



Advies

Werkplekieren: creativiteit en passie in het leerproces

Brussel, 23 november 2011

Advies: Werkplekieren: creativiteit en passie in het leerproces

Goedkeuring dagelijks bestuur SERV: 23 november 2011
Bekrachtiging raad: 14 december 2011

De heer Pascal Smet
Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke Kansen en
Brussel
Koning Albert II- laan 15

B-1210 BRUSSEL

contactpersoon
Mieke Valcke
mvalcke@serv.be

ons kenmerk
SERV_BR_20111123_Werkplekieren_ADV

Brussel
23 november 2011

Werkplekieren: creativiteit en passie in het leerproces

Geachte mijnheer de minister,

De raad is van mening dat er nog heel veel progressie mogelijk is wat betreft leren op de werkplek. Niet als doel op zich maar als een mogelijk middel om ongekwalificeerde uitstroom tegen te gaan, voor een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en om levenslang leren te bevorderen. Vandaar dat de raad het initiatief heeft genomen een advies op eigen initiatief omtrent werkplekieren op te maken.

Werkplekieren kent diverse vormen maar het gaat voor de raad altijd om leren, en werken, binnen een onderneming of organisatie en kadert in een traject met een gedefinieerd opleidingsplan en met (mogelijkheid tot) attestering van het geleerde of de verworven competenties. De doelgroep is divers: werkplekieren is waardevol voor leerlingen, lerenden, werkzoekenden en werknemers/cursisten.

Werkplekieren is dé plaats waar onderwijs en werk elkaar treffen; beide leercontexten zijn cruciaal in het leerproces en versterken elkaar. Een partnerschap in vertrouwen is dan ook cruciaal. Er zijn duidelijke afspraken nodig omtrent de doelstellingen van het werkplekieren en de verwachtingen naar de onderwijs- en opleidingsinstellingen, de bedrijven en de lerende.

Werkplekieren wordt een belangrijke component van opleidingen, ook binnen de leerprogramma's van onderwijs. Dat betekent dat het begeleiden van een lerende op een werkplek een volwaardige opdracht is van leerkrachten, docenten of trainers. Leraren én schooldirecties dienen te worden ondersteund in hun verdere professionalisering op vlak van (het organiseren van) werkplekieren en staan open voor verschillende vormen van ondersteuning.

Ondernemingen en organisaties moeten kwaliteitsvolle werkplekken aanbieden. Er moet onder meer gefocust worden op kennisoverdracht en de ondersteuning van de lerende binnen het leertraject. Ondernemingen en organisaties worden ondersteund in hun verdere professionalisering van werkplekieren onder meer door sectororganisaties.

Belangrijkste aspecten van kwaliteitszorg zijn alvast: duidelijke leerplannen/learning outcomes, in functie van persoonlijke ontwikkeling en in functie van een ruimere kwalificatie, competente vakleerkrachten en stagebegeleiders, goed opgeleide mentoren, goed uitgeruste en veilige werkplekken en evalueren en attesteren van verworven competenties.

Werkplekieren dient structureel ingebouwd te worden zonder dat het evolueert tot iets statisch. Zodoende wordt de dynamiek die op het terrein bestaat niet ondergraven door onaangepaste of overtollige (administratieve) procedures.

Monitoring en opvolging van onderwijs en werk tenslotte betekent zekerheid dat elke lerende (een) werkplek(ken) heeft die nodig is (zijn) voor een succesvol leertraject.

Dit advies wordt definitief na bekrachtiging door de raad van 14 december 2011.

We hopen op een goede ontvangst en kijken uit naar een dialoog omtrent dit thema.

Hoogachtend

Caroline Copers
Voorzitter

Inhoud

Krachtlijnen van het advies.....	6
1. Inleiding.....	8
1.1. Doel van de aanbeveling	8
1.2. SCOOP van de aanbeveling.....	9
1.3. Het belang van werkplekleren.....	10
2. Omschrijving van werkplekleren	10
3. Voorwaarden voor kwalitatief werkplekleren.....	11
3.1. Belang van een goed partnerschap	12
3.1.1. Partnerschap tussen onderwijs & vorming, onderneming en lerende	12
3.1.2. Samenwerking met intermediairen	13
3.2. Een duidelijke rol voor elke partner.....	14
3.2.1. Rol van het onderwijs en opleidingsverstrekkers	14
3.2.2. Rol van onderneming of organisatie	15
3.2.3. Rol van de lerende	16
4. Aspecten van kwaliteitszorg	17
5. Statuut van de lerende afhankelijk van leertraject en vorm van werkplekleren.....	17
6. Financiering van werkplekleren.....	18
7. Opvolging en monitoring	18
Referentielijst.....	20

