

Duaal leren als hefboom voor jeugdwerkgelegenheid in grootsteden

Rapport Veldverkenning (Fase 1)

Ward Nouwen & Rut Van Caudenberg (Universiteit Antwerpen)

Karliën Winnelinckx (SYNTRA Vlaanderen)



Inhoud

Inleiding.....	3
1. Een veldverkenning in cijfers.....	4
Jeugdwerkloosheid en NEET-jongeren.....	4
Vroegtijdig Schoolverlaten	6
Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	7
Matching van vraag en aanbod in erkende leerwerkplekken	12
2. Verkennende rondetafelgesprekken.....	17
Kansen en uitdagingen voor ondernemingen in grootsteden	17
De beschikbaarheid van voldoende kwalitatieve leerwerkplekken in de grootstad	17
Ondernemingen in grootsteden informeren en motiveren	20
Ondersteuningsnoden bij ondernemingen in grootsteden	23
Kansen en uitdagingen voor jongeren in grootsteden.....	27
Specifieke kenmerken van jongeren in grootsteden	27
Jongeren in grootsteden informeren, motiveren en toeleiden	30
Ondersteuningsnoden bij jongeren in grootsteden.....	32
Expertise en betrokkenheid van stakeholders	34
Aanbieders van duale trajecten	34
Organisatoren van de aanloopfase	35
Andere stakeholders.....	36
Bestaande netwerken en opportuniteiten voor nieuwe samenwerkingsverbanden.....	37
Beleidsamenvatting	39
Referenties	48
Annex.....	49

Inleiding

Dit rapport kadert binnen de eerste verkennende fase van het ESF-gefinancierd project ‘Duaal Leren als Hefboom voor Jeugdwerkgelegenheid in Grootsteden’. De doelstelling van deze fase was, enerzijds, om een situatieschets te maken van de onderwijs- en jeugdwerkgelegenheidscontext in de betrokken grootstedelijke gebieden Antwerpen, Gent en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. We vertrokken hierbij onder meer van de beleidsdoelstellingen beschreven in de Conceptnota Duaal Leren. De meerwaarde van Duaal Leren voor de maatschappij werd door de beleidsmaker onder meer beschreven als een betere afstemming van de competenties tussen onderwijs en arbeidsmarkt, meer gekwalificeerde jongeren, minder (jeugd)werkloosheid, meer werkgelegenheid en een betere instroom van gegeerde competenties (cfr. knelpuntberoepen) op de arbeidsmarkt. Het eerste luik van dit verkennend rapport heeft dan ook als doel om voor deze beleidsdoelstellingen relevante beschikbare indicatoren te beschrijven op het niveau van de betrokken grootsteden. Een tweede belangrijke doelstelling van de verkennende fase was, anderzijds, om per grootstad de belangrijkste lokale stakeholders uit de beleidsdomeinen onderwijs en werk rond de tafel te brengen en te polsen naar de belangrijkste kansen en uitdagingen voor ondernemingen en jongeren bij de lokale implementatie van Duaal Leren. Daarnaast wensten we hier ook de bestaande lokale expertise en samenwerkingsverbanden in kaart te brengen en samen met de stakeholders te kijken naar mogelijke nieuwe samenwerkingsverbanden ter ondersteuning van de lokale implementatie van Duaal Leren.

In het eerste hoofdstuk verkennen we een reeks relevante arbeidsmarkt- en onderwijsindicatoren voor de drie betrokken grootstedelijke gebieden. We exploreren zo onder meer de jeugdwerkloosheidsgraad, het aandeel jongeren in een NEET-positie (‘Not in Employment, Education or Training’), alsook de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Met betrekking tot de onderwijspositie van jongeren in Antwerpen, Gent en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) verkennen we de (on-)gekwalificeerde uitstroom, het aantal inschrijvingen in arbeidsmarktgerichte opleidingen, de erkende werkplekken voor duale en andere alternerende onderwijstrajecten, alsook de beschikbaarheid van aanlooptrajecten ter ondersteuning van de arbeidsrijpheid van arbeidsbereide jongeren.

In tweede hoofdstuk beschrijven we de belangrijkste signalen uit de rondetafelgesprekken met de belangrijkste lokale actoren uit de beleidsdomeinen onderwijs en werk. Tijdens het najaar van 2017 werden zo in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Vlaamse steden Antwerpen en Gent verkennende gesprekken georganiseerd met vertegenwoordigers van onderwijs en vormingsverstreckers, werkgevers- en sectorale organisaties, arbeidsbemiddelingsdiensten en lokale beleidsactoren. We behandelen in dit hoofdstuk de visies van de bevraagde stakeholders over de kansen en uitdagingen voor ondernemingen in grootsteden, de kansen en uitdagingen voor grootstedelijke jongeren, de bestaande expertise en rollen van lokale actoren en mogelijkheden voor verdere samenwerking.

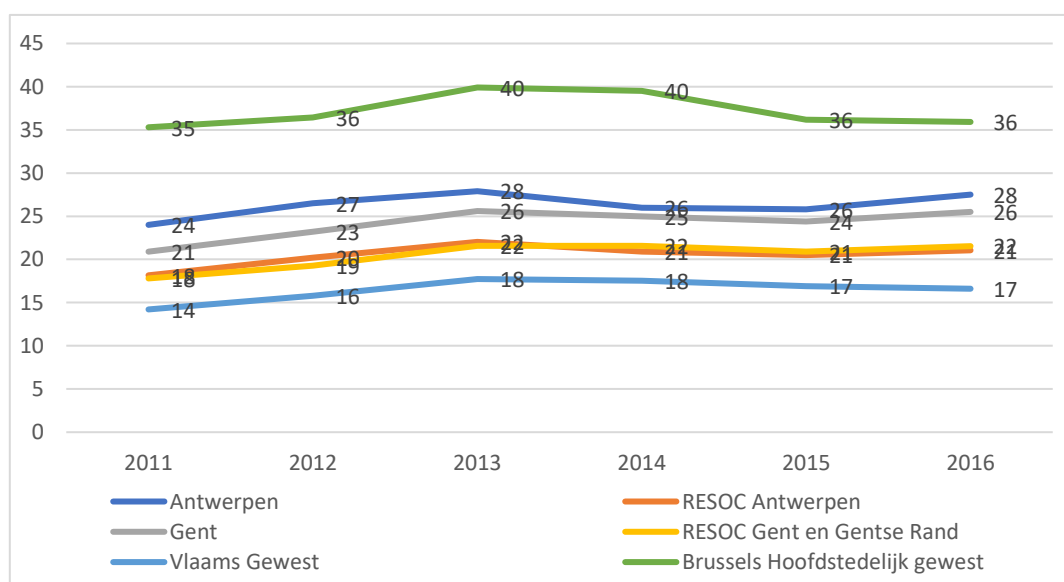
In dit laatste hoofdstuk synthetiseren we bij wijze van beleidssamenvatting de belangrijkste bevindingen uit de veldverkenning. We overlopen hier de belangrijkste beschikbare arbeidsmarkt- en onderwijsindicatoren en vatten op schematische wijze de belangrijkste signalen uit de rondetafelgesprekken samen. Ten slotte geven we ook een kort overzicht van wat we aan informatie konden registreren over de bestaande expertise en samenwerkingsverbanden in de betrokken grootstedelijke gebieden en geven we enkele aangrijpingspunten voor potentiële nieuwe samenwerkingsverbanden.

1. Een veldverkenning in cijfers

In deze sectie verkennen we een reeks relevante arbeidsmarkt- en onderwijsindicatoren voor de drie betrokken grootstedelijke gebieden. We exploreren zo onder meer de jeugdwerkloosheidsgraad, het aandeel jongeren in een NEET-positie ('Not in Employment, Education or Training'), alsook de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Met betrekking tot de onderwijspositie van jongeren in Antwerpen, Gent en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) verkennen we de (on-)gekwalificeerde uitstroom, het aantal inschrijvingen in arbeidsmarktgerichte opleidingen, de erkende werkplekken voor duale en andere alternerende onderwijstrajecten, alsook de beschikbaarheid van aanlooptrajecten ter ondersteuning van de arbeidsrijpheid van arbeidsbereide jongeren. Voor de rapportering over deze cijfers maken we, naargelang de beschikbaarheid van de data, onderscheid tussen de geografische gebieden steden (stadsdelen), RESOC-gebieden¹ en Gewesten.

Jeugdwerkloosheid en NEET-jongeren

Dit ESF project tracht de implementatie van Duaal Leren binnen de grootstedelijke gebieden Antwerpen, Gent en het BHG te ondersteunen. Zoals beschreven in de inleiding, is één van de belangrijkste verwachtingen naar de maatschappelijke meerwaarde van Duaal Leren in de Conceptnota's Duaal Leren het bevorderen van de jeugdwerkgelegenheid. Aangezien deze beleidsintentie ook centraal staat in de titel van dit project, zullen we eerst, bij wijze van nulmeting, de hoogte van het aandeel niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) jonger dan 25 jaar ten aanzien van de beroepsbevolking in deze leeftijdsgroep (oftewel de werkloosheidsgraad) exploreren voor het jaar 2016. We doen dit naargelang de beschikbaarheid van de data voor de steden Antwerpen en Gent, het BHG en de RESOC-gebieden Antwerpen en Gent en de Rand.



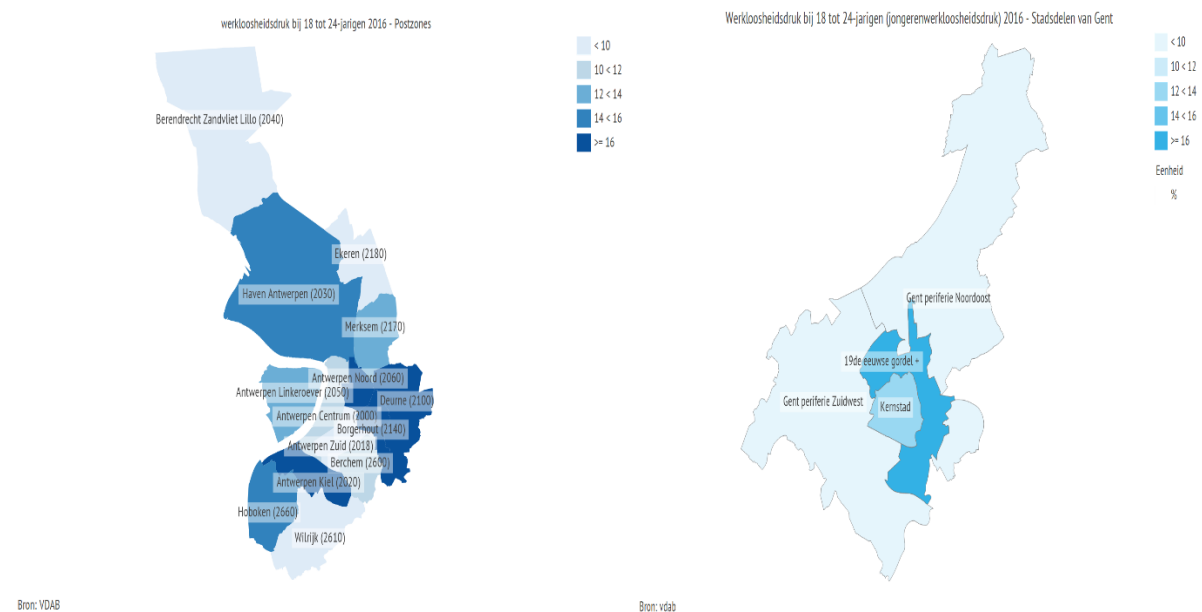
Figuur 1: Evolutie van de werkloosheidsgraad van -25 jarigen tussen 2011 en 2016

(Bronnen: VDAB Arvastat en Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid)

¹ RESOC staat voor een Regionaal Economisch Sociaal Overlegcomité (decreet van 7 mei 2004). Hoewel deze niet langer als zodanig gefinancierd worden door de Vlaamse Overheid (Besluit van de Vlaamse Regering van 25 november 2016), blijven ze wel nog dienst doen als een relevante sociaalgeografische gebiedsindeling.

Figuur 1 toont de evolutie in de werkloosheidsgraad van -25 jarigen tussen 2011 en 2016, hetgeen de meest recent beschikbare gegevens betreft voor elk van deze gebiedsindelingen. De figuur geeft duidelijk weer dat de grootsteden Antwerpen en Gent, en bij uitstek het BHG, te kampen hebben met relatief hoge jeugdwerkloosheid. De jeugdwerkloosheidsgraad in de steden Antwerpen en Gent, de omliggende RESOC-gebieden en het Vlaamse Gewest bleven gedurende afgelopen jaren relatief stabiel. Onafgezien van het feit dat de jeugdwerkloosheidsgraad in het BHG opmerkelijk hoger ligt dan in de steden Antwerpen en Gent, vond in het BHG een daling plaats tijdens de referentieperiode.

Binnen de grootstedelijke gebieden Antwerpen, Gent en het BHG kunnen we verder sterke sociaalgeografische verschillen optekenen. Op basis van beschikbare gegevens voor 2016 over de werkloosheidsdruk onder -25 jarigen (dit is – anders dan voor de werkloosheidsgraad – het aandeel NWWZ in de totale bevolking in deze leeftijdscategorie) konden we enkele stadsdelen en Brusselse gemeenten identificeren als gebieden met een verhoogd risico op jeugdwerkgelegenheid. Voor Antwerpen identificeren we de postcodes Antwerpen Noord (2060; 20%), Borgerhout 2140, 18%), Antwerpen Kiel (2020; 16%), Deurne (2100; 15%) en Hoboken (2660; 15%) (zie figuur 2 links). Voor de stad Gent zien we een verhoogd risico in de 19^{de}-eeuwse gordel met stadswijken als Rabot–Blaisantvest (20%), Muide-Meulestede-Afrikalaan (19%), Sluizeken-Tolhuis-Ham (19%), Bloemekenswijk (18%) en Brugse Poort-Rooigem (18%) (zie figuur 2 rechts). Voor de Brusselse gemeenten konden we Sint-Jans-Molenbeek, Sint-Joost-ten-Node, Anderlecht en Schaarbeek identificeren als risicogemeenten voor jeugdwerkloosheid.²



Figuur 2: Jeugdwerkloosheidsdruk bij 18-24 jarigen in Antwerpse en Gentse stadsdelen (2016)

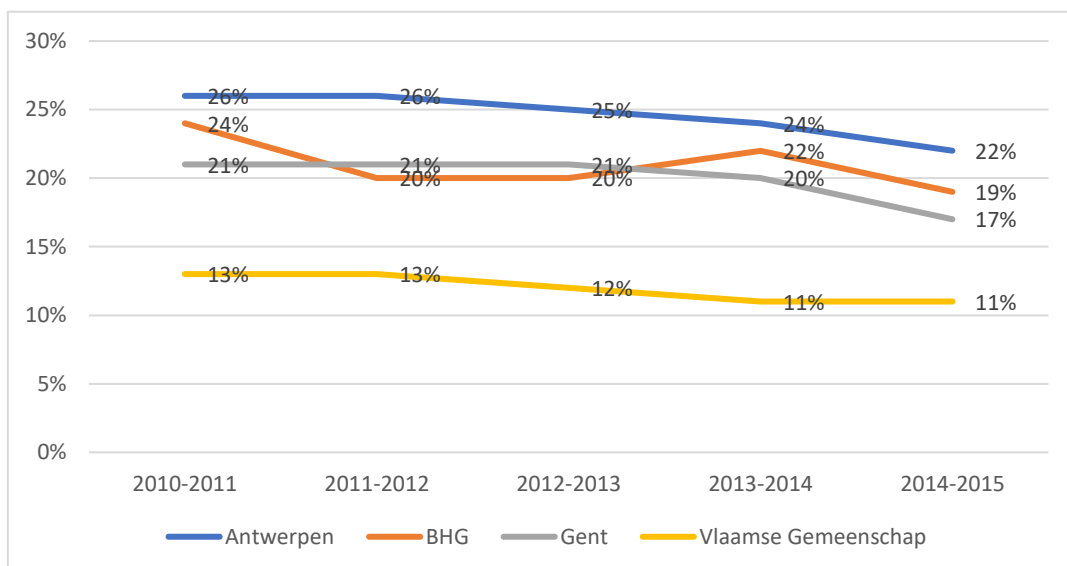
(Online bronnen: www.stadincijfers.antwerpen.be en www.gent.buurtmonitor.be)

² De hoogte van de werkloosheidsdruk is niet vergelijkbaar tussen de Brusselse gemeenten en de Antwerpse en Gentse stadsdelen. Voor de Brusselse gemeenten werd de werkloosheidsdruk namelijk berekend op de leeftijdsgroep 15-24 jaar en in Antwerpen en Gent in de leeftijdscategorie 18-24 jarigen.

Een andere belangrijke indicator die zowel de arbeidsmarktparticipatie als de participatie aan onderwijs en vorming vat, is de Europese NEET-indicator. Deze indicator geeft het aandeel van jongeren tussen 15 en 24 jaar weer die niet aan tewerkstelling, onderwijs of vorming deelnemen. Deze indicator, gebaseerd op de Europese Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK), bedroeg voor het jaar 2016 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 15,5% en in het Vlaamse Gewest 7,5%. De NEET-indicator is echter niet beschikbaar op het gemeentelijk niveau. Mede om hier aan tegemoet te komen, bestelde de Stad Antwerpen samen met VDAB Antwerpen een studie waarbinnen het NEET-niveau voor Antwerpen op het einde van 2012 op 12,1% werd geschat aan de hand van administratieve databanken (Desseyn & Hoefnagels, 2015). Ter vergelijking, voor 2012 bedroeg de NEET-indicator o.b.v. EAK data voor het BHG 19,2%. Voor de stad Gent is zulk een inschatting niet beschikbaar.

Vroegtijdig Schoolverlaten

Een andere centrale beleidsdoelstelling in de conceptnota's Duaal Leren is het terugdringen van de ongekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs. In deze veldverkenning rapporteren we daarom ook over het aandeel vroegtijdige schoolverlaters (VSV) voor Antwerpen en Gent, alsook binnen het Nederlandstalig onderwijs in het BHG. Ter vergelijking geven we ook het aandeel VSV voor het totaal van de onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap weer.

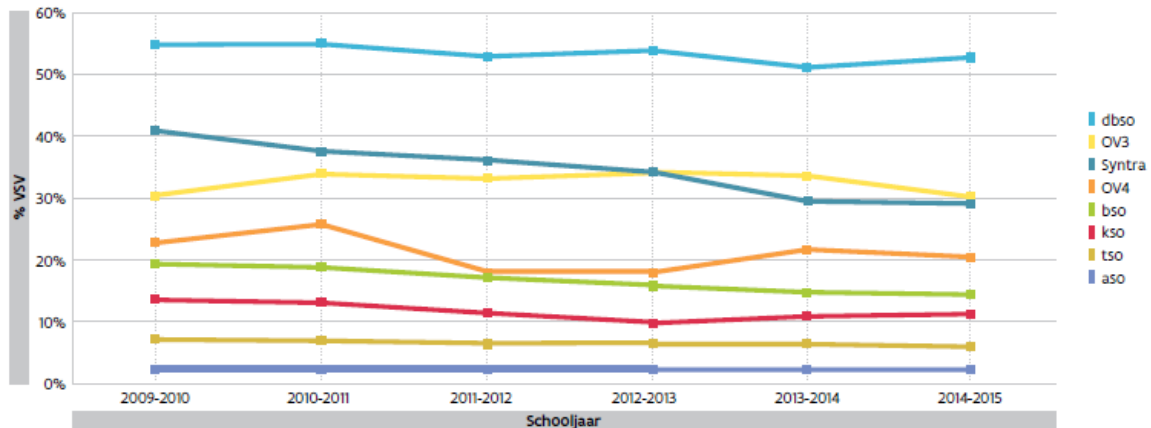


Figuur 3: Evolutie in het aandeel Vroegtijdige Schoolverlaters naar woonplaats van de leerling

(Bron: Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2017)

Figuur 3 toont aan dat vroegtijdig schoolverlaten, net als jeugdwerkloosheid, sterk geconcentreerd is binnen de grootstedelijke gebieden. Het niveau binnen de grootsteden ligt tot dubbel zo hoog als dat van het totale Vlaamse onderwijs. We merken verder op dat het hier gaat over een berekening op basis van administratieve data voor het Vlaamse onderwijs. Naast deze berekeningswijze bestaat er ook een Europese VSV-indicator op basis van de EAK. In dit laatste geval gaat het om het aandeel van 18-24 jarigen die niet deelnemen aan onderwijs of vorming en geen diploma hoger secundair onderwijs op zak hebben. Op basis van deze surveygegevens, schat men het VSV-niveau voor het gehele Brusselse gewest, dus inclusief het Franstalig onderwijs, op 15%. Ter vergelijking zou volgens dezelfde schattingsmethode het niveau voor de Vlaamse Gemeenschap slechts op 7% liggen. Er bestaan geen VSV-gegevens vanuit EAK op het niveau van de gemeenten.

Figuur 4 geeft een grafische voorstelling weer die werd overgenomen uit het meest recente cijferrapport rond VSV (Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2017). De figuur toont aan dat vroegtijdige schoolverlaters relatief meer kans hebben om uit te stromen uit de meer arbeidsmarktgerichte onderwijsvormen DBSO, BUSO OV3, Syntra Leertijd, BUSO OV4 en BSO (in deze volgorde). De sterkste daling in de bijdrage aan het totale aandeel van vroegtijdige schoolverlaters in absolute aantallen vond echter plaats binnen de arbeidsmarktgerichte onderwijsvormen voltijds BSO en de Syntra Leertijd. Het aandeel BSO- en Leertijdleerlingen in het totaal aandeel VSV daalde over deze periode respectievelijk van 34 naar 29% en van 7 naar 4%.



Figuur 4: De evolutie in het aandeel Vroegtijdige Schoolverlaters naar uitstroompositie

(Bron: : Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2017)

Het cijferrapport rapporteert ook over andere groepen die omwille van sociaal-demografische of onderwijsloopbaanmerken meer risico lopen om het onderwijs vroegtijdig te verlaten. Andere risicogroepen zijn mannelijke leerlingen, OKI-leerlingen, oftewel leerlingen met een laagopgeleide moeder, een andere thuistaal dan het Nederlands, met een schooltoelage en/of leerlingen uit een buurt met een hoge mate van schoolse vertraging; alsook leerlingen die zelf schoolse vertraging opliepen. We dienen hierbij opnieuw op te merken dat de sterkste winsten in de strijd tegen vroegtijdig schoolverlaten tijdens de afgelopen jaren werden geboekt bij deze kansengroepen. Kansengroepen die tevens sterk oververtegenwoordigd zijn in de grootstedelijke gebieden die de focus van dit project uitmaken (Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2017).

Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Naast het terugdringen van jeugdwerkloosheid en ongekwalificeerde uitstroom van het onderwijs zal de implementatie van Duaal Leren volgens de achterliggende Conceptnota's ook een maatschappelijke meerwaarde creëren door middel van een betere afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt, onder meer door een grotere instroom van gegeerde competenties (Cfr. knelpuntberoepen) op de arbeidsmarkt. Zowel voor het Vlaamse als het Brussels Hoofdstedelijk Gewest worden door de betreffende arbeidsbemiddelingsdiensten, respectievelijk VDAB en Actiris, jaarlijks lijsten van knelpuntberoepen gepubliceerd. Voor het Vlaamse en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest stelden zich

voor 2016 erg gelijkaardige kwantitatieve en kwalitatieve knelpunten³ voor wat betreft middengeschoolde beroepsprofielen in STEM-sectoren⁴: bijvoorbeeld bij allerhande operatoren, mecaniciens en -elektriciens, kraan- en vrachtwagenbestuurders en allerhande technici (bv. elektromechanica, koel- en verwarmingstechnieken). Beide regio's worden tevens gekenmerkt door knelpunten voor middengeschoolde arbeidskrachten in zachte sectoren, zoals voor zorgkundigen en kinderverzorgers. Deze knelpunten in de zachte sectoren stellen zich volgens VDAB en Actiris zowel op het niveau van de kwantiteit als de kwaliteit van de uitstroom uit aansluitende studierichtingen, maar dienen deels ook te worden geduid door de specifieke arbeidsomstandigheden. Knelpunten voor de meer commerciële middengeschoolde beroepsprofielen, zoals bijvoorbeeld medewerker callcenter, vertegenwoordiger of technisch adviseur klantenondersteuning, worden dan weer voornamelijk geduid vanuit een kwalitatief knelpunt of door de heersende arbeidsvoorwaarden (Actiris, 2016; VDAB, 2016).

