

DUAAL LEREN

**Kansen zoeken
in een nieuwe realiteit**

**Onderzoeksrapport
Editie 2016**

Contact

EDUCAM vzw

J. Bordetlaan 164, 1140 Brussel

T 02 778 63 30 - info@educam.be

www.educam.be

Het afdrukken, het opslaan in een systeem voor gegevensverwerking, of het elektronisch, mechanisch of fotografisch verspreiden, zelfs gedeeltelijk, van dit document is onderworpen aan de voorafgaande schriftelijke toestemming van EDUCAM. Ondanks alle zorg die aan de realisatie van dit document besteed is, kunnen we niet verantwoordelijk worden gesteld, op welke wijze dan ook, voor fouten of onvolkomenheden die erin zouden kunnen voorkomen.

Copyright © 2016

Voorwoord

We leven in een tijdperk dat gekenmerkt wordt door snelle opeenvolgende technologische doorbraken. Ook de autosector ontsnapt er niet aan. Zo zorgen nieuwe aandrijftechnologieën ervoor dat wagens steeds minder uitstoten en geavanceerde veiligheidssystemen dat ons verkeer veiliger worden. Men zal niet alleen het internet raadplagen om zich te informeren, maar auto's zullen meer en meer in één muisklik gekocht worden. En deze ontwikkelingen gaan nog verder. Een wagen die zelfstandig rijdt zonder tussenkomst van een bestuurder en automatisch de garage waarschuwt bij een defect is geen fictie meer, maar komt steeds dichterbij de realiteit. De dag dat wagens als het ware smartphones op wielen worden is nabij.

Hoewel deze ontwikkelingen vele opportuniteiten bieden, zijn de gevolgen ervan voor automobielsector niet te verwaarlozen. Technologische doorbraken op het vlak van aandrijfsystemen, materiaalsoorten, veiligheid en comfort hebben als gevolg dat garagehouders andere kennis en vaardigheden nodig hebben, de complexiteit van hun taken toeneemt, onderhoud en herstelling minder tijdrovend worden en de personeelsbehoefte zowel kwantitatief als kwalitatief wijzigt. Dit beïnvloedt op zijn beurt de verhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en dus ook de relatie tussen werkgever en werknemer. Aangezien al deze ontwikkelingen plaatsvinden, is het belangrijk om toekomstige medewerkers hierop voor te bereiden.

Banden monteren, vloeistoffen vervangen, een diagnosetoestel gebruiken, een koetswerkelement uitdeuken, noem maar op: het zijn vaardigheden die men al doende leert. In de autosector is het essentieel dat jongeren de kans krijgen om in een professionele omgeving ervaring te verwerven. Dit verklaart trouwens waarom verschillende studierichtingen die naar deze sectoren leiden tot het systeem van duaal leren behoren. Helaas is dit systeem nauwelijks gekend en wordt het weinig gewaardeerd.

Aan de hand van dit onderzoek wenst de sector mogelijkheden te vinden om de kwaliteit en de aantrekkelijkheid van het duaal leren te verhogen. Dit onderzoek werd door EDUCAM gerealiseerd in samenwerking met Job on Wheels by FEBIAC, TRAXIO, FEBELCAR, ACV-CSC METEA, ABVV-METAAL en MWB-FGTB. Voor het eerst schaaft de volledige autosector, met alle bovengenoemde actoren, zich rond een studie en een actieplan. Dit illustreert onweerlegbaar hoeveel belang de autosector aan de opleiding van onze toekomstige medewerkers hecht. We bedanken graag al onze partners voor hun medewerking.

Als sector willen we jongeren die voor een carrière in de autosector kiezen ondersteunen en trots maken op hun beroepskeuze. Van één zaak zijn we rotsvast overtuigd: wie de leerling heeft, heeft de toekomst.

Luc De Moor

Algemeen Directeur EDUCAM

Januari 2016

Management Summary

In samenwerking met Job on Wheels by FEBIAC, TRAXIO, FEBELCAR, ACV-CSC METEA, ABVV-METAAL en MWB-FGTB heeft EDUCAM in 2015 een studie gerealiseerd over duaal leren in de autosector. De studie heeft als doel **de kwaliteit en aantrekkelijkheid van duaal leren** voor de sector te verbeteren. Hij draagt in die zin bij tot de veranderingen die het stelsel momenteel ondergaat in de verschillende regio's in België. Gezien de specificiteit en de techniciteit van de beroepen beschouwt de sector de combinatie van leren en werken als de **geprivilegieerde onderwijsvorm** van de toekomst. Een voorwaarde is wel dat het systeem ten gronde wordt hervormd.

Uit de studie blijkt namelijk dat het stelsel van duaal leren met **verschillende problemen** kampt. Het systeem is allereerst **te weinig gekend** bij het brede publiek. Het duaal leren kampt met een groot **imagoprobleem**: het wordt in onze samenleving als minderwaardig beschouwd. Via het "**watervalstelsel**", waarbij ouders de neiging hebben hun kinderen eerst in te schrijven in het hoog ingeschatte algemeen secundair onderwijs, zakken jongeren die niet kunnen volgen of schoolmoe zijn af naar "lagere richtingen". Het DBSO en de leertijd worden dan gezien als het laatste opvangnet.

Duale richtingen zijn nu dikwijls een eindstation voor jongeren: de overheid voorziet **te weinig doorstroommogelijkheden** naar het hoger onderwijs. Een gevolg hiervan is dat bedrijven moeten instaan voor de verdere vorming van jongeren. Problemen zijn er ook op het vlak van de **begeleiding van jongeren**, het **aanbod aan (kwalitatieve) werkplekken**, de **basiskennis** van jongeren, het **vroegtijdig uitvallen** van jongeren, de procedure voor het aanpassen van **de kwalificatiestructuur** aan de behoeften van de arbeidsmarkt, **de samenwerking** tussen bedrijven en scholen/opleidingscentra enz.

De sector betreurt deze realiteit omdat de combinatie van werken en leren talrijke **voordelen** biedt. Duaal leren is ideaal om jongeren de nodige **praktijkervaring** bij te brengen. Het biedt hen de mogelijkheid om een **realistisch beeld** te krijgen van het beroep dat ze gekozen hebben. Op de werkvloer leren jongeren de **juiste attitudes** aan. Slagen voor een duale opleiding vergroot de **kans op werk** aanzienlijk. Voor bedrijven vormt het stelsel een kanaal om nieuwe werknemers **op maat te rekruteren**. Ze kunnen jongeren **competenties bijbrengen** waaraan het bedrijf behoefte heeft.

Bovenstaande vaststellingen gelden ook voor de autosector. Ze worden bevestigd door de resultaten van de bevraging die voor dit onderzoek in de autosector werd georganiseerd bij de verschillende actoren van het duaal leren. Het was hoopgevend vast te stellen dat de meerderheid van elke bevroegde doelgroep globaal **tevreden was over het systeem**, nog het meest van al de jongeren zelf.

Om inspiratie te verweven voor de hervorming van het stelsel duaal leren kan naar het **buitenland** worden gekeken. In landen als Duitsland, Nederland of Oostenrijk werkt het stelsel van duaal leren wel. Het stelsel geniet er **veel aanzien**. Kenmerkend voor de aanpak in deze landen is de nauwe en efficiënte **samenwerking** tussen de overheid, sectoren en scholen/opleidingscentra op een "**intermediair niveau**". Dit niveau dient niet alleen als overlegplatform maar krijgt concrete taken en verantwoordelijkheden toegewezen. Een voorbeeld hiervan is het **voortdurend aanpassen van opleidingen aan behoeften van de arbeidsmarkt**. Van zulke procedures kan men in België zeker nog iets leren. De sectoren nemen hierin trouwens meer het voortouw dan in ons land. Andere punten uit het buitenland die voor België interessant kunnen zijn hebben betrekking op **de erkenningsprocedures** voor leerbedrijven, **de oriëntatie en toeleiding** van jongeren, de **verplichte**

opleiding van leermeesters, de begeleiding en ondersteuning van jongeren en bedrijven, de **doorstroommogelijkheden** naar het hoger onderwijs, de **afstemming** tussen vraag naar en aanbod van werkplekken enz.

De overheden in ons land hebben begrepen dat er iets moet veranderen. Na de zesde staatshervorming, waarin een aantal bevoegdheden overgeheveld werden naar de gemeenschappen, worden er maatregelen getroffen om de stelsels te hervormen. De resultaten van de studie zijn daarom vertaald in **sectorale aanbevelingen**. Deze hebben als doel ervoor te zorgen dat de belangen van de sector, inclusief die van jongeren, tijdens de hervormingen verdedigd worden. De vele aanbevelingen zijn opgebouwd rond acht pijlers die hier bondig samengevat zijn.

1. **De bijdrage van de sector tot de hervormingen van het stelsel van duaal leren.** De betrokken overheden dienen duidelijkheid te verschaffen over hoe zij de rol van de sector concreet zien in het hervormingsproces en in het uiteindelijke vernieuwde stelsel. Duidelijkheid dient er ook te komen over de kostprijs van de hervormingen en de mogelijke implicaties hiervan voor de sector. De sector moet erop toezien dat zijn visie over duaal leren in het vernieuwde stelsel voldoende aan bod komt.
2. **De afstemming tussen het onderwijs- en opleidingsaanbod en de arbeidsmarktbehoeften.** Er dient bekeken te worden of de procedure van de kwalificatiestructuur efficiënter kan worden gemaakt.
3. **Meer en betere werkplekken voor leerjongeren.** De sector kan zelf actief op zoek gaan naar nieuwe leerbedrijven. Ook kunnen specifieke vacaturewebsites (verder) worden uitgebreid. De overheid kan jongeren verplichten eerst een werkplek te hebben alvorens ze zich voor een opleiding inschrijven. De erkenningsprocedure van leerbedrijven moet herbekeken worden. Begeleiders van jongeren zouden verplicht een opleiding moeten volgen. Leerbedrijven moeten regelmatig gecontroleerd worden om te zien of ze de vooropgestelde kwaliteit halen.
4. **De samenwerking tussen de sector en scholen/opleidingscentra verbeteren.** Er dient beter en efficiënter gecommuniceerd te worden. De beschikbaarheid van pedagogisch materiaal voor scholen moet voort worden gestimuleerd. De sector kan voorzien in de technische bijscholing van leerkrachten.
5. **De toeleiding en screening van jongeren.** De overheid dient tijdens de hervormingen voldoende aandacht te besteden aan studie-, schoolloopbaan- en beroepskeuzebegeleiding en alternatieven te voorzien voor niet-arbeidsrijpe jongeren. De sector kan hierbij op verschillende gebieden ondersteunen.
6. **De begeleiding en beoordeling van jongeren.** Dit betreft de verdere professionalisering van werkplaatsbegeleiders en het afstemmen van de verschillende begeleidingsvormen. De sectorale certificering moet worden gehandhaafd, maar kan worden aangevuld met een vorm van permanente evaluatie.
7. **Voldoende doorstroommogelijkheden voor jongeren.** Jongeren uit duale richtingen moeten alle kansen krijgen om na het behalen van het diploma door te stromen naar het hoger onderwijs.
8. **Het voeren van een sensibiliserings- en promotiecampagne over duaal leren.**

Inhoudstafel

Voorwoord.....	3
Management Summary	4
Inhoudstafel.....	6
Hoofdstuk 1 Inleiding.....	8
1.1 Context.....	8
1.2 Doel.....	10
1.3 Methodologie	10
Hoofdstuk 2 Literatuurstudie.....	12
2.1 Duaal leren in België.....	12
2.1.1 Vlaamse Gemeenschap.....	15
2.1.2 Franse Gemeenschap	20
2.1.3 Duitstalige Gemeenschap.....	26
2.2 Sterke en zwakke punten van duaal leren in België.....	31
2.2.1 Sterke punten.....	31
2.2.2 Zwakke punten	32
2.3 Wat verandert er?	34
2.3.1 Vlaanderen.....	34
2.3.2 Franse Gemeenschap	38
2.4 Rol van de sector	39
2.4.1 Lastenboek.....	41
2.4.2 Sectorale proeven en certificering.....	43
2.5 Buitenland.....	45
2.5.1 Duitsland.....	45
2.5.2 Oostenrijk.....	48
2.5.3 Nederland.....	51
2.6 Conclusie	58
Hoofdstuk 3 Bevragingen	61
3.1 Steekproeven.....	61
3.1.1 Bedrijven.....	61
3.1.2 Jongeren.....	61
3.1.3 Lesgevers	62
3.1.4 Experts.....	62
3.2 Resultaten	62

3.2.1	Keuze.....	63
3.2.2	Vraag naar en aanbod van werkplekken.....	69
3.2.3	Verwachtingen.....	75
3.2.4	Taken.....	78
3.2.5	Tevredenheid	80
3.2.6	Imago en aantrekkelijkheid	91
3.2.7	Wat na het DBSO of de leertijd?.....	95
3.2.8	Suggesties.....	99
3.3	Expertbevraging	100
3.3.1	Algemeen.....	100
3.3.2	Best practices	101
3.3.3	Toekomst.....	101
3.4	Conclusie	102
Hoofdstuk 4	Algemene conclusie en aanbevelingen.....	105
4.1	Algemene conclusie.....	105
4.2	Aanbevelingen.....	106
4.2.1	Sectorale bijdrage tot de hervormingen	107
4.2.2	Afstemming van het onderwijs- en opleidingsaanbod op de arbeidsmarktbehoeften 108	
4.2.3	Meer en betere werkplekken.....	109
4.2.4	Samenwerking tussen bedrijven en scholen/opleidingscentra	110
4.2.5	Toeleiding en screening	111
4.2.6	Begeleiding en beoordeling.....	111
4.2.7	Doorstroommogelijkheden en nieuwe doelgroepen.....	112
4.2.8	Sensibilisering en promotie	113
	Literatuurlijst.....	114

Hoofdstuk 1 Inleiding

In samenwerking met Job on Wheels by FEBIAC, TRAXIO, FEBELCAR, ACV-CSC METEA, ABVV-METAAL en MWB-FGTB heeft EDUCAM een studie gerealiseerd over duaal leren in de garage- en koetswerksector. Voor het eerst schaart de volledige autosector, met alle bovengenoemde actoren, zich rond een studie en een actieplan. Dit illustreert onweerlegbaar hoeveel belang de autosector aan de opleiding van onze toekomstige medewerkers hecht.

In dit hoofdstuk overlopen we achtereenvolgens de context waarin deze studie ontstaan is, het doel ervan en de gehanteerde methodologie.

1.1 Context

Jongeren die zich niet kunnen vinden in het voltijds secundair onderwijs kunnen kiezen voor duaal leren. Duaal leren betekent dat de jongeren een beroep deeltijds in de klas en deeltijds in een professionele omgeving leren. Het geheel vormt een voltijdse opleiding. Jongeren kunnen voor dit stelsel kiezen vanaf hun 15 jaar, als ze de eerste graad van het secundair onderwijs volledig gevolgd hebben, of vanaf hun 16 jaar.

In de Vlaamse Gemeenschap hebben jongeren die voor duaal leren kiezen de keuze tussen twee systemen: het deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO) of de leertijd. Het DBSO wordt georganiseerd door Onderwijs Vlaanderen. Het leren vindt twee dagen per week plaats in een Centrum Deeltijds Onderwijs (CDO); daarnaast wordt er gestreefd naar drie dagen werken in een bedrijf per week. Voor de Leertijd is SYNTRA Vlaanderen verantwoordelijk. De jongeren volgen één dag per week les in één van de centra van SYNTRA en werken verplicht vier dagen per week in een bedrijf.

In de Franse Gemeenschap is er een soortgelijk systeem. Jongeren uit het deeltijds onderwijs volgen er les in een *Centre d'Éducation et de Formation en Alternance* (CEFA). De leertijd wordt in Wallonië georganiseerd door het *Institut wallon de la Formation en Alternance des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises* (IFAPME) en in Brussel door het *Service de Formation PME* (SFPME) in samenwerking met *l'Espace de Formation PME* (efp). De verhouding tussen leren en werken is er dezelfde als in de Vlaamse Gemeenschap.

In de Duitstalige Gemeenschap ten slotte onderscheiden we ook twee systemen in het duaal leren: het deeltijds onderwijs (*Teilzeitunterricht*) en de middenstandsopleidingen (*Lehre im Mittelstand*). Het deeltijds onderwijs is in de Duitse Gemeenschap over het algemeen zeer beperkt, met maar twee studierichtingen. Alleen in de middenstand zijn er opleidingen die leiden naar beroepen in de garage- en de koetswerksector. Deze opleidingen worden georganiseerd door het *Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen* (IAWM). Jongeren volgen er les in één van de twee *Zentrum für Aus- und Weiterbildung* (ZAWM). Ook in Duitstalig België wordt er in het deeltijds onderwijs drie dagen en in de middenstandsopleidingen vier dagen per week gewerkt in een bedrijf.

In Figuur 1 wordt het aantal jongeren weergegeven die in elk van deze systemen in het schooljaar 2014 – 2015 ingeschreven zijn in het studiegebied auto en/of koetswerk. In het totaal gaat het voor dat jaar om iets minder dan 2.000 jongeren.

Figuur 1: Aantal jongeren ingeschreven in het systeem van duaal leren in het schooljaar 2014 – 2015 in het studiegebied auto en/of koetswerk

	Vlaamse Gemeenschap	Franse Gemeenschap	Duitstalige Gemeenschap	Totaal
Deeltijds beroepssecundair onderwijs	529	239	Geen	768
Leertijd	335	713	125	1.173
Totaal	864	952	125	1.941

De garage- en de koetswerksector ervaren, net als andere sectoren, dat duaal leren noch positief gewaardeerd noch als een volwaardige leerweg beschouwd wordt. Na de zesde staatshervorming, waarin een aantal bevoegdheden overgeheveld wordt naar de gemeenschappen, zijn er een aantal maatregelen gepland om dit te verbeteren. Er wordt enerzijds vanuit de Vlaamse overheid gewerkt om dit systeem te laten evolueren naar een vernieuwd stelsel met een algemeen kader. In Wallonië zal er een overkoepelende instantie gecreëerd worden die de bestaande systemen organiseert op basis van een uniek statuut voor alle jongeren, of ze in het onderwijs of de leertijd zitten. In de Duitstalige Gemeenschap zijn er voorlopig geen veranderingen in het systeem gepland.

In Vlaanderen en Wallonië wordt het secundair onderwijs sterk gekenmerkt door het "watervalstelsel": veel ouders en leerlingen hebben na het beëindigen van het lager onderwijs de neiging om een "zo hoog mogelijke" richting uit het secundair onderwijs te kiezen, met name een richting uit het algemeen secundair onderwijs. Deze richting wordt in sommige gevallen louter gekozen voor het aanzien en niet omdat ze aanleunt bij de interesses en competenties van de jongere. Pas wanneer blijkt dat de leerling niet slaagt in het algemeen secundair onderwijs, wordt er "afgezakt" naar opleidingen uit onder andere het technische en het beroepsonderwijs. Aan het einde van het watervalstelsel komen het deeltijds beroepsonderwijs en de leertijd. De technische en professionele richtingen zijn dus zelden een positieve keuze, wat de kloof tussen sterk en zwak presterende leerlingen vergroot. Het duaal leren heeft dus met een imago-probleem te kampen. Dit verschijnsel bestaat niet in de Duitstalige Gemeenschap: daar heeft het duaal leren wel van een goed imago.

In de garage- en de koetswerksector is er ook wat betreft de kwaliteit ruimte voor verbetering in het systeem van duaal leren. Dit geldt zowel voor het onderdeel leren op school of in de centra, als voor het onderdeel werken op de werkplek. Wat jongeren in scholen of centra leren komt vaak niet overeen met wat gevraagd wordt in de sectorale beroepsprofielen. Op de werkplek merkt men dat bedrijven niet altijd de juiste kennis doorgeven aan jongeren, dat nodige gereedschappen niet altijd aanwezig zijn en dat jongeren niet altijd de vereiste pedagogische begeleiding krijgen. Er is gebleken dat jongeren die na hun opleiding via het DBSO of de leertijd starten in een garage- of koetswerkbedrijf dikwijls nog onvoldoende bekwaam zijn om er te werken. Bedrijven moeten dus nog tijd en middelen investeren in het opleiden van pas afgestudeerde jongeren.

1.2 Doel

In de garage- en de koetswerksector is het essentieel dat beroepen al doende geleerd worden. De studierichtingen die naar deze sectoren leiden behoren dus voornamelijk tot het systeem van duaal leren. De autosector heeft baat bij een systeem waaruit goed opgeleide en gemotiveerde jongeren stromen.

In dit rapport ligt de klemtoon op de kwaliteit en de aantrekkelijkheid van duaal leren in de garage- en de koetswerksector. In de eerste onderzoeksfase is nagegaan hoe het momenteel gesteld is met de kwaliteit en de aantrekkelijkheid van duaal leren in België. Het niveau van deze beide aspecten is onderzocht en de sterke en zwakke punten ervan zijn geanalyseerd. De resultaten van deze fase van het onderzoek bevinden zich in de hoofdstukken 2 en 3 van dit rapport.

Aan de hand van deze resultaten zal de sector nagaan hoe de kwaliteit en de aantrekkelijkheid van duaal leren verbeterd kan worden. Het einddoel van dit onderzoek is om mogelijkheden te vinden om van het systeem van duaal leren een positieve keuze te maken voor jongeren en hun ouders, dat een volwaardige leerweg vormt en jongeren beter voorbereidt op de arbeidsmarkt in de garage- en de koetswerksector. In hoofdstuk 4 staan de algemene conclusies van het onderzoek en enkele aanbevelingen. Om het duaal leren op te waarderen en er een sterke leerweg van te maken is het belangrijk dat de overheid een algemeen kader en een draagvlak creëert. De autosector heeft als doel om de resultaten van dit onderzoek in een politiek memorandum om te vormen, dat gebruikt zal worden in het overleg met en het advies aan beleidsmakers.

1.3 Methodologie

Aan de conclusies en aanbevelingen is een uitgebreid onderzoek voorafgegaan. Dit onderzoek is tweeledig: een literatuurstudie enerzijds en bevestigingen bij verschillende doelgroepen van duaal leren anderzijds.

In de eerste fase van het onderzoek is een omvangrijke literatuurstudie gemaakt, waarvoor de relevante nationale en internationale literatuur geïnventariseerd en geanalyseerd werd. In deze fase werd zowel de situatie in België als die in het buitenland bekeken en geëvalueerd.

In een tweede fase van de studie werden enquêtes uitgevoerd bij verschillende doelgroepen van duaal leren in de sector. Vier groepen werden apart benaderd en ondervraagd: bedrijven, jongeren, lesgevers en experts in de materie.

De bedrijven werden via e-mail uitgenodigd om aan een enquête mee te werken. HR-verantwoordelijken, bedrijfsleiders enz. van bedrijven uit de garage- en de koetswerksector kregen een vragenlijst die ze online konden invullen. Er werden in totaal 323 antwoorden van bedrijven verzameld. Dit waren zowel bedrijven die jongeren uit het deeltijds beroepssecundair onderwijs en/of de leertijd in dienst hebben (90 bedrijven of 28%), als bedrijven die niet met deze jongeren werken (232 bedrijven of 72%). Deze twee groepen kregen uiteraard niet dezelfde vragenlijst.

Ook lesgevers en jongeren kregen per e-mail een uitnodiging om een online vragenlijst in te vullen. Ter aanvulling werden er ook vragenlijsten op papier verdeeld. 46 lesgevers uit het deeltijds beroepssecundair onderwijs en/of de leertijd in het studiegebied auto en/of koetswerk en 556 jongeren hebben eraan deelgenomen. De jongeren zijn afkomstig uit het Vlaamse DBSO (64), de leertijd (444) of het ASO/BSO/TSO (36). 12 jongeren zijn al afgestudeerd uit het DBSO of de leertijd

en werken minder dan drie jaar in een garage- of koetswerkbedrijf. De studie is er niet in geslaagd om jongeren te bereiken uit de Franstalige CEFA's. Ondanks verschillende pogingen bij het kabinet en de scholen zijn er geen antwoorden ontvangen.

Voor experts is er eenmalig een rondetafelconferentie georganiseerd. Onder leiding van een moderator zijn 14 personen samengebracht om de problematiek te bespreken. De deelnemers waren afkomstig uit de bedrijfswereld en de verschillende federaties uit de sector.

Het project is aangestuurd door het Departement Studies en Marketing van EDUCAM. Inhoudelijk is dit team bijgestaan door een werkgroep die samengesteld is uit enerzijds leden van de directie van EDUCAM en anderzijds directieleden en experts van TRAXIO en FEBIAC. Ook FEBELCAR, ACV-CSC METEA, ABVV-METAAL, MWB-FGTB, autobedrijven en invoerders leverden een bijdrage tot deze studie. We wensen de leden uit deze organisaties te bedanken voor de vruchtbare samenwerking.

In het licht van de 6^e staatshervorming en de overheveling van de bevoegdheden m.b.t. het industrieel leerwezen (ILW)¹ en de beroepsinlevingsovereenkomst (BIO)² van de federale overheid naar de gemeenschappen herbekijken de gemeenschappen hun systemen inzake duaal leren en werken. Duaal leren en werken – of kortweg duaal leren – houdt in dat jongeren naast leren op school, ook leren in een professionele omgeving. Wanneer we in dit rapport over de gemeenschappen spreken, gaat het ook over de eventuele bevoegdheden van de gewesten.

In Vlaanderen werkt men momenteel aan een nieuw decreet om de bestaande onderwijssystemen binnen duaal leren te integreren. Het huidige stelsel van leren en werken uit 2008 zal vervangen worden door het stelsel van duaal leren en werken. Het wordt voorzien dat het nieuw decreet in werking zal treden op 1 september 2017.

In de Franse Gemeenschap kiest men voor een andere aanpak. Daar heeft men beslist om de overkoepelende organisatie *Office Francophone de Formation en Alternance* (OFFA) op te richten en om een uniek statuut voor jongeren in te voeren. Dit uniek statuut is in werking getreden vanaf september 2015 en vanaf dat moment is het ook de bedoeling dat de OFFA operationeel wordt. Het uniek statuut voor jongeren steunt op een unieke overeenkomst voor alle bestaande systemen van duaal leren in de Franse Gemeenschap.

Het doel van deze literatuurstudie is om bestaande relevante nationale en internationale literatuur inzake duaal leren te inventariseren en te analyseren. In deze studie wordt zowel de situatie in België als deze in het buitenland bekeken en geëvalueerd.

In wat volgt wordt er een korte beschrijving gegeven van de bestaande systemen van duaal leren in België en in het buitenland, gevolgd door een opsomming van de sterke en zwakke punten van het Belgische systeem, een synthese van wat er in België zal veranderen, een opsomming van acties die de sector onderneemt in het kader van duaal leren om tot slot tot een conclusie te komen.

2.1 Duaal leren in België

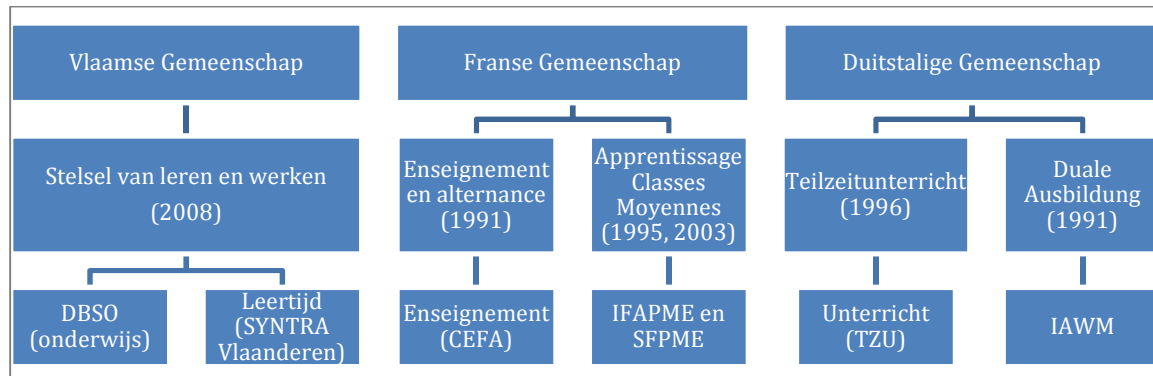
De drie Belgische gemeenschappen hebben inzake duaal leren soortgelijke systemen. Jongeren kunnen telkens voor een opleiding kiezen die ofwel georganiseerd wordt door het ministerie van onderwijs ofwel door de centra voor middenstandsopleidingen. Deze centra behoren tot de bevoegdheid van het Ministerie van werk.

¹ Het Industrieel Leerwezen (ILW) is een opleidingssysteem waarin jongeren in het kader van een industriële leerovereenkomst een beroep kunnen aanleren dat gewoonlijk wordt uitgeoefend door een loontrekkende. Dit gebeurt door middel van een duale opleiding: de leerlingen krijgen enerzijds een praktijkopleiding in de onderneming van een erkende werkgever en volgen anderzijds aanvullende theorielessen in een onderwijs- of opleidingsinstelling. In Vlaanderen is dit meestal in een Centrum voor Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs (SYNTRA, 2015). De overeenkomst die in het kader van een ILW ondertekend wordt is een werknemersleerovereenkomst.

² De beroepsinlevingsovereenkomst in het Vlaams deeltijds onderwijs is een overeenkomst waarbij de betrokken jongeren hun praktijkgedeelte volgen in een overheidsdienst die administratief ressorteert onder het Vlaams Gewest of bij een plaatselijk bestuur (provincie, gemeente, OCMW enz.) (Djait, 2014).

In de Vlaamse Gemeenschap echter, worden beide systemen van duaal leren in één decreet vervat, namelijk het decreet betreffende het stelsel van leren en werken uit 2008. Zowel in de Franse als in de Duitstalige Gemeenschap bestaan er voor deze systemen twee verschillende decreten (zie Figuur 2).

Figuur 2: Structuur van duaal leren in België

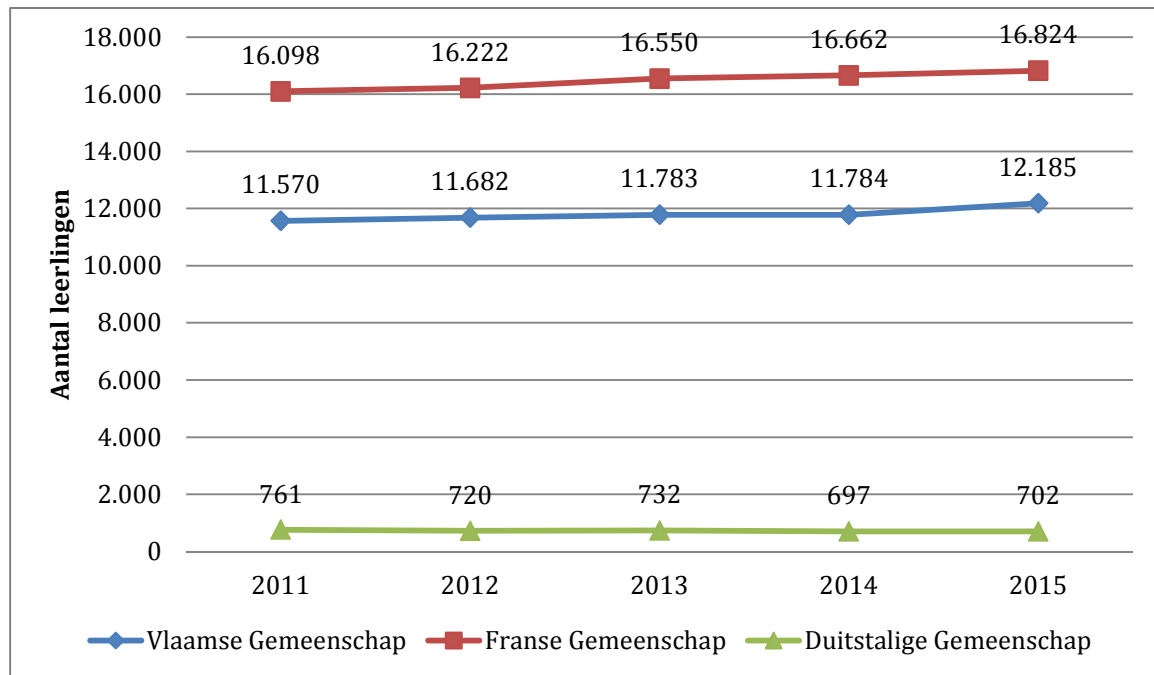


Het *décret organisant l'enseignement secondaire en alternance* uit 1991 vormt het wettelijk kader voor duaal leren in het Franstalige onderwijs. Het *Accord de coopération relatif à la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises et la tutelle de l'Institut de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises par la Commission Communautaire Française, la Communauté Française et la Région Wallonne* uit 1995 doet dat voor duaal leren in de centra voor middenstandsopleidingen voor de Franse Gemeenschap in Brussel en het *décret portant constitution d'un Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises* uit 2003 voor de Franse Gemeenschap in Wallonië.

In de Duitstalige Gemeenschap wordt het wettelijk kader voor het deeltijds onderwijs vervat in het *Dekret über die Organisation eines Teilzeitunterrichts im Rahmen des berufsbildenden Regelsekundarschulwesens* uit 1996 en het wettelijk kader voor middelstandsopleidingen in het *Dekret über die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen* uit 1991.

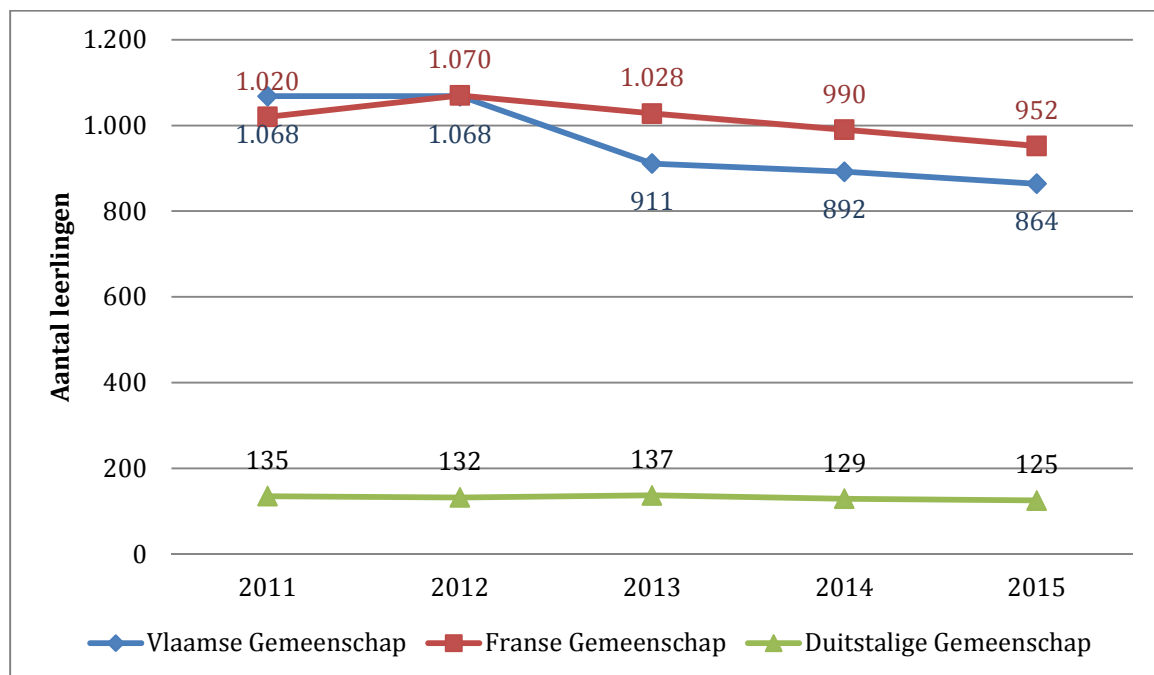
Figuur 3 toont de evolutie van het totaal aantal leerlingen die een duale opleiding volgen per gemeenschap voor alle studierichtingen. Dit aantal steeg tussen 2011 en 2015 voor zowel de Vlaamse als de Franse Gemeenschap met 5%, maar daalde met 8% voor de Duitstalige Gemeenschap. Figuur 4 toont hetzelfde, maar enkel voor de autorichtingen. Het aantal leerlingen dat een duale opleiding volgt neemt toe, behalve in de Duitstalige Gemeenschap. Voor de autorichtingen echter, daalt dit aantal. Voor de Vlaamse, Franse en Duitstalige gemeenschap daalt dit aantal in vergelijking met 2012 met respectievelijk 19%, 11% en 5%.

Figuur 3: Duaal leren in België (alle onderwijssystemen en studierichtingen)



Bron: Departement WSE, SYNTRA Vlaanderen, Onderwijsstatistieken, IFAPME, efp, IAWM, DG Ausbildung, Enseignement Fédération Wallonie-Bruxelles (bewerking door EDUCAM)

Figuur 4: Duaal leren in België (alle onderwijssystemen, enkel autorichtingen)



Bron: Departement Onderwijs en Vorming, SYNTRA Vlaanderen, IFAPME, efp, IAWM, Enseignement Fédération Wallonie-Bruxelles (bewerking door EDUCAM)

2.1.1 Vlaamse Gemeenschap

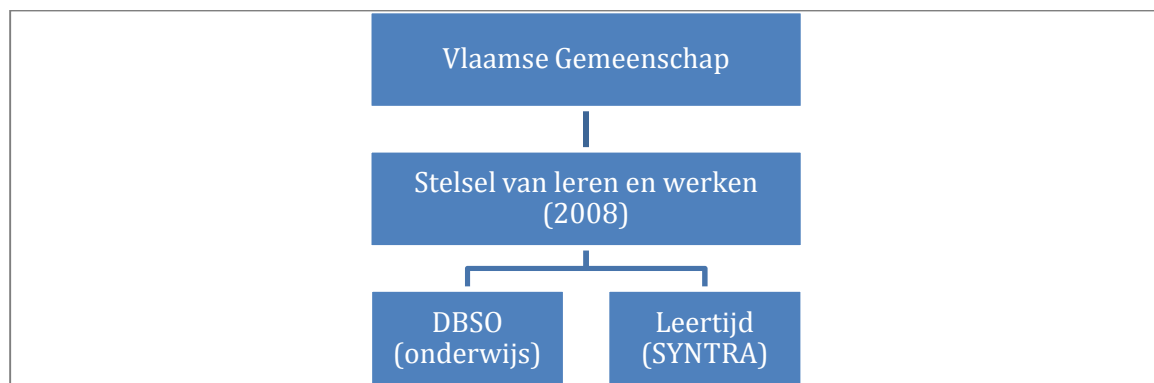
Algemeen

Het stelsel van “Leren en Werken” is een systeem dat leren en werken combineert. Het bestaat uit een component leren in de klas en een component werkpleklernen in een professionele omgeving. Het is de bedoeling dat het traject minstens 28 uur per week beslaat, m.a.w. een voltijds engagement.

Het stelsel heeft als doelgroep leerplichtige jongeren die schoolmoe zijn, maar niet leermoe. Anders gezegd, jongeren die voltijds leren niet meer zien zitten. Jongeren kunnen vanaf hun 16 jaar, of als ze de eerste graad secundair onderwijs volledig gevolgd hebben vanaf hun 15 jaar, voor dit stelsel kiezen. Dit stelsel vangt ook jongeren tussen 18 en 25 jaar op, die niet langer aan de leerplicht onderworpen zijn.

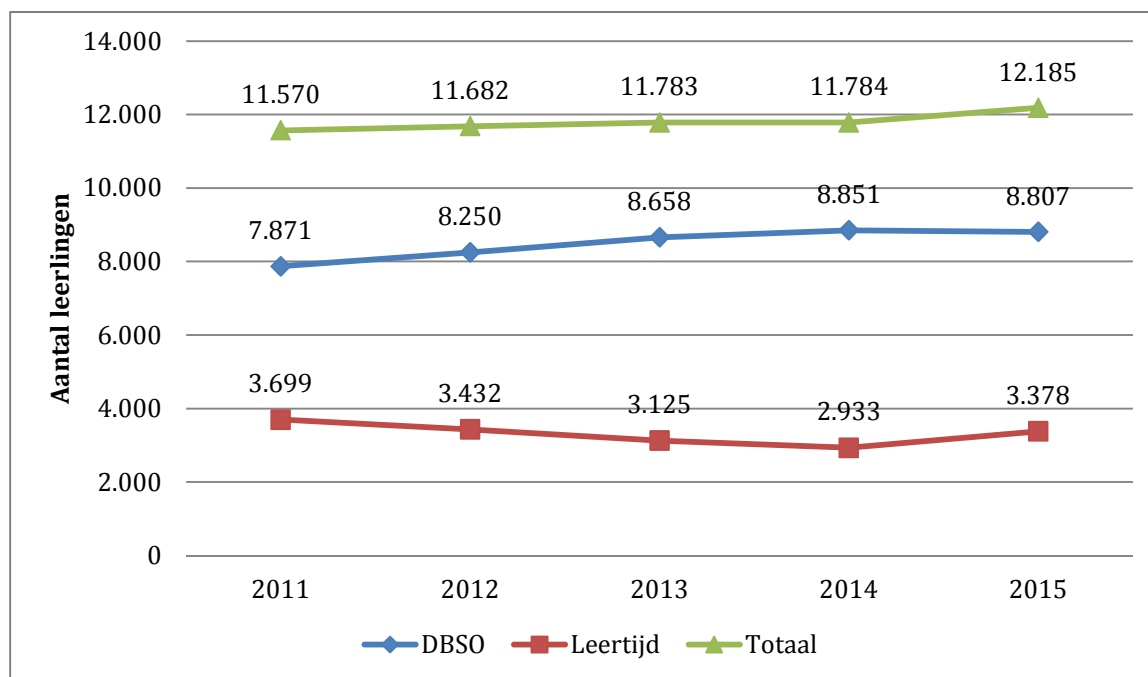
In het stelsel “Leren en Werken” is er een keuze tussen twee onderwijssystemen: het deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO) en de leertijd (zie Figuur 5 Figuur 5). Hieronder volgt een korte beschrijving van beide systemen.

Figuur 5: Structuur van duaal leren Vlaanderen



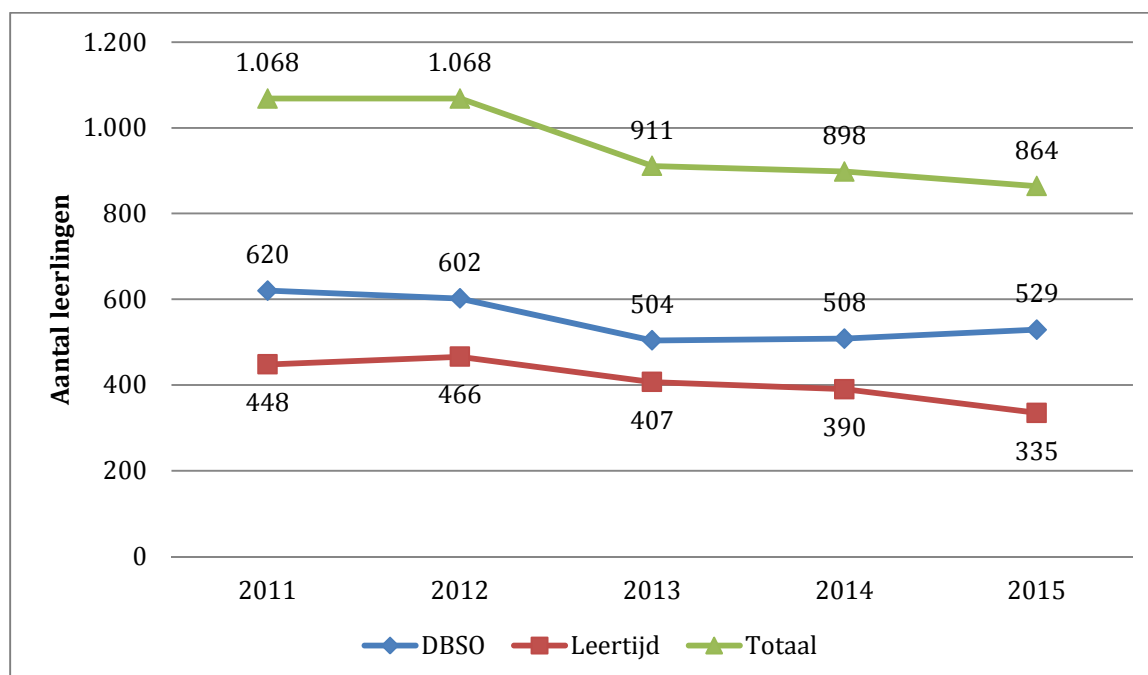
Figuur 6 toont de evolutie van het totaal aantal leerlingen die een duale opleiding volgen in de Vlaamse gemeenschap per onderwijssysteem voor alle studierichtingen. Terwijl het aantal leerlingen in het DBSO met 12% is toegenomen sinds 2011, is het aantal in de leertijd met 9% gedaald sinds 2011. In 2014 daalde het aantal jongeren in de leertijd in vergelijking met 2011 zelfs met 21%, waarna het weer met 15% steeg in 2015. Figuur 7 toont hetzelfde, maar enkel voor de autorichtingen. Voor de autorichtingen echter neemt het totaal aantal jongeren sinds 2011 af met 19%; voor de leertijd daalt dit aantal zelfs met 25%.

Figuur 6: Duaal leren in de Vlaamse Gemeenschap (alle studierichtingen)



Bron: WSE, Onderwijsstatistieken, SYNTRA Vlaanderen (bewerking door EDUCAM)

Figuur 7: Duaal leren in de Vlaamse gemeenschap (autorichtingen)



Bron: Departement Onderwijs en Vorming en SYNTRA Vlaanderen (bewerking door EDUCAM)

Deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO)

In het deeltijds beroepssecundair onderwijs streeft men ernaar dat een jongere drie dagen per week aan werkplekleren doet in een onderneming. Als dit niet mogelijk is, worden er alternatieven voorzien door het CDO. CDO staat voor “Centrum voor Deeltijds onderwijs”. Meestal zijn deze centra verbonden aan secundaire scholen die voltijds TSO en/of BSO aanbieden, maar ze kunnen ook autonoom zijn. Het component leren vindt in een CDO plaats en beslaat twee dagen per week, waarop 7 uur algemene vorming gegeven wordt en 8 uur beroepsgerichte vorming.

Om tot het DBSO toegelaten te worden dient een jongere zich eerst aan te melden bij een CDO en zich vervolgens in te schrijven. Daarna moet een jongere een verplichte eenmalige screening volgen. Tijdens een dergelijke screening gaat men na of de jongere in kwestie arbeidsrijp, geïnteresseerd en gemotiveerd is. Men gaat ook na welke vaardigheden de jongere voordien al verworven heeft. De resultaten van de screening zijn bindend en worden opgenomen in het trajectvolgsysteem van de VDAB.

Op basis van de screeningsresultaten komt de jongere meestal in één van de vier tewerkstellingstrajecten in het DBSO terecht. Het is echter mogelijk dat de jongere geadviseerd wordt om geen DBSO te volgen, maar een andere opleiding of een andere vorm van onderwijs (bv. buitengewoon onderwijs of leertijd). De vier mogelijke tewerkstellingstrajecten binnen het DBSO zijn de volgende:

- **Persoonlijk ontwikkelingstraject (POT):** een intensieve individuele begeleiding, georganiseerd door het Centrum voor Deeltijdse Vorming (afgekort CDV en is specifiek voor deze groep) voor jongeren in problematische situaties, om de zelfredzaamheid en het maatschappelijk functioneren van de jongeren te verhogen en om ze op arbeidsgerichte trajecten voor te bereiden;
- **Voortraject (VT):** een specifieke opleidings- en begeleidingsmodule voor jongeren die nog niet aan werken toe zijn. De attitudes en vaardigheden zijn voorlopig ontoereikend en er bestaat nog geen duidelijk loopbaanperspectief;
- **Brugproject (BP):** een begeleide praktijkopleiding voor jongeren die bereid zijn om te werken, maar van wie de attitudes en vaardigheden voort ontwikkeld moeten worden;
- **Arbeidsdeelname:** het CDO beslist hoe deze ingevuld worden. De jongere beschikt over de juiste attitudes om te gaan werken en kan tewerkgesteld worden.

Gedurende het volledige opleidingstraject wordt de jongere begeleid. Binnen een CDO zijn één of meerdere personen verantwoordelijk voor de trajectbegeleiding. Er wordt eveneens een trajectbegeleidingsplan opgesteld. Om de twee maanden is er overleg tussen de trajectbegeleider, het CLB en, indien nodig, de VDAB om het trajectbegeleidingsplan te evalueren en eventueel bij te sturen.

Of de jongere hulp krijgt bij het vinden van een werkplek is afhankelijk van school tot school. Sommige lesgevers of trajectbegeleiders eisen dat de leerlingen dat zelf doen. Ze beschouwen dit als een soort sollicitatietraining. Anderen doen het dan weer in de plaats van de leerling. Nog anderen doen een combinatie van beiden. De lesgever of trajectbegeleider gaat samen met de jongere naar een werkplek op zoek.

Zodra een werkplek gevonden is, dient er een overeenkomst tussen de werkgever en de jongere ondertekend te worden. In het DBSO kunnen er verschillende types overeenkomsten afgesloten worden. Er bestaan zowel opleidingsovereenkomsten als deeltijdse arbeidsovereenkomsten³.

³ De volgende deeltijdse arbeidsovereenkomsten zijn mogelijk (Djait, 2014):

- Artikel 60: de tewerkstelling in een OCMW, andere openbare diensten, vzw's of bedrijven.
- Sociale Maribel: in bepaalde socioprofitsectoren kan de integrale loonkost gesubsidieerd worden.
- SBO type 2: de tewerkstelling van elke -26-jarige in het kader van een leerovereenkomst.
- JOJO-overeenkomst: overeenkomsten in het kader van culturele, sociale of sportactiviteiten.
- Interimovereenkomst

De voornaamste opleidingsovereenkomsten zijn de werknemersleerovereenkomst⁴ en de beroepsinlevingsovereenkomst⁵. Naargelang de leeftijd schommelen de leervergoedingen tussen 480,6 euro en 751 euro per maand. De werknemersleervergoeding kan in sommige sectoren lager zijn als de jongere niet over een getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs beschikt. De leervergoeding voor een jongere die het brugproject volgt, wordt berekend a rato van 3,40 euro per effectief gepresteerd uur. Dit komt ongeveer overeen met 300 euro per maand. Op het einde van het jaar hebben alle jongeren, die geslaagd zijn voor het opleidingsjaar, recht op een startbonus. Deze bedraagt in het eerste en het tweede jaar 500 euro en in het laatste jaar 750 euro.

Na afronding van het DBSO behaalt men niet automatisch het diploma van het secundair onderwijs. Dit is nodig om hogere studies aan te vangen. Om het diploma van het secundair onderwijs te verwerven, moeten de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- minstens vijf schooljaren (de eerste graad telt niet mee) in het secundair onderwijs of in de leertijd doorgebracht hebben;
- een getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs behaald hebben;
- minstens één certificaat behaald hebben;
- in voldoende mate de doelstellingen van de algemene vorming in het leerplan bereikt hebben.