Krachtlijnen van het advies

- Er is nog heel veel progressie mogelijk wat betreft leren op de werkplek. Niet als doel op zich maar als een mogelijk middel om ongekwalificeerde uitstroom tegen te gaan; voor een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en om levenslang leren te bevorderen.
- Werkplekleren kent diverse vormen maar het gaat altijd om leren, en werken, binnen een onderneming of organisatie en kadert in een traject met een gedefinieerd opleidingsplan en met (mogelijkheid tot) attestering van het geleerde of de verworven competenties. Werkplekleren is waardevol voor leerlingen, lerenden, werkzoekenden en werknemers/cursisten. De invulling van de component werkplekleren is afhankelijk van het leertraject en de doelstellingen van het leertraject, de leerstijl van de lerende, de samenwerking tussen de onderwijs- of opleidingsverstrekker en van de mogelijkheden van het bedrijf dat een werkplek aanbiedt.
- Werkplekleren is dé plaats waar onderwijs en werk elkaar treffen; er is een wisselwerking tussen wat geleerd wordt in de context van een opleidingsinstelling en wat geleerd wordt in een bedrijfs- of organisatiecontext (intra versus extra muros). Beide leercontexten zijn cruciaal in het leerproces en versterken elkaar.
- Leraren, stagebegeleiders, scholen, ondernemingen en begeleiders op de werkvloer leren van elkaar. Het uitwisselen van goede, minder goede en leerrijke praktijken van werkplekleren bevordert de kwantiteit en kwaliteit van werkplekleren.
- Een partnerschap in vertrouwen is cruciaal. Er zijn duidelijke afspraken omtrent de doelstellingen van het werkplekleren en de verwachtingen naar de onderwijs- en opleidingsinstellingen, de bedrijven en de lerende. KMO's moeten ook de kans krijgen op competentieoverdracht naar de lerende.
- Werkplekleren wordt een belangrijke component van opleidingen, ook binnen de leerprogramma's van onderwijs. Het begeleiden van een lerende op een werkplek is een volwaardig onderdeel van de (les)opdracht van leerkrachten, docenten of trainers. Er is openheid naar nieuwe partnerbedrijven. Leraren én schooldirecties worden ondersteund in hun verdere professionalisering op vlak van (het organiseren van) werkplekleren en staan open voor verschillende vormen van ondersteuning.
- Ondernemingen en organisaties moeten kwaliteitsvolle werkplekken aanbieden. Er moet onder meer gefocust worden op kennisoverdracht en de ondersteuning van de lerende binnen het leertraject. De opportuniteiten in kader van een selectie- en aanwervingsstrategie mag enkel een (mogelijke) afgeleide zijn. Ondernemingen zetten kwaliteitsvol werkplekleren ook in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Ondernemingen en organisaties worden ondersteund in hun verdere professionalisering van werkplekleren onder meer door sectororganisaties.
- De belangrijkste aspecten van kwaliteitszorg zijn alvast:

 - partnerschappen en netwerking;
 - duidelijke leerplannen/learning outcomes, in functie van persoonlijke ontwikkeling en in functie van een ruimere kwalificatie;
 - competente vakleerkrachten en stagebegeleiders;
 - goed opgeleide mentoren;
 - goed uitgeruste en veilige werkplekken;

- evalueren en attesteren van verworven competenties;
 - vlotte overgang initiële leerloopbaan naar doorstroomopleiding of arbeidsmarkt.
- Werkplekieren dient structureel ingebouwd te worden zonder dat het evolueert tot iets statisch. Zodoende wordt de dynamiek die op het terrein bestaat niet ondergraven door onaangepaste of overtollige (administratieve) procedures. Het statuut van de lerende wordt duidelijk gekoppeld aan een bepaald traject. Dit statuut wordt opgenomen in een overeenkomst, die door de verschillende partners moet worden ondertekend
- Monitoring en opvolging van onderwijs en werk betekent zekerheid dat elke lerende (een) werkplek(ken) heeft die nodig is (zijn) voor een succesvol leertraject. Het gaat aansluitend over het aantonen dat werkplekieren is ingebed in de onderwijs- en opleidingscultuur of dat er een strategie is om daar toe te komen. Monitoring en opvolging mag de dynamiek van werkplekieren niet in de weg staan, bijvoorbeeld door een te zware administratieve procedure.

1. Inleiding

Werkplekleren is een zeer belangrijke invalshoek als het gaat over het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Een vlottere transitie tussen onderwijs en arbeidsmarkt is voor de SERV een speerpunt in het toekomstig arbeidsmarkt- en loopbaanbeleid.

Aandacht voor werkplekleren is niet nieuw. Het is één van de tien actielijnen in de Competentieagenda 2010, het maakt in veel sectorconvenants deel uit van de prioriteiten en is ook in het kader van het Brugge Communiqué (7 december 2010) een belangrijk onderdeel van een toekomstgericht opleidings- en kwalificatielandschap opgenomen, ... De raad nam werkplekleren op in recente adviezen zoals het advies m.b.t. Leren en Werken en het advies m.b.t. de hervorming van het secundair onderwijs. De raad wenst ook het warm water niet opnieuw uit te vinden. De zaken die reeds ontwikkeld zijn, zoals bijvoorbeeld de *“Leidraad kwaliteitsvol werkplekleren”*, behouden hun waarde.

De raad schetst hieronder het doel en de scope van dit advies en benadrukt het belang van werkplekleren.

1.1. Doel van de aanbeveling

Ondanks de aandacht voor werkplekleren is de raad van mening dat er nog veel ruimte is voor progressie op een heel aantal facetten van leren op de werkplek.

De raad wil met dit advies

- een signaal geven aan de onderwijs- en werkpartners dat werkplekleren baat heeft bij een effectieve en efficiënte samenwerking tussen onderwijs, opleidingsverstrekkers en arbeidsmarkt;
- een appel doen aan alle actoren dat een mentaliteitswijziging op vlak van (werkplek)leren nodig is;
- een oproep naar de minister van Werk en de minister van Onderwijs en andere beleidsmakers om werkplekleren blijvend op de beleidsagenda te zetten;
- een oproep doen aan de betrokken departementen om snel werk te maken van de omzendbrieven m.b.t. werkplekleren voor de verschillende onderwijsniveaus;
- inspelen op een aantal actuele dossiers zoals de hervorming van het secundair onderwijs, een mogelijke opvolger van de Competentieagenda 2010, de opmaak van een inhoudelijk kader voor de sectorconvenants 2013-2014, ...).

De raad gaf reeds in eerdere adviezen aan dat Vlaanderen een andere mindset nodig heeft, als het gaat over werkplekleren. De raad wil graag een evolutie zien naar een leren waarbij onderwijs en werk geen aparte werelden zijn maar beiden gezien worden als leerplekken die onderling in contact staan.¹ Het is niet enkel het leren op school dat bepaalt wat geleerd wordt op de werkvloer maar ook omgekeerd.

