

**KU LEUVEN**

**HIVA**

**AGENTSCHAP VOOR  
ONDERNEMERSVORMING  
SYNTRA VLAANDEREN**



**Vlaanderen**  
is onderwijs & vorming

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR  
ARBEID EN SAMENLEVING

# Leren en Werken

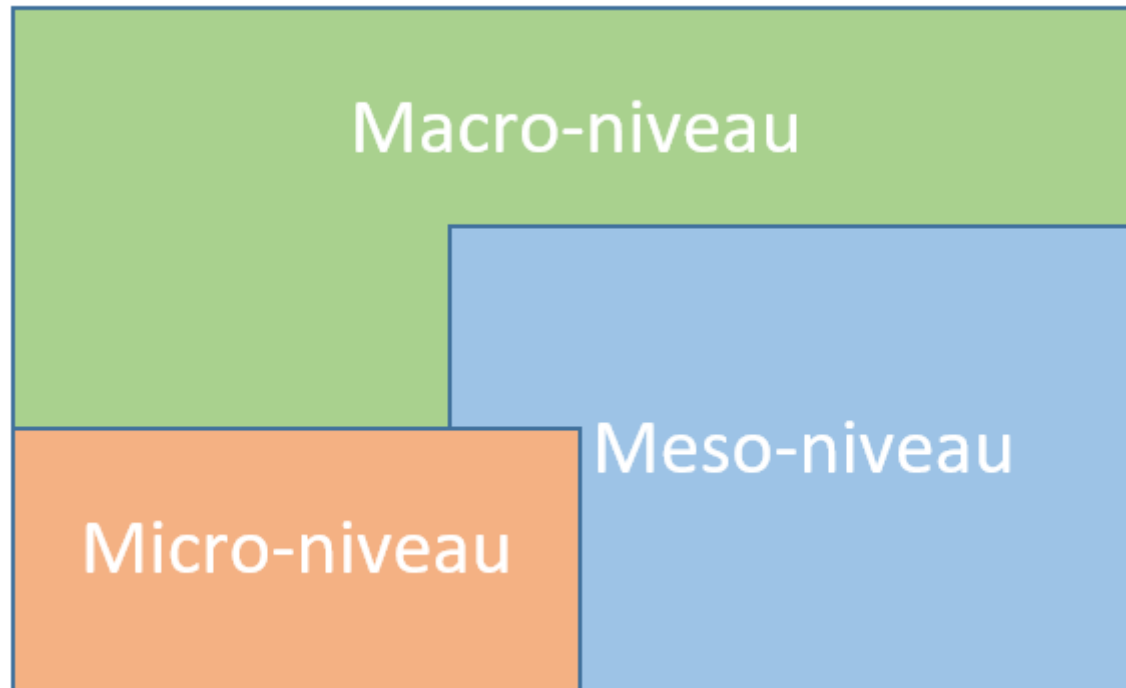
Resultaten van HIVA-onderzoek naar ESF-  
interventies in het Stelsel van Leren en Werken  
en het Decreet tot regeling van bepaalde  
aspecten van alternerende opleidingen

Sofie Cabus, Monica Wouters en Goedroen Juchtmans  
HIVA-KULeuven December 2020

# Inleiding

- Jongeren oververtegenwoordigd in werkloze populatie
- Mogelijke verklaringen vinden we in de moeilijke transitie van school naar werk
  - Vroegtijdig schoolverlaten en schoolmoeheid
  - Skill mismatch (aanbod skills  $><$  vraag naar skills)
- Memorie van toelichting Vlaams Parlement 13 mei 2016:  
*“alternierend leren en werken [dient] een adequaat antwoord te bieden aan het probleem van vroegtijdig schoolverlaten en jeugdwerkloosheid (p.3).”*
- HIVA-onderzoek toont aan dat dit antwoord kan worden gezocht op verschillende niveaus van het systeem van alternierend leren (volgende slide).

