



VLAAMS
PARTNERSCHAP
DUAAL LEREN
JAARRAPPORT
2017-2018

11.10.2018



INHOUD

1	Voorwoord	3
2	Werking en resultaten Vlaams Partnerschap duaal Leren 2017-2018	4
2.1	Oprichting sectorale partnerschappen	4
2.2	Inzetten op inhoudelijke adviezen	4
2.3	In de kijker: Kwaliteit	5
2.4	Langetermijnvisie Duaal Leren	6
3	Erkenning van vestigingen voor alternerende opleidingen	8
3.1	Procedure erkenning per partnerschap	8
3.2	Analyses	23
4	Overeenkomsten alternerende opleidingen.....	39
4.1	Aantal en types overeenkomsten	39
4.2	Analyse	41
5	Begeleiden van erkende werkplekken	45
5.1	Inleiding	45
5.2	Begeleidingsacties per partnerschap	45
5.3	In de kijker – de mentoropleiding	77
6	Opvolgen van klachten en beroepen	83
6.1	Beroepen: Procedure	83
6.2	Beroepen: Werkingsjaar 2017-2018	85
6.3	Klachten: Procedure	85
6.4	Klachten: Werkingsjaar 2017-2018	88
7	Bijlagen.....	89
7.1	Bijlage 1 – Synthese bespreking discussienota’s VP	89
7.2	Bijlage 2 – 5 ambities voor duaal leren	98

1 VOORWOORD

Beste lezer

Voor u ligt het tweede monitoringsrapport van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren.

Het officiële startsein voor dit partnerschap werd gegeven met het in voege treden van het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen in juli 2016. Omdat een goede uitwerking van duaal leren een nauwe en constructieve samenwerking en afstemming vereist tussen de verschillende stakeholders binnen de onderwijs- en werkwereld, werd in dit decreet voorzien in de oprichting van een Vlaams Partnerschap Duaal Leren waarin alle relevante werk- en onderwijspartners zetelen.

Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren kreeg in het decreet zeven bevoegdheden toegekend. Deze bevoegdheden omvatten onder andere het informeren, mobiliseren, erkennen en ondersteunen van ondernemingen met het oog op een versterking, zowel kwantitatief als kwalitatief, van het aanbod aan werkplekken. Daarnaast is het partnerschap ook bevoegd voor de controle op de uitvoering van overeenkomsten op de werkplek en voor het opheffen van erkenningen en uitsluiten van ondernemingen. Tot slot is het partnerschap bevoegd voor adviesverlening over duaal leren en voor het opstellen van een jaarlijks monitoringsrapport.

Ook een sectorale aanpak is belangrijk voor de concretisering van duaal leren. Daarom werd in het decreet voorzien in de oprichting van sectorale partnerschappen. De sectorale partnerschappen zijn sectorgebonden overlegplatformen, waarin de relevante onderwijs- en werkpartners uit de betreffende sector zetelen. Bovenstaande bevoegdheden kunnen door het Vlaams Partnerschap Duaal Leren gedelegeerd worden aan deze sectorale partnerschappen. In een samenwerkingsovereenkomst wordt de bevoegdheidsverdeling tussen beide partnerschappen vastgelegd.

Onderstaand rapport neemt u mee door de jaarwerking 2017-2018 van de partnerschappen. In een eerste deel wordt ingegaan op de inhoudelijke werking van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren. De volgende hoofdstukken geven voor een aantal bevoegdheden een kwalitatief en kwantitatief overzicht van de werking van de partnerschappen. Op deze manier biedt het rapport u inzicht in de werking van duaal leren in Vlaanderen.

Veel leesplezier

Frank Baert

Voorzitter Vlaams Partnerschap Duaal Leren

2 WERKING EN RESULTATEN VLAAMS PARTNERSCHAP DUAAL LEREN 2017-2018

2.1 OPRICHTING SECTORALE PARTNERSCHAPPEN

Nadat in het eerste werkingsjaar (2016-2017) met de opstart van twaalf sectorale partnerschappen een snelle start werd genomen, werd deze lijn in het werkingsjaar 2017-2018 verdergezet met de opstart van nog vier bijkomende sectorale partnerschappen.

Telkens wordt in een samenwerkingsovereenkomst tussen het Vlaams Partnerschap Duaal Leren en het desbetreffende sectorale partnerschap vastgelegd welke bevoegdheden worden opgenomen. Elk sectoraal partnerschap maakt jaarlijks een actieplan op waarin de werking en de prioriteiten voor het komende jaar beschreven worden.

De sectorale vormingsfondsen worden maandelijks bijeengebracht op de 'Klankbordgroep Sectoren'. Tijdens deze vergaderingen worden de vormingsfondsen geïnformeerd over verschillende thema's binnen dual learning. Daarnaast wordt er kennis gedeeld, wordt er gebrainstormd en worden er afspraken gemaakt. De leden kunnen er ook input geven voor de visievorming rond dual learning. Dat alles via de methodiek van co-creatie.

2.2 INZETTEN OP INHOUDELIJKE ADVIEZEN

Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren spitste in het eerste werkingsjaar 2016-2017 voornamelijk toe op het uitwerken van de operationele werking van dual learning. Uit een evaluatie van de werking van het partnerschap eind juni 2017 kwam naar voren dat de leden van het partnerschap sterker wilden inzetten op de adviesbevoegdheid van het partnerschap. Daarom werd voor het werkingsjaar 2017-2018 gewerkt met een inhoudelijk jaarprogramma (tabel 1) en de opstart van een oefening gericht op een langetermijnvisie op dual learning.

Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren besprak in het werkingsjaar 2017-2018 de thema's leerlingen, kwaliteit, werkplekken, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, intersectorale aanpak en financiering van dual learning. Per thema werd vanuit de Regie dual learning een discussienota opgesteld. Een eerste versie van deze discussienota bevatte een literatuuroverzicht van onderzoek, best practices en/of buitenlandse voorbeelden. Deze discussienota werd telkens vooraf besproken met de Klankbordgroep Sectoren en met een afvaardiging van het Vlaams Partnerschap en vervolgens op de bijeenkomst van het Vlaams Partnerschap. Na deze bespreking werd de nota telkens bezorgd aan de leden van de sectorale partnerschappen. Die werkwijze zorgde ervoor dat de visie van de verschillende actoren werd meegenomen. De resultaten van de bespreking van de discussienota's zijn terug te vinden in bijlage 1.

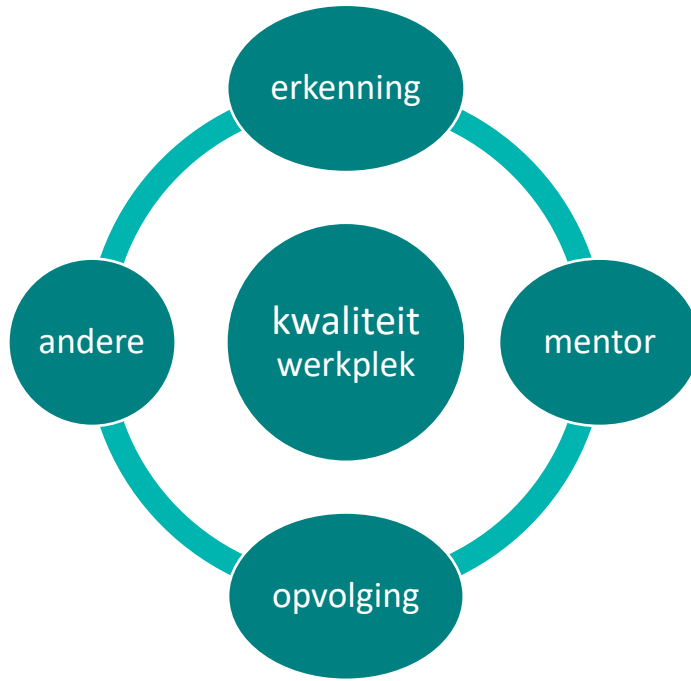
Tabel 1. Vooropgesteld inhoudelijk jaarprogramma Vlaams Partnerschap 2017-2018.

Tijdsindeling	Thema	Subthema
Oktober/november	Leerlingen	<ul style="list-style-type: none"> ● Duaal leren meenemen in communicatie naar doelgroepen van duaal (leerlingen secundair onderwijs) ● Inspelen op verschillende leerstijlen van jongeren ● Brede inzetbaarheid op de arbeidsmarkt ● Profiel van leerlingen ● Duidelijkheid over de randvoorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> ○ Organisatievorm ○ Vakantieregeling ○ Verzekeringskwestie ○ Tijdsduur op de werkplek ○ Verloningskwesties ○ Statuut ○ Rechtspositie
December/januari	Kwaliteit	<ul style="list-style-type: none"> ● Goede begeleiding van de werkplek (mentoropleiding) ● Goede begeleiding van de jongere op de werkplek ● Verschillende rollen zijn uitgeklaard: mentor, trajectbegeleider, ... ● Goede begeleiding van trajectbegeleiders en leerkrachten ● Duidelijkheid rond de rol van inspectie, minor-majorrol
Februari/maart	Werkplekken	<ul style="list-style-type: none"> ● Matching, iedere jongere in duaal leren heeft een kwaliteitsvolle werkplek
April/mei	Onderwijs-arbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> ● Skill mismatch reduceren jeugdwerkloosheid terugdringen gekwalficeerde uitstroom laten toenemen concurrentiekracht Vlaanderen laten toenemen ● Macrodoelmatigheid beogen ● Duidelijkheid omtrent standaardtrajecten/duale opleidingen
Mei	(Inter)sectoraal	<ul style="list-style-type: none"> ● Intersectorale aanpak uitwerken voor studierichtingen die sectoroverschrijdend zijn ● Lokale regie ● Werking partnerschappen
Mei-juni	Financiering	<ul style="list-style-type: none"> ● Wat zijn de kosten van duaal leren? ● Kosten-baten analyse ● Incentives

2.3 IN DE KIJKER: KWALITEIT

Op vraag van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren schreef elk sectoraal partnerschap een eigen kwaliteitsbeleid uit. Daarin geeft het partnerschap aan welke acties het neemt om de kwaliteit van de werkplekken in duaal leren te bevorderen. De sectorale partnerschappen maakten daarvoor gebruik van het sjabloon dat SYNTRA

Vlaanderen ontwikkelde. Daarin worden vier elementen gedefinieerd die een belangrijke impact hebben op de kwaliteit van de werkplek:



- **De erkenning van de werkplek:** dat zijn de acties die het partnerschap neemt om erkenningsaanvragen te behandelen.
- **Het begeleiden van de mentor:** hier worden de acties beschreven die het partnerschap neemt om de mentoren te begeleiden.
- **Het opvolgen van de erkende onderneming:** hier wordt in kaart gebracht hoe het partnerschap de reeds erkende ondernemingen opvolgt.
- **Andere:** hier wordt een overzicht gegeven van de bijkomende initiatieven die het partnerschap neemt om bij te dragen tot de kwaliteit van de werkplekken.

Dit sectorale kwaliteitsbeleid werd in het voorjaar besproken door het betreffende sectorale partnerschap. Alle sectorale plannen werden vervolgens ingediend bij het Vlaams Partnerschap en krijgen een vertaling in de jaaractieplannen 2018-2019 van de sectorale partnerschappen.

2.4 LANGETERMIJNVISIE DUAAL LEREN

Op het einde van het werkingsjaar 2017-2018 werd voor de leden van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren een tweedaagse georganiseerd. Op die tweedaagse werd nagedacht over een langetermijnvisie voor dual learning. Het doel was om op basis van onderstaande vragen te komen tot stapstenen richting een gedragen visie op dual learning in 2030:



1. Hoe zou het systeem van duaal leren er binnen 10-15 jaar moeten uitzien?
2. Als we het systeem van duaal leren binnen enkele jaren zouden willen evalueren, waarop zouden we het dan mogen afrekenen? Wanneer zijn we in ons opzet geslaagd?
3. Beschrijf hoe het systeem van duaal leren er in de meest gewenste situatie zou uitzien.
4. Welke beperkingen/hindernissen zou je identificeren die de ontwikkeling van duaal leren als systeem (op lange termijn) belemmeren?
5. Wat zijn de onzekere factoren waarmee het systeem van duaal leren geconfronteerd zal worden, en waarom?

De resultaten van deze visieoefening zijn terug te vinden in bijlage 2.



3 ERKENNING VAN VESTIGINGEN VOOR ALTERNERENDE OPLEIDINGEN

Dit hoofdstuk focust op de erkenning van vestigingen voor alternerende opleidingen. Tijdens de erkenningsprocedure wordt nagegaan of de werkplek voldoet aan de minimale kwaliteitsvereisten. De erkenningsaanvragen worden behandeld door het bevoegde sectorale partnerschap of door personeelsleden van SYNTRA Vlaanderen in delegatie van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren. In tabel 2 vind je het overzicht van de actieve sectorale partnerschappen tijdens het werkingsjaar 2017-2018. Deze sectorale partnerschappen staan in voor het behandelen van de erkenningsaanvragen die onder hun PC-nummers vallen. Het Vlaams Partnerschap behandelt de overige aanvragen. In dit hoofdstuk beschrijven we de procedures die de verschillende partnerschappen volgen bij de behandeling van erkenningsaanvragen en geven we een aantal analyses mee over die behandeling in het werkingsjaar 2017-2018.

Tabel 2. Overzicht van de actieve sectorale partnerschappen in 2017-2018.

Overzicht sectorale partnerschappen
SP Auto en aanverwante sectoren
SP Bouw
SP Chemie, Kunststoffen en Life sciences
SP Elektriciens: installatie en distributie
SP Groene Sectoren
SP Haartooi, Fitness en schoonheidszorgen
SP Horeca
SP Houtsectoren
SP Kleding en confectie
SP Social Profit
SP Textiel
SP Transport en logistiek en afhandeling op luchthavens
SP Textielverzorging
SP Voedingsnijverheid
SP Technologische industrie (de erkenningsaanvragen werden in '17-'18 gedurende een bepaalde periode behandeld door de werkplekbegeleiders van het Vlaams Partnerschap)
SP Lokale besturen (recent opgestart, de erkenningsaanvragen werden in '17-'18 behandeld door de werkplekbegeleiders van het Vlaams Partnerschap).

3.1 PROCEDURE ERKENNING PER PARTNERSCHAP

Het partnerschap heeft een wettelijke termijn van veertien dagen om de erkenningsaanvraag te behandelen en kan binnen die termijn de volgende acties ondernemen om tot een gegronde beslissing te komen:

- Actie 1: administratieve controle

- Actie 2: contact onderneming
- Actie 3: plaatsbezoek
- Actie 4: extern advies

Hieronder beschrijven we per partnerschap de procedure die gevolgd wordt bij de behandeling van de erkenningsaanvragen.

3.1.1 SYNTRA Vlaanderen

SYNTRA Vlaanderen behandelt in delegatie van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren de erkenningsaanvragen waarvoor geen sectoraal partnerschap bevoegd is. SYNTRA Vlaanderen volgt voor de behandeling van erkenningsaanvragen de volgende procedure:

Stap 1: On desk controle

Stap 1.1: beslissen of de erkenningsaanvraag volledig is

Een erkenningsaanvraag is volledig, als alle gegevens die verstrekt moeten worden en alle documenten die mee opgeladen moeten worden aanwezig zijn. Met de beslissing om een erkenningsaanvraag volledig te verklaren, wordt geen uitspraak gedaan over de juistheid van de verstrekte gegevens.

Als de erkenningsaanvraag niet volledig is, vermeldt de WERKPLEKBEGELEIDER in zijn/haar beslissing welke informatie of welke documenten ontbreken, zodat de aanvrager duidelijk weet wat hij/zij moet doen om de aanvraag alsnog te vervolledigen.

Stap 1.2: controleren van de erkenningsvoorwaarden

De WERKPLEKBEGELEIDER controleert on-desk of de onderneming en de mentor(en) aan de erkenningsvoorwaarden voldoen.

Erkenningsvoorwaarden onderneming:

Is de onderneming administratief in orde?

- De WERKPLEKBEGELEIDER controleert of de informatie in de KBO ook overeenkomt met de reële situatie (bijvoorbeeld door vergelijking met contactgegevens op de website van de onderneming of sociale media).

Voldoet de onderneming op het vlak van organisatie en bedrijfsuitrusting om de opleiding op de werkplek overeenkomstig het opleidingsplan mogelijk te maken?

- De WERKPLEKBEGELEIDER maakt op basis van de beschikbare gegevens een eerste inschatting of de aangevraagde opleidingen in de onderneming mogelijk zijn. Hij/zij gebruikt daarbij de verschillende gegevensbronnen (activiteitenlijsten, opleidingsstructuur, DBSO-opleidingskaart, activiteiten vermeld in KBO, op de website van de onderneming,..)

Heeft de onderneming voldoende financiële draagkracht zodat de leerling de opleiding in de onderneming kan vervolledigen?

- RSZ-attest C450 (zal in de toekomst automatisch gegenereerd worden)
- Raadplegen jaarrekeningen op de KBO en verrijkte KBO
- Andere

Heeft de onderneming geen arbeidsrechtelijke of RSZ-veroordelingen?

- De WERKPLEKBEGELEIDER vraagt bij twijfel aan de onderneming het RSZ-attest 450C of een bewijs van inschrijving bij de RSZ als de onderneming nog geen personeel heeft.

Erkenningsvoorwaarden mentor:

Het nakijken van de leeftijd en beroepservaring gebeuren a.d.h.v. een controle van het rijksregisternummer van de mentor en bewijzen van de beroepservaring. Bij twijfel wordt een bewijs van onberispelijk gedrag opgevraagd.

Stap 2: plaatsbezoek in het kader van een erkenningsaanvraag

De WERKPLEKBEGELEIDER bezoekt bij voorkeur de onderneming die een erkenningsaanvraag heeft ingediend. Als er geen plaatsbezoek afgelegd wordt, neemt de WERKPLEKBEGELEIDER telefonisch contact op met de onderneming.

Een plaatsbezoek is aangewezen:

- Als de onderneming een eerste erkenningsaanvraag indient.
- Als de on deskresearch de nodige aandachtspunten heeft opgeleverd.

Een plaatsbezoek is minder aangewezen:

- Als de onderneming al bezocht werd voor een vroegere erkenningsaanvraag en de on deskresearch geen aandachtspunten oplevert.
- Als de aanvraag betrekking heeft op de vestiging van een keten en er al andere vestigingen voor hetzelfde opleidingstraject erkend werden (vooropgesteld dat de werking van alle vestigingen binnen de keten ook identiek is).

Volgende aspecten worden tijdens het bezoek besproken. Niet elk aspect moet verplicht worden besproken tijdens het erkenningsgesprek, behalve de aspecten die met een asterisk zijn aangeduid. De volgorde is ook niet indicatief: elk gesprek heeft zijn eigen dynamiek en zal dus anders verlopen.

- Voorstelling van de werkplekbegeleider*
- Situering duaal leren
- Controle verstrekte gegevens*
- Uitleg OAO
- Financiële stimulansen onderneming (doelgroepvermindering mentoren, stagebonus,..)
- Werkzaamheden binnen de onderneming*: De WERKPLEKBEGELEIDER neemt met de onderneming de werkzaamheden door die in de onderneming aan bod komen. Hij/zij toetst ze met de activiteitenlijst en stelt die lijst ter beschikking van de onderneming. Indien nuttig, vraagt hij/zij om een atelier- of werfbezoek. Hij/zij inventariseert of de aangeboden werkzaamheden/activiteiten voldoende zijn voor een erkenning en communiceert hier duidelijk en transparant over.

- Aangeboden activiteiten zijn voldoende voor een erkenning.
 - Aangeboden activiteiten zijn voldoende voor een erkenning met de beperking dat een aantal activiteiten niet in de onderneming uitgevoerd worden. De WERKPLEKBEGELEIDER legt uit welke verdere stappen nodig zijn om na een erkenning een kwaliteitsvol opleidingstraject voor de leerling te garanderen.
 - aanvulling van het opleidingsprogramma door de opleidingsverstrekker
 - engagement van de onderneming om een ontbrekende activiteit bijkomend te organiseren
 - Aangeboden activiteiten zijn onvoldoende voor een erkenning. De WERKPLEKBEGELEIDER motiveert waarom de aangeboden activiteiten geen erkenning mogelijk maken. Als de onderneming niet akkoord gaat, verwijst de WERKPLEKBEGELEIDER naar de mogelijkheid van een beroepsprocedure. Hij/zij wijst de onderneming eventueel ook op andere opleidingsmogelijkheden buiten Duaal Leren (bijvoorbeeld IBO).
- Begeleiding van de mentor*: Stimuleren van de mentor om opleidingsdeskundigheid te bevorderen door een mentoropleiding te volgen, afspraken te maken, een rol in een klassenraad op te nemen, enz.
 - Organisatie, bedrijfsuitrusting en veiligheid
 - Samenwerking met de opleidingsverstrekker
 - Samenwerking met SYNTRA Vlaanderen (problemen werkplek aankaarten,...)
 - Administratieve ondersteuning bij wijziging/bijkomende aanvragen,...

Stap 3: beslissen

De WERKPLEKBEGELEIDER beslist of de mentor aan de erkenningscriteria voldoet en of de erkenning goedgekeurd kan worden. Hij/zij doet dat binnen de voorziene termijn van veertien kalenderdagen. De beslissing wordt verwerkt in het digitale loket werkplekduaal.be.

In een aantal gevallen zal de WERKPLEKBEGELEIDER voor de verwerking van zijn/haar beslissing eerst het advies inwinnen van een sectorfonds.

3.1.2 Sectoraal Partnerschap Autosector en aanverwante sectoren

Het Sectoraal Partnerschap Autosector en aanverwante sectoren volgt voor de behandeling van erkenningsaanvragen de volgende procedure:

Administratieve controle

Bij de administratieve controle onderzoeken we de aanvraag op volledigheid:

- Bedrijfsgegevens volledig? (Naam, ondernemingsnummer,...)
- Vestigingsgegevens volledig? (Naam, vestigingsnummer,...)
- Opleiding?
- Gegevens mentor ingevuld en aangevinkt? (Naam ingevuld? Onberispelijk gedrag? 25 jaar? 5 jaar praktijkervaring? Afwijking?)
- Gegevens onderneming ingevuld en aangevinkt? (Uitrusting, geen veroordelingen, financiële draagkracht)

- Ondertekende verklaring op een ingediend door de opleidingsverstrekker, als de aanvraag door de school werd ingediend (via machtiging)
- Evt. sectorgebonden info voorhanden:
- RSZ-attest
- Model 2 uittreksel van het strafregister

Vergelijken we gegevens met KBO:

- Naam onderneming en vestiging dezelfde?
- Aangeduide sector oké?
- Onderneming bevindt zich in Vlaanderen?
- Beschikbare financiële gegevens nazien (jaarrekeningen)
- Vermelde pc's bekijken
- Kan aangeduide opleiding er aangeleerd worden?

Bekijken we aangevraagde opleiding inhoudelijk:

- <http://www.ond.vlaanderen.be/curriculum/leren-en-werken/index.htm> = opleidingsstructuur van opleidingen binnen leren en Werken
- Eventueel BKD (opleiding niet behorend tot sector)

Bekijken we de website van de onderneming

- Welke producten/diensten?
- Uitrusting? Ateliers? Verkoopruimtes? Personeel?
- Meer financiële info? Info op websites zoals www.data.be

Contact met de onderneming

We onderzoeken/bevragen:

- Administratieve onjuistheden/onduidelijkheden rechtzetten
- Wie heeft de aanvraag gedaan? (onderneming/school)
- Is er al ervaring met werkplekleren?
- Waarom kiest u voor deze opleiding?
- Andere opleidingen mogelijk of wenselijk in vestiging?
- Doorvragen over uitrusting
- Was er in het verleden reeds een erkenning (bijv. ILW, Leertijd,..)
- Staat er een leerling te wachten?
- Engagement van de onderneming?
- Doorvragen over mentor

Advies betrokken sector

- Indien zo afgesproken/wenselijk
- Indien meer info nodig over opleiding
- Indien meer info nodig over mogelijkheid opleiding in onderneming
- Indien meer info nodig over uitrusting in onderneming

Plaatsbezoek

De sector streeft ernaar zo veel mogelijk op plaatsbezoek te gaan tijdens de periode van de erkenningsaanvraag (met accent op de duale trajecten). Op dat moment kampt de sector met een achterstand in de plaatsbezoeken van ondernemingen. Echter, sinds begin juni is er een extra personeelslid aangesteld die de erkenningsbezoeken bij ondernemingen intensief zal opvolgen (hoofdzakelijk in de regio Antwerpen en Oost-Vlaanderen) om zo de achterstand weg te werken.

Tijdens plaatsbezoek onderzoeken we:

- Kan opleidingsplan er gerealiseerd worden?
- Kan de mentor zijn/haar taak vervullen?
- Is de uitrusting oké?
- Veiligheid?

3.1.3 Sectoraal Partnerschap Bouw

Het Sectoraal Bouw volgt voor het behandelen van erkenningsaanvragen de volgende procedure:

Van bij de start heeft het SP Bouw ervoor gekozen om de ondernemingen die een aanvraag tot erkenning indienen **niet** te gaan bezoeken. Omdat de bouwsector geen vaste productieplaatsen heeft, maar wel tijdelijke en mobiele bouwplaatsen, is een plaatsbezoek minder relevant. Om toch een onderbouwde erkenning te kunnen afleveren werd er gekozen voor een getrapte werkwijze vanuit Constructiv.

Eenzijds voert het SP een **grondig administratief onderzoek** uit, anderzijds wordt er bij elke erkenningsaanvraag **telefonisch contact** opgenomen met de onderneming. Indien nodig ook met de onderwijsinstelling.

De administratieve controle bestaat uit:

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

De ondernemingen worden gebeld en worden bevraagd over:

- aangevraagd beroep (als een activiteitenlijst voorhanden is, wordt deze overlopen)
- opgegeven mentor
- aantal leerjongeren actief in de onderneming
- aansluiting bij een externe dienst voor veiligheid en welzijn

- het volgen van de mentoropleiding
- ...

Met de onderwijsinstelling wordt er contact opgenomen als er onduidelijkheden zijn over:

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

In het algemeen wordt geen enkele erkenningsaanvraag prioritair behandeld. Enkel wanneer een partij (onderneming, school of partnersector) kan argumenteren dat een snellere goedkeuring nodig is, zullen wij de erkenningsaanvraag sneller behandelen en sneller beslissen.

Tabel 3. Overzicht van de genomen acties binnen SP Bouw (in procent).

	2016-2017	2017-2018
Actie 1: Administratieve controle	97,0%	100%
Actie 2: Contactonderneming	41,6%	76,7%
Actie 3: Plaatsbezoek	0%	0%
Actie 4: Extern advies	5,3%	6,8%

3.1.4 Sectoraal Partnerschap Chemie, Kunststoffen en Life Sciences

Het Sectoraal Partnerschap Chemie, Kunststoffen en Life Sciences volgt voor de behandeling van erkenningsaanvragen de volgende procedure:

- Voortdurend pro-actief opbouwen van kennis over de ondernemingen op verschillende manieren:
 - Persoonlijke contacten
 - Plaatsbezoeken
 - Werkgroepen
 - Evenementen
 - Opleiding
 - ...
- Op het moment van de erkenningsaanvraag, gebeurt steeds een administratief onderzoek
 - Als de onderneming en de verantwoordelijke gekend zijn, is geen verder onderzoek nodig
 - Als de onderneming en/of de verantwoordelijke niet gekend zijn, is er een persoonlijk contact tijdens de veertien dagen van de erkenningsaanvraag. (*)

(*) Zowel bij een voorafgaande vraag uit interesse als bij de eigenlijke erkenningsaanvraag wordt minstens gevraagd naar de motivatie en de aanpak van het duaal leren in de onderneming, de aanstelling en de ondersteuning van de mentor, de activiteitenlijst wordt besproken en indien gewenst wordt een deel van het didactisch en pedagogisch materiaal al doorgestuurd.

3.1.5 Sectoraal Partnerschap Elektriciens: installatie en distributie

Het Sectoraal Partnerschap Elektriciens: installatie en distributie volgt voor de behandeling van erkenningsaanvragen de volgende procedure:

Als de erkenningsaanvraag binnenkomt:

- De administratieve controle wordt zo spoedig mogelijk uitgevoerd door de dossierbeheerder. Daarbij wordt nagegaan of de aanvraag volledig is en of de mentor minstens 25 jaar oud is of 23 jaar met 5 jaar ervaring en de noodzakelijke kennis.
- De werkplekadviser raadpleegt de kruispuntbank voor ondernemingen om na te gaan of de onderneming voldoende financiële draagkracht heeft.
- Zo snel mogelijk neemt de werkplekadviser telefonisch contact op met de contactpersoon van de onderneming en checkt telefonisch of de erkenningsvoorwaarden beantwoord worden.
- De werkplekadviser plant tijdens dat telefoongesprek een plaatsbezoek om deze erkenningsaanvraag te bespreken met de werkgever. Dat gebeurt zo snel mogelijk, tenzij een regionale adviseur van Volta binnen de voorbije vier weken al op plaatsbezoek is geweest. Dan wordt het plaatsbezoek na de eerste evaluatie met de jongere ingepland.

Veertien dagen nadat de erkenningsaanvraag werd ingediend, wordt die goedgekeurd, TENZIJ:

- De erkenningsvoorwaarden niet gerespecteerd worden, dan wordt de aanvraag afgekeurd.
- De werkplekadviser er niet in slaagt de onderneming telefonisch te bereiken, dan wordt de aanvraag in wacht gezet in het systeem zolang dat niet lukt (en blijft de werkplekadviser de onderneming contacteren totdat het wel lukt).
- De sociale partners de erkenningsvoorwaarde met geldige redenen afkeuren.

Voor externe adviezen wordt er samengewerkt met de werkplekadviser van de vragende sector of met SYNTRA Vlaanderen op basis van dezelfde criteria.

3.1.6 Sectoraal Partnerschap Groene sectoren

Het Sectoraal Partnerschap Groene sectoren volgt voor de behandeling van erkenningsaanvragen de volgende procedure:

Bij elke erkenningsaanvraag van een nieuwe werkplek in de groene sectoren is er een bezoek aan de onderneming. Tijdens dit gesprek worden de standaardtrajecten of opleidingsplannen van de aangevraagde of mogelijke opleidingen met de bedrijfsleiding besproken. Aan de hand van dat gesprek wordt duidelijk welke opleidingen er binnen de onderneming mogelijk zijn: de bedrijfsleiding geeft natuurlijk het akkoord voor deze aanvragen. Ook worden de modaliteiten van Duaal Leren / Leren & Werken en het OAO-contract tijdens het bezoek besproken. Voor sommige ondernemingen is een jongere met een OAO-contract een eerste werknemer en de bedrijfsleider (m/v) krijgt ook daarover de nodige informatie. De taak van de mentor komt ook aan bod.

3.1.7 Sectoraal Partnerschap Haartooi-fitness-schoonheidszorgen

Het Sectoraal Partnerschap Haartooi-fitness-schoonheidszorgen volgt voor de behandeling van erkenningsaanvragen de volgende procedure:

Tabel 4. Overzicht van de behandeling van de erkenningsaanvragen binnen SP Haartooi-fitness-schoonheidszorgen.