¹ Op basis van *“Werkplekleren in de beroepsonderwijskolom”* van de Onderwijsraad Nederland, 2003, pag. 23-27

1.2. Scoop van de aanbeveling

In dit advies gaat de raad dieper in op:

- de omschrijving van werkplekleren;
- de voorwaarden voor een kwalitatief werkplekleren: belang van een goed partnerschap, duidelijke rollen voor elke partner, aspecten van kwaliteitszorg;
- statuut van de lerende;
- financiering van werkplekleren;
- opvolging en monitoring.

We vertrekken vanuit een perspectief van leven lang leren en de mogelijke evoluties binnen een leer- en werkloopbaan.

Leren op de werkplek is belangrijk in het bevorderen van levenslang leren. *“Leren op de werkplek is immers een essentieel onderdeel van een leven lang leren. Het effectiever hanteren van exploratief en zelfgestuurd leren draagt daar sterk aan bij. Dat betekent dat er (ook) in het beroepsonderwijs veel aandacht besteed moet worden aan het zelf leren stellen van doelen, aan oriënteren en plannen en aan het evalueren en vooral het reguleren van leren in praktijksituaties.”*²

Dat houdt ook in dat de doelgroep ruim omschreven is: alle lerenden, dus zowel leerlingen secundair onderwijs, studenten uit het hoger onderwijs als werkzoekenden en werkenden/cursisten in opleiding.

Het consequent invoeren en uitbouwen van werkplekleren is geen eenvoudige opdracht³. De implementatie van werkplekleren als volwaardige schakel in een leerproces wordt vergemakkelijkt als het vertaald wordt naar de dagelijkse praktijk. Zie de bijlagen voor aanvullende informatie die in het kader van deze aanbeveling is verzameld.

De recente brochure *“Werkplekleren, leren doen doet leren”*⁴ van het departement onderwijs bevat inspirerende voorbeelden werkplekleren.

² “Werkplekleren in de beroepsonderwijskolom”, pag. 23

³ Een citaat uit hetzelfde advies verwijst enerzijds naar de lange geschiedenis van werkplekleren maar anderzijds ook naar hoe de organisatie van arbeid vandaag werkplekleren er niet eenvoudiger op maakt. Het is belangrijk dat alle betrokkenen zich bewust zijn van die barrières.

“... tegelijkertijd staan veel ‘oude’ vormen van leren op de werkplek onder druk. Voorwaarden voor effectief leren zoals tijd en aanwezigheid van een bereidwillige expert ontbreken. Het werkproces laat leren niet zondermeer toe vanwege te grote afbreukrisico’s. Leren op de werkplek kost vaak relatief veel tijd, met name bij complexe en kennisintensieve competenties. Dat kan op gespannen voet staan met (directe) inzetbaarheid. De kracht van de verworven kennis is het situationele. Maar wat te doen als de situatie snel verandert? De veranderingen gaan te snel om het met relatief langzame leerprocessen op te vangen. Waarneming en nadoen zijn belangrijke leerstrategieën in klassieke vormen van leren op de werkplek zoals het leerlingwezen. Maar wat te doen als door automatisering en informatisering arbeidsprocessen steeds abstracter en onzichtbaarder worden? Het zijn dit soort problemen die mede geleid hebben tot de sterke verschooling van het beroepsonderwijs. De herontdekking van leren op de werkplek zal hier dus terdege rekening mee moeten houden (Onstenk, 1997). Van een eenvoudig ‘terug naar de arbeidsplek’ hoeft weinig heil te worden verwacht.”

⁴ “Werkplekleren, leren doen doet leren.” Vlaamse overheid, Afdeling Strategische Beleidsondersteuning, 2010

1.3. Het belang van werkplekleren

Werkplekleren kan mee bijdragen aan het wegwerken van de knelpuntberoepen: een positieve stage kan bijvoorbeeld resulteren in instroom in het bedrijf of de organisatie. Werkplekleren vergemakkelijkt de overgang van leren naar werken. Werkplekleren verrijkt het leerproces. Eén van de stakeholders die de raad raadpleegde in de voorbereiding van deze aanbeveling, verwoordde het als volgt: *“Werkplekleren zorgt voor creativiteit en passie in het leerproces; op de werkvloer leren ze zaken die ze in de school niet kunnen leren.”*⁵

De werkplek wordt beschouwd als een unieke leeromgeving. De invulling van het werkplekleren gebeurt op basis van het leertraject van de lerende, zijn of haar leernoden, leerstijl en de mogelijkheden van het bedrijf dat een werkplek aanbiedt.

Werkplekleren kan ook een belangrijke rol vervullen in de opbouw van loopbaancompetenties: door de opgedane ervaring en een goede reflectie hierop kan de lerende ook voorkeuren ontdekken inzake bedrijfscultuur, organisatie (bvb. grote of kleine onderneming), aard van het werk, ...

2. Omschrijving van werkplekleren

De raad formuleert twee onderscheidende elementen voor de omschrijving van werkplekleren:

- 1) het vindt plaats in een ondernemingscontext;
- 2) het past in een traject met een gedefinieerd opleidingsplan en met (mogelijkheid tot) attestering van het geleerde of de verworven competenties.

De raad hanteert volgende omschrijving van werkplekleren: *“Leeractiviteiten die gericht zijn op het aanleren en toepassen van algemene, arbeids- en beroepsgerichte competenties in een arbeidssituatie die een leeromgeving is.”*⁶. De raad interpreteert “arbeids-situatie” strikt en vertrekt consequent vanuit een ondernemingscontext. Dat betekent dat we het enkel hebben over leren op de werkvloer, in de onderneming of de organisatie (intra versus extra muros). De plaats waar de het leren plaatsvindt, met name een onderneming of organisatie, is dus een eerste onderscheidend element.

