



edu+

ESF
INVESTEERT IN
JOUW TOEKOMST



Duaal leren Tuinaanleg en tuinbeheer

Mentorondersteuning: behoeften en voorstellen

Van 1 september 2017 tot 31 augustus 2018

DEEL 1: VOORSTELLING VAN HET PROJECT.

1.1. Inleiding.

Het Vlaamse Regeerakkoord 2014-2019 vermeldt in het luik onderwijs en het luik werk dat ze samen willen een geïntegreerd duaal stelsel van leren en werken creëren dat als gelijkwaardig wordt beschouwd met alle andere vormen van secundair onderwijs en dat perspectief biedt voor jongeren én voor ondernemers.

De conceptnota ‘duaal leren, een volwaardige kwalificerende leerweg’ werd door de Vlaamse regering goedgekeurd op 23 januari 2015.

Hierop volgend werden bij alle bevoegde instanties adviezen ingewonnen. In het Vlaams parlement werden hierover hoorzittingen gehouden. Uit al deze adviezen en reacties bleek volgens de Vlaamse overheid een groot draagvlak voor duaal leren. Op basis van de aangebrachte bedenkingen werd de conceptnota bijgewerkt en ontstond de **conceptnota 2 bis**. Hierbij werd ook rekening gehouden met de resultaten van het transnationaal ESF project ‘naar een hervorming van het stelsel Leren en Werken in Vlaanderen.

Het **tijdelijk project Schoolbank op de Werkplek** rond duaal leren in het secundair onderwijs vindt zijn wettelijke basis in het Besluit van de Vlaamse Regering van 22 april 2016, publicatiedatum 31 mei 2016, datum laatste wijziging 26 juni 2017.

Met dit tijdelijk project wil de overheid via het duaal leren een aantal vernieuwingen invoeren. Inzonderheid betreft het competentiegericht handelen en kwalificatiegericht denken. Een hechte samenwerking tussen de onderwijs- en de ondernemingswereld staat hierbij centraal.

We willen hierbij opmerken dat binnen dit tijdelijk project Schoolbank op de Werkplek een aantal facetten anders geregeld zijn dan onder het overig stelsel van duaal leren. Dit maakt het uiteraard niet eenvoudig voor de betrokken partijen om in deze recente materie te weten welke bepalingen van toepassing zijn.

Vervolgens is **de ESF oproep 391 Duaal Leren en Werken** opengesteld, met tot doel de realisatie van het duaal leren in Vlaanderen verder te stimuleren door projecten te financieren die zorgen voor een verdere professionalisering en omkadering van het leertraject van de jongere.

Dit ESF project is goedgekeurd op datum van 19 juni 2017, onder het **projectnummer 6950**. Het project loopt voor de duurtijd van maximaal 1 kalenderjaar zijnde van 1 september 2017 tot 31 augustus 2018.

Het is goed om er ons van bewust te zijn dat binnen het project dit werkkader in belangrijke mate nieuw is voor alle betrokken partners. Dit betekent ook dat de betrokken partners zoekend zijn naar de best beschikbare technieken om dit duaal leren vorm te geven. De vormgeving van het mentorschap is het terrein dat binnen dit project aan de orde is.

Het project werd voor 65.077 euro gefinancierd met een bijdrage vanuit het Europees Sociaal Fonds (ESF) en voor 48.808 euro met een bijdrage vanuit Vlaanderen (VCF).

1.2. Doelstellingen van het project.

In de **algemene doelstellingen** formuleert men de opzet van het project als volgt:

“Het ondersteunen door een sectorale coach van mentoren bij bedrijven in de sector tuinaanleg en tuinbeheer die in het kader van het project ‘Schoolbank op de werkplek’ een jongere in dienst nemen en opleiden volgens het pedagogisch project *duaal leren*. “

Deze doelstelling kadert binnen het ruimer beleid waarbij men onderwijs en arbeidsmarkt beter op elkaar wil laten aansluiten. Men wil dit doen door te zorgen voor:

- Een verbetering van de relevantie van de onderwijs- en opleidingsstelsels voor de arbeidsmarkt.
- Het vergemakkelijken van de aansluiting tussen onderwijs en werk.
- Een versterking van de beroepsopleidings- en scholingssystemen en de kwaliteit ervan, onder meer door mechanismen voor het anticiperen op vaardigheden, aanpassing van leerplannen en invoering en ontwikkeling van werk gerelateerde opleidingen, waaronder duale leersystemen en leerlingstelsels.

Het eindrapport zal volgende elementen bevatten:

Verslag van het verloop van het project met een ***overzicht van de specifieke vragen en noden*** van mentoren in KMO bedrijven en micro-ondernemingen in de sector.

Verslag van de ***oplossingen die aangereikt zijn aan de mentoren*** om tegemoet te komen aan deze specifieke vragen en noden.

Weerslag van deze vragen, noden en oplossingen ***op de organisatie van de begeleiding en ondersteuning van de mentoren in de sector en de consequenties voor toekomstige mentoropleidingen.***

Voorstel voor de implementatie van de mentoropleiding die deel uitmaakt van een afsprakennota in de samenwerkingsovereenkomst tussen het Vlaams en het sectoraal partnerschap.

Voorstellen voor het Dagelijks bestuur en de Raad van Bestuur van EDUplus: hoe kan de begeleiding en ondersteuning van mentoren structureel ingebed worden in de werking van EDUplus en het sectoraal partnerschap van de groene sectoren?

Beleidsaanbevelingen voor de toekomstige implementatie van het duaal leren, met nadruk op de begeleiding en ondersteuning van de mentor op het bedrijf en met vermelding van andere aspecten die opduiken tijdens de loop van het project en die relevant zijn voor de succesvolle organieke uitrol van het duaal leren in Vlaanderen.

1.3. Promotor en partners binnen dit ESF project.

EDUplus, die als promotor voor dit project functioneert, is een paritair aangestuurde vormingsVZW voor de werknemers van de groene sectoren tuinbouw, parken en tuinen, landbouw, technische land- en tuinbouwwerken.

Namens de werkgeversorganisaties zijn de betrokkenen:

- Boerenbond - Hoofd sociale zaken Boerenbond - Dhr. Chris Botterman
- Belgische Federatie Groenvoorzieners - Dhr. Guy De Schepper
- Algemeen Verbond v/d Belgische Siertelers en Groenvoorzieners =AVBS - Dhr. Jan Vancayzeele

Namens de werknemersorganisaties zijn de betrokkenen:

- ACV Voeding en diensten - Nationaal Secretaris - Frans Dirix
- ABVV - Co-Voorzitter ABVV Horval - Alain Detemmerman
- ACLVB - Nationaal Verantwoordelijke - Dominik Ronald

Deelnemende scholen hebben een duaal traject in de sector parken en tuinen en hebben interesse in dit ESF project. Er zijn 5 scholen in het ESF project gestapt. Ze bevinden zich gespreid over Vlaanderen.

Voor het standaardtraject groen- en tuinbeheer duaal BUSO OV 3:

- Vrije School Haverlo BUSO, Weidestraat 156, 8310 Assebroek
- Berkenbeek Buitengewoon Onderwijs, Nieuwmoersesteenweg 113, 2990 Wuustwezel
- Beroepsschool Sint Jozef, Ebergiste De Deynestraat 1, 9000 Gent

Voor het standaardtraject tuinaanlegger, groenbeheerder duaal:

- Vrij Agro- en Biotechnisch Instituut VABI, Zuidstraat 27, 8800 Roeselare
- De Wijnpers, Mechelsevest 72, 3000 Leuven

Hun deelname werd in samenwerkingsovereenkomsten bevestigd.

1.4. De mentor gesitueerd binnen de groep van beïnvloedende factoren.

1.4.1. Soorten beïnvloedende factoren.

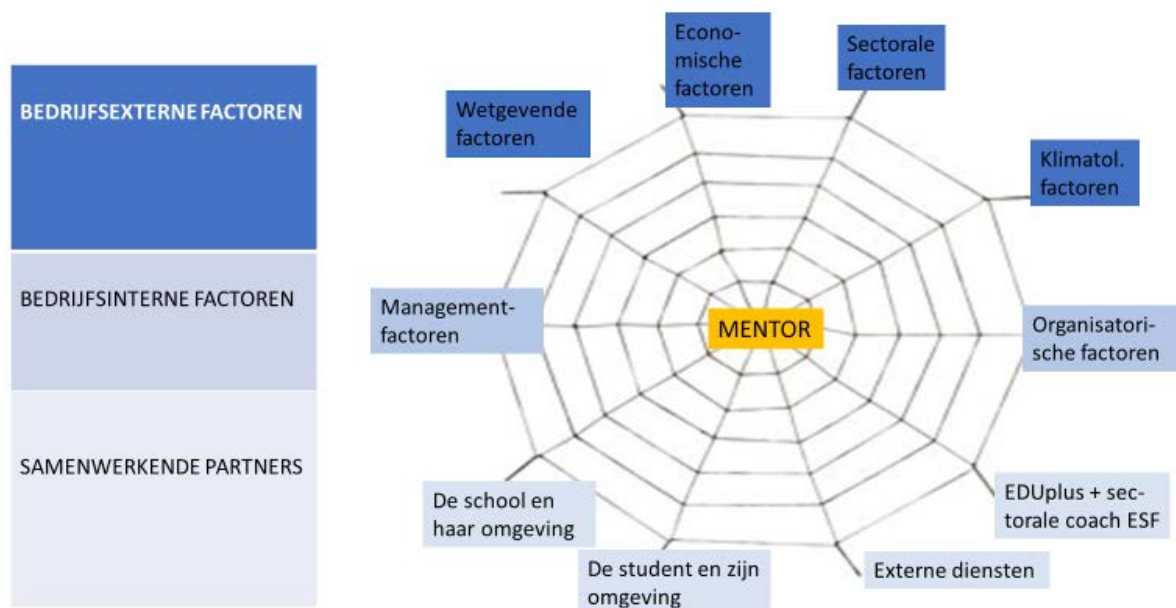
Bij het aanvatten van de werkzaamheden is er gestart met het verwerven van inzicht in de diversiteit aan betrokken partijen en het belang van specifieke factoren.

Deze oefening bleek belangrijk te zijn om de taak van de mentor binnen de volledige context te kunnen situeren.

Plaatsen we de mentor centraal in dit systeem dan stellen we vast dat er zich rond deze mentor een uitgebreid netwerk bevindt van factoren die op één of andere manier, direct of indirect invloed hebben op het mentorschap binnen de onderneming.

De relatie van de mentor ten aanzien van de betrokken factoren is zeer verschillend. Naargelang de verhouding tussen mentor en deze beïnvloedende factoren kunnen deze factoren in 3 categorieën worden gerangschikt, zijnde bedrijfsexterne factoren, bedrijfsinterne factoren en samenwerkende partners.

Fig.1 : situering van de mentor ten aanzien van de beïnvloedende factoren.



Bedrijfsexterne factoren: in het netwerk, fig. 1, situeren ze zich in de bovenste helft van de beïnvloedende factoren.

De mentor ondergaat in belangrijke mate de bepalingen die zich voordoen vanuit deze bedrijfsexterne factoren, zonder dat hij zelf beschikt over veel mogelijkheden om in dialoog te gaan of op korte termijn wijzigingen aan te brengen. Deze externe factoren beïnvloeden wel het mentorschap in die zin dat ze kansen kunnen bieden maar evenzeer bedreigingen kunnen vormen.

Bedrijfsinterne factoren: in het netwerk, fig. 1, situeren ze zich horizontaal (rechts en links) t.o.v. de mentor.

De werkgever heeft hier een directe aansturende rol. De ondernemingssituatie kan ervoor zorgen dat er sterktes zijn die ondersteunend zullen werken inzake mentorschap, maar er kunnen eveneens zwaktes zijn die mentorschap kunnen bemoeilijken.

Indien mentor en werkgever niet dezelfde natuurlijke persoon betreffen, kan er vanuit gegaan worden dat de mentor beschikt over een directe communicatielijn met de werkgever waardoor wederzijdse feedback mogelijk is. De mentor zal zijn taak moeten uitoefenen binnen een gegeven bedrijfscultuur.

Ook de persoonlijke situatie van de mentor is een belangrijke interne factor. De manier waarop mentorschap vorm zal gegeven worden, zal mee bepaald worden door de jobinvulling van de mentor en door zijn persoonskenmerken. Belangrijk bij mentorschap is sterktes maximaal te benutten en zwaktes bij te werken waar mogelijk.

Samenwerkende partners: in het netwerk, fig. 1, situeren ze zich in de onderste helft van de figuur.

In eerste instantie wordt bij mentorschap steeds gedacht aan de verhouding tussen mentor en student. Uiteraard is deze de belangrijkste, maar als mentor is het nodig te beseffen dat er veel meer partners zijn waarmee zal samengewerkt worden om een opleidingstraject tot een goed einde te brengen.

Immers: van samenwerking kan maar sprake zijn indien partners regelmatig overleg kunnen plegen. Zo zal ook de relatie met de trajectbegeleider van de school essentieel zijn in het opleidingstraject.

In tegenstelling tot de bedrijfsexterne factoren is de relatie met samenwerkende partners van die aard dat er geen sprake is van een vorm van machtssituatie maar wel van een overlegsituatie. Regelmatige contacten maken het mogelijk informatie uit te wisselen en te overleggen over het trajectverloop in al

Het netwerk maakt duidelijk dat 'mentorschap' opnemen vereist:

Het grondig bezitten van de beroepsbekwaamheden conform de opsomming binnen het standaardtraject.

Het beschikken of willen verwerven van kennis en inzichten die het kader bepalen waarbinnen dual leren zich situeert.

Het beschikken of willen verwerven van voldoende basisvaardigheden inzake communicatie om ten aanzien van de student maar evenzeer ten aanzien van het netwerk te functioneren als centraal aanspreekpunt.

zijn facetten. De aard van de relatie en de intensiteit van deze relaties verschilt sterk van partner tot partner. Het onderhouden van deze relaties vergt de nodige tijdsbesteding.

