



Vlaams Partnerschap
Duaal Leren

VLAAMS PARTNERSCHAP DUAAL LEREN

Jaarrapport 2018-2019



Vlaanderen
is duaal leren

www.syntravlaanderen.be

1 INHOUD

1	Inhoud	2
2	Glossarium.....	3
3	Inleiding.....	6
4	Deel I: De werking van de partnerschappen voor duaal leren en leren en werken	8
4.1	De partnerschappen	8
4.2	De stappen in het proces	9
4.3	Mobilisering	10
4.4	Erkenning	11
4.5	Begeleiding	28
4.6	Opvolgen van klachten	42
4.7	Bijkomende acties	43
4.8	Beroepen	45
5	Deel II: Stand van zaken duaal leren	47
5.1	De kenmerken van duaal leren	47
5.2	Stand van zaken en evolutie duaal leren	48
5.3	Evaluatie van uitrol duaal leren: successen, knelpunten en uitdagingen	55
6	Bijlagen.....	60
6.1	Bijlage 1 – Overzicht onderwerpen besproken door het Vlaams partnerschap duaal leren VP	60
6.2	Bijlage 2 – Advies verzekering stageovereenkomst alternerende opleiding	63
6.3	Bijlage 3 – Advies versterking mentor voor Duaal Leren in BuSO	63

2 GLOSSARIUM

Alternierende opleiding	Elke opleiding van het voltijds secundair onderwijs en van het buitengewoon secundair onderwijs van opleidingsvorm 3 en 4, die door de Vlaamse Regering als duaal wordt aangeduid en elke opleiding in het deeltijds beroepssecundair onderwijs en in de leertijd. In dergelijke opleidingen worden contactonderwijs bij een opleidingsverstrekker en opleiding op de werkplek gecombineerd. Beide componenten beogen samen de uitvoering van één enkel opleidingsplan en zijn daarom inhoudelijk en organisatorisch op elkaar afgestemd.
Erkenningsaanvraag	<p>Een erkenningsaanvraag is een aanvraag van een onderneming (of een gemachtigde) om erkend te worden om leerlingen uit alternierende opleidingen te mogen opleiden op een specifieke vestiging voor een specifieke opleiding. Een erkenningsaanvraag kan volgende statussen hebben:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ingediend: De erkenningsaanvraag werd ingediend door de onderneming (of gemachtigde) en werd nog niet behandeld.• Dossier onvolledig: Dit is een ingediende erkenningsaanvraag waarbij de behandelaar na controle heeft beslist dat niet alle nodige documenten werden toegevoegd. De aanvraag is teruggestuurd naar de indiener.• In behandeling: Een erkenningsaanvraag die door de behandelaar als volledig werd aangeduid en wordt behandeld door het bevoegde partnerschap.• In wacht: De erkenningsaanvraag kan voorlopig niet behandeld worden, het bevoegde partnerschap neemt contact op met de onderneming.• Geannuleerd: Een geannuleerde erkenningsaanvraag is een ingediende erkenningsaanvraag die door de onderneming geannuleerd werd.

Erkenning	<p>We gebruiken in dit rapport de term erkenning voor erkenningsaanvragen waarvoor de behandelaar een beslissing heeft genomen. Mogelijke statussen van een erkenning zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afgekeurd: Een afgekeurde erkenning is een erkenning waarvoor de behandelaar heeft beslist dat de onderneming, vestiging en/of mentor niet voldoet aan de erkenningscriteria. • Goedgekeurd: Een goedgekeurde erkenning is een erkenning waarvoor de behandelaar heeft beslist dat de onderneming, vestiging en mentor voldoet aan de erkenningscriteria (of die door het systeem automatisch werd goedgekeurd, omdat de aanvraag niet binnen de 14 dagen behandeld werd). • Opgeheven: Een opgeheven erkenning is een goedgekeurde erkenning die door de behandelaar wordt opgeheven. Een opheffing gebeurt als blijkt dat er niet langer voldaan wordt aan de erkenningscriteria of dat de onderneming haar plichten en verbintenissen niet nakomt. • Stopgezet: Een stopgezette erkenning is een goedgekeurde erkenning die door het systeem status stopgezet krijgt naar aanleiding van wijzigingen die binnenkomen via het Magda-platform.
Overeenkomst	<p>Voor de uitvoering van de alternerende opleiding kunnen volgende types overeenkomsten afgesloten worden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Overeenkomst van alternerende opleiding (OAO): een overeenkomst die wordt afgesloten tussen drie partijen, namelijk de leerling, de erkende onderneming en de opleidingsverstrekker, voor de uitvoering van de alternerende opleiding, waarbij de leerling minstens 20 uur per week op de werkplek wordt opgeleid. • Stageovereenkomst alternerende opleiding (SAO): een overeenkomst die wordt afgesloten tussen drie partijen, namelijk de leerling, de erkende onderneming en de opleidingsverstrekker, voor de uitvoering van de alternerende opleiding, waarbij de leerling minder dan 20 uur per week op de werkplek wordt opgeleid. • Deeltijdse arbeidsovereenkomst (DA): een overeenkomst die wordt afgesloten tussen twee partijen, namelijk de leerling en de erkende onderneming voor de uitvoering van de alternerende opleiding op de werkplek. • Deeltijdse arbeidsovereenkomst met sociale maribel (DA-SM): een overeenkomst die wordt afgesloten tussen twee partijen, namelijk de leerling en de erkende onderneming voor de uitvoering van de alternerende opleiding op de werkplek, waarbij de erkende onderneming een onderneming uit de non-profitsector is waarvoor de vermindering in het kader van de sociale maribel geldt.

	<p>De overeenkomsten kunnen volgende statussen hebben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niet gestart: Een overeenkomst die reeds geregistreerd is, maar waarvan de startdatum nog niet bereikt is. • Geannuleerd: Een geregistreerde overeenkomst die op vraag van de opleidingsverstrekker of onderneming geannuleerd wordt. • Lopend: Een overeenkomst waarvan de startdatum voorbij is en de einddatum nog niet bereikt is. • Afgelopen: Een overeenkomst die heeft gelopen tot de voorziene einddatum. • Vroegtijdig beëindigd: Een overeenkomst die vroeger beëindigd is dan de voorziene einddatum.
Partnerschappen	In het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleiding (10 juni 2016) werd voorzien in de oprichting van een Vlaams Partnerschap Duaal Leren en in de oprichting van sectorale partnerschappen. In deze organen zetelen alle relevante werk- en onderwijspartners.
Vlaams Partnerschap Duaal Leren	<p>Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren heeft een aantal concrete bevoegdheden, met name het erkennen van een onderneming als werkplek, controle uitoefenen op de uitvoering van de overeenkomsten op de werkplek, ondernemingen informeren over duaal leren, het ondersteunen en mobiliseren van ondernemingen in functie van het aanbod van werkplekken, adviesverlening in duaal leren en het opstellen van een jaarlijks monitoringsrapport.</p> <p>Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren kan voor de uitvoering van zijn opdrachten in het kader van de overeenkomsten tot uitvoering van de alternerende opleiding waarvoor geen samenwerkingsakkoord met een sector is gesloten, een delegatie van bevoegdheid verlenen aan personeelsleden van het agentschap.</p>
Sectoraal partnerschap	<p>Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren kan voor de uitvoering van zijn opdrachten betreffende de overeenkomsten tot uitvoering van de alternerende opleiding een samenwerkingsakkoord sluiten met een sectoraal partnerschap. In dit samenwerkingsakkoord staat welke decretale bevoegdheden het sectoraal partnerschap opneemt (het gaat minstens over het erkennen van een onderneming als werkplek).</p> <p>Een sectoraal partnerschap heeft een sectorgebonden werking en is samengesteld uit de relevante onderwijs- en werkpartners uit de betreffende sector.</p>
Sector	Een economische sector is een deel van de economie. Het is een benaming voor alle ondernemingen samen die actief zijn in een bepaalde categorie producten of diensten.

3 INLEIDING

Dit document is het derde monitoringsrapport van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren. Het gaat over de periode tussen 1 juli 2018 en 30 juni 2019. Het geeft een jaaroverzicht over alternerend leren, een leer methode waarbij het aanleren van algemene en beroepsspecifieke competenties verdeeld is over een werkplek bij een onderneming en een opleidingsverstrekker. Tevens toont het hoe het Vlaams Partnerschap, samen met de sectorale partnerschappen, hieraan gewerkt heeft. Onder alternerend leren vallen zowel Duaal leren als Leren en werken. Dit document rapporteert over beide vormen van alternerend leren met een focus op dual learning.

Het **Vlaams Partnerschap Duaal Leren** startte in juli 2016 met het in voege treden van het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen. Een goede uitwerking van dual learning vereist een nauwe en constructieve samenwerking en afstemming tussen de verschillende stakeholders binnen de onderwijs- en werkwereld. In dit decreet is daarom voorzien in de oprichting van het partnerschap, waarin alle relevante werken onderwijspartners zetelen.

Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren kreeg in het decreet **zeven bevoegdheden** toegekend. Deze bevoegdheden omvatten 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 bevoegd voor de controle op de uitvoering van overeenkomsten op de werkplek en voor het opheffen van erkenningen en uitsluiten van ondernemingen.

Deze bevoegdheden kunnen door het Vlaams Partnerschap Duaal Leren gedelegeerd worden aan **16 sectorale partnerschappen**. De sectorale partnerschappen hebben een sectorgebonden werking en zijn samengesteld uit relevante onderwijs- en werkpartners uit de betreffende sector. Een samenwerkingsovereenkomst legt de bevoegdheidsverdeling tussen beide partnerschappen vast.

Het partnerschap is ook bevoegd voor adviesverlening over dual learning en voor het opstellen van het **jaarlijks monitoringsrapport**. Het rapport heeft als doel een stand van zaken op te maken over alternerend leren in Vlaanderen: welke zaken lopen goed en moeten dus bestendig worden, en welke zaken nog moeten bijgestuurd worden. De gegevens zijn verzameld aan de hand van data, getrokken uit het digitale loket werkplek-duaal.be, de databank van het departement van Onderwijs en Vorming AGODI, en de rapportering door de sectorale partnerschappen.

Onderstaand rapport neemt u mee door de jaarwerking 2018-2019 van de partnerschappen, met regelmatig een terugblik op de laatste 3 jaren om bepaalde evoluties in kaart te brengen. Het eerste deel licht de acties van de partnerschappen voor alternerend leren per bevoegdheid door. De cijfers in dit deel gelden zowel voor dual learning als voor leren en werken, aangezien de partnerschappen voor beide vormen van leren acties ondernemen. In een tweede deel volgt, na een uiteenzetting van de kenmerken van dual learning volgens het Vlaams Partnerschap, een overzicht van dual learning aan de hand van algemene cijfers met betrekking tot de scholen, opleidingen en ondernemingen. Ook hier krijgt u naast een momentopname van het afgelopen jaar, de evolutie van 2016 tot nu. Ten slotte komen de successen, knelpunten en uitdagingen voor dual learning aan bod, gezien door de ogen van de partnerschappen.

Veel leesplezier

Frank Baert

Voorzitter Vlaams Partnerschap Duaal Leren



4 DEEL I: DE WERKING VAN DE PARTNERSCHAPPEN VOOR DUAAL LEREN EN LEREN EN WERKEN

4.1 DE PARTNERSCHAPPEN

Voor het werkingsjaar (2018-2019) wordt er gerapporteerd over de werking van 16 sectorale partnerschappen én het Vlaams Partnerschap duaal leren dat instaat voor de sectoren die niet verbonden zijn aan een van de 16 sectorale partnerschappen (zie Tabel 1). Doorheen de tekst wordt met ‘partnerschappen’ verwezen naar deze 16 sectorale partnerschappen en het Vlaams Partnerschap.

Partnerschappen (2018-2019):
1. Vlaams Partnerschap
Sectorale Partnerschappen:
1. Autosector en aanverwante sectoren
2. Bouw
3. Chemie, kunststoffen en life sciences
4. Elektriciens: installatie en distributie
5. Groene sectoren
6. Haartooi, fitness en schoonheidszorgen
7. Horeca
8. Houtsectoren
9. Kleding en confectie
10. Lokale besturen
11. Social profit
12. Technologische industrie
13. Textiel
14. Textielverzorging
15. Transport en Logistiek en Afhandeling op Luchthavens
16. Voedingsnijverheid

Tabel 1: Overzicht van partnerschappen 2018-2019

4.1.1 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. Het kreeg daarbij een aantal bevoegdheden zoals het informeren, mobiliseren, erkennen en ondersteunen van ondernemingen, de controle op de uitvoering

van overeenkomsten op de werkplek, het opheffen van erkenningen, en uitsluiten van ondernemingen, adviesverlening over duaal leren en het opstellen van het jaarlijks monitoringsrapport. Deze bevoegdheden kunnen door het Vlaams Partnerschap Duaal Leren gedelegeerd worden aan sectorale partnerschappen (zie sectie 4.1.2). Hiertoe wordt een samenwerkingsakkoord ondertekend waarin aangegeven wordt welke bevoegdheden door het sectorale partnerschap worden opgenomen en welke taken bij het Vlaams Partnerschap Duaal Leren blijven. Taken die bij het Vlaams Partnerschap blijven kunnen door dat partnerschap gedelegeerd worden aan personeelsleden van Syntra Vlaanderen. Binnen het Vlaams Partnerschap Duaal Leren werd ook een beroepscommissie opgericht. In geval van een beslissing tot niet-erkenning, opheffing van een erkenning of uitsluiting van een onderneming kan de onderneming een gemotiveerd verzoek tot herziening indienen bij deze beroepscommissie.

Tijdens de maandelijkse vergaderingen van het Vlaams Partnerschap werden in het werkingsjaar 2018-2019 de volgende onderwerpen besproken: voorbereiding van de organieke uitrol van duaal leren, het aanbod en de kwaliteit van werkplekken, de communicatiecampagne, de operationalisering van de randvoorwaarden en enkele visienota's. De details van deze onderwerpen zijn terug te vinden in bijlage 1.

4.1.2 De sectorale partnerschappen

De sectorale partnerschappen (afgekort SP) hebben een sectorgebonden werking en zijn samengesteld uit de relevante onderwijs- en werkpartners uit de betreffende sector. De bevoegdheden van het Vlaams Partnerschap kunnen gedelegeerd worden aan deze sectorale partnerschappen. Deze bevoegdheden omvatten onder andere het informeren, mobiliseren, erkennen en opvolgen van ondernemingen met het oog op een versterking, zowel kwantitatief als kwalitatief, van het aanbod aan werkplekken. De verdeling van de bevoegdheden tussen de twee partnerschappen worden in een samenwerkingsovereenkomst vastgelegd.

De accountmanagers van SYNTRA Vlaanderen brengen de vertegenwoordigers van de sectoren maandelijks samen op de 'Klankbordgroep Sectoren'. Tijdens deze vergaderingen worden de sectoren geïnformeerd over verschillende thema's binnen duaal leren. Daarnaast wordt er kennis gedeeld, wordt er gebrainstormd en worden er afspraken gemaakt. Via de methodiek van co-creatie kunnen de leden er ook input geven voor de visievorming rond duaal leren.

In het eerste werkingsjaar (2016-2017) van het Vlaams Partnerschap werden er twaalf sectorale partnerschappen opgestart, waarna er in het werkingsjaar (2017-2018) nog vier sectorale partnerschappen zijn bijgekomen. In het werkingsjaar (2018-2019) werd er verder gewerkt met de 16 bestaande sectorale partnerschappen.

4.2 DE STAPPEN IN HET PROCES

In wat volgt worden de verschillende stappen besproken die nodig zijn voor de uitbreiding van kwalitatieve werkplekken voor alternerende opleidingen. Hierbij worden ook de resultaten besproken en de werking van de partnerschappen uiteengezet per stap in het proces. Naast de behandeling van beroepen, komen deze stappen ook grotendeels overeen met de bevoegdheden van de partnerschappen.





Figuur 1: Stappen in het proces bij de uitbreiding van kwalitatieve werkplekken

De eerste stap in het proces is de **mobilisering** van nieuwe werkplekken via promotie en prospectie. Deze stap wordt gevolgd door de **erkenning** van nieuwe werkplekken en de **begeleiding** en opvolging van deze werkplekken. In de vierde stap worden **beroepen** tegen niet-erkenning, opheffing, uitsluiting en beëindiging van overeenkomsten behandeld. In wat volgt zullen de verschillende procedures en resultaten van deze stappen beschreven worden voor het rapporteringsjaar 2018-2019.

4.3 MOBILISERING

Een goede werking van alternerend leren, en duaal leren in het bijzonder, staat of valt bij het aanbod van voldoende werkplekken voor alle lerenden die zo'n traject willen volgen. Elk partnerschap draagt zijn steentje bij om ondernemingen te vinden en te mobiliseren om zich kandidaat te stellen als werkplek.

Sectorale partnerschappen kunnen ondernemingen mobiliseren op verschillende manieren:

- a. Promotie maken via brochures, websites en folders
- b. Promotie maken via alternatieve initiatieven: wervingsvideo's, sociale media, beurzen, ambassadeurs
- c. Prospectie
- d. Bijkomende incentives bedenken en bieden

14 van de 17 partnerschappen maken werk van brochures, websites en folders om ondernemingen warm te maken voor alternerend leren, en duaal leren in het bijzonder. 13 van de 17 partnerschappen geven aan dat die promotie specifiek voor duaal leren is. Daarnaast hebben enkele partnerschappen **alternatieve initiatieven** genomen om promotie te maken via: wervingsvideo's, sociale media, een informatie-platform, beurzen, open-deurdagen, en zelfs ambassadeurs, waarvoor een event georganiseerd werd. Voor dat laatste geldt de SP Technologische industrie als goed voorbeeld:

SP Technologische industrie: "Wij hebben een Pioneer Party georganiseerd om de groep ambassadeurs te vergroten." Met dit event heeft Agoria de pionierende leerlingen, scholen, leerbedrijven en partners

in de bloemetjes gezet. Het was een zomers evenement met een aantrekkelijk programma en een positieve 'vibe' rond duaal leren.

11 partnerschappen doen **prospectie** bij potentiële ondernemingen. Ook de werkplekbegeleiders van SYNTRA Vlaanderen zetten daar, in opdracht van het Vlaams Partnerschap, op in:

Vlaams Partnerschap: “De werkplekbegeleiders van SYNTRA Vlaanderen doen gericht acties om het aanbod van werkplekken te verhogen, dit aan de hand van het erkennen van werkplekken die reeds erkend zijn binnen leren en werken en waar ook een duale variant zou kunnen georganiseerd worden. Daar waar nodig worden prospectieve acties ondernomen (enkel voor die opleidingen waarvoor tekorten verwacht worden). Actieve prospectie gebeurt ook ter ondersteuning van bepaalde sectoren (bijv. op structurele wijze ter ondersteuning van SP Kleding en confectie) of voor bepaalde sectoren zonder SP (in overleg met de slagersbond, binnenvaartsector, zeevisserij,...).”

Verder bieden een tweetal partnerschappen **bijkomende incentives** aan die werkgevers over de streep kunnen trekken. Als good practice kunnen we de SP Lokale besturen aan het woord laten:

SP Lokale besturen: “Wij voorzien in een gedeeltelijke terugbetaling van de leervergoeding aan de hand van een ondersteuningspremie voor de opleidingen kinderbegeleider duaal en zorgkundige duaal (enkel voor de publieke diensten voor gezinszorg). Diensten die een beroep wensen te doen op de ondersteuningspremie moeten voor of tijdens de opleiding van de leerling de mentor een mentoropleiding laten volgen. Daarnaast bekijken we of het nodig/wenselijk is om ook voor de begeleiding van leerlingen uit andere opleidingen een dergelijke ondersteuningspremie te voorzien.”

Tenslotte moet er nog vermeld worden dat een aantal partnerschappen zich niet beperken tot het mobiliseren van ondernemingen. Zo richten sommige partnerschappen zich ook **op de lerenden** via jongerensites en reclamecampagnes:

SP Textiel: “Voor de opleiding 'productieoperator textielproductielijn duaal' hebben wij een reclamecampagne lopen in Kinopolis Kortrijk. Wij ontwikkelden allerlei promotiemateriaal voor deze opleiding om zo reclame te maken op de opendeurdag in het PTI en om duaal leren te promoten op beurzen zoals Technoboost en Techniekfestival.”

4.4 ERKENNING

Elke werkgever die leerlingen uit alternerende opleidingen (dual leren, de leertijd of het deeltijds beroepssecundair onderwijs) wenst op te leiden op de werkvloer moet hiervoor erkend zijn. Om erkend te worden moet de onderneming aan een aantal erkenningsvoorwaarden voldoen. De onderneming moet erkend zijn voor elke alternerende opleiding waarvoor ze overeenkomsten wil sluiten en voor elke vestiging waar ze leerlingen wil opleiden.

In deze sectie geven we de analyses van de ingediende en behandelde erkenningen gedurende het rapporteringsjaar 2018-2019 (dus de periode 1 juli 2018 tot en met 30 juni 2019) en de evolutie van deze erkenningsaanvragen sinds 2016.

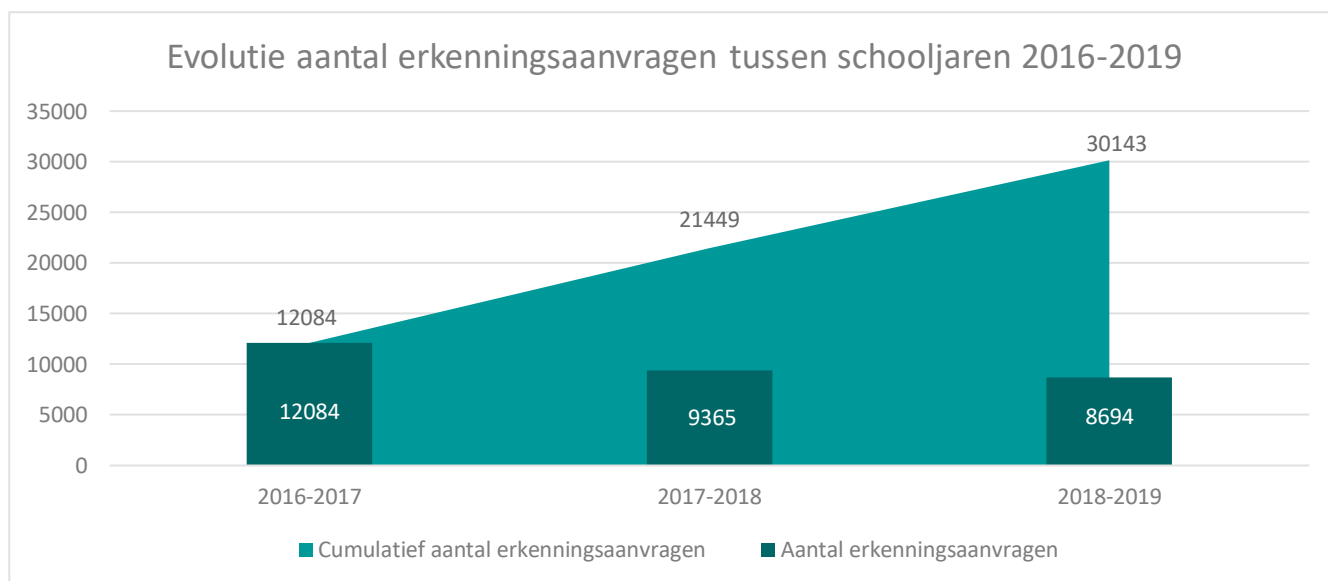
Tijdens de indiening en de behandeling van de erkenningsaanvraag en na de erkenning kunnen de erkenningsaanvraag en de erkenning verschillende statussen doorlopen. U vindt deze statussen terug in het glossarium.

In wat volgt zullen enkel de ingediende erkenningsaanvragen en de goedgekeurde en afgekeurde erkenningen worden geanalyseerd, dit met betrekking tot alle alternerende opleidingen, inclusief duaal leren. De resultaten enkel met betrekking tot duaal leren vindt u onder het hoofdstuk Duaal Leren.

4.4.1 Indiening

Deze sectie geeft meer inzicht in de details van de ingediende erkenningsaanvragen in het rapporteringsjaar 2018-2019. De resultaten met betrekking tot goedgekeurde en afgekeurde erkenningen en de werking van de partnerschappen kunnen gevonden worden onder sectie 4.4.2 “behandeling”.

1) Evolutie totaal aantal ingediende erkenningsaanvragen

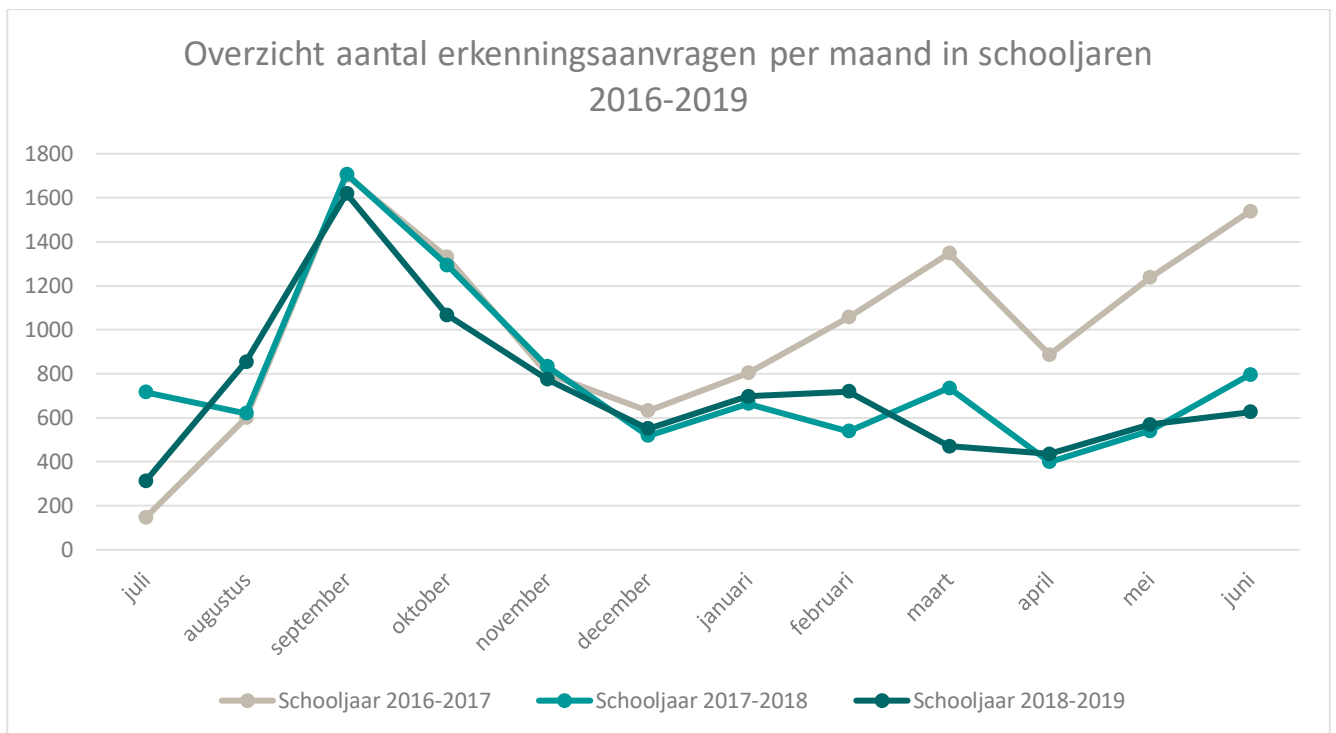


Figuur 2: Evolutie van het aantal erkenningsaanvragen ingediend in 2016-2017, 2017-2018 en 2018-2019 naar datum van indiening.

