



Vlaanderen
is werk

BEROEPSONDERWIJS EN DUAAL LEREN IN DENEMARKEN

2 oktober 2019

Auteur:
An Katrien Sodermans

INHOUD

Kennisagenda Departement Werk en Sociale Economie.....	3
1 Inleiding.....	4
2 Het Deense onderwijssysteem.....	4
3 Het systeem van duaal leren in Denemarken.....	5
3.1 Beleid en governance	5
3.2 Financiering	6
3.3 Leerwegen en permeabiliteit van het Deense VET-systeem	7
3.4 Opbouw en structuur van de VET-opleidingen	8
3.5 Ontwikkelen van kwalificaties	8
3.6 De matching van vraag en aanbod	9
3.7 Assessment en examens	10
3.8 Erkenningen, overeenkomsten en afstemming	10
3.9 Leerkrachten en mentoren	11

KENNISAGENDA DEPARTEMENT WERK EN SOCIALE ECONOMIE



Om het arbeidsmarktbeleid beter te onderbouwen met data en wetenschappelijke inzichten, ontwikkelde het Departement Werk en Sociale Economie [een kennisagenda](#). De kennisagenda bevat 6 thema's waarrond het departement inzichten opbouwt op basis van bestaand en toekomstig onderzoek: welzijn en organisatie, leren, inclusieve samenleving, economie, omgeving en governance. Dit onderzoek kadert binnen het kennisdomein 'leren'.

1 INLEIDING

In deze tekst lichten we het Deense systeem van beroepsonderwijs en duaal leren toe.

Denemarken, officieel het Koninkrijk Denemarken, behoort tot Scandinavië en telt vandaag 5,8 miljoen inwoners¹. Het wordt beschouwd als één van de meest economisch en sociaal ontwikkelde landen ter wereld. Denemarken scoort uitmuntend op vlak van onderwijs, gezondheidszorg, democratie, sociale gelijkheid en menselijke ontwikkeling². In de lijst met meest leefbare steden ter wereld, staat Kopenhagen trouwens gerangschikt op de achtste plaats³. Denemarken is relatief dicht bevolkt in vergelijking met de rest van Scandinavië en heeft een vrij homogene populatie in vergelijking met andere landen (slechts 9% van de mensen heeft een andere etnische achtergrond). Het is een constitutionele monarchie en kent drie politieke niveaus: een centrale administratie, gebaseerd in Kopenhagen met verschillende ministeries, 5 regio's en 98 gemeenten. Voor elk van deze niveaus zijn er afzonderlijke verkiezingen om de vier jaar⁴.

De activiteitsgraad (15-64 jaar) in Denemarken is bij de hoogste van Europa, namelijk 79,4%. Dit komt vooral door de hoge participatie van vrouwen. Denemarken kent een relatief lage jeugdwerkloosheidsgraad van slechts 11% in 2017⁵.

De participatie aan formeel en niet-formeel leren door volwassenen is eveneens bij de hoogste van de OECD-landen. Ten opzichte van het Europese gemiddelde van 50%, scoort Denemarken dan ook bijzonder goed met zijn 66%.

2 HET DEENSE ONDERWIJSSYSTEEM

In Denemarken is er leerplicht van 6 tot 16 jaar. Wie daarna verder wil studeren, heeft de keuze tussen drie opties:

Algemeen onderwijs (*general programmes*). De duurtijd van deze opleidingen is normaliter drie jaar. Er wordt een onderwijskwalificatie behaald op niveau 4 en dit geeft directe toegang tot het hoger onderwijs. Deze leerweg is vergelijkbaar met het ASO in Vlaanderen.

Beroepsonderwijs (*VET programmes*)⁶. De duurtijd van deze opleidingen is gemiddeld 4 jaar. Deze opleidingen omvatten een groot aandeel werkplekieren. Ongeveer twee derde van de opleiding vindt plaats op een werkplek. De Deense afkorting voor deze leerweg is EUD (zie infra). Afhankelijk van de gevolgde opleiding wordt een kwalificatie behaald van niveau 3, 4 of 5. Na het voltooien van deze opleiding kan een lerende doorstromen naar de arbeidsmarkt of naar het hoger onderwijs, met name de professionele bachelors enerzijds of academy professions binnen het behaalde studiedomein anderzijds.