Actie	Omschrijving
1	Onderneming stuurt aanvraag tot erkenning
2	<p>Aanvraag analyseren en eventueel telefonisch contact opnemen bij onduidelijkheid</p> <p>Met welke aspecten houden we rekening?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voor de opleiding kapper-salonverantwoordelijke moet er meer dan een werknemer in een vestiging zijn omdat er competenties als leider van een team moeten worden verworven. - Op de website gaan kijken of de onderneming alle behandelingen aanbiedt, zo niet kan er gemaïld worden of getelefoneerd worden om dat aspect te verduidelijken. - De verklaring op eer nakijken. - Eventueel het bijgevoegde diploma nakijken. - De criteria van de mentor nakijken en vergelijken met het rijksregisternummer. - De onderneming opzoeken in het tabblad 'onderneming' daar kan je andere erkenningen en overeenkomsten van de onderneming terugvinden.
3	<p>Beslissing ingeven</p> <p>Goedkeuring: alle aspecten zijn voldaan.</p> <p>Gedeeltelijke goedkeuring: de onderneming biedt niet alle behandelingen aan maar er kunnen wel veel competenties verworven worden, voor die competenties krijgt men een goedkeuring.</p> <p>Afkeuring: men voldoet niet aan alle aspecten.</p>
4	Onderneming krijgt automatisch een informerende brief
5	Onderneming dient zijn mentor in te schrijven voor de mentoropleiding
6	Inschrijving wordt verwerkt, er wordt een bevestigingsmail verstuurd
7	De mentor volgt de mentoropleiding
8	De mentor krijgt een mentorattest
9	<p>Er wordt eventueel een plaatsbezoek gedaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Op eigen initiatief: een informeren bezoek wanneer men wat meer info wenst, een controlerend bezoek wanneer we twijfelen bij een aanvraag tot erkenning of wanneer er een overeenkomst vroegtijdig is stopgezet omdat de onderneming zich niet aan de overeenkomst houdt. - Op vraag van de onderwijsverstrekker: een inspirerend bezoek wanneer de overeenkomst zeer goed verloopt, een controlerend bezoek wanneer er zaken mislopen bij een overeenkomst door de onderneming. - Op vraag van de onderneming: een informeren bezoek wanneer ze wat meer info wensen, een controlerend bezoek wanneer er zaken mislopen bij een overeenkomst door de onderwijsverstrekker of de leerling.
10	<p>De ondernemingen die een erkenning hebben ontvangen worden na zes maanden gecontroleerd of de mentor heeft ingeschreven voor de mentoropleiding.</p> <p>Zie procedure mentoropleiding.</p>

3.1.8 Sectoraal Partnerschap Horeca

Het Sectoraal Partnerschap Horeca volgt voor de behandeling van erkenningsaanvragen de volgende procedure:

- Administratieve controle naar decretale vereisten onderneming en mentor.
- Administratieve controle van model 2 (uittreksel van het strafregister) en rsz-attest (c450) voor de financiële gezondheid van de onderneming.
- De sociale partners controleren of de sociale wetgeving wordt nageleefd.

- Telefonisch contact: erkenning kaderen en melden verplichte mentoropleiding.
- Het SP horeca doet binnen de erkenningstermijn van veertien dagen altijd een plaatsbezoek. Tijdens dat bezoek worden de motivatie van de werkgever en de mentor besproken, de activiteitenlijsten bekeken en de erkenningsdossiers ingevuld. Er wordt ook gekeken naar materiaal en infrastructuur, personeelsbezetting, hygiëne en openingsuren. Omdat er meerdere aanvragen gecombineerd worden tijdens eenzelfde bezoek, werden met 390 plaatsbezoeken 90% van de ondernemingen bezocht. De ondernemingen die vorig jaar al een bezoek kregen werden niet opnieuw bezocht.
- Verplichte mentoropleiding vermelden en inschrijven.
- Ondernemingen stimuleren om deel te nemen aan andere opleidingen, informeren over HR-beleid
- Ondernemingen informeren over onthaalbeleid, aandachtspunten voor onthaal meegeven, sociaal-juridische info en info over duaal en OAO meegeven.
- Advies inwinnen van andere sectoren als het niet over horeca-opleidingen gaat.

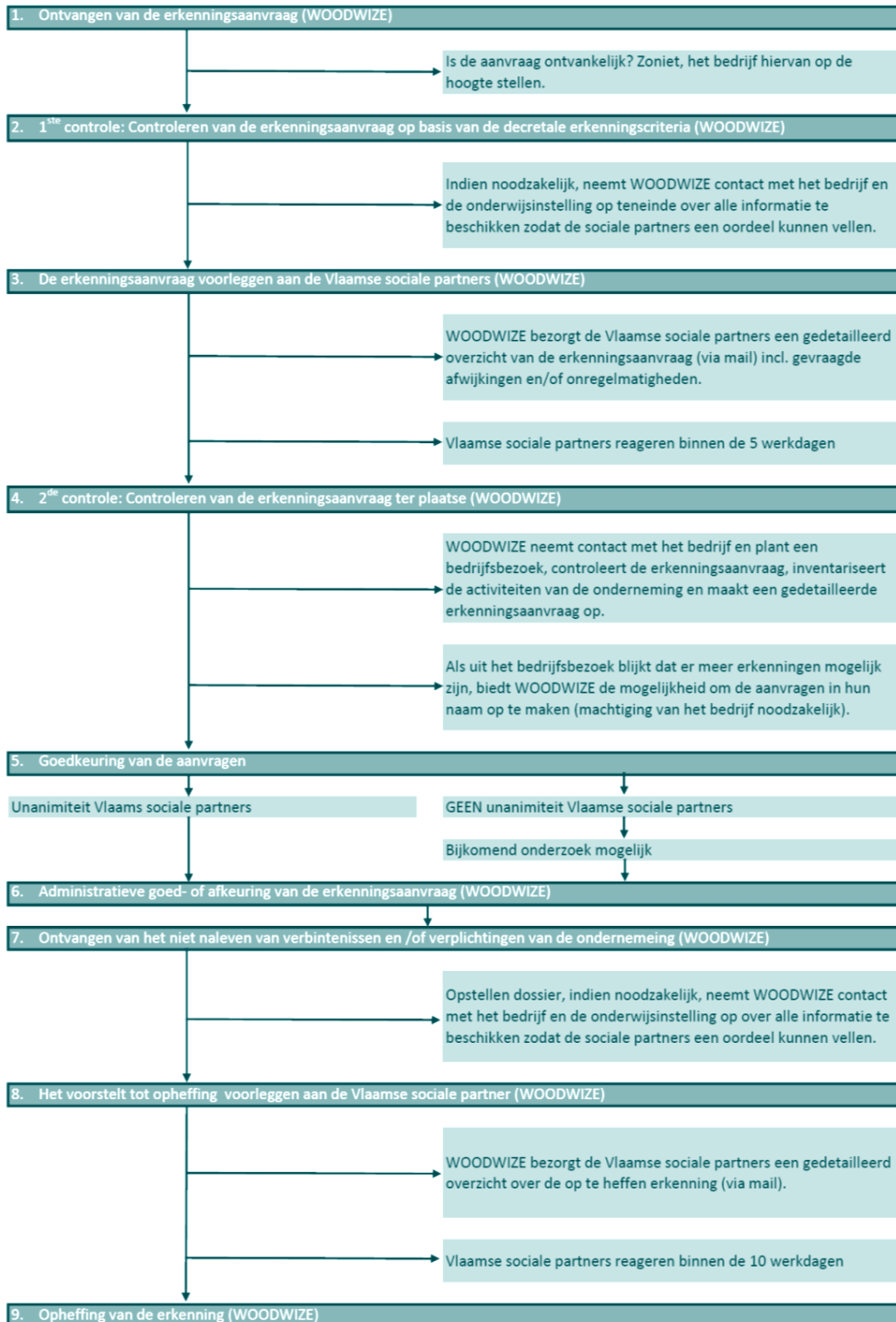
3.1.9 Sectoraal Partnerschap Houtsectoren

Het Sectoraal Partnerschap Houtsectoren volgt voor de behandeling van erkenningsaanvragen de volgende procedure:

Het sectoraal partnerschap houtsectoren zet sterk in op een **kwantitatieve** erkenning van de werkplekken. Daarom maakt, naast de administratieve controle, een plaatsbezoek een vast deel uit van de erkenningsprocedure.



Schematische voorstelling behandeling erkenningsaanvragen:

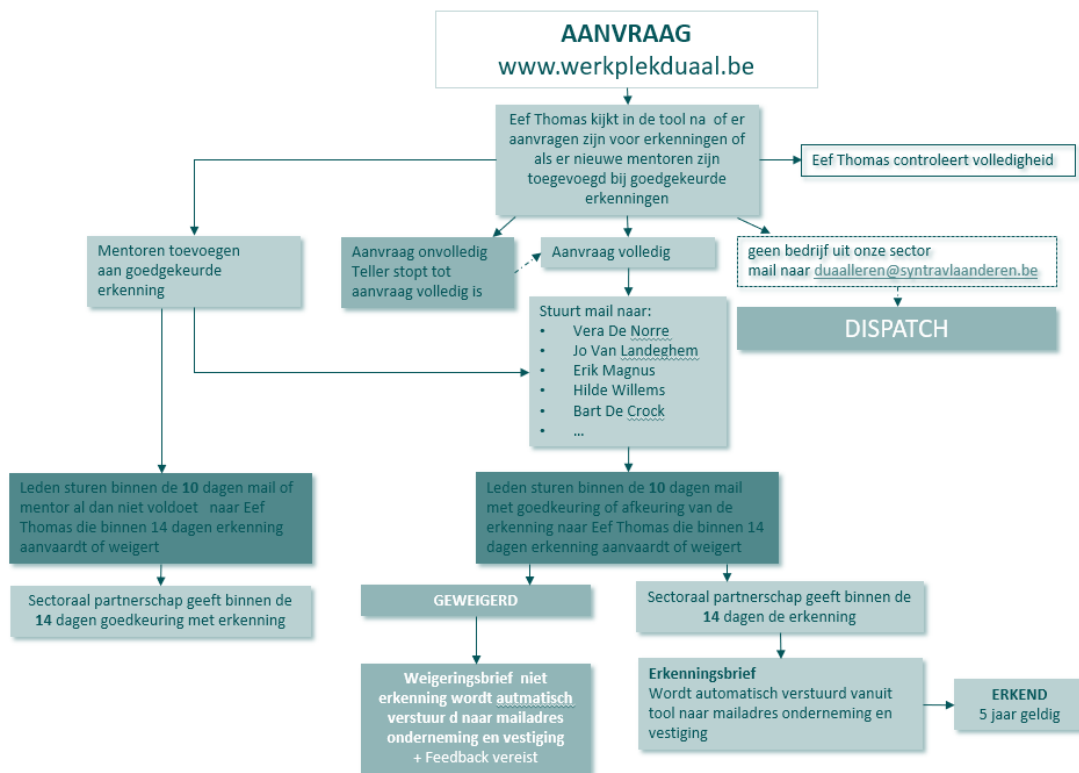


3.1.10 Sectoraal Partnerschap Kleding & Confectie

Het Sectoraal Partnerschap Kleding & Confectie volgt voor de behandeling van erkenningsaanvragen de volgende procedure:

De mentor, financiële draagkracht, organisatie en uitrusting worden bij de erkenning telkens onderzocht. Bij elke aanvraag wordt minstens telefonisch contact opgenomen met de onderneming en wordt er overlegd met de stemgerechtigde leden. Voor een onderneming die onbekend is voor Ivoc of waar Ivoc twijfels over heeft, gebeurt een plaatsbezoek binnen de veertien dagen.

Visuele voorstelling van erkenningsprocedure:



3.1.11 Sectoraal Partnerschap Social Profit

Het Sectoraal Partnerschap Social Profit volgt voor de behandeling van erkenningsaanvragen de volgende procedure:

Stap 1: De aanvraag komt binnen

De administratief verantwoordelijke van VIVO vzw bekijkt de aanvraag. Daarbij worden ook verschillende stappen gevolgd.

1. Behoort de organisatie tot de sector?
 - a. Als de organisatie niet tot de sector behoort wordt de aanvraag afgekeurd en wordt dat aan de organisatie meegedeeld als de reden waarom de aanvraag niet behandeld kan worden door het sectoraal partnerschap Social Profit. Ook SYNTRA Vlaanderen wordt op de hoogte gebracht.
 - b. Indien de organisatie tot de sector behoort, worden de volgende stappen doorlopen.
2. Werden alle organisatie gerelateerde gegevens ingevuld?
3. Voldoet de organisatie aan alle voorwaarden?
4. Wie werd als mentor aangeduid?
5. Voldoet de mentor aan alle voorwaarden?
Als één van bovenstaande gegevens niet klopt, wordt de organisatie daar via mail/telefoon van op de hoogte gebracht en wordt gevraagd zo snel mogelijk de gegevens te vervolledigen.
1. Voor welke opleiding wordt een erkenning aangevraagd? Steeds wordt bekeken of het mogelijk is dergelijke opleiding aan te bieden gezien de context van de organisatie. Wanneer er twijfels zijn, wordt er contact opgenomen met de organisatie en wordt de activiteitenlijst overlopen.

Stap 2: Doorsturen aanvragen naar stemgerechtigde leden sectoraal partnerschap

Elke maandagochtend worden alle te behandelen aanvragen verzameld in een bestand. Dat bestand wordt naar de leden van het sectoraal partnerschap doorgemailed met de vraag de aanvragen te behandelen voor donderdagmiddag. Wanneer bijkomend advies werd ingewonnen wordt dat ter beschikking gehouden voor het sectoraal partnerschap.

Stap 3: Verzamelen advies stemgerechtigde leden sectoraal partnerschap

Elke donderdagmiddag wordt het advies van alle stemgerechtigde leden verzameld. Wanneer alle leden akkoord gaan, wordt een aanvraag positief beoordeeld. Wanneer de leden niet akkoord gaan, wordt een aanvraag negatief beoordeeld.

Stap 4: Organisaties worden geïnformeerd

Elke donderdagmiddag wordt via www.werkplekduaal.be naar alle organisaties een brief gestuurd met het advies van het sectoraal partnerschap.

3.1.12 Sectoraal Partnerschap Technologische industrie

Het Sectoraal Partnerschap Technologische industrie volgt voor de behandeling van erkenningsaanvragen de volgende procedure:

Het Sectoraal Partnerschap Technologische Industrie is pas actief geworden vanaf 1 januari 2018. Daarvoor deden we een beroep op SYNTRA Vlaanderen voor de erkenning van de werkplekken.

2018 is nog een overgangsjaar in die zin dat INOM Arbeiders de erkenningen opvolgt en dat er alleen in noodgevallen nog een beroep gedaan wordt op SYNTRA Vlaanderen. Vanaf 2019 zal het SP Technologische Industrie volledig zelfstandig optreden.



INOM Arbeiders gaat als volgt te werk:

Na de administratieve controle in werkplekduaal.be wordt de onderneming gebeld en plant INOM Arbeiders een bezoek aan de werkplek. Nadien ontvangen de contactpersoon van de onderneming, alsook - als dat vermeld is in de erkenningsaanvraag - de contactpersoon van de school en de provinciale consulent een mail met informatie over de opleiding waarvoor die erkend wil worden (standaardtraject, opleidingsstructuren, activiteitenlijst,...) samen met links naar werkplekduaal.be voor meer info over de financiële stimulansen, de sociale verplichtingen, een blanco overeenkomst alternerend leren,...

Tijdens het bezoek aan de werkplek komen de volgende zaken aan bod: activiteitenlijst of checklist, navraag met welke school men samenwerkt (vaak is dat al vermeld in de erkenningsaanvraag), of een potentiële leerling zich al heeft aangediend, de mentor en opleiding voor mentoren, in het kader van Lassen-Constructie duaal ook de opleiding lasvaardigheid en visuele inspectie, overlopen van de sociale verplichtingen en financiële stimulansen, de overeenkomst alternerend leren,...

Twee keer per week worden de sociale partners digitaal geïnformeerd over de werkplekbezoeken met een advies over de erkenning en een stand van zaken van de lopende erkenningsaanvragen. Zonder tegenbericht worden de ondernemingen al dan niet volledig of gedeeltelijk erkend.

Bij Lassen-Constructie Duaal en Elektromechanische Technieken Duaal ontvangen de contactpersonen een uitnodiging voor de mentoropleidingen en opleiding lasvaardigheid/visuele controle.

3.1.13 Sectoraal Partnerschap Textiel

Het Sectoraal Partnerschap Textiel volgt de volgende procedure voor de behandeling van erkenningsaanvragen:

Actie 1: Administratieve controle

Wordt gedaan als de onderneming een erkenningsaanvraag indient.

Actie 2: Contact onderneming

Er is contact met de onderneming voor, tijdens en na de erkenningsaanvraag, per mail, telefonisch of ter plaatse.

Actie 3: Plaatsbezoek

Ja, ondernemingen informeren en begeleiden in de erkenningsprocedure en ze in contact brengen met scholen.

Actie 4: extern advies

Wij hebben al contact opgenomen met Volta om de activiteitenlijst te krijgen van elektrotechnicus duaal.

3.1.14 Sectoraal Partnerschap Textielverzorging

Het Sectoraal Partnerschap Textielverzorging volgt de volgende procedure voor de behandeling van erkenningsaanvragen:

Actie 1: Administratieve controle

Er wordt nagekeken of de onderneming tot de sector behoort en of de erkenningsaanvraag volledig is.

Actie 2: Contact onderneming

Er wordt telefonisch of via mail contact opgenomen met de onderneming om basisinfo te geven en een afspraak te maken.

Actie 3: Plaatsbezoek

De onderneming wordt altijd bezocht. Tijdens het plaatsbezoek wordt gevraagd naar de motivatie/aanpak van duaal leren in de onderneming en de keuze van de mentor. De activiteitenlijst wordt besproken en de werkvloer wordt bezocht om de bedrijfsactiviteiten en de opleiding optimaal met elkaar te verbinden.

Actie 4: Extern advies

Indien nodig kan er samengewerkt worden met de collega-consulenten van een andere sector.

3.1.15 Sectoraal Partnerschap voor Transport en Logistiek en Afhandeling op Luchthavens

Het Sectoraal Partnerschap voor Transport en Logistiek en Afhandeling op Luchthavens volgt de volgende procedure voor de behandeling van erkenningsaanvragen:

Actie 1: Administratieve controle

Er wordt nagekeken of de onderneming tot de sector behoort en of de erkenningsaanvraag volledig is.

Actie 2: Contact onderneming

Er wordt telefonisch of via mail contact opgenomen met de onderneming om basisinfo te geven en een afspraak te maken.

Actie 3: Plaatsbezoek

De onderneming wordt altijd bezocht. Tijdens het plaatsbezoek wordt gevraagd naar de motivatie/aanpak van duaal leren in de onderneming en de keuze/ondersteuning/opleiding van de mentor. De activiteitenlijst wordt besproken en de werkvloer wordt bezocht om de bedrijfsactiviteiten en de opleiding optimaal met elkaar te verbinden.

Actie 4: Extern advies

Er wordt soms samengewerkt met de collega consulenten van een andere sector of een beroep gedaan op hun knowhow via activiteitenlijsten.

3.1.16 Sectoraal Partnerschap Voedingsnijverheid

Het Sectoraal Partnerschap Voedingsnijverheid volgt de volgende procedure voor de behandeling van erkenningsaanvragen:

Tabel 5. Overzicht van de procedure binnen het SP Voedingsnijverheid voor het behandelen van erkenningsaanvragen.



	Duaal brood- en banketbakkerij /chocolatier	Duaal technische opleidingen	Andere...
Administratief onderzoek	SP/secretariaat (Alimento)	SP/secretariaat (Alimento)	SP/secretariaat (Alimento)
Expertise	<ul style="list-style-type: none"> Als de onderneming en de verantwoordelijke bij de sociale partners gekend zijn, is er geen verder onderzoek nodig. Bij vragen: zie onder. 	<ul style="list-style-type: none"> Als de onderneming en de verantwoordelijke bij de sociale partners gekend zijn, is er geen verder onderzoek nodig. Bij vragen: zie onder. 	<ul style="list-style-type: none"> Als de onderneming en de verantwoordelijke bij de sociale partners gekend zijn, is er geen verder onderzoek nodig. Bij vragen: zie onder.
Bezoek aan werkplek of telefonische opvolging	Bij vragen over gegevens aanvraag <ul style="list-style-type: none"> Telefonische opvolging (bij school of werkplek) Of werkplekbezoek door Alimento (adviseur bakkerijsector) Feedbackrapport aan SP 	Bij vragen over gegevens aanvraag <ul style="list-style-type: none"> Telefonische opvolging (bij school of werkplek) Of werkplekbezoek door Alimento (adviseur onderwijs) in samenwerking met Agoria/Volta Feedbackrapport aan SP 	Bij vragen over gegevens aanvraag <ul style="list-style-type: none"> Telefonische opvolging (bij school of werkplek) Of werkplekbezoek door Alimento (afhankelijk van de opleiding, adviseur bakkerijsector of adviseur onderwijs) Feedbackrapport aan SP

Binnen het SP bouwt Bakkers Vlaanderen voortdurend kennis op over de ambachtelijke ondernemingen (bakkerijen en chocolatiers) via persoonlijke contacten, plaatsbezoeken, evenementen,... Hetzelfde geldt voor Fevia voor de ondernemingen uit de voedingsindustrie.

Ondernemingen die interesse hebben om een jongere op te leiden, uitleg wensen over de procedures of vragen hebben bij het indienen van een erkenningsaanvraag kunnen steeds terecht bij Alimento voor ondersteuning.

3.2 ANALYSES

In deze sectie geven we de analyses van de behandelde erkenningsaanvragen gedurende het rapporteringsjaar 2017-2018 (dus de periode 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018). Hierbij wordt een synthese gemaakt van de monitoringsgegevens van de maandelijkse rapporten die werden opgemaakt voor elke vergadering van het Vlaams Partnerschap. Daarnaast behandelen we nog vragen die in de loop van het rapporteringsjaar naar voren zijn gekomen en geven we daarover verdere informatie en analyse.

Om de gegevens beter te kunnen begrijpen, verduidelijken we in het begin van deze sectie de verschillende statussen die een erkenning kan hebben tijdens de indiening en behandeling van de aanvraag en de verdere opvolging van de erkenning.

Statussen van de erkenningsaanvragen en erkenningen:

- **Ingediend:** de erkenningsaanvraag werd ingediend door de aanvrager

- **Dossier onvolledig:** de erkenningsaanvraag bevat ontbrekende gegevens en is opnieuw naar de aanvrager gestuurd
- **In behandeling:** de erkenningsaanvraag wordt behandeld door het bevoegde partnerschap
- **In wacht:** de erkenningsaanvraag kan voorlopig niet behandeld worden, het bevoegde partnerschap neemt contact op met de onderneming
- **Afgekeurd:** de erkenningsaanvraag werd niet goedgekeurd
- **Goedgekeurd:** de erkenningsaanvraag werd goedgekeurd
- **Opgeheven:** de erkenning werd opgeheven

3.2.1 Algemeen overzicht erkenningsaanvragen

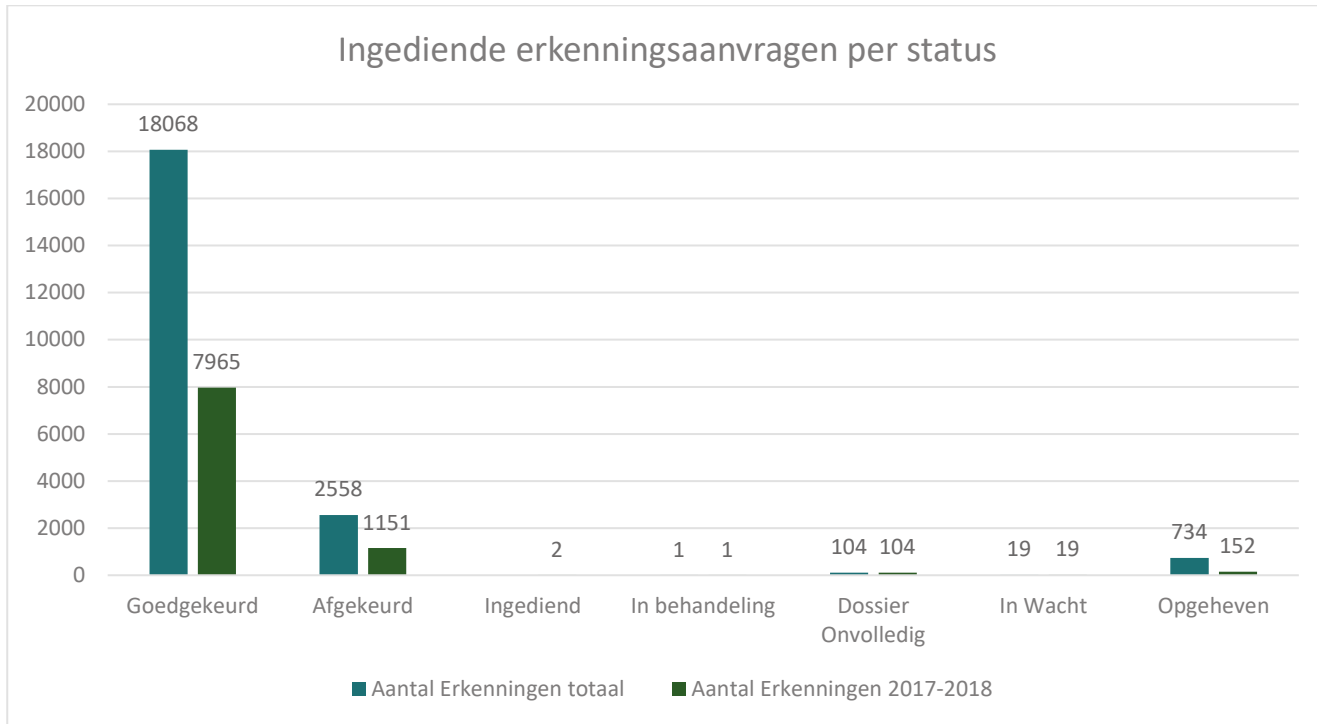
Sinds het decreet werd ingevoerd dat bepaalde aspecten van de alternerende opleiding regelt werden in totaal **21 484** erkenningsaanvragen ingediend (meetmoment 30/06/2018). Grafiek 1 geeft een overzicht van de statussen van die erkenningsaanvragen en erkenningen. We zien dat 84% de status 'goedgekeurd' heeft, 12% de status 'afgekeurd' en een kleine 3,5% de status 'opgeheven'.

In dezelfde grafiek (grafiek 1) vind je ook het aantal erkenningen en erkenningsaanvragen voor het rapporteringsjaar 2017-2018. In totaal werden in dit rapporteringsjaar **9 394** erkenningsaanvragen ingediend. Daarvan heeft 85% de status 'goedgekeurd', 12% de status 'afgekeurd' en 2% de status 'opgeheven'. In grafiek 2 zien we de cumulatieve verdeling van de goedgekeurde erkenningsaanvragen van dit rapporteringsjaar.

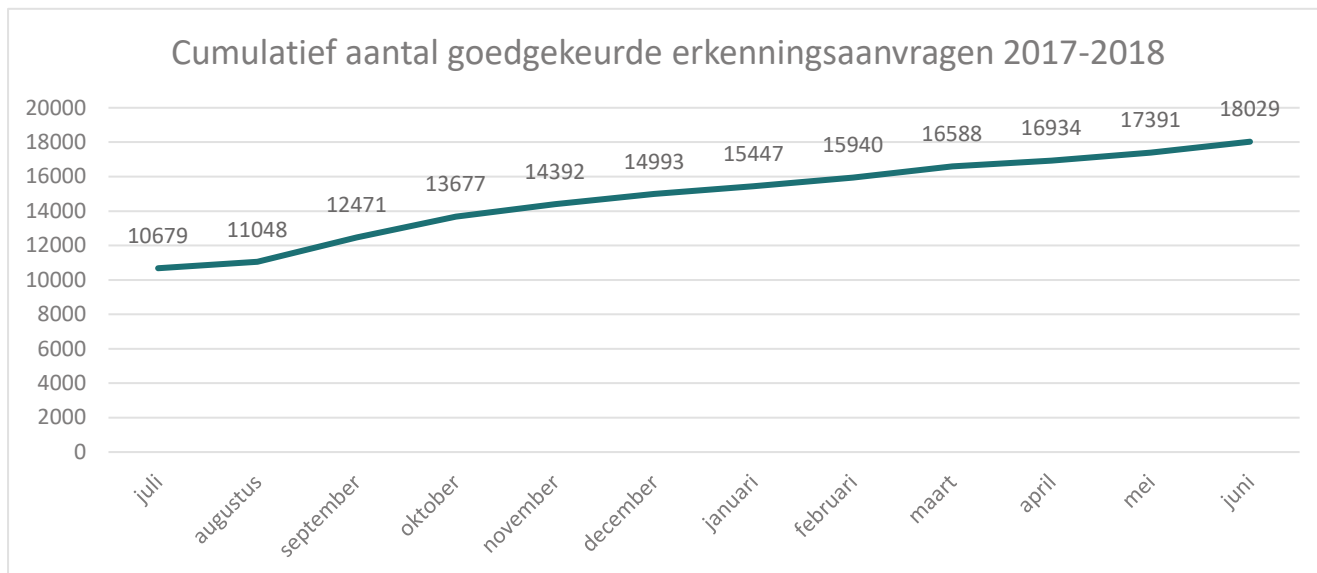
Verder zoomen we ook nog even in op de erkenningsaanvragen die binnenkwamen voor de duale opleidingen. Hier zien we dat er in het totaal **1 285** erkenningsaanvragen werden ingediend en dat er tijdens het rapporteringsjaar ook **1 174** erkenningsaanvragen werden goedgekeurd.



Grafiek 1. Het overzicht van het aantal ingediende erkenningsaanvragen en erkenningen per status, totaal versus rapporteringsjaar 2017-2018 (meetmoment 30/06/2018).



Grafiek 2. Het cumulatief overzicht van het aantal goedgekeurde erkenningsaanvragen.