1.4.2. Bespreking van de beïnvloedende factoren.

1.4.2.1. Bedrijfsexterne factoren.

1. Wetgevende factoren.

Duaal leren wordt op **Vlaams niveau** door 2 verschillende departementen aangestuurd nl. onderwijs en werk.

Eenzijds: Vlaams minister van Werk, economie, Innovatie en sport: Dhr. Philippe Muyters.
Departement Werk en sociale economie (WSE).

Contactpersonen duaal leren:

- Pieter Van Sande - 02/552.83.42 - pieter.vansande@wse.vlaanderen.be
- Tine Stryckers - 02/552.83.37 - tine.stryckers@wse.vlaanderen.be

Anderzijds: Vlaams Minister van Onderwijs: Mevr. Hilde Crevits.

Departement onderwijs en vorming

Contactpersonen duaal leren:

- Wouter Pinxten – 02/553.94.99 – wouter.pinxten@ond.vlaanderen.be
- Chris Dockx – 02/553.96.01 – chris.dockx@ond.vlaanderen.be

Op **Federaal niveau** heeft ook het departement werk belangrijke bevoegdheden o.a. inzake het statuut van jongeren en inzake RSZ-maatregelen.

- Vice-eerste minister van Werk, Economie en consumenten, belast met Buitenlandse Handel: Dhr. Kris Peeters. Bevoegd voor het statuut van de jongeren en voor veiligheid.

Binnen de functie van mentorschap raken de 2 verschillende werelden van school en werk mekaar.

- De verplichtingen waaraan een mentor onderhevig is worden door twee verschillende wetgevingen aangestuurd.
- Het feit dat het een proefproject betreft, impliceert dat nog niet alle aspecten volledig zijn vertaald naar hun implicaties op de werkvloer voor de mentor en voor de student.

De mentor functioneert als draaischijf tussen deze 2 werelden. Mentorschap uitoefenen vereist van de mentor dat hij zijn netwerk nuttig kan aanwenden om:

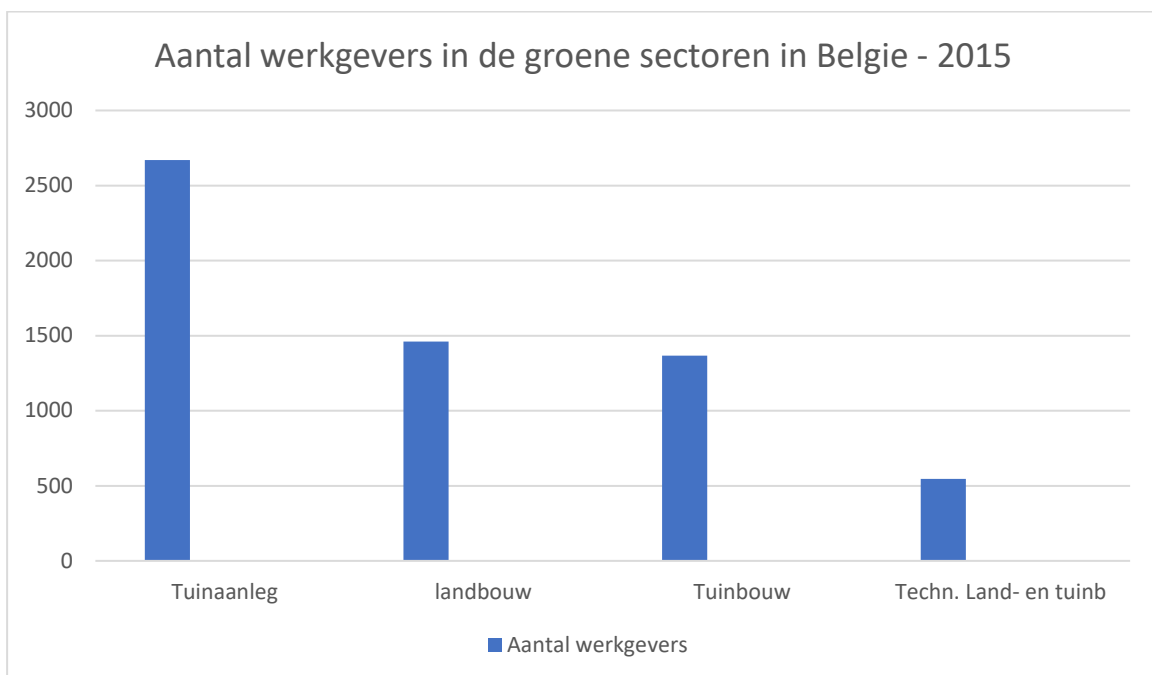
- Zich te informeren over het wettelijk kader waarbinnen hij zijn mentorschap uitoefent.
- Vragen die volgen uit het begeleidingstraject te richten naar en bespreken met de bevoegde partners om zo tot oplossingen te komen.
- Knelpunten of hiaten die hij ervaart in dit wettelijk kader te signaleren en inventariseren teneinde ze aan de bevoegde instanties kenbaar te kunnen maken.

2. Economische factoren op meso-niveau.

Fig. 2: aantal werkgevers in landbouw, tuinbouw, tuinaanleg en technische land- en tuinbouw in 2015 in België.

Aantal werkgevers in landbouw, tuinbouw, tuinaanleg en technische land- en tuinbouw in België		%
WG landbouw	1.460 WG	24.2 %
WG tuinbouw	1.367 WG	22.6 %
WG tuinaanleg	2.670 WG	44.2 %
WG techn. land- en tuinbouw	547 WG	9 %
Totaal	6.044 WG	100 %

Bron: sector foto, achtste uitgave 2017, Kenniscentrum Groene sectoren - blz. 7



Bron: sector foto, achtste uitgave 2017, Kenniscentrum Groene sectoren

De sector van de tuinaanleg telt binnen de groene sectoren nog altijd het grootste aantal ondernemingen. Ze betreffen 44.2 % van het aantal ondernemingen in België binnen de groene sectoren.

Fig. 3: verdeling van de werkgevers tuinaanleg per gewest - 2015

Gewest	Aantal	%
Vlaams Gewest	1.644 WG	61.6 %
Waals Gewest	944 WG	35.3 %
Brussels Gewest	82 WG	3.1 %

Bron: sector foto, achtste uitgave 2017, Kenniscentrum Groene sectoren - blz. 20

De sector tuinaanleg is het best ontwikkeld in het Vlaams gewest dat meer dan 60 % van het aantal ondernemingen binnen de tuinaanleg telt.

Fig.4: evolutie van het aantal werkgevers en werknemers in de tuinaanleg in België

Jaartal	Werkgevers	Werknemers-arbeiders	Gemiddeld aant. wn/onderneming
2000	1.551	6.243	4.03
2005	1.878	6.414	3.42
2010	2.362	7.160	3.03
2015	2.670	8.146	3.05

Bron: sector foto, achtste uitgave 2017, Kenniscentrum Groene sectoren - blz. 76

Belangrijke vaststelling is dat het aantal werkgevers in de tuinaanleg de laatste 15 jaar aanzienlijk is toegenomen én dat ook het aantal werknemers in deze sector toenam

Voor de periode tussen 2000-2015 nam het aantal werkgevers met 72 % toe. Voor dezelfde periode nam het aantal werknemers met 30 % toe of bijna 1/3.

Het gemiddeld aantal werknemers per onderneming is laag. In tegenstelling tot veel andere sectoren zien we de gemiddelde grootte van de ondernemingen naar aantal werknemers gedaald t.o.v. 10 jaar terug.

Fig. 5: verdeling van de werknemers in de tuinaanleg per gewest - 2015

Gewest	Aantal werknemers	%
Vlaams Gewest	5.254 werknemers	64 %
Waals Gewest	2.602 werknemers	32 %
Brussels Gewest	290 werknemers	4 %

Bron: sector foto, achtste uitgave 2017, Kenniscentrum Groene sectoren, cijfergegevens 2015.

Vlaanderen telde in 2015 bijna 2/3 van de Belgische werknemers in de sector van tuinaanleg.

Fig. 6: aantal reguliere arbeiders tuinaanleg in België per leeftijdscategorie

Leeftijd	Abs aantal 2015 (gem. over 4 kwartalen)	% deel
0 - 49 jaar	6.696	82.2
50 - 59 jaar	1.105	13.6
60 - 70 jaar	301	3.7
➤ 70	44	0.5
Totaal	8.146	100

Bron: sector foto, achtste uitgave 2017, Kenniscentrum Groene sectoren, cijfergegevens 2015.

Niettegenstaande de sector niet te maken heeft met een verouderd werknemersbestand zal minstens een 4 % van de werknemers de pensioenleeftijd van 65 jaar bereiken voor 2020.

De toekomstige instroom in de sector zal dus moeten voldoende groot zijn om

- De groei van de sector op te vangen.
- De vervanging van de werknemersgroep die uittreedt wegens leeftijd op te vangen.

In functie van mentorschap zijn deze vaststellingen relevant omdat de directe kennismaking tussen de werkvloer en de school ook een ideale basis legt voor instroom van gekwalificeerde arbeidskrachten in de sector.

Binnen dit project werden de mentoren gevraagd hoe relevant ze duaal leren vinden t.a.v. de instroom in de sector. Tevens werd nagegaan wat de voorlopige resultaten zijn bij de studenten die nu afstuderen in een duale richting.

3. Sectorale factoren.

De sector bevindt zich in een sterk concurrentiële markt gekenmerkt door:

- Een aanbod van een groot aantal kleine spelers, niet-zelfstandigen, die functioneren binnen de normale ondernemingscontext van werkgevers-werknemersverhoudingen. Deze zijn gebonden door een kader van sectorale bepalingen.
- Een aanbod van een groot aantal eveneens kleine spelers met zelfstandige statuten of die de job in bijberoep doen. Ze bepalen zelfstandig hun prijs en drukken deze tot prestaties met zeer lage winstmarge.

In iedere regio is het aantal aanbieders dus groot.

Mentoren melden dat het geen kwestie is van voldoende werk te vinden, maar doordat er zich binnen een korte afstand veel aanbieders melden wordt wel sterk aan prijsvergelijking gedaan.

De winstmarges voor tuinonderhoud staan sterk onder druk.

Hetzelfde kan gezegd worden voor de marges in de tuinaanleg. Een kleine marge op materialenaankoop of plantenaankoop kan hier wat meer ruimte geven, maar fiscaal wordt hier sterk op toegezien.

In functie van duaal leren is deze factor van belang omdat kleine winstmarges ook minder ruimte toelaten voor niet-productieve uren cfr zuivere opleidingsuren.

De sector bevindt zich ook in een snel evoluerende markt gekenmerkt door een evolutie naar een veel grotere differentiatie:

- Binnen het groenonderhoud: standaardonderhoud is niet meer de mainstream, specialisatie in stijlen duikt op gaande van strakke stijl tot landelijke stijl tot onderhoud in functie van natuurbeheer.
- Binnen de tuinaanleg: de vraag evolueert meer en meer richting het functioneren van de tuin als een outside wellnessruimte waar men zomer en winter kan van genieten.

Beide evoluties vertalen zich in:

- Een ruimer gamma aan soorten activiteiten die moeten uitgevoerd worden.
- Een sterke diversiteit in de technieken die moeten toegepast worden binnen 1 activiteit bv. binnen het snoeiwerk.

Het economisch kader op meso-niveau, in combinatie met het sectoraal kader, stelt de sector voortdurend onder druk:

- Om voldoende en kwaliteitsvol personeel in dienst te krijgen en te houden.
- Om te beschikken over werknemers die ruim inzetbaar zijn voor zeer diverse en snel evoluerende taken, zowel in tuinaanleg als tuinonderhoud.

In functie van mentorschap zijn deze vaststellingen relevant omdat duaal leren antwoorden formuleert op een aantal hogergenoemde sectorale uitdagingen. Indien een mentor zich hiervan bewust is zal hij zijn inspanningen beter kunnen kaderen in zijn ondernemingsbelang én in het sectoraal belang.

- Binnen de huidige ontworpen standaardtrajecten komen de diverse activiteiten zowel van tuinonderhoud als tuinaanleg aan bod. Het is ook de bedoeling dit instrument dynamisch te kunnen inzetten m.a.w. de gewenste competenties regelmatig te kunnen herzien in functie van de markt-evolutie.
- Bijkomend biedt duaal leren, met een aanzienlijk aantal uur werkplekuren, de mentor de kans in belangrijke mate overdracht van kennis en vaardigheden te realiseren, inclusief voor de domeinen waarvoor hij voelt onderbemand te zijn.

Sectoraal biedt duaal leren dus een ideale basis om de instroom, vervanging en diversificatie in de sector op te vangen. Voor ondernemingen die mentorschap opnemen kan toekomstige instroom van gekwalificeerd personeel belangrijk zijn. Het engagement om een duale leerling op te leiden houdt op zich echter geen enkele tewerkstellingsverplichting in t.a.v. de opgeleide student.

De sector wordt paritair aangestuurd via uitgebreid sociaal overleg. Ook de uitrol van de duale leer-systemen wordt paritair opgevolgd.

Beroepsorganisaties en werknemersorganisaties bepalen de krijtlijnen van arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden waarbinnen werknemers in de sector hun job uitoefenen binnen het bevoegd paritair comité 145.04. Ze geven ook mee vorm aan de uitrol van duale leertrajecten o.a. via het opvolgen van de standaardtrajecten.

Duaal leren wordt per schooljaar meer en meer uitgerold over een ruimer aantal standaardtrajecten en over meer scholen.

- In het **schooljaar 2016-2017** liep enkel het standaardtraject groen- en tuinbeheer duaal in BUSO OV3. Leerlingen werden opgeleid met stageovereenkomsten alternerende opleidingen (= S.A.O.) met 2 dagen/week werkplekuren en 3 dagen/week schoolprestaties.
- In het **schooljaar 2017-2018** loopt dit eerste standaardtraject verder. Er zijn terug nieuwe leerlingen ingestapt met een S.A.O. overeenkomst en de studenten van het vorig schooljaar zijn overgegaan naar een overeenkomst alternerende opleiding (O.A.O.), in belangrijke mate verwant met een gewone arbeidsovereenkomst maar dan met leervergoeding. Hierbij wordt 3 dagen/week aan werkplekuren gedaan en 2 dagen/week schoolprestaties.
In dit schooljaar werd ook een tweede standaardtraject aangevat nl. tuinaanlegger/groenbeheerder duaal in BSO niveau 4 (7 de specialisatiejaar), een éénjarige duale opleiding, eveneens met een OAO overeenkomst.
- Voor komend **schooljaar 2018-2019** zullen de lopende proefprojecten vervolgd worden en vinden terug 4 nieuwe standaardtrajecten ingang.