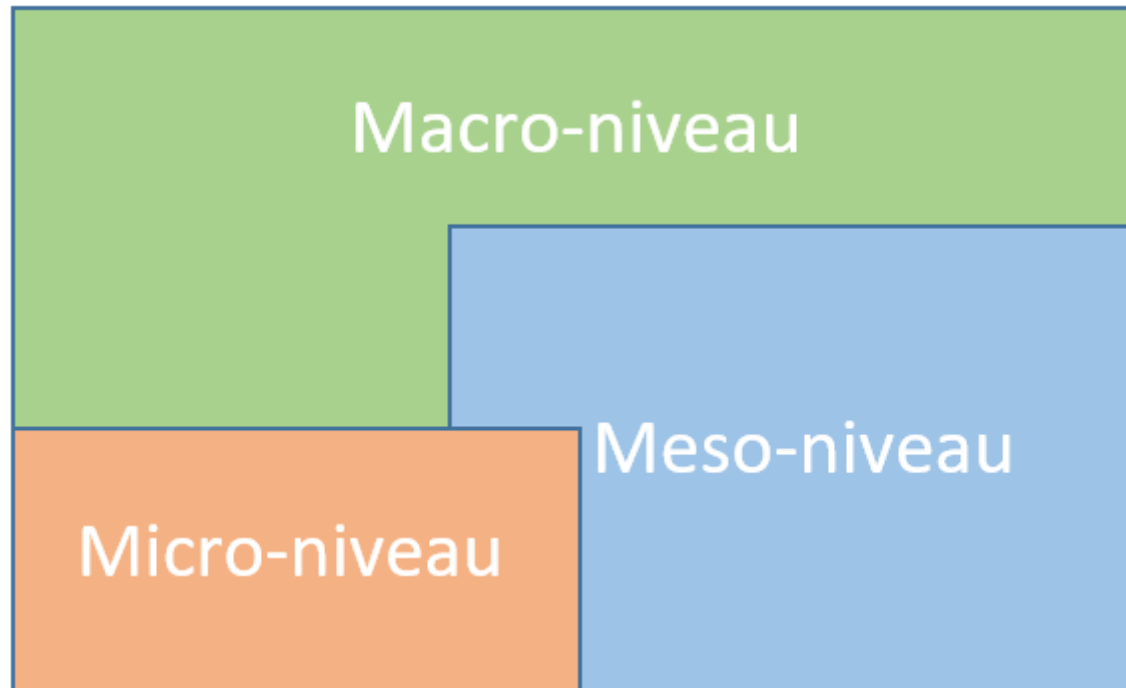
# Opbouw van de presentatie



# Opbouw van de presentatie

- **Micro-niveau:** Toeleiding van jongeren in leren en werken  
(Effectiviteit van drie ESF-interventies in L&W)
- **Meso-niveau:** Kwaliteitsvolle leerwerkplekken  
creëren en engageren  
(De rol van mentoring en coaching)
- **Macro-niveau:** Decreet van 10 juni 2016 tot regeling van  
bepaalde aspecten van alternerende opleidingen

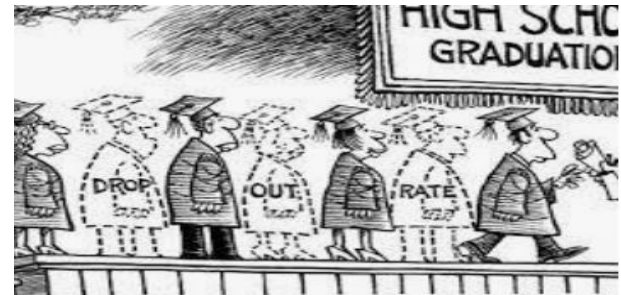
# Micro-niveau: toeleiding van jongeren in leren en werken



# Micro-niveau: toeleiding van jongeren in leren en werken

- Onderzoek (2018-2020) naar **de effectiviteit** van 3 ESF-interventies in Stelsel van Leren en Werken