Naast de Gewestelijke lijsten van knelpuntberoepen konden we voor de RESOC-gebieden rond de steden Antwerpen en Gent de volgende beroepsgroepen onderscheiden waarvoor lokaal de meeste openstaande vacatures waren op het einde van december 2017. Voor het RESOC-gebied Antwerpen vonden we de meeste openstaande vacatures voor middengeschoolde profielen voornamelijk in de beroepsgroepen: bouwvakkers en -technici, verkopers, industriële technici en verzorgenden. Deze vacatures situeerden zich voor 64% bij KMO's en 36% bij grote ondernemingen. In het RESOC-gebied Gent en Rand stonden volgens de VDAB op het einde van december 2017 de meeste vacatures voor middengeschoolde profielen open bij bouwvakkers en -technici, horecapersoneel, verkopers, metaalbewerkers, industriële technici, verzorgenden, en medewerkers bij toerisme, vrije tijd en sport. Opnieuw ging het overwegend over openstaande vacatures bij KMO's (62% t.a.v. 38% bij GO's).

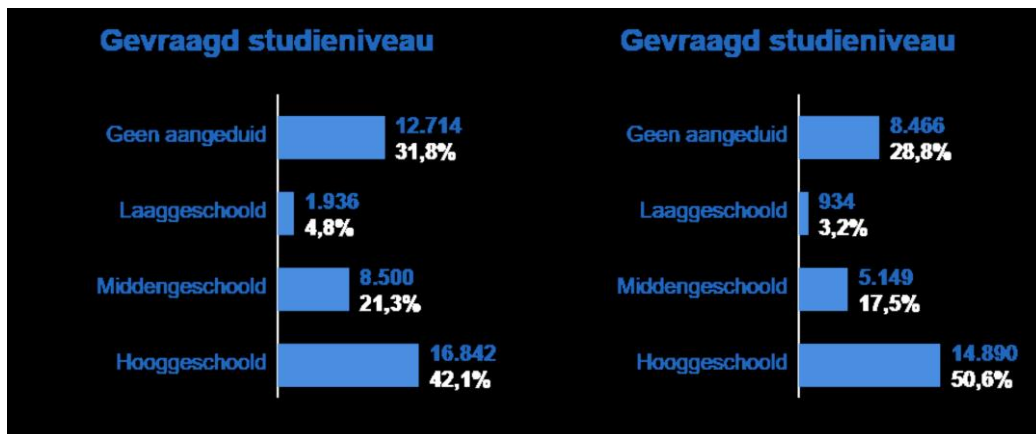
Arbeidsmarktgerichte opleidingen – en bij uitstek duale opleidingen – worden verondersteld aan deze kwantitatieve en kwalitatieve knelpunten bij laag- en middengeschoolde beroepsprofielen op de arbeidsmarkt te kunnen tegemoetkomen (Europese Commissie, 2015; Wolbers 2007). We concentreren ons in deze veldverkenning voornamelijk op de middengeschoolde beroepsprofielen aangezien Duaal Leren eerst op dit niveau binnen het secundair onderwijs wordt uitgerold. Verschillende sectoren zijn echter pleitbezorger om Duaal Leren ook binnen het hoger onderwijs te kunnen uitrollen en zo ook het hoofd te kunnen bieden aan knelpunten bij hogegeschoolde beroepsgroepen, zoals bijvoorbeeld technici, verpleegkundigen en leerkrachten (Nouwen et al., 2017a en b). Figuur 5 geeft aan dat in de arrondissementen Antwerpen en Gent⁵ tussen de 42 en 51% van de ontvangen vacatures gericht zijn op hogegeschoolden, omstreeks 20% voor middengeschoolden, tussen 3 en 5% voor laaggeschoolden. Voor omstreeks 30% in elk van de gebieden werd er geen gevraagd studieniveau aangeduid. Voor de hogegeschoolde beroepen worden het vaakst professionele bachelors gevraagd, voor de middengeschoolde beroepen gaat het vaker om een behaald studieniveau van het 3^{de} graad beroeps- en technisch dan om algemeen secundair onderwijs.

³ kwantitatief tekort aan arbeidskrachten = het beroep wordt niet (meer) aangeleerd; er is te weinig uitstroom uit bepaalde studierichtingen; de deeltijds werkenden zijn niet beschikbaar voor een voltijdse job.

kwalitatief tekort aan arbeidskrachten = er zijn voldoende werkzoekenden maar er is een tekort aan vakbekwame mensen of aan mensen met ervaring of met bijkomende specifieke kennis of eigenschappen.

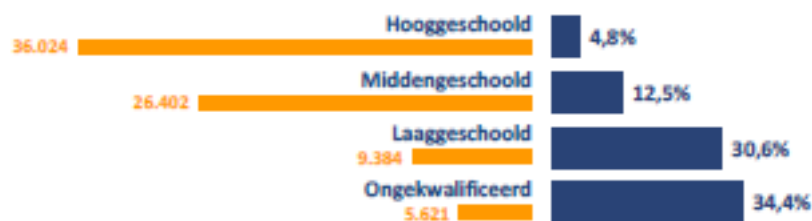
⁴ STEM is een letterwoord dat staat voor Science – Technology – Engineering – Mathematics en omvat een waaier aan technologische, technische, exact-wetenschappelijke en wiskundige opleidingen en beroepen. Voor meer informatie over STEM-opleidingen in het Vlaamse onderwijs kan u terecht op het volgende webadres: <https://www.onderwijskiezer.be/v2/extra/stem.php>

⁵ Online bron: VDAB, Beroepen in Cijfers: <https://www.vdab.be/trendsdoc/beroepen/index.html>. Arrondissementen zijn sterk overstemmend met de RESOC-gebieden.



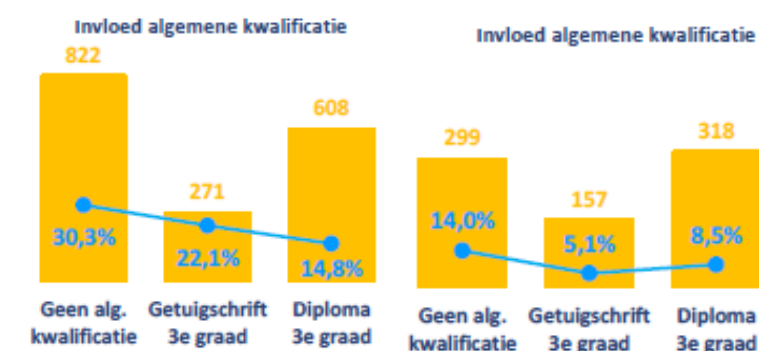
Figuur 5: Gevraagde studieniveaus voor ontvangen vacatures (jan.-dec. 2017) in Arr. Antwerpen (links) en Arr. Gent (rechts) (VDAB, Beroepen in Cijfers)

In de jaarlijkse VDAB schoolverlatersstudie wordt de doorstroom naar de arbeidsmarkt van verschillende Vlaamse schoolverlaters doorgelicht voor de verschillende scholingsniveaus en studierichtingen. In deze rapporten wordt in kaart gebracht welk percentage van de schoolverlaters na één jaar (meetmoment eind juni) al dan niet als niet-werkende werkzoekende staat ingeschreven. Over het algemeen concludeert de meest recente schoolverlatersstudie (2017) dat “hoe hoger de scholingsgraad, hoe kleiner de kans om na 1 jaar werkzoekend te zijn”. Figuur 6 toont verder aan dat ongekwalificeerde en gekwalificeerde laaggeschoolde schoolverlaters het over het algemeen opmerkelijk slechter doen dan middengeschoolden in de doorstroom naar de arbeidsmarkt.



Figuur 6: Het aantal Vlaamse schoolverlaters per scholingsniveau (oranje) en het aandeel niet-werkende werkzoekenden per scholingsniveau één jaar na schoolverlaten (VDAB, 2017)

Hierbij dient opgemerkt te worden dat schoolverlaters uit de Leertijd – waarvan het behaalde certificaat wordt ingeschaald als gekwalificeerde laaggeschoolde uitstroom – het beter doen dan leerlingen met diploma secundair onderwijs van, respectievelijk, het algemeen, beroeps- en technisch secundair onderwijs. Jongeren uit deze arbeidsmarktgerichte opleidingen met een component werkplekleren binnen het normaal economisch circuit (NEC) doen het over het algemeen beter dan middengeschoolde schoolverlaters. Er kunnen echter, naast de beroepscertificaten, binnen de stelsels van Leren en Werken – waartoe naast de Leertijd ook het DBSO behoort – ook algemene of onderwijskwalificaties worden behaald. Figuur 7 toont aan dat het behalen van een getuigschrift of diploma van de 3^{de} graad secundair onderwijs de kans op een vlotte doorstroom naar de arbeidsmarkt versterkt. Een duale opleiding die werkplekleren binnen het NEC als voorwaarde stelt en inzet op het behalen van een beroeps- en onderwijskwalificatie, lijkt daarom de kansen op een vlotte doorstroom voor middengeschoolde schoolverlaters het best te kunnen garanderen. Andere studies toonden aan dat deze algemene kwalificaties op de langere termijn nog bepalender zijn voor de stabiliteit en verloning van de tewerkstelling (Lavrijsen & Nicaise, 2012; Mazrekaj, De Witte, & Vansteenkiste, 2017).



Figuur 7: Invloed algemene kwalificatie voor schoolverlaters uit het DBSO (links) en de Syntra Leertijd (rechts) op de tewerkstellingskansen één jaar na het schoolverlaten (VDAB, 2017)

Naast de verkenning van de vraagzijde aan de kant van de arbeidsmarkt, noopt een verkenning van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt ons ook tot een verkenning van de aanbodzijde. We exploreren daarom de inschrijvingen in de verschillende studiegebieden in de 3^{de} graad van het BSO en TSO.⁶ Tabel 1 geeft zo voor het schooljaar 2016-2017 de tien grootste studiegebieden binnen de arbeidsmarktgerichte onderwijsvormen in scholen met een hoofdzetel in de steden Antwerpen, Gent en in het Nederlandstalig onderwijs van het BHG weer. Voor elk van de drie grootstedelijke onderwijscontexten zijn de studiegebieden uit de zachte sectoren personenzorg en handel het sterkst vertegenwoordigd, opgevolgd door mechanica-elektriciteit uit de STEM-studiegebieden (in het BHG voorafgegaan door toerisme). Verder kunnen we voor elk van de drie grootstedelijke gebieden spreken van een sterke vertegenwoordiging van inschrijvingen in de studiegebieden voeding, lichaamsverzorging en toerisme. Specifiek voor Antwerpen vinden we een relatief sterke vertegenwoordiging van het studiegebied chemie, voor Gent in de grafische communicatie en media, alsook maatschappelijke veiligheid; en voor het BHG het studiegebied koeling en warmte.

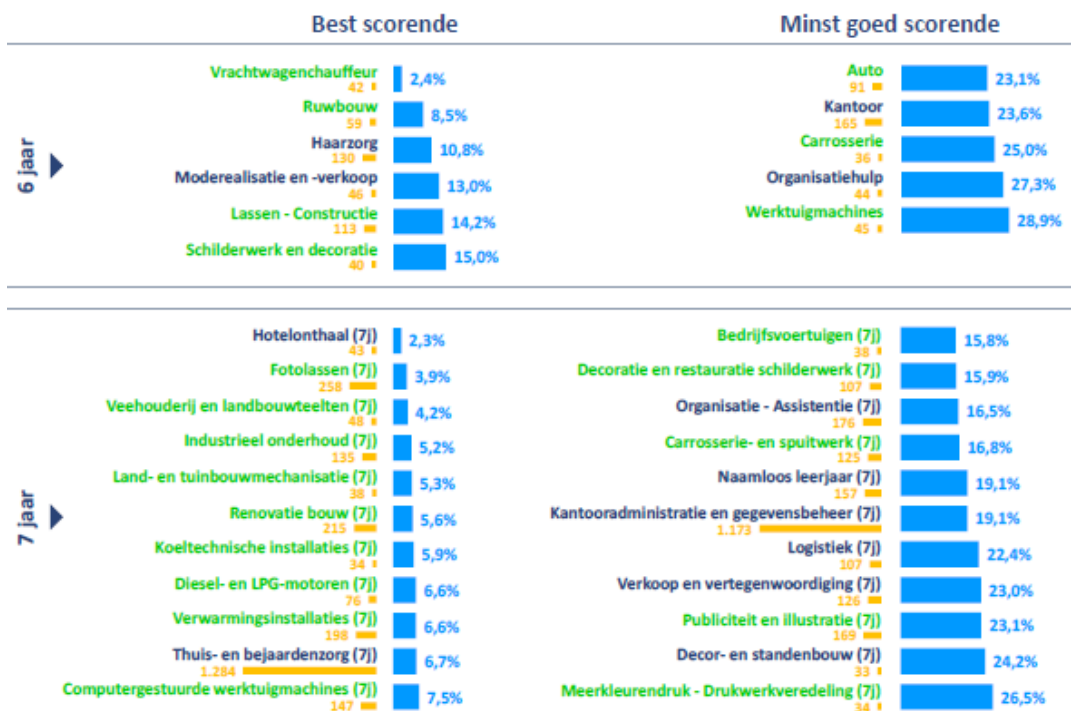
Antwerpen		Gent		BHG	
Studiegebied	Aantal	Studiegebied	Aantal	Studiegebied	Aantal
Personenzorg	1 786	Personenzorg	1 096	Handel	688
Handel	1 655	Handel	915	Personenzorg	400
Mechanica-elektriciteit	560	Mechanica-elektriciteit	508	Toerisme	103
Voeding	459	Grafische communicatie émédia	423	Mechanica-elektriciteit	100
Lichaamsverzorging	451	Lichaamsverzorging	240	Voeding	88
Chemie	327	Maatschappelijke veiligheid	218	Koeling en warmte	64
Auto	324	Toerisme	210	Lichaamsverzorging	59
Decoratieve technieken	312	Auto	180	Decoratieve technieken	45
Toerisme	252	Voeding	162	Maatschappelijke veiligheid	29
Sport	240	Hout	153	Mode	25

Tabel 1: Tien grootste studiegebieden (3^{de} graad BSO en TSO) naar hoofdzetel scholen in Antwerpen, Gent en BHG (schooljaar 2016-2017)

⁶ Het betreft hier de meest recente inschrijvingsgegevens die beschikbaar zijn via het online platform Dataloep van het Vlaamse Departement Onderwijs en Vorming (<http://onderwijs.vlaanderen.be/nl/dataloep-aan-de-slag-met-cijfers-over-onderwijs>). Opleidingen binnen de Syntra Leertijd zijn niet in deze databank opgenomen. DBSO opleidingen werden buiten beschouwing gelaten voor het overzicht van grootste studiegebieden maar werden wel meegenomen in het overzicht van grootste opleidingen in de Annex.

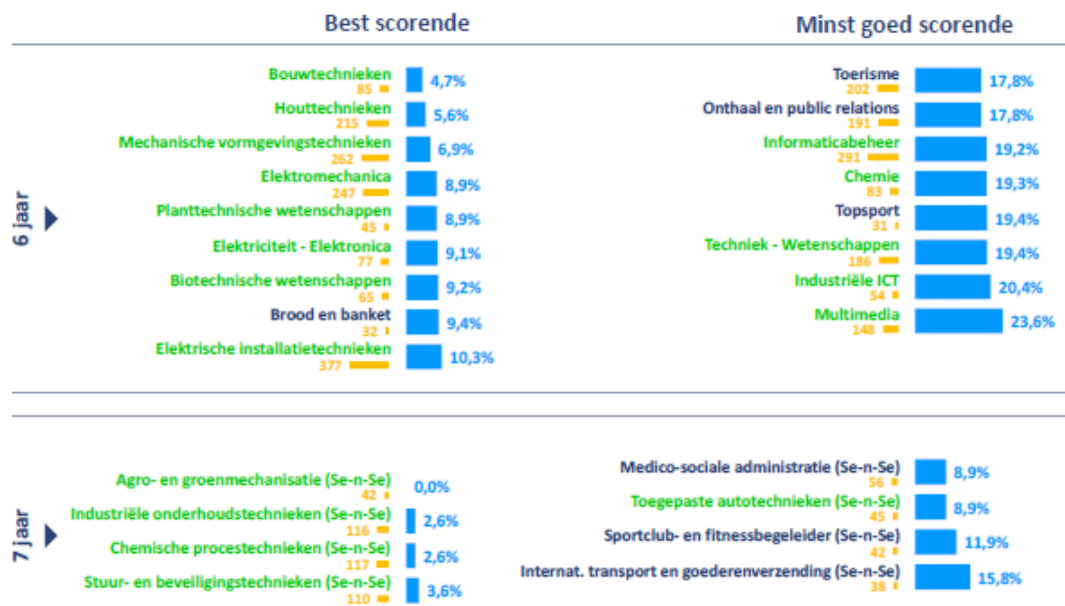
In de Annex maken we in Tabel 2 dezelfde oefening voor specifieke studierichtingen, hetgeen een gelijkaardig beeld schetst. Hier zijn namelijk de opleidingen kantoor (BSO), handel (TSO), verzorging (BSO) en sociaal-technische wetenschappen (TSO) het sterkst vertegenwoordigd in de drie grootstedelijke gebieden. In dit overzicht van studierichtingen worden ook opleidingen binnen het DBSO meegenomen maar deze raken enkel voor BHG in de top tien van grootste studierichtingen.

De jaarlijkse VDAB schoolverlatersstudie spreekt zich – naast scholingsniveaus – ook uit over de aansluiting met de arbeidsmarkt voor specifieke studiegebieden en -richtingen. Figuur 8 toont dat voor de 3^{de} graadsopleidingen in het BSO de kantoor- en verkoopsopleidingen – zowel in het 2^{de} jaar als in het 3^{de} specialisatiejaar – behoren tot de opleidingen met de slechtste aansluiting met de arbeidsmarkt. Deze studierichtingen behoren echter in elk van de drie grootstedelijke gebieden tot de studierichtingen met de meeste inschrijvingen. Studierichtingen uit de 3^{de} graad van het BSO met een sterke vertegenwoordiging in de drie steden die wel een goede aansluiting kennen met de arbeidsmarkt, situeren zich in de verzorging en de haartzorg. In het algemeen doen STEM-opleidingen binnen het BSO het vaak goed in de aansluiting met de arbeidsmarkt (met uitzondering van opleidingen uit het studiegebied auto). Deze STEM-opleidingen komen echter slechts éénmaal voor in deze lijsten van grootste studierichtingen in de drie grootstedelijke gebieden.



Figuur 8: Best en minst goed scorende BSO-studierichtingen (3^{de} graad) voor wat betreft het aandeel werkzoekenden één jaar na schoolverlaten (VDAB, 2017)

Figuur 9 toont dat ook bij de TSO-studierichtingen de STEM-opleidingen het over het algemeen goed doen in de rechtstreekse doorstroom naar de arbeidsmarkt. Deze opleidingen zijn echter wederom niet sterk vertegenwoordigd in de drie grootstedelijke gebieden. Enkele STEM-opleidingen die wel goed zijn vertegenwoordigd in sommige van de grootsteden behoren dan weer tot de minst goed scorende TSO-studierichtingen (m.n. Multimedia en informaticabeheer).

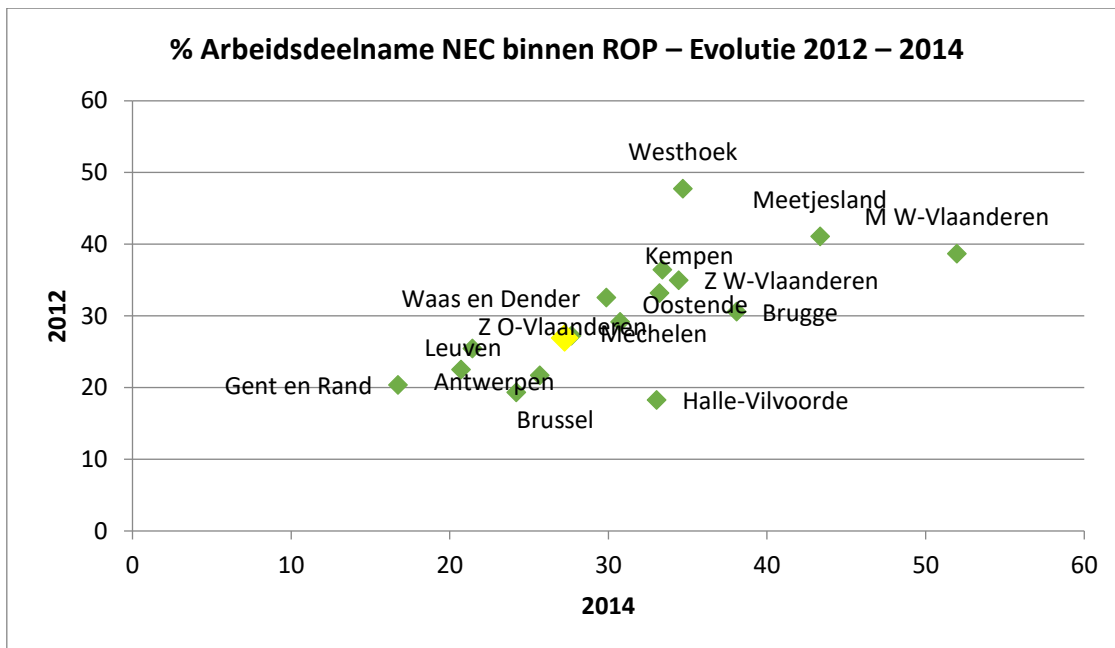


Figuur 9: Best en minst goed scorende TSO-studierichtingen (3^{de} graad) voor wat betreft het aandeel werkzoekenden één jaar na schoolverlaten (VDAB, 2017)

Matching van vraag en aanbod in erkende leerwerkplekken

In afwachting van de brede uitrol van Duaal Leren in het Vlaamse onderwijs, beperken de beschikbare data zich tot de duale opleidingen die worden aangeboden binnen de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’. Voor het schooljaar 2016-2017 vonden we hier in Antwerpen, Gent en BHG slechts 11 leerlingen terug (Nouwen et al., 2017a). Met de toevoeging van nieuwe duale proeftuinen in het schooljaar 2017-2018 steeg dit aantal van leerlingen weliswaar tot boven de 100 leerlingen. In de stad Antwerpen gaat het om een 60-tal leerlingen verspreid over de duale opleidingen: Binnenvaart en beperkte kustvaart, Brood- en banketbakkerij, Elektrische installaties, Elektromechanische technieken, Fitnessbegeleider, Haarverzorging, Hotelreceptionist, Kinderbegeleider, Lassen-constructie en Zorgkundige. In Gent nemen een 30-tal leerlingen deel verspreid over de duale proeftuinen: Decoratie en schilderwerken, Lassen-constructie, Ruwbouw, Slagerij, Kinderbegeleider en Groen- & tuinbeheer. In het BHG gaat het om een 15-tal leerlingen in de duale opleidingen: Haarverzorging, Kinderbegeleider en Elektrische installaties.