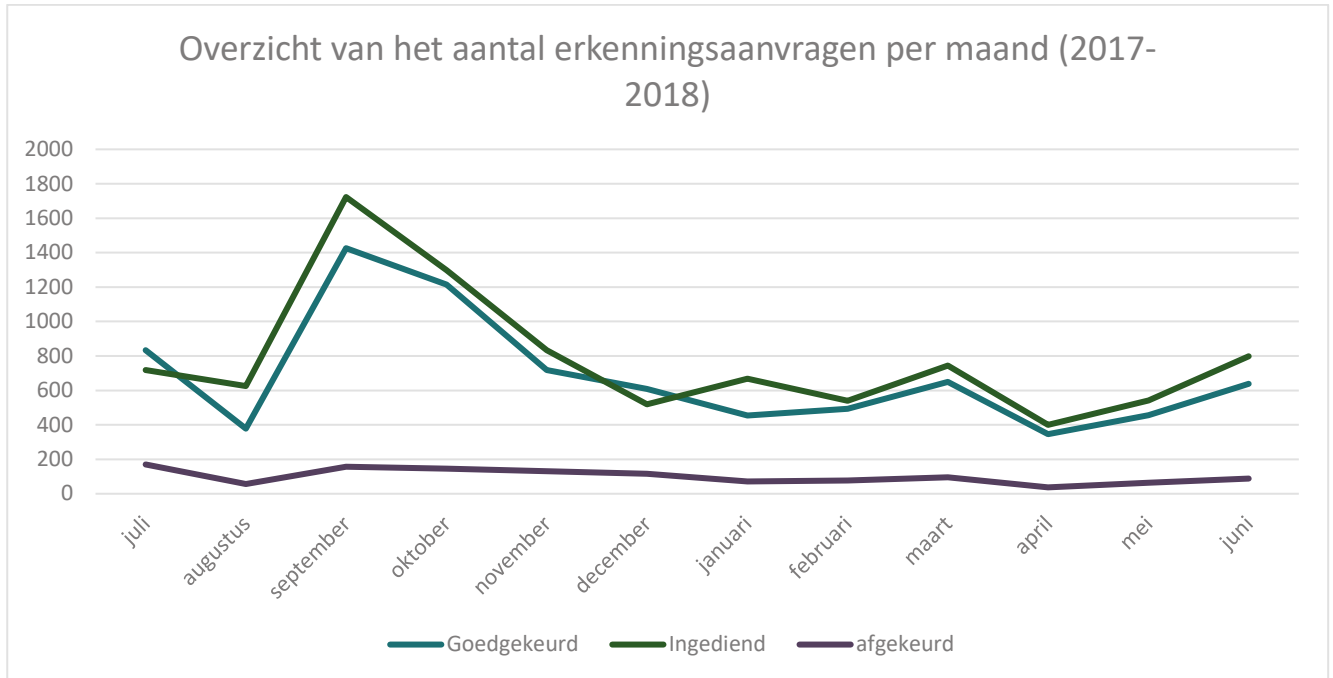


In tabel 6 en grafiek 3 splitsen we de erkenningsaanvragen op per maand van indiening en per maand van beslissing (goed- of afkeuring). Daarbij kunnen we vaststellen dat de meeste aanvragen worden ingediend in de



maanden september en oktober, waarna het aantal aanvragen geleidelijk daalt. We zien dan opnieuw een stijging rond mei en juni als de voorbereidingen voor het nieuwe schooljaar van start gaan.

Grafiek 3. Overzicht van het aantal ingediende, goedgekeurde en afgekeurde erkenningsaanvragen per maand.



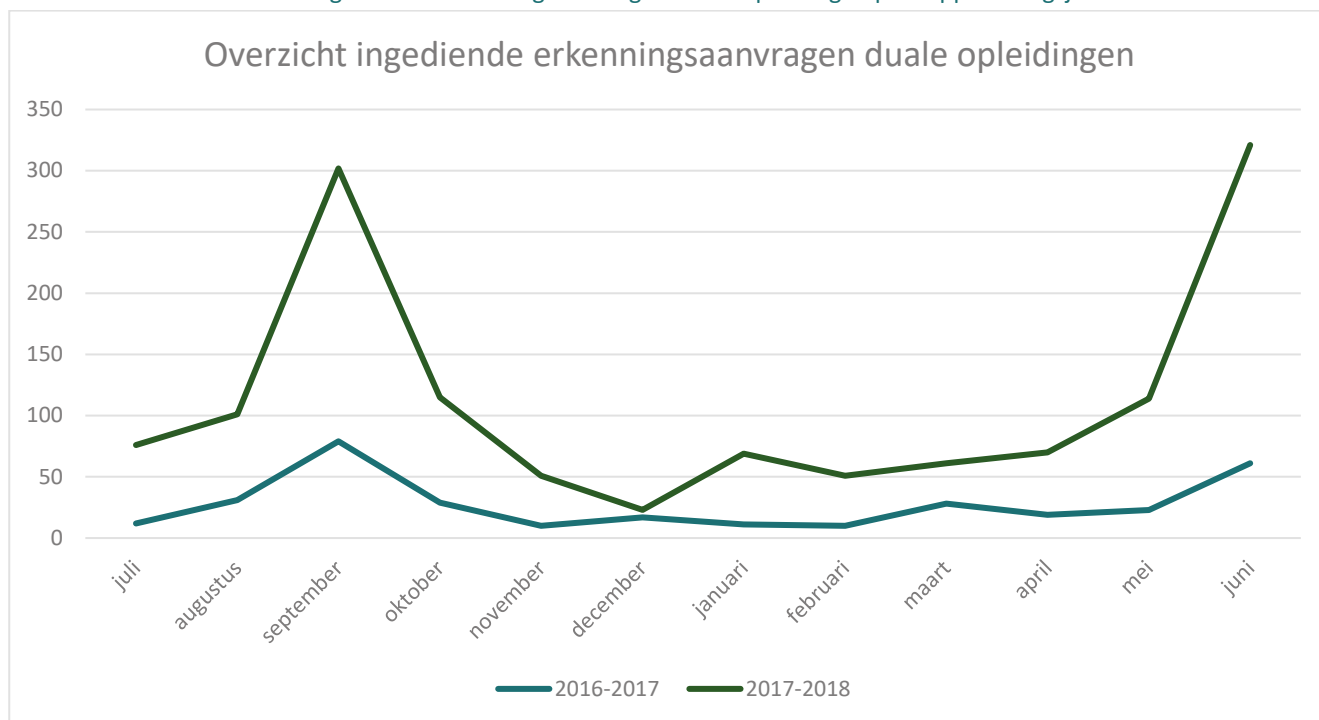
Als we opnieuw inzoomen op de erkenningsaanvragen voor de duale opleidingen (zie grafiek 4) dan zien we hetzelfde patroon. Doordat het aantal aanvragen voor duale opleidingen kleiner is dan het totaal aantal aanvragen, zijn de pieken geprononceerder. We zien voor het werkingsjaar 2017-2018 opnieuw een piek in september en oktober en vooral ook een stevige aanloop voor het komende schooljaar in mei en juni. Deze pieken zijn meer uitgesproken dan in het werkingsjaar 2016-2017. We zien ook een toename in het aantal erkenningsaanvragen, wat te verklaren kan zijn door de toename in opleidingstrajecten.



Tabel 6. Overzicht van het aantal ingediende, goedgekeurde en afgekeurde erkenningsaanvragen per maand van het rapporteringsjaar 2017-2018.

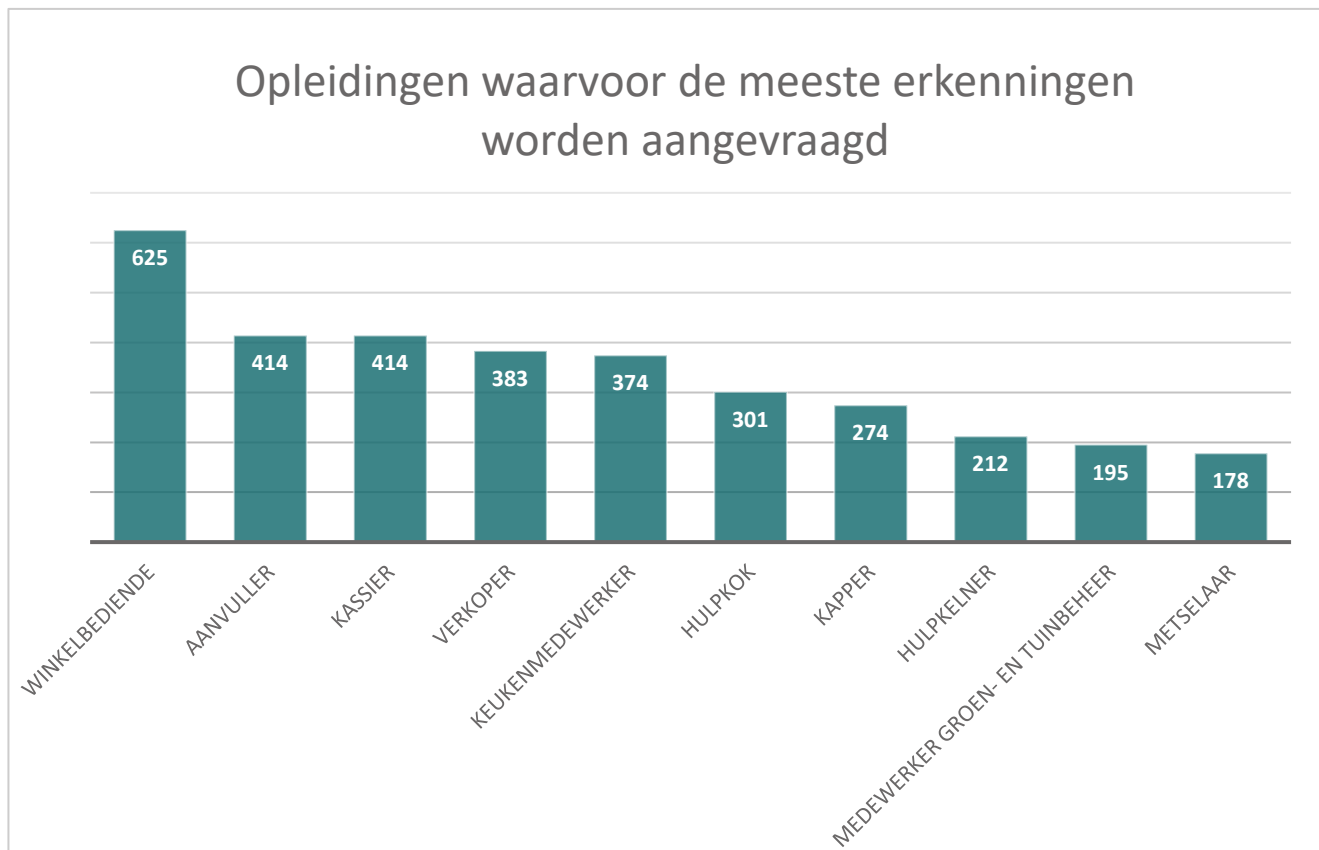
Maand	Ingediend	Goedgekeurd	Afgekeurd
juli	718	833	170
augustus	626	378	57
september	1723	1426	156
oktober	1298	1214	146
november	833	719	130
december	520	609	116
januari	668	455	72
februari	539	494	77
maart	744	649	95
april	400	346	37
mei	542	457	63
juni	798	638	88

Grafiek 4. Overzicht van de ingediende erkenningsaanvragen duale opleidingen per rapporteringsjaar.



Als we bekijken voor welke opleidingen het meest erkenningen worden aangevraagd (grafiek 5), dan zien we dat dit de verkoopopleidingen zijn (winkelbediende, aanvuller, kassier en verkoper), opleidingen in de horecasector (keukenmedewerker, hulpkok en hulpkelner) en de opleidingen kapper, medewerker groen- en tuinbeheer en metselaar.

Grafiek 5. Overzicht van de meest voorkomende opleidingen bij ingediende erkenningsaanvragen in 2017-2018.



In de loop van het jaar werd ook een analyse opgevraagd van het aantal aanvragen dat wordt ingediend met een machtiging (en dus niet door de onderneming zelf). In tabel 7 vinden we de verdeling van het aantal aanvragen dat met en zonder machtiging werd ingediend. We zien dat het grootste deel van de aanvragen nog altijd niet door de onderneming zelf wordt ingediend. In tabel 8 splitsen we verder op wie de erkenningsaanvraag dan indient. We zien dat de opleidingsinstelling dat het vaakst doet (70% van de aanvragen). Een werkplekbegeleider van SYNTRA Vlaanderen vraagt ongeveer 17% van de erkenningen aan in opdracht van de onderneming en in enkele gevallen (8%) doet het sectoraal partnerschap dat.

Tabel 7. Overzicht van het aantal erkenningsaanvragen dat wordt ingediend met en zonder machtiging in 2017-2018.

Ingediend met machtiging	Aantal	%
Ja	5985	64%
Nee	3409	36%
Eindtotaal	9394	100%

Tabel 8. Overzicht van de actoren die een erkenningsaanvraag indienden met machtiging in 2017-2018.

Actor die erkenningsaanvraag indient	Aantal	%
Onbekend ¹	370	6%
Opleidingsinstelling	4117	69%
Sectoraal Partnerschap	458	8%
Werkplekbegeleider	1040	17%
TOTAAL	5985	100%

3.2.2 Analyse van de ondernomen acties bij het behandelen van de erkenningsaanvraag

In tabel 9 vinden we het overzicht van de acties die door elk (actief) partnerschap werden opgenomen tijdens dit werkingsjaar. Per actie wordt het percentage van de behandelde erkenningsaanvragen weergegeven waarvoor die specifieke actie werd ondernomen. Uiteraard zien we verschillende aanpakken bij de verschillende partnerschappen. Elk partnerschap schreef een eigen kwaliteitsbeleid uit en gaf daarin onder andere aan welke stappen ze zetten in de behandeling van erkenningsaanvragen.

Tabel 9. Overzicht van de acties die gedaan werden voor de behandelde erkenningsaanvragen per partnerschap in 2017-2018.

Partnerschappen	Administratieve controle	Contactname onderneming	Plaatsbezoek	Extern advies
Auto en aanverwante sectoren	100%	22%	21%	0%
Bouw	100%	77%	0%	7%
Chemie, kunststoffen en life sciences	100%	100%	22%	20%
Elektriciens – installatie en distributie	95%	22%	36%	0%
Groene sectoren	99%	99%	96%	0%
Haartooi - fitness - schoonheidszorgen	100%	0%	0%	4%
Horeca	100%	100%	90%	8%
Hout	18%	99%	80%	3%
Kleding en confectie	79%	79%	79%	0%
Social Profit	100%	3%	3%	6%
Technologische industrie	100%	100%	100%	3%
Textiel	100%	100%	100%	3%
Textielverzorging	100%	100%	100%	0%
Transport en logistiek en afhandeling op luchthavens	100%	100%	100%	25%
Voedingsnijverheid	100%	3%	4%	6%
Vlaams Partnerschap	100%	100%	68%	9%

¹ Dit is naar aanleiding van de datamigratie die doorging in juli 2017 bij de overschakeling van de oude naar de nieuwe versie van het digitale loket werkplekduaal.be. Hierdoor kunnen we niet traceren wie de erkenningsaanvraag indiende voor de periode van 1 augustus 2017.

Als een erkenningsaanvraag wordt afgekeurd wordt de reden daarvoor sinds augustus 2017 geregistreerd in het digitale loket werkplekduaal.be. In totaal werden er vanaf augustus 2017 1088 erkenningsaanvragen afgekeurd. In tabel 10 zien we dat de meeste erkenningen worden afgekeurd omdat de nodige bedrijfsuitrusting ontbreekt (64%) of omdat er geen enkele mentor is die voldoet aan de criteria (11%). Ook wordt een deel van de erkenningsaanvragen afgekeurd omdat de aanvraag zelf administratief niet in orde is (24%).

Tabel 10. Overzicht van redenen van afkeuring erkenningsaanvragen per maand in 2017-2018.

	Aanvraag administratief niet in orde	Bedrijfsuitrusting onvoldoende	Financiële draagkracht onvoldoende	Geen mentor die aan criteria voldoet	Organisatie heeft veroordeling opgelopen	TOTAAL
aug/17	27	28		2		57
sep/17	37	102	6	15		160
okt/17	50	84	6	13	1	154
nov/17	22	95	4	12		133
dec/17	42	70		18		130
jan/18	20	41	1	11		73
feb/18	22	51	1	3		77
mrt/18	20	66	4	15		105
apr/18	4	23	1	9		37
mei/18	9	43	4	13	1	70
jun/18	7	76	4	5		92
Totaal	260	679	31	116	2	1088
Totaal (%)	24%	62%	3%	11%	0%	100%

Tabel 11 geeft deze verdeling weer per partnerschap dat erkenningsaanvragen afkeurde. Voor de partnerschappen Textielverzorging en Transport en logistiek en afhandeling op luchthavens werden geen erkenningsaanvragen afgekeurd.

Tabel 11. Overzicht van redenen van afkeuring per partnerschap in 2017-2018.

Partnerschap	Aanvraag administratief niet in orde	Bedrijfsuitrusting onvoldoende	Financiële draagkracht onvoldoende	Geen mentor die aan criteria voldoet	Organisatie heeft veroordeling opgelopen
Autosector en aanverwante sectoren	29	14			
Bouw	7	303		6	1
Chemie, kunststoffen en life sciences		1			
Elektriciens: installatie en distributie	1				

Groene sectoren	48	43		6	
Haartooi-fitness-schoonheidszorgen		32		1	
Horeca	32	114	29	39	1
Houtsectoren	2	25		2	
Lokale besturen	13	11		5	
Social profit		7		1	
Technologische industrie	16	16		2	
Textiel				1	
Vlaams Partnerschap	110	116	2	51	
Eindtotaal	258	682	31	114	2

3.2.3 Sectorale Partnerschappen en Vlaams Partnerschap

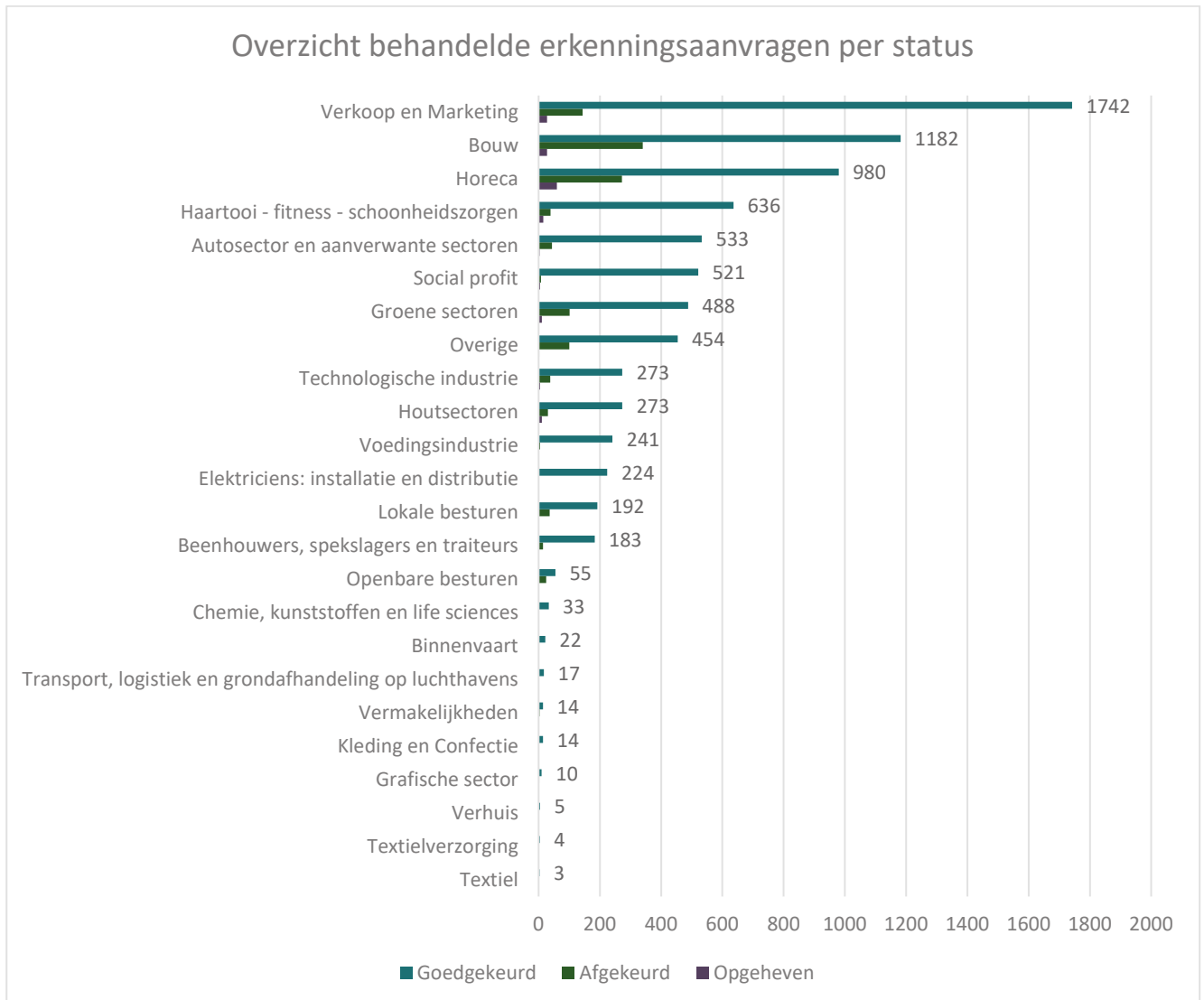
In deze sectie bekijken we de erkenningsaanvragen per behandelend partnerschap. In het werkingsjaar 2017-2018 kunnen we zien dat een sectoraal partnerschap het merendeel van de aanvragen (68%) heeft behandeld (zie tabel 12). SYNTRA Vlaanderen, in delegatie van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren, behandelde 32% van de erkenningsaanvragen.

Als we verder inzoomen op welke partnerschappen het meest aanvragen behandelden, dan zie we dat het Vlaams Partnerschap voor de sector Verkoop en Marketing verantwoordelijk is voor het grootste aandeel (20%). Het SP Bouw behandelde zo'n 16% van alle aanvragen en SP Horeca behandelde 14% in dit werkingsjaar. In grafiek 6 geven we dat grafisch weer samen met de bijhorende status van de behandelde aanvragen.

Tabel 12. Overzicht van het aantal behandelende erkenningsaanvragen en bijhorende status in het werkingsjaar 2017-2018.

Partnerschap	Afgekeurd	Goedgekeurd	Opgeheven	Eindtotaal	%
SECTORALE PARTNERSCHAPPEN					
Autosector en aanverwante sectoren	44	533	3	580	6%
Bouw	340	1182	28	1550	16%
Chemie, kunststoffen en life sciences	1	33		34	0%
Elektriciens: installatie en distributie	1	224	1	226	2%
Groene sectoren	101	488	11	600	6%
Haartooi-fitness-schoonheidszorgen	39	636	15	690	7%
Horeca	272	980	60	1312	14%
Houtsectoren	30	273	11	314	3%
Kleding en Confectie		14		14	0%
Social profit	8	521	5	534	6%
Technologische industrie	38	273	5	316	3%
Textiel	1	3		4	0%
Textielverzorging		4		4	0%
Transport, logistiek en grondafhandeling op luchthavens		17		17	0%
Voedingsindustrie	5	241		246	3%
TOTAAL SECTORALE PARTNERSCHAPPEN	880	5422	139	6441	68%
VLAAMS PARTNERSCHAP (PER SECTOR)					
Beenhouwers, spekslagers en traiteurs	14	183		197	2%
Binnenvaart	2	22		24	0%
Grafische sector	2	10		12	0%
Lokale besturen	36	192		228	2%
Openbare besturen	25	55		80	1%
Overige	100	454	2	556	6%
Verhuis	1	5		6	0%
Verkoop en Marketing	144	1742	28	1914	20%
Vermakelijkheden	3	14		17	0%
TOTAAL VLAAMS PARTNERSCHAP	327	2677	30	3034	32%
EINDTOTAAL	1207	8099	169	9475	100%

Grafiek 6. Overzicht van de behandelde erkenningsaanvragen per status en per SP/ VP (sector) in 2017-2018.



3.2.4 Ondernemingen en vestigingen

In deze sectie gaan we dieper in op het aantal ondernemingen en vestigingen dat zich al engageerde om erkende werkplekken aan te bieden. In tabel 13 wordt het aantal unieke ondernemingen en vestigingen getoond die minstens één erkenningsaanvraag indienden in dit werkingsjaar.

Tabel 13. Overzicht van het aantal unieke ondernemingen en unieke vestigingen die een erkenningsaanvraag indienden in 2017-2018.

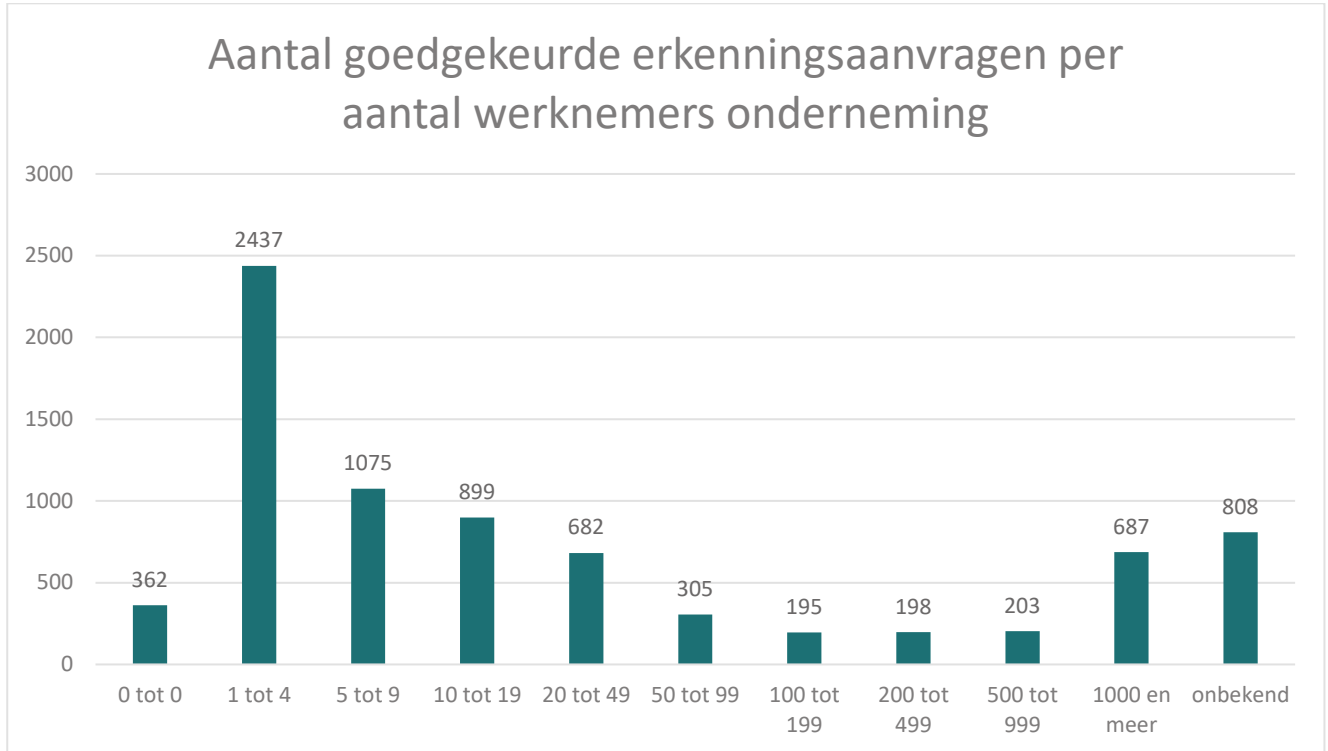
Unieke onderneming of vestiging	Aantal
Unieke ondernemingen	4 134
Unieke vestigingen	4 685

Om meer inzicht te krijgen in het soort ondernemingen dat erkenningsaanvragen indiende in dit werkingsjaar 2017-2018, bekijken we de grootte van de onderneming. De data over de tewerkstelling van de onderneming krijgen we via KBO, die de data opvraagt bij de RSZ. Helaas worden daarbij foute waarden doorgegeven voor lokale en openbare besturen en worden die dus niet mee opgenomen in de tabellen en grafieken. In tabel 14 geven we het overzicht van het aantal goedgekeurde erkenningsaanvragen per grootte van de onderneming en het aantal unieke ondernemingen per grootte van de onderneming. Opgelet: we werken met de gegevens van de onderneming en dus niet met de grootte van de vestiging waar de erkenning is aangevraagd. In grafiek 7 wordt dan grafisch het aantal goedgekeurde erkenningsaanvragen weergegeven per grootte van de onderneming. We kunnen vaststellen dat ondernemingen met 1 tot 4 werknemers de grootste groep zijn die erkenningen aanvraagt (31%). De tweede grootste groep is die van ondernemingen met 5-9 werknemers (14%), gevolgd door ondernemingen met 10-19 werknemers (11%) en multinationals (+ 1000 medewerkers) (9%).

Tabel 14 Overzicht van alle goedgekeurde erkenningsaanvragen naar grootte van onderneming en het aantal unieke ondernemingen (met uitzondering van lokale en openbare besturen) in 2017-2018.

Aantal werknemers	Goedgekeurde erkenningen	Aantal unieke ondernemingen met een erkenning	Aantal unieke vestigingen met een erkenning
0 tot 0	362	252	252
1 tot 4	2437	1439	1457
5 tot 9	1075	589	604
10 tot 19	899	468	488
20 tot 49	682	316	365
50 tot 99	305	144	184
100 tot 199	195	88	119
200 tot 499	198	72	115
500 tot 999	203	41	92
1000 en meer	687	48	235
Onbekend	808	557	563
Eindtotaal	7851	4014	4474

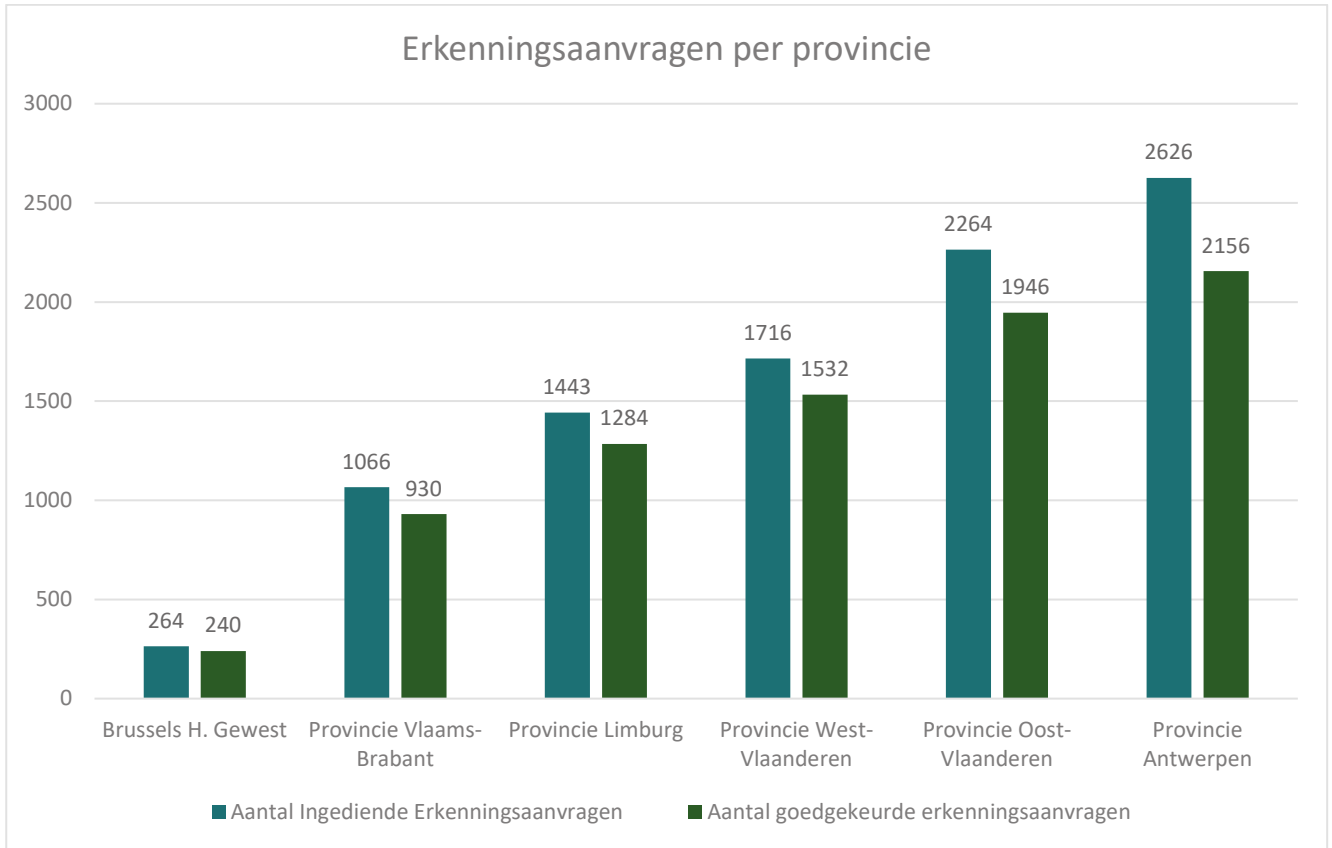
Grafiek 7. Overzicht van alle goedgekeurde erkenningsaanvragen naar grootte van onderneming met uitzondering van ondernemingen lokale en openbare besturen in 2017-2018.