– ↓ Vroegtijdig schoolverlaten



– ↑ Doorstroom naar NEC



# Achtergrond bij de ESF-interventies

- **BRUGPROJECT:** Begeleiding van 15-18-jarigen bij het (verder) ontwikkelen van de arbeidsmarktgerichte attitudes en vaardigheden (800u) met als bijkomende inzet het voorkomen van vsv.
- **IBAL-PROJECT:** Bijkomende begeleiding (25u) van jongeren tijdens tewerkstelling in het Normaal Economisch Circuit (NEC) met als bijkomende inzet een duurzame tewerkstelling in NEC.
- **ABO BuSO OV3:** Instroom in dit facultatief (vrijwillig) jaar BuSO wordt aangemoedigd met motivatiebonus van €500 voor 400u opleiding en 700u aan werkervaring.

# Opzet onderzoek

- **HIVA-KULeuven** heeft onderzoek uitgevoerd naar de effectiviteit van de ESF-interventies met begeleiding van Departement Onderwijs en Vorming en het Europees Sociaal Fonds:
  - In de zomer van 2018 (beknopte **literatuurstudie**);
  - In de herfst van 2018 (**interviews**);
  - En een **longitudinaal onderzoek** van twee cohorten die de periode 2014-2018 dekken in het jaar 2019.
  - Winter van 2020 introduceert laatste fase in onderzoek: samenvatting voor het **beleid** met behulp van **focusgroepen**.