In het **schooljaar 2018-2019** werden **8694 erkenningsaanvragen** ingediend, zo’n 671 minder dan het jaar voordien. Het grootste aantal erkenningsaanvragen gebeurde in 2016-2017, het startjaar van het decreet. Het aantal erkenningsaanvragen dat jaarlijks wordt ingediend daalt omdat de vestigingen voor een bepaalde opleiding erkend worden voor een periode van vijf jaar en dus na hun erkenning geen nieuwe aanvraag moeten indienen in de daaropvolgende jaren (tenzij voor een opleiding waar ze nog niet voor erkend zijn). Het cumulatief aantal erkenningsaanvragen stijgt dus per jaar. **Sinds 2016** werden **30143 erkenningsaanvragen** ingediend.

2) Aantal erkenningsaanvragen per maand

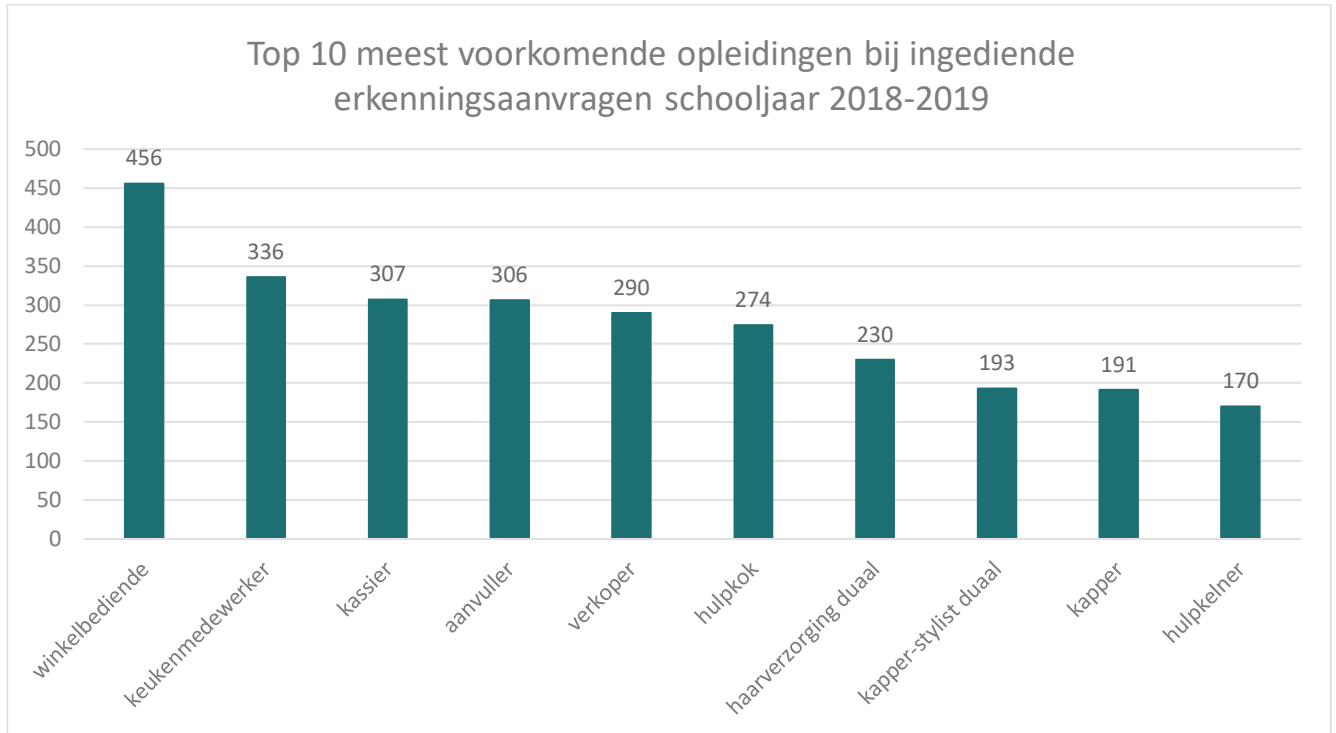
Aangezien leerlingen een beperkte tijd hebben om een werkplek te vinden is het wenselijk dat ondernemingen reeds voor de start van het schooljaar erkend zijn. Daarom werden verschillende inspanningen geleverd om meer erkenningsaanvragen in het voorjaar van het voorgaande schooljaar te laten indienen.



Figuur 3: Overzicht aantal erkenningsaanvragen per maand in 2016-2017, 2017-2018, 2019-2018 naar datum van indiening.

Zoals ook in voorgaande jaren vindt de meerderheid van de erkenningsaanvragen echter nog steeds plaats tussen augustus en oktober met een **piek in september** door het begin van het nieuwe schooljaar. Een minder geprononceerde stijging vindt plaats tussen januari en maart en na mei. Ondanks de inspanningen om het aantal erkenningsaanvragen meer te spreiden doorheen het jaar zien we dus nog geen uitgesproken verschuiving.

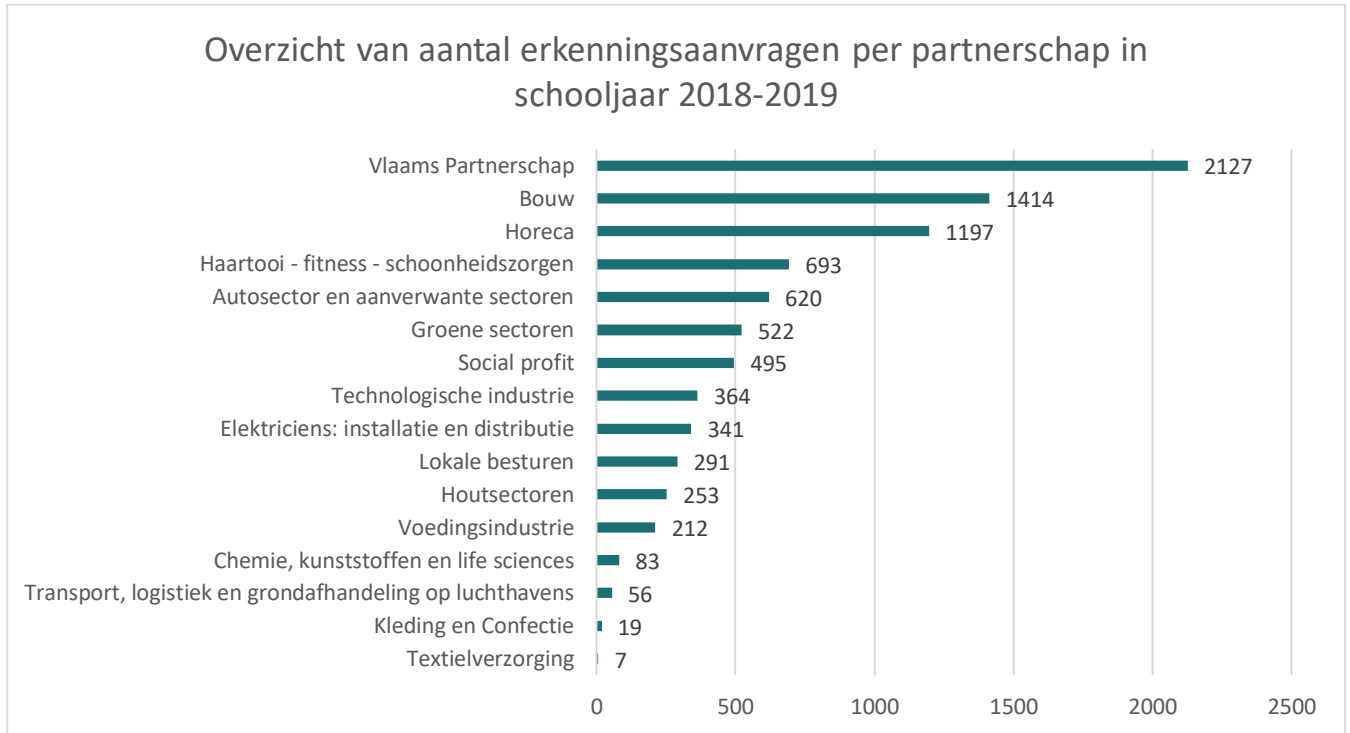
3) Top 10 aanvragen naar opleiding



Figuur 4: Top 10 meest voorkomende opleidingen bij ingediende erkenningsaanvragen in schooljaar 2018-2019 (1/07/18-30/06/19) naar datum van indiening.

Net zoals in schooljaren 2016-2017 en 2017-2018 werden de **meeste erkenningsaanvragen** ingediend voor de opleiding **winkelbediende**. Ook de opleidingen kassier, aanvuller, verkoper, keukenmedewerker, hulpkok, hulpkelner en kapper zitten al sinds 2016 in de top 10 meest voorkomende opleidingen bij erkenningsaanvragen. In schooljaar 2016-2017 stonden de opleidingen administratief medewerker en magazijnmedewerker ook in de top 10. In 2017-2018 hadden deze opleidingen plaatsgemaakt voor de opleidingen metselaar en medewerker groen -en tuinbeheer. **Opvallende nieuwkomers** in de top 10 opleidingen in schooljaar 2018-2019 zijn **twee duale opleidingen**, namelijk haarverzorging duaal en kapper-stylist duaal.

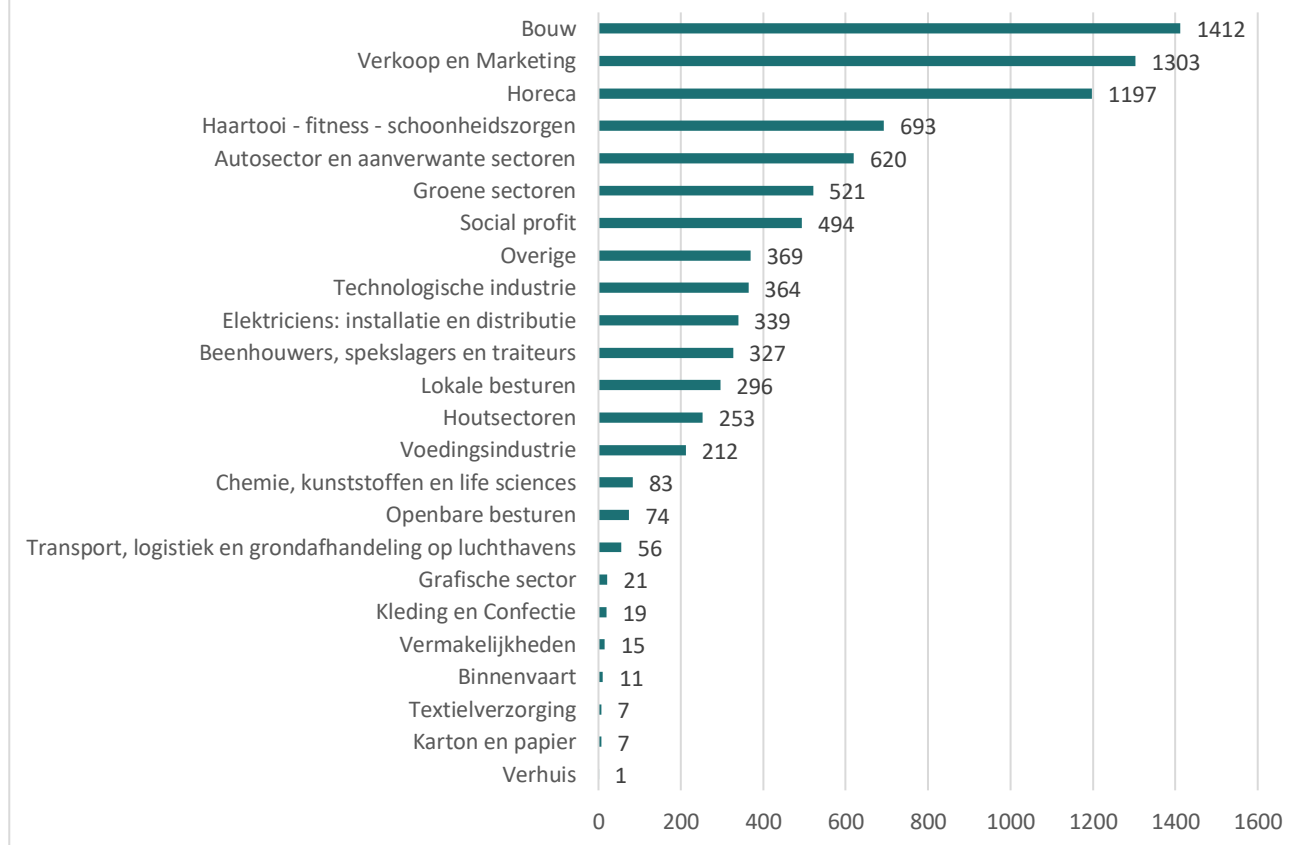
4) Aantal ingediende erkenningsaanvragen per SP



Figuur 5: Overzicht van het aantal erkenningsaanvragen per partnerschap in schooljaar 2018-2019 (1/07/18-30/06/19) naar datum van indiening

Het grootste aantal erkenningsaanvragen werd ingediend bij het Vlaams Partnerschap, gevolgd door het **SP Bouw** en het **SP Horeca**. Ten opzichte van vorig jaar zijn er twee partnerschappen die het aantal erkenningsaanvragen meer dan verdubbeld zien, namelijk het SP Chemie, Kunststoffen en Life Sciences, en het SP Transport, logistiek en grondafhandeling op luchthavens. Ook het SP Autosector en aanverwante sectoren, Elektriciens: installatie en distributie, Lokale besturen, Kleding en confectie, en Textielverzorging kennen een stijging in erkenningsaanvragen ten opzichte van 2017-2018.

Overzicht van aantal erkenningsaanvragen per sector in schooljaar 2018-2019



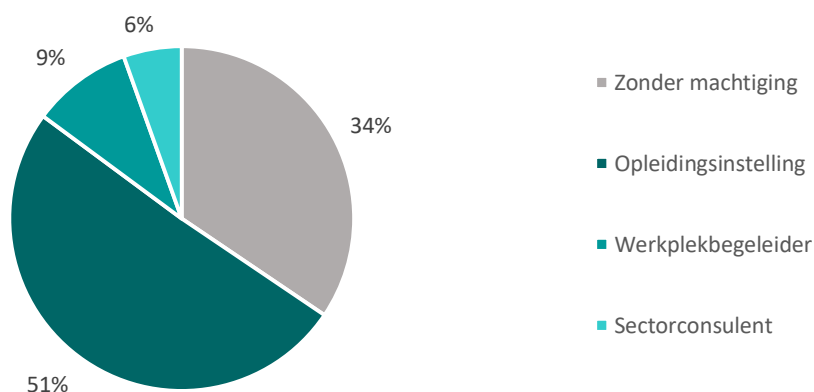
Figuur 6: Overzicht van het aantal erkenningsaanvragen per sector in schooljaar 2018-2019 (1/07/18-30/06/19) naar datum van indiening

Op het niveau van de sectoren zelf werden de meeste erkenningsaanvragen ingediend in de sectoren **Bouw**, **Verkoop en Marketing** en **Horeca**. De sector Verkoop en marketing is een sector waarvoor het Vlaams Partnerschap de erkenningsaanvragen behandelt. Het is voornamelijk door deze sector dat het aantal erkenningsaanvragen bij het Vlaams Partnerschap zo hoog ligt.

5) Machtigingen

Als een onderneming door omstandigheden niet in staat is zelf de erkenningsaanvraag in te dienen kan zij een machtiging geven aan een andere actor om deze erkenningsaanvraag in te dienen, zoals een **opleidingsinstelling**, een **sectorconsulent** of een **werkplekbegeleider**.

Verdeling ingediende erkenningsaanvragen naar actor in schooljaar 2018-2019



Figuur 7: Verdeling ingediende erkenningsaanvragen naar actor in schooljaar 2018-2019 (1/07/18-30/06/19)

In 2018-2019 werden 5701 of 66% van alle erkenningen aangevraagd met een machtiging. Dat is vergelijkbaar met het schooljaar 2017-2018 waar 64% van de erkenningen werden ingediend met machtiging. Met andere woorden wordt nog steeds het **grootste deel van de aanvragen niet ingediend door de ondernemingen zelf**. In het geval dat de erkenning werd aangevraagd door een actor anders dan de onderneming zelf, werd dit in 77% van de gevallen gedaan door een opleidingsinstelling. In 14% van de gemachtigde aanvragen werd de erkenning aangevraagd door een werkplekbegeleider van SYNTRA Vlaanderen en in 9% door een sectorconsulent.

4.4.2 Behandeling

Deze sectie geeft meer inzicht in behandeling van de erkenningsaanvragen. Een eerste deel beschrijft de acties ondernomen door de sectorale partnerschappen bij de behandeling van erkenningsaanvragen. Daarna wordt een overzicht gegeven van de goedgekeurde en afgekeurde erkenningen en het aantal ondernemingen met een goedgekeurde erkenning. Vervolgens worden de regionale verschillen in goedgekeurde erkenningen in Vlaanderen in kaart gebracht.

6) Acties per SP

De erkenningsaanvragen worden behandeld door het bevoegde sectorale partnerschap of door personeelsleden van SYNTRA Vlaanderen in delegatie van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren.

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**

Elk partnerschap volgt een erkenningsprocedure waarin deze acties, of een aantal daarvan, worden ondernomen. Tabel 2 biedt een overzicht van het aantal acties per categorie ondernomen per partnerschap voor 2018-2019. Het toont dat bijna alle partnerschappen steeds een administratief onderzoek uitvoeren, en dat de meerderheid van de partnerschappen ook telefonisch contact heeft met de vestigingen voor elke erkenningsaanvraag. Plaatsbezoeken worden niet steeds uitgevoerd voor elke vestiging waarvoor een erkenningsaanvraag werd ingediend. De meerderheid van partnerschappen doet wel plaatsbezoeken voor meer dan de helft van de erkenningsaanvragen per vestiging. Extern advies wordt ingewonnen indien nodig.

Partnerschap	Administratief onderzoek	Telefonisch contact	Plaatsbezoek	Extern advies
Vlaams Partnerschap	100%	100%	60%	ja
Autosector en aanverwante sectoren	100%	67%	62%	nee
Bouw	100%	100%	0%	ja
Chemie, kunststoffen en life sciences	100%	35%	23%	ja
Elektriciens: installatie en distributie	100%	100%	99% ¹	nee
Groene sectoren	100%	100%	99%	nee
Haartooi, fitness en schoonheidszorgen	100%	39%	9%	ja
Horeca	100%	100%	80%	ja
Houtsectoren	24%	100%	76%	ja
Kleding en confectie	100 %	13%	60%	nee
Lokale besturen	98%	2%	98%	ja
Social profit	100%	34%	1%	ja
Technologische industrie	91%	91%	59%	ja
Textiel	100%	100%	100%	ja
Textielverzorging	100%	100%	100%	nee
Transport en Logistiek en Afhandeling op Luchthavens	58%	100%	58%	ja
Voedingsnijverheid	100%	23%	6%	ja

Tabel 2: Overzicht aantal acties per categorie ondernomen door partnerschap in 2018-2019

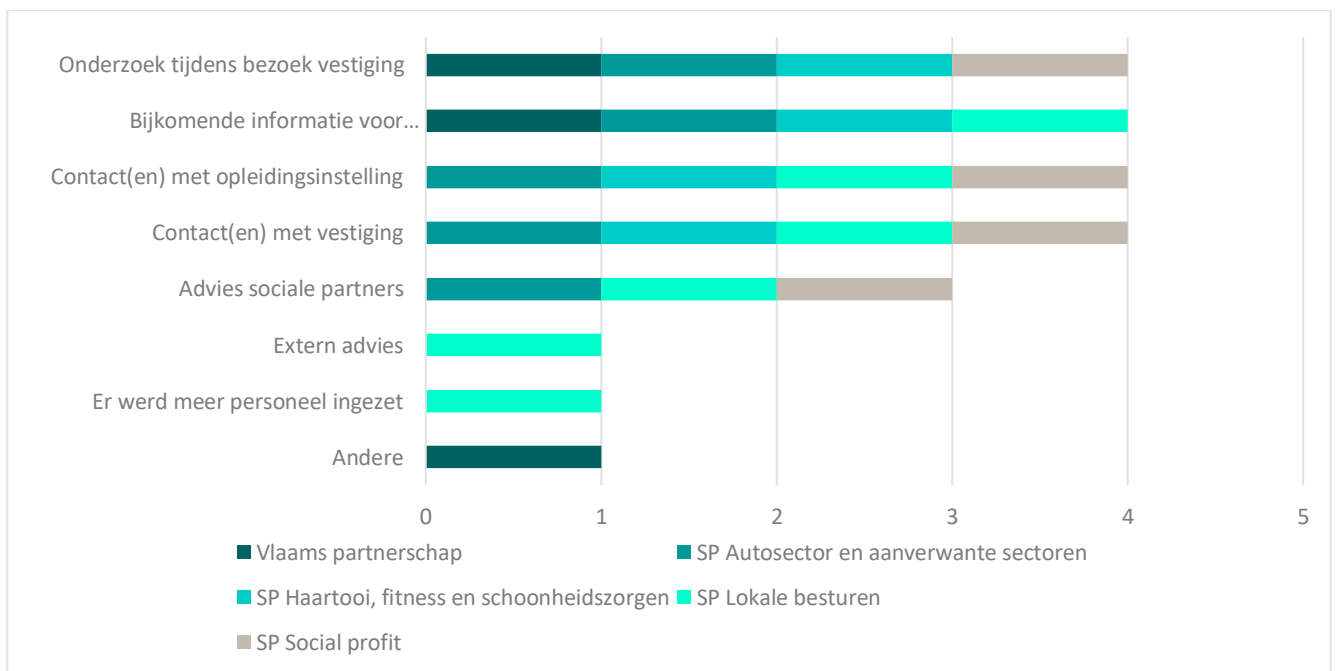
Het [Jaarrapport Vlaams Partnerschap Duaal Leren \(2017-2018\)](#) geeft een gedetailleerde uiteenzetting van de erkenningsprocedure van elk partnerschap. Voor 12 van de 17 partnerschappen is er niets veranderd aan de erkenningsprocedure ten opzichte van het rapporteringsjaar 2017-2018. 5 partnerschappen hebben de erkenningsprocedure bijgestuurd, namelijk het Vlaamse Partnerschap, SP Autosector en aanverwante sectoren, SP

¹ Som van het aantal bezoeken tijdens en na de erkenningsperiode

Haartooi, fitness en schoonheidszorgen, SP Lokale besturen en SP Social profit. De soorten bijsturingen die men heeft gedaan zijn de volgende:

- a) Contact met
 - Vestiging
 - opleidingsinstelling
- b) Bezoek vestiging (voor onderzoek)
- c) Bijkomende informatie voor ondernemingen
- d) Advies sociale partners
- e) Extern advies
- f) Meer personeel
- g) Erkenningsprocedure als eerste stap in begeleiding

De aard van de bijsturingen per partnerschap wordt weergegeven in de onderstaande figuur.



Figuur 8: De aard van de bijsturingen per partnerschap in 2018-2019

De partnerschappen die de erkenningsprocedure hebben bijgestuurd, geven vooral aan dat men **meer contact** heeft met de vestiging of met de opleidingsinstelling, en dat men nu meer **bezoeken** doet dan in het vorig rapporteringsjaar, zoals aangegeven door de volgende partnerschappen:

SP Haartooi, fitness en schoonheidszorgen: "Bij vragen wordt de onderneming gecontacteerd. Eventueel kan er contact zijn met de opleidingsverstrekker indien nodig. Er wordt af en toe ook een plaatbezoek gedaan om de aanvraag te onderzoeken."



SP Social profit: “Indien nodig werd ook contact opgenomen met de vestiging zelf wanneer we vragen hadden over de mogelijkheid om een opleiding in de organisatie aan te bieden of wanneer we vermoeden dat een erkenning voor een foutieve opleiding werd aangevraagd.”

Verder geven 4 van de 5 partnerschappen **bijkomende informatie aan de ondernemingen** zoals sociaal-juridische informatie, informatie over en ondersteuning bij beschikbare tools, informatie over het opleidingsaanbod per sector, etc. Voor het sectoraal partnerschap Autosector en aanverwante sectoren heeft men extra stappen ondernomen op vlak van de sociaal-juridische informatie en het sectoraal partnerschap Social profit heeft vooral ondersteuning geboden bij het gebruik van het digitale loket app.werkplekduaal.be:

SP Autosector en aanverwante sectoren: “Tijdens het plaatsbezoek wordt extra aandacht besteed aan sensibilisering m.b.t. de sociale verplichtingen van de onderneming. In het bijzonder het uitvoeren van een risicoanalyse door de werkgever m.b.t. de leerling. Ook ontvangt de onderneming in het kader hiervan de fiche ‘sociale verplichtingen voor je onderneming’ van SYNTRA Vlaanderen.”

SP Social profit: “Ook hebben organisaties vaak ondersteuning nodig om in de tool te werken. Vaak is het voor een organisatie niet duidelijk wie als eerste toegang heeft tot de tool. Vaak zijn het mensen die weinig tot niet in de organisatie aanwezig zijn. Dan wordt vaak via verklaring op eer en machtiging gewerkt om de erkenning snel in orde te krijgen.”

SP Horeca: “De sectorconsulenten van Horeca Forma bezoeken élk bedrijf na administratieve goedkeuring (RSZ+model 2). Daarbij gaan ze na welke competenties aangeleerd kunnen worden op de werkplek en geven ze info over het opleidingsaanbod en de verplichte leermeesteropleiding. Ook aandachtspunten op sociaal-juridisch vlak worden toegelicht, zodat de werkgever zich in orde kan stellen met de regelgeving en dus ook weet wat kan en niet bij OAO-jongeren, hetzij minder-, hetzij meerderjarig.”

3 op de 5 partnerschappen die bijsturingen hebben gedaan aan hun erkenningsprocedure vragen ook **advies aan de sociale partners:**

SP Social Profit: “In het kader van de behandeling van de erkenningsaanvragen wordt wekelijks het advies gevraagd van de sociale partners. Soms is het niet mogelijk om het advies via mail te vragen. Dan wordt een dossier voorbereid en wordt het besproken op een sectoraal partnerschap.”