¹ <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelseser/GetPubFile.aspx?id=28924&sid=dkinfigures2019>

² <https://nl.wikipedia.org/wiki/Denemarken>

³ <https://mobilityexchange.mercer.com/Insights/quality-of-living-rankings>

⁴ <https://nl.wikipedia.org/wiki/Denemarken>

⁵ <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelseser/GetPubFile.aspx?id=28924&sid=dkinfigures2019>

⁶ Vocational Education and Training (VET).

Duaal leren (*apprenticeships*). Dit zijn de programma's die algemeen secundair onderwijs en VET combineren. Ze duren ongeveer vier jaar. De Deense afkorting voor deze leerweg is EUX (zie infra). Ongeveer de helft van deze opleiding vindt plaats op de werkplek. Deze leerweg is relatief nieuw en is bedoeld voor gemotiveerde lerenden die nadien willen instromen op de arbeidsmarkt of verder studeren. Deze leerweg geeft onmiddellijke toegang tot het volledige hoger onderwijs, inclusief universiteit.

Voor lerenden die graag een VET-opleiding willen aanvatten, maar nog niet aan de toelatingsvoorwaarden voldoen of niet zeker zijn van hun keuze, is er een speciaal programma 'EUDIO' ontwikkeld. Ongeveer 30% van deze opleiding moet tot stand komen in samenwerking met een VET-aanbieder. Lerenden krijgen er basiskennis Deens en wiskunde en leren er kennismaken met vier studiedomeinen (zie hieronder, 2.4).

Binnen het **hoger onderwijs (*tertiary education*)** zijn er ook verschillende opties, zoals professionele bachelors, bachelors, masters, academy professions, etc. Deze opleidingen kunnen ook werkplekleren omvatten. Academy Programs zijn kortdurende beroepsgerichte opleidingen (2 tot 2,5 jaar) die ingericht worden door de negen business en technische academies in Denemarken. Ze leiden naar een kwalificatie op niveau 5. Professionele bachelors duren 3 tot 4 jaar en worden ingericht door de zeven universiteiten in Denemarken. Ze leiden naar een kwalificatie op niveau 6 en geven nadien toegang tot een universitaire masteropleiding.

Daarnaast zijn er nog diverse programma's voor **werknemers**, die zich willen bijscholen in het kader van levenslang leren. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen VET voor jongeren (*Initial VET of IVET*) en VET voor werknemers die zich willen bijscholen (*Continuous VET of CVET*).

In 2015 vond een grondige hervorming van het Deense VET-systeem plaats, die op allerlei facetten focuste, gaande van de structuur van de opleidingen tot de infrastructuur van de opleidingsplaatsen. Deze hervorming had vier concrete doelstellingen, die nauwgezet gemonitord worden via statistieken en surveys.

Een bijkomende maatregel tijdens de hervorming was het oprichten van '*knowledge centers*'. Zij hebben twee grote opdrachten: 1) lerenden in VET- opleidingen ondersteunen bij technologische ontwikkelingen en 2) VET-aanbieders ondersteunen inzake digitalisering van het onderwijs en via het ontwikkelen en uittesten van nieuwe opleidingsmethoden. Op die manier wil men zorgen dat het onderwijs aangepast blijft aan nieuwste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Er werd 18 miljoen euro vrijgemaakt voor de oprichting van 10 **knowledge centers** tussen 2017 en 2020, waarvan er intussen 9 opgericht werden.

3 HET SYSTEEM VAN DUAAL LEREN IN DENEMARKEN

3.1 BELEID EN GOVERNANCE

Duaal leren maakt deel uit van het Deense VET-systeem en valt onder de bevoegdheid van de minister van Onderwijs. Het duale systeem wordt aangestuurd vanuit een 3-partite samenwerking tussen overheid, sociale partners en de VET- aanbieders⁷.

⁷ Lees meer over duaal leren in Denemarken: <https://www.apprenticeship-toolbox.eu/>

De sociale partners spelen een cruciale rol bij de ontwikkeling en de uitvoering van het VET-systeem in Denemarken. Ze zijn nauw betrokken bij de oprichting van nieuwe curricula, de afstemming tussen de opleidingsinhouden en de arbeidsmarktnoden bij de organisatie van duale trajecten en bij de monitoring. De sociale partners worden structureel betrokken bij duaal leren via vertegenwoordiging in nationale en lokale raden en commissies.