3.2.5 Regionale verschillen

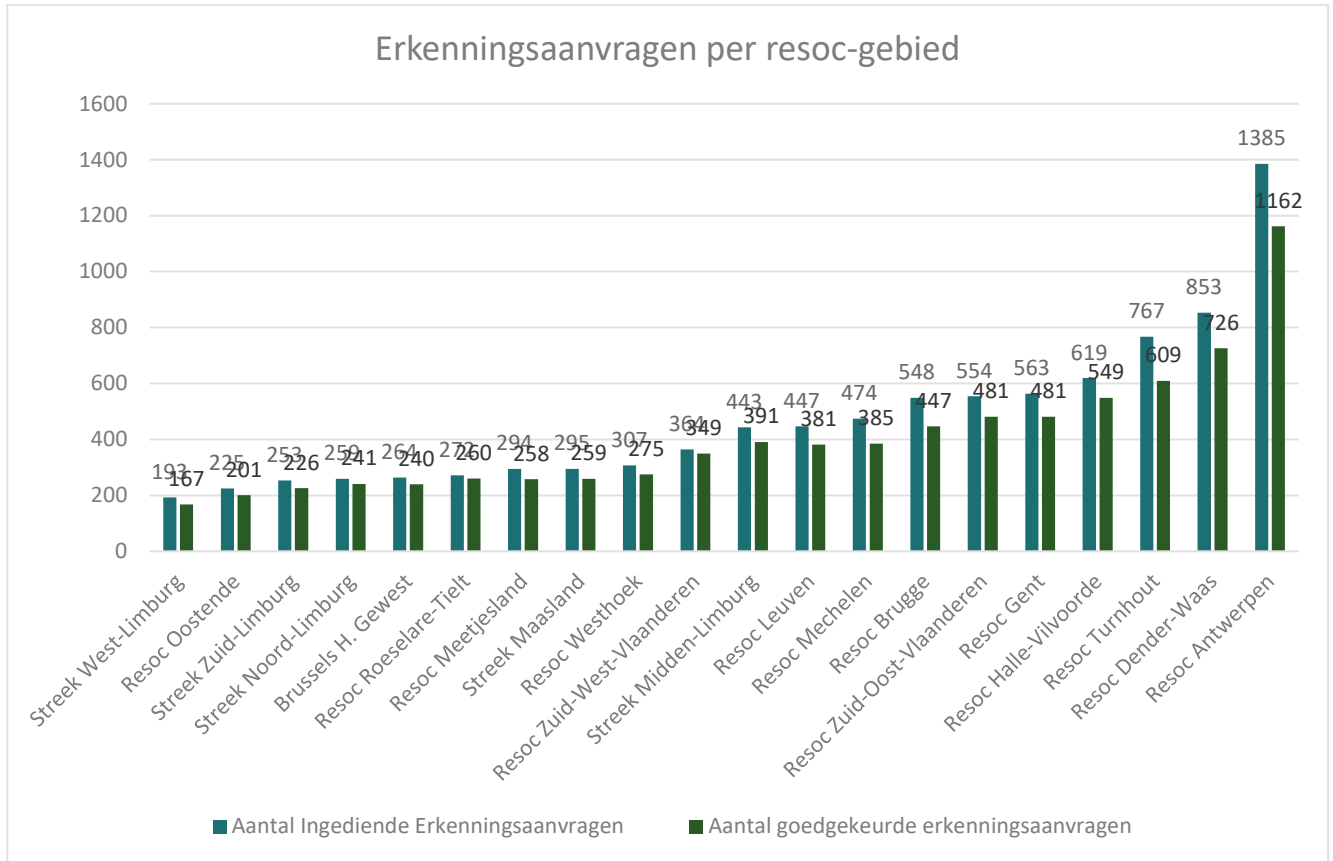
In deze sectie bekijken we de geografische spreiding van de erkenningsaanvragen. We zien dat, zoals vorig jaar, de meeste aanvragen in de provincie Antwerpen worden ingediend, gevolgd door de provincies Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen (grafiek 8). We zien deze volgorde ook terugkeren bij de goedgekeurde erkenningsaanvragen. Als we dieper inzoomen tot op het niveau van de Resoc-gebieden (grafiek 9), dan zien we dat de meeste aanvragen gebeuren in het Resoc-gebied Antwerpen, gevolgd door Resoc-gebied Dender-Waas (Oost-Vlaanderen) en Resoc-gebied Turnhout (Provincie Antwerpen). Het vernieuwde streekbeleid (grafiek 10) is nog niet helemaal uitgewerkt, waardoor de grote steden Antwerpen en Gent nog onder de categorie ‘onbekend’ vallen en die categorie bijgevolg het grootste aantal erkenningsaanvragen naar zich toetrekt. Van de gekende nieuwe gebieden zien we dat de meeste erkenningsaanvragen worden ingediend in LIRES Limburg, naar een versterkt streekbeleid in de regio van Waas en Dender en het streekplatform Kempen.

Grafiek 8. Overzicht van het aantal erkenningsaanvragen per provincie in 2017-2018.*



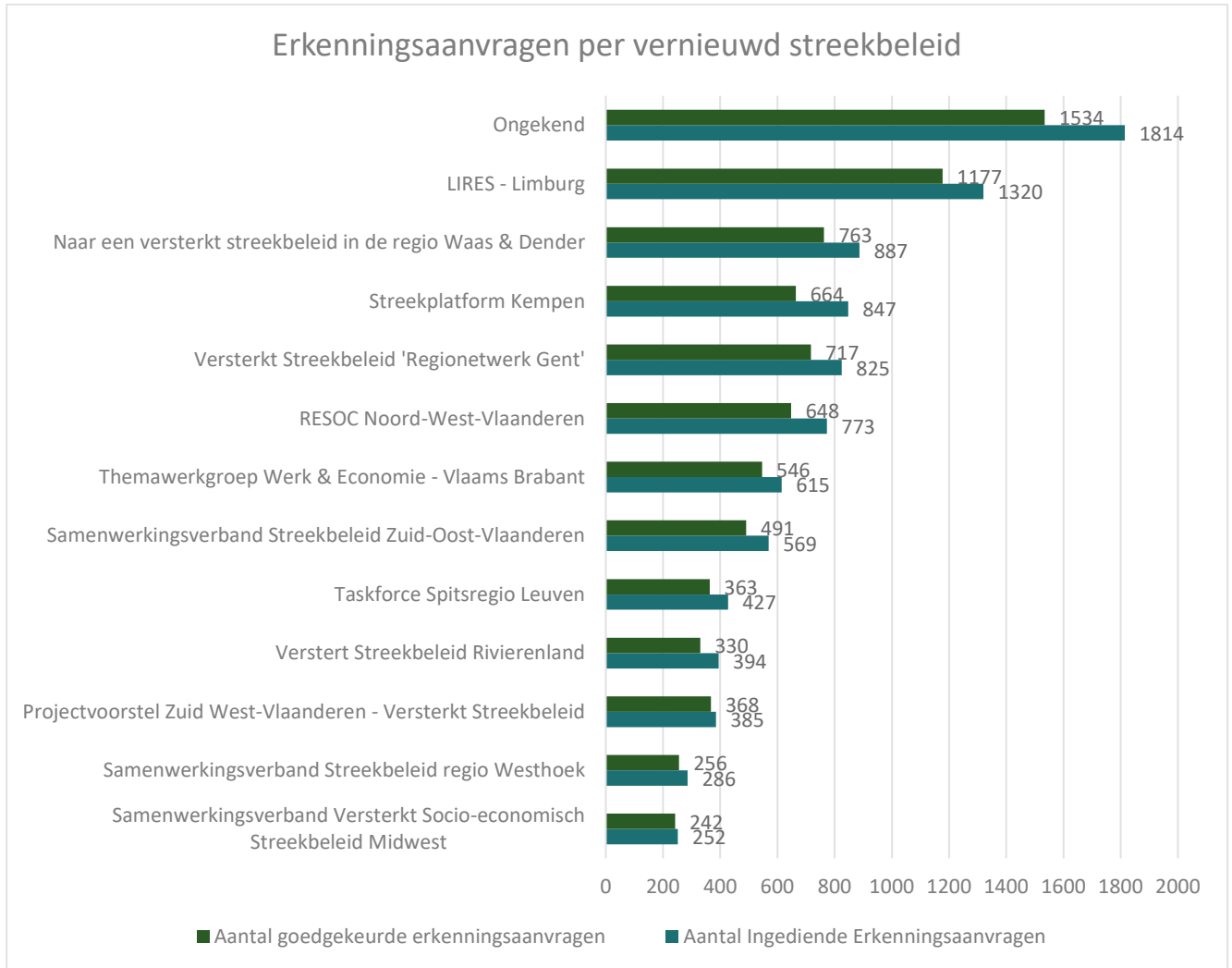
*: Erkeningsaanvragen in het Waalse gewest werden niet opgenomen. Dit gaat om 15 ingediende erkeningsaanvragen en 11 goedgekeurde.

Grafiek 9. Overzicht van het aantal erkenningsaanvragen per resoc-gebied in 2017-2018.*



*: Erkeningsaanvragen in het Waalse gewest werden niet opgenomen. Het gaat om 15 ingediende erkeningsaanvragen en 11 goedgekeurde.

Grafiek 10. Overzicht van het aantal erkenningsaanvragen per vernieuwd streekbeleid in 2017-2018.*



*: Erkeningsaanvragen in het Waalse gewest werden niet opgenomen. Dit gaat om 15 ingediende erkenningsaanvragen en 11 goedgekeurde.

4 OVEREENKOMSTEN ALTERNERENDE OPLEIDINGEN

In dit hoofdstuk bespreken we de analyse van de geregistreerde overeenkomsten alternerende opleidingen. Op 1 september 2016 ging het decreet van 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 via de digitale webapplicatie werkplekduaal.be. In het huidige rapporteringsjaar werden de meeste overeenkomsten daar geregistreerd en opgevolgd. Er is echter geen tijdslimiet voorzien waarin de overeenkomst moet worden geregistreerd. Daarom willen we benadrukken dat deze cijfers zeker niet de volledige registratie omvatten van alle overeenkomsten alternerende opleidingen en dat de cijfers dus geen representatief beeld geven. De rapportering beperkt zich enkel tot de overeenkomsten die via het digitale loket geregistreerd werden. Binnen SYNTRA Vlaanderen is er een project gestart om meer zicht te krijgen op het aantal ingeschreven leerlingen via een data-uitwisseling met Agodi. Op basis daarvan zullen we een onderzoek kunnen opstarten naar de representativiteit van het aantal geregistreerde overeenkomsten.

In de rapportering worden de overeenkomsten weergegeven per schooljaar. Dat betekent in het geval van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren dat een schooljaar loopt van 1 juli jaar X tot en met 30 juni jaar X+1, dus voor dit rapporteringsjaar van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018. In deze rapportering worden de overeenkomsten opgenomen die werden geregistreerd bij ondernemingen zonder erkenning (dus onder de overgangsmaatregel die van toepassing was in het schooljaar 2016-2017). Hett gaat om 936 overeenkomsten waarvan op het einde van dit rapporteringsjaar nog 189 overeenkomsten lopende zijn.

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

- **OAO:** Overeenkomst van Alternerende Opleiding
- **OAO-stage:** Stageovereenkomst Alternerende Opleiding
- **DA-SM:** Deeltijdse Arbeidsovereenkomst met Sociale Maribel
- **DA:** Deeltijdse Arbeidsovereenkomst

Mogelijke statussen van de overeenkomsten alternerende opleidingen:

- **Lopend:** de overeenkomst is gestart en nog steeds lopend op datum van rapportering
- **Afgelopen:** de overeenkomst werd gestart en is op de voorziene datum afgelopen
- **Vroegtijdig beëindigd:** de overeenkomst werd gestart en is vroeger dan de voorziene datum afgelopen. De reden van vroegtijdige beëindiging wordt ook geregistreerd.

4.1 AANTAL EN TYPES OVEREENKOMSTEN

In het afgelopen rapporteringsjaar waren in het digitale loket werkplekduaal.be **6686** overeenkomsten geregistreerd die minstens 1 dag hebben gelopen. Het gaat over overeenkomsten die nog doorliepen van vorige schooljaren of die dit schooljaar van start zijn gegaan. Sommige daarvan zijn in het afgelopen rapporteringsjaar ook al (vroegtijdig) beëindigd of lopen nog steeds door in het volgende rapporteringsjaar. In tabel 15 kunnen we zien dat het overgrote deel van deze overeenkomsten 'Overeenkomsten van Alternerende Opleiding' (OAO's) zijn, als tweede zien we dat de 'Deeltijdse Arbeidsovereenkomsten Sociale Maribel' het vaakst voorkomen,

gevolgd door de 'Deeltijdse Arbeidsovereenkomsten' en de 'Stageovereenkomsten Alternierende Opleiding' (SOAO's).

Tabel 15. Overzicht van het aantal overeenkomsten en het type overeenkomst dat gelopen heeft in rapporteringsjaar 2017-2018.

Type Overeenkomst	Aantal Overeenkomsten
Deeltijdse Arbeidsovereenkomst	188
Deeltijdse Arbeidsovereenkomst Sociale Maribel	307
Overeenkomst Alternierende Opleiding	6138
Stageovereenkomst Alternierende Opleiding	53
Eindtotaal	6686

Tabel 16 geeft een overzicht van het aantal geregistreerde overeenkomsten per startdatum en de huidige status op het einde van het schooljaar (30/06/2018). Hier kunnen we zien dat, van de overeenkomsten gestart in het rapporteringsjaar, er nog 38% lopende is op het einde van het schooljaar, 25% van de overeenkomsten liepen overeenkomstig met de vooropgestelde datum af en 36% liep vroegtijdig af. In de tabel wordt dat weergegeven in absolute cijfers.

Tabel 16. Overzicht van het aantal geregistreerde overeenkomsten per schooljaar van start en per huidige status (meetmoment 30/06/2018).

Startdatum overeenkomst	Lopend	Afgelopen	Vroegtijdig beëindigd	Eindtotaal
2017/2018	1891	1225	1746	4862
2016/2017	570	1405	2156	4131
2015/2016	7	29	3	39
2014/2015	2	5	3	10
Eindtotaal	2470	2664	3908	9042

In tabel 17 gaan we verder in op de redenen voor vroegtijdige beëindigingen in het rapporteringsjaar. We kijken daarbij naar alle overeenkomsten die in dit rapporteringsjaar werden beëindigd ongeacht de startdatum van de overeenkomst. We zien dat de drie vaakst voorkomende redenen voor vroegtijdige beëindiging de volgende waren: de leerling heeft de opleiding vroegtijdig beëindigd, het goede verloop van de opleiding werd ernstig belemmerd en de leerling wil overschakelen naar een andere opleiding. Vanaf het volgende rapporteringsjaar worden de redenen voor vroegtijdig beëindigen iets anders opgesteld waardoor we daarin een beter inzicht zullen krijgen.

Tabel 17. Overzicht van het aantal geregistreerde overeenkomsten die vroegtijdig werden beëindigd met reden in het schooljaar 2017/2018 (meetmoment 30/06/2018).

Reden vroegtijdige beëindiging	Aantal
Leerling heeft opleiding vroegtijdig stopgezet	857
Goede verloop opleiding werd ernstig belemmerd	779
Leerling wil overschakelen naar andere opleiding	267

Leerling heeft opleiding met vrucht beëindigd	148
Leerling heeft zware inbreuken gepleegd	148
Onderneming is failliet	44
Overeenkomst is onmogelijk door overmacht	35
De leerling is uitgesloten als tuchtmaatregel	19
Leerling zijn/haar fysieke of geestelijke gezondheid loopt gevaar	12
De onderneming heeft zware inbreuken gepleegd	6
De mentor is weggevallen	6
De overeenkomst is langer dan 60 dagen geschorst	6
De erkenning van de onderneming werd opgeheven	5
TOTAAL	2332

Als laatste gaan we in op de overeenkomsten die werden geregistreerd in het kader van het proefproject 'Schoolbank op de werkplek', dus de duale opleidingstrajecten. In tabel 18 vinden we het overzicht van de types overeenkomsten met een duale opleiding volgens schooljaar (ingedeeld op basis van de startdatum van de overeenkomst). Opnieuw kunnen we zien dat het overgrote deel 'Overeenkomsten Alternierende Opleiding' zijn.

Tabel 18. Overzicht van het aantal geregistreerde overeenkomsten voor een duale opleiding per schooljaar van startdatum van de overeenkomst en huidige status (meetmoment 29/08/2018).

Schooljaar	Lopend	Afgelopen	Vroegtijdig beëindigd	Eindtotaal
2017-2018				
Deeltijdse Arbeidsovereenkomst		7		7
Deeltijdse Arbeidsovereenkomst Sociale Maribel		1		1
Overeenkomst Alternierende Opleiding	104	239	102	445
Stageovereenkomst Alternierende Opleiding		47	3	50
TOTAAL 2017-2018	104	294	105	503
2016-2017				
Deeltijdse Arbeidsovereenkomst		4		4
Deeltijdse Arbeidsovereenkomst Sociale Maribel		12		12
Overeenkomst onder overgangmaatregel		3	2	5
Overeenkomst Alternierende Opleiding	4	40	44	88
Stageovereenkomst Alternierende Opleiding		32	5	37
TOTAAL 2016-2017	4	91	51	146
Eindtotaal	108	385	156	649

4.2 ANALYSE

In deze sectie analyseren we de geregistreerde overeenkomsten aan de hand van enkele indicatoren. In tabel 19 zien we het aantal overeenkomsten dat heeft gelopen in dit rapporteringjaar per Sectoraal Partnerschap of sector (binnen het Vlaams Partnerschap). We zien dat het hoogste aantal overeenkomsten afgesloten werd met

vestigingen binnen het Sectoraal Partnerschap Bouw, gevolgd door de sector Verkoop en Marketing en het Sectoraal Partnerschap Social Profit.

Tabel 19. Overzicht van het aantal gelopen overeenkomsten in 2017-2018 per Sectoraal Partnerschap en Vlaams Partnerschap (weergegeven per sector).

Partnerschap	Aantal
Overeenkomsten afgesloten onder de overgangsmaatregel (dus zonder sector)	494
SECTORALE PARTNERSCHAPPEN	
Autosector en aanverwante sectoren	400
Bouw	1008
Chemie, kunststoffen en life sciences	35
Elektriciens: installatie en distributie	199
Groene sectoren	268
Haartooi-fitness-schoonheidszorgen	564
Horeca	678
Houtsectoren	86
Kleding en Confectie	9
Lokale besturen	222
Social profit	698
Technologische industrie	251
Textielverzorging	3
Transport, logistiek en grondafhandeling op luchthavens	30
Voedingsindustrie	117
VLAAMS PARTNERSCHAP (PER SECTOR)	
Beenhouwers, spekslagers en traiteurs	141
Binnenvaart	19
Grafische sector	6
Openbare besturen	50
Overige	432
Transport, logistiek en grondafhandeling op luchthavens	1
Verhuis	2
Verkoop en Marketing	958
Vermakelijkheden	15
Eindtotaal	6686

Als we kijken naar de grootte van ondernemingen die overeenkomsten afsluiten, zien we dat de meeste overeenkomsten lopen in kleine ondernemingen met één tot vier werknemers (1941), gevolgd door ondernemingen met vijf tot negen werknemers (zie tabel 20).

Tabel 20. Overzicht van het aantal gelopen overeenkomsten in 2017-2018 per grootte van de onderneming (met uitzondering van lokale en openbare besturen).

Aantal werknemers	Aantal Overeenkomsten
Overeenkomsten afgesloten onder de overgangsmaatregel (dus geen erkende onderneming)	494
0 tot 0	266
1 tot 4	1941
5 tot 9	817
10 tot 19	669
20 tot 49	572
50 tot 99	323
100 tot 199	209
200 tot 499	219
500 tot 999	160
1000 en meer	357
Geen gegevens beschikbaar over werknemers onderneming	387
Eindtotaal	6414

Het aantal leerlingen die begeleiding kunnen krijgen van een mentor werd binnen de partnerschappen vastgelegd. In volgende tabel (tabel 21) vinden we het overzicht per partnerschap.

Tabel 21. Overzicht van het aantal leerlingen per mentor zoals vastgelegd door het partnerschap.

Partnerschap	Aantal leerlingen/mentor
Vlaams Partnerschap	3 leerlingen/mentor
Autosector en aanverwante sectoren	2 leerlingen/mentor Ook beperking volgens vestigingsgrootte: <ul style="list-style-type: none"> • Tot 3 werknemers: 1 leerling/vestiging • van 4 tot 6: 2 leerlingen/vestiging • 7 tot 10: 3 leerlingen/vestiging • 11 tot 14: 4 leerlingen/vestiging • 15 en meer: 5 leerlingen/vestiging
Bouw	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
Chemie	4 leerlingen/mentor
Elektriciens: installatie en distributie	2 leerlingen/mentor
Groene sectoren	1 leerling/mentor
Haartooi-fitness-schoonheidszorgen	1 leerling/mentor
Horeca	1 leerling/mentor

Houtsectoren	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
Kleding en Confectie	2 leerlingen/mentor
Lokale besturen	3 leerlingen/mentor
Social profit	2 leerlingen/mentor Ook beperking volgens vestigingsgrootte <ul style="list-style-type: none"> • Minder dan 5 werknemers = 1 leerling/vestiging • 5 - 10 werknemers = 2 leerlingen/vestiging • +10 werknemers = 2 leerlingen/vestiging + 1 leerling per schijf van 10 werknemers • Absoluut maximum van 15 leerlingen per vestiging
Technologische industrie	3 leerlingen/mentor
Textiel	2 leerlingen/mentor Mits motivatie (bijvoorbeeld grootte van de onderneming) bij de aanvraag kan de mentor drie leerlingen begeleiden.
Textielverzorging	2 leerlingen/mentor
Transport, logistiek en grondafhandeling op luchthavens	Magazijnmedewerker: 4 leerlingen/mentor Bestuurder heftruck: 2 leerlingen/mentor Bestuurder reachtruck: 2 leerlingen/mentor Behandelaar luchtvracht en bagage: 2 leerlingen/mentor Andere: 2 leerlingen/mentor
Voedingsindustrie	Niet vastgelegd

5 BEGELEIDEN VAN ERKENDE WERKPLEKKEN

5.1 INLEIDING

Dit hoofdstuk focust op de begeleiding die plaatsvindt nadat de onderneming erkend werd. Tijdens de erkenningsprocedure wordt nagegaan of de werkplek voldoet aan de minimale kwaliteitsvereisten. De erkenning blijft vervolgens vijf jaar geldig, een periode waarin, door het gericht en op maat inzetten van begeleiding, informatie en instrumenten, de werkplekken ondersteund worden in hun groei naar een kwaliteitsvolle werkplek. Elk partnerschap schreef een eigen kwaliteitsbeleid en gaf daarin aan hoe het inzet op de begeleiding van de mentor, hoe het erkende ondernemingen opvolgt en welke andere acties het bijkomend onderneemt.

5.1.1 De begeleiding van de mentor

Hier worden de acties beschreven die het partnerschap onderneemt om de erkende mentoren te begeleiden. Het kan gaan over het (verplicht) aanbieden van een mentoropleiding of over coaching op maat en de bijhorende opvolging.

5.1.2 Het opvolgen van de erkende onderneming

Er wordt in kaart gebracht hoe het partnerschap de reeds erkende ondernemingen opvolgt. De acties kunnen reactief en/of proactief zijn.

- Reactief: het partnerschap neemt acties op basis van bepaalde signalen en/of knipperlichten.
- Proactief: het partnerschap volgt de erkende ondernemingen op, zonder dat er zich specifieke knipperlichten voordoen. Eventuele prioriteiten worden toegelicht.

5.1.3 Andere

Elk partnerschap neemt tal van bijkomende initiatieven die bijdragen tot de kwaliteit van de werkplekken. Het kan gaan over het ondersteunen van scholen en leertrajectbegeleiders; het organiseren van leergemeenschappen, ontmoetingsdagen, infosessies, werkgroepen; het uitwerken van standaardtrajecten, fiches, opleidingsprogramma's; het uitwerken van opvolgingsinstrumenten; het ontwikkelen van didactisch materiaal; prospectie-acties naar ondernemingen.

5.2 BEGELEIDINGSACTIES PER PARTNERSCHAP

De begeleiding van mentoren en opvolgen van erkende ondernemingen gebeurt door het bevoegde sectorale partnerschap of door personeelsleden van SYNTRA Vlaanderen in delegatie van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren. In dit hoofdstuk beschrijven we de aanpak die de verschillende partnerschappen daarbij hanteren.

5.2.1 SYNTRA Vlaanderen

SYNTRA Vlaanderen begeleidt in delegatie van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren de werkplekken waarvoor geen sectoraal partnerschap bevoegd is. SYNTRA Vlaanderen stelt de volgende aanpak voorop om mentoren te begeleiden en erkende ondernemingen op te volgen:

Tijdens de geldigheidsperiode van de erkenning worden de werkplekken ondersteund in hun groei naar een kwaliteitsvolle werkplek door het gericht en op maat inzetten van begeleiding, informatie en instrumenten. Deze begeleidingsacties worden geregistreerd en kunnen vervolgens de basis vormen voor nieuwe begeleidingsacties. Op die manier wordt een cyclisch groeitraject opgezet met als doel een duurzaam aanbod van kwaliteitsvolle werkplekken.

5.2.1.1 Informatie over de werkplek verzamelen

Om gericht en op maat te kunnen werken is het essentieel om voldoende informatie over de onderneming, vestiging en mentor(en) te verzamelen. Zo kan de ondersteuning zo efficiënt mogelijk ingezet worden; daar waar ze het meest nodig is. Belangrijk hierbij is dat alle betrokkenen (onderneming, werkplekbegeleider, trajectbegeleider, ...) input kunnen leveren en dat dit frequent en in verschillende fases van het groeitraject van de onderneming gebeurt. Informatie verzamelen kan op verschillende manieren gebeuren:

Resultaten Selfscan

Momenteel loopt een experiment om naar het Nederlandse voorbeeld van SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) een selfscan voor ondernemingen te ontwikkelen. Werken met een selfscan is gestoeld op een kwaliteitssysteem, dat vaak in toonaangevende landen voor duaal leren gebruikt wordt. Het resultaat van deze scan levert enerzijds de onderneming interessante informatie op vooraleer in te stappen in het systeem, maar kan anderzijds ook interessante informatie opleveren voor de werkplekbegeleiders. De resultaten geven immers een beeld van de onderneming op het vlak van kwaliteit (nulmeting) en kunnen richting geven aan een begeleiding op maat. Een interessante piste zou een koppeling kunnen zijn met het digitale loket, zodat de resultaten van de selfscan in het dossier van de onderneming bewaard kunnen worden voor verdere opvolging en begeleiding.

Signalen behandeling erkenning

Tijdens de behandeling van de erkenningsaanvraag wordt heel wat informatie over de onderneming, vestiging en mentor(en) verzameld. Die kan nu al ingegeven worden in het digitale loket als interne toelichting voor verdere opvolging. In een volgende fase van de ontwikkeling van het digitale loket wordt uitgewerkt hoe dat efficiënter ingezet kan worden als basis voor de verdere opvolging en begeleiding van de werkplek.

Automatische knipperlichten

Het digitale loket werkplekduaal.be bevat heel wat data die erop kunnen wijzen dat begeleiding van de onderneming, vestiging of mentor aangewezen kan zijn. Zo kunnen veelvuldige vroegtijdige beëindigingen van overeenkomsten of het vaak wisselen van mentoren binnen een onderneming een signaal zijn dat er iets mis is. Momenteel wordt via een co-creatie traject onderzocht op welke manier knipperlichten gegenereerd kunnen worden op basis van deze data in het digitale loket.

Signalen van betrokkenen

Om de reeds erkende ondernemingen goed te kunnen opvolgen is het belangrijk dat signalen van de verschillende betrokkenen vlot gecapteerd kunnen worden, zodat kort op de bal gespeeld kan worden. De reeds ontwikkelde meldingen- en klachtenprocedure en bijhorend webformulier vormden hierin een eerste stap. De drempel om op die manier signalen door te geven blijkt echter groot. Het is dan ook noodzakelijk dat de relatie tussen trajectbegeleiders/opleidingsinstellingen en sectorconsulenten/werkplekbegeleiders vanuit een vertrouwensbasis kan groeien. Om een goede onderlinge communicatie te bevorderen wordt momenteel via een co-creatietraject onderzocht hoe het digitale loket werkplekduaal.be ingezet kan worden om de communicatie tussen de verschillende betrokkenen rond een onderneming te faciliteren, zodat op een laagdrempelige manier signalen uitgewisseld kunnen worden.

Registratie en opvolging begeleidingsacties

De ondernomen acties voor werkplekbegeleiding zullen op hun beurt geregistreerd kunnen worden in het digitale loket en kunnen op die manier de basis vormen voor verdere opvolging en nieuwe begeleidingsacties.

5.2.1.2 Begeleiding op maat

Op basis van de informatie die over de werkplek verzameld wordt, kan vervolgens gericht en op maat de meest passende begeleiding worden ingezet. Daarvoor zal, naar het voorbeeld van SBB, een kwaliteitskaart ontwikkeld worden, waaruit de passende elementen ingezet kunnen worden. Enkele voorbeelden:

Informatie en instrumenten

We werken aan een publicatielijns naar ondernemingen, met daarin:

- Beknopte algemene informatie voor ondernemingen die voor het eerst instappen in duaal leren.
- Informatie rond sociaaljuridische thema's.
- Informatie rond pedagogisch-didactische thema's, zoals instrumenten voor intake en onthaal van de jongere, pedagogisch-didactische vaardigheden van de mentor (instructies geven, feedback geven en ontvangen, motiveren, enz.), informatie over de begeleiding van jongeren met leerproblemen, informatie en instrumenten rond competentieopvolging.
- Informatie rond veiligheidsbeleid in de onderneming.

Om aan te sluiten op de gerichte aanpak zal de publicatielijns bestaan uit losbladige informatiefiches en instrumenten, die apart kunnen worden verdeeld en gebruikt.