Het sectoraal partnerschap Lokale besturen doet nu beroep op **extern advies** indien dat nodig is én heeft **meer personeel** ingezet ten opzichte van 2017-2018:

SP Lokale besturen: “Sinds augustus 2018 vallen de erkenningsaanvragen van lokale besturen onder het sectoraal partnerschap Lokale besturen en worden de erkenningsaanvragen door Diverscity opgevolgd. Hierbij onderzoeken wij de erkenningsaanvraag op administratief vlak en leggen wij plaatsbezoeken af om na te kijken of de nodige activiteiten kunnen aangeboden worden op de werkplek en om de hele werkplek te informeren over duaal leren/ alternerend leren. Omdat we het belangrijk vinden dat duaal leren breed gedragen wordt binnen de dienst en het bestuur in het algemeen, dringen we hierbij steeds aan op een overleg in samenspraak met mentor, diensthoofd en personeelsdienst. Bij iedere erkenningsaanvraag doen wij tevens beroep op het advies van onze sociale partners en indien nodig, op het advies van externe partners (sectororganisaties, SYNTRA Vlaanderen). Diverscity treedt tevens op als

gemachtigde om de erkenningsaanvraag voor lokale besturen te doen. Er werd in deze rapporteringsperiode tevens een extra personeelslid ingezet.”

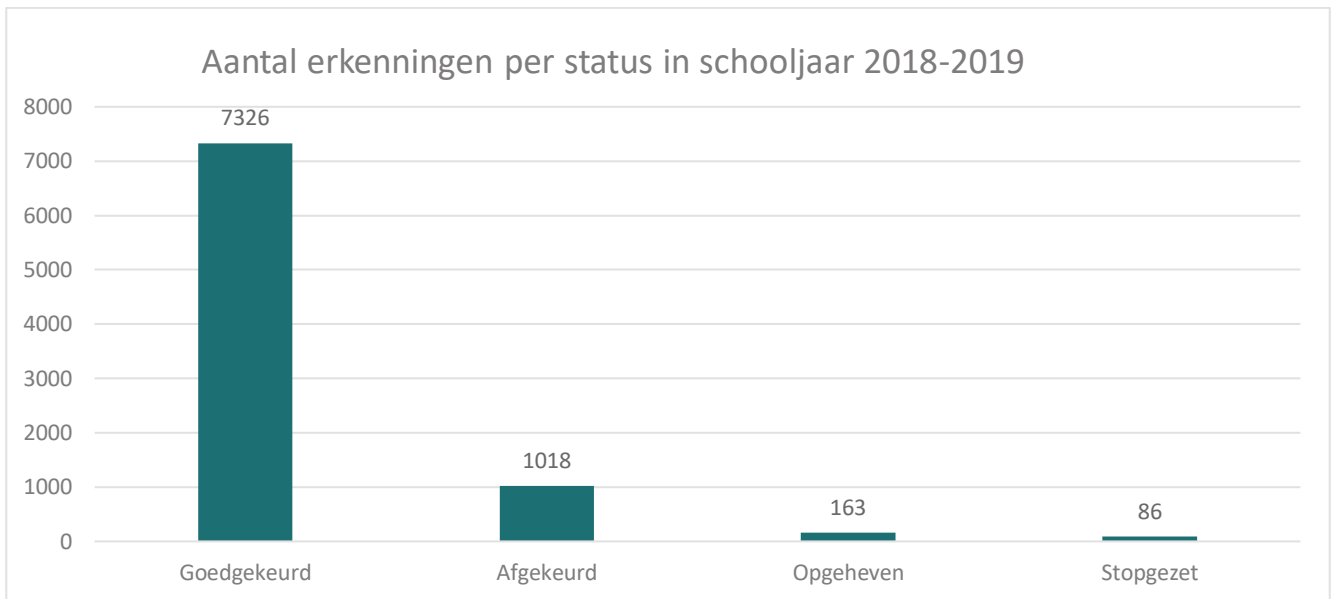
Verder geven een aantal partnerschappen aan dat men de erkenningsprocedure heeft uitgebreid en het nu beschouwt als **de eerste stap in de begeleiding**. De werkwijze door *SP Chemie, Kunststoffen en Life Sciences* en het Vlaams Partnerschap is daar een voorbeeld van:

Vlaams Partnerschap: “De erkenningsprocedure bestond oorspronkelijk uit 5 stappen (voorbereiding – on desk research – contact met onderneming – contact met sectorfonds en beslissing). Door de opgebouwde ervaring de voorbije jaren, werd de procedure aangepast en uitgebreid. Gezien erkenning ook beschouwd kan worden als eerste stap in begeleiding van de onderneming, werd deze dan ook aangepast om info te kunnen opleveren in kader van een eventuele begeleiding. Naast de pure erkenningscriteria (die verplicht worden gecheckt), reikt de procedure ook richtlijnen aan om een erkenningsbezoek en/of -gesprek te laten verlopen aan de hand van vooraf bepaalde thema’s (bijv. begeleiding van de jongere (mentortaken), samenwerking met de opleidingsverstrekkers, samenwerking met SYNTRA Vlaanderen, administratieve ondersteuning, financiële stimulansen, ...). Op deze manier is de erkenningsprocedure geen louter afvinken van vereiste criteria, maar een waardevol instrument om de ondernemer gericht info te bezorgen.”

SP Chemie, Kunststoffen en Life Sciences: “Zowel bij een voorafgaandelijke vraag uit interesse als bij de eigenlijke erkenningsaanvraag wordt minstens gevraagd naar de motivatie en de aanpak van het duaal leren in het bedrijf, 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.”

7) Behandelde erkenningen

Deze sectie geeft inzicht in de behandeling van en het aantal goedgekeurde en afgekeurde erkenningen. Daarna wordt er dieper ingegaan op het aantal unieke ondernemingen en vestigingen met een goedgekeurde erkenning. Vervolgens wordt de geografische spreiding van goedgekeurde erkenningen in kaart gebracht.



Figuur 9: Aantal goedgekeurde en afgekeurde erkenningen in 2018-2019 naar datum beslissing aanvraag voor 30 juni 2019

Op het meetmoment 30 juni 2019 was er voor 8593 erkenningen een beslissing genomen in rapporteringsperiode 2018-2019. Hiervan hadden **7326** erkenningen de status ‘**goedgekeurd**’ en **1018** erkenningen de status ‘**afgekeurd**’. In diezelfde periode werden 163 erkenningen opgeheven en 86 erkenningen stopgezet.

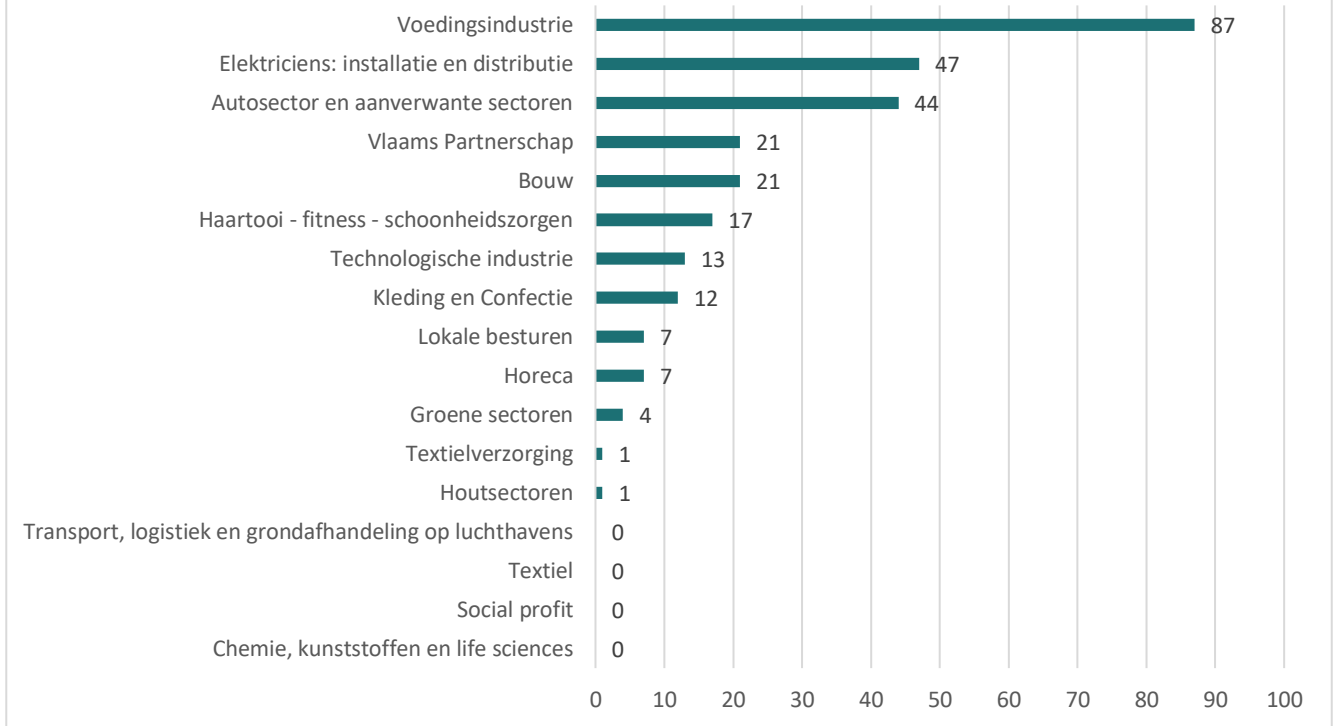
Erkenningen kunnen automatisch worden goedgekeurd. In het schooljaar 2018-2019 werden **282 erkenningen automatisch goedgekeurd**: 21 door het Vlaams Partnerschap en 261 door de sectorale partnerschappen. De tabel hieronder geeft een weergave van het aantal automatische en manueel behandelde erkenningen.

	Automatische goedkeuring	Manuele Behandeling	Totaal
Sectorale partnerschappen	261	6237	6498
Vlaams partnerschap	21	2074	2095
Eindtotaal	282	8311	8593

Tabel 3: Overzicht automatische en manuele goedkeuringen in 2018-2019 naar partnerschap en datum beslissing

De meeste automatische goedkeuringen gebeurden in het SP Voedingsindustrie, gevolgd door het SP Elektriens: installatie en distributie en het SP Autosector en aanverwante sectoren.

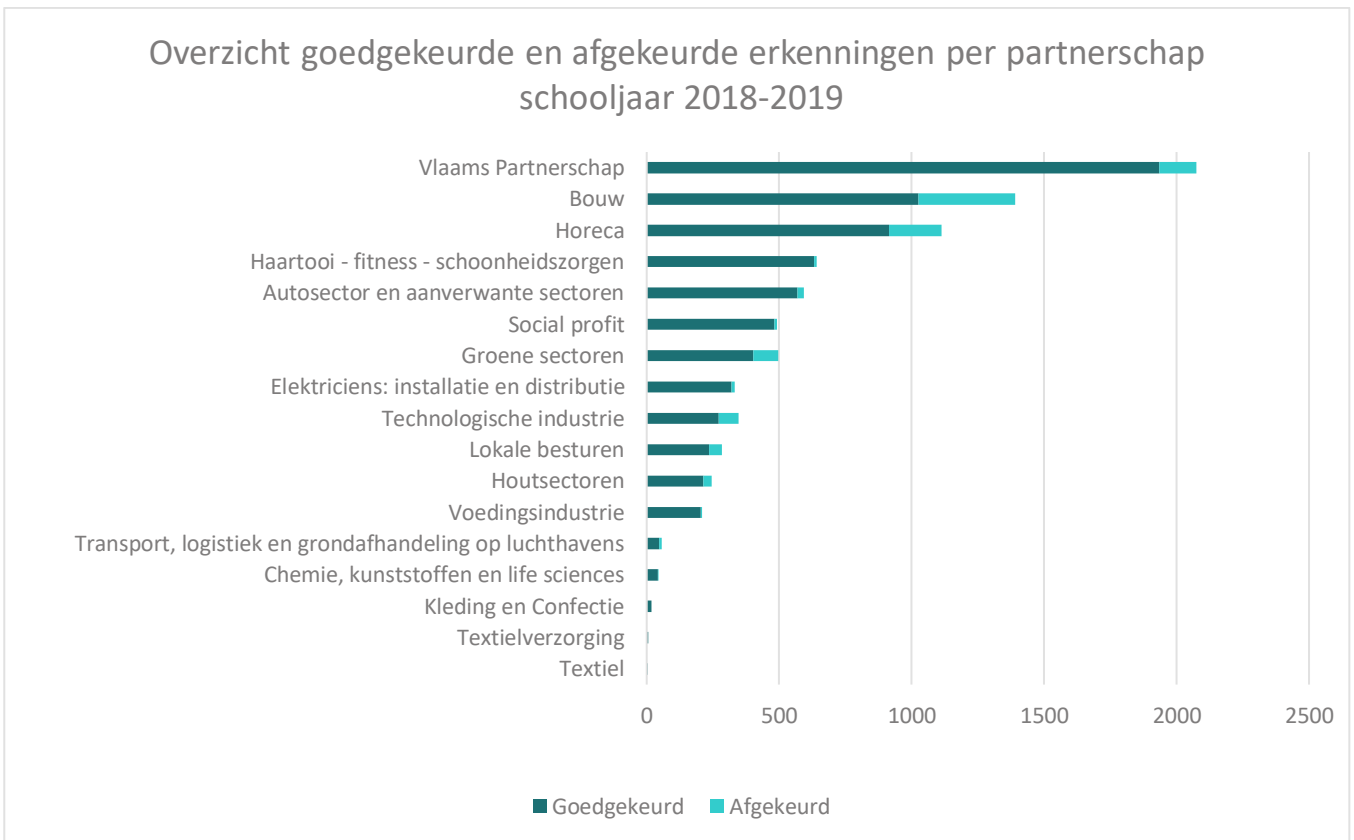
Aantal automatische behandelingen van erkenningsaanvragen per SP in 2018-2019



Figuur 10: Aantal automatische goedkeuringen van erkenningsaanvragen per SP in 2018-2019 naar datum beslissing

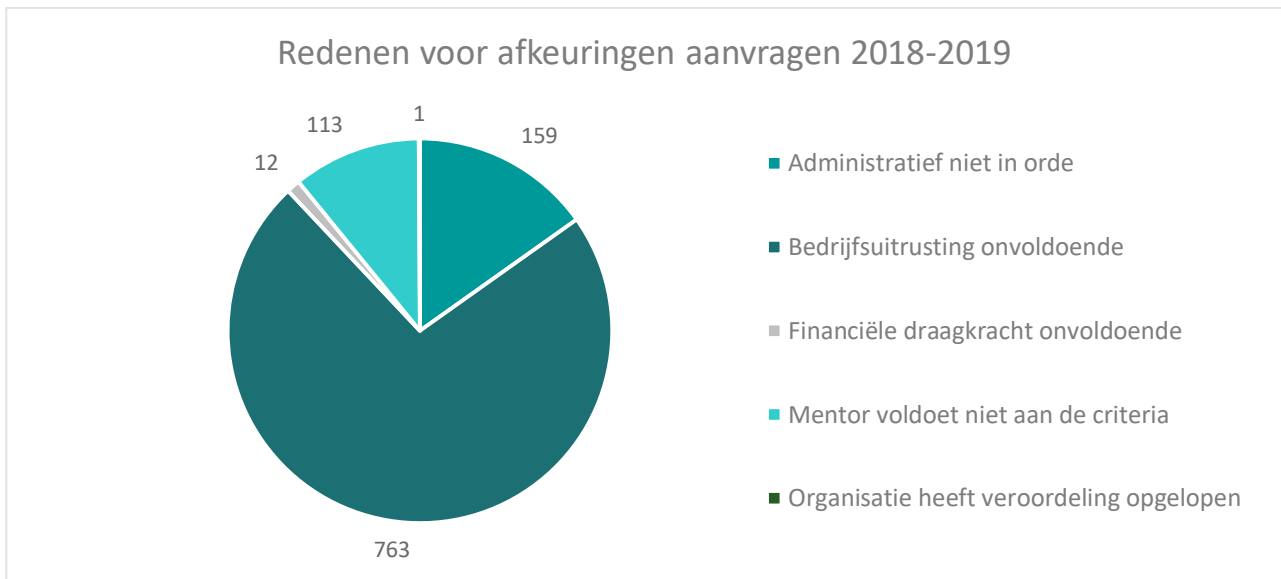
Over het algemeen vond er een daling plaats van het aantal automatische goedkeuringen. In 2016-2017 gebeurden 11% van alle behandelingen automatisch, in 2017-2018 was dit 10% en in 2018-2019 was dit nog maar 3%. Een automatische goedkeuring betekent daarbij niet per definitie dat de erkenning niet behandeld werd. De genoemde partnerschappen gebruikten deze automatische goedkeuring ook voor dossiers waarvan na onderzoek duidelijk was dat er een positief advies zou volgen; deze erkenningen lieten ze dan automatisch goedkeuren. Aan de partnerschappen werd begin 2019 gevraagd deze werkwijze niet langer toe te passen. Er wordt dus een blijvende daling van dit percentage verwacht.

Overzicht goedgekeurde en afgekeurde erkenningen per partnerschap schooljaar 2018-2019



Figuur 11: Overzicht goedgekeurde en afgekeurde erkenningen per partnerschap in schooljaar 2018-2018 (1/07/18-30/06/19) naar datum beslissing

Het grootste aandeel afkeuringen op het niveau van de sectorale partnerschappen gebeurde in het SP Bouw (26%), SP Technologische Industrie (22%), SP Groene Sectoren (19%) en SP Horeca (18%). Over alle sectoren heen werden 85% van de behandelde erkenningen uiteindelijk goedgekeurd en 15% afgekeurd.



Figuur 12: Overzicht redenen voor afkeuring van erkenningsaanvragen in 2018-2019 naar datum beslissing

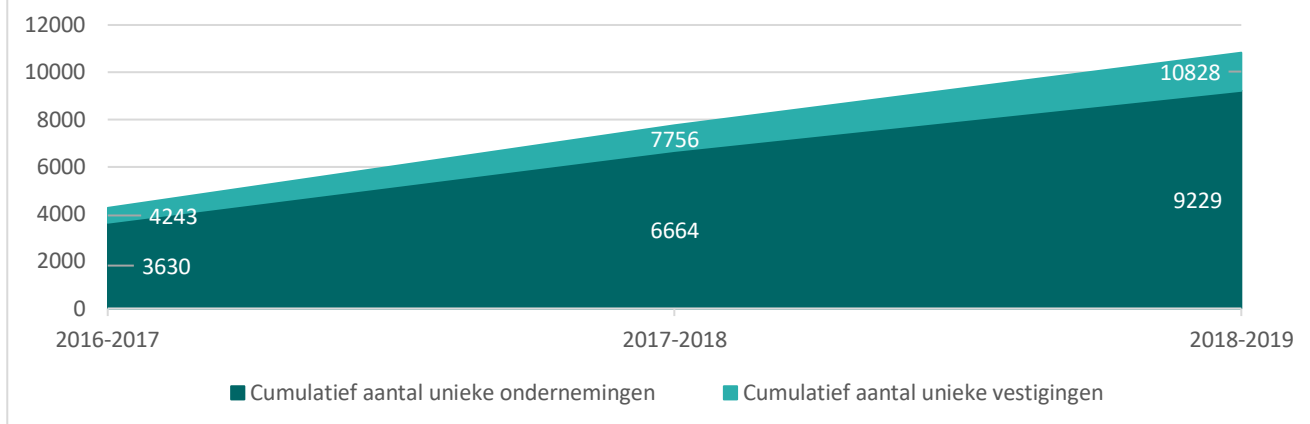
De voornaamste reden voor **afkeuring in 2018-2019** was het ontbreken van de nodige bedrijfsuitrusting of activiteiten **in de onderneming**, zoals gebrek aan de nodige infrastructuur, instrumenten en materiaal die noodzakelijk zijn voor de opleiding. Deze reden werd vermeld in 75% van de afkeuringen. Andere belangrijke redenen tot afkeuring waren administratieve hiaten (16%) alsook een gebrek aan personen op de werkplaats die als mentor konden functioneren (11%). Slechts bij een minderheid was de reden voor afkeuring een gebrek aan financiële draagkracht van de onderneming (1%). Een enkele werkplek werd afgekeurd omwille van een eerdere veroordeling.

Voornamelijk door het SP Bouw werden erkenningen grotendeels afgekeurd omwille van onvoldoende bedrijfsuitrusting. Dit was ook het geval bij de SP's Horeca, Technologische Industrie en Groene Sectoren. Bij de SP's Horeca, Lokale Besturen en het Vlaams Partnerschap werden ook een significant aantal erkenningen afgekeurd omwille van gebrek aan mentoren. Door het Vlaams Partnerschap en de SP's Groene sectoren en Horeca werden een aantal erkenningen afgekeurd omwille van administratieve problemen.

8) Ondernemingen en vestigingen

In deze sectie gaat het rapport dieper in op het aantal ondernemingen en vestigingen die zich reeds engageerden om erkende werkplekken aan te bieden. In de grafiek hieronder wordt een cumulatieve weergave gegeven van de groei van het aantal unieke ondernemingen en vestigingen met minstens één goedgekeurde erkenning tussen 2016-2019.

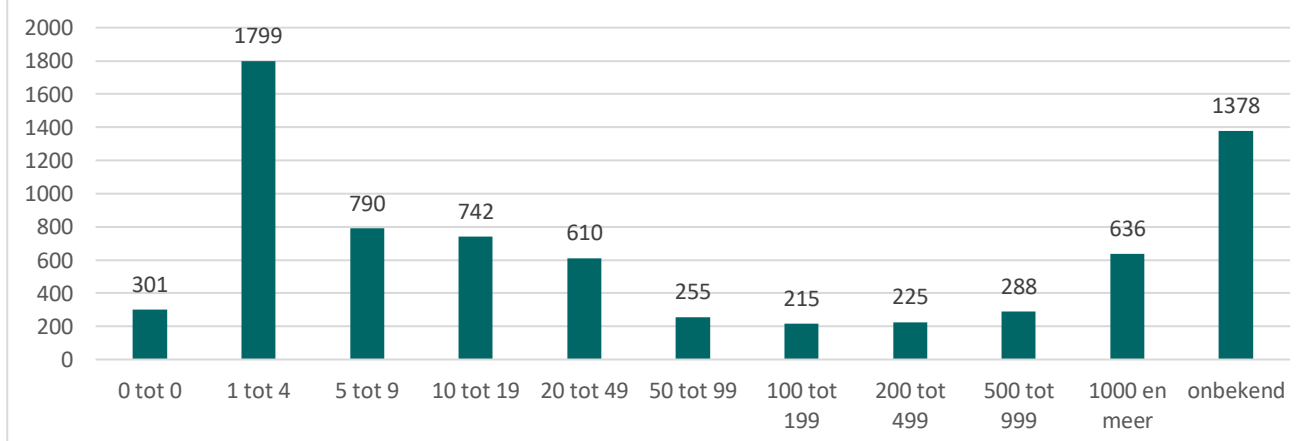
Evolutie unieke ondernemingen en vestigingen met een goedgekeurde erkenning tussen 2016-2019



Figuur 13: Evolutie van het (cumulatief) aantal unieke ondernemingen en vestigingen met een goedgekeurde erkenning in 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 naar datum beslissing (voor 30 juni 2019)

Sinds 2016 kregen 9229 unieke ondernemingen en 10828 unieke vestigingen minstens één erkenningsgoedkeuring. Van zij die een erkenningsaanvraag indienden in 2016-2017 werden 3630 unieke ondernemingen met 4243 unieke vestigingen goedgekeurd. In 2017-2018 waren dit 3491 ondernemingen met 3968 vestigingen. In het rapporteringsjaar 2018-2019 werden de erkenningsaanvragen van 3332 unieke ondernemingen en 3855 unieke vestigingen goedgekeurd.

Aantal goedgekeurde erkenningen naar grootte onderneming in schooljaar 2018-2019



Figuur 14: Aantal goedgekeurde erkenningen naar aantal werknemers in de onderneming in 2018-2019 naar datum beslissing

De verdeling van aantal goedgekeurde erkenningen volgens ondernemingsgrootte volgt grotendeels dezelfde trend als in schooljaar 2017-2018 met het laagste aantal goedgekeurde erkenningen die werden toegekend aan ondernemingen tussen 100-199 werknemers en het hoogste aantal goedgekeurde erkenningen aan ondernemingen met 1 tot 4 werknemers.

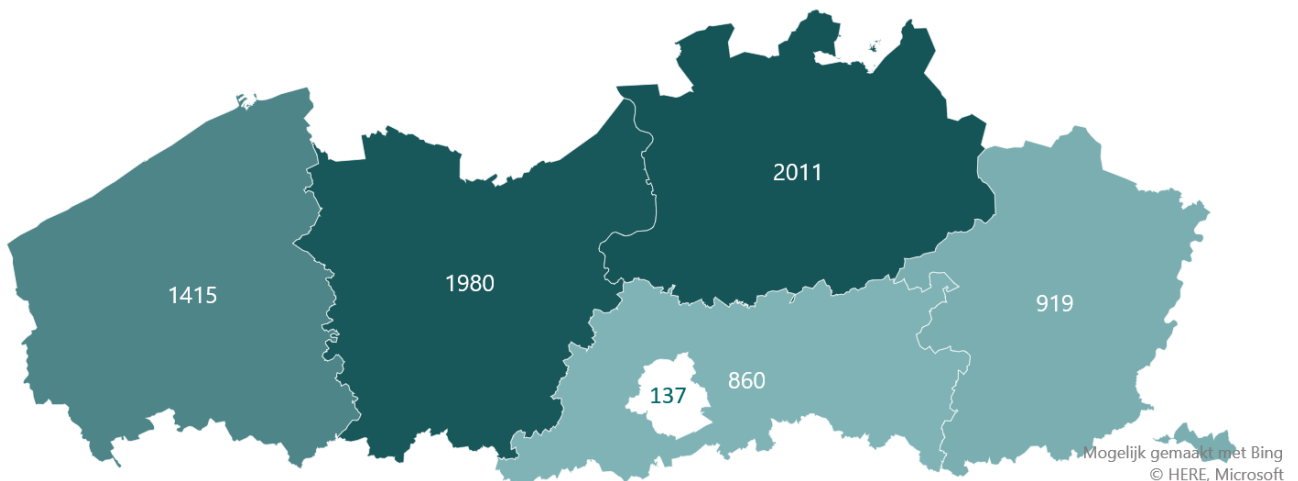
Aantal werknemers in de onderneming	Aantal unieke ondernemingen met erkenning	Aantal unieke vestigingen met erkenning
Enkel werkgever	166	166
1 tot 4	986	1006
5 tot 9	405	409
10 tot 19	366	381
20 tot 49	277	307
50 tot 99	128	143
100 tot 199	91	110
200 tot 499	92	137
500 tot 999	44	121
1000 en meer	61	273
onbekend	716	802
Eindtotaal	3332	3855

Tabel 4: Overzicht aantal unieke ondernemingen en vestigingen naar aantal werknemers in de onderneming in 2018-2019

Van de unieke ondernemingen met een goedgekeurde erkenning en een gekend aantal werknemers heeft 84% minder dan 50 werknemers, 74% minder dan 20 werknemers, 60% minder dan 10 werknemers en 44% minder dan 5 werknemers. **Het ondernemingslandschap voor duaal leren en alternerende opleidingen lijkt dan ook grotendeels opgemaakt te zijn uit kleine en middelgrote ondernemingen.** Aan de andere kant bieden de grotere ondernemingen comparatief een groter aandeel aan vestigingen aan, waarvan 25% van de vestigingen met een erkenning deel uitmaken van een onderneming met meer dan 50 werknemers.