Hierboven beschreven we de werking van het IVET-systeem: Initial Vocational Education and Training. Dit is ingebed binnen het jeugdonderwijssysteem en is bedoeld voor jongeren tot 25 jaar. Parallel hieraan bestaat er ook een CVET-systeem, wat staat voor Continuing Vocational Education and Training, wat gericht is op werknemers die zich willen bijscholen of kwalificeren. Het CVET-systeem heeft een eigen governance structuur, die identiek is aan die van IVET. Dezelfde organen zijn betrokken, maar gespecialiseerd in IVET of CVET.

3.2 FINANCIERING

Er zijn twee grote bronnen van financiering voor dit systeem: de overheid en de bedrijven.

De overheid financiert de VET-aanbieders via het **'Taximeter'-systeem** (toekenning van een vast bedrag per lerende)⁸. Er zijn 5 taximeters.

- Teaching taximeter: dekt alle leskosten, zoals lonen, uitrusting en lesmateriaal
- Building taximeter: dekt kosten gerelateerd aan gebouwen
- Common costs taximeter: dekt alle gemeenschappelijke kosten, zoals administratieve en managementkosten
- Completion taximeter: een financiële incentive die opleiders krijgen per lerende die slaagt voor het examen
- The Centre of Placements taximeter: een incentive die stijgt naarmate VET-aanbieders meer overeenkomsten met bedrijven kunnen afsluiten en dus meer lerenden kunnen plaatsen

Bedrijven betalen aan de lerende een vergoeding in ruil voor productief werk. De minimumgrenzen voor de vergoeding zijn vastgelegd per sector in collectieve overeenkomsten tussen vakbonden en werkgeversorganisaties. Bedrijven mogen altijd meer betalen.

Voor de periode tijdens dewelke de lerenden op school zitten, wordt deze vergoeding terugbetaald door het *'Employers Reimbursement Fund'*. Dat is een fonds waar alle bedrijven (private en publieke) een vast jaarlijks bedrag (van ongeveer 400 euro) in storten voor hun eigen werknemers; dat bedrag wordt gebruikt voor allerlei doeleinden (niet alleen voor de financiering van duaal leren). Op die manieren financieren in feite alle Deense bedrijven mee het duaal leersysteem.

⁸ <https://www.apprenticeship-toolbox.eu/?id=45:funding-arrangements-in-denmark>

3.3 LEERWEGEN EN PERMEABILITEIT VAN HET DEENSE VET-SYSTEEM

Het Deense VET-systeem heeft als doel om algemene, persoonlijke en beroepsvaardigheden te ontwikkelen bij jongeren. Het stoelt op drie basisprincipes: afwisseling tussen leren op school en op een werkplek, betrokkenheid van sociale partners en levenslang leren. De opleidingen leiden naar formeel erkende kwalificaties op niveau 3, 4 of 5 die ingebed zijn binnen de nationale en Europese kwalificatiestructuur.

Lerenden die minstens niveau 2 behaald hebben op Deens en wiskunde binnen het leerplichtonderwijs, mogen zich inschrijven aan een VET-school. Lerenden die een getekende overeenkomst met een bedrijf hebben, of die slagen voor een assessment, mogen zich ook inschrijven, ongeacht of ze de hierboven vermelde graad behaald hebben behaald. De 51 gemeentelijke jeugdbegeleidingscentra hebben als taak om jongeren bij te staan tijdens de periode tussen het leerplichtonderwijs en de leeftijd van 25 jaar.

De mogelijkheden binnen VET zijn driedig.

De permeabiliteit van het Deense onderwijssysteem is hoog. Lerenden die het EUX-programma volgen, combineren een beroepsopleiding met een opleiding in het algemeen secundair onderwijs. Ze hebben hierna onmiddellijke toegang tot het hoger onderwijs, inclusief universiteit.

Lerenden die een EUD-programma voltooiden, hebben beperkte toegang tot het hoger onderwijs. Zij kunnen een Academy Program (*academy profession*) starten of een professionele bachelor.