In het project Werkplek21 werden al heel wat bestaande instrumenten verzameld. In een volgende fase zullen die onderzocht worden op hun kwaliteit en bruikbaarheid voor de begeleiding van werkplekken en wordt onderzocht welke nieuwe instrumenten ontwikkeld zouden moeten worden. Er wordt ook gewerkt aan een goede manier om deze instrumenten te ontsluiten voor ondernemingen en mentoren en voor hun begeleiders.

Plaatsbezoeken

Daarnaast worden ook plaatsbezoeken voorzien, zodat de relevante informatie en instrumenten kunnen worden gekoppeld aan een coaching op de werkplek.

Doorverwijzen naar mentortraject

Mentoren worden doorverwezen naar een gepast sectorspecifiek of generiek mentortraject.

5.2.2 Sectoraal Partnerschap Autosector en aanverwante sectoren

Het Sectoraal Partnerschap Autosector en aanverwante sectoren stelt de volgende aanpak voorop om mentoren te begeleiden en erkende ondernemingen op te volgen.

5.2.2.1 Het begeleiden van de mentor

De sectorale mentoropleiding is een verplichte eendaagse opleiding voor elke mentor die jongeren wil begeleiden in het kader van een OAO.

Wanneer een mentor in het verleden al een opleiding gevolgd heeft die in aanmerking komt voor de mentorkorting², dan moet de mentor alleen de sectorale opleiding van een halve dag volgen.

Tijdens het plaatsbezoek duiden we het belang van de mentoropleiding en promoten we de opleiding, als er geen plaatsbezoek plaatsvindt, gebeurt de opvolging telefonisch. Via de sectorale nieuwsbrief (EDUFLASH) wordt promotie gemaakt voor de mentoropleiding die maandelijks (gratis) wordt georganiseerd op een locatie in Vlaanderen.

In het schooljaar 2017-2018 was de opfrisopleiding van een halve dag geen succes. Enerzijds zijn er weinig mentoren die al een opleiding volgden, anderzijds hebben we via onze beperkte plaatsbezoeken niet voldoende persoonlijke promotie kunnen maken.

Het sectorale partnerschap legde een werkwijze vast voor de opvolging van de mentoropleiding.

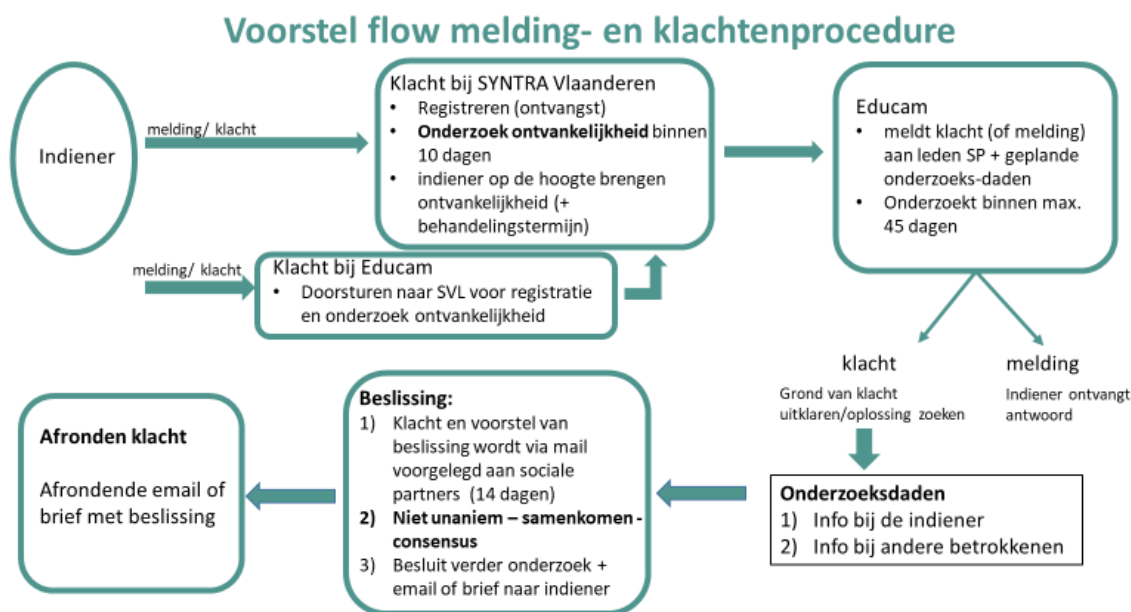
5.2.2.2 Het opvolgen van de erkende onderneming

Wanneer de sector plaatsbezoeken bepaalt, geeft die prioriteit aan ondernemingen die een erkenningsaanvraag indienen voor een duaal traject en/of een duaal traject hebben lopen. Op die manier loopt de jongere niet het risico dat de onderneming niet bezocht werd voor hij/zij aan zijn/haar duaal traject kan beginnen. Vanaf schooljaar 2018-2019 zullen de sectoren proberen de achterstand van plaatsbezoeken weg te werken en voorrang te geven aan ondernemingen die een OAO-jongere begeleiden.

² https://www.werk.be/sites/default/files/online_diensten/mentorkorting/2018-05-25_mentors_-_opleidingen_v13.pdf

Reactief

Wat de verdere opvolging betreft, verloopt die op dit moment eerder reactief dan proactief en gebeuren bezoeken op basis van meldingen en klachten via onderstaande procedure:



5.2.2.3 Andere

Infosessies

De sector engageert zich om, op vraag van scholen die duaal leren inrichten, voor beroepen in onze sectoren deel te nemen aan de infosessies, gericht naar jongeren, ouders, ondernemingen en scholen die willen instappen in duaal leren en meer info willen.

Workshops

Op vraag van verschillende partners wordt de sector uitgenodigd als expert om deel te nemen aan workshops om de werking en voorwaarden van duaal leren te delen met alle belanghebbenden. Dat gaat van expertise delen, over materiaal uitwisselen tot pitchen.

Standaardtrajecten en activiteitenlijsten

De sector engageert zich om, in opdracht van het sectoraal partnerschap, mee de activiteitenlijsten uit te werken. Ook bij het uittekenen van de standaardtrajecten blijft de sector een toegewijde partner.

Stuurgroepen

Bij ESF-projecten neemt de sector het voortouw om duale trajecten succesvol en kwaliteitsvol mee te implementeren in het onderwijs (bv. via stuurgroepen). Daarnaast nemen we ook de rol van klankbord op in verschillende andere stuurgroepen om ook daar best practices te kunnen delen.

Ook wanneer er vanuit ESF en/of andere instanties geen middelen worden uitgetrokken om dergelijke stuurgroepen te trekken, engageert de sector zich om alle stakeholders bijeen te brengen zodat ze op dit platform van elkaar kunnen leren.

Prospectie

Op dit moment wordt in samenwerking met SYNTRA Vlaanderen een document uitgewerkt om de sector en de werkplekbegeleiders van SYNTRA Vlaanderen te laten samenwerken aan de prospectie van mogelijke leerwerkplekken. Daarvoor werd een afsprakenkader uitgewerkt zodat we dat vanaf september 2018 kunnen uitrollen.

5.2.3 Sectoraal Partnerschap Bouw

Het Sectoraal Partnerschap Bouw stelt de volgende aanpak voorop om mentoren te begeleiden en erkende ondernemingen op te volgen:

5.2.3.1 De begeleiding van de mentor

Beschrijving van de formule/aanpak van de mentoropleiding

Het sectoraal partnerschap heeft bij aanvang beslist dat de mentor een pedagogisch attest moet kunnen voorleggen. Als hij/zij daar niet over beschikt, is hij/zij dus genoodzaakt een mentoropleiding te volgen. Het SP neemt genoeg met een opleiding van acht uur. De sectorale opleiding is niet verplicht, maar mentoren worden wel aangemoedigd ze te volgen.

Het actuele aanbod staat online op www.mentor.constructiv.be. De onderneming kan contact opnemen met Constructiv om de opleiding in te plannen, maar ze kan ook zelf de inschrijving regelen.

De huidige mentoropleiding is niet specifiek gebouwd rond het thema duaal leren: de opleiding is voor nog enkele andere opleidingsstelsels van Constructiv verplicht.

Mentoren kunnen een vrijstelling ontvangen op basis van (niet exhaustief):

- Attest mentoropleiding
- Diploma leerkracht
- Erkende opleiding als coach, bijvoorbeeld in het jeugdwerk of bij een sportclub

De ondernemingen krijgen op verschillende momenten te horen dat een pedagogisch attest verplicht is:

- Nadat de erkenningsaanvraag is ingediend, wordt de onderneming gebeld om onder andere geïnformeerd te worden over de verplichting;
- In de beslissingse-mail van de erkenningsaanvraag is een brief opgenomen met daarin de verplichting;

- De regionale Constructiv-kantoren nemen telefonisch contact op met de erkende ondernemingen om de verplichting op te volgen.

Bevindingen uit 2017-2018

In het werkingsjaar 2017-2018 is er volop ingezet op het doen naleven van het verplicht pedagogisch attest. Mede geholpen door de personeelsuitbreiding naar aanleiding van het sectoraal kader voor duaal leren en de opname van de acties in de ESF 411-oproep is er een goede opvolging tot stand gekomen. Die opvolging is arbeidsintensief en leidt tot veel tijdelijke uitsluitingen, aangezien veel ondernemingen de opleiding liever niet volgen zolang ze geen leerling kunnen opleiden.

Tabel 22. Overzicht opvolgen van het pedagogisch attest vanuit het standpunt van de erkende onderneming

Datum aanvraag	Aanvragen erkenning
Binnen 14 dagen	Krijgen telefoon SD i.k.v. erkenning <ul style="list-style-type: none"> ○ Krijgen informatie over verplicht pedagogisch attest
Binnen 14 dagen	Krijgen van de erkenning <ul style="list-style-type: none"> ○ In bijlage bij automatische e-mail staat verplichting vermeld
Binnen 3 maanden	Krijgen telefoon van de regio's, tot driemaal toe
Na 3 maanden	Ontvangen brief "laatste kans" <ul style="list-style-type: none"> ○ Reacties noteren (centraal en regionaal)
Na 5 maanden	Belacties regio's voor die ondernemingen die de mentoropleiding nog niet gevolgd hebben
Tussen 6 en 8 maanden	De erkenning wordt opgeheven indien niet langer geïnteresseerd (centraal)
Na 8 maanden	Ontvangen telefoon vanuit regio <ul style="list-style-type: none"> ○ Tijdelijk uitsluiten wanneer mentoropleiding niet gevolgd

5.2.3.2 De opvolging van de erkende onderneming

Reactief

Vanaf volgend werkingsjaar (2018-2019) **wordt actief gezocht naar signalen en knipperlichten** (cf. klachten/meldingen, stopzettingen, aantal leerlingen per mentor,...). Die acties zitten ook vervat in het ESF 411-project. Het kader waarin de prioriteiten en methodes vastgelegd worden is nog in opmaak.

Het SP heeft ervoor gekozen om de klachtenbehandeling als bevoegdheid bij het Vlaams Partnerschap te laten. De klachtenbegeleider van SYNTRA Vlaanderen kan wel een beroep doen op Constructiv bij het onderzoek.

Proactief

Binnen het ESF-project 411 krijgt elke onderneming duaal leren (aangevuld met minstens evenveel niet-duale leerwerkplekken) vanaf volgend werkjaar bezoek van een welzijnsadviseur, die de onderneming zal helpen om een performanter veiligheids- en welzijnsbeleid uit te werken. Er zijn in het werkingsjaar 2017-2018 nog geen bezoeken gebracht.

Naast het bezoek van de welzijnsadviseur, zal een erkende onderneming waar een leerling start (of gestart is) ook bezoek krijgen van een adviseur om het onthaalbeleid toe te lichten.

Ook worden de scholen waar nieuwe standaardtrajecten starten, ondersteund voor de trajectbegeleiding in het kader van het ESF-project. En zoals het voorgaande schooljaar zal er hier ook bijkomende ondersteuning zijn voor scholen onder de vorm van opleidingen, informatiesessies, screening op arbeidsmarktrijpheid, ...

Deze laatste acties hebben niet rechtstreeks te maken met de opvolging van erkende ondernemingen, maar hebben toch een impact (betere voorbereiding, en regelmatig bezoek van de trajectbegeleider).

5.2.3.3 Andere

In 2018 werd het sectoraal kader duaal leren concreet met de aanwerving van tien nieuwe collega's. Hoewel de acties niet met het oog op het sectoraal partnerschap zijn ontwikkeld (Belgisch kader), passen de acties perfect in dezelfde geest. Bovendien worden veel acties ondersteund door ESF-projecten. **Een greep uit de reeds lopende en toekomstige acties:**

Het voeren van promotie van het stelsel leren en werken

- Scholen
 - De scholen beter leren kennen, met een sterk opleidingsaanbod voor leerlingen en leerkrachten. In elke regio wordt een netwerk met de scholen uitgebouwd.
 - Mogelijkheid tot Meng-de-mentor opleiding op de school zelf, een ondersteuning bij de screening van de leerlingen op arbeidsmarktrijpheid, op vraag lijsten met (erkende) ondernemingen bezorgen, helpen netwerk uitbouwen, e.d.
- Bouwondernemingen
 - Prospecties voeren om ondernemingen te overtuigen van de meerwaarde van leren en werken op basis van reële en persoonlijke data (bv. leeftijdspiramide onderneming). Hen in contact brengen met scholen.
- Scholen stimuleren om informatiesessies te organiseren, en bouwondernemingen stimuleren om aanwezig te zijn op deze events. Constructiv is ook aanwezig om informatie te verschaffen en de ondersteuning die ze aanbieden kenbaar te maken.

Acties bij de opstart van de opleiding

- De onthaalmap aanbieden aan de onderneming en binnen de ESF-ondersteuning de map toelichten.
- Verschillende regionale infomomenten organiseren en kenbaar maken aan de werkplekken.
- Advies verlenen op vraag van de bouwonderneming (welke opleidingen nodig, welk traject mogelijk om veiligheid en welzijn te maximaliseren, welke arbeider aanduiden als mentor, wegwijs maken in de relevante reglementeringen, enz.).

Acties tijdens de opleiding

- Elke partner (leerling, school, onderneming) kan ondersteuning Constructiv inroepen
- Vertrouwensband opbouwen met deze drie partijen
- Het regionaal Constructiv-kantoor houdt overzicht van het opleidingstraject van de leerling
- Opleidingsincentives van de onderneming (incl. de leerling) opvolgen
- Knipperlichten opvolgen
- Bezoek van de welzijnsadviseur om de leerwerkplek te ondersteunen in welzijns- en veiligheidsbeleid

Acties aan het einde opleiding

- Constructiv staat mee in voor de warme overdracht van de leerling naar de arbeidsmarkt, via de promotie en het afsluiten van de bouwingroeibaan. Die ondersteuning is er zowel wanneer de leerling terecht kan bij de onderneming waar de opleiding plaatsvond, als bij een andere werkgever. Als de leerling niet onmiddellijk werk vindt, wordt de dienstverlening rond de toeleiding opgestart.

Leergemeenschappen, ontmoetingsdagen, infosessies

- Constructiv heeft in 2017-2018 de eerste stappen gezet om een mentor community te ontwikkelen, onder andere met financiële steun van een tender vanuit SYNTRA Vlaanderen. Er hebben in 2018 twee mentorevents plaatsgevonden, waarbij ook in dialoog werd gegaan met andere partners, zoals onderwijs. De bedoeling is om deze events te herhalen, eventueel volgens een andere formule, andere locatie, enz.

Uitwerken van standaardtrajecten

- Constructiv is nauw betrokken bij de uitwerking van de standaardtrajecten.

Uitwerken van opvolgingsinstrumenten

- Constructiv zit binnen projecten mee aan tafel met de ontwikkelaars Quickstage en OneTwo. Beide ondernemingen zijn actief in de ontwikkeling van een evaluatie-opvolgingstool. Wij volgen op, leggen contacten, zoeken gebruikers, stellen competentielijsten op, enz.

5.2.4 Sectoraal Partnerschap Chemie, Kunststoffen en Life Sciences

Het Sectoraal Partnerschap Chemie, Kunststoffen en Life Sciences stelt de volgende aanpak voorop om mentoren te begeleiden en erkende ondernemingen op te volgen:

5.2.4.1 Het begeleiden van de mentor

- Gratis tweedaagse opleiding voor mentoren promoten
- Uitnodiging voor intervisiegroepen
- Pedagogisch en didactisch materiaal ter beschikking stellen

5.2.4.2 Het opvolgen van de erkende onderneming

Reactief

- Bij klachten: zie klachtenprocedure van het Sectoraal Partnerschap

Proactief

- Voortdurend proactief kennis opbouwen over de ondernemingen op verschillende manieren
- Persoonlijk contact met de erkende ondernemingen in bestaande werkgroepen of netwerken in de sector

- Contact voor administratieve en inhoudelijke ondersteuning aan de onderneming bij specifieke vragen over duaal leren
- Lerende netwerken opzetten, inhoudelijk faciliteren en onderhouden van ondernemingen die werkplekken aanbieden
- Uitnodiging van de onderneming (verantwoordelijken en mentoren) voor intervisiegroepen
- Bij een plaatsbezoek of via een contact het pedagogisch en didactisch materiaal ter beschikking stellen en omkaderen
- Na erkenning:
 - Als de onderneming gekend was: minstens één plaatsbezoek tijdens de looptijd van de erkenning
 - Als de onderneming niet gekend was: plaatsbezoek binnen het jaar na erkenning (*)

(*) Zowel bij een voorafgaandelijke vraag uit interesse als bij de eigenlijke erkenningsaanvraag wordt minstens gevraagd naar de motivatie en de aanpak van duaal leren in de onderneming, de aanstelling en de ondersteuning van de mentor, de activiteitenlijst wordt besproken en indien gewenst wordt een deel van het didactisch en pedagogisch materiaal al doorgestuurd.

5.2.4.3 Andere

- Regelmatige bijeenkomsten met een werkgroep bestaande uit mentoren, trajectbegeleiders, leerkrachten, hr-verantwoordelijken, sectorconsulenten
- Informatie over duaal leren in werkgroepen of infosessies, via brochure en website, video en jongerensites
- Organisatie van events om duaal leren onder de aandacht te brengen
- Uitwerking gemeenschappelijk pedagogisch en didactisch materiaal
- Ontwikkeling van mobiele applicatie ter ondersteuning van leerlingen, mentoren en trajectbegeleiders
- Stimuleren van engagement in (academisch) onderzoek in het kader van duaal leren
- Ondersteuning bij de ontwikkeling van standaardtrajecten
- Procesbegeleiding bij het opzetten van nieuwe duale studierichtingen
- Monitoring van de kwaliteit via cijfermatige indicatoren (bv: slaagkansen, tewerkstelling,....)

5.2.5 Sectoraal Partnerschap Elektriciens: installatie en distributie

Het Sectoraal Partnerschap Elektriciens: installatie en distributie stelt de volgende aanpak voorop om mentoren te begeleiden en erkende ondernemingen op te volgen:

5.2.5.1 Het begeleiden van de mentor

- Volta biedt een erkende mentoropleiding aan die gratis is voor arbeiders uit de sector en waarvan de prijs heel beperkt is voor bedienden en bedrijfsleiders. Die wordt toegelicht bij elk plaatsbezoek naar aanleiding van een erkenningsaanvraag en bij elk ander plaatsbezoek waar interesse voor werkplekieren is.
- De mentoropleiding duurt anderhalve dag, waarvan de eerste dag minimaal gevolgd moet worden om de erkenning als mentor te verkrijgen. Deze opleiding is niet automatisch verplicht voor elke mentor.

onderzocht wordt welke aanpak binnen de groene sectoren het best past, rekening houdend met de eigenheid van de ondernemingen en de sector.

Het rapport dat het eindresultaat is van dit ESF-project wordt besproken op de eerstvolgende Raad van Bestuur van EDUplus. De sociale partners van de groene sectoren zullen het rapport zo snel mogelijk ontvangen ter voorbereiding van deze Raad van Bestuur.

5.2.6.2 Het opvolgen van de erkende onderneming

Reactief

Als er bij erkende ondernemingen problemen vastgesteld worden bij het invullen van de werkcomponent (bijvoorbeeld: een deel van het traject kan niet gerealiseerd worden in de onderneming, dan wordt daarvoor in samenspraak met de school naar oplossingen gezocht. Er wordt gekeken hoe de oplossing ten goede komt van het opleidingstraject van de jongere: dat is immers het belangrijkste. Dat komt echter zelden voor (zie volgende paragraaf).

Andere problemen die kunnen opduiken worden met de contactpersoon van de school en de contactpersoon van de onderneming besproken en er wordt in de eerste plaats naar een efficiënte oplossing gezocht. Daarover wordt naar het Sectoraal Partnerschap teruggekoppeld. Dat gebeurt echter zelden.

Proactief

Hier wordt verwezen naar de erkenningsprocedure waarbij elke onderneming bezocht wordt en waarbij tijdens het gesprek afgestemd wordt welke opleidingen er op de onderneming mogelijk zijn en welke niet. Zo worden de opleiding op school en de werkervaring bij de onderneming op elkaar afgestemd.

5.2.6.3 Andere

In het kader van het project Schoolbank op de Werkplek worden er geregeld vergaderingen georganiseerd met de scholen die in het project gestapt zijn:

- De BuSO scholen die de opleiding ‘groen- en tuinbeheer duaal’ aanbieden in OV3 (schooljaar 2016-2017 & schooljaar 2017-2018)
- De opleidingsverstrekkers die de opleiding ‘tuinaanlegger – groenbeheerder duaal’ aanbieden (schooljaar 2017-2018)
- De opleidingsverstrekkers die duaal leren in de groene sectoren zullen aanbieden vanaf 1/9/2018 (1^{ste} vergadering in het schooljaar 2017-2018)
- Vergaderingen met individuele scholen ter voorbereiding van de aanvang van duaal leren in de school (schooljaar 2016-2017 & schooljaar 2017-2018)

Daarnaast werd in de periode 2017-2018 samengewerkt met AHOVOKS om de nieuwe standaardtrajecten die vanaf 1/9/2018 duaal worden voor te bereiden en af te werken.

5.2.7 Sectoraal Partnerschap Haartooi-fitness-schoonheidszorgen

Het Sectoraal Partnerschap Haartooi-fitness-schoonheidszorgen stelt de volgende aanpak voorop om mentoren te begeleiden en erkende ondernemingen op te volgen:

5.2.7.1 De begeleiding van de mentor

In onze sector is de mentoropleiding verplicht sinds 19 september 2017. De informatie daarrond staat op onze website. Wie een goedgekeurde erkenning heeft, zal een brief ontvangen. In die brief wordt de onderneming/mentor er ook aan herinnerd dat de mentoropleiding verplicht is. De mentor moet zich daarvoor inschrijven binnen de zes maanden na erkenning en de mentoropleiding moet zijn afgerond binnen de twaalf maanden na erkenning. Alle scholen die duaal leren aanbieden in onze sector zijn ook op de hoogte van die regel en ook zij kunnen een werkplek daarop wijzen.

In twee gevallen hoeft een mentor zich niet in te schrijven voor de mentoropleiding: als hij/zij een pedagogisch diploma heeft of als hij/zij al een mentorattest heeft van eerder gevolgde mentoropleiding. De mentor moet in die twee gevallen een kopie doorsturen van het diploma/attest.

Maandelijks wordt er een controle gedaan. Er wordt gekeken naar de goedgekeurde erkenningen van zes maanden voor de controle. Wanneer een mentor zich niet heeft ingeschreven voor de mentoropleiding en niet in het bezit is van een mentorattest of pedagogisch diploma, wordt er contact opgenomen met de onderneming. Eerst via een informerende mail. Als daar na een week geen reactie op komt, nemen we telefonisch contact op met de onderneming. Als een mentor geen mentoropleiding wil volgen, versturen we een aangetekende brief om hem/haar te laten weten dat zijn/haar erkenning daarom wordt ingetrokken.

Wij hebben zelf een mentoropleiding ontwikkeld die bestaat uit twee volledige opleidingsdagen. In 2019 vindt er een terugkomdag plaats waarop alle mentoren die de mentoropleiding gevolgd hebben worden uitgenodigd om ideeën uit te wisselen, in dialoog te gaan en te evalueren. Komend schooljaar zullen we ook een try-out doen voor de trajectbegeleideropleiding. De trajectbegeleiders worden ook op de terugkomdag uitgenodigd zodat zij in dialoog kunnen gaan met de mentoren.

5.2.7.2 Het opvolgen van de erkende onderneming

Reactief

- Meldingen uit het onderwijs (trajectbegeleiders, TA, leerkrachten, ...)
- Updates uit de KBO (verhuizen van de onderneming, stopzetting van een vestiging, ...)
- Meldingen van de werkplekbegeleiders
- Op basis van een plaatsbezoek
- Vroegtijdige beëindiging van een OAO
- Maandelijks controle (inschrijving mentoropleiding)
- Telefonisch contact

Proactief

- Informeren over de mentoropleiding

- Wanneer er een bezoek wordt gebracht: informatie aanbieden rond duaal leren en de mentoropleiding
- Wanneer er een erkenning wordt aangevraagd: informatie aanbieden
- Informeren op onze website
 - <http://www.coiffure.org/nl/onderwijs/duaal-leren>
 - <http://www.coiffure.org/nl/opleidingen/mentoropleiding>
- De scholen informeren via onze infosessies

5.2.7.3 Andere

- Infosessies onderwijsverstrekkers: we hebben drie sessies gegeven die vanaf volgend schooljaar zullen meedraaien in het proefproject.
- Werkgroep onderwijsverstrekkers: er is een werkgroep waar de onderwijsverstrekkers op eigen initiatief naartoe kunnen komen, in die werkgroep zullen we zaken gaan ontwikkelen samen met de pedagogische begeleiders.
- Overlegmoment onderwijsverstrekkers: er zal geregeld een overlegmoment plaatsvinden waar onderwijsverstrekkers met elkaar kunnen overleggen, maar ook met de sector en de pedagogische begeleiders.
- Nieuwsbrief duaal: maandelijks zal er een elektronische duale nieuwsbrief verstuurd worden naar de onderwijsverstrekkers.
- Opleiding trajectbegeleiders: dit schooljaar zal er een try-out plaatsvinden van een trajectbegeideropleiding.
- Mentoropleiding: we hebben een vakspecifieke mentoropleiding die bestaat uit twee opleidingsdagen.
- Terugkomdag: in 2019 organiseren we een terugkomdag. Dat is een dag waarop mentoren en trajectbegeleiders kunnen samenkomen om te evalueren en in dialoog te gaan.
- Opleidingsplannen: we hebben twee duale opleidingen en we hebben een opleidingsplan en een handleiding ontwikkeld voor allebei.
- Persoonlijke ondersteuning: onderwijsverstrekkers, ondernemingen kunnen altijd contact opnemen met de sectorconsulent voor ondersteuning.
- ...

5.2.8 Sectoraal Partnerschap Horeca

Het Sectoraal Partnerschap Horeca stelt de volgende aanpak voorop om mentoren te begeleiden en erkende ondernemingen op te volgen:

5.2.8.1 De begeleiding van de mentor

- Informatie over leermeesteropleiding via brochure tijdens plaatsbezoek, maar ook via het opleidingsboekje (semestrieel) voor alle werknemers. Ook via website en sociale media.
- Verplichte tweedaagse leermeesteropleiding waarbij de leermeesters het volgende aanleren:
 - zich goed voorbereiden op het kennismakingsgesprek.
 - de persoon die je gaat opleiden op een correcte manier te onthalen.
 - stap voor stap instructies geven.
 - hoe opbouwende feedback geven.

- uitdagingen creëren zodat de leerling voldoende bijleert.
- een evaluatiegesprek voeren.
- hoe de leerling motiveren.
- over de soorten opleidingscontracten.
- De trainers zijn ook erna beschikbaar voor concrete vragen van de mentoren via e-mail.
- Opvolging: na vier maanden een herinneringsbrief dat ze de opleiding binnen zes maanden moeten volgen en zich dringend moeten inschrijven. Na zes maanden een brief om te melden dat de mentor geen jongere meer kan opleiden tot hij/zij de opleiding volgt en het contract op 31 augustus of 31 januari wordt stopgezet.

5.2.8.2 De opvolging van de erkende onderneming

Reactief

- Bij klachten: zie klachtenprocedure van het Sectoraal Partnerschap Horeca
- Op basis van maandelijkse lijst met contracten:
 - Indien meer dan één leerling per mentor
 - Als de onderneming niet langer erkend is
 - Op basis van reden: het verloop van de opleiding werd ernstig belemmerd
 - Andere onregelmatigheden
- Er wordt dan eerst contact opgenomen met de school om dat te bespreken.

Proactief

- Bezoek bij de contractondertekening zodat alles correct verloopt en iedereen nog eens op zijn/haar rechten en plichten gewezen wordt. Dat beperkt de problemen en stopzettingen nadien. Dat is al zo bij de duale trajecten voor het voltijds secundair onderwijs, maar niet voor leren en werken.
- Bezoek tijdens de eerste maand van de opstart. Dat laat ons toe om te zorgen dat de opstart voldoende kwalitatief verloopt en om snel bij te sturen en ondersteuning te bieden. Dat is al zo bij de duale trajecten voor het voltijds secundair onderwijs, maar niet voor leren en werken.

Momenteel zetten we sterk in op het voltijds secundair onderwijs aangezien dit nieuw is voor hen. CDO's, CLW's en Syntra's hebben hier al ervaring mee en werden bij ILW op dezelfde manier ondersteund. Uiteraard willen we dat het voor alle duale trajecten gebeurt, maar daar zijn nu onvoldoende personeel en middelen voor.

Volgend schooljaar zetten we sterk in op reactief optreden en proactief zorgen voor een goede opstart. Later zullen we bekijken hoe we aan het einde van het traject ook een goede opvolging en begeleiding kunnen voorzien van de onderneming en de leerling.

