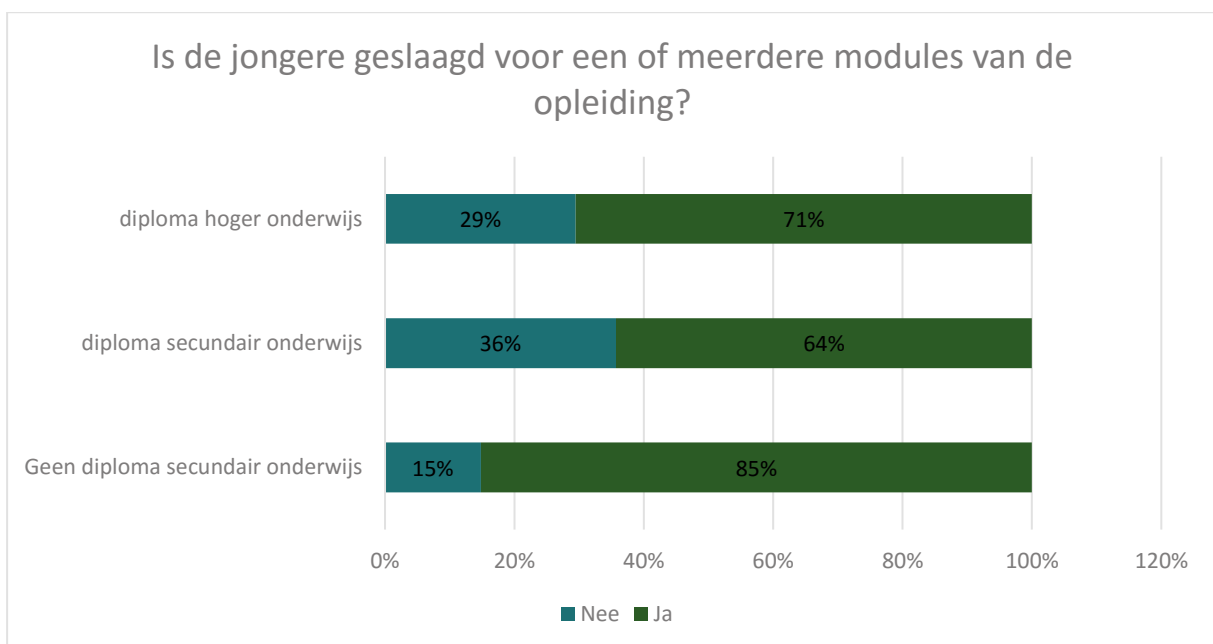


Voor de tweede indicator, is de jongere geslaagd voor een of meerdere modules van de opleiding, kijken we enkel naar de resultaten van de mentoren die ja of nee antwoorden. Diegene die ik weet het niet hebben geantwoord worden buiten beschouwing gelaten. Voor deze indicator vinden we dat er een significant verschil is naargelang de grootte van de onderneming (8,46 (3), $p < .037$, grafiek 39) en naargelang het diploma van de mentor (Chi-square: 9,32 (5), $p < .097$, grafiek 40).

Grafiek 39. Overzicht van het aandeel van de jongeren die geslaagd zijn voor een of meerdere modules van de opleiding per grootte van de onderneming.



Grafiek 40. Overzicht van het aandeel van de jongeren die geslaagd zijn voor een of meerdere modules van de opleiding per grootte van de onderneming.



5.2 BEGELEIDINGSACTIES

5.2.1 Begeleidingsacties binnen de partnerschappen

De concrete begeleidingsacties die ondernomen werden kaderen binnen de nota “kwaliteit” die in het najaar van 2016 werd voorgelegd aan het Vlaams partnerschap duaal leren en verschillen naargelang de acties werden opgenomen door de sectorale partnerschappen of door het team werkplekbegeleiders. Op het einde van dit eerste rapporteringsjaar zijn er 13 sectorale partnerschappen actief. Naast het concretiseren van de bevoegdheden, maakte elk sectoraal partnerschap een eigen actieplan op en werden er instrumenten ontwikkeld die ondersteunend zijn bij het aanbod van kwaliteitsvolle werkplekken. Een voorbeeld hiervan zijn de activiteitenlijsten.

Er wordt uitgegaan van verschillende niveaus waar aan kwaliteitsopvolging en begeleiding gedaan wordt:

- Bij erkenning van werkplekken (1)
- Bij begeleiding van werkplekken (2)
- Bij klachten- en beroepsprocedures (3)
- Begeleiding van de partnerschappen door Accountmanagers (4)

5.2.1.1 Bij erkenning van werkplekken:

De erkenning van de werkplek gebeurt op twee manieren:

1. Erkenning door de werkplekbegeleiders van SYNTRA Vlaanderen die de erkenningsaanvragen van het Vlaams partnerschap behandelen. Hierbij volgen ze een flow, goedgekeurd door de leden van het Vlaams partnerschap. De ondernemer (of de school) kan zelf de erkenningsaanvraag indienen, of wordt daarbij geholpen door de werkplekbegeleider. De werkplekbegeleider assisteert de ondernemer dan bij de digitale aanvraag zelf, bij het invullen van de nodige documenten, geeft advies over mogelijke opleidingen, overloopt de aan te leren competenties,... en geeft daar waar nodig ook sociaal-juridische ondersteuning bij vragen over de OAO, incentives ondernemer,... Belangrijk om toch ook te noteren is de begeleiding die gebeurd is bij het erkennen van ondernemingen in overgangsmaatregel. Hiervoor werden heel wat ondernemingen gecontacteerd en bijgestaan om hun erkenning te verlengen opdat deze ondernemingen klaar zouden zijn om nieuwe leerlingen op te leiden bij de start van cursusjaar 2017-2018.
2. Een tweede mogelijkheid voor erkenning bestaat erin dat sectorale partnerschappen de erkenning opnemen voor de eigen PC-nummers. De manier waarop dit gebeurt kan verschillen van sector tot sector, maar uiteraard wordt er voldaan aan de minimumvereisten uit het decreet. Sommige sectoren behandelden deze erkenningsaanvragen voor het eerst. Andere sectoren hadden reeds een ILW-



C. Overzicht van de begeleidingsacties binnen de verschillende Sectorale Partnerschappen

Hoewel de focus het voorbije werkingsjaar voornamelijk lag op het behandelen van erkenningsaanvragen, werden er door de sectorale partnerschappen reeds tal van begeleidingsacties ondernomen. Hieronder een overzicht per sectoraal partnerschap. Het komende werkjaar zullen deze initiatieven nog verder uitgebreid worden en zal er op die manier verder ingezet worden op het versterken van de kwaliteit van de werkplek. Een thema dat vaak aan bod komt is het organiseren van een ‘mentoropleiding’. Bijlage 2 bevat een overzicht van het huidige aanbod.

- **SP Voedingsnijverheid**

Er wordt technische en juridische ondersteuning geboden via de helpdesk. Het engagement bestaat erin om vraagstellers zo snel mogelijk te antwoorden, in elk geval binnen de 48 uur.

In het kader van de erkenning, wordt er indien haalbaar een plaatsbezoek uitgevoerd. Gezien het grote aantal aanvragen en de bijhorende tijdsinvestering, was dit niet steeds mogelijk. Het sectoraal partnerschap wil wel werk maken van het voeren van plaatsbezoeken in het kader van begeleiding. Bij problemen of vragen zal er steeds een bezoek plaatsvinden. Hiervoor wordt een aanpak uitgewerkt.

Het sectoraal partnerschap adviseert (op vraag) andere sectoren en werkplekbegeleiders bij erkenningsaanvragen voor opleidingen binnen de voedingsnijverheid.

Er werden activiteitenlijsten opgemaakt voor de duale opleidingen (bakker en chocolatier). De lijsten werden opgemaakt in overleg met de betrokken scholen en centra. In het najaar wordt hierover teruggekoppeld naar het SP.

Het sectoraal partnerschap biedt (op vraag) ondersteuning bij het zoeken naar geschikte werkplekken voor jongeren in de betrokken duale opleidingen.

Daarnaast staat het in voor de begeleiding van de duale scholen.

Er werd een app ontwikkeld voor de opvolging en evaluatie van de duale leerlingen, zowel voor werkgever, school als jongere.

Het partnerschap biedt de begeleiders op de werkvloer een gratis mentoropleiding aan. Ze kunnen ook andere relevante opleidingen bijwonen.

Er werd een specifieke site gemaakt voor duaal leren met alle info betreffende begeleiding, opvolging en evaluatie; ook juridische info betreffende de OAO en de tewerkstelling van jongeren is er beschikbaar.

Het partnerschap maakte een handige flyer voor ondernemingen met een bondig overzicht van wat duaal leren is. Scholen/centra krijgen deze ter beschikking (om aan een bedrijf te overhandigen in hun zoektocht naar geschikte werkplekken).

Het ESF-project (Dualimento) werd ingediend en goedgekeurd. De klemtoon ligt op de opvolging van de leerlingen en hun leerresultaten op de werkvloer en de afstemming met de opleiding op school. Het project biedt de deelnemende scholen/centra extra uren ikv begeleiding.

////////////////////////////////////
//

Begeleidingsacties tav ondernemingen en mentoren

- Elk bedrijf krijgt een plaatsbezoek wanneer ze een erkenning aanvragen. Ze worden ondersteund in hun aanvraag, krijgen sociaal-juridische info en info over OAO
- Er wordt per bedrijf een erkenningsdossier opgesteld waarin alle mogelijkheden staan van het bedrijf om jongeren op te leiden (aantal werknemers, activiteiten, openingsuren,...)
- Er werd voor de ondernemingen een infofiche gemaakt met OAO-aandachtspunten. Deze wordt afgegeven bij het plaatsbezoek
- Er wordt technische en juridische ondersteuning geboden via de helpdesk
- Bij problemen met de jongere of de school was er steeds telefonisch contact of ging de consultant ter plaatse
- Er werden activiteitenlijsten en materiaallijsten opgemaakt voor alle opleidingen
- Alle werkgevers (+50.000) ontvingen een boekje met de contactgegevens van de betrokken scholen, de opleidingen die ze aanbieden en wat ze belangrijk vinden aan een leerwerkplek
- Er wordt een gratis leermeesteropleiding van 2 dagen aangeboden.
- Mentoren en werkgevers kunnen alleen of samen met de jongere opleidingen uit het aanbod van horeca vorming volgen.
- Er werd informatie op de website geplaatst omtrent OAO
- Ondernemingen werden geïnformeerd in het kader van de overgangsmaatregel

Begeleidingsacties tav de Unie van Sociale secretariaten

- Er werd een infosessie omtrent OAO in de horeca gegeven aan de unie voor sociale secretariaten zodat zij hun leden beter kunnen informeren, die deze informatie op hun beurt doorgeven aan de werkgevers. De sessie zal herhaald worden voor de leden van USS.

Algemeen

- Er werd een klachtenprocedure opgesteld
- De onderliggende kwalificaties werden in kaart gebracht

- **SP Houtsectoren**

- SP houtsectoren (Woodwize) ontwikkelde een (online) screeningsinstrument, dat gebruikt wordt als handleiding bij de werkplekbezoeken. Zo worden bedrijfsgegevens en bedrijfsactiviteiten op een uniforme manier geregistreerd in het werkdocument “aanvraag tot erkenning als werkplek in kader van duaal leren”. Dit document maakt deel uit van de behandeling van de erkenningsaanvraag.



- o onderzoeken van de welzijnsaspecten op basis van rapporten van eventuele plaatsbezoeken in het verleden door welzijnsadviseurs,
- o nagaan hoeveel arbeidsongevallen er de laatste vijf jaar hebben plaatsgevonden, en welke mate van arbeidsongeschiktheid hieruit vloeit,
- o nagaan of de onderneming is aangesloten bij een externe dienst voor veiligheid en welzijn op de werkvloer
- o de financiële draagkracht van de onderneming controleren (bedrijfsresultaat, eigen vermogen, schulden bij belastingen of RSZ)
- o Gegevens mentor controleren

en dit voor een 850-tal ondernemingen

De ondernemingen worden telefonisch gecontacteerd indien er onduidelijkheden zijn over

- o aangevraagd beroep
- o opgegeven mentor
- o aantal leerjongeren actief in de onderneming
- o aansluiting bij een externe dienst voor veiligheid en welzijn
- o het volgen van de mentoropleiding
- o ...

Met de onderwijsinstelling wordt er contact opgenomen indien er onduidelijkheden zijn over

- o het aangevraagd beroep
- o de studierichting die de leerling volgt
- o het leerpad van de leerling
- o de ervaringen met de onderneming
- o de contactgegevens van de onderneming
- o ...

Een plaatsbezoek is zeer uitzonderlijk, en zal enkel gebeuren bij grote onduidelijkheden, problemen, ...

2. Overzicht van de acties binnen het SP

Hoewel de focus het voorbije werkingsjaar voornamelijk lag op het behandelen van erkenningsaanvragen, werden er door de sectorale partnerschappen reeds tal van begeleidingsacties ondernomen. Hieronder worden de acties van het SP Bouw overlopen. Het komende werkjaar zullen deze initiatieven nog verder uitgebreid worden en zal er op die manier verder ingezet worden op het versterken van de kwaliteit van de werkplek.

Het SP bouw

- begeleidt en informeert ondernemingen bij het indienen van erkenningsaanvragen.
- heeft twee handige informatieflyers ontwikkeld om ondernemingen en jongeren te informeren over duaal leren en de sectorspecifieke aspecten. Verspreiding van de flyers op grote schaal gebeurt vanaf september 2017.