Dit gegeven is relevant in functie van mentorschap omdat dit betekent dat een groeiende groep van ondernemingen zullen geconfronteerd worden met de vraag om als leerwerkplek te functioneren en om een mentor aan te duiden. Veel nieuwe mensen zullen dus duaal leren mee vorm geven.

4. Klimatologische factoren.

Eigen aan de aard van het werk is eveneens dat de planning van de activiteiten, die door de mentor en de student kunnen worden uitgevoerd, sterk wordt bepaald door:

- Seizoensgebonden omstandigheden: in tegenstelling tot een volcontinu productieproces bepaalt in de eerste plaats het seizoen de aard van de activiteiten die kunnen worden aangeboden. De mentor ondergaat deze wetmatigheid. Een standaardtraject afwerken kan dus niet louter gepland worden in functie van bv. een trimestriële onderverdeling van een schooljaar of andere afspraken, maar zal in de eerste plaats seizoensgebonden worden bepaald.
- Weersgebonden omstandigheden: bij zware regenval of hevige wind kunnen bepaalde werkzaamheden niet worden uitgevoerd, strenge vorst maakt het overgrote deel van de werkzaamheden onmogelijk. In tegenstelling tot seizoensgebonden omstandigheden zijn deze niet bij voorbaat in te plannen maar kunnen ze wel in belangrijke mate de daginvulling van een leerwerkplek mee bepalen.

De relevantie in functie van mentorschap komt ook tot uiting in de vragen en behoeften die mentoren hieromtrent stelden.

Deze factoren zijn in functie van mentorschap zeker van belang omdat:

- De planningsmogelijkheden van mentoren er in sterke mate worden door beïnvloed. Zo was het aanplantseizoen dit voorjaar zeer kort en werd het moeilijk om de clusters inzake aanplantingen af te werken.
- Weersomstandigheden een extra uitdaging vormen voor de student die de overstap maakt van een schoolmilieu naar buitenwerk. De mentor moet de student leren volharden.

1.4.2.2. Bedrijfsinterne factoren.

1. Managementfactoren.

Het imago dat een onderneming heeft is een belangrijke ondernemingsgebonden factor.

Door de jaren heen bouwt de onderneming een imago op dat in belangrijke mate de samenstelling van het huidige klantenbestand beïnvloedt. Een nieuw klantenbestand kan echter ook nieuwe bijkomende imago-elementen belangrijk vinden. Klantenverwachtingen evolueren immers snel.

Voor een ondernemer is het dus belangrijk enerzijds de sterke kanten van zijn huidige imago trouw te blijven en tegelijkertijd voldoende snel in te spelen op nieuwe verwachtingen van klanten.

Het aspect maatschappelijk verantwoord ondernemen is een imagofacet die momenteel wel in opmars is maar een secundaire rol speelt. Goed scoren op basis van prijs/kwaliteitsverhouding blijft doorslaggevend. Indien een klant echter twijfelt tussen 2 vergelijkbare ondernemers op vlak van prijs/kwaliteit zal hij verder op zoek gaan naar verschillen tussen beide. Een sociaal engagement aangaan kan dan wel het verschil maken om als ondernemer vooraan in het rijtje te komen staan.

Deze vaststelling is relevant in functie van duaal leren omdat de **communicatie door een werkgever ten aanzien van zijn klantenbestand** voor hem eveneens een belangrijke uitdaging vormt. Hij moet bepalen hoe hij het opleiden van een student duaal leren hierin de juiste plaats geeft:

- Enerzijds moet hij klanten de garantie blijven geven dat er niet wordt afgedaan aan de prijs/kwaliteitsverhouding van zijn werk.
- Anderzijds wil hij klanten ook uitleggen wat het maatschappelijk belang is van het engagement dat hij is aangegaan m.a.w. waarom hij dit doet. Klanten moeten de zekerheid hebben dat dit voor hen geen nadelige gevolgen heeft.

Iedere bedrijfsleider koestert verwachtingen over de toekomstige uitbouw van zijn onderneming.

Los van het feit of de werkgever wel of niet zelf de mentor is, zal de bedrijfscultuur en de bedrijfsvoering gevolgen hebben voor de begeleiding van duaal lerende studenten.

De twee principes die hierbij aan weerszijden van een ruim gamma aan groeivisies staan zijn:

- Enerzijds: the sky is the limit. Hoe sneller de onderneming groeit hoe beter.
- Anderzijds: het moet leuk, klein en gezellig blijven voor iedereen.

In het kader van duaal leren zijn beide bedrijfsfacetten belangrijk. Ze bepalen mee:

- Hoeveel ruimte en tijd de mentor zal hebben/krijgen om zijn lopende taak te combineren met zijn mentortaak.
- Of duaal leren wel of niet past in het toekomstscenario van de betrokken werkgever.

2. Organisatorische factoren.

Naargelang de omvang van de onderneming kunnen verschillende functies gespreid of gegroepeerd liggen bij één of bij meerdere individuen.

Het betreffen de functies van:

- Werkgever: die ook moet instaan voor het administratief luik verbonden met het personeelsbeleid.
- Mentor: die de student begeleidt en zijn vorderingen mee evalueert.
- Ploegleider/ploegbaas: die binnen een equipe op terrein de aansturing geeft en de opvolging van de werken ter plaatse doet.
- Werknemers: die samen met de student aan het werk zijn maar geen invloed hebben op de planning van het werk.

Het onderscheid is relevant in functie van mentorschap omdat:

- Bij een eenmanszaak alle taken door één en dezelfde persoon moeten gebeuren, wat de complexiteit van zijn begeleidende taak doet toenemen. Concreet zal hij meer tijd moeten investeren in externe communicatie met derden die hem hierin kunnen bijstaan.
- Bij verdeling van de functies over verschillende individuen zal meer belang moeten gaan naar het goed organiseren van de interne communicatie. Dit gegeven zal relevant zijn vanaf het onthaal van de student duaal leren tot en met het moment van de eindevaluatie.

Mentortaken verschillen dus naargelang interne organisatorische factoren.

1.4.2.3. Samenwerkende partners.

1. De school en haar omgeving.

Binnen de school blijken ten aanzien van de mentor 2 functies direct betrokken te zijn:

- **De trajectbegeleider** die de student van heel nabij opvolgt: dit is voor de werkgever het meest directe aanspreekpunt inzake pedagogische begeleiding van de student.
- De **technisch adviseur coördinator** (TAC) : deze persoon coördineert en volgt alle activiteiten op inzake materiële en organisatorische aspecten van de technische, beroepsgerichte en praktische vakken. De mentor kan hiermee in contact komen bv voor het verkrijgen van overzichten van prestaties.

Hiernaast zijn op de school nog meer partijen betrokken:

- De leerkrachten die praktijkles of algemeen vorming geven aan de leerlingen en hun inhoud mee zien bepaald worden door de interactie met de leerwerkplek.
- De leerkrachtengroep die niet in het duaal systeem lesgeven, maar hun takenpakket zien wijzigen in functie van meer competentiegericht onderwijs.
- De directies die het systeem duaal leren mee op kaart zetten.
- De onderwijskoepels die elks met hun specifieke invalshoek toezien op het systeem van duaal leren en mee bepalen wat in een school wel of niet mogelijk zal zijn van aanpassingen.

Al deze partijen samen bepalen de manier waarop de school het stelsel van duaal leren uitrolt.

De belasting van de mentor wordt sterk mee bepaald door de ondersteuning die wel/niet vanuit de school of vanuit derden wordt verstrekt.

Er dient te worden bekeken in welke mate de ondersteuning van de mentor door de trajectbegeleider:

- School-specifiek en van organisatorisch aard is bv. welke dagen wordt aan werkplekklaren gedaan.
- Leerlingen-specifiek en van pedagogisch aard is bv. gewenste aanpak in functie van het profiel van een student.
- Meer collectief van aard is bv. bewustmaking van het feit dat een student geen pasklare arbeider is en nog een volwaardig leerproces moet doorlopen.

In functie van mentorschap is dit onderscheid relevant om er te kunnen voor zorgen dat de trajectbegeleider niet overbelast wordt met allerlei diverse taken waardoor zijn pedagogische ondersteuning, waarin hij gespecialiseerd is, in het gedrang kan komen.

2. De student en zijn omgeving.

Binnen dit project zijn 2 verschillende standaardtrajecten van toepassing, met **2 totaal onderscheiden studentengroepen**:

- Voor het standaardtraject 'groen- en tuinbeheer duaal' betreft het studenten uit de kwalificatiefase. Let wel: dit betreft jongeren van het 4 de en 5 de jaar BUSO. Bij aanvang kan het dus gaan om studenten van 16 jaar, de jongsten kunnen 17 of amper 18 jaar zijn indien deze kwalificatiefase in het 5 de jaar eindigt. Bijkomend zijn deze jongeren met een beperking geconfronteerd.

- Voor het standaardtraject 'tuinaanlegger -groenbeheerder' daarentegen betreft het jongeren van het BSO die het 7de specialisatiejaar aanvatten. Het betreffen dus allemaal jongeren van minstens 18 jaar.

Relevant voor het duaal leren is het netwerk waarbinnen de jongere fungeert.

- **De ouders van de jongere** kunnen een belangrijke rol spelen in het leerproces en het kan van de mentor extra vaardigheden vereisen om hier op een gepaste manier te kunnen mee omgaan. In het algemeen kan de thuissituatie van de jongere in sterke mate zijn arbeidsethiek beïnvloeden. Bv. Wordt de jongere tijdens zijn opvoeding van thuis uit gestimuleerd om de handen uit de mouwen te steken en initiatief te nemen of niet?
Bv. Welke rol spelen de ouders om hun jongere 'moeilijkheden' te leren overwinnen?
Bv. Hoe gaan die ouders om met informatie die op het rapport van de jongere verschijnt?
- **De vriendenkring van de jongere:** deze kan zich op school bevinden, maar evenzeer er buiten. De jongere die duaal leren volgt vergelijkt zijn situatie met de andere jongeren waarmee hij in contact komt.
Bv. De studenten niet duaal van zijn studiejaar: hoeveel vakantie hebben zij?
Bv. De externe vriendenkring van de jongere: studeren ze nog of werken ze allemaal?
Dit alles zal mee bepalen hoe actief de jongere is en welke positieve of negatieve dynamiek dit heeft op zijn duaal leren.
- **Het ontbreken van een netwerk rond de jongere:** aangezien ieder duaal traject de student voor uitdagingen stelt en er zich onderweg valkuilen kunnen voordoen is het belangrijk te beseffen of de student sociaal een ruggensteun heeft om deze momenten te overwinnen. Leerlingen die er alleen voorstaan hebben minder draagkracht. De belasting weegt ten volle door.

3. De externe diensten waarbij de werkgever is aangesloten.

De mentor zal een verschillende werkbelasting ondervinden, al naargelang:

- De functies van werkgever en mentor al dan niet door 1 persoon worden uitgeoefend.
- De onderneming reeds personeel in dienst heeft en de relaties met de diverse externe diensten reeds bestaande zijn.

Het feit dat duaal leren binnen dit proefproject voor een aantal externe diensten nog niet ingeburgerd is, zorgt er voor dat de toepassing van dit kader de externe diensten ook voor nieuwe uitdagingen stelt.

- Regelmatig moeten zij ook opzoekingswerk verrichten in functie van de specificiteit van dit stelsel en de vraag die ze krijgen. De mentor/werkgever zal dus niet altijd direct antwoord krijgen op zijn vragen.
- De externe diensten vragen zelf aan de mentor/werkgever ook regelmatig bijkomende informatie om de trajecten juist te kunnen kaderen.

Concreet houdt dit in dat de communicatie met deze externe diensten dikwijls intensiever is dan bij het verrichten van routinematige activiteiten.

De **belangrijkste externe diensten** die in functie van duaal leren betrokken zijn en waarmee de mentor-werkgever rechtstreeks of onrechtstreeks communiceert zijn:

- Het sociaal secretariaat.
- De externe dienst preventie en bescherming op het werk.
- De arbeidsongevallenverzekering.

- De verzekeraar burgerlijke aansprakelijkheid voor ondernemingen (personen, goederen, uitgevoerde werken).

Er zal regelmatige communicatie moeten vertrekken van de mentor/werkgever naar deze diensten.

Voorbeeld 1: communicatie t.a.v. het sociaal secretariaat

- De mentor/werkgever zal van de trajectbegeleider maandelijks een prestatiestaat ontvangen met de vermelding van de gepresteerde dagen op school en op de leerwerkplek.
- Deze prestatiestaat dient bezorgd en becommentarieerd te worden aan het sociaal secretariaat. De vermeldingen zoals weergegeven op de prestatiestaat van de school moeten omgezet worden in codes of categorieën zoals gehanteerd door het sociaal secretariaat.

Voorbeeld 2: communicatie t.a.v. de externe dienst preventie en bescherming op het werk

- De mentor/werkgever zal van deze externe dienst de vraag krijgen aan welke risico's de jongere zal blootstaan.
- Hij zal moeten nagaan of de risico's aangegeven voor de werkvloer ook alle risico's omvatten waaraan de leerling binnen de school is blootgesteld bv. risico's verbonden met een turnles.

Belangrijk is te beseffen dat de rol die **de mentor** heeft zich op een **scharnier bevindt tussen het schoolmilieu en het werkmilieu**. De mentor zal snel ervaren dat schoolmilieu en werkmilieu:

- Een verschillend wettelijk kader hebben waarbinnen ze functioneren. Beide wettelijke kaders zijn complex en lopen niet parallel.
- Een verschillende terminologie gebruiken, waardoor er vertaalwerk te pas kan komen om informatie over te brengen tussen beide milieus.