5.2.8.3 Andere

- Regelmatige bijeenkomsten met een werkgroep vanuit de ESF-projecten met TA's, trajectbegeleiders, pedagogisch begeleiders en sectorconsulenten
- Informatie over duaal leren in werkgroepen of infosessies, via brochure, website en video
- Organisatie van events om duaal leren onder de aandacht te brengen
- Uitwerking gemeenschappelijke screenings, opleidingsplannen en potentieel opvolgingsinstrumenten

- Ondersteuning bij de ontwikkeling van standaardtrajecten
- Procesbegeleiding bij het opzetten van nieuwe duale studierichtingen in de scholen

5.2.9 Sectoraal Partnerschap Houtsectoren

Het Sectoraal Partnerschap Houtsectoren stelt de volgende aanpak voorop om mentoren te begeleiden en erkende ondernemingen op te volgen:

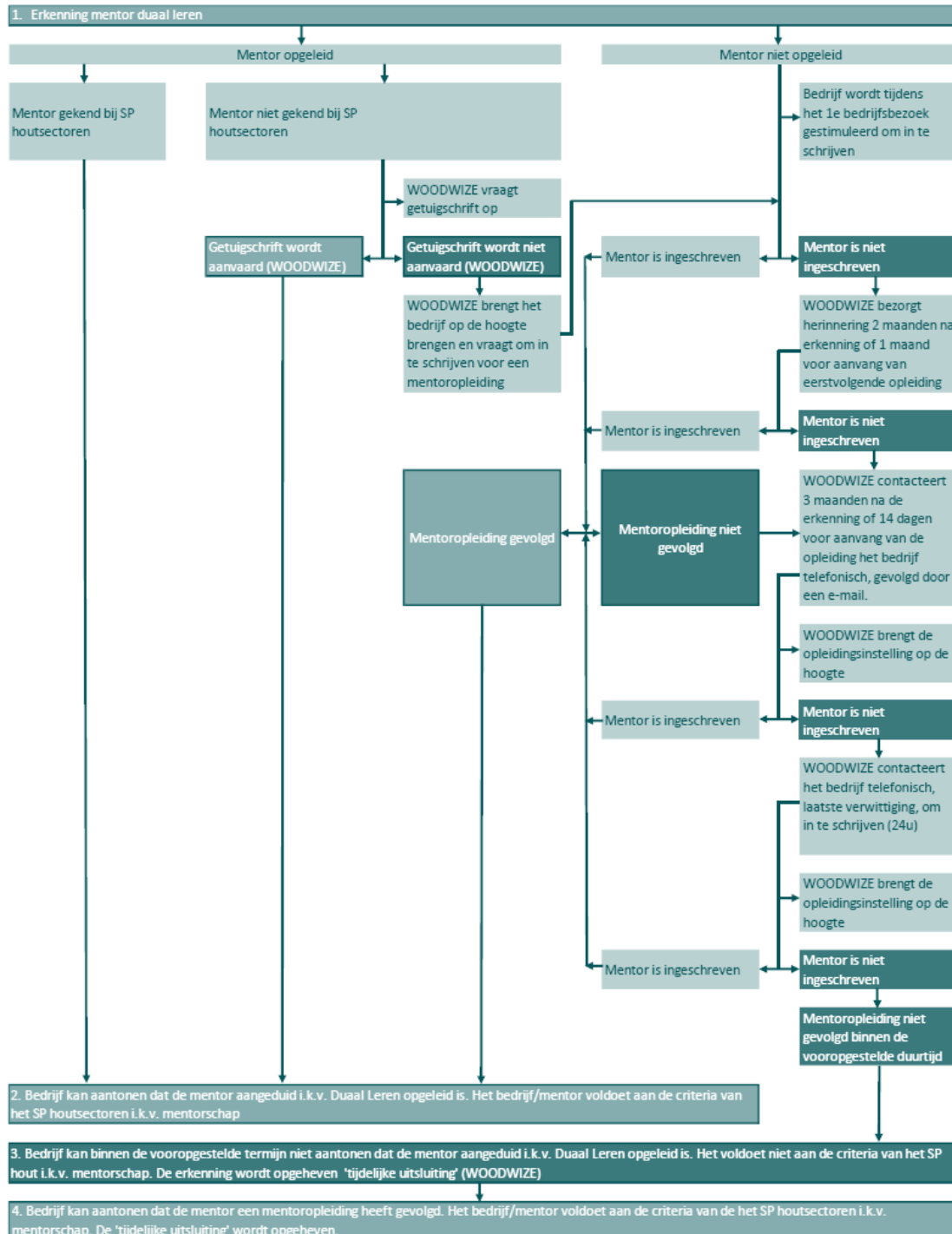
5.2.9.1 De begeleiding van de mentor

Het Sectoraal Partnerschap Houtsectoren heeft beslist om de mentoropleiding te verplichten als onderdeel van de erkenning. Als de mentor nog geen mentoropleiding heeft gevolgd, wordt de onderneming verplicht – in het kader van het groeipad van de onderneming – om een mentoropleiding te volgen binnen een termijn van vier maanden na erkenning. Er kunnen wel uitzonderingen worden gemaakt. De mentoropleiding maakt deel uit van het standaard opleidingsaanbod van WOODWIZE.

Dat aanbod wordt via de website en de trimestriële nieuwsbrief “WOODWIZE Informail” bekendgemaakt. Andere mentoropleidingen kunnen een erkenning krijgen als ze minstens twaalf uur bedragen en de volgende inhoud bevatten: een opleidingsplan opstellen, instructies geven, vlot communiceren, vorderingen opvolgen, feedback geven, bijsturen en evalueren. Om het overzicht te bewaren, is een tool uitgewerkt om niet-opgeleide mentoren op te volgen.

Binnen het ESF-project CHECK op de WERKPLEK 2.0. wordt de mentoropleiding geëvalueerd en waar nodig bijgestuurd zodat de opleiding nog beter afgestemd wordt op de doelgroep (mentoren dual leren). Daarnaast wordt een cursus ontwikkeld ter ondersteuning van de mentor. Die actie is in uitvoering.

Flowchart: PROCES OPVOLGING MENTOROPLEIDING I.K.V. DUAAL LEREN



5.2.9.2 Het opvolgen van de erkende onderneming

Gezien de voorafgaande plaatsbezoeken en het grondige onderzoek bij de behandeling van de erkenningsaanvragen en in functie van de haalbaarheid (tijd en middelen), **is geopteerd om de erkende ondernemingen reactief op te volgen** op basis van klachten, meldingen en knipperlichten.

Het sectoraal partnerschap houtsectoren heeft een klachtenprocedure ontwikkeld die de procedurestappen en de mogelijke sancties vastlegt.

Reactief

Op basis van:

- Klachten/meldingen leerlingen, opleidingsverstrekkers
- Veelvuldige stopzettingen
- Overschrijden aantal leerlingen per mentor

5.2.9.3 Andere

Expertise uitwisselen

Waar mogelijk werden/worden initiatieven genomen om **de expertise** over duaal leren intersectoraal **uit te wisselen** en de kwaliteit van de werkplekken te verbeteren, zoals:

- actief opvolgen van de klankbordgroep sectoren van SYNTRA Vlaanderen;
- partner in ESF-projecten in het kader van duaal leren van andere sectoren;
- infosessies voor ondernemingen, leerlingen en ouders in het kader van de opstart van duale trajecten;
- opvolgen en uitwerken ESF-projecten in het kader van duaal leren;
- ondersteunen (leer)trajectbegeleiders;
- ...

ESF-project CHECK op de WERKPLEK 2.0

Een kwalitatief en kwantitatief Duaal Leren organiseren en realiseren in Vlaanderen.

Daartoe worden drie pijlers uitgewerkt:

- Ondersteunen van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren:
Het Sectoraal Partnerschap Duaal Leren Houtsectoren wil tegemoetkomen aan de vraag van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren om extra inspanningen te leveren, zoals ondernemingen die Duaal Leren (willen) aanbieden begeleiden en ondersteunen en een netwerk uitbouwen van ondernemingen in het kader van kwalitatieve werkplekken.
- Ondernemingen professionaliseren:
Door hen stapsgewijs (via een groeipad) te ondersteunen om een competentiebeleid uit te werken en een leercultuur op te zetten in de onderneming.
- Aanbodversterking en ondersteunen nieuwe duale studierichtingen:
Opleidingsinstellingen ondersteunen die (nieuwe) houtgerelateerde duale studierichtingen aanbieden. Een gepast aanbod aan kwalitatieve werkplekken bewerkstelligen, dat afgestemd is op de vraag vanuit

het onderwijs in functie van de leerling(en). Zo een voldoende groot kwalitatief en duurzaam aanbod aan werkplekken uitbouwen.

ESF-project HOUT 2x DUAAL

Opleidingsinstellingen, die willen starten met duaal leren ondersteunen in hun taken.

- Professionaliseren van de trajectbegeleiding en duaal leren implementeren in de opleidingsinstelling. Wij willen scholen en centra ondersteunen door samen de eerste stappen te zetten. Daarvoor wordt onder meer een leidraad uitgewerkt (op basis van het eindrapport CHECK op de WERKPLEK) hoe duaal leren kan worden geïmplementeerd op school/in het centrum en hoe dat praktisch kan worden aangepakt.
- Leertrajecten realiseren
Tijdens dit project willen we – samen met de partners – onderzoeken welke leermiddelen die transfer kunnen bevorderen (bv. via opdrachten op papier, e-learning, mooc's, ...):
 - Nagaan welke didactische leermiddelen nodig zijn op de werkplek;
 - Hoe bestaand leermateriaal omzetten, zodat het bruikbaar is op de werkplek en op school;
 - Aangepast lesmateriaal testen;
 - ...
- Opvolgen en evalueren
Een bijzonder aandachtspunt is de opvolging en evaluatie van de leerling. De evaluatiemethodiek uit CHECK op de WERKPLEK wordt met de geïnteresseerde scholen verder verfijnd en uitgetest. (*Zie tender SYNTRA Vlaanderen: digitale ondersteuning opvolging duale trajecten*)

Tender SYNTRA Vlaanderen: digitale ondersteuning opvolging duale trajecten

Stuurgroep opvolgen, houtscholen in het project ondersteunen, competentielijsten uitwerken, ...

Uitwerken en implementeren standaardtrajecten

- Operator CNC-gestuurde houtbewerkingsmachines duaal
- Interieurbouwer duaal

Opmaken opleidingsprogramma's/activiteitenlijsten

Voor alle **26** opleidingstrajecten hout werden opleidingsprogramma's en activiteitenlijsten uitgewerkt.

5.2.10 Sectoraal Partnerschap Kleding & Confectie

Het Sectoraal Partnerschap Kleding & Confectie stelt de volgende aanpak voorop om mentoren te begeleiden en erkende ondernemingen op te volgen:

5.2.10.1 De begeleiding van de mentor

De mentoropleiding volgen is geen erkenningsvoorwaarde, maar is wel opgenomen in het samenwerkingsakkoord.

Volgende procedure wordt daarbij gevolgd:

- Bij de erkenningsbrief wordt gemeld dat de mentoropleiding verplicht gevolgd moet worden binnen de drie maanden.
- Er wordt elke drie maanden een update gedaan en er wordt een lijst aangemaakt van erkende ondernemingen met leerlingen. Daar wordt nagegaan of de mentor een opleiding heeft gevolgd. Bij deze update wordt contact opgenomen met de onderneming om ze aan te sporen de mentoropleiding binnen de maand te volgen. Als de onderneming daar geen gevolg aan geeft, vertrekt er na de afgesproken maand/periode een brief naar de onderneming waarin de verplichting wordt herhaald en wordt er gewezen op de gevolgen van opheffing en (tijdelijke) uitsluiting. Bij de opheffing van de erkenning kan de onderneming de dag nadien al een nieuwe erkenning aanvragen; bij (tijdelijke) uitsluiting kan dat niet. Op basis van deze brief krijgt de onderneming nog maximum zestig dagen de tijd om de opleiding te volgen. Als na die zestig dagen geen mentoropleiding is gevolgd, start de procedure van (tijdelijke) uitsluiting. Die procedure moet het volgend SP vastgelegd worden. Het SP beslist bij tijdelijke uitsluiting dan wel wat er moet gebeuren met de overeenkomst van de leerling en wanneer die overeenkomst beëindigd wordt. Daarbij wordt altijd het belang van de leerling vooropgesteld. De school wordt zeker ook op de hoogte gebracht.

Nog uit te werken: procedure voor opheffing en uitsluiting van ondernemingen.

5.2.10.2 De opvolging van de erkende onderneming

Proactief

- IVOC brengt binnen het jaar een plaatsbezoek.

Reactief

Klachten van leerling, school, trajectbegeleider of sociale partners:

Op basis van bovenstaande signalen brengt IVOC een plaatsbezoek binnen de **twee** weken, afspraken worden gemaakt met de onderneming om zich binnen de maand te regulariseren en de school wordt op de hoogte gebracht. Er volgt een nieuw bezoek tussen de een à twee maanden nadat de signalen werden vastgesteld om na te gaan of de erkenningsvoorwaarden worden nageleefd.

Indien OK: SP wordt op de hoogte gebracht en geen verdere opvolging.

Indien niet OK: voorleggen aan het SP en start procedure opheffing van de erkenning/(tijdelijke) uitsluiting van de onderneming. De procedure voor opheffing van de erkenning of tijdelijke uitsluiting moet nog worden uitgewerkt. Het partnerschap moet bepalen welke casussen leiden tot opheffing van de erkenning en (tijdelijke) uitsluiting van de onderneming en moet beslissen wat er met de lopende overeenkomsten moet gebeuren.

Daaraan gekoppeld procedure uitschrijven voor sanctioneren van erkende ondernemingen (nog uit te werken).

5.2.11 Sectoraal Partnerschap Social Profit

Het Sectoraal Partnerschap Social Profit stelt de volgende aanpak voorop om mentoren te begeleiden en erkende ondernemingen op te volgen:

5.2.11.1 De begeleiding van de mentor

Voorlopig verplicht het sectoraal partnerschap de mentoropleiding niet. Toch vinden de beheerders van de verschillende sociale fondsen en VIVO de rol van de mentor heel belangrijk. Daarom organiseren zij op regelmatige tijdstippen een gratis **mentoropleiding (Mentor+)**. Die opleiding duurt 2,5 dagen en wordt gegeven door Kring Training en Advies³.

De folder (zie bijlage) wordt via e-mail en nieuwsbrief verspreid naar alle organisaties die tot de sector behoren. De erkende mentoren krijgen nog eens een aparte e-mail met het aanbod.

In het schooljaar 2017-2018 werd de opleiding op verschillende locaties aangeboden. Een eerste aanbod vond plaats in het najaar van 2017 (vijf locaties). In het voorjaar van 2018 werd een tweede aanbod (drie locaties) gelanceerd. Aan elke opleiding kunnen maximum zestien mentoren deelnemen. Bij minder dan zes deelnemers per provincie wordt de opleiding geannuleerd.

Na elke opleiding krijgen de deelnemers een evaluatieformulier. Daaruit blijkt dat de deelnemers tevreden tot zeer tevreden zijn over de opleiding. Er wordt gepolst naar de sterke en zwakke punten van de opleiding.

In het **kader van het ESF-project Duaal Optimaal in de zorg en welzijnssector** werd samen met Diverscity een **opleiding en intervisie voor de mentoren** uit publieke en private kinderopvanginitiatieven georganiseerd. Deze mentoropleiding biedt inzicht in de coachende rol die de mentor heeft ten opzichte van de leerlingen. De opleiding versterkt de mentor in een aantal belangrijke competenties; namelijk communiceren, duidelijk feedback geven en evalueren. Er wordt ook dieper ingegaan op het opstellen en bijsturen van een opleidingsplan op maat van de leerling.

De opleiding werd twee keer georganiseerd in Oost-Vlaanderen en twee keer in de provincie Antwerpen.

Na de mentoropleiding werd ook een intervisie aangeboden voor mentoren uit publieke en private kinderopvanginitiatieven die de basisopleiding voor mentoren al hebben gevolgd. Tijdens de intervisie wisselden mentoren ervaringen uit over de begeleiding van leerlingen uit de duale opleiding kinderbegeleider. Er werd vertrokken van concrete cases en er werd in groep besproken op welke manier bepaalde problemen of mogelijke situaties kunnen worden aangepakt.

De intervisie werd georganiseerd in Oost-Vlaanderen en provincie Antwerpen.

Daarnaast was VIVO ook partner in het **ESF-project Duaal Leren Doen Werken**. Als promotor organiseerde HIVSET een opleiding specifiek voor de huidige en toekomstige mentoren van leerlingen uit de opleiding

³ Voor het schooljaar 2018-2019 worden offertes opgevraagd bij verschillende opleidingsderden

verzorgende/zorgkundige en zorgkundige duaal. De opleiding bestond uit zes volledige vormingsdagen en twee halve dagen intervisie. Volgende thema's kwamen aan bod:

- Wat is leren? Wat zijn competenties?
- Creatief denken
- Observeren
- Actief luisteren
- Feedback geven
- Reflecteren
- Motiveren
- Coachen
- Evaluatie
- POP
- Diversiteit
- Intervisie
- Coaching op de werkvloer

127 mentoren namen deel aan deze meerdaagse opleiding.

In dit ESF-project was het de rol van VIVO om werkgevers te informeren en sensibiliseren. Naast een brochure uitwerken stonden ook verschillende infosessies voor werkgevers op het programma. Een overzicht staat in de rubriek 'Andere'.

5.2.11.2 De opvolging van de erkende onderneming

Het sectoraal partnerschap Social Profit bezoekt niet alle werkplekken voor de erkenning. Als er twijfel is over de erkenning, wordt eerst telefonisch contact opgenomen. Tijdens dat contact wordt de activiteitenlijst overlopen. Levert het telefonisch contact onvoldoende informatie op om over de erkenning te kunnen oordelen, dan wordt er een plaatsbezoek gebracht.

In het afsprakenkader worden de plaatsbezoeken aangegeven als een gedeelde bevoegdheid tussen het agentschap en VIVO. Concrete afspraken werden hierbij nog niet op papier gezet. Dat is een aandachtspunt voor het volgende schooljaar.

Op basis van signalen van de scholen wordt contact opgenomen met de organisatie en wordt een plaatsbezoek gepland. Het kan gaan om de volgende signalen: de jongere wordt onvoldoende begeleid, de jongere krijgt niet de gelegenheid om alle activiteiten aan te leren, de jongere wordt op alle mogelijke momenten ingeschakeld, ...

Ook werkgevers krijgen elk jaar de gelegenheid om via een evaluatieformulier hun bezorgdheden te delen. Wanneer onregelmatigheden worden vastgesteld, wordt contact opgenomen met de opleidingsinstelling.

De interne werkgroep 'deeltijds leren deeltijds werken' maakte de afspraak om in het schooljaar 2018-2019 standaard een aantal plaatsbezoeken in te plannen. Tijdens de bezoeken wordt de leidraad (zie bijlage) gehanteerd. Zo verloopt elk bezoek op een gelijkaardige manier.

5.2.11.3 Andere

Bezoeken, infosessies en werkgroepen

Tijdens het ESF-project Duaal Optimaal werden verschillende instrumenten ontwikkeld om het traject van de jongere en de mentor te professionaliseren. Daarvoor werden heel wat (20) kinderdagverblijven en initiatieven voor buitenschoolse kinderopvang bezocht.

Om de proeftuin zorgkundige dual te evalueren werden zeven woonzorgcentra bezocht. Waar mogelijk werd het bezoek samen met de betrokken school gebracht. Tijdens het bezoek werden de directie, de mentor en de jongere (indien nog aanwezig) gesproken. Van elk bezoek werd een kort verslag gemaakt.

Om 'zorgkundige en kinderbegeleider dual' te promoten, werden zestien infosessies georganiseerd voor werkgevers en scholen en dat verspreid over heel Vlaanderen.

Op regelmatige basis vonden verschillende (14) overlegmomenten, werkgroepen en ontwikkelingscommissies plaats.

Intervisie trajectbegeleiders kinderbegeleider dual

Diversity en VIVO organiseerden op maandag 23 april 2018 samen een intervisie voor de trajectbegeleiders uit de proeftuin kinderbegeleider dual. De trajectbegeleider deed het voorbije schooljaar heel wat ervaring op, maar werd ook geconfronteerd met heel wat vragen.

Onder de begeleiding van Sabine Van Maldergem van IVV Gent keken we samen terug op de begeleiding van de leerling op de werkvloer. Waar ben je fier op? Waar kijk je tegenaan? Wat zijn kansen? Wat heb je nog nodig? We wisselden werkervaringen uit en leerden van elkaar.

Er namen in totaal achttien trajectbegeleiders deel.

Deelname aan de kick-off

Op 16 mei 2018 nam VIVO deel aan de kick-off in Gent die werd georganiseerd door SYNTRA Vlaanderen. Deelname aan de kick-off in Brussel en Leuven was door een drukke agenda niet mogelijk.

Interne werkgroep DLDW

De social profit maakt, via de fondsen 'Sociale Maribel' en de vormingsfondsen, al jaren middelen vrij om jongeren uit het deeltijds onderwijs de mogelijkheid te bieden om werkervaring op te doen en er worden opleidingen georganiseerd om de mentoren te ondersteunen. Om de verschillende projecten op elkaar af te stemmen werd in 2007 de werkgroep 'deeltijds leren deeltijds werken' opgericht. De vzw Vlaamse socialprofitfondsen (VSPF vzw) en de Vereniging van de Federale en Bicommunautaire Sociale Fondsen van de Non-Profit Sector vzw (Fe-Bi vzw) zijn vertegenwoordigd in de werkgroep.

Alle organisaties die via loonsubsidies een jongere 'deeltijds leren deeltijds werken' opleiden worden op het einde van elk schooljaar gevraagd om een evaluatieformulier in te vullen. De vragen peilen naar de manier waarop de mentor de jongere begeleidde en ondersteunde. Ook wordt gevraagd of de mentor een opleiding

volgde of interesse heeft om er een te volgen. In het najaar van 2018 wordt de evaluatie van het schooljaar 2017-2018 voorgelegd.

In het schooljaar 2017-2018 kwam de werkgroep drie keer samen.

ESF-project Duaal optimaal

Dankzij het ESF-project kon VIVO in samenwerking met Diverscity en de drie partnerscholen⁴ verschillende instrumenten, tips en tools ontwikkelen om de werkgevers en de scholen uit de proeftuin kinderbegeleider dual op weg te zetten:

- Activiteitenlijst baby's en peuters
- Activiteitenlijst schoolgaande kinderen
- Begeleiding op de werkvloer
- Bundel met reflectie-opdrachten
- Evaluatiebundel baby's en peuters
- Evaluatiebundel schoolgaande kinderen
- Handleiding opmaak portfolio voor leerlingen
- Individueel opleidingsplan
- Inspiratielijst kindvrije uren
- Onthaalprocedure
- Organiseren schoolcomponent
- Organiseren werkcomponent
- Profiel mentor
- Profiel trajectbegeleider

Die documenten zijn allemaal vrij beschikbaar en eenvoudig toegankelijk op de website van VIVO.

5.2.12 Sectoraal Partnerschap Technologische industrie

Het Sectoraal Partnerschap Technologische industrie stelt de volgende aanpak voorop om mentoren te begeleiden en erkende ondernemingen op te volgen:

5.2.12.1 De begeleiding van de mentor

Hoewel het SP Technologische Industrie tot nu toe de mentoropleiding **niet formeel verplicht**, organiseren wij per leertraject wel een opleiding die uit drie delen met verschillende doelgroepen bestaat:

1. het technisch en HR- management: belichten van de rol van mentor, hoe een mentor selecteren, welke rollen zijn er in het team dual leren, evalueren en begeleiden
2. de mentoren en andere begeleiders in bedrijven:
 - a. dag 1: het leerproces optimaal ondersteunen: introductie leertraject, omgaan met verschillende leerstijlen, heldere instructies geven en opvolgen, motiveren en aanmoedigen;

⁴ IVV-Gent, RHIZO Kortrijk en CLW Don Bosco Halle

- b. dag 2: evalueren en feedback geven: basisprincipes evalueren, evalueren leerdoelen in het leertraject, feedback geven en ontvangen, omgaan met weerstand en conflicthantering
- 3. mentoren/begeleiders met leraren: twee halve terugkomdagen waarbij intervisie centraal staat en de deelnemers de agenda mee bepalen.

De mentoropleidingen worden geëvalueerd met het oog op bijsturing, indien nodig.

5.2.12.2 Het opvolgen van de erkende onderneming

Reactief

Tot nu toe heeft het SP Technologische Industrie nog niet reactief moeten optreden.

Onze klachtenprocedure moet ook nog worden goedgekeurd en staat voor de eerste keer geagendeerd op 21 augustus 2018.

In de toekomst hopen wij – net zoals in Zwitserland – een uniforme proef te kunnen organiseren die een dubbel doel kan dienen: kwaliteitscontrole van het leertraject voor scholen en ondernemingen + evaluatie van de competenties van de leerlingen.

Op het einde van het schooljaar 2017-2018 is er, in het samenwerkingsverband in Tessenderlo, voor EMT een test voor een uniforme proef gebeurd waarbij duidelijk gebleken is welke aspecten van het leertraject moeten worden bijgestuurd.

Proactief

Het is de bedoeling om op termijn de werkplekken minstens één keer per schooljaar te bezoeken, maar daarover moeten nog verdere afspraken gemaakt worden.

In het schooljaar 2017-2018 hebben we beslist om alle ondernemingen in het leertraject lassen-constructie proactief te bezoeken, enerzijds omdat dat leertraject zonder voorbereiding is gestart en anderzijds omdat we merkten dat ondernemingen in dit leertraject minder participeren aan de leergemeenschappen en aan het lerend netwerk dan het geval is in het leertraject EMT. Die bezoeken hebben interessante informatie opgeleverd die ook de actieterreinen bepalen.

5.2.12.3 Andere

Per leertraject werken we met regionale leergemeenschappen bestaande uit ondernemingen en scholen die bij de opstart van een nieuw leertraject leerfiches ontwikkelen en evaluatiecriteria vaststellen en die via het lerend netwerk over alle leergemeenschappen heen uitwisselen.

Op termijn zullen die leergemeenschappen en het lerend netwerk evolueren naar permanente uitwisseling van ervaringen zowel wat het leertraject betreft als wat de organisatorische aspecten van duaal leren betreft.

We zullen ook het lerend netwerk, dat op dit moment nog op Vlaams niveau georganiseerd wordt, voor alle betrokken scholen en ondernemingen moeten regionaliseren, omdat de aantallen te groot worden om iedereen op hetzelfde moment uit te nodigen.



Voor EMT hebben we de scholen en ondernemingen die al ervaring hadden met het leertraject samengebracht met de nieuwe scholen en ondernemingen, zodat zij ideeën konden uitwisselen met elkaar.

Voor lassen-constructie hebben we dat niet gedaan omdat uit de plaatsbezoeken in het schooljaar 2017-2018 een aantal aandachtspunten naar voren zijn gekomen die eerst een bijsturing vereisen.

We stellen ook vast dat de leergemeenschappen en het lerend netwerk lassen-constructie niet op dezelfde manier werken als EMT omdat ondernemingen minder participeren. Het gaat hier meer over KMO's. We zullen dus ook samen met de pedagogische begeleidingsdiensten van de onderwijsnetten moeten nagaan welke individuele begeleiding van het leertraject in scholen en ondernemingen wij kunnen organiseren (naast het blijven bestaan van de leergemeenschappen en het lerend netwerk). We hopen daarvoor samen met Duo+ (waarmee we samengewerkt hebben in het ESF-project lassen-constructie in het schooljaar 2017-2018) aanbevelingen te kunnen formuleren.

5.2.13 Sectoraal Partnerschap Textiel

Het Sectoraal Partnerschap Textiel stelt de volgende aanpak voorop om mentoren te begeleiden en erkende ondernemingen op te volgen:

5.2.13.1 De begeleiding van de mentor

Een mentoropleiding volgen wordt zeer sterk aangeraden vanuit het SP.

We adviseren de ondernemingen om hun mentoren de opleiding te laten volgen. We stellen vast dat zes van de acht erkende mentoren al een mentoropleiding hebben gevolgd.

Met een lijst kunnen wij zien welke mentoren de opleiding al hebben gevolgd.

Wij staan altijd ter beschikking om vragen te beantwoorden of extra ondersteuning te bieden.

5.2.13.2 De opvolging van de erkende onderneming

Reactief

Aangezien wij pas starten in schooljaar 2018-2019 hebben wij nog geen enkele ervaring met klachten, stopzettingen, ...

Proactief

- Ondernemingen worden actief geïnformeerd over duaal leren, mentor opleiding, ...
- Ze krijgen de contactgegevens van de scholen in de buurt die duale opleidingen aanbieden die voor hen interessant kunnen zijn en we moedigen de ondernemingen aan de school te contacteren.
- De ondernemingen kunnen een beroep doen op ons om hun erkenningsaanvraag te begeleiden.
- Onderhouden van contacten met scholen en ondernemingen.

5.2.13.3 Andere

- De eerste contacten zijn gelegd met trajectbegeleiders van de scholen.
- Meewerken aan het opstellen van standaardtrajecten zoals bv. het standaardtraject 'productieoperator textielproductielijn duaal'.
- Ondernemingen die interesse hebben in duaal leren informeren en bezoeken.

5.2.14 Sectoraal Partnerschap Textielverzorging

Het Sectoraal Partnerschap Textielverzorging stelt de volgende aanpak voorop om mentoren te begeleiden en erkende ondernemingen op te volgen:

5.2.14.1 De begeleiding van de mentor

De mentoropleiding is verplicht: de sector heeft een eigen tweedaagse opleiding "word wasinstructeur" met terugkomdagen.

Ondernemingen die als werkplek in aanmerking willen komen, moeten hun mentor(en) die opleiding dus laten volgen. Er zijn op het ogenblik van deze nota 46 erkende mentoren in 14 kandidaat-ondernemingen. Een lijst van erkende mentoren is altijd beschikbaar en wij staan altijd ter beschikking om vragen van mentoren te beantwoorden of hen extra te ondersteunen.

5.2.14.2 De opvolging van de erkende onderneming

Reactief

Gebeurt op basis van: klachten van leerling, school, trajectbegeleider of sociale partners.

Op basis van bovenstaande signalen brengt TFTC een plaatsbezoek binnen de **twee** weken, afspraken worden gemaakt met de onderneming om zich binnen de maand te regulariseren en de school wordt op de hoogte gebracht.

Er volgt een nieuw bezoek tussen de een à twee maanden nadat de signalen werden vastgesteld om na te gaan of de erkenningsvoorwaarden worden nageleefd.

Indien OK: SP wordt op de hoogte gebracht en geen verdere opvolging.

Indien niet OK: voorleggen aan SP en start procedure opheffing van de erkenning/(tijdelijke) uitsluiting van de onderneming.

Proactief

Wij informeren en ondersteunen mentoren en bedrijfsverantwoordelijken over duaal leren. Wij bezorgen de contactgegevens van scholen aan ondernemingen en omgekeerd en wij maken er een erezaak van om aanwezig te zijn bij een contact tussen school/leerling en onderneming omdat dat tot nu toe praktisch realiseerbaar is. Mocht de toevloed van leerlingen zo groot worden dat die aanwezigheid niet meer mogelijk is, zullen wij op afstand begeleiden.

Ondernemingen kunnen een beroep doen op ons om hen bij de erkenningsaanvraag te begeleiden.

5.2.14.3 Andere

Hierbij denken wij in de eerste plaats aan: trajectbegeleiders ondersteunen, ontmoetingsdagen en infosessies organiseren. Er is ook een aparte werkgroep opgericht met daarin sociale partners, vertegenwoordigers van CLW's en bedrijfsleiders onder leiding van het opleidingscentrum van de sector om te zorgen voor een goede communicatie en afstemming tussen de school en de werkplek om zo de relatie tussen de school en de werkplek te verstevigen, de opleidingsprogramma's af te toetsen, de basisuitrusting van de scholen te bepalen, bestaande tools, methodieken en instrumenten te verspreiden en een kwalitatief gebruik ervan te ondersteunen in de eigen werking op een school of een werkplek.

5.2.15 Sectoraal Partnerschap voor Transport en Logistiek en Afhandeling op Luchthavens

Het Sectoraal Partnerschap voor Transport en Logistiek en Afhandeling op Luchthavens stelt de volgende aanpak voorop om mentoren te begeleiden en erkende ondernemingen op te volgen:

5.2.15.1 De begeleiding van de mentor

DE MENTOR IS

de persoon binnen de onderneming die wordt aangeduid om de opleiding van de leerling op de werkplek te begeleiden, op te volgen en te evalueren.

Als de mentor nog geen mentoropleiding heeft gevolgd, moet dat (als erkenningsvoorwaarde) gerealiseerd worden binnen een termijn van één jaar na erkenning.