In 2015 koos 18,5% van de jeugdpopulatie voor een VET-opleiding. Van die groep opteerde 21,1% voor een EUX-programma. Het totaal aantal lerenden binnen VET is echter aanzienlijk hoger omdat het ook openstaat voor volwassenen die zich later in hun leven willen bijscholen. Maar liefst 54,3% van de lerenden die een VET-opleiding startte in het schooljaar 2013-2014 was ouder dan 21 jaar⁹.

⁹ https://www.cedefop.europa.eu/files/8101_en.pdf

3.4 OPBOUW EN STRUCTUUR VAN DE VET-OPLEIDINGEN

Een VET-opleiding is telkens opgebouwd uit een basisopleiding en een hoofdopleiding. De basisopleiding bestaat uit twee delen die elk 20 weken duren. De eerste periode is breed en algemeen en moet de lerende toelaten een studiekeuze te maken. De lerende moet in deze fase kiezen uit één van de volgende vier studiedomeinen:

- Zorg, gezondheid en opvoeding
- Kantoor, handel en dienstverlening
- Voeding en landbouw
- Technologie, bouw en transport

De tweede periode is gericht op het aanleren van beroepsspecifieke kennis en vaardigheden binnen het gekozen studiedomein. Lerenden die pas later instromen, kunnen ook meteen naar de tweede periode overgaan.

Tijdens de eerste twee weken van de basisopleiding worden lerenden onderworpen aan een 'prior learning assessment' waarin nagegaan wordt welke competenties de lerende reeds verworven heeft. Zo kan er een persoonlijk opleidingsplan op maat gemaakt worden en hoeft een lerende geen twee keer hetzelfde te leren. De meeste lerenden hebben bij inschrijving nog geen bedrijf waarbij ze een deel van de opleiding kunnen volgen en gaan hiernaar op zoek tijdens de eerste 40 weken van het basisprogramma.

De hoofdopleiding duurt gewoonlijk 3 tot 3,5 jaar (maar kan variëren tussen 1,5 en 5 jaar). Pas in deze fase moeten lerenden een keuze maken voor een specifieke opleiding. Er zijn 106 verschillende opleidingen met meer dan 300 niveaus en specialisatievormen. Vooraleer leerenden de hoofdopleiding kunnen aanvatten, moeten ze een contract afgesloten hebben met een erkende onderneming, waarbij ze een deel van hun opleiding kunnen volgen. Gemiddeld 75% van de opleiding vindt plaats in het bedrijf, afgewisseld met periodes op school die telkens 5 tot 10 weken duren. In februari 2014 waren er 82689 lerenden ingeschreven in een VET-opleiding¹⁰.

Elke lerende krijgt een individueel opleidingsplan. De VET-aanbieders en de lokale opleidingscommissies zijn samen verantwoordelijk om ervoor te zorgen dat de lokale curricula aangepast zijn aan de lokale arbeidsmarktnoden.

3.5 ONTWIKKELEN VAN KWALIFICATIES

De sectorcommissies kunnen nieuwe opleidingsvoorstellen indienen, gebaseerd op toekomstverkenningen of nieuwe ontwikkelingen binnen hun sector. Ze krijgen hiervoor een template aangereikt door het Ministerie van Onderwijs. Alle opleidingsvoorstellen moeten competentiedoelen bevatten, voor zowel het school- als werkplekgerelateerde gedeelte. Het voorstel moet de duur en de opbouw van het traject beschrijven, alsook het percentage leren dat zal plaatsvinden op school en op de werkvloer.

¹⁰ <https://planipolis.iiep.unesco.org/en/2014/improving-vocational-education-and-training-overview-reform-danish-vocational-education-system>

Vervolgens gaat de sectorcommissie in dialoog met het Ministerie van Onderwijs en finaliseert ze het voorstel, alvorens het wordt ingediend bij de National Council for IVET. Na consultatie door dit orgaan wordt het voorgelegd aan de minister van Onderwijs voor formele goedkeuring.

De sectorcommissies worden vervolgens gevraagd een inschatting te geven van het aantal benodigde VET-aanbieders voor de specifieke opleiding. VET-aanbieders kunnen vervolgens een aanvraag doen om geaccrediteerd te geraken voor de nieuwe opleidingen.