Enkele voorbeelden:

- Vakanties op school noemen 'schoolvakanties', terwijl men in een werkomgeving deze term niet kent. De mentor/werkgever zal moeten bepalen of het gaat over wettelijke vakantiedagen of over gewettigde afwezigheid.
- Ziekte-dagen: op school kent men niet de terminologie van dagen met of zonder gewaarborgd loon.
- Gewettigde of ongewettigde afwezigheden bij ziekte: hebben voor de school en de leerwerkplek een andere inhoud. Een verklaring van afwezigheid geschreven door een ouder van de student kan voor de school als een gewettigde afwezigheid worden geïnterpreteerd maar kan voor de mentor een ongewettigde afwezigheid zijn conform het arbeidsreglement die van toepassing is voor de prestatiedagen op de leerwerkplek.
- Een plotse val in de turnles is voor de school een aandachtspunt die slechts bij zwaardere letsels wordt genotuleerd, terwijl in het kader van de arbeidswetgeving het een aangifte van een arbeidsongeval kan noodzaken.

Voor sommige mentoren/werkgevers is de communicatie met deze externe diensten een nieuw gegeven. Leren omgaan met deze communicatie is dan voor hen een wenselijk aandachtspunt bij mentorinitiatieven.

4. EDUplus en de sectorale coach tijdens het ESF project.

De aanwezigheid van een sectorale coach, gelokaliseerd binnen EDUplus, is voor de trajectbegeleiders van de deelnemende scholen en voor de mentoren die hiermee verbonden zijn een nieuw gegeven.

Concreet betekent dit dat communicatie tussen de sectorale coach en de mentoren loopt over diverse communicatiekanalen:

- **Mondelinge contacten** op afspraak ter plaatse: meermaals per dag verplaatsen de mentoren zich al naargelang de uit te voeren opdrachten. Plaats van afspraak moet dus telkenmale telefonisch bevestigd worden.
- **Telefonische contacten:** mentoren kunnen op ieder moment contact opnemen met de sectorale coach van Eduplus. De werking van een sectorale coach in functie van duaal leren is voor hen echter nieuw. Een aantal nemen regelmatig telefonisch contact, anderen doen dit zelden of nooit.
- **Mailverkeer:** de sectorale coach was altijd via outlook en het specifiek emailadres bereikbaar.
- **Onrechtstreeks via de trajectbegeleiders:** door hun talrijke contacten op terrein horen zij vaak als eersten mentorbehoefte die nuttig zijn om mee op te nemen in de beschouwingen rond mentorschap. Ze signaleren deze en brengen de sectorale coach hierover in gesprek met de desbetreffende mentoren.

Gezien de sterke regionale spreiding van de partners is het ook wenselijk om binnen dit project na te gaan welke hulpmiddelen beschikbaar zijn teneinde een vlotte communicatie met lage toegangsdrempel te bevorderen. Het kan hierbij gaan over het gebruik van:

- Een algemeen beschikbaar app bv whatsapp waarbij informatieoverdracht versleuteld verloopt.
- Specifiekere communicatiemiddelen die door partners binnen of buiten het lerend netwerk zijn ontwikkeld of worden gebruikt. De mogelijkheden en ervaringen nagaan met deze instrumenten kan nuttig zijn voor de verdere uitbouw van mentorschap.

De aanwezigheid van een sectorale coach tijdens de duur van dit ESF project is relevant in functie van de mentorschap omdat:

- Voorafgaand aan dit ESF project mentoren geen communicatielijnen hebben om signalen door te geven aan de sectorale partners. Binnen hun mentorschap geven ze nochtans vorm aan arbeidsverhoudingen en – omstandigheden ten aanzien van hun student duaal leren. Dit doen ze binnen het specifiek kader zoals gedefinieerd door het Proefproject 'Schoolbank op de Werkplek' en binnen bepalingen vastgelegd in een Stageovereenkomst Alternierende Opleiding (SAO) of Overeenkomst Alternierend opleiding (OAO). Vandaar behoefte tot communicatie zich opdringt.
- Dit ESF project zich precies tot doel heeft gesteld te luisteren naar de vragen en behoeften van de mentoren teneinde deze zo goed als mogelijk te vertalen in voorstellen die gemaakt worden rond toekomstig mentorschap in de sector.

Dit project vormt dus een ideale aanzet tot:

- Een communicatielijnen tussen de mentoren en de sectorale partners inzake behoeften in hun mentorrol.
- Het concipiëren van een flexibel product aan mentorondersteuning die op ieder moment aanpasbaar moet zijn in functie van nieuwe doelgroepen en bijkomende standaardtrajecten.

Ten aanzien van de beleidsorganen van EDUplus werd bij aanvang van het traject het Dagelijks Bestuur op de hoogte gesteld van het voorzien projectverloop (dd 19/09/2017, 28/09/2017).

Tussentijds werd regelmatig, aansluitend op de vergaderingen van de Dagelijkse Besturen (dd 18/10/2017, 14/11/2017, 12/12/2017, 16/01/2018, 9/02/2018, 28/02/2018, 5/04/2018, 25/04/2018), een terugkoppeling gegeven van de vorderingen in het verloop van het project.

De resultaten van het project werden voorgesteld naar aanleiding van de het dagelijks bestuur dd 29/08/2018.

Tussentijds werd ook de Raad van Bestuur ingelicht over het verloop van het project. Terugkoppeling zal gebeuren na toelichting aan het Dagelijks bestuur.

1.5. Planning van de afspraken.

1.5.1. Afspraken met de trajectbegeleiders.

Gezien trajectbegeleiders als eerste contact hebben met de mentoren en ook tijdens het opleidingstraject er het meest contact mee hebben:

- Zijn ze een goede bron van informatie over wat leeft bij de mentoren.
- Worden ze door mentoren vaak als eerste aangesproken, ook voor vragen ruimer dan de pedagogische aspecten tussen student-mentor.
- Nemen ze het functioneren van mentoren van dichtbij waar.

Het was van belang binnen dit project zo spoedig mogelijk met de trajectbegeleiders een uitgebreid **kennismakingsgesprek** te hebben. Op de kennismakingsgesprekken zijn verdere afspraken gemaakt voor samenwerking ter ondersteuning van mentoren.

Fig.7: overzicht van de kennismakingsgesprekken met de trajectbegeleiders

School	Trajectbegeleider/TAC	Afspraakdatum	Bijlage
St Jozefinst- Gent - BUSO	Geert Van Bunder/Christophe Mottart	25 sept. 2017	1
Berkenbeek – BUSO	Werner Vleminx / Steven Totté	3 okt. 2017	2
Haverlo -Brugge – BUSO	Filip Demeyer / Koen Claus	2 okt. 2017	3
De Wijnpers-Leuven- BSO	Kris Wouters/ Bart Vandenbossche	5 okt. 2017	4
VABI - Roeselare – BSO	Frédéric Boudry	4 okt. 2017	5

Inzake het ESF project hebben deze contacten nuttige informatie opgeleverd over:

- De instroom van studenten in duaal leren.
- De eerste contactname door trajectbegeleiders met potentiële leerwerkplekken en hun mentoren.
- Het aantal voorziene contacten tussen trajectbegeleiders en mentoren.

Verslagen van de aparte kennismakingsgesprekken (bijl. 1-5) en samenvattende gegevens (bijl.6) zijn beschikbaar.

Trajectbegeleiders meldten de wenselijkheid tot 2 soorten communicatie:

- **Op basis van behoeften:**

De trajectbegeleiders contacteren de sectorale coach bij behoeften i.v.m. de uitoefening van de taak van mentoren. Dit verloopt gewoonlijk telefonisch omdat dit tweezijdige communicatie mogelijk maakt.

Een vaststelling hierbij is dat er veel frequenter contact is genomen door de trajectbegeleiders van de BUSO scholen dan door de trajectbegeleiders van de BSO scholen. De verklaring ligt voor de hand: het begeleiden door mentoren van BUSO leerlingen dual is intensiever dan bij BSO leerlingen en het aantal deelnemende BUSO scholen en hun studentenaantallen ligt ook hoger dan bij de BSO scholen.

- **Gestructureerd in trajectbegeleidersvergaderingen:**

Opsplitsing per standaardtraject:

Gezien er verschillende standaardtrajecten van toepassing zijn voor de BUSO leerlingen OV3 ten opzichte van de BSO leerlingen 7 de specialisatiejaar, is er vanuit EDUplus ook in het verleden steeds gewerkt met 2 aparte vergadermomenten. Men wenst deze overlegmomenten absoluut zo te behouden met tot doel de besprekingen zo specifiek mogelijk te kunnen richten tot één bepaald groepsprofiel en één bepaald standaardtraject per trajectbegeleidersvergadering.

Samenstelling van de genodigden voor de trajectbegeleidersvergaderingen:

Naast de trajectbegeleiders en/of de TAC van de betrokken scholen worden ook uitgenodigd

Sector afgevaardigden: Boerenbond (Anne Vandenborre, Peter Van Bossuyt) en AVBS (Jan Vancayzeele)

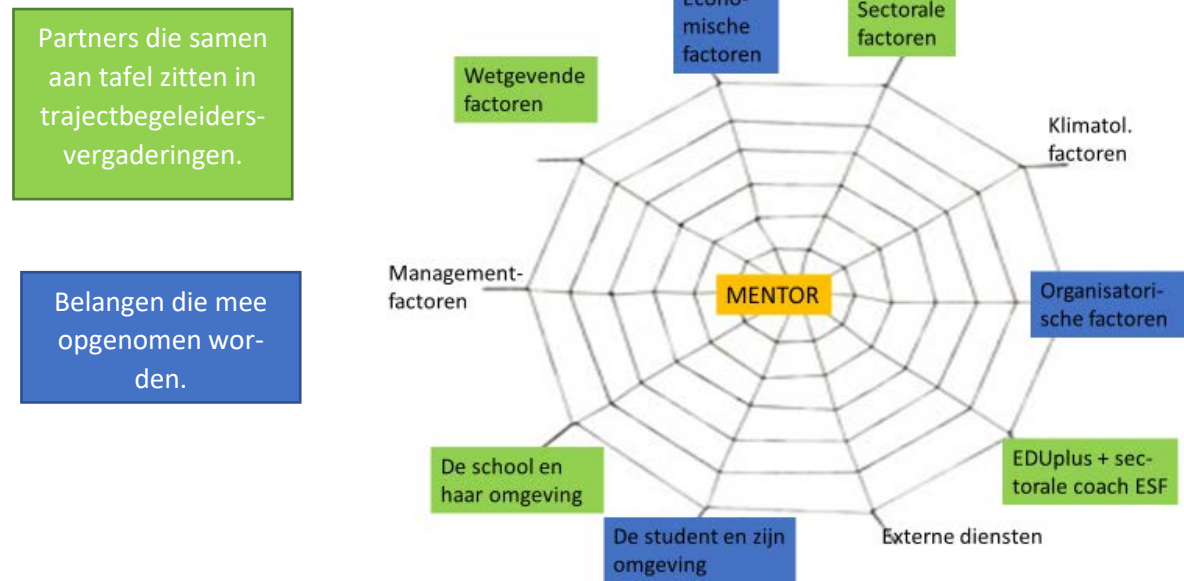
Onderwijsafgevaardigden van Koepelverenigingen: OVSG= Onderwijskoepel Van Steden en Gemeenten (Ellen Van den Block / Johan Vandenbranden), KOV= Katholiek Onderwijs Vlaanderen (Geert Van Bever, Lieve Van Soom, Eddy Van Autreve), GO!= Gemeenschapsonderwijs (Patricia Sieuw); POV = Provinciaal Onderwijs Vlaanderen (Adelheid Van Hauwermeiren)

Afgevaardigde van het Ministerie van Onderwijs: Wouter Pinxten.

Concreet betekent dit dat EDUplus via deze trajectbegeleidersvergaderingen de kans biedt tot directe dialoog tussen:

- enerzijds trajectbegeleiders die dagelijks het reilen en zeilen van dual leren opvolgen op de leerwerkplekken en op de school
- anderzijds beleidsverantwoordelijken of -medewerkers die via hun vertegenwoordiging mee aan tafel zitten bij het bepalen van de verdere toekomstige lijnen inzake dual leren.

Fig. 8: situering van het netwerk aan betrokkenen binnen een trajectbegeleidersvergadering.



De deelnemers ervaren het belang van dit overleg in:

- Het kunnen stellen van vragen inzake toepassing en interpretatie van de huidige reglementering op school en op de werkvloer met de mentoren.
- Het kunnen doorgeven van belangrijke signalen uit hun ervaringen met mentoren, met de vraag ze mee in beschouwing te nemen bij het uitstippelen van een vorm van mentorondersteuning of inzake toekomstige beleidsdocumenten.
 - Het ontvangen van duiding bij actuele discussies of thema's.
 - Het horen van de benadering van één bepaald thema vanuit de diverse hoeken van de aanwezigen.
 - Het onderling kunnen uitwisselen van ervaringen.
 - Het functioneren als breed lerend netwerk met deling van ervaringen.

Fig. 9: overzicht trajectbegeleidersvergaderingen

BUSO OV3 trajectbegeleidersvergaderingen	Bijl.	BSO 7 de jaar Trajectbegeleidersvergaderingen	Bijl.
11/10/2017	7	19/10/2017	11
11/12/2017, afgelast		14/12/2017	12
1/02/2018	8	8/02/2018	13
16/03/2018	9	24/04/2018	14
23/05/2018	10	5/06/2018, afgelast	

1.5.2. Afspraken met de mentoren.

Waar het praktisch mogelijk bleek is een eerste contact met de mentor verlopen in aanwezigheid van de trajectbegeleider en de sectorale coach.

In de periode september tot december 2017 (1 ste kwartaal van het schooljaar) is geopteerd voor individuele contacten met mentoren met tot doel:

- Onderlinge kennismaking en voorstelling van de opdracht van de sectorale coach binnen dit ESF project.
- Horen wat de behoeften en bekommernissen zijn van de mentoren gedurende de eerste maanden.