Duale opleidingen mikken – net als de opleidingen binnen de stelsels van Leren en Werken – op een belangrijke component werkplekleren. Waar de duale en Leertijdopleidingen arbeidsdeelname binnen een het normaal economisch circuit vereisen, bieden opleidingen binnen het DBSO (zoals binnen de aangekondigde aanloopfase) de mogelijkheid om voorbereidende trajecten te volgen die de kansen op een werkplek dienen te verhogen. Binnen het huidige DBSO kunnen leerlingen zonder een werkplek beroep doen op voortrajecten, brugprojecten en persoonlijke ontwikkelingstrajecten (POT) om tot een voltijds engagement te komen. Figuur 10 visualiseert dat de kansen om te leren op een werkplek binnen het normaal economisch circuit (NEC) bij leerlingen in het DBSO voor de periode 2012-2014 het laagst waren binnen de grootstedelijke Regionale Overlegplatformen (ROP) Gent en Rand, Antwerpen en Brussel. Verder leren de beschikbare data ons dat de ROP-gebieden Antwerpen en Brussel in deze periode ook gekenmerkt worden door het grootste aandeel meerderjarige leerlingen in de DBSO-opleidingen, alsook door het grootste aandeel meerderjarigen in het DBSO met een tewerkstelling in het NEC (Departement Onderwijs en Vorming, 2015).



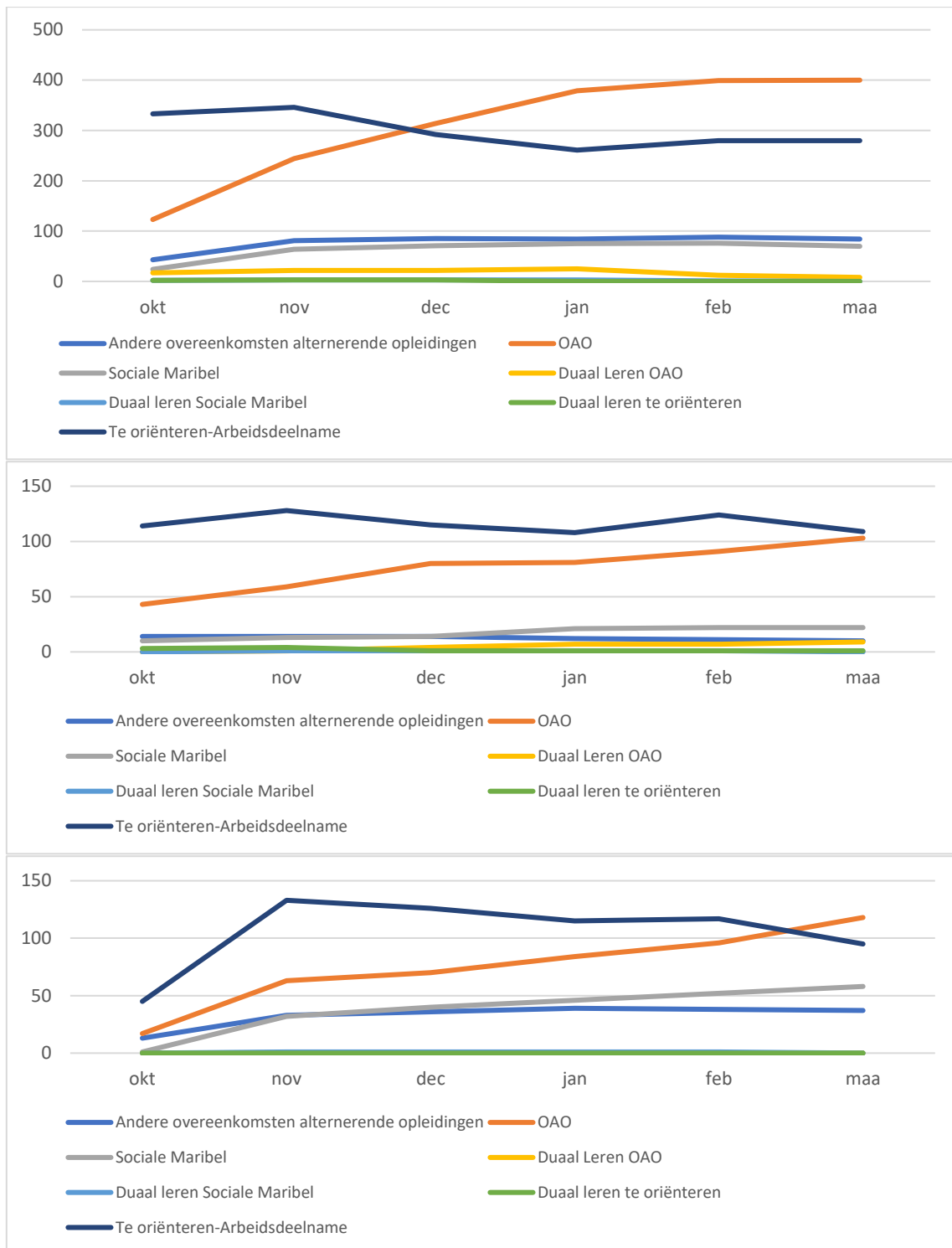
Figuur 10: Evolutie van % arbeidsdeelname binnen het Normaal Economisch Circuit (2012-2014)

Bron: Departement Onderwijs en Vorming, 2015

Figuur 11 biedt voor het schooljaar 2017-2018 (oktober-maart) per betrokken ROP-gebied een overzicht van de evoluties van verschillende overeenkomsten voor de arbeidsdeelname (NEC) binnen DBSO en Duaal Leren, alsook de jongeren die te oriënteren zijn naar een arbeidsdeelname. Voor de drie ROP-gebieden geldt dat de grootste groep jongeren bij het begin van het schooljaar te oriënteren is naar een arbeidsdeelname binnen het DBSO. Doorheen de periode oktober 2017 – maart 2018 wordt deze groep in elk van ROP-gebieden (bijna) bijgebeend door de leerlingen in de nieuwe Overeenkomsten Alternierende Opleiding (OAO) binnen het DBSO. Figuur 11 maakt verder ook duidelijk dat de leerlingen binnen Duaal Leren (met een OAO of te oriënteren naar een werkplek) slechts een relatief kleine vertegenwoordiging kennen binnen de betrokken ROP-gebieden. De groep jongeren binnen Duaal Leren worden hierin in maart (2018) in elk van de ROP-gebieden voorafgegaan door leerlingen in een OAO binnen het DBSO, jongeren te oriënteren naar arbeidsdeelname binnen het DBSO, leerlingen in een overeenkomst binnen de Sociale Maribel⁷ in het DBSO en leerlingen in de uitdovende andere types van overeenkomsten gebruikt binnen alternierende opleidingen in het DBSO (BIO, IBO, ILW, deeltijdse arbeidsovereenkomst, interimovereenkomst of JOJO).

Uit recente data die ons ter beschikking werden gesteld door het Departement Onderwijs en Vorming bleek verder dat voor het ROP-gebied Antwerpen in maart (2018) de grootste groepen DBSO-leerlingen respectievelijk een arbeidsdeelname (NEC) kennen binnen de volgende DBSO-opleidingen: Winkelbediende, Administratief medewerker, Magazijnmedewerker, Medewerker groen- en tuinbeheer, Begeleider in de kinderopvang; voor het ROP-gebied Gent en Rand: Verzorgende, Magazijnmedewerker, Winkelbediende, Administratief medewerker en Kapper; en voor het ROP-gebied Brussel: Kok, Administratief medewerker, Schilder-decorateur en Verzorgende/zorgkundige. Ook bij de effectieve arbeidsdeelname zien we in elk van de drie ROP-gebieden dus vooral een sterke participatie in de zachte sectoren. Hetzelfde geldt overigens voor de leerlingen in de categorie 'te oriënteren naar arbeidsdeelname' binnen het DBSO.

⁷ Voor meer informatie over de Sociale Maribel: <http://www.werk.belgie.be/socialemaribel/>

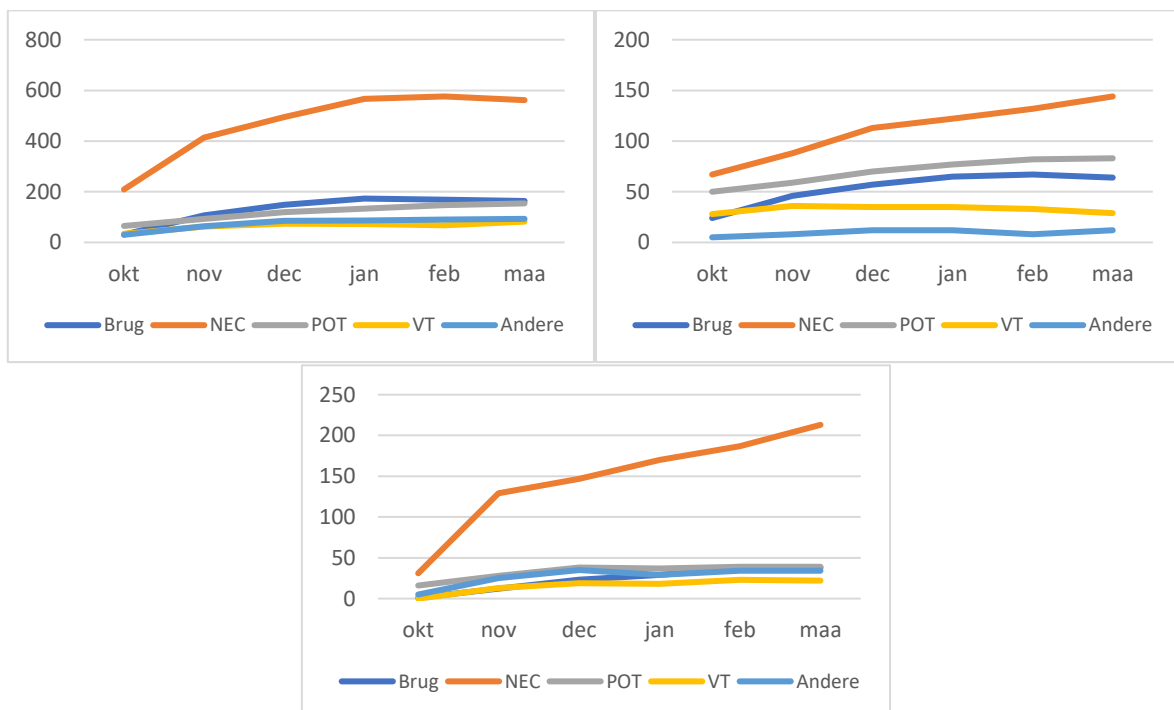


Figuur 11: Evolutie van types van lopende overeenkomsten⁸ voor alternerende opleidingen voor de ROP-gebieden Antwerpen (bovenaan), Gent en Rand (midden) en Brussel (onderaan) (oktober 2017 – maart 2018)

Bron: Departement Onderwijs en Vorming 2018

⁸ De categorie 'Andere overeenkomsten alternerende opleidingen' omvatten de volgende types van overeenkomsten: Beroepsinlevingsovereenkomst (BIO), Deeltijds Arbeidsovereenkomst, Individuele beroepsopleiding (IBO), Industrieel Leerlingenwezen (ILW), Interimovereenkomst en JOJO.

Binnen het DBSO bestaat naast een arbeidsdeelname in het Normaal Economisch Circuit ook de mogelijkheid om aan het vooropgestelde voltijds engagement te voldoen door middel van een deelname aan een voortraject, een brugproject of een persoonlijk ontwikkelings traject (POT). Daarnaast staan heel wat jongeren geregistreerd onder de restcategorie ‘andere’. Figuur 12 toont dat dat voor de betrokken ROP-gebieden in de periode oktober 2017 tot maart 2018 steeds meer DBSO-leerlingen evolueren naar een arbeidsdeelname in het NEC. De relatieve deelname aan voortrajecten, brugprojecten of POT verschilt echter gevoelig tussen de drie ROP-gebieden. In het ROP-gebied Gent en Rand (figuur 12 rechtsboven) participeren respectievelijk relatief meer leerlingen in een POT, een brugproject of een voortraject dan in de andere betrokken ROP-gebieden. Vooral in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is de deelname aan deze drie voorbereidende trajecten eerder laag in verhouding met de arbeidsdeelname binnen het NEC.



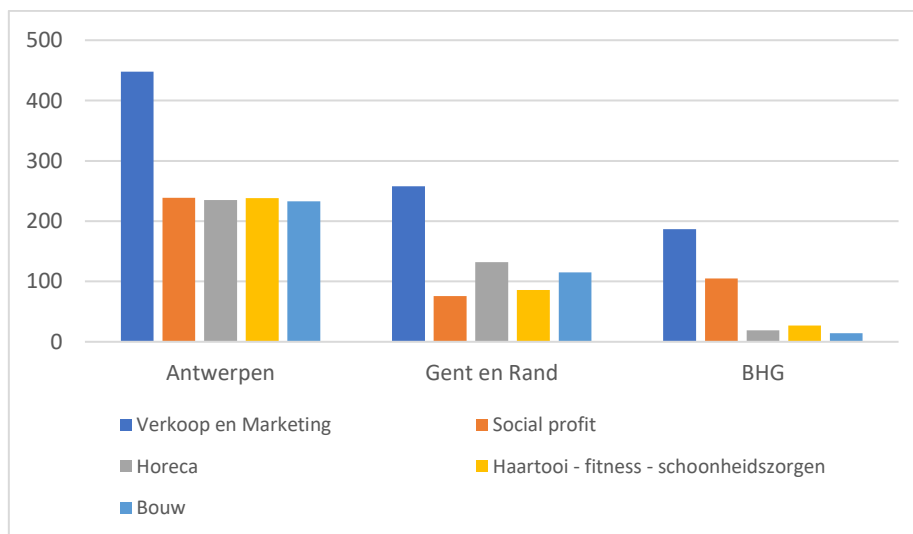
Figuur 12: Evolutie in de invulling van het voltijds engagement binnen het DBSO voor de ROP-gebieden Antwerpen (linksboven), Gent en Rand (rechtsboven) en Brussel (onderaan) (oktober 2017 – maart 2018)

Bron: Departement Onderwijs en Vorming 2018

De evaluatiestudie van het Decreet Leren en Werken toonde verder aan dat voor Vlaanderen het voltijds engagement slechts in minder dan 50% van de DBSO-trajecten werd behaald. Deze leerlingen worden geregistreerd als ‘niet onmiddellijk beschikbaar’ of ‘te oriënteren’. Daarnaast zou er een dalende trend bestaan in de participatie eigenlijke fases van het DBSO, met name in arbeidsdeelname NEC, het voortraject, het brugproject en de POT. Eén op vijf leerlingen kan niet tot één van deze vier eigenlijke fases worden toegewezen en de evaluatie studie rapporteerde tevens ‘gaten’ tussen de verschillende fases. Uit een kwantitatieve analyse van het voltijds engagement bleek verder dat jongeren in Brusselse scholen een hogere kans en jongeren uit Antwerpse en Gentse scholen een lagere kans hebben om in een fase met voltijds engagement terecht te komen dan andere DBSO-leerlingen in het Vlaamse onderwijs (Smet et al., 2015).

Een belangrijke voorwaarde om een duale of andere alternerende opleiding te kunnen aanvatten, is de beschikbaarheid van voldoende erkende werkplekken. De erkenning van de werkplekken gebeurt momenteel door de Sectorale Partnerschappen Duaal Leren – of bij afwezigheid van een sectoraal partnerschap – door het Vlaams Partnerschap Duaal Leren. Deze nieuwe partnerschappen omvatten de belangrijkste stakeholders uit de betrokken beleidsdomeinen Onderwijs en Werk en doen – onder andere – uitspraken over erkenningsaanvragen van ondernemingen. Bij een erkenning van een onderneming kan deze een nieuwe werkplek openstellen onder het wettelijk kader van de nieuwe overeenkomsten voor alternerend leren (m.n. de Overeenkomst Alternerende Opleiding of de Stageovereenkomst Alternerende Opleiding).

Tabel 3 in de Annex geeft zo ten slotte een overzicht van de erkende werkplekken op het meetmoment van 5 februari 2018 voor de RESOC-gebieden Antwerpen en Gent en Rand, alsook binnen het BHG. De tabel geeft naast het aantal erkende werkplekken ook het percentage goedgekeurde werkplekken ten aanzien van het totale aantal aanvragen weer. In deze lijst kan echter geen onderscheid gemaakt worden tussen erkenningen die betrekking hebben op de duale (proeftuin-)opleidingen of arbeidsdeelname binnen de bestaande Stelsels van Leren en Werken. Bij het gadeslaan van de Figuur 13 hieronder kan worden waargenomen dat de sectoren met de meeste erkenningen voor de drie gebieden erg gelijkaardig is. Het aantal erkenningen per sector wordt voor elk gebied aangevoerd door de sector Verkoop en Marketing, die er voor elk gebied ook sterk bovenuit springt maar geen vertegenwoordiging heeft in de huidige duale proeftuinopleidingen. Andere sectoren met de meeste erkenningen binnen deze grootstedelijke gebieden zijn de Social Profit sector, de sector Haartooi-fitness-schoonheidszorgen, de horeca en de bouwsector. Zoals bij de studiegebieden met de hoogste inschrijvingen en arbeidsdeelname in het NEC bij DBSO-leerlingen, vinden we dus ook bij de erkende leerwerkplekken een sterke vertegenwoordiging van de zachte sectoren. Enkel de bouwsector is voor Antwerpen en Gent en Rand vertegenwoordigd in de top vijf van sectoren met de meeste erkenningen, voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vinden we de bouwsector op de achtste plaats terug. Andere STEM-sectoren met een relatief sterke vertegenwoordiging onder de erkende werkplekken zijn de sectoren Autosector en aanverwante sectoren, Houtsectoren, Elektriciens: installatie en distributie en de Technologische sector.



Figuur 13: Grootste sectoren van erkende werkplekken door het Vlaams en de Sectorale Partnerschappen Duaal Leren

Bron: Syntra Vlaanderen, februari 2018

2. Verkennende rondetafelgesprekken

De verkenningsfase van het ESF-project ‘Duaal Leren als Hefboom voor Jeugdwerkgelegenheid in Grootsteden’ bestaat naast een desk studie van beschikbare relevante onderwijs- en arbeidsmarktindicatoren ook uit rondetafelgesprekken met de belangrijkste lokale actoren uit de beleidsdomeinen onderwijs en werk. Tijdens het najaar van 2017 werden zo in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en Antwerpen en Gent verkennende gesprekken georganiseerd met vertegenwoordigers van onderwijs en vormingsverstreckers, werkgevers- en sectorale organisaties, arbeidsbemiddelingsdiensten en lokale beleidsactoren. In Antwerpen namen vertegenwoordigers van 14 organisaties deel, in het BHG vertegenwoordigers van 13 organisaties en in Gent 16 verschillende organisaties. De drie lokale rondetafelgesprekken werden aan de hand van éénzelfde interviewleidraad gemodereerd door onderzoekers van de Universiteit Antwerpen. De belangrijkste thema’s in deze topiclijst waren kansen en uitdagingen voor ondernemingen in grootsteden, kansen en uitdagingen voor jongeren in grootsteden, de bestaande expertise en rollen van lokale actoren en mogelijkheden voor verdere samenwerking. In onderstaande secties worden deze centrale thema’s belicht en vergeleken tussen de verschillende lokale contexten en actoren.

Kansen en uitdagingen voor ondernemingen in grootsteden

Een belangrijke maatschappelijke meerwaarde van de implementatie van Duaal Leren is volgens de beleidsmaker dat het kan gelden als een hefboom voor de jeugdwerkgelegenheid. Naast arbeidsplaatsen voor jonge schoolverlaters betekent dit natuurlijk voor ondernemingen ook kansen om nieuwe arbeidskrachten op te leiden en te rekruteren. Zoals de veldverkenning in cijfers duidelijk maakt, bestaan er in de drie betrokken grootstedelijke gebieden heel wat kwantitatieve en kwalitatieve knelpunten bij de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Duaal Leren wordt door de beleidsmaker verondersteld hierop een antwoord te bieden door een betere afstemming tussen de aanbods- en vraagzijde. Daarnaast brengt een Duaal systeem ook heel wat uitdagingen met zich mee, onder meer met betrekking tot de beschikbaarheid van voldoende erkende leerwerkplekken, niet in het minst voor kansengroepen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. In de volgende sectie bespreken we eerst de kansen en uitdagingen voor ondernemingen om mee te stappen in de implementatie van Duaal Leren in de grootstedelijke contexten van Antwerpen, het BHG en Gent. We bespreken hier de visies van de bevraagde actoren onder de volgende hoofdingen: specifieke kenmerken van ondernemingen in grootsteden, ondernemingen in grootsteden informeren en motiveren, alsook de ondersteuningsnoden van ondernemingen in grootsteden.

De beschikbaarheid van voldoende kwalitatieve leerwerkplekken in de grootstad

We vatten dit luik rond de beschikbaarheid van leerwerkplekken aan met enkele signalen over de bestaande krapte aan erkende werkplekken in specifieke opleidingen. Daarnaast werden ook de hoge verwachtingen in de verscheidenheid van aan te leren competenties aangekaart als een mogelijke drempel om werkplekken te kunnen erkennen. Ten slotte wordt ook het potentieel van mogelijke werkplekken bij ondernemers met een migratieachtergrond hier behandeld.

Een Antwerpse organisator van schoolexterne begeleiding van jongeren in het deeltijds onderwijs (m.n. voortrajecten, brugprojecten en IBAL) geeft aan dat er grote verschillen bestaan in beschikbare werkplekken tussen verschillende alternerende opleidingen. Voor de alternerende opleidingen in lassen-constructie zouden er zo moeilijkheden bestaan om de jongeren aan een geschikte werkplek en/of brugproject te helpen. Dit zou gevolgen kunnen hebben voor de verdere uitrol van de

(aanloopfase voor de) opleiding Lassen-Constructie Duaal. Het probleem werd erkend door een vertegenwoordiger van de technologiesector. Volgens een leerlingenbegeleidingsdienst uit Gent zouden trajectbegeleiders voor deze opleiding bijna uitsluitend aangewezen zijn op hun eigen netwerk dat voornamelijk bestaat uit kleinere ondernemingen en dus minder de grotere industriële spelers.

Ook door een onderwijsverstrekker uit Gent werd een bezorgdheid geuit over het feit dat het voor Lassen-Constructie proeftuin moeilijk is om bedrijven te vinden; deels ook omdat scholen aangewezen zouden zijn op de bestaande contacten van de school, vaak een specifieke trajectbegeleider of vakleerkracht. De school pleit daarom voor een databank waarbij alle erkende bedrijven binnen een sector of opleiding terug te vinden zijn: *“zo'n overzicht van bedrijven die openstaan voor Duaal Leren zou inspiratie kunnen geven en zou helpen in de uitrol van verschillende opleidingen. Er gaat enorm veel tijd verloren in de zoektocht naar bedrijven omdat men momenteel beperkt is tot zijn eigen netwerk terwijl veel meer scholen met hetzelfde bezig zijn en samen een veel groter netwerk hebben.”* De meerwaarde van zulk een databank werd ook onderschreven door een andere Gentse school, die hierbij verwees naar een gelijkaardig systeem binnen de Nederlandse Regionale Opleidingscentra (ROC's). Daarnaast zouden scholen volgens een onderwijsverstrekker vaak ook hun eigen contacten met ondernemingen afschermen om zo zelf geen werkplekken te verliezen voor eigen leerlingen.

Wanneer we de betrokken actoren bevroegen naar nieuwe kansen om Duaal Leren binnen hun regio te implementeren, kregen we diverse signalen over interessante sectoren en types van ondernemingen. Volgens een vertegenwoordiger van een Antwerpse werkgeversorganisatie zou er binnen de metallurgie veel vraag zijn naar geschoold personeel. Verwacht werd ook dat de verloning en werkomstandigheden binnen de sector heel wat jongeren zou kunnen aanspreken. Volgens een Leertijdverstrekker uit Brussel zijn net arbeidsintensieve sectoren met overwegend kleinere ondernemingen ('atelieropleidingen') traditioneel de grootste sectoren voor wat betreft het aanbieden van leerwerkplekken. Deze bedenking werd mee onderschreven door een aanbieder uit het BHG, zeker voor wat betreft opleidingen op het niveau van het BSO. Voor technische profielen – zoals bijvoorbeeld voor de duale opleiding elektromechanische technieken – zou er meer interesse zijn vanuit de industriële sectoren. Hierbij wordt verder opgemerkt dat in kleinere ondernemingen vaak geen uitgewerkt HR-beleid bestaat dat vertrouwd is met het aanbieden van opleidingen binnen de onderneming. Nieuwe kansen zouden volgens deze opleidingsverstrekker ook kunnen gevonden worden in digitale sectoren en nieuwe technologieën.