Een goedgekeurde opleiding biedt nog voldoende vrijheid tot aanpassing. In samenwerking met de lokale opleidingscommissies, ontwikkelen de VET- aanbieders, op basis van het nationale curriculum een lokaal curriculum dat aangepast is aan de lokale arbeidsmarkt. Dat lokaal curriculum vormt de basis voor de onderwijs- en leerprocessen binnen de school en op de werkplek.

Het voorziet ook de verwachte leeruitkomsten, die opgenomen worden in het individueel opleidingsplan van de lerenden. Dat wordt beschikbaar gemaakt op een nationaal digitaal platform (Elevplan) waartoe lerenden, leerkrachten en bedrijven toegang hebben.

3.6 DE MATCHING VAN VRAAG EN AANBOD

In Denemarken zijn er verschillende mechanismen om de vraag en het aanbod van het VET-systeem en de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen. We onderscheiden de matching op macroniveau en op microniveau.

Matching op macroniveau

Het proces van afstemmen tussen het VET-opleidingsaanbod en de arbeidsmarkt komt tot stand met de hulp van veel stakeholders.

- De Advisory Council for Initial Vocational Education and Training adviseert de minister van Onderwijs omtrent de nood aan nieuwe kwalificaties en de herziening van bestaande kwalificaties, gebaseerd op arbeidsmarktdata.
- De nationale sectorcommissies maken een jaarlijks rapport op over arbeidsmarktontwikkelingen binnen hun sector.
- De handelscommissies en het Ministerie van Onderwijs kunnen samen studies uitschrijven die inzicht moeten geven in toekomstige competentienoden in een bepaalde sector, cross-sectorale ontwikkelingen of transversale vaardigheden.
- De lokale opleidingscommissies adviseren de VET-scholen en schrijven mee aan de lokale curricula.

Deze stakeholders worden bijgestaan door verschillende onderzoeksinstituten zoals de denktank DEA, het Copenhagen *Institute for Future Studies*, en *The Danish Technological Institute*.



Statistieken over VET en de arbeidsmarkt zijn vindbaar op de website van het Ministerie van Onderwijs (<https://www.uvm.dk>) en op de website van **Statistics Denmark**¹¹. Het Ministerie van Onderwijs geeft een maandelijks rapport uit over het aantal getekende en beëindigde leerovereenkomsten.

Matching op microniveau

Het Deens VET-systeem is vraaggestuurd. Een goede balans tussen vraag en aanbod wordt bepaald door het aantal duaal lerenden dat zich aandient en het aantal werkplekken dat beschikbaar is. Er zijn diverse actoren die deze balans continu monitoren. Regio's kijken naar de situatie in hun deel van het land, werkgeversorganisaties en sectorcommissies kijken naar hun specifieke sector, universiteiten kijken naar het globale plaatje, enz. De hoofdverantwoordelijken voor monitoring zijn de sociale partners (voornamelijk de sectorcommissies) en het Ministerie van Onderwijs.

Indien er meer lerenden zijn dan werkplekken voor een bepaalde opleiding in een regio, kan het Ministerie van Onderwijs de aanbieders verbieden extra lerenden in te schrijven. Indien het aantal lerenden niet aan de vraag van bedrijven kan voldoen, moeten er nieuwe opleidingen ontwikkeld worden. Het blijft echter in bepaalde sectoren en regio's een constante uitdaging om voldoende werkplekken te vinden, aangezien veel bedrijven heel gespecialiseerd zijn. Om aan deze uitdaging tegemoet te komen, werden er 'Centra voor werkplekken' opgericht die de VET-scholen hierbij assisteren.

3.7 ASSESSMENT EN EXAMENS

Er zijn verschillende soorten testen en examens: mondelinge, schriftelijke en projectgebaseerde; er is ook een *Journeyman's test*¹² (een eindtest die door de sector georganiseerd wordt). De lokale curricula bevatten de informatie over de vereiste examens en de leerstof die gekend moet zijn om ervoor te slagen. Testen en examens worden doorgaans georganiseerd door de VET-aanbieders. De sectorcommissies zijn verantwoordelijk voor de *Journeyman's test* (als deze wordt ingericht) maar de eigenlijke test wordt in samenwerking met de VET-aanbieder opgemaakt. De sectorcommissies selecteren en vergoeden de externe examinatoren.