In de periode januari tot maart 2018 (2 de kwartaal van het schooljaar) is geopteerd om gesprekken meer specifiek te richten naar ervaringen i.v.m. de standaardtrajecten, de opleidingsplannen en de evaluatiesystemen. De gevolgde methodiek werd in overleg met de trajectbegeleiders afgesproken.

- BUSO Berkenbeek en BUSO Haverlo: de sectorcoach is zoveel als mogelijk mee geweest naar de individuele evaluatiebesprekingen over de leerlingen.
- BUSO St Jozef: omdat de trajectbegeleider evaluaties continu doet en hiervoor geen aparte contacten voorziet is hierbij gekozen voor een bespreking ten gronde van het evaluatiesysteem met de trajectbegeleider. Dit werd gevolgd door een netwerkmoment met de mentoren op 25 januari 2018.
- De Wijnpers en VABI Roeselare: de trajectbegeleiders zijn beiden nog zoekend naar een eigen evaluatiemethodiek. Er is gekozen voor een persoonlijk gesprek hierover met de trajectbegeleiders (VABI 19 oktober 2017, Wijnpers 22 maart 2018)

Bijkomend zijn er tussendoor regelmatige contacten geweest op basis van:

- Mentoren die zelf bepaalde vragen stellen.
- Signalen van de trajectbegeleiders die vragen of behoeften van mentoren doorgeven.
- Een vraag van de sectorale coach aan de mentor in functie van een specifiek deelaspect van het project bv. hoe ga je als mentor om met de aansturing een werknemersequipe waar de leerling dual deel van uitmaakt?

In de periode april tot juni 2018 (3 de kwartaal van het schooljaar) is geopteerd voor een dubbele methodiek:

- Er is een individueel gesprek geweest met alle mentoren met de bedoeling enerzijds te luisteren naar hun vragen en behoeften, anderzijds het meer specifiek te hebben over de eindevaluatie in functie van arbeidsrijpheid van de jongeren en hun kansen op de sectorale arbeidsmarkt.
- Bijkomend is er elektronisch een vragenlijst bezorgd teneinde hun bevindingen en behoeften bij dual leren systematisch te bevragen, wat het mogelijk maakt de antwoorden te extrapoleren naar groepsvaststellingen.

Fig. 10: overzicht van de contacten met de mentoren (bijl. 15 -.....)

School	Contract	Bedrijfsbezoek 1	Bedrijfsbezoek 2	Bedrijfsbezoek 3	Eindbewaaging	bijlage	
St. Jozef Gent, BUSO	DAO	13/10/2017		25/01/2018	27/04/2018	Vragenlijst BUSO	15-16-17
	DAO	20/10/2017		26/02/2018	27/04/2018	Vragenlijst BUSO	
	DAO	13/10/2017		25/01/2018	11/06/2018	Vragenlijst BUSO	
	DAO	10/11/2017		25/01/2018	24/05/2018	Vragenlijst BUSO	
	DAO	9/11/2017		25/01/2018	24/05/2018	Vragenlijst BUSO	
	DAO	13/10/2017		25/01/2018	stopzetting		
	DAO	20/10/2017		20/mrt/18	27/04/2018	Vragenlijst BUSO	
	SAO	20/10/2017			stopzetting		
	SAO	13/10/2017		9/01/2018	24/05/2018	Vragenlijst BUSO	
	SAO	13/10/2017		2/03/2018	6/06/2018	Vragenlijst BUSO	
	SAO	13/10/2017		25/01/2018	11/06/2018	Vragenlijst BUSO	
					27/04/2018 en		
	SAO	13/10/2017		28/02/2018	31/05/2018	Vragenlijst BUSO	
	Berkenbeek Wuustwezel, BUSO	SAO	26/10/2017			stopzetting	
DAO		26/10/2017	24/11/2017 en	8/03/2018	8/06/2018	Vragenlijst BUSO	
DAO		26/10/2017		24/11/2017	18/05/2018	Vragenlijst BUSO	
SAO		26/10/2017		4/12/2017	4/06/2018	Vragenlijst BUSO	
SAO		9/11/2017		5/01/2018	stopzetting		
Haverlo Brugge, BUSO	SAO	9/11/2017		1/12/2017	Overlijden mentor		
	SAO	26/04/2018		28/06/2018			
	DAO	10/10/2017		1/12/2017	29/05/2018	Vragenlijst BUSO	
	SAO	11/10/2017		1/12/2017	21/06/2018	Vragenlijst BUSO	
VABI Roeselare, BSO	DAO	4/10/2017		15/03/2018	15/05/2018	Vragenlijst BSO	
De Wijnpers, Leuven, BSO	DAO	12/10/2017		22/03/2018		Vragenlijst BSO	
	DAO	12/10/2017		26/03/2018		Vragenlijst BSO	
	DAO	12/10/2017		4/07/2018		Vragenlijst BSO	
	DAO	9/11/2017		21/03/2018		Vragenlijst BSO	
	DAO	12/10/2017		4/04/2018		Vragenlijst BSO	
	DAO	9/11/2017		27/03/2018		Vragenlijst BSO	
	DAO	12/10/2017		28/03/2018		Vragenlijst BSO	

1.5.3. Afspraken met derden.

1.5.3.1. Contacten met derden in functie van het ontwikkelen van communicatiemiddelen.

Bij sectoren en bij onderzoeksinstellingen is geluisterd welke digitale middelen worden gebruikt in de communicatievoering met de mentoren.

Fig. 11: overzicht contacten sectoren en diensten

Contacten	Sector Situering	Datum Inhoud	Bijl.
Marieke Veyser E. Sabbelaan 49 8500 Kortrijk GSM 0474 45 84 26	Kunststof in textiel. Samenwerking met onder- zoeksinstelling Centexbel.	14/12/2017 Voorstelling app PlastiQ met meer info over mogelijkheden en beperkingen	X
Annelies Van Isacker Autoweg-Zuid 3 9051 Afsnee GSM 0473 55 15 56	Opleidingscentrum Syntra Midden-Vlaanderen: heeft een app ontwikkeld (ESF project).	14/12/2017 Voorstelling app die intern binnen de schoolgroep wordt gebruikt.	X
Soen Bauters Tramstraat 59 9052 Zwijnaarde T02 209 65 65	Hout en bouwsector. Constructiv. Mentorbegeleiding in op- bouw.	5/01/2018 Voorstelling van de manier waarop de sector de mentorondersteuning norga- niseert.	X
Triple ID ,Stef De Jonghe St. Blasiusstr 11 A, 8800 Rumbeke	Softwarebureau. App ontwikkeld voor PlastiQ	15/03/2018 Bevragen van aandachtspunten en mo- gelijkheden om een app te ontwikkelen of aan te passen voor een sector.	X
Alimento Lieve Van Camp GSM 0473 79 60 94	Voedingsnijverheid + bak- kers. Ontwikkeling v/e app door de sector zelf in combinatie met de website.	14/06/2018 Voorstelling van de manier waarop de sector duaal leren, inzonderheid de mentoren ondersteunt.	X

1.5.3.2. Contacten met scholen in functie van hun ontwikkeling van communicatiemiddelen.

Fig. 12: overzicht contacten scholen buiten dit ESF project

Contacten	Richting Situering	Datum Inhoud	Bijl.
SO Vilvoorde Christophe Dooms	Duaal leren BUSO- OV3 Eigen ontwikkeld materiaal voor communicatie met men- toren.	1/03/2018 Bekijken en bespreken van de kenmerken van de app.	X
IBSO Horizon	Duaal leren BUSO OV3 Bevragen van het systeem van opvolgen tijdens het duaal tra- ject en de opeenvolgende ja- ren.	20/02/2018 Bekijken en bespreken van de eigen soft- ware-ontwikkeling.	X

Syntra Antwerpen Sabah Asad	Gebruikte opvolgings- en registratiedocumenten .	17/11/2017 Bespreken v/d opvolgingsinstrumenten die men gebruikt in andere sectoren + rol v/d school t.o.v. de mentoren.	X
--------------------------------	--	---	---

Hierbij was het zeer nuttig om:

- Te vernemen welke specifieke aanpassingen iedere school doet om zijn registratie- en beoordelingssysteem te kunnen linken aan het intern gebruikt softwaresysteem op school.
- Te zien hoe men in scholen met veel leerlingen dualt poogt een zo goed mogelijk opvolgingssysteem uit te werken.
- Vast te stellen hoe men de leerdoelstellingen in dualt leren tracht te linken aan de leerdoelstellingen van het onderwijs en hun inspectiebevoegdheid.

DEEL 2: OVERZICHT VAN DE BEHOEFTE BIJ MENTOREN

2.1. Typologie van de bedrijven die mentorschap aangaan

2.1.1. Indeling op basis van hun werknemersaantal.

De aard van de ondernemingen die mentorschap opnemen is belangrijk om de vragen en behoeften van de mentoren in de juiste context te kunnen plaatsen.

Fig. 13: verdeling van de ondernemingen naar aantal werknemers (leerwerkplekken BUSO-jongeren).

	Naam WG	Geen personeel in dienst	1 wn in dienst	2-5 wn in dienst	6-10 wn in dienst	Meer dan 10 wn in dienst
1	PDC	X				
2	PI		X			
3 en 4	SV			X 3 wn (x2)		
5	WL			X 3 wn		
6	PG			X 2 wn		
7	KS	X				
8	KB		X			
9	GB					X 17 wn
10	WB					X 16 wn
11	JV		X			
12	CD			X 1,5 wn		
13	CV			X 4 wn		
14	BVG			X 3 wn		
15	TVM		X			
16	WV			X 2 wn		
17	HQ				X 7 wn	
18	KD	X				
19	FVDW			X 5 wn		
Som	19	3	4	9	1	2

Fig. 14: grafische voorstelling van de verdeling van de ondernemingen naar aantal werknemers (leerwerkplekken BUSO jongeren).

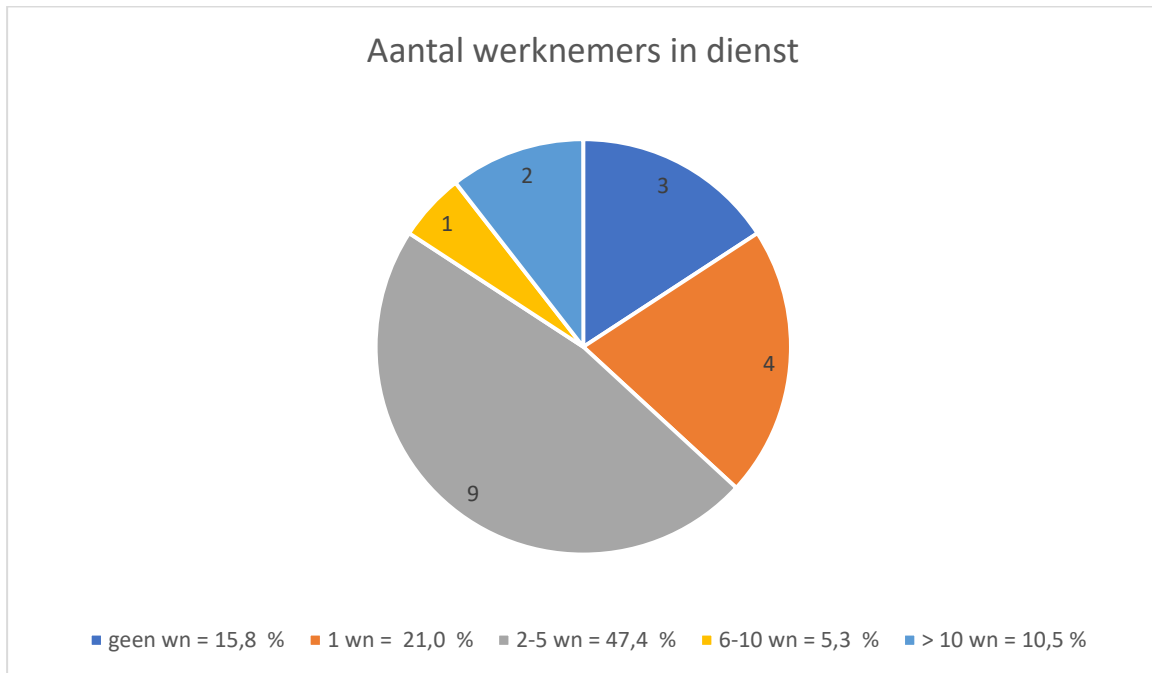


Fig. 15: verdeling van de ondernemingen naar aantal werknemers (leerwerkplekken BSO -7 de jaars)

Nr	Naam WG	Geen personeel in dienst	1 wn in dienst	2-5 wn in dienst	6-10 wn in dienst	Meer dan 10 wn in dienst
1	Huyghe tuinen (HT)					X 30
2	Stas tuinen (ST)			X 2		
3	Lammens Tuinarchitectuur (LT)			X 4		
4	Toptuinen GnS (TGS)	X				
5	Tuinwerken Vanfroyenhoven (TWVF)		X			
6	VDS Tuinen (VDT)	X				
7	Verbinnen tuinen (VET)				X 8	
8	Frank Van Hove (FVH)			X 4		
+	8	2	1	3	1	1

Fig.16: grafische voorstelling van de verdeling van de ondernemingen naar aantal werknemers (leerwerkplekken jongeren BSO 7 de jaar)