Een werkgeversorganisatie uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kaartte aan dat uit een recent contact met trajectbegeleiders bleek dat men voor bepaalde sectoren voor de erkenning van werkplekken vast zit aan paritaire comités en cao's. Zo zou bijvoorbeeld een administratieve opleiding in een garage niet kunnen worden ingericht door een mismatch op vlak van paritaire comités. Op deze manier zou het opleidingspotentieel van heel wat KMO's onbenut blijven. Gezien de grote instroom in kantooropleidingen in de steden zou deze drempel mogelijks een probleem kunnen vormen bij een toekomstige implementatie van Duaal Leren.

Vanuit een Antwerpse sectorale organisatie die zich toelegt op het toe- en opleiden van geschoolde werkkrachten in de bouwsector werd gesignaleerd dat de verwachtingen van het standaardtraject voor de opleiding Ruwbouw Duaal te hoog gespannen zijn om een geschikte werkplek te vinden waarbij alle vooropgestelde competenties kunnen aangeleerd worden. Een rotatie tussen verschillende werkgevers zou hier geen oplossing bieden omdat werkgevers niet bereid zouden zijn om te investeren in de opleiding als de jongeren binnen de opleiding vertrekt uit de onderneming. Dit probleem werd ook aangekaart door een nijverheidsschool uit het BHG. Vanuit een aanbieder in deeltijds onderwijs uit Antwerpen kwam er wel getuigenis over een pool van ondernemingen voor de opleiding onderhoudstechnieken. Deze pool van werkplekken zou echter complex zijn om voor

verschillende opleidingen op te zetten. Vanuit een organisator van schoolexterne begeleiding wordt aangegeven dat ondernemingen hier best in gefaciliteerd worden omdat zij zichzelf niet kunnen organiseren in clusters. Nichebedrijven kunnen volgens deze organisator, mits rotatiemogelijkheden, juist wel kwaliteitsvolle werkplekken opleveren. Een lokale beleidsmaker uit Gent geeft aan dat een rotatiesysteem voordelen kan inhouden voor de leeransen van de leerlingen maar vooral werkgevers zouden hier terughoudend in zijn, zeker als het gaat over betaalde leerovereenkomsten.

De mate waarin de school kan compenseren voor wat niet kan aangeboden worden op de werkplek is volgens een onderwijsverstrekker van deeltijds onderwijs slechts mogelijk mits goede afspraken met de werkgever. Vanuit het deeltijds onderwijs zijn ze volgens een vertegenwoordiger van een CDO vertrouwd met deze manier van differentiëren. Hij verwacht grotere moeilijkheden bij aanbieders binnen het voltijds onderwijs. Een aanbieder van de Leertijd bevestigt het belang van goede afspraken hierover met de werkgever, dit gebeurt best door bij aanvang het opleidingsplan grondig samen te overlopen. Volgens deze opleidingsverstrekker konden gebreken aan leermogelijkheden op de werkplek voorlopig opgevangen worden door het opleidingscentrum.

Een aanbieder uit Gent geeft ook aan dat naast de school ook VDAB opleidingscentra mee tegemoet kunnen komen wanneer bepaalde competenties niet op een werkplek kunnen aangeboden worden. Een vertegenwoordiger van een sectorale organisatie duidde ook op de opportuniteiten binnen gesimuleerde werkplekken die, onder meer, door hun sectoraal vormingsfonds worden georganiseerd. Voor de technologische sector zijn er zo opleidingscentra in Antwerpen, Limburg en Brussel. Deze bestaan niet in Oost- en West-Vlaanderen, maar hier bestaan samenwerkingen met VDAB. Er is volgens deze sectorale organisatie voldoende bereidheid tot samenwerking maar deze opportuniteiten zouden beter in kaart moeten worden gebracht. Een gebrek aan flexibiliteit ten aanzien van de dekking van het standaardtraject bij de erkenning van ondernemingen zou een rem kunnen betekenen op het inrichten van bepaalde opleidingen. De minimumdekkingsgraad voor de erkenning van een werkplek stond echter ter discussie. Voor een aanbieder binnen het deeltijds onderwijs zou het hier moeten gaan om een dekkingsgraad van minimum 90% van het standaardtraject. Een aanbieder binnen het deeltijds onderwijs merkte verder op dat de erkenningsvoorwaarden hieromtrent niet duidelijk zijn en dat er naar hun ervaring ook ondernemingen onterecht geen erkenning krijgen.

Wanneer er specifiek werd ingegaan op een mogelijk potentieel aan werkplekken bij werkgevers met een migratieachtergrond in de steden, geeft een sectorale organisatie van de bouwsector aan dat er in de Antwerpse bouwsector heel wat ondernemers actief zijn met een migratieachtergrond. Een Antwerpse aanbieder getuigde over ondernemingen in de Antwerpse Joodse gemeenschap die werden aangebracht door Joodse jongeren zelf. De school kon deze ondernemingen overtuigen om mee te stappen in de opleiding. De beperkte deelname van deze groep ondernemers zou voornamelijk toe te schrijven zijn aan een gebrek aan vertrouwdheid met alternerende opleidingen. De Antwerpse aanbieder merkte hierbij wel op dat in het geval de leerling en de andere werknemers dezelfde migratieachtergrond hebben, dit als gevolg kan hebben dat een vreemde taal de voertaal is op de werkplek. Verder zag deze onderwijsverstrekker geen drempels om dit potentieel van leerondernemingen aan te boren. Ook binnen het BHG zouden er kansen liggen bij ondernemers met een migratieachtergrond, zo geeft een Brusselse werkgeversorganisatie aan: *“In Brussel is dit een zeer grote groep; dus die zullen sowieso betrokken zijn; verhoudingsgewijs zijn ze misschien al voldoende geïnteresseerd in duaal leren. Evident dat ze moeten meegenomen worden, maar weet niet of daar specifiek op moet ingezet worden. Zal ook afhangen van de leerlingen, hoe zij betrokken worden, welke ondersteuning zij krijgen om een werkplek te zoeken. Zeker zo dat er binnen de eigen gemeenschap wordt aangeworven; dus waarom ook geen werkplekken binnen de eigen gemeenschap. Vraag is of ze de informatie krijgen.”*

Door een onderwijsverstrekker uit het BHG werd aangegeven dat men voor ondernemingen in de harde sector ook naar de randgemeenten dient te kijken. Dit zou des te meer van belang zijn voor de Brusselse context als men op zoek gaat naar ondernemingen waar Nederlands de voertaal is op de werkplek. Hierbij dient wel de beperkte mobiliteit bij (minderjarige) leerlingen in acht genomen te worden. Verder kunnen zich ook problemen stellen naar openbaar vervoer in het geval van afwijkende uurroosters zoals bijvoorbeeld voor de bakkersopleiding en bij sectoren waar nachtarbeid vaak voorkomt. Een andere Brussels onderwijsverstrekker geeft aan dat het beter zou zijn om Brusselse leerlingen niet naar de rand uit te sturen en ervoor te zorgen dat ze binnen het Brusselse gewest kunnen blijven, hetgeen positiever zou zijn voor hun zelfvertrouwen (zie ook deel over jongeren). Ook deze onderwijsverstrekker stelt echter dat er binnen het BHG onvoldoende werkplekken zouden zijn waar de mentoren het Nederlands voldoende machtig zijn. Een andere onderwijsverstrekker geeft aan dat men op meertalige realiteit van het BHG zou moeten kunnen inspelen. De onderwijsregelgeving zou niet uitsluiten dat een werkplek ook een Franstalige werkplek kan zijn. Daarnaast bestaan er wel grondwettelijke vereisten die stellen dat een leerling onderwijs in het Nederlands moet kunnen krijgen, hetgeen een probleem zou kunnen geven in een beroepsprocedure bij de deliberatie van de leerling. Het wordt echter niet bij voorbaat verboden binnen het Ontwerpdecreet. Een organisator van schoolexterne begeleiding merkt op dat slechts 10% van de Brusselse jongeren Nederlands spreekt met beide ouders; al de rest is taalgemengd. Ze geeft echter ook aan dat scholen en leerlingen zich niet moeten opsluiten in hun eigen gewest. Hierbij komt wel dat werkgevers moeten geïnformeerd worden over de verschillende systemen van werkplekieren in het Nederlandstalig en Franstalig onderwijs, zeker bij kleine ondernemingen die geen beroep kunnen doen op een eigen HR-dienst. Hiervoor zou best een regisseur worden aangeduid die over de taalgemeenschappen heen kan gaan toelichten, informatie verstrekken, faciliteren en ondersteunen.

Ook in Gent werd het belang van de stadsrand onderstreept door een vertegenwoordiger van het lokaal beleid. Daarnaast starten ook scholen die zelf niet in Gent gelegen zijn Duale trajecten met ondernemingen in Gent. Om deze redenen kan Duaal Leren best niet benaderd worden binnen de grenzen van de stad omdat dit niet overeenstemt met de economische realiteit. Bij de afschaffing van het RESOC werd een deel van de economische thema's meegenomen in het Burgemeestersoverleg. Er werd voor gekozen om niet terug naar een vaste structuur te gaan (zoals bij de RESOC's het geval was) omdat dat niet noodzakelijk voor alle thema's dezelfde regio's relevant zijn. Zo lopen er in de bredere regio momenteel twee grote projecten rond regionale samenwerking, waarvan één rond de werkgelegenheid in het havengebied. In dit kader werd door een Gentse werkgeversorganisatie het probleem van een gebrekkige mobiliteit van en naar het havengebied aangekaart.

Ondernemingen in grootsteden informeren en motiveren

Met als doel meer erkende werkplekken te kunnen aanbieden, dienen ondernemingen geïnformeerd en overtuigd te worden om mee te stappen in de grootstedelijk implementatie van Duaal Leren. Tijdens de verschillende rondetafelgesprekken legden we de lokale actoren dan ook telkens voor welke communicatiekanalen hiervoor geschikt zijn en met welke boodschap ondernemingen best kunnen gemotiveerd worden om werkplekken aan te bieden. We behandelen in dit luik eerst hoe volgens de actoren ondernemingen best benaderd worden. Hierbij kwam zo wel de vorm als de inhoud van een mogelijke informatiecampagne aan bod. In het tweede luik gaan we in op wat een onderneming kan motiveren om een leerwerkplek open te stellen in het kader van Duaal Leren.

Hoe ondernemingen informeren?

We starten met een bedenking uit werkgevershoek over de inhoud van de communicatie rond Duaal Leren. Twee verschillende werkgeversorganisaties in verschillende steden gaven aan dat er in de communicatie over Duaal Leren – ook in de officiële communicatie – te veel nadruk ligt op het terugdringen van bestaande problematieken als schoolmoeheid, schooluitval, NEET-jongeren etc. Volgens een Antwerpse werkgeversorganisatie vertrekt de communicatie bij hen *“veel meer vanuit het idee om de kloof tussen onderwijs en werkveld te versmallen en jongeren in contact te brengen met technieken die ze op school nog niet hebben geleerd, installaties die ze nog nooit gezien hebben. Er moet ook rekening gehouden worden met de invloed van ouders die dan op de duur zullen zeggen “mijn zoon duaal, nee, die gaat naar het gewoon onderwijs want duaal leren is voor gasten die niet kunnen volgen.”* Een andere werkgeversorganisatie uit het BHG stelde het als volgt: *“een belangrijke succesvoorwaarde voor Duaal Leren is dat we het niet alleen richten naar probleemjongeren, schoolverlaters; het gaat vooral om mensen die willen werken eerder dan om mensen die schoolmoe zijn. In Brussel ligt er ook een markt in alles wat met digitalisering te maken heeft, creatieve beroepen, websites ontwikkelen etc. waar jongeren misschien ook kansen krijgen... Duaal leren moet zich ook in die sector positioneren.”* Een werkgeversorganisatie gaf ook aan dat de ondernemingen die in het proefproject zijn ingestapt de pioniers en *“super believers”* zijn die zich hebben willen engageren. Daarom is het van belang om ook andere ondernemers te motiveren met succesverhalen.

Vanuit een aanbieder binnen de Leertijd wordt aangegeven dat de sectoren een belangrijke sensibiliserende rol kunnen spelen in het informeren en motiveren van ondernemingen. Het vertrouwen tussen scholen en ondernemingen zou ook nog verder moeten groeien. Dit vraagt volgens een werkgeversorganisatie tijd maar hiervoor moet onder meer over het wettelijk kader snel zekerheid komen: *“Het is belangrijk dat het decreet zo snel mogelijk definitief is, alles moet duidelijk en definitief zijn en dan pas kan men gaan communiceren; anders zit er teveel 'maar' en 'misschien' in de communicatie.”* Een andere werkgeversorganisatie uit Gent geeft aan dat er vanuit zijn organisatie voorlopig niet breed gecommuniceerd wordt omwille van de onduidelijkheid die nog bestaat over het aankomende Decreet Duaal Leren: *“Een van de belangrijkste struikelblokken nu is dat niet alles duidelijk is, eens alles duidelijk is, zal er veel breder gecommuniceerd worden en zal het makkelijker zijn om werkgevers mee te trekken in het verhaal. Momenteel wordt er met de handrem op gecommuniceerd. Wanneer het écht start, moet het goed zijn want je krijgt geen tweede kans bij de werkgevers. Eens de handrem afgaat en alles duidelijk wordt, zal het ook makkelijker worden om meer werkgevers aan te spreken en alle mogelijke communicatiekanalen daarvoor aan te wenden.”*

Ook bij organisatoren van de schoolexterne begeleidingstrajecten (de toekomstige aanloopfase) wordt er duidelijkheid gevraagd naar de financiering en positionering van hun organisatie: *“er is behoefte aan spelregels; er zijn zeker kansen maar het is belangrijk om vooraf te weten waar de krijtlijnen liggen.. Er zijn heel wat heel wat jongeren die in bv. de aanloopfase heel veel ondersteuning gaan nodig hebben, in afspraak met de partners, ook richting arbeidsmarkt of werkcomponent, daar zal meer moeten samengewerkt worden zodat men niet naast elkaar bezig is, en daar speelt ook de communicatie een belangrijke rol in. Hier mag reclame voor gemaakt worden naar alle bedrijven toe.”* Ook volgens een Gentse onderwijsverstrekker is het belangrijk dat er meer duidelijkheid gegeven wordt over het finale wetgevende kader voor Duaal Leren: *“zolang er geen volledige duidelijkheid is, is het voor alle partners heel moeilijk.”*

Wanneer de onderwijsvertrekker zelf ondernemingen moet informeren en overtuigen is het volgens een school in het BHG vaak handiger om bij grote ondernemingen een opening te vinden om Duaal Leren te mogen komen voorstellen. Bij kleinere ondernemingen is er vaak weinig tijd om iemand van de school te kunnen ontvangen. Deze aanbieder van deeltijds onderwijs in het BHG stelde het als volgt:

“Bij grote bedrijven is het soms gemakkelijker om tot afspraken te komen dan met kleinere bedrijven. We zouden volgend jaar met opleiding Duaal tuinbouw starten maar dit zijn vaak éénmanszaken. De complexiteit daar is anders, ook wat betreft hetgeen je van die bedrijven vraagt naar opvolging en evaluatie toe. Voor slagerij wordt er samengewerkt met [Naam grote warenhuisketen], als je een groot bedrijf hebt dat er personeel op kan inzetten, dan wordt je ongelooflijk ondersteund.” Deze verschillen in belasting tussen kleine en grotere ondernemingen wordt ook onderschreven door een werkgeversorganisatie, maar deze geeft aan dat hieraan tegemoet kan gekomen worden: *“De problematiek die aangehaald wordt rond kleine bedrijven is zeker juist, ook niet abnormaal, het gaat dan vaak om bedrijfsleider zelf die de opvolging moet doen - en dit moet daar dan zin en tijd voor hebben, en een beetje pedagogisch onderlegd zijn., Dit zijn drempels die door netwerking, vorming, sensibilisering wel wat kunnen verholpen worden. Een dag vorming zal niet voldoende zijn om ze te overtuigen. Men zal ook de trajectbegeleiders dus wat tools moeten geven om het voor de werkgevers gemakkelijk te maken om zijn verplichtingen na te komen.”*

Zowel in Gent als in het BHG worden verder concrete lokale acties opgezet vanuit het lokale beleid en/of arbeidsmarktbeoordelingsdiensten om Duaal Leren verder in de lokale markt te zetten. In het BHG zou Actiris de regie nemen om een netwerk van ondernemingen op te bouwen om meer mogelijkheden rond werkplekieren te kunnen benutten. Het gaat hier niet enkel over Duaal Leren maar ook over de Franstalige variant. Een organisatie die in Brussel mee instaat voor het terugdringen van jeugdwerkloosheid beschrijft de rol van de Cel prospectie duaal leren/ alternerend leren binnen Actiris als volgt: *“Hun rol is enkel en alleen bedrijven – Frans- en Nederlandstalig – te informeren, sensibiliseren om jongeren uit Duaal en uit Alternance [Franstalige variant] kansen te geven in die bedrijven en alles uit te leggen. De matching zelf moet gebeuren door de trajectbegeleiders van de scholen, van Syntra, van de CDO's. Ze hebben ook die opdracht gekregen vanuit de Brusselse regering. [...] Er wordt ook een netwerk uitgebouwd van “les entreprises formatrices”, bedrijven die bereid zijn opleidingen, stages etc. te geven, krijgen daar een soort erkenning voor; om dan al die Brusselse bedrijven die erkend worden door te geven aan het agentschap Syntra Vlaanderen zodanig dat – als ze dit willen – ook onmiddellijk mee erkend worden door Syntra Vlaanderen en op die manier de administratieve molen verkort wordt.”* Dit Brussels netwerk – dat gefinancierd zou worden vanuit het Brussels Gewest en de Franstalige Gemeenschap – zou volgens een werkgeversorganisatie uit Brussel nog niet operationeel zijn omdat men momenteel eerst zou onderzoeken waar de grootste noden liggen: *“Het netwerk is momenteel nog niet operationeel, maar daar zit wel een mogelijkheid om de werkgevers die geïnteresseerd zijn te mobiliseren, en dan bekijken hoe ze kunnen samenwerken tussen dat netwerk en de scholengroepen of scholen die Duaal Leren aanbieden.”* Vanuit de Dienst werk van de Stad Gent wordt er met een aantal sectoren regelmatig overleg gepleegd waarop het lokale beleid telkens brieven over de wetgeving omtrent duaal leren: *“om dit zo levendig te houden. Af en toe zetten we via de digitale nieuwsbrief naar de ondernemers ook een ‘good practice’ in de picture. We proberen de kanalen die we hebben te gebruiken.”*

Wat kan een onderneming motiveren?

Op de vraag wat de belangrijkste motivatie is voor ondernemingen om Duale leerwerkplekken aan te bieden, kwam het opleidings- en rekruteringsmotief het sterkst naar voren onder de lokale vertegenwoordigers van werkgevers- en sectorale organisaties, te meer bij een krapte op de arbeidsmarkt. Deze investering is echter wel substantieel, zo geeft een Gentse werkgeversorganisatie aan. Een eerste ervaring met het systeem van Duaal Leren dient daarom positief te zijn om de ondernemingen niet te weten afhaken: *“de krapte op de arbeidsmarkt is een grote uitdaging voor de ondernemingen. De aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt is nog te moeilijk. We zien dat wie uitstroomt uit het onderwijs niet altijd meteen op de arbeidsmarkt terecht kan. Duaal Leren is een*

interessant rekruteringskanaal maar vergt de nodige investering en daar is nog veel drempelvrees. Het is belangrijk dat het meteen goed zit, want een negatieve ervaring met Duaal Leren kan ervoor zorgen dat een bedrijf ook voor de jaren erna afhaakt.”

Zoals eerder werd aangegeven is het roteren van leerlingen tussen verschillende ondernemingen daarom mogelijks een rem op het aanbieden van leerwerkplekken. Een sectorale organisatie in Antwerpen geeft aan dat in de bouwsector rotatie ook nefast is voor de typische arbeidsorganisatie in teamverband: *“iemand die na een jaar dan van werkgever moet veranderen om de ontbrekende zaken in te vullen? Welke aannemer gaat er een jaar investeren in een jongere en het jaar nadien doorgeven aan een collega? Voor de bouwsector is dat nefast. In de bouwsector werken is niet enkel iets vaktechnisch kunnen maar heeft ook te maken met de ploeggeest: het is zoals een voetbalploeg, iedereen op zijn plaats en dan kan je beginnen.”*

Over de leervergoeding bleek in de verschillende rondetafelgesprekken onenigheid te bestaan. Volgens een werkgeversorganisatie in Antwerpen zal de leervergoeding de leeransen van de meest kwetsbare jongeren ondermijnen: *“Uiteindelijk gaan de jongeren zelf de dupe worden van het feit dat men vanuit het bedrijf er iets moet tegenover te plaatsen. Voor een bedrijf is het al moeilijk genoeg om iemand op te leiden binnen het bedrijf en daar iemand naast te zetten. Ik vrees dat met heel deze opzet opnieuw dezelfde doelgroep uit de boot gaat vallen. En dat is net ook die doelgroep die een probleem vormt op de arbeidsmarkt.”* De Antwerpse onderwijsverstrekkers betwisten deze redenering en benadrukten dat het gaat om een leervergoeding: *“geen verloning maar een leervergoeding en dat maakt net het verschil. Het feit dat bedrijven dit betalen wil zeggen dat ze extra gemotiveerd zijn om de jongere ook op te leiden.”*

Tijdens het rondetafelgesprek in Gent kwam ook de concurrentie met andere systemen van werkplekieren aan bod, waaronder werkervaringen voor werkzoekenden. Sommige van deze programma's zouden niet betalend zijn voor ondernemingen en op die manier in concurrentie kunnen treden met Duale leertrajecten waarbij een leervergoeding wordt betaald. Specifiek voor de context in het BHG werd opgemerkt dat leerlingen in alternerende opleiding binnen het Franstalig onderwijs goedkoper zijn dan leerlingen in alternerende opleidingen uit het Nederlandstalig onderwijs.

Ondersteuningsnoden bij ondernemingen in grootsteden

Eens een onderneming zich openstelt voor het aanbieden van een leerwerkplek in het kader van Duaal Leren, zouden er ondersteuningsnoden kunnen ontstaan binnen de onderneming. In deze sectie gaan we in op de signalen van de bevroegde actoren over ondersteuningsnoden van ondernemingen bij de implementatie van Duaal Leren in een grootstedelijke context. We bundelen deze signalen onder de subthema's: intake en toeleiding door de school, administratieve ondersteuning, ondersteuning voor mentoren in de begeleiding en evaluatie van de competentieverwerving op de werkplek.

Intake, toeleiding en matching door de school

Tijdens de verschillende rondetafelgesprekken kwam de inschatting van arbeidsrijp- en bereidheid door de school prominent aan bod. Verschillende actoren – zowel uit arbeidsmarkt als onderwijshoek – gaven aan dat deze inschatting door de school een belangrijke eerste stap is waarmee de school de slaagkansen van een Duaal traject binnen een werkplek kan beïnvloeden. Bij deze inschatting is de juiste arbeidsattitude volgens werkgeversorganisaties cruciaal en belangrijker dan de vaktechnische competenties waartoe de meeste werkgevers bereid zouden zijn om verder te helpen ontwikkelen. Een vertegenwoordiger van een werkgeversorganisatie in Gent stelde het als volgt: *“Een van de zaken waar te weinig aan gedacht wordt is de attitude. Voor de meeste bedrijven is het cruciaal dat de*

attitude juist zit “moet op tijd komen en bereid zijn te luisteren”; de rest willen ze wel bijspijkeren. Minder erg als er nog wat werk is aan de technische competenties.” Volgens deze werkgeversorganisatie is dit gegeven niet specifiek voor een grootstedelijke context maar speelt dit evenzeer een belangrijke rol in kleinere gemeenten. Tijdens ditzelfde rondetafelgesprek gaf een medewerker van een Centrum Deeltijds Onderwijs aan dat er binnen een onderwijscontext – en bij uitstek in het deeltijds onderwijs – ruimte en expertise bestaat om deze inschatting te maken.