Leertijd

In de leertijd volgt de jongere één dag les per week bij SYNTRA-opleidingscentrum. Deze dag bestaat uit een halve dag algemene vorming en een halve dag beroepsgerichte vorming. Daarnaast doet de jongere vier dagen per week aan werkplekleren in een onderneming.

Om in aanmerking te komen voor de leertijd dient een jongere niet alleen tussen 15 en 25 jaar te zijn, maar dient hij ook de juiste houding te hebben. De jongere moet zin hebben om actief aan de slag te gaan en over voldoende verantwoordelijkheidszin beschikken. Omdat men als jongere op de reguliere arbeidsmarkt terechtkomt, worden in bepaalde omstandigheden voorwaarden gesteld inzake vooropleiding. Zo kan het zijn dat men voor bepaalde opleidingstrajecten over een bepaald certificaat moet beschikken en kunnen niet alle jongeren uit het bijzonder secundair onderwijs zich inschrijven voor de leertijd.

Wanneer een jongere interesse toont voor de leertijd, neemt deze bij voorkeur eerst contact op met een leertrajectbegeleider in zijn regio. De leertrajectbegeleider helpt de jongere bij het kiezen van een beroep, het zoeken naar een geschikt bedrijf en bij het opstellen en afsluiten van een overeenkomst tussen de leerjongen en de patroon van de leerondernemingen. Voorts heeft deze eveneens het bemiddelen en het controleren of beide partijen zich aan de afspraken houden als taak. Vooraleer de jongere zich inschrijft, bestaat de mogelijkheid om deel te nemen aan

⁴ De werknemersleerovereenkomst is een overeenkomst die open staat voor elk beroep in de industriële sector of de dienstensector. Hij wordt georganiseerd door de verschillende paritaire leercomités. Het paritair comité legt het opleidingsprogramma, de vergoeding en het leerreglement vast, zorgt voor de opvolging van de overeenkomsten enz. De theorieopleiding kan worden gevolgd in een centrum voor deeltijds onderwijs, in een opleidingscentrum van de middenstand of in een ander opleidingscentrum (ACV, 2015). De overeenkomst behoort tot het systeem van het Industrieel Leerwezen (ILW).

⁵ De beroepsinlevingsovereenkomst (BIO) verschaft een wettelijk kader om op vrijwillige basis stage te lopen in een onderneming. Het is geen arbeidsovereenkomst, maar een opleidingscontract waarbij er vaardigheden en competenties aangeleerd worden op de werkvloer (VDAB, 2015).

snuffeldagen, waarop de jongere maximaal vijf dagen ondergedompeld wordt in een beroep naar keuze.

Zodra de jongere een beroep gekozen heeft en een werkplek gevonden heeft, wordt er na een korte proefperiode een leerovereenkomst in de onderneming ondertekend. Als de jongere jonger is dan 18 jaar, kan hij de leerovereenkomst niet zelf ondertekenen en moeten de ouders of een voogd de leerovereenkomst ondertekenen. In tegenstelling tot het DBSO kan hij zonder werkplek geen leertijd volgen en bestaat er slechts één type overeenkomst, namelijk de leerovereenkomst. De voorwaarden van de leerovereenkomst zijn voor alle jongeren en leerondernemingen dezelfde, ongeacht tot welke sector ze behoren. De leervergoeding in de leertijd schommelt tussen 314,7 euro en 520,1 euro per maand voor minderjarigen en tussen 419,6 euro en 520,1 euro per maand voor meerderjarigen afhankelijk van het opleidingsjaar en tenzij anders bepaald in de CAO. Op het einde van het jaar hebben alle jongeren die geslaagd zijn voor hun opleidingsjaar recht op een startbonus. Deze bedraagt in het eerste en tweede jaar 500 euro en in het laatste jaar 750 euro.

Na afronding van dit systeem behaalt men niet automatisch het diploma secundair onderwijs. Dit is nodig om hogere studies aan te vangen. Om het diploma secundair onderwijs te verwerven moeten de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- de eindtermen van onderwijs behaald hebben volgens beslissing van SYNTRA Vlaanderen;
- minstens één certificaat behaald hebben;
- voldoende aantal schooljaren na de eerste graad secundair onderwijs hebben gevolgd in onderwijs en/of leertijd;
 - o 2 schooljaren voor het getuigschrift van de tweede graad secundair onderwijs
 - o 4 schooljaren voor het studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad secundair onderwijs
 - o 5 schooljaren voor het diploma van het secundair onderwijs
- in het bezit zijn van een getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs.

Leeronderneming

Een onderneming die een jongere in het stelsel van leren en werken wenst aan te werven moet aan bepaalde voorwaarden voldoen. Deze voorwaarden verschillen naargelang de overeenkomst.

Om in het kader van de werknemersleerovereenkomst van het DBSO als leeronderneming erkend te worden, moeten de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- als de werkgever zelf de jongere begeleidt, moet hij minstens 25 jaar oud zijn en minstens 7 jaar beroepservaring hebben in het beroep waarvoor een overeenkomst wordt afgesloten;
- de werkgever kan een opleidingsverantwoordelijke aanduiden voor de praktijkopleiding: die moet minstens 25 jaar oud zijn en 7 jaar beroepservaring hebben én erkend zijn door het paritair leercomité;
- als de opleidingsverantwoordelijke niet voldoet aan de vooropgestelde voorwaarden, kan de werkgever instructeurs aanduiden die aan de leeftijds- of beroepsvoorwaarden beantwoorden;
- de werkgever en de begeleiders moeten erkend zijn door het Paritair Leercomité⁶.

⁶ Het paritair leercomité is een comité dat in verschillende sectoren werd opgericht door de sectorale sociale partners binnen het federaal paritair comité en dat bevoegd is voor het opvolgen van het werknemersleerovereenkomst.

In de leertijd moeten leerondernemingen aan de volgende voorwaarden voldoen:

- de ondernemer-opleider moet 25 jaar zijn (er kan een uitzondering gemaakt worden tot 23 jaar). Hij heeft minstens vijf jaar beroepservaring, waarvan twee jaar als hoofd van een onderneming;
- er kan ook een begeleider worden aangesteld om de jongere de kneepjes van het vak aan te leren;
- de onderneming moet kunnen garanderen dat ze m.b.t. organisatie en gereedschap voldoende uitgerust is om de jongere de nodige vaardigheden aan te leren;
- de onderneming moet voldoen aan alle wettelijke voorschriften en vergunningen.

Voorts is de beroepsinlevingsovereenkomst van toepassing op alle publieke werkgevers op Vlaams, provinciaal en lokaal niveau. De overeenkomst in het kader van het brugproject is van toepassing op organisaties met vzw, OCMW en gemeentebestuur als rechtspersoonlijkheid. Deze organisaties moeten bereid zijn om netoverschrijdend en structureel volledig onafhankelijk te werken van het CDO. Zowel de rechtspersoonlijkheid als de onafhankelijkheid moeten via de statuten bewezen worden.

Om ondernemingen aan te moedigen om leeronderneming te worden voorziet de overheid verschillende incentives. Voor de socialezekerheidsbijdragen die een werkgever op de vergoeding van een leerling moet betalen geldt een absoluut gunstregime, m.a.w. een minimumtarief. Minderjarige jongeren zijn slechts aan een paar socialezekerheidstakken onderworpen t.e.m. 31 december van het jaar waarin ze 18 worden. Daarna worden jongeren onderworpen aan alle socialezekerheidstakken, maar er gelden dan op het vlak van werkgeversbijdragen structurele verminderingen, verminderingen voor laaggeschoolde jongeren en verminderingen voor de begeleider in het bedrijf.

Daarnaast kan een leeronderneming een stagebonus genieten. Deze bonus is een jaarlijkse forfaitaire premie voor ondernemingen die deeltijds leerplichtige jongeren in dienst nemen. De leeronderneming ontvangt tijdens het eerste en tweede opleidingsjaar 500 euro en tijdens het derde jaar 750 euro. Bovendien zijn de leervergoedingen voor 120% als beroepskosten aftrekbaar. Voorts heeft een leeronderneming die jongeren opleidt, voor werknemers die een opleiding tot begeleider volgen, recht op een vermindering van 800 euro per kwartaal op de RSZ-werkgeversbijdrage van deze werknemers. Men kan wel slechts één vermindering genieten per schijf van vijf leerlingen die in de onderneming worden opgeleid.

Tot slot kunnen ondernemingen die jongeren in het kader van een beroepsinlevingsovereenkomst of een brugproject aanwerven ESF-middelen ontvangen. Dit bedrag wordt jaarlijks herzien en wordt per jongere per effectief gepresteerd uur arbeidsdeelname bepaald.

2.1.2 Franse Gemeenschap

Algemeen

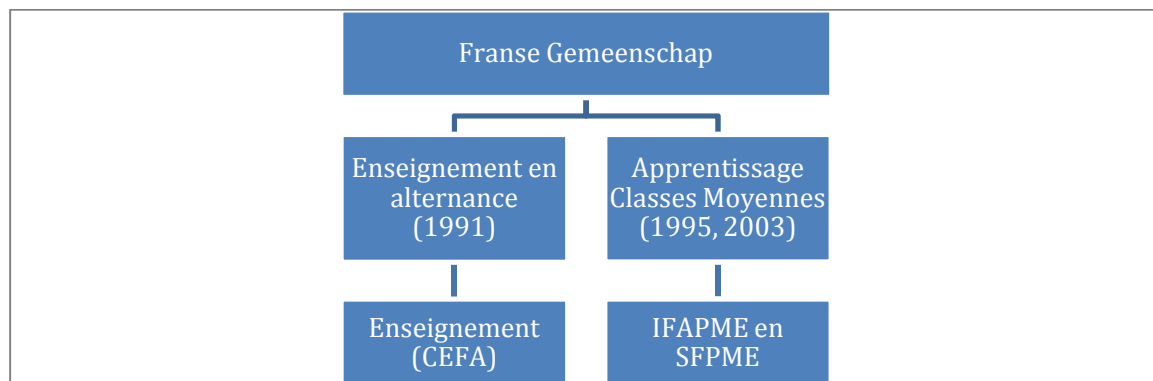
Volgens de *Conseil de l'Éducation et de la Formation* (CEF) van de Franse Gemeenschap, dat een adviesorgaan is, bestaande uit 28 leden-organisaties die de stakeholders uit het onderwijs en de beroepsvorming vertegenwoordigen, spreekt men van duaal leren als er sprake is van:

- twee verschillende componenten (leren en werken);
- zowel leren als werken in een onderhandeld opleidingsproject;

- erkenning m.b.t. de verworven vaardigheden door de openbare diensten;
- een maandelijkse afwisseling van tijd en plaats in een geregistreerde cyclus van minimaal van zes maanden;
- een minimale tijdspanne voor elk onderdeel: minimaal 20% opleiding en minimaal 50% productie;
- een pedagogisch kader dat interactie mogelijk maakt;
- een kader waarin de leerling de nodige tijd krijgt om vaardigheden te verwerven en die een foutenmarge toestaat;
- een financiële erkenning van de opleiding en de erkenning van sociale rechten.

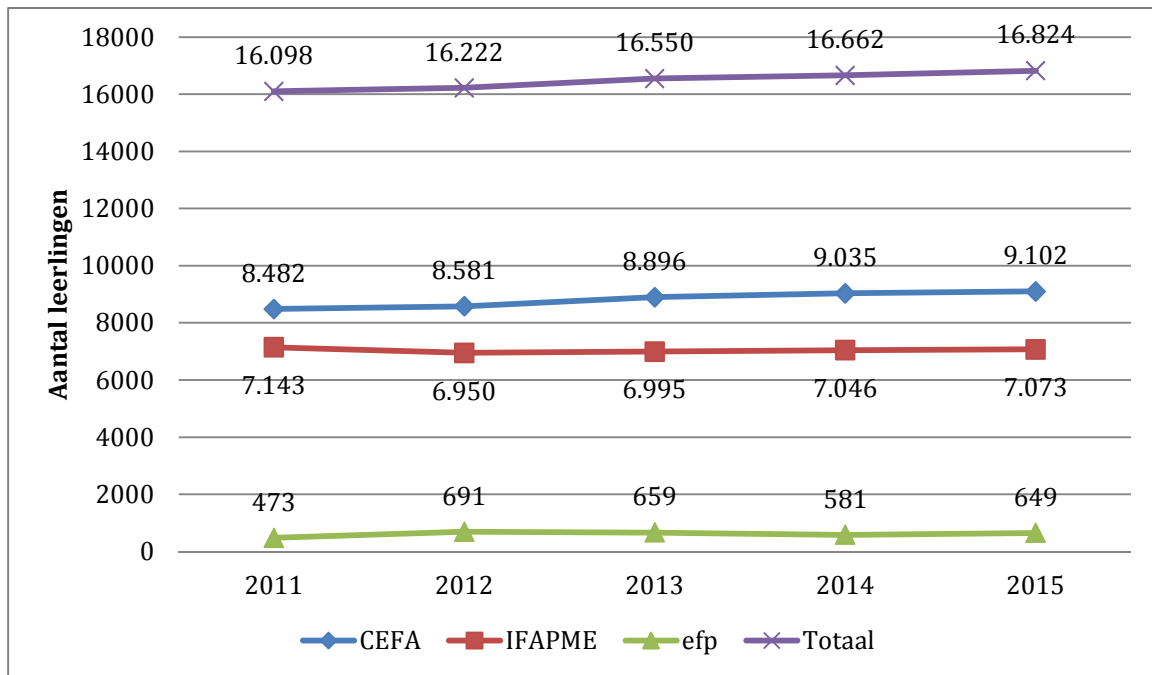
In het duaal leren kan men kiezen tussen 2 systemen (zie Figuur 8). In het onderwijs kan men ervoor opteren om les te volgen in een CEFA (Centres d'Éducation et de Formation en Alternance). Daarnaast kan men ook voor een *Apprentissage Classes Moyennes* kiezen. De jongere volgt dan les in een daarvoor voorzien opleidingscentrum.

Figuur 8: Structuur van duaal leren in de Franse Gemeenschap



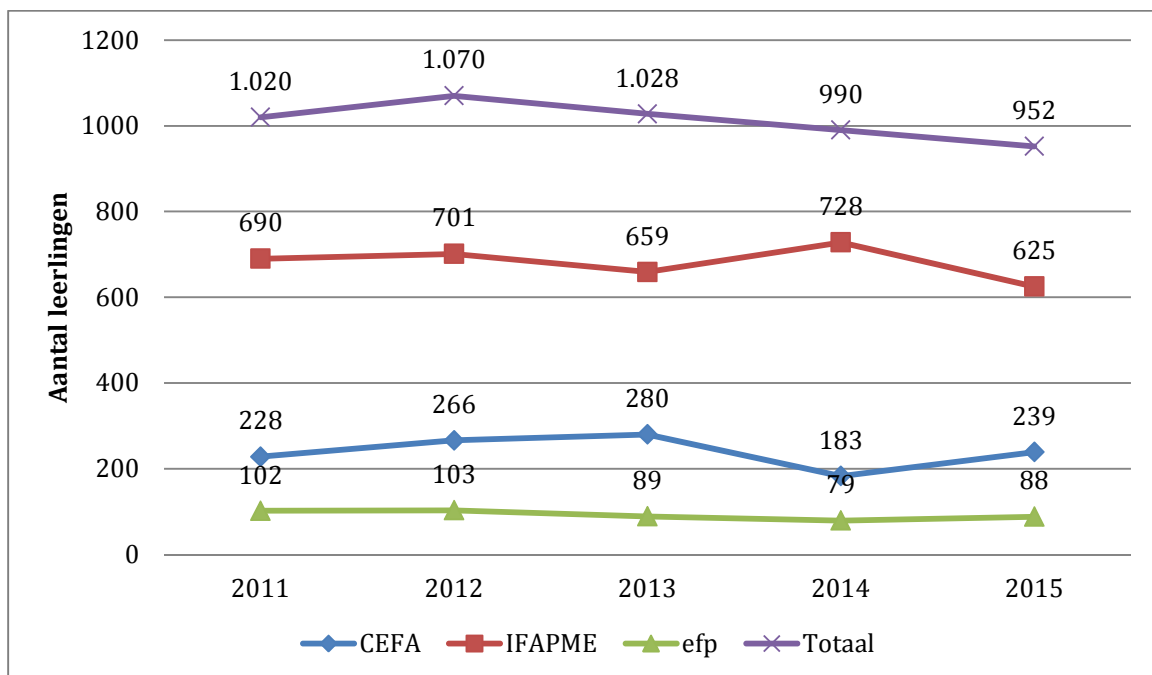
Figuur 9 toont de evolutie van het totaal aantal leerlingen die een duale opleiding volgen in de Franse Gemeenschap per onderwijssysteem voor alle studierichtingen. Dit aantal steeg tussen 2011 en 2015 voor IFAPME, CEFA en efp met respectievelijk 1%, 7% en 37%. Figuur 10 toont hetzelfde, maar enkel voor de autorichtingen. Voor de autorichtingen echter, daalt dit aantal. Voor IFAPME, CEFA en efp daalt het aantal jongeren in vergelijking met 2012 met respectievelijk 9%, 11% en 15%.

Figuur 9: Duaal leren in de Franse Gemeenschap (alle studierichtingen)



Bron: IFAPME, efp en Enseignement Fédération Wallonie-Bruxelles (bewerking door EDUCAM)

Figuur 10: Duaal leren in de Franse Gemeenschap (autorichtingen)



Bron: IFAPME, efp en Enseignement Fédération Wallonie-Bruxelles (bewerking door EDUCAM)

CEFA (Centre d'Éducation et de Formation en Alternance)

Een CEFA is een structuur die gedeeld wordt door verschillende reguliere middelbare scholen die voltijdse opleidingen aanbieden in de tweede en de derde graad van het technisch kwalificerend onderwijs⁷ en in het beroepsonderwijs.

Als een jongere de eerste graad secundair onderwijs gevolgd heeft, kan hij zich vanaf 15 jaar inschrijven bij een CEFA. Voor jongeren tussen 16 en 17 jaar en voor jongeren die 18 jaar geworden zijn in het jaar van inschrijving, zijn er geen inschrijvingsvoorwaarden. Jongeren die ouder zijn echter, kunnen zich niet voor duaal leren inschrijven als ze geen werkplek hebben gevonden. Jongeren kunnen zich maximaal inschrijven tot 1 oktober van het jaar waarin ze 21 jaar worden, zodat ze hun opleiding voor hun 25 jaar kunnen beëindigen.

Een opleiding aan een CEFA bestaat uit één of twee dagen algemene, technische en praktische opleidingen op school en drie of vier dagen bij een werkgever. In CEFA's kunnen er drie verschillende trajecten duaal leren met verschillende doelstellingen onderscheiden worden. Deze trajecten zijn genoemd naar het artikel van het decreet *Missions* van het Franstalig onderwijs uit 1997, waarop deze betrekking hebben. In het decreet *Missions* worden de belangrijkste doelstellingen van het basis- en het secundair onderwijs bepaald. De verschillende trajecten in het duaal leren zijn de volgende:

- "artikel 45": dit traject omvat praktijkgerichte lessen en specifieke opties die men niet kan vinden in het voltijds onderwijs;
- "artikel 47": dit traject is aangepast aan de behoeften van leerlingen die uit het bijzonder onderwijs komen;
- "artikel 49": dit traject is in overeenstemming met de trajecten uit het technisch kwalificerend en het beroepsonderwijs en maken het mogelijk om dezelfde vaardigheden te verwerven als het voltijds onderwijs. De diploma's en certificaten zijn gelijkwaardig aan deze die in het voltijds onderwijs worden uitgereikt.

Gedurende het opleidingstraject wordt de jongere begeleid door enerzijds een CEFA-begeleider (*accompagnateur du CEFA*) en anderzijds door PMS-centra⁸. Deze centra zijn, net zoals het CLB in Vlaanderen, centra voor jongerenbegeleiding. PMS-centra helpen jongeren bij hun professionele keuze en maatschappelijke integratie. Een CEFA-begeleider helpt de jongere bij het zoeken naar een werkplek en bij het opstellen en afsluiten van een overeenkomst. Hij houdt eveneens toezicht op de administratieve opvolging van de jongere en op de naleving van de overeenkomst. Tot slot heeft een CEFA-begeleider de verantwoordelijkheid om contacten te ontwikkelen met lokale professionele organisaties en met organisaties die de sociale en culturele ontwikkeling van jongeren bevorderen.

Vooraleer een jongere duaal leren kan aanvragen, dient deze een overeenkomst af te sluiten en dient er eveneens een opleidingsplan opgesteld te worden. Verschillende overeenkomsten zijn mogelijk. Zo bestaat er, net zoals in Vlaanderen, de werknemersleerovereenkomst, waarvan de modaliteiten bepaald worden door de paritaire leercomités. Daarnaast bestaat er de *Convention*

⁷In de Franse Gemeenschap wordt er in het technisch onderwijs een onderscheid gemaakt tussen transitioneel en kwalificerend onderwijs. Normalerwijs stromen de leerlingen uit het transitioneel onderwijs naar het hoger onderwijs door en de leerlingen uit het kwalificerend onderwijs stromen rechtstreeks naar de arbeidsmarkt door. Ze kunnen echter nog een zevende specialisatiejaar volgen (Enseignement.be, 2015).

⁸Centre PMS staat voor Centres Psycho-Médico-Sociaux. Deze centra bekommeren zich om de zorg inzake onderwijs, opvoeding, gezin en sociaal leven, de gezondheid, de studie- en beroepskeuzevoorlichting enz. van jongeren (Enseignement.be, 2015).

d'insertion professionnelle (CISP). De CISP is een overeenkomst tussen het CEFA, de jongere en de leeronderneming. Deze overeenkomst kan enkel gemaakt worden in het kader van leerplichtige jongeren (tot 18 jaar) in het deeltijds onderwijs voor Franstalige jongeren. Tot slot kan er ook een deeltijdse arbeidsovereenkomst in het kader van een startbaanovereenkomst⁹ afgesloten worden. Over het algemeen schommelt de leervergoeding voor een jongere tussen 480,6 euro en 751 euro. Op het einde van het jaar heeft de jongere, als deze voor het opleidingsjaar geslaagd is, tevens recht op een startbonus. In het eerste en het tweede jaar bedraagt deze 500 euro en in het laatste jaar 750 euro.

Alle opleidingen die men aan een CEFA kan volgen zijn gebaseerd op de opleidingsprofielen die door de *Service Francophone des Métiers et des Qualifications* (SFMQ)¹⁰ werden opgesteld. Op basis van een opleidingsprofiel wordt er voor elke jongere een opleidingsplan opgesteld. In dit plan staan de competenties die door de jongere in de CEFA en in een professionele omgeving verworven moeten worden. Het opleidingsplan wordt op regelmatige basis geëvalueerd gedurende ontmoetingen tussen de CEFA-begeleider en de begeleider op de werkplaats.

Na afronding van dit systeem kan het diploma van het secundair onderwijs (Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur, CESS) automatisch behaald worden, maar meestal moet de leerling er een zevende jaar bijdoen.

Apprentissage Classes Moyennes

Het *Apprentissage Classes Moyennes* wordt in Wallonië door het *Institut wallon de la Formation en Alternance des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises* (IFAPME) georganiseerd. In Brussel wordt dit georganiseerd door de *Service de Formation PME* (SFPME) in samenwerking met de *Espace de Formation PME* (efp). Net zoals SYNTRA Vlaanderen in Vlaanderen staan de IFAPME, de SFPME en het efp in voor ondernemersopleidingen in Wallonië en Brussel. In Brussel echter, wordt dit in twee organisaties gesplitst. Het efp is verantwoordelijk voor de organisatie van de opleidingen en de SFPME heeft als taken het subsidiëren, coördineren en beheren van het efp. Voorts is het SFPME verantwoordelijk voor het ontwikkelen van het opleidingskader en pedagogisch gereedschap, voor de begeleiders (*délégués à la tutelle*) en voor de erkenning van de leerondernemingen.

De leeftijdsvoorwaarden om een duale opleiding aan te vangen verschillen licht tussen het IFAPME en het SFPME/efp. Als een jongere de eerste graad van het regulier secundair onderwijs gevolgd heeft, kan deze zich vanaf 15 jaar voor een duale opleiding bij de IFAPME inschrijven. Jongeren uit het beroepssecundair onderwijs echter, dienen geslaagd te zijn voor het derde jaar secundair onderwijs. Als ze niet aan deze voorwaarden voldoen, moeten ze deelnemen aan een ingangsexamen dat door het IFAPME georganiseerd wordt. Onder bepaalde voorwaarden kunnen jongeren uit het bijzonder secundair onderwijs type 3 en 4 zich ook inschrijven. Jongeren kunnen zich maximaal tot 23 jaar inschrijven bij de IFAPME, zodat ze hun duale opleiding ten laatste op de leeftijd van 26 jaar beëindigen. Bij de SFPME/efp kunnen alle jongeren die de eerste graad van het secundair onderwijs gevolgd hebben vanaf 15 jaar een duale opleiding aanvangen. Een maximumleeftijd wordt niet expliciet vermeld.

⁹ Een startbaan is de tewerkstelling van elke -26-jarige in het kader van een normale, minstens halftijdse arbeidsovereenkomst of in het kader van een leer-, stage- of inschakelingsovereenkomst (FOD WASO, 2015).

¹⁰ Het SFMQ verzamelt alle leden van de publieke arbeidsdiensten, de sociale partners, het onderwijsveld, de opleidings- en professionele inzetbaarheidsoperatoren en het consortium voor de validering van competenties en is verantwoordelijk voor het opstellen van de beroeps- en opleidingsprofielen (SFMQ, 2015).

Voordat het schooljaar begint, biedt het IFAPME de mogelijkheid om verschillende beroepen gedurende enkele dagen in één van de IFAPME-vestigingen gratis uit te proberen. Jongeren die zich wensen in te schrijven, nemen bij voorkeur contact met een begeleider op. Die helpt de jongeren bij het kiezen van een beroep en indien nodig bij het zoeken naar een leeronderneming. Zowel het IFAPME als het SFPME/efp organiseert enkele lessen om jongeren te helpen bij het zoeken naar en vinden van een werkplek. Gedurende deze lessen wordt hen uitgelegd hoe ze een CV maken, hoe ze een interview goed afleggen en hoe ze een werkplek zoeken. Daarenboven biedt het SFPME/efp ook de mogelijkheid om een sessie individuele coaching te krijgen.

De begeleider (*délégué à la tutelle*) staat in voor de begeleiding van de jongere gedurende het hele leertraject. Tevens is een begeleider verantwoordelijk voor het maken van een opleidingsplan en het opstellen, het mee helpen afsluiten en het naleven van de overeenkomst. Hij treedt ook op als er problemen zijn. Daarnaast hebben begeleiders eveneens als taak om in de sectoren goede netwerken te creëren, duaal leren te promoten bij de ondernemingen en vormen zij het aanspreekpunt voor bedrijven die erkend willen worden als leeronderneming.

Vooraleer een jongere zich bij het IFAPME of SFPME/efp kan inschrijven, moet hij een overeenkomst bij een bedrijf afgesloten hebben. De gebruikelijke tijdspanne van een overeenkomst is drie jaar, maar deze kan verkort of verlengd worden naargelang de omstandigheden. De overeenkomst bevat een proefperiode van drie maanden. Als de overeenkomst gedurende de opleiding verbroken wordt, moet de jongere binnen de 90 dagen een nieuwe overeenkomst ondertekenen anders moet de opleiding stopgezet worden en kan de jongere geen eindexamen afleggen.

Tijdens de hele opleiding zal de jongere één of twee dagen per week les volgen in één van de opleidingscentra van het IFAPME of van het efp. De rest van de week wordt de jongere opgeleid in een professionele omgeving. De minimumvergoeding tijdens het eerste jaar is 255,31 euro, tijdens het tweede jaar 360,44 euro en tijdens het derde jaar 480,58 euro. Leerondernemingen kunnen ervoor kiezen om de jongere meer te vergoeden, maar als deze ouder dan 18 jaar is en meer dan 520,08 euro verdient, heeft de jongere geen recht meer op kinderbijslag. Op het einde van het jaar heeft de jongere, als deze geslaagd is voor het opleidingsjaar, tevens recht op een startbonus. In het eerste en het tweede jaar bedraagt deze 500 euro en in het laatste jaar 750 euro.

Na de afronding van een duale opleiding aan het IFAPME of het SFPME/efp behaalt de leerjongen niet automatisch een diploma van het secundair onderwijs. Dit is nodig om naar het hoger onderwijs door te stromen. De jongere ontvangt wel een certificaat voor het duaal leren, dat erkend wordt door de Franse Gemeenschap. Voor bepaalde opleidingen, o.m. koetswerkhersteller en polyvalent mecanicien, wordt een duale opleiding gelijkgesteld met het kwalificerend voltijds onderwijs. Hierdoor kunnen de jongeren via het voltijds secundair onderwijs of het onderwijs voor sociale promotie (tweedekansonderwijs) hun diploma secundair onderwijs behalen.

Leeronderneming

Een onderneming die als leeronderneming erkend wil worden door het IFAPME of het SFPME/efp moet aan bepaalde voorwaarden voldoen. De onderneming moet gemachtigd zijn het beroep dat de jongere wordt aangeleerd, uit te oefenen. Daarenboven moet een onderneming kunnen garanderen dat ze, wat betreft organisatie en gereedschap, voldoende is uitgerust om de jongere de nodige vaardigheden aan te leren. Voorts dienen alle bepalingen met betrekking tot de overeenkomst gerespecteerd te worden en moet er in het bedrijf een begeleider aangesteld worden. Om een jongere te kunnen begeleiden moet men eveneens bepaalde voorwaarden vervullen. Deze

verschillen naargelang de instelling. Om erkend te worden als begeleider door het SFPME/efp moet een begeleider aan één van de volgende voorwaarden voldoen:

- over minstens vijf jaar beroepservaring beschikken in het beroep in kwestie;
- indien hij over het certificaat ondernemingshoofd beschikt, moet hij over slechts twee jaar beroepservaring in het beroep in kwestie beschikken;
- over een pedagogisch attest beschikken om begeleider te zijn;
- over een certificaat beschikken dat waarborgt dat hij de nodige competenties verworven heeft om als begeleider op te treden.

Om als begeleider erkend worden door het IFAPME moet de persoon in kwestie een bewijs van goede zeden kunnen voorleggen, minstens 25 jaar oud zijn en ofwel opgeleid zijn m.b.t. het aangeleerde beroep, ofwel minstens zes jaar beroepservaring bezitten. Als men over een certificaat ondernemingshoofd beschikt, kan men vrijgesteld worden voor de twee laatstgenoemde voorwaarden. Ook voor de begeleiders die jongeren uit een CEFA in de onderneming begeleiden gelden er voorwaarden. Deze begeleiders moeten minstens 25 jaar oud zijn en over minstens zeven jaar beroepservaring hebben.

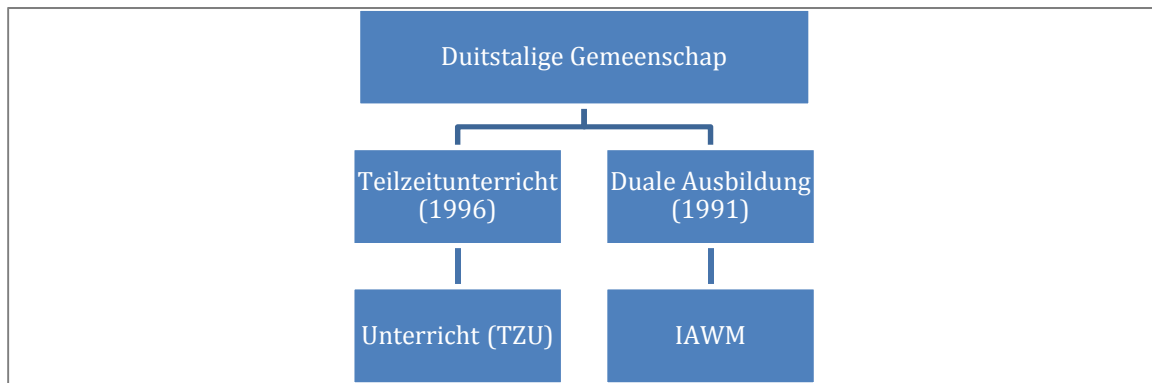
Om bedrijven te motiveren om jongeren op te leiden bestaan er verschillende incentives. Zo worden leerondernemingen die leerplichtige jongeren aanwerven vrijgesteld van de RSZ-bijdrage op hun vergoeding. Voor jongeren die niet meer leerplichtig zijn wordt de verplichte RSZ-bijdrage aanzienlijk verminderd. Daarnaast zijn de leervergoedingen voor 120% als beroepskosten aftrekbaar. Als een onderneming een jongere voor minstens vier maanden in dienst heeft gehad, heeft deze onderneming op het einde van het jaar recht op een stagebonus. Voor jongeren uit het eerste en het tweede jaar bedraagt deze 500 euro en voor jongeren uit het derde jaar 750 euro. Tot slot heeft een leeronderneming die jongeren opleidt, voor werknemers die een opleiding tot begeleider volgen, recht op een vermindering van 800 euro per kwartaal op de RSZ-werkgeversbijdrage van deze werknemers. Men kan wel slechts één vermindering genieten per schijf van vijf leerlingen die in de onderneming worden opgeleid.

2.1.3 Duitstalige Gemeenschap

Algemeen

In de Duitstalige gemeenschap bestaan er in het duaal leren eveneens twee verschillende onderwijssystemen, namelijk het deeltijds onderwijs (*Teilzeitunterricht*) en de middenstandsopleidingen (*Lehre im Mittelstand*) (zie Figuur 11). In tegenstelling met de andere regio's kan men in het deeltijds onderwijs slechts twee richtingen, namelijk productiemedewerker in de broodindustrie en ontbener/snijder in de vleesindustrie, volgen in het kader van een werknemersleerovereenkomst. Al de andere opleidingen in het deeltijds onderwijs zijn gericht op jongeren die meer begeleiding behoeven. Het aanbod van de middenstandsopleidingen voor jongeren daarentegen is behoorlijk uitgebreid en uitgewerkt.

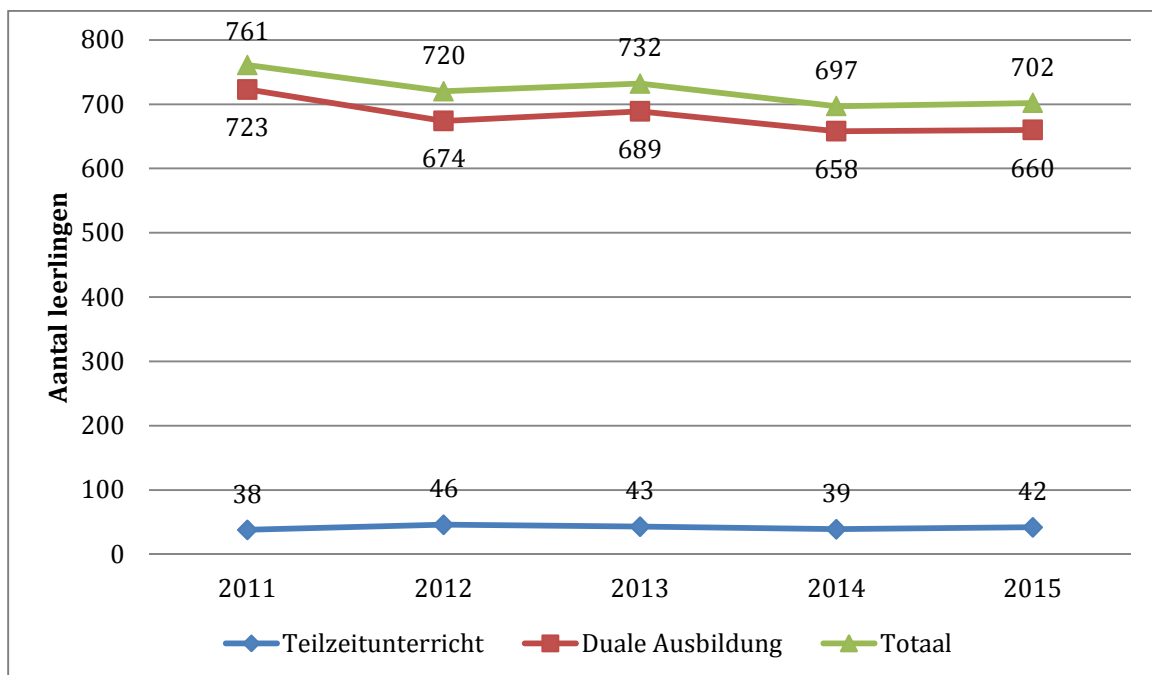
Figuur 11: Structuur van duaal leren in de Duitstalige Gemeenschap



Figuur 12 toont de evolutie van het totaal aantal leerlingen die een duale opleiding volgen in de Duitstalige Gemeenschap per onderwijssysteem voor alle studierichtingen. Dit aantal is voor de middenstandsopleidingen sinds 2011 met 9% gedaald en voor het deeltijds onderwijs varieert dit aantal licht, maar blijft het toch vrij stabiel.

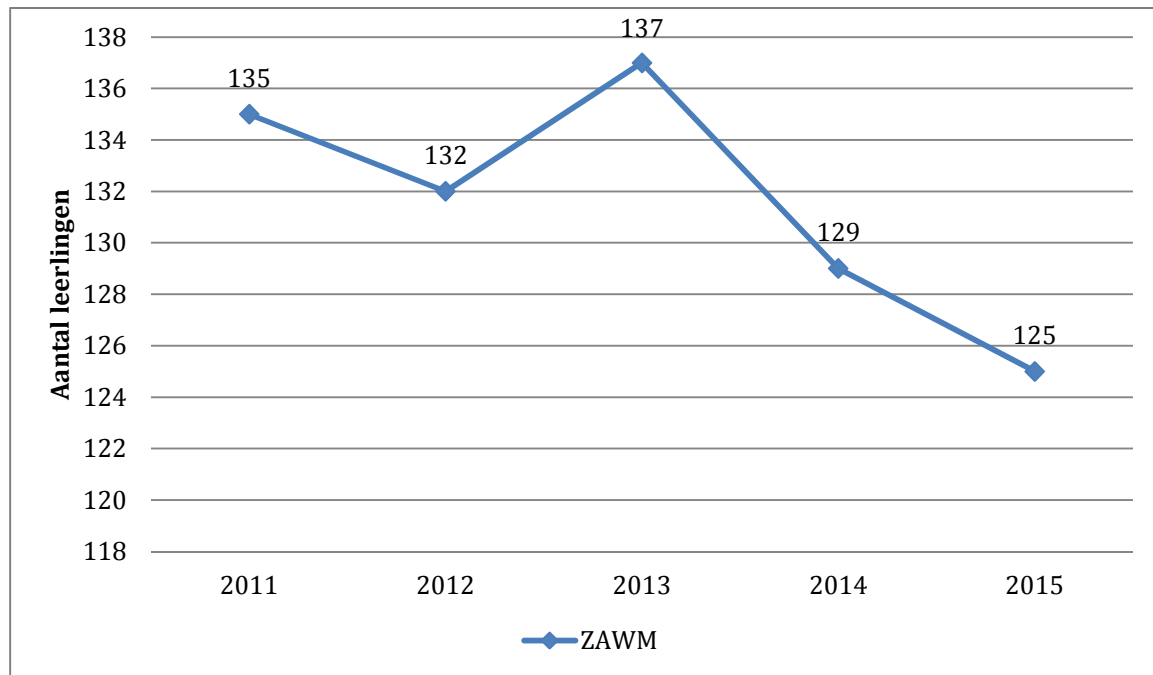
Figuur 13 toont hetzelfde, maar enkel voor de autorichtingen. Deze richtingen kunnen alleen bij IAWM gevolgd worden. Voor de autorichtingen nam dit aantal in 2013 kortstondig toe, maar is het sinds 2011 met 7% gedaald.

Figuur 12: Duaal leren in de Duitstalige Gemeenschap (alle studierichtingen)



Bron: IAWM en DGBildung

Figuur 13: Duaal leren in de Duitstalige Gemeenschap (autorichtingen)



Bron: IAWM

Teilzeitunterricht

Er bestaan twee scholen (TZU, *Zentrum für Teilzeitunterricht*) in de Duitstalige Gemeenschap die deeltijds onderwijs aanbieden: de Bischöfliche Schule in Sankt Vith en het Robert Shuman Institut in Eupen. Deze scholen hebben als doelgroep leerplichtige jongeren vanaf 15 jaar die geen voltijds onderwijs willen of kunnen volgen, of jongeren die geen toegang tot een middenstandsopleiding hebben. Ook jonge immigranten en jongeren die intensieve begeleiding vergen, zoals jongeren met een handicap of die sociaal kwetsbaar zijn, worden tot 25 jaar in deze scholen opgevangen. Tot slot kunnen hier eveneens jongeren in het kader van een werknemersleerovereenkomst of die deeltijds werken terecht.

Jongeren in een opleiding aan een TZU volgen twee dagen per week zowel algemene als beroepsvakken op school en worden drie dagen per week in een bedrijf opgeleid. In deze opleiding zijn er vier mogelijke overeenkomsten, namelijk:

- de deeltijdse arbeidsovereenkomst;
- de werknemersleerovereenkomst (*Industrielehre*);
- de stage van korte duur (dit is een soort van proefovereenkomst vooraleer een jongere een deeltijdse arbeidsovereenkomst afsluit);
- de *Ausbildung im Betrieb* (AiB, deze is specifiek voor gehandicapte jongeren).

Het deeltijds onderwijs kan als voorbereiding op een middenstandsopleiding of op de herintegratie in het voltijds onderwijs dienen. Jongeren uit het deeltijds onderwijs kunnen een certificaat van verworven competenties, een getuigschrift basisonderwijs, een getuigschrift voor het tweede en derde jaar beroepssecundair onderwijs of, na een beslissing van het auditcomité, een getuigschrift van het zesde jaar beroepssecundair onderwijs behalen. Om een diploma secundair onderwijs (*Abitur*) te bekomen om naar het hoger onderwijs door te stromen, moeten ze na het zesde jaar beroepssecundair onderwijs een zevende jaar volgen.

Lehre im Mittelstand

De middenstandsopleidingen in het kader van duaal leren voor jongeren (*Lehre im Mittelstand*) worden georganiseerd door het *Institut für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes* (IAWM). Jongeren volgen in een *Zentrum für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes* (ZAWM) twee halve dagen les en brengen de rest van de week door in een automobielbedrijf. Om een dergelijke opleiding aan te vangen moet men minstens 15 jaar zijn, leerplichtig zijn en geslaagd zijn voor:

- ofwel het tweede jaar van het regulier secundair onderwijs;
- ofwel het derde jaar van het beroepssecundair onderwijs;
- ofwel het vijfde jaar van het bijzonder secundair onderwijs;
- ofwel voor een ingangstest georganiseerd door het IAWM.

Om in aanmerking te komen voor een *Lehre in Mittelstand* moet een jongere erg gemotiveerd zijn en zin hebben om een beroep te leren. Geen zin meer hebben om het voltijds onderwijs volgen wordt niet als geldige reden aanvaard. Om jongeren te helpen bij hun beroepskeuze organiseert het IAWM tijdens de paasvakantie de *Schnupperwochen*. Gedurende twee weken zetten meer dan 300 bedrijven hun deuren open en kunnen jongeren al eens voor twee dagen werken. Enkele weken later worden alle openstaande werkplekken online op de *Lehrstellebörse* van het IAWM gepubliceerd. In september organiseert het IAWM in samenwerking met de IAWM-opleidingscentra in Eupen en Sankt Vith en met de Duitstalige publieke arbeidsdienst een Speed-Dating-event waarop jongeren zich spontaan kunnen voorstellen bij ondernemingen die nog jongeren zoeken. Het is de bedoeling dat de jongere zelf op zoek gaat naar een werkplek, een CV en motivatiebrief schrijft en een interview aflegt.

Zodra een werkplek gevonden is, moet er een overeenkomst afgesloten worden tussen de jongere en de leeronderneming. Zonder overeenkomst kan een jongere geen duale opleiding aanvangen. De overeenkomst kan enkel tussen 1 juli en 1 oktober afgesloten worden. Een leerovereenkomst duurt minstens één jaar, maar wordt meestal voor drie jaar afgesloten. De overeenkomst kan maximaal met één jaar verlengd worden; deze kan dus maximaal vier jaar duren. Er wordt eveneens een proefperiode van drie maanden voorzien. Naargelang het semester waarvoor de jongere ingeschreven is, ontvangt hij een bepaalde leervergoeding. De leervergoeding schommelt tussen 224,76 euro en 510,74 euro.

Gedurende de hele opleiding wordt de jongere begeleid door een leerlingsecretaris (*Lehrlingssekretär*). Deze heeft als taak het informeren van de jongere over de opleidingsmogelijkheden, het opstellen en meehelpen afsluiten van de overeenkomst tussen de jongere en de leeronderneming, het toezicht houden op de naleving van de overeenkomst en het bemiddelen bij problemen. De leerlingsecretaris is de vertrouwenspersoon van de jongere. Hij moet de jongere sociaal en moreel bijstaan en vragen van ouders kunnen beantwoorden. Eenmaal per jaar gaat de jongere verplicht op gesprek bij de leerlingsecretaris om eventuele moeilijkheden te bespreken en om zijn vooruitgang na te gaan. De leerlingsecretaris vormt eveneens het aanspreekpunt voor de leeronderneming en organiseert eenmaal per jaar een gesprek met de leeronderneming en de begeleider in de onderneming om de voortuitgang van de jongere na te gaan.

Jongeren kunnen bij moeilijkheden niet alleen rekenen op de leerlingsecretaris, maar kunnen ook bij een sociaalpedagogische begeleider van het ZAWM terecht. Om jongeren te helpen met hun leermoeilijkheden voorziet het ZAWM daarenboven een voorbereidende zomercursus, waarop jongeren kennis maken met de nieuwe leer methode en waarop het niveau van de jongeren bepaald

wordt, zodat men aangepaste hulp kan bieden. Tijdens de opleiding kunnen jongeren ook nascholing volgen. Buiten de lesuren helpt een begeleider de jongeren met de vakken waarvoor ze zwak scoren. Tot slot heeft de jongere ook de mogelijkheid om de algemene vakken in modules te volgen, d.w.z. dat men gedurende drie maanden in een kleine groep en met aangepaste leermethoden één vak zal volgen. Op het einde van de rit worden deze jongeren op dezelfde manier en op dezelfde kennis getest als de jongeren die geen modules gevolgd hebben.

Na een succesvolle afronding van een opleiding bij het IAWM ontvangen de jongeren een certificaat duaal leren (*Gesellenzeugnis*), dat door de Duitstalige Gemeenschap erkend wordt. Als de jongeren daarenboven voldoende jaren in het secundair onderwijs gevolgd hebben, meer bepaald het derde jaar in het regulier onderwijs en het vierde jaar in het beroepssecundair onderwijs, ontvangen deze jongeren een getuigschrift van het zesde jaar beroepssecundair onderwijs. Om door te stromen naar het hoger onderwijs echter, heeft een jongere een diploma secundair onderwijs (*Abitur*) nodig. Om dit te behalen kan een jongere met een getuigschrift van het zesde jaar beroepssecundair onderwijs nog een zevende jaar volgen. Er bestaat nog een andere mogelijkheid. Het IAWM biedt jongeren de mogelijkheid om tijdens een duale opleiding 's avonds of op zaterdag gedurende 1,5 jaar een aanvullende opleiding te volgen die hen voorbereidt op het behalen van een diploma secundair onderwijs.

Leeronderneming

Een onderneming die als leeronderneming erkend wil worden door het IAWM dient eerst met de leerlingsecretaris (*Lehrlingssekretär*) contact op te nemen. Die zal op zijn beurt de ondernemingen bezoeken en nagaan of ze aan alle voorwaarden voldoen. Een erkende onderneming moet:

- geregistreerd en erkend zijn om het beroep in kwestie uit te oefenen;
- over geschoold personeel en de nodige werktuigen beschikken;
- kunnen garanderen dat ze in staat is de jongere de nodige vaardigheden aan te leren;
- de veiligheidsvoorschriften naleven.

Ook het ondernemingshoofd moet aan verschillende voorwaarden voldoen, waaronder:

- over een bewijs van goede zeden beschikken;
- over voldoende beroepservaring beschikken, d.w.z.:
 - o ofwel over drie jaar beroepservaring beschikken als hij geslaagd is voor de opleiding van ondernemingshoofd;
 - o ofwel over zes jaar beroepservaring beschikken na een opleiding gevolgd te hebben in het beroep in kwestie;
 - o ofwel over negen jaar beroepservaring beschikken als hij niet gekwalificeerd is;
- de pedagogische opleiding voor begeleiders bij het IAWM gevolgd hebben.

Als een ondernemingshoofd ervoor kiest om de jongere gedurende zijn opleiding door een werknemer te laten begeleiden, moet deze werknemer over minstens vijf jaar beroepservaring in het beroep in kwestie beschikken en moet hij ook over een erkend pedagogisch certificaat beschikken. Als de leerlingsecretaris na zijn bezoek beslist dat een onderneming aan alle voorwaarden voldoet om als leeronderneming erkend te worden, ontvangt deze onderneming een certificaat "Leeronderneming" voor drie jaar (de tijd die nodig is om een eerste jongere op te leiden). Als deze eerste drie jaar vlekkeloos verlopen en als ze aan de voorwaarden blijft voldoen, ontvangt de onderneming het label "Leeronderneming" voor onbepaalde duur en mogen er verschillende jongeren opgeleid worden.

In de Duitstalige Gemeenschap bestaan er verschillende incentives om bedrijven te stimuleren om leeronderneming te worden. Zo worden leerondernemingen die leerplichtige jongeren aanwerven vrijgesteld van de RSZ-bijdrage op hun vergoeding. Voor jongeren die niet meer leerplichtig zijn, wordt de verplichte RSZ-bijdrage aanzienlijk verminderd. Daarnaast zijn de leervergoedingen voor 120% als beroepskosten aftrekbaar. Tevens kunnen leerondernemingen op het einde van het jaar een stagebonus ontvangen. Voor jongeren uit het eerste en het tweede jaar bedraagt deze 500 euro en voor jongeren uit het derde jaar 750 euro. Tot slot heeft een leeronderneming die jongeren opleidt, voor werknemers die een opleiding tot begeleider volgen, recht op een vermindering van 400 euro per kwartaal op de RSZ-werkgeversbijdrage van deze werknemers.

2.2 Sterke en zwakke punten van duaal leren in België¹¹

Hierna wordt er een opsomming gegeven van de sterke en zwakke punten inzake het systeem van duaal leren. Deze punten zijn voornamelijk gebaseerd op een studie die tussen september 2013 en maart 2014 door EDUCAM werd gevoerd.

2.2.1 Sterke punten

Praktijkervaring

Het besef dat het steeds moeilijker wordt om goed geschoolde werknemers te vinden groeit. Duaal leren kan hiervoor een uitweg bieden. Het is een manier om jongeren in de praktijk aan te leren wat ze echt moeten kennen en kunnen wanneer ze in een bedrijf terechtkomen. Een opleiding in een professionele omgeving vormt een essentieel onderdeel van het opleidingstraject dat een aanvulling moet zijn van wat er op school geleerd wordt.