9) Regionale verschillen

Goedgekeurde erkenningen per provincie in Vlaanderen in schooljaar 2018-2019



Figuur 15: Overzicht goedgekeurde erkenningsaanvragen per provincie in Vlaanderen in schooljaar 2018-2019 naar datum beslissing

Net zoals in voorgaande jaren werden de meeste erkenningsaanvragen ingediend en goedgekeurd in de provincies Antwerpen (27%) en Oost-Vlaanderen (27%), gevolgd door de provincies West-Vlaanderen (19%), Limburg (13%) en Vlaams-Brabant (12%). Het minste aantal goedgekeurde erkenningen vonden plaats in het Brussels Gewest met 137 goedgekeurde erkenningen (3%). Een klein aantal erkenningen werden goedgekeurd in de Waalse provincies Henegouwen en Waals-Brabant. Het aandeel van het aantal goedgekeurde erkenningen per provincie blijft grotendeels hetzelfde over de jaren heen.

4.5 BEGELEIDING

Deze sectie focust op de begeleiding die plaatsvindt nadat de onderneming werd goedgekeurd. 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 schrijft een eigen kwaliteitsbeleid en geeft daarin aan hoe het inzet op de begeleiding van de mentor, hoe het erkende ondernemingen opvolgt, hoe het overeenkomsten opvolgt en welke andere acties het bijkomend onderneemt.

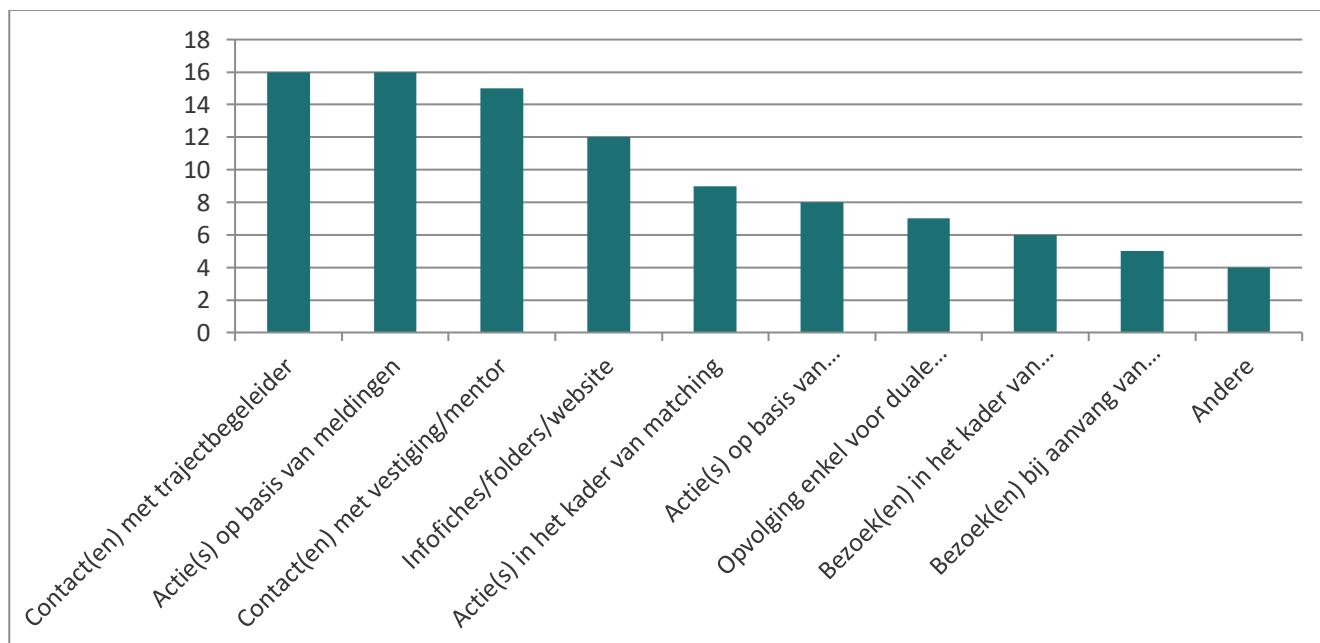
4.5.1 Opvolging goedgekeurde vestigingen

Voor de opvolging van goedgekeurde vestigingen ondernemen de partnerschappen verschillende acties. Deze 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.

De onderstaande figuur toont welke acties er genomen worden en door hoeveel partnerschappen. De lijst a-k bevat alle acties die door de partnerschappen werden ondernomen. De acties h tot en met k zijn vier acties die in de figuur onder de categorie 'andere' vallen.

- Contact(en) met
 - Trajectbegeleider
 - vestiging/mentor
- Actie(s) op basis van meldingen
- Infofiches/folders/website/nieuwsbrieven/events/opendeurdagen
- Actie(s) in het kader van matching
- Actie(s) op basis van knipperlichten
- Opvolging enkel voor duale trajecten
- Bezoeken:
 - in het kader van veiligheid en preventie
 - bij aanvang van overeenkomst
- Tools (zelfscan)/(evaluatie-)instrumenten/pedagogisch-didactisch materiaal/uitwerken opleidingsplan
- Administratieve ondersteuning
- Opbouw kennis over ondernemingen
- Opstellen van een procedure en stappenplan



Figuur 16: Overzicht van acties en aantal partnerschappen die deze acties hebben ondernomen in 2018-2019

Voor de opvolging van erkende vestigingen nemen bijna alle partnerschappen **contact op met de trajectbegeleider, met de vestiging en/of de mentor**. In veel gevallen probeert men overlegmomenten in te plannen waar zowel de trajectbegeleiders als vertegenwoordigers van de vestiging en de mentor aanwezig zijn. Bij contacten met de trajectbegeleider overloopt men vooral het contract en probeert men de noden voor ondersteuning te achterhalen. Bij contacten met de vestiging en/of de mentor gaat het vaak over inhoudelijke ondersteuning en kwaliteitsopvolging. Overlegmomenten, met of zonder trajectbegeleiders, dienen vooral om af te stemmen, en verwachtingen of noden te capteren. Deze contacten kunnen dus zowel reactief als proactief zijn. De volgende sectorale partnerschappen rapporteren hierover goede voorbeelden:

SP Transport en Logistiek en Afhandeling op Luchthavens: “Erkende vestigingen werden via HR en mentoren, samen met de trajectbegeleider van de school gecoacht in het maken van afspraken betreffende het leertraject van de leerling en voorbereid en opgevolgd op het vlak van evaluatie.”

SP Chemie, Kunststoffen en Life Sciences: “Persoonlijk contact met de erkende bedrijven in bestaande werkgroepen of netwerken in de sector. Contact voor administratieve en inhoudelijke ondersteuning aan de onderneming bij specifieke vragen in verband met duaal leren.”

SP Kleding en confectie: “Bij de start van de opleiding, halverwege de opleiding en op het einde wordt er met alle partijen rond de tafel gezeten (school, sector, bedrijf en leerling). Indien problemen vinden er meer overlegmomenten plaats om acties te bespreken.”

De meeste partnerschappen nemen ook **acties op basis van meldingen**. Zo kan er gevraagd worden om beslissingen te herbekijken, of zal men de erkende vestigingen en scholen gaan informeren op vraag van de ondernemingen of scholen:

SP Technologische industrie: “[op] vraag van het bedrijf voor ondersteuning of technische vervolmaking mentoren, [en op] vraag van de school bv. met betrekking tot matching leerlingen of technische vervolmaking leraren.”

SP Groene sectoren: “Een bedrijf kan echter vragen aan het SP om de beslissing [tot afkeuring van erkenningsaanvraag] die het SP Groene Sectoren genomen heeft te herbekijken en dan wordt dit door de leden van het SP Groene sectoren ook gedaan. Dit is een paar keer gebeurd in de periode 1/7/2018 - 30/6/2019.”

De meerderheid van partnerschappen informeert de erkende vestigingen met behulp van **infofiches, folders of een website**. Verschillende partnerschappen geven ook aan dat men nieuwsbrieven uitstuurt, draaiboeken voorziet, en de erkende vestigingen informeert via opendeurdagen of andere events. De informatie die men geeft kan gaan over de mentoropleiding, incentives zoals de doelgroepvermindering, informatie over de overeenkomsten, etc.

SP Elektriciens: installatie en distributie: “Onze pagina rond duaal leren op onze website is ook helemaal aangepast en up to date gehouden. Er werd een one-pager ontwikkeld rond:

- tips voor vòòr en tijdens een OAO
- informatie betreffende de mentorkorting
- Informatie betreffende de stagebonus.”

De helft van de partnerschappen is ook actief bezig met acties in het kader van **matching**. Men organiseert events of netwerkbijeenkomsten, en biedt ondersteuning bij de zoektocht naar werkplekken voor onderwijsinstellingen. Dat kan gaan van het geven van lijsten, naar persoonlijk contact opnemen, tot het aanbieden van een centraal aanmeldsysteem.

SP Social profit: “In het kader van de zoektocht naar werkplekken bij een dienst voor gezinszorg werd nauw samengewerkt met de koepelorganisatie Zorggezind. Werkgevers en scholen werden individueel begeleid in deze zoektocht door het SP en Zorggezind. Om dit naar volgend schooljaar werkbaar te houden werd gekozen om te werken met een centraal aanmeldsysteem. Alle leerlingen zorgkundige dual worden aangemeld door de scholen. Begin september worden alle diensten gelijktijdig aangeschreven met de vraag om voor zo veel mogelijk leerlingen een werkplek te voorzien. Ook voor het centraal aanmeldsysteem werken we nauw samen met de lokale besturen. Deze manier van werken zal in de loop van het schooljaar worden geëvalueerd en waar nodig bijgestuurd.”

Ongeveer de helft van de partnerschappen heeft het afgelopen jaar acties ondernomen **op basis van knipperlichten** in het digitale loket werkplekduaal.be of in andere databanken. De bijgehouden data kunnen erop wijzen dat begeleiding van de onderneming, vestiging of mentor aangewezen kan zijn. Zo kunnen veelvuldige vroegtijdige beëindigingen van overeenkomsten, het vaak wisselen van mentoren binnen een onderneming, te veel lerenden per mentor, of nieuwe overeenkomsten bij een nieuw erkende vestiging een signaal zijn dat extra opvolging nodig is.

SP Haartooi, fitness en schoonheidszorgen: “Op basis van de knipperlichten brengen we ook bezoeken aan de werkplekken. Indien er veel wissels zijn van mentor, indien er meerdere OAO’s vroegtijdig beëindigd worden, indien er meerdere leerlingen per mentor zijn.”

7 partnerschappen doen **opvolging enkel voor dual**. Men geeft daarbij voorrang aan ondernemingen die duale trajecten aanbieden, of men schakelt consultants in om bruggen te bouwen tussen de mentor en trajectbegeleider.

SP Autosector en aanverwante sectoren: “De sector geeft prioriteit aan bedrijven die een erkenningsaanvraag indienen voor een dual traject en/of een dual traject hebben lopen. Op die manier loopt de jongere niet het risico dat het bedrijf niet erkend en bezocht werd alvorens hij aan zijn/haar dual traject kan beginnen.”

SP Houtsectoren: “Aan alle scholen die in september 2018 gestart zijn met een duale hout-gerelateerde studierichting, werd een consultant (aanspreekpunt) gekoppeld, die bruggen bouwt tussen de mentor en de trajectbegeleider. De consultant ondersteunt de mentor en de trajectbegeleider bij de matching, bij de uitvoering van het opleidingstraject en wanneer er knelpunten gesignaleerd worden.”

De meeste partnerschappen brengen ook na de erkenning een **bezoek aan de vestigingen**, al is dat zeker niet voor alle erkende vestigingen het geval. De meeste partnerschappen bezoeken maar een klein deel (minder dan 20%) van hun vestigingen na erkenning, terwijl andere partnerschappen de vestigingen intensief begeleiden met bezoeken. Sommige partnerschappen bezoeken ruim 65% van de vestigingen na erkenning waarvoor men verantwoordelijk is. Andere partnerschappen doen dit voor alle (100%) van de vestigingen na erkenning. Daarbij



moeten we opmerken dat het aantal erkende vestigingen een rol speelt, want een groot aantal erkende vestigingen is moeilijker om één voor één te bezoeken. Met andere woorden, de partnerschappen zijn op dit vlak moeilijk te vergelijken door de verschillen in grootte en aanpak tussen de sectoren. Als redenen voor bezoeken na erkenning, worden naast algemene opvolging, bezoeken in kader van preventie en veiligheid en in kader van het onthaalbeleid aangehaald. Men brengt dan een bezoek bij aanvang van de overeenkomst, zodat een goede begeleiding mogelijk is.

SP Horeca: “Bij duale contracten wordt na de eerste loonberekening een bezoek gebracht aan de vestiging. Samen met de mentor, ev. zaakvoerder, ev. trajectbegeleider wordt het verloop van het contract besproken, sociaal-juridische vragen beantwoord en wordt gekeken welke noden er nog zijn qua ondersteuning zodat het traject een goed verloop kan kennen.”

SP Transport en Logistiek en Afhandeling op Luchthavens: “De erkende vestigingen Logistiek dual werden zeer intensief begeleid gedurende het opstartschooljaar 2018-2019.”

Verschillende partnerschappen stellen instrumenten (vb. zelfscan voor ondernemingen², opvolgings- en evaluatie-instrumenten) en **pedagogisch-didactisch materiaal** ter beschikking. Indien instrumenten ter beschikking gesteld worden, wordt het gebruik hiervan ook ondersteund.

SP Voedingsnijverheid: “De [dualimento] opvolgingstool ondersteunt de mentor bij de opvolging van de jongere. Alle betrokkenen (mentor, jongere en school) kunnen er aangeven in welke mate een competentie reeds verworven werd.”

SP Transport en Logistiek en Afhandeling op Luchthavens: “Er wordt ook een checklist voor bedrijven ontwikkeld om logistiek dual voor te bereiden. Er zijn ook filmpjes door de sector gemaakt met herkenbare verhalen uit de praktijk van dual leren die inzichten en tips aanreiken om de leersituatie van leerlingen te verbeteren.”

Een groot deel van de opvolging bestaat uit **administratieve ondersteuning**, waarbij men vooral de administratieve last wil verminderen voor de erkende vestigingen. Dit werd gedaan door bijvoorbeeld bij twee contracten bij dezelfde mentor, enkel de laatste school acties te laten ondernemen, of door de ondernemingen te helpen bij het invullen van werkplekduaal.be, wat zeker nodig was bij de gegevensverzameling van mentoren.

SP Social Profit: “In het schooljaar 2018-2019 werd vooral ingezet op het aanvullen van de gegevens van de mentoren. Hiervoor baseerde het sectoraal partnerschap zich op de lijst die het ontving van SYNTRA Vlaanderen. Alle organisaties werden via mail op de hoogte gebracht en gevraagd om de gegevens voor een bepaalde einddatum aan te vullen. De mail riep heel wat vragen op. Heel wat organisaties stelden vast dat ze zelf niet in de app.werkplekduaal konden werken. Met deze organisaties werd telefonisch contact opgenomen en werd bekeken hoe de gegevens konden worden aangevuld. Wanneer een aanvraag in het verleden gebeurde door een trajectbegeleider werd ook deze gecontacteerd.”

² Zie bijlage 1, punt 3.

Een aantal partnerschappen geven aan dat voor een goede opvolging van de erkende vestigingen de **opbouw van kennis over deze ondernemingen** niet kan ontbreken. Men kan met deze informatie een betere ondersteuning bieden bij het matchen, gericht informatie geven, of adequate acties ondernemen op basis van meldingen of knipperlichten.

SP Chemie, Kunststoffen en Life Sciences: “Voortdurend proactief opbouwen van kennis over de ondernemingen op verschillende manieren.”

Tot slot melden een aantal partnerschappen dat ze een **procedure of stappenplan** hebben opgesteld voor de opvolging van erkende vestigingen, waarin de voorgaande acties verwerkt zijn. Voor een kwaliteitsopvolging kan men dan een controle doen met een steekproef, of door iedereen te contacteren/bellen, afhankelijk van het aantal vestigingen.

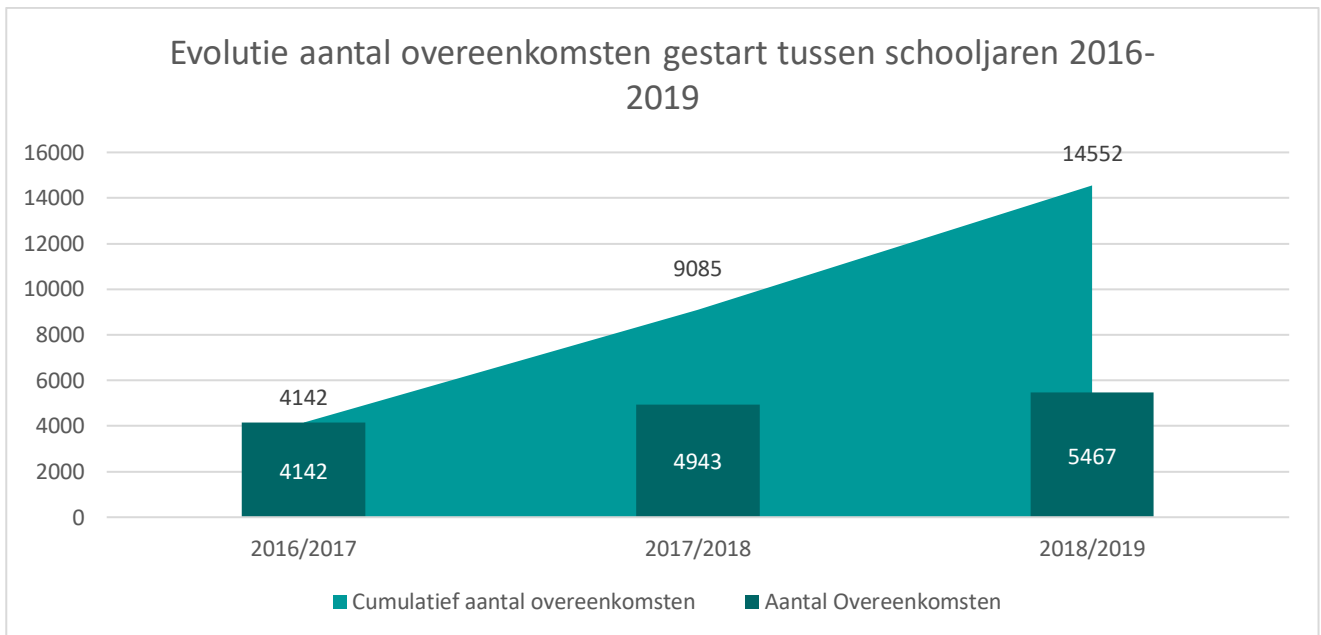
SP Elektriciens installatie en distributie: “We hebben alle werkplekken die een erkenning hebben aangevraagd in het schooljaar 2018-2019 laten opbellen voor kwaliteitsopvolging. We hebben hiervoor een vragenlijst opgemaakt om te horen hoe alles verloopt en waar er ondersteuning nodig is. Er zijn 136 werkplekken bevestigd en de acties die eruit komen worden opgevolgd door de adviseur.”

SP Houtsectoren: “Gebrek aan tijd en middelen maakt een gestructureerde, permanente opvolging van de erkende vestigingen en de lopende OAO's onmogelijk. Opvolgen van OAO's van duale trajecten (ESF 422 en 450) zijn prioritair. De opvolging van de mentoren vraagt veel inspanningen van de sector. Om dat gestructureerd te laten verlopen, is een procedure en een stappenplan opgesteld. De opvolging en controle van de OAO's gebeurt nu nog steekproefsgewijs.”

4.5.2 Overeenkomsten

In dit deel bespreken we de analyse van de geregistreerde overeenkomsten. Sinds de invoering van het decreet OAO moeten ondernemingen hun overeenkomsten tot uitvoering van de alternerende opleiding registreren bij het Agentschap voor ondernemersvorming – SYNTRA Vlaanderen. Dit kan via het digitale loket werkplekduaal.be. Aangezien er echter geen tijdslimiet staat op wanneer de overeenkomst moet worden geregistreerd, zijn de cijfers in dit rapport geen volledige representatie van alle bestaande overeenkomsten. Dit rapport bespreekt enkel de overeenkomsten die via het digitale loket geregistreerd werden per schooljaar. In dit rapport loopt een schooljaar van 1 juli 2018 tot 30 juni 2019.

In het afgelopen rapporteringsjaar werden in het digitale loket werkplekduaal.be **5467 overeenkomsten** geregistreerd die minstens 1 dag hebben gelopen. In diezelfde periode liepen 5698 overeenkomsten af, waarvan een deel in voorgaande jaren gestart waren. Sinds 2016 werden 14552 overeenkomsten gestart.



Figuur 17: Evolutie van het (cumulatief) aantal overeenkomsten in 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 naar startdatum overeenkomst

Op dit moment bestaan er in Vlaanderen twee types van ‘alternerend leren’: Duaal Leren (DL) en Leren en Werken (LW), waarbij Leren en werken bestaat uit DBSO en Leertijd. Onder deze types bestaan er vier soorten overeenkomsten:

- **OAO:** Overeenkomst Alternerende Opleiding (onder DL en LW)
- **SAO:** Stageovereenkomst Alternerende Opleiding (enkel onder DL)
- **DA-SM:** Deeltijdse Arbeidsovereenkomst met Sociale Maribel (onder DL en LW)
- **DA:** Deeltijdse Arbeidsovereenkomst (onder DL en LW)

Type overeenkomst	2016-2017	2017-2018	2018-2019	Totaal
OAO	3860	4555	5006	13421
SAO	37	52	186	275
DA-SM	141	195	146	482
DA	99	141	129	369

Tabel 5: Overzicht aantal gestarte overeenkomsten in 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 volgens type overeenkomst naar startdatum overeenkomst

Net zoals in voorgaande jaren was in het rapporteringjaar 2018-2019 het overgrote **merendeel** van de overeenkomsten van het type **overeenkomsten van alternerende opleiding** (OAO) en dit type overeenkomst blijft groeien. Anders dan in 2017-2018 is dat er in het huidige rapporteringsjaar meer SAO's of stageovereenkomsten



alternerende opleiding werden afgesloten dan Deeltijdse Arbeidsovereenkomsten Sociale Maribel (DA-SM's). Deeltijdse arbeidsovereenkomsten (DA's) was het minst voorkomende type van overeenkomst.

De meeste overeenkomsten werden afgesloten binnen het **Vlaams Partnerschap**, gevolgd door de **SP's Bouw**, **Social Profit**, **Horeca** en **Haartooi, fitness en schoonheidszorgen**. Op het niveau van de sectoren werden de meeste overeenkomsten opgetekend binnen de sectoren Verkoop en Marketing, Bouw, Social Profit, Horeca en Haartooi.

Er werden **sinds 2016** een totaal van **6741 overeenkomsten vroegtijdig beëindigd**, waarvan 1552 in 2016-2017, 2582 in 2017-2018 en 2607 in 2018-2019. Dat is een groot aantal van het totaal aantal afgelopen overeenkomsten, namelijk 44%. We zoomen daarom even in op de redenen tot beëindiging.

Over de jaren heen was de voornaamste reden tot beëindiging van een overeenkomst het gevolg van een keuze van de leerling, zoals vroegtijdige stopzetting van de opleiding, een omschakeling naar een andere opleiding of het afstuderen van de leerling. Andere redenen hadden te maken met de samenwerking tussen onderneming en leerling die moeizaam verliep omwille van een mismatch, zware inbreuken door de leerling en andere omstandigheden die het goede verloop van de opleiding op de werkplek belemmerden. Daarnaast kon de overeenkomst vroegtijdig beëindigd worden omdat de onderneming niet meer voldeed of kon voldoen aan de overeenkomst door een faillissement, zware inbreuken door de onderneming of het verliezen van de erkenning. In enkele gevallen werd de overeenkomst ook stopgezet omdat de opleiding zelf niet meer werd aangeboden.