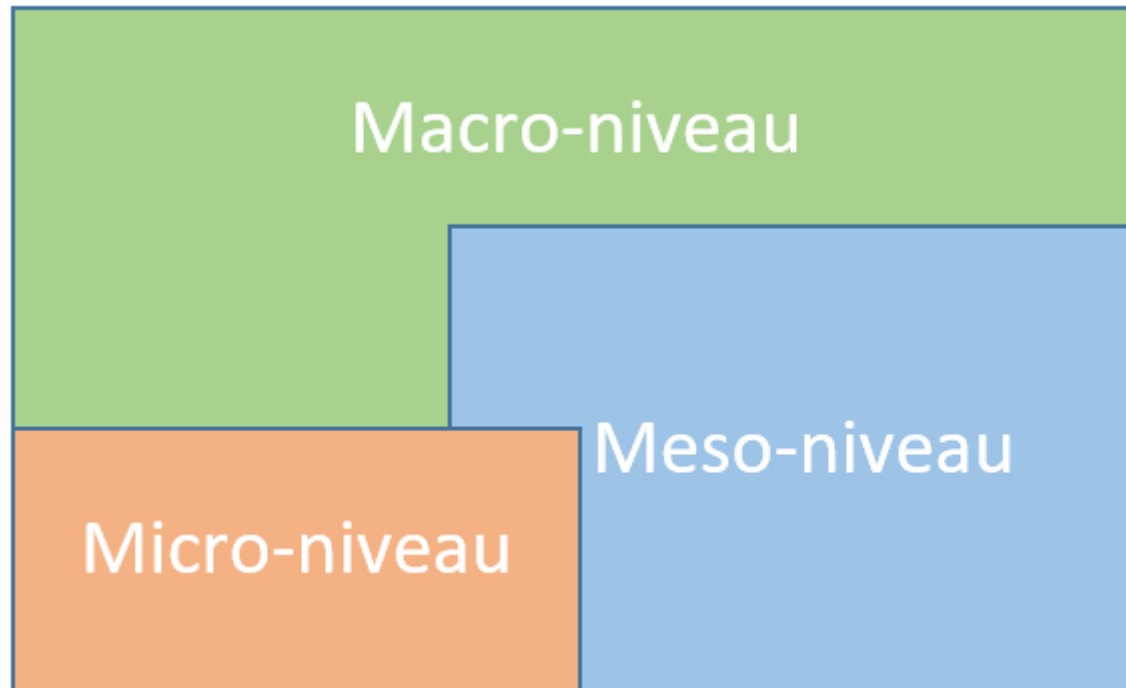
# Resultaten

- **Toeleiding** naar BRUG (27% van alle DBSO-IIn) en beperkt ook naar IBAL (bijna 7%). Van de IBAL-IIn heeft ongeveer 65% een brugproject achter de rug.
- Gemiddelde **duur** van een brugproject is 250 uur. Bij IBAL is dit 10u. Er stromen meer mannen in dan vrouwen, en bijna 60% heeft een laagopgeleide moeder.
- Toeleiding vindt plaats op basis van een **positieve selectie** van jongeren. Deze positieve selectie ligt mee aan de basis van succesvolle brugprojecten.
- Jongeren in IBAL-interventies hebben significant minder kans op vsv en significant meer kans op doorstroom naar NEC.
- Combinatie BRUG met IBAL vergroot kansen op behalen ESF-prioriteiten (**continuïteit**).

# Resultaten

- Bijna 50% van BuSO-IIIn kiezen voor ABO OV3. Opnieuw zijn deze ABO-IIIn vaker man dan vrouw, en heeft 50 à 60% een laagopgeleide moeder.
- 77,6% krijgt een motivatiebonus.
- Zij die **motivatiebonus** krijgen, zijn minder vaak problematisch afwezig van school (1,37% t.a.v. 9,38% in controlegroep)
- Facultatief jaar in BuSO ABO OV3 verhoogt de kans op een tewerkstelling in NEC, maar motivatiebonus heeft geen bijkomend effect op deze tewerkstellingskansen.