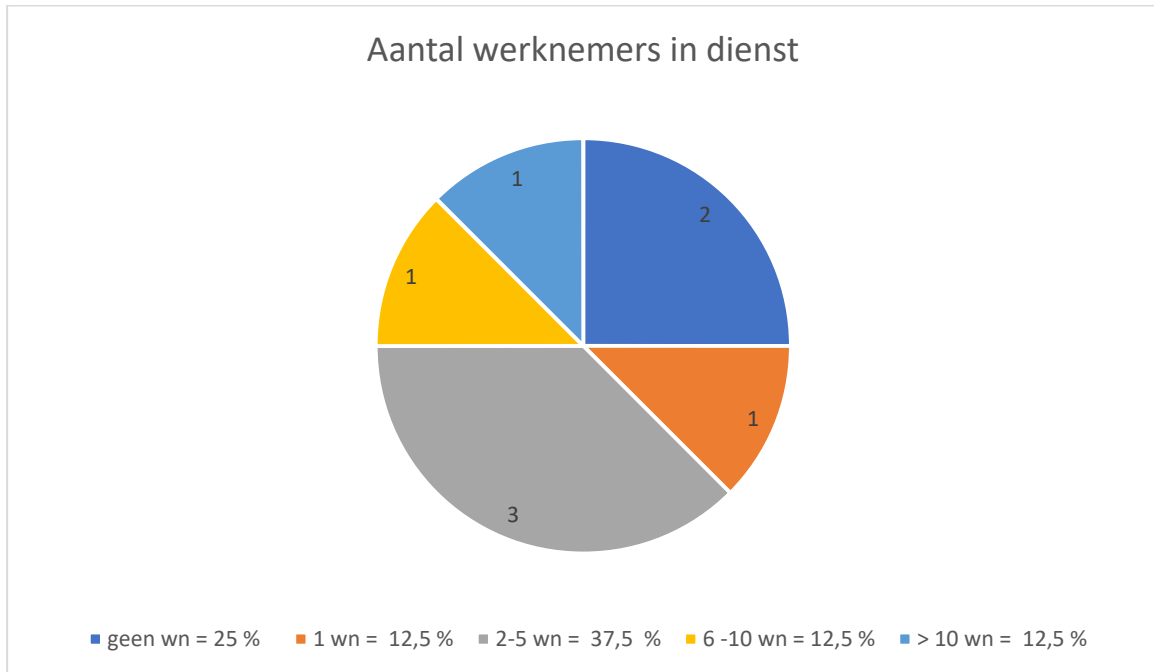
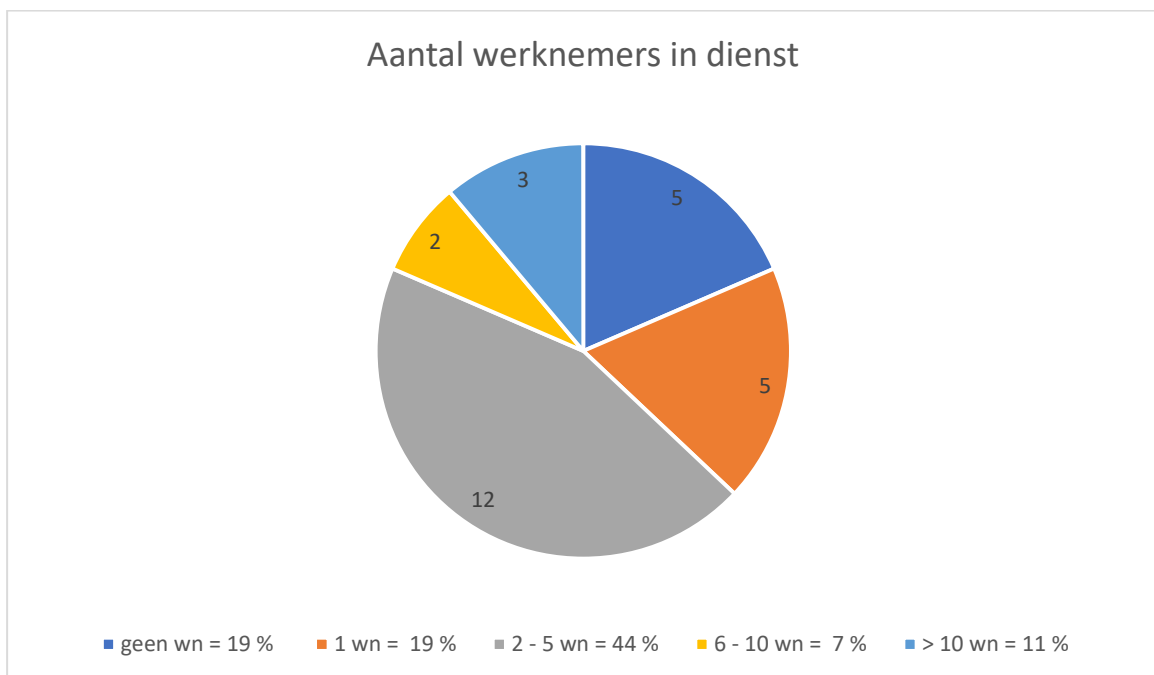


Fig.17 : grafische voorstelling van de verdeling van de ondernemingen naar aantal werknemers (leerwerkplekken BUSO jongeren en jongeren BSO 7 de jaar)



Enkele vaststellingen

Het feit dat het gaat over micro-ondernemingen zal niemand verbazen.

Op de 27 ondernemingen die een begeleiding hebben opgestart bevinden zich maar 3 ondernemingen met meer dan 10 werknemers in dienst. Slechts 1 van deze 3 overschrijdt de grens van 20 werknemers.

Leerwerkplekken voor de BUSO jongeren:

- Ruim 1/3 van de ondernemingen heeft geen of slechts 1 werknemer in dienst.
- Een kleine helft van de ondernemingen heeft 2-5 werknemers in dienst.
- Slechts 16 % heeft meer dan 5 werknemers in dienst.

Leerwerkplekken voor de BSO jongeren:

- Ruim 1/3 van de ondernemingen heeft geen of slechts 1 werknemer in dienst.
- 1/3 van de ondernemingen heeft 2-5 werknemers in dienst.
- ¼ van de ondernemingen heeft meer dan 5 werknemers in dienst.

Vergelijken we de twee groepen leerwerkplekken (voor BUSO jongeren versus BSO jongeren), dan

- Vertegenwoordigt de groep ondernemingen van minder dan 5 werknemers bij beide groepen ongeveer 1/3 van de leerwerkplekken.
- Is de groep van de 'grotere' ondernemingen iets sterker vertegenwoordigd bij de BSO leerlingen.

Bekijken we voor beide doelgroepen samen het profiel van de ondernemingen die mentorschap opnemen dan blijkt hieruit:

- Ruim 1/3 van de ondernemingen heeft geen of slechts 1 werknemer in dienst.
- Een kleine helft van de ondernemingen heeft tussen 2-5 werknemers in dienst.
- Minder dan 1/5 van de mentoren functioneert in ondernemingen met meer dan 5 werknemers.

Gezien deze vergelijking nog maar voor 1 schooljaar kon gebeuren, is niet duidelijk in welke mate de oorzaken een toevallige of een dieper liggende oorzaak hebben. Onderstaand een aantal factoren die van invloed kunnen zijn op het profiel van de ondernemingen die mentorschap opnemen:

Binnen de doelgroep van BUSO jongeren bevinden zich:

- Een percentage jongeren die minder goed zou functioneren in een onderneming waarbij ze geconfronteerd worden met veel onbekende gezichten en wisselende equipes waarbij ze tewerkgesteld worden. De trajectbegeleider heeft voor hen eerder een match gezocht in ondernemingen met minder dan 5 werknemers.
- Een percentage jongeren hebben nood aan een 1/1 begeleiding door een vaste persoon. De trajectbegeleider heeft de geschikte match gevonden bij de kleinste ondernemingen.

Binnen de doelgroep jongeren BSO 7 de jaar specialisatie is het % leerwerkplekken met meer dan 5 werknemers groter:

- De grotere ondernemingen bieden vaak een ruimer gamma van activiteiten aan, inclusief een aantal meer specifieke taken, wat aantrekkelijk is voor deze jongeren.
- Het standaardtraject bevat een aantal clusters gericht op organisatie en planning. Niettegenstaande iedere onderneming zijn werk moet plannen, kan de planning verbonden aan het werken met diverse teams vooral in de ondernemingen met meer dan 5 werknemers worden waargenomen.

Binnen de groep micro-ondernemingen is een verdere opsplitsing naar grootte relevant in verband met mentorschap omdat het bepalend is voor de verhouding mentor-student.

- De mentor kan zelf de student direct aansturen in een 1/1 relatie tussen beide.
- De student kan aangestuurd worden door een werknemer/ploegbaas van een equipe. Dan stuurt de mentor het equipo aan en rapporteert een werknemer/ploegbaas aan de mentor.
- Uiteraard bestaan ook tussenvormen waarbij een student een nieuwe activiteit een eerste maal uitvoert onder de directe aansturing van de mentor en waarbij hij nadien dezelfde activiteiten doet onder het toezicht van een werknemer/ploegbaas van een equipe.

Indien de mentor enkel zichzelf samen met de jongere moet organiseren vereist dit minder communicatieve vaardigheden van hem dan in het geval hij equipes moet aansturen om de begeleiding van de jongere dual op de juiste manier te laten gebeuren op de werkvloer. Anderzijds is bij een 1/1 verhouding de mentale belasting aanzienlijk groter voor de mentor.

Er worden dus verschillende competenties verwacht van de mentoren naargelang de organisatievorm in de onderneming.

Tevens is de opsplitsing naar grootte ook relevant voor de mate waarin de bedrijfsorganisatie al is uitgebouwd.

Indien de mentor zijn taak uitoefent in een onderneming waarbij de werkgever al een netwerk van diensten heeft opgebouwd naar aanleiding van tewerkgestelde werknemers, bevindt hij zich in een andere situatie dan een mentor die de eerste keer als werkgever optreedt of die nog maar 1 werknemer in dienst heeft en waarbij dit netwerk nog in belangrijke mate moet worden uitgebouwd.

2.1.2. Indeling op basis van het takenpakket en de bijkomende taakbelasting.

Los van de grootte van een onderneming is de aard en omvang van het takenpakket dat samengaat met het begeleiden van een student dual leren per doelgroep studenten min of meer overal vergelijkbaar.

Wat wel sterk verschilt naargelang de grootte van de onderneming is **het aantal personen die samen instaat voor deze bijkomende taken en de bijkomende taakbelasting die bij de mentor ligt.**

- Ze kunnen allemaal bij één en dezelfde persoon gelokaliseerd zitten.
- Of ze kunnen verspreid zitten over meerdere personen. In dit geval is onderlinge communicatie en afstemming nodig en dit vraagt evenzeer tijd en energie.

De bijkomende taakbelasting wordt tevens bepaald door **het profiel van de leerling** die wordt begeleid.

- BUSO leerlingen: vragen zeer intensieve begeleiding gezien hun jongere leeftijd en hun persoonlijke kenmerken.
- BSO leerlingen 7de specialisatie: de beroepsbekwaamheden zijn bij de start van het traject al in beperkte mate gekend. Persoonlijkheidskenmerken stellen minder problemen. Er doen zich minder valkuilen voor tijdens een opleidingstraject.

Fig. 18: taakbelasting voor de mentor naargelang de bedrijfsorganisatie.

	Taken	Geen wn in dienst	1 wn in dienst	2-10 wn	Meer dan 10 wn
1.	Administratieve taken - in orde brengen van het personeelsdossier van de student.	WG = Mentor (en echtg)	WG = Mentor (en echtg)	WG of Mentor (en echtg)	Bediende die het administratief werk ondersteunt.
2.	Het pedagogisch begeleiden en opvolgen van de arbeidsattitudes van de jongere + communicatie hierover met trajectbegeleider.	WG =Mentor	WG=Mentor	Mentor	Mentor
3.	Het bijbrengen van beroepsbekwaamheden op terrein, het begeleiden bij de uitvoering, het opvolgen van de kwaliteit v/h werk.	WG=mentor	WG=Mentor Of collega werknemer	Mentor of ploegbaas of collega's werknemers	Ploegbaas of collega's werknemers
4.	Terugkoppeling van de werkdag en noteren v/d uitgevoerde opdrachten i.f.v. evaluaties.	WG=mentor	WG=mentor of collega werknemer aan mentor	Mentor of ploegbaas/collega's werknemers aan mentor.	Ploegbaas of collega's werknemers aan mentor.
5.	Communicatie met diverse derden over mentorschap en dual leren.	WG=mentor	WG=mentor	Mentor	Mentor

De meeste mentoren worden geconfronteerd met gecombineerde taakinhouden. Ze ontbreken de tijd om zelf antwoorden te zoeken in lange vragenlijsten. Ieder mentoraanbod zal maatwerk moeten bieden en uitgaan van de veelvoorkomende en directe vragen op terrein.

2.1.3. Profiel van de mentoren.

Dit profiel is beperkt bevraagd op basis van de eindvragenlijst die aan de mentoren werd bezorgd.

1. Scholingsgraad.

- In de BUSO scholen maken ongeveer ½ van de mentoren melding van middengeschooldheid, 1/3 heeft een diploma hoger onderwijs.
- In de BSO scholen maken 2/3 van de mentoren melding van een diploma hoger onderwijs.

Belang voor de professionalisering van mentoren:

Niettegenstaande het gaat over een gering aantal lijkt de gemiddelde scholingsgraad van de mentoren die BSO-studenten begeleiden hoger te liggen dan de scholingsgraad van mentoren die BUSO leerlingen begeleiden. Het is goed hiermee rekening te houden indien een mentoropleiding wordt uitgebouwd.

2. Ervaring in verband met begeleiding en opleiding.

- In BUSO scholen hadden bijna 80 % = 4/5 van de mentoren ervaring met andere vormen van leerlingenbegeleiding.
- In BSO scholen was dit ongeveer 2/3 van de mentoren. Blijft: 1/3 totaal onervaren inzake leerlingenbegeleiding.

Vervolgens werd bij de BSO scholen ook bevraagd of ze ervaring hadden met de begeleiding of opleiding van volwassenen, gezien de jongeren die bij hen aankloppen een leeftijd van + 18 jaar hebben:

- Slechts ¼ van de mentoren bleek nuttige ervaring te hebben in een vorm van volwassenenopleiding.

Belang voor de professionalisering van mentoren:

- Ervaringen die de mentoren hebben met andere vormen van leerlingenbegeleiding kunnen een goede basis vormen om hun taak als mentor in duaal leren te ondersteunen.
- Een minderheid van mentoren zijn volledig nieuw in het opleiden van leerlingen en starten het duaal traject zonder voorkennis of ervaring. Zij zullen extra ondersteuning nodig hebben.