Reden van vroegtijdige beëindiging overeenkomst	2016-2017	2017-2018	2018-2019	Eindtotaal
Reden van vroegtijdige beëindiging bij de leerling				
De leerling heeft de opleiding vroegtijdig stopgezet	502	874	55	1431
De leerling pleegt (zware) inbreuken bij de uitvoering van de overeenkomst	250	156	189	595
De leerling wil overschakelen naar een andere opleiding	202	270	16	488
De leerling heeft de opleiding met vrucht beëindigd	88	185	182	455
De leerling heeft de opleiding vroegtijdig stopgezet en is volledig gestopt met studeren	5	25	254	284
De leerling verandert van onderneming	3	18	220	241
De leerling heeft de opleiding vroegtijdig stopgezet en wil overschakelen naar een andere opleiding binnen leren en werken	2	8	119	129
De leerling heeft de opleiding vroegtijdig stopgezet en wil overschakelen naar een andere opleiding binnen voltijds	1	5	104	110
De leerling heeft de opleiding vroegtijdig stopgezet en wil overschakelen naar een andere opleiding binnen duaal	2	5	65	72
De leerling heeft de opleiding vroegtijdig stopgezet omdat de onderneming de leerling een reguliere arbeidsovereenkomst heeft aangeboden	n.v.t.	12	55	67
De leerling wordt definitief uitgesloten als tuchtmaatregel	7	22	35	64

Reden van vroegtijdige beëindiging bij de onderneming				
Er zijn omstandigheden die het goede verloop van de opleiding op de werkplek ernstig belemmeren	370	787	40	1197
Er is een mismatch tussen leerling en onderneming	4	55	643	702
Er zijn omstandigheden (overmacht, verhuis, wijziging van activiteiten, ...) die het verloop van de opleiding op de werkplek ernstig belemmeren	3	30	367	400
De onderneming is overgenomen, stopgezet of failliet	15	47	82	144
De samenwerking tussen onderneming en opleidingsverstrekker verloopt niet goed	n.v.t.	7	79	86
De uitvoering van de overeenkomst is definitief onmogelijk door overmacht	40	35	n.v.t.	75
De onderneming kan de fysieke en geestelijke gezondheid van de leerling niet garanderen	38	12	10	60
De onderneming is niet (meer) erkend	2	4	26	32
De onderneming pleegt (zware) inbreuken bij de uitvoering van de overeenkomst	11	6	12	29
De onderneming sluit met de leerling een reguliere arbeidsovereenkomst af	n.v.t.	5	22	27
Er is geen mentor meer (en er kan geen andere mentor worden aangesteld)	3	6	9	18
De uitvoering van de overeenkomst is langer dan 60 dagen geschorst	3	7	n.v.t.	10
Reden van vroegtijdige beëindiging bij de opleidingsverstrekker				
De opleiding zelf wordt niet meer aangeboden	1	1	23	25
Eindtotaal	1552	2582	2607	6741

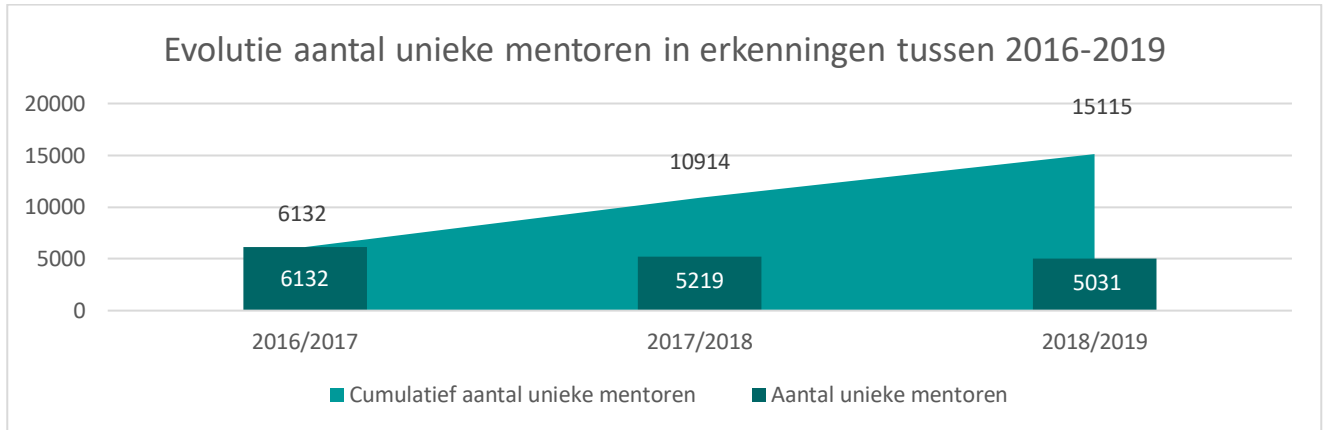
Tabel 6: Overzicht redenen voor vroegtijdige beëindiging van de overeenkomst in 2016-2017, 2017-2018 en 2018-2019 naar datum effectief einde van de overeenkomst.³

4.5.3 Mentoren

Deze sectie gaat dieper in op de begeleiding van mentoren. Eerst wordt er een overzicht gegeven van het totaal aantal mentoren bij ondernemingen met een goedgekeurde erkenning om op deze manier inzicht te krijgen in het totale bestand van mentoren. Daaropvolgend wordt er dieper ingegaan op de begeleiding van deze mentoren via sectorspecifieke opleidingen of andere vormen van begeleiding. 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.

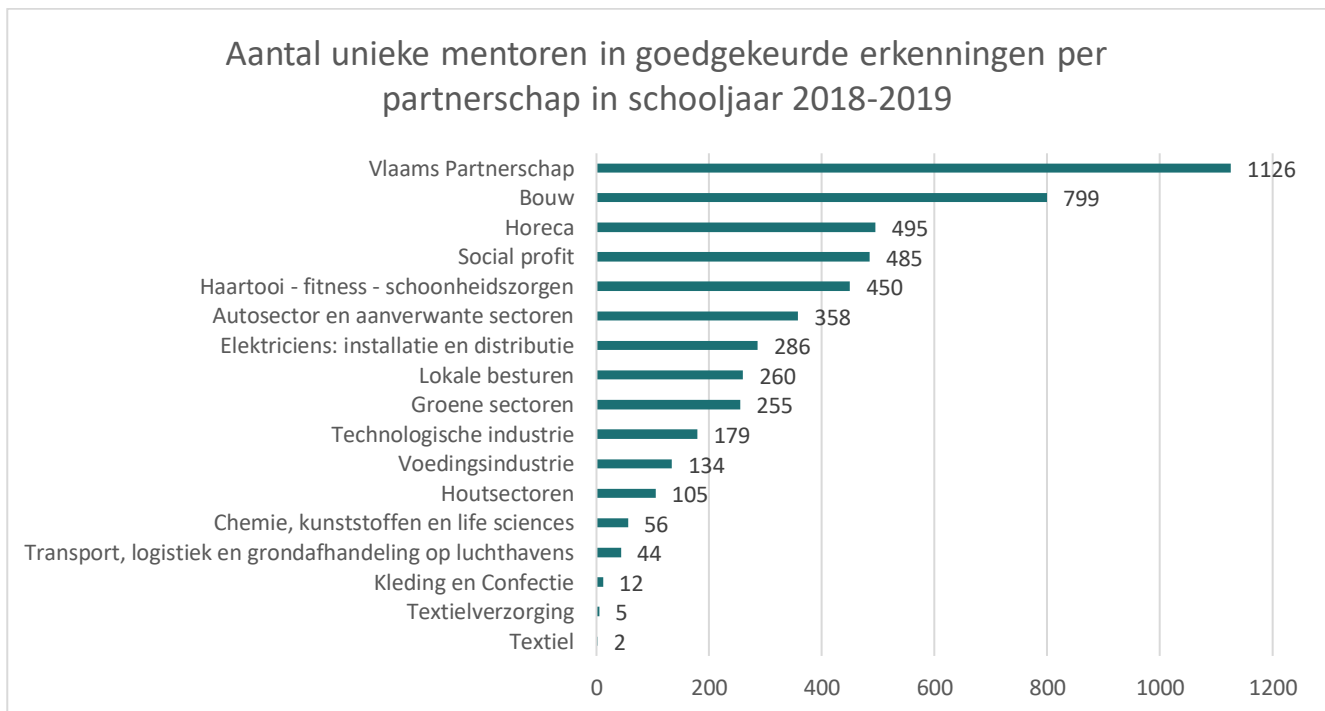
³ De redenen tot beëindiging werden aangepast in schooljaar 2018-2019. Deze tabel telt de resultaten van categorieën die van naam veranderd zijn samen.

10) Aantal mentoren



Figuur 18: Evolutie (cumulatief) aantal unieke mentoren vermeld in goedgekeurde erkenningen in 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 naar datum beslissing erkenning

Sinds 2016 hebben 15115 unieke personen in goedgekeurde erkenningen zich opgegeven als mentor voor het begeleiden van leerlingen in alternerende opleidingen. In het schooljaar 2018-2019 werden 5031 mentoren vermeld in goedgekeurde erkenningen. Zij voldoen aan alle criteria, werden beoordeeld door de partnerschappen en mogen leerlingen begeleiden in een bepaalde alternerende opleiding.



Figuur 19: Aantal unieke mentoren vermeld in goedgekeurde erkenningen volgens partnerschap in 2018-2019 naar datum beslissing erkenning

Het aantal unieke mentoren vermeld in goedgekeurde erkenningen was in de rapporteringsperiode het grootst bij het Vlaams Partnerschap (22%), gevolgd door het SP Bouw (16%), het SP Horeca (10%), het SP Social Profit (10%), het SP Haartooi–fitness-en schoonheidszorgen (9%) en het SP Autosector en aanverwante sectoren (7%).

11) Sectorspecifieke mentoropleidingen en deelnemers

Voor een kwalitatieve alternerende opleiding is een goede mentor onmisbaar. De partnerschappen hebben hierin een belangrijke begeleidingsrol om de mentoren naar een voor hen gepaste opleiding toe te leiden. De partnerschappen konden er in het rapporteringsjaar voor kiezen om zelf een sectorspecifieke mentoropleiding te organiseren, om de mentoren de opleiding elders te laten volgen, en om een mentoropleiding binnen hun partnerschap al dan niet te verplichten. Verschillende partnerschappen bieden daarbij ook de bijhorende opvolging door na te gaan wie er vrijstelling krijgt en eventueel gesanctioneerd moet worden voor het niet volgen van de verplichte opleiding.

Om mentoren goed op te leiden bieden bijna alle sectorale partnerschappen een sectorspecifieke mentoropleiding aan (zie Tabel 7). Bij een derde van de partnerschappen is die sectorspecifieke opleiding enkel voor deelnemers verbonden aan duaal leren of leren en werken. Voor de meerderheid worden de sectorspecifieke opleiding(en) ook gevolgd door deelnemers die niet met alternerend leren te maken hebben, maar met andere vormen van werkplekleren, of met het begeleiden van medewerkers in het algemeen.

Partnerschappen	Sectorspecifieke mentoropleiding of coaching	Unieke deelnemers	Deelnemers specifiek voor alternerend leren
Vlaams Partnerschap	Nee	n.v.t.	n.v.t.
Autosector en aanverwante sectoren	Ja	113	Niet gekend
Bouw	Ja	781	375
Chemie, kunststoffen en life sciences	Ja	48	Niet gekend
Elektriciens: installatie en distributie	Ja	89	57
Groene sectoren	Nee	n.v.t.	n.v.t.
Haartooi, fitness en schoonheidszorgen	Ja	189	189
Horeca	Ja	323	323
Houtsectoren	Ja	133	19
Kleding en confectie	Ja	0	0
Lokale besturen	Ja	237	Niet gekend
Social profit	Ja	115	115
Technologische industrie	Ja	60	60
Textiel	Ja	246	29
Textielverzorging	Ja	14	0
Transport en Logistiek en Afhandeling op Luchthavens	Ja	51	37
Voedingsnijverheid	Ja	68	68

Tabel 7 Overzicht sectorspecifieke mentoropleidingen of coaching, unieke deelnemers en deelnemers specifiek voor alternerend leren naar partnerschap in 2018-2019

12) Verplichte mentoropleiding, vrijstellingen en sancties

In het rapporteringsjaar 2018-2019 was de mentoropleiding decretaal niet verplicht, maar de partnerschappen konden de opleiding binnen hun sector wel verplichten. Ongeveer de helft van de sectorale partnerschappen deden dit (zie Tabel 8). Indien de opleiding verplicht was, werd er opgevolgd of alle mentoren deze volgden, en wie ervan vrijgesteld mocht zijn. Partnerschappen met een verplichte mentoropleiding geven de mentor vaak een vrijstelling, bijvoorbeeld omdat die reeds een pedagogisch diploma op zak heeft. Andere redenen tot vrijstelling waren dat de mentor deze opleiding reeds in het verleden al gevolgd had, of dat de mentor elders een (bijvoorbeeld niet-sectorspecifieke) mentoropleiding volgt. Wanneer de mentoropleiding niet gevolgd wordt en de mentor geen vrijstelling heeft gekregen, kan het partnerschap sanctioneren door bijvoorbeeld een bepaalde mentor uit te sluiten bij toekomstige overeenkomsten.

Een aantal sectoren hebben het afgelopen jaar sancties gegeven voor het niet volgen van de mentoropleiding. Voor de partnerschappen Houtsectoren en Bouw heeft een groot aantal unieke mentoren zo'n sanctie gekregen. Deze partnerschappen hadden van in het begin een verplichte mentoropleiding en zij hebben de mentoren intensief opgevolgd.

Partnerschappen	Verplichte mentoropleiding	Aantal vrijstellingen	Sancties
Vlaams Partnerschap	Geen opleiding	n.v.t.	n.v.t.
Autosector en aanverwante sectoren	Ja	1	0
Bouw	Ja	niet gekend	207
Chemie, kunststoffen en life sciences	Nee	n.v.t.	n.v.t.
Elektriciens: installatie en distributie	Nee	n.v.t.	n.v.t.
Groene sectoren	Geen opleiding	n.v.t.	n.v.t.
Haartooi, fitness en schoonheidszorgen	Ja	48	38
Horeca	Ja	28	93
Houtsectoren	Ja	64	36
Kleding en confectie	Ja	5	0
Lokale besturen	Nee	n.v.t.	n.v.t.
Social profit	Nee	n.v.t.	n.v.t.
Technologische industrie	Nee	n.v.t.	n.v.t.
Textiel	Nee	n.v.t.	n.v.t.
Textielverzorging	Ja	0	0
Transport en Logistiek en Afhandeling op Luchthavens	Ja	0	3
Voedingsnijverheid	Nee	n.v.t.	n.v.t.

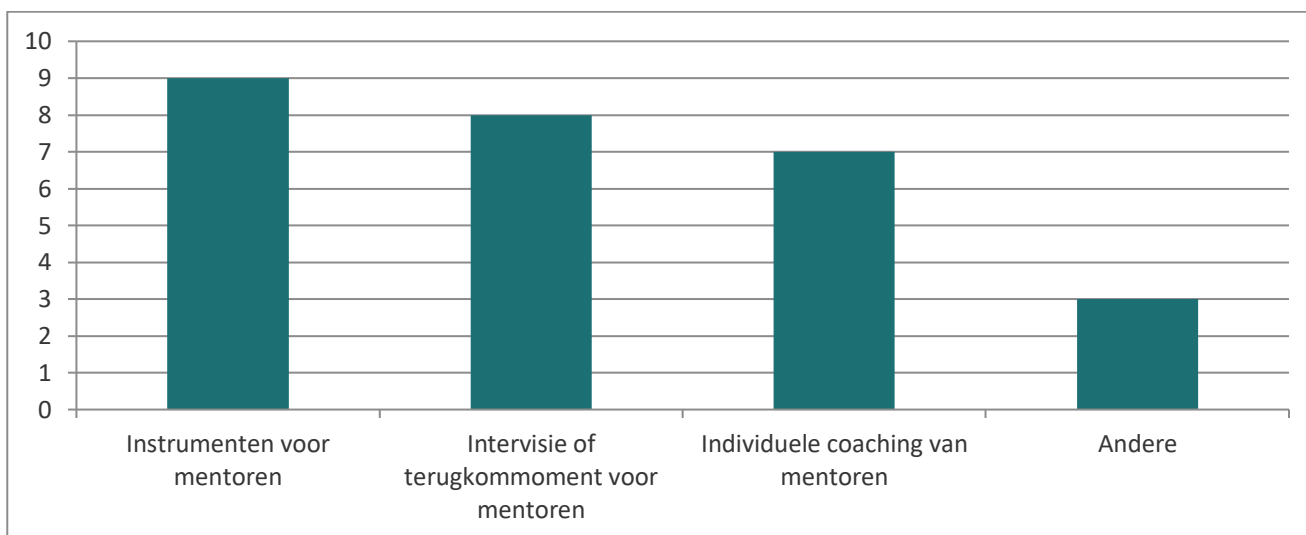
Tabel 8: Overzicht verplichte mentoropleidingen, vrijstellingen en sancties naar partnerschap in 2018-2019

13) Acties ondernomen voor het begeleiden van mentoren

Buiten het aanbieden en opvolgen van een mentoropleiding en de daarbij horende sancties voor het niet volgen van de opleiding, hebben 14 van de 17 partnerschappen bijkomende acties ondernomen in het kader van het begeleiden van mentoren. Opgesomd zijn het de volgende acties:

- a. Instrumenten voor mentoren
- b. Intervisie of terugkoment voor mentoren
- c. Individuele coaching van mentoren
- d. Stimuleren van de (niet verplichte) mentoropleiding
- e. Aanpassen van de mentoropleiding na bevraging of een nieuwe opleiding voorzien

De onderstaande figuur geeft weer welke acties door hoeveel partnerschappen worden uitgevoerd.



Figuur 20: Overzicht begeleidende acties voor mentoren en aantal partnerschappen die deze acties hebben ondernomen in 2018-2019

De helft van de partnerschappen biedt **instrumenten voor mentoren** aan. Dat kan gaan van een one-pager of brochure, naar een stappenplan of digitale vragenlijst met tips en informatie, tot tools om opleidingsplannen samen te stellen en te evalueren. Ook filmpjes, databanken en leerfiches worden aangeboden.

SP Lokale besturen: “Binnen het ESF-project Duaal Optimaal in Zorg- en Welzijnssector werden i.s.m. het SP Social Profit instrumenten uitgewerkt voor de Zorg- en welzijnssector: activiteitenlijsten, reflectiebundel, evaluatiebundels, werkplekboek, etc. Deze instrumenten worden ter beschikking gesteld op onze website.”

SP Houtsectoren: “Om de mentoren te ondersteunen is er via de website de mogelijkheid om opleidingsplannen samen te stellen (www.woodwize.be/nl/opleidingsplan) en is er een machinedatabank met documentatie die de mentoren kunnen gebruiken om de opleiding te ondersteunen (www.woodwize.be/nl/machines).

Intervisies en terugkoppelingen voor mentoren worden ook gebruikt door een aantal partnerschappen om de mentoren te ondersteunen. Men kan op deze manier nieuwe informatie doorgeven, en bepalen of er extra ondersteuning nodig is.

SP Autosector en aanverwante sectoren: “Er werd een oprisingscursus van een halve dag georganiseerd voor mentoren die voor juli 2016 al een mentoropleiding had gevolgd.”

Bijna de helft van de partnerschappen voorziet **individuele coaching** voor de mentoren met behulp van een adviseur of coach, na een tussentijdse evaluatie, of tijdens een bezoek of opleiding. Verschillende sectorale partnerschappen rapporteren hierover met een goed voorbeeld:

SP Elektriciens: installatie en distributie: “Mentoren konden beroep doen op de werkplekadviseur en op hun regionale adviseur voor specifieke, individuele vragen en voor hulp rond:

- communicatie met de jongere, met de school of met de ouders
- het aanbieden van een werkplek
- het vinden van een school/jongere
- de wetgeving rond OAO's
- welzijn op het werk en de wetgeving hierrond.”

SP Haartooi, fitness en schoonheidszorgen: “Op onze mentoropleiding is er ook altijd iemand van de sector aanwezig, zo hebben de mentoren een aanspreekpunt.”

SP Houtsectoren: “Na het volgen van de mentoropleiding worden de mentoren gecontacteerd en bevraagd naar de bevindingen van de opleiding. Daarnaast wordt geïnformeerd of er bijkomende ondersteuning nodig is.”

SP Transport en Logistiek en Afhandeling op Luchthavens: “De mentoren werden, samen met HR en de trajectbegeleiders van scholen, begeleid door de coaches van het JIL project (ESF project 422-7711 – Jongeren In Logistiek). In deze begeleiding werd sterk ingezet op afspraken rond afstemming en aanpak van evaluatie. Er is een opleidingsplan en feedbackagenda uitgewerkt.”

Een aantal partnerschappen signaleert dat men veel tijd steekt in **het stimuleren van de mentoropleiding** en het informeren over de voordelen van de mentorkorting. Dat is zeker het geval indien de mentoropleiding niet verplicht was in de sector.

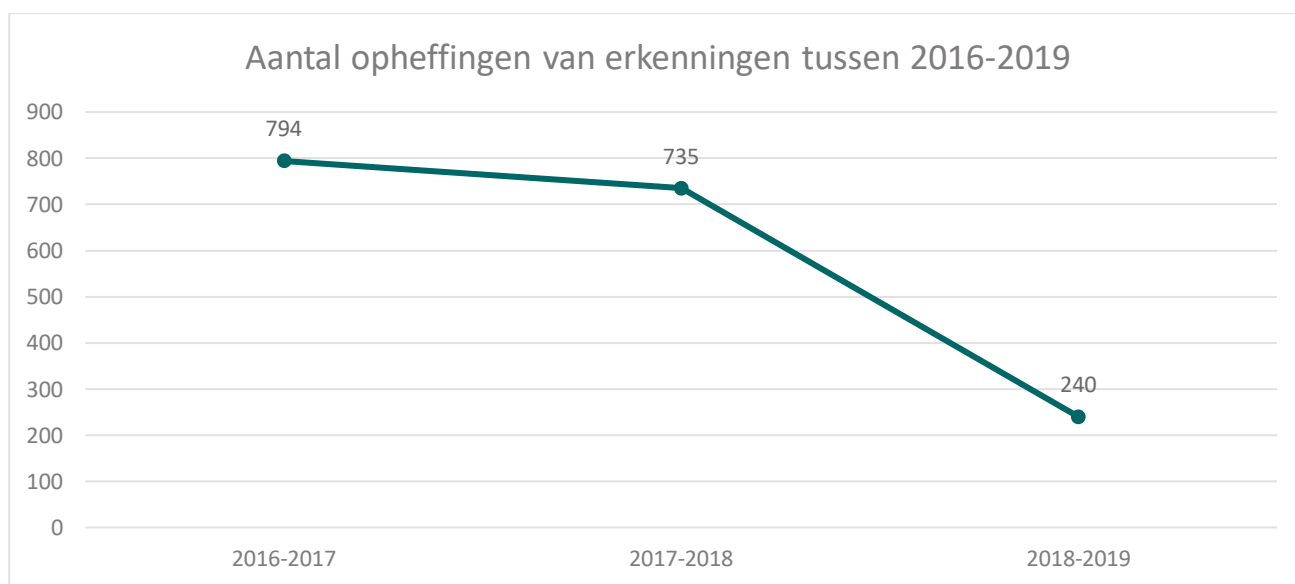
Tenslotte doen een paar partnerschappen veel moeite om **de mentoropleiding up-to-date te houden**, of zelfs nieuwe opleidingen aan te bieden met niet enkel de mentoren als doelpubliek:

SP Houtsectoren: “Uit de evaluatie van de mentoropleiding blijkt dat er vraag is naar een goed onderbouwde actuele cursus. In het najaar 2018 is gestart met de adaptatie van de huidige cursus naar een cursus op maat van de noden van de mentoren.”

SP Bouw: “Ondernemingen [kunnen] ook kiezen voor de sectorale meng-de-mentor-opleiding. Deze wordt door Constructiv nog maar enkele jaren georganiseerd. Het initiatief komt vanuit de school, die de mentoren van haar leerwerkplekken engageert. De kracht van de opleiding is dat de groep zowel uit mentoren als uit schoolpersoneel (trajectbegeleiders, leerkrachten, ...) bestaat. Hierdoor leren ze elkaars leefwereld en redeneringen beter begrijpen. Vooral indien beide groepen ook binnen leertrajecten effectief met elkaar samenwerken, is deze opleiding een succes. Bij problemen kunnen zowel de mentor als de trajectbegeleider terugvallen op dezelfde opleiding die ze samen hebben gevolgd.”

4.5.4 Sancties

Indien de begeleiding geen resultaat oplevert (of indien om dringende redenen begeleiding niet mogelijk is) kan het partnerschap beslissen om een erkenning op te heffen en en/of de vestiging of onderneming uit te sluiten. Sinds 2016 werden 1769 erkenningen opgeheven. Het grootste aantal opheffingen gebeurde in het startjaar 2016-2017. Toen werden 794 erkenningen opgeheven of 7% van de erkenningen in dat jaar. In 2017-2018 waren dit er 735 of 8% van de erkenningen. In het rapporteringsjaar 2018-2019 werden 240 erkenningen opgeheven, slechts 3% van erkenningen uit dat jaar. Er werden tot hertoe geen vestigingen of ondernemingen uitgesloten.



Figuur 21: Evolutie aantal opheffingen van goedgekeurde erkenningen in 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 naar datum beslissing erkenning

4.6 OPVOLGEN VAN KLACHTEN

Een klacht over de uitvoering van de overeenkomst op de werkplek, kan door elke belanghebbende ingediend worden bij SYNTRA Vlaanderen of bij een sectoraal partnerschap.

Bij 11 van de 16 sectorale partnerschappen worden klachten door het sectoraal partnerschap zelf behandeld. In de andere gevallen worden de klachten door het Vlaams Partnerschap/SYNTRA Vlaanderen behandeld. De partnerschappen volgen daarvoor eigen uitgewerkte klachtenprocedures (zie jaarrapport 2017-2018). Dit jaar werden er 7 klachten in totaal behandeld.

Partnerschappen	Klachten door SP behandeld?	Aantal klachten
Vlaams Partnerschap	Ja	0
Autosector en aanverwante sectoren	Ja	1
Bouw	Nee	n.v.t.
Chemie, kunststoffen en life sciences	Ja	0
Elektriciens: installatie en distributie	Ja	2
Groene sectoren	Ja	0
Haartooi, fitness en schoonheidszorgen	Nee	Het aantal is niet gekend n.v.t.
Horeca	Ja	3
Houtsectoren	Nee	n.v.t.
Kleding en confectie	Ja	0
Lokale besturen	Nee	n.v.t.
Social profit	Nee	n.v.t.
Technologische industrie	Ja	1
Textiel	Ja	0
Textielverzorging	Ja	0
Transport en Logistiek en Afhandeling op Luchthavens	Ja	0
Voedingsnijverheid	Ja	0

Tabel 9: Overzicht van aantal en behandeling klachten naar partnerschap in 2018-2019

4.7 BIJKOMENDE ACTIES

Zoals in de voorgaande secties is aangetoond, ondernemen de partnerschappen verschillende acties op vlak van mobilisering, erkenning en begeleiding van de werkplekken, maar daarnaast zetten de partnerschappen ook in op bijkomende acties. Deze kunnen ondergebracht worden in de volgende categorieën:

4.7.1 Versterking eigen werking

Een aantal partnerschappen voorziet **opleidingen** voor hun adviseurs, zodat zij op hun beurt de mentoren, ondernemers en trajectbegeleiders goed kunnen adviseren.

Om de verschillende acties op vlak van mobilisering, erkenning en begeleiding van de werkplekken goed te kunnen doen, neemt men in sommige gevallen **extra personeel** aan.

4.7.2 Ondersteuning naar scholen

Meer dan één partnerschap focust niet enkel op de mentoren en ondernemingen, maar ook op de trajectbegeleiders en onderwijsinstellingen. Zo worden er ook **opleidingen voor trajectbegeleiders of vakleerkrachten** georganiseerd en biedt men ondersteuning aan trajectbegeleiders.

SP Haartooi, fitness en schoonheidszorgen: “Wij ondersteunen de trajectbegeleiders waar we kunnen. Op basis van hun noden hebben we ook een opleiding trajectbegeleider ontwikkeld. Dit is een tweedaagse opleiding waar er wordt stilgestaan bij de mentoropleiding en een katern specifiek voor de trajectbegeleider.”

SP Voedingsnijverheid: “Gratis opleidingen voor trajectbegeleiders van scholen zodat mentoren via de scholen deskundig worden begeleid.”