//
//

- Gedurende het schooljaar werden de verschillende scholen en Syntra trimestrieel samengebracht onder impuls van de sector voor info en overleg over het duaal traject kapper.

Begeleidingsacties ondernemingen

Er werd een sectorspecifieke mentoropleiding uitgewerkt en gegeven. Toegang is gratis.

- **SP Autosector en aanverwante sectoren**

Wat betreft de begeleidingsacties neemt de autosector en aanverwante sectoren de volgende acties op:

- Ondersteuning per e-mail – telefoon bij vragen van ondernemingen en / of opleidingscentra (DBSO en Syntra);
- Elk bedrijf wordt minstens 1 keer binnen het jaar bezocht waarbij de aan te leren activiteiten worden overlopen en eventuele vragen van de ondernemingen worden beantwoord. Indien er wijzigingen nodig zijn in de erkenningen worden deze samen met het bedrijf besproken;
- Gratis organiseren van de mentoropleiding en in 2018 een lerend netwerk van mentoren;
- Het contacteren van ondernemingen ikv de overgangsmaatregel per mail en post;
- Contacten met de ondernemingen voor de mentorbegeleiding in kader van het standaardtraject voor onderhoudsmechanica auto duaal
- Communicatie-acties over duaal leren, mentoropleiding en de erkenningen naar de ondernemingen toe.

In de toekomst kunnen geen extra taken opgenomen worden als gevolg van een tekort aan personeel en blijft de focus op de begeleiding van de ondernemingen in kader van de erkenningen.

- **SP Textielverzorging**

Het Sectoraal Partnerschap informeert de ondernemingen uit de sector over het systeem van deeltijds leren en werken (nieuw in de sector vanaf september 2017)

Het Sectoraal Partnerschap informeert de ondernemingen over de waarde van kwaliteitsvolle werkplekken en begeleidt hen eventueel bij de erkenningsaanvragen en het gebruik van de online tool www.werkplekduaal.be.

In het kader van het Sectoraal Partnerschap werd een werkgroep opgestart met de bedoeling om scholen te informeren, te motiveren en te helpen bij de praktische uitbouw van een leslokaal. Deze werkgroep vergadert principieel driemaal per jaar.

Het Sectoraal Partnerschap geeft de nodige uitleg over de twee nieuwe modulaire opleidingen voor het deeltijds beroepssecundair onderwijs aan scholen en ondernemingen.

Er werden voor deze twee modulaire opleidingen activiteitenlijsten opgesteld, waarvan de eerste (medewerker textielverzorging) door het SP werd goedgekeurd. De tweede activiteitenlijst (operator textielverzorging) wordt besproken op de volgende bijeenkomst van het SP.

In de loop van het volgend schooljaar wordt intensief gezocht naar nieuwe scholen (DBSO) en nieuwe ondernemingen voor het project.

//
//

De bekommernissen die in de sectorale partnerschappen verwoord worden, worden intern terug gekoppeld door de accountmanagers, zodat ze van een antwoord kunnen voorzien worden of meegenomen kunnen worden in het kader van de beleidsvoorbereiding.

Bij de werking

Eens een sectoraal partnerschap is opgestart, fungeert de accountmanger als SPOC (Single Point Of Contact). Dit betekent dat de AM er het aanspreekpunt is voor alle vragen mbt het duaal leren.

In het kader van de regie-rol ontwikkelen de accountmanagers leidraden en sjablonen die de werking van de sectorale partnerschappen ondersteunen cfr. het format voor het jaaractieplan, voor de activiteitenlijsten,...

Toekomstplannen

Er wordt verder ingezet op het afsluiten van sectorale samenwerkingsovereenkomsten en alternatieve partnerschappen. De lokale regie wil SYNTRA Vlaanderen uitbouwen in samenwerking met partners op het terrein, die een goede lokale verankering hebben. Daarnaast zal de focus liggen op het versterken van de kwaliteit van de werkplek.



beslissing nam waartegen het beroep wordt aangetekend. De teamcoördinator werkplekbegeleiders wordt steeds gecontacteerd voor advies.

Om het beroep tot een oplossing te brengen binnen het voorziene reglementaire en wettelijke kader zal de dossierbehandelaar een aantal onderzoeksdaden stellen.

Deze kunnen onder meer zijn:

- Informatie-inwinning aangaande het beroep bij de appellent
- Informatie-inwinning aangaande het beroep bij het betrokken sectoraal partnerschap of bij een personeelslid van het agentschap bij delegatie van de bevoegdheid van het Vlaams Partnerschap Duaal leren Duaal Leren

Het staat de dossierbehandelaar vrij om zich telefonisch dan wel schriftelijk met de betrokken partijen in verbinding te stellen wanneer informatie ontbreekt en dit nodig blijkt voor het onderzoek. Hij kan hiervoor eveneens een werkplekbezoek afleggen.

Na zijn of haar afgerond onderzoek worden de adviezen, bewijzen, feedback, ... van alle betrokken partijen en één voorstel of meerdere voorstellen tot beslissing overgemaakt aan de beroepscoördinator en de secretaris van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren voor agendering op de eerstvolgende zitting van de beroepscommissie;

De secretaris organiseert een zitting van de beroepscommissie van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren. De secretaris bezorgt hierbij ook het dossier, inclusief een of meerdere voorstellen van beslissing en alle onderzoekstukken die bij het beroep horen aan de leden van de beroepscommissie (via teamsite SYNTRA Vlaanderen) uiterlijk drie werkdagen voor de zitting van de beroepscommissie. Tenslotte deelt ook de secretaris de datum van de zitting mee aan:

- de appellent met de mededeling dat hij hetzij schriftelijk, hetzij mondeling, kan worden gehoord door de beroepscommissie en inzage krijgt in zijn dossier als hij daarom verzoekt;
- de dossierbehandelaar.

De beroepscommissie voorziet de mogelijkheid om zowel de dossierbehandelaar als de appellent te horen.

De beroepscommissie beraadslaagt over het dossier en neemt één van volgende beslissingen:

- de beslissing tot niet-erkenning, opheffing van erkenning of uitsluiting van de onderneming wordt bevestigd;
- de beslissing tot niet-erkenning, opheffing van erkenning of uitsluiting van de onderneming wordt vernietigd.

//
//

In de ontvangstmelding wordt ook meegedeeld hoe de melding of klacht verder zal behandeld worden (=procedure, tijdsbestek, klachtbehandelaar).

SYNTRA Vlaanderen voert in alle onafhankelijkheid het onderzoek uit en streeft ernaar om de klacht binnen de **45** kalenderdagen na ontvangst af te handelen.

Het onderzoek wordt gevoerd door de klachtbehandelaar en is erop gericht de grond van de klacht uit te klaren en een antwoord te formuleren op de klacht. Om de klacht tot een oplossing te brengen zal de klachtbehandelaar een aantal onderzoeksdaden stellen. Deze kunnen onder meer zijn:

- Informatie inwinnen over de klacht bij de indiener ervan
- Informatie inwinnen over de klacht bij andere betrokkenen

Het staat de klachtbehandelaar vrij om zich telefonisch of schriftelijk met de klager/indiener in verbinding te stellen. In het bijzonder zal hij aan de indiener ook vragen om alle stukken die deel uitmaken van de communicatie (waaronder e-mails) met de betrokkenen aan hem over te maken. De klachtbehandelaar kan eveneens contact opnemen met andere betrokkenen van de klacht, ten einde een goed, grondig en neutraal onderzoek uit te voeren.

Elke klacht wordt besproken op een klachtenraad. De klachtenraad is samengesteld uit personeelsleden van SYNTRA Vlaanderen, waaronder de klachtbegeleider, een jurist of personeelslid met juridische achtergrond, een werkplekbegeleider en/of de teamcoördinator werkplekbegeleiders.

De ingewonnen adviezen, de ingebrachte stukken ter staving, het opgevraagde e-mailverkeer,... die deel uitmaken van het gevoerde onderzoek worden aan de leden van de klachtenraad bezorgd.

Op de klachtenraad brengt de klachtbehandelaar een stand van zaken en wordt er beslist over de gegrondheid, ongegrondheid of gedeeltelijke gegrondheid van de klacht. De beslissing wordt genomen hoe de klacht afgehandeld wordt:

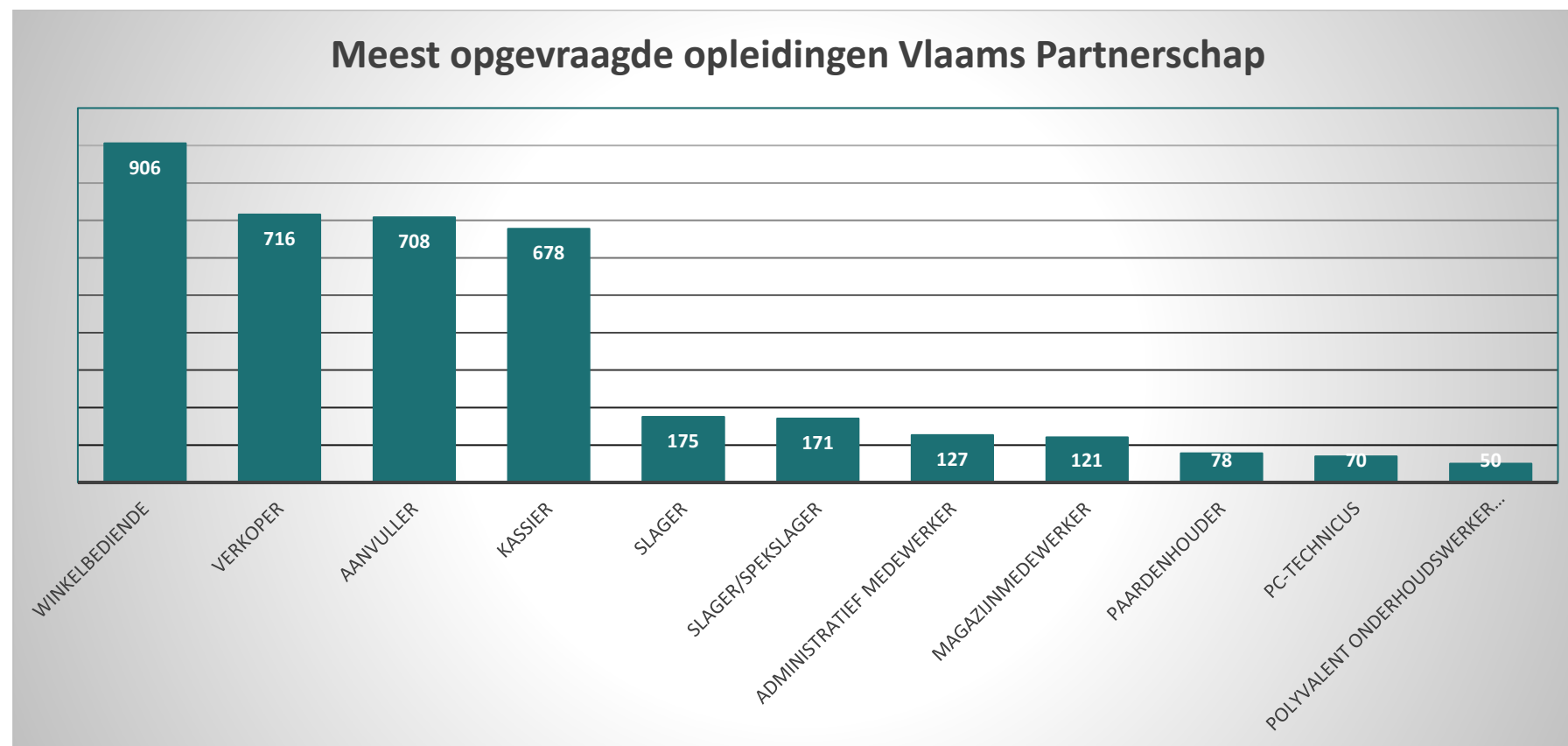
- Afronding van de klacht met voorstel tot oplossing: Het onderzoek naar de klacht wordt als afgerond beschouwd omdat er geen verder onderzoek nodig is. Er wordt een besluit geformuleerd.
- Besluit tot verder onderzoek: Op de klachtenraad wordt duidelijk dat de klacht nog niet tot een oplossing kan worden gebracht. Op basis van het overleg zal de klachtbehandelaar de klacht verder onderzoeken en daarbij mogelijkerwijze in overleg gaan met de betrokkenen.
- Optioneel: verzenden van tussentijdse e-mail naar de indiener: Als verder onderzoek nodig is, neemt de klachtbehandelaar eventueel via e-mail contact op met de klager waarin hij een stand van zaken geeft. In de e-mail wordt aangegeven dat er verder wordt gewerkt om de klacht snel tot een oplossing te brengen. Eventueel kan een tijds kader worden vooropgesteld.