Naast de juiste arbeidsattitude komt ook de inschatting van de beroepsgerichte startcompetenties aan bod. Een vertegenwoordiger van een aanbieder van een duale proeftuin uit het BHG stelde het volgende: *“Onderwijs is nog altijd andere cultuur dan op een arbeidsplek, duaal leren heeft als doelstelling vooral de werkcomponent. Ik snap dat vanuit bedrijf gezegd wordt dat het van groot belang is dat we weten welk vlees we in de kuip hebben en dan vandaar kunnen vertrekken.”* De school erkent echter dat de inschatting van de beroepsgerichte competenties binnen een schoolcontext niet altijd representatief zijn voor de uiting hiervan op de werkplek: *“Het is niet omdat een leerling in het 4de een bepaalde techniek kon, dat die dat in het 5de nog altijd kan – dat merken wij dagdagelijks in de praktijk in het onderwijs.”* Een werkgeversorganisatie erkende deze noodzaak om een als werkgever van de school een goede schets te krijgen van de startcompetenties, al zouden de verwachtingen omtrent deze beroepsgerichte startcompetenties daarom niet te hoog liggen: *“het is niet zo dat eisen van de werkgever noodzakelijk hoog zijn, het gaat vooral over het juist in kaart brengen van de beginsituatie.”*

Vanuit een Antwerpse aanbieder van schoolexterne arbeidsmarktgerichte ondersteuning kwam verder ook het signaal dat zowel de inschatting van de leerling – zowel naar arbeidsbereidheid/-rijpheid als beroepsgerichte startcompetenties – samen gaat met een goede inschatting en matching met een specifieke werkgever: *“vanuit ervaring met mensen met arbeidsbeperking die je toch “verkochte moet krijgen”, dan doe je een preselectie waarbij het gaat over skills maar ook over bedrijfscultuur, hoe arbeid in mekaar zit: matcht de persoon met hoe het bedrijf wil dat mensen zich gedragen? En dan moet je een bedrijf de vrijheid geven om te zien wie het beste fit.”*

Administratieve ondersteuning

Van zodra er een match is gevonden tussen een leerling en een onderneming kan een overeenkomst alternerend leren vorm krijgen. Hiervoor dient onder meer de werkplek erkend te zijn via een Sectoraal of het Vlaams Partnerschap Duaal Leren. In dit proces ondervinden heel wat ondernemingen – zo gaf men tijdens verschillende rondetafelgesprekken aan – administratieve ondersteuningsnoden. Een aanbieder van Duale trajecten in het BHG geeft aan dat ze hier specifiek iemand voor aangeworven hebben. Deze noodzaak aan administratieve ondersteuning werd ook onderschreven door een vertegenwoordiger van een werkgeversorganisatie en deze benadrukte dat dit des te meer belangrijk is voor kleinere ondernemingen: *“Ik kan alleen maar bevestigen de administratieve afhandeling des te belangrijker is als het gaat om een KMO of een klein bedrijf erbij te betrekken.”*

Een vertegenwoordiger van een Gentse aanbieder stelt dat het nieuwe Duaal systeem en de nieuwe overeenkomsten vragen doen rijzen bij ondernemingen: *“We hebben nu 5 bedrijven waarmee we samenwerken in de proeftuinen, via bestaande connecties met bedrijven uit een vroegere samenwerking via deeltijds leren, waarbij dan het verschil tussen Duaal Leren met vroeger moet uitgelegd worden, wat niet evident is. Ook bijvoorbeeld praktische zaken zoals verloning, de veranderingen, de voordelen ervan, moeten goed overgebracht kunnen worden.”*

Ondersteuning van het mentorschap

Tijdens de rondetafelgesprekken werden door onderwijspartners vragen gesteld omtrent de pedagogische bekwaamheid van mentoren in het begeleiden van de leerlingen op de werkplek. De mentoropleiding dient hierin ondersteuning te bieden maar hierbij stelt men de vraag of deze ondersteuning wel voldoende is. Daarnaast werd ook de bedenking opgeworpen of werknemers met een laag- of middengeschoold profiel wel zonder extra professionalisering als mentor kunnen optreden. Een onderwijsverstrekker uit Antwerpen stelde het volgende: *“het gaat niet enkel meer om begeleiden maar om het opleiden van studenten. De mentoren krijgen nu een mentoropleiding van twee dagen, de vraag is of dit wel voldoende is? Zo is er bijvoorbeeld een mentor in een kinderkribbe die zelf ‘enkel’ 7BSO heeft gedaan. Er moet op dat vlak een professionalisering gebeuren. Gebeurt dit en hoe gaat men dit dat bekostigen?”*

Wanneer de ondersteuning van het mentorschap in de onderneming zicht aandient, is het volgens een andere onderwijsverstrekker des te belangrijker dat er een goede opvolging en communicatie is vanuit de school: *“Men kan vanuit het onderwijs op deze uitdaging inspelen door heel dicht overleg te plegen tussen onderwijs en werkgevers over welke competenties wanneer aan wie worden aangeboden. De taakverdeling tussen de school en werkplek moet heel duidelijk gecommuniceerd worden.”* Waar ondernemingen reeds ervaringen hadden met stages – bijvoorbeeld bij zorgopleidingen in het voltijds onderwijs – zijn de verwachtingen binnen de duale opleiding volgens deze school erg anders en dienen deze dan ook goed doorgesproken te worden: *“zeker in de zorg is dit niet evident omdat ze er al zo'n traditie hebben met stagiairs en ze gewoon zijn dat deze enkel meelopen en kijken. Het is hierbij ook een belangrijke taak van de onderwijsverstrekkers om duidelijk te formuleren naar de werkplek toe wat Duaal Leren exact inhoudt, waar ze zich aan kunnen verwachten als ze erop intekenen.”*

Deze afstemming tussen wat er op de school en op de werkplek kan aangeleerd worden is daarom volgens een sectorale organisatie uit de Antwerpse bouwsector cruciaal: *“Niet alleen voor de mentor maar ook het bedrijf zelf; dat men zorgt voor de contacten met het opleidingscentrum, dat er een goede communicatie is, vooral op het vlak van het inhoudelijke uitwisseling: wat leert de jongere op de werkvloer en wat wordt er op school aangeboden, dat daar een afstemming gebeurt. Functioneert de leerling goed of niet. Daarrond moeten acties ondernomen worden. Als er enkel bij stopzetting gecommuniceerd wordt is dit veel te laat. De trajectbegeleider van de school of het opleidingscentrum speelt hier een heel belangrijke rol in. De vertrouwensband met de trajectbegeleider zou heel goed moeten zijn.”*

Een centrum voor leerlingenbegeleiding onderschrijft de uitdagingen omtrent de begeleiding van leerlingen op de werkplek, zowel voor de school als voor de mentor in de onderneming. Hierbij worden aspecten als een goede match, een goede communicatie van wederzijdse verwachtingen en de nodige tijdsinvestering naar voren geschoven:

“Vorig jaar liep er een project rond screening en matching, nu is er de verdere uitrol waarin men met bedrijven en leerkrachten en trajectbegeleiders in gesprek gaat om te kijken op welke manier zij ondersteund kunnen worden om jongeren op de werkvloer te begeleiden. Het vraagt ook tijd om te kunnen investeren in de evaluatie en begeleiding van een jongere. Verwachtingen worden ook vaak niet zo zuiver in kaart gebracht; match met het bedrijf is heel belangrijk; een jongere in een duaal traject heeft kans op slagen als dat matcht met de begeleiding die een bedrijf kan/wil bieden, belangrijk om dit op voorhand goed in kaart te brengen. Binnen Duaal Leren zijn er hogere verwachtingen op het vlak van de begeleiding en het bijsturen van een leerproces waarbij men ook de nodige tijd moet hebben om tussentijds te kunnen evalueren. Vraagt tijd, voor een leerkracht en trajectbegeleider om te netwerken, van een mentor om daarin te investeren.”

Deze zelfde organisatie gaf hierbij ook aan dat arbeidsrijpheid geen verantwoordelijkheid is van de jongere alleen, het komt ook aan op de sociale beweging van de mentor en de tools die deze in handen krijgt om met de jongere aan de slag te gaan. Door de vele hervormingen die momenteel plaatsvinden in het secundair onderwijs zou er te weinig tijd zijn om de mentoren daar voldoende in te kunnen ondersteunen:

“Dan maak je de arbeidsbereidheid geen verantwoordelijkheid van enkel en alleen een jongere. Arbeidsbereidheid is een proces waar veel actoren bij komen kijken: jongere, school, mentor. Er zijn sociaal bewogen mentoren die goed weten waar ze aan beginnen maar nu falen omdat ze niet de juiste tools in handen gekregen hebben of de juiste communicatielijnen hebben met mensen die hen daarin kunnen ondersteunen. Het is belangrijk om niet te snel te willen gaan. De hervorming Decreet leerlingenbegeleiding, hervorming onderwijs én uitrol Duaal Leren... iedereen moet tijd krijgen om daarin de juiste stappen te kunnen zetten en in dezelfde richting te manoeuvreren.”

In de vorige getuigenissen kwam – naast begeleiding – ook de evaluatietoets van de mentor aan bod. Ook deze rol die deels aan de mentor wordt toegeschreven deed bij enkele onderwijsactoren vragen oproepen naar de pedagogische bekwaamheid van mentoren. Daarnaast zouden er bij betwistingen na deliberatie problemen kunnen bestaan naar bewijslast, zo geeft een Antwerpse onderwijsverstrekker aan:

“Ben een beetje bezorgd over evaluatie en bewijslast die een bedrijf moet aanbrengen op het moment dat de leerling binnen dat bedrijf iets behaald; wat betreft de competenties die je als bedrijf moet aanbieden, je zegt als bedrijf “ok deze jongere kan dat” en dat is op het bedrijf behaald. Dit wordt aangevinkt en gerapporteerd naar de school. Maar in het geval van een doorlichtingsinspectie voor onderwijs, wat als daar gevraagd wordt naar de bewijslast waarop de evaluatie gebaseerd is? Wat is de bewijslast die een bedrijf moet aanbrengen om uiteindelijk te oordelen op de klassenraad, waar de mentor op aanwezig kan zijn of minstens een verslag moet doorsturen, waarop een eindbeslissing over de jongere valt? Wanneer een jongere niet slaagt en dit grotendeels ligt aan het niet behalen van bepaalde competenties op de werkvloer en er komt een beroepsprocedure, wat dan? Er zijn geen afspraken over, over hoe de evaluatie moet gemaakt worden.”

Ook door een Gentse onderwijsverstrekker werd aangegeven dat er binnen het onderwijs heel wat verantwoordingsprocedures bestaan die mogelijk gevolgen kunnen hebben voor de competentieverwerving op de werkplek. Volgens een Gentse school kijkt de onderwijsinspectie nauwlettend toe op het volgen van die procedures, hetgeen binnen Syntra lescentra minder het geval zou zijn:

“het gewoon onderwijs kan die methode van werken [van de Syntra Leertijd] niet overnemen omdat we met andere keuringsorganen zitten, bijvoorbeeld doorlichtingen waarbij er met een vergrootglas naar alles gekeken wordt. Syntra heeft op dat vlak meer vrijheid en staat ook dicht bij de werkgever dan scholen.”

Eén aanbieder van de Leertijd merkte hierbij echter ook op dat de tradities binnen onderwijs en die van de arbeidsmarkt verschillend zijn en dat de onderwijsregelgeving niet altijd aansluit bij de realiteit op de werkplek:

“We moeten uitkijken voor een verschooning van de werkplek: we zullen zien wat de inspecteurs zullen zeggen bij eerste doorlichting. Het zijn twee totaal verschillende werelden, school en werkplek, bijvoorbeeld aanwezigheidslijsten op de werkvloer zouden niet werken. De

wetgeving, de conceptnota achter Duaal Leren veronderstelt een reeks afspraken, procedures etc. die niet in het Decreet staan; maar vanaf het moment dat je met een standaardtraject begint moet je een goed volgsysteem hebben; ook het werken met punten is voor veel bedrijven zeer moeilijk, voor hen is het ofwel goed of niet goed, geen tussenweg.”

Met deze bezorgdheid rond de begeleiding en evaluatie van leerlingen op de werkplek sluiten we deze sectie omtrent ondersteuningsnoden voor ondernemingen af. In de volgende sectie behandelen we de kansen en uitdagingen voor jongeren bij de implementatie van Duaal Leren in grootsteden.

Kansen en uitdagingen voor jongeren in grootsteden

In deze sectie gaan we dieper in op de kansen en uitdagingen die de bevroagde actoren in de betrokken steden zien voor jongeren om in een systeem van Duaal Leren te stappen in de grootstedelijke contexten van Antwerpen, Gent, en BHG. Naar analogie met de kansen en uitdagingen voor de ondernemers die in het bovenstaande deel aan bod kwamen, zullen we ook hier de visies van de bevroagde actoren bespreken onder de hoofdingen: specifieke kenmerken van jongeren in de grootstad, jongeren informeren en toeleiden, en de ondersteuningsnoden van de jongeren.

Specifieke kenmerken van jongeren in grootsteden

De veldverkenning in cijfers (zie eerder in dit rapport) toont aan dat de jongeren in de grootstedelijke gebieden Antwerpen, Gent en BHG relatief vaker te kampen hebben met werkloosheid en zich vaker in een NEET-positie bevinden. Daarnaast ligt ook het aantal jongeren dat vroegtijdig de schoolbanken verlaat in deze steden veel hoger dan in de rest van Vlaanderen. Het beschikbare cijfermateriaal en eerder onderzoek⁹ tonen bovendien aan dat VSV zich in veel sterkere mate manifesteert onder de zogenaamde ‘kansengroepen’ die vandaag de dag een groot deel uitmaken van de jongerenpopulatie in de grootsteden Antwerpen, Gent en het BHG. Een groot deel van deze ‘kansengroepen’ zijn jongeren met een migratie-achtergrond. Binnen een systeem van Duaal Leren, waarbij een belangrijk component van de opleiding op de werkplek plaatsvindt, zien de bevroagde actoren discriminatie op de arbeidsmarkt als een belangrijk obstakel voor deze specifieke groep: *“Veel bedrijven zien jongeren met een migratie-achtergrond nog altijd niet graag komen,”* zo stelde een vertegenwoordiger van een sectorale organisatie die zich inzet voor vorming en arbeidsbemiddeling in Antwerpen. Anderzijds ziet men in de diversiteit die de stedelijke bevolking in Antwerpen, Gent en het BHG kenmerkt ook kansen in die zin dat de groeiende aanwezigheid van ondernemers met een migratie-achtergrond werkplekken zou kunnen bieden binnen de eigen gemeenschap (zie ook bovenstaand deel over kansen en uitdagingen voor ondernemers). Zo ziet men bijvoorbeeld dat jongeren met een migratieachtergrond momenteel reeds binnen het huidige systeem van leren en werken dankzij hun netwerk binnen de eigen gemeenschap ondernemers kunnen overtuigen, en zo aan een werkplek geraken. Echter, hoewel in bepaalde gevallen een gelijkaardige migratieachtergrond van leerling en ondernemer een positieve rol zou kunnen spelen in het verhaal van Duaal Leren, is men ook van mening dat hier moeilijk een eenduidige lijn in te trekken valt. Bovendien werd aangehaald dat de migratieachtergrond van de jongere of de ondernemer in principe niet zou mogen uitmaken bij de keuze voor een bepaalde leerling of werkgever. Het succes, zo stelde een aanbieder binnen het deeltijds onderwijs uit Gent, moet vooral gezocht worden in een goede match tussen de individuele jongere en zijn/haar mentor en het bedrijf:

⁹ Zie bijvoorbeeld Reducing Early School Leaving in Europe (RESL.eu), www.resl-eu.org. Een Europees comparatief onderzoek naar het terugdringen van vroegtijdig schoolverlaten waarin ook de Vlaamse steden Antwerpen en Gent behoorden tot de grootstedelijke onderzoeksgebieden.

“Je kan niet zeggen dat een leerling met migratie-achtergrond beter zal matchen met een werkgever met migratie-achtergrond. Wat zowel voor het systeem leren en werken als Duaal Leren zeer belangrijk is, is dat er een match is tussen leerling en mentor. (...) Het succes zit in een goede match, als een leerling zich goed voelt in een bedrijf en een bedrijf zich kan vinden in de stijl van de leerling.”

In het kader van de grote diversiteit waar de jongeren in grootsteden door gekenmerkt worden, haalden de betrokken stakeholders in het bijzonder ook het hoge aantal nieuwkomers en ex-OKAN jongeren aan. Deze jongeren komen vandaag in grote mate in het huidige systeem van leren en werken terecht. Uit ervaring van de stakeholders uit de onderwijssector blijkt dat deze jongeren over het algemeen vooral geïnteresseerd zijn in het behalen van een beroepskwalificatie om daarna aan de slag te kunnen gaan op de arbeidsmarkt. Al kan men dit niet veralgemenen en is er ook een aanzienlijk deel dat graag wil verder studeren. Wat betreft deze specifieke groep van nieuwkomers kwam tijdens de verkennende gesprekken in de drie steden met name het issue omtrent taal naar voren. Men vreest dat deze jongeren uit de boot zullen vallen wanneer zij op zoek moeten gaan naar een werkplek en daarbij tegenover jongeren komen te staan die het Nederlands volledig machtig zijn. In BHG komt daar bovendien de extra complexiteit van de tweetalige context bij. Voor nieuwkomers die naar het Nederlandstalige onderwijs gaan is Nederlands de taal die zij binnen de schoolcontext aangeleerd krijgen. In een systeem van Duaal Leren zullen zij in BHG echter veelal in een Franstalige werkcontext terecht komen en dus ook in het Frans moeten kunnen functioneren. Binnen het huidige systeem van leren en werken wordt deze problematiek omzeild door vooral werkplekken in de Brusselse rand en naburige Vlaamse steden (bv. Leuven) te zoeken. Los van de complexiteit van de Brusselse context (die niet enkel voor nieuwkomers maar evenzeer voor de Brusselse jongeren die in het Nederlandstalige systeem van leren en werken terecht komen een extra complexiteit vormt – zie verder), werd voor de drie steden aangehaald dat, indien men deze nieuwkomers kansen wil bieden binnen het systeem van Duaal Leren, het cruciaal is om hen voldoende te blijven ondersteunen in hun Nederlandse taalverwerving, op school maar ook op de werkplek. Op dat vlak ziet men voor deze specifieke doelgroep binnen het systeem van Duaal Leren *“nog een gat dat nog niet opgevuld is”*.

Naast de sociaalgeografische aspecten die de grootstedelijke jongeren kenmerkt is het ook van belang oog te hebben voor het leerlingenprofiel van deze jongeren. Als in dit kader gekeken wordt naar het leerlingenprofiel dat Duaal Leren beoogt enerzijds en het profiel van de leerlingen die in het huidige systeem van leren en werken (en met name het DBSO) terug te vinden is anderzijds, stellen de bevraagde actoren een sterke discrepantie vast. Met name de onderwijsverstrekkers uit de drie steden uiten bezorgdheid over de mate waarin Duaal Leren een oplossing zal kunnen bieden voor deze laatste groep, i.e. leerlingen waarvan men vaststelt dat zij *“onderaan de plas van de waterval van het [Vlaamse] onderwijs liggen”*. Men vreest dat voor heel wat van deze jongeren Duaal Leren te hoog gegrepen zal zijn en dat deze kwetsbare groep gedeeltelijk *“weggeconcurrerd”* zal worden door ‘sterkere’ leerlingen die vanuit andere onderwijsrichtingen in Duaal Leren zullen stappen.

“Het is een illusie te denken dat leerlingen die nu in het DBSO worden opgevangen of door het watervalstelsel in DBSO zitten, dat die via Duaal Leren ineens een springplank gaan vinden naar een fantastische toekomst.” (Onderwijsverstrekker en proeftuin Duaal Leren, BHG)

In die zin ziet men met een zeker risico in het feit dat Duaal Leren een bijkomend segregerend effect zou kunnen creëren, wat zich gezien het relatief grote aandeel van kansengroepen en kwetsbare leerlingen des te sterker zal manifesteren in de grootstedelijke contexten. Bovendien zien de betrokken actoren in het BHG heel wat jongeren waarvan men denkt dat zij niet zullen thuishoren in NAFTA (‘Naadloos Flexibele Trajecten’) maar die vermoedelijk evenmin geschikt zullen zijn voor Duaal Leren. Ook tijdens de gesprekken in Antwerpen en Gent kon een gelijkaardige bezorgdheid worden vastgesteld. Het is

voor de stakeholders nog onduidelijk welke oplossing voor deze groep leerlingen zal worden voorzien. De aanloopfase die men binnen het systeem van Duaal Leren voorziet, zou hier voor een deel een antwoord op kunnen bieden (zie ook verder). Echter, men vreest dat er dan een hele groep jongeren zal zijn die in deze aanloopfase zullen blijven zitten zonder ooit op een erkende werkplek terecht te komen, wat opnieuw demotiverend en stigmatiserend zou kunnen werken: *“Als je in de aanloopfase blijft hangen, zal het gevoel niet beter zijn dan ongekwalificeerd uitvallen.”* (lokale beleidsmaker, Gent).

Anderzijds benadrukt men, met name vanuit werkgevershoek, dat het belangrijk is om niet enkel te focussen op deze kwetsbare groep maar vooral ook de ‘sterke’ profielen mee te krijgen en zo Duaal Leren als een aantrekkelijk systeem te positioneren voor jongeren die vanuit een positieve keuze competenties willen leren op de werkvloer (zie ook deel over kansen en uitdagingen voor ondernemers). Op die manier zou ook het negatieve stigma waar het huidig systeem van leren en werken mee te kampen heeft vermeden kunnen worden, waardoor men vermoedt dat ook meer ouders achter de keuze voor een opleiding binnen het systeem van Duaal Leren zullen staan.

“De aandacht voor de groep dat het moeilijk gaat krijgen is zeer terecht, maar Duaal Leren moet ook voor de sterke technische richtingen zijn. (...) De scholen die er vandaag instappen moeten ook kijken naar ASO richtingen. Duaal Leren moet zo ook gepositioneerd worden, als een sterk en aantrekkelijk systeem met andere leermethodieken.” (vertegenwoordiger sectorale organisatie, Gent)

Daarnaast ziet men in het systeem van Duaal Leren ook een kans voor de leerlingen die ‘schoolmoe’ zijn en geen aansluiting (meer) vinden bij de leerstijl die op hun school wordt aangeboden. In de praktijk gaat het hier vaak om jongeren die de leerplichtgrens van 18 jaar al hebben bereikt maar door moeilijke schoolloopbanen en schoolse vertraging nog geen onderwijskwalificatie hebben behaald. De onderwijspartners ervaren dat deze jongeren voor een deel niet meer thuishoren op de schoolbanken en *“als het ware bevrijd moeten worden van de school”*. Duaal Leren zou in deze context vooral preventief kunnen werken om toekomstige NEET-situaties te voorkomen door deze jongeren via een alternatief systeem in het onderwijs te houden en naar een onderwijs- en/of beroepskwalificatie te leiden. Daarnaast zien de bevroegde actoren ook kansen voor leerlingen in de tweede graad die momenteel reeds terecht kunnen binnen het huidige systeem van deeltijds leren en werken, waar met jongeren tussen 16 en 25 jaar wordt gewerkt. Duaal Leren gaat immers uit van de arbeidsrijpheid en de arbeidsbereidheid van de jongeren, wat in de praktijk los staat van de graad waar de jongere zich in bevindt, zo stelt men. Ook leeftijd hoeft hier volgens de stakeholders niet het enige criterium te zijn aangezien zowel arbeidsrijpheid als arbeidsbereidheid vooral als een ‘persoonsgebonden’ kenmerk wordt gezien. Hoewel niet alle jongeren in de tweede graad reeds ‘rijp’ zullen zijn voor Duaal Leren, is men van mening dat het voor de jongeren die dit wel zijn en gemotiveerd zijn om in het systeem te stappen een belangrijk verschil zou kunnen maken voor hun schoolloopbaan.