Oriëntatie

Duaal leren biedt de mogelijkheid om jongeren kennis te laten maken met een beroep en om er hen een realistisch beeld van te geven. Hierdoor kunnen zij tot de vaststelling komen of de gekozen studierichting iets voor hen is of, bij negatieve ervaring tot het besluit komen om zich te heroriënteren.

Rekrutering

Voor werkgevers vormt duaal leren een kanaal om nieuwe werknemers "op maat" te rekruteren. Het biedt ze de kans om te weten wat een jongere kan en wat zijn potentieel is. Daarnaast kunnen werkgevers jongeren competenties bijbrengen waaraan het bedrijf behoefte heeft.

Attitude van jongeren

Op de werkvloer worden jongeren verplicht om hun verantwoordelijkheid op te nemen. Het is ondenkbaar om een klant met een defecte wagen uit de garage te laten vertrekken. Verantwoordelijkheidszin kent verschillende facetten. In de eerste plaats dienen jongeren zelf bij het bedrijf te solliciteren. Wanneer ze effectief aan de slag gaan, zijn ze zelf verantwoordelijk voor de taken die ze uitvoeren. Wanneer die onduidelijk zijn, dienen ze zelf het initiatief te nemen om dit in hun team te bespreken. Ze krijgen dus m.a.w. een zekere autonomie, waarin ze hun grenzen zelf

¹¹ Dit stuk is voornamelijk gebaseerd op de volgende studie: EDUCAM (2014). Werkplekieren: *Visie van de garagesector*

mogen aftasten. Leerkrachten merken dat jongeren aan het einde van hun schooljaar duidelijk rijper zijn geworden.

Kansen op de arbeidsmarkt

Slagen voor een duale opleiding verhoogt de kans op werk aanzienlijk. Ongeveer 66% van de jongeren in de leertijd rondt zijn opleiding met succes af en een groot deel van hen kan aan slag in het bedrijf waar ze tijdens de leertijd werkten (SERV, 2015). 62% van de jongeren die slagen voor een duale opleiding aan het IFAPME vindt binnen zes maanden werk, 24% schrijft zich voor een andere opleiding in en slechts 12% vindt geen werk (IFAPME, 2011).

2.2.2 Zwakke punten

Onbekend is onbemind

Duaal leren blijft voorlopig een weinig gekend systeem bij het brede publiek. Er dient ingezet te worden op het informeren en mobiliseren van zowel bedrijven als scholen omtrent duaal leren. Het is belangrijk dat een onderneming begrijpt dat leren op de eerste plaats komt en dat de leerjongere geen goedkope werkracht is. Vaak heeft een werkgever te hoge verwachtingen van wat de leerjongere al kent en kan. Bij deze mobilisatie kan er een rol weggelegd zijn voor de sector: de sector als schakel tussen het werkveld en het onderwijs, waarbij bedrijven geïnformeerd en gemotiveerd worden m.b.t. duaal leren.

Imago en motivatie

De huidige systemen, namelijk het DBSO en de leertijd, worden meestal niet positief gewaardeerd. Vaak beschouwt men deze niet als volwaardige leertrajecten. Dit heeft verschillende oorzaken. Zo diende DBSO van meet af aan als opvangnet voor jongeren die het moeilijk hadden in het voltijds onderwijs. Bij de verlenging van de leerplicht tot 18 jaar verlieten veel jongeren de school zonder diploma. Het DBSO werd toen als alternatief voor het voltijds onderwijs opgericht en dit geldt nog steeds. Het huidige stelsel van Leren en Werken heeft als doelgroep jongeren die schoolmoe zijn, m.a.w. jongeren die het voltijds onderwijs niet meer zien zitten.

Tevens heerst er nog steeds een hiërarchie tussen de verschillende onderwijsvormen. Het DBSO wordt in het onderwijs als het einde van het watervalstelsel beschouwd. Er blijkt dat vele jongeren die voor duaal leren kiezen hun loopbaan in het middelbaar onderwijs beschrijven als een lange reeks van mislukkingen, waar een einde aan kwam door voor duaal leren te kiezen (ULB, 2014).

Het watervalstelsel heeft tot gevolg dat er in het DBSO en de leertijd jongeren instromen uit algemeen vormende of compleet andere studierichtingen. Dit zorgt er niet alleen voor dat vele jongeren niet over voldoende basiskennis beschikken, maar ook dat sommige jongeren minder geïnteresseerd en gemotiveerd zijn. Basiskennis en technieken kunnen door leerkrachten op school aangebracht worden. Voor persoonlijke eigenschappen zoals motivatie, attitude en sociale vaardigheden ligt dit moeilijker.

Motivatie is net onontbeerlijk. Bij duaal leren starten jongeren dikwijls vanaf nul: observeren, over de schouder van een ervaren collega meekijken om zo stilaan zelf meer taken te verrichten. Daarom is het voor de jongere van belang dat hij zich gemotiveerd en open opstelt om dingen bij te leren. Op de werkvloer kan leergierigheid het gebrek aan technische vaardigheden compenseren.

Gebrek aan basiskennis bij aanvang van de opleiding

Bij de aanvang van duaal leren beschikken jongeren vaak over onvoldoende technische basiskennis. Vooraleer men deze jongeren specifieke kennis kan aanleren, hebben ze eerst een intensieve basistraining nodig. Dit is mee gevolg van de instroom van jongeren uit zeer uiteenlopende richtingen, en dus ook uit niet-technische richtingen, in het DBSO en de leertijd.

Beperkte keuze- en doorstroommogelijkheden

Duaal leren is een systeem dat in het onderwijs in België slechts in het beroepssecundair onderwijs wordt toegepast. In andere landen, onder andere Duitsland, wordt dit systeem ook op algemenere studierichtingen en zelfs in het hoger onderwijs toegepast. Bovendien is het in België zeer moeilijk om vanuit het duaal leren door te stromen naar het hoger onderwijs. In theorie bestaat deze mogelijkheid wel, maar in de realiteit gebeurt dit zelden.

Begeleiding

Ondernemingen gaan meestal ondoordacht te werk. Al te vaak laten ze het leren op de werkvloer over aan het toeval of de goodwill van ervaren medewerkers die de opdracht krijgen jongeren te begeleiden. Er wordt meestal geen vast stramien voor het onthaal of de begeleiding in het bedrijf uitgewerkt. Hierdoor ontbreekt vaak de juiste ondersteuning die het leren in een professionele omgeving net mogelijk maakt.

Hoewel jongeren aanvankelijk gemotiveerd aan hun opleiding beginnen, is het dikwijls een uitdaging om die motivatie hoog te houden. Een begeleider op de werkplek kan voor een gestructureerde aanpak zorgen, zodat jongeren systematisch nieuwe taken leren. De voordelen van het aanstellen van een begeleider zijn tweeledig: enerzijds kan de jongere zich gemotiveerd in het bedrijf inwerken. Hoe beter de start verloopt, hoe vlotter de integratie en hoe sneller de jongere zich zal aanpassen. Anderzijds kunnen de competenties van medewerkers in een bedrijf voort ontwikkeld worden. Immers, begeleiders kunnen ook van jongeren bijleren.

Het is niet alleen belangrijk dat jongeren goed ondersteund worden. Dit geldt ook voor bedrijven. Ondersteuning vanuit de school en lesgevers laat vaak te wensen over. Technische bagage bijbrengen zal voor begeleiders op de werkvloer geen probleem zijn. Maar begeleiding vergt ook pedagogische vaardigheden. Officieel worden er enkele voorwaarden aan de begeleider op de werkplaats m.b.t. kennis, ervaring en uitrusting opgelegd, maar in praktijk worden die amper gecontroleerd.

Daarenboven is er weinig contact tussen de scholen en de leerondernemingen. Het contact met de school is afhankelijk van de leerkracht. Sommige leerondernemingen hebben zelden contact met de school of enkel als er problemen zijn. Nochtans is contact cruciaal aangezien bedrijven bij een slechte ervaring vaak afhaken (dit geldt eveneens voor leerjongeren). Samenwerking tussen scholen, bedrijven en de sector is onontbeerlijk. Wanneer iedere speler zijn rol en verantwoordelijkheid opneemt, wordt duaal leren een positieve ervaring voor alle partijen.

Garantie en kwaliteit van de werkplek

Het is voor vele jongeren moeilijk om een werkplek vinden. De technieken in de autosector evolueren en worden complexer. Auto's zijn vandaag met elektronica uitgerust. Als onderdelen stuk gaan, worden deze veeleer vervangen dan hersteld, waardoor garages minder het werk uitvoeren dat ze voorheen deden en dit doet het werkvolume verminderen (SERV, 2015). Tevens beschikken niet alle bedrijven over het nieuwste gereedschap en hebben ze vaak geen ervaring met de nieuwste technieken.

Vroegtijdige stopzettingen

Naar schattingen zet 50% van de jongeren in het DBSO en de leertijd zijn opleiding vroegtijdig stop (SERV, 2015). Bij de IFAPME in Wallonië ondervindt men dit ook, maar in iets mindere mate. Uit een enquête met 692 respondenten bleek dat 32% van steekproef vroegtijdig zijn opleiding had stopgezet (IFAPME, 2011).

Meer focus vanuit het onderwijs op de arbeidsmarkt

Het aanpassen van het opleidingsaanbod en de onderwijskwalificaties aan de behoeften van de arbeidsmarkt verloopt moeizaam. Enerzijds heeft het onderwijs een dubbele finaliteit: het moet niet alleen de competenties inschalen en aanreiken aan de arbeidsmarkt, maar aan de maatschappij in het algemeen. Anderzijds gaan de beroepskwalificatiedossiers, die door de sectoren worden ingediend, uit van iemand met ervaring. Het aanpassen van de onderwijskwalificaties aan de beroepskwalificatiedossiers vergt hierdoor te grote en snelle aanpassingen.

Kosten voor de onderneming

Naast de vergoeding die een jongere ontvangt, waarvoor werkgevers op incentives kunnen rekenen (zie het hoofdstuk Beschrijving), moet een onderneming veel tijd in de jongere investeren. De uren die een werknemer aan het begeleiden van een jongere op de werkvloer besteedt, kan hij niet aan andere taken besteden. Vaak hebben begeleiders in het bedrijf de tijd niet om de jongere te begeleiden.

2.3 Wat verandert er?

2.3.1 Vlaanderen¹²

In Vlaanderen zal het decreet betreffende het stelsel van leren en werken uit 2008 vervangen worden door het decreet duaal leren. Het wordt voorzien dat het nieuwe decreet op 1 september 2017 in werking zal treden. Op 23 januari 2015 werd er al een eerste conceptnota, genaamd "Duaal Leren, een volwaardige kwalificerende leerweg", gepubliceerd. Verschillende stakeholders kregen de kans om hun advies over deze conceptnota te geven. Deze werd vervolgens aangepast en op 3 juli 2015 werd een conceptnota "bis" gepubliceerd.

Om de conceptnota bis te verfijnen en te concretiseren werden er op het terrein innovatieve en verkennende trajecten opgestart, o.m. sleutelprojecten. Het doel van deze projecten is tweezijdig: het eerste doel is om alle aspecten die belangrijk zijn om kwaliteitsvolle werkplekken te creëren te exploreren; het tweede doel is het creëren van een standaardtraject in het onderwijs, dat alle bouwstenen van duaal leren integreert. Deze trajecten worden in twee fasen georganiseerd. Een eerste conceptuele fase zal plaatsvinden in het schooljaar 2015 – 2016, gevolgd door een implementatiefase in het schooljaar 2016 – 2017. Hierna wordt de inhoud van de conceptnota bis besproken.

Volgens de conceptnota bis spreekt men van duaal leren als het een opleiding betreft waarvan de competenties vooral in een professionele omgeving verworven worden. Hierbij wordt er gestreefd naar 60% of meer in een bedrijf. Het criterium voor het betalen van een vergoeding kan worden

¹² Dit stuk is gebaseerd op het volgend document: Vlaamse Overheid (2015). *Duaal leren: Een volwaardige kwalificerende leerweg, Conceptnota bis*

gelegd op het moment dat een leerling (economische) meerwaarde genereert voor een onderneming en er dus sprake is van rendement.

Het decreet uit 2008 was gericht op jongeren die schoolmoe zijn en er werden trajecten voorzien voor zowel jongeren die intensieve begeleiding behoeven als jongeren die rijp zijn om te gaan werken. In de conceptnota bis richt men zich enkel nog op leerplichtige jongeren die (quasi) arbeidsrijp zijn. M.a.w. niet-arbeitsrijpe jongeren, jongeren die in het vorige stelsel onder het voortraject en het persoonlijk ontwikkelingstraject vielen, vallen niet onder het decreet duaal leren. Het traject van deze jongeren zal een gedeelde bevoegdheid worden van het ministerie van Onderwijs en Welzijn. Eveneens zullen niet-leerplichtige jongeren niet meer in dit systeem worden opgevangen. Praktisch houdt dit in dat het ministerie van Onderwijs wél bevoegd is voor jongeren die voor hun 18 jaar instromen, maar jongeren die na hun 18 jaar instromen worden als werkzoekenden beschouwd en zullen tot de bevoegdheid van het ministerie van Werk behoren.

Volgens de conceptnota bis past duaal leren in het kader van arbeidsmarktgerichte richtingen in het beroeps- en technisch onderwijs. Daartoe behoren ook het huidige stelsel van leren en werken, de zevende specialisatiejaren en de Se-n-se-opleidingen. Het is de bedoeling dat duaal leren zich op termijn ook zal situeren in het hoger en volwassenenonderwijs. Tevens zal er in het duaal leren toegewerkt worden naar een integratie van de bestaande structuren, nl. het voltijds secundair onderwijs, het DBSO en de leertijd, in het huidige onderwijslandschap. Er worden vier verschillende scenario's overwogen:

- een status quo: het voltijds secundair onderwijs, het DBSO en de leertijd blijven naast elkaar bestaan;
- een aansluiting van de centra voor deeltijds onderwijs (CDO) bij het voltijds secundair onderwijs en een aparte structuur voor de leertijd;
- een samenvoeging van de huidige CDO's en de leertijd naast het voltijds secundair onderwijs;
- een integratie van de bestaande structuren in het arbeidsmarktgerichte voltijds secundair onderwijs.

Concreet bestaat de conceptnota "Duaal Leren: een volwaardige kwalificerende leerweg" bis uit tien bouwstenen. Deze worden hieronder bondig beschreven.

Duidelijke verantwoordelijkheden en een sterk partnerschap Onderwijs en Werk

Onder het decreet betreffende het stelsel van leren en werken uit 2008 was het Ministerie van onderwijs verantwoordelijk voor de organisatie van het deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO) en was het Ministerie van werk verantwoordelijk voor de organisatie van de leertijd. Dit gaat veranderen. Zo zal het Ministerie van onderwijs alle jongeren in staat moeten stellen een onderwijskwalificatie te behalen en wordt het eindverantwoordelijke voor het leertraject van alle leerplichtige jongeren. Het Ministerie van werk wordt verantwoordelijk voor de werkcomponent. Dit houdt in dat het de verantwoordelijkheid zal hebben om een duurzaam netwerk van leerondernemingen te creëren en om de sectoren en ondernemingen te mobiliseren om het aantal werkplekken zowel kwalitatief als kwantitatief op een hoog niveau te brengen. Het Ministerie van werk zal de bestaande sectorale, regionale en lokale structuren niet vervangen, maar de rol van de "regie van de regioën" op zich nemen. Dit betekent dat het zorgt voor een kader voor de werkcomponent en voor de monitoring ervan.

Duaal leren leidt tot een kwalificatie (studiebekrachtiging)

Het nieuwe stelsel duaal leren ambieert voor elke jongere een onderwijskwalificatie van niveau 3 of 4, wat betekent dat men de eindtermen van respectievelijk het tweede en het derde leerjaar van de derde graad BSO behaald heeft. Bij de uitbreiding van duaal leren ambieert men voor elke jongere een onderwijskwalificatie van niveau 5 of 6, wat betekent dat men de eindtermen van respectievelijk het hoger beroepsonderwijs en een universitaire bachelor of hogeschoolbachelor behaald heeft. Als een jongere geen onderwijskwalificatie kan behalen, kan er een beroepskwalificatie uitgereikt worden. Als een vorm van tussentijdse studiebekrachtiging kan er ook een deelkwalificatie (voor één of meerdere modules) uitgereikt worden. Tot slot kan er nog een attest van verworven competenties uitgereikt worden als een jongere niet slaagt voor een module.

Toeleiding, screening, matching, trajectbegeleiding

De toeleiding van een jongere naar duaal leren gebeurt in drie stappen. De toeleiding vertrekt van een individuele keuze voor duaal leren door de jongere en zijn ouders. Een degelijke studie- en beroepskeuzebegeleiding zorgt ervoor dat zowel de jongere als de ouders de leerweg beter kennen en vergroot de kans dat het een positieve keuze is, m.a.w. een keuze die aansluit bij de talenten en interesses van de jongere. Vervolgens wordt door de klassenraad en de trajectbegeleider een niet-bindend advies over de arbeidsmarktrijpheid van de jongere gegeven. Anders dan voorheen is dit advies geen momentopname, maar een advies dat gebaseerd is op de observatie en evaluatie van de jongere gedurende zijn hele leerpad in de eerste of tweede graad. Tot slot volgt er voor een arbeidsmarktrijpe jongere een intakegesprek met de leerwerkplek om een match te bewerkstelligen tussen de jongere en de leerwerkplek.

Er zal zowel op school als op de werkplek naar een professionele begeleiding gestreefd worden. Er zal overlegd worden met de sociale partners en de onderwijs-/opleidingsverstrekkers over de functie, de inhoud en de meerwaarde van een beroepskwalificatie van trajectbegeleiders. Een belangrijk aspect van de opleiding van de trajectbegeleiders is de voeling met het onderwijs, de arbeidsmarkt en de bedrijfswereld met oog voor de beperking van de administratieve lasten. Men streeft er ook naar dat de begeleider in de onderneming in staat is de jongere te begeleiden, duidelijk uitleg, voorbeelden en instructies te geven en de jongere te evalueren. Hiervoor zou een aanvullende opleiding noodzakelijk kunnen zijn.

Garantie op werkervaring

In het nieuw voor stelsel duaal leren zal er gestreefd worden naar een arbeidsdeelname in het normale economische circuit voor alle jongeren, eventueel voorafgegaan door een aanloopfase. De ministeries van onderwijs en werk zijn hiervoor samen verantwoordelijk: enerzijds zal het Ministerie van onderwijs zich engageren om het opleidingsaanbod af te stemmen op de macrodoelmatigheid¹³ en de arbeidsmarktanalyses; anderzijds zal het Ministerie van werk zich engageren om het aantal werkplekken zowel kwalitatief als kwantitatief zo goed mogelijk op de vraag af te stemmen. Hiervoor is het noodzakelijk om een duurzaam netwerk van leerondernemingen tot stand te brengen door de sociale partners, de sectoren en de ondernemingen te mobiliseren.

Samenwerking met partners op intermediair en lokaal niveau

Partnerschappen, gevormd uit de sectorale sociale partners, de onderwijs- en opleidingsverstrekkers, SYNTRA Vlaanderen, VDAB en de twee ministeries, zullen fungeren als draaischijf voor duaal leren.

¹³ De macrodoelmatigheid van een opleiding heeft betrekking op het belang van de opleiding voor de maatschappij en de potentiële vraag naar de opleiding.

Bij afwezigheid van een sectoraal partnerschap zal het "Vlaams Partnerschap Duaal Leren", waarin de sectorale sociale partners vervangen worden door de interprofessionele sociale partners, als trekker fungeren.

Standaardtrajecten en individuele trajecten

Een duale opleiding zal vanuit een standaardtraject vertrekken dat gebaseerd is op de Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS), maar deze zal aangepast worden aan de behoeften van de jongere en de leeronderneming. Dit kan dus betekenen dat een individueel traject flexibel ingevuld wordt bij één of meerdere ondernemingen, zelfs cross-sectoraal, of gericht is op een onderwijskwalificatie en op één of meerdere beroepskwalificaties.

Kwaliteit van duaal leren

Om de kwaliteit van duaal leren te kunnen garanderen moet er een geïntegreerd systeem van enerzijds externe kwaliteitszorg en anderzijds een geïntegreerd systeem van interne kwaliteitszorg bestaan. De ministeries van onderwijs en werk waarborgen de externe kwaliteitszorg, zodat alle studiebekrachtigingen aan dezelfde normen voldoen ongeacht de aanbieders. Dit vergt een geïntegreerd kwaliteitskader voor de beroepskwalificerende trajecten met expliciete kwaliteitsindicatoren en voor de erkenning van de leerondernemingen.

De leerondernemingen en de onderwijs- en opleidingsinstellingen staan dan weer in voor de invulling van de interne kwaliteitszorg: een kwaliteitsvolle werk- en leercomponent. Hiervoor moeten tussen de leeronderneming en de onderwijs- of opleidingsinstelling afspraken gemaakt worden over de competenties die jongeren moeten verwerven en de opvolging en evaluatie van het leerproces. De onderwijs- of opleidingsinstelling zal verantwoordelijk zijn voor de opvolging van jongeren en hun leerproces in de onderneming, maar voor de evaluatie van de jongere tijdens de opleiding zullen zowel de onderwijs- of de opleidingsinstelling als de leeronderneming verantwoordelijk zijn. Op het einde van het traject zal de klassenraad de verantwoordelijk voor de evaluaties van de jongeren dragen.

Eenduidig statuut/overeenkomst

Er wordt gestreefd naar een vereenvoudiging van de statuten en overeenkomsten en naar een intersectorale invulling van duaal leren. Het principe van de leervergoeding en de modaliteiten dienen nog verder uitgewerkt te worden in de toekomst.

Complexe wetgeving vereenvoudigen en toegankelijk maken:

Wanneer men gebruik wil maken van werkplekleren, dienen de Vlaamse onderwijsregelgeving en de federale welzijns- en arbeidswetgeving gevolgd te worden. De onderwijsverhouding heeft hierbij een dienstverlenende opdracht. Voor ondernemingen zijn er ook een aantal voorwaarden m.b.t. een correcte naleving van de welzijns- en arbeidswetgeving noodzakelijk. Er moeten ondubbelzinnige afspraken gemaakt worden inzake aansprakelijkheden en verzekeringen.

Een stimulerende en resultaatgerichte financiering

De huidige financiering voor leren en werken bestaat uit reguliere onderwijsmiddelen, middelen voor de leertijd, omkaderende ESF-middelen, RSZ-kortingen en sectorale middelen. Er zal gestreefd worden naar een gecoördineerde en gelijkwaardige omkadering van de verschillende aanbieders en financieringsmiddelen in het systeem van duaal leren. Via een resultaatgerichte financiering zal men ernaar streven om de realisatie van de werkcomponent te verhogen.

2.3.2 Franse Gemeenschap¹⁴

In de Franse Gemeenschap worden de bestaande decreten m.b.t. duaal leren in het onderwijs en de centra voor middenstandsopleidingen behouden, maar om een synergie te creëren tussen beide actoren werd er beslist om de *Office Francophone de Formation en Alternance* (OFFA) op te richten en om een uniek statuut voor jongeren door te voeren. Dit uniek statuut is in werking getreden vanaf september 2015 en vanaf dat moment is het ook de bedoeling dat de OFFA operationeel wordt.

Het unieke statuut voor jongeren steunt op een unieke overeenkomst. Deze unieke overeenkomst is een overeenkomst tussen de jongere en het ondernemingshoofd waarin het beroep in kwestie, de totale duur, de werk-/opleidingsuren, de rechten en plichten van beide partijen, de vergoeding, de modaliteiten, de proefperiode en de bepalingen m.b.t. de verzekering en het arbeidsreglement, grondig beschreven worden. Een uniek statuut voor jongeren moet ervoor zorgen dat voor alle jongeren en leerondernemingen in beide onderwijssystemen dezelfde voorwaarden, rechten, plichten en vergoedingen gelden.

Voor alle jongeren gelden de volgende toegangsvoorwaarden:

- minstens 15 jaar zijn en niet ouder zijn dan 25 jaar (enkel leerplichtige jongeren kunnen een duale opleiding aanvangen);
- ofwel het eerste en het tweede jaar van het regulier of bijzonder secundair onderwijs type 4 (jongeren met fysieke afwijkingen) gevolgd hebben;
- ofwel geslaagd zijn voor het derde jaar van het beroepssecundair onderwijs;
- ofwel de tweede fase van het bijzonder secundair onderwijs type 3 (jongeren met gedragsstoornissen) gevolgd hebben;
- ofwel de toestemming van de klassenraad hebben.

Ook voor alle leerondernemingen gelden dezelfde erkenningsvoorwaarden, namelijk:

- het beroep in kwestie uitoefenen;
- ingeschreven zijn bij de kruispuntbank voor ondernemingen;
- in orde zijn met de sociale en fiscale verplichtingen;
- een begeleider aanstellen die:
 - o ofwel over minstens vijf jaar beroepservaring beschikt;
 - o ofwel over minstens twee jaar beroepservaring beschikt als hij deze over het certificaat ondernemingshoofd beschikt;
 - o ofwel over een pedagogisch diploma, certificaat of een attest van deelname aan de opleiding van begeleider beschikt;
 - o ofwel over een attest van verworven competenties als begeleider beschikt;
 - o over een bewijs van goede zeden beschikt.

Bij elke overeenkomst hoort telkens een opleidingsplan met een gedetailleerde beschrijving van de initiële competenties van de jongere, de te verwerven competenties, de evaluatiedoestellingen en -modaliteiten. Deze doelstellingen moeten in drie coherente onderdelen verdeeld zijn, die overeenstemmen met drie niveaus van competenties. Een opleidingsplan wordt maximaal voor zes jaar opgesteld.

¹⁴ Dit stuk is gebaseerd op het volgend document: IFAPME (2014). *Accord de coopération – cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles le 24 octobre 2008 entre la Communauté Française, la Région Wallonne et la Commission Communautaire Française, modifié par avenant du 27 mars 2014*

De leervergoedingen moeten berekend worden als een percentage van het minimumloon afhankelijk van het niveau van de jongere. Voor niveau A bedraagt dit percentage 17%, voor niveau B 24% en voor niveau C 32%. De transitie van het ene niveau naar het andere zal door de trajectbegeleider, op advies van de begeleider op de werkkplek, bepaald worden. Aangezien deze bedragen minima zijn, blijven deze jongeren recht hebben op kinderbijslag.

De *Office Francophone de Formation en Alternance* (OFFA) zal garant staan voor het uniek statuut van de jongeren. Daarnaast zal deze de volgende taken vervullen:

- voorstellen en advies formuleren inzake duaal leren aan de betrokken regeringen;
- de mobiliteit garanderen tussen de verschillende instellingen waar men een duale opleiding kan volgen;
- de transparantie tussen vraag en aanbod van duale overeenkomsten garanderen;
- promotie rond duaal leren maken;
- informatie over de erkende leerondernemingen centraliseren en beschikbaar stellen aan de verschillende operatoren;
- kwalitatief en kwantitatief onderzoek voeren over duaal leren in de Franse Gemeenschap;
- middelen en indicatoren ontwerpen om een globale evaluatie van het duaal leren mogelijk te maken;
- een jaarlijks rapport maken over het samenwerkingsakkoord over duaal leren;
- uitreiken van de erkenningen aan de leerondernemingen en deze voorzien van financiële incentives;
- bemiddelen bij het erkennen en weigeren van leerondernemingen of, op vraag van de operator, bij problemen met de overeenkomst.

2.4 Rol van de sector

Vanuit de sector worden er tal van initiatieven genomen om de kloof tussen de opleidings- en bedrijfswereld te dichten en de kwaliteit van duaal leren te verbeteren. Zo organiseert EDUCAM jaarlijks sectorale proeven en een certificering voor de sector. Dit project heeft als doel om de kwalificaties van toekomstige werknemers in de sector te verbeteren. Met het certificaat kunnen jongeren bewijzen dat ze over de verwachte competenties beschikken. Bovendien helpen de resultaten van de proeven om lacunes bij jongeren te detecteren. Zo kunnen de juiste acties ondernomen worden om het niveau van de jongeren te verhogen (bv. didactisch materiaal ontwikkelen en beschikbaar stellen, lesgevers opleiden enz.).

Het IFAPME peilde in 2011 naar de integratie van jongeren na een duale opleiding in de arbeidsmarkt. Hieruit bleek dat ongeveer dubbel zoveel jongeren met een certificaat op zak werk vonden dan jongeren zonder certificaat. Vervolgens werd er in 2012 op vraag van de sociale partners door EDUCAM een sectoraal lastenboek opgesteld, waarin kwaliteitsvolle aanwijzingen voor het starten, opvolgen en evalueren van duaal leren werden opgenomen.

In 2013 ging Job on Wheels, een initiatief van FEBIAC, van start. Dit initiatief, dat wordt ondersteund en gedragen door EDUCAM, heeft als doel jongeren in de middelbare school aan te moedigen om te kiezen voor technische opleidingen, zoals autotechniek en koetswerk. In het kader van Jobs on Wheels werden er verschillende doelgerichte acties ondernomen. Zo worden er in Brussel en Wallonië verschillende *Centre de Technologies Avancées* (CTA's) met een focus op autotechniek ondersteund. Deze CTA's zijn competentiecentra die zich in hoofdzaak richten op leerlingen in

autotechnische scholen. Elke school, ongeacht tot welk net ze behoort of haar geografische locatie, is vrij om deze centra gratis te bezoeken, zodat leerlingen kunnen oefenen met materiaal van de nieuwste generatie. In Vlaanderen werd in samenwerking met het onderwijs het project "Diagnose Car" gelanceerd. Scholen krijgen gedurende een bepaalde periode een recente wagen ter beschikking die uitgerust is met netwerktechnologie, diagnoseapparatuur en technische gegevens. De leerkrachten krijgen een aanvullende opleiding. Daarnaast werden er verschillende e-learningmodules uitgewerkt en aanvullend daarop werd er een volledig handboek samengesteld dat voor de opleiding tot onderhoudstechnicus gebruikt kan worden.

Tussen september 2013 en maart 2014 voerde EDUCAM in het kader van een ESF-project een studie rond werkpleklers in de garagesector. De resultaten van deze studie werden uitvoerig besproken in paragraaf 2.2 "Sterke en zwakke punten van het duaal leren". Daarnaast werd er een opleiding voor leerondernemingen ontwikkeld om het onthaal en de coaching van jongeren op de werkplek te bevorderen. Gedurende deze opleiding wordt er ingezoomd op wat werkpleklers is en worden er implementeerbare tools, die de samenwerking en uitvoering van duaal leren bevorderen, aangereikt. Men leert wat werkpleklers precies inhoudt en wat het nut ervan is voor de begeleider, het bedrijf en de jongere. De verschillende rollen en verantwoordelijkheden die verwacht worden van zowel een jongere als de begeleider komen ook aan bod. Tijdens deze opleiding worden de volgende vaardigheden ontwikkeld: in staat zijn te onthalen, doelen te formuleren, te coachen, te motiveren, te communiceren, feedback te geven en ten slotte een eindevaluatie te maken.

Om jongeren, lesgevers en bedrijven te adviseren, te inspireren en te mobiliseren lanceerde EDUCAM in 2015 www.startyourfuture.be. Deze website is een online platform voor leerkrachten en leerlingen met een hart voor autotechniek. Door middel van dit platform tracht de sector de instroom in autogerelateerde studierichtingen en jobs te bevorderen.

Nog in 2015 introduceerde TRAXIO de website www.mobilityjobs.be, die ondersteund wordt door FEBIAC en EDUCAM. Deze website biedt de mogelijkheid aan enerzijds werkgevers om openstaande vacatures kenbaar te maken en aan anderzijds werkzoekenden om hun CV te delen. In één oogopslag wordt zichtbaar welke Automotive en Mobility Jobs en stages er in België zijn. Voorts worden er een aantal tips en tools inzake oriëntatie, CV, sollicitatiebrief en -gesprek meegegeven.

De komende twee jaar zal EDUCAM deelnemen aan een ESF-project in het kader van duaal leren. Het project zal geleid worden door VOLTA¹⁵ en zeven andere partners¹⁶ zullen eraan deelnemen. Het project is tweedelig: enerzijds zal men individuele trajecten trachten te ontwikkelen voor de opleiding over elektrische installaties, gebaseerd op de erkende beroepskwalificatie "Elektrotechnisch Installateur Vlaamse KwalificatieStructuur niveau 3" in het stelsel van Duaal Leren; anderzijds zal men in samenwerking met het departement Psychologie en Pedagogie van de KU-Leuven een instrument Arbeidsrijpheid ontwikkelen dat ter ondersteuning gebruikt kan worden door de klassenraad om te bepalen of een leerling al dan niet arbeidsrijp is.

¹⁵ VOLTA is het opleidingscentrum voor bedrijven en arbeiders uit de elektrotechnische sector.

¹⁶ De andere deelnemende partners zijn: Provinciaal Onderwijs Vlaanderen, Katholiek Onderwijs Vlaanderen, Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap (GO!), de koepel van het stedelijk en gemeentelijk onderwijs, SYNTRA Midden-Vlaanderen en Tecnolec.

Tot slot worden er jaarlijks sectorale proeven georganiseerd en sectorale certificeringen uitgereikt. In wat volgt wordt er dieper ingegaan op het sectorale lastenboek en de sectorale proeven en certificering.

2.4.1 Lastenboek¹⁷

Het sectoraal lastenboek is een initiatief dat op vraag van de sociale partners door EDUCAM uitgewerkt werd in 2012. Het is een onderzoeks- en syntheseverslag dat als doel heeft het geven van kwaliteitsvolle aanwijzingen voor het aangaan, opvolgen en evalueren van duaal leren. Het gaat om een sectorale, kwaliteitsvolle benadering. Dit lastenboek is bedoeld als instrument voor talrijke actoren, die op een of andere wijze in de opleidingswereld actief zijn.

Sectorale criteria inzake kwaliteit

De kwaliteit van duaal leren is afhankelijk van verschillende factoren. In dit onderdeel worden de vijf voornaamste criteria besproken, die volgens de sector noodzakelijk zijn.

Vorbereiding

Een goede voorbereiding is een onmisbare en bepalende factor om een duale opleiding zo goed mogelijk te doen verlopen. Enerzijds moet een jongere zich enkele vragen stellen voordat hij een duale opleiding aanvangt; anderzijds moet een bedrijf dat een jongere zal opleiden de opleiding goed voorbereiden. Het is belangrijk dat de leeronderneming beseft dat het tijd zal moeten investeren in de jongere. De sociale partners wijzen erop dat een jongere opleiden een kost heeft, die pas op lange termijn in winst wordt omgebogen.

Het onthaal in de onderneming vormt het begin van een samenwerking die zou moeten uitmonden in een samenwerking op lange termijn. De eerste indruk die een jongere krijgt is dikwijls bepalend voor de opleidingsrelatie. Om een zo goed mogelijk onthaal te kunnen waarborgen moet er volgens de sector aan de volgende punten belang gehecht worden:

- de werkgever kent de wettelijke bepalingen goed;
- hij ontmoet de jongere enkele malen vooraleer deze aan de opleiding begint om hem kennis te laten maken met de opleiding en de werking van het bedrijf;
- hij moet het personeel inlichten over de komst van de jongere;
- hij stelt een begeleider aan en informeert hem over de inhoud van de opleiding en de doelstellingen ervan;
- hij stelt eventueel iemand anders aan die de financiële en administratieve aspecten van de opleiding behartigt;
- hij geeft de begeleider voldoende tijd om de jongere te kunnen begeleiden;
- hij beschikt over een minimaal uitrustingsniveau;
- hij voorziet informele feedbackmomenten;
- hij bewerkstelligt een goede relatie met de opleidingsoperator en communiceert goed met de overige actoren.

Programma

Het opleidingsprogramma vormt een noodzakelijk instrument om ervoor te zorgen dat de theorie- en praktijkopleiding op elkaar zijn afgestemd. De verschillende actoren leggen de inhoud van de

¹⁷ Dit stuk is gebaseerd op het volgend document: EDUCAM (2012). *Werkervaringsleren (WEL): Sectoraal lastenboek*

opleiding in het programma vast. Na een consensus tussen het bedrijf, de school- of onderwijsinstelling en de jongere wordt er een opleidingsplan opgesteld dat gebaseerd is op het opleidingsprogramma. Dit plan wordt gepersonaliseerd voor de punten waarvoor de kandidaat tekortkomingen vertoont.

Plaats

De kwaliteit van duaal leren is sterk afhankelijk van de werkplek. Daarom zouden volgens de sociale partners alleen erkende leerondernemingen jongeren mogen opleiden, die met een opleidingsoperator een overeenkomst ondertekend hebben en die de wettelijke bepalingen ter zake strikt opnemen.

Verantwoordelijkheden: voorname rol op vlak van begeleiding en opvolging van kandidaten

Naast de kandidaat zelf, die vanzelfsprekend over een bepaalde graad van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid moet beschikken, spelen ook de begeleiders en de opvolgers in het kader van duaal leren een beslissende rol. Daarom benadrukt de sector het belang van hun betrokkenheid.

Een jongere heeft in het kader van duaal leren normalerwijze twee begeleiders, namelijk een begeleider op school en in het leerbedrijf. De taak van de begeleider op school is om het opleidingsplan van de jongere op te stellen in samenspraak met de leeronderneming en om een brug te slaan tussen de school of opleidingsinstelling en de leeronderneming. De begeleider in het bedrijf heeft dan weer als taak om zijn beroepsgebonden kennis en kunde over te dragen. De werkgever heeft de taak om ervoor te zorgen dat de begeleider zijn taak correct invult en moet dus als controleur optreden.

Bij het aanduiden van een begeleider in het bedrijf dient er opgemerkt te worden dat kennis en vaardigheden overdragen geen competentie is die aangeboren is, maar wel aangeleerd kan worden. Daarom adviseert de sector sterk dat een begeleider over een bewijs beschikt dat hij de functie van begeleider kan vervullen en dat deze over minstens vijf jaar anciënniteit in het beroep beschikt.

Opvolging

De begeleiders dienen niet alleen de jongere te begeleiden, maar ook de jongere op te volgen. Dit houdt in dat ze nagaan hoe de jongere evolueert en dat ze op verschillende momenten gedurende de opleiding controleren welke kennis en vaardigheden de jongere ondertussen verworven heeft. Uit een goede opvolging blijkt waartoe de jongere echt in staat is en welke zwakke punten hij kan verbeteren. Tevens maken tussentijdse evaluaties het mogelijk om voortekenen van een eventuele breuk op te sporen en verbeteringen aan te brengen als er problemen optreden. Een eindevaluatie alleen is niet voldoende.

Typologie

De sectorale typologie van duaal leren is door de sector uitgewerkt om de verschillende mogelijke typen duaal leren beter te omschrijven. Dit lastenboek is tevens interessant om de doelstellingen van elk type duaal leren te kunnen onderscheiden.

Fase 1: duaal leren met de klemtoon op oriëntering

De oriëntering is een fase die aan de opleidingskeuze voorafgaat. Deze fase heeft als doel het ontdekken van de sector, of het beroep, of de beroepsomgeving of de bevestiging van een studiekeuze.

Oriëntering met het oog op inwijding en kennismaking:

Een kennismaking met duaal leren biedt een jongere de kans om een beroep te observeren en te kijken hoe de werkzaamheden, die hij op school of in de opleidingsinstelling heeft geleerd, in een bedrijf verricht worden. Tijdens de kennismakingsfase worden de volgende doelstellingen nagestreefd:

- sensibilisering rond technologische, economische, beroepsgebonden en sociale aspecten op de werkplek;
- kennismaking met de autosector en de autoberoepen;
- bewustwording van de bedrijfswereld en de realiteit van het beroep;
- opwekken van belangstelling.

Oriëntering met het oog op observatie:

Deze fase is een soort van kennismakingservaring, waarin een jongere veeleer waarnemer is dan uitvoerder. De bedoeling is dat de jongere in een authentieke bedrijfsomgeving kennis maakt met een beroep. Tijdens deze fase wordt er van een jongere verwacht dat hij belangstelling toont en in de mate van het mogelijke ook hulp biedt. Het doel is te leren door te observeren. De jongere kijkt en probeert vervolgens uit wat hij gezien heeft.

Fase 2: duaal leren met de klemtoon op opleiding

Bevestiging van de opleidingskeuze:

Een goede beroepskeuze is zeer belangrijk voor de slaagkansen van een jongere. Daarom adviseert de sector dat er na een oriënteringsfase of tijdens de proefperiode van een overeenkomst een bevestiging van de opleidingskeuze volgt. Zo nodig kan er ook een heroriëntering plaatsvinden. In deze fase hebben de verantwoordelijken de taak om zich ervan te vergewissen of een jongere geschikt is voor de gekozen studierichting en voor het gekozen bedrijf.

Toepassen van theoriekennis in de praktijk:

In deze fase krijgt de jongere de mogelijkheid om op de werkplek de leerstof toe te passen die hij in het opleidingscentrum of op school geleerd heeft en om nieuwe kennis en vaardigheden te verwerven dankzij de inbreng van het bedrijf in de vorm van technologie en werkmethoden. De jongere krijgt de kans om concreet in een bedrijf aan te slag te gaan met echt materieel en met moderne uitrustingsgoederen.

Vervolmaking of specialisering:

Na een algemene opleidingsfase is het de bedoeling dat een jongere tamelijk specifieke beroepscompetenties verwerft. Hij wordt specialist of expert in een beroep of domein ervan. Zo maakt een jongere zijn beroepsproject concreet door extra troeven te verwerven.

Duaal leren met het oog op de validering van beroepscompetenties:

Duaal leren kan tevens als methode gebruikt worden om kandidaten gedurende een korte periode klaar te stomen voor een valideringsproef.

2.4.2 Sectorale proeven en certificering

De sectorale proeven en certificering van EDUCAM worden voor de sector georganiseerd in samenwerking met de centra voor middenstandsopleiding (SYNTRA Vlaanderen, IFAPME, SFPME,

IAWM) en het onderwijs van de Franse Gemeenschap. Dit project heeft als doel om de kwalificaties van toekomstige werknemers in de sector te verbeteren.

De sectorale certificering volgt na het succesvol afleggen van een theorie- en praktijkproef, die een maal per jaar worden georganiseerd. Hiermee wordt getoetst of de kandidaten de voor het beroep noodzakelijke competenties bezitten en de werkwijzen begrijpen en beheersen zoals ze door vertegenwoordigers van het beroep zijn vastgelegd.

Jongeren die deze proeven met succes afleggen, kunnen een sectoraal certificaat behalen voor de volgende beroepen:

- onderhoudsmecaniciën
- polyvalent mecaniciën
- onderhouds- en autodiagnosetechnicus
- voorbereiker en spuiter

Welke voordelen zijn er voor de jongeren?

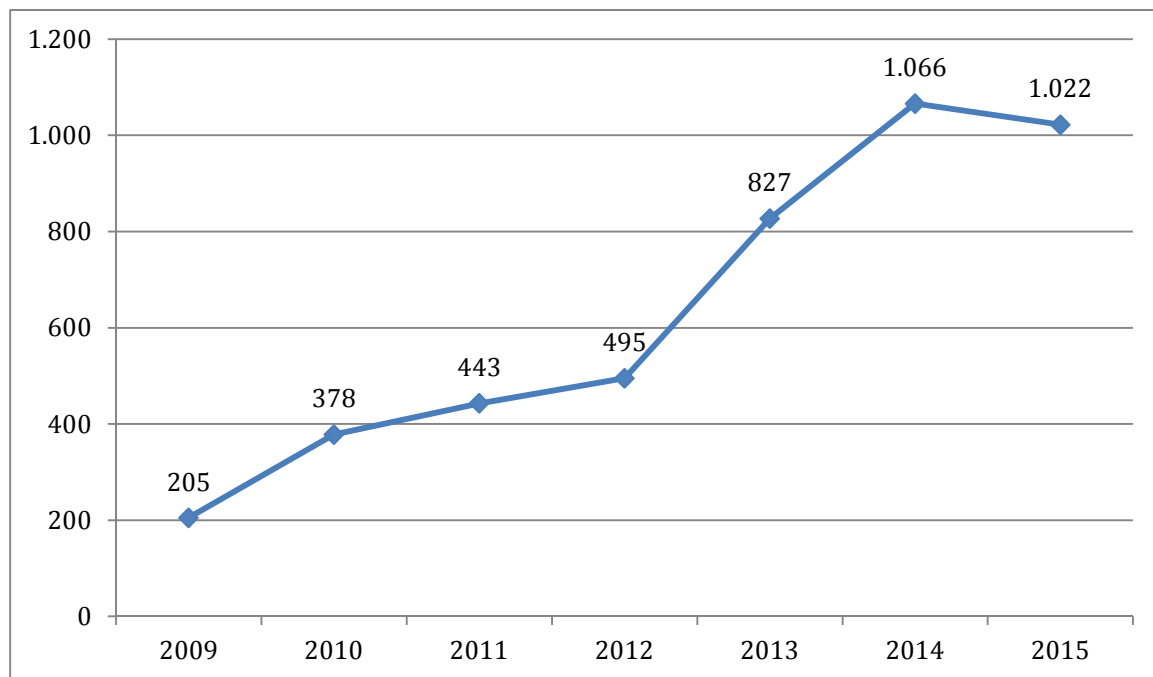
- De waarborg dat beroepsgebonden competenties worden verworven, zoals die door professionals uit de sector zijn bepaald.
- Een belangrijke troef in de zoektocht naar een baan.
- Een certificaat dat erkend is door alle beroepsmensen uit de sector.
- De toegang tot sectorale opleidingen en diensten tijdens het opleidingstraject dat uitmondt in een sectorale certificering.

Welke voordelen zijn er voor de partners uit het instroomonderwijs?

- De waarborg dat beroepsgebonden competenties worden verworven, zoals die door professionals uit de sector zijn bepaald.
- Hulp bij de voorbereiding van de proeven.
- De toegang tot sectorale opleidingen en leermiddelen in het kader van goed omschreven partnerschappen.
- Een jaarlijkse analyse van de proeven, gevolgd door sectoraal advies over de opleidingsprogramma's en methoden.

Daarnaast worden er in samenwerking met het Vlaams onderwijs ook sectorale proeven "basis-elektriciteit" georganiseerd. Deze proeven hebben weliswaar een ander doel. De proeven basis-elektriciteit dienen als een soort barometer voor het onderwijs om te detecteren voor welke thema's jongeren extra ondersteuning nodig hebben. Voor elke jongere zal er na afloop van de proeven ook een individuele opvolgingsfiche opgesteld worden. Deze worden bezorgd aan de verantwoordelijke leerkracht. Het doel hiervan is om mee te geven op welk vlak de jongeren goed scoren en waar er ontwikkelingsmogelijkheden liggen. Op die manier kan de lesgever in het volgende schooljaar daar eventueel meer aandacht aan besteden. Figuur 14 geeft de evolutie van het aantal deelnemers voor alle proeven weer.

Figuur 14: Evolutie van het aantal deelnemers aan de sectorale proeven



Bron: EDUCAM

2.5 Buitenland

2.5.1 Duitsland¹⁸

Het Duitse systeem van duaal leren wordt als het voorbeeld bij uitstek beschouwd. De oorsprong van dit systeem ligt in de middeleeuwen: ambachtswijzen en gilden ontwikkelden toen al eigen regels rond de opleiding van een leerling. In de 20^e eeuw pasten de Duitse industrieën de leermethoden van de ambachtelijke sectoren aan hun eigen behoeften aan. Stilaan ontstonden er nationale opleidings- en kwalificatienormen. Uiteindelijk werden de bepalingen over duale opleidingen gebundeld in 1969.

Duaal leren is erg populair in Duitsland. In 2010 bedroeg het aandeel jongeren dat er beroepssecundair onderwijs volgde 51,49% (Cedefop, 2012). Bovendien kiest ongeveer 60% van de jongeren in het beroepssecundair onderwijs voor duaal leren (CIDAL, 2013).

Algemeen

In Duitsland kan iedereen ongeacht geslacht, leeftijd of opleiding een duale opleiding aanvragen. Men heeft dus geen getuigschrift nodig. De enige voorwaarde om een duale opleiding aan te vangen is het vinden van een werkplek. Een dergelijke opleiding duurt doorgaans drie jaar en de jongere wordt gedurende drie of vier dagen in een professionele omgeving opgeleid. De gemiddelde leeftijd van de jongere bedroeg in 2012 20 jaar (BIBB, 2014).

Ondernemingen bieden vrijwillig werkplekken aan. Als ze werkplekken aanbieden, moeten ze wel als leeronderneming erkend worden door de kamers van koophandel en nijverheid en moeten de opleidingen die ze organiseren aan bepaalde normen voldoen. Zo moeten werknemers die jongeren

¹⁸ Dit stuk is voornamelijk gebaseerd op de volgende studie: Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (2014): *Het Duitse systeem van alternerend onderwijs*.

begeleiden over de nodige beroepskwalificaties beschikken. Daarnaast moet de opleiding het uitoefenen van een erkend beroep beogen. Op dit moment bestaan er circa 350 beroepen. Voor elk beroep bestaat er een specifiek reglement, waarin de minimale voorwaarden inzake aan te leren kennis en vaardigheden, vereist materiaal, duur van de opleiding en examencriteria vastgelegd zijn.

Er bestaat geen specifieke overeenkomst voor jongeren die duaal opgeleid worden. De klassieke contractuele bepalingen van het arbeidsrecht gelden. De bijdragepercentages zijn dezelfde als voor een klassieke arbeidsovereenkomst, behalve voor vergoedingen die lager zijn dan 325 euro per maand. In dat geval hoeft men geen bijdrage te betalen. Het niveau van de vergoeding die een jongere ontvangt wordt voor elke sector apart vastgesteld bij collectieve overeenkomsten. Deze vergoeding stemt doorgaans overeen met een derde van de lonen van een overeenkomstige startbaan. Ze neemt toe na elk voltooid jaar.

Normalerwijs vinden er tijdens de opleiding twee belangrijke examens plaats. De leerling legt eerst een tussentijds examen af, dat moet aantonen dat de student vooruitgang boekt. Tevens moet de jongere een eindexamen afleggen om een getuigschrift te behalen. Om door te stromen naar het hoger onderwijs heeft hij echter een diploma algemeen secundair onderwijs (*Abitur*) nodig noch een diploma van een technische lyceum (*Fachoberschule*) als hij toegepaste wetenschappen wil volgen. Wel is mogelijk om na een tewerkstellingsperiode van ongeveer vijf jaar via een bijkomende opleiding een "mastertitel" te behalen.

KMO's

De financiering van het Duits duaal systeem (de opleidingskosten en vergoedingen) is gemiddeld voor twee derde ten laste van de onderneming en voor een derde ten laste van de overheid. In 2012 werd bijna de helft van de jongeren in een onderneming met minder dan 50 werknemers opgeleid (BIBB, 2014). Dit betekent dat vele jongeren in een KMO opgeleid worden. Voor deze ondernemingen is het vaak moeilijk om alle vereiste wettelijke facetten van de opleiding aan te bieden. Daarom bestaat er een mogelijkheid om jongeren aanvullende trainingen te laten volgen in daarvoor voorziene opleidingscentra. Deze centra worden onrechtstreeks door de overheid gesubsidieerd via de relevante sectorale instellingen.