Werkplekleren is een onderdeel van een leer- of opleidingstraject. Werkplekleren is geen doel op zich en het onderscheidt zich ook van het leren dat formeel of informeel plaatsvindt op de werkvloer in het kader van de uitoefening van een functie. Het tweede onderscheidende element is dus dat het werkplekleren deel uitmaakt van een traject met een gedefinieerd opleidingsplan en met (mogelijkheid tot) attestering van het geleerde of de verworven competenties.

⁵ Ronde Tafel gesprek over werkplekleren binnen de SERV werkgroep Onderwijs op 30 juni '11 met diverse stakeholders.

⁶ Ook het departement onderwijs, Syntra Vlaanderen en VDAB hanteren deze omschrijving voor werkplekleren.

Op basis hiervan kunnen volgende praktijken en trajecten worden omschreven als werkplekleren:

- 1) praktijklessen in de onderneming;
- 2) stages;
- 3) werkplekervaring;
- 4) werkervaring in het kader van een alternerend leertraject.

Deze opdeling sluit aan bij de invulling van verschillende leerfasen:

- 1) de leerkracht/docent/trainer en/of iemand uit de onderneming brengt iets bij over de productie- en werkprocessen,
- 2) de lerende past in de ondernemingspraktijk toe wat hij zij eerder geleerd heeft (op school, in de opleiding, tijdens praktijklessen), onder intense begeleiding van de leerkracht/docent/trainer en/of een mentor uit de onderneming,
- 3) de competenties zijn in voldoende mate aanwezig om het geleerde in het productieproces in te brengen en zodoende verder te verdiepen, onder begeleiding of een mentor uit de onderneming,
- 4) competenties kunnen ingezet worden in het productieproces en worden verder verdiept, met opvolging door een mentor in de onderneming en de leerkracht.

De raad is voorstander van meer samenwerking tussen onderwijs/opleiding en arbeidsmarkt en juicht elke vorm van samenwerking toe. De focus op een ondernemingssetting betekent dus niet dat de raad leerondernemingen, mini – ondernemingen, praktijkoefeningen en de gastlessen door bedrijfsleiders binnen de schoolmuren niet waardevol zouden vinden, wel integendeel. Deze initiatieven vallen echter niet onder de door de raad gehanteerde omschrijving van werkplekleren en hebben vaak ook een andere finaliteit (bvb. de finaliteit van een leer- of minionderneming is het kennismaken met ondernemerschap en bedrijfsvoering).

3. Voorwaarden voor kwalitatief werkplekleren

De raad schuift een aantal voorwaarden naar voor opdat werkplekleren ook kwaliteitsvol zou zijn. Erg belangrijk is het partnerschap tussen de onderwijs- of opleidingsverstrekker, de onderneming die de werkplek aanbiedt en de lerende. Ook intermediairen kunnen belangrijke partners zijn, op de tweede lijn. Binnen dat partnerschap moet duidelijk zijn wie welke rol heeft en afspraken daaromtrent dienen te worden vastgelegd in een overeenkomst. De raad formuleert enkele, logische, aspecten van kwaliteitszorg: goed uitgeruste en veilige werkplekken, erkenning en/of certificering van mentoren, duidelijke leerplannen/learning outcomes, erkennen en attesteren van competenties, een vlotte overgang van de initiële leerloopbaan naar een doorstroomopleiding of de arbeidsmarkt.

3.1. Belang van een goed partnerschap

De raad vindt een goed partnerschap tussen de drie direct betrokkenen essentieel, met name de onderwijs- of opleidingsverstrekker, de onderneming en de lerende.

Bijkomend zijn een veelheid van partnerschappen en samenwerkingsverbanden mogelijk met intermediairen zoals (paritaire) sectororganisaties, Regionale Technologiecentra en anderen.

3.1.1. Partnerschap tussen onderwijs & vorming, onderneming en lerende

Kernbegrippen in het partnerschap zijn vertrouwen, gedeelde verantwoordelijkheid en communicatie.

Opdat elke partner binnen het werkplekleren (de onderwijs- of opleidingsverstrekker, de onderneming, de lerende) evenwaardig zou zijn, moet een sterke vertrouwensband kunnen worden opgebouwd. Elke partner moet zijn verantwoordelijkheid opnemen bij werkplekleren. Cruciaal daarbij is een goede en regelmatige communicatie.

Om tot kwaliteits- en succesvol werkplekleren te komen moeten de partners hetzelfde verstaan onder:

- Wat is het doel van het werkplekleren?
- Waar past het werkplekleren binnen het leertraject?
- Over welke vorm van werkplekleren gaat het?

Daarnaast moet de rol van elke partner duidelijk worden gedefinieerd (zie ook 3.2):

- Wat wordt verwacht van de lerende?
- Wat vraagt de onderwijs- of opleidingsverstrekker van de onderneming, en welke begeleiding bieden de onderwijs- of opleidingsverstrekkers aan?
- Wat mag verwacht worden van de onderneming, en wat kan de onderneming specifiek aanbieden (belangrijk in het matchen van het juiste traject van de lerende aan wat de onderneming de lerende kan aanbieden)?

Vertrouwen, gedeelde verantwoordelijkheid en communicatie zijn belangrijk omdat de rollen én de belangen van de partners in werkplekleren tegenstrijdig of zelfs onverenigbaar kunnen lijken. Niet elke vorm van werkplekleren lukt binnen elke sector of elke onderneming. Korte stages van twee à drie weken zijn vaak niet echt relevant voor bedrijven. Een snuffelstage (bijvoorbeeld één dag rondlopen op een bedrijf) heeft maar zin als er een aanknopingspunt is met het leerproces van de lerende en zijn of haar leertraject.