Het zal wenselijk zijn bij het formuleren van een voorstel rond mentorondersteuning:

- Rekening te houden de verschillende mate van ervaring die aanwezig is.
- Het onderscheid goed te duiden tussen andere vormen van leerlingenbegeleiding bv schoolstages en duaal leren.

2.2. Vragen en behoeften bij de mentoren – aangereikte oplossingen

2.2.1 Ordening van de vragen en behoeften.

Er is gekozen om de **chronologische volgorde van de behoeften**, zoals die door mentoren werden geformuleerd tijdens het verloop van het begeleidingstraject, te behouden voor de bespreking.

- Ze laat toe de behoeften tijdsgebonden en situatiegebonden te bundelen. Bij het uitwerken van een visie rond mentorbegeleiding is dit belangrijk.
- Ze sluit nauwer aan bij de ervaringswereld van de mentor in vergelijking met andere mogelijke indelingen bv. op basis van soorten competenties beschreven in competentieprofielen voor mentoren: **zie bijl. xx. (competentieprofiel Diverscity)**

Tevens is er voor gekozen om **de vragen en noden van de mentoren zo letterlijk mogelijk** weer te geven omdat:

- Een mentorbegeleiding zal antwoorden moeten bieden op de vragen zoals de mentoren ze zelf concipiëren. Vormingsinitiatieven zullen moeten vertrekken van behoeften zoals ze door de bril van de mentor worden gezien.

- Iemand die mentoren opleidt dient zelf op de hoogte te zijn van de vaardigheden die een mentor nodig heeft om als mentor te functioneren, maar de methodiek om deze aan te brengen vertrekt best vanuit een directe concrete invalshoek.

Bij dit onderdeel staan regelmatig anekdotes of cases weergegeven.

Het betreffen feitelijke situaties die tijdens het traject werden aangebracht. Ze zijn herkenbaar ten aanzien van situaties waarin mentoren zich bevinden. Niet opname zou verlies betekenen van getuigenissen die in mentoropleidingen goed van pas kunnen komen.

Een mentoropleiding op maat vertrekt vanuit een herkenbare situatie bv. een case die verder wordt uitgediept en van waaruit een gewenste aanpak en leerpunten worden geformuleerd. Welke theoretische principes hier achter zitten is voor de mentoren een ver van hun bed show.

2.2.2. Bespreking van de vragen en behoeften.

2.2.2.1. Voorafgaand aan het nemen van een engagement.

1. Hoe zit het systeem van duaal leren in mekaar?

Getuigenis mentor:

'Je hoort er veel over in de pers, maar eigenlijk weet ik nog altijd niet wat het precies is of wat het verschil is met andere stagevormen.'

Mentoren hebben duidelijk behoefte aan een goede situering van duaal leren versus andere alternerende opleidingsvormen of stagevormen.

Welke initiatieven worden genomen op terrein?

Scholen richten een informatieavond in naar werkgevers van de sector.

- Naar timing binnen het jaar wordt dit voorzien in januari/februari, de wintermaanden met minder drukke agenda's in de sector.
- Het laat toe verdere contacten te leggen tegen de Paasvakantie in functie van potentiële leerwerkplekken.
- Scholen die het leertraject lineair aanbieden op schooljaarbasis gebruiken de maanden juni, juli, augustus en begin september om de onderneming in contact te brengen met EDUplus om de erkenning als leerwerkplek in orde te brengen. Nadien kunnen de overeenkomsten OAO of SAO worden opgemaakt.

De aanwezigheid van EDUplus op informatieinitiatieven van de scholen is wenselijk omdat ze instaat voor de volledige behandeling en afhandeling van de erkenningsaanvragen en ondernemingen hierover vooraf ook vragen hebben. Er kan verduidelijkt worden wat de erkenningscriteria zijn. Er kan op gewezen worden dat EDUplus voor hen deze erkenning regelt, zodat ondernemingen dit niet als een administratieve drempel ervaren.

EDUplus verstrekt bij de erkenningsaanvraag informatie over het systeem duaal leren. Er wordt uitgebreid ingegaan op het belang van het standaardtraject en het opleidingsplan.

Welke informatie is digitaal beschikbaar?

- Op de website <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/stap-als-onderneming-mee-in-duaal-leren> is globale informatie voor de ondernemer raadpleegbaar.
- Op de website <https://www.syntravlaanderen.be/duaal-leren/ondernemingen> is verder uitgelegd wat dit voor een ondernemer kan inhouden.
- Syntra Vlaanderen heeft een brochure ter beschikking gesteld voor geïnteresseerde ondernemingen (bijl. XX) Achteraan voorziet de brochure mogelijkheden voor personalisering, zowel inzake de vermelding van de sectorgegevens als de gegevens van de opleidingsverstrekker. De brochure is bruikbaar indien bijkomend een woordje uitleg kan worden gegeven. Er wordt ook verwezen naar de website www.werkplekduaal.be waar meer info kan worden geraadpleegd.

Wat is nog niet beschikbaar?

- Diverse sectoren voorzien op de eigen website een aparte pagina met specifieke informatie die zich tot de ondernemingen van de eigen sectoren richt. De groene sector heeft dit nog niet.

2. Kan duaal leren voor de activiteiten die ik doe?

Ondernemingen willen meer weten over de soort opleidingen die duaal kunnen aangeboden worden en over de inhoud van deze opleidingen. Bijkomend treden jaarlijks nieuwe standaardtrajecten in voege waarvoor dit kan. Ook meer en meer scholen nemen deel aan duaal leren waardoor de kans vergroot dat een onderneming door een school of door een student wordt aangesproken.

Wat gebeurt reeds?

Bij de erkenningsaanvragen wordt nagagaan of de activiteiten die door de onderneming worden uitgeoefend voldoende aansluiten bij de inhoud van een standaardtraject. EDUplus verricht hiertoe een bezoek en gesprek ter plaatse om dit in overleg te bepalen. Indien de aansluiting onvoldoende is worden erkenningen door het Sectoraal Partnerschap geweigerd.

Wat is digitaal beschikbaar?

- Op de website <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/leer-op-school-en-op-de-werkvloer> staat een oplijsting van de richtingen die reeds duaal kunnen georganiseerd worden.
- Op de website <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/1-standaardtraject-per-opleiding> kunnen de standaardtrajecten per opleiding gedownload worden.

Wat is nog niet beschikbaar?

- Vermeldingen naar de standaardtrajecten vanuit de website van EDUplus. Verduidelijking dat de erkenningsaanvraag door EDUplus volledig wordt verzorgd ter voorlegging aan het Sectoraal Partnerschap.

3. Kom ik als werkgever in aanmerking om iemand op te leiden?

De werkgever verneemt nu de erkenningscriteria hetzij door individueel opzoekingswerk via internet, hetzij via de school die hem heeft gecontacteerd, hetzij op het moment dat hij een erkenningsaanvraag doet.

Wat gebeurt reeds op terrein?

Binnen de groene sectoren verloopt de erkenning via een bezoek door de consultant onderwijs-arbeidsmarkt van EDUplus.

Hierbij wordt nagegaan of de onderneming en de mentor voldoen aan de **formele erkenningscriteria**. (zie bijlage XX)

Uit de contacten met het werkveld blijkt bijkomend dat **de meeste scholen ook nog eigen informele kwaliteitscriteria in overweging nemen**. Ze verschillen van school tot school en maken geen deel uit van de formele erkenningsvoorwaarden. Regelmatig gehanteerde informele criteria zijn:

- Welk imago heeft de werkgever in de streek en wil de school haar leerlingen hiermee verbinden? Diverse scholen bekijken of de werkgever gestructureerd werkt met oog voor details, inzicht, nieuwe wetgeving, nieuwe technieken.
- Is de toekomstvisie van deze onderneming te verzoenen met het aangaan van een investering in een opleiding voor een jongere?
Ondernemingen met grote groeiperspectieven (the sky is the limit) vormen enerzijds toekomstige potentiële werkplaatsen maar besteden anderzijds soms te weinig tijd aan de opleiding van de jongere. Indien groei, productiviteit en uitbouw van een bijkomend klantenbestand primordiaal staat kan dit gevolgen hebben voor de leermogelijkheden die de jongere zal krijgen

Ten aanzien van een werkgever die zich afvraagt of hij in aanmerking komt is het nuttig dat hij:

- Van de formele criteria voor erkenning akte kan nemen.
- Zich bewust is van de kenmerken van zijn eigen onderneming en zijn persoonlijke motivatie om voldoende tijd te steken in de opleiding van een jongere.

Wat is digitaal beschikbaar?

- Op de website <https://www.syntravlaanderen.be/erkenningvoorwaarden-duale-werkplek> zijn de formele erkenningsvoorwaarden raadpleegbaar. Ondernemingen die nieuw geïnteresseerd zijn weten echter deze website nog niet te vinden.
- In de brochure van EDUplus die ruim verdeeld wordt in de sector, is blz. 36-37 een deeltje gewijd aan onderwijs waarbij ook het project duaal leren - Schoolbank op de werkplek - wordt vermeld.

Wat is nog niet beschikbaar?

- Er is vanuit de website van EDUplus nog geen link gelegd naar de formele erkenningsvoorwaarden. Het zou ook goed zijn in de brochure deze link op te nemen.

Welke rol kan EDUplus voorafgaand aan de erkenningsaanvraag vervullen?

- EDUplus kan het informatief luik verzorgen indien scholen informatie verstrekken aan geïnteresseerde ondernemers uit de sector.
- Naar aanleiding van beurzen voor de sector kan info verstrekt worden inzake criteria voor erkenning als duale leerwerkplek.

4. Hoe omvangrijk zijn de inspanningen als mentor?

Ondernemers geven aan zich een realistisch beeld te willen vormen van de inspanningen die het aangaan van een engagement meebrengt. Men heeft geen boodschap aan sloganmatige taal zoals dit soms publicitair wordt gebruikt bv dual = ideaal.

Naar spreiding in de tijd:

Getuigenissen van mentoren:

“Het is belangrijk dat de werkgever een engagement neemt vanuit een sociale bewogenheid, maar hij moet ook in staat worden gesteld om zo realistisch mogelijk te kunnen inschatten welke inspanningen dit engagement van hem zal vereisen in de loop van een schooljaar!”

“Je steekt de eerste maanden veel energie in de opleiding van sommige jongeren, terwijl de output beperkt blijft. Als mentor heb je op dat moment niet het gevoel van een win-win situatie. In sommige jongeren moet je veel energie steken voor je voelt dat de motor aanslaat.”

Wat zijn nuttige bedenkingen hierover vanwege mentoren zelf?

Men vindt dat er duidelijk een onderscheid moet worden gemaakt tussen:

- Wat dual leren kan betekenen breed maatschappelijk.
- Wat dual leren binnen hun onderneming kan betekenen.

Breed maatschappelijk en sectoraal op meso-economisch niveau is men akkoord dat het systeem van dual leren voorgesteld wordt als een win-win situatie.

- Er komen minder jongeren in de werkloosheid terecht en wie er toch in terecht komt zal er minder lang in blijven.
- Er stromen meer goed gevormde gemotiveerde werknemers toe in de sector.
- De sector beschikt over arbeidspotentieel om groei mogelijk te maken.

Op micro-economisch niveau uit hoofde van de individuele ondernemer, is de werkelijkheid genuanceerder. De werkelijkheid is geen directe win-win situatie.

- Er zijn heel veel inspanningen nodig de eerste helft van het opleidingstraject.
- Nadien kan gehoopt worden op een goede samenwerking, maar het blijft ruime investeringen in tijd vragen.

Naar werkorganisatie:

Getuigenis van een mentor die werkt met 1 vaste werknemer:

“Normaal werk ik en mijn vaste werknemer samen bij particulieren. Maar in een klein tuintje die moet onderhouden worden kan je niet met 3 personen afkomen of je loopt mekaar voor de voeten en de klant ziet dit niet graag. Ik heb mijn werk echt moeten herschikken met de student erbij”

Getuigenis van een arbeider uit een equipe waar de student deel van uit maakte:

“De werkgever zei 's morgens dat een student mee zou gaan. Ik wist niets van die jongere: niet zijn naam, zijn opleiding, wat hij wel of niet kon..... Het was toch een aantal dagen wennen voor ik wist wat nu echt van mij ten opzichte van hem werd verwacht.”

Mentoren willen dat er wordt verduidelijkt dat het opleiden van een student wel degelijk gevolgen heeft voor hun eigen werkorganisatie.

- Indien je als werkgever ook mentor bent en zelf de student opleidt en begeleidt, dan beslis je zelf over de duur van de opleidingstijd, je moet niemand verantwoording afleggen. Wel moet je ook de nodige tijd nemen om je werkplanning zo op te maken dat op de leerwerkdagen van de jongere zoveel mogelijk verschillende activiteiten van het opleidingsplan kunnen worden gezien.
- Indien je met equipes werkt waar de student deel van uitmaakt moet je als mentor beseffen dat je ook de werknemers van een equipe vooraf zal moeten informeren, motiveren en opleiden. Wie binnen het equipe moet zich als verantwoordelijke gedragen ten aanzien van de student? Wie moet hem de nodige uitleg geven? Hoe doet hij dit best? Waar moet hij op letten tijdens de opleiding van de jongere? Hoeveel tijd mag hij er aan besteden cfr het feit dat een equipe tegen 's avonds wordt verondersteld een opdracht te hebben afgewerkt. Welk gezag heeft hij over de student? Mag/moet hij de student wijzen op tekortkomingen? Wat moet hij doen bij ernstige problemen?
Zonder informatie weet men in een equipe onvoldoende hoe met de jongere moet worden omgegaan.

Naar interne motivatie als mentor:

Als je als mentor een student goed wil opleiden, betekent dit ook dat je hem de liefde voor het vak moet kunnen bijbrengen. Je moet jezelf bewust zijn van wat je mooi vindt aan deze job, wat boeiend is aan dit werk, wat je voldoening geeft.

Als mentor moet je evenzeer kunnen zeggen waarom jij die mentorinspanningen wil leveren en volhouden.