Daarnaast kunnen ondernemingen ervoor kiezen om in samenwerking met andere ondernemingen jongeren op te leiden. Er bestaan vier soorten samenwerkingsverbanden:

- hoofdonderneming met partner (*Leitbetrieb mit Partnerbetrieben*): één bedrijf draagt de verantwoordelijkheid voor de hele opleiding, maar verschillende onderdelen van de opleiding kunnen door andere partners gegeven worden;
- training op bestelling (*Auftragsausbildung*): de leeronderneming laat de jongere bijvoorbeeld in een nabijgelegen grotere onderneming een deel van de opleiding volgen tegen betaling;
- trainingsconsortium (*Ausbildungskonsortium*): verschillende ondernemingen leiden jongeren samen op. Ze ondertekenen hiervoor een samenwerkingsovereenkomst;
- trainingsassociatie (*Ausbildungsverein*): verschillende ondernemingen richten samen een organisatie op die de organisatorische taken (bv. contracten opstellen) verzorgt, maar de trainingen worden door de ondernemingen gegeven.

Sterke punten

Het Duitse systeem van duaal leren functioneert niet alleen goed omdat het een lange voorgeschiedenis heeft, maar het wordt tevens als een performant beroepsnet beschouwd. Het

aanbod van leerplaatsen is spontaan. In Duitsland heerst er namelijk een soort van sociale en morele verplichting omdat er cultureel veel belang gehecht wordt aan duaal leren.

Daarnaast worden erkende beroepen en het opleidingskader ervan voortdurend aangepast aan de behoeften van de arbeidsmarkt. Dit gebeurt in samenspraak met de sociale partners, de federale overheid en de deelstaten. De procedure om een nieuwe opleiding te ontwikkelen of een oude te moderniseren duurt ongeveer een jaar en verloopt in de volgende stappen:

- het BIBB¹⁹, de sociale partners of de federale minister neemt het initiatief;
- de sociale partners leggen voorstellen inzake nieuwe regelgeving aan de bevoegde minister voor;
- verschillende deskundigen en het BIBB gaan de haalbaarheid van de voorstellen na;
- het coördinatiecomité van de federale en deelstatenoverheid keurt het voorstel goed.

Tot slot is de rol van de sociale partners in het duaal leren niet te onderschatten. In het duaal leren zijn de sociale partners op de volgende niveaus vertegenwoordigd:

- federaal: de sociale partners maken deel uit van de *Hauptausschuss* van de BIBB;
- deelstaat: de sociale partners maken deel uit van comités voor beroepsopleidingen die de deelstaten adviseren over programma's ter ondersteuning van opleiding voor bepaalde doelgroepen;
- regionaal: de sociale partners maken deel uit van de *Zuständige Stellen* die als taak hebben de leerondernemingen te adviseren en om de naleving van de normen in de ondernemingen en het organiseren van examen- en diplomaprocedures voor leerjongeren te waarborgen;
- sectoraal: er vinden onderhandelingen tussen de sociale partners plaats over het aanbod van leerplekken, vergoedingen van de leerjongeren enz.;
- bedrijf: ze beslissen mee over duaal leren in de onderneming.

Nuances

Om als jongere een duale opleiding te kunnen volgen moet men een werkplek vinden. Dit is niet altijd evident. Net zoals de normale arbeidsmarkt is de markt voor werkplekken competitief. Er stromen steeds meer jongeren met een *Abitur* (diploma secundair onderwijs) in om een tweede opleiding aan te vangen. De kansen op een werkplek zijn groter als men uit een hoger niveau van secundair onderwijs komt. Dit beïnvloedt de motivatie en de kansen van jongeren die uit lagere secundaire richtingen komen. Om deze jongeren op te vangen bestaat er een overgangssysteem dat jongeren voorbereidt op een duale opleiding. Het blijkt echter dat dit overgangssysteem weinig transparant en efficiënt is. Over het algemeen brengen jongeren 17 maanden door in dit systeem en vindt slechts een derde van hen achteraf een werkplek.

Er zijn ook ondernemingen die werkplekken aanbieden, maar geen jongeren vinden. Vooral ondernemingen uit bepaalde sectoren, zoals de horeca en de gezondheidssector, die als onaantrekkelijk beschouwd worden door de lonen of werkomstandigheden, ervaren dit.

Tot slot stelt men ook over het algemeen een daling van het aantal aangeboden werkplekken vast (Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, 2014). De recente demografische ontwikkelingen, de toename

¹⁹ Het BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) is een orgaan dat de federale regering adviseert over beroepsopleidingen en dat mee de inhoud en de reglementering bepaalt inzake opleiding (CRB, 2014).

van de werkgelegenheid mede door een toename in deeltijdse overeenkomsten, de lage conjunctuur en een toename van het gevraagde kwalificatieniveau van de jongeren kunnen dit deels verklaren.

2.5.2 Oostenrijk²⁰

In Oostenrijk kunnen jongeren vanaf 15 jaar voor duaal leren kiezen. Er is sprake van duaal leren als een jongere op twee verschillende leerplaatsen wordt opgeleid, nl. in een bedrijf en op school. Het merendeel van de tijd (80%) brengt de jongere in het bedrijf door. De duur van een duale opleiding varieert over het algemeen tussen 2 en 4 jaar naargelang het gekozen beroep.

Jongere

Duaal leren is toegankelijk voor alle jongeren die hun 9 jaar leerplicht hebben vervuld, m.a.w. er worden geen specifieke kwalificaties vereist. Hierdoor kunnen jongeren met zeer uiteenlopende achtergronden voor duaal leren kiezen. Zowel jongeren uit het lager secundair regulier onderwijs als jongeren uit het bijzonder secundair onderwijs, maar ook jongeren die voltijds hoger secundair onderwijs tot hun 18 of 19 jaar hebben gevolgd. Deze jongeren kunnen een korter duaal traject volgen. De volgende kwalificaties verminderen het aantal duale opleidingsjaren:

- een diploma hoger academisch secundair onderwijs;
- een diploma hoger secundair beroepscollege;
- een diploma hogere secundaire beroepsschool;
- een certificaat van succesvolle afronding van een relevante duale opleiding.

Het duaal opleidingstraject kan niet alleen voor jongeren die al een kwalificatie op zak hebben aangepast worden, maar ook voor jongeren voor wie het behalen van een diploma niet zo vanzelfsprekend is. In dit geval spreekt men over integratieve duale opleidingen. Deze opleidingen bieden twee mogelijkheden aan: ofwel wordt de duur van de opleiding met maximaal twee jaar verlengd, ofwel beoogt de opleiding een partiële kwalificatie, m.a.w. de opleiding bevat slechts bepaalde onderdelen van één of meerdere beroepen. De volgende personen kunnen een integratieve duale opleiding volgen:

- personen die na hun leerplicht specifieke onderwijsbehoeften hebben;
- personen zonder diploma lager secundair onderwijs;
- personen met een handicap;
- personen die geen leeronderneming vinden door persoonlijke eigenschappen.

Om een duale opleiding aan te vangen moet een jongere eerst een leeronderneming vinden die bereid is om hem of haar als jongere aan te nemen. Om een werkplek te vinden kan een jongere terecht bij de publieke dienst voor arbeidsbemiddeling en bij de dienst duaal leren van de regionale kamers voor koophandel. Daarnaast bestaat er op initiatief van de federale kamer van koophandel een online platform over duaal leren, waarop jongeren ook leerondernemingen kunnen vinden.

Zodra een jongere een leeronderneming gevonden heeft, moet er een schriftelijke overeenkomst tussen de jongere en de geautoriseerde begeleider in de leeronderneming opgesteld worden. Deze overeenkomst bevat o.m. de begin- en einddatum en de vergoeding. De vergoeding is afhankelijk van het gekozen beroep aangezien deze afgesproken wordt tijdens collectieve onderhandelingen tussen

²⁰ Dit stuk is voornamelijk gebaseerd op het volgend document: Federal Ministry of Science, Research & Economy (2014): *Apprenticeship: Dual Vocational Education and Training in Austria*

de sociale partners. Als er over een beroep geen onderhandelingen bestaan, dient men het bedrag individueel af te spreken. De vergoeding neemt elk opleidingsjaar toe en in het laatste jaar benadert ze ongeveer 80% van de loon van een gekwalificeerde werknemer.

Het is verplicht om de overeenkomst binnen de drie weken na aanvang van de opleiding bij de dienst voor duaal leren in te dienen. De dienst voor duaal leren zal zowel de juistheid van de gegevens in de overeenkomst controleren als de geschiktheid van de leeronderneming om een jongere aan te werven. Deze overeenkomst zal een voorwaarde zijn om op het einde van de duale opleiding het eindexamen te kunnen afleggen. Vervolgens zal, naargelang het beroep dat de jongere heeft gekozen en de locatie van de leeronderneming, een school bepaald worden, waar de jongere deeltijds onderwijs zal volgen. Het is de taak van de leeronderneming om de jongere in een school in te schrijven.

Om een duale opleiding succesvol af te ronden moet de jongere slagen voor het examen van het duaal leren. Dit bestaat uit een praktijk- en een theorieproef en dient afgelegd te worden voor een jury van professionele experts. In bepaalde omstandigheden kunnen jongeren die het traject duaal leren niet volledig afgerond hebben ook aan het eindexamen deelnemen. Wie slaagt ontvangt een certificaat van het duaal leren. Om te kunnen doorstromen naar het hoger onderwijs moet de jongere ook slagen voor een *Berufsreifeprüfung*, die uit vier partiële examens bestaat, nl. Duits, wiskunde, moderne vreemde talen en het gekozen vakgebied.

Leeronderneming

Om als leeronderneming erkend te worden moet de onderneming de volgende voorwaarden vervullen:

- de onderneming moet wettelijk werkzaam zijn in activiteit waarover de jongere opgeleid zal worden;
- de onderneming moet zodanig uitgerust zijn en beheerd worden dat men in staat de vereiste kennis en vaardigheden, zoals gedefinieerd in het beroepsprofiel, aan de jongere over te dragen;
- de onderneming moet over voldoende begeleiders beschikken die zowel professioneel als pedagogisch gekwalificeerd zijn.

Om begeleider te worden moet men slagen voor een specifiek examen voor begeleiders in het duaal leren. Om deel te nemen aan het examen moet men eerst een begeleidingsopleiding van 40 uur volgen, waarop vakspecifieke, pedagogische en wettelijke kennis onderwezen worden. Bepaalde kwalificaties worden gelijkgesteld met het begeleidersexamen, waardoor men de opleiding niet hoeft te volgen. De meerderheid van de begeleiders begeleiden de jongeren naast hun dagelijkse taken, maar in vele grote bedrijven bestaan er ook voltijdse begeleiders.

De kosten van duaal leren worden voornamelijk door de leeronderneming gedragen. De belangrijkste kost is de vergoeding van de jongere, maar leerondernemingen kunnen ook enkele voordelen genieten. De kosten van duaal leren kunnen afgetrokken worden van de belastbare winst en er dienen voor de jongere geen bijdragen voor de ziekteverzekering betaald te worden. Bovendien bestaan er voor leerondernemingen verschillende subsidiemogelijkheden:

- basissubsidies aan het einde van elk opleidingsjaar
- een nieuwe werkplekkenbonus;
- subsidies voor bedrijven die in de kwaliteit van de opleiding investeren;

- subsidies voor bedrijven die bepaalde groepen jongeren, bv. met aanwervingsproblemen, aannemen.

Niet alleen grote ondernemingen kunnen leeronderneming worden, ook kleine ondernemingen. Ondernemingen die niet over de vereiste materialen, kennis of vaardigheden beschikken om een jongere op te leiden kunnen dat toch doen als ze zich bij een opleidingsbondgenootschap aansluiten. Er bestaan verschillende soorten bondgenootschappen:

- verplicht opleidingsbondgenootschap: er kunnen voor dit doel aanvullende opleidingsmaatregelen getroffen worden in een ander bedrijf of een onderwijsinstelling. Het merendeel van de opleiding echter, moet doorgaan in de leeronderneming en deze moet ook in staat zijn de essentiële kennis en vaardigheden door te geven;
- vrijwillig bondgenootschap: voor bedrijven die bepaalde specifieke kennis en vaardigheden willen doorgeven aan jongeren die verder gaan dan het beroepsprofiel;
- geïnstitutionaliseerd bondgenootschap: dit is een organisatie die informatie en ondersteuning biedt aan bedrijven inzake mogelijke bondgenoten (zowel bedrijven als instelling) en die verschillende bondgenootmaatregelen coördineert.

In een opleidingsbondgenootschap kunnen ondernemingen zich op verschillende manieren organiseren, ze kunnen ervoor kiezen om:

- de jongere wederzijds uit te wisselen tussen twee of meer ondernemingen;
- de jongere eenzijdig uit te wisselen van één onderneming naar één of meer ondernemingen;
- tegen betaling de jongere les te laten volgen in een opleidingsinstelling.

Aanpasbaarheid in het duaal leren

Het proces om duale opleidingen te moderniseren of nieuwe opleidingen te ontwikkelen kan in vier fasen ingedeeld worden. Hieronder volgt er een beschrijving van elke fase:

- **voorbereiding:** nadat een nieuw beroep of wijzigingen aan de vereisten van een bestaand beroep worden vastgesteld, kunnen het Ministerie van economie, de sociale partners of bedrijfsafgevaardigden het initiatief nemen om een nieuwe duale opleiding te ontwerpen of een bestaande aan te passen. Vervolgens wordt er een kader bepaald dat door het Ministerie van economie of de sociale partners verduidelijkt wordt;
- **uitwerking van een wettelijk kader:** er wordt een conceptnota uitgeschreven en er wordt een federale raad en een groep experts samengesteld uit leden van deeltijdse onderwijsinstellingen, sociale partners en het Ministerie van onderwijs. De raad wordt geraadpleegd en vervolgens wordt de conceptnota aangepast;
- **invoering:** alle belanghebbenden worden geraadpleegd om de conceptnota te evalueren en eventueel aan te passen. Vervolgens wordt er een decreet ingevoerd door het Ministerie van economie en onderwijs.
- **opvolging:** alle betrokken partijen worden geïnformeerd en eventueel ondersteund.

Nuances

Net zoals in België genieten de meer theoretische richtingen in Oostenrijk meer aanzien. De combinatie met het feit dat alle richtingen in het hoger secundair onderwijs (behalve duaal leren) een diploma lager secundair onderwijs vergen, leidt ertoe dat duaal leren veeleer minder goed presterende jongeren aantrekt. Dit heeft op zijn beurt een negatief effect op het aanbod van werkplekken in leerondernemingen. Bovendien zijn leerondernemingen steeds sterker geneigd om werkplekken te creëren en aan te bieden voor beroepen in nieuwe domeinen, bv. de tertiaire sector.

2.5.3 Nederland

Organisatie en aanpak

In Nederland is het systeem van leren en werken volledig in het globale onderwijssysteem geïntegreerd, meer specifiek in het middelbaar beroepsonderwijs (MBO). Er bestaat dus geen aparte instantie, zoals SYNTRA Vlaanderen of IFAPME in België, die duale middenstandsopleidingen verzorgt. Het MBO voorziet een programma-aanbod voor jongeren vanaf 16 jaar.

In het MBO zijn er vier niveaus waarop een diploma kan worden gehaald. De diploma's zijn opgebouwd uit deelkwalificaties die recht geven op vrijstellingen als de leerling naar een hoger niveau doorstroomt. Voor elk niveau gelden verschillende toelatingseisen. De vier niveaus zijn:

1. *Niveau 1 – assistent beroepsbeoefenaar*: verricht zijn werk onder begeleiding en heeft een assisterende, ondersteunende rol. Het gaat om weinig complex werk (1 jaar);
2. *Niveau 2 – medewerker/basisberoepsbeoefenaar*: doet zijn werk grotendeels zelfstandig en heeft een uitvoerende, ondersteunende rol. Het gaat veelal om standaardwerk (1 tot 2 jaar);
3. *Niveau 3 – zelfstandig medewerker/zelfstandig beroepsbeoefenaar*: verricht zijn werk geheel zelfstandig. Hij heeft diverse rollen, van uitvoerend en adviserend tot begeleidend, aansturend en controlerend (2 tot 3 jaar);
4. *Niveau 4 – middenkaderfunctionaris/gespecialiseerd beroepsbeoefenaar*: verricht zijn werk geheel zelfstandig en is breed inzetbaar, maar kan ook zelfstandig gespecialiseerd werk uitvoeren. Ook hij heeft diverse rollen, van uitvoerend tot coördinerend (maximaal 3 jaar).

MBO-opleidingen worden in twee vormen gegeven. De beide leerwegen combineren leren en werken. Het onderscheidend element is de mate waarin de leerling praktijk volgt:

1. *BeroepsOpleidende Leerweg (BOL)*: de leerling heeft geen vast dienstverband en gaat vier of vijf dagen per week naar school. Een deel van de opleiding loopt hij stage (beroepspraktijkvorming);
2. *BeroepsBegeleidende Leerweg (BBL)*: de leerling heeft een dienstverband van minimaal 24 uur per week bij een bedrijf. Één dag per week gaat de leerling naar school. De BBL is dus het best te vergelijken met ons stelsel van leren en werken.

Vanaf het schooljaar 2015 – 2016 mag een MBO een gecombineerde leerweg aanbieden. Daarbij volgt de leerling de eerste jaren lessen op school; in het tweede deel van de opleiding gaat hij aan de slag in een bedrijf. Dit is een experiment.

In de onderstaande tabel worden de belangrijkste verschillen tussen de twee leerwegen in het MBO opgesomd (Figuur 15).

Figuur 15: Belangrijkste verschillen tussen de beroepsopleidende (BOL) en de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) in het middelbaar beroepsonderwijs in Nederland

BOL	BBL
School en stage	Werken en leren
Meer theorie en zelfstudie	Meer praktijk
Kortere werkperiodes in de vorm van een stage, waarbij soms een stagevergoeding wordt geboden	Doordat er wordt gewerkt, ontvang de leerling in veel gevallen loon of een soort stagevergoeding
Wel studiefinanciering	Geen studiefinanciering
Stageperiodes van meerdere weken na elkaar van 4 of 5 dagen per week	3 of 4 dagen per week werken
4 of 5 dagen per week naar school (buiten de stageperiodes)	1 of 2 dagen per week naar school
Veel contact met leeftijdsgenoten, doordat de leerling veel op school is	Weinig contact met leeftijdsgenoten, doordat de leerling weinig op school is
Stage in een erkend leerbedrijf is verplicht	Baan in een erkend leerbedrijf is verplicht

Bron: MBO-wijzer

In het schooljaar 2014 – 2015 volgden 492.000 leerlingen een opleiding in het MBO (zie Figuur 16). De BBL-leerlingen maken 21% van het totale leerlingenbestand uit; de BOL-leerlingen 79%. Het middelbaar beroepsonderwijs (MBO) is een stevig fundament van de Nederlandse economie en samenleving. Zo heeft 40% van de Nederlandse beroepsbevolking een MBO-diploma op zak (MBO Raad, 2015).

Figuur 16: Aantal inschrijvingen per leerweg in het middelbaar beroepsonderwijs in Nederland (2014 – 2015)

Leerweg	Aantal
BBL	103.500
BOL	377.500
Examendeelnemer ²¹	11.000
Totaal	492.000

Bron: MBO Raad

Het aantal leerlingen in het MBO neemt af. Zo schreven zich in 2010 nog 545.000 leerlingen in het MBO in. Het aantal studenten is in alle sectoren gedaald. In de sector techniek is deze daling naar verhouding iets sterker dan in andere sectoren. Het aandeel van de BOL is op korte tijd vrij sterk toegenomen (van 64% in 2010 naar 79% in 2014), ten koste van de BBL (MBO Raad, 2014).

²¹ Jongeren die een BBL of BOL gevolgd hebben, maar nog één of meerdere examens moeten afleggen.

Het aantal leerlingen dat zich in het MBO inschreef in autogerelateerde opleidingen bedroeg in 2014 – 2015 14.407 (zie Figuur 17). Dit is 3% van het totaal aantal leerlingen in het MBO. Van al deze leerlingen volgden 48% de BBL en 51% de BOL. Het aantal leerlingen dat in het MBO een autogerelateerde opleiding volgt daalde in de periode 2005 – 2010. De laatste jaren lijkt dit aantal zich te stabiliseren. Een overzicht van het aantal inschrijvingen in autogerelateerde opleidingen staat in de onderstaande tabel.

Figuur 17: Aantal inschrijvingen in autogerelateerde opleidingen in het middelbaar beroepsonderwijs in Nederland per leerweg en beroepsopleiding (2014 – 2015)

Beroepsopleiding	Totaal	BBL	BOL
Assemblagetechnicus mobiliteitsbranche	60	40	20
Assistent mobiliteitsbranche	142	52	90
Autoschadehersteltechniek	475	347	128
Autospuiter	318	277	41
Autotechniek	8.827	3.489	5.338
Bedrijfsautotechniek	1.488	954	534
Bedrijfsmanagement mobiliteitsbranche	141	31	110
Caravantechnicus	3	3	0
Carrosseriebouwer	71	71	0
Eerste verbrandingsmotortechnicus	48	48	0
Mobiele werktuigen	1.389	818	571
Motorfietstechniek	153	105	48
Serviceadviseur mobiliteitsbranche	16	14	2
Tweewielertechniek	570	524	46
Verbrandingsmotortechnicus	52	51	1
Verkoopadviseur mobiliteitsbranche	95	10	85
Verkoopmanager mobiliteitsbranche	182	13	169
Werkplaatsmanagement mobiliteitsbranche	377	96	281
Totaal	14.407	6.943	7.464

Bron: SBB

De meeste MBO-opleidingen worden gegeven in Regionale OpleidingsCentra (ROC). Daarnaast zijn er ook particuliere instellingen, vakinstellingen die MBO-opleidingen in één branche verzorgen en agrarische opleidingscentra voor “groene” opleidingen.

De opleidingscentra in het MBO vallen allemaal onder een koepelorganisatie. De belangrijkste koepelorganisatie is de MBO-raad. Deze werkgeversorganisatie behartigt de collectieve belangen van

de aangesloten onderwijsinstellingen. Het bestuur van de MBO-raad bestaat uit vertegenwoordigers van het MBO-veld. De MBO-raad werkt nauw samen met de sociale partners en bedrijven om te komen tot een krachtig en innovatief beroepsonderwijs. Voor erkende particuliere onderwijsinstellingen is er een aparte vereniging: de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO). De Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB) zet zich in voor de belangen van alle MBO-studenten. Het bestuur bestaat uit MBO-studenten die ondersteund worden door een team van beleidsmedewerkers.

Tot voor kort waren er in Nederland 17 "kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven" actief. Ze zetten zich in voor een goede aansluiting tussen werken en leren en een evenwichtige arbeidsmarkt. Ze waren verantwoordelijk voor het werven, erkennen en ondersteunen van leerbedrijven, waarin MBO-leerlingen terecht kunnen voor het praktijkdeel van hun opleiding. Daarnaast ontwikkelden en onderhielden ze de landelijke kwalificatiestructuur. Door een bezuinigingsopdracht en de behoefte aan een meer gezamenlijke aanpak hebben deze 17 kenniscentra de wettelijke taken op 1 augustus 2015 overgedragen aan de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB).

In het bestuur van de SBB zijn het onderwijs en de sociale partners vertegenwoordigd. De drie wettelijke taken van de SBB omvatten het erkennen en begeleiden van leerbedrijven, het onderhouden van de kwalificatiestructuur MBO en het verzorgen van informatie over de arbeidsmarkt, de beroepspraktijkvorming en de doelmatigheid. Ook maken het onderwijs en het bedrijfsleven in de SBB afspraken over thema's zoals kwalificeren en examineren.

De SBB erkent de leerbedrijven. In het algemeen dient een bedrijf te voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. het bedrijf biedt de student een goede en veilige werkplek, die aansluit bij zijn opleiding. Daar oefent de student het beroep uit waarvoor hij in opleiding is, met de werkprocessen en werkzaamheden die erbij horen;
2. het bedrijf stelt een praktijkopleider aan die de eisen van de opleiding kent en in staat is om de student op de werkvloer op te leiden en te coachen. Het bedrijf maakt tijd, ruimte en middelen vrij om de praktijkopleider zijn taak te laten verrichten;
3. het bedrijf is bereid om samen te werken met de onderwijsinstelling en de SBB en verstrekt daartoe de benodigde informatie;
4. het bedrijf gaat akkoord met vermelding van de bedrijfsgegevens in het openbare register van erkende leerbedrijven van de SBB.

Deze algemene voorwaarden vormen de basis van een meer gedetailleerde reglementering die werd uitgewerkt voor de erkenning van leerbedrijven. Deze reglementering bevat voor een aantal sectoren ook nog een aantal specifieke aanvullingen.

De SBB helpt bedrijven leerlingen te vinden en leerlingen een geschikt bedrijf. Hiertoe werd onder meer de website www.stagemarkt.nl opgericht, waarop bedrijven vacatures kunnen plaatsen die vervolgens door leerlingen worden geraadpleegd. De SBB begeleidt bedrijven ook in het aanstellen van de praktijkopleider, ook wel leermeester genoemd. Het aanstellen van een praktijkopleider is een van de belangrijkste voorwaarden waaraan een leerbedrijf moet voldoen. In het leerbedrijf is de praktijkopleider het eerste aanspreekpunt voor de student. Hij zorgt voor een leeromgeving waarin de student zo veel mogelijk praktijksituaties meemaakt die hij ook zal tegenkomen in het beroep waarvoor hij wordt opgeleid. De competenties waaraan de praktijkopleider dient te voldoen zijn

door de SBB duidelijk omschreven. Om ze te verwerven dient de praktijkopleider een opleiding gevolgd te hebben. De bedrijven kunnen voor dit alles een beroep doen op een adviseur van de SBB.

Er is niet alleen de begeleiding door de SBB. Ook sectoren kunnen allerlei acties ondernemen om leerbedrijven te ondersteunen, bv. door opleidingen voor praktijkopleider te organiseren of door een premie aan te bieden bedrijven die leerlingen in dienst hebben. Zo geeft het OOMT, het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf, een subsidiebedrag per BBL-leerling van maximaal 1.350 euro per schooljaar.

Kenmerkend voor het beroepsonderwijs in Nederland is de nauwe samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven. Scholen en bedrijven stellen per beroep vast aan welke eisen een leerling moet voldoen om een diploma te behalen. Al deze eisen (weergegeven in kwalificaties) vormen samen de landelijke kwalificatiestructuur. De kwalificaties zelf staan in een kwalificatiedossier. Alle scholen moeten deze kwalificaties gebruiken, maar ze kunnen wel zelf beslissen hoe ze examineren. Om te voorkomen dat dit tot grote verschillen in eindniveau leidt, ziet de Onderwijsinspectie op de onderwijsprogrammering en de examinering toe.

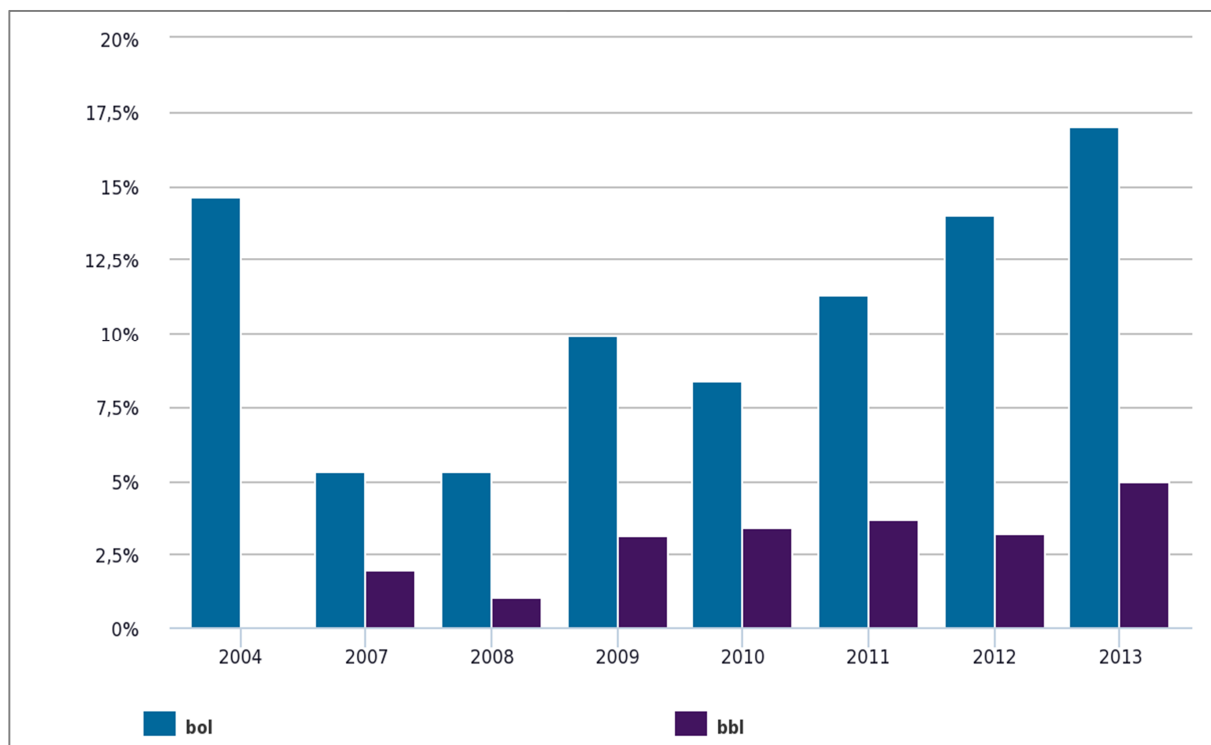
In 2015 werd de kwalificatiestructuur aangepast. De nieuwe structuur gaat in op 1 augustus 2016 en dient de MBO-studenten nog meer te stimuleren om onderwijs te blijven volgen. Het beroepsonderwijs in Nederland biedt jongeren in het MBO immers volop doorstroommogelijkheden. Het MBO met zijn vier opleidingsniveaus lokt doorstroom als het ware uit (zie boven). Ongeveer de helft van de studenten met een diploma van niveau 1 stroomt door naar niveau 2 of hoger. Bij gediplomeerden van niveau 2 stroomt eveneens de helft door naar niveau 3 of hoger. Dan neemt de doorstroom wat af, maar nog altijd ruim een derde van gediplomeerden op niveau 3 gaat naar niveau 4.

Daarnaast is het MBO een belangrijke leverancier van het hoger beroepsonderwijs (HBO). HBO-opleidingen worden verzorgd door hogescholen en leveren bachelordiploma's af. Iemand die een HBO-(bachelor)diploma heeft behaald kan in principe, na universitaire goedkeuring van een commissie of studieadviseur, een masterstudie volgen aan een universiteit. MBO'ers van niveau 4 hebben op dit moment instroomrecht voor alle HBO-opleidingen. Ongeveer drie op vier studenten in het HBO zijn afkomstig uit het MBO (Canon Beroepsonderwijs, 2015).

Ondanks de doorstroommogelijkheden had in 2013 21% van de schoolverlaters uit het MBO geen diploma op zak. De omvang van deze groep studenten is tussen 2011 en 2013 gedaald met ongeveer 4% (MBO Raad, 2014).

De nieuwe kwalificatiestructuur wil ook de doelmatigheid van het MBO vergroten. Dit betekent dat jongeren met een diploma MBO ook snel werk vinden. Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) onderzoekt jaarlijks de werkloosheid van gediplomeerde MBO-jongeren anderhalf jaar nadat ze de school hebben verlaten. Ze maken hierbij een onderscheid tussen de BBL en de BOL. Uit de cijfers blijkt dat in 2013 17% jongeren uit het BOL na anderhalf jaar nog werkloos is tegenover slechts 5% van de jongeren uit het BBL. Sinds 2008 zijn deze werkloosheidscijfers gestegen als gevolg van de economische crisis (ROA, 2013) (zie Figuur 18).

Figuur 18: Werkloosheid van gediplomeerde MBO'ers anderhalf jaar na het beëindigen van de opleiding



Bron: ROA

Het is belangrijk dat een MBO-scholier voor zijn studiekeuze weet in welke beroepen er voldoende werk is. Voor aankomende studenten zijn daarom websites (bv. www.mbowijzer.nl/campagne-s-factor of www.s-bb.nl/studenten/hoe-scoort-mijn-opleiding) of brochures beschikbaar; waarbij voor iedere beroepsopleiding wordt vermeld hoe groot de kans op werk is, zowel landelijk als in de regio. Ook wordt er vermeld hoeveel doorstroom naar het HBO er is en hoe tevreden de leerlingen over de opleiding zijn.

Bespreking van het systeem van duaal leren in Nederland

In 2014 startte het departement Werk en Sociale Economie (WSE) van de Vlaamse overheid een project met als doel de systemen van duaal leren in andere Europese landen te bestuderen. De resultaten van deze studie moeten dienen als inspiratie bij de hervorming van het Vlaamse systeem. Ook de aanpak in Nederland werd bestudeerd. Hieronder volgen de voornaamste conclusies²².

Een sterk punt van het duale stelsel in Nederland is dat er een sterke betrokkenheid is van alle betrokken actoren. Een voorbeeld hiervan is een techniekpact dat de overheid heeft opgestart met de technieksector om samen rond het tekort aan technisch personeel te werken. In dit pact worden concrete afspraken gemaakt tussen het bedrijfsleven, het onderwijs en de overheid. Alvorens het pact op te stellen werd eerst gewerkt aan het creëren van een draagvlak met grote betrokkenheid van alle actoren en gedeeld eigenaarschap. In het Nederlandse overlegmodel wordt ook de rol en de werking van de SBB en de (voormalige) kenniscentra als een sterk punt beschouwd. Zij treden immers op als intermediair tussen de overheid, de scholen, de bedrijven en de leerlingen (zie boven voor meer info hierover) (Pinxten W., 2015).

²² Wouter Pinxten (2015): *Rapport met beleidsaanbevelingen. Beleidsaanbevelingen uit ESF-project 5053 'naar een hervorming van het stelsel Leren en Werken in Vlaanderen'*. Departement WSE, Vlaamse Overheid, Brussel: 47 p.

Interessant is ook dat bedrijven in Nederland verplicht zijn om een leermeester in huis te hebben die een cursus van een aantal dagen heeft gevolgd. Aangezien het voor KMO's vaak moeilijk is om werknemers enkele dagen op opleiding te sturen, kunnen kandidaten een deel van de cursus van thuis uit volgen. Aangezien het voor veel kleinere bedrijven moeilijk is om jongeren alle competenties aan te leren, kunnen leerlingen hun opleiding in verschillende bedrijven doen. Dit verlaagt de drempel voor kleinere bedrijven om in het systeem in te stappen. Zoals eerder al werd vermeld dienen bedrijven erkend te worden als leerbedrijf door de SBB alvorens ze leerjongeren kunnen inschakelen. Deze erkenning geldt vier jaar en dient daarna volgens een vooraf bepaalde procedure hernieuwd te worden. Een erkenning kan ook worden ingetrokken na signalen van leerlingen, scholen e.a. Dit is belangrijk voor de kwaliteitszorg.

Een veel gehoorde kritiek is dat het aanbod aan opleidingen in België niet altijd goed afgestemd is op de behoeften van de arbeidsmarkt. Niet alle opleidingen zouden relevant zijn voor de uitstroom naar de arbeidsmarkt en/of doorstroom naar het hoger onderwijs. In Nederland moeten scholen daarom hun doelmatigheid aantonen. Dit betekent dat ze inzicht moeten kunnen bieden in de mate waarin hun opleidingen leiden tot doorstroom naar de arbeidsmarkt en hogere studies. De resultaten zijn raadpleegbaar via het internet en kunnen de jongeren en hun ouders oriënteren. Aan deze doelmatigheidsoefening is financiering gekoppeld.

In Nederland moeten leerlingen eerst een werkplek vinden, waarna ze een school kiezen waar ze een aansluitende opleiding volgen. Hiermee wordt vermeden dat ze in het leerbedrijf een opleiding volgen die niet aansluit bij de opleiding op school. Een instrument dat in Nederland een stimulans is voor de inhoudelijke afstemming tussen de leer- en de werkcomponent is de uitgewerkte kwalificatiestructuur. Die vormt de hoeksteen van de kwaliteit van het duale systeem in Nederland. De kwalificatie wordt in Nederland paritair uitgetekend terwijl dit in België vooral vanuit het onderwijs komt. De procedure en de methode die men in Nederland hanteert kunnen voor België dus interessant zijn, ook omdat de samenwerking tussen de sectoren en het onderwijs in Nederland goed verloopt.

In België bepaalt het "watervalstelsel" in belangrijke mate het negatieve imago van duaal leren. In Nederland daarentegen is de toeleiding van leerlingen in belangrijke mate een bewuste keuze. Jongeren weten immers dat dit systeem een reële optie is. In de periode voordat jongeren kunnen instappen in een duale opleiding wordt immers ingezet op loopbaanoriëntatie. Zoals al werd vermeld worden leerlingen ook via websites geïnformeerd over de uitstroommogelijkheden van opleidingen. Vacatures voor leerplekken worden verspreid via advertenties en vacaturedatabanken. De screening van de leerlingen gebeurt via een sollicitatieprocedure in het bedrijf. Het is bijgevolg de werkgever die beslist of de jongere voldoende arbeidsrijp is. In Nederland zijn leerbedrijven er trots op dat ze leerbedrijven zijn.

Het systeem met de twee leerwegen (BOL en BBL) in Nederland is helderder dan in België. Nochtans staat het systeem in Nederland ter discussie. Positief is dat de leerlingen keuzevrijheid hebben. Maar er wordt wel aangegeven dat leerlingen worden 'doorgegeven' tussen leerwegen naargelang de economische toestand. Bij laagconjunctuur zouden leerlingen in de BOL "gedumpt" worden. Ook kan men zich afvragen of het niet te duur is om twee parallelle systemen te hebben.

2.6 Conclusie

Zowel de Vlaamse als de Franse Gemeenschap herbekijkt zijn respectieve systeem van duaal leren. In Vlaanderen werkt men momenteel aan een nieuw decreet dat het huidige stelsel van leren en werken uit 2008 zal vervangen. Het is voorzien dat het nieuwe decreet van kracht zal worden op 1 september 2017. In de Franse Gemeenschap is er beslist om de overkoepelende organisatie *Office francophone de Formation en Alternance* (OFFA) op te richten en om een uniek statuut voor jongeren in te voeren. OFFA is formeel in werking getreden vanaf september 2015.

De drie Belgische gemeenschappen hebben inzake duaal leren gelijkaardige systemen. Enerzijds kunnen jongeren voor een opleiding kiezen, die georganiseerd wordt door het **ministerie van onderwijs** en die plaatsvindt in een Centrum voor Deeltijds Onderwijs (CDO), een *Centre d'Éducation et de Formation en Alternance* (CEFA) of een *Zentrum für Teilzeitunterricht* (TZU); anderzijds kunnen ze voor een opleiding kiezen die georganiseerd wordt door de **centra voor middenstandsopleidingen**, ook wel de leertijd genoemd. In Vlaanderen, Wallonië, Brussel en de Duitstalige Gemeenschap zijn deze centra respectievelijk SYNTRA Vlaanderen, IFAPME, efp en ZAWM.

In het schooljaar 2014 – 2015 volgden er totaal volgden 29.711 Belgische jongeren – waarvan 16.824 in de Franse gemeenschap, 12.185 in Vlaanderen en 702 in de Duitstalige gemeenschap – een duale opleiding. In dit schooljaar kozen er in België 1.941 jongeren (7%) voor een studierichting in de autosector. In de Franse, de Vlaamse en de Duitstalige Gemeenschap bedroeg dit aantal respectievelijk 952, 864 en 125.

Duaal leren is een systeem met verschillende **voordelen**. Zo biedt het jongeren de mogelijkheid om kennis te maken met een beroep en om vast te stellen of het aansluit bij hun interesses en talenten. Tevens is het een kans om jongeren in de praktijk aan te leren wat ze echt moeten kennen en kunnen wanneer ze in een bedrijf terechtkomen. Jongeren leren op de werkvloer hun verantwoordelijkheid op te nemen en daarmee verhoogt het slagen voor een duale opleiding aanzienlijk de kans op werk. Voor werkgevers vormt duaal leren een handig kanaal om nieuwe werknemers te rekruteren.

Helaas blijft duaal leren een **weinig gekend** systeem bij het brede publiek. Bovendien wordt het meestal **niet positief gewaardeerd**. Dit heeft verschillende oorzaken. Van meet af aan diende het deeltijds onderwijs als opvangnet voor jongeren die het moeilijk hadden in het voltijds secundair onderwijs. Zowel het deeltijds beroepssecundair onderwijs als de leertijd wordt als het einde van het watervalstelsel beschouwd. Het is zeer moeilijk om vanuit het duaal leren door te stromen naar het hoger onderwijs. In theorie bestaat deze mogelijkheid wel, maar in de realiteit gebeurt dit zelden. Het watervalstelsel heeft op zijn beurt tot gevolg dat er in het duaal leren jongeren instromen uit algemeen vormende of compleet andere studierichtingen. Dit leidt er niet alleen toe dat vele jongeren niet over voldoende basiskennis beschikken, maar ook dat sommige jongeren minder geïnteresseerd en gemotiveerd zijn.

Het is trouwens voor vele jongeren **moeilijk om een geschikte werkplek te vinden** en in de leerbedrijven **ontbreekt er dikwijls goede begeleiding**. Ondernemingen gaan vaak ondoordacht te werk. Er wordt meestal geen vast stramien voor het onthaal of de begeleiding in het bedrijf uitgewerkt. Hierdoor ontbreekt vaak de juiste begeleiding die het leren in een professionele omgeving mogelijk maakt. Tevens laat de ondersteuning van de ondernemingen vanuit de school en de lesgevers vaak te wensen over. Het contact met de school is afhankelijk van de leerkracht. Sommige leerondernemingen hebben zelden contact met de school of alleen als er problemen zijn.

Nochtans is dit contact cruciaal aangezien bedrijven na een slechte ervaring dikwijls afhaken (dit geldt ook voor leerjongeren).

Er is gebleken dat **bovengenoemde problemen in de Duitstalige Gemeenschap minder sterk aanwezig** zijn dan in de Vlaamse en de Franse Gemeenschap. In de Duitstalige Gemeenschap geniet het systeem van duaal leren een hoge bekendheid, een goed imago en een goede kwaliteit. Dit betekent weliswaar niet dat het altijd zo geweest is. In het verleden had het systeem in Duitstalig België te kampen met de problemen waarmee de Vlaamse en de Franse Gemeenschap vandaag geconfronteerd worden. Het heeft jarenlange inspanningen gevergd voordat het huidige niveau behaald werd. Deze positieve evolutie is hoopgevend voor de rest van het land. Ook in de Vlaamse en de Franse Gemeenschap kan er op lange termijn geëvolueerd worden naar een goed gekend, kwaliteitsvol systeem met een goed imago, als resultaat van een aantal doelgerichte sectorale acties.

In Duitsland, Oostenrijk, Nederland en zelfs in de Duitstalige Gemeenschap in België vormt een goede begeleiding van jongeren op de werkplek de hoeksteen van het systeem van duaal leren. Begeleiders worden er verplicht om een opleiding te volgen voordat ze een jongere mogen begeleiden. Er gelden strikte voorwaarden voor leerondernemingen en deze moeten over een erkenning beschikken om jongeren te mogen ontvangen. Aangezien het voor kleine ondernemingen vaak moeilijk is om aan al deze voorwaarden te voldoen, bestaat er in Duitsland, Oostenrijk en Nederland ook een mogelijkheid om zich aan te sluiten bij een opleidingsbondgenootschap: ondernemingen kunnen dan in samenwerking met andere ondernemingen jongeren opleiden of kunnen jongeren aanvullende trainingen laten volgen in daarvoor voorziene opleidingscentra.

Kenmerkend voor de duale systemen in Duitsland, Oostenrijk en Nederland zijn de nauwe samenwerking tussen het onderwijs en de sociale partners en de aanpasbaarheid van de opleidingen aan de behoeften van de arbeidsmarkt. Het opleidingsaanbod van het duale systeem ligt niet vast, maar wordt voortdurend bijgesteld. In overleg met de overheid en de sociale partners worden nieuwe opleidingen ontwikkeld en bestaande opleidingen aangepast. In Nederland moeten scholen zelfs de doelmatigheid van hun opleidingen aantonen. Dit betekent dat ze inzicht moeten kunnen bieden in de mate waarin hun opleidingen leiden tot doorstroom naar de arbeidsmarkt en hogere studies. Jongeren en ouders kunnen deze informatie vlot via het internet raadplegen.

Vanuit de sector worden er tal van initiatieven genomen om de kwaliteit van het duaal leren te verbeteren. Zo organiseert EDUCAM jaarlijks **sectorale proeven en een certificering** voor de sector. Dit project heeft als doel om de kwalificaties van toekomstige werknemers in de sector te verbeteren. Met het certificaat kunnen jongeren bewijzen dat ze over de verwachte competenties beschikken. Bovendien helpen de resultaten van de proeven om lacunes bij jongeren te detecteren. Zo kunnen de juiste acties ondernomen worden om het niveau van de jongeren te verhogen (bv. didactisch materiaal ontwikkelen en beschikbaar stellen, lesgevers opleiden enz.).

Verder heeft EDUCAM in 2012 op vraag van de sociale partners een **sectoraal lastenboek** opgesteld, waarin kwaliteitsvolle aanwijzingen voor het starten, opvolgen en evalueren van duaal leren werden opgenomen. Vervolgens voerde EDUCAM tussen september 2013 en maart 2014 in het kader van een ESF-project een studie rond duaal leren in de garagesector. Daarnaast werd er voor leerondernemingen een opleiding ontwikkeld om het onthaal en de coaching van jongeren op de werkplek te bevorderen.

De komende twee jaar zal EDUCAM deelnemen aan een **ESF-project over duaal leren**, dat geleid wordt door VOLTA (het opleidingsfonds van de elektronische sector). Tijdens dit project zal men in

het stelsel van duaal leren en werken intersectorale individuele trajecten trachten te ontwikkelen voor de opleiding rond elektrische installaties. Daarnaast zal men in samenwerking met het departement psychologie en pedagogie van de KU-Leuven een instrument Arbeidsrijpheid ontwikkelen, dat ter ondersteuning gebruikt zal kunnen worden door de klassenraad om te bepalen of een leerling al dan niet arbeidsrijp is.

Hoofdstuk 3 Bevestigingen

In het vorige hoofdstuk werd het systeem van duaal leren in het algemeen besproken aan de hand van wat in de literatuur gevonden werd. De literatuurstudie diende als basis om een specifiek onderzoek voor de autosector vorm te geven. In de tweede fase van de studie werden enquêtes uitgevoerd bij verschillende doelgroepen van duaal leren in de sector. Vier groepen werden apart benaderd en ondervraagd: **bedrijven, jongeren, lesgevers** en **experts in de materie**. Voor de eerste drie doelgroepen werd een kwantitatief onderzoek uitgewerkt, wat wil zeggen dat de respondenten via een online of papieren vragenlijst ondervraagd werden. De mening van de experts echter werd door middel van een kwalitatief onderzoek verzameld. Zij werden eenmalig rond de tafel gebracht om de problematiek van duaal leren te bespreken onder leiding van een moderator.

In wat volgt zal dit onderzoek besproken worden. Ten eerste zal uiteengezet worden hoe de steekproeven van elk van de doelgroepen eruit zien. Daarbij wordt het profiel van de respondenten weergegeven. Daarna worden de resultaten van de drie kwantitatieve enquêtes besproken. De antwoorden van de bedrijven, jongeren en lesgevers worden gegroepeerd per thema. In een derde paragraaf worden de belangrijkste resultaten van het rondetafelgesprek met de experts besproken. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een conclusie.

3.1 Steekproeven

Bij het trekken van de steekproeven voor het onderzoek werd getracht om de representativiteit zo hoog mogelijk te houden.

3.1.1 Bedrijven

In totaal werden 323 antwoorden van bedrijven uit de garage- en koetswerksector verzameld. De respondenten waren voornamelijk HR-verantwoordelijken en bedrijfsleiders. 90 van de bevroegde bedrijven (28%) hebben momenteel jongeren in dienst uit het deeltijds beroepssecundair onderwijs en/of de leertijd. 232 bedrijven (72%) werken niet met jongeren uit deze duale opleidingsvormen. In 2014 waren er volgens de RSZ 6.352 bedrijven actief in de garage- en koetswerksector. De steekproef omvat met andere woorden 5% van de bedrijven uit de populatie, wat betekent dat de steekproef representatief is.

3.1.2 Jongeren

544 jongeren tussen 15 en 25 jaar die momenteel nog in opleiding zijn, hebben deelgenomen aan de enquête. Ze zijn afkomstig uit studierichtingen uit de leertijd (444) en het Vlaamse DBSO (64) die leiden naar beroepen in de garage- of koetswerksector en uit het ASO/BSO/TSO (36). Het onderzoek is er niet in geslaagd om jongeren uit Franstalige CEFA's te bereiken. Ondanks de talrijke contacten met het kabinet en de scholen werden geen antwoorden bekomen van jongeren uit CEFA's. De groep jongeren wordt aangevuld met 12 jongeren die reeds afgestudeerd zijn uit het DBSO of de leertijd en minder dan drie jaar werken in een bedrijf uit de garage- of koetswerksector. Deze laatste groep jongeren wordt hierna "jonge werknemers" genoemd.

Het aantal jongeren uit het deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO en CEFA) is ondervertegenwoordigd ten opzichte van het aantal jongeren uit de leertijd (SYNTRA Vlaanderen, IFAPME, efp en ZAWM). Van de totale populatie van jongeren uit het duale systeem kwam in 2015 40% van de jongeren uit het deeltijds beroepssecundair onderwijs en 60% uit de leertijd. In de steekproef bedraagt deze verhouding respectievelijk 13% en 87%. Hierna worden deze twee groepen apart geanalyseerd.

In de leertijd zijn de Nederlandstalige SYNTRA-jongeren licht ondervertegenwoordigd ten opzichte van de Franstalige jongeren uit het IFAPME, efp en ZAWM. Terwijl in de totale populatie 29% van de jongeren uit de leertijd bij SYNTRA Vlaanderen zit (71% bij IFAPME, EFPME en IAWM), vertegenwoordigen zij slechts 18% van de steekproef (82% bij IFAPME, EFPME en IAWM).

3.1.3 Lesgevers

46 lesgevers uit het studiegebied auto en/of koetswerk uit het deeltijds beroepssecundair onderwijs en/of de leertijd hebben deelgenomen aan het onderzoek. Het Onderwijs, SYNTRA, IFAPME, efp en ZAWM hebben geen zicht op het totaal aantal lesgevers in hun centra in deze studiegebieden. De representativiteit van de steekproef is dus niet gekend.

3.1.4 Experts

Voor de rondetafelconferentie werden 14 personen samengebracht. Deze groep bestond uit vertegenwoordigers van verschillende federaties (FEBIAC, TRAXIO, FEBELCAR en EDUCAM), vertegenwoordigers van verschillende invoerders, van onafhankelijke garages en van de koetswerksector.