Het SFTL biedt die opleiding gratis aan. De opleiding komt tevens in aanmerking voor BEV. Zo kan de werkgever de loonkost recupereren van de uren dat zijn/haar arbeider(s) de opleiding volgden.

De mentoropleiding is specifiek gericht op de begeleiding van leerlingen op de werkvloer en bestaat uit drie dagen opleiding.

Tabel 22. Overzicht van de mentoropleiding: thema en duurtijd.

Thema	Duurtijd
Werkplekbegeleid(st)er	2 dagen
Mentor	1 dag

Vrijstelling is mogelijk als:

- de mentor al een mentoropleiding heeft gevolgd in de voorbije tien jaar;

- de mentor al een opleiding heeft gevolgd bij een andere instantie met gelijkaardige inhoud of relevante inhoud in de voorbije tien jaar;
- de mentor vijf jaar ervaring heeft met de begeleiding van jongeren in een onderneming;
- de mentor een lerarenopleiding heeft gevolgd.

De vrijstellingen op basis van lerarenopleiding en vijf jaar ervaring zijn gevallen die nog moeten worden voorgelegd aan het SP.

5.2.15.2 De opvolging van de erkende onderneming

Reactief

Het Sectoraal Partnerschap zal een klachtenprocedure ontwikkelen. Er zal ook geluisterd worden naar signalen van opleidingsverstrekkers en sociale partners.

Proactief

Door een goede ondersteuning van de mentoren en bedrijfsverantwoordelijken.

Er werd ook filmmateriaal ontwikkeld met tips uit de praktijk. Het is een verfilming van herkenbare verhalen die inzichten en tips bieden om de leersituatie van leerlingen te verbeteren.



5.2.15.3 Andere

Met als partners DUOplus en WerkKans is het SFTL trekker van het project '**Jongeren in Logistiek (JIL)**', een proeftuinproject dat loopt van 1 maart 2018 tot 31 augustus 2019 en financiële steun geniet van het Europees Sociaal Fonds en Vlaanderen. 'JIL' focust op de **opstart van de duale richting Logistiek** in de derde graad van het secundair beroepsonderwijs.

Projectdoelstellingen

- Een goede communicatie en afstemming tussen de school en de werkplek mogelijk maken om zo hun onderlinge relatie te verstevigen.
- Een doordacht screenings- en oriënteringsproces naar een duaal traject ondersteunen.
- Begeleiden van werkplekken en scholen om een duaal traject op een kwalitatieve (en eigen school/bedrijfsspecifieke) manier uit te bouwen.
- Bestaande tools, methodieken en instrumenten verspreiden en een kwalitatief gebruik ervan ondersteunen in de eigen werking op een school of een werkplek.

Samenwerking met de ondernemingen

Erkenningsbezoek door de sectorconsulent

In dit eerste gesprek krijgen ondernemingen individueel uitleg over een duaal traject: wat het verschil is met andere trajecten in werkplekleren, wat de verwachtingen zijn, hoe de erkenning verloopt, wat de financiële voordelen kunnen zijn, ...

Duale leercafés en Facebookpagina voor mentoren

Mentoren die jongeren begeleiden op de werkvloer nemen een belangrijke taak in het begeleidingsproces van een jongere op. Door hun kennis te delen leren ze jongeren niet alleen technische competenties aan, maar ook belangrijke attitudes die op een werkvloer essentieel zijn.

Jongeren in een duaal traject werden ingeschaald als arbeidsbereid en gemotiveerd om te werken. Maar er zijn ook nog jongeren in opleiding die nood hebben aan begeleiding, sturing en coaching. Dat zijn taken die mentoren opnemen op de werkvloer.

In een **duaal leercafé** bieden de coaches van het project mentoren de kans om op een informele manier met elkaar in gesprek te gaan over hun rol als mentor. Wat loopt goed, wat minder, hoe pakt iemand anders het aan, ... Die duale leercafés worden 'begeleid' door de coaches van DUOplus en WerKans, maar de nadruk ligt hier vooral op intervisie en netwerken tussen mentoren. Op een (gesloten) **Facebookpagina** kunnen mentoren verder ideeën uitwisselen.

Individuele coaching van mentoren op de werkvloer

Om mentor te zijn moeten mentoren een opleiding volgen. Binnen de sector 'logistiek' is die opleiding al sectorgericht en heel interactief. De ondersteuning vanuit het project bestaat eruit de theoretische kaders die aangereikt werden in de opleiding om te zetten naar de dagelijkse praktijk op de werkvloer. Samen met de coaches van DUOplus en WerKans kan er met de mentor gekeken worden **hoe dingen aangepakt kunnen worden op de werkvloer** (wanneer evalueren, hoe, wat aanduiden, hoe een evaluatiegesprek doen, ...).

Financiële ondersteuning voor mentoren

Specifiek voor mentoren van ondernemingen die behoren tot de logistieke sector (rsz kengetal 083 of binnen het paritair comité 104.03) is er vanuit het ESF-project een financiële tegemoetkoming voorzien. Die bestaat uit een financiële compensatie voor de uren waarin de mentor en een coach van DUOplus of WerKans samenwerken om de begeleiding van een jongere in een duaal traject optimaal vorm te geven. Concreet komt dat neer op **twee keer maximaal €500 financiële ondersteuning** (1). Daarin zit de deelname aan vier duale leercafés door het jaar heen en maximaal twaalf uur individuele begeleiding op de werkvloer.

Samenwerking met de opleidingsverstrekkers

Ook voor sommige scholen is het duale traject logistiek een volledig nieuwe onderwijsvorm. Alle deelnemende scholen maken deel uit van de themagroepen die georganiseerd worden door de projectpartners. In die

themagroepen komen items aan bod die in een duaal traject belangrijk zijn om op te volgen/uit te bouwen: screening en oriëntatie, evaluatie, contacten met werkplekken, cursusmateriaal, ...

In verdere themagroepen door het jaar heen wordt de focus ook telkens gelegd op afstemmen tussen school en werkplek en hoe dat aan te pakken.

Er wordt materiaal gedeeld via een online platform en de themagroepen besteden de nodige aandacht aan good practices en uitwisseling.

Materiaal dat door de projectpartners ontwikkeld wordt in de individuele coaching is uiteraard voor iedereen beschikbaar.

In de themagroepen zijn ook de pedagogische begeleiders actief participerende leden. Zij kunnen, samen met de coaches van DUOplus, de scholen kennis en expertise aanreiken rond informeren, screenen, oriënteren en begeleiden in een duaal traject.

Samenwerking met externe partners

In het project JIL worden een aantal relevante arbeids- en onderwijspartners samengebracht in een focusgroep. Die focusgroep komt vier keer per jaar samen om de inhoudelijke vooruitgang van het project op te volgen en om de projectpartners feedback te geven. De partners in deze focusgroep zijn VDAB, AHOVOKS, pedagogische begeleidingsdiensten, Compaan, SYNTRA Vlaanderen, VOKA en experts op uitnodiging.

Daarnaast zal het opleidingsplan worden vertaald in een digitale evaluatietool in de tender '**digitale opvolging binnen duale trajecten**' van One Two.

Ten slotte zal ook bekeken worden hoe er kan worden meegewerkt aan de **genderprojecten van ESF** met betrekking tot duaal leren.

5.2.16 Sectoraal Partnerschap Voedingsnijverheid

Het Sectoraal Partnerschap voor Voedingsnijverheid stelt de volgende aanpak voorop om mentoren te begeleiden en erkende ondernemingen op te volgen:

5.2.16.1 De begeleiding van de mentor

Tabel 23. Overzicht van begeleidingsacties voor de mentor in het SP Voedingsnijverheid.

	Duaal brood- en banketbakkerij /chocolatier	Duaal technische opleidingen	Andere...
Mentor ondersteuning	- Opvolgingstool app Dualimento - Informatieve website (gelinkt aan app)	Samenwerking met Volta/Agoria	

Mentor begeleiding (gratis)	Bezoek van de mentorcoach: op de werkplek toelichten van het gebruik app Dualimento + beantwoorden van specifieke vragen	De mentoropleiding van Volta/Agoria en het bijwonen van de leergemeenschappen bij Agoria worden sterk aangeraden	Mogelijkheid om een mentoropleiding te volgen of een bezoek van de mentorcoach te krijgen op vraag
------------------------------------	--	--	--

Bijzondere aandacht voor de begeleiding van de mentor in de opleidingen Duaal brood- en banketbakkerij/chocolatier

Een opvolgingstool (Dualimento) en een bijhorende informatieve website is in ontwikkeling. In deze testfase (en later wanneer definitief) worden die gratis ter beschikking gesteld aan de mentoren.

Een coaching wordt op maat aangeboden (goedgekeurd voor het verkrijgen van mentorkorting) omdat het voor zelfstandigen en micro-ondernemingen niet evident is om een klassikale mentoropleiding te volgen. Er werd een mentorcoach aangesteld die de begeleiding van de mentoren op zich neemt. Een belangrijk deel van die begeleiding bestaat eruit de opvolgingstool Dualimento toe te lichten. Daarnaast bespreekt de mentorcoach met de mentor de vragen en problemen die zich voordoen in de loop van het opleidingstraject. De begeleiding is gratis.

Na een jaar werking gebeurt het dat de mentoren per school worden samengebracht en dat de mentorcoach de opleiding geeft aan de mentoren verbonden aan die proeftuinschool. Het voordeel daarvan is onderlinge uitwisseling.

In het schooljaar 2017-2018 werd de mentorcoach ingeschakeld voor de duale trajecten brood- en banketbakkerij en chocolatier. In het schooljaar 2018-2019 zal de nieuwe lichte duale trajecten brood- en banketbakkerij en chocolatier daar ook gebruik van kunnen maken.

De begeleiding door de mentorcoach is niet verplicht, maar wordt via de scholen als evident voorgesteld. In 2017-2018 namen alle mentoren (21) van de duale trajecten brood- en banketbakkerij duaal en chocolatier duaal deel. De evaluaties waren positief. De mentoren beschikken over de contactgegevens van de mentorcoach en kunnen altijd contact met haar opnemen.

5.2.16.2 De opvolging van de erkende onderneming

Reactief

- Als er klachten/meldingen geformuleerd worden aan het SP, dan worden die altijd verder onderzocht (zie klachtenprocedure van het SP).

Proactief

- Voortdurend proactief opbouwen van kennis over de ambachtelijke ondernemingen en de industriële voedingsbedrijven door Bakkers Vlaanderen, Fevia en de overige sociale partners.
- Contact (telefonisch of plaatsbezoek) voor administratieve en inhoudelijke ondersteuning aan de onderneming bij specifieke vragen over duaal leren.

- Ondernemingen opvolgen die vragen hadden over de erkenningsaanvraag (telefonisch, plaatsbezoek, contact met mentorcoach).

5.2.16.3 Andere

Contacten in verband met Duaal Leren

- Alimento als aanspreekpunt voor scholen en ondernemingen (bundelt kennis en informatie en stelt die ter beschikking).
- Lerend netwerk voor de scholen die deelnemen aan de duale trajecten (uitwisselen expertise en ervaring).
- Prospectie en info via de communicatiekanalen van Bakkers Vlaanderen/Fevia en Alimento en via informatieve folders (voor leerlingen, scholen en ondernemingen).

Digitale ondersteuning voor Duaal Leren

- Opvolgingstool Dualimento en bijhorende website. Er werd een opvolgingstool ontwikkeld die de mentor ondersteunt bij de opvolging van de jongere. Alle betrokkenen (mentor, jongere en school) kunnen er aangeven in welke mate een competentie reeds verworven werd. De tool is gekoppeld aan een website met informatie over het duaal leren en met didactisch materiaal/tips.

Meewerken aan de kwalitatieve uitbouw van Duaal Leren

- De ontwikkeling van standaardtrajecten.
- Deelname aan de Kick-Offs van SVL waarop deelnemende scholen geïnformeerd worden over het duaal leren.

5.3 IN DE KIJKER – DE MENTOROPLEIDING

5.3.1 Overzicht van de mentoropleidingen binnen de partnerschappen

Verschillende partnerschappen zetten het voorbije jaar in op (het herwerken van) een eigen mentoropleiding. Onderstaande tabel (tabel 24) geeft een overzicht.

Tabel 24. Overzicht van de mentoropleiding per sectoraal partnerschap.

Partnerschap	Verplicht?	Eigen mentoropleiding?	Andere mentoropleiding mogelijk?	Formule
Vlaams Partnerschap	Wenselijk	/		/
Autosector en aanverwante sectoren	Ja	Ja	Verkorte en sectorspecifieke mentoropleiding (ontbijtsessie ca 4u)	1 dag (8 uur)
Transport, logistiek en grondafhandeling op luchthavens	Ja	Ja	Bij voorkeur de eigen opleiding volgen. Indien een andere zal worden	2 dagen partnerschapsopleiding, gevolgd door 1 dag mentoropleiding

			onderzocht of en in hoeverre ze overeenstemt.	
Bouw	Ja	Ja	Ja	1 dag
Houtsectoren	Ja	Ja	Ja (indien gevolgde opleiding min. 12 u)	2 dagen
Haartooi - fitness-schoonheidszorgen	Ja	Ja	Ja, maar bij voorkeur eigen opleiding	5 halve dagen
Horeca	Ja	Ja	Ja	2 dagen
Voedingsindustrie	Wenselijk	Ja	Ja	Op maat (duurtijd kan variëren)
Groene sectoren	Wenselijk	Voorlopig niet	Nog niet beslist	
Lokale besturen	Wenselijk	Ja	Ja, elke erkende mentoropleiding is goed. De mentor-opleiding van Diverscity wordt gratis aangeboden.	<u>Zorgberoepen:</u> Limburg en Vlaams-Brabant: 3 halve dagen (3x3 uur) Overige provincies: 1 volledige dag (8 uur) <u>Technisch uitvoerende beroepen:</u> 1 sessie (volledige dag)
Elektriciens: installatie en distributie	Wenselijk	Ja	Geen verplichting, wel advies	1 dag opleiding+ ½ dag terugkommoment (niet verplicht)
Social profit	Wenselijk	Ja	Ja	2,5 dag
Textielverzorging	Ja	Ja	Neen, enkel als de mentor vooraf een opleiding gevolgd heeft, kan hij/zij vrijgesteld worden op basis van vergelijking van de inhoud	16 uur
Chemie	Wenselijk sensibilisering en promotie naar alle ondernemingen die in het project duaal leren stappen	Ja	Ja, geen verplichting	2 dagen (16 uur)
Kleding en Confectie	Ja	Ja	Mogelijke vrijstellingen: - mentor heeft reeds een opleiding gevolgd Coach and Train (eigen opleiding Ivoc); - mentor heeft reeds een erkende train the trainer opvolging gevolgd bij andere instantie;	1 dag met mogelijkheid tot ½ dag uitbreiding

			- mentor heeft al vijf jaar ervaring met begeleiding van jongeren in een onderneming; - lerarenopleiding. De vrijstellingen op basis van lerarenopleiding en reeds vijf jaar ervaring, zijn cases die moeten voorgelegd worden aan het SP.	
Textiel	Ja	Ja	Vrijstelling mogelijk op basis van gelijkaardige inhoud, wordt nog verder besproken op volgen SP	Inhoud wordt nog verder besproken op volgend SP
Technologische industrie	Wenselijk	Ja (2 doelgroepen)	Wordt nog besproken op SP	Mentor / begeleider: 2 dagen + 2x ½ terugkomdag HR/Management: 1 dag

We kunnen concluderen dat een mentoropleiding bij de meeste sectoren verplicht is. De sectoren die dat niet verplichten, geven wel aan dat het wenselijk is om een mentoropleiding te volgen, net zoals het Vlaams Partnerschap. De sectoren aanvaarden dat een mentor een opleiding volgt/gevolgd heeft die niet door hen zelf wordt aangeboden. Bij sommige sectoren is dat onder voorbehoud dat de inhoud strookt met de eigen aangeboden opleidingen of dat de opleiding een minimale duur heeft. Eén sector vraagt om een halve dag opfriscursus binnen de eigen sector te komen volgen.

5.3.2 Analyse van de bestaande mentoropleidingen binnen de partnerschappen

De inhoud en aanpak van zestien sectorale mentoropleidingen werden vergeleken. Hieraan namen vijftien sectorale partnerschappen deel. Vanuit de social profit werden er twee opleidingen geanalyseerd: de mentoropleiding van Vivo en de mentoropleiding die ontwikkeld werd voor het duale traject kinderbegeleider.

De vergelijking van de sectorale mentoropleidingen leidde tot volgende bevindingen:

Inhoud sectorale mentoropleidingen⁵

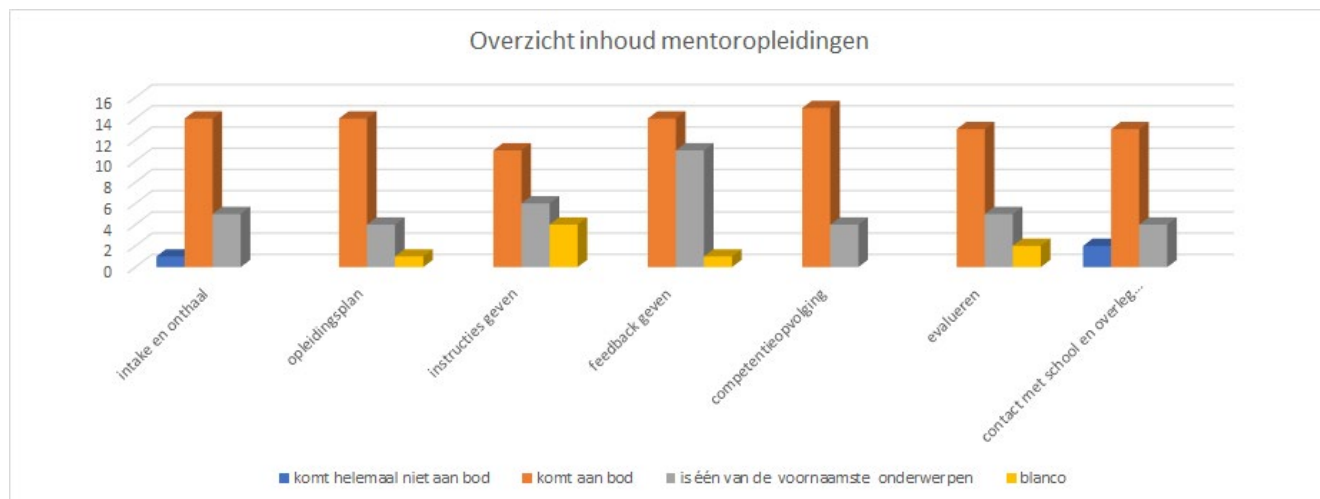
Er werd aan de sectoren gevraagd in welke mate deze zeven inhoudelijke thema's aan bod komen in de eigen mentoropleidingen:

- intake en onthaal
- opleidingsplan
- instructies geven
- feedback geven
- competentieopvolging

⁵ Het sectoraal partnerschap voedingsnijverheid organiseert een opleiding op maat. De inhoud van deze opleiding kan variëren op basis van leervragen van de mentor. De bevraging bevat bijgevolg gegevens van 15 opleidingen.

- evalueren
- contact met de school en overleg met de trajectbegeleider

Uit de bevraging bleek dat de meeste thema's in vrijwel alle opleidingen aan bod komen. Het thema 'instructies geven' komt het minst aan bod, namelijk in elf van de vijftien opleidingen.



Sectoren konden ook aangeven welke andere inhouden vaak voorkomen in de eigen mentoropleiding. Dertien sectoren gaven aan veel belang te hechten aan de rol van de mentor en de invulling van het mentorschap. Daarnaast gaat er ook veel aandacht naar de begeleiding en coaching van leerlingen.

Duurtijd sectorale mentoropleidingen

De duurtijd van de mentoropleidingen varieert tussen de 8 en de 24 uur. De sector van de voedingsnijverheid en de groensector bieden individuele coaching op maat aan.

Aandacht voor het duaal leren⁶

Tabel 25. Overzicht van het aantal mentoropleidingen waar duaal leren behandeld wordt.

Ja	Nee	In ontwikkeling
12	1	1

We zien in bovenstaande tabel dat alle mentoropleidingen, op één na, specifieke aandacht besteden aan duaal leren: wat is een standaardtraject, contacten met de school, enz. Dat betekent dat de sectoren hun bestaande opleidingen aangepast hebben aan de nieuwe context van duaal leren.

⁶ De sectorale partnerschappen voedingsnijverheid en groen organiseren een mentoropleiding op maat. De aandacht voor het duaal leren kan variëren o.b.v. de leervragen van de mentor. De bevraging bevat bijgevolg gegevens van 14 opleidingen.

Opvolging na het volgen van de mentoropleiding⁷

Tabel 26. Overzicht van het aantal mentoropleidingen waar opvolging voorzien werd.

Ja	Nee	In ontwikkeling
11	1	2

De opvolging achteraf kan bestaan uit terugkomdagen, intervisies, werkgroepen, inspiratiemomenten, een opfriscursus, opvolgingsbezoeken (ter plaatse), telefonisch contact, online begeleiding (via Facebook of een digitaal platform) en een vast aanspreekpunt aanstellen.

Tot slot werd er aan de sectoren gevraagd welke elementen volgens hen het meest bijdragen tot een kwaliteitsvolle mentoropleiding. Zij vinden het vooral belangrijk dat de leerstof onmiddellijk toepasbaar is, dat er gewerkt wordt met concrete tips en dat er een duidelijke 'win' is voor de deelnemers. De opleiding is bij voorkeur beroepsspecifiek, praktisch en speelt in op de vragen van de deelnemers. Ook bruikbare tools ter beschikking stellen en reflectiemomenten en intervisies voorzien (leren van elkaar) dragen bij tot het succes van de opleiding.

Mentoropleiding op maat

In de projecten van lerend netwerk duaal leren 2.0 wordt er opnieuw aandacht besteed aan de professionalisering van mentoren. Daarbij is het project van Eduplus⁸ voor de opleiding tuinbeheeraanleg interessant.

Uit plaatsbezoeken van Eduplus bleek dat het voor zelfstandigen en micro-ondernemingen⁹ niet vanzelfsprekend is om een klassieke, formele mentoropleiding te volgen; zij hebben daar geen of te weinig tijd voor. Daarom werd er gezocht naar een flexibelere manier om de mentor in de onderneming te ondersteunen: de **sectorale coach**. De focus ligt op de ondersteuning en begeleiding van de mentor die de jongere opleidt. De sectorale coach inventariseert en analyseert de vragen van de mentor en de problemen die zich voordoen in de loop van het opleidingstraject, meer bepaald bij:

- instructies geven,
- de werkwijze van de jongere opvolgen,
- de jongere tijdens de activiteiten aansturen en corrigeren,
- het resultaat controleren,
- de jongere evalueren en feedback geven.

⁷ De sectorale partnerschappen voedingsnijverheid en groen organiseren een mentoropleiding op maat. Het traject kan variëren op basis van de leervragen van de mentor. De bevraging bevat dus gegevens van 14 opleidingen.

⁸ Project: Het ondersteunen door een sectorale coach van mentoren bij ondernemingen in de sector tuinaanleg en tuinbeheer die in het kader van project 'Schoolbank op de Werkplek' een jongere in dienst nemen en opleiden volgens het pedagogisch project duaal leren.

De sectorale coach is verantwoordelijk voor de ondersteuning van de mentor tijdens het opleidingstraject, terwijl de trajectbegeleider de opleiding van de jongere ondersteunt. Ook de voedingssector werkt momenteel een gelijkaardige aanpak uit binnen het ESF-project Dualimento.



6 OPVOLGEN VAN KLACHTEN EN BEROEPEN

Beroepen worden altijd behandeld door de beroepscommissie van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren.

De bevoegdheid om klachten en meldingen te behandelen wordt door de meeste Sectorale Partnerschappen opgenomen, enkele partnerschappen laten die bevoegdheid over aan SYNTRA Vlaanderen.

6.1 BEROEPEN: PROCEDURE

Een onderneming kan in beroep gaan tegen een beslissing tot niet-erkenning, opheffing van de erkenning of uitsluiting van de onderneming, volgens de modaliteiten zoals opgenomen in het decreet van 10 juni 2016 en in het uitvoeringsbesluit van 8 juli 2016.

Concreet betekent dit dat een onderneming binnen de tien dagen na de mededeling van de beslissing tot niet-erkenning, opheffing van de erkenning of uitsluiting van de onderneming/vestiging een gemotiveerd verzoek tot herziening per aangetekende brief kan indienen bij het Vlaams Partnerschap.

Na ontvangst van het beroep wordt de ontvankelijkheid van het beroep onderzocht door de coördinator beroepen¹⁰. Als het beroep na analyse ontvankelijk verklaard is, wordt dat doorgegeven aan een dossierbehandelaar voor verder onderzoek. Dat onderzoek moet de grond van het beroep uitklaren en een antwoord formuleren op het beroep.

De dossierbehandelaar is een personeelslid van SYNTRA Vlaanderen. In principe is dat steeds een werkplekbegeleider:

- Als de erkenning werd verleend door een sectoraal partnerschap kan dat om het even welke werkplekbegeleider zijn.
- Als de erkenning werd verleend door personeelsleden van SYNTRA Vlaanderen (bij delegatie van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren) is dat een andere werkplekbegeleider dan diegene die de beslissing nam waartegen het beroep wordt aangetekend. De teamcoördinator werkplekbegeleiders wordt altijd geraadpleegd 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 appellant

¹⁰ Het is de beroepscoördinator van SYNTRA Vlaanderen die zowel het beroep ontvangt en een ontvangstbevestiging verstuurt. Verder voert hij/zij een onderzoek naar ontvankelijkheid, registreert hij/zij het beroep en bezorgt ze vervolgens aan de dossierbehandelaar.

- 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.

Het staat de dossierbehandelaar vrij om zich telefonisch of schriftelijk met de betrokken partijen in verbinding te stellen wanneer informatie ontbreekt en dat nodig blijkt voor het onderzoek. Meestal wordt er echter geopteerd voor een plaatsbezoek om de feiten en setting zo goed mogelijk te kunnen verifiëren.

Na zijn/haar afgerond onderzoek worden de adviezen, bewijzen, feedback, ... van alle betrokken partijen en een 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 Beroepscoördinator of secretaris van het Vlaams Partnerschap organiseert een zitting van de beroepscommissie van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren.

De Beroepscoördinator 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.

Ten slotte deelt ook de secretaris de datum van de zitting mee aan:

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

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

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

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

De beslissing wordt eventueel genomen na een tussenbeslissing dat bijkomende informatie moet worden bezorgd (let wel: eindbeslissing binnen de zestig dagen). In dat geval bezorgt de dossierbehandelaar de bijkomende informatie aan de beroepscommissie.

De leden van de beroepscommissie met inbegrip van de voorzitter beslissen bij consensus. Als er geen consensus bereikt wordt, beslist de voorzitter van de beroepscommissie.



6.2 BEROEPEN: WERKINGSJAAR 2017-2018

In het afgelopen werkingsjaar (1 juli 2017 t.e.m. 30 juni 2018) kwamen er zeven beroepen tegen niet-erkenning werkplek duaal leren binnen (zie tabel 27). Alle zeven ingediende beroepen konden na een eerste grondige analyse ontvankelijk worden verklaard.¹¹

Tabel 27. Overzicht van het aantal beroepen per werkingsjaar.

Werkingsjaar	Aantal	Ontvankelijk	Aantal na beroep erkend
2016-2017	16	14	9
2017-2018	7	7	3

Ook werden die zeven ontvankelijke dossiers binnen de vooropgestelde **60 dagen** behandeld.

Van de zeven ontvankelijke dossiers werden er drie in beroep finaal wel erkend door de beroepscommissie en bij één beroep bleef de eerdere beslissing tot niet-erkenning behouden. Verder werden tijdens de loop van de beroepsprocedure drie beroepen ingetrokken door de appellant zelf, omdat het beroep berustte op een misverstand. Daarbij werd er nog tijdens de loop van de procedure, samen met de sector of SYNTRA Vlaanderen, een nieuwe aanvraag ingediend voor een andere duale opleiding die wel mogelijk was op de bewuste werkplek.

In vergelijking met het vorige werkingsjaar kwamen er negen beroepen minder binnen (-56%) en werden er in verhouding in beroep heel wat minder erkend: in 2016-2017 werden van de veertien ontvankelijke dossiers negen in beroep finaal wel erkend, waarbij één erkend werd voor een andere opleiding dan initieel ingediend, (64%) en bij vijf andere beroepen bleef de eerdere beslissing tot niet-erkenning behouden. Afgelopen werkingsjaar werden maar drie van de zeven (43%) in beroep erkend.

In de toekomst zal deze (recent uitgewerkte) huidige beroepsprocedure behouden blijven. Wanneer we uit ervaring toch op bepaalde tekortkomingen stoten, zal er in overleg met het Vlaams Partnerschap worden bijgestuurd.

6.3 KLACHTEN: PROCEDURE

Elke belanghebbende (= betrokken partij bij de overeenkomst/persoonlijk belang/belang bij erkenning werkplek,...) kan bij SYNTRA Vlaanderen of bij een sectoraal partnerschap een klacht indienen of een probleem melden.

De Sectorale Partnerschappen kunnen klachten en meldingen zelf behandelen of ze kunnen die bevoegdheid door SYNTRA Vlaanderen laten opnemen. In tabel 28 staat het overzicht van de behandelaar van de klachten per partnerschap.

¹¹ Het is de beroepscoördinator van SYNTRA Vlaanderen die het beroep ontvangt en een ontvangstbevestiging verstuurt. Verder voert hij/zij een onderzoek naar ontvankelijkheid, registreert hij/zij het beroep en bezorgt het vervolgens aan de dossierbehandelaar.

Tabel 28. Overzicht bevoegdheid behandelen van klachten en meldingen per partnerschap.

Sectoraal Partnerschap	SP staat zelf in voor het behandelen van klachten en meldingen	SYNTRA Vlaanderen behandelt de klachten en meldingen
Auto en aanverwante sectoren	X	
Bouw		X
Chemie, kunststoffen en life sciences	X	
Elektriciens: installatie en distributie	X	
Groene sectoren	X	
Horeca	X	
Houtsectoren	X	
Kapper, fitness en schoonheidszorgen		X
Kleding en confectie	X	
Social Profit		X
Technologische industrie	X	
Textiel	X	
Textielverzorging	X	
Transport en Logistiek en Afhandeling op Luchthavens	X	
Voedingsnijverheid	X	

SYNTRA Vlaanderen werkte voor de afhandeling van klachten en meldingen een procedure uit die hieronder wordt toegelicht. Op basis van die procedure werkten de sectorale Partnerschappen die deze bevoegdheid opnemen in het voorbije werkjaar een eigen procedure uit. Zij zullen vanaf schooljaar 2018-2019 rapporteren over de behandeling van de ontvangen klachten en meldingen.

Bij ontvangst van een klacht of melding zal een klachtbegeleider van SYNTRA Vlaanderen de klacht of melding registreren in de daarvoor voorziene fiche. Als het om een klacht gaat, wordt ook onderzocht of die ontvankelijk is. Na ontvangst bevestigt de klachtbegeleider de ontvangst van de melding of klacht schriftelijk binnen de tien kalenderdagen aan de indiener en aan de (klacht)behandelaar. De melding van ontvangst omvat ook het resultaat van het ontvankelijkheidsonderzoek als het om een klacht gaat. Als een klacht als niet-ontvankelijk wordt beschouwd en dus niet behandeld zal worden, wordt dat samen met de ontvangstmelding aan de indiener meegedeeld en gemotiveerd. Als de klacht aspecten bevat die niet tot de bevoegdheid van SYNTRA Vlaanderen behoren, wordt aan de indiener ook meegedeeld welke aspecten wel behandeld kunnen worden en voor welke aspecten er moet worden doorverwezen (bv. naar de school).