//
//

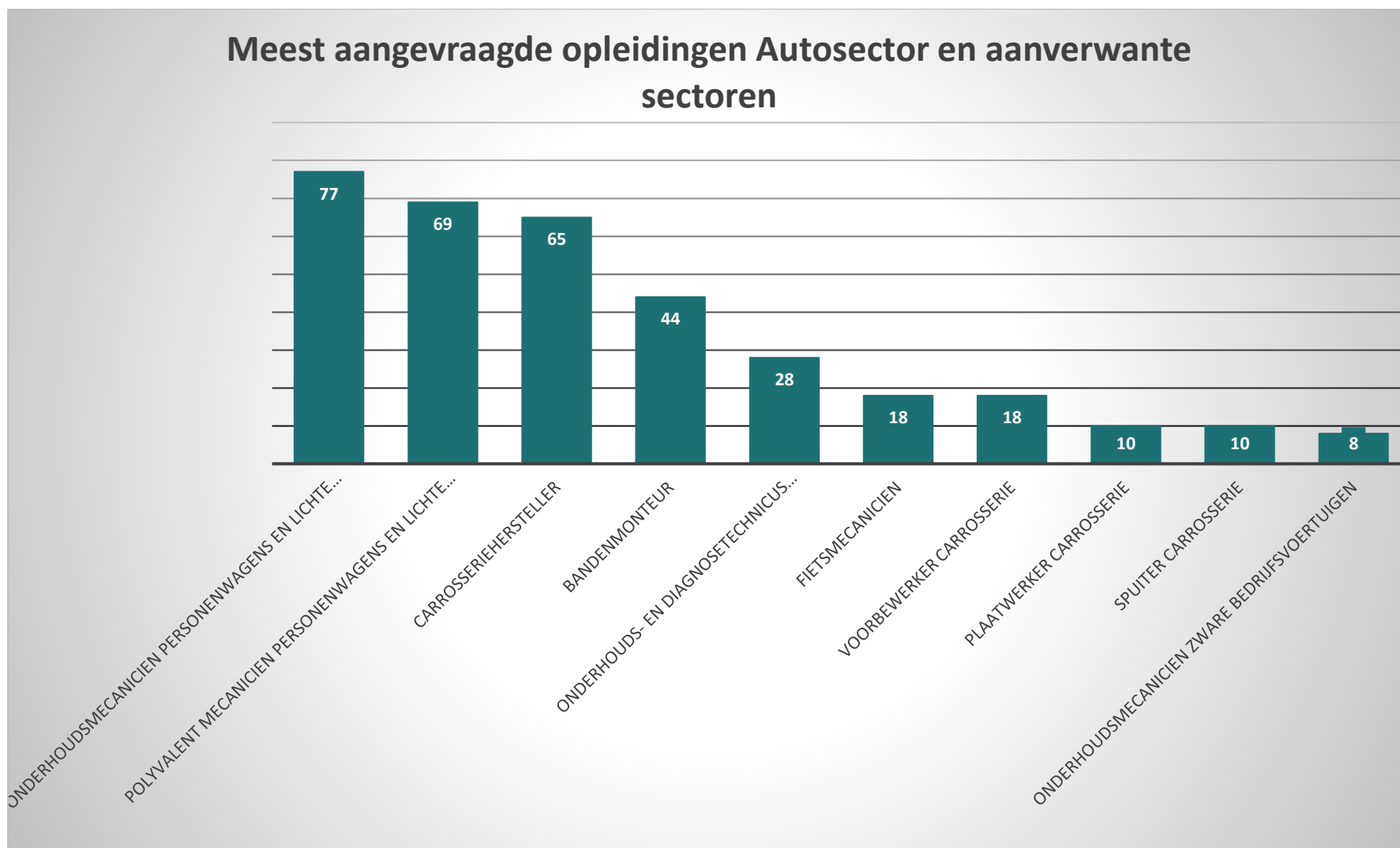
7 BIJLAGES

7.1 BIJLAGE 1: OVERZICHT VAN DE AANGEVRAAGDE OPLEIDINGEN PER SECTOR.

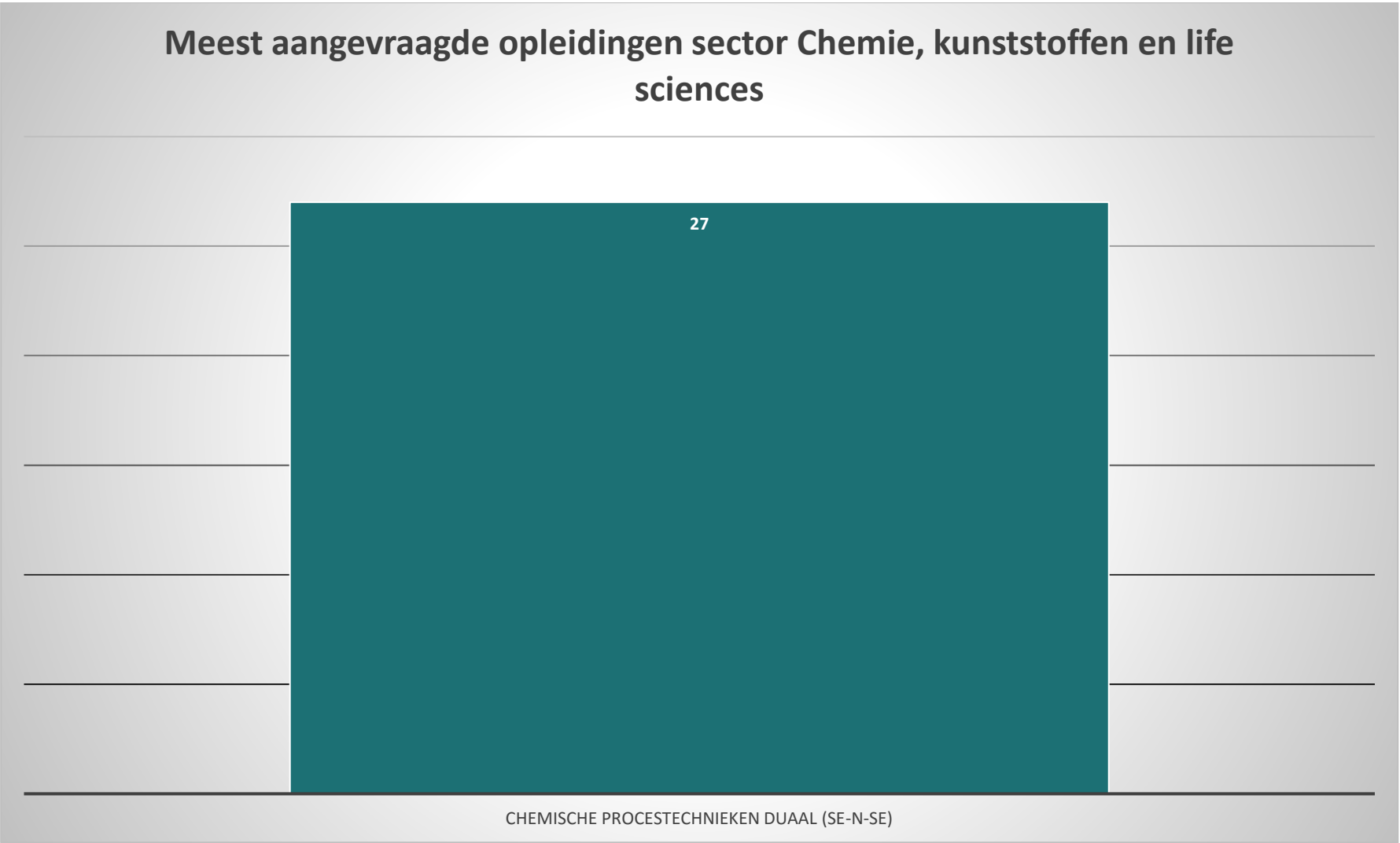
Grafiek 6.1.1: Overzicht van de aangevraagde opleidingen per erkenningsaanvraag voor Vlaams Partnerschap



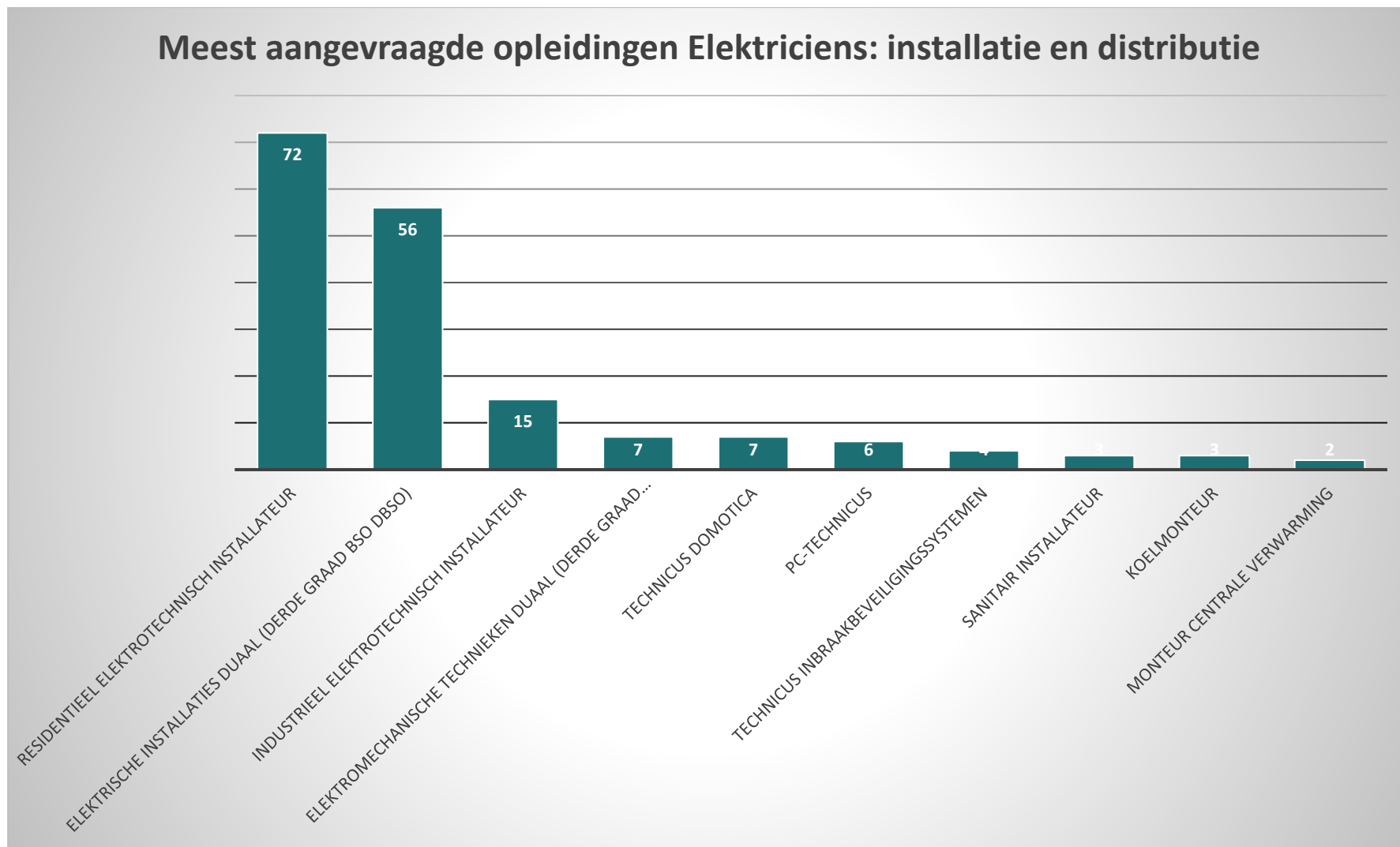
Grafiek 6.1.2: Overzicht van de aangevraagde opleidingen per erkenningsaanvraag voor Autosector en aanverwante sectoren



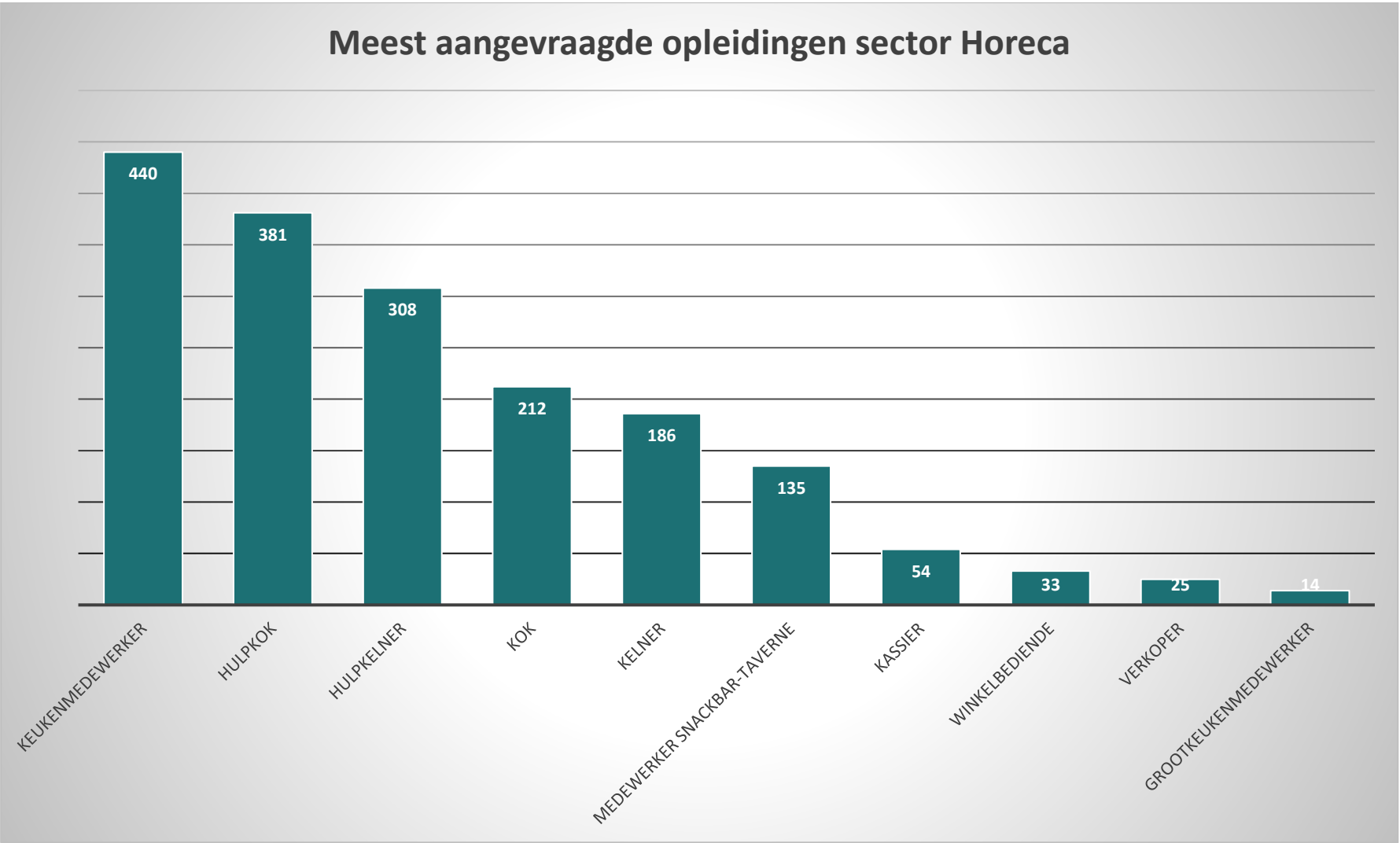
Grafiek 6.1.3: Overzicht van de aangevraagde opleidingen per erkenningsaanvraag voor Chemie, kunststoffen en life sciences