3.2 Resultaten

In deze paragraaf worden de resultaten besproken van de enquêtes die afgelegd werden bij de bedrijven, de jongeren uit het DBSO en de leertijd, de jonge werknemers en de lesgevers. De vragen uit de verschillende vragenlijsten worden herschikt per thema en de antwoorden op gesloten vragen worden grafisch weergegeven. Bij elk thema komen de antwoorden van de vier doelgroepen aan bod. De titels van de figuren geven aan uit welke groep de vraag komt en hoe de vraag geformuleerd werd. Het getal "N" in de figuren geeft aan hoeveel respondenten op de vraag hebben geantwoord. Wanneer een opsomming van de meest voorkomende antwoorden op open vragen wordt gemaakt, wordt tussen haakjes het aantal respondenten weergegeven die elk antwoord hebben gegeven. Enkel de open antwoorden die minstens twee respondenten opleverden worden genoteerd.

De jongeren uit het DBSO en de leertijd werden apart bevraagd. Voor het DBSO enerzijds werden enkel antwoorden van Vlaamse jongeren verzameld. In de leertijd anderzijds wordt er een onderscheid gemaakt tussen jongeren uit de Franse en de Duitstalige Gemeenschap (IFAPME/efp/ZAWM) en Vlaamse jongeren (SYNTRA Vlaanderen). De significante verschillen tussen de twee worden in de grafieken in kleur aangeduid: het groene percentage is significant hoger dan het rode percentage.

3.2.1 Keuze

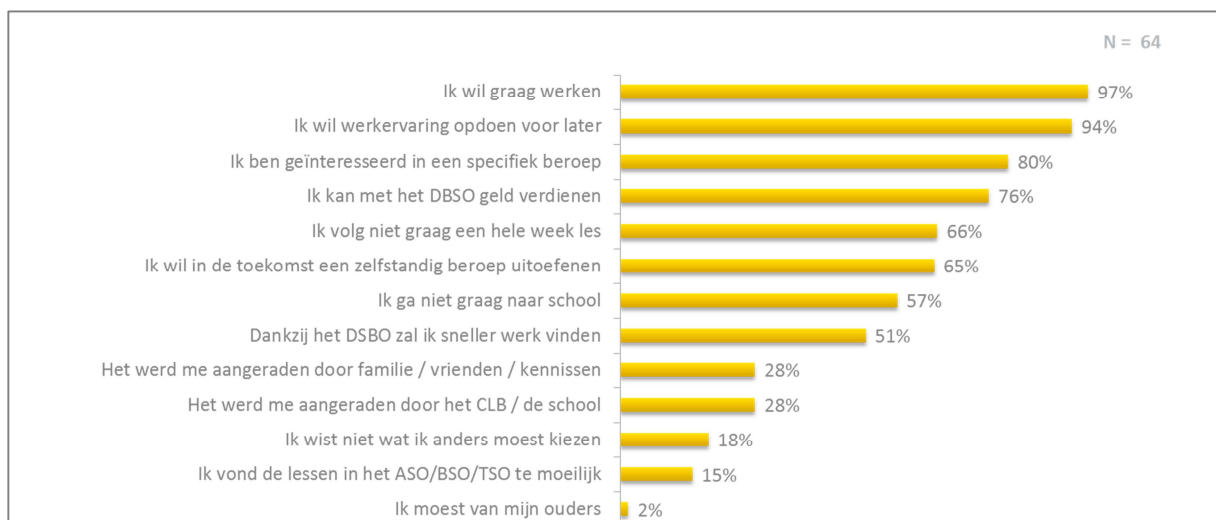
Het eerste onderzochte thema is de motivatie van de verschillende partijen om voor het DBSO en/of de leertijd te kiezen. In Figuur 19 tot en met Figuur 21 worden de redenen weergegeven die jongeren en lesgevers aanhalen waarom jongeren voor het DBSO of de leertijd te kiezen. Daarna geven Figuur 22 tot en met Figuur 27 weer welke de motivatie van bedrijven is om al dan niet jongeren in dienst te nemen in het kader van hun duale opleiding.

Zowel de jongeren uit het DBSO (Figuur 19) als die uit de leertijd (Figuur 20) geven als belangrijkste reden om te kiezen voor duaal leren aan dat ze graag willen werken en werkervaring willen vergaren voor later. Zeer weinig jongeren gaven aan het DBSO of de leertijd te hebben gekozen omdat ze niet wisten wat ze anders moesten kiezen, omdat ze het voltijds onderwijs te moeilijk vonden of omdat ze moesten van hun ouders. De meeste jongeren beschikken dus wel degelijk over de juiste basismotivatie als ze kiezen voor een opleiding uit het duale systeem.

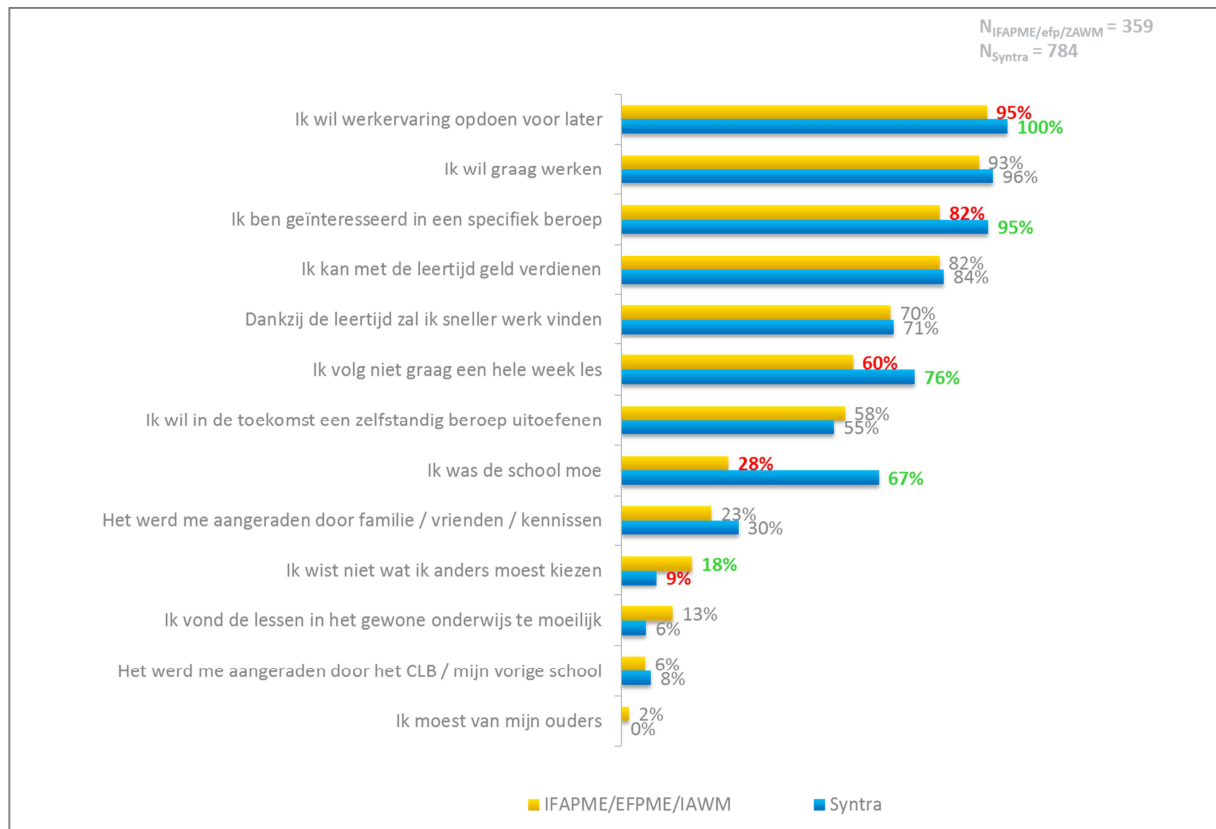
Daar staat tegenover dat schoolmoeheid een relatief belangrijke reden blijft om voor een opleiding in het DBSO of de leertijd te kiezen. "Ik volg niet graag een hele week les", "ik ga niet graag naar school" en "ik was de school moe" zijn argumenten die door gemiddeld 60 tot 70% van de jongeren worden gebruikt. Jongeren bij SYNTRA Vlaanderen zijn meer schoolmoe dan jongeren uit het IFAPME/efp/ZAWM.

Het feit dat de jongeren uit de leertijd en uit bepaalde trajecten uit het DBSO een leervergoeding krijgen van het leerbedrijf, is ook een relatief belangrijk argument om voor deze opleidingen te kiezen. In de leertijd zijn het vooral de jongste jongeren (≤ 18 jaar) die hier belang aan hechten.

Figuur 19: JONGEREN - Waarom heb je gekozen voor het DBSO?

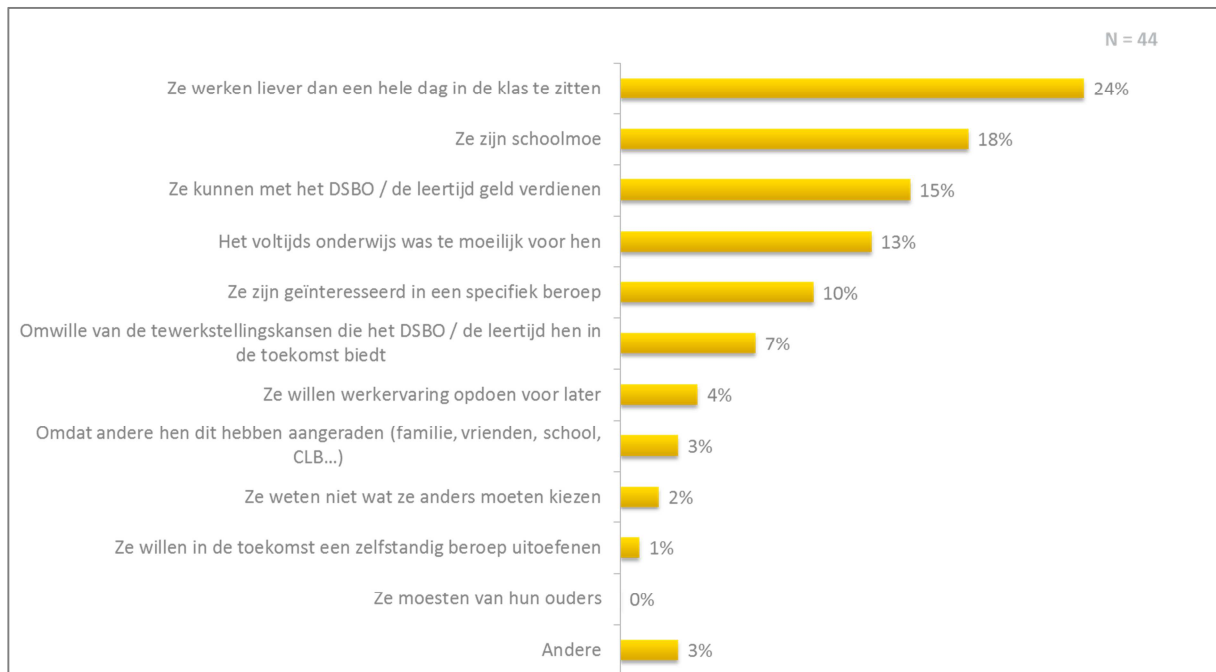


Figuur 20: JONGEREN - Waarom heb je gekozen voor de leertijd?



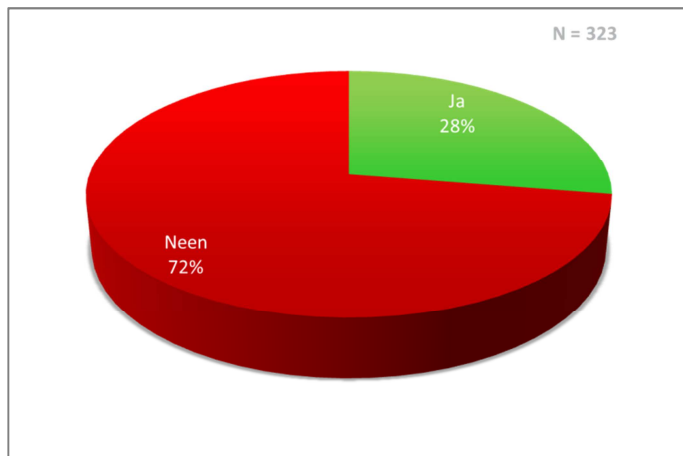
Ook volgens de lesgevers kiezen jongeren voornamelijk voor opleidingen uit het DBSO of de leertijd omdat ze liever al doende een beroep leren in plaats van les te volgen in de klas. Er werd in de vragenlijst voor lesgevers gevraagd om de drie belangrijkste redenen aan te duiden in volgorde van belangrijkheid. In Figuur 21 worden de gewogen scores getoond. De lesgevers bevestigen bovendien dat jongeren duaal leren kiezen omdat ze liever werken dan in de klas zitten en dat de leervergoeding en de schoolmoeheid belangrijke motivaties zijn voor jongeren om voor duaal leren te kiezen.

Figuur 21: LESGEVERS - Om welke reden(en) kiezen jongeren volgens u voor het DBSO/de leertijd? (gewogen scores)



Uit het onderzoek is gebleken dat de grote meerderheid van de bedrijven uit de garage- en koetswerksector geen jongeren tewerkstelt in het kader van hun opleiding in het DBSO of de leertijd. Drie vierde van de bedrijven hebben momenteel geen jongeren in dienst (zie Figuur 22). Vlaamse bedrijven hebben proportioneel minder jongeren in dienst dan in Brusselse en Waalse bedrijven. Ook zijn er in onafhankelijke garagebedrijven significant minder jongeren dan in onafhankelijke koetswerkbedrijven of in concessies.

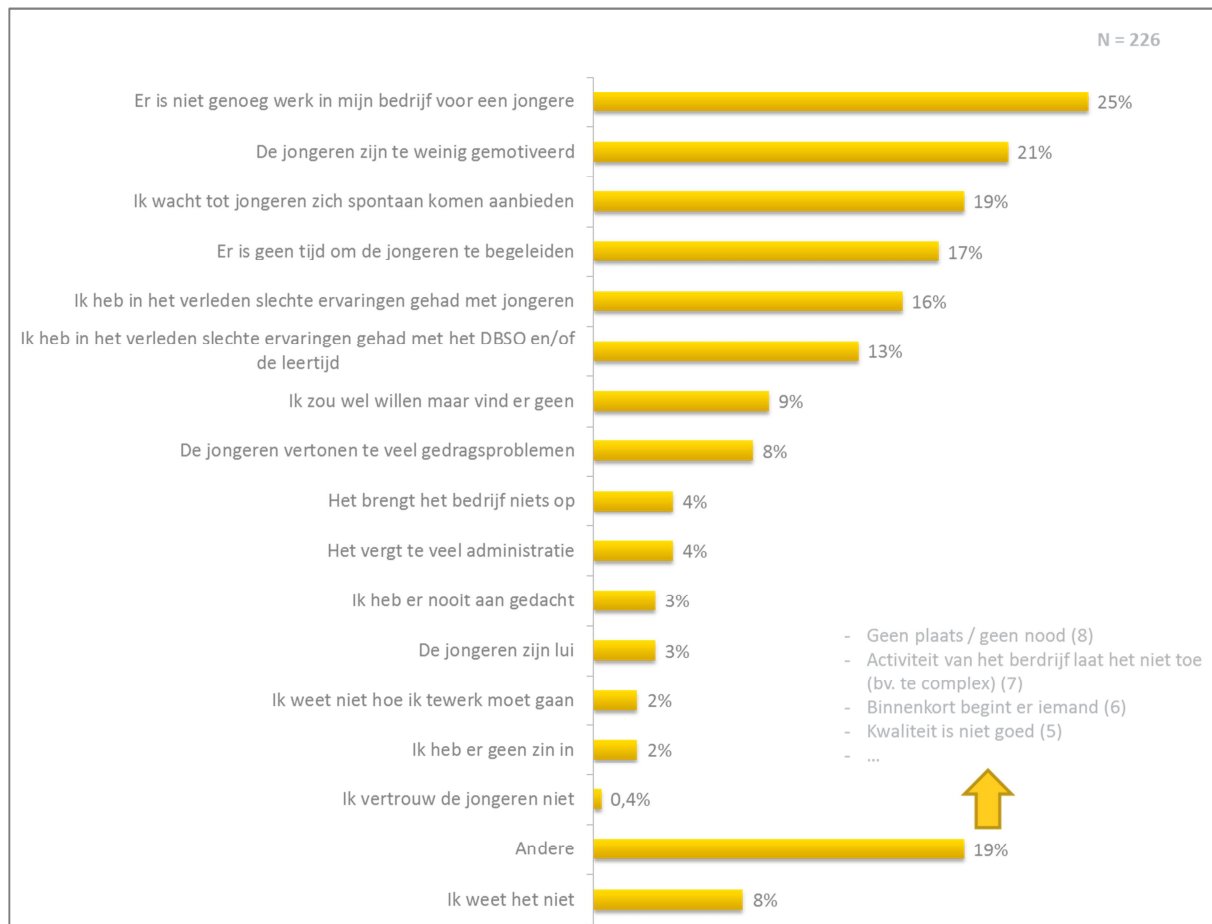
Figuur 22: BEDRIJVEN - Zijn er momenteel jongeren deeltijds tewerkgesteld in uw bedrijf in het kader van hun opleiding in het DBSO of de leertijd?



Aan de bedrijven die geen jongeren in dienst hebben is gevraagd wat hier de redenen voor zijn. De antwoorden van de bedrijven kunnen gelezen worden in Figuur 23. Een kwart van hen geeft aan dat er in het bedrijf niet genoeg werk is voor een jongere. Dit zijn vooral de kleine bedrijven. Een tweede belangrijke reden die voor een vijfde van de bedrijven geldt is dat jongeren te weinig gemotiveerd zijn. Ook de afwachtende houding van bedrijven, het tijdsgebrek en slechte ervaringen zijn belangrijke argumenten voor bedrijven om geen jongeren aan te werven. Niet weten hoe tewerk gegaan moet worden vormt slechts voor zeer weinig bedrijven een argument (2%). Het is dus veeleer

een probleem van niet willen dan van niet kunnen. Om het systeem van duaal leren in België te verbeteren moet er dus dringend gewerkt worden aan het aanbod van werkplekken. Met onvoldoende plaatsen voor jongeren kunnen deze zich onmogelijk optimaal opleiden en voorbereiden op de arbeidsmarkt.

Figuur 23: BEDRIJVEN - Hoe komt het dat er momenteel geen jongeren deeltijds tewerkgesteld zijn in uw bedrijf in het kader van hun opleiding in het DBSO of de leertijd?



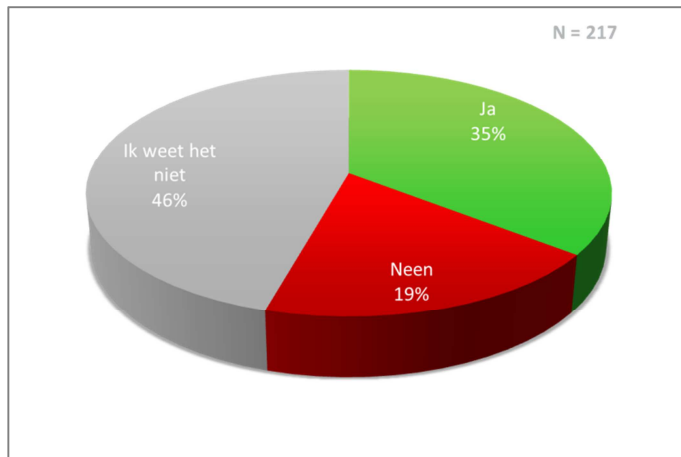
16% van de bedrijven gaf aan in het verleden slechte ervaringen te hebben gehad met jongeren. Aan deze bedrijven werd de kans gegeven om te noteren wat deze ervaringen zoal waren. De meest voorkomende antwoorden zijn:

- De jongeren hadden een gebrek aan motivatie (27)
- Probleem van afwezigheden en te laat komen (15)
- De jongeren maken te veel fouten/zijn niet competent genoeg (11)
- Gedragsproblemen (6)
- Niveau van de opleiding op school/in de centra was te laag (4)
- De jongeren waren slordig (3)
- De jongeren konden niet om met kritiek (3)
- Er was onvoldoende tijd/geld om jongeren te begeleiden (3)

Van de bedrijven die geen jongeren in dienst hebben in het kader van hun duale opleiding is 35% bereid om er in de toekomst aan te werven als ze de nodige begeleiding en informatie krijgen (zie Figuur 24). Hier kunnen de sectorale partners dus een rol spelen om te trachten het aantal

leerbedrijven te verhogen. Een vijfde zegt resoluut neen, terwijl bijna de helft het niet weet. Vooral kleine bedrijven zijn niet bereid in de toekomst jongeren in dienst te nemen.

Figuur 24: BEDRIJVEN - Zou u, met de nodige begeleiding en informatie, in de toekomst bereid zijn om jongeren uit het DBSO of de leertijd deeltijds in dienst te nemen?



De laatste drie figuren van deze paragraaf (Figuur 25 tot en met Figuur 27) geven de antwoorden weer van de bedrijven die wel jongeren in dienst hebben in het kader van hun duale opleiding.

Figuur 25 toont de argumenten van bedrijven om jongeren in dienst te nemen. De vraag werd zodanig gesteld dat bedrijven de drie belangrijkste redenen konden aanduiden in volgorde van belangrijkheid. In de grafiek worden de gewogen scores weergegeven, waardoor het totaal optelt tot 100%. De belangrijkste motivatie van bedrijven om jongeren uit het DBSO en/of de leertijd in dienst te nemen is de mogelijkheid om ze achteraf vast aan te werven in het bedrijf (20%) en omdat hen op deze manier geleerd kan worden wat het bedrijf nodig heeft (16%). Bedrijven doen het dus voornamelijk om de kwaliteit van hun eigen personeelsbestand te waarborgen. Toch doen sommigen het ook voor de jongeren: het verhogen van de tewerkstellingskansen van jongeren komt op de derde plaats met een score van 12%.

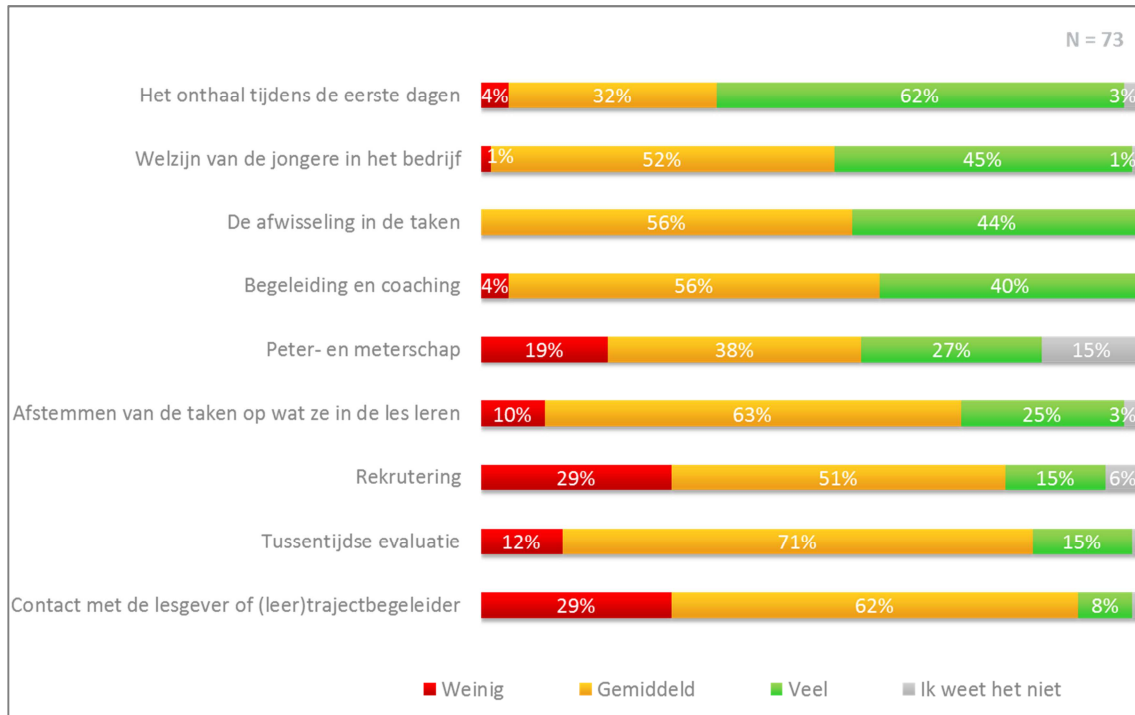
Figuur 25: BEDRIJVEN - Om welke reden(en) neemt uw bedrijf jongeren in dienst uit het DBSO en/of de leertijd? (gewogen scores)



Bedrijven investeren de meeste tijd en middelen in het onthaal van jongeren, het welzijn in het bedrijf, de afwisseling van de taken en de begeleiding en coaching van jongeren (zie Figuur 26). De vlakken waar de meeste bedrijven weinig tijd in investeren zijn het peter- en meterschap, de rekrutering en het contact met de lesgever of (leer)trajectbegeleider. Het afstemmen van de taken in het bedrijf op wat ze in de les leren en de tussentijdse evaluatie zijn twee vlakken waarin de meeste bedrijven gemiddeld veel tijd en middelen investeren.

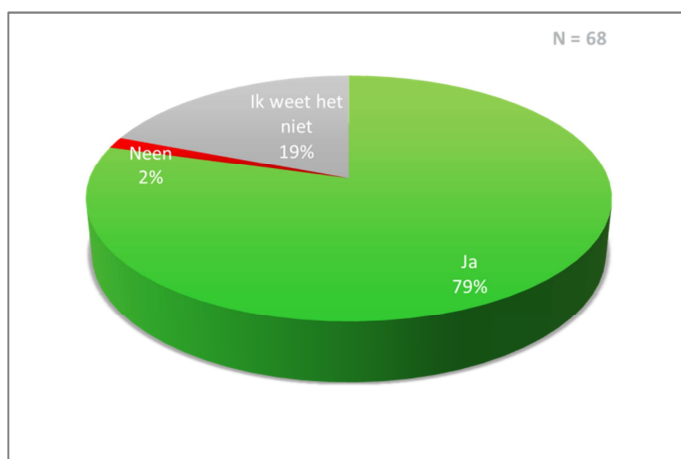
Uit de resultaten blijkt dat het welzijn van jongeren in Vlaamse bedrijven proportioneel meer tijd en middelen toegewezen krijgt dan in Waalse bedrijven.

Figuur 26: BEDRIJVEN - Hoeveel tijd en middelen worden er in uw bedrijf geïnvesteerd in jongeren op elk van onderstaande vlakken?



Slechts 2% van de bedrijven die momenteel jongeren uit een duale opleiding in dienst hebben is van plan om dit in de toekomst niet meer te doen (zie Figuur 27). De meesten (79%) zullen ook in de toekomst jongeren blijven aanwerven. 19% weet het nog niet. Dit laatste percentage kan naar beneden gehaald worden met de juiste sectorinitiatieven. Deze bedrijven hebben informatie nodig en dienen gemotiveerd te worden om als leerbedrijf te blijven fungeren, net zoals bedrijven die (nog) geen jongeren in dienst hebben, zoals eerder vermeld bij Figuur 24.

Figuur 27: BEDRIJVEN - Is uw bedrijf van plan om in de toekomst nog jongeren uit het DBSO en/of de leertijd in dienst te nemen?



3.2.2 Vraag naar en aanbod van werkplekken

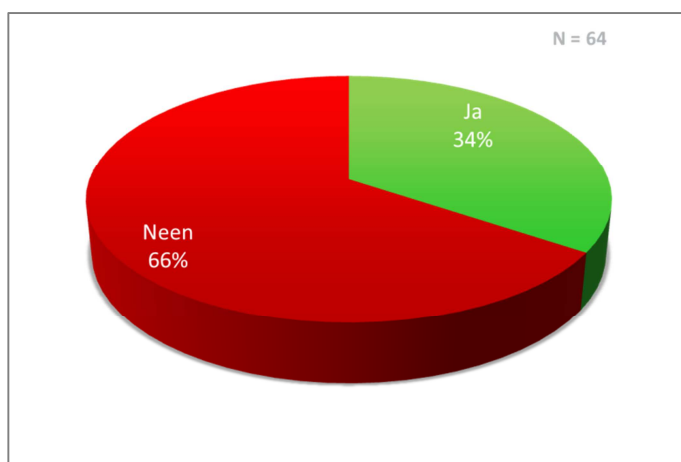
Een tweede thema dat in de vragenlijsten aan bod kwam is tweeledig. Aan de ene kant werd onderzocht hoe de jongeren een werkplek in een bedrijf vinden (vraag naar een werkplek);

anderzijds werd de kant van de bedrijven bekeken, namelijk hoe zij erin slagen om jongeren te vinden voor de aangeboden plaatsen in het bedrijf.

Om de vraag naar werkplekken te analyseren wordt er naar de antwoorden van de jongeren en hun lesgevers gekeken. Zoals eerder in dit rapport vermeld werd, is het voor jongeren uit het DBSO niet verplicht om in een bedrijf te werken in het kader van hun opleiding, in tegenstelling tot de jongeren uit de leertijd, waar het hebben van een werkplek een minimale voorwaarde is om in de opleiding ingeschreven te blijven.

Figuur 28 toont aan dat slechts 34% van de jongeren uit het DBSO een werkplek heeft. 66% heeft dus geen werkplek in een bedrijf. Hierdoor ontbreekt er een essentieel deel in de opleiding van deze jongeren.

Figuur 28: JONGEREN - Heb je momenteel een werkplek in een bedrijf, waar je deeltijds werkt in het kader van je opleiding in het DBSO?



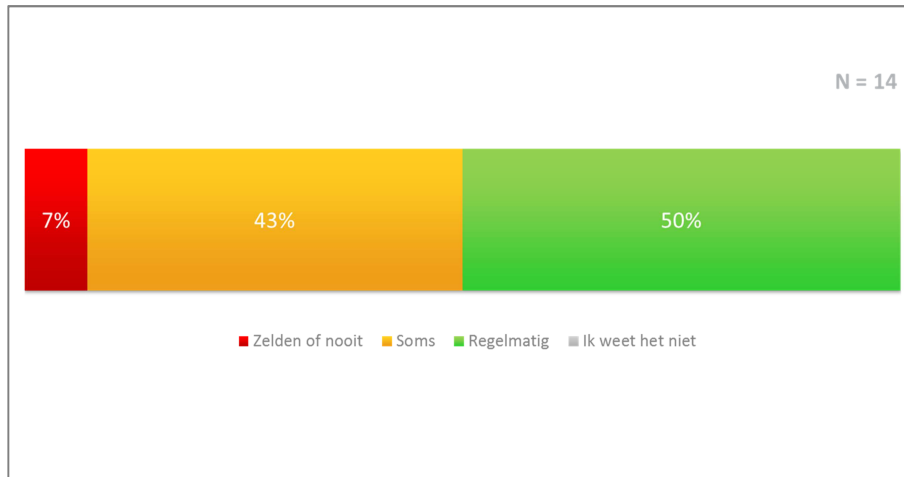
Een terechte vraag is hoe het komt dat deze jongeren geen werkplek hebben. De helft geeft aan er geen gevonden te hebben (zie Figuur 29). Dit is in lijn met wat in de vorige paragraaf (3.2.1 "Keuze") geconcludeerd werd: de garage- en koetswerksector heeft een tekort aan leerbedrijven, wat een groot gebrek is in het Belgisch systeem van duaal leren.

Figuur 29: JONGEREN - Hoe komt het dat je momenteel geen werkplek hebt in een bedrijf? (DBSO)



Ook de lesgevers uit het DBSO bevestigen het tekort aan leerbedrijven. Volgens bijna alle bevroagde lesgevers gebeurt het dat een jongere geen werkplek vindt (zie Figuur 30). Volgens de helft van de lesgevers komt dit zelfs regelmatig voor.

Figuur 30: LESGEVERS - Hoe vaak gebeurt het dat één of meerdere van uw jongeren geen werkplek in de sector heeft/hebben tijdens het schooljaar? (DBSO)

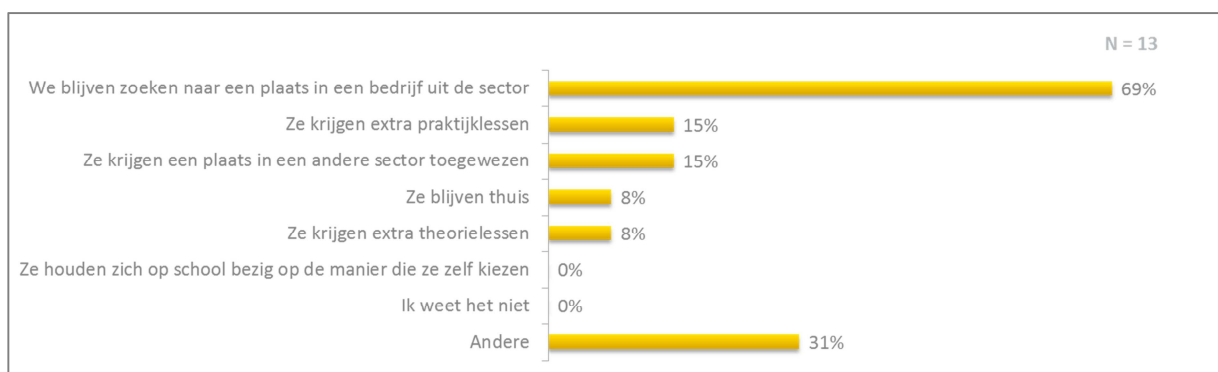


De meerderheid (38%) van de jongeren die geen werkplek hebben gevonden in het kader van hun opleiding in het DBSO stelt dat hij of zij blijft zoeken naar een plaats (zie Figuur 31). Dit wordt bevestigd door hun lesgevers in Figuur 32.

Figuur 31: JONGEREN - Wat doe je tijdens het schooljaar op de momenten dat je klasgenoten op hun werkplek zijn? (DBSO)

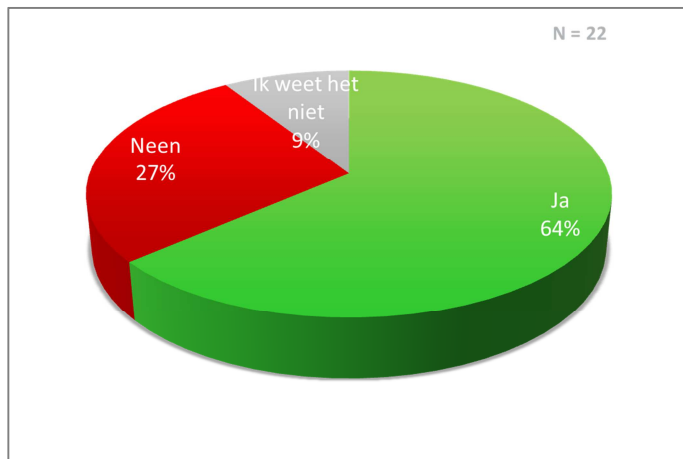


Figuur 32: LESGEVERS - Wat gebeurt er met de jongeren die geen werkplek vinden in de sector? (DBSO)



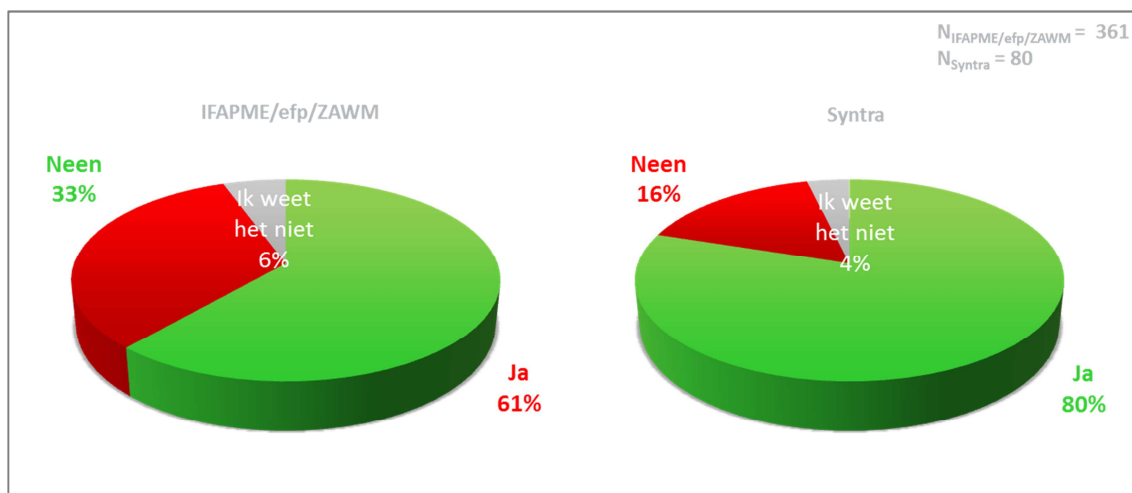
Aan de jongeren uit het DBSO die wel een werkplek hebben gevonden (34% van de jongeren uit Figuur 28) werd gevraagd of ze deze gemakkelijk gevonden hebben. Volgens 64% van hen liep dat vlot, 27% zegt van niet (zie Figuur 33).

Figuur 33: JONGEREN - Heb je je werkplek gemakkelijk gevonden? (DBSO)



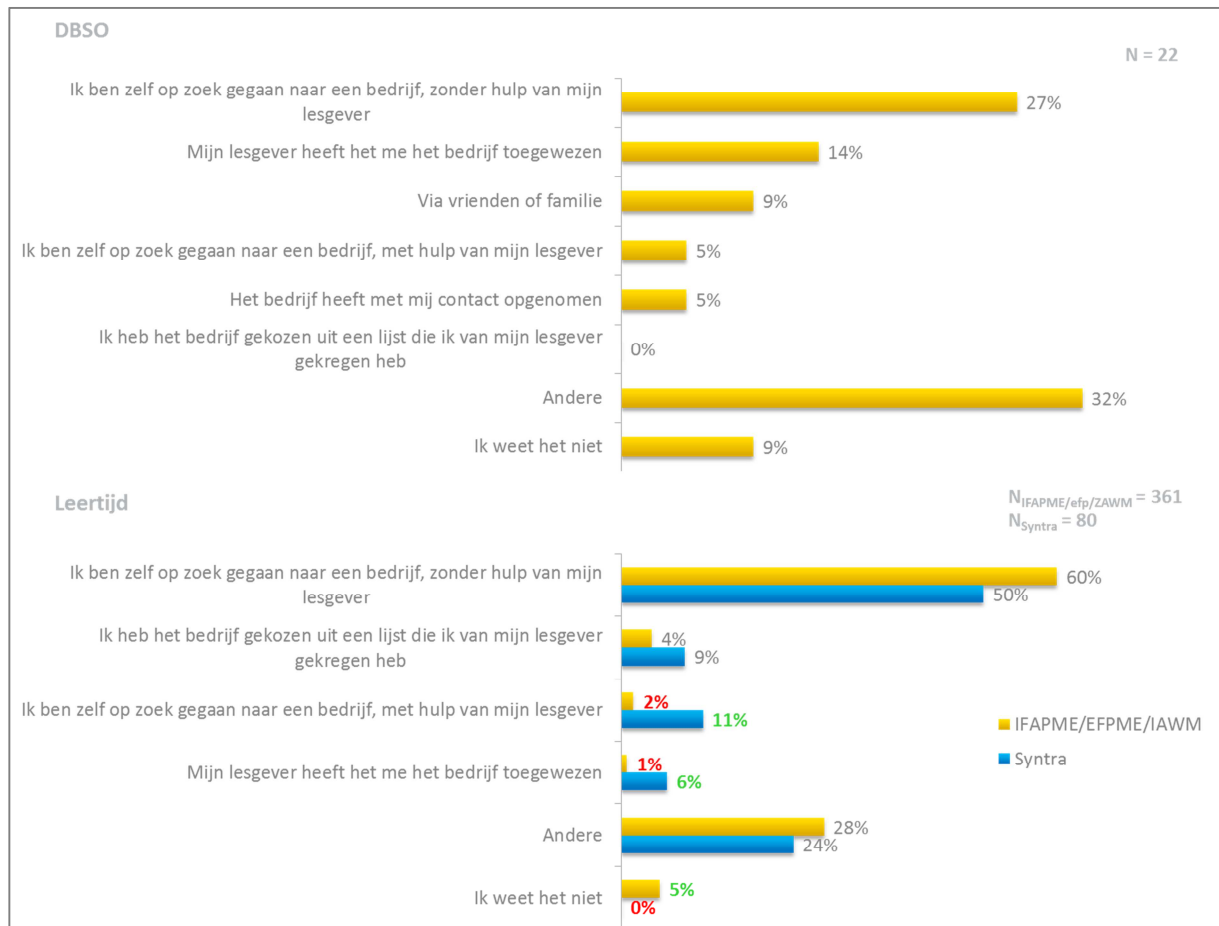
Ook de meerderheid van de jongeren uit de leertijd zegt dat het vinden van een werkplek gemakkelijk verliep. Zoals in kleur werd aangegeven in Figuur 34 hebben meer SYNTRA-jongeren (80%) gemakkelijk een werkplek gevonden dan jongeren uit IFAPME/efp/ZAWM (61%). Het zijn vooral de jongste jongeren (≤ 18 jaar) die hun werkplek gemakkelijk gevonden hebben.

Figuur 34: JONGEREN - Heb je je werkplek gemakkelijk gevonden? (Leertijd)



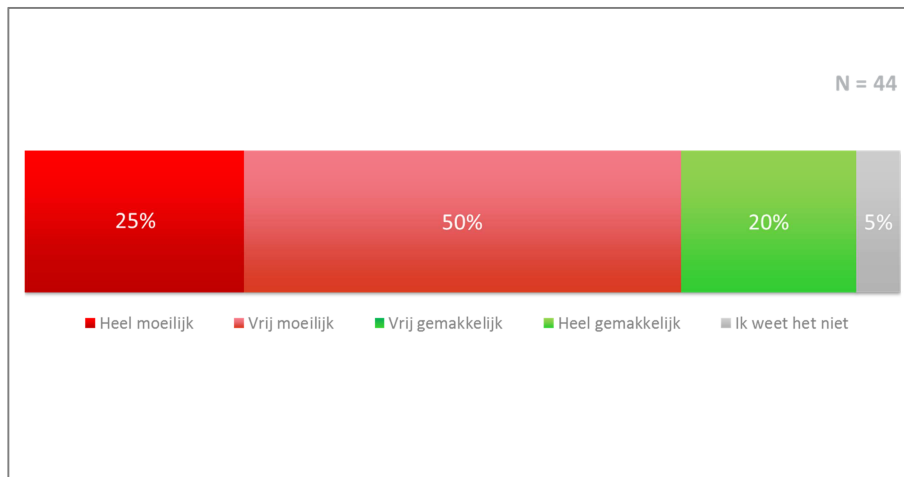
Het vinden van een werkplek blijkt in de praktijk meestal een taak te zijn die jongeren zelfstandig uitvoeren. Zowel jongeren uit het DBSO als die uit de leertijd vinden voornamelijk zelf hun werkplek, zonder hulp van hun lesgever (zie Figuur 35). In het DBSO komt het vaker voor dan in de leertijd dat de lesgever bedrijven toewijst aan jongeren. In de leertijd gebeurt dit vaker bij Nederlandstaligen dan bij Franstaligen. Zoals eerder gezegd (Figuur 28 en Figuur 29) zijn er veel jongeren uit het DBSO zonder werkplek. Voor één op vier jongeren uit zowel het DBSO als de leertijd die wel een werkplek gevonden hebben, was dit niet gemakkelijk. Een betere begeleiding van jongeren in hun zoektocht naar een werkplek kan hier verbetering in brengen. Het werkplekleren is immers onmisbaar in de opleidingen die leiden naar beroepen in de garage- en koetswerksector. Een goede werkplek verhoogt de kwaliteit van de opleiding exponentieel.

Figuur 35: JONGEREN - Hoe heb je je werkplek gevonden?



Lesgevers zijn pessimistischer dan jongeren wat betreft het gemak om een werkplek te vinden in de sector. Hoewel de meeste jongeren gemakkelijk vonden om een werkplek te bemachtigen, vindt 75% van de lesgevers het vrij tot heel moeilijk en vindt slechts 20% het vrij gemakkelijk. Geen enkele lesgever durft te stellen dat het heel gemakkelijk is om een werkplek te vinden. Dit bevestigt dat een goede begeleiding van jongeren nodig is. Het verschil met de antwoorden van de jongeren kan deels verklaard worden doordat lesgevers ook zicht hebben op het grote aantal jongeren dat geen werkplek vindt (zie hoger). Jongeren zonder werkplek uit het DBSO kunnen hun opleiding voorzetten. Als een jongere uit de leertijd geen plaats heeft in een bedrijf, moet hij de opleiding na een aantal weken verplicht stopzetten.

Figuur 36: LESGEVERS - Het vinden van een goede werkplek voor de jongeren is...

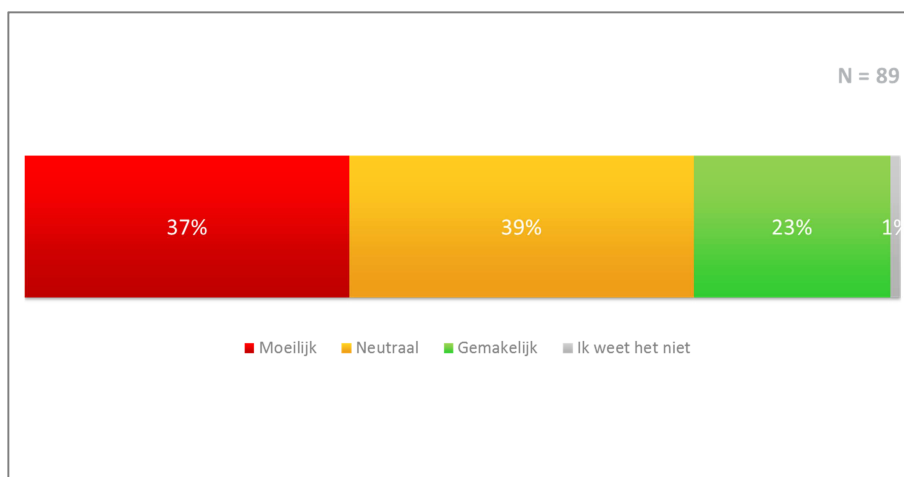


De voornaamste redenen waarom het volgens lesgevers moeilijk is voor jongeren om een goede werkplek te vinden zijn:

- De bedrijven willen niet: geen tijd, geld of plaats voor jongeren, geen vertrouwen in jongeren, slechte ervaringen in het verleden (15)
- Jongeren hebben te weinig ervaring (5)
- Geen of onvoldoende motivatie van jongeren (4)
- Afkomst/taal (4)
- Geen goede pedagogische kwaliteiten van de werkgever (4)

In de volgende twee figuren wordt er naar de aanbodzijde van werkplekken gekeken, nl. de bedrijven. Het gebeurt ook dat bedrijven plaatsen aanbieden, maar geen jongeren vinden om ze in te vullen. Er blijkt uit de enquête bij de bedrijven dat 37% van hen het moeilijk vindt om jongeren te vinden. 39% is er neutraal over en slechts 23% vind het gemakkelijk.

Figuur 37: BEDRIJVEN - Hoe moeilijk is het om jongeren te vinden om in uw bedrijf op te leiden?



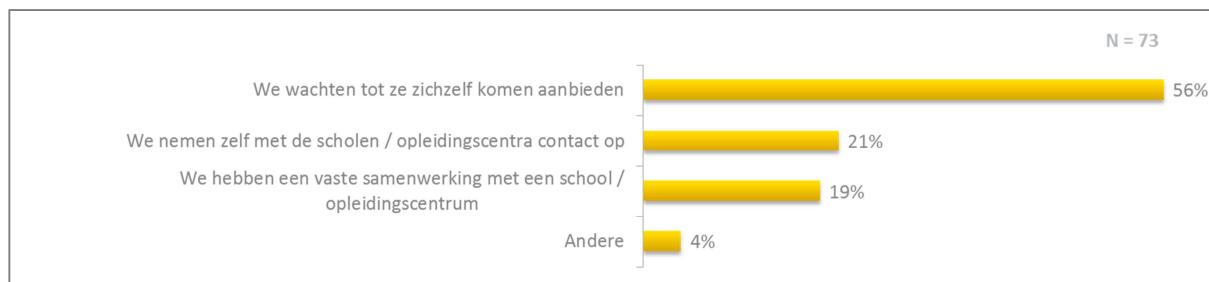
Bedrijven geven meerdere redenen aan waarom het moeilijk is om jongeren te vinden:

- Problemen met de motivatie van jongeren (19)
- De jongeren zijn niet competent genoeg, hebben niet genoeg kennis (5)
- De jongeren zijn niet serieus (2)

- De jongeren vinden de vergoeding te laag (2)

Hieruit volgt dat er niet alleen een probleem is van een tekort aan werkplekken voor jongeren (vraagoverschot en aanbodtekort), zoals eerder vermeld: er is ook een probleem wat betreft het afstemmen van vraag en aanbod. Vanuit de sectoren moet er dus op zoek gegaan worden naar manieren om een juiste match te vinden tussen jongeren en bedrijven. Bovendien zijn heel wat bedrijven passief wat betreft het vinden van jongeren. Zoals duidelijk wordt uit Figuur 38 wacht meer dan de helft van de bedrijven tot jongeren zich spontaan komen aanbieden. Één vijfde neemt zelf contact op met scholen of opleidingscentra; een ander vijfde heeft een vaste samenwerking met een school of opleidingscentrum.

Figuur 38: BEDRIJVEN - Op welke manier rekruteert uw bedrijf jongeren?

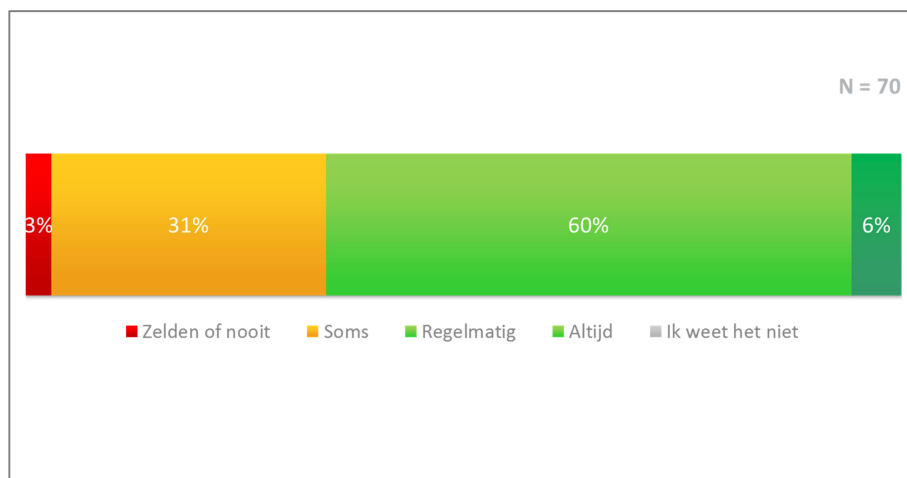


3.2.3 Verwachtingen

In deze paragraaf wordt nagegaan in welke mate duaal leren op een aantal vlakken voldoet aan de verwachtingen van jongeren, lesgevers en bedrijven.