Zoals we reeds eerder aanhaalden, worden de Vlaamse grootsteden en BHG geconfronteerd met een relatief groot aantal NEET-jongeren. Voor deze potentiële groep van zijinstromers voor Duaal Leren, ziet men dat voor zij die reeds de weg terug hebben gevonden naar het onderwijs een systeem deeltijds leren en werken kansen kan bieden. De ervaring leert dat deze jongeren over het algemeen erg gemotiveerd zijn om een beroeps- en vaak ook onderwijskwalificatie te behalen. Anderzijds, zien de bevroegde actoren voor de jongeren die nog niet naar het onderwijs zijn teruggekeerd en zich nog steeds in een NEET-situatie bevinden enkele concrete obstakels. Zoals we verderop bespreken (zie p. 30-31) hebben deze obstakels met name te maken met een gebrek aan financiële incentives en een te beperkte mobilisering vanuit de arbeidsbemiddelingsinstanties.

Jongeren in grootsteden informeren, motiveren en toeleiden

Wat betreft het informeren en motiveren van jongeren om in een systeem van Duaal Leren te stappen, werd tijdens de verkennende gesprekken opgemerkt dat het in de eerste plaats aan de jongeren zelf is om de nodige motivatie te zoeken en de keuze te maken om de 3^{de} graad in het Duale dan wel het reguliere systeem te volgen. De scholen kunnen hier een informerende rol in opnemen, maar *“als het niet vanuit de jongere zelf komt, dan loopt het toch mis,”* zo stelde een onderwijsverstrekker uit Antwerpen. Belangrijk in dit kader is het creëren van een positieve perceptie omtrent Duaal Leren en zo ook de ouders mee te hebben (zie ook eerder). Volgens een vertegenwoordiger van een werkgeversorganisatie in het BHG is dit enerzijds een kwestie van tijd, maar zou men er ook een paar *“sexy beroepen”* kunnen uitpikken en deze onder de aandacht brengen. Het gebrek aan duidelijke informatie over het breder kader en de randvoorwaarden van het systeem van Duaal Leren zorgt anderzijds momenteel nog voor veel onduidelijkheden, bijvoorbeeld omtrent het behoud van studentenwerk tijdens het weekend en de vakantieregelgeving, wat volgens de betrokken stakeholders zowel voor de jongeren als voor hun ouders nog een obstakel vormt.

Als het gaat over wanneer men jongeren best kan toeleiden naar Duaal Leren, staan verschillende bevroegde actoren - zoals we eerder vermeldden - achter de idee om dit niet enkel voor de 3^{de} graad maar ook voor jongeren in de 2^{de} graad reeds mogelijk te maken. Met name omdat sommigen arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid voornamelijk als een persoonsgebonden kenmerk zien, eerder dan iets dat gelinkt zou moeten worden aan graad of leeftijd, en waarvan men veronderstelt dat leerkrachten en klassenraden dit vrij goed kunnen inschatten.

“Als men kan terecht komen op een arbeidsvloer waar dat kan gematched worden, waarom niet [reeds in de 2^{de} graad naar Duaal Leren toeleiden]? Of dat nu een 19-jarige is die maar in 3BSO is geraakt, maar handen aan zijn lijf heeft, en de cognitieve vaardigheden en de attitude en generieke competenties heeft die véél belangrijker zijn om te kunnen leren op de werkvloer. We mogen niet vergeten dat het om Duaal Leren gaat, niet [Duaal] Werken.” (organisator van schoolexterne begeleiding, BHG)

Verder is men ook voorstander om leerlingen zo vroeg mogelijk kennis te laten maken met de werkvloer, bijvoorbeeld door met hen in de eerste jaren van het secundair onderwijs reeds bedrijfsbezoeken te doen en hen zo te laten proeven van deze wereld. In dit kader werd ook het belang benadrukt om vroeg genoeg te starten met studiekeuze en beroepsoriëntatie, om zo bij een eventuele instap in Duaal Leren een gefundeerd advies te kunnen geven over arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid dat niet afhankelijk is van één moment maar gebaseerd is op het traject dat een jongere heeft afgelegd. Erg belangrijk is echter ook om rekening te houden met het feit dat de jongeren die in Duaal Leren instappen niet allemaal dezelfde voorkennis zullen hebben. Zo verwacht men bijvoorbeeld dat er niet enkel jongeren uit de technische of beroepsopleidingen naar Duaal Leren zullen komen, maar dat er ook jongeren wat ‘schoolmoe’ vanuit het ASO zullen instappen met weinig technische voorkennis. In deze context is het cruciaal om de startprofielen van de jongeren goed in kaart te brengen zodat er vandaaruit individueel en op maat kan worden geleerd. Zoals we eerder reeds aanhaalden, is het ook voor de werkgever is het belangrijk om zo goed mogelijk te weten wat de beginsituatie is en de competenties van de jongere te kennen.

“Er zijn misschien hoge verwachtingen op de werkvloer die bijgesteld mogen worden. De werkgever wil vooral niet voor verrassingen komen te staan, dan wordt het een negatieve ervaring. Dat is een belangrijke opdracht voor trajectbegeleider en de school, en voor de leerling zelf, om op een goede en eerlijke manier de competenties in kaart te brengen naar de werkgever toe.” (vertegenwoordiger werkgeversorganisatie, BHG)

De ervaring leert de actoren uit de onderwijssector dat deze startcompetenties die de werkgever verwacht vooral te maken hebben met meer generieke competenties en sociale vaardigheden, eerder dan dat met reeds vaktechnische competenties verwacht. Ook vanuit de werkgeverskant werd dit signaal meegedeeld en werd gezegd dat het voor de meeste bedrijven cruciaal is dat de attitude juist zit, *“dat de jongere op tijd komt en bereid is te luisteren”*. Als deze attitude juist zit, is men vanuit de bedrijfswereld best bereid om te aanvaarden dat er aan de technische competenties nog gespijkerd moet worden, zo stelt een vertegenwoordiger van een werkgeversorganisatie in Gent.

Het goed in kaart brengen van de beginsituatie en de startcompetenties van de jongere is niet enkel van belang om de werkgever de juiste informatie te kunnen verschaffen, maar ook om een goede match tussen jongeren en bedrijf te kunnen faciliteren. Hierbij is het belangrijk om niet uit het oog te verliezen dat het om *start*competenties gaat, zo stelt een vertegenwoordiger van een centrum voor leerlingenbegeleiding in Gent, en dat men ook het ontwikkelingsperspectief dat de jongere nog heeft, en de mate waarin de werkgever bereid is daaraan mee te werken, mee in overweging moet nemen bij de matching: *“Een matchingsgesprek zou in principe een gesprek moeten zijn waarin ondersteuningscapaciteiten van een mentor gelegd worden tegenover de onderwijsbehoeften van een jongere.”* Het inschatten van de arbeidsrijpheid en het in kaart brengen van de startcompetenties met het oog op de matching, zo zegt men, zou idealiter een proces moeten zijn waar verschillende actoren bij betrokken worden, i.e. de jongere, de school, het bedrijf, de mentor, etc. Er wordt benadrukt dat men hier voldoende tijd voor moet uittrekken. Hierbij wordt gewaarschuwd dat er vermeden moet worden om tot een situatie te komen zoals in Duitsland waar men aan de hand van een *“criteriumcatalogus”* op basis van enkele specifieke criteria gaat bepalen of iemand al dan niet arbeidsrijp is, waardoor men de facto vooral de sterke en goed ondersteunde jongeren naar het systeem van Duaal Leren zal toeleiden.

Een kwestie waar de stakeholders nog niet echt duidelijkheid in zien, is wat er gebeurt indien een jongere die naar Duaal Leren is toegeleid en gestart is met een opleiding, maar na verloop van tijd ervaart dat deze leervorm toch niet aan hem/haar besteed is en terug wil keren naar het regulier voltijds onderwijs. Een onderwijsverstrekker uit Antwerpen haalde aan dat er in de Antwerpse context net-overschrijdende afspraken zijn gemaakt tussen scholen die bepaalde richtingen voltijds dan wel binnen het systeem van Duaal Leren aanbieden, maar het is onduidelijk bij wie de verantwoordelijkheid komt te liggen in bovenvermeld geval: *“Ligt de verantwoordelijkheid bij het centrum dat Duaal Leren aanbiedt? Bij de school waar afspraken mee gemaakt worden? Of laten we de jongeren los en moet die het zelf maar oplossen?”*

Als het gaat over het toeleiden van de zogenaamde zijinstromers die het onderwijs ongekwalificeerd hebben verlaten en niet meer leerplichtig zijn, werden tijdens de verkennende gesprekken in de drie steden enkele belangrijke uitdagingen aangehaald. Daar waar men voor leerlingen uit het voltijds onderwijs vaststelt dat de leervergoeding die men binnen Duaal Leren ontvangt een motivatie kan zijn om naar deze onderwijsvorm over te stappen, ziet men dat dit voor zijinstromers eerder een obstakel kan zijn. De leervergoeding lijkt een onvoldoende financiële incentive voor de jongeren die ervoor kiezen om terug in een opleiding te stappen. Men ziet dat voor deze doelgroep het financiële aspect heel erg belangrijk is en vaak sterker doorweegt dan dat het opdoen van bepaalde competenties en het behalen van een onderwijs- of beroepskwalificatie. In veel gevallen gaat het om jongeren die beroep doen op een leefloon van het OCMW. Met name in Antwerpen¹⁰, waar men het volle leefloon niet behoudt maar er enkel bijgepast wordt indien de leervergoeding lager is dan het leefloon dat men ontvangt, merkt men dat dit weinig motiverend werkt voor deze doelgroep. *“Als er buiten de uitkering iets zou bijkomen omdat men de stap gezet heeft om een opleiding te volgen, dan zouden we terug op*

¹⁰ Of het leefloon al dan niet volledig behouden wordt, is afhankelijk van de lokale regelgeving van het OCMW.

het juiste spoor zijn,” zo stelde een onderwijspartner. Ook stelt men vast de betreffende overheidsdiensten die deze jongeren zouden moeten mobiliseren en eventueel toeleiden naar Duaal Leren hier nog te weinig rond doen. Zo toont de ervaring in BHG bijvoorbeeld dat het OCMW nog te weinig vertrouwd is met het Vlaamse systeem van leren en werken of Duaal Leren om potentiële zijinstromers hier naartoe te leiden. Ook tijdens de verkennende gesprekken in Antwerpen werd opgemerkt dat wat betreft het toeleiden naar Duaal Leren de VDAB momenteel nog te weinig actie ondernemen. Toch stelt men voor de drie steden vast dat er bij deze groep vaak sprake is van een grote arbeidsbereidheid, maar dat het een kwestie is van hen te kunnen overtuigen en hen een duidelijk job-doelwit te kunnen geven. Vaak gaat het om jongeren die soms al enkele jaren van de radar zijn verdwenen. In deze context zouden organisaties die meer outreachend werken ook een belangrijke rol kunnen spelen in het toeleiden naar Duaal Leren; de aard van deze groep jongeren is immers zo dat ze niet gemakkelijk rechtstreeks in contact komen met instellingen zoals de VDAB of Actiris. Naast het financiële, stelt men vast dat de regelgeving omtrent het standaardtraject binnen Duaal Leren ook een extra obstakel kan vormen, met name voor de reeds eerder aangehaalde groep van nieuwkomers voor wie het niet altijd haalbaar is om in de onderwijscomponent van een 3^{de} graad in te stappen.

Ondersteuningsnoden bij jongeren in grootsteden

Binnen het systeem van Duaal Leren is het volgens de bevroagde actoren van groot belang om voldoende in te zetten op de individuele begeleiding van de jongere, niet enkel vanuit de school maar ook op de werkvloer, als een soort van duobaan rond de jongere. In een context van Duaal Leren waar een belangrijk deel van de opleiding op de werkplek plaatsvindt, moet de jongere voldoende begeleid worden *“zodat deze zich kan innestelen in een job en kan leren omgaan met een baas”*, zo stelt een Antwerpse organisator van schoolexterne begeleiding, *“en voor sommige jongeren gaat dit gemakkelijker dan voor anderen.”* Cruciaal is dus dat in deze begeleiding gevarieerd kan worden en er op maat gewerkt kan worden op basis van de individuele noden van de jongeren, maar ook afhankelijk van de maturiteit en ondersteuningscapaciteiten van de mentor op de werkplek. In die zin moet de traditionele klassikale context plaats kunnen maken voor een meer één op één begeleiding. Een dergelijke individuele begeleiding is essentieel om de jongeren gemotiveerd te houden doorheen de opleiding, zo hoorden we bij de bevroagde actoren. Het is ook net in dit meer modulaire traject waarbinnen de jongere meer ruimte krijgt om op zijn/haar eigen tempo te groeien, dat men een potentieel ziet voor leerlingen die minder aansluiting vinden bij het ritme van de reguliere voltijdse school. Anderzijds zal binnen de bedrijven die jarenlange ervaring hebben opgebouwd in het werken met stagairs een zekere aanpassing moeten plaatsvinden in de begeleiding die ze voorzien, aangezien leerlingen binnen het systeem van Duaal Leren zullen moeten *leren* op de werkplek, en niet enkel meer *oefenen* wat ze op school hebben geleerd. Het voorzien van voldoende en adequate begeleiding door de werkgever wordt als een belangrijke uitdaging gezien. Immers, een groot verschil met de schoolcontext is dat er binnen een bedrijf veel minder ruimte is voor begeleiden, kansen geven, etc.

“Het succes van deeltijds onderwijs zit in het feit dat er ongelooflijk veel gesprekken gebeuren met de jongeren. Maar men zit daar [op school] in een non-profit [context], we kunnen die gesprekken doen, we kunnen tijd [geven aan de jongeren], we kunnen kansen geven. Maar werkgevers hebben die ruimte vaak niet.” (Aanbieder in het deeltijds onderwijs, Gent)

Voor kleine bedrijven verwacht men bovendien dat de keuze voor een mentor eerder beperkt zal zijn, met weinig alternatieven als het onvoldoende zou blijken te klikken tussen de jongere en zijn/haar mentor of deze laatste niet de aangepaste ondersteuning blijkt te kunnen bieden. Nochtans, en zoals we reeds eerder aanhaalden, wordt een goede match tussen jongere als mentor zeer belangrijk gezien.

In dit kader is het ook belangrijk om met het oog op een succesvolle match niet enkel de beginsituatie van de jongere duidelijk in kaart te brengen, maar eveneens een goed beeld te hebben van de bedrijven, hoe deze gestructureerd zijn, en op welk niveau er aangeworven wordt.

Over het algemeen wordt met name de aanloopfase als een belangrijke context gezien om aan de nodige startcompetenties te kunnen werken. Echter, hoewel het feit dat deze aanloopfase onbeperkt zal zijn in de tijd als positief gezien wordt, zien de stakeholders het toch vooral als een eerder kortstondig opvangnet voor jongeren (eerder bespraken we reeds het stigma dat gepaard zou kunnen gaan met het ‘blijven hangen’ in de aanloopfase). Met name ook omdat men voorziet dat de jongeren die voor Duaal Leren kiezen uit het voltijds onderwijs weggaan net omdat ze “*nood hebben aan actie*”, in plaats van een hele week stil te zitten op de schoolbanken.

“Iemand een heel jaar in de aanloopfase houden, waarbij de jongere twee dagen naar school komt en nog drie dagen last in een brugproject bijvoorbeeld, is te gek” (onderwijsverstrekker, Antwerpen)

Daarnaast vindt men het, net als voor de jongeren die reeds aan de slag zijn op de werkplek, ook voor de jongeren in aanloopfase cruciaal om op maat en individueel te kunnen werken en begeleiden. Men voorziet immers dat de competenties waar eventueel nog aan gewerkt moeten worden in het kader van de aanloopfase erg zullen verschillen per individuele jongere, maar ook per opleiding. Bij sommigen zal ingezet moeten worden op het aanleren van bepaalde technische skills vooraleer men terecht kan op de werkplek terwijl het bij een andere groep jongeren eerder een kwestie zal zijn van nog wat te werken aan de ‘soft skills’ en meer generieke attitudes. In die zin is men van mening dat, hoewel het erg goed is dat de aanloopfase onbeperkt zal zijn in tijd, het erg belangrijk is dat deze zeer gericht en op maat ingevuld zal worden.

Een extra ondersteuningsnood waar men in de grootstedelijke context van Antwerpen, Gent en BHG rekening mee moet houden, is volgens de bevroegde actoren de taalondersteuning voor de grote groep nieuwkomers waar men op moet blijven inzetten als men met Duaal Leren ook aan deze specifieke groep jongeren kansen wil bieden, niet enkel eventueel in de aanloopfase maar ook wanneer de jongere op de werkplek terecht komt. Een goede kennis van het Nederlands wordt als cruciaal gezien, niet enkel om een vlotte communicatie en zo ook een goede verstandhouding op de werkplek te faciliteren, maar ook in het kader van bijvoorbeeld veiligheid. Momenteel worden ex-OKAN jongeren binnen het onderwijs reeds opgevolgd door een vervolgcoach. Een dergelijke opvolging zou eventueel ook pistes kunnen bieden naar de werkplekcomponent. Ook bieden bepaalde sectoren nu reeds Nederlandse taallessen aan voor hun anderstalige werknemers die daar vervolgens een premie voor krijgen. Ook dit zou eventueel binnen een context van Duaal Leren kansen kunnen bieden. Echter momenteel ziet men op het vlak van verdere Nederlands taalverwerving en – ondersteuning nog een leegte (zie ook eerder).

In de tweetalige context van het BHG, met Nederlands als minderheidstaal is, zorgt het taalcomponent niet enkel voor nieuwkomers extra uitdagingen, maar ook voor de Brusselse jongeren die in het Vlaamse systeem van Duaal Leren terecht komen ziet men enkele specifieke uitdagingen. Het feit dat deze jongeren in BHG veelal op Franstalige - of meertalige – werkplek terecht komen, zal volgens de betrokken stakeholders door de jongeren zelf niet als een obstakel ervaren worden, aangezien zij in de meeste gevallen het Frans evengoed machtig zijn dan het Nederlands. Anderzijds biedt het werkplekcomponent ook een kans om de kennis van het Nederlands van deze jongeren te versterken, en wordt een Nederlandstalige werkplek dus als een meerwaarde gezien. Veel van deze jongeren komen immers vaak enkel in de schoolcontext in contact met Nederlands. Om dergelijke

Nederlandstalige werkplekken te vinden, wordt met name gekeken naar de Vlaamse gemeentes in de rand van Brussel. Echter, niet alle stakeholders vinden het opportuun om de jongeren naar de Rand te sturen en zouden de jongeren graag kansen kunnen bieden op een werkplek in “*hun Brussel*”. In deze specifieke context wordt het vinden van de juiste werkplekken waar ze ook in het Nederlands begeleid kunnen worden dan een uitdaging.

“We zouden allemaal graag hebben dat die Brusselse leerlingen binnen Brussel kunnen blijven, dat zou eigenlijk ook goed zijn voor hun zelfvertrouwen, dat we ze tenminste een keer positieve ervaringen [kunnen geven binnen Brussel]. Maar daar zit het probleem, dat we in Brussel onvoldoende werkplekken hebben waar mentoren zijn die voldoende Nederlands kennen om die leerlingen te kunnen begeleiden. (...) De leerlingen zouden niet liever hebben dan dat het in het Frans zou gebeuren. We zitten daar met een pedagogisch component waar in Brussel te weinig rekening mee wordt gehouden.” (onderwijsverstrekker, BHG)

Expertise en betrokkenheid van stakeholders

Aanbieders van duale trajecten

Wat betreft het werkplekcomponent van Duaal Leren, merken sommige bevroegde actoren op dat er voor voltijdse scholen er nog een gebrek aan expertise bestaat. Daarnaast ziet men ook het gebrek aan middelen (in de vorm van leerkrachtenuren) als een obstakel. Bovendien merken de stakeholders op dat voor heel wat (technische en beroeps-)scholen Duaal Leren nog een “ver-van –hun-bed-show “is:

- Voltijdse scholen hebben niet de expertise die men binnen Centra voor Leren en Werken heeft opgebouwd. Er heerst nog veel onduidelijkheid waardoor men een eerder afwachter aanneemt.
- Men ziet dat voltijdse scholen die reeds gelinkt zijn aan een Centrum voor Deeltijds Onderwijs beroep doen op trajectbegeleiders uit het huidige deeltijds leren en werken, echter, als die link er niet is “*weten voltijdse scholen vaak niet waar te beginnen*”.
- Als men in een Duaal traject wil aanbieden naast het gewone voltijdse traject, blijft het aantal leerlingen hetzelfde wat wil zeggen dat er geen extra leraarsuren bijkomen voor het organiseren van onderwijs in beide leervormen (wel voor specifieke trajectbegeleiding). Dit zou het erg moeilijk maken voor de betrokken leerkrachten.
- Een onderwijsverstrekker van een voltijdse school uit Gent merkte op dat er nog heel veel technische en beroepsscholen zijn die (nog) helemaal niet bezig zijn met Duaal Leren; ze blijven steeds de grote afwezigen op lokaal overleg omtrent Duaal Leren.

De bevroegde stakeholders waarschuwen ook dat een te snelle implementatie van Duaal Leren binnen een school die enkel voltijds onderwijs aanbiedt een omgekeerd effect kan hebben. De ervaring toont dat binnen de proeftuinen heel wat leerlingen merken dat het systeem van Duaal Leren omwille van allerlei praktische redenen nog niet goed werkt. Ze willen echter ook niet meer terug naar het voltijdse onderwijs waardoor ze soms overstappen naar het huidige systeem van leren en werken. Dit is vooral negatief voor de betrokken voltijdse scholen aangezien zij hun leerlingen kwijt geraken en bovendien door de slechte eerste ervaringen zouden afhaken voor Duaal Leren, zo stelt men tijdens de rondetafel in Gent.

Een vertegenwoordiger van een werkgeversorganisatie uit Gent pleit ervoor om een aantal scholen-ambassadeurs naar voor te schuiven die met enkele ‘good practices’ naar voor te komen om zo ook andere scholen over de streep te trekken: “*Zonder dergelijke ambassadeurs zal het altijd moeilijk blijven om de non-believers te overtuigen.*”

De bevroagde actoren uit de onderwijssector gaven aan dat men voor het vinden van werkplekken momenteel voor een groot deel is aangewezen op bestaande contacten van de school, de trajectbegeleider of individuele leerkrachten om werkplekken te vinden voor de leerlingen in Duaal Leren. Bovendien hebben scholen ook de neiging hun eigen netwerken wat af te scherpen net omdat het niet evident is om werkplekken te vinden. Men vraagt zich af of er een mogelijkheid is om alle erkende bedrijven binnen een bepaalde sector of voor een bepaalde opleiding samen te brengen in een databank. Anderzijds wordt aangegeven dat ervaring toont dat een centrale databank niet noodzakelijk soelaas brengt. Het vraagt voor een school immers zeer veel tijd en energie om een dergelijke database regelmatig te inventariseren en actualiseren.

Verder wijzen de bevroagde actoren ook op het belang van een goede opleiding voor de mentor en een goede opvolging vanuit de school. Daarnaast heerst er nog onduidelijkheid over welke bewijslast men precies van de werkgever verwacht zal worden betreffende de al dan niet verworven competenties op de werkplek. In dit kader waarschuwt men ook voor een “*verschooling*” van de werkplek.

Organisatoren van de aanloopfase

Organisatoren met een aanbod van de bestaande voortrajecten, brugprojecten en IBAL die deelnamen aan de verkennende gesprekken, zien de brugprojecten als een goed model voor jongeren “*die er nog niet zijn*”. Brugprojecten laten toe op maat aan de attitudes te werken. Echter, het huidige kader moet heruitgevonden en ge-update worden, vindt men:

- Het aantal plaatsen binnen de brugprojecten dekt de vraag niet meer: de doelgroep is toegenomen maar de financiering is niet mee gegroeid. 18-plussers kunnen nu ook deelnemen aan brugprojecten – wat men zeer goed vindt “*want het is niet dat je, omdat je 18 geworden bent, opeens arbeidsrijp bent*” - maar momenteel ondervindt men onder meer daardoor een enorme toevloed, ook omdat een aantal andere initiatieven niet meer van kracht zijn.
- De regelgeving die bepaalt dat men zich in kader van brugprojecten tot de non-profit en social-profit moet beperken, maakt het bovendien erg moeilijk om alternerende werkplaatsen te vinden voor jongeren in onderwijsopleidingen in de harde sectoren.
- Men maakt de bemerking dat er binnen het Departement Onderwijs en Vorming voor de financiering van o.a. heel de aanloopfase berekeningen gemaakt zijn op basis van cijfers van brugprojecten van 2016 waardoor de getallen dus niet zouden kloppen als men de aanloopfase ook voor 18-plussers wil inrichten.