Grafiek 6.1.4: Overzicht van de aangevraagde opleidingen per erkenningsaanvraag voor Elektriciens: installatie en distributie



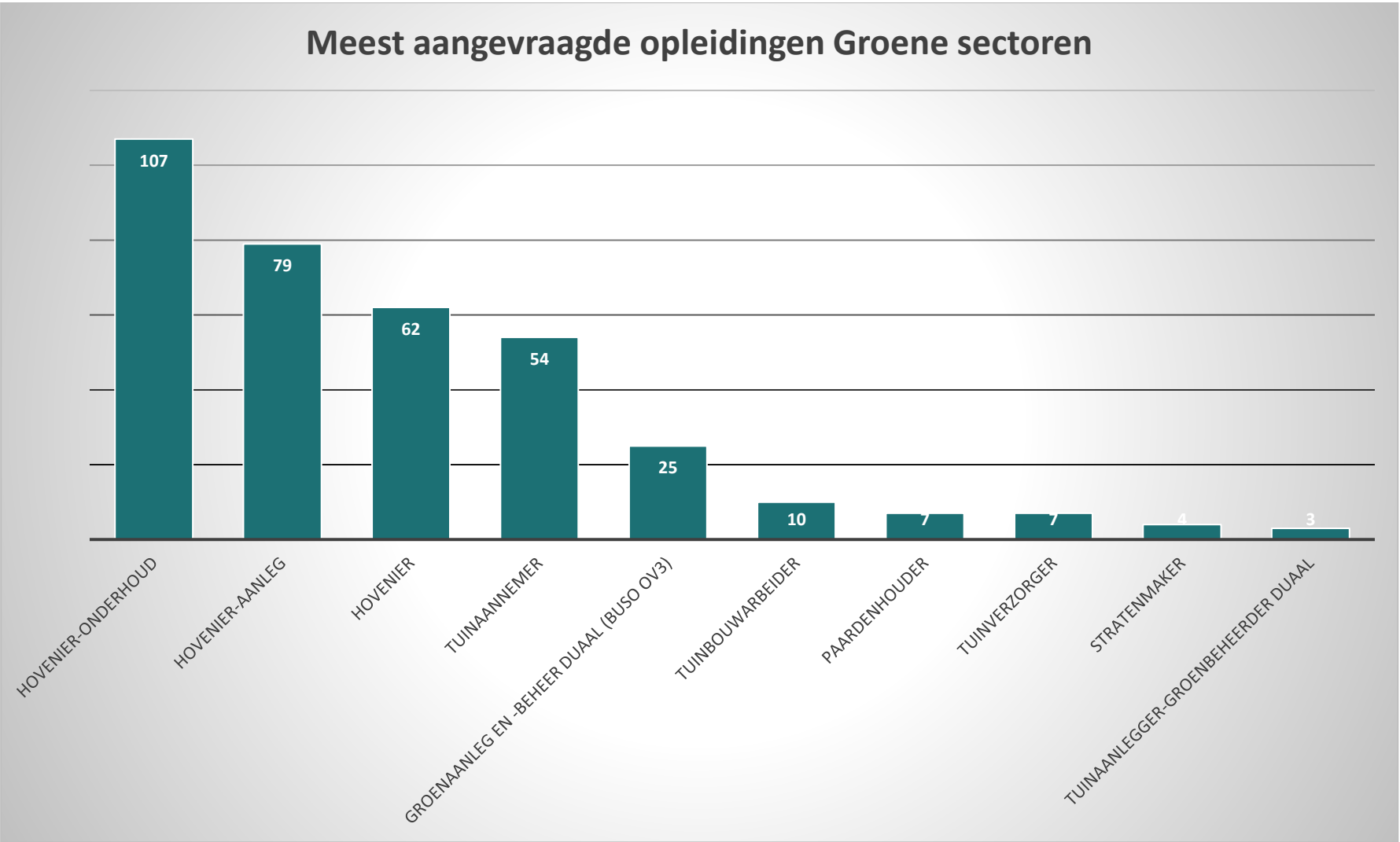
Grafiek 6.1.5: Overzicht van de aangevraagde opleidingen per erkenningsaanvraag voor Horeca



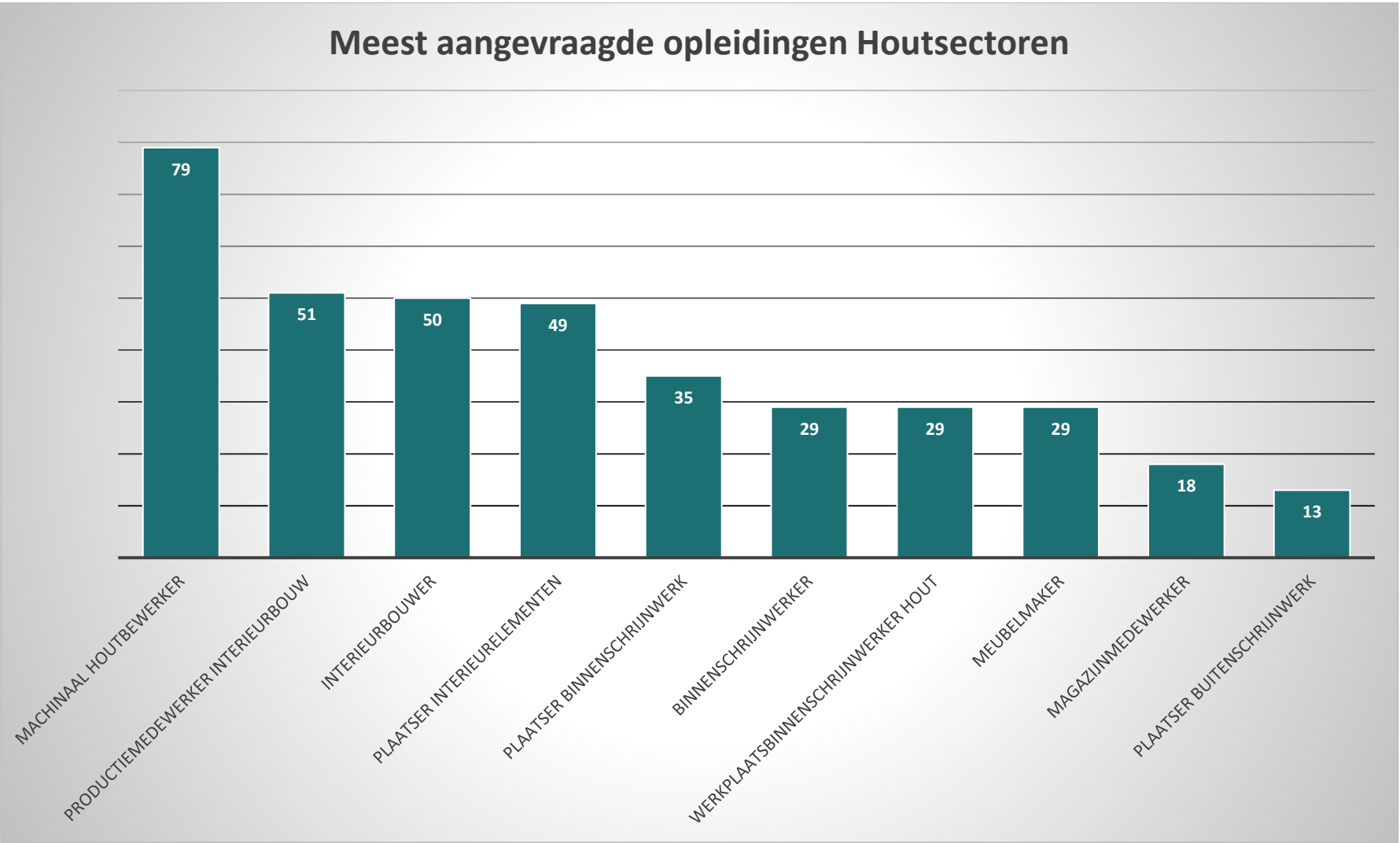
Grafiek 6.1.6: Overzicht van de aangevraagde opleidingen per erkenningsaanvraag voor Social profit



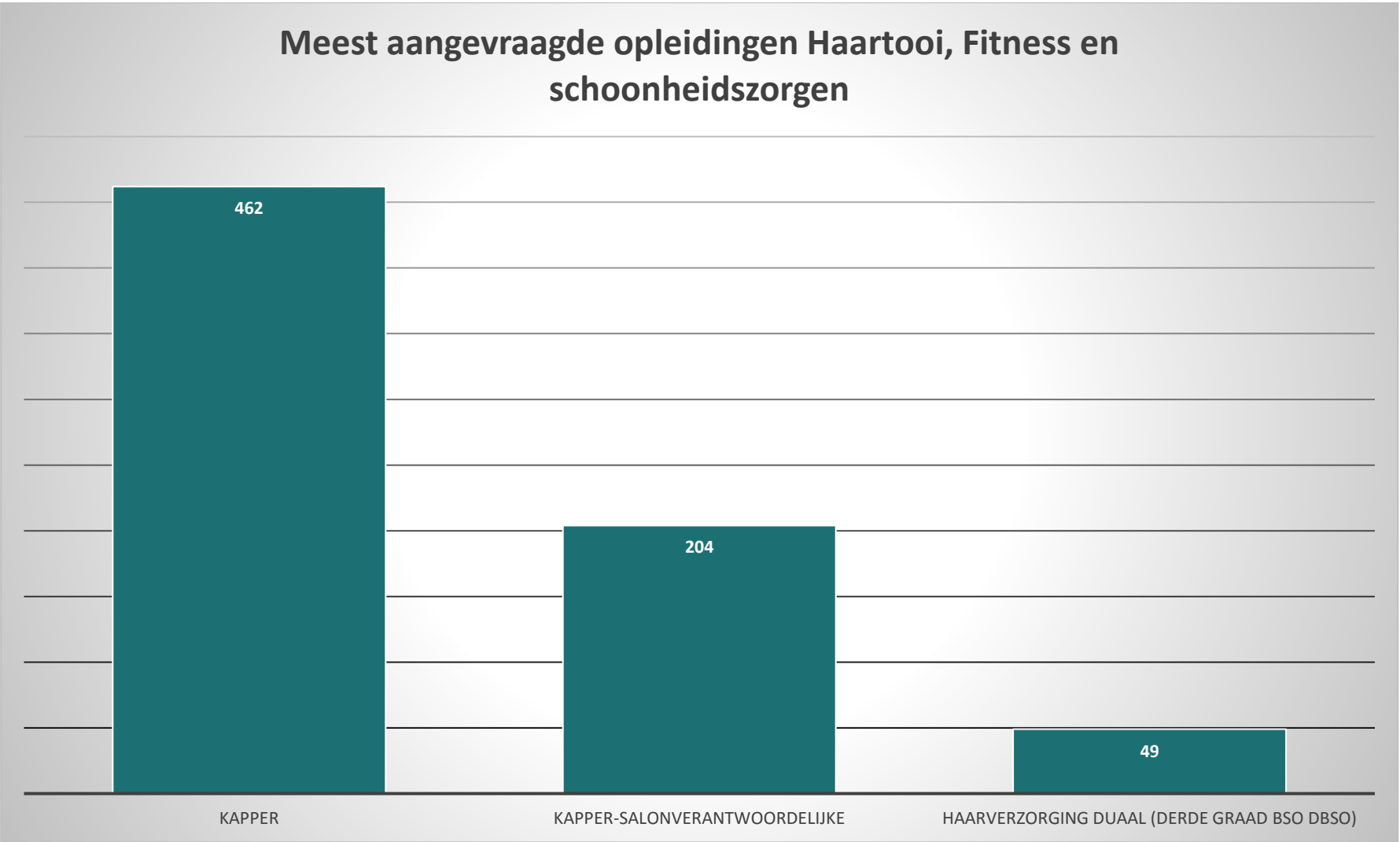
Grafiek 6.1.7: Overzicht van de aangevraagde opleidingen per erkenningsaanvraag voor Groene Sectoren