SP Horeca: “We organiseren gratis opleidingen voor TA’s, TAC’s en leerkrachten, zodat zij de aangeleerde skills ook aan de leerlingen kunnen overbrengen, maar ook om de mentor te kunnen ondersteunen via de leermeesteropleiding voor trajectbegeleiders”.

4.7.3 Betrekken leerling

In alternerende opleidingen is een opleiding op maat van de lerende niet onbelangrijk. Sommige partnerschappen betrekken de lerenden daarom zo veel mogelijk in het ganse proces. Zo voorziet men **overlegmomenten** waarbij de leerling steeds aanwezig is, of brengen welzijnsadviseurs bezoeken aan de leerlingen.

SP Kleding en confectie: “Bij de start van de opleiding, halverwege de opleiding en op het einde wordt er met alle partijen rond de tafel gezeten (school, sector, bedrijf en leerling). Indien problemen vinden er meer overlegmomenten plaats om acties te bespreken.”

SP Bouw: “Binnen ESF-project 411, dat focust op de kwaliteit van de leerwerkplekken, hebben onze welzijnsadviseurs van de verschillende Vlaamse provincies een bezoek gebracht aan alle leerlingen in een duale opleiding en aan evenveel leerlingen in een niet-duale opleiding.”

4.7.4 Leergemeenschappen en lerende netwerken

Verschillende partnerschappen organiseren lerende netwerken **voor de mentoren, ondernemingen, opleidingsverstrekkers, trajectbegeleiders of combinaties** van deze. Men kan op die manier informatie doorgeven, van elkaar leren, en knelpunten identificeren.

SP Bouw: “[Er werd een lerend netwerk] voor mentoren georganiseerd. Dit ging door in Limburg. De setting is eerder informeel, met het doel op informatieoverdracht, het losweken van de discussie en het doorbreken van stigma’s.”

SP Bouw: “In de regio Antwerpen-Vlaams-Brabant werd een lerend netwerk ingesteld met scholen rond duaal leren. Hier werd onder andere gewerkt aan de perceptie, prospectie, evaluatie, en algemene kennis over duaal leren.”

4.7.5 Informeren en adviseren van verschillende doelgroepen

Informeren en adviseren van werkplekken zijn kerntaken van de partnerschappen, maar in vele gevallen zal men het **doelpubliek uitbreiden naar trajectbegeleiders, opleidingsverstrekkers en lerenden**. Men doet dat bijvoorbeeld door een helpdesk te organiseren voor niet enkel de erkende vestigingen. Verder gebruikt men ook informatie-platformen, brochures, beurzen, infosessies, websites, video's en social media om verschillende doelgroepen te bereiken.

4.7.6 Ondersteuning monitoring duaal leren

In enkele gevallen engageert men zich in (academisch) onderzoek in het kader van duaal leren. Men monitort daarbij ook de kwaliteit via bepaalde indicatoren, zoals de slaagkansen en tewerkstelling van de lerenden.

SP Chemie, kunststoffen en life sciences: "Stimuleren van en engagement in (academisch) onderzoek in het kader van duaal leren. Monitoring van de kwaliteit via cijfermatige indicatoren (bv: slaagkansen, tewerkstelling,...)."

4.7.7 Ondersteuning bij uitwerking standaardtrajecten

Voor de duale trajecten worden standaardtrajecten uitgewerkt, gebaseerd op 1 of meerdere (onderdelen van) beroepskwalificaties, waardoor de standaardtrajecten een goede afstemming met de arbeidsmarkt krijgen. De sectoren die de beroepskwalificatie(s) indienden, werken mee aan de uitwerking van de standaardtrajecten. Er werden ondertussen 80 standaardtrajecten ontwikkeld. Elk sectoraal partnerschap is bevoegd voor 1 of meerdere trajecten, slechts bij 9 trajecten is er geen sectoraal partnerschap betrokken. SYNTRA Vlaanderen heeft een accountwerking met deze sectoren.

4.7.8 Ondersteuning naar of samenwerking met andere sectorale partnerschappen of organisaties

In sommige gevallen biedt men ondersteuning aan andere partnerschappen voor bepaalde acties, en werkt men samen met andere sectoren of organisaties om tot goede resultaten te komen.

4.8 BEROEPEN

Deze sectie gaat kort in op de beroepen tegen niet-erkenning, opheffing van de erkenning of uitsluiting van de vestiging of onderneming die werden behandeld in het rapporteringsjaar 2018-2019.

In het afgelopen werkingsjaar (1 juli 2018 t.e.m. 30 juni 2019) kwamen er 8 beroepen tegen niet-erkenning binnen. Er kwamen geen beroepen tegen opheffing van de erkenning of uitsluiting van de vestiging of onderneming binnen.

Elk ingediend beroep kon na een eerste grondige analyse ontvankelijk worden verklaard.

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

2018-2019	8	8	4
-----------	---	---	---

Tabel 10: Overzicht aantal beroepen die werden ingediend, ontvankelijk verklaard en erkend na beroep in 2018-2019

Alle dossiers werden binnen de vooropgestelde 60 dagen behandeld. In vier gevallen werd in beroep de beslissing tot niet-erkenning door de beroepscommissie vernietigd en werd de vestiging wel erkend. In twee beroepsdossiers bleef de eerdere beslissing van het partnerschap tot niet-erkenning behouden.

Verder werden tijdens de loop van de beroepsprocedure ook twee beroepen ingetrokken door de appellant zelf, omdat het beroep berustte op een misverstand. Daarbij werd er nog tijdens de loop van de beroepsprocedure, in samenspraak met het partnerschap of SYNTRA Vlaanderen, een nieuwe aanvraag ingediend voor een andere duale opleiding die wel mogelijk was op de bewuste werkplek.

Momenteel zijn er geen elementen om de huidige beroepsprocedure tegen niet-erkenning, opheffing van de erkenning of uitsluiting van de vestiging of onderneming te wijzigen. Wanneer er toch bepaalde tekortkomingen blijken zal de procedure worden bijgestuurd. Eind november 2018 ontving SYNTRA Vlaanderen voor de eerste keer een beroep tegen de gegrondheid van de reden voor de beëindiging van de uitvoering van de overeenkomst van alternerende opleiding..

Het Vlaams Partnerschap verklaarde het beroep van de leerling ontvankelijk, maar was van oordeel dat de reden tot beëindiging van de overeenkomst wel gegrond was.

Aangezien voor dergelijke beroepen nog geen procedure werd uitgewerkt of beroepscommissie werd geïnstalleerd, werd dit dossier voorgelegd aan het voltallige Vlaams Partnerschap Duaal Leren. Na dit eerste beroep tegen de gegrondheid van de reden voor de beëindiging van de uitvoering van de overeenkomst van alternerende opleiding besliste het Vlaams Partnerschap om ook voor dergelijke beroepen een aparte beroepscommissie te installeren en een procedure uit te werken.



5 DEEL II: STAND VAN ZAKEN DUAAL LEREN

5.1 DE KENMERKEN VAN DUAAL LEREN

Het Vlaams Partnerschap Duaal leren heeft in het werkingsjaar (2018-2019) een visienota *omschrijving duaal leren*⁴ opgesteld, met de bedoeling een omschrijving te formuleren die ruimer is dan de toepassing in het secundair onderwijs, en die kan dienen als definitie over de verschillende onderwijsniveaus heen.

De onderstaande omschrijving is tot stand gekomen:

- 1) na raadpleging van het werkveld
- 2) gebaseerd op de kenmerken van duaal leren zoals ze in de internationale literatuur geformuleerd worden.

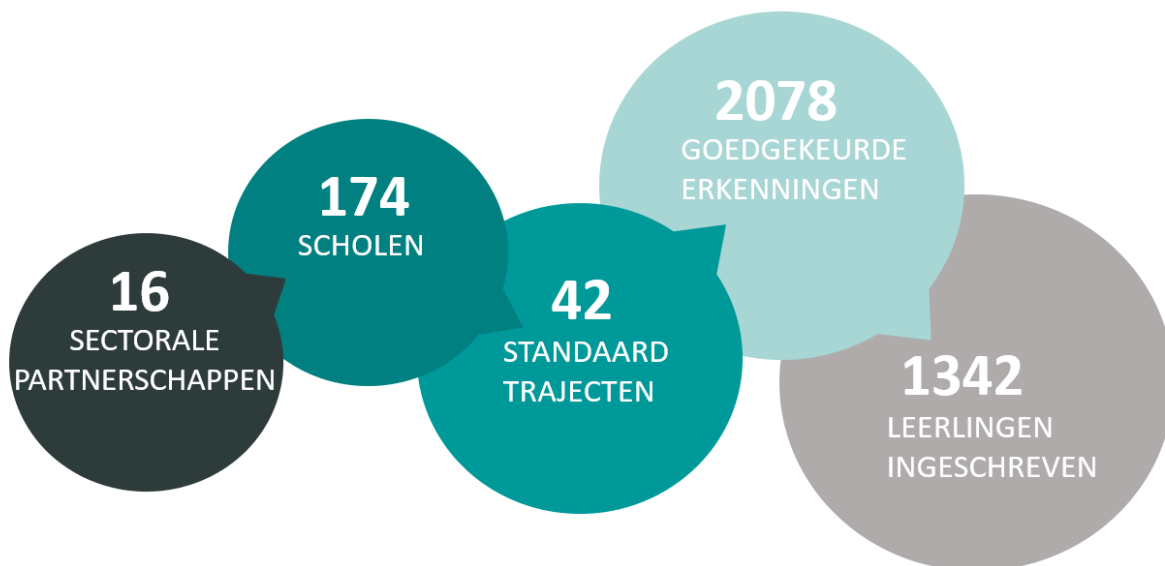
Duaal leren is:

- ✓ Een kwaliteitsvolle leerweg, waarbij de kwaliteit wordt gewaarborgd door een mentor, een trajectbegeleider, de werking van partnerschappen, de evaluatie van de lerende en toezicht vanuit de overheid;
- ✓ met een aanzienlijk deel werkplekleren;
- ✓ die leidt naar een relevante kwalificatie, certificering, attest, getuigschrift of een deel hiervan, gebaseerd op een erkend leertraject.
- ✓ De leerweg is gericht op het verwerven van competenties van lerenden, die klaar zijn om via een duale weg te leren.
- ✓ Het leren vindt plaats bij minstens één onderneming en één opleidingsverstrekker;
- ✓ de betrokken partijen zijn beide verantwoordelijk voor het aanleren van de competenties (en niet enkel het toepassen ervan).
- ✓ Er wordt gewerkt met een overeenkomst.
- ✓ Duaal leren vraagt nauw overleg en afstemming tussen de lerende, de opleidingsverstrekker en de onderneming.
- ✓ De leerweg is afgestemd op de arbeidsmarkt;
- ✓ en gericht op het doorstromen naar/binnen de arbeidsmarkt, een ander leertraject of een vervolgopleiding.

In wat volgt toont dit rapport de resultaten van duaal leren na drie jaar implementatie. Deel II bespreekt enkel de resultaten van het nieuwe stelsel duaal leren tussen 2016-2019, inclusief de proeftuinen van Schoolbank op de Werkplek. De resultaten van alle alternerende opleidingen, inclusief de activiteiten van de sectorale partnerschappen vindt u onder Deel I.

⁴ Zie ook de White Paper: De kenmerken van duaal leren. Inspiratie voor duaal leren in Vlaanderen, nu en in de toekomst. <https://odin.syntravlaanderen.be/onderzoek-en-beleid/white-paper-de-kenmerken-van-duaal-leren-inspiratie-voor-duaal-leren-vlaanderen>

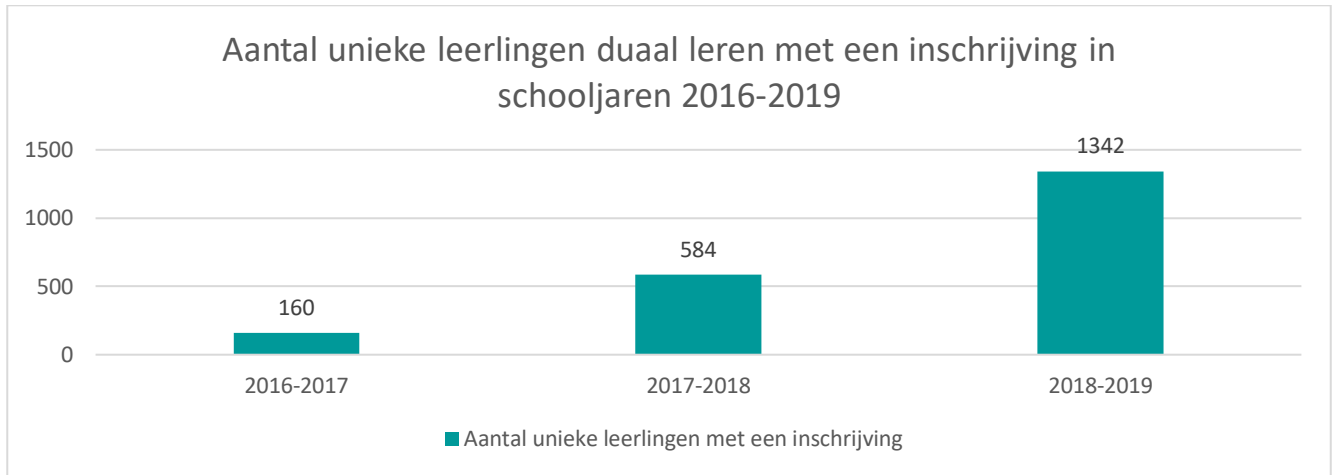
5.2 STAND VAN ZAKEN EN EVOLUTIE DUAAL LEREN



Figuur 21: Stand van zaken dual leren in schooljaar 2018-2019

Dit onderdeel van het rapport bespreekt de huidige stand van zaken van dual leren in Vlaanderen op het einde van schooljaar 2018-2019 alsook de evolutie van dual leren sinds de start van Schoolbank op de Werkplek in 2016. In wat volgt zal een overzicht gegeven worden van het aantal leerlingen dual leren alsook het aantal scholen en standaardtrajecten. Daarna wordt een korte analyse worden gemaakt van het aantal ingediende, goedgekeurde en afgekeurde erkenningen voor dual leren, het aantal unieke ondernemingen en vestigingen, het aantal mentoren en het aantal overeenkomsten dual leren.

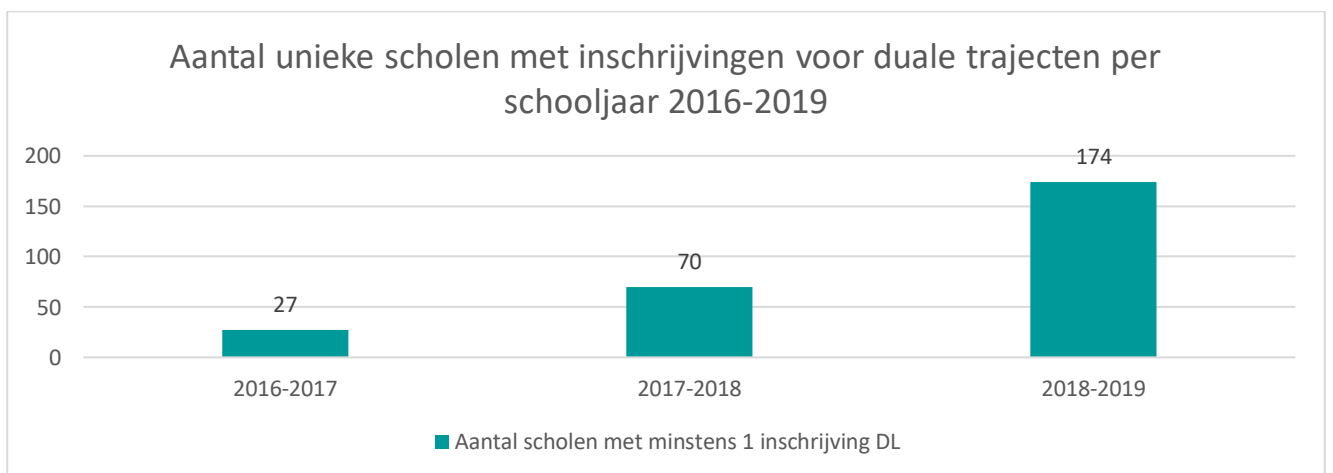
5.2.1 Leerlingen duaal leren



Figuur 22: Aantal unieke leerlingen duaal leren met een inschrijving in 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 naar datum inschrijving van leerling. Data is afkomstig van AGODI waarbij schooljaar loopt tussen 1 september en 31 augustus.

De bovenstaande grafiek geeft weer hoeveel individuele leerlingen werden ingeschreven in een duaal leren traject in elk schooljaar tussen 2016 en 2019. Het **aantal unieke leerlingen in elk schooljaar neemt duidelijk toe** met 1342 unieke leerlingen ingeschreven in een duaal leren programma in schooljaar 2018-2019, waarvan 956 (71%) mannelijke leerlingen en 386 (29%) vrouwelijke leerlingen. In schooljaar 2018-2019 waren 461 leerlingen (34%) geboren na het jaar 2001 en dus 18 jaar of jonger. De meerderheid van de leerlingen, 881 of 66% van de leerlingen duaal leren waren dus 19 jaar of ouder.

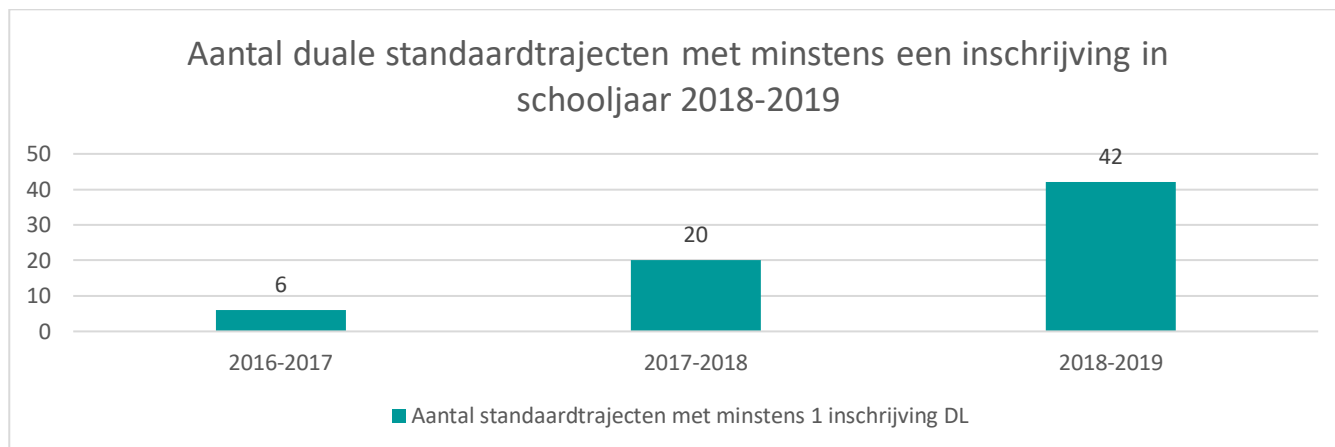
5.2.2 Scholen duaal leren



Figuur 23: Aantal unieke scholen met inschrijvingen voor duale trajecten in 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 naar datum inschrijving van de leerling. Data is afkomstig van AGODI waarbij schooljaar loopt tussen 1 september en 31 augustus.

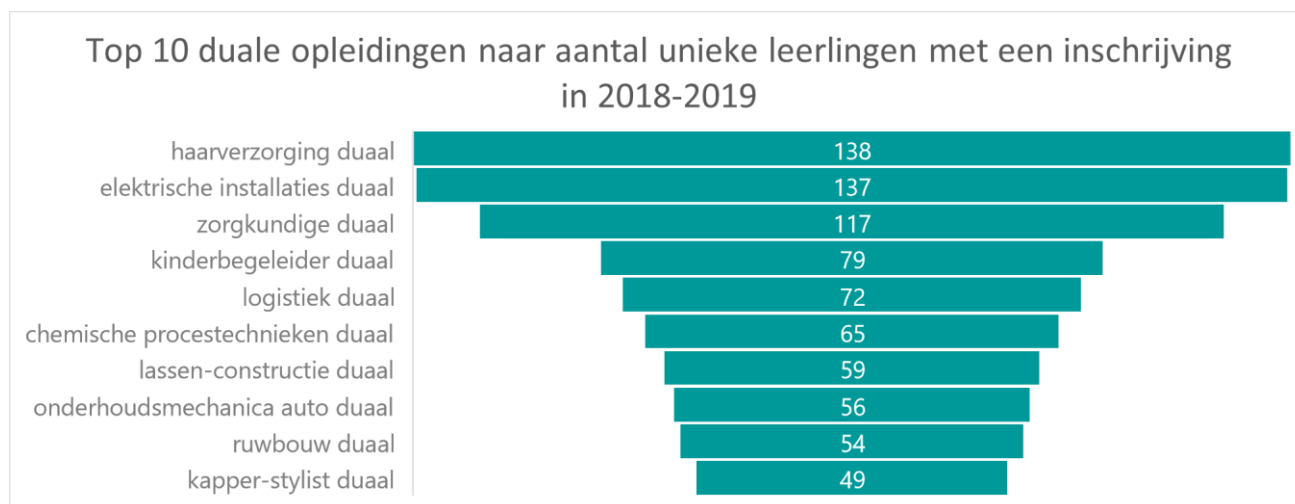
Het aantal scholen met inschrijvingen voor duale trajecten groeit elk jaar. In schooljaar 2016-2017 hadden 27 scholen inschrijvingen voor een duaal traject. In 2017-2018 waren dit er 70 en 2018-2019 al 174.

5.2.3 Opleidingen duaal leren



Figuur 24: Aantal duale standaardtrajecten met minstens een inschrijving in schooljaren 2016-2017, 2017-2018 en 2018-2019 naar datum inschrijving. Data is afkomstig van AGODI waarbij schooljaar loopt tussen 1 september en 31 augustus.

Sinds 2016 worden ook steeds **meer duale standaardtrajecten of opleidingen** aangeboden. Voor de duale trajecten worden standaardtrajecten uitgewerkt, gebaseerd op een of meerdere (onderdelen van) beroepskwalificaties, waardoor de standaardtrajecten een goede afstemming met de arbeidsmarkt krijgen. De sectoren die de beroepskwalificatie(s) indienden, werken mee aan de uitwerking van de standaardtrajecten. In het schooljaar 2018-2019 waren 1342 leerlingen ingeschreven in 42 duale standaardtrajecten in 174 scholen.



Figuur 25: Top 10 duale opleidingen naar aantal unieke leerlingen met een inschrijving in 2018-2018 naar datum van inschrijving leerling. Data is afkomstig van AGODI waarbij schooljaar loopt tussen 1 september en 31 augustus.

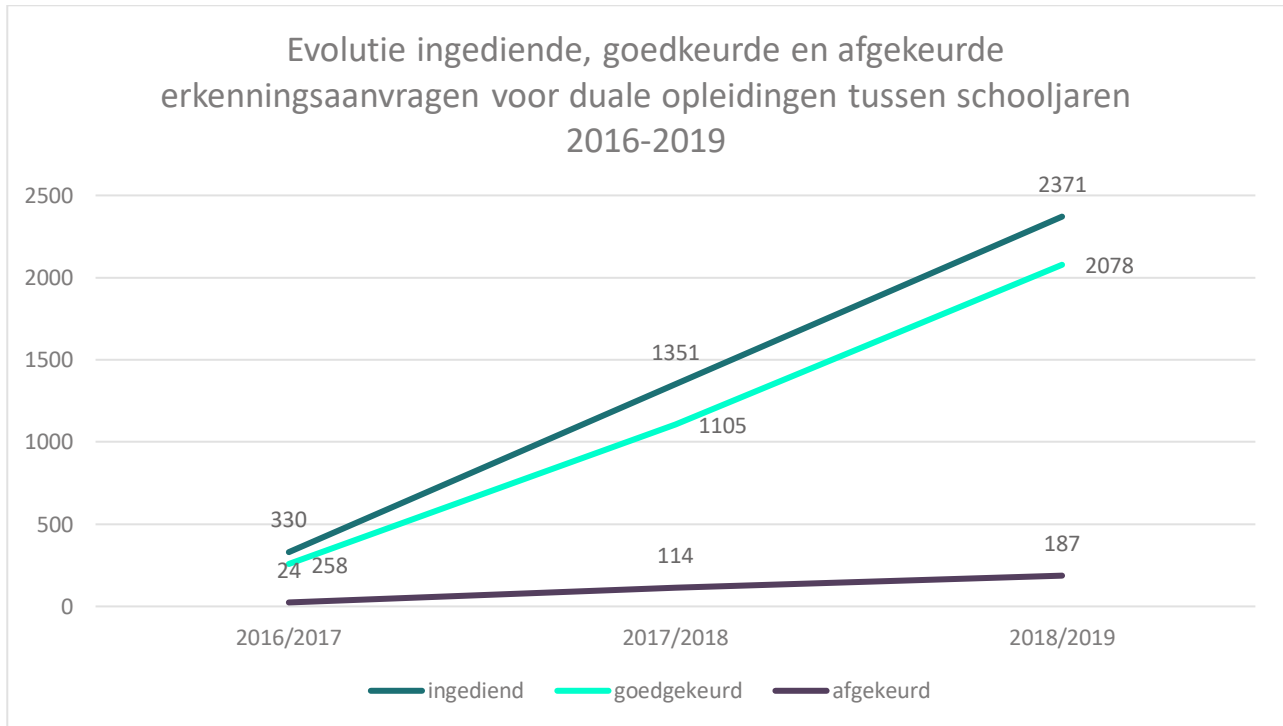
Net zoals in schooljaar 2017-2018 werden in 2018-2019 de meeste erkenningsaanvragen voor duale opleidingen ingediend voor de opleiding **haarverzorging**, gevolgd door de opleidingen kapper-stylist, zorgkundige en kinderbegeleider. **De top 10 erkenningsaanvragen komt grotendeels overeen met de top 10 inschrijvingen**, alhoewel er meer inschrijvingen voor de opleiding elektrische installaties dan voor de opleiding kapper-stylist.



Figuur 26: Top 10 duale opleidingen waarvoor een erkenningsaanvraag werd ingediend in 2018-2019 naar datum van indiening erkenningsaanvraag

De opleidingen asfalt- en betonwegenbouwer, meubelstoffeerder, medewerker textielverzorging, medewerker en gespecialiseerd verkoper slagerij en moderealisatie behoren tot de minst frequent aangevraagde duale opleidingen door ondernemingen.