Vertrouwen, gedeelde verantwoordelijkheid en communicatie zijn belangrijk omwille van de betekenis van coaching. Cruciaal bij werkplekleren is de coaching van de lerende, maar ook van de onderneming én van de onderwijs- en opleidingsverstrekker. Coaching moet als één verhaal kunnen worden gebracht, en de verschillende elementen moeten complementair zijn. Het moet duidelijk zijn voor de drie partners wanneer ze bij wie terecht kunnen met verschillende vragen. Naast de zekerheid van de begeleiding, moet ook de intensiteit van de coaching voor de verschillende partijen duidelijk

zijn. In het begin zal mogelijks een andere manier van begeleiden nodig zijn dan later in het leertraject. Partnerschap en samenwerking betekent ook afstemming, niet in het minst wat betreft de evaluatie en het attesteren van verworven competenties.

Vertrouwen, gedeelde verantwoordelijkheid en communicatie zijn tenslotte belangrijk wil men de doelstelling bereiken dat elke lerende binnen zijn of haar traject de mogelijkheid heeft om op kwaliteitsvolle wijze aan werkpleklers te doen. Al te vaak werken ondernemers liever samen met een specifieke onderwijs- of opleidingsverstrekker of vice versa, maar dat is niet langer verdedigbaar: elke partner zal moeten open staan om met iedereen (samen) te werken. Onderzoek leert dat in een aantal landen waar werkpleklers zeer goed is ingeburgerd minder sterke lerenden of lerenden met een minder rechtlijnig parcours een probleem hebben bij het vinden van een werkplek. Zowel onderwijs en opleiding als ondernemingen dienen voor deze lerenden werkplekken te voorzien en, waar nodig, extra ondersteuning te bieden.

3.1.2. Samenwerking met intermediairen

Kwaliteitsvol en succesvol werkpleklers wordt bevorderd door (verschillende) samenwerkingsverbanden met intermediairen zoals paritaire sectororganisaties, in het kader van de werking van de Regionale Technologiecentra of in het kader van andere versterkte partnerschappen.

De raad gaat iets dieper in op de rol van sectoren en paritaire sectororganisaties, ook in het kader van de sectorconvenants.

Sectoren zijn vragende partij om samenwerking, vooral met onderwijsverstrekkers, op te starten of te versterken. Sectorfondsen zien voor zichzelf meestal niet in de eerste plaats een rol weggelegd als het gaat over het zoeken en vinden van stageplaatsen. Op lokaal niveau verloopt alles vaak prima, scholen en bedrijven vinden elkaar gemakkelijk. Maar dit gaat niet voor alle, en zeker niet voor al de kleine, ondernemingen op. Zij ontberen vaak de netwerken die nodig zijn om tot dit circuit toe te treden. Sectoren stellen ook vast dat veel bedrijven en organisaties toch nog te weinig geïnformeerd zijn over wat een werkplek aanbieden precies inhoudt.

Ondernemingen hebben dus nood aan begeleiding, vanwege de school of het competentiecentrum (in geval van volwassenenopleiding) of van sectororganisaties. Dat is wél een belangrijke opdracht voor sectoren: bedrijven informeren zodat ze goed kunnen inschatten wat werkpleklers voorzien inhoudt en er ook mee zorg voor dragen dat er kwaliteit geleverd wordt. Zo kan het zinvol zijn dat elke ondernemer/organisatie die start met de begeleiding van een jongere in werkpleklers een coachingstraject doorloopt (inspiratie kan onder andere opgedaan worden bij het aanbod Estafette van Syntra Vlaanderen voor ondernemers). Ook de scholen hebben baat bij informatie van en samenwerking met sectoren, bijvoorbeeld over het opbouwen van netwerken met bedrijven.

Sectoren vragen dat werkpleklers goed wordt voorbereid. Daartoe is nodig dat meer vakleerkrachten kind aan huis zijn bij bedrijven. *“Leraren moeten meer uit hun school komen. Niet alleen een keertje een bezoek brengen maar het bedrijf en de machines leren kennen.”*⁷

⁷ Ronde Tafelgesprek 30 juni 2011

Sectoren dragen ook mee verantwoordelijkheid voor het verwerven van aanvullende sectoreigen competenties. Niet alles kan op school geleerd worden en niet alles kan altijd in lokale of regionale bedrijven worden aangeleerd. Dit kan mogelijk gemaakt worden via opleidingscentra van de sector of via een samenwerking met de competentiecentra van de VDAB of nog andere partners.

3.2. Een duidelijke rol voor elke partner

De raad capteert dat als het fout loopt bij het werkpleklers dit vaak te maken heeft met onduidelijke (of zo goed als onbestaande) afspraken rond rol- en taakafspraken. De doelen van het werkpleklers zijn niet concreet gemaakt en wie welke verantwoordelijkheid draagt. Hieronder focussen we op enkele aspecten van de rol van de drie direct betrokken partijen: de onderwijs- of opleidingsinstelling, de onderneming en de lerende.

3.2.1. Rol van het onderwijs en opleidingsverstrekkers

De raad pleit voor een transparant veranderingsbeleid. Er is wel degelijk een andere mindset nodig als het gaat over werkpleklers: “onderwijs” en “werk” bieden complementaire leerplekken.

Let wel: de raad is niet blind voor het feit dat een nieuwe mindset niet bij decreet opgelegd kan worden aan leraren/opleiders en schooldirecties. In “Vernieuwingsbeleid in het Vlaamse onderwijs: een kritische analyse” stelt Vandenberghe het als volgt: *“Het geloof in de stuurbaarheid van het onderwijs is momenteel groot. Maar iedereen die enigszins met het onderwijs vertrouwd is weet dat beleid ontwikkelen één stap is, maar dat implementeren van het beleid een reuzenstap is.”*⁸

Wat betekent die andere mindset concreet?