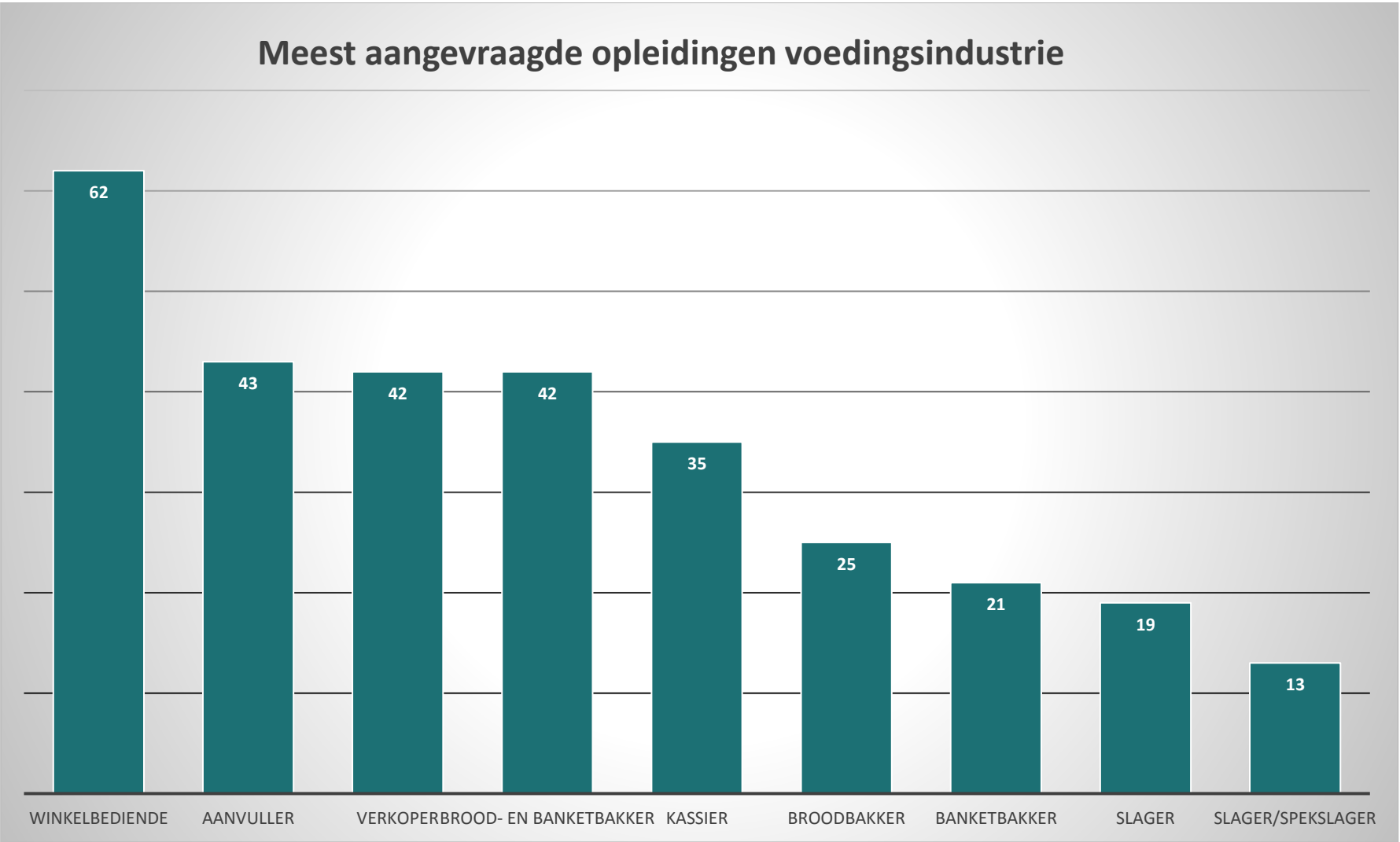
Grafiek 6.1.8: Overzicht van de aangevraagde opleidingen per erkenningsaanvraag voor Houtsectoren



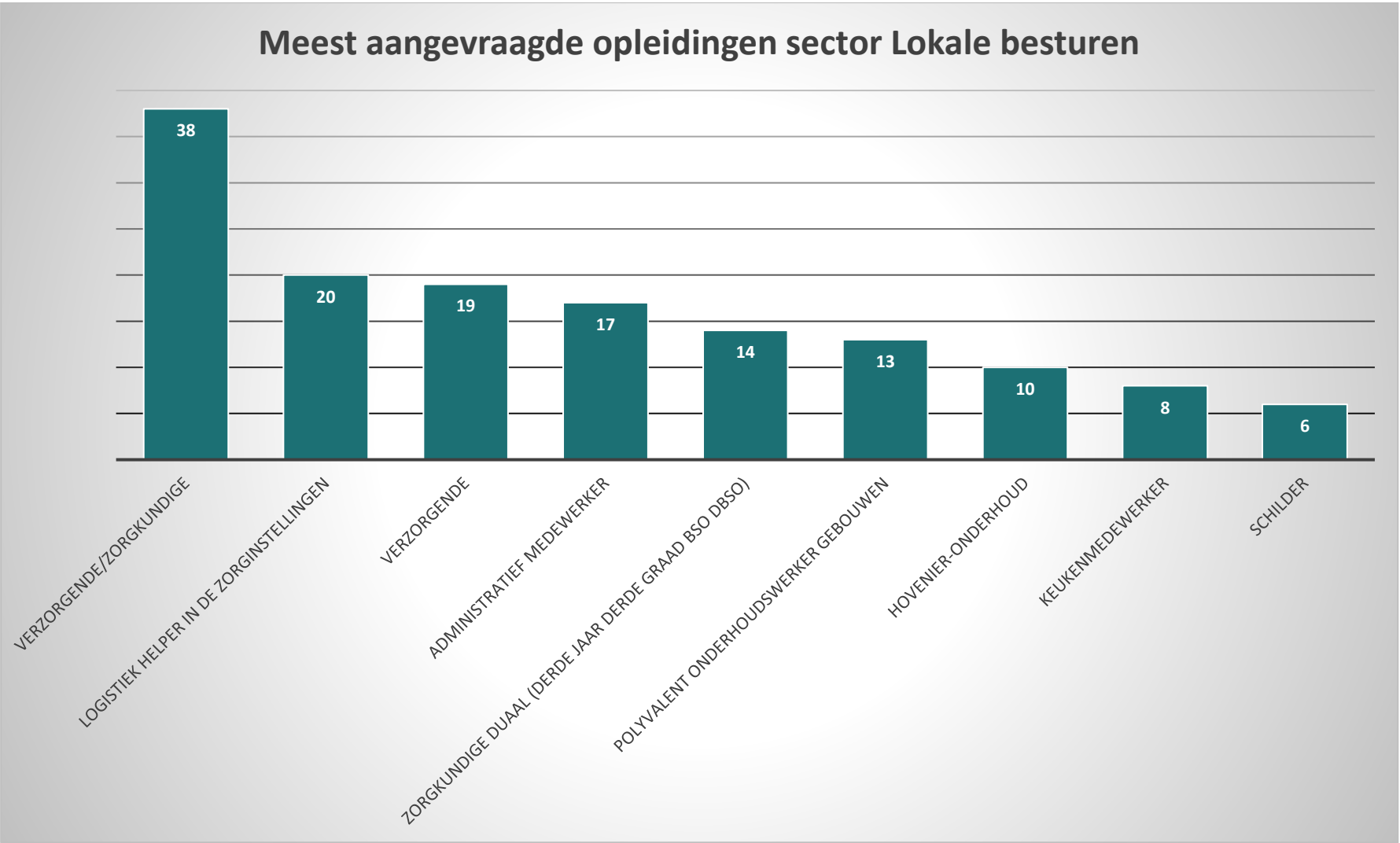
Grafiek 6.1.9: Overzicht van de aangevraagde opleidingen per erkenningsaanvraag voor Haartooi, Fitness en schoonheidszorgen



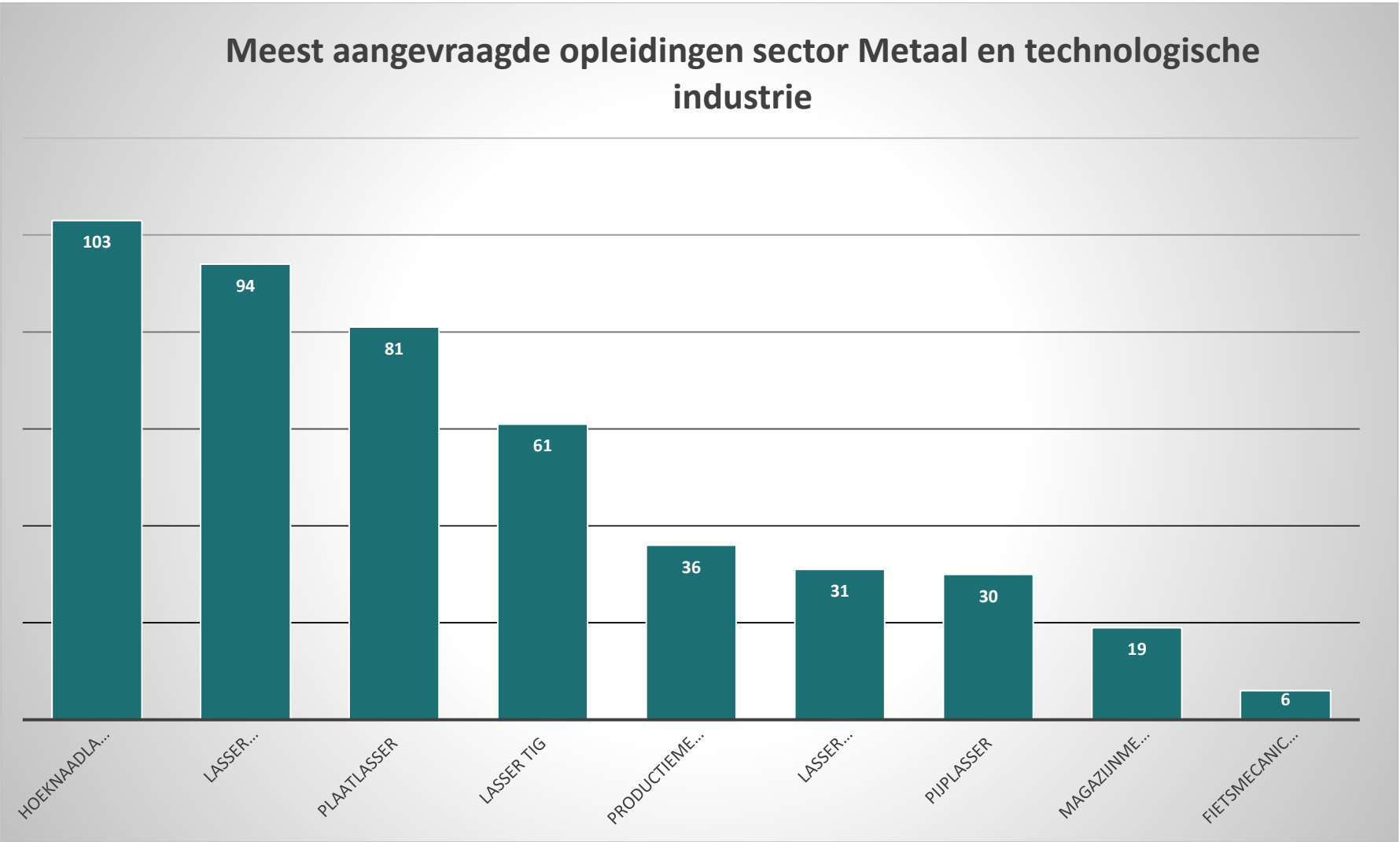
Grafiek 6.1.10: Overzicht van de aangevraagde opleidingen per erkenningsaanvraag voor Voedingsindustrie