5.2.4 Ingediende, goedgekeurde en afgekeurde erkenningen duaal leren



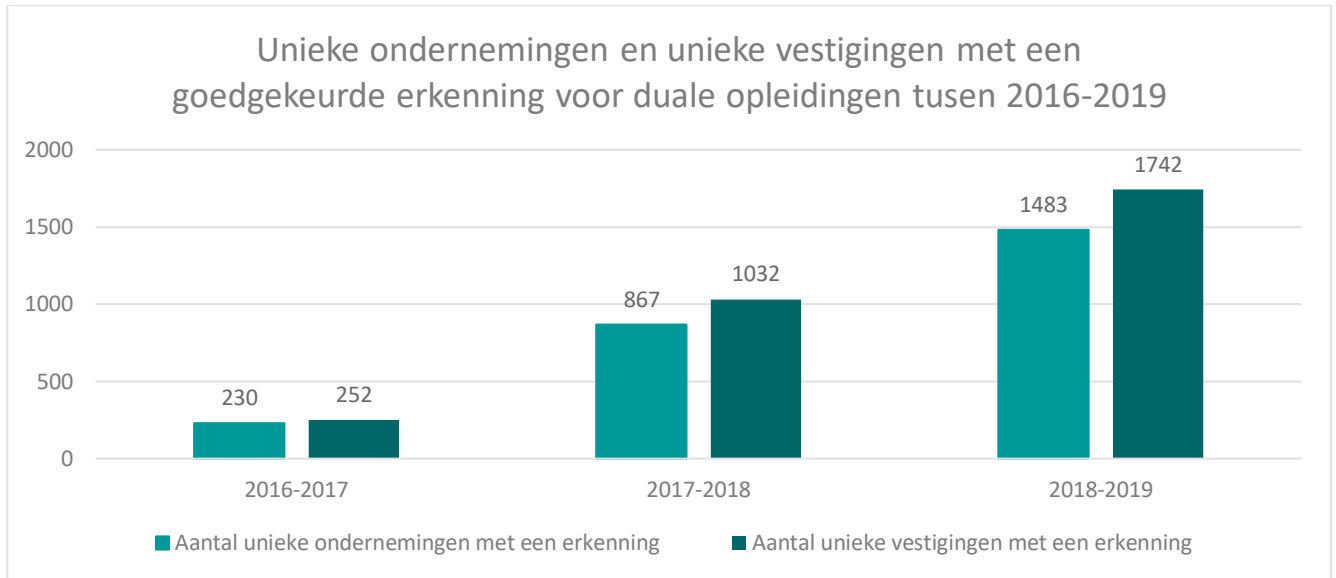
Figuur 27: Evolutie ingediende erkenningsaanvragen voor duale opleidingen in 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 naar datum indiening en evolutie goedgekeurde en afgekeurde erkenningen naar datum beslissing erkenning

De bovenstaande grafiek toont de evolutie van goedgekeurde en afgekeurde erkenningen en het totaal aantal erkenningsaanvragen voor duale opleidingen per schooljaar tussen 2016 en 2019. Uit deze grafiek blijkt ook dat het merendeel van de ingediende erkenningsaanvragen voor duale opleidingen worden goedgekeurd.

In het schooljaar 2018-2019 werden er **2371 erkenningsaanvragen** ingediend waarvoor voor 2316 reeds een beslissing werd gemaakt voor 30 juni 2019. **2078 (90%)** aanvragen werden **goedgekeurd**, **187 (8%)** werden **afgekeurd**, 31 (1%) werden stopgezet en 20 (1%) werden opgeheven.



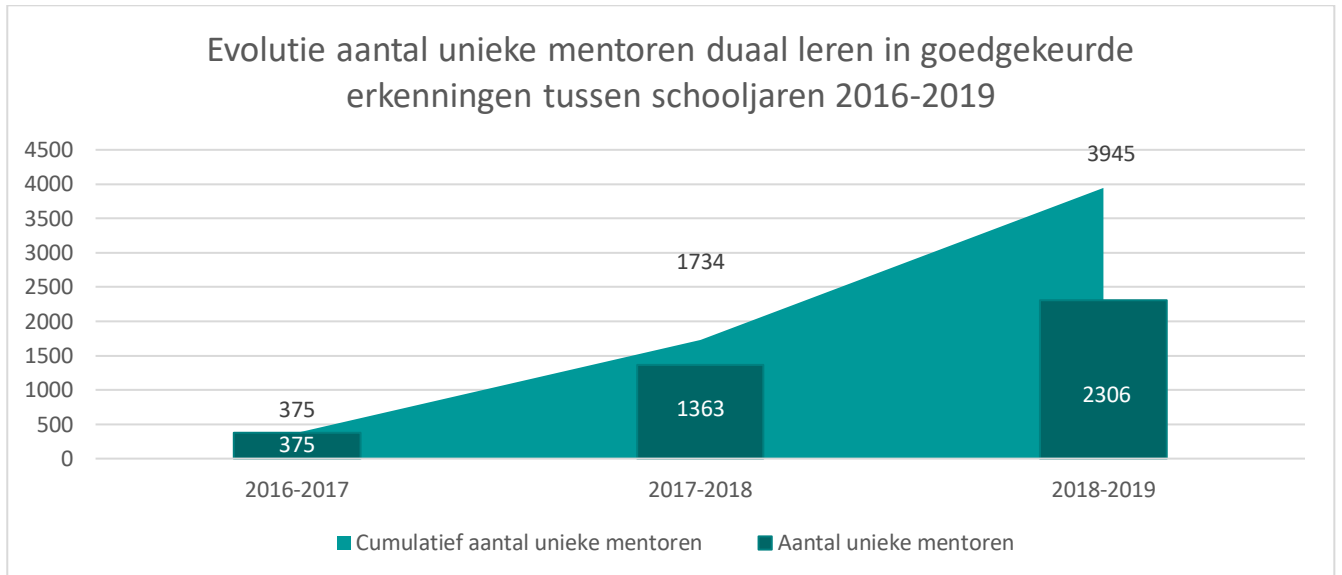
5.2.5 Unieke vestigingen en ondernemingen duaal leren



Figuur 28: Aantal unieke ondernemingen en vestigingen met een goedgekeurde erkenningsaanvraag voor duale opleidingen op meetmoment 30 juli 2019 in 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 naar datum beslissing erkenningsaanvraag

In het schooljaar 2018-2019 kregen **1483 unieke ondernemingen** en **1742 unieke vestigingen** een goedgekeurde erkenning voor het aanbieden van een werkplek voor een opleiding duaal leren. Sinds 2016 kregen in totaal 2454 unieke ondernemingen en 2938 vestigingen een goedgekeurde erkenning voor een duaal leren opleiding. Net zoals bij andere alternerende opleidingen zijn de meeste ondernemingen betrokken bij duaal leren **kleine ondernemingen**. In 2018-2019 hadden 81% van de ondernemingen minder dan 50 werknemers en 56% van de ondernemingen minder dan 10 werknemers.

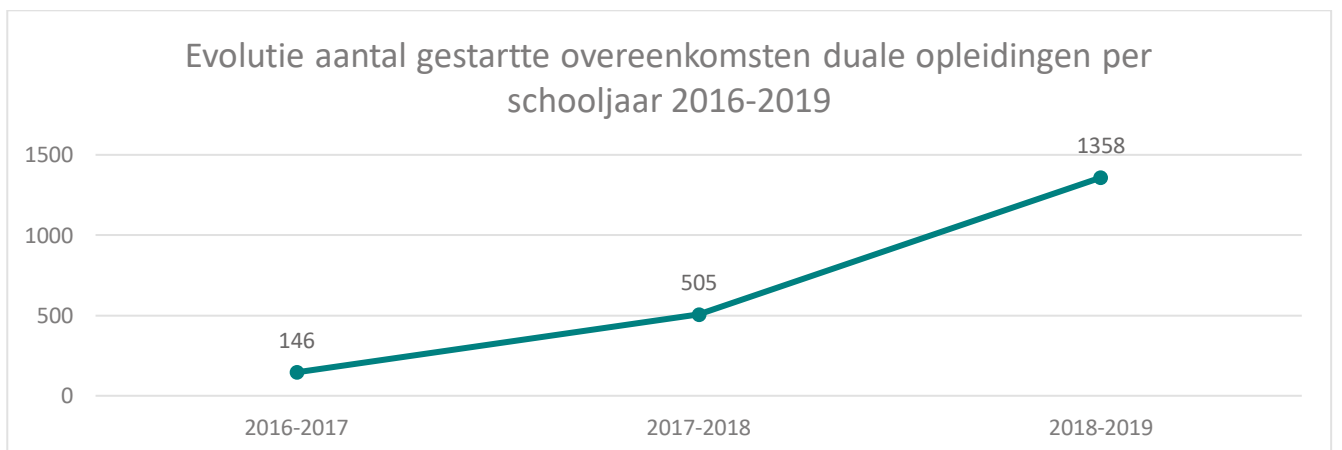
5.2.6 Mentoren dual leren



Figuur 29: Evolutie aantal unieke mentoren dual leren in goedgekeurde erkenning in 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 naar datum beslissing erkenning

Tussen 2016 en 2019 werden een totaal van **3945 verschillende personen** opgegeven als **mentor in goedgekeurde erkenningen**. Net zoals het aantal erkende ondernemingen en vestigingen groeit het aantal participerende mentoren elk jaar. Eenzelfde onderneming of vestiging kan hierbij verschillende erkenningen krijgen voor verschillende opleidingen met verschillende mentoren.

5.2.7 Overeenkomsten dual leren

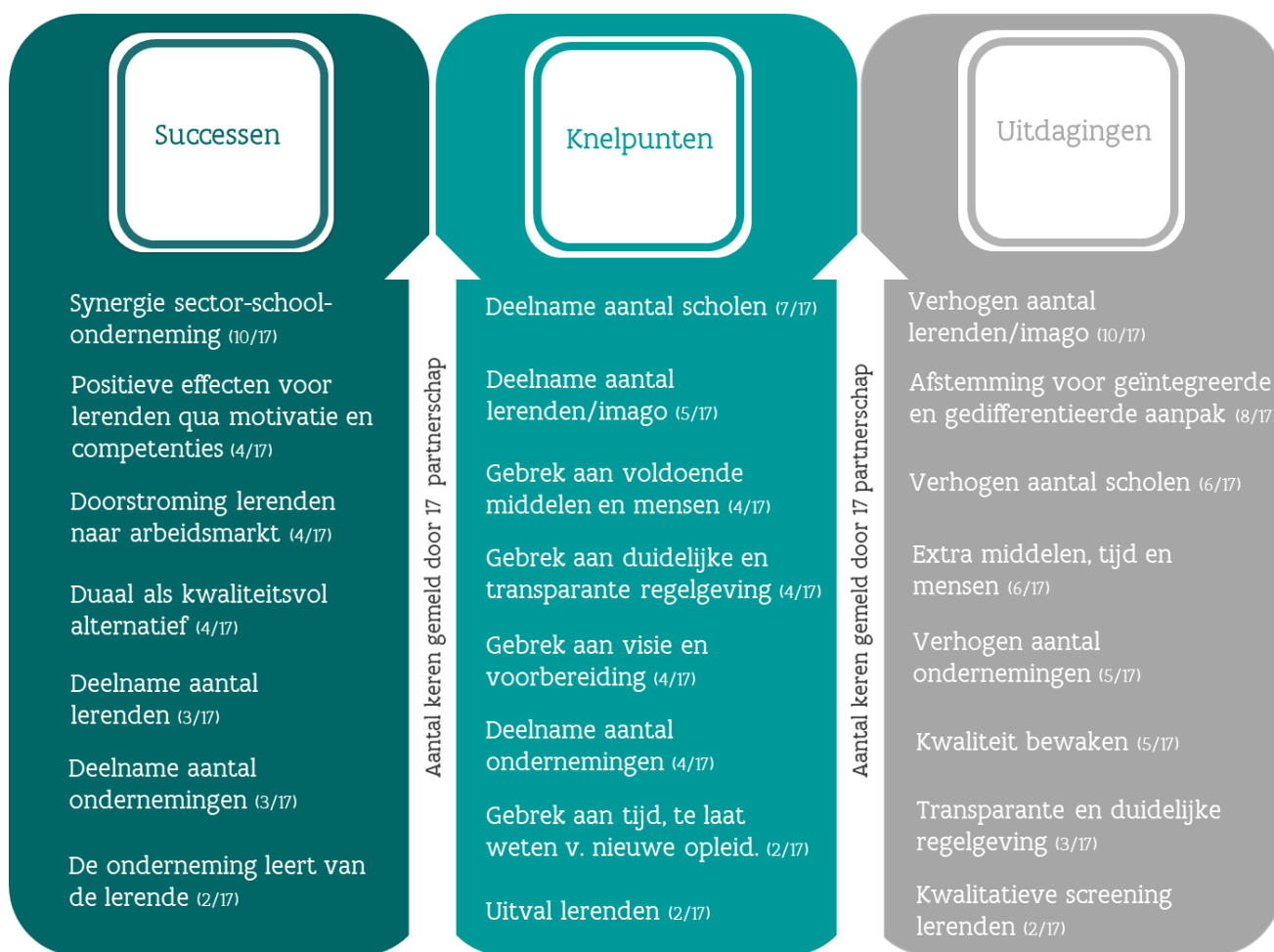


Figuur 30: Evolutie aantal overeenkomsten duale opleidingen in 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 naar startdatum overeenkomst

Sinds 2016 werden **2009 overeenkomsten** duaal leren afgesloten tussen de opleidingsverstrekker, onderneming en leerling. De meerderheid van deze overeenkomsten werden gestart in **2018-2019**, waarin **1358** (68%) van alle overeenkomsten duaal leren werden gestart. In 2018-2019 werden de meeste overeenkomsten afgesloten binnen de sectoren **Haartooi, fitness en schoonheidszorgen, Social Profit, Lokale besturen, Elektriciens: installatie en distributie** en **Technologische industrie**.

5.3 EVALUATIE VAN UITROL DUAAL LEREN: SUCCESSEN, KNELPUNTEN EN UITDAGINGEN

Aan de partnerschappen werd gevraagd wat volgens hen de successen, knelpunten en uitdagingen zijn bij de uitrol van duaal leren tijdens het proefproject schoolbank op de werkplek. Ondanks de open vragen, gaven de partnerschappen vaak dezelfde successen, knelpunten en uitdagingen aan. In de onderstaande figuur wordt een overzicht gegeven van de elementen waarover verschillende partnerschappen het eens zijn. Vervolgens worden de successen, knelpunten en uitdagingen kort besproken.



Figuur 31: Overzicht successen, knelpunten en uitdaging vermeld door de partnerschappen

5.3.1 Successen

“Het grootste succes tijdens het proefproject was de vaststelling dat zowel scholen als werkgevers aangeven dat jongeren gedurende het traject openbloeien. Het is ook een samen verhaal. Zowel school als werkgever/mentor doen extra inspanningen om het traject te laten slagen. De vaststelling dat studenten na afloop van het duale traject de weg vinden naar de sector is eveneens een succes te noemen.”

De uitrol van duaal leren heeft volgens de partnerschappen successen behaald op verschillende vlakken. Maar wat veruit door de meeste partnerschappen als het grootste succes wordt aangehaald, is de **samenwerking en synergie tussen de ondernemingen, opleidingsverstrekkers en de sectoren**. Die synergie is dus tegelijkertijd wat duaal definieert en succesvol maakt.

Naar de lerenden toe worden er een aantal successen gemeld. Een zeer belangrijk succes is dat men ziet dat duaal leren een **positief effect heeft voor de lerenden**. Men geeft aan dat de jongeren openbloeien tijdens de trajecten, dat ze meer gemotiveerd zijn, én meer competenties leren, vergeleken met jongeren in andere trajecten. Daarbij samenhangend vinden een aantal partnerschappen dat duaal leren een **zinvol en kwaliteitsvol alternatief** is voor leerplichtige jongeren, en ze zien dat de jongeren succesvol **doorstromen** naar het volgende jaar, of naar de arbeidsmarkt.

Bovendien zijn een aantal partnerschappen positief over de **deelname van het aantal lerenden en ondernemingen** in hun sector. Maar men haalt de deelname van voldoende lerenden en ondernemingen ook aan als een uitdaging voor duaal leren.

Daarnaast halen een paar partnerschappen aan dat het positief is dat de **onderneming leert van de leerling** qua technieken en methodieken, en dat men de instrumenten, gemaakt door de lerende tijdens het duaal traject, later nog gebruikt. Dankzij duaal leren kan men gedragen en ondersteunend leermateriaal gebruiken.

Verder zijn er nog factoren die slechts door een partnerschap werden opgegeven als succes, maar daarom niet minder belangrijk zijn om te vermelden. Opgesomd zijn het de volgende succesfactoren:

- Deelname aantal scholen
- Uitwerken van standaardtrajecten met onderwijsverstrekkers
- Visie uitgewerkt voor de sector met ESF-middelen
- Eco-systeem/lerende organisatie
- Concreet verhaal met stappenplan
- Individuele ondersteuning door procescoach
- Erkende kwalitatieve ondersteuning en expertise sector

5.3.2 Knelpunten

Tijdens de uitrol van een nieuw systeem of proces komen er onvermijdelijk knelpunten boven water. Ook voor duaal leren is dat zo. De partnerschappen zijn het eens over een aantal knelpunten.

Het grootste knelpunt is volgens de meeste partnerschappen de **moeilijkheid om scholen letterlijk en figuurlijk te bereiken**. Aan de ene kant blijkt het moeilijk om bepaalde scholen te motiveren voor duaal leren, en langs de andere kant is men voor sommige trajecten erg afhankelijk van de locaties van scholen. Dat komt zeker tot uiting als een traject slechts op 1 school wordt aangeboden.

Een tweede heikel punt aangehaald door de partnerschappen zijn **onduidelijkheden in de regelgeving** van duaal leren (zoals de vakantieregeling en de verzekering), en de wijzigingen in de regelgeving die tijdens de trajecten worden doorgevoerd (cfr. de bepaling van de randvoorwaarden). De bijstellingen zorgen soms voor verwarring in de scholen en ondernemingen.

Verder is het vinden van **voldoende lerenden en ondernemingen** voor een aantal partnerschappen problematisch. Bijkomend geeft men aan dat sommige **lerenden uitvallen** door een gebrek aan motivatie of omdat men



nog niet voldoende rijp is. Het feit dat ouders nog niet overtuigd zijn van duaal leren, houdt lerenden tegen om in te stappen in duaal leren.

Op vlak van de structurele uitrol worden er evenzeer knelpunten gesignaleerd. Ten eerste is er een **gebrek aan voldoende mensen en middelen** om alles naar behoren te doen. Maar ook het **gebrek aan visie** of voorbereiding om duaal leren kwalitatief te organiseren zou in de weg staan. Daarbij samenhangend geeft men aan dat de partnerschappen te laat op de hoogte zijn van het bestaan van nieuwe opleidingen, en dat men zo **niet voldoende tijd** heeft om de trajecten deftig uit te werken, of om de ondernemingen op tijd te informeren hierover.

Daarnaast zijn er 7 **unieke knelpunten** aangehaald door de partnerschappen:

- Administratieve overlast
- Moeilijke communicatie tussen scholen en ondernemingen/uiteenlopende verwachtingen
- Evaluatiesysteem
- Verschil 3 of 4 werkdagen
- Onvoldoende leercultuur bij leerlingen, scholen en bedrijven
- Gebrek aan ondersteuning door pedagogische begeleiders
- Rol inspectie onderwijs/werk

5.3.3 Uitdagingen

“Er is onder meer nood aan kwalitatieve screening van leerlingen op arbeidsrijpheid door opleidingsverstrekkers. Ook trajectbegeleiders moeten voldoende tijd en middelen krijgen om leerlingen op te volgen en om af te stemmen met de werkplek. Om duaal leren te doen slagen is er ook nood aan nieuwe didactische aanpak die is afgestemd op deze nieuwe leervorm, zodanig dat competenties complementair aan elkaar verworven kunnen worden en leerlingen betekenisvol kunnen leren via de praktijk.”

Aansluitend op de knelpunten, hebben de partnerschappen een reeks uitdagingen meegegeven voor de verdere uitrol van duaal leren. De belangrijkste uitdaging volgens de meerderheid van de partnerschappen is het **aan-trekken van voldoende lerenden**. Het is cruciaal dat er aan het imago van duaal leren wordt gewerkt, zodat het een sterk merk wordt voor ouders en lerenden. Daarmee samenhangend moet nog steeds ingezet worden op het motiveren en informeren van lerenden, waarbij **een kwalitatieve screening** van de lerenden op arbeidsrijpheid nodig is.

Voor veel partnerschappen is het belangrijk dat er wordt gecommuniceerd aan alle actoren dat duaal leren **een geïntegreerde en gedifferentieerde (didactische) aanpak** vereist. Een goede afstemming tussen de opleidingsverstrekkers en de ondernemingen is daarvoor essentieel.

Verdergaand op het grootste knelpunt, namelijk scholen motiveren, geven verschillende partnerschappen aan dat men moet inzetten op het **overtuigen van scholen en lesgevers** om in te stappen in duaal leren. Maar ook moet er verder gewerkt worden aan het **aanbod van voldoende kwalitatieve werkplekken**.

Uiteraard moet men hiervoor **voldoende tijd, middelen en mensen** hebben. De partnerschappen geven aan dat er inspanningen gedaan moeten worden voor zowel de sectoren, ondernemingen, scholen, mentoren en trajectbegeleiders.

Inzetten op kwaliteit, en deze blijven bewaken, is volgens sommige partnerschappen cruciaal om duaal leren succesvol te maken, vooral ten opzichte van andere vormen van werkplekleren. Duaal leren moet een kwaliteitslabel worden.

Verder vraagt men een **regelgeving** met duidelijke regels die voor alle partners begrijpelijk zijn. Bovendien stellen sommige partnerschappen enkele aanpassingen in de regelgeving voor zoals het erkennen van een deel van de opleiding of het wegwerken van administratieve drempels om flexibel te kunnen roteren tussen ondernemingen.

Ten slotte werden er ook een aantal **unieke uitdagingen** aangehaald door de partnerschappen:

- Duaal leren als hefboom voor levenslang leren positioneren
- Autonomie van de sectorale partnerschappen
- Rotatie werkplekken en laten samenwerken:
- flexibel van één onderneming naar andere kunnen overstappen zonder te veel administratieve last
- Erkennen voor een deel van de opleiding
- Brede uitrol horizontaal (aantal scholen en opleidingen) als verticaal (onderwijsniveau)
- Oplossing voor leerlingen die niet in duaal leren passen

6 BIJLAGEN

6.1 BIJLAGE 1 – OVERZICHT ONDERWERPEN BESPROKEN DOOR HET VLAAMS PARTNERSCHAP DUAAL LEREN VP

Items	
1. Dashboard Duaal Leren onder leiding van Regie Duaal	<ul style="list-style-type: none"> • Proactief vragen van scholen, sectoren en werkgevers over de organieke uitrol van duaal leren inventariseren. • Vragen worden behandeld op het Vlaams partnerschap (bijvoorbeeld rond vakantiewerk, sociale secretariaten etc.). • Expertise van SYNTRA Vlaanderen wordt gebruikt om opties en voorbereiding voor vragen te behandelen op Vlaams partnerschap. • Onmiddellijke terugkoppeling na Vlaams Partnerschap.
2. Kwantiteit: Aanbod werkplekken	<p><i>Aanbod werkplekken:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gerichte actieve prospectie: Op zoek gaan naar nieuwe werkplekken in de buurt van deelnemende scholen • Contacteren werkplekken met erkenning voor niet-duale variant (in de buurt van deelnemende scholen o.b.v. verwacht aantal leerlingen) • Uitbreiden aantal mentoren in reeds erkende werkplekken • Contacteren grote bedrijven (HR-dienst) • Infosessies naar scholen en/of ondernemingen (sectorspecifiek) • Lerende netwerken met scholen en ondernemingen (sectorspecifiek) • Lokale regie: <ul style="list-style-type: none"> ○ Aanspreekpunten bij steden en gemeenten (lokale economie i.s.m. VVSG) ○ Aanspreekpunten bij werkgeversorganisaties <p><i>Matching werkplekken-leerlingen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sinds 28/05: Zoekmogelijkheden voor leerlingen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Naar beschikbare en erkende werkplekken in hun regio ○ Zie werkplekken.syntravlaanderen.be, geïntegreerd in duaalveren.vlaanderen ○ Gekoppeld aan databank digitaal loket werkplekduaal.be • Sinds 14/08: Zoekmogelijkheden voor ondernemingen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Naar scholen in hun regio die duale opleidingen aanbieden ○ Zie lesplaatsen.syntravlaanderen.be, geïntegreerd in duaalveren.vlaanderen ○ Gebaseerd op data van Agodi
3. Kwaliteit Werkplekken	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zelfscan</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Zie zelfscan.syntravlaanderen.be, geïntegreerd in duaalveren.vlaanderen ○ Door het invullen van de zelfscan kom je als ondernemer te weten of je klaar bent om een jongere via duaal leren op te leiden. De belangrijkste topics voor het succesvol opleiden van een jongere in de “leeronderneming” worden aangehaald. Op basis van de analyse van de antwoorden weet de onderneming of die

	<p>helemaal klaar is voor duaal leren of nog werkpunten heeft. Op basis van de antwoorden, krijgt de onderneming ook de nodige info om zich degelijk voor te bereiden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Informatiefiches</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Actualisatie infofiches i.k.v. nieuwe regelgeving • <i>Begeleiding erkende ondernemingen</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Module 'knipperlichten' in WPD. Dit is een nieuwe module in het digitaal loket werkplekduaal.be, beschikbaar voor partnerschappen (sectorale partnerschappen en werkplekbegeleiders van SYNTRA Vlaanderen). Het partnerschap kan er een aantal parameters instellen om op die manier een selectie van vestigingen te maken om op te volgen en te begeleiden. Bedoeling is om de middelen (budget en personeel) die beschikbaar zijn om ondernemingen te begeleiden in te zetten bij die vestigingen die begeleiding het meest nodig hebben. De module is beschikbaar sinds eind april en wordt nu uitgetest door de werkplekbegeleiders en de sectoren. • <i>Professionalisering trajectbegeleiding</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Kick-off opleidingen voor trajectbegeleiders <ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 edities, ongeveer 500 deelnemers ▪ Knelpunt: 15 van de 27 nieuwe scholen namen niet deel aan deze opleidingen. ○ 13/09/19: extra opleiding rond erkenningen en overeenkomsten <ul style="list-style-type: none"> ▪ 'Pedagogische begeleidingsdiensten spreken de niet-bereikte scholen rechtstreeks aan ○ Najaar: opstart professionaliseringstrajecten voor trajectbegeleiders door pedagogische begeleidingsdiensten ○ Knelpunt: kwaliteit van de opleidingsplannen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Uit steekproeven en de proeftoezichten blijkt dat de kwaliteit van de opleidingsplannen die bij overeenkomsten worden opgemaakt nog onvoldoende is. ▪ Juni: opstart werkgroep opleidingsplannen door pedagogische begeleidingsdiensten.
<p>4. Communicatiecampagne</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Drie doelstellingen:</i> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibiliseren over het bestaan van duaal leren 2. Duaal leren positioneren als sterk merk met een positief imago waarbij duaal leren wordt voorgesteld als een positieve keuze niet als een remediërende oplossing. 3. Scholen, leerlingen en ondernemingen activeren om mee in te stappen in duaal leren. • <i>Hoofddoel tweede golf (april – november 2019):</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Aantal leerlingen (primaire doelgroep) verhogen die voor duaal leren kiezen = conversie (+ ook bewustwording en imago). • <i>Overzicht:</i>