# Meso-niveau: kwaliteitsvolle leerwerkplekken creëren en engageren

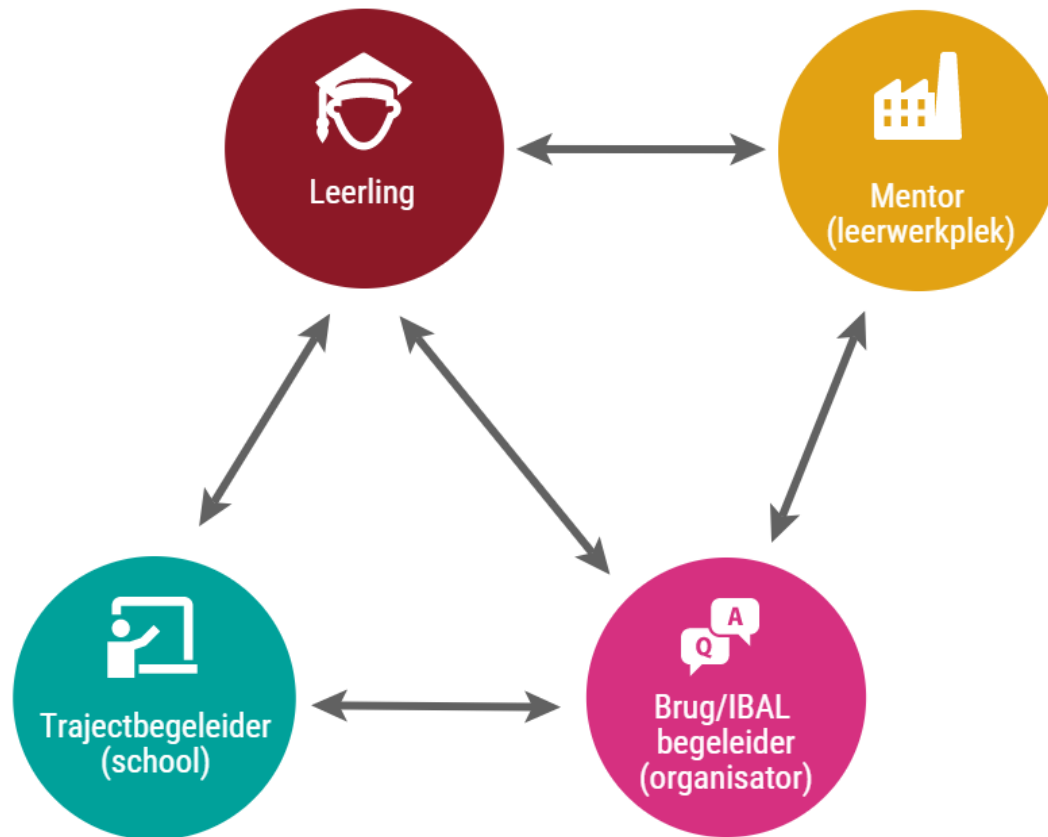


# Meso-niveau: kwaliteitsvolle leerwerkplekken creëren en engageren

- De rol van mentoring & coaching
  - Opleidingsverstrekkers
  - Organisatoren
  - Op de leerwerkplek



# Mentoring en coaching in L&W ("it takes three to tango")



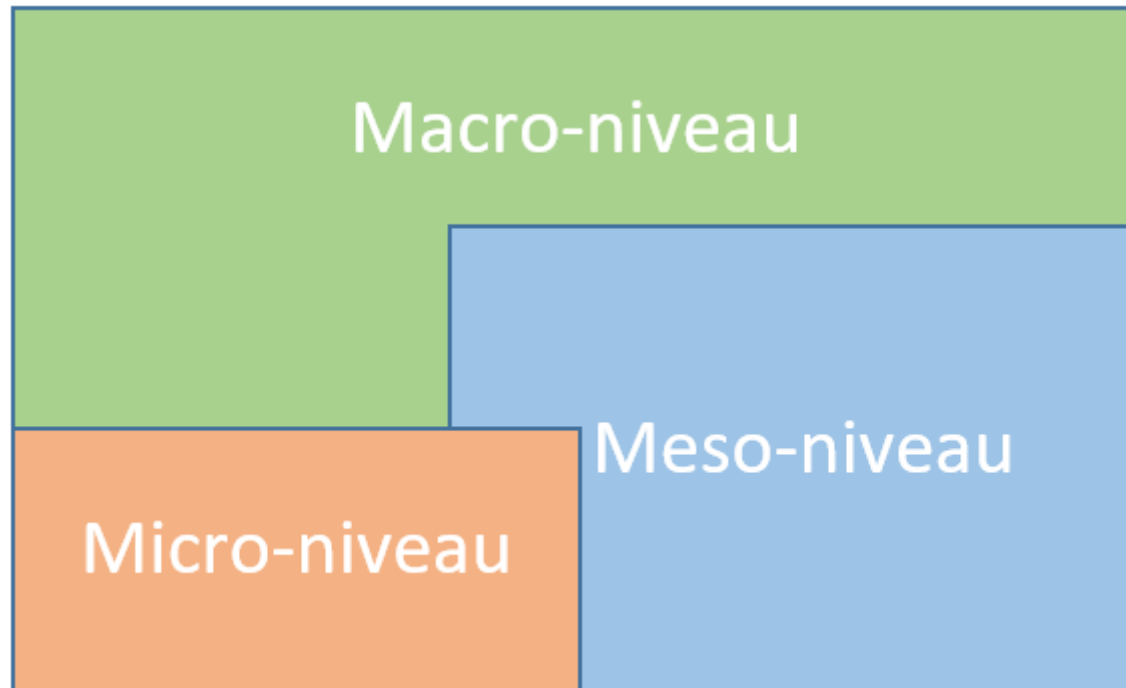
# Meso-niveau: kwaliteitsvolle leerwerkplekken creëren en engageren

- Belang van trajectbegeleiders, en BRUG en IBAL-begeleiders als spilfiguren voor jongeren (Belangrijke randvoorwaarde: mandaat van '**brugfiguur**')
- Werkplekieren versterkt vaardigheden én welzijn van de jongeren (Belangrijke randvoorwaarde: **de mentor**)
- Bouwen aan zelfvertrouwen, motivatie, identificatie, en betrokkenheid (Belangrijke randvoorwaarden: **succeservaringen en continuïteit in de begeleiding**) om te komen tot optimale leerresultaten.