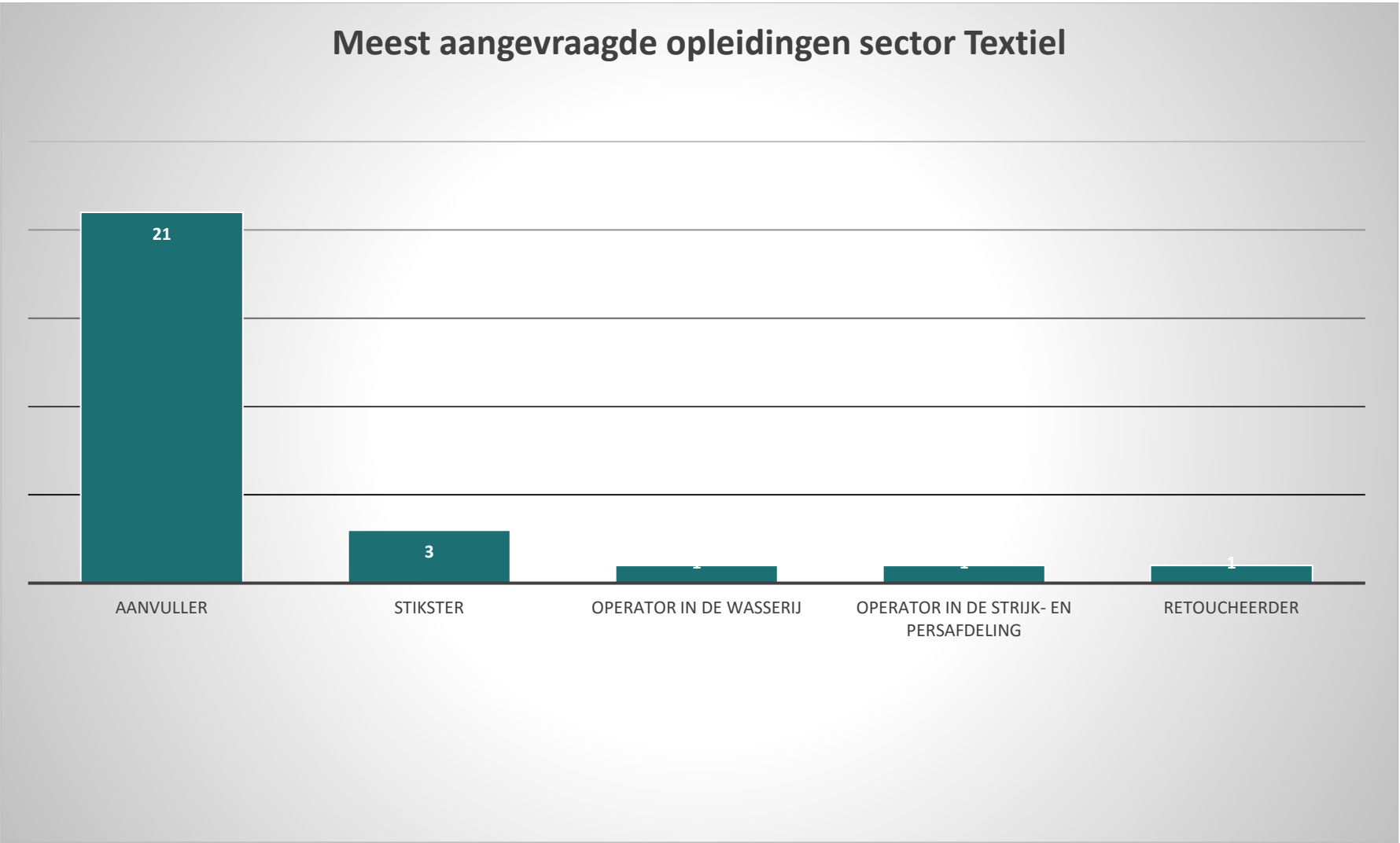
Grafiek 6.1.11: Overzicht van de aangevraagde opleidingen per erkenningsaanvraag voor Lokale besturen



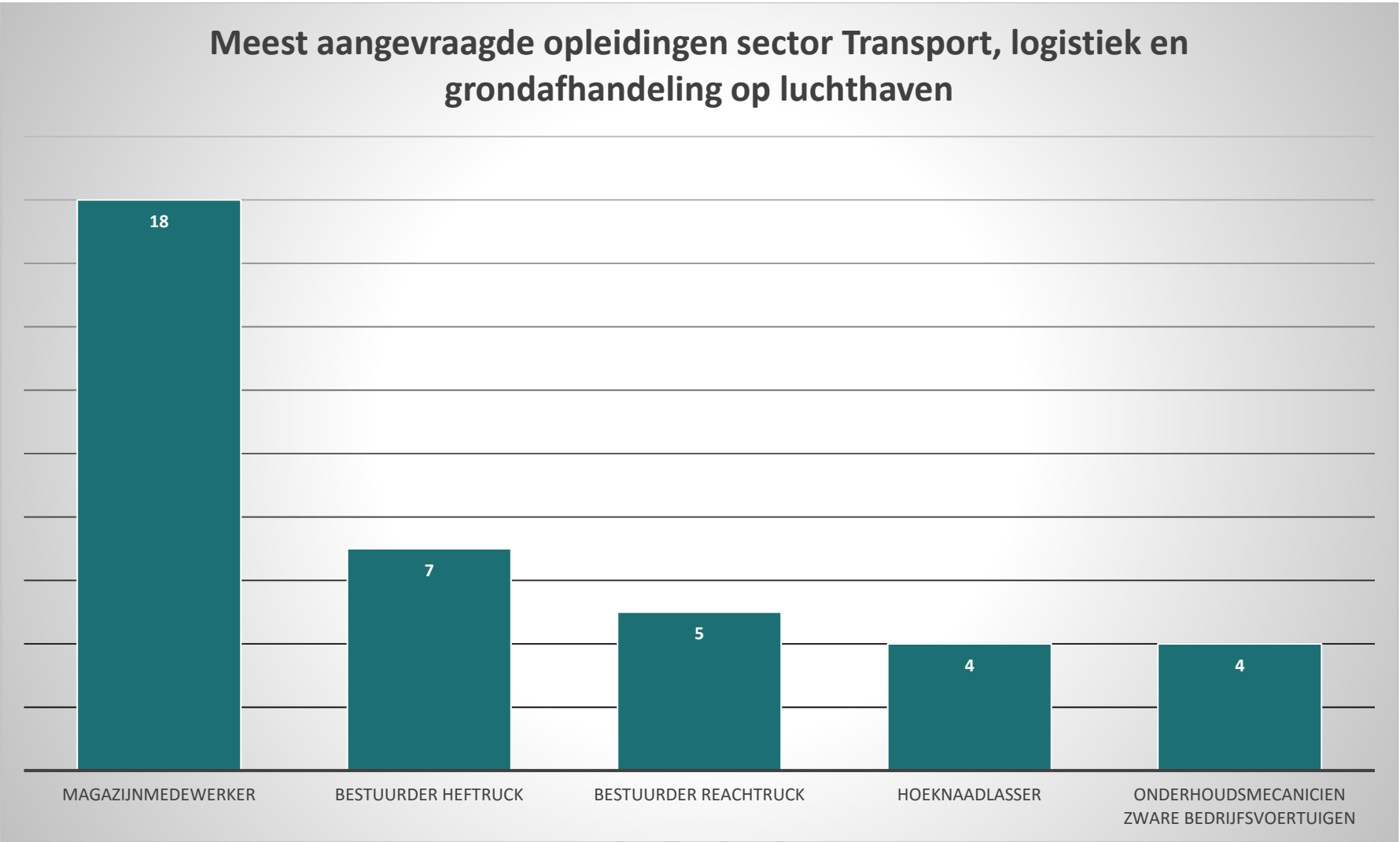
Grafiek 6.1.12: Overzicht van de aangevraagde opleidingen per erkenningsaanvraag voor Metaal en technologische industrie



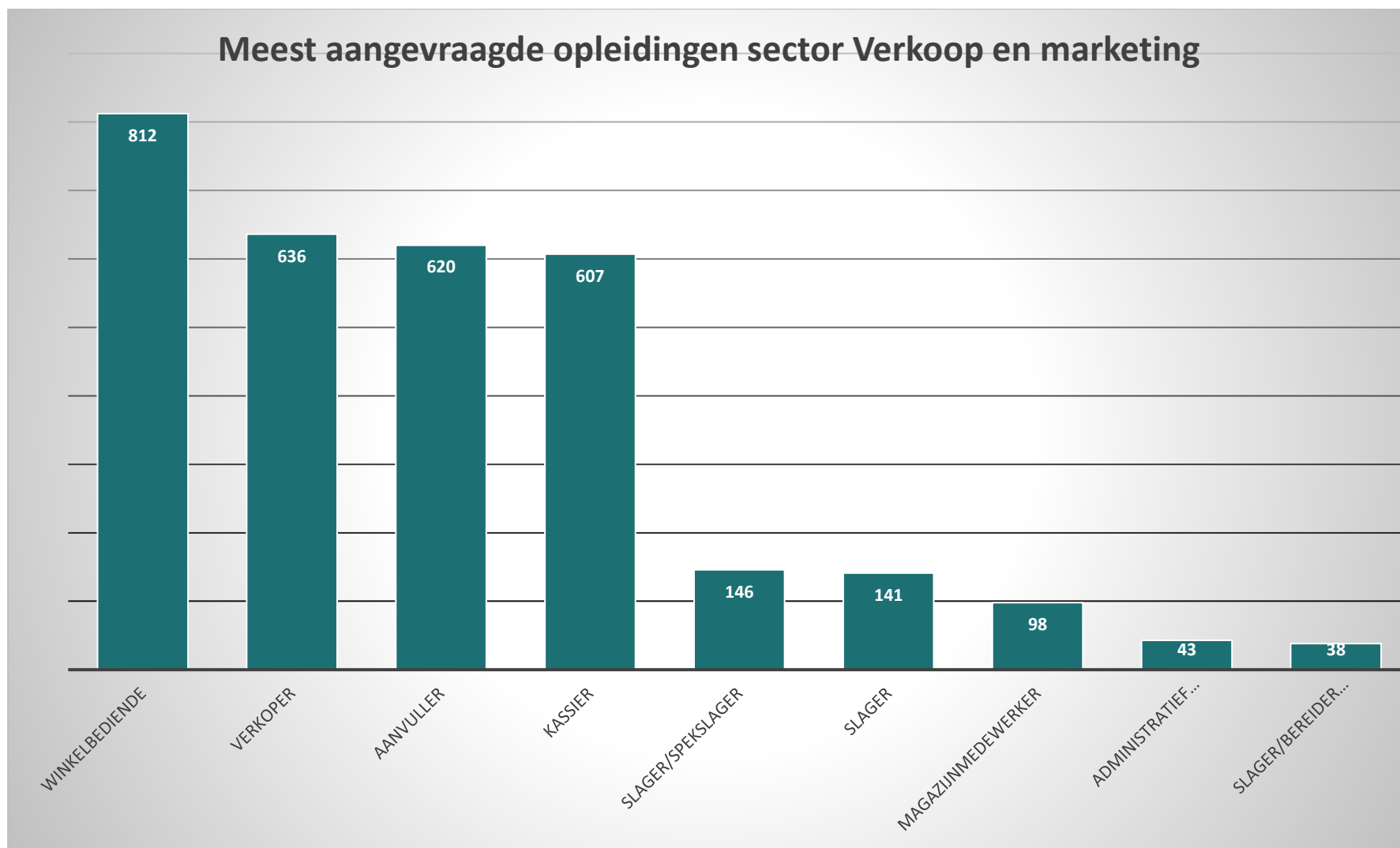
Grafiek 6.1.13: Overzicht van de aangevraagde opleidingen per erkenningsaanvraag voor Textiel



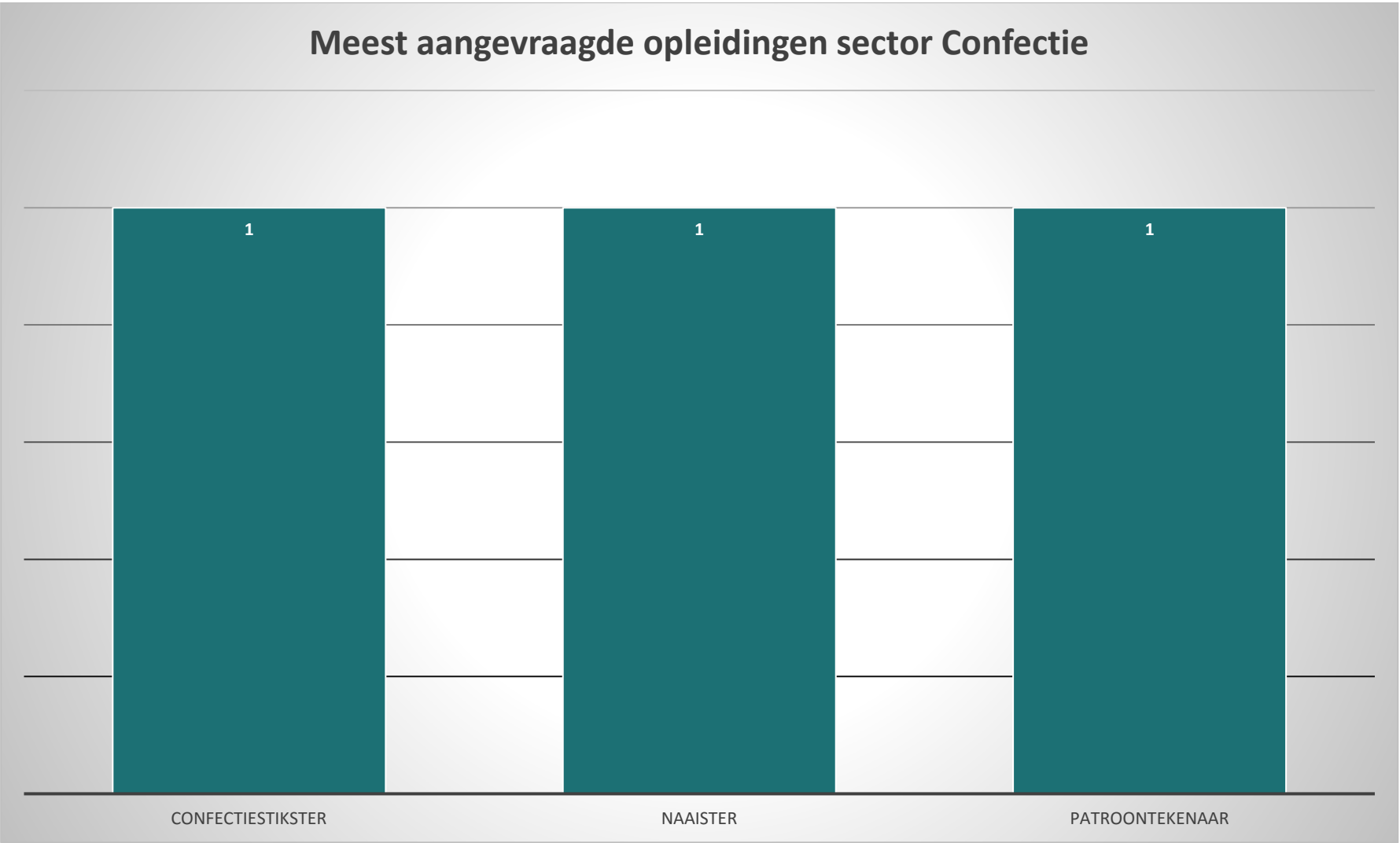
Grafiek 6.1.14: Overzicht van de aangevraagde opleidingen per erkenningsaanvraag voor Transport, logistiek en grondafhandeling op luchthaven