Aanbieders van IBAL-trajecten geven aan sterk te geloven in de kracht van extra coaching voor jongeren die starten op de werkplek; een vorm van coaching die zichzelf op termijn overbodig moet maken. Er wordt ook benadrukt het cruciaal is dat begeleiding vanuit het onderwijs enerzijds en op de werkplek anderzijds een duobaan is (zie eerder).

In het BHG bestaat met de invoer van het project Taalkot vanuit het Huis van het Nederlands voor de jongeren in de centra van deeltijds onderwijs een tussenstap tussen school en werkplek waarin rond taal gewerkt wordt. Hierdoor merkt men dat de taalbarrière voor deze jongeren naar beneden gehaald wordt en men vlotter met hen aan de slag kan gaan om te werken rond sociale vaardigheden, rond een stappenplan naar de arbeidsmarkt toe, etc. Binnen de brugprojecten ondervindt men binnen het BHG anderzijds weinig op het vlak van aangezien er samen wordt gewerkt met organisaties die vaak meertalig (incl. Franstalig) zijn.

Voor toekomstige aanloopfase binnen het systeem van Duaal Leren zien de huidige organisatoren van voortrajecten, IBAL, brugtrajecten etc. kansen. Echter, ze wijzen op een nood aan “*duidelijke spelregels*” wat betreft deze aanloopfase. Men vermoedt dat er heel wat jongeren zullen zijn die binnen de aanloopfase heel veel ondersteuning nodig gaan hebben, het is belangrijk dat er in dit kader niet naast elkaar wordt gewerkt door de verschillende partners. Men verwacht eveneens dat de aanloopfase een soort van brug zal worden tussen NAFTA en Duaal Leren. Echter, de vrees bestaat dat deze brug “*niet breed genoeg zal zijn.*”

Andere stakeholders

Zoals reeds aangehaald, ervaren enkele bevroegde actoren dat jongeren nog te weinig gemobiliseerd en naar Duaal Leren toegeleid worden vanuit de arbeidsbemiddelingsdiensten VDAB en Actiris. Bovendien merken de stakeholders in Antwerpen op dat de VDAB scholen afraadt om bepaalde richtingen (bv. lassen-constructie) binnen een Duaal traject aan te bieden omdat de kwaliteitsverwachtingen om op een werkplek te kunnen starten dermate hoog zijn dat men verwacht dat de jongeren dit niet zullen halen. Men stelt daar ook vast dat de VDAB de jongeren soms foutieve informatie geeft, bv. dat deeltijdse centra voor leren en werken geen erkende leerplekken zijn waardoor de jongeren vrezen dat ze hun uitkering kwijt zullen geraken.

Wat betreft de Gentse context merkt een sectorale organisatie op dat men geen technologische opleidingscentra in Oost- en West-Vlaanderen heeft (daar waar dit in Antwerpen en BHG wel het geval is). Er wordt anderzijds ook opgemerkt dat er in Gent een volledig contingent van een specialisatiejaar binnen Duaal Leren met de hulp van een werkgeversorganisatie aan een werkplek is geraakt.

In de specifieke context van BHG meent men dat het van belang is om bij de uitrol van het systeem van Duaal Leren ook de link te leggen met wat de Brusselse regering in gang gestoken heeft omtrent de polen rond de nieuwe technologieën. In het kader hiervan komt er o.a. een nieuw park in Vorst alsook een nieuwe school rond veiligheidsberoepen in Evere. Bovendien zouden de studiediensten van Actiris en de VDAB een onderzoek instellen naar wat de ‘toekomstberoepen’ zijn in BHG. Hoewel daar reeds studies rond zijn gebeurd, merkt men op dat men op dit vlak nog te weinig met de scholen zelf aan het bekijken is wat in de toekomst mogelijk zou zijn op het vlak van het inrichten van nieuwe beroepsopleidingen.

Daarnaast maakt ook het feit dat er in BHG nog geen koppeling van databanken tussen het onderwijs en arbeidsbemiddeling¹¹ een belangrijk verschil, met name op het vlak van schoolverlaters toe te leiden naar Duaal Leren. In BHG moet de jongeren die de school heeft verlaten zichzelf gaan aanmelden bij de arbeidsbemiddelingsdienst. Binnen de context van Samen Tegen Schooluitval wil men hier echter wel op inzetten en scholen waar veel schooluitval is meer gaan sensibiliseren om veel actiever toe te leiden. In het kader van de uitrol van Duaal Leren heeft Actiris drie nieuwe personeelsleden aangeworven die worden gefinancierd vanuit het BHG. Deze drie personen krijgen de taak om een bedrijven in het BHG maar ook in de naburige gemeenten te informeren en sensibiliseren om in Duaal Leren of in *Enseignement en Alternance* (Franstalige variant) in te stappen. Men voorziet hier dat het een extra uitdaging zal zijn om duidelijk te maken aan de bedrijven dat er zowel het Nederlandstalige Duaal Leren als het Franstalige variant bestaat, en om daarna ook te gaan kijken welke jongere in welk bedrijf tewerkgesteld kan worden en in welke taal. Anderzijds wordt ook de kanttekening gemaakt dat deze nieuwe rol van Actiris binnen Duaal Leren in BHG nog een extra actor tussen de jongeren en het bedrijf zal komen en vreest men voor nog meer versnippering.

¹¹ Een verdere samenwerking tussen onderwijs en arbeidsbemiddelingsdiensten met betrekking tot datakoppelingen zou wel op de beleidsagenda staan in het Vlaamse Gewest.

Enkele bijkomende opmerkingen op het vlak van de rol van andere stakeholders:

- De sectoren zouden een sensibiliserende rol kunnen opnemen naar de bedrijven toe
- De ervaring leert dat potentiële zijinstromers voor Duaal Leren, en met name jongeren in een NEET-situatie, niet gemakkelijk rechtstreeks maar eerder via organisaties die meer outreachend werken in contact komen met de VDAB of andere overheidsinstanties. Het zou relevant zijn om de link met deze organisaties iets sterker te maken met het oog op zijinstroming naar Duaal Leren (zie ook eerder).
- Een vertegenwoordiger van de VDAB geeft aan dat voor de betrokken regio's de VDAB een bijdrage leveren naar arbeidsmarktexperten toe die o.b.v. gegevens rond werkloosheid, vacatures etc. analyses kunnen maken en kunnen kijken naar waar mogelijke accenten gelegd kunnen gelegd worden. Dit wordt momenteel centraal binnen de VDAB opgenomen waarbij scholen of andere betrokken partijen bij de VDAB dergelijke informatie kunnen opvragen
- Men ziet eventueel een rol weggelegd voor de verschillende gemeentebesturen wat betreft het aanpakken van de mobiliteitsproblematiek om op bepaalde werkplekken (bv. de Antwerpse en Gentse haven) te geraken.

Bestaande netwerken en opportuniteiten voor nieuwe samenwerkingsverbanden

Antwerpen

- Samenwerking tussen scholen en werkplekken, en tussen werkplekken onderling (in het geval van jongeren die moeten roteren om alle vereiste competenties binnen een bepaalde opleiding op de werkplek aangeleerd te krijgen) gebeurt momenteel eerder ad hoc.
- Er wordt echter ook opgemerkt dat pooling van bedrijven waarbij jongeren roteren tussen verschillende werkplekken structureel niet zal werken. Als het klikt tussen een bedrijf en een jongere, zal een bedrijf deze niet graag doorgeven aan een volgend bedrijf.

Gent

- Vanuit een netoverschrijdend centrum voor leerlingenbegeleiding is men in 2016 gestart met een project rond screening en matching waarbij bedrijven, leerkrachten en trajectbegeleiders samen rond de tafel brengt om te gaan kijken op welke manier zij ondersteund kunnen worden bij het begeleiden van de jongere op de werkvloer. Dit project wordt momenteel verder uitgerold.
- Vanuit de technologische sector heeft men recent voor het eerst vier scholen en bedrijven van elektromechanische technieken Duaal samengebracht. Men ziet erg positieve dynamieken die aan het ontstaan zijn. Cruciaal om tot dit resultaat te komen is dat de betrokkenen tijd hebben gehad om naar elkaar toe te groeien en de verwachtingen op elkaar af te stemmen.
- Na de afschaffing van de RESOCs heeft men gekozen om niet opnieuw naar een gelijkaardige vaste structuur voor regionale samenwerking te gaan omdat niet noodzakelijk alle thema's even relevant zijn in elke regio. Wel is er het platform op het niveau van het overleg van de burgemeesters (met o.a. Gent, Meetjesland, Zuidoost Vlaanderen). Er zijn momenteel 2 grote projecten over samenwerking in de regio en in het kader daarvan zijn er een aantal werkpakketten uitgewerkt waarvan er één over arbeidsmarkt gaat waarbij ook gekeken wordt naar onder andere de werkgelegenheid in het havengebied. Het is hierbij de bedoeling om te kijken hoe men kan samenwerken met andere besturen zonder dat dit per definitie in een nieuwe structuur moet uitrollen die voor alle beleidsdomeinen een gelijkaardige samenwerking voorschrijft.
- Binnen het huidige systeem van deeltijds leren en werken is er het regionaal overlegplatform. Echter, de scholen die enkel voltijds onderwijs aanbieden zijn daar niet in vertegenwoordigd.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

- Actiris heeft de ambitie om een netwerk van ondernemingen uit te bouwen die zich engageren om werkplekken aan te bieden voor opleiding binnen het systeem van Duaal Leren. Dit netwerk is momenteel nog niet operationeel maar men ziet hier een mogelijkheid om de geïnteresseerde werkgevers te mobiliseren en te gaan kijken hoe men vanuit dit netwerk kan gaan samenwerken met de scholengroepen of met individuele scholen die Duaal Leren aanbieden.

Enkele suggesties van samenwerkingen die de regionale contexten overschrijden:

- Men is van mening dat het erg nuttig is om de verschillende entiteiten die rond Duaal Leren werken af en toe samen te brengen rond de tafel. Er wordt aangehaald dat het ook interessant zou zijn om het secundair volwassenonderwijs hierbij te betrekken. Het is belangrijk om de partners die met dezelfde doelgroepen werken samen rond de tafel te brengen, zo stelt men.
- Bij het opstarten van netwerken is het van belang om te weten wat precies beoogd wordt met het netwerk om dan op basis daarvan de juiste partners samen te brengen (cfr. de *'leergemeenschappen'* van voor de proeftuinopleidingen in de technologische sector)
- Ook voor Antwerpen en Gent zijn sommige stakeholders van mening dat het nuttig zou zijn om een gedeelde databank te hebben van de bedrijven die openstaan op een werkplek aan te bieden binnen een context van Duaal Leren aangezien men momenteel enorm veel tijd verliest met de zoektocht naar een werkplek (zie eerder).
- Het wordt belangrijk geacht om niet enkel te focussen op het inrichten van extra opleiding binnen een systeem van Duaal Leren, maar vooral om ook in de breedte te werken, i.e. om eenzelfde opleiding Duaal Leren binnen meerdere scholen te gaan uitrollen en daarin ook samen te werken.

Beleidssamenvatting

In dit laatste hoofdstuk synthetiseren we bij wijze van beleidssamenvatting de belangrijkste bevindingen uit de veldverkenning. We overlopen hier de belangrijkste beschikbare arbeidsmarkt- en onderwijsindicatoren en vatten op een schematische manier de belangrijkste signalen van de stakeholders uit de rondetafelgesprekken samen over de kansen en uitdagingen voor grootstedelijke ondernemingen en jongeren bij de implementatie van Duaal Leren. Ten slotte herhalen we ook kort even wat we konden registreren aan bestaande expertise en samenwerkingsverbanden in Antwerpen, Gent en het Brussels Hoofdstedelijke Gewest.

Beschikbare arbeidsmarkt- en onderwijsindicatoren

Jeugdwerkloosheid en NEET-jongeren

- Antwerpen en Gent, en bij uitstek het BHG, kampen met een hoge jeugdwerkloosheidsgraad. In 2016 ging het respectievelijk om 28, 26 en 36%.
- De jeugdwerkloosheidsgraad in de steden Antwerpen en Gent, de omliggende RESOC-gebieden en het Vlaamse Gewest bleven gedurende afgelopen jaren relatief stabiel. De jeugdwerkloosheidsgraad in het BHG daalde echter gedurende afgelopen jaren.
- Binnen de grootstedelijke gebieden Antwerpen, Gent en het BHG kunnen we sterke sociaalgeografische verschillen optekenen tussen stadsdelen en gemeenten:
 - Risicozones in de stad Antwerpen: postcodes Antwerpen Noord (2060; 20%), Borgerhout 2140, 18%), Antwerpen Kiel (2020; 16%), Deurne (2100; 15%) en Hoboken (2660; 15%).
 - Risicozones in de stad Gent: de 19de-eeuwse gordel met stadswijken als Rabot–Blaisantvest (20%), Muide-Meulestede-Afrikalaan (19%), Sluizeken-Tolhuis-Ham (19%), Bloemekenswijk (18%) en Brugse Poort-Rooigem (18%).
 - Risicozones in het BHG: de Brusselse gemeenten Sint-Jans-Molenbeek, Sint-Joosten-Node, Anderlecht en Schaarbeek.
- De Europese NEET-indicator bedroeg voor het jaar 2016 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 15,5% en in het Vlaamse Gewest 7,5%.
 - Een studie op basis van verschillende administratie databanken schatte het NEET-niveau voor de stad Antwerpen op het einde van 2012 op 12,1%. Voor de stad Gent is er geen inschatting op stedelijk niveau beschikbaar.

Vroegtijdig schoolverlaten

- VSV is sterk geconcentreerd binnen de grootstedelijke gebieden. Het niveau binnen de grootsteden ligt tot dubbel zo hoog als dat van het totale Vlaamse onderwijs.
- Vroegtijdige schoolverlaters hebben relatief meer kans om uit te stromen uit de meer arbeidsmarktgerichte onderwijsvormen DBSO, BUSO OV3, Syntra Leertijd, BUSO OV4 en BSO.
- De sterkste daling in de bijdrage aan het totale aandeel van vroegtijdige schoolverlaters vond echter plaats binnen de arbeidsmarktgerichte onderwijsvormen voltijds BSO en de Syntra Leertijd (respectievelijk van 34 naar 29% en van 7 naar 4%).
- Andere risicogroepen zijn OKI-leerlingen, oftewel leerlingen met een laagopgeleide moeder, een andere thuistaal dan het Nederlands, met een schooltoelage en/of leerlingen uit een buurt met een hoge mate van schoolse vertraging; alsook leerlingen die zelf schoolse vertraging opliepen. Deze kansengroepen zijn tevens sterk oververtegenwoordigd zijn in grootstedelijke gebieden.

Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

- Voor het Vlaamse en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest stelden zich voor 2016 erg gelijkaardige knelpuntberoepen:
 - Beide gewesten kennen belangrijke kwantitatieve en kwalitatieve knelpunten voor wat betreft middengeschoolde beroepsprofielen in STEM-sectoren.
 - Beide regio's worden ook gekenmerkt door kwantitatieve en kwalitatieve knelpunten voor middengeschoolde arbeidskrachten in zachte sectoren. Deze knelpunten dienen deels ook te worden geduid door de specifieke arbeidsomstandigheden.
 - Knelpunten voor de meer commerciële middengeschoolde beroepsprofielen worden voornamelijk geduid vanuit een kwalitatief knelpunt of door de heersende arbeidsvoorwaarden.
- Op het einde van december 2017 vonden we voor de RESOC-gebied Antwerpen en Gent en Rand de meeste openstaande vacatures voor middengeschoolde profielen in de volgende beroepsgroepen:
 - Voor Antwerpen: bouwvakkers en -technici, verkopers, industriële technici en verzorgenden (64% bij KMO's en 36% bij GO's).
 - Voor Gent en Rand: bouwvakkers en -technici, horecapersoneel, verkopers, metaalbewerkers, industriële technici, verzorgenden, en medewerkers bij toerisme, vrije tijd en sport (62% t.a.v. 38% bij GO's).
- In de arrondissementen Antwerpen en Gent zijn respectievelijk 42 en 51% van de ontvangen vacatures gericht zijn op hooggeschoolden, omstreeks 20% voor middengeschoolden, tussen 3 en 5% voor laaggeschoolden. Voor omstreeks 30% in elk van de gebieden werd er geen gevraagd studieniveau aangeduid.
 - Voor middengeschoolde beroepen gaat het vaker om een behaald studieniveau van het 3de graad beroeps- en technisch dan om algemeen secundair onderwijs.
- Over het algemeen concludeert de meest recente VDAB schoolverlatersstudie (2017) dat “hoe hoger de scholingsgraad, hoe kleiner de kans om na 1 jaar werkzoekend te zijn”.
 - Ongekwalficeerde en gekwalficeerde laaggeschoolde schoolverlaters doen het over het algemeen opmerkelijk slechter dan middengeschoolde schoolverlaters.
 - Laaggeschoolde gekwalficeerde schoolverlaters uit de Leertijd doen het echter beter dan leerlingen met diploma secundair onderwijs van, respectievelijk, het algemeen, beroeps- en technisch secundair onderwijs.
 - Het behalen van een getuigschrift of diploma van de 3de graad secundair onderwijs versterkt de kans op een vlotte doorstroom naar de arbeidsmarkt bij leerlingen uit het DBSO en de Leertijd.
 - ⇒ Een duale opleiding die inzet op werkplekleren binnen het NEC en op het behalen van een beroeps- en onderwijskwalificatie biedt dus de beste garanties op een vlotte doorstroom voor middengeschoolde schoolverlaters.
- Voor elk van de drie grootstedelijke onderwijscontexten zijn de studiegebieden uit de zachte sectoren personenzorg en handel het sterkst vertegenwoordigd bij de inschrijvingen in arbeidsmarktgerichte opleidingen.
 - Voor wat de specifieke studierichtingen betreft zijn de opleidingen kantoor (BSO), handel (TSO), verzorging (BSO) en sociaal-technische wetenschappen (TSO) het sterkst vertegenwoordigd in de drie grootstedelijke gebieden.
 - De studierichtingen in het BSO de kantoor- en verkoopopleidingen behoren tot de opleidingen met de slechtste aansluiting met de arbeidsmarkt.

- BSO-studierichtingen met een sterke vertegenwoordiging in de drie steden die wel een goede aansluiting kennen met de arbeidsmarkt, situeren zich in de verzorging en de haairzorg.
- STEM-opleidingen binnen het BSO en TSO doen het meestal goed in de aansluiting met de arbeidsmarkt maar komen amper voor in de lijsten van grootste studierichtingen in de drie grootstedelijke gebieden.

Matching van vraag en aanbod in erkende leerwerkplekken

- Binnen de proeftuinen ‘Schoolbank op de Werkplek’ in Antwerpen, Gent en BHG stonden er in het schooljaar 2016-2017 slechts 11 leerlingen ingeschreven duale opleidingen. Met de toevoeging van nieuwe poeftuinen in het schooljaar 2017-2018 steeg dit aantal tot meer dan 100 leerlingen.
 - Binnen het DBSO waren de kansen om te leren op een werkplek binnen het normaal economisch circuit (NEC) voor de periode 2012-2014 het laagst binnen de grootstedelijke Regionale Overlegplatformen (ROP) Gent en Rand, Antwerpen en Brussel.
 - De ROPs van Antwerpen en Brussel werden ook gekenmerkt door het grootste aandeel meerderjarige leerlingen in de DBSO-opleidingen, alsook door het grootste aandeel meerderjarigen in het DBSO met een tewerkstelling in het NEC.
 - Bij het begin van het schooljaar 2017-2018 is de grootste groep jongeren binnen het DBSO van de drie betrokken ROP-gebieden te oriënteren naar een arbeidsdeelname. Doorheen deze periode wordt deze groep (voor Gent bijna) ingehaald door de DBSO-leerlingen in de nieuwe Overeenkomsten Alternerende Opleiding (OAO).
 - Leerlingen binnen Duaal Leren kennen slechts een kleine vertegenwoordiging en worden in Maart 2018 in elk van de ROP-gebieden voorafgegaan door de volgende groepen van DBSO-leerlingen: leerlingen in een OAO, te oriënteren naar arbeidsdeelname, in een overeenkomst binnen de Sociale Maribel en leerlingen in de uitdovende andere types van overeenkomsten.
 - In maart (2018) zijn de grootste groepen DBSO-leerlingen met een arbeidsdeelname (NEC) binnen de betrokken ROP-gebieden voornamelijk ingeschreven in studierichtingen binnen de zachte sectoren. Hetzelfde geldt voor de categorie ‘te oriënteren naar arbeidsdeelname’.
 - In de betrokken ROP-gebieden evolueren steeds meer DBSO-leerlingen in de periode oktober 2017 tot maart 2018 naar een arbeidsdeelname in het NEC. In het ROP-gebied Gent en Rand participeren echter respectievelijk relatief meer leerlingen in een POT, een brugproject of een voortraject dan in de andere betrokken ROP-gebieden. Vooral in het BHG is de deelname aan deze drie voorbereidende trajecten eerder laag in verhouding tot de arbeidsdeelname.
 - De beroepssectoren met de meeste erkende werkplekken zijn erg gelijkaardig voor de drie betrokken ROP-gebieden:
 - Voor elk gebied heeft de sector Verkoop en Marketing met voorsprong de meeste erkenningen van werkplekken. De sector heeft echter (voorlopig) geen vertegenwoordig binnen de huidige duale proeftuinopleidingen.
 - Andere sectoren met veel erkenningen binnen deze grootstedelijke gebieden zijn de Social Profit sector, de sector Haartooi-fitness-schoonheidszorgen, de horeca en de bouwsector (in Antwerpen en Gent).
- ⇒ Zoals bij de grootste arbeidsmarktgerichte studierichtingen en de arbeidsdeelname in het NEC bij DBSO-leerlingen, vinden we ook bij de erkende leerwerkplekken een sterke vertegenwoordiging van de zachte sectoren en een lagere vertegenwoordiging van erkende leerwerkplekken in de STEM-sectoren.