# Meso-niveau: kwaliteitsvolle leerwerkplekken creëren en engageren

- Randvoorwaarden om te komen tot optimale leerresultaten staan niet (altijd) vast:
  - Afwezigheid steun omgeving en succeservaringen
  - Uitblijven van positieve relaties met  $\neq$  begeleiders
  - Persoonlijke problemen
- Toch kunnen **bepaalde aspecten van alternerende opleidingen** in een decreet worden gestipuleerd om zo te streven naar kwaliteitsvolle alternerende opleidingen.

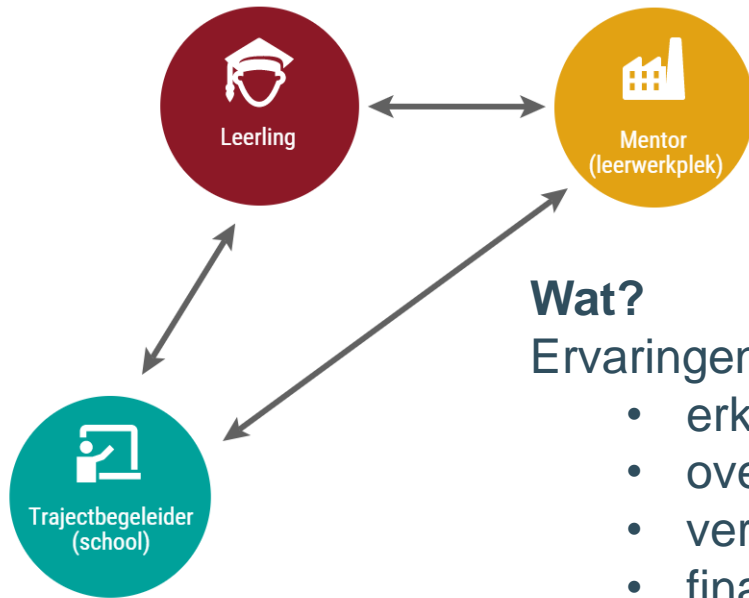
# Macro-niveau: regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen





# AGENTSCHAP VOOR ONDERNEMERSVORMING SYNTRA VLAANDEREN

Evaluatie decreet OAO



## Wat?

Ervaringen met:

- erkenningsaanvraag
- overeenkomsten
- vergoeding
- financiering
- opleidingsplan
- begeleiding
- beëindiging

## Hoe?

- Deskresearch + administratieve data SYNTRA Vlaanderen
- Vragenlijsten erkende (1031) en niet erkende vestigingen (249) + mentoren (938)
- Interviews leerlingen (23), trajectbegeleiders (14) en technisch adviseur- coördinator (4)

# Motieven aantrekken leerlingen

- Investerings- vs. substitutiemodel
- Productiegeoriënteerd model
- Leerwerkplekken:
  - Opleiden toekomstige werknemer
  - Overdragen eigen kennis en passie
  - Vooruitzicht op aanwerving jongere
- Begeleiders:
  - Motieven leerwerkplekken kunnen enorm verschillen: knelpuntberoepen vs. overaanbod aan werknemers
  - Effect op begeleiding
  - Investeringsmotief → hogere eisen en verwachtingen

# Erkenningsaanvraag

- 34 701 aangevraagd
- 87,51% goedgekeurd
- Gepercipieerde reden afkeuring: niet alle competenties kunnen aanbieden
  - erkennen voor onderdelen + rotatie aanmoedigen
- Administratieve horde: attest goed gedrag en zeden ('model 2')
  - Nadien bijvoegen