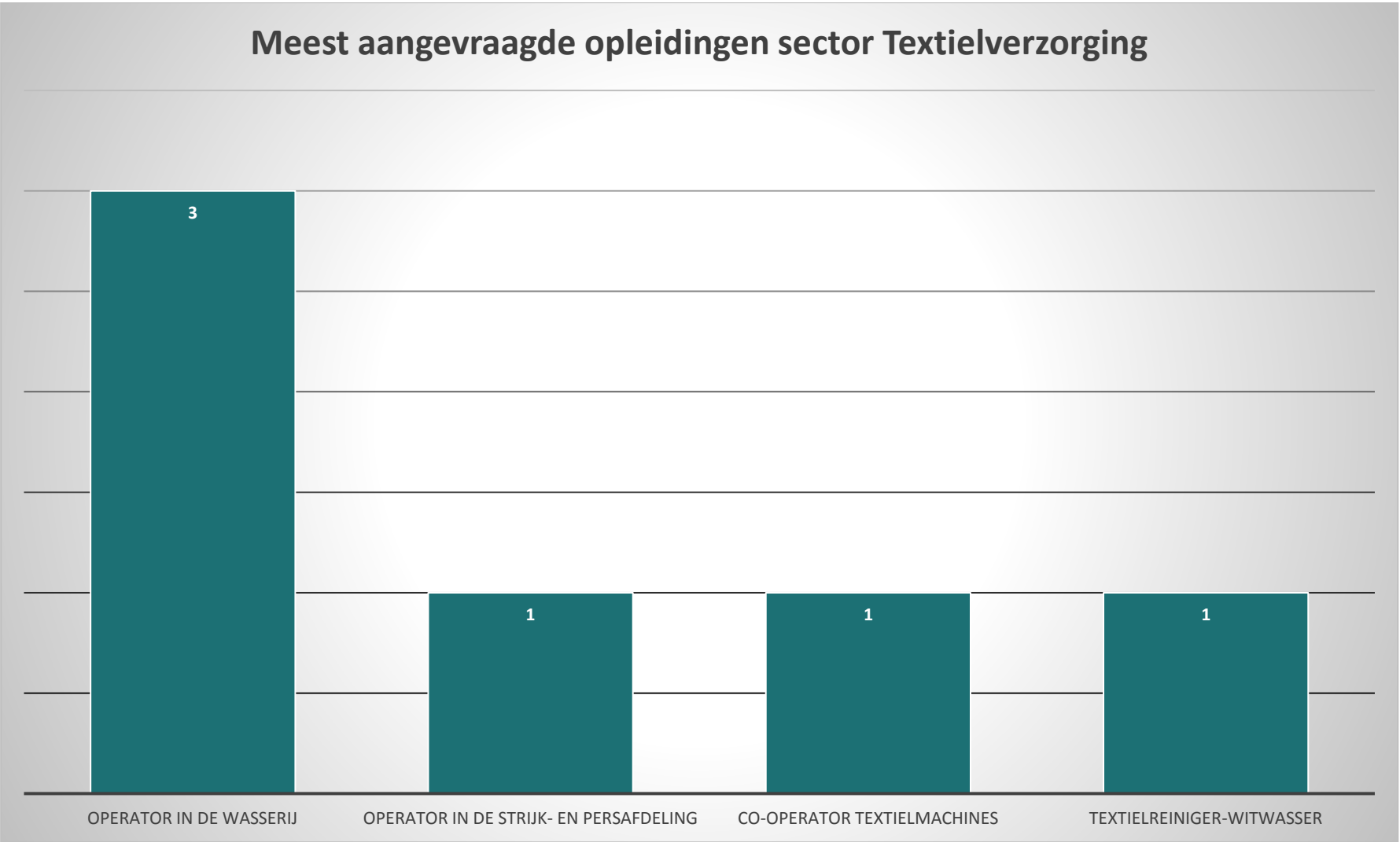
Grafiek 6.1.15: Overzicht van de aangevraagde opleidingen per erkenningsaanvraag voor Verkoop en marketing



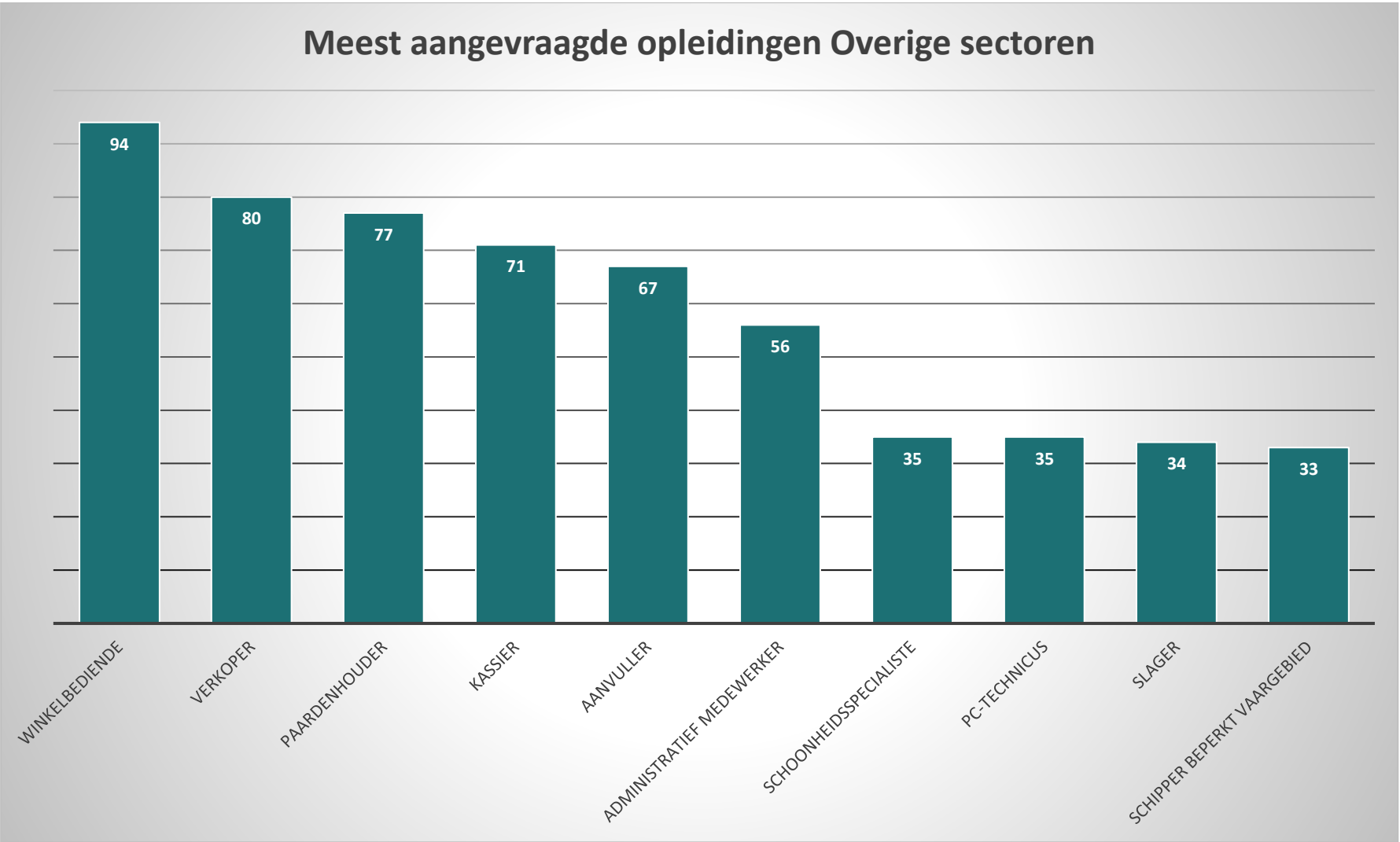
Grafiek 6.1.16: Overzicht van de aangevraagde opleidingen per erkenningsaanvraag voor Confectie



Grafiek 6.1.17: Overzicht van de aangevraagde opleidingen per erkenningsaanvraag voor Textielverzorging



Grafiek 6.1.18: Overzicht van de aangevraagde opleidingen per erkenningsaanvraag voor Overige sectoren



7.2 BIJLAGE 2: MENTOROPLEIDINGEN / AANTAL LEERLINGEN PER MENTOR

In het digitaal loket werkplekduaal.be kies je bij het invullen van een erkenningsaanvraag het paritair comité dat van toepassing is op de werknemers die het beroep uitoefenen dat overeenstemt met de geselecteerde opleiding. Op basis van het gekozen paritair comité-nummer wordt de erkenningsaanvraag automatisch toegewezen aan de juiste behandelaar (een sectoraal partnerschap of SYNTRA Vlaanderen in opdracht van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren). Het sectoraal partnerschap kan een mentoropleiding aanbieden en al dan niet verplicht maken. Het aantal leerlingen dat een mentor gelijktijdig kan opleiden kan door het partnerschap bepaald worden.

Je vindt hieronder een overzicht:

Sectoraal Partnerschap/ Vlaams Partnerschap	Mentor-opleiding verplicht	Eigen mentor-opleiding	Formule	Andere mentoropleiding mogelijk? Indien ja welke ?	Vrijstelling mogelijk?	Aantal leerlingen/mentor	Website of contactpersoon
Vlaams Partnerschap	wenselijk					3 leerlingen/mentor	duaalleren@syntravlaanderen.be
Autosector en aanverwante sectoren	Ja	ja	1 dag (8 u)	neen	Indien elders/eerder een mentor cursus is gevolgd, zal de sectorale opfriscursus van een halve dag verplicht zijn.	2 leerlingen/mentor Ook beperking aantal leerlingen op vestiging volgens grootte: Tot 3 wn'ers: 1 lln/vestiging van 4 tot 6: 2 lln/ vestiging 7 tot 10: 3 lln/ vestiging 11 tot 14: 4 lln/ vestiging 15 en meer: 5 lln/ vestiging	www.educam.be
Transport, logistiek en grondafhandeling op luchtavens	Ja	ja	2 dagen peterschaps-opleiding, gevolgd door 1 dag mentor-opleiding	Bij voorkeur de eigen opleiding volgen. Indien een andere zal onderzocht worden of en in hoeverre ze overeenstemt.	Ja, mits reeds gevolgde opl. 'strookt' met inhoud eigen opl. , dit zal dan worden onderzocht	Magazijnmedewerker: 4 lln/mentor Bestuurder heftruck: 2 lln/mentor Bestuurder reachtruck: 2 lln/mentor Behandelaar luchtvracht en bagage: 2 lln/mentor Andere: 2 lln/mentor	www.sftl.be

Sectoraal Partnerschap/ Vlaams Partnerschap	Mentor- opleiding verplicht	Eigen mentor- opleiding	Formule	Andere mentoropleiding mogelijk? Indien ja , welke ?	Vrijstelling mogelijk?	Aantal leerlingen/mentor	Website of contactpersoon
Bouw	ja	ja		ja	ja	1 leerling/mentor Ook beperking volgens vestigingsgrootte: <ul style="list-style-type: none"> • Minder dan 5 arbeiders = 1 leerling/vestiging • 5 - 10 arbeiders = 2 leerlingen/vestiging • +10 arbeiders = 2 leerlingen/ vestiging + 1 leerling per schijf van 10 arbeiders • absoluut maximum van 15 leerlingen per vestiging 	www.constructiv.be
Houtsectoren	ja	ja		ja	ja	2 leerlingen/mentor Ook beperking volgens bedrijfsgrootte: <ul style="list-style-type: none"> • Minder dan 5 arbeiders = 1 leerling/ vestiging • 5 - 10 arbeiders = 2 leerlingen/ vestiging • +10 arbeiders = 2 leerlingen/ vestiging+ 1 leerling per schijf van 10 arbeiders • absoluut maximum van 15 leerlingen per vestiging 	www.woodwize.be