Kansen en uitdagingen voor ondernemingen in grootsteden

Beschikbaarheid van erkende werkplekken

- De beschikbaarheid van duale leerwerkplekken verschilt sterk per sector en opleiding:
 - Krapte in bepaalde sectoren en beroepsgroepen speelt vaak een bepalende rol.
 - In industriële en technologische sectoren bleek voornamelijk een vraag naar leerlingen met een opleiding met een dubbele finaliteit te bestaan.
 - Voor atelier-gebonden beroepsgroepen mikt men volgens de stakeholders meer op duale leerlingen in arbeidsmarktgerichte opleidingen.
 - Een gebrek aan (duale) leerwerkplekken voor bepaalde opleidingen kan zich ook vertalen naar een gebrek aan brugprojecten (~aanloopfase; bv. Lassen-Constructie).
- De beschikbaarheid van leerwerkplekken is vaak gelinkt aan netwerk van de school:
 - Opbouw en onderhoud van netwerk is een arbeidsintensief proces voor de trajectbegeleider.
 - ⇒ Sommige lokale stakeholders vragen daarom naar gedeelde matchingsdatabanken om zoek-/matchingproces te vergemakkelijken
 - ⇔ andere stakeholders zijn net tegenstander van gedeelde databanken om eigen netwerk af te schermen.
- Te brede standaardtrajecten kunnen een rem betekenen op erkenning/ participatie van (kleine en/of niche-)ondernemingen (vb. Ruwbouw Duaal):
 - Leerlingen laten roteren tussen meerdere ondernemingen is complex voor scholen om te organiseren.
 - Leerlingen laten roteren tussen meerdere ondernemingen gaat in tegen (kortetermijn-)investeringsmotief van vele werkgevers (opleiden en rekruteren).
 - Er is vraag naar een betere mapping van lokale compensatiemogelijkheden voor hiaten in de leermogelijkheden via (samenwerking tussen) scholen, VDAB, sectorale vormingsfondsen, ...
- Potentieel bij ondernemers met een migratieachtergrond?
 - Deze ondernemers zouden vaak niet bekend zijn met Stelsels van Leren en Werken.
 - Er zijn voorbeelden van jongeren met een migratieachtergrond die zelf ondernemers uit de eigen gemeenschap aanbrachten.
 - Welke gevolgen voor Nederlands op de leerwerkplek?
- Potentieel bij/voor ondernemingen in de stadsrand?
 - Ondernemingen uit STEM-sectoren zijn vaker gelegen in de stadsrand
 - Ook jongeren uit de stadsrand aangetrokken door opleidingen en ondernemingen binnen de stad → een gemeenschappelijke economische realiteit.
 - Specifiek voor BHG: meer mogelijkheden voor leerwerkplekken met Nederlands als voertaal. Maar: noodzakelijk? (want Brusselse leerlingen overwegend meertalig); wenselijk? (positieve leer- en werkervaringen kunnen opdoen in ‘hun BHG’)

Ondernemingen informeren

- Werkgevers- en sectorale organisaties vragen (officiële) communicatie over Duaal Leren die zich minder toespitst op het terugdringen van problemen (vb. VSV, jeugdwerkloosheid, ...) en meer positieve aandacht heeft voor het versmallen van de kloof onderwijs-arbeidsmarkt.
→ Belangrijk om nieuwe ondernemingen, leerlingen én ouders te overtuigen om in te stappen.
- Geremdheid bij stakeholders om breed te communiceren omwille van onduidelijkheid over wettelijk kader van Duaal Leren.
- Lokale overheden en arbeidsbemiddelingsdiensten zetten (“nog te weinig”) in op communicatie over Duaal Leren.

Ondernemingen motiveren

- Investeringsmotief van opleiding en rekrutering is de belangrijkste motivatie:
 - Kansen bij krapte op de arbeidsmarkt → afstemming aanbod opleidingen op knelpuntberoepen.
 - “Verloning”/ ”leervergoeding” als drempel voor het bieden van werkplekken voor kansengroepen?
 - Concurrentie met andere vormen van werkplekieren (met lagere kost voor de ondernemingen).

Ondersteuningsnoden van ondernemingen

- Intake, toeleiding en individuele matching door/via de school:
 - Intake en toeleiding door de school dient voornamelijk gericht te zijn op attitudes en sociale competenties van de leerling.
 - Vaktechnische startcompetenties dienen echter wel goed in kaart te worden gebracht door de school.
 - Een goede individuele matching tussen leerlingen en ondernemingen vergt een goede kennis van de individuele leerling en de specifieke bedrijfscontext.
- Administratieve ondersteuning door de school:
 - Aanbieders ondersteunen ondernemingen nu al vaak bij erkenningsaanvragen, te meer bij kleinere ondernemingen.
 - Nieuwe overeenkomsten en wetgevend kader van Duaal Leren doen nieuwe vragen rijzen bij ondernemers (en andere betrokken actoren).
- Ondersteuning van het mentorschap:
 - Vragen rond pedagogische bekwaamheid van mentoren in begeleiding van leerlingen vanuit onderwijsactoren → professionaliserings-/ondersteuningsnoden?
 - Vragen bij (bewijsvoering in) evaluatie door de mentor: mogelijke gevolgen voor beroepsprocedure na deliberatie?
 - Maar ook risico op verschooning van de werkplek
 - ⇒ Gebrek aan pedagogische bekwaamheid opvangen door goede opvolging en communicatie vanuit de school.
 - ⇒ Arbeidsrijpheid wordt zo een gedeelde verantwoordelijkheid, mits arbeidsbereidheid van de leerling, een zeker mate van sociale bewogenheid van de mentor en voldoende ondersteuning vanuit de school.

Kansen en uitdagingen voor jongeren in grootsteden

Specifieke kenmerken van jongeren in grootsteden

- Grootstedelijke jongen worden gekenmerkt door een grote mate van etnische diversiteit:
 - Discriminatiemechanismen van de arbeidsmarkt kunnen zo ook een rol spelen in de toegang tot leerwerkplekken.
 - ⇔ Diversiteit van de grootstedelijke bevolking biedt ook potentieel aan werkplekken bij ondernemers met een migratieachtergrond (zie supra).
 - Maar: dezelfde migratieachtergrond tussen jongere en ondernemer hoeft niet noodzakelijk een rol in te spelen in een ‘goede match’.
- Grootstedelijke context wordt gekenmerkt door een groot aantal anderstalige nieuwkomers:
 - Vaak sterke interesse in en oriëntatie richting het behalen van beroepskwalificatie om aan de slag te gaan op de arbeidsmarkt.
 - Maar: Nederlandse taal als een obstakel wanneer ze moeten concurreren met jongeren met een betere kennis van de Nederlandse taal.

- Specifiek voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: Extra complexiteit door Nederlandstalig onderwijs en het Frans als voertaal op veel leerwerkplekken.
- ⇒ Een voortgezette Nederlandse taalondersteuning op school én op werkplek wordt belangrijk geacht om deze groep kansen te bieden binnen Duaal Leren.
- Er bestaat onder de stakeholders bezorgdheid over de discrepantie tussen het leerlingenprofiel dat Duaal Leren zou beogen en het huidige leerlingenprofiel binnen DBSO:
 - Duaal Leren kan slechts in beperkte mate een oplossing kan bieden voor kwetsbare leerlingen die momenteel in het DBSO onderwijs volgen.
 - De leerlingenprofielen in het huidige DBSO zullen worden weggeconcurrereerd door sterkere leerlingenprofielen.
 - Er bestaat een groep leerlingen die noch aansluiting vindt binnen Duaal Leren, noch binnen NAFT.
 - ⇒ De aanlooffase zou hieraan maar gedeeltelijk een oplossing kunnen bieden.
 - ⇒ Er bestaat ook een vrees dat sommige jongeren in de aanlooffase zullen blijven, hetgeen opnieuw demotiverend en stigmatiserend kan werken.
- ⇔ Daarnaast vragen sommige stakeholders om niet enkel te focussen op deze ‘kwetsbare groep’ maar belangrijk om net ook ‘sterkere’ profielen aan te trekken (zie supra).
- Een specifieke doelgroep van het Duaal Leren in grootsteden zijn meerderjarige jongeren:
 - Heel wat meerderjarige jongeren hebben door een moeilijke schoolloopbaan en schoolse vertraging nog geen onderwijs-/beroepskwalificatie behaald.
 - ⇒ Duaal Leren als opportuniteit voor zijinstromers die de weg terug vinden naar een opleiding en vaak gemotiveerd om onderwijs-/beroepskwalificatie te behalen.
 - ⇒ Duaal Leren als preventie van een (toekomstige) NEET-situatie.

Jongeren in grootsteden informeren en toeleiden

- Belangrijk dat jongeren een positieve keuze maken voor Duaal Leren.
 - ⇒ Daarom een positieve perceptie creëren omtrent Duaal Leren.
- Vanaf welke leeftijd of onderwijsfase jongeren toeleiden?
 - ‘Arbeidsrijpheid’ en ‘arbeidsbereidheid’ als individuele persoonsgebonden kenmerken, eerder dan graad- of leeftijdsgebonden.
 - ⇒ Duaal Leren kan ook kansen bieden voor jongeren in de tweede graad.
- Vaktechnische startcompetenties voor meeste stakeholders geen instapcriterium (zie supra), wel belangrijk om startcompetenties goed in kaart te brengen om:
 - Maatwerk te kunnen bieden in de begeleiding van de jongeren.
 - De werkgever een duidelijk zicht te geven op beginsituatie en -competenties.
 - Om een goede match tussen een jongere en een onderneming te faciliteren.

Maar ook niet uit het oog verliezen dat het om startcompetenties gaat en dus aandacht te hebben voor ontwikkelingsperspectief van een jongere en de bereidheid van een onderneming (mentor) om daarin mee te gaan.
- Toeleiden van potentiële zijinstromers:
 - Huidige leervergoeding eerder obstakel voor zijinstromers want biedt onvoldoende financiële incentive/zekerheid voor jongeren om terug in een opleiding in te stappen (in vergelijking met betaald werk of wanneer ze dreigen een uitkering te verliezen).
 - Nog te weinig mobilisering vanuit arbeidsbemiddelings- en sociale bijstandsdiensten.
 - Specifiek voor het BHG: Brusselse OCMW’s te weinig vertrouwd met (Vlaamse) Stelsels van Leren en Werken (en Duaal Leren)
 - Toeleidingsrol weggelegd voor organisaties die outreachend werken.

Ondersteuningsnoden van jongeren in grootsteden

- Individuele begeleiding op maat cruciaal voor het welslagen van een Duaal leertraject:
 - Begeleiding op school en op de werkplek als een “*duobaan*” van trajectbegeleider en mentor rond de jongere.
 - Begeleiding op de werkplek vereist aanpassing voor bedrijven met jarenlange ervaring met stagiairs: van oefenen op de werkplek naar leren op de werkplek.
- Aanloophase als leercontext om op maat aan nodige startcompetenties te werken, afgestemd op het individueel profiel van de jongere en de soort van opleiding.
- Nederlandse taalondersteuning voor nieuwkomers en ex-OKAN jongeren (zie supra)
 - Op werkplek cruciaal voor vlotte communicatie, goede verstandhouding met mentor, veiligheid, ...
 - Kunnen de huidige vervolgcoaches voor ex-OKAN-leerlingen ook ingezet worden voor duale opleidingen? Ook begeleiding bieden bij het werkplekleren?
 - Bepaalde sectoren bieden reeds Nederlandse taalcursussen en -ondersteuning aan voor anderstalige werknemers, is dit uit te breiden naar duale leerlingen?
- Werkplekcomponent in de Vlaamse rand als opportuniteit om Nederlandse taalkennis van Brusselse jongeren te versterken ⇔ belangrijk om ook kansen op positieve leerervaringen op de werkplek te bieden in “*hun Brussel*”.

Expertise en betrokkenheid van stakeholders

Aanbieders van duale trajecten

- Voltijdse scholen hebben vaak niet de expertise die men binnen CDO's en Syntra lesplaatsen heeft opgebouwd. Voltijdse scholen die gelinkt zijn aan een CDO doen hiervoor vaak een beroep op trajectbegeleiders uit de CDO's, echter, als die link er niet is “*weten voltijdse scholen vaak niet waar te beginnen*”.
- Er heerst bij heel wat (voltijdse) scholen nog veel onduidelijkheid waardoor men eerder een afwachtende houding aanneemt. Een onderwijsverstrekker merkte op dat er nog heel wat scholen met arbeidsmarktgerichte opleidingen zijn die (nog) niet bezig zijn met Duaal Leren.
- Als men in een Duaal traject wil aanbieden naast het gewone voltijdse traject, blijft het aantal leerlingen vaak hetzelfde en levert dit dus geen bijkomende middelen op voor het organiseren van onderwijs in beide leervormen (wel voor de specifieke trajectbegeleiding). Dit zou het erg moeilijk maken om scholen en de betrokken leerkrachten hiervoor te engageren.
- Een te snelle implementatie van Duaal Leren binnen voltijdse scholen kan negatieve effecten hebben voor een verdere implementatie. De ervaring toont dat binnen de proeftuinen heel wat leerlingen merken dat het systeem van Duaal Leren omwille van allerlei praktische redenen nog niet goed werkt, hetgeen zou maken dat voltijdse scholen het risico lopen om leerlingen verliezen (aan Centra Deeltijds Onderwijs en Syntra lesplaatsen).

Organisatoren van de aanloophase

- Organisatoren met een aanbod van de bestaande voortrajecten, brugprojecten en IBAL zien de brugprojecten als een goed model voor de aanloophase. Brugprojecten laten toe op maat aan de arbeidsattitudes en startcompetenties te werken. Echter, het huidige kader moet heruitgevonden en ge-update worden:
 - Het aantal plaatsen binnen de brugprojecten dekt de vraag niet meer: de doelgroep is toegenomen maar de financiering is niet mee gegroeid. Meerderjarige leerlingen kunnen nu ook deelnemen aan brugprojecten – wat men zeer goed vindt – maar momenteel ondervindt men onder meer daardoor een enorme toevloed.

- Binnen het Departement Onderwijs en Vorming worden voor de financiering van de aanloophase berekeningen gemaakt op basis van cijfers van brugprojecten van 2016 waardoor deze meerderjarige leerlingen niet in rekening worden gebracht.
- De regelgeving die bepaalt dat men zich in het kader van brugprojecten tot de social profit moet beperken, maakt het vaak moeilijk om werkplekken te vinden voor opleidingen in de harde sectoren.
- Aanbieders van IBAL-trajecten geven aan sterk te geloven in de kracht van extra coaching voor jongeren die reeds zijn gestart op een werkplek; deze coaching moet zichzelf op termijn overbodig maken.
- Met het initiatief Taalkot van het Huis van het Nederlands wordt in het BHG extra taalondersteuning geboden als een tussenstap naar leren op de werkplek.
- De huidige organisatoren van voortrajecten, IBAL, brugtrajecten etc. zien kansen in de aanloophase van het nieuwe Duaal Leren maar wijzen op de nood aan “*duidelijke spelregels*” wat betreft (de financiering) van deze aanloophase.
- De organisatoren verwachten dat de aanloophase een soort van brug zal worden tussen NAFT en Duaal Leren. Echter, de vrees bestaat dat deze brug “*niet breed genoeg zal zijn.*”

Andere stakeholders

- Er wordt volgens sommige stakeholders nog te weinig gemobiliseerd naar Duaal Leren vanuit de arbeidsbemiddelingsdiensten VDAB en Actiris.
 - De VDAB zou scholen afraden om bepaalde richtingen (bv. lassen-constructie) binnen een Duaal traject aan te bieden omdat de kwaliteitsverwachtingen om op de arbeidsmarkt te kunnen starten te hoog zijn voor de doelgroep.
 - Men stelt daar ook vast dat de VDAB potentiële zijinstromers soms foutieve informatie geeft, bv. omtrent het risico op het verliezen van hun uitkering.
- In de specifieke context van het BHG meent men dat het van belang is om bij de uitrol van het systeem van Duaal Leren ook linken te leggen met het beleid van het Brussels Gewest:
 - Zo is er sprake van een verkennende studie en nieuwe initiatieven omtrent nieuwe groeipolen voor tewerkstelling.
 - Men plant een koppeling van databanken van onderwijs en arbeidsbemiddeling, met name met het oog op het toeleiden van vroegtijdige schoolverlaters naar alternerende opleidingen.
 - In het kader van de uitrol van Duaal Leren heeft Actiris nieuwe personeelsleden aangeworven om zowel Brusselse ondernemingen als ondernemingen in de naburige gemeenten te informeren over Duaal Leren en de Franstalige variant *Enseignement en Alternance*.
Hierbij werd echter ook de kanttekening gemaakt dat met deze nieuwe rol van Actiris binnen Duaal Leren er nog een extra actor tussen de jongeren en de onderneming komt te staan, hetgeen voor meer versnippering zou kunnen zorgen.

Bestaande netwerken en opportuniteiten voor nieuwe samenwerkingsverbanden

Antwerpen

- Samenwerking tussen scholen en werkplekken in het kader van het roteren van leerlingen in verschillende ondernemingen, gebeurt momenteel slechts in beperkte mate en eerder ad hoc. Men vreest verder dat deze pooling van ondernemingen structureel moeilijk te organiseren is. Als het klikt tussen een onderneming en een jongere, zal de onderneming deze namelijk niet graag doorgeven aan een concurrent.

Gent

- Vanuit een netoverschrijdend centrum voor leerlingenbegeleiding loopt sinds 2016 een project rond screening en matching waarin ondernemingen, leerkrachten en trajectbegeleiders samenwerken.
- Na de stopzetting van de RESOCs komt er geen nieuwe vaste structuur voor regionale samenwerking omdat alle thema's niet noodzakelijk even relevant zijn voor elke gemeente in de regio. Op het niveau van het burgemeestersoverleg bestaat momenteel een regionale samenwerking rond werkgelegenheid in het havengebied.
- Binnen het huidige Stelsel van Leren en Werken bestaat er een Regionaal Overlegplatform (ROP Gent en Rand). Echter, voltijdse scholen zijn hier (nog) niet vertegenwoordigd.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

- Onder de regie van Actiris plant men een netwerk van ondernemingen uit te bouwen die zich willen engageren om werkplekken aan te bieden in het kader van alternerende opleidingen, waaronder Duaal Leren. Dit netwerk is momenteel nog niet operationeel maar men voorziet hier een mogelijkheid om werkgevers te mobiliseren en te laten samenwerken met scholen die Duaal Leren aanbieden.

Algemene suggesties rond nieuwe samenwerkingsverbanden:

- Bij het opstarten van netwerken is het steeds van belang om te weten wat precies beoogd wordt met het netwerk om op basis hiervan de juiste partners samen te brengen (cfr. de *'leergemeenschappen'* van voor de proeftuinopleidingen in de technologische sector)
- Interessant zou zijn om het secundair volwassenonderwijs te betrekken bij regionale overlegstructuren rond Duaal Leren, gezien zij met een vergelijkbare doelgroep werken.
- In de verschillende grootstedelijke contexten zijn sommige stakeholders van mening dat het nuttig zou zijn om een gedeelde databank te hebben van ondernemingen met beschikbare erkende werkplekken (maar er bestaat ook terughoudendheid hieromtrent, zie supra).

Referenties

Desseyn, J., & Hoefnagels, K. (2015). NEET-jongeren in Antwerpen. Beleidsgericht cijferrapport. Antwerpen : Tempera.

EU Commission (Joint Research Centre Publication). (2015). Education And Youth Labour Market Outcomes: The Added Value of VET. Brussels: European Commission. Retrieved from http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC95019/vet_technical%20briefing_codes.pdf

Lavrijsen J. & Nicaise I. (2012), Characteristics of educational systems. How they influence outcomes in the short and the long run, Leuven: Steunpunt SSL, rapport nr. SSL_2012.04/1.1.1.

Mazrekaj, D., De Witte, K., & Vansteenkiste, S. (2017). Het rendement van een diploma middelbaar onderwijs op de Vlaamse arbeidsmarkt. Over. werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 27(1), 10-15.

Nouwen, W., Orozco, M., Clycq, N., & Timmerman, C. (2017a). Duaal leren op proef: evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de werkplek': aanvangsrapport. Antwerpen: Universiteit Antwerpen.

Nouwen, W., Orozco, M., & Clycq, N. (2017b). Duaal leren op proef: evaluatiestudie van de proeftuinen 'Schoolbank op de werkplek': tussentijds rapport schooljaar 2016-2017. Antwerpen: Universiteit Antwerpen

Smet, M., Stevens, C., De Rick, K., De Witte, K., Van Landeghem, G., & De Fraine, B. (2015). Leren en werken. Evaluatie van het decreet van 2008.

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. (2017). Vroegtijdig Schoolverlaten in het Vlaams Secundair Onderwijs: Cijferrapport voor de Schooljaren 2009-2010 tot en met 2014-2015. Brussel: Departement Onderwijs en Vorming.

Vlaamse Overheid. (2015). Conceptnota Duaal Leren als Volwaardige Kwalificerende Leerweg bis. Brussel: 3 juli 2015. pp. 3-4.

Wolbers, M.H.J. (2007), Patterns of Labour Market Entry: A Comparative Perspective on School-to-Work Transitions in 11 European Countries, *Acta Sociologica*, 50(3), 189-210.

Annex

Tabel 2: Tien grootste studierichtingen (3^{de} graad BSO, TSO en DBSO) naar hoofdzetel scholen in Antwerpen, Gent en BHG (schooljaar 2016-2017)

Inschrijvingen Antwerpen naar hoofdzetel			Inschrijvingen Gent naar hoofdzetel		
Onderwijsvorm	Studierichting	N	Onderwijsvorm	Studierichting	N
BSO	Verzorging	603	TSO	Sociale en technische wetenschappen	350
BSO	Kantoor	597	BSO	Verzorging	294
TSO	Sociale en technische wetenschappen	519	TSO	Handel	237
TSO	Handel	412	BSO	Kantoor	159
TSO	Lichamelijke opvoeding en sport	217	TSO	Integrale veiligheid	149
TSO	Gezondheids- en welzijnswetenschappen	212	TSO	Jeugd- en gehandicaptenzorg	146
BSO	Kantooradministratie en gegevensbeheer	196	BSO	Verkoop	129
BSO	Haarzorg	185	BSO	Haarzorg	127
BSO	Publiciteitsgrafiek	169	BSO	Elektrische installaties	114
TSO	Schoonheidsverzorging	163	TSO	Multimedia	106
Inschrijvingen BHG naar hoofdzetel					
Onderwijsvorm	Studierichting	N			
BSO	Kantoor	211			
TSO	Handel	198			
BSO	Verzorging	166			
TSO	Secretariaat-talen	98			
DBSO	Administratief medewerker	78			
DBSO	Kok	77			
TSO	Sociale en technische wetenschappen	69			
DBSO	Winkelbediende	69			
BSO	Kantooradministratie en gegevensbeheer	64			
TSO	Informatiebeheer	57			

Tabel 3: Aantal erkende werkplekken en aandeel goedgekeurde aanvragen door het Vlaams en de Sectorale Partnerschappen Duaal Leren (05/02/2018)

RESOC Antwerpen	Goedgekeurd		RESOC Gent en Rand	Goedgekeurd		Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Goedgekeurd	
	N	%		N	%		N	%
Verkoop en Marketing	448	90%	Verkoop en Marketing	258	92%	Verkoop en Marketing	187	88%
Social profit	239	92%	Horeca	132	60%	Social profit	105	96%
Haartooi - fitness - schoonheidszorgen	238	98%	Bouw	115	75%	Overige	41	85%
Horeca	235	69%	Haartooi - fitness - schoonheidszorgen	86	97%	Haartooi - fitness - schoonheidszorgen	27	96%
Bouw	233	74%	Social profit	76	96%	Openbare besturen	20	91%
Overige	160	87%	Overige	52	84%	Horeca	19	51%
Autosector en aanverwante sectoren	132	88%	Lokale besturen	42	88%	Lokale besturen	18	95%
Houtsectoren	98	87%	Beenhouwers, spekslagers en traiteurs	41	98%	Bouw	14	88%
Groene sectoren	85	79%	Groene sectoren	30	88%	Technologische industrie	12	80%
Elektriciens: installatie en distributie	78	99%	Autosector en aanverwante sectoren	26	81%	Elektriciens: installatie en distributie	8	100%
Technologische industrie	78	82%	Voedingsindustrie	24	100%	Beenhouwers, spekslagers en traiteurs	8	100%
Voedingsindustrie	57	98%	Houtsectoren	18	100%	Houtsectoren	7	100%
Lokale besturen	44	92%	Elektriciens: installatie en distributie	12	100%	Autosector en aanverwante sectoren	6	75%
Beenhouwers, spekslagers en traiteurs	41	87%	Technologische industrie	12	86%	Voedingsindustrie	4	100%
Chemie, kunststoffen en life sciences	24	100%	Openbare besturen	5	56%	Chemie, kunststoffen en life sciences	1	100%
Transport, logistiek en grondafhandeling	16	80%	Chemie, kunststoffen en life sciences	3	100%	Groene sectoren	1	100%
Binnenvaart	10	91%	Transport, logistiek en grondafhandeling	2	67%	Transport, logistiek en grondafhandeling		0%
Kleding en Confectie	9	100%	Vermakelijkheden	2	100%	Eindtotaal	478	88%
Vermakelijkheden	9	100%	Binnenvaart	1	100%			
Openbare besturen	4	50%	Eindtotaal	937	83%			
Textielverzorging	2	100%						
Verhuis	2	100%						
Textiel	1	100%						
Eindtotaal	2243	85%						