Werkpleklers moet als een kwaliteitsvol, flexibel onderdeel van een opleidingsprogramma worden gezien. Hoe het ingevuld wordt blijft bepaald door de wijsheid en de creativiteit van de scholen en de werkplekken. Omdat werkpleklers betekent dat er geleerd wordt op de werkvloer is het niet mogelijk werkpleklers als een statisch, gebetonneerde component te zien. Zowel de technische evolutie, de evolutie binnen de arbeidsmarkt, de realiteit binnen het bedrijf als het leerprogramma van de lerende zorgen ervoor dat werkpleklers op maat (nodig) is.

De rol van de leraar/docent of trainer verandert, bij kwaliteitsvol werkpleklers. Hij of zij coacht de lerende en, indien nodig, de begeleider in de onderneming. In geval van conflict bemiddelt hij of zij tussen de werkgever en lerende en staat (samen met de ondernemer) in voor de vertaling van wat geleerd wordt op de werkvloer naar het leerproces op school alsook voor de nazorg. De rol van de begeleider mag dus niet onderschat worden. De evaluatie van het leerproces en van de verworven competenties vraagt een goede samenwerking (betrokkenheid) van de drie partners. Dit alles is duidelijk

⁸ Vandenberghe Roland, “Vernieuwingsbeleid in het Vlaamse onderwijs: een kritische analyse”, Tijdschrift voor onderwijsrecht & onderwijsbeleid, juli-augustus 2011, pag. 458

geen extraatje, maar neemt een volwaardige plaats in binnen de functie van de leraar/docent of trainer.

In de opleiding van een vakleerkracht / leerbegeleider moet dat tot uiting komen: het is noodzakelijk dat vakleerkrachten tijdens hun opleiding de rol van leerbegeleider kunnen aanleren en zelf stage lopen in een bedrijfs- of organisatiesetting. Dit houdt ook in dat binnen de lerarenopleiding, of de opleiding voor trainers, ruimte zal moeten worden gemaakt om de begeleider voor te bereiden op die taak. 'Werkpleklers' en het begeleiden op de werkplek worden vaste onderdelen in de initiële lerarenopleiding. Dit geldt niet alleen voor de initiële opleiding, ook in bijscholing zal daar voldoende aandacht moeten worden gegeven.

Werkpleklers kan pas slagen als de leraar/trainer ondersteund wordt door de schoolleiding. Met andere woorden, niet enkel de leraar/begeleider maar vooral de schoolleiding moet een duidelijke visie hebben rond werkpleklers. Diezelfde schoolleiding zal de leraar/trainer voldoende ruimte moeten geven om werkpleklers succesvol te maken, maar zal ook de leraar/begeleider voldoende moeten begeleiden bij die opdracht.

3.2.2. Rol van onderneming of organisatie

De nieuwe mindset met betrekking tot werkpleklers moet niet enkel binnen onderwijs- en opleidingsverstrekkers een verworvenheid worden. Sectoren, bedrijven en organisaties zullen inspanningen moeten leveren om steeds voldoende kwaliteitsvolle werkplekken te voorzien.

Dit houdt in dat leerruimte (zowel fysiek als in tijd) nodig is. Dit houdt ook in dat bedrijven het al dan niet aanbieden van kwaliteitsvolle werkplekken niet kunnen laten afhangen van de arbeidsnoden binnen het bedrijf op dat moment. Wil een ondernemer goed opgeleid personeel, vanuit een lange termijn perspectief, moet hij of zij durven investeren in werkpleklers. Heel wat bedrijven uit verschillende sectoren zijn nu al bereid om hierin blijvend te investeren. Andere sectoren en bedrijven hebben nog geen ervaring met werkpleklers en kunnen ondersteuning daartoe gebruiken.

Naar bedrijven en organisaties wordt in de eerste plaats gekeken voor wat betreft een voldoende aanbod van werkplekken. Uit cijfers en getuigenissen van sectoren blijkt er op zich geen kwantitatief probleem. Uiteraard moet er bij die verwachtingen uitgegaan worden van regionale arbeidsmarktmogelijkheden en –noden, best te bekijken op niveau SERR/RESOC en/of RTC zonder in een te eng regionale afbakening te vervallen. Belangrijk is dat het aanbod aan opleidingen in voldoende mate wordt afgestemd op de arbeidsmarkt (macrodoelmatigheidsstoets). Zinnige opleidingen, vanuit het standpunt van de arbeidsmarkt, hebben meestal geen gebrek aan stageplaatsen.

De uitdaging zal zijn kwaliteitsvolle werkplekken te voorzien. De aard van de samenwerking tussen bedrijf of organisatie en onderwijs kan heel verschillend zijn, afhankelijk van de fase in het leerproces en het doel van het werkpleklers. Binnen de rol van het partnerschap moet het bedrijf de verantwoordelijkheid opnemen om de onderwijs- en opleidingsverstrekkers duidelijk te maken wat mogelijk is aan werkpleklers binnen het bedrijf. Soms stelt een onderneming (alleen) infrastructuur ter beschikking, bijvoorbeeld in het geval van lessen door de leerkracht op de werkvloer. Aangezien het vaak om dure machines gaat, moet er ook dan wel degelijk een vertrouwensband zijn tussen het

bedrijf en de leerkracht. De laatste moet dan ook zelf op en met deze machines leren werken.

In alle gevallen moet de werkgever er voor zorgen dat er geleerd kan worden in verschillende arbeidssituaties. De onderneming, die het engagement opneemt om een lerende te begeleiden, moet daarbij zorgen voor een goede begeleiding door een peter of meter (kan de ondernemer zelf zijn), die deels vrijgesteld wordt van productie om de begeleiding op te kunnen nemen. De ondernemer neemt zijn of haar verantwoordelijkheid op in de communicatie met de leerplek (onderwijs of opleiding) over de vordering van het leerproces. Ook de interne communicatie is van belang, zodat alle werkenden in voldoende mate geïnformeerd zijn over en betrokken zijn bij het verloop van werkplekleren.