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Website duaalleren.vlaanderen: informatie, nieuwsupdates, digitale communicatiepakketten, downloadbare fiches per opleiding, video testimonials, link data-onderwijs, link zelfscan, integratie zoekinstrument,... ○ Ondersteuning scholen/CLB's/leerlingen (na de paasvakantie): e-mailcampagne, fysieke promotiecampagne (schoolpoortbanner, affiches, folders) naar scholen en CLB's. → Leerlingen kunnen een aanvraagbrief gebruiken om naar een (mogelijke) leerwerkplek te stappen. De folders zijn ontwikkeld met als voorname doelgroep leerlingen en hun ouders. ○ Meting via telefonische bevraging duale scholen: het promotiemateriaal wordt intensief gebruikt (gemiddeld 75%) en de campagne wordt goed tot uitstekend beoordeeld (72%) ○ Ondersteuning ondernemingen (mei): e-mailcampagne, fysieke promotiecampagne (stickers, affiches). Midden augustus volgt er een tweede communicatielading van de ondertussen erkende ondernemingen ○ Ondersteuning sectoren: speciaal ontwikkelde folder gericht op ondernemingen ○ Media: klassieke radiocampagne, Spotify, facebook, Instagram, printmagazines ○ Busreclame via de Lijn + bushokjes (locatiegebonden in de buurt van duale scholen) ○ Persluik: in de vorm van een mediadeal met TagMag (populair online jongerenmagazine) via video, in samenwerking met 2 influencers ○ Campagnecentrum duaal leren: 5 video's waarbij leerlingen gefilmd werden op hun werkplek en op school ○ Facebookaccount 'Duaal Leren Vlaanderen' met specifieke promotie naar de jongerendoelgroep
<p>5. Operationalisering randvoorwaarden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Akkoord over randvoorwaarden</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Verzekering ○ Vakantieregeling – vakantieregeling voltijds onderwijs ○ Mentoropleiding ○ Leervergoeding • <i>Professionalisering mentoren</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Verplichting indienen uittreksel uit het strafregister + mentoropleiding ○ Januari-juni: verdere uitwerking via Vlaams partnerschap, Klankbordgroep sectoren en sectorale partnerschappen. ○ Zomer: implementatie in digitaal loket werkplekduaal.be ○ Vanaf 1/9: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Indienen en behandelen uittreksel uit het strafregister in WPD conform GDPR-regelgeving ▪ Interpretatie uittreksel uit het strafregister conform richtlijnen Vlaams partnerschape ▪ Opvolging mentoropleiding door sectorale partnerschappen en werkplekbegeleiders van SYNTRA Vlaanderen in het digitale loket werkplekduaal.be. • <i>Uittreksel uit het strafregister model 596.2</i>

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Voorstel van het Vlaams partnerschap over minimale richtlijnen voor de interpretatie van het uittreksel uit strafregister. ○ Via accountwerking van SYNTRA Vlaanderen en klankbordgroep sectoren werd een compromis tussen alle sectorale partnerschappen rond deze minimale richtlijnen bewerkstelligd. ○ Een ministerieel besluit werd voorbereid door SYNTRA Vlaanderen en goedgekeurd door de Vlaamse regering. • <i>Adviezen</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>Op vraag van kabinetten werden adviezen opgesteld over volgende onderwerpen:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Akkoord tussen SERV-partners en opleidingsverstrekkers rond randvoorwaarden (zie boven). ▪ Versterking van mentoren die leerlingen uit het buitengewoon secundair onderwijs opleidenSelectie van de standaardtrajecten ○ <u>Op eigen initiatief werden adviezen opgesteld over volgende onderwerpen:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vakantiewerk voor 2019 ▪ Verzekeringen (onderneming-school) ▪ Hindernissen om een traject duaal in te richten ▪ Randvoorwaarden vanuit de sectorale partnerschappen om duaal leren verder uit te bouwen
<p>6. Visienota's</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kenmerken van duaal leren • Doelgroepen van duaal leren • Rollen in duaal leren • Kwaliteit van duaal leren

6.2 BIJLAGE 2 – ADVIES VERZEKERING STAGEOVEREENKOMST ALTERNERENDE OPLEIDING

6.3 BIJLAGE 3 – ADVIES VERSTERKING MENTOR VOOR DUAAL LEREN IN BUSO

Mevrouw Maggie De Block
Minister van Sociale Zaken en
Volksgezondheid
Financietoren - Kruidtuinlaan
50/175
1000 Brussel

Mevrouw de minister

Twee jaar geleden werd in de schoot van Syntra Vlaanderen het Vlaams Partnerschap Duaal Leren opgericht met als doel via nauwe en constructieve samenwerking tussen de verschillende stakeholders binnen de onderwijs- en werkwereld het duaal leren in Vlaanderen mee uit te bouwen tot een gelijkwaardige kwalificerende leerweg. Het Vlaams Partnerschap is samengesteld uit alle relevante werk- en onderwijspartners en heeft o.a. als bevoegdheid advies te verlenen over alle materies die het duaal leren aanbelangen. Op advies van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren vragen wij uw aandacht voor de problematiek van de arbeidsongevallenverzekering van leerlingen in een alternerende opleiding verbonden door een stageovereenkomst alternerende opleiding of een overeenkomst van alternerende opleiding.

De stageovereenkomst alternerende opleiding en de overeenkomst van alternerende opleiding worden geregeld door het decreet van 10 juni 2006 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen. Dit decreet bepaalt dat een stageovereenkomst alternerende opleiding wordt gesloten als de opleiding op de werkplek gemiddeld op jaarbasis minder dan 20 uur per week bedraagt, een overeenkomst van alternerende opleiding wordt gesloten als de opleiding op de werkplek gemiddeld op jaarbasis minstens 20 uur per week op de reële werkplek bedraagt. Een overeenkomst van alternerende opleiding valt onder het RSZ-statuut alternerende opleiding, een stageovereenkomst alternerende opleiding niet.

Momenteel wordt de wetgeving op de arbeidsongevallen herzien. Conform het wetsontwerp houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken zal de Koning bepalen wie als werkgever wordt aangeduid voor de dekking van de werkcomponent bij wettelijk voorziene opleidingsovereenkomsten die niet onder het RSZ-statuut alternerende opleiding vallen. Uit de memorie van toelichting blijkt dat het de bedoeling is dat bij een stageovereenkomst alternerende opleiding de verzekeringsplicht zal rusten op de met de organisatie van de stage belaste onderwijsinstelling. Bij een overeenkomst van alternerende opleiding blijft de verzekeringsplicht bij de onderneming en dit zowel voor de werk- als de lescomponent.

Het feit dat een onderneming een dekking moet voorzien voor arbeidsongevallen overkomen tijdens of op weg van en naar de lesdag(en) bij een overeenkomst van alternerende opleiding, en de onderwijs- of opleidingsinstelling voor arbeidsongevallen overkomen op de werkplek en op weg van en naar de werkplek bij een stageovereenkomst alternerende opleiding wordt als een knelpunt voor het duaal leren ervaren. Een onderwijs- of opleidingsinstelling heeft immers geen impact op de risico's die zich voordoen op de werkvloer. Omgekeerd heeft een onderneming geen zicht op de risico's en geen invloed op de preventiemaatregelen in de onderwijs- of opleidingsinstelling. Toch zullen de ongevallen in de onderwijs- of opleidingsinstelling (bv. tijdens de turnles) in de statistieken van de onderneming terechtkomen met mogelijks een verhoging van de arbeidsongevallenpremie door de verzekeraar. Dit kan ondernemingen ervan weerhouden een werkplek aan te bieden.

Op advies van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren willen we u dan ook vragen om de regelgeving inzake arbeidsongevallenverzekering van leerlingen in een alternerende opleiding te herzien zodat voor beide soorten overeenkomsten de onderwijs- of opleidingsinstelling instaat voor de verzekering voor wat betreft het lesgebeuren en de onderneming voor de verzekering van ongevallen op de werkplek en op weg van en naar de werkplek.

Graag gaan we met u in overleg over de hierboven geschetste problematiek.
Wij danken u alvast voor het onderzoeken van onze vraag en hopen op een gunstig resultaat.

Hoogachtend

Hilde CREVITS
Viceminister-president van de Vlaamse Regering,
Vlaams minister van Onderwijs

Philippe MUYTERS
Vlaams minister van Werk, Economie,
Innovatie en sport

Vlaams partnerschap Duaal leren

De heer Paul Windey
Voorzitter
Nationale Arbeidsraad
Blijde Inkomstlaan 17-21
1040 Brussel

5 december 2018

Verzekering (stage)overeenkomst alternerende opleiding

Mijnheer de voorzitter

Twee jaar geleden werd in de schoot van Syntra Vlaanderen het Vlaams Partnerschap Duaal Leren opgericht met als doel via nauwe en constructieve samenwerking tussen de verschillende stakeholders binnen de onderwijs- en werkweld het duaal leren mee uit te bouwen tot een gelijkwaardige leerweg. Het Vlaams Partnerschap is samengesteld uit alle relevante werk- en onderwijspartners en heeft o.a. als bevoegdheid advies te verlenen over alle materies die het duaal leren aanbelangen. Met dit schrijven vraagt het Vlaams Partnerschap Duaal Leren aandacht voor de problematiek van de arbeidsongevallenverzekering van leerlingen in een alternerende opleiding verbonden door een stageovereenkomst alternerende opleiding of een overeenkomst van alternerende opleiding.

De stageovereenkomst alternerende opleiding en de overeenkomst van alternerende opleiding worden geregeld door het decreet van 10 juni 2006 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen. Dit decreet bepaalt dat een stageovereenkomst alternerende opleiding wordt gesloten als de opleiding op de werkplek gemiddeld op jaarbasis minder dan 20 uur per week bedraagt, een overeenkomst van alternerende opleiding wordt gesloten als de opleiding op de werkplek gemiddeld op jaarbasis minstens 20 uur per week op de reële werkplek bedraagt. Een overeenkomst van alternerende opleiding valt onder het RSZ-statuut alternerende opleiding, een stageovereenkomst alternerende opleiding niet.

Momenteel wordt de wetgeving op de arbeidsongevallen herzien. Conform het wetsontwerp houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken zal de Koning bepalen wie als werkgever wordt aangeduid voor de dekking van de werkcomponent bij wettelijk voorziene opleidingsovereenkomsten die niet onder het RSZ-statuut alternerende opleiding vallen. Uit de memorie van toelichting blijkt dat bij een stageovereenkomst alternerende opleiding de verzekeringsplicht zal rusten op de met de organisatie van de stage belaste onderwijsinstelling. Bij een overeenkomst van alternerende opleiding blijft de verzekeringsplicht bij de onderneming en dit zowel voor de werk- als de lescomponent.

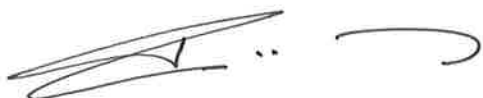
Het feit dat een onderneming een dekking moet voorzien voor arbeidsongevallen overkomen tijdens of op weg van en naar de lesdag(en) bij een overeenkomst van alternerende opleiding, en de onderwijs- of opleidingsinstelling voor arbeidsongevallen overkomen op de werkplek en op weg van en naar de werkplek bij een stageovereenkomst alternerende opleiding wordt als een knelpunt voor

het duaal leren ervaren. Een onderwijs- of opleidingsinstelling heeft immers geen impact op de risico's die zich voordoen op de werkvloer. Omgekeerd heeft een onderneming geen zicht op de risico's en geen invloed op de preventiemaatregelen in de onderwijs- of opleidingsinstelling. Toch zullen de ongevallen in de onderwijs- of opleidingstelling (bv. tijdens de turnles) in de statistieken van de onderneming terechtkomen met mogelijks een verhoging van de arbeidsongevallenpremie door de verzekeraar. Dit kan ondernemingen ervan weerhouden een werkplek aan te bieden.

Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren bepleit dan ook dat voor beide overeenkomsten de onderwijs- of opleidingsinstelling instaat voor een verzekering voor wat betreft het lesgebeuren en dat de onderneming instaat voor de verzekering van ongevallen op de werkplek en op weg van en naar de werkplek.

De problematiek werd ook gesignaleerd aan de bevoegde federale minister. Wij zouden het op prijs stellen mocht de Nationale Arbeidsraad de hierboven geschetste problematiek willen bekijken en hierover een advies formuleren.

Vriendelijke groet

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Frank Baert', with a stylized flourish at the end.

Frank Baert
voorzitter Vlaams Partnerschap Duaal Leren



NOTA:

ADVIES VERSTERKING
MENTOR VOOR DUAAL
LEREN IN BUSO

VP_74

1 AANLEIDING EN CONTEXT

1.1 AANLEIDING

In een schrijven van 12 oktober ll. vraagt Vlaams minister Crevits aan het Vlaams Partnerschap voor Duaal leren om advies over de mogelijke versterking van de mentor op de werkplek in het begeleiding van leerlingen in duale opleidingen in het buitengewoon secundair onderwijs. De minister roept op om niet enkel bestaande oplossingen te bekijken, maar eveneens nieuwe opties te verkennen. In deze nota formuleren we een voorstel tot advies, op basis van een bevraging van het werkveld en literatuurstudie.

1.2 BELEIDSCONTEXT

Sinds de conceptnota duaal leren verscheen in 2015, zijn er vanuit verkennende projecten en proeftuinen stappen gezet naar de organieke uitrol van duaal leren. Het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen (10/06/2016) en het decreet duaal leren en de aanloopfase (30/03/2018) vormen het wettelijk kader. Ook in functie van duale opleidingen in het buitengewoon secundair onderwijs werden er in de proefprojecten al duale opleidingen uitgewerkt (Groen- en tuinbeheer duaal en Medewerker fastfood duaal) en werd het decreet duaal leren in het buso voor opleidingsvorm 3 en 4 op 30/11/2018 bekrachtigd. Dit decreet voorziet de organieke uitrol van duaal leren in het buitengewoon secundair onderwijs eveneens vanaf 1/09/2019, overeenkomstig de timing van duaal leren in het gewone secundair onderwijs. Op 14/12/2018 legde de Vlaamse regering de duale structuuronderdelen vast die kunnen worden aangeboden in het kader van buso opleidingen OV3 en OV4.

1.3 OPMAAK ADVIES

Vanuit de relevante adviezen van VLOR en SERV¹ en buitenlandse literatuur werden krachtlijnen geformuleerd. Aanvullend werden experten uit het werkveld bevraged die momenteel de duale opleidingen binnen een buso-context mee vormgeven. De bevraging werd opgezet in co-creatie met trajectbegeleiders uit het buso-onderwijs en betrokken sectoren. Doelgroep van de bevraging zijn professionals werkzaam op de scheidingslijn tussen buso en arbeidsmarkt: schoolmanagement, trajectbegeleiders, IBAL-coaches², GOB-diensten³ en mentoren op de werkplek die werken met buso-leerlingen⁴. Deze bevindingen werden verwerkt in de aanbevelingen opgenomen in het advies. De bevindingen uit de bevraging werden voorgelegd tijdens de Klankbordgroep Sectoren in de schoot van SYNTRA Vlaanderen op 25/2/2019.

¹ Advies van de SERV van 4 juni 2018 "Duaal Leren in BuSO OV 3 en 4", Advies van de VLOR van 14 juni 2018 "Duaal leren in het buso - Advies over het voorontwerp van decreet betreffende het duaal leren in het buitengewoon secundair onderwijs van opleidingsvorm 3 en 4", Advies van de VLOR van 12 februari 2019 "BVR duaal leren BuSO", Advies van de SERV van 28 januari 2019 "Uitvoeringsbesluiten Duaal Leren in BuSO"

² IBAL: Intensieve begeleiding alternerend lerenden: Projecten die aanvullend ondersteuning bieden bij leerlingen alternerende opleidingen, voor en tijdens de opstart van het werkplekleren. <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/esf-projecten-leren-en-werken#ibal> (7/03/2019)

³ GOB: gespecialiseerde opleidings- en bemiddelingsdienst: <https://www.vdab.be/arbeidshandicap/begeleiding.shtml> (7/03/2019)

⁴ De gesynthetiseerde resultaten van de bevragingen zijn te vinden in de bijlagen

2 BELEIDSAANBEVELINGEN

2.1 VERSTERK MENTOREN IN HET WERKEN MET ALLE LEERLINGEN

De uitdagingen kenmerkend voor leerlingen uit buso zijn eveneens terug te vinden bij leerlingen in het gewoon secundair onderwijs. Een strakke scheidingslijn tussen maatregelen voor de versterking van mentoren die buso- en niet-buso-leerlingen begeleiden is in die optiek niet wenselijk.

Het Vlaams partnerschap pleit daarom voor het zo breed mogelijk inzetten van ondersteunende maatregelen voor mentoren op de werkplek. Tijdens de screening van leerlingen voor hun instap in duaal leren kan reeds gepeild worden naar noden, en tijdens de opleiding is een intensieve samenwerking tussen mentor en trajectbegeleider opportuun om extra ondersteuningsnoden te captureren (Jones et al. 2018)⁵.

2.2 ZET IN OP HET SENSIBILISEREN VAN ONDERNEMINGEN

Een positieve sensibilisering over het werken met buso-leerlingen is nodig en mogelijk. Uit de bevraging kwamen veel positieve getuigenissen over duaal leren in buso naar boven, die blijk geven van hoge motivatie en leerbereidheid van leerlingen, van leerkansen voor ondernemingen door samen met de leerling te groeien en van mogelijkheden om zich als 'maatschappelijk verantwoorde onderneming' te profileren.

Verschillende stakeholders van duaal leren kunnen hieraan bijdragen. De internationale arbeidsorganisatie⁶ geeft aan dat sectorale partners een belangrijke rol kunnen spelen in het delen van goede voorbeelden. In vele landen spelen werkgeversnetwerken deze rol (ILO, 2018). Sectorconsulenten en werkplekbegeleiders moeten geïnformeerd worden over het buso-aanbod en de ondersteuning die geboden kan worden door trajectbegeleiders buso of BTOM waar leerlingen gebruik van kunnen maken.⁷

In vele duale systemen ligt een grote rol eveneens bij de onderwijsverstrekkers, om werkgevers te overtuigen om leerlingen met leer- of gedragsproblemen te zien als een meerwaarde voor hun bedrijf en hen een kans te geven (ILO, 2018).

ILO (2018) maakt verder gewag van mogelijke initiatieven om het direct contact tussen ondernemingen op zoek naar een leerjongere en kandidaat-leerlingen te faciliteren: jobbeurzen, sociale mediacampagnes.

⁵https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/697649/Exploring_the_funding_and_support_for_apprentices_with_additional_support_needs.pdf (7/03/2019)

⁶ ILO (2018) Policy Brief: Making apprenticeships and workplace learning inclusive of persons with disabilities https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_633257.pdf (7/03/2019)

⁷ BTOM= <https://handicapenarbeid.be/dossiers-a-d/btoms/> (7-03-2019)

2.3 STIMULEER INTENSIEVE SAMENWERKING TUSSEN MENTOR EN TRAJECTBEGELEIDER IN FUNCTIE VAN MAATWERK

De trajectbegeleider dient het eerste aanspreekpunt te zijn voor de mentor in de begeleiding van de buso-leerling. Dit impliceert bereikbaarheid en frequent contact, waarbij trajectbegeleider en mentor in tandem werken aan een optimale begeleiding. Dit kan o.a. door open communicatie door de trajectbegeleider over de sterktes en werkpunten van de leerling en concrete handvaten voor het optimaal omgaan met de leerling. Uit de bevraging blijkt dat het cruciaal is dat de mentor zich gesteund weet door de trajectbegeleider en vragen durft stellen.

Verschillende andere concrete acties kunnen de intense samenwerking bevorderen, zoals betrokkenheid van de trajectbegeleider op de werkvloer (observatie van de leerling, zelf te ervaren wat de taken van de leerling kunnen zijn, ...) maar anderzijds ook voldoende zicht van de mentor op de schoolse omgeving en begeleiding van de leerling.

Om kwalitatieve begeleiding en maatwerk te bieden moeten mentor en trajectbegeleider vanuit de eigen organisatie enerzijds de nodige en ruimte krijgen voor intensief overleg en samenwerking bij de start en doorheen het gehele opleidingstraject en anderzijds voldoende vrijheid krijgen om maatwerk te kunnen vormgeven (vb. flexibele aanpassingen aan werk- en lesuren, aanpassingen aan het takenpakket, ed.). De intense samenwerking tussen opleiders en mentoren is een complexe en multidimensionale zaak, waarbij samenwerking een voorwaarde is voor het leveren van kwaliteit, en tevens het resultaat van beleidsmaatregelen en professionalisering, (Broeck et al. 2017)⁸.

In het buitenland wordt een ruim arsenaal aan instrumenten ingezet als inclusieve maatregelen bij duale trajecten⁹. Trajecten voor het starten met de duale opleiding (of apprenticeship), aanvullende inzet op competentieverwerving naast het leren op de werkplek, individuele coaching van de leerling op en naast de werkplek. OECD (2018) ziet scholen en mentoren als cruciale partners in het overwinnen van leer- en andere problemen tijdens een duaal traject. Zij helpen de leerling vanuit hun rol met dagdagelijkse problemen en kunnen optreden als bemiddelaars indien wenselijk.¹⁰

2.4 VERSTERK DE MENTOREN OP PEDAGOGISCH-DIDACTISCH VLAK

Een verdere professionalisering van de mentoren op pedagogisch-didactisch vlak is nodig. Dit kan enerzijds door het leren omgaan met leer- en gedragsproblemen op de werkplek als onderwerp op te nemen binnen het voorziene (na)vormings- en ondersteuningsaanbod voor mentoren (en hun collega's).

⁸ S.D. Broek, M. Cino Pagliarello, R. de Vreede-Van Noort, P. Vroonhof (2017) Teachers and trainers in work-based learning/apprenticeships - Final Report voor de Europ. Commissie

⁹ Bonoli, G. & Wilson, A. (2019) Bringing forms on board: inclusiveness of the dual apprenticeship systems in Germany, Switzerland and Denmark. *International Journal of Social Welfare* 0, 1-11.

¹⁰ OECD (2018), *Seven questions about Apprenticeship: Answers from International Experience*, OECD Reviews of Vocational Education and training, OECD Publishin, Paris.

Daarnaast is het belangrijk een intensieve ondersteuning door de trajectbegeleider te faciliteren. Gezien de cruciale rol van trajectbegeleiders is het aangewezen hen ook optimaal te ondersteunen via opleiding, intervisiemomenten, uitwisseling van goede voorbeelden of jobshadowing. Ook de ILO (2018) geeft aan dat opleidingsinstellingen best inzetten op het uitwerken van partnerschappen om expertise te versterken. Een kruisbestuiving tussen begeleiders in buso en reguliere duale (en deeltijdse) opleidingsinstellingen kan hier verrijkend werken.

Een onderzoeksrapport van effectieve maatregelen voor inclusieve apprenticeships in de UK geeft aan dat kennis en een netwerk opbouwen met gespecialiseerde organisaties een belangrijke rol kan spelen. (Jones et al. 2018) Het is dan ook aangewezen een dergelijk netwerk uit te bouwen en de opgebouwde kennis via opleiding en eventueel aanvullende digitale kanalen (zoals een online platform) te verspreiden, zowel naar mentoren als naar ondersteunende organisaties (zoals sectororganisaties).

2.5 ZET BESTAANDE INCENTIVES EFFICIËNT IN

Volgens OECD (2018) is er geen overtuigend bewijs rond de effectiviteit van financiële incentives om ondernemingen te overtuigen specifieke doelgroepen kansen te geven in duaal leren. Maatregelen die inzetten op de integratie en competentieversterking van de leerling, en aanvullende maatregelen gericht op de kwaliteit van het leerproces blijken effectiever¹¹.

Ook vanuit de bevraging komt er geen expliciete vraag naar extra financiële incentives voor de mentor die buso-leerlingen begeleidt, ondanks de hoge tijdsinvestering van mentoren voor het opleiden en begeleiden van buso-leerlingen. De huidige mentorkorting dient echter wel aangepast opdat het ook voor KMO's een stimulerend effect heeft om leerplekken te bieden.

2.6 TEKEN BELEIDSMATREGELEN UIT ALS CONSISTENT GEHEEL

In verschillende landen (Duitsland, Zwitserland en Denemarken) wordt er ingezet op een combinatie van inclusieve maatregelen binnen het duale systeem (en dus met betrokkenheid van de werkplek) en maatregelen extern aan het duale systeem. Bij dit laatste denkt men aan pre-apprenticeship schemes, extra ondersteuning van de leerling tijdens de schoolcomponent. De combinatie van deze verschillende 'puzzelstukken' vormen zo een traject op maat.¹²

Deze maatregelen worden best gestuurd vanuit een congruent beleid. In Vlaanderen zou dit een pleidooi kunnen zijn om de aanloofphase en verschillende ondersteunende projecten zoals IBAL en de uittekening van de Naadloos Aansluitende Flexibele trajecten (onderwijs-welzijnstrajecten) eveneens mee te nemen in een hertekening van het beleid, en het waar maken van deze maatregelen. Ook de ILO pleit voor gecoördineerde acties doorheen verschillende overheidsniveaus (lokale praktische en institutionele

¹¹ OECD (2018), *Seven questions about Apprenticeship: Answers from International Experience*. OECD Reviews of Vocational Education and training, OECD Publishing, Paris.

¹² Bonoli, G. & Wilson, A. (2019) Bringing forms on board: inclusiveness of the dual apprenticeship systems in Germany, Switzerland and Denmark. *International Journal of Social Welfare* 0, 1-11.

maatregelen en een centrale beleidslijn op het hoogste niveau) wanneer het gaat om 'Making apprenticeships and workplace learning inclusive of persons with disabilities'. (ILO, 2018). Een Braziliaans voorbeeld geeft het belang aan van het gelijktijdig installeren van verschillende maatregelen. Zo werd er ingezet op competentieversterking bij de verschillende betrokkenen: managers, supervisors, teachers, trainers en overige betrokken collega's. (ILO, 2018). Verder werden er regionale programma's opgezet om scholen te ondersteunen en vorming te organiseren¹³.

3 BESLISSINGSVOORSTEL

De leden van het VP Duaal leren bekrachtigen bovenstaand advies en geven opdracht dit over te maken aan de Vlaamse minister van Onderwijs en Vorming.

¹³ ILO (2018) Policy Brief Making apprenticeships and workplace learning inclusive of persons with disabilities
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_633257.pdf