Via leerbedrijven werd er gepolst in welke mate werkplekleren overeenkomt met wat jongeren ervan verwachtten. Figuur 39 toont aan dat twee derde van de bedrijven de indruk hebben dat het werk regelmatig of altijd in overeenstemming is met de verwachtingen van de jongeren. Een derde van de bedrijven zegt dat het soms overeenkomt. Het aantal bedrijven dat denkt dat het werk zelden of nooit overeenkomt met de verwachtingen van jongeren is verwaarloosbaar.

Figuur 39: BEDRIJVEN - Hoe vaak hebt u de indruk dat het werk dat de jongeren uitvoeren in het bedrijf overeenkomt met hun verwachtingen?

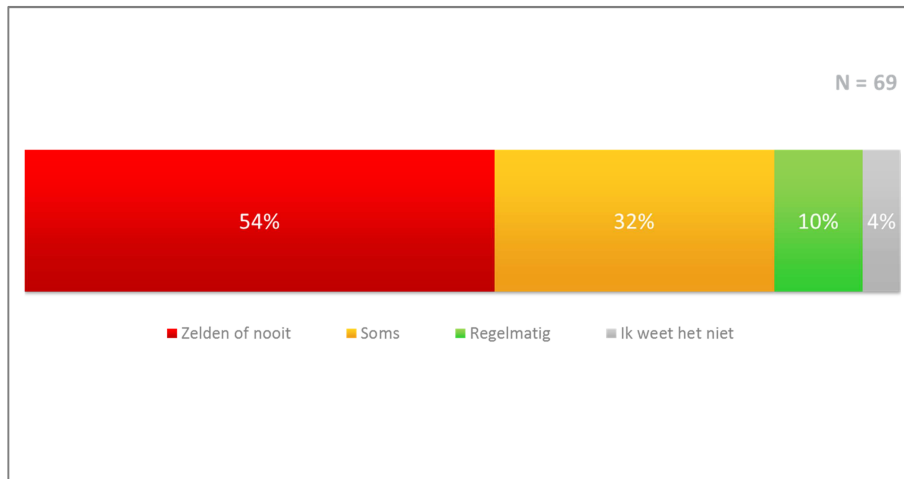


De voornaamste redenen waarvoor werkplekleren volgens bedrijven niet altijd overeenkomt met de verwachtingen van jongeren zijn dat de jongeren een verkeerd beeld hebben van de job (4), dat ze

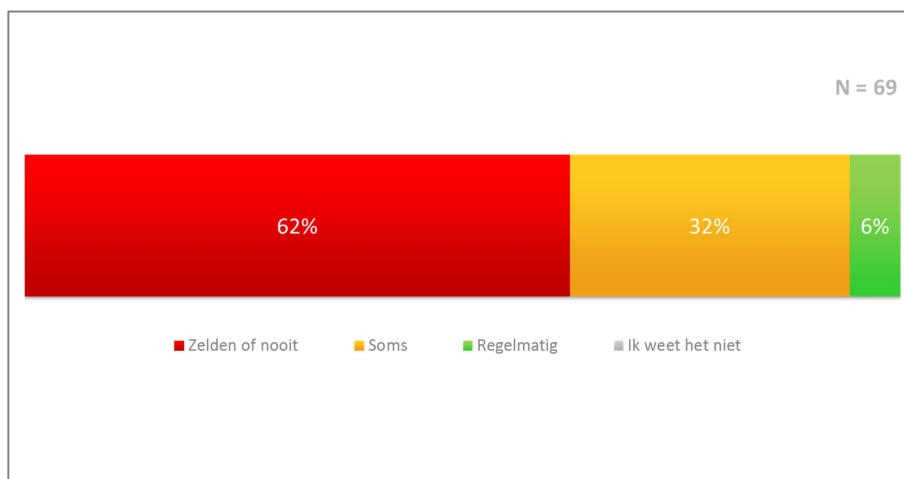
de job onderschatten (3) en dat ze onvoldoende opgeleid zijn door de school/het opleidingscentrum als ze beginnen in het bedrijf (2).

Uit Figuur 40 en Figuur 41 blijkt dat het in de meeste bedrijven zelden of nooit gebeurt dat een jongere het bedrijf verlaat vóór het einde van zijn werkperiode uit eigen overweging (54%) of dat het bedrijf het contract met een jongere vroegtijdig verbreekt (62%). In een derde van de bedrijven gebeurt één van beide soms. In 10% van de bedrijven gebeurt het regelmatig dat de jongere het bedrijf vroegtijdig verlaat; slechts 6% van de leerbedrijven verbreekt zelf regelmatig het contract met de jongere.

Figuur 40: BEDRIJVEN - Hoe vaak gebeurt het dat een jongere het bedrijf verlaat vóór het einde van zijn werkperiode uit eigen overweging?

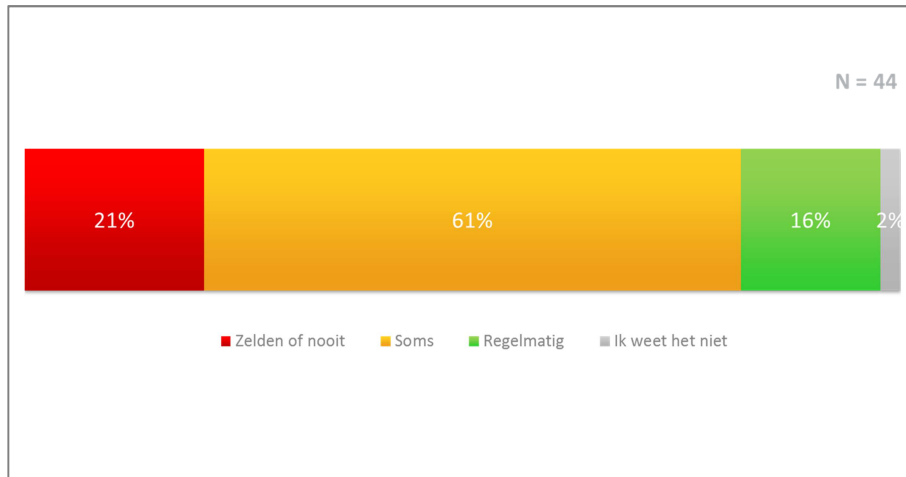


Figuur 41: BEDRIJVEN - Hoe vaak gebeurt het dat uw bedrijf het contract met een jongere verbreekt vóór het einde van zijn werkperiode?



De lesgevers stellen meer dan de leerbedrijven te maken te hebben met afhakende jongeren. Hoewel volgens de helft van de bedrijven jongeren zelden of nooit het bedrijf verlaten uit eigen overweging, maakt slechts een vijfde van de lesgevers het zelden of nooit mee dat een jongere de opleiding vroegtijdig beëindigt (zie Figuur 42). Twee derde van de lesgevers heeft de ervaring dat jongeren soms vroegtijdig stoppen met hun opleiding in het DBSO of de leertijd; 16% zegt dat dit regelmatig gebeurt.

Figuur 42: LESGEVERS - Hoe vaak gebeurt het dat een jongere vroegtijdig stopt met zijn opleiding in het DBSO/de leertijd?



De voornaamste redenen waarom jongeren volgens lesgevers vroegtijdig stoppen met hun duale opleiding staan in Figuur 43. Lesgevers konden in de vragenlijst drie redenen aanvinken in volgorde van belangrijkheid. De percentages in onderstaande figuur stellen de gewogen gemiddelden van de antwoorden voor, die optellen tot een totaal van 100%. Schoolmoeheid, gebrek aan interesse voor de gekozen opleiding en het beëindigen van de overeenkomst door het bedrijf zijn de drie belangrijkste redenen volgens de lesgevers.

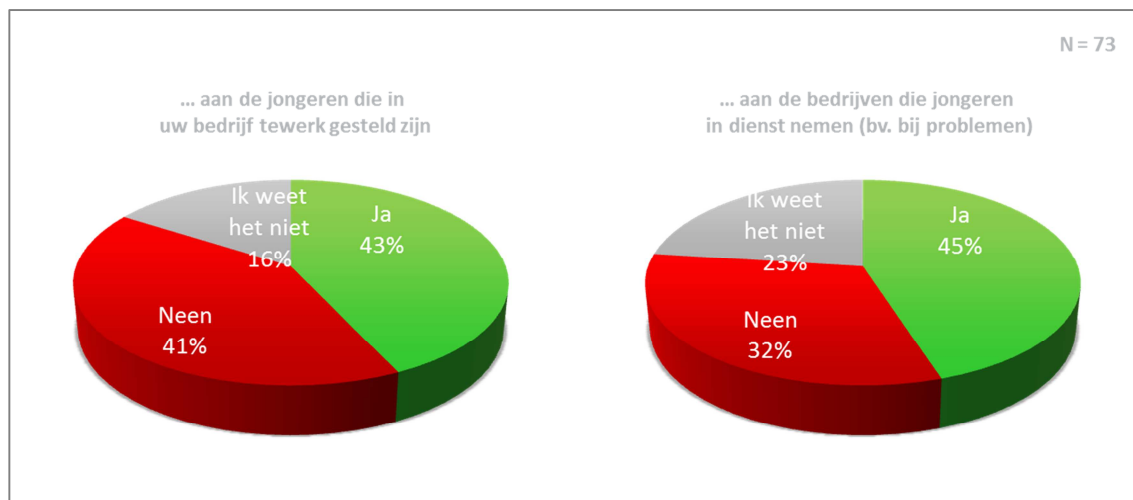
Figuur 43: LESGEVERS - Om welke reden(en) stoppen jongeren vroegtijdig met hun opleiding in het DBSO/de leertijd? (gewogen scores)



Aan de bedrijven werd gevraagd wat ze verwachten van de begeleiding die scholen uit het onderwijs/opleidingscentra uit de leertijd bieden. Figuur 44 geeft de antwoorden weer op de vraag

of er aan jongeren voldoende begeleiding wordt geboden, en of leerbedrijven voldoende begeleiding krijgen. In beide gevallen vindt iets minder dan de helft van de bedrijven de begeleiding van de scholen/opleidingscentra voldoende.

Figuur 44: BEDRIJVEN - Vindt u dat de scholen/opleidingscentra voldoende begeleiding bieden...



De bedrijven die de begeleiding onvoldoende vinden, zouden graag een verbetering zien op de volgende vlakken:

- Regelmatiger bezoek van lesgever/stagebegeleider (8)
- Theorie meer in lijn met de praktijk (6)
- Meer informatie voor bedrijven (2)

3.2.4 Taken

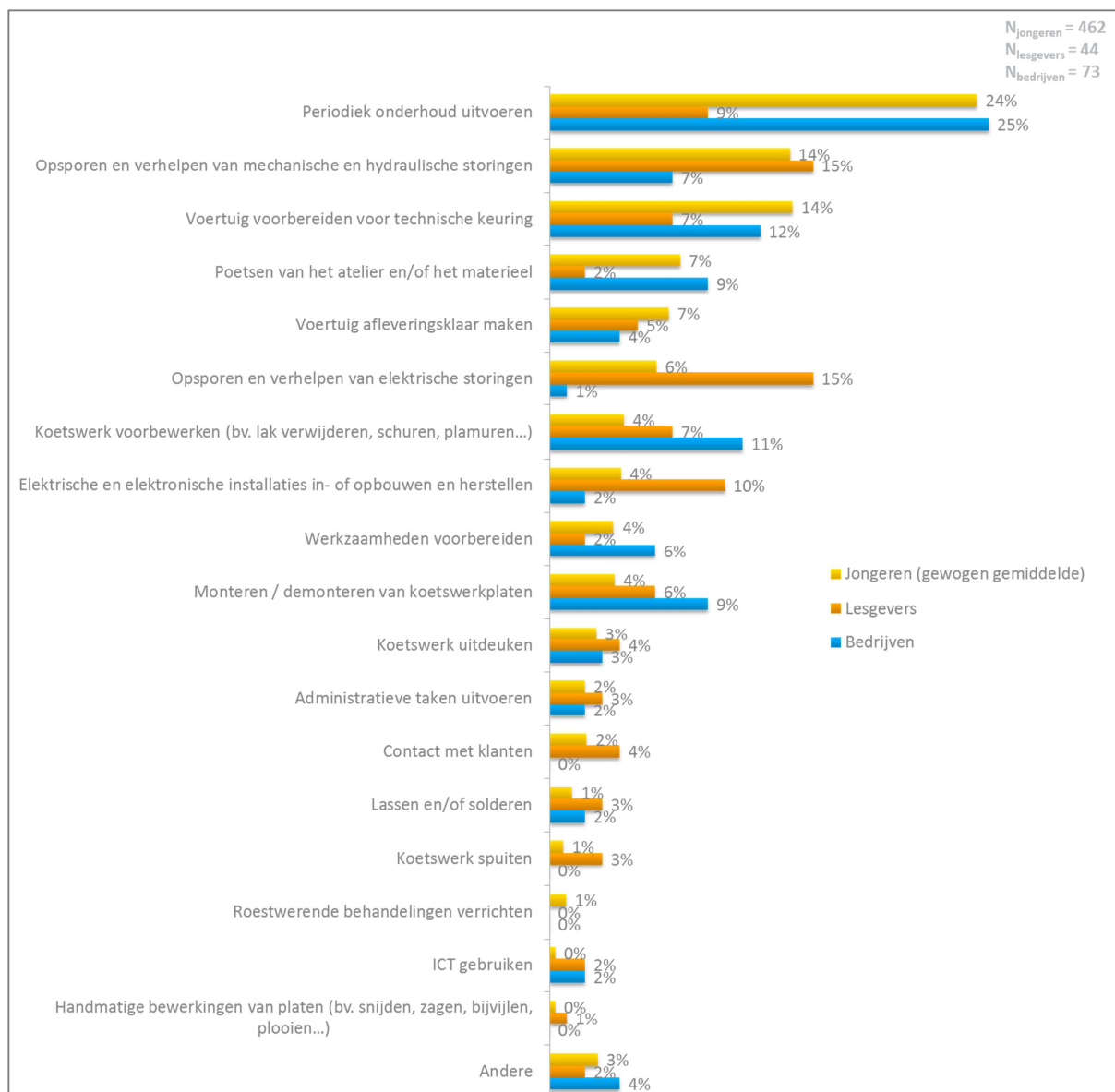
Zowel jongeren als lesgevers en bedrijven kregen in de loop van de enquête een lijst te zien van taken die in een garage- of koetswerkbedrijf aan bod kunnen komen. Aan de jongeren werd gevraagd welke van deze taken ze op hun werkplek verrichten. Aan de lesgevers vroeg men welke taken jongeren volgens hen zouden moeten verrichten in het bedrijf. Aan de leerbedrijven werd gevraagd welke de taken zijn die jongeren effectief verrichten. De respondenten mochten elk drie taken aanduiden in volgorde van belangrijkheid. Voor de resultaten in Figuur 45 werd voor elke doelgroep het gewogen gemiddelde van de drie antwoorden genomen, waarbij de som van alle percentages gelijk is aan 100%. Zo kunnen de antwoorden van de jongeren gemakkelijk vergeleken worden met die van de lesgevers en de bedrijven. De gele balk in Figuur 45 stelt de resultaten van de jongeren voor als gewogen gemiddelde van de resultaten van de jongeren uit het DBSO, uit IFAPME/efp/ZAWM en uit SYNTRA.

De taak die door de meeste jongeren wordt uitgevoerd in het bedrijf is het periodiek onderhoud. Deze taak wordt zowel volgens de jongeren als volgens de bedrijven het meest uitgevoerd, hoewel proportioneel minder lesgevers deze taak belangrijk vinden. Ook het voorbereiden van voertuigen voor de technische keuring en het poetsen van de werkplaats en/of het materieel worden volgens de jongeren en de bedrijven meer uitgevoerd dan wat lesgevers nodig achten.

Het opsporen en verhelpen van mechanische en hydraulische storingen en het opsporen en verhelpen van elektrische storingen zijn de twee taken waarvan de lesgever het meest vinden dat

jongeren ze moeten verrichten in het bedrijf. De eerste wordt in werkelijkheid relatief veel door jongeren uitgevoerd; de tweede heel wat minder. Ook het in- of opbouwen en herstellen van elektrische en elektronische installaties zou volgens de lesgevers meer gedaan moeten worden door jongeren.

Figuur 45: Taken (gewogen scores)



Lesgevers kregen de kans om te noteren welke taken jongeren volgens hen niet moeten uitvoeren op hun werkplek, hoewel ze merken dat dit in de praktijk wel gedaan wordt. De taken die het meest aan bod kwamen waren:

- Het poetsen van de werkplaats/auto's (9)
- Eenzijdig werk, altijd dezelfde taken (5)
- Taken die niet gelinkt zijn aan het beroep (4)
- Werk dat het personeel niet wil uitvoeren (3)

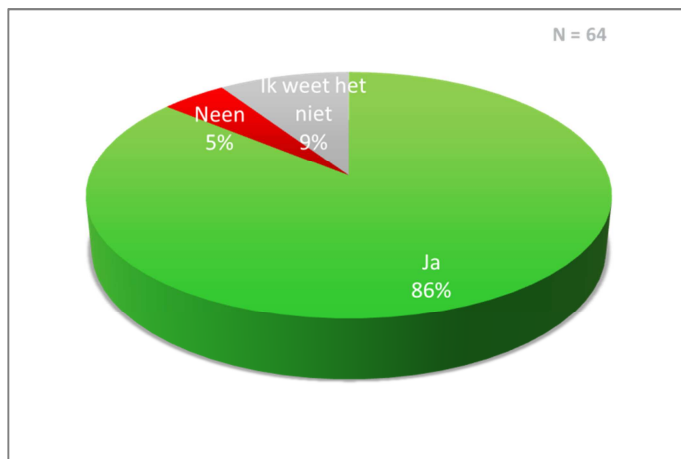
Vier lesgevers gaven aan dat jongeren alle taken moeten uitvoeren die in een garage bestaan.

3.2.5 Tevredenheid

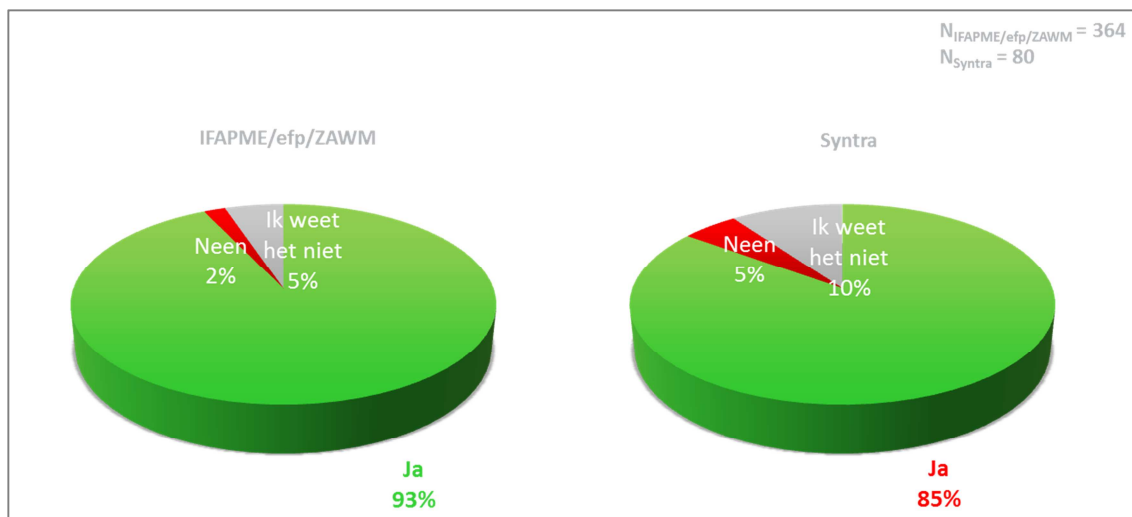
Om zich een beeld te kunnen vormen van de kwaliteit van duale opleidingen is het belangrijk de tevredenheid te kennen van de verschillende partijen in dit systeem. Hierna gaan we na hoe tevreden jongeren zijn die momenteel in het DBSO of de leertijd zitten (Figuur 46 - Figuur 51), hoe jonge werknemers terugblikken op hun opleiding en hoe tevreden ze zijn in hun job (Figuur 52 - Figuur 54), wat lesgevers over het systeem denken (Figuur 55 - Figuur 57) en hoe bedrijven jongeren percipiëren (Figuur 58 - Figuur 65). We sluiten deze paragraaf af met een aantal suggesties die deze doelgroepen hebben om het systeem te verbeteren.

De tevredenheid van jongeren met betrekking tot hun studiekeuze ligt voor het DBSO en de leertijd zeer hoog (zie Figuur 46 en Figuur 47). De Franstalige jongeren uit de leertijd zijn het meest tevreden.

Figuur 46: JONGEREN - Ben je blij met je studiekeuze? (DBSO)

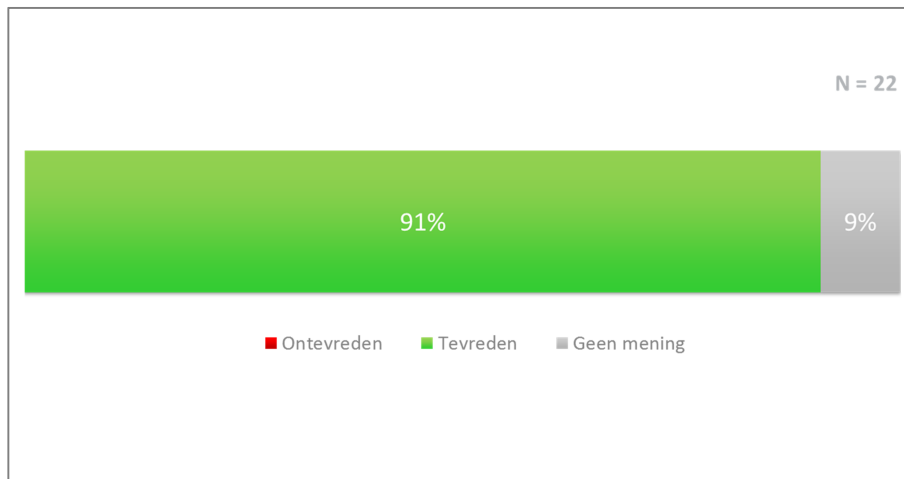


Figuur 47: JONGEREN - Ben je blij met je studiekeuze? (Leertijd)

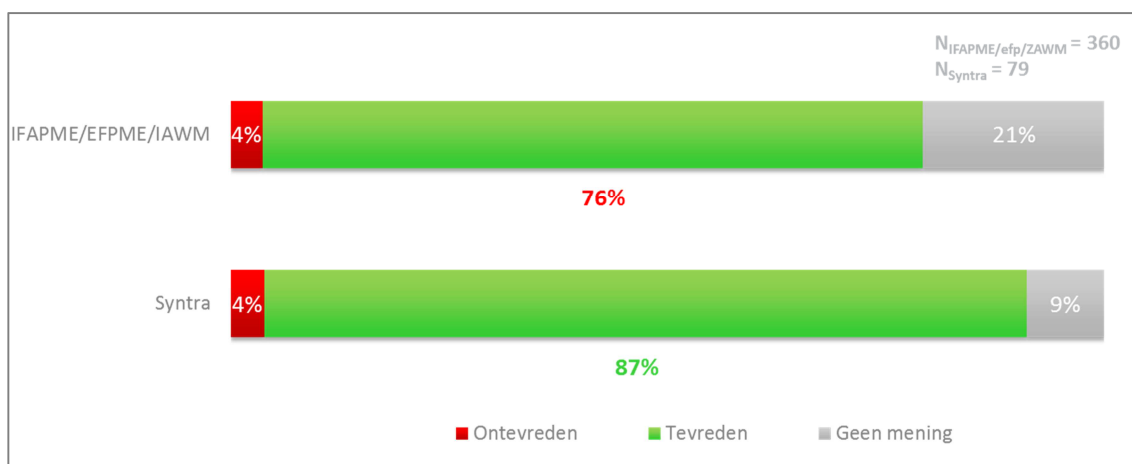


Ook op de werkplek zelf is de meerderheid van de jongeren tevreden. Geen enkele respondent uit het DBSO is ontevreden en 91% voelt zich tevreden (zie Figuur 48). In de leertijd is de tevredenheid hoger bij SYNTRA dan bij de Franstaligen in IFAPME/efp/ZAWM (zie Figuur 49).

Figuur 48: JONGEREN - Hoe tevreden ben je over het algemeen op je werkplek? (DBSO)



Figuur 49: JONGEREN - Hoe tevreden ben je over het algemeen op je werkplek? (Leertijd)



De jongeren kregen in de vragenlijst een aantal uitspraken voorgeschoteld waarvan ze konden zeggen of ze er al dan niet mee akkoord zijn. In Figuur 50 en Figuur 51 wordt het percentage jongeren weergegeven die akkoord zijn met elk van de uitspraken.

Bijna alle jongeren uit het DBSO en de leertijd vinden hun opleiding interessant. Zeer veel jongeren uit de leertijd doen ook hun werk in het bedrijf graag, meer dan in het DBSO, en dan voornamelijk jongeren van 18 jaar of minder. Van beide groepen willen de meeste jongeren blijven werken in het beroep dat ze gekozen hebben.

De meeste jongeren vinden niet dat ze te hard moeten werken in het bedrijf en willen niet meer les volgen ten koste van het aantal uren op de werkplek. Integendeel, minstens de helft van de jongeren zou liever minder les volgen en meer werken, vooral de jongste leerlingen uit de leertijd (≤ 18 jaar).

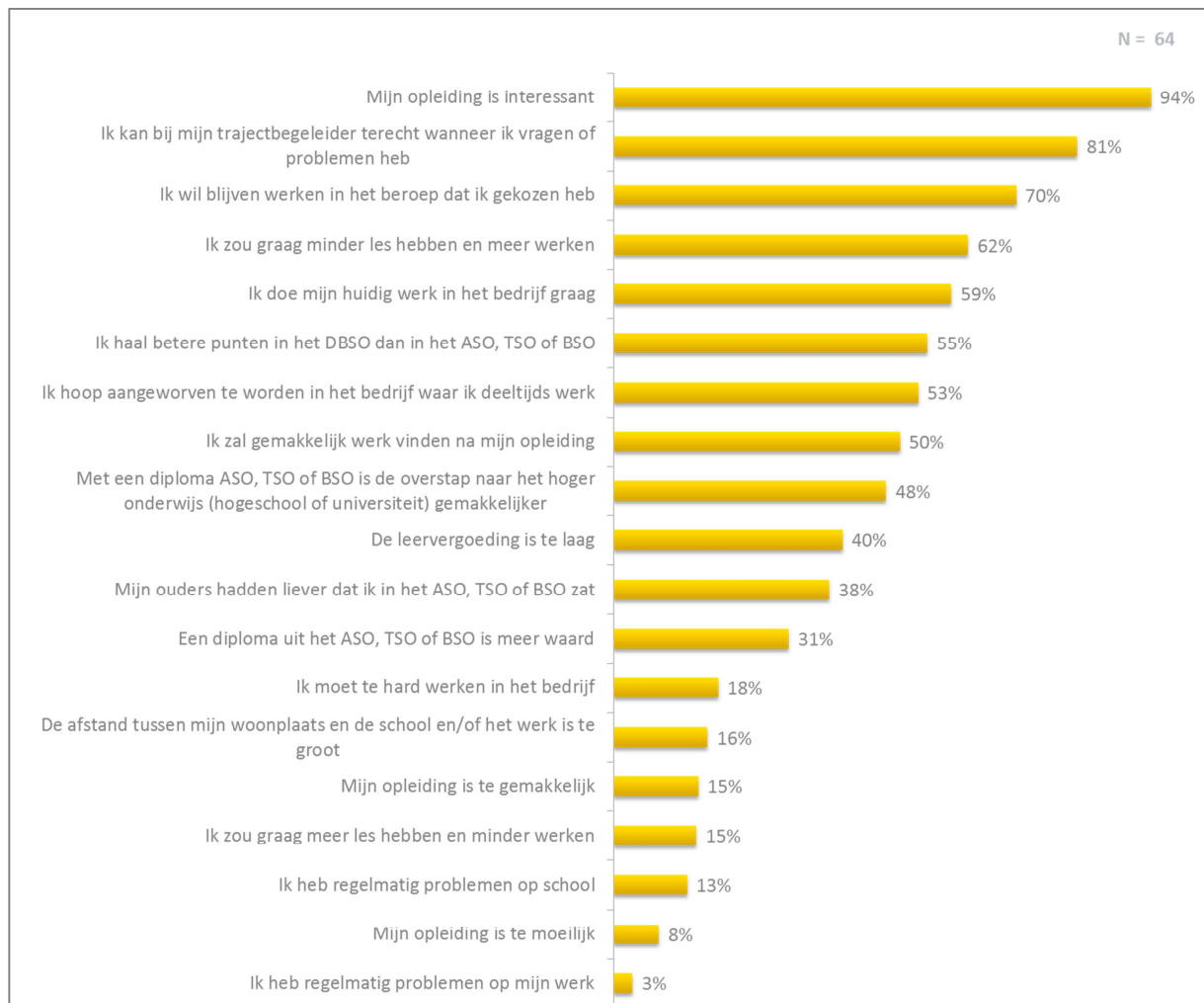
Uit onderstaande resultaten kan ook afgeleid worden dat de meeste jongeren de opleidingen uit het DBSO en de leertijd van een goed niveau vinden. Weinig jongeren vinden de opleiding te moeilijk of te gemakkelijk. Verder in deze paragraaf zal nagegaan worden hoe bedrijven het niveau van de jongeren percipiëren.

Zeer weinig jongeren hebben regelmatig problemen op school/in het opleidingscentrum of op hun werk. Bij vragen of problemen kunnen de meeste jongeren uit zowel het DBSO als de leertijd terecht bij hun (leer)trajectbegeleider.

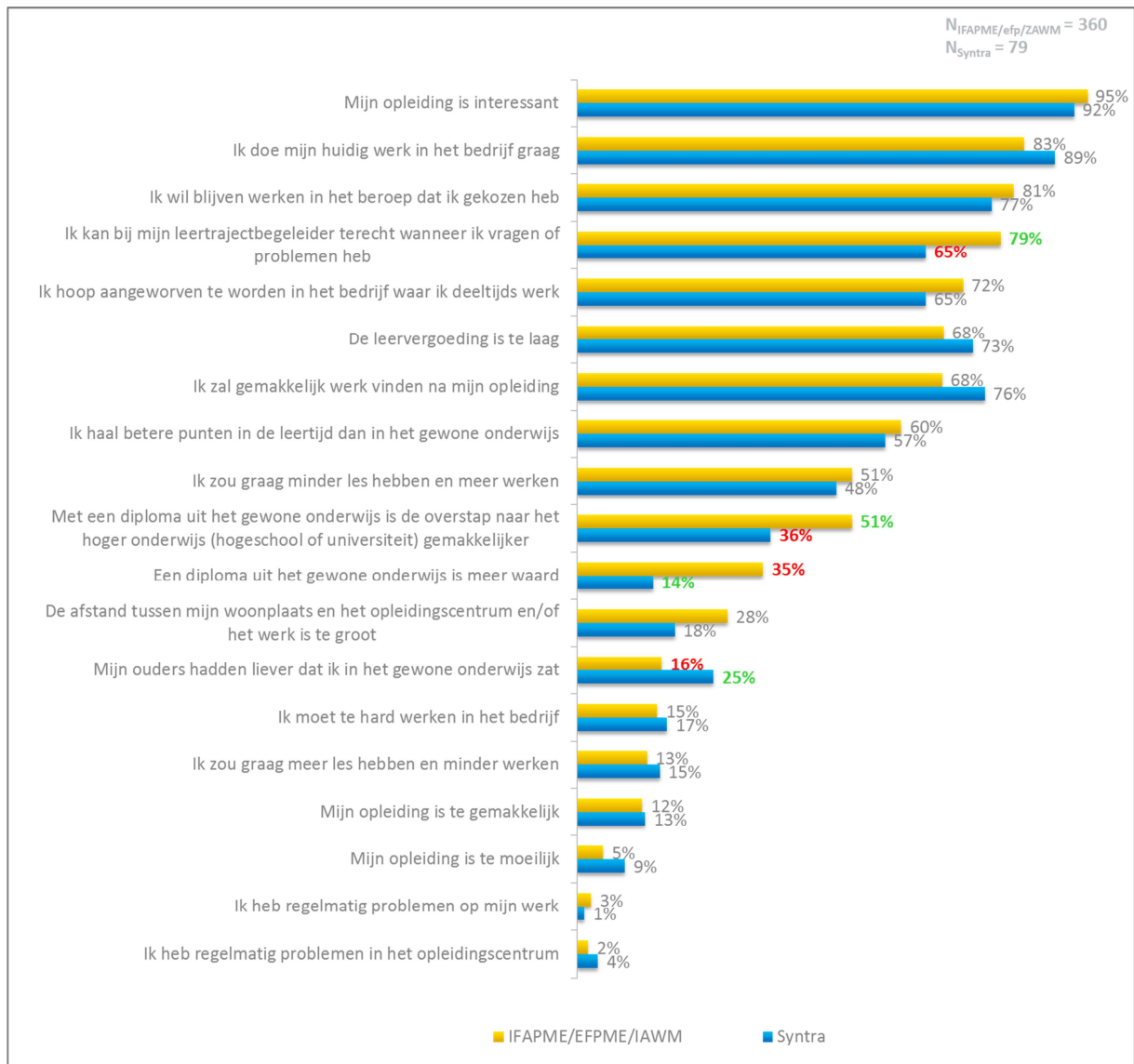
Eerder werd gesteld dat de leervergoeding voor jongeren een relatief belangrijk argument is om voor duale opleidingen te kiezen (zie Figuur 19 en Figuur 50). 40% van de leerlingen uit het DBSO en gemiddeld 70% van de jongeren uit de leertijd vinden deze leervergoeding te laag. Let wel: niet alle jongeren uit het DBSO ontvangen een leervergoeding.

Deze resultaten nuanceren het algemene beeld dat veel mensen van jongeren uit het duaal leren hebben. Er wordt vaak uitgegaan van het stereotype beeld dat deze jongeren per definitie niet gemotiveerd zijn. Uit dit onderzoek blijkt dat dit vooroordeel niet helemaal klopt.

Figuur 50: JONGEREN - Duid voor elk van onderstaande uitspraken in verband met je studiekeuze aan of je er akkoord mee bent of niet. (DBSO)



Figuur 51: JONGEREN - Duid voor elk van onderstaande uitspraken in verband met je studiekeuze aan of je er akkoord mee bent of niet. (Leertijd)

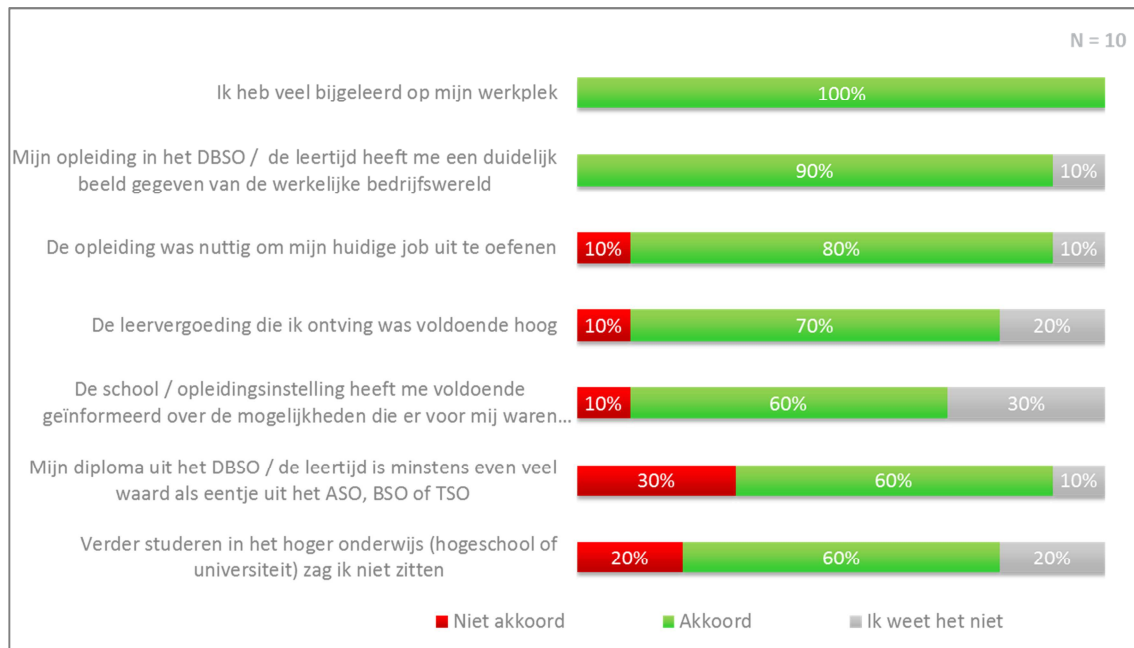


Om het beeld van de tevredenheid van de jongeren te vervolledigen vullen we dit aan met de kijk die jonge werknemers hebben op de opleiding die ze in het verleden gevolgd hebben en op het werk dat ze nu uitoefenen. Hoewel de representativiteit laag is omdat slechts 12 van deze jongeren hebben deelgenomen aan de enquête en deze allemaal uit de garagesector komen, geven de resultaten toch een idee van hun tevredenheid.

Over het algemeen zijn jonge werknemers zeer enthousiast over de opleiding die ze gevolgd hebben. Zoals uit Figuur 52 blijkt, hebben de deelnemers aan de enquête onder andere veel bijgeleerd op hun werkplek, hebben ze een duidelijk beeld van de bedrijfswereld gekregen en was de opleiding nuttig om hun huidige job uit te oefenen.

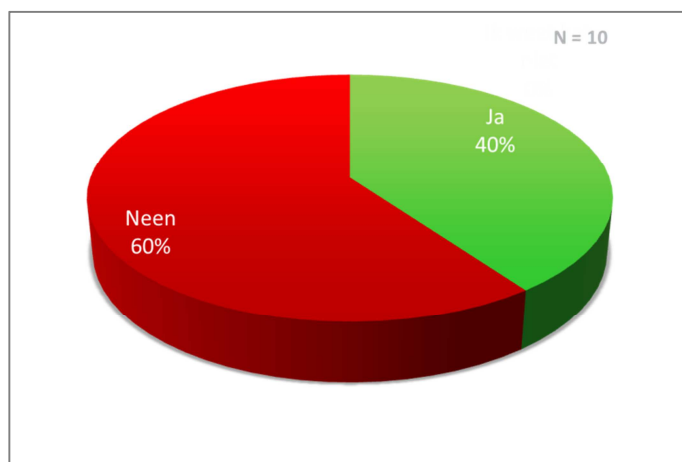
Een aantal jonge werknemers vindt niet dat hun diploma uit het DBSO of de leertijd evenveel waard is als eentje uit het voltijds secundair onderwijs.

Figuur 52: JONGE WERKNEMERS - Ga je akkoord of niet met elk van de onderstaande uitspraken over de opleiding uit het DBSO/de leertijd die je in het verleden gevolgd hebt?



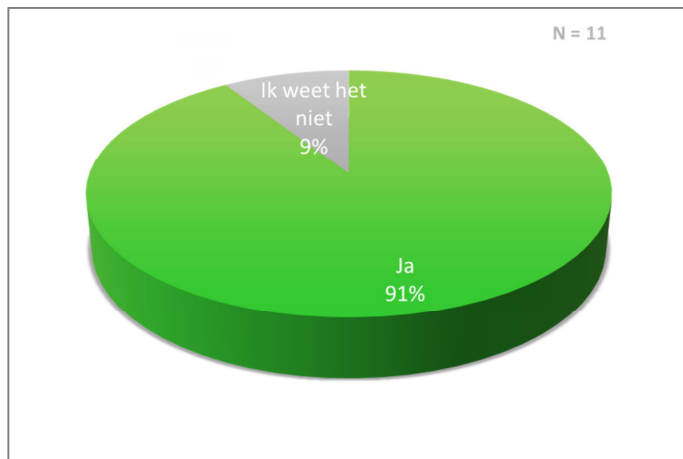
4 van de 10 deelnemende jonge werknemers heeft via de enquête laten weten dat er zaken zijn die ontbraken in hun opleiding, waardoor ze deze op het werk hebben moeten leren (zie Figuur 53).

Figuur 53: JONGE WERKNEMERS - Zijn er belangrijke dingen die volgens jou ontbraken in je opleiding, waardoor je ze op het werk hebt moeten leren?



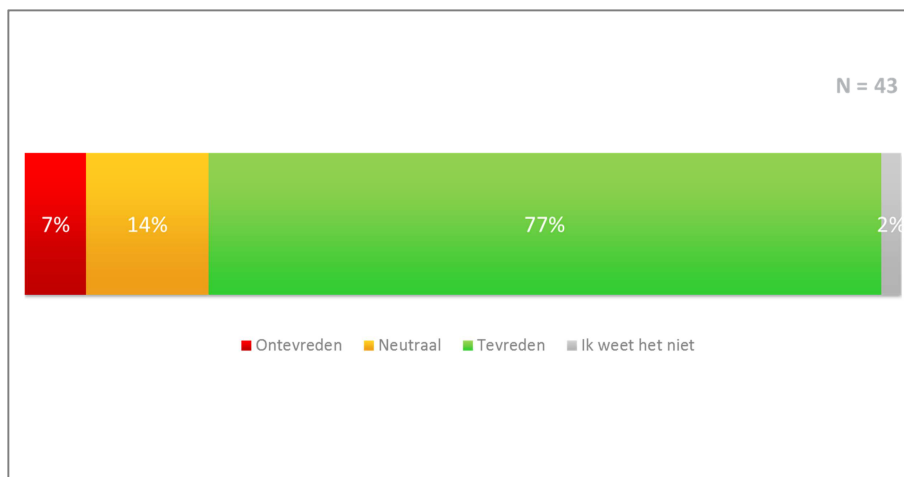
Ook op hun werk is de tevredenheid van jonge werknemers zeer hoog. De 12 deelnemers zijn momenteel allemaal tevreden. Over de garagesector zijn ze ook zeer positief, zoals afgelezen kan worden in Figuur 54. De belangrijkste reden hiervoor is dat ze van hun passie hun beroep konden maken.

Figuur 54: JONGE WERKNEMERS - Ben je blij dat je voor een carrière in de garagesector gekozen hebt?



Na de jongeren is het ook interessant om de tevredenheid van de lesgevers te bekijken. 77% van de lesgevers is tevreden over het systeem van duaal leren in het algemeen. 14% is neutraal en 7% is ontevreden (zie Figuur 55).

Figuur 55: LESGEVERS - Hoe tevreden bent u over het systeem van duaal leren in het algemeen?



De lesgevers kregen in de vragenlijst een reeks doelstellingen van het duaal leren voorgeschoteld. Er werd hen gevraagd aan te geven welke doelstellingen het best gerealiseerd worden. De doelstellingen van het duaal leren die volgens de lesgevers in de praktijk het best behaald worden, zijn het helpen van jongeren om na hun studies sneller/gemakkelijker werk te vinden, de maturiteit van jongeren verhogen en jongeren voorbereiden op de arbeidsmarkt.

In Figuur 56 worden een aantal stellingen in verband met duaal leren weergegeven waarvan de lesgevers konden zeggen in welke mate ze ermee akkoord gingen. De lesgevers zijn vooral akkoord over het feit dat het DBSO en de leertijd een oplossing kunnen bieden voor "probleemjongeren". Deze opleidingsvormen helpen volgens meer dan 60% van de lesgevers jongeren weer op het goede pad en bieden hen betere tewerkstellingskansen. De helft van de lesgevers vindt niet dat deze jongeren uit het DBSO of de leertijd geweerd moeten worden; 1 op de 10 vind van wel (de anderen zijn neutraal).

1 op de 5 lesgevers vindt dat zwakkere jongeren het niveau van de opleiding naar omlaag halen. 41% is hier niet mee akkoord (de rest is neutraal).

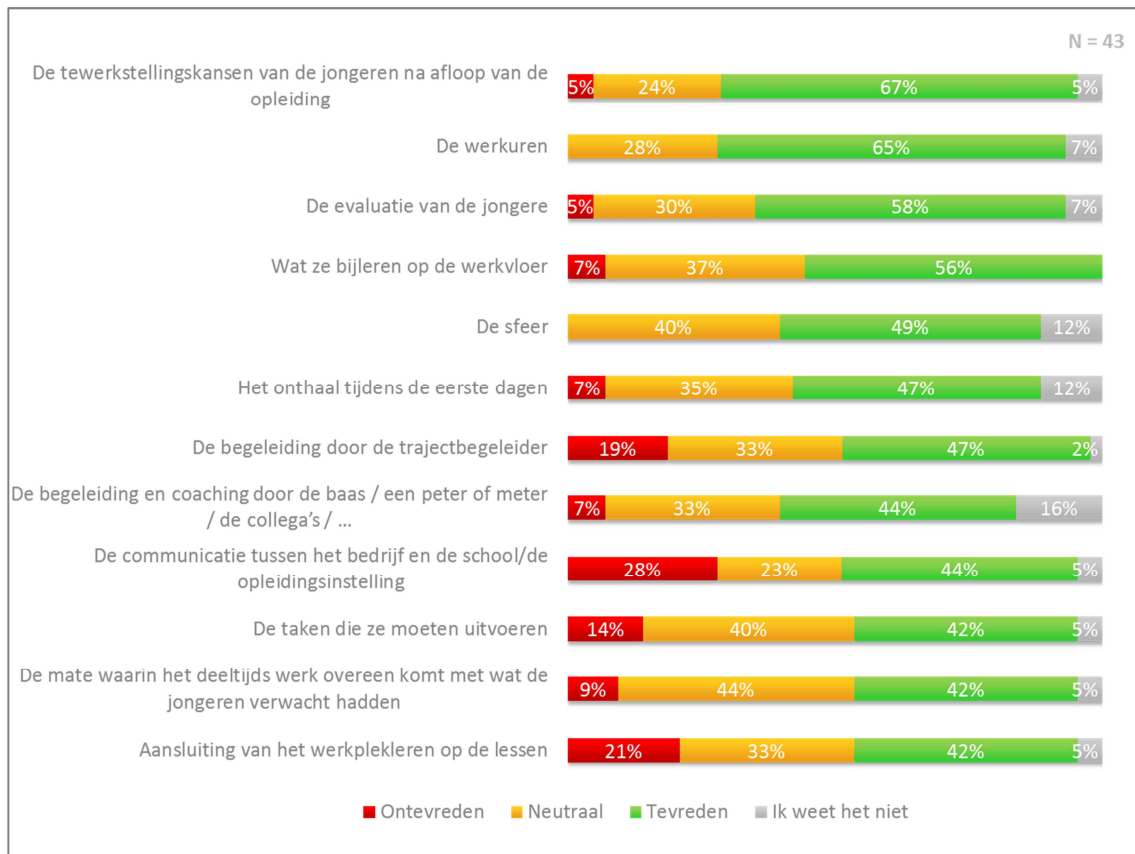
Wat betreft de manier waarop het er in de klas aan toe gaat, brengt deze figuur goed nieuws. Weinig lesgevers hebben te maken met tuchtproblemen, agressie of moeilijkheden om met "probleemjongeren" om te gaan. Zelden heeft een lesgever angst om voor zijn of haar klas te staan.

Figuur 56: LESGEVERS - Gelieve voor elk van onderstaande stellingen aan te geven in welke mate u er ermee akkoord bent.



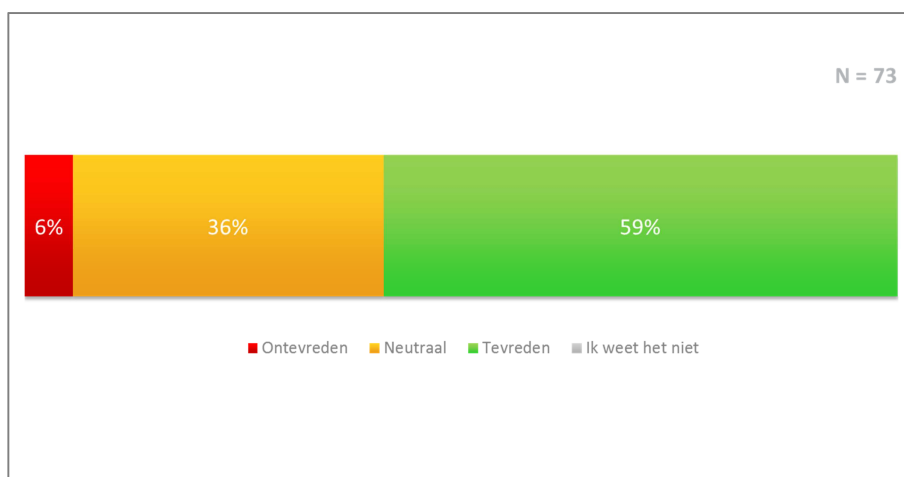
Op het gebied van werkpleklerin in bedrijven zijn lesgevers voornamelijk tevreden met de tewerkstellingskansen die het de jongeren biedt, de werkuren, de evaluatie van de jongeren en wat ze bijleren op de werkvloer (zie Figuur 57). De begeleiding door de trajectbegeleider, de communicatie tussen het bedrijf en de school/opleidingsinstelling en de aansluiting van het werkpleklerin op de lessen hebben het grootste aantal ontevreden lesgevers.

Figuur 57: LESGEVERS - Gelieve voor elk van onderstaande aspecten van het werkplekleren van uw jongeren aan te geven of u tevreden, ontevreden of neutraal bent.



De laatste groep waarvan de tevredenheid werd gemeten is die van de bedrijven. Globaal is 59% van de bedrijven tevreden over de jongeren die in hun bedrijf werken. 36% is neutraal en 6% is ontevreden (zie Figuur 58). Van de drie doelgroepen van duaal leren zijn het de bedrijven die de meest genuanceerde mening hebben. 77% van de lesgevers en zelfs 80 à 90% van de jongeren gaven aan tevreden te zijn.

Figuur 58: BEDRIJVEN - In welke mate bent u over het algemeen tevreden over de jongeren in uw bedrijf?



De niet-tevreden bedrijven gebruiken als voornaamste argumenten dat er onvoldoende motivatie en interesse is bij jongeren (7), dat ze over te weinig kennis beschikken (4) en dat het te veel kost voor het bedrijf (2). De bedrijven die wel tevreden zijn zeggen dat ze toch motivatie zien bij jongeren (5),

dat jongeren goed luisteren naar wat hen gezegd wordt (2), dat het bedrijf zijn best doet om jongeren goed op te leiden (2) en dat ze jongeren zien groeien tijdens hun opleiding in het bedrijf en hen veel zien bijleren (2).