Sectoraal Partnerschap/ Vlaams Partnerschap	Mentor- opleiding verplicht	Eigen mentoropl eiding	Formule	Andere mentoropleiding mogelijk? Indien ja , welke ?	Vrijstelling mogelijk?	Aantal leerlingen/mentor	Website of contactpersoon
Haartooi - fitness- schoonheids- zorgen	nee	Ja			/	1 lln/mentor	Sectorconsulent voor kappers sofie.leyten@coiffure.org http://www.coiffure.org/nl/onderwijs/duaal-leren Sectorconsulent voor fitness farid@fitness.be
Horeca	Ja Ondernemin gen die vanaf 1 september 2017 een erkennings- aanvraag indienen, krijgen 6 maanden de tijd om de opleiding bij te wonen.	Ja	2 dagen	Neen	Ja, er wordt vrijstelling gegeven voor Estafette, SVH (Nederland), lerarenopleiding	1 lln/mentor	http://www.fanvanhoreca.be/leermeesteropleiding
Voedings- industrie	nee	Ja	op maat (duurtijd kan variëren)	Ja	/	Niet vastgelegd	http://www.alimento.be/nl/onderwijs/secundair-onderwijs/duaal-leren-oao

////////////////////////////////////

Sectoraal Partnerschap/ Vlaams Partnerschap	Mentor- opleiding verplicht	Eigen mentor- opleiding	Formule	Andere mentoropleiding mogelijk? Indien ja , welke ?	Vrijstelling mogelijk?	Aantal leerlingen/mentor	Website of contactpersoon
Groene sectoren	nee	voorlopig niet	/	Nog niet beslist,	/	1 lIn/mentor	Stephan.wullaert@eduplus.be
Lokale besturen	nee	Ja	<u>Voor zorgberoepen</u> : - Limburg en Vlaams- Brabant: 3 halve dagen (3x3 u.) - Overige provincies: 1 volledige dag (8 u.) <u>Voor technisch uitvoerende beroepen:</u> 1 sessie (volledige dag)	Ja, elke erkende mentoropleiding is goed. De mentoropleiding van Diverscity wordt gratis aangeboden..	Niet van toepassing want niet verplicht	Sectoraal partnerschap is nog niet opgestart. Voorlopig geldt beperking van Vlaams Partnerschap: 3 lIn/ mentor	Jan Creten, sectorconsulent, jan.creten@diverscity.be , 02 211 56 91 www.diverscity.be
Elektriciens (installatie en distributie)	nee	Ja		Geen verplichting	Geen verplichting	2 lIn/mentor	www.volta-org.be



Sectoraal Partnerschap/ Vlaams Partnerschap	Mentor-opleiding verplicht	Eigen mentor-opleiding	Formule	Andere mentoropleiding mogelijk? Indien ja , welke ?	Vrijstelling mogelijk?	Aantal leerlingen/mentor	Website of contactpersoon
Social profit	nee	ja	2,5 dag	ja	ja	2 lln/mentor en beperking volgens WN aantal meer dan 5 WN = 1 leerling/vestiging <ul style="list-style-type: none"> • 5 - 10 WN = 2 leerlingen/ vestiging • +10 WN = 2 leerlingen + 1 leerling per schijf van 10 arbeiders • absoluut maximum van 15 WN per vestiging 	www.vivosocialprofit.org/deeltijds-leren-deeltijds-werken Veerle.Noerens@vivosocialprofit.org
Textielverzorging	ja	ja	16 uur	neen, enkel indien de mentor vooraf een opleiding gevolgd heeft, kan de inhoud afgestemd worden met de opleiding ontwikkeld door textielverzorging en dan kan mentor vrijgesteld worden op basis van vergelijking van de inhoud.	ja	2 lln/mentor	Marc.Callewaert@fbt-online.be
Chemie	nee, wel sensibilisering en promotie naar alle ondernemingen die in het project duaal leren stappen	ja	2 dagen (16u)	ja, geen verplichting	ja	4 lln/mentor	https://www.co-valent.be
Kleding en Confectie	Ja	Ja	1 dag met mogelijkheid tot uitbreiding van ½ dag ter plaatse	Wordt besproken op volgend SP	Wordt besproken op volgend SP	2 lln/per mentor	e.thomas@ivoc.be



7.3 BIJLAGE 3: OVERZICHT AANTAL GOEDGEKEURDE, AFGEKEURDE EN OPGEHEVEN ERKENNINGEN PER OPLEIDING

Tabel 7.3.1. Aantal goedgekeurde, afgekeurde en opgeheven erkenningsaanvragen per opleiding (nieuwe telling) (meetmoment 30/06/2017).

Opleiding	Afgekeurd	Goedgekeurd	Opgeheven	Eindtotaal
Aanvuller	45	714	1	760
Administratief medewerker	19	229	2	250
Administratief medewerker expeditie	2	4		6
Administratief medewerker kmo		33		33
Arbeider in bos- en natuurbeheer	1	10		11
Assistent podiumtechnicus		24		24
Assistent productieoperator hout	4	6		10
Assistent productieoperator metaal	1	4		5
Assistent productieoperator voeding	1	1		2
Bandenmonteur	1	43		44
Banketbakker	2	32		34
Bedrader-monteerder		1		1
Begeleider in de kinderopvang	5	92		97
Behandelaar luchtvracht en bagage		4		4
Behanger	2	13		15
Bekister	8	13		21
Bestuurder heftruck	6	27		33
Bestuurder mobiele kraan		1		1
Bestuurder reachtruck	2	8		10
Betonhersteller	2	4		6
Binnenschrijnwerker	27	69		96



Binnenvaart en beperkte kustvaart duaal		3	3
Bloemen- en plantenteler		2	2
Boomkweker		1	1
Bordenbouwer		2	2
Bosbouwuitbater		1	1
Bouwer en hersteller van akoestische gitaren		1	1
Bromfietsmecaniciën		7	7
Brood- en banketbakker	2	52	54
Brood- en banketbakkerij duaal		3	3
Broodbakker	1	35	36
Buitenschrijnwerker	20	38	58
Buurtsportwerker		2	2
Callcentermedewerker		6	6
Carrosseriehersteller	7	59	66
Chemische procestechnieken duaal	1	14	15
Chocoladebewerker	1	14	15
Chocolatier duaal		1	1
Confectiestikster		2	2
Containerhersteller	1	5	6
Co-operator textielmachines	1		1
Dakafdichter	1	29	30
Dakdekker	15	42	57
Dakdekker leien en pannen	3	38	41
Dakdekker metalen daken		7	7
Daktimmerman	6	24	30



Dakwerker dual	2			2
Decor- & standenbouwer	1	6		7
Decoratie en schilderwerken dual	1			1
Dekvloerlegger	1	11		12
Demonteur/monteur carrosserie	1	9		10
Desktop publisher		8		8
Dierenopzetter		1		1
Drukafwerker		4		4
Drukvoorbereider	1	2		3
Elektrische installaties dual	3	65		68
Elektromechanische technieken dual	2	15		17
Fietsmecanici	4	34		38
Fitnessbegeleider dual		1		1
Florist		8		8
Fotograaf		7		7
Grafisch vormgever		2		2
Groen- en tuinbeheer dual	3	28		31
Grootkeukenhulpkok	7	20	1	28
Grootkeukenkok	3	6	1	10
Grootkeukenmedewerker	7	32	1	40
Haarverzorging dual		55		55
Haarwerker-pruikenmaker-grimeur		1		1
Hersteller van muziekinstrumenten		1		1
Hoefsmid	1	4		5
Hoeknaadlasser	13	117		130
Hondentrimmer		6		6



Hovenier	11	67		78
Hovenier-aanleg	4	77		81
Hovenier-onderhoud	16	118		134
Hulpdrukker			1	1
Hulpkelner	75	203	38	316
Hulpkok	97	268	44	409
Ijsbereider			2	2
IJzervlechter			2	2
Industrieel elektrotechnisch installateur	2	22		24
Industrieel maaltijdbereider			1	1
Industrieel schilder	3	2		5
Industrieel verpakker			7	7
Industriële schoonmaker	2	10		12
Installateur fotovoltaïsche systemen			2	2
Interieurbouwer	3	60		63
Juwelier-goudsmid			1	1
Kapper	4	449		453
Kapper-salonverantwoordelijke	3	194		197
Karkassenmaker			1	1
Kassier	47	715	9	771
Kelner	51	114	25	190
Kermismedewerker	1	9		10
Kermiswerker	1	9		10
Keukenmedewerker	108	348	59	515
Kinderbegeleider dual			7	7



Koelmonteur		4		4
Kok	63	132	30	225
Lassen-constructie duaal		2		2
Lasser beklede elektrode	9	28		37
Lasser MIG/MAG	10	109		119
Lasser TIG	7	65		72
Logistiek assistent in de ziekenhuizen	2	15		17
Logistiek helper in de zorginstellingen	5	179		184
Machinaal houtbewerker	16	111		127
Magazijnmedewerker	19	213		232
Matroos binnenvaart		3		3
Medewerker bloemenzaak en tuincentrum		5		5
Medewerker groen- en tuinaanleg		8		8
Medewerker groen- en tuinbeheer		9		9
Medewerker industrieel schilder	1			1
Medewerker kamerdienst	1	2		3
Medewerker kinderopvang	1	10		11
Medewerker snackbar-taverne	38	77	24	139
Metselaar	23	191		214
Meubelmaker	11	29		40
Meubelstofeerder		2		2
Monteur centrale verwarming	3	58		61
Motorfietsmecanici		7		7
Motorist 221 kW	9	26		35
Naaister		1		1
Onderhouds- en diagnosetechnicus personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen		27		27



Onderhouds- en diagnosetechnicus zware bedrijfsvoertuigen		4	4
Onderhoudsmecaniciën personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen	4	76	80
Onderhoudsmecaniciën zware bedrijfsvoertuigen	1	14	15
Onderhoudsmechanica auto dual		2	2
Onderhoudstechnicus industriële installaties		6	6
Onderhoudswerker sportinfrastructuur en –materiaal	1	2	3
Operator in de houtzagerij		5	5
Operator in de snij- en stikafdeling		1	1
Operator in de stikafdeling		1	1
Operator in de strijk- en persafdeling	1	1	2
Operator in de wasserij	1	3	4
Oppervlaktebehandelaar		8	8
Opticien-brillenmaker	2	5	7
Orthopedie-schoentechnicus		1	1
Paardenhouder	8	79	87
Paletten- en krattenmaker	1	8	9
Patronenmaker		1	1
Pc-technicus	4	77	81
Pijpfitter		4	4
Pijplasser	10	27	37
Plaatlasser	9	91	100
Plaatser binnenschrijnwerk	12	68	80
Plaatser buitenschrijnwerk	8	38	46
Plaatser en hersteller van elektrische en elektronische apparatuur	1	4	5
Plaatser interieurelementen	4	58	62



Plaatser natuursteen		3		3
Plaatser parket	2	7		9
Plaatser soepele vloerbekleding		7		7
Plaatwerker carrosserie	1	11		12
Podiumtechnicus		24		24
Polyvalent mecaniciens personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen	3	66	1	70
Polyvalent mecaniciens zware bedrijfsvoertuigen	2	11		13
Polyvalent onderhoudswerker gebouwen	20	157		177
Polyvalent touwtechniker		3		3
Productiemedewerker hout	5	9		14
Productiemedewerker interieurbouw	5	52		57
Productiemedewerker metaal	8	40		48
Productiemedewerker voeding	1	6		7
Productieoperator hout		5		5
Productieoperator metaal	1	4		5
Productieoperator voeding	1	1		2
Publiciteitsschilder		2		2
Publiciteitstekenaar		3		3
Reclameschilder		3		3
Recyclagearbeider	1	2		3
Residentieel elektrotechnisch installateur	6	81		87
Restauratievakman meubelen	2	1		3
Retoucheerder		1		1
Rigger-monteerder		2		2
Rioollegger	2	3		5
Roerganger	7	26		33

////////////////////////////////////

Ruwbouw dual	4	28		32
Sanitair installateur	12	99	1	112
Schilder	14	69		83
Schilder-decorateur	6	74		80
Schipper beperkt vaargebied	11	26		37
Schoenmaker en -hersteller		1		1
Schoonheidsspecialiste	2	38		40
Slager	7	188		195
Slager/bereider verkoopklare gerechten	9	46		55
Slager/spekslager	4	189		193
Slagerij dual		12		12
Slotenmaker	1	1		2
Sportbegeleider		14		14
Spuiter carrosserie		10		10
Stikster		5		5
Stratenmaker	5	30		35
Stukadoor	5	36		41
Tandprothesetechnicus		9		9
Technicus domotica		7		7
Technicus inbraakbeveiligingssystemen	1	7		8
Tegelzetter	6	72		78
Textielreiniger-witwasser	1			1
Thuishelper	3	4		7
Tuinaanlegger/groenbeheerder		3		3
Tuinaanlegger-groenbeheerder dual		3		3



Tuinaannemer (uitdovend)	6	47		53
Tuinbouwarbeider	8	7		15
Tuinbouwer	1			1
Tuinontwerper	2			2
Tuinverzorger	5	7		12
Uitsnijder-uitbener		3		3
Uitsnijder-uitbener rund		2		2
Uitsnijder-uitbener schaap		1		1
Uitsnijder-uitbener varken		2		2
Verhuizer-drager		1		1
Verhuizer-inpakker		1		1
Verkoper	66	733		799
Verzorgende	29	99		128
Verzorgende/zorgkundige	34	177		212
Voeger	8	29		37
Vorbewerker carrosserie		19		19
Webdesigner		1		1
Werfbediener	7	55		62
Werkplaatsbinnenschrijnwerker hout	12	39		51
Werkplaatsbuitenschrijnwerker hout	8	10		18
Werkplaatschrijnwerker aluminium	2	3		5
Werkplaatschrijnwerker kunststoffen	1	1		2
Winkelbediende	97	902	1	1000
Zorgkundige duaal	12	63		75
Eindtotaal	1406	10452	238	12097