Na succesvolle beëindiging van de schoolperiode krijgen lerenden een schoolcertificaat. Na beëindiging van de volledige opleiding krijgen ze een onderwijscertificaat. Dit bevat het schoolcertificaat, het werkplekcertificaat, en eventueel een *Journeyman*-certificaat. De attesten worden meestal uitgereikt door de VET-aanbieders en soms door de sectorcommissies.

3.8 ERKENNINGEN, OVEREENKOMSTEN EN AFSTEMMING

Bedrijven die erkend zijn door de sectorcommissie mogen werkplekken aanbieden voor duaal leren (werkplekleren binnen VET). In de praktijk zullen het de lokale opleidingscommissies zijn die beslissen over de al dan niet erkenning. Zij kennen de bedrijven immers het best.

¹¹ <https://www.dst.dk>

¹² http://eu.trainerguide.eu/Portals/_default/share/docs/Module9/DK_final_exam.pdf

De opleidingsomgeving moet geschikt zijn, en er moeten adequate faciliteiten en opleiders aanwezig zijn. Werkgevers kunnen ondersteuning krijgen van de sectorcommissies, de lokale opleidingscommissies of de lokale VET-aanbieders inzake rekrutering, juridische aspecten, of het vertalen van de opleidingsnoden naar concrete taken in het bedrijf.

Bedrijven kunnen ook een lerende 'delen', ofwel onder de vorm van een samenwerking met andere bedrijven (combinatie-overeenkomst), ofwel via een regeling waarbij de Centra voor werkplekken een deel van de opleiding organiseren, al dan niet met andere bedrijven (korte overeenkomst of residuele overeenkomst).

Het contract dat getekend wordt door de lerende en de werkgever, wordt geregistreerd door de VET-aanbieder. Het omvat de inhoud van de opleiding (naam van de kwalificatie), de duurtijd, het salaris en het type overeenkomst. De lerende is geen werknemer, maar ontvangt wel een salaris in overeenstemming met afgesproken collectieve akkoorden, heeft recht op vakantie en dient deel te nemen aan schoolse activiteiten.

Integratie tussen school en werkplek kan op diverse manieren gestimuleerd worden. VET-scholen zijn verplicht om in hun pedagogisch-didactische strategie en in hun jaarlijkse kwaliteitsrapportering die ze aan het Ministerie van Onderwijs moeten bezorgen, op te nemen hoe ze deze afstemming realiseren. Leerkrachten worden verondersteld bedrijven te bezoeken, regelmatig af te stemmen met mentoren, en zelf voor een bepaalde duur te participeren aan een duale opleiding.

Onderwijs en werk zijn beide gebaat bij een goede afstemming. Daarom is het Ministerie van Onderwijs verantwoordelijk voor het waken over de kwaliteit van de VET-aanbieders, en de sectorcommissies op hun beurt voor de werkgeverskant. Er worden gezamenlijke instrumenten gebruikt, zoals het digitaal platform Elevplan en het logboek dat de individuele voortgang van het leerproces bevat¹³.

3.9 LEERKRACHTEN EN MENTOREN

De mentor moet een ervaren werknemer zijn binnen de desbetreffende sector. Hij of zij wordt verondersteld enkele jaren ervaring te hebben in het beroep, maar moet geen pedagogisch bekwaamheidsbewijs kunnen voorleggen.

Leerkrachten worden aangenomen door de VET-scholen op basis van hun kwalificatie en competenties. Ook zij worden geacht ervaren werknemers te zijn en minstens een kwalificatiebewijs op niveau 6 te hebben. Leerkrachten moeten na aanwerving een pedagogische opleiding volgen op bachelorniveau (60 ECTS-punten) die duaal wordt ingericht, dus deels op een werkplek. Deze opleidingen worden doorgaans aangeboden door de Deense universiteiten.

¹³ Een voorbeeld van een logboek en een overeenkomst kan teruggevonden worden op <https://www.apprenticeship-toolbox.eu/training-teaching/in-company-training/125-in-company-training-in-denmark>

Colofon

Samenstelling

Vlaamse overheid

Departement Werk en Sociale Economie

Koning Albert II-laan 35 bus 20

1030 Brussel

02 553 42 56

beleid.wse@vlaanderen.be

<https://www.vlaanderen.be/departement-wse>

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Vanderpoorten

Secretaris-generaal

Uitgave

oktober 2019