Als de klacht ontvankelijk is, zal de klachtbegeleider ook nakijken of de melding of klacht moet worden opgenomen door:

- personeelsleden van SYNTRA Vlaanderen (bij afwezigheid van een sectoraal partnerschap of als een sectoraal partnerschap de behandeling van klachten niet opneemt volgens afsprakennota).
- een sectoraal partnerschap afhankelijk van de precieze afspraken met de sectoren (afsprakennota's).
- een andere instantie als de klacht niet door SYNTRA Vlaanderen of een sectoraal partnerschap kan behandeld worden (bijv. bij klacht over schoolcomponent, over lesgever,...).

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 moet de grond van de klacht uitklaren en er een antwoord op formuleren. Om de klacht tot een oplossing te brengen zal de klachtbehandelaar een aantal onderzoeksdaden stellen. Dat 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/zij aan de indiener ook vragen om alle stukken die deel uitmaken van de communicatie (waaronder e-mails) met de betrokkenen aan hem/haar over te maken. De klachtbehandelaar kan eveneens contact opnemen met andere betrokkenen van de klacht om een goed, grondig en neutraal onderzoek 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 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. Er wordt beslist 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/zij 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.
- Afronding van de klacht na verder onderzoek: Uiteindelijk komt de klachtenraad tot een besluit over de klacht. De klachtbehandelaar stelt een afrondende e-mail op over het besluit van de klachtenraad.

Er wordt gestreefd naar een bondige melding over de afronding van de klacht waarbij steeds verwezen wordt naar de datum van de ontvangst van de klacht en de onderzoeksdaden die werden gesteld. Vervolgens wordt het besluit voorgesteld en gemotiveerd.

De indiener wordt aan het einde van de afrondende e-mail steeds op de hoogte gebracht van de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij de Vlaamse Ombudsdienst over de wijze waarop deze klacht werd behandeld. Die

e-mail ter afronding van de klacht wordt verstuurd naar de indiener, de klachtencoördinator SYNTRA Vlaanderen en de andere betrokkenen.

6.4 KLACHTEN: WERKINGSJAAR 2017-2018

In het tweede werkingsjaar ontving SYNTRA Vlaanderen één klacht over Duaal Leren. Die klacht werd doorgestuurd naar het bevoegde sectoraal partnerschap, in dit geval het partnerschap Elektriciens: installatie en distributie.



7 BIJLAGEN

7.1 BIJLAGE 1 – SYNTHESE BESPREKING DISCUSSIONOTA'S VP

Thema	Visie Vlaams Partnerschap Duaal Leren	Mogelijke acties/resultaten
LEERLINGEN		
Profiel en doelgroep duaal (29/09/2017 -24/10/2017)	<ul style="list-style-type: none"> Arbeidsbereidheid en arbeidsrijpheid zijn voorwaarden voor duaal leren. Ook binnen kwetsbare groepen kan je deze kenmerken gebruiken. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Om de doelgroep van duaal leren goed af te bakenen, is het belangrijk te weten welke leerlingen in aanmerking komen voor een aanloopfase. 	
	<ul style="list-style-type: none"> De aanloopfase is nog niet uitgetest in proeftuinen. Dit zou nochtans een goede aanpak kunnen zijn. 	De aanloopcomponent wordt in schooljaar 2018-2019 uitgetest via uitbreiding van de brugprojecten.
	<ul style="list-style-type: none"> Via adviezen van VLOR en SERV kunnen de leden van het VP op de opmaak of uitwerking van de aanloopfase wegen. 	
Terminologie arbeidsrijpheid-arbeidsbereidheid (29/09/2017 -24/10/2017)	<ul style="list-style-type: none"> De termen 'arbeidsrijp' en 'arbeidsbereid' mogen verder verfijnd en uitgewerkt worden. Het onderzoek van Vandebossche et al. (2017) is een mooie stap in die richting. Belangrijk is dat de negatieve connotatie die nu aan de begrippen hangt, wordt tegengegaan. 	
	<ul style="list-style-type: none"> De grootste uitdaging zal zijn om in te schatten of een leerling arbeidsrijp of arbeidsbereid is. Met welke instrumenten kunnen we dit meten? En zijn screeningsinstrumenten wel de beste manier om dit te doen? Het VP denkt van niet: vaak gaat het over een momentopname. De screening van een leerling is een proces, waar een screeningsinstrument een onderdeel van kan zijn. 	
Gemotiveerde keuze voor duaal = cruciale voorwaarde (29/09/2017 -24/10/2017)	<ul style="list-style-type: none"> Motivatie is een cruciale factor bij duaal leren. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Het is van belang om sterker in te zetten op studie-, schoolloopbaan- en beroepskeuzebegeleiding. 	
Screening/intake (29/09/2017 -24/10/2017)	<ul style="list-style-type: none"> Het VP onderschrijft dat er meer dan een intakegesprek vooraf kan gaan aan de opstart van een duaal traject: zo kunnen leerlingen bijvoorbeeld via "snuffeldagen" proeven van een of meerdere beroepen en ondervinden of duaal leren iets voor hen is. De termen 'proefperiode' en 'stage' gebruikt het VP liever niet. Eventueel kan er gezocht worden naar een nieuwe naam. (suggetie: exploratiedagen, ..). 	In het decreet duaal leren is een verkennende leerlingenstage van 1 week opgenomen. Deze snuffelstage kan plaatsvinden in het jaar voorafgaand aan een eventuele start in een duaal traject.

Screening (28/11/2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Voorstel om de toegang naar duaal op zo'n manier af te stemmen dat iedere jongere in een gepast traject zit. Sommige jongeren horen hier niet thuis. • Scholen kunnen kiezen uit gevalideerde instrumenten uit een toolbox. • Belangrijk dat advies binnen eenzelfde kader wordt gegeven. 	
Matching werkplek-leerling (29/09/2017 -24/10/2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Matching is een en-en-verhaal: je hebt een matching tussen leerling en werkplek tijdens het intakegesprek, maar je kan daarnaast ook werken met leerlingprofielen en werkplekprofielen, voorkeur voor bepaalde werkplekken. Het ene hoeft het andere niet uit te sluiten. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Het is vooral belangrijk om het matchingsproces niet top-down te formaliseren, maar rekening te houden met wat er organisch groeit of wat er al bestaat, zoals scholen die een sterk netwerk bij werkgevers hebben uitgebouwd. 	
Kwaliteitsvol advies van de klassenraad (29/09/2017 -24/10/2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt door de overheid een gevalideerde toolbox ter beschikking gesteld met verschillende instrumenten die hun waarde al hebben bewezen om arbeidsbereidheid en -rijpheid goed in te schatten. Scholen en andere adviesverstrekkers (OCMW en VDAB voor zij-instromers) moeten een instrument uit die box gebruiken, maar kunnen wel hun eigen accenten leggen. Zo kunnen scholen die al veel expertise hebben rond screening en een eigen methodiek hebben, deze methodiek laten valideren. Het is immers niet de bedoeling deze expertise verloren te laten gaan: wat werkt, werkt. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Het is vooral belangrijk dat alle adviesverstrekkers op een gelijkaardige manier te werk gaan. Zo zorgen we ervoor dat de waarde van het niet-bindende advies niet afhankelijk is van de school waar de jongere dit advies krijgt. 	
Bereik niet-bindend advies van de klassenraad (onder voorbehoud) (29/09/2017 -24/10/2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Het niet-bindende advies van de klassenraad wordt verplicht gegeven aan leerlingen 2^{de} graad uit een niet-duaal ingericht arbeidsmarktgericht structuuronderdeel en uit een niet-duaal ingericht structuuronderdeel met dubbele finaliteit. Overige leerlingen krijgen dit advies op vraag. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Het is belangrijk dat aan alle leerlingen duidelijk gemaakt wordt dat duaal leren een andere leerweg is die ook voor hen zinvol kan zijn. Dit kadert binnen een ruime studiekeuzebegeleiding. Op die manier kunnen leerlingen die buiten de scope van het niet-bindende advies van de klassenraad vallen, aangemoedigd worden om toch een advies aan de klassenraad te vragen. 	

BEREIK DUAAL LEREN		
Duaal leren in 2^e graad (29/09/2017 -24/10/2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Duaal leren in de tweede graad moet mogelijk zijn voor die jongeren die daar klaar voor zijn, maar misschien moet dat niet in dezelfde vorm als duaal leren in de derde graad of de se-n-se's. Het is interessant om dit ook in proeftuinen uit te testen. De sectorale partnerschappen kunnen een voorstel doen voor opleidingen die het meest geschikt zijn om in de 2^e graad te starten • Duaal leren in de 2^e graad: hierbij zal het niet altijd mogelijk zijn op meer dan 14u per week te komen. Wat dan met de definitie van duaal? • Sectoraal partnerschap bepaalt of en in welke richting ze duaal leren mogelijk achten en welke standaardtrajecten voorgesteld worden. • De aanlooffase moet zeker al in de 2^e graad mogelijk gemaakt worden. 	<p>De voedingssector doet het voorstel om slagerij duaal en bakkerij duaal in 2^e graad uit te werken voor schooljaar 2019-2020. Deze opleidingen kunnen aan een OK2 gekoppeld worden.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Wat verstaat het VP onder een 'andere invulling'? Enkele ideeën: <ul style="list-style-type: none"> ○ Via observatie op de werkplek en begeleidde leerervaringen kan een leerling 2^e graad al enkele competenties verwerven binnen een bepaalde beroepskwalificatie. Het minimumaantal uren werkplekuren (14 uur) wordt dan losgelaten. ○ Misschien moet er in de tweede graad geen strikte koppeling tussen BK en OK zijn, vermits er maar zeer weinig BK's op niveau 2 zijn. Dit wordt best samen met AHOVOKS onderzocht. ○ Misschien is hier een rol weggelegd voor de aanlooffase? 	<p>In de nota aanlooffase staat het volgende: Arbeidsbereide en arbeidsrijpe jongeren die voldaan hebben aan de voltijdse leerplicht, maar nog niet over een getuigschrift tweede graad beschikken, zullen een duaal traject in de tweede graad kunnen volgen, zoals voorzien in de conceptnota bis. Dit zal toeleiden naar een onderwijskwalificatie niveau 2. Zulke opleidingen worden op een identieke manier opgevat als duale opleidingen die vandaag worden uitgewerkt voor de derde graad. Maw zullen deze opleidingen duaal tweede graad eveneens vertrekken van één of meer beroepskwalificaties en worden gekoppeld aan algemene vorming die hen in staat stelt een onderwijskwalificatie niveau 2 te behalen. De tewerkstelling van de jongeren is ook alternerend aan de opleiding van deze jongeren. Het uitwerken</p>

		van zulke opleidingen zorgt ervoor dat jongeren al vanaf het einde van de voltijdse leerplicht een bewuste keuze voor duaal leren kunnen maken en dat het aanbod van duaal leren diversifieert. Het is een volwaardige kwalificerende leerweg die een logische doorstroom kent naar een verder duaal traject in de derde graad. Voor deze opleidingen zullen beroepskwalificaties geselecteerd worden die haalbaar en relevant zijn om in duale vorm aan te bieden in de tweede graad.
Duaal leren in buso (28/11/2017)	<ul style="list-style-type: none"> De opleidingen duaal leren zouden tegelijkertijd in het Buso en het regulier onderwijs uitgerold moeten worden. In de sectorale partnerschappen kan bekeken worden welke opleidingen binnen het Buso het meest geschikt zijn en welke redelijke aanpassingen mogelijks nodig zijn. 	Op dit moment wordt er aan een vernieuwing in het buso gewerkt. Minister Crevits garandeert dat de organieke uitrol van duaal leren ook voor buso zal zijn. Het decreet duaal zal in die zin worden aangepast. Eerst moet het decreet over buso in orde zijn. In 2018-19 zijn er volgende buso-opleidingen mogelijk: - groen- en tuinbeheer duaal - medewerker fastfood duaal
Duaal leren voor niet-leerplichtige leerlingen (29/09/2017 -24/10/2017)	<ul style="list-style-type: none"> De VDAB werkt op de volgende manier: men bekijkt met elke zijinstromer wat voor hem/haar de beste leerweg is; duaal leren in het secundair onderwijs is een van de mogelijkheden, naast bijvoorbeeld het volwassenonderwijs. Als zij-instromers zich bij onderwijsinstellingen aanbieden om een duaal traject te volgen en ook gemotiveerd zijn om dat te doen, zullen scholen hen niet weigeren. 	
Duaal leren buiten het secundair onderwijs (29/09/2017 -24/10/2017)	<ul style="list-style-type: none"> Ook voor opleidingsverstrekkers buiten het secundair onderwijs dienen standaardtrajecten best als basis van een duale opleiding. Het is wenselijk om een werkgroep te vormen die onderzoekt in hoeverre parallellen of synergiën met de 	Om advies te geven over duaal leren in hoger en volwassenonderwijs, op

	ontwikkeling van duaal leren in het secundair onderwijs en hoger onderwijs mogelijk zijn. Deze werkgroep rapporteert haar werkzaamheden en conclusies aan het VP.	vraag van minister Crevits, heeft de VLOR een werkgroep 'Duaal leren in het hoger onderwijs' en een werkgroep 'Duaal leren in het volwassenonderwijs' opgericht.
Aandachtspunten voor heldere communicatie over duaal leren: extra suggesties VP (29/09/2017 -24/10/2017)	<ul style="list-style-type: none"> Het VP stelt dat een goede communicatie enkel kan steunen op duidelijke beleidslijnen. Eén aanspreekpunt op het hoogst haalbare niveau zou dit kunnen versterken. Naast de inspanningen die al gebeurd zijn, zou er nog een ruimere sensibilisering moeten zijn die gemeenschappelijk wordt uitgedragen. 	SVL is trekker van de communicatiecampagne duaal leren.
Standaardtrajecten (29/08/2017) Procedure (28/11/2017)	<ul style="list-style-type: none"> Het is belangrijk om een efficiënte, transparante werking te hebben i.f.v. opstellen van de lijst nieuwe standaardtrajecten. Hiervoor moet een transparante procedure worden opgezet. Hiertoe wordt een concrete procedure (flow) goedgekeurd. 	SVL werkt samen met AHOVOKS een transparante procedure uit voor bepalen van de lijst nieuwe standaardtrajecten, i.s.m. sectorale partnerschappen.
Voorkennis leerling – proefpakket (24/04/2018)	<ul style="list-style-type: none"> Ondernemingen hebben vragen naar de voorkennis van de leerlingen die op de werkplek zal komen. Enkele opleidingsfondsen plannen een proefpakket uit te werken. Belangrijk dat er geen extra drempels worden opgeworpen voor de instap duaal leren, en aandacht voor het verschil met de aanloopfase. 	
KWALITEIT OP DE WERKPLEK		
Wat maakt een leerervaring op een werkplek zinvol? (30/01/2018)	<ul style="list-style-type: none"> De betrokkenheid van de mentor is een cruciale factor. Ook de pedagogische bekwaamheid van de mentor speelt een belangrijke rol, de mentor moet immers kunnen omgaan met jongeren die nog niet alle competenties verworven hebben. Daarnaast is ook de leercultuur in het bedrijf van belang. Om zijn/haar rol optimaal te kunnen vervullen, moet de mentor een beroep kunnen doen op leerkrachten en trajectbegeleiders. Het is belangrijk dat ze gemakkelijk te bereiken zijn. 	De visie over de mentor moet mee opgenomen worden in de mentoropleidingen zoals deze worden aangeboden.
De verschillende rollen bij het begeleiden van leerlingen (30/01/2018)	<ul style="list-style-type: none"> Het Vlaams Partnerschap onderschrijft dat zowel de mentor als de trajectbegeleider een belangrijke rol te vervullen hebben bij de begeleiding van de leerling. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Het overzicht van Gijbels en Wille (2018) biedt een interessante synthese van de verschillende rollen van de mentor. Het VP onderschrijft het belang van de 4 rollen. 	
De definitie van de mentor (30/01/2018)	<ul style="list-style-type: none"> Het Vlaams Partnerschap volgt de nieuwe definitie uit het ontwerpdecreet duaal nl. "de mentor is de persoon die binnen de onderneming aangeduid wordt om de leerling op de werkplek op te leiden en te begeleiden", 	Vraag om aan het decreet duaal toe te voegen: "de mentor kan voor het opleiden van de leerling

	<p>maar geeft aan dat de mentor voor het opleiden van de leerling ook een beroep kan doen op andere medewerkers (die zelf geen mentor zijn).</p>	<p>taken delegeren aan medewerkers”</p> <p>In het decreet duaal leren en de aanloopfase is nu het volgende opgenomen: mentor: de persoon die binnen de onderneming wordt aangeduid om de opleiding van de leerling op de werkplek te begeleiden en op te volgen</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • De mentor is degene die instaat voor het leerproces en bewaakt of alle competenties worden aangeleerd. Hij/zij heeft de eindverantwoordelijkheid. De mentor staat bij voorkeur ook in voor het opleiden van de leerling. Hiervoor wordt er verwezen naar het overzicht van Gijbels en Wille (2018) waarin de 4 mentorrollen worden opgelijst. • Het is echter belangrijk dat er rekening gehouden wordt met de verschillen tussen de sectoren en de bedrijfsgrootte. Een zekere flexibiliteit of maatwerk zal nodig zijn in bepaalde sectoren/bedrijven. • In dit kader bestaat er eensgezindheid over het feit dat de mentor taken moet kunnen delegeren naar collega's. Dit kan zeker occasioneel. De mentor behoudt steeds de eindverantwoordelijkheid. 	
Mentor – delegeren van taken (30/01/2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Er is geen eensgezindheid over de mate waarin er taken kunnen gedelegeerd worden. Kan dit occasioneel of kan het frequenter? 	<p>Eventueel toevoegen in welke mate er taken kunnen gedelegeerd worden cfr. occasioneel, frequent,...</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Binnen een aantal grote bedrijven (in de chemische, technologische en textielsector) volgt de ploegbaas het leerproces van de leerling op. Hij/zij is het aanspreekpunt en de eindverantwoordelijke, maar leert zelf geen competenties aan. Hiervoor doet hij/zij beroep op verschillende medewerkers. • De meningen zijn verdeeld over wie in deze situatie de mentor is. Is dit de verantwoordelijke/begeleider, die zelf geen competenties aanleert of zijn het alle betrokken medewerkers/opleiders, die de competenties aanleren, maar geen verantwoordelijkheid dragen voor het leerproces? 	
Criteria voor de mentor (30/01/2018)	<ul style="list-style-type: none"> • De meningen zijn verdeeld over de vraag of het model 2 attest al dan niet verplicht moet worden opgevraagd bij het indienen van een erkenningsaanvraag. 	<p>Syntra Vlaanderen bezorgt de leden van het VP meer informatie over de (mogelijke) inhoud van de model 2 attesten.</p>

Begeleiding van de mentor (30/01/2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Het VP geeft aan dat het belangrijk is dat een mentor kan groeien. Ook scholen kunnen in dit proces een rol spelen. 	
Mentoropleiding (30/01/2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Vraag naar aandacht voor nazorg van mentoren na de opleiding. • Aandacht voor groep in het mentorschap • Voorstel om in te zetten op lerende netwerken van mentoren. 	
Aantal leerlingen per mentor (27/06/2017)	<ul style="list-style-type: none"> • VP houdt voorstel aan van 3 leerlingen per mentor. Als er geen aantal leerlingen per mentor is opgenomen in de overeenkomst, blijft de richtlijn van het VP van toepassing. 	
Beroepsprocedure & klachtenprocedure (27/06/2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Wijzigingen in de procedures worden steeds voorgelegd aan het VP. 	
Begeleiding van werkplekken (27/03/2018)	<ul style="list-style-type: none"> • VP onthaald het voorstel van de selfscan positief. Enkele opmerkingen: begeleiding op maat is een goede zaak, samenwerkingen zoeken, selfscan is een belangrijk instrument in het kader van bewustwording. Op basis hiervan kunnen ‘ambassadeurs’ in de picture worden gezet. • Zorg dat er bij de uitwerking van de selfscan genoeg aandacht gaat naar complexiteit. • Voorstel om in het kader van de selfscan een gemeenschappelijke studiedag te organiseren vanuit regie dual leren rond kwaliteit. 	
UITBREIDING NETWERK WERKPLEKKEN/AFSTEMMING ONDERWIJS-ARBEIDSMARKT		
Werkgeversgroepering (27/06/2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Binnen ESF project van sector Bouw zal concept van werkgeversgroepering worden uitgewerkt. 	
Werkplekken (27/06/2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Het is belangrijk dat bedrijven reeds gekend zijn aan de start van het opleidingstraject. 	
Werkplekken (29/08/2017 – 28/11/2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Het is belangrijk om ook oog te hebben voor de geografische spreiding wanneer men wil monitoren of er voldoende werkplekken zijn. Het is belangrijk dat er proactief kan gewerkt worden en informatie gedeeld wordt. • Bij plan van aanpak ook kijken naar de redenen voor het niet vinden van een werkplek en de mogelijkheid om werkplekken te combineren. 	Actieplan werkplekken wordt opgemaakt door SVL.
Erkenningsaanvragen (24/10/2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Een groot deel van de erkenningsaanvragen gebeurt door opleidingsverstrekker of trajectbegeleider. Dit heeft een grote invloed op het werkvolume en andere begeleidingstaken. • Bedoeling is dat werkgevers hier zelf meer eigenaarschap over hebben. Vandaar ook de link met het e-loket van de Vlaamse overheid. 	

Ontwikkeling kaartje (24/04/2018)	<ul style="list-style-type: none"> Het kaartje ('zet jezelf op de kaart') is een werkinstrument dat beschikbaar wordt gemaakt voor alle partnerschappen. 	
Afstemming onderwijs-arbeidsmarkt (24/04/2018)	<ul style="list-style-type: none"> Vraag om vertrouwen te hebben in de scholen die programmeren vanuit hun expertise. Aanvullend echter aandacht hebben voor regionale spreiding van dezelfde duale trajecten. 	
WERKING VLAAMS PARTNERSCHAP		
Evaluatie VP (27/06/2017)	<ul style="list-style-type: none"> De leden bevestigen het belang van het VP. De leden vragen meer betrokkenheid bij de voorbereiding van het overlegplatform duaal leren. De leden wensen in te zetten op thematische discussies rond specifieke thema's. Doelstelling is om tot een gedragen debat te komen. Het VP is echter geen consensus orgaan. Het is belangrijk dat het VP ernstiger wordt genomen als adviesorgaan. 	
Terugkoppeling SP's (24/10/2017)	<ul style="list-style-type: none"> Verslagen van de Sectorale partnerschappen kunnen geraadpleegd worden door leden VP . 	
Werking VP (24/10/2017)	<ul style="list-style-type: none"> SVL als regie is voorzitter/moderator bij de bespreking van de opgemaakte nota's. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Het Vlaams Partnerschap is een forum om van gedachten te wisselen. Belangrijk dat deze discussies gevoerd worden. Echte conclusies pas maken wanneer verschillende gerelateerde thema's aan bod zijn gekomen. 	
TOEZICHT KWALITEIT SP's		
Toezicht vanuit de regisseur (29/05/2018)	<ul style="list-style-type: none"> Best practices en kwaliteitskaders voorstellen ifv ondersteuning partnerschappen. Opvolging vanuit het volledige VP, geen aparte commissie hiervoor opzetten. 	
RANDVOORWAARDEN – DECREET OAO		

Vakantieregeling Decreet OAO (29/08/2017 – 26/09/2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Aandacht voor flexibiliteit bij het inplannen van vakantie ifv leermogelijkheden van de leerling. Voor de leerling is het leerrijk dat er ook competenties kunnen aangeleerd worden tijdens drukke periodes. Voor sommige sectoren valt deze drukke periode in de schoolvakanties. • Een belangrijk discussiepunt is de vakantieregeling voor jongeren in duaal leren. . • Opmerkingen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Vakantieregeling is bevoegdheid NAR. Afstemming van deze regelgeving is belangrijk. ○ Zorgen dat het sociaal juridisch sluitend is zowel voor jongeren als voor werkgever. ○ Vanuit bescherming van de student, de studentenjob net niet laten doorgaan bij leerwerkplek. Ervaring opdoen bij verschillende werkgevers is een meerwaarde. • Hier is tevens een link met de kinderbijslag. 	Deze standpunten worden verder opgenomen en besproken.
Kinderbijslag (24/10/2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Belangrijk om oog te hebben voor de impact van de regelgeving op leerlingen van gescheiden gezinnen. 	
INTERREGIONALE MOBILITEIT		
Samenwerkingsovereenkomst met SBB (28/11/2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Een samenwerkingsovereenkomst met SBB werd opgemaakt en goedgekeurd. 	
COMMUNICATIE DUAAL LEREN		
Communicatiecampagne (27/03/2018 – 29/05/2018)	<ul style="list-style-type: none"> • De leden van het VP willen zoals eerder gemeld van bij aanvang nauw betrokken worden bij de communicatiecampagne. Hier ook input vanuit VP mogelijk. De communicatiecampagne wordt iedere VP-vergadering geagendeerd. • VP raadt aan om te werken met 1 herkenbaar logo om duaal leren als sterk merk in de markt te zetten. 	

7.2 BIJLAGE 2 – 5 AMBITIES VOOR DUAAL LEREN

Hoe ziet duaal leren in 2030 er bij voorkeur uit?

Ambitie 1: Elke lerende volgt een traject dat qua inhoud en aanpak gepersonaliseerd is.

De eerste ambitie zet de lerende aan het stuur van de eigen leerloopbaan met als doel dat leren vanzelfsprekend wordt voor iedereen. Mogelijke acties waarop kan ingezet worden om aan de ambitie te voldoen is keuzemogelijkheden voorzien binnen leertrajecten die persoonlijk kunnen ingevuld worden, applicaties die het personaliseren van leren ondersteunen en het delen van infrastructuur die gepersonaliseerde trajecten ondersteunt.

Ambitie 2: Duaal leren is... een keuze die iedereen (= elke burger) op elk moment binnen zijn/haar loopbaan kan nemen.

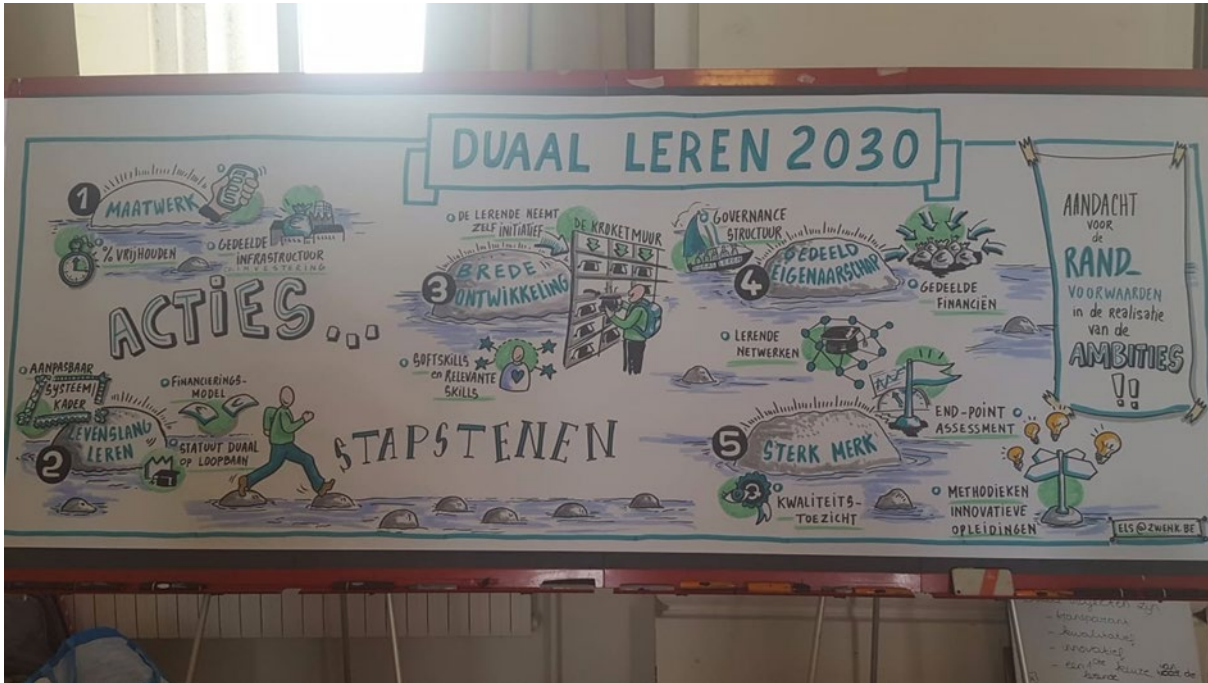
De tweede ambitie beschrijft duaal leren als leermethodiek binnen de (leer)loopbaan waarvoor men in elke levensfase kan kiezen en waarbij er ondersteuning/facilitering is naar ondernemingen én lerende. Mogelijke acties om dit te realiseren zijn het uitdenken van financieringsmodellen en een statuut voor de lerende gedurende de loopbaan. Ook een overdraagbaar kader (niet te strak) voor verschillende lerende behoort tot de mogelijke acties.

Ambitie 3: Binnen duaal leren zetten we in op een brede ontwikkeling van de lerende.

Met ambitie 3 wordt de focus gelegd op de totale ontwikkeling van de lerende via: competentieverwerving, kwalificatie, socialisatie, persoonsontwikkeling, ... die afgestemd is op de individuele noden of levensfase van de lerende. Om deze ambitie te verwezenlijken kan de mogelijkheid ontwikkeld worden dat lerende zelf hun traject samenstellen, dat er aandacht is voor transfereerbare skills in ieder leertraject of dat lerende gebruik kunnen maken van flexibele trajecten.

Ambitie 4: We hebben gedeeld eigenaarschap op alle niveaus en tussen alle participanten.

Met gedeeld eigenaarschap zet deze ambitie in op co-creatie en gezamenlijke realisatie van duale leertrajecten. Er is geen co-creatie zonder coördinatie, facilitatie, inspiratie en betrokkenheid. Mogelijke acties voor deze ambitie zijn het uitwerken van governance, hoe gedeeld eigenaarschap en gedeelde financiering kunnen uitgedacht worden en hoe lerende netwerken voor verschillende types van begeleiding georganiseerd worden.



Ambitie 5: Duaal leren is een sterk merk.

Met duaal leren als een sterk merk wordt verwezen naar duale trajecten die kwalitatief, innovatief en transparant zijn en een eerste keuze van de lerende zijn. Duale trajecten worden als dusdanig herkend en erkend. Inzetten op duaal leren als sterk merk kan gerealiseerd worden door in te zetten op kwaliteit, het idee van end point assessment uit te denken en alternatieve manieren te ontwikkelen die innovatieve opleidingen vormgeven.

Op korte termijn is het belangrijk dat de randvoorwaarden (verzekering, vergoeding, vakantieregeling en mentoropleiding) uitgeklaard worden.