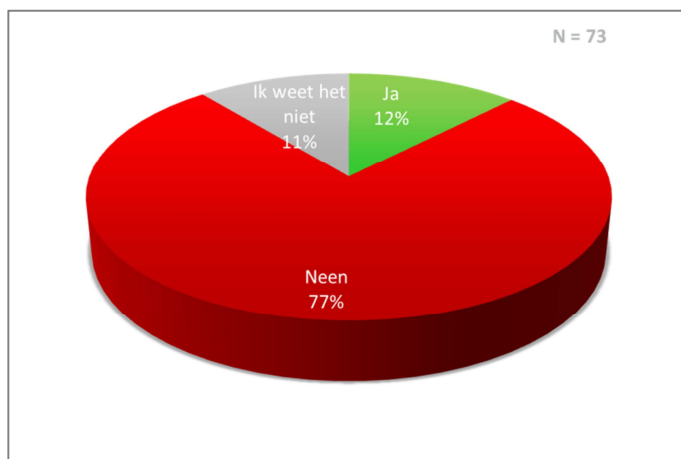
Wat betreft het niveau van jongeren is er een zekere mate van teleurstelling bij bedrijven in de garage- en koetswerksector. Figuur 59 toont aan dat meer dan 60% van de bedrijven vindt dat het niveau van jongeren lager is dan wat van hen verwacht wordt. Een derde van de bedrijven vindt dat het niveau gelijk is aan wat van hen wordt verwacht en in geen enkel bedrijf overtreffen jongeren het verwachte niveau.

Figuur 59: BEDRIJVEN - Hoe zou u het gemiddeld niveau van de jongeren vergelijken met het niveau dat het bedrijf van hen verwacht?



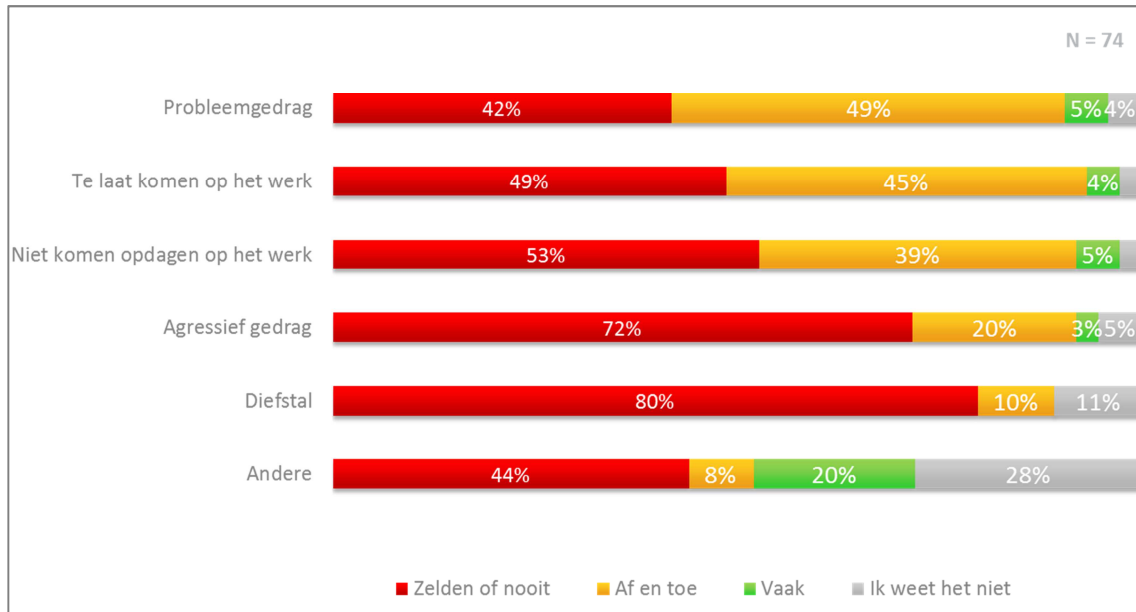
Het feit dat veel bedrijven het niveau van de jongeren te laag vinden kan deels verklaard worden aan de hand van Figuur 60. Hieruit blijkt dat de grote meerderheid van de bedrijven vindt dat jongeren over onvoldoende theoretische kennis beschikken op het moment dat ze starten in het bedrijf.

Figuur 60: BEDRIJVEN - Vindt u dat de jongeren voldoende theoretische kennis hebben op het moment dat ze starten in uw bedrijf?



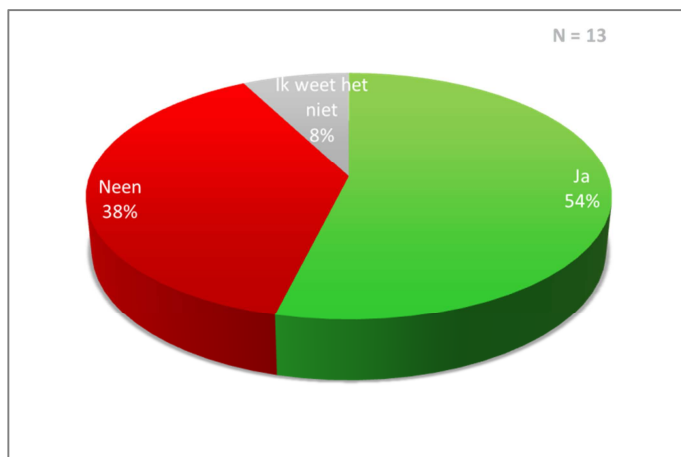
Figuur 61 toont aan dat de meeste bedrijven niet vaak te maken hebben met de problemen die opgesomd werden in de vragenlijst. De helft van de bedrijven heeft af en toe te maken met probleemgedrag. In 45% van de bedrijven komen jongeren af en toe te laat en in 39% van de bedrijven komen ze af en toe niet opdagen op het werk.

Figuur 61: BEDRIJVEN - Gelieve voor elk van onderstaande problemen aan te geven hoe vaak u er met de jongeren mee geconfronteerd wordt.



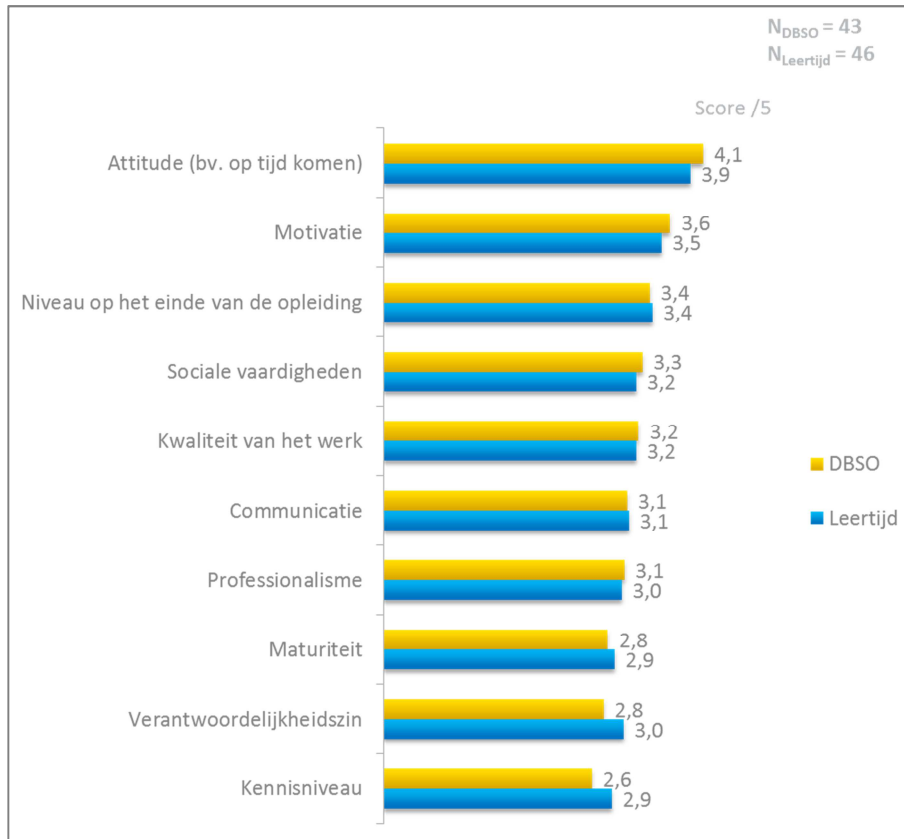
Een volgend punt dat in de enquête werd onderzocht is of bedrijven een verschil ondervinden tussen de jongeren uit het DBSO en die uit de leertijd. Er waren slechts 13 bedrijven die beide type jongeren in dienst hebben en dus een vergelijking konden maken. Van deze kleine groep bedrijven merkt de helft een verschil (bv. in attitude of motivatie) tussen de jongeren uit het DBSO en die uit de leertijd.

Figuur 62: BEDRIJVEN - Merkt u een verschil (in attitude, niveau, motivatie enz.) tussen de jongeren uit het DBSO en die uit de leertijd?



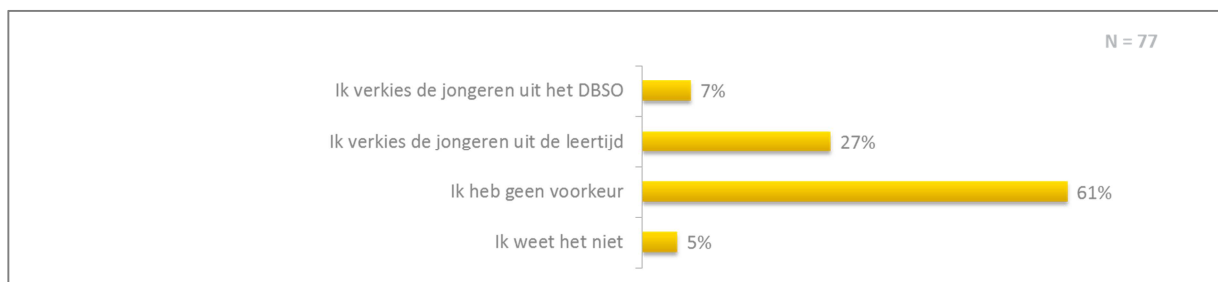
Om jongeren uit het DBSO kwantitatief te kunnen vergelijken met die uit de leertijd werd aan alle bedrijven gevraagd om jongeren voor een aantal eigenschappen een score te geven, zoals te zien is in Figuur 63. Uit de figuur blijkt dat de verschillen tussen de twee groepen jongeren verwaarloosbaar klein zijn. Voor attitude krijgen jongeren de hoogste gemiddelde score en voor kennisniveau de laagste.

Figuur 63: BEDRIJVEN - Gelieve voor elk van de onderstaande eigenschappen een score op 5 te geven voor de jongeren uit het DBSO/uit de leertijd die in uw bedrijf werken, waarbij 1 de slechtste score is en 5 de beste score.



Het feit dat de scores voor de twee duale opleidingsvormen min of meer gelijk lopen ligt deels in lijn met de observaties uit Figuur 64. 61% van de bedrijven hebben tussen het DBSO en de leertijd geen voorkeur van jongeren om op te leiden in het bedrijf. Toch verkiest een kwart van de bedrijven jongeren uit de leertijd boven die uit het DBSO.

Figuur 64: BEDRIJVEN - Welke jongeren verkiest u om op te leiden in uw bedrijf?

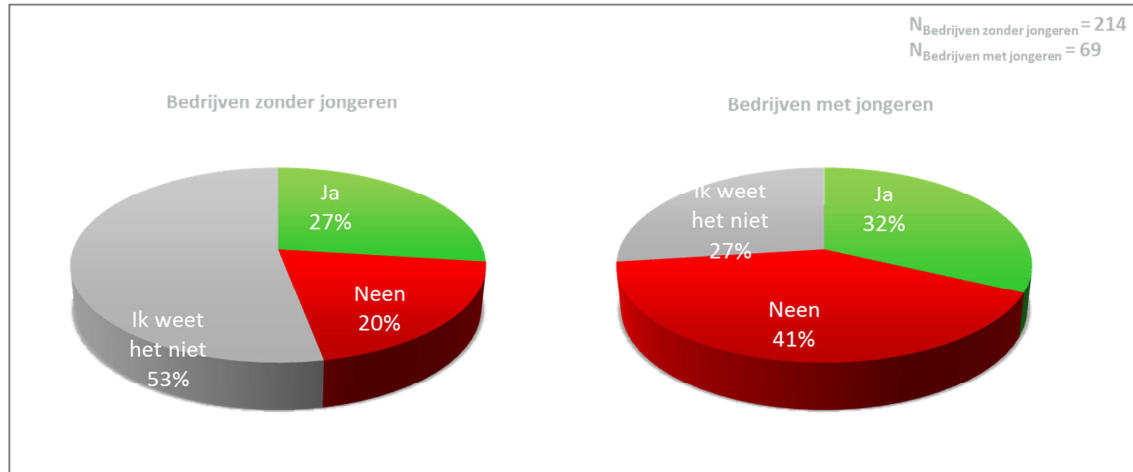


Een kwart van de bedrijven die momenteel geen jongeren in dienst hebben in het kader van een duale opleiding en een derde van de bedrijven die er wel hebben zijn van mening dat er ernstige tekortkomingen zijn aan het systeem van duaal leren (zie Figuur 65). De meest voorkomende tekortkomingen volgens de bedrijven zijn:

- Geen goede afstemming tussen theorie en praktijk (12)
- De jongeren zelf (gedrag, motivatie enz.) (11)
- De opvolging van jongeren door de school/ het opleidingscentrum of de lesgever (7)
- De kwaliteit van lesgevers/scholen/opleidingscentra/materiaal (7)
- Het watervalstelsel (5)

- Onvoldoende praktijk tijdens de lessen (5)
- Onvoldoende theorie tijdens de lessen (4)
- Te kostelijk voor het bedrijf (lonen, opleidingen enz.) (4)
- De administratie (2)
- Het niveau van de jongeren (2)

Figuur 65: BEDRIJVEN - Heeft het systeem van duaal leren volgens u ernstige tekortkomingen?



3.2.6 Imago en aantrekkelijkheid

Om een beeld te krijgen van het imago dat het DBSO en de leertijd hebben, zowel binnen als buiten de sector, werden een aantal dezelfde vragen aan de verschillende doelgroepen gesteld.

Eerst werd nagegaan in welke mate de verschillende groepen respondenten akkoord zijn met de uitspraak "Het DBSO en de leertijd vormen een vangnet voor jongeren die het te moeilijk hebben in het ASO, BSO of TSO". Er wordt met andere woorden bekeken hoe sterk het waternvalstelsel aanwezig is in de hoofden van de verschillende groepen. De resultaten zijn af te lezen in Figuur 66.

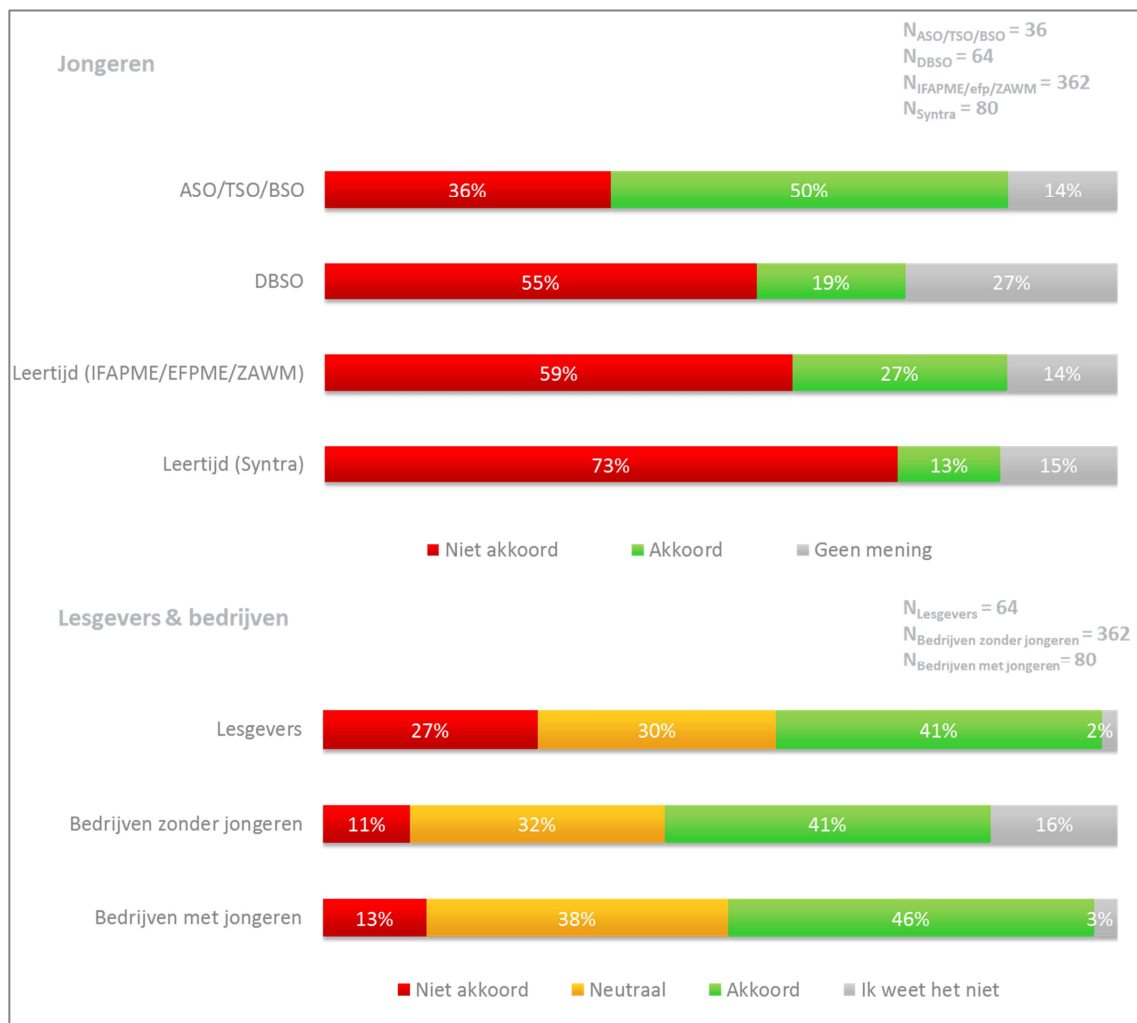
Om de vragenlijst voor de jongeren zo eenvoudig mogelijk te houden konden zij enkel akkoord of niet akkoord zijn met de uitspraak. Als ze over de uitspraak geen mening hadden, konden ze dit ook aanvinken. Aan lesgevers en bedrijven werd de kans geboden om hun mening wat te nuanceren. Deze respondenten konden over de uitspraak ook neutraal zijn. De bedrijven werden verdeeld in twee groepen: bedrijven die momenteel jongeren in dienst hebben en bedrijven die er momenteel geen hebben.

In de leertijd zijn meer jongeren niet akkoord met de uitspraak "Het DBSO en de leertijd vormen een vangnet voor jongeren die het te moeilijk hebben in het ASO, BSO of TSO" dan in het onderwijs. Het grootste percentage jongeren dat niet akkoord is komt uit de SYNTRA (73%). Het gevoel dat men pas voor richtingen uit het systeem van duaal leren kiest wanneer men het voltijds onderwijs niet aankan, leeft dus meer in het onderwijs dan in de leertijd. De helft van de jongeren uit het voltijds onderwijs (algemeen, technisch of beroepssecundair onderwijs) is akkoord met de uitspraak. Het zijn dus voornamelijk jongeren die niet in het systeem van duaal leren zitten die denken volgens het waternvalprincipe.

Procentueel zijn er meer lesgevers die niet akkoord zijn met de stelling dan bedrijven (met of zonder jongeren). Een kwart van de lesgevers gelooft niet in het waternvalprincipe. Het grootste percentage

respondenten dat er wel in geloofd komt uit bedrijven die jongeren in dienst hebben in het kader van hun duale opleiding. Bijna de helft van hen is akkoord met de uitspraak (46%). Bij zowel lesgevers als bedrijven zonder jongeren ligt dit percentage iets lager (41%).

Figuur 66: Bent u akkoord met deze uitspraak: "Het DBSO en de leertijd vormen een vangnet voor jongeren die het te moeilijk hebben in het ASO, BSO of TSO".



Zowel aan lesgevers als aan bedrijven werd gevraagd waarom ze al dan niet akkoord zijn met de stelling. De voornaamste redenen om ermee akkoord te gaan zijn:

Lesgevers:

- Het watervalstelsel (6)
- De jongeren zijn schoolmoe (3)
- Het is noodzakelijk voor bepaalde jongeren om zo toch een beroep te leren (3)
- Niemand in de familie motiveert hen (2)

Bedrijven:

- Duale opleidingen zijn voor jongeren die liever al doende leren/die niet graag studeren (17)
- Ze zijn voor jongeren die schoolmoe zijn (15)
- Kans bieden aan de jongeren om op de arbeidsmarkt te komen/"laatste kans" (14)
- Voor jongeren zonder motivatie, niet weten wat doen, het hun weinig kan schelen (7)

- Het watervalsysteem (7)
- "Het is beter dan niets doen" (2)

De redenen die aangehaald werden om er niet mee akkoord te gaan zijn:

Lesgevers:

- Het is niet enkel voor jongeren die het te moeilijk hadden in het voltijds secundair onderwijs, maar ook voor jongeren die bv. al een diploma van het secundair onderwijs hebben en die het beroep willen leren, geld willen verdienen (5)
- Ze kunnen even goed naar het beroepsonderwijs, waar het niveau ook laag is (2)
- Het is voor jongeren die niet graag enkel les volgen (2)

Bedrijven:

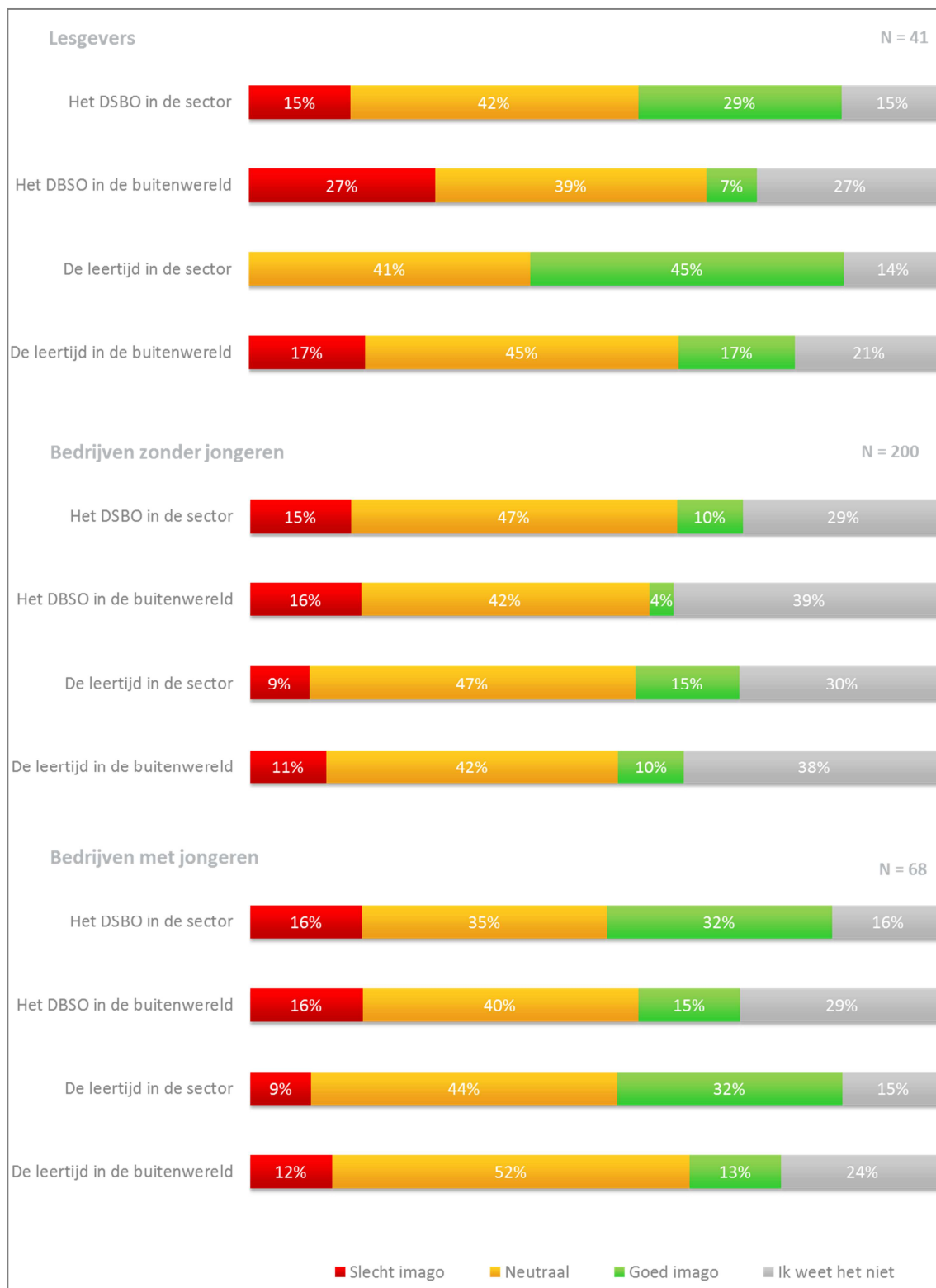
- Er zijn ook gemotiveerde jongeren, die bewust voor het DBSO/de leertijd kiezen (12)
- In het DBSO/de leertijd zitten ook heel competente en intelligente jongeren (4)

In het onderzoek naar de aantrekkelijkheid van het DBSO en de leertijd werd zowel aan lesgevers als aan bedrijven (met en zonder jongeren) gevraagd hoe zij het imago van het DBSO en de leertijd percipiëren, en dit in de ogen van de sector en in die van de buitenwereld. De resultaten zijn opgenomen in Figuur 67.

Volgens de lesgevers is het imago van de leertijd beter dan dat van het DSBO. In de sector hebben het DBSO en de leertijd een beter imago dan in de buitenwereld. De leertijd heeft volgens 45% van de lesgevers een goed imago in de sector terwijl geen enkele lesgever gelooft dat dit imago slecht is. Het DBSO heeft volgens de lesgevers in de buitenwereld het minst goede imago: een kwart van de lesgevers vindt het imago slecht terwijl slechts 7% spreekt over een goed imago. In de sector vindt 29% het imago van het DBSO goed.

Ook bedrijven zijn van mening dat het imago van het DBSO en de leertijd beter is in dan buiten de sector. Bedrijven die jongeren in dienst hebben schatten het imago hoger in dan bedrijven zonder jongeren. Vooroordelen of onwetendheid van bedrijven die niet met jongeren werken kunnen aan de basis hiervan liggen.

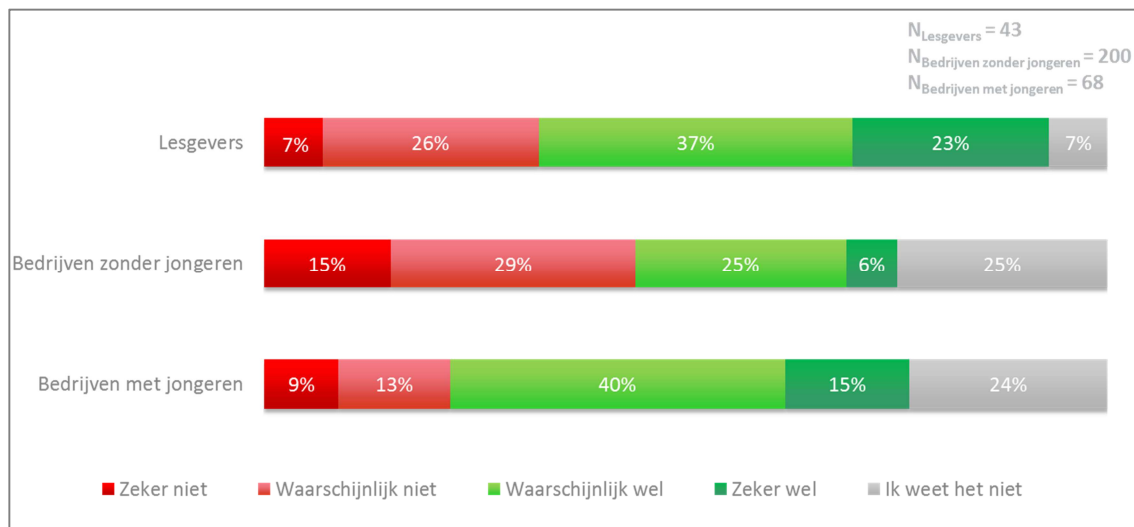
Figuur 67: Hoe is het imago van het DBSO en de leertijd volgens u?



Figuur 68 toont aan dat vooral bedrijven met jongeren uit het DBSO of de leertijd duaal leren zouden aanraden aan hun kinderen. Deze groep wordt gevolgd door de lesgevers en ten slotte de bedrijven zonder jongeren. 60% van de lesgevers zou zijn of haar eigen kinderen aanraden om een studierichting te kiezen in het DBSO of de leertijd. Één derde van de lesgevers zou dit niet doen. 31% van de respondenten uit bedrijven zonder jongeren en 55% van de respondenten uit bedrijven met jongeren zou het hun kinderen aanraden, terwijl respectievelijk 44% en 22% dit niet zou doen. Het

zijn dus vooral personen die met duaal leren in aanraking komen die het systeem zouden aanraden aan hun kinderen. Dit bevestigt, zoals eerder vermeld, dat bedrijven die niet met jongeren uit het DBSO en de leertijd werken een negatiever beeld hebben over deze opleidingsvormen dan bedrijven die dit wel doen. Om hen aan te moedigen om toch een werkplek aan te bieden aan jongeren uit duale opleidingen moeten zij dus eerst overtuigd worden van het systeem.

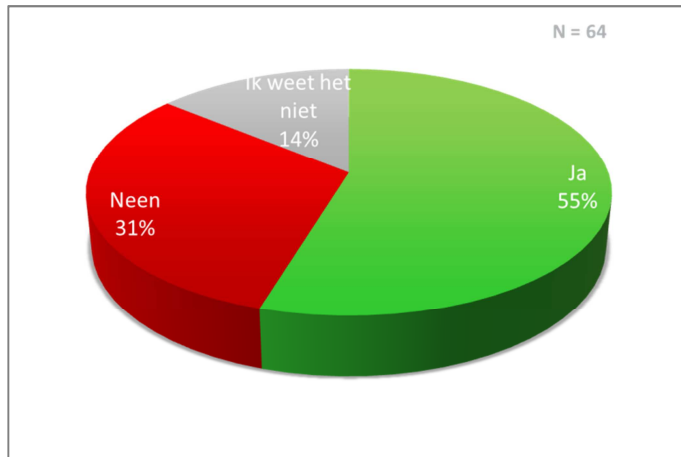
Figuur 68: Zou u uw eigen kinderen aanraden om een studierichting in het DBSO of de leertijd te kiezen?



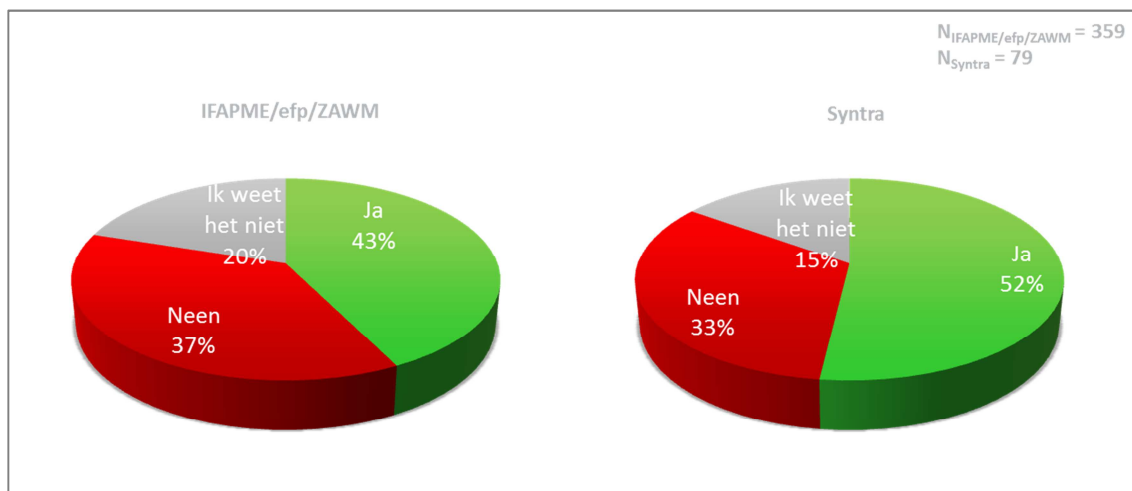
3.2.7 Wat na het DBSO of de leertijd?

Na het succesrijk beëindigen van een duale opleiding zijn er voor jongeren verschillende mogelijkheden. Ze kunnen kiezen om door te stromen naar het hoger onderwijs op voorwaarde dat ze het diploma secundair onderwijs hebben behaald, wat niet automatisch gebeurt na afronding van de opleidingen. De details hierover staan in Hoofdstuk 2 "Literatuurstudie". Jongeren kunnen ook beslissen om te gaan werken in het beroep dat ze gekozen hebben, te starten met een nieuwe opleiding in een ander beroep, een zelfstandig beroep uit te oefenen (op voorwaarde dat ze de ondernemersopleiding hebben gevolgd) enz. Het is voor jongeren dus niet evident om in dit complexe landschap een juiste keuze te maken. Het is belangrijk dat ze de juiste en voldoende informatie ontvangen over welke mogelijkheden ze hebben. Wat in Figuur 69 en Figuur 70 opvalt, is dat een derde van de jongeren uit zowel het DBSO als de leertijd niet vindt dat ze nuttige informatie hebben gekregen over de mogelijkheden die er zijn na afloop van hun opleiding. Men zou denken dat het vooral de jongste leeftijdscategorieën zijn die weinig informatie krijgen, omdat dit voor hen minder van toepassing is. Uit de resultaten van de enquête blijkt echter dat dit voor alle leeftijden geldt.

Figuur 69: JONGEREN - Heb je via je school, trajectbegeleider of een andere persoon nuttige informatie gekregen over de mogelijkheden die er voor jou zijn na afloop van je opleiding? (DBSO)

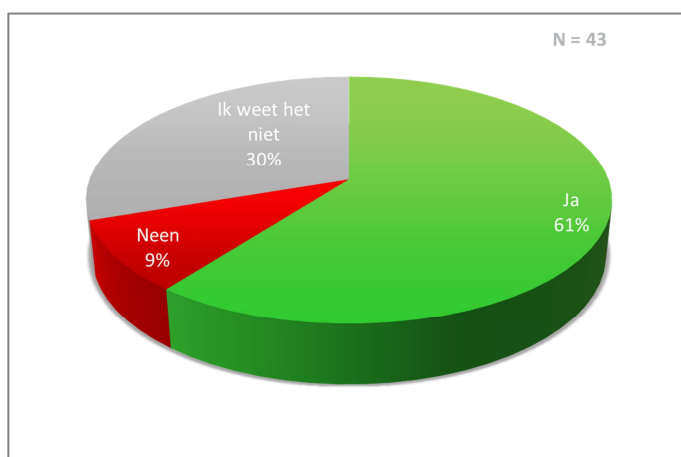


Figuur 70: JONGEREN - Heb je via je school, je leertrajectbegeleider of een andere persoon nuttige informatie gekregen over de mogelijkheden die er voor jou zijn na afloop van je opleiding? (Leertijd)



Hoewel een derde van de jongeren vindt dat ze geen nuttige informatie gekregen hebben over de mogelijkheden die er zijn na afloop van hun opleiding, vindt slechts 9% van de lesgevers dat jongeren onvoldoende informatie krijgen (zie Figuur 71). 61% van de lesgevers vindt dat jongeren voldoende informatie krijgen over de verschillende mogelijkheden.

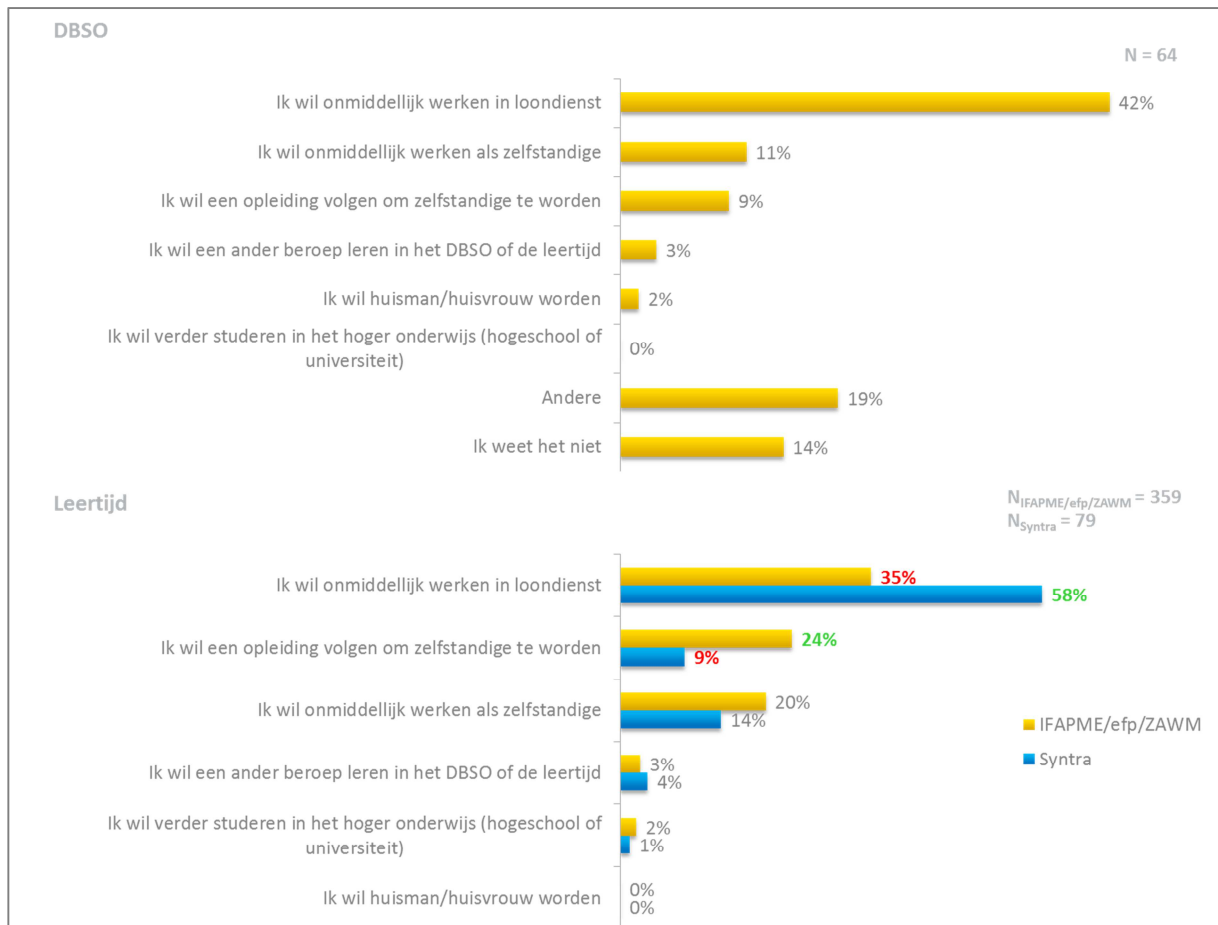
Figuur 71: LESGEVERS - Krijgen de jongeren volgens u voldoende informatie over de mogelijkheden die er voor hen zijn na het beëindigen van hun opleiding in het DBSO/de leertijd?



Na afloop van hun opleiding willen jongeren uit zowel het DBSO als de leertijd vooral onmiddellijk aan de slag in een bedrijf (zie Figuur 72). Een ander beroep leren in het DBSO of de leertijd of verder studeren in het hoger onderwijs is bij beide groepen voor zeer weinig jongeren een optie. De enige opleiding die nog een mogelijkheid biedt voor een aantal jongeren, is de ondernemersopleiding om zelfstandige te worden. 1 op de 10 jongeren, ongeacht de leeftijd, weet nog niet wat ze na hun opleiding willen doen.

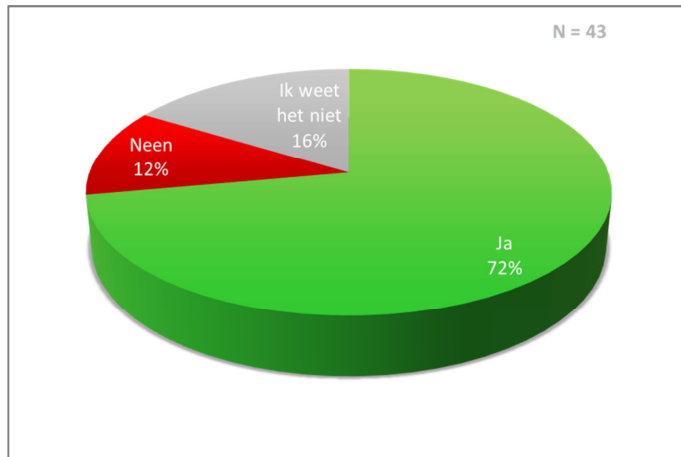
In de leertijd zijn er proportioneel meer Vlaamse dan Waalse jongeren die onmiddellijk willen werken, terwijl het volgen van een bijkomstige opleiding om zelfstandige te worden populairder is bij Waalse dan bij Vlaamse jongeren.

Figuur 72: JONGEREN - Wat wil je doen na afloop van je opleiding?



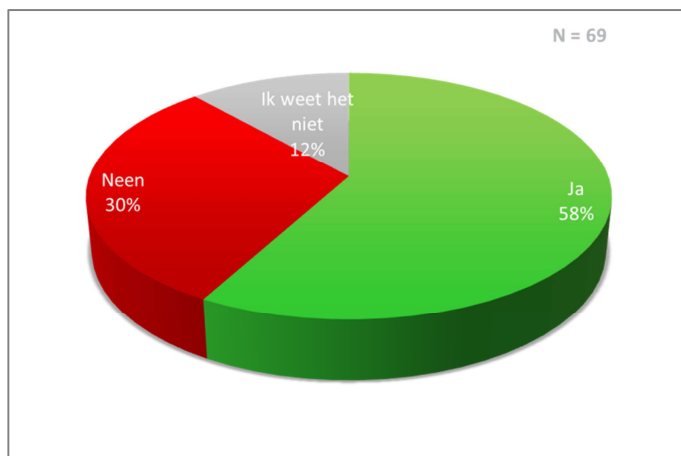
Van de 12 jonge werknemers (die minder dan drie jaar geleden afgestudeerd zijn uit het DBSO of de leertijd) gingen er 9 na de afloop van hun opleiding meteen aan de slag in het bedrijf waar ze tijdens hun opleiding werkten of in een ander bedrijf. Volgens de meeste lesgevers vinden jongeren snel werk na het beëindigen van hun studies (zie Figuur 73).

Figuur 73: LESGEVERS - Vinden de jongeren die een opleiding in het DBSO/de leertijd beëindigd hebben volgens u snel werk?



Bedrijven met jongeren in het kader van hun duale opleiding zijn goed geplaatst om te oordelen of jongeren op het einde van hun opleiding klaar zijn voor de arbeidsmarkt. Figuur 74 toont aan dat volgens een derde van de bedrijven deze jongeren niet klaar zijn. Als reden vermelden ze dat er onvoldoende opleiding is op school/in de centra (3), dat de duur van de opleiding te kort is (3), dat ze te weinig ervaring hebben verworven (3), dat er te veel verschillen zijn tussen de merken (3) en dat de opleiding in het bedrijf niet goed is, bv. wegens tijdgebrek (2). 58% van de bedrijven vindt wel dat de jongeren op het einde van de rit klaar zijn voor de arbeidsmarkt, omdat ze hen een goede opleiding geven in het bedrijf (12), omdat ze op het einde van hun opleiding voldoende kennis hebben verworven (10) en omdat ze hen vaak uiteindelijk zelf in dienst nemen (3).

Figuur 74: BEDRIJVEN - Zijn jongeren uit het DBSO of de leertijd na het beëindigen van hun opleiding volgens u klaar voor de arbeidsmarkt?



De 12 deelnemers aan de enquête voor jonge werknemers vinden allen dat hun opleiding in het DBSO of de leertijd hen goed heeft voorbereid om hun huidige job uit te oefenen. Ze stellen dat ze het beroep goed hebben geleerd in het bedrijf (7) en dat ze nuttige theoretische kennis hebben verworven (5).

3.2.8 Suggesties

Om elk van de vragenlijsten af te sluiten kregen alle deelnemers de kans om suggesties te noteren om het systeem van duaal leren te verbeteren. Hieronder worden de meest voorkomende ideeën en opmerkingen van elk van de doelgroepen opgenomen:

Jongeren:

- De leervergoeding is te laag (37)
- Slechte werkuren/uurroosters in de centra (12)
- Andere taken, meer taken, minder poetsen en meer aan wagens werken (11)
- Beter contact met de (leer)trajectbegeleider (weinig contact, moeilijk te bereiken) (10)
- Beter materiaal in de bedrijven (8)
- Meer praktijklessen (8)
- Betere sfeer (6)
- Moeilijk om een bedrijf te vinden (6)
- Meer coaching op de werkvloer (6)
- Afstand verkleinen tussen woonplaats en werk/centra/school (4)

Jonge werknemers:

- Betere opvolging van de jongeren (3)

Lesgevers:

- Betere samenwerking en communicatie tussen het bedrijf en de school/het opleidingscentrum (11)
- Zorgen dat opleidingen een hogere bekendheid hebben, positieve aspecten benadrukken, de succesverhalen moeten naar voren gebracht worden (8)
- Zorgen voor een goede verhouding tussen theorie en praktijk (5)
- Behoefte aan goed didactisch materiaal (3)
- Lesgevers moeten beroepservaring hebben (2)

Bedrijven:

- Opleidingen moeten opgewaardeerd worden, het imago verbeterd, de bekendheid verhoogd (15)
- De motivatie van de jongeren moet omhoog (14)
- Meer praktijklessen op school/in de centra (10)
- Een betere screening van jongeren voordat ze de opleiding mogen starten (7)
- Werkgever belonen (bv. fiscaal aantrekkelijker maken) (5)
- Begeleiding van jongeren door de school/het centrum/de stagebegeleider/EDUCAM (4)
- Een betere opleiding op school/in de centra (4)
- De administratie voor de bedrijven verlichten (3)
- In plaats van school en werk af te wisselen, werken met volledige weken op de werkvloer (3)
- Ondersteunen van bedrijven (bv. informeren) (2)

3.3 Expertbevraging

Om een dieper inzicht te krijgen in de problematiek van duaal leren in de autosector is er op 28 oktober 2015 een rondetafelgesprek georganiseerd, waarop een aantal experts uit de sector uitgenodigd waren. Dit gesprek heeft tot een boeiende uitwisseling van kennis geleid. Vertegenwoordigers van verschillende federaties en de sector (FEBIAC, TRAXIO, FEBELCAR en EDUCAM), vertegenwoordigers van verschillende invoerders, onafhankelijke garages en de koetswerksector waren aanwezig. In totaal namen er 14 experts deel.

3.3.1 Algemeen

Na een korte kennismakingsronde werd aan de experts gevraagd naar de perceptie die van duaal leren bestaat en hun visie erop. Er werden verschillende problemen aangekaart. In tegenstelling tot andere studierichtingen is autotechniek weinig gekend en trekt het minder jongeren aan. Zoals een expert zei: "Veel jongeren zijn er zich niet van bewust dat autotechniek veel meer is dan een sleutel en een hamer". Bovendien beschikken scholen vaak over verouderd materiaal en gereedschap.

Om dit te verhelpen lanceerde het onderwijs het project "Diagnose Car". Scholen kunnen gedurende een half schooljaar over een wagen beschikken die uitgerust is met netwerktechnologie en krijgen ook de bijbehorende diagnoseapparatuur en technische gegevens. Op deze manier beschikken ze over hedendaagse voertuigen en diagnosetoestellen, kunnen er reële storingen en problemen gesimuleerd worden en beschikken ze over uitdagende taken en leermiddelen. Daarnaast krijgen leerkrachten een aanvullende opleiding.

Naast de aantrekkelijkheid van autotechniek is de lage en weinig kwalitatieve uitstroom uit deze richtingen problematisch. Veel jongeren stromen zelfs ongekwalificeerd uit het onderwijs uit. Bovendien worden vele jongeren na hun studies niet aangeworven. De basiskennis van de jongeren is meestal te zwak. Wanneer deze jongeren bij een bepaald merk aan de slag gaan, hebben ze eerst een intensieve basistraining nodig voordat ze specifieke merkgebonden kennis kunnen verwerven. Ook in de koetswerksector ervaren werkgevers dat het moeilijk is om voldoende jongeren te vinden om hun werkplaatsen te bevolken.

De lage kwalitatieve uitstroom heeft verschillende oorzaken. Scholen beschikken vaak niet alleen over verouderd materiaal; ook qua leerstof lopen ze achter. Dit komt doordat het aanpassen van de inhoud van de studieprogramma's een jarenlang proces is. In deze context biedt duaal leren de opportuniteit om jongeren de praktijk van vandaag aan te leren. Helaas beschouwen scholen werkplekleren niet zozeer als een opportuniteit, maar veeleer als een verplichting; daarnaast gebruiken sommige bedrijven deze jongeren als goedkope arbeidskrachten i.p.v. hen de praktijk goed aan te leren. Bovendien vindt een groot deel van de jongeren in het DBSO geen werkplek.

Er werd aangehaald dat de organisatie van duaal leren in België "een jungle is die uitgerafeld moet worden": elke regio heeft een ander systeem. Zo wordt het succesvol project van BMW Group Belux, waarbij jongeren eerst vier weken technische bijscholing volgen in de hoofdzetel en daarna twee weken stage lopen bij een concessiehouder, uitsluitend in Vlaanderen georganiseerd. Aangezien de verschillen tussen de regio's groot zijn, is het moeilijk om dit efficiënt te organiseren. Ook voor bedrijven is het niet duidelijk tot wie ze zich moeten richten als ze een werkplek willen aanbieden. Daarnaast weten ze niet hoe ze efficiënt met jongeren kunnen werken.

3.3.2 Best practices

Voor "Best practices" inzake de organisatie van duaal leren hoeft men niet over de grens te kijken. De Duitstalige Gemeenschap in België faciliteert een goed werkende organisatie van wat zij noemen "Duale Ausbildung". Zo heeft duaal leren in de Duitstalige Gemeenschap niet te kampen met een slecht imago. Sterker nog, dergelijke opleidingen genieten veel aanzien. Voor verschillende beroepen kan men slechts via een duale opleiding opteren. Bovendien worden er ook duale opleidingen aangeboden voor hooggeschoolde beroepen. Het is opmerkelijk dat ongeveer een vijfde van de jongeren al hun diploma secundair onderwijs behaalden voordat ze een duale opleiding aanvangen.

Dit goede imago is te danken aan een strikt en transparant systeem. Men is veeleisend voor de kandidaat-stagebedrijven. Werknemers die jongeren in het bedrijf opleiden volgen verplicht een pedagogische opleiding. Er wordt ook geëist dat een bedrijf in staat is alle aspecten van een beroep aan te leren. Als het deze voorwaarde niet vervult, wordt het bedrijf verplicht de jongere hiervoor ergens anders opleiding te laten volgen en hiervoor te betalen. Na een succesvolle afronding van hun opleiding krijgen jongeren niet alleen een certificaat, maar ook de mogelijkheid om het diploma van het secundair onderwijs te behalen. Zo blijven alle mogelijkheden voor jongeren open, wat hen motiveert om voor duaal leren te kiezen.