# De overeenkomsten

- Leerwerkplekken: niet altijd op hoogte type overeenkomst

Type overeenkomst	Percentage	
Overeenkomst alternerende opleiding (OAO)	Type overeenkomst	Percentage
	OAO	92,26%
Deeltijdse arbeidsovereenkomst met Sociale Maribel (DA SM)	DA SM	3,24%
Stageovereenkomst alternerende opleiding (SAO)	SAO	2,26%
	DA	2,25%
Deeltijdse arbeidsovereenkomst (DA)	2,25%	

→ Een concept duidelijker voor communicatie  
Maar doelgroepen verschillen

+ intervisie tussen ervaren en nieuwe begeleiders

# Vergoeding



€543

GEMIDDELDE TOTALE  
VERGOEDING



66.5%

Leervergoeding



34.6%

Onkostenvergoeding



11.3%

Toeslag feestdag



8.6%



79.8%



8.4%



14.5% **weet niet** juist  
hoeveel de  
jongere ontvangt



12.4% **keert een**  
**informele**  
**vergoeding** uit

# Vergoeding

- Leerlingen:
  - Onderdelen: onkostenvergoeding, vakantiegeld en kledij
  - In natura en informeel (vb. uitbetaling overuren)
  - Tevredenheid: afhankelijk van referentiepunt → koppelen aan leerlijn
  - Misverstanden
  - Wisselende hoogte → vast maandelijks bedrag
- Begeleiders:
  - Algemeen: voorstanders betalende opleiding
  - ↔ drempel om werkgever te overtuigen
    - (Financiële) prikkels om deel te nemen + succeservaringen delen

# Financiering

- Leerwerkplekken:
  - Weinig gekend
  - RSZ-verminderingen, stagebonus en mentorkorting
  - Administratieve afhandeling moeizaam:
    - Tijdrovend
    - Bij wie terecht?  
→ administratieve vereenvoudiging en transparantie
- Begeleiders:
  - Vrijmaken uren
  - Uitgebreid takenpakket, maar niet allemaal erkend
  - Knelpunten op termijn → verschuiven uren

# Het opleidingsplan

- Begeleiders:
  - Met overzicht competenties naar leerwerkplek
  - Timing  $\leftrightarrow$  afhankelijk van opdrachten
  - Stok achter de deur tegen routinematige basishandelingen
  - Onduidelijkheden; vormgeving en inhoud  $\rightarrow$  duidelijker kader
- Leerwerkplekken:
  - Weinig mentoren betrokken
  - Positief t.o.v. inhoud: haalbaar en praktijkgericht
  - Zelfs meer competenties dan vastgelegd
    - Minder o.w.v.:
      - Uitblijven opdracht
      - Onvoldoende tijd
      - Te zwaar/moeilijk voor leerling



# Begeleiding op de werkvloer



- 65,47% zware taak
- 1/5 problemen:
  - Tijdsgebrek eigen werk
  - Administratieve belasting
  - Evaluatie → vast en gemeenschappelijk sjabloon
- Weinig vorming en intervisie → werkgevers sensibiliseren om mentoren tijd te geven voor begeleiding en opleiding
- Leerlingen:
  - Samen vs. naast mekaar
  - Begeleiding verschilt
  - Mentor als vertrouwenspersoon en/of tussenpersoon