Het is dus niet geheel onterecht dat nog te veel bedrijven schrik hebben dat het voorzien van werkplekleren te veel tijd (ook administratieve ballast) vraagt. Als we pleiten voor meer en een kwalitatieve begeleiding, dan vragen we een nog grotere investering van bedrijven. Zij dienen hierin ondersteund te worden maar moeten zich ook durven laten begeleiden, zowel door onderwijs- en opleidingsverstrekkers als door externe ondersteunde diensten zoals de sectoren, VDAB, RTC,

Hoe dan ook mag werkplekleren geen verhaal zijn van alleen maar grote bedrijven en organisaties. Dat betekent dat het betrekken van KMO's een belangrijk aandachtspunt is. Sectororganisaties kunnen een rol opnemen in het verhogen van draagkracht bijvoorbeeld door het organiseren van lerende netwerken en werkplekleren helpen uitwerken op maat van KMO's en micro-ondernemingen.

Een positieve leercultuur voor jongeren kan niet losgezien worden van een positieve leercultuur voor een hele onderneming. In een kennissamenleving die sterk inzet op innovatie is een positieve leercultuur een economische succesfactor.

3.2.3. Rol van de lerende

De lerende is mee verantwoordelijk voor zijn of haar leerproces. Dat betekent dat de lerende bereid is om competenties te verwerven en in te zetten in de onderneming waar het werkplekleren plaatsvindt. De lerende geeft ook aan waar hij of zij problemen ondervindt om de doelstellingen van het werkplekleren te bereiken. Andere aspecten van verantwoordelijkheid voor het leerproces:

- afsprakenkader nakomen (geplogenheden bedrijf/organisatie);
- binnen het leerproces: reflecteren over de leerervaring bij werkplekleren;
- ruimer inzetten in kader van loopbaancompetenties (ook portfolio).

De portfoliomethodiek is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de verschillende partners in werkplekleren. Maar het invullen van de portfolio is een belangrijke opdracht voor de lerende. Lerenden starten best binnen de initiële leerloopbaan met het opmaken van een 'portfolio'. Op die manier moet visueel duidelijk worden welke kwalificaties volledig zijn bereikt, aan welke kwalificaties nog gewerkt moet worden, waar al een basis van competenties voor is,... Dit 'portfolio' kan een onderdeel van het persoonlijk ontwikkelingsplan zijn. Doordat de lerende zowel vertrouwd is met het gegeven van een portfolio, als met de mogelijkheid tot een persoonlijk ontwikkelingsplan, wordt

de basis gelegd én voor een meer vlotte overgang tussen leren en werken, én voor een leven lang leren.

4. Aspecten van kwaliteitszorg

Hoe kwaliteit van werkplekieren borgen is geen eenvoudige oefening. Belangrijk is een kader te schetsen met daarin criteria voor kwaliteit. Kwaliteitszorg is wel degelijk een opdracht voor onderwijs, voor arbeidsmarkt én voor de lerende. Kwaliteitscriteria moeten gekoppeld worden aan de relatie tussen de drie betrokken partijen, i.p.v. verantwoordelijkheden naar elkaar door te schuiven.

De belangrijkste aspecten van kwaliteitszorg zijn alvast:

- ▀ partnerschappen en netwerking;
- ▀ duidelijke leerplannen/learning outcomes, in functie van persoonlijke ontwikkeling en in functie van een ruimere kwalificatie;
- ▀ competente vakleerkrachten en stagebegeleiders;
- ▀ goed opgeleide mentoren;
- ▀ goed uitgeruste en veilige werkplekken;
- ▀ evalueren en attesteren van verworven competenties;
- ▀ vlotte overgang initiële leerloopbaan naar doorstroomopleiding of arbeidsmarkt.

Zeer belangrijk in het streven naar kwaliteit is, zoals eerder reeds aangegeven, communicatie en afspraken over het statuut van leerlingen/lerenden (zie ook 5.). Leerlingen zijn geen werknemers; de flexibiliteit die gevraagd wordt van werknemers kan niet verwacht worden van leerlingen. Dit is zeker het geval in sectoren waar een “9 to 5” werkritme uitzonderlijk is.

Om garantie te hebben over de kwaliteit van een werkplek moet gezocht worden naar een mechanisme waar alle betrokkenen (overheden, onderwijs- en opleidingsverstrekkers, (sectorale) sociale partners, ondernemingen, ... zich kunnen in terugvinden. Gemakkelijkheidshalve zou gekozen kunnen worden voor een “kwaliteitslabel” of voor een “zwarte lijst”. Geen van beide mogelijkheden wordt door de raad gesteund.

5. Statuut van de lerende afhankelijk van leertraject en vorm van werkplekieren

Tot op heden heeft de raad steeds gesproken over ‘werkplekieren’ als ‘leren op de werkplek’, zijnde extra muros. De raad is zich ervan bewust dat er verschillende gradaties kunnen zijn binnen het statuut van de lerende, afhankelijk van het leertraject.

De raad wil de dynamiek van de verschillende mogelijke vormen van werkplekieren niet ondergraven door alles in strikte regelgeving te gieten. Wel wil de raad streven naar meer transparantie en een duidelijker kader. Daartoe moeten de verschillende vormen van werkplekieren onder de loep worden genomen om tot een transparant

overzicht te komen waarbinnen het statuut van de lerende duidelijk gekoppeld is aan een bepaald traject. Dit statuut moet worden opgenomen in een overeenkomst, die door de verschillende partners moet worden ondertekend. Grijs juridische zones moeten worden vermeden.