De kwaliteit van duale opleidingen en van de uitstroom van jongeren uit deze richtingen is eveneens beter in de Duitstalige Gemeenschap dan in de rest van het land. Bijna alle jongeren vinden na een duale opleiding binnen zes weken een job. Er is eigenlijk veeleer sprake van "trial" i.p.v. duaal leren. Niet alleen bedrijven en scholen zijn er belangrijke spelers, maar ook de competentiecentra die door de sectoren beschikbaar worden gesteld. Deze centra vullen aan wat er tijdens de opleiding niet gevolgd kan worden en bieden toegang tot gereedschap dat in bedrijven niet beschikbaar is. In de Duitstalige Gemeenschap bestaan er trouwens minder spelers in het landschap van duaal leren. Dit maakt het mogelijk om de financiële middelen veel gericht te investeren, onder andere in competentiecentra, waardoor de aangeboden kwaliteit toeneemt.

Tot slot dient er nog opgemerkt te worden dat het merendeel van de lesgevers uit de leertijd professionals zijn die deeltijds lesgeven. Hierdoor zijn lesgevers zich bewuster van de vaardigheden en de kennis die een leerling in een bedrijf nodig heeft. Daarnaast hebben begeleiders op de werkvloer vaak ook zelf een duale opleiding gevolgd en zijn ze goed op de hoogte van wat dit precies inhoudt. Dit geldt ook voor de toekomst: de jongeren die nu een duale opleiding volgen zullen allicht ooit zelf jongeren begeleiden.

3.3.3 Toekomst

Duaal leren zou een oplossing kunnen vormen om een kwalitatieve instroom van jonge werkrachten in de autosector te waarborgen. Aangezien jongeren in het leerbedrijf de praktijk van vandaag kunnen leren, biedt duaal leren de opportuniteit om pragmatisch om te gaan met de vertraging, die moeilijk te vermijden is, tussen enerzijds de technologische evolutie in de sector en anderzijds de leerdoelen in het onderwijs. Het succes van duaal leren echter, zal voor een groot deel afhangen van de ondersteuning die bedrijven zullen krijgen. Eveneens zullen bedrijven aangemoedigd moeten worden om jongeren in het kader van duaal leren aan te nemen.

Aangezien de bevoegdheid inzake duaal leren in het DBSO tot het Ministerie van onderwijs behoort en veel potentiële kandidaten vanuit het onderwijs naar de sector stromen, is het noodzakelijk om met het onderwijs samen te werken. Zoals tijdens het gesprek gezegd werd: "We can't fight the

system". Maar dit betekent niet dat de sector geen initiatieven kan nemen. In Duitsland werken meerdere automerken samen op eigen initiatief. Door meer samenwerking tussen de merken en de scholen kan het imago van de autosector en de autostudierichtingen opgekrakt worden. Doordat jongeren de kans krijgen om een opleiding te volgen en te werken bij grote merken, worden de studierichtingen voor hen aantrekkelijker.

Er dient nagedacht te worden over de boodschap die men wil brengen met de conclusies uit deze studie. Hiervoor dient men niet alleen naar het verleden te kijken, maar ook naar de toekomst. Er moet bepaald worden in welke richting de sector wil evolueren, op welke manier en met wie men hiervoor zal samenwerken. Uiteindelijk moet deze studie de sector een stem bieden.

3.4 Conclusie

In dit hoofdstuk werden de resultaten besproken van de enquêtes die bij de verschillende doelgroepen van duaal leren werden uitgevoerd en van het rondetafelgesprek met de experts. Vier groepen werden apart benaderd en ondervraagd: **bedrijven, jongeren, lesgevers en experts** in de materie.

Duaal leren is bedoeld voor jongeren die niet graag fulltime op school les volgen, maar liever al doende een specifiek beroep leren. **De belangrijkste motivatie voor jongeren om voor duaal leren te kiezen is dat ze graag willen werken en werkervaring willen opbouwen voor later.** Ze kiezen niet voor een opleiding in het DBSO of de leertijd omdat ze moesten van hun ouders, omdat het voltijds secundair onderwijs te moeilijk was of omdat ze niet weten wat anders te kiezen. Blijkbaar hebben jongeren uit het systeem van duaal leren wel de juiste basismotivatie. Ook het feit dat jongeren uit de leertijd en uit bepaalde trajecten uit het DBSO een leervergoeding krijgen van het leerbedrijf, vormt een belangrijk argument om voor deze opleidingen te kiezen. Bovendien blijft **schoolmoeheid** een belangrijke reden om met een opleiding in het DSBO of de leertijd te starten.

De meeste jongeren zijn enthousiast over hun opleiding. Ze vinden de opleiding interessant, zijn gemotiveerd op hun werkplek en doen het werk graag. Dit leert ons dat het beeld dat men van de jongeren heeft wat bijgesteld moet worden. **Men mag zich niet vastpinnen op het stereotype beeld van de luie, ongemotiveerde of wispelturige jongere.** De studie toont aan dat de meerderheid niet zo is.

Deze observaties bevestigen dat het duaal leren kampt met **imagoproblemen en vooroordelen**. Uit de studie is gebleken dat het imago slechter is in de ogen van onze maatschappij dan in de sector zelf. Bovendien is zowel binnen als buiten de sector het imagoprobleem groter voor het DBSO dan voor de leertijd. Ook tussen de bedrijven uit de autosector zijn er verschillen. Bedrijven zonder jongeren uit duale opleidingen hebben een negatiever beeld van het systeem dan bedrijven die wel met jongeren werken. Onwetendheid en vooroordelen weerhouden bedrijven ervan om met jongeren in zee te gaan. Bovendien hebben het DBSO en de leertijd een slechter imago bij jongeren die niet in het systeem zitten dan bij jongeren die er wel in zetten. Als de sector de aantrekkelijkheid van duale opleidingen wil verbeteren, zal er gestart moeten worden met een verbetering van zowel het imago als de bekendheid. Er zal op drie niveaus moeten gewerkt worden, waarbij elk niveau verschillend benaderd moet worden: de scholen uit het deeltijds secundair onderwijs en de opleidingscentra van de leertijd, de jongeren (en hun ouders) en de bedrijven.

Een ander omvangrijk probleem dat uit de resultaten blijkt, is het **tekort aan leerbedrijven**. Driekwart van de bedrijven uit de garage- en koetswerksector heeft geen jongeren in dienst in het kader van een duale opleiding omdat ze niet genoeg werk hebben voor jongeren, ze te weinig tijd hebben, ze in het verleden slechte ervaringen hebben gehad enz. Deze bedrijven moeten geïnformeerd en gemotiveerd worden om mee te werken aan het systeem van duaal leren. Uit de resultaten is gebleken dat een derde van hen bereid zou zijn om dit in de toekomst te doen als ze de nodige begeleiding en informatie krijgen.

Het resterende kwart van de bedrijven uit de sector leidt wel jongeren uit het DBSO en/of de leertijd op. Hun belangrijkste motivatie is om er zelf voordeel uit te halen: ze hebben de mogelijkheid om achteraf de jongeren waar ze tevreden over zijn in dienst te nemen en het is voor hen een manier om jongeren aan te leren wat het eigen bedrijf nodig heeft. Één op vijf van deze bedrijven is niet zeker of het in de toekomst nog met jongeren zal samenwerken. Ook deze bedrijven moeten dus gemotiveerd worden.

In tegenstelling tot de leertijd is het beschikken over een werkplek in het DBSO niet verplicht om de opleiding te kunnen volgen. **De helft van de jongeren uit het DBSO heeft dan ook geen werkplek omdat ze geen leerbedrijf gevonden hebben**. Bijna alle lesgevers uit het DBSO bevestigen dat ze ervaring hebben met jongeren die geen werkplek vinden en geven toe dat dit voor de jongeren moeilijk is. Meestal gaan jongeren uit het DSBO en de leertijd zelf op zoek naar een werkplek, zonder hulp van hun lesgever. Meer en betere begeleiding door de lesgevers en specifieke acties van de sector kunnen een positieve invloed hebben op het aantal jongeren dat een werkplek heeft en het gemak waarmee ze een leerbedrijf vinden.

Heel wat bedrijven zijn passief wat betreft de rekrutering van jongeren. Meer dan de helft gaat zelf niet actief op zoek naar jongeren, maar wacht tot zij zich spontaan aanbieden. Hierdoor blijven potentiële werkplekken onbenut. Daarbij zijn er ook veel bedrijven die graag met jongeren zouden werken, maar er geen (goede) vinden. Vanuit de sector moet er gewerkt worden aan een manier om vraag en aanbod op elkaar af te stemmen.

Om de kwaliteit van het systeem van duaal leren te verbeteren moet met andere woorden het aantal leerbedrijven de hoogte in. De vraag naar werkplekken overstijgt het aanbod ervan. Dit aanbodtekort is een belangrijke zwakte in het Belgische systeem van duaal leren. De beroepen in de garage- en koetswerksector worden vooral al doende geleerd, waardoor opleiding in een professionele omgeving onmisbaar is voor het succes van de opleiding. Een verhoogd aanbod aan kwaliteitsvolle werkplekken voor jongeren kan het succes van het systeem exponentieel doen stijgen.

Naast het imago- en aanbodprobleem kwam ook een niet te verwaarlozen sterkte van duaal leren aan het licht. Zo is gebleken dat voor alle drie de doelgroepen de **meerderheid tevreden is over het systeem**. De meest tevreden groep is die van de jongeren, gevolgd door de lesgevers. Van de drie partijen laten de bedrijven de laagste tevredenheidsgraad optekenen.

De jongeren zijn enthousiast over het systeem. Ze zijn zowel over hun studiekeuze als over hun werkplek globaal heel tevreden: ze vinden hun opleiding interessant, doen het werk graag en willen blijven werken in het beroep dat ze gekozen hebben. Jonge werknemers die in het verleden een duale opleiding hebben gevolgd vinden dat ze veel hebben bijgeleerd, dat de opleiding hen een duidelijk beeld heeft gegeven van de werkelijke bedrijfswereld enz.

Ook de lesgevers zijn tevreden. De doelstellingen van duaal leren die volgens de lesgevers in de praktijk het best behaald worden zijn het helpen van jongeren om na hun studies sneller/gemakkelijker werk te vinden, de maturiteit van jongeren verhogen en jongeren voorbereiden op de arbeidsmarkt. Bovendien denkt 60% van de lesgevers dat deze opleidingsvorm probleemjongeren op het goede pad brengt en hen betere tewerkstellingskansen biedt. De helft van de lesgevers vindt niet dat deze jongeren uit het DBSO of de leertijd geweerd moeten worden; 1 op de 10 vindt van wel (de anderen zijn neutraal).

De bedrijven zijn over een aantal concrete punten van het duaal leren ontevreden. Zo vinden ze de **theoriekennis van de jongeren** onvoldoende en is het **niveau van de jongeren** volgens meer dan de helft van de bedrijven lager dan wat ze van hen verwachten. Ook de begeleiding die scholen en opleidingscentra bieden aan jongeren en/of aan bedrijven vindt een groot deel van de bedrijven onvoldoende.

De lesgevers en de bedrijven zijn het erover eens dat de **communicatie tussen de school of het opleidingscentrum en het bedrijf** beter kan. Bovendien is er soms een discrepantie tussen de taken die een jongere volgens de lesgevers zou moeten uitvoeren in het bedrijf en de taken die hij effectief uitvoert op de werkplek.

De mogelijkheden die er zijn voor jongeren na afronding hun opleiding in het DBSO of de leertijd zijn talkrijk en complex. Één op de tien jongeren weet nog niet wat hij of zij wil doen. De jongeren meer en beter informeren kan hierbij helpen. Een derde van de jongeren vindt immers niet dat ze nuttige informatie krijgen over de mogelijkheden die er voor hen zijn na afloop van de opleiding. Over één punt zijn de meeste jongeren het wel eens: verder studeren in het hoger onderwijs is geen optie. De meeste willen meteen aan het werk gaan en sommige willen een opleiding volgen om zelfstandige te worden. Al zijn de jongeren volgens de bedrijven niet altijd klaar voor de arbeidsmarkt, de lesgevers hebben de indruk dat de meeste relatief snel werk vinden na hun opleiding.

Alle deelnemers aan het rondetafelgesprek met experts waren het erover eens dat de **autosector te weinig jongeren aantrekt en dat de kwaliteit van de uitstromende jongeren uit de autostudierichtingen problematisch is**. Dit heeft verschillende oorzaken: scholen beschikken vaak over verouderd materiaal en lopen inzake leerstof achter op de kennis en vaardigheden die vandaag in de bedrijven noodzakelijk zijn. Een andere oorzaak is de versplinterde organisatie van het onderwijs en van duaal leren in België: elke regio heeft een ander systeem. Bovendien bestaan er in de regio's ook verschillen tussen scholen en leerkrachten.

De experts kwamen tijdens het rondetafelgesprek tot de conclusie dat er **behoefte is aan samenwerking**. Niet alleen samenwerking tussen de verschillende automerken en met het onderwijs, maar ook samenwerking tussen de verschillende sectoren om zwaarder op de besluitvorming te kunnen wegen.

Tot slot danken we graag alle deelnemers aan het onderzoek voor hun tijd en nuttige inzichten.

Hoofdstuk 4 Algemene conclusie en aanbevelingen

Het finale doel van dit onderzoek was om mogelijkheden te vinden om van het systeem van duaal leren een positieve keuze te maken voor jongeren en hun ouders, die een volwaardige leerweg vormt en jongeren beter voorbereidt op de arbeidsmarkt in de garage- en koetswerksector. In dit laatste hoofdstuk van het rapport worden eerst de belangrijkste conclusies van het onderzoek genoteerd en vervolgens aanbevelingen geformuleerd. Om duaal leren op te waarderen en er een sterke leerweg van te maken is het belangrijk dat de overheid een algemeen kader en een draagvlak creëert. De autosector heeft als doel om de resultaten van dit onderzoek in een politiek memorandum om te vormen, dat gebruikt zal worden in het overleg met en het advies aan beleidsmakers.

4.1 Algemene conclusie

In de autosector is het essentieel dat beroepen al doende aangeleerd worden. De studierichtingen die naar deze sector leiden behoren voornamelijk tot het systeem van het duaal leren. De sector heeft er dus alle belang bij dat dit systeem goed functioneert. Met deze studie wil de sector de aantrekkelijkheid en de kwaliteit van dit systeem helpen te verhogen.

Het onderzoek is in twee fasen gevoerd, nl. een omvangrijke literatuurstudie en bevragingen bij bedrijven, jongeren, lesgevers en experts in de materie. In deze algemene conclusie worden de voornaamste punten uit dit onderzoek besproken.

Uit de literatuurstudie bleek dat het watervalstelsel in het onderwijs verschillende negatieve gevolgen heeft. Doordat duaal leren als laatste keuze in dit systeem beschouwd wordt, geniet deze studierichting weinig waardering. Daarnaast is het moeilijk om vanuit een duale opleiding naar het hoger onderwijs door te stromen. Dit systeem zorgt er bovendien voor dat vele jongeren uit algemeen vormende of compleet andere studierichtingen in het systeem van duaal leren instromen. Aangezien deze jongeren vaak niet vanaf het begin deze richting volgen en het dikwijls niet hun eigen keuze is, beschikken ze niet over voldoende basiskennis en zijn ze hierdoor minder geïnteresseerd en gemotiveerd.

De resultaten uit de bevragingen bevestigen het imago probleem van het duaal leren en het tekort aan basiskennis bij jongeren. Er is gebleken dat het imago slechter is in de ogen van de maatschappij dan in de sector zelf. Zowel binnen als buiten de sector is het imago probleem groter voor het DBSO dan voor de leertijd. Ook tussen bedrijven zijn er verschillen. Bedrijven zonder jongeren uit het duaal leren hebben een slechter beeld van het systeem dan bedrijven die wel met jongeren werken. Voorts blijkt dat bedrijven vinden dat jongeren onvoldoende theoretische kennis hebben en dat hun niveau lager dan verwacht is.

De stelling dat jongeren in het systeem van duaal leren minder gemotiveerd en geïnteresseerd zouden zijn echter, wordt niet door de resultaten bevestigd. De meeste jongeren die deelgenomen hebben aan de bevragingen zijn enthousiast over hun opleiding. Ze vinden hun opleiding interessant, zijn gemotiveerd op hun werkplek en doen hun werk graag. De voornaamste drijfveer voor deze jongeren om voor duaal leren te kiezen is dat ze graag willen werken en ervaring willen verwerven.

Over de doorstroommogelijkheden van jongeren uit duale opleidingen naar het hoger onderwijs dient opgemerkt te worden dat de meeste jongeren meteen na de opleiding niet willen voortstuderen, maar aan de slag willen. Een derde van de jongeren vindt dat ze geen nuttige informatie krijgen over hun mogelijkheden na het einde van hun opleiding. In Nederland wordt dit beter aangepakt: daar moeten scholen inzicht kunnen verschaffen in de mate waarin opleidingen leiden tot doorstroom naar de arbeidsmarkt en hogere studies. Jongeren en ouders kunnen deze informatie vlot via het internet raadplegen.

In de literatuurstudie wordt het tekort aan aangeboden werkplekken eveneens als problematisch beschouwd. Opvallend is dat een op drie van de bevroagde bedrijven bereid zou zijn een werkplek aan te bieden als het daarvoor informatie en begeleiding zou krijgen. Bovendien zijn heel wat bedrijven passief wat betreft de rekrutering van jongeren. Meer dan de helft gaat niet zelf actief op zoek naar jongeren, maar wacht tot zij zich spontaan komen aanbieden. Daarbij zijn er tal van bedrijven die graag met jongeren zouden werken, maar geen goede kandidaten vinden. Er moet dus gewerkt worden aan een manier om de vraag en het aanbod van werkplekken beter op elkaar af te stemmen.

In Duitsland, Oostenrijk en Nederland worden de vraag en het aanbod van werkplekken efficiënt op elkaar afgestemd. Zo kunnen jongeren in deze landen een werkplek zoeken op een online platform, waarop werkplekken geadverteerd worden. In de Duitstalige Gemeenschap in België organiseert het IAWM in samenwerking met de ZAWM-opleidingscentra in Eupen en Sankt-Vith en met de Duitstalige publieke arbeidsdienst een "speed dating event", waarop jongeren zich spontaan kunnen voorstellen bij ondernemingen die jongeren zoeken.

Uit het onderzoek blijkt duidelijk dat het systeem van duaal leren verbeterd dient te worden. De hele autosector heeft aan deze studie meegewerkt. Dit illustreert onweerlegbaar hoeveel belang de sector aan de opleiding van onze toekomstige medewerkers hecht.

4.2 Aanbevelingen

Aanbevelingen over hoe de autosector het systeem van duaal leren in België kan helpen te optimaliseren zijn pas zinvol als de bedrijven uit de sector overtuigd zijn van de snel veranderende realiteit waarmee ze geconfronteerd worden en de impact hiervan op hun activiteiten. Zo bleek uit de studie "ROUTE 2020" die EDUCAM in 2014 voerde dat de sector tegen 2020 een gedaantewisseling zal ondergaan. Technologische doorbraken hebben als gevolg dat garagebedrijven andere kennis en vaardigheden nodig zullen hebben. De complexiteit van de taken zal toenemen en door het steeds betrouwbaarder en veiliger worden van voertuigen zullen de onderhouds- en reparatieactiviteiten dalen. De jongeren moeten hierover vandaag al de nodige kennis opbouwen. Ook het gedrag van de consument verandert. Steeds meer komt, op het vlak van mobiliteit, de nadruk te liggen op het gebruik van de wagen in plaats van het bezit. De consument zal meer toegang willen hebben tot een ruime waaier aan mobiliteitsdiensten. Garagebedrijven zullen moeten evolueren tot "mobility providers". Ook de wijze waarop dit alles verkocht zal worden, is aan verandering onderhevig. Zo zullen nieuwe spelers de markt betreden en zal het belang van de verkoop via het internet sterk toenemen.

Het traditionele businessmodel van het garagebedrijf heeft dus afgedaan. De uitdagingen waarmee de sector geconfronteerd wordt zullen ook de toekomstige personeelsbehoefte van bedrijven beïnvloeden en dit op zowel kwantitatief als kwalitatief vlak. Wil een bedrijf de "war for talent" winnen, dan zal het tot het uiterste moeten gaan om goede werknemers aan te werven. Een modern en innovatief HR-beleid is hierbij onontbeerlijk. Een werkgever krijgt immers de werknemers die hij verdient. Voor het aantrekken van nieuwe werknemers neemt de sector al verschillende initiatieven, zoals de vacaturedatabank www.mobilityjobs.be en de voor jongeren en lesgevers bestemde website www.startyourfuture.be. Gezien de ingrijpende evoluties waarmee de autosector geconfronteerd wordt, dient de vraag te worden gesteld of er niet meer kan worden gedaan om ervoor te zorgen dat in de toekomst voldoende competent personeel beschikbaar zal zijn.

De jongeren van vandaag zijn de werknemers van morgen. Bedrijven moeten inzien dat investeren in de vorming van jongeren cruciaal is om de toekomstige evoluties het hoofd te kunnen bieden. Gezien de specificiteit en de techniciteit van de beroepen in onze sector is het systeem van duaal leren cruciaal om jongeren de nodige competenties en attitudes bij te brengen. De autosector dient volop in te zetten op dit systeem. Duaal leren biedt de sector en jongeren namelijk tal van voordelen, zoals blijkt uit de resultaten van ons onderzoek. De sector mag echter niet blind zijn voor de tekortkomingen van het huidige stelsel. Om de bedrijven en de publieke opinie te overtuigen van het belang van duaal leren moeten de nodige verbeteringen worden aangebracht. Dit is een grote uitdaging waar de sector moet aangaan.

4.2.1 Sectorale bijdrage tot de hervormingen

In de literatuurstudie van dit rapport wordt uitgebreid ingegaan op de veranderingen die het stelsel van duaal leren in de nabije toekomst zal ondergaan in zowel de Vlaamse als de Franse Gemeenschap. In Vlaanderen vindt er op dit gebied een herverdeling van de rollen plaats tussen de ministeries van Werk en Onderwijs. De belangenorganisaties en de sociale partners van de sectoren krijgen inspraak via sectorale partnerschappen en het Vlaams Partnerschap Duaal Leren. In Wallonië zal het *Office Francophone de Formation en Alternance* een synergie creëren tussen de bestaande decreten inzake duaal leren. De sectoren worden hierover geconsulteerd. Gezien de tijdslimieten die beide gemeenschappen voor hun hervormingen vooropstellen is dit tamelijk urgent. Het uittekenen van de nieuwe stelsels voor duaal leren kan niet zonder de expertise van de sector gebeuren. De verschillende organisaties die de sector vertegenwoordigen zitten met betrekking tot het functioneren van de arbeidsmarkt in een bevoorrechte positie. Dit vormt een cruciaal element in het toewerken naar een nieuw stelsel van duaal leren. Naast deze kennisoverdracht door de sector dient:

- De sector de verantwoordelijke overheden de visie van de sector over de toekomst van het duaal leren duidelijk te maken en erop toe te zien dat deze wordt gerealiseerd. Daarnaast moet ook een visie rond de toekomst van het voltijds onderwijs worden gevormd. Het lijkt logisch, gezien de hervormingen die plaatsvinden, dat de sector duaal leren als de geprivilegieerde onderwijsvorm van de toekomst beschouwt;
- De overheid aan te geven welke rol de sector in het hervormingsproces kan spelen en hoe de samenwerking met de verschillende actoren in dit proces precies zal verlopen;
- Bepaald te worden welke rol de sector in het hernieuwde stelsel zal opnemen. De sector dient na te gaan welke verwachtingen de andere instanties hierover koesteren;

- Duidelijkheid verkregen te worden over hoe bestaande sectorinitiatieven, zoals de certificering, in het nieuwe stelsel geïntegreerd zullen worden;
- Er te worden gewaakt over de vereenvoudiging en de invulling van het statuut van de leerjongere: intersectorale versus sectorspecifieke invulling;
- De overheid inzicht te geven in het kostenplaatje van het nieuwe stelsel van duaal leren en de mogelijke implicaties hiervan voor de sector.

Hoewel de sectoren ontegensprekelijk in de veranderingsprocessen rond duaal leren betrokken zijn, ontbreekt op dit ogenblik een echt intermediair niveau dat fungeert tussen de overheid, de scholen/opleidingscentra, de leerlingen en uiteraard de sectoren. Dit is iets wat de sector kan nastreven. Uit de buitenlandse cases hebben we immers geleerd dat een dergelijk intermediair niveau een belangrijke factor vormt in het succes van duaal leren in die landen. Er kan rond dit intermediair niveau gepleit worden voor een duidelijk sectorale insteek, waarin de rol van de sectoren zich niet beperkt tot inspraak, maar dat ze een aantal te bepalen taken en verantwoordelijkheden toebedeeld krijgen, zoals:

- opstellen en onderhouden van kwalificatiedossiers;
- uitwerken van de procedure voor de erkenning van bedrijven;
- werven en ondersteunen van leerbedrijven;
- opleiden van leermeesters;
- aandragen van informatie over de arbeidsmarkt;
- enz.

4.2.2 Afstemming van het onderwijs- en opleidingsaanbod op de arbeidsmarktbehoeften

De overheid en de sector dienen bij de hervorming van het stelsel van duaal leren erop toe te zien dat de afstemming tussen het aanbod van het onderwijs en de leertijd enerzijds en de arbeidsmarktbehoeften anderzijds optimaal is en blijft. Hiertoe dient onder meer bekeken te worden of de bestaande procedure van de kwalificatiestructuur herzien moet worden. Zo kan worden gezocht naar een procedure waarbij de doorlooptijd van de kwalificatiedossiers beperkt is. Als we kijken naar de bestudeerde landen, valt namelijk op dat het opleidingsaanbod van het duale systeem niet vastligt, maar voortdurend wordt bijgestuurd.

Een middel om dit doel te bereiken is om, zoals in Nederland, doelmatigheidsstudies te verrichten. Dit betekent dat per opleiding bekeken wordt wat de doorstroom naar de arbeidsmarkt is. Ook worden er arbeidsmarktprognoses gedaan. De resultaten daarvan dienen als een soort barometer om te kijken of een bepaalde opleiding nog beantwoordt aan de behoeften van de arbeidsmarkt. Als dit niet het geval blijkt te zijn, wordt het kwalificatiedossier onder de loep genomen en zo nodig herwerkt. De resultaten van de arbeidsmarktanalyses zijn overigens toegankelijk voor iedereen die dit wenst (bv. via speciale websites) en kunnen dus door jongeren en hun ouders als oriënteringstool worden gebruikt. Dergelijke analyses kunnen ook in België geïntroduceerd worden. De sector dient, gezien zijn expertise, hiervoor de nodige ondersteuning te bieden. Het herzien van de kwalificatiestructuur en -dossiers zelf gebeurt in evenwichtig overleg tussen de overheid, de scholen/opleidingscentra en de sociale partners en vindt idealiter op het "intermediaire niveau" plaats (zie hierboven).

4.2.3 Meer en betere werkplekken

Het tekort aan werkplekken vormt al jaren een probleem in de sector. Door de verschillende initiatieven in de gemeenschappen om het stelsel van duaal leren te veranderen zal de vraag naar nieuwe werkplekken wellicht nog toenemen. Daarom moet de sector ervoor zorgen dat het aantal beschikbare werkplaatsen stijgt. Ook moet er een betere afstemming komen tussen de vraag naar en het aanbod aan werkplekken. Voor veel jongeren is het nu al te moeilijk een geschikt leerbedrijf te vinden en vice versa. De volgende maatregelen kunnen worden getroffen:

- Het actief op zoek gaan naar leerbedrijven. Op initiatief van de sector kunnen consultants worden aangeworven die bedrijven bezoeken om er hen van te overtuigen leerbedrijf te worden;
- Het monitoren van deze bedrijven via een databank die ook raadpleegbaar is voor scholen/ opleidingscentra en jongeren en hun ouders. Per bedrijf zou kunnen worden opgevraagd wat jongeren en scholen/opleidingscentra ervan kunnen verwachten, bv. wat het leerplan en de te verwerven competenties betreft;
- In navolging van het vorige punt, het uitbouwen van vacaturewebsites zoals www.mobilityjobs.be;
- Het ondersteunen van leerbedrijven door overheid en sector door hen te informeren en te adviseren over de verschillende aspecten van duaal leren. Dit gebeurt in het buitenland door het "intermediair niveau". De sector kan optreden als aanspreekpunt;
- De jongeren de mogelijkheid geven het praktijkdeel in meerdere bedrijven te doen als zou blijken dat niet alle competenties in een bedrijf kunnen worden verworven. Dit verlaagt de drempel voor kleinere bedrijven om leerbedrijf te worden;
- Er bij de overheid voor pleiten dat jongeren eerst een werkplek hebben alvorens ze zich in een school/opleidingscentrum inschrijven voor een bepaalde richting. Zo wordt vermeden dat jongeren een opleiding volgen zonder over een geschikte werkplek te beschikken;
- Het financieel ondersteunen van leerbedrijven met premies;
- Het opzetten van een promotiecampagne rond duaal leren (zie verder).

Niet alleen de kwantiteit maar ook de kwaliteit van de werkplekken moet omhoog. Ook daarvoor kunnen de sector en de overheid initiatieven nemen:

- Het herbekijken van de erkenningsprocedure voor leerbedrijven. Er moet in navolging van het buitenland een efficiënte erkenningsprocedure worden opgezet, waarmee kan worden nagegaan of bedrijven een kwalitatieve werkplek vormen. Deze erkenning dient na een bepaalde periode hernieuwd te worden. De sector kan de krite lijnen van deze erkenning opstellen. Het behalen van de erkenning kan namelijk afhankelijk zijn van tal van factoren, zoals veiligheid, bereidheid tot overleg met de school, het aanbod van beroepen en competenties die kunnen worden aangeleerd, de begeleiding van jongeren enz.;
- De rol van de begeleiders op de werkvloer is cruciaal. Daarom dient de sector duidelijke criteria op te stellen, die deze begeleiders moeten vervullen. In verschillende landen is het verplicht dat een leerbedrijf een begeleider heeft die hiervoor een opleiding heeft gevolgd. Dit principe zou dit ook in België kunnen worden toegepast. De sector kan dergelijke opleidingen voorzien. De sector kan ook incentives geven, bv. aan kleinere bedrijven voor wie het een hele investering is iemand op opleiding te sturen;
- Het organiseren van bijeenkomsten van de werkvloerbegeleiders om ervaringen te delen en bijkomende kennis te verwerven. De sector kan hierin een faciliterende rol spelen;

- Het regelmatig controleren door de overheid en de sector of leerbedrijven de voorgestelde kwaliteit behalen. Dit betekent dat er objectieve criteria worden opgesteld voor het meten van de geleverde kwaliteit;
- Het segmenteren van leerbedrijven volgens de kwaliteit die ze bieden. Dit kan leiden tot het uitreiken van kwaliteitslabels (basis – duurzaam – excellent) door de sector. Deze informatie kan beschikbaar worden gesteld aan jongeren en hun ouders om hen te helpen een geschikt bedrijf te kiezen;
- Het uitwerken van een gesimuleerde praktijk in samenwerking met competentiecentra en EDUCAM voor taken die jongeren niet of moeilijk kunnen aanleren in het bedrijf of als het aantal beschikbare werkplekken ontoereikend is.

4.2.4 Samenwerking tussen bedrijven en scholen/opleidingscentra

Een kwalitatieve werkplek is pas mogelijk als het werkplekieren en de leercomponent in de scholen/opleidingscentra voldoende op elkaar afgestemd zijn. De procedure van de kwalificatiestructuur draagt hier in belangrijke mate toe bij (zie ook boven). Cruciaal is de samenwerking tussen de bedrijven en de scholen/opleidingscentra. Dit gaat verder dan het afstemmen van de "inhoud" want een goede samenwerking moet er ook zijn op het gebied van begeleiding, opvolging en evaluatie van leerjongeren (zie ook verder). Men kan daarom:

- Blijven streven naar een betere communicatie tussen bedrijven en scholen/opleidingscentra. Het creëren van een "intermediair niveau" zal hier zeker toe bijdragen. Ook dient er een beter contact te zijn tussen enerzijds de werkgever/begeleider van de jongere op de werkplek en anderzijds de begeleider van de jongere op de school/in het opleidingscentrum. Veel bedrijven melden namelijk dat ze de schoolbegeleider van de jongere zelden of nooit zien en wensen meer ondersteuning van hem/haar;
- Duidelijker communiceren naar de bedrijven over wat de doelstellingen en het leerplan van een opleiding zijn. Dit moet in dit de taal van de bedrijven gebeuren;
- Modern didactisch materiaal blijven beschikbaar stellen van scholen/opleidingscentra, zodat hun leerstof up-to-date is;
- Om dezelfde reden bij de merken pleiten voor toegang van scholen/opleidingscentra tot de technische informatie van hun voertuigen;
- De samenwerking tussen bedrijven en scholen/opleidingscentra bevorderen door een innovatieve aanpak, zoals het project "geassocieerd onderwijs" bij Audi Brussels, waarbij jongeren hun opleiding deels volgen bij Audi en deels bij geassocieerde scholen. Dit principe is gebaseerd op het *Duale Ausbildungssystem* uit Duitsland, waarbij het initiatief voor het vormen van jongeren meer bij de sector ligt dan in België en de sector dus meer een regisseursrol op zich neemt;
- In het kader van de herziening van het stelsel van duaal leren wijzen op het belang van de algemene vorming van jongeren. Veel bedrijven klagen namelijk over de gebrekkige basiskennis van jongeren van bijvoorbeeld wiskunde of talen;
- Leerkrachten bijscholen via train-the-trainersessies. De overheid zou leerkrachten kunnen verplichten om jaarlijks een minimaal aantal dagen technische opleiding te volgen. EDUCAM heeft hier een omvangrijk aanbod voor uitgewerkt. Zo'n aanbod bestaat ook voor jongeren waarvan de scholen/opleidingscentra bepaalde opleidingen niet of moeilijk kunnen organiseren;
- De sectorale certificering van jongeren blijven ondersteunen.

4.2.5 Toeleiding en screening

Vanuit de invalshoek van de leerlingen zijn in eerste instantie hun toeleiding en screening belangrijk. De overheid dient ervoor te zorgen dat in de hervorming van het stelsel van duaal leren voldoende aandacht wordt besteed aan studie-, schoolloopbaan- en beroepskeuzebegeleiding. Dit dient al te gebeuren op jonge leeftijd, zodat het al vroeg duidelijk is waar ze al dan niet goed in zijn. Hierdoor zullen ze op latere leeftijd een veel bewustere en positievere keuze voor duaal leren maken. Alvorens in te stappen in een duale opleiding dienen de jongeren gescreend te worden op hun arbeidsrijpheid. In de buitenlandse cases van het onderzoek gebeurde dit in eerste instantie door bedrijven aangezien jongeren er eerst een bedrijf moeten zoeken. Wat toeleiding en screening betreft kan:

- De sector informatie verstrekken over zijn activiteiten en toekomstmogelijkheden. De bestaande initiatieven www.jobonwheels.be en www.startyourfuture.be zijn hier een goed voorbeeld van. Ook in het buitenland bestaan specifieke websites die jongeren via allerlei informatie pogen te oriënteren;
- De overheid en de sector meer specifieke informatie verstrekken over de beschikbaarheid op de arbeids- en stagemarkt. In Nederland staat op de website www.kansopwerk.nl voor alle beroepen een overzicht van de vraag ernaar op de arbeidsmarkt, op zowel landelijk als regionaal niveau. Ook websites waarop bedrijven vacatures voor leerjongeren kunnen plaatsen zijn er succesvol (cf. www.mobilityjobs.be in België);
- De sector criteria uitwerken waarmee bedrijven jongeren die zich aanbieden kunnen screenen op hun arbeidsrijpheid. Zo kan een screeningstool voor bedrijven worden opgesteld. Dit is belangrijk als, zoals in het buitenland, beslist zou worden dat jongeren eerst een bedrijf moeten vinden alvorens ze zich in een opleiding kunnen inschrijven. Het bedrijf beslist in dat geval als eerste of een jongere al dan niet arbeidsrijp is. Inspiratie kan worden gevonden in de screeningstool die EDUCAM in het kader van een ESF-project zal uitwerken voor klassenraden;
- Een sollicitatietraining worden opgezet voor jongeren. In het buitenland gaan jongeren als het ware solliciteren bij een bedrijf. De sollicitatieprocedure is er aan hen aangepast. Een dergelijke training kan door EDUCAM worden voorzien of ondersteund;
- De overheid alternatieven uitwerken voor niet-arbeidsrijpe jongeren. Er moet voor gezorgd worden dat er in het nieuwe stelsel van duaal leren voldoende doorstroommogelijkheden zijn voor jongeren die nog niet arbeidsrijp zijn en dus in een voortraject zitten. Ook kan een parallel circuit worden uitgewerkt, waarin niet-arbeidsrijpe jongeren de werkcomponent volgen in een simulatiewerkplaats. De sector zou op dit vlak misschien een werkervaringsplan kunnen uitwerken en faciliteren.

4.2.6 Begeleiding en beoordeling

Ook de begeleiding en de beoordeling van jongeren mogen niet uit het oog worden verloren. Wat de begeleiding betreft hebben we het al gehad over de professionalisering van de werkplaatsbegeleider. Ook moet de begeleiding in het bedrijf voldoende afgestemd zijn op de begeleiding in de school/ het opleidingscentrum. Om die reden werd ook al gepleit voor een nauwere samenwerking tussen de begeleider in het bedrijf en die in de school/het opleidingscentrum. De beoordeling van jongeren heeft als doel te kijken of ze alle vooropgestelde competenties behaald hebben:

- De sector heeft hiervoor al een uniek instrument uitgewerkt, nl. de sectorale certificering. Die moet zeker worden gehandhaafd;

- Eindproeven zijn echter een momentopname. Als de jongere hierop een slecht resultaat behaalt, is het al te laat. Daarom is het aan te raden een systeem op te zetten met een permanente evaluatie van de jongeren. Zo kunnen jongeren met bepaalde problemen sneller worden bijgestuurd. Dit kan alleen als er nauwer overleg is tussen de begeleiders op school/in het opleidingscentrum en die in het bedrijf en als het voor bedrijven duidelijk is welk traject jongeren volgen. Bij een overeenkomst tussen het bedrijf en de jongere hoort daarom een opleidingsplan met een gedetailleerde omschrijving van de te verwerven competenties en de evaluatiedoelstellingen en -modaliteiten.

4.2.7 Doorstroommogelijkheden en nieuwe doelgroepen

Niet alleen het aantal competenties die jongeren dienen te verwerven om in de sector aan de slag te kunnen is toegenomen, maar ook de complexiteit ervan. Daar staat tegenover dat de opleidingsduur dezelfde is gebleven:

- In het kader van de hervorming van het duaal leersysteem dient de overheid ervoor te zorgen dat er na het behalen van een onderwijskwalificatie van de derde graad voldoende doorstroommogelijkheden voor jongeren zijn. Dit vormt in het buitenland een belangrijke succesfactor: jongeren krijgen er meer kansen om een bachelor- en zelfs een masterdiploma te behalen. Volwaardige doorstroommogelijkheden halen bovendien de "watervalproblematiek" onderuit;
- De vraag kan worden gesteld of het principe van duaal leren niet kan worden doorgetrokken naar andere doelgroepen dan jongeren of naar andere onderwijsvormen. Ook de opleidingen die georganiseerd worden in het kader van de bijscholing van arbeiders (EDUCAM) of de tewerkstelling van werkzoekenden kunnen deels in het opleidingscentrum en deels in een professionele omgeving georganiseerd worden. Let wel, dit vergt extra werkplekken en begeleiding door de sector en de opleidingsinstanties.

De bovenstaande aanbevelingen hebben als doel de kwaliteit van het duaal leren te verhogen. Laten we echter niet vergeten dat de sector in het (nabije) verleden al verschillende initiatieven heeft genomen om dit doel te realiseren. Zo heeft EDUCAM in 2012, op vraag van de sociale partners, het "sectoraal lastenboek" ontwikkeld: een instrument voor de verschillende actoren die actief zijn in het stelsel van duaal leren. Het document bevat concrete aanwijzingen, en dit op verschillende domeinen, voor een kwaliteitsvollere aanpak van duaal leren en kan als een referentiewerk worden beschouwd (zie Hoofdstuk 2 "Literatuurstudie" voor meer info). Daarom is het zinvol om:

- Deze tool te evalueren: kijken in welke mate ervan gebruikt wordt gemaakt en of de vooropgestelde doelstellingen behaald worden;
- Deze tool eventueel bij te sturen op basis van de resultaten van de evaluatie.

4.2.8 Sensibilisering en promotie

Tot slot kan de sector communicatieacties rond duaal leren lanceren voor zowel bedrijven in de sector als leerlingen en hun ouders. Deze acties dienen twee doelen:

- Informeren: duaal leren is nog vrij onbekend bij het grote publiek en bedrijven. Aangezien het systeem in zowel Vlaanderen als Wallonië zal worden gewijzigd, vormt dit een uitgelezen kans om de verschillende doelgroepen hierover te informeren en bedrijven te mobiliseren;
- Promoten: duaal leren heeft een negatief imago. Promotieacties dienen de positieve aspecten van dit systeem te benadrukken en het stereotiepe beeld dat ervan bestaat te ontkrachten.

Literatuurlijst

ABVV, *Deeltijds leren en werken voor -18 jarigen*. Geraadpleegd in september 2015 via <http://magik.be/art/pid/15217/Deeltijds-leren-en-werken-voor-18-jarigen.htm#para4371>

ACV Brussel-Halle-Vilvoorde, *Deeltijds onderwijs: Leerovereenkomsten*. Geraadpleegd in augustus 2015 via <https://brussel-halle-vilvoorde.acv-online.be/acv-online/lk-ben/Student/Deeltijds-onderwijs/deeltijds-onderwijs.html>

Azubiyo, *Duale Ausbildung*, geraadpleegd op 9 november 2015 via <http://www.azubiyo.de/ausbildung/duale-ausbildung>

Bischöflich Schule Gymnasium und technisches Intitut St. Vith, *Für wen TZU?*. Geraadpleegd in september 2015 via <http://www.bsti.be/teilzeit/ausbildung/fuerwenarbeitenwir.html>

Bischöflich Schule Gymnasium und technisches Intitut St. Vith, *Was bedeutet TZU?*. Geraadpleegd in september 2015 via <http://www.bsti.be/teilzeit/ausbildung/bedeutungTZU.html>

Canon Beroepsonderwijs, *Over de Canon Beroepsonderwijs*. Geraadpleegd in oktober 2015 via http://www.canonberoepsonderwijs.nl/2_1303_Doorstroomroutes_in_en_rond_het_mbo.aspx

Canon Beroepsonderwijs, *Steile en slingerende wegen omhoog*. Geraadpleegd in oktober 2015 via http://www.canonberoepsonderwijs.nl/2_1303_Doorstroomroutes_in_en_rond_het_mbo.aspx

CCFEE, *Définitions de l'Alternance*. Geraadpleegd in augustus 2015 via http://ccfee.be/fr/index.php?option=com_k2&view=item&id=184:definitions-de-lalternance&Itemid=124

CEDEFOP (2014): *Apprenticeship-type schemes and structured worked-based learning programmes: Austria*.

CEDEFOP (2014): *Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes: Germany*.

CEFA Liège, *Formations*. Geraadpleegd in augustus 2015 via <http://www.cefaliege.be/formations/>

CEFA Liège, *Présentation*. Geraadpleegd in september 2015 via <http://www.cefaliege.be/presentation/>

Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (2014): *Het Duitse systeem van alternerend onderwijs*.

Centra voor leerlingbegeleiding (2012). *Infobrochure: Leren en Werken*

Djait, F. (2014). *Stelsel Leren en Werken in Vlaanderen: Cijfermatige basisanalyse van de opleidingsstatuten*

EDUCAM (2012). *Werkervaringsleren (WEL): Sectoraal lastenboek*

EDUCAM (2014). *Werkplekleren: Visie van de garagesector*

Enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, *Les Centres psycho-médico-sociaux*. Geraadpleegd in november 2015 via <http://www.enseignement.be/index.php?page=24633>

Enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, *L'Enseignement en alternance*. Geraadpleegd in augustus 2015 via <http://www.enseignement.be/index.php/index.php?page=23823&navi=1621>

Federal Ministry of Science, Research and Economy (2014): *Apprenticeship: Dual Vocational Education and Training in Austria*

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, *Beroepsinlevingsovereenkomst*. Geraadpleegd op 18 november 2015 via <http://www.meta.gov.be/defaultTab.aspx?id=3460>

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, *De startbaanovereenkomst*. Geraadpleegd in augustus 2015 via <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=7452>

IFAPME (2011). *Synthèse de l'enquête sur l'insertion professionnelle des apprenants sortis de l'IFAPME entre janvier 2006 et décembre 2009*.

IFAPME (2014). *Accord de coopération – cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles le 24 octobre 2008 entre la Communauté française, la Région Wallonne et la Commission Communautaire Française, modifié par avenant du 27 mars 2014*

Infor Jeunes Laeken, *Apprentissage classes moyennes*. Geraadpleegd in augustus 2015 via <http://inforjeunes.eu/lapprentissage-classes-moyennes-cest-quoi/>

Infor Jeunes Laeken, *CEFA*. Geraadpleegd in augustus 2015 via <http://inforjeunes.eu/cefa-et-pourquoi-pas-lenseignement-en-alternance/>

Jugendinfo, *Karriere mit Lehre*. Geraadpleegd in september 2015 via <http://www.jugendinfo.be/bildung/lehre>

Leertijd, *Leren en Werken*. Geraadpleegd in september 2015 via <https://www.leertijd.be/>

Leertijd, *De snelste weg naar werk*. Geraadpleegd in september 2015 via https://www.leertijd.be/sites/default/files/downloads/leertijd_folder.pdf

MBO (2015). *Herziening MBO, Keuzedelen: Facts and figures*

MBO15, *Herziene kwalificatiestructuur*. Geraadpleegd in oktober 2015 via <http://www.mbo15.nl/herziene-kwalificatiestructuur>

MBO Raad. Geraadpleegd in oktober 2015 via www.mboraad.nl

MBO Raad (2014): *Benchmark middelbaar beroepsonderwijs 2013, Bouwsteen studiesucces: Sectorrapportage*

MBO Raad, *Feiten & Cijfers*. Geraadpleegd in oktober 2015 via <http://www.mboraad.nl/?category/4281/Feiten+++cijfers.aspx>

Mbowijzer. Geraadpleegd in oktober 2015 via <http://www.mbowijzer.nl/>

METICES-ULB en CCFFEE (2014): *Étude des trajectoires des jeunes dans les dispositifs bruxellois francophones d'alternance*.

Ministeriums der DG (2008). *Unterricht und Ausbildung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens*

Ministry of Education and Research (2003): *Germany's Vocational Education at a glance*.

Onderwijskiezer, *Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs*. Geraadpleegd in september 2015 via http://www.onderwijskiezer.be/v2/secundair/sec_dbso.php

Onderwijskiezer, *Leertijd*. Geraadpleegd in september 2015 via http://www.onderwijskiezer.be/v2/secundair/sec_leertijd_start.php

Onderwijskiezer, *Leren en werken*. Geraadpleegd in september 2015 via http://www.onderwijskiezer.be/v2/secundair/sec_leren_werken.php

Onderwijs Vlaanderen, *Diploma en studiebewijzen in het deeltijds beroepssecundair onderwijs*. Geraadpleegd in september 2015 via <http://onderwijs.vlaanderen.be/diploma-en-studiebewijzen-het-deeltijds-beroepssecundair-onderwijs#diploma-secundair-onderwijs>

Onderwijs Vlaanderen, *Mogelijke contracten*. Geraadpleegd in september 2015 via <http://onderwijs.vlaanderen.be/mogelijke-contracten>

Onderwijs Vlaanderen, *Oproep brugprojecten 2015-2016*. Geraadpleegd in september 2015 via http://onderwijs.vlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/BRUG_13072015_corr.pdf

OOMT, *Leerlingpremie*. Geraadpleegd in oktober 2015 via <http://www.oomt.nl/leerlingpremie/>

Das Österreichische Bildungssystem. Geraadpleegd op 10 september 2015 via <http://www.bildungssystem.at/>

Pinxten, W. (2015): *Rapport met beleidsaanbevelingen. Beleidsaanbevelingen uit ESF-project 5053 'naar een hervorming van het stelsel Leren en Werken in Vlaanderen'*.

Portaal Belgium, *Leercontract*. Geraadpleegd in september 2015 via <http://www.belgium.be/nl/Leren/onderwijs/leercontract/>

Rijksoverheid Nederland. Geraadpleegd in oktober 2015 via www.rijksoverheid.nl

ROA, Universiteit van Maastricht (2013): *Tussen schoolverlaters en arbeidsmarkt 2013*.

SBB. Geraadpleegd in oktober 2015 via www.s-bb.nl

SBB, *Feiten & Cijfers: Doelmatigheid*. Geraadpleegd in oktober 2015 via <https://www.s-bb.nl/feiten-en-cijfers/doelmatigheid/zelf-aan-de-slag-met-doelmatigheidscijfers>

SBB, *Praktijkopleider worden*. Geraadpleegd in oktober 2015 via <https://www.s-bb.nl/bedrijven/beroepspraktijkvorming/praktijkopleider-woorden>

SBB, *Reglement erkenning leerbedrijven SBB*. Geraadpleegd in oktober 2015 via <https://www.s-bb.nl/bedrijven/erkenning/voorwaarden-voor-erkenning/reglement-erkenning-leerbedrijven-sbb>

SERV (2014). *Competentieversterking van jongeren op een arbeidsmarktgerichte leerweg: Suggesties en bemerkingen inzake Leren en Werken voor jongeren op basis van gesprekken in 12 sectoren*

SFMQ, *Le SFMQ, qu'est-ce que c'est?*. Geraadpleegd in oktober 2015 via <http://www.sfmq.cfwb.be/index.php?id=1435>

SYNTRA Vlaanderen, *ILW Nieuws*. Geraadpleegd in september 2015 via <http://www.SYNTRAVlaanderen.be/ilw-nieuws>

SYNTRA Vlaanderen, *Industrieel leerwezen*. Geraadpleegd in september 2015 via <http://www.SYNTRAVlaanderen.be/leren-en-werken/industrieel-leerwezen>

SYNTRA Vlaanderen, *Industrieel leerwezen: Financiële informatie*. Geraadpleegd in september 2015 via <http://www.SYNTRAVlaanderen.be/leren-en-werken/industrieel-leerwezen/financi%C3%A5le-informatie>

VDAB, *Individuele beroepsopleiding of IBO*. Geraadpleegd op 18 november 2015 via <http://www.vdab.be/ibo/defaultwz.shtml>

VDAB, *Beroepsinlevingsstage*. Geraadpleegd op 23 november 2015 via <https://www.vdab.be/opleidingen/beroepsinlevingsovereenkomst>

Vlaamse Overheid (2015). *Duaal leren: Een volwaardige kwalificerende leerweg, Conceptnota bis*