# Begeleiding door opleidingsverstrekker

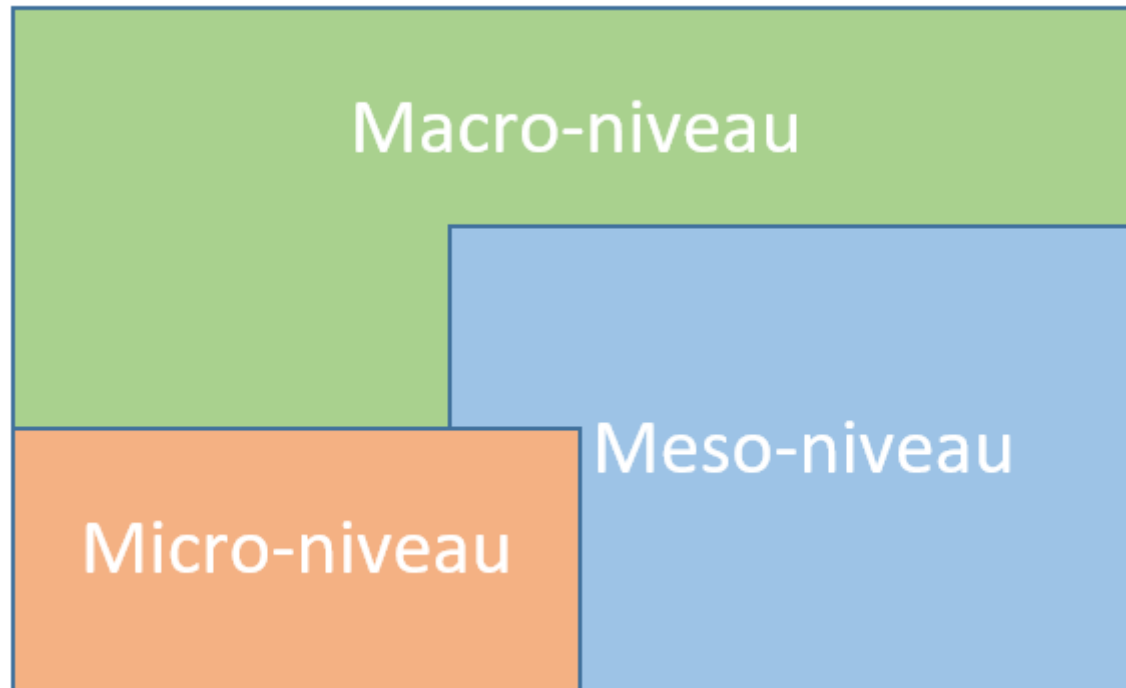
- Ondersteunen zowel leerlingen als leerwerkplekken
  - Leerlingen
    - Werkbezoeken
    - Aanspreekpunt bij problemen
  - Leerwerkplekken
    - Overtuigen van systeem alternerend leren
    - Ondersteuning erkenningsaanvraag
- Bijkomende taken/materie  
→ tijd en middelen nodig voor begeleiding



# Vroegtijdige beëindiging

- Leerwerkplekken:
  - 46,06% ervaring met stopzetting → matching verbeteren
  - 71,88% verloopt vlot
- Begeleiders:
  - Onderling overleg
  - Geen opzegtermijnen/verdere conflicten
  - Relatie behouden
- Leerlingen:
  - Geen stopzetting opleiding, maar verandering → kaderen als opleiding met vallen en opstaan
  - Organisch verloop
  - Tevreden over ondersteuning begeleiders

# Besluit



# Besluit

- **Micro-niveau:** Doelgroep in L&W heeft nog vaak 'een aanloop' nodig om over arbeidsattitudes en -vaardigheden te beschikken. Organisatoren behoeven mandaat om op te treden als brugfiguren.
- **Meso-niveau:** Mentoring en coaching, succeservaringen, en continuïteit in de begeleiding zijn randvoorwaarden om tot optimale leerprestaties (en minder vsv) te komen. Een kwaliteitsvolle leerwerkplek kan (ook) aan deze randvoorwaarden voldoen.
- **Macro-niveau:** Overeenkomsten AO, zoals bepaald in decreet van 2016, hebben als taak om (meer) garanties te bieden op het creëren kwaliteitsvolle leerwerkplekken. Het is echter onduidelijk of deze garanties ook meer leerwerkplekken (en leerlingen) kunnen engageren om in het systeem te stappen.

Bedankt! Meer weten?  
[sofie.cabus@kuleuven.be](mailto:sofie.cabus@kuleuven.be)