De raad is ook al langer vragende partij voor een vereenvoudiging van de statuten altemnerend leren (een vorm van werkplekieren met de klemtoon op werkervaring). Hiervoor verwijst de raad alvast naar het advies van de Nationale Arbeidsraad en van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven rond altemnerend leren waarin werd vastgelegd wat altemnerend leren is en aan welke (formele) voorwaarden moet worden voldaan⁹.

6. Financiering van werkplekieren

Een vraag die opduikt is of bedrijven en organisaties vergoed kunnen worden voor het aanbieden van werkplekken. Eerder werd al vermeld dat stageplaatsen aanbieden een winst betekent voor een bedrijf wanneer er knelpuntvacatures zijn en er na de stage stagiairs aangeworven kunnen worden. Als er geen vacatures zijn, dan zijn ondernemingen ook minder happig op het aanbieden van stageplaatsen.

De raad vindt dat er kan nagedacht worden over incentives zowel voor het bedrijf dat een werkplek aanbiedt als voor de lerende die aan werkplekieren doet. Die incentives zouden bijvoorbeeld via een getrappt systeem toegekend kunnen worden afhankelijk van de mate van investering vanwege het bedrijf en de mate van productiviteit van de lerenden. Dit betekent dat er voorafgaandelijk meer transparantie is over de incentives die nu al bestaan (ESF, sectorale afspraken, ...).

Bedrijven doen het op zich meestal niet voor de vergoeding, dat zou ook een slecht argument zijn, maar het kan wel een vorm van appreciatie zijn voor de rol die ze spelen in het leerproces van jongeren.

7. Opvolging en monitoring

Monitoring en opvolging van leer- en werkcomponent heeft zowel een kwantitatief als een kwalitatief luik. Werkplekieren wordt een criterium bij doorlichtingen van onderwijs- en opleidingsverstrekkers en bij het de ondersteuning van ondernemingen en organisaties door sectororganisaties of overheden.

Kwantitatieve opvolging en monitoring betekent dat er zekerheid is dat elke lerende de werkplekken heeft die nodig zijn voor een succesvol leertraject. Dit houdt ook in dat gemonitord wordt of en welke invloed werkplekieren heeft op doorstroming naar de arbeidsmarkt of naar hoger onderwijs.

Kwalitatieve opvolging en monitoring betekent dat werkplekieren is ingebed in de onderwijs- en opleidingscultuur van het onderwijs en op de arbeidsmarkt of dat er een

⁹ "Maatregelen ter bevordering van de inschakeling van recente schoolverlaters op de arbeidsmarkt - Opvolging van advies nr. 1.702 – Altemnerend leren. Advies nr. 1.770 van de NAR en CRB 2011-0585 DEF CCR 10 van de CRB. Gemeenschappelijke Raadszitting van 25 mei 2011

strategie is om daar toe te komen. Indien dit onvoldoende resultaat oplevert, moet bijsturing van de strategie gebeuren.

Zowel onderwijs- en opleidingsverstrekkers als ondernemingen en organisaties moeten hierover gevat kunnen worden, zonder betutteling en zonder onnodige administratieve procedures. Objectieven kunnen vastgelegd worden in sectorconvenants, beheersovereenkomsten of CAO's.

Referentielijst

Competentie Agenda 2010 (Fiche 2: Meer en beter werkpleklers), 24 april 2007

NAR en CRB *“Maatregelen ter bevordering van de inschakeling van recente schoolverlaters op de arbeidsmarkt - Opvolging van advies nr. 1.702 – Alternerend leren.”* Advies nr. 1.770 van de NAR en CRB 2011-0585 DEF CCR 10 van de CRB. Gemeenschappelijke Raadszitting van 25 mei 2011

“Het Communiqué van Brugge voor een intensievere Europese samenwerking inzake beroepsonderwijs en -opleiding voor de periode 2011-2020.” Communiqué van de Europese Ministers bevoegd voor beroepsonderwijs en -opleiding, de Europese Sociale Partners en de Europese Commissie, samengekomen in Brugge op 7 december 2010 om de strategische aanpak en prioriteiten van het Kopenhagenproces te herzien voor 2011-2020, pag.

Onderwijsraad Nederland, *“Werkpleklers in de beroepsonderwijskolom”*, 2003

SERV advies op eigen initiatief (samen met de Vlor), *“Advies over de evaluatie van het decreet betreffende het stelsel van Leren en Werken”*, 5 juli 2010

SERV advies, *“Mensen doen schitteren. Een oriëntatienota hervorming secundair onderwijs”*, 12 januari 2011

SERV-werkgroep Onderwijs, Ronde Tafel gesprek over werkpleklers op 30 juni 2011. Deelnemers stakeholders: Margo Carvers (SIRA), Bart De Waele (OCH), Simon Kusters (RTC Vlaams Brabant), Ingrid Snel (IPV), Geert Ramaekers (Bouwunie), Henk Van der Beke (Grafo), Els Van de Walle (VDAB), Bart Van Opstal (VIVO), Krispijn Yperman (Horeca Vorming Vlaanderen)

SERV-werkgroep Onderwijs, bezoek aan en kennismaking met werkpleklers op 28 september 2011 bij McDonalds, in samenwerking met KATHO (pilotproject HBO5)

Vandenbergh Roland, *“Vernieuwingsbeleid in het Vlaamse onderwijs: een kritische analyse”*, Tijdschrift voor onderwijsrecht & onderwijsbeleid, juli-augustus 2011, pag. 458-476

Vlaamse overheid, Agentschap voor Onderwijsdiensten, *“Leidraad kwaliteitsvol werkpleklers”*, 2008

Vlaamse overheid, Afdeling Strategische Beleidsondersteuning, *“Werkpleklers, leren doen doet leren.”*, 2010

Yperman Krispijn, *“Studiebelasting voor werkende cursisten”*, artikel gepubliceerd op www.leerkiosk.be, 16 maart 2009