- Doe je het vanuit een sociaal engagement of vanuit de context van je bedrijf of beide?
- Zie je er voordelen in voor je eigen onderneming als werkgever/mentor? Zo ja, welke?
- Zie je er voordelen in voor jezelf als werknemer die een mentoropdracht heeft? Zo ja, welke?
- Zie je ook mogelijke nadelen? Weet je hoe de andere werknemers er tegenover staan?

Het waarom iemand iets doet is een heel belangrijk element in zijn eigen motivatie en volhouding van een aangegaan engagement. Een realistisch beeld van een engagement vormen betekent ook dat een mentor zich moet realiseren waarom hij dit wil doen.

Een mentor formuleerde zijn interne motivatie op een plastische manier:

“Je moet het niet doen voor 't geld maar voor de leuteen best denk je er stillekes bij dat je ook wel soms ne keer in de miserie zal zitten!”

Naar een win-win situatie:

Een mentor vergeleek het figuurlijk met een kansspel: “Soms verlies je, maar af en toe win je ook eens een mooi lot!”

Mentoren willen dat zo juist mogelijk wordt aangegeven wat een opleiding in termen van een win-win situatie kan betekenen:

- Een mentor mag niet het idee gegeven worden dat hij zal kunnen verdienen achter een opleiding van een jongere. Het is best hem duidelijk te stellen dat een student duaal opleiden geen synoniem is van een goedkope werkracht die hij ter beschikking krijgt. Indien alle moeite samen wordt gerekend (tijd van de mentor, tijd van de collega's werknemers, kosten samengaan met OAO overeenkomst, enz...) is de winsituatie nooit financieel te vertalen op korte termijn.

- Iedere onderneming heeft naar klanten een bepaald bedrijfsimago. Afhankelijk van de doelgroep aan klanten die een ondernemer wil aanspreken kan het aangaan van een maatschappelijk engagement wel versterkend werken voor de opbouw van zijn imago. Het opleiden van jongeren zal misschien bepaalde klanten afschrikken, maar zal anderzijds sommige klanten juist charmeren. Het aangaan van een engagement kan deel uitmaken van de opbouw van het bedrijfsimago op langere termijn.
- Een mentor kan, mede door zijn persoonlijke inzet, na verloop van tijd vaststellen een jongere in opleiding te hebben die welomschreven opdrachten zeer correct kan uitvoeren en perfect past in de eigen werkorganisatie. Door de opbouw van een vertrouwensrelatie is de kans groter een goede werknemer te kunnen aanwerven na verloop van het opleidingstraject. Hier ligt dus een mogelijke winsituatie.
- Een winsituatie ligt ook in het feit dat je als mentor met je groep werknemers samen een leerproces doormaakt. Hierbij worden een aantal vaardigheden verworven die ook in andere situaties goed bruikbaar zijn bv het meer gestructureerd het werk leren organiseren, op een goede manier instructies leren geven, afspraken maken rond het punctueel bijhouden van geleverde prestaties, het bewust omgaan met een bepaalde bedrijfscultuur, het toekomstgericht denken, enz...

5. Op welke ondersteuning kan ik rekenen?

Getuigenis van een mentor die een BUSO-jongere begeleidt:

“Een mentor vertelt dat men in een equipe op een bepaald moment een werktuig niet direct vond. Iedereen wees naar iedereen in de hoop toch maar te weten waar het arbeidsmiddel kon zijn. Niets abnormaals in een werkomgeving.... Ware het niet dat de jongere duaal leren dit totaal anders had ervaren: bij hem was dit gebeuren overgekomen als ‘een grote ruzie, een bedreiging, een beschuldiging enz...’. De volgende werkdag had de jongen zich ’s morgens wel naar de leerwerkplek begeven, maar eens daar aangekomen was hij in paniek geschoten en had hij zijn moeder opgebeld, de student durfde niet meer meegaan met equipes op de baan.

De mentor heeft direct de tijd genomen om naar de student en zijn moeder te luisteren. De mentor heeft ook de trajectbegeleider kunnen bereiken die direct is langsgelopen. Door een goed gesprek tussen alle partijen was het probleem na een half uurtje uitgeklaard en konden alle partijen het gebeuren in het juiste daglicht plaatsen, zonder verdere nadelige gevolgen. “

Iedere mentor die een engagement aangaat, zeker een mentor zonder ervaring, wil zich gesteund voelen door mensen waarmee hij zal samenwerken. Er is nood aan het opbouwen van een vertrouwensband met deze mensen. Concrete vragen die mentoren zich hierbij stellen:

- Bij wie en waarvoor kan ik terecht op de school?
- Is er iemand van de sector waar ik terecht kan met vragen die niet specifiek studentgebonden zijn?
- Op welk ondersteunend netwerk aan externe diensten kan ik beroep doen?
- Wat indien er zich iets onverwachts voordoet met mijn onderneming, mijn gezin of met mij als mentor waardoor ik mijn engagement niet meer kan vervullen?
- Zijn deze contactpersonen ook bereikbaar op moeilijker dagen of uren? Ik wil niet zonder hulp komen te staan op onverwachte momenten.

Een mentor in een kleine onderneming:

- Is in het merendeel van de situaties ook de persoon die het volledig reilen en zeilen van de onderneming opvolgt.
- Is in een aantal situaties een ploegbaas, die op dat moment ook de verantwoordelijkheid heeft voor het uitvoeren van de opdracht binnen het equipo.

Kortom: Indien zich op terrein een situatie voordoet die onmiddellijke tussenkomst vereist, kan een mentor zelden zijn volledig werk of organisatie of equipo achterlaten om zelf oplossingen te gaan zoeken. De mentor vraagt heel concreet een direct aanspreekbare ondersteuning bij urgente problemen.

Wat vragen mentoren?

Mentoren melden dat voor hen een face to face contact heel belangrijk is. Ze willen een vertrouwensband kunnen opbouwen met de personen die hen ondersteunen. Ze willen:

- Hen persoonlijk leren kennen.
- Beschikken over hun naam en hun contactgegevens.
- Hun engagement om vlot bereikbaar te zijn en op korte termijn ondersteuning te kunnen verlenen.
- Ter goeder trouw informatie kunnen toekennen en problemen kunnen bespreken in een sfeer van vertrouwen.

Mentoren met ervaring bevestigen dat er in ieder opleidingstraject 'up en downs' zijn.

Indien een mentor die moeilijke momenten niet in vertrouwen kan bespreken hetzij met de trajectbegeleider, hetzij met iemand van de sector - al naargelang het onderwerp - kunnen dit momenten zijn waarop het opleidingstraject door één of andere partij wordt stopgezet.

Begeleiding en mogelijkheid tot dialoog op ieder moment van het leertraject worden door de mentoren als essentieel ervaren in de ondersteuning.

2.2.2.2. Behoeften van de mentor bij het opstarten van een engagement .

6. Hoe kan ik de student beter leren kennen?

Getuigenis van een mentor van een BUSO student:

'Als mentor vind ik het echt belangrijk dat je je bewust bent van de kenmerken van de jongeren waarmee je zal werken, nog los van hun individueel profiel. Indien je als mentor niet beseft dat iedere jongen met andere capaciteiten start en je toch verwacht dat ze allemaal even rap dezelfde eindmeet bereiken, dan zal je als mentor zware ontgoochelingen op lopen. Dit wordt beter voorkomen.'

Een intakegesprek: hoe ervaart de mentor dit?

Dit gesprek vond plaats tussen mentor, trajectbegeleider en student.

Positief ervaren punten door de mentoren:

- Je kan een gezicht plakken op de jongere.
- Als mentor kan je vragen stellen aan de jongere over zijn motivatie.
- De trajectbegeleider kan wat meer praktische aspecten van het opleiden t.a.v. de jongere meedelen.

Positief ervaren punten door de trajectbegeleider:

- De trajectbegeleider kan zich voorbereiden door met de leerling te bespreken welke informatie hij mag vrijgeven ten aanzien van de mentor. Ook de school kan hierin opties nemen bv. sommige BUSO scholen geven het profiel van de student vrij aan de mentor, andere scholen kiezen hier bewust niet voor.

Negatief ervaren punten door de mentoren:

- Een eerste kennismaking geeft niet altijd een beeld van de persoonlijkheid van de jongeren. Dit valt ook niet te vatten in enkele vragen of zinnen.
- Vragen inzake de motivatie van de leerling worden door de jongere zelf meestal kort beantwoord. Het blijft moeilijk inschatten in welke mate de student echt gemotiveerd is.
- De aanwezigheid van de student belemmert de mentor soms om dingen door te vragen omdat hij de privacy van de student vreest te schenden. De trajectbegeleider die de student wel goed kent gaat in aanwezigheid van de student niet ingaan op eventuele beperkingen of gevolgen ervan inzake gedrag.

Sommige mentoren vragen een aanvullend gesprek met de trajectbegeleider om meer informatie over de student te bekomen, zonder aanwezigheid van de student zelf.

- Dit kan voorafgaand of volgend op een intakegesprek plaats vinden. Deze vraag stelt zich vnl. bij de BUSO studenten.
- Minder ervaren mentoren stellen soms later vast dat ze heel weinig weten over het profiel van de jongere, zijn gedragingen, hoe ermee om te gaan.

Indien de mentor over onvoldoende informatie beschikt:

- Kan hij in de beginfase van het traject tot de vaststelling komen dat de jongere totaal niet beantwoordt aan zijn verwachtingspatroon waardoor hij snel afhaakt. Negatieve gevolgen zijn dat de student een eerste ontgoocheling oploopt en dat de trajectbegeleider in allerijl op zoek moet naar een nieuwe mentor. Bijkomend zijn er zowel aan mentorzijde als aan de zijde van de trajectbegeleider niet lonende inspanningen gebeurd o.a. voorafgaande gesprekken, opmaak OAO en invoer in de website, aansluiting bij diensten enz... Ook sectorale inspanningen i.v.m. erkenningen moeten in dit geval worden overgedaan. In het voordeel van alle partijen wordt dit best voorkomen.
- Kan hij een bepaald gedrag heel moeilijk inschatten en moet hij, met vallen en opstaan, zelf uitzoeken hoe hij hier op een gepaste manier kan mee omgaan.
Dit kan zowel voor de mentor als voor de student onaangename ervaringen meebrengen.
- Kan een mentor niet deelnemen aan het proces dat de school met de jongen wil afleggen om zijn handelingspatroon te versterken. BUSO scholen maken immers een profiel van de leerlingen op en hebben een actieplan om sterktes maximaal te benutten en zwaktes te verbeteren.

Welke informatieoverdracht is wel wenselijk in een aanvullend gesprek naast het intakegesprek?

- De mentor moet **niet** op de hoogte gesteld worden van de details van het medisch dossier van de jongere. Enkel indien hieruit extra aandachtspunten zouden volgen voor de werkvloer, dan dienen deze aandachtspunten wel worden meegedeeld.
Indien het echt vertrouwelijke informatie betreft kan een preventieadviseur arbeidsgeneesheer hierbij een rol spelen. Hij heeft medische geheimhoudingsplicht en kan tegelijkertijd de gevolgen voor de werkvloer inschatten. Een aanwervingsonderzoek komt echter maar in een latere fase ter sprake nl. bij de start van een traject en indien de risico-analyse de noodzaak hiervan aantoonde en de student nog niet beschikt over een attest dat hij in staat is deze job uit te oefenen voor de gegeven periode.
- De mentor moet **wel** op de hoogte worden gesteld van mogelijks voorkomende gedragingen die de student kan vertonen. Zo komt het wel voor dat informatie wordt verschaft aan de mentor over:
Bv. het regelmatig moeten innemen van medicatie met gevolgen bij niet-inname.
Bv. de gevolgen van een ziekte bv. epilepsie. De mentor weet best onder welke vorm zich dit kan voordoen en wat hij in deze situatie moet doen.

In de meeste situaties heeft de informatieuitwisseling betrekking op het meegeven van een aantal pedagogische vaardigheden door de trajectbegeleider aan de mentor waardoor hij weet hoe een gedrag te verklaren is en hoe hij er best mee omgaat:

Voorbeeld 1: indien een student herhaaldelijk klaagt over zware hoofdpijn, dan is het goed dat de werkgever dit gedrag kan plaatsen. Zonder achtergrondinformatie weet hij niet of iets op de werkvloer hier toe aanleiding geeft of dat er fysiek met de jongen een probleem is. Hij weet niet hoe zwaar hij moet tillen aan dit signaal.

Voorbeeld 2: een student ziet lijkwit en zegt of vraagt niets, maar kan zich totaal niet concentreren op het werk. Mogelijks kan de school dit gedrag beter kaderen en kan men de mentor tips geven over een geschikte aanpak. Reacties die in tegendeel te vermijden zijn worden ook best gecommuniceerd.

Informatiedoorstroming moet dus:

- Praktisch gericht zijn nl. deze moet de mentor in staat stellen zo goed mogelijk om te gaan met de student bij specifiek gedrag.

- Functioneel gericht zijn om uit te sluiten dat de student op de leerwerkplek in situaties terecht komt die voor hem een potentiële gevaar inzake veiligheid betekenen of een uitlokkende factor kunnen zijn.
- Sociaal gericht zijn in de mate een persoonlijkheidskenmerk gevolgen heeft voor de omgang met de collega's werknemers.

Welke organisatorische stappen vinden mentoren wenselijk om dit te realiseren?

Een mentor vertelde dat hij het goed vond zoals het bij hem was gelopen:

- *Eerst kreeg hij uitleg op school over duaal leren en wat er komt bij kijken. Dit werd gevolgd door uitleg over de doelgroep van de jongeren en hun algemene kenmerken.*
- *Vervolgens vond een gesprek plaats met de trajectbegeleider die meer inging op de taak van een mentor, de taak van een trajectbegeleider en de onderlinge communicatie. Over de student werd ook de informatie verstrekt die nodig was, niet overmatig maar praktisch gericht.*
- *Dit werd gevolgd door een intake-gesprek in aanwezigheid van de jongere. Op dit moment moest de mentor nog geen beslissing nemen tot een engagement. Dit liet hem de ruimte om er nog eens over na te denken.*
- *In een daaropvolgend gesprek met de trajectbegeleider werd de knoop doorgemaakt i.v.m. het aangaan van een engagement. Op dit moment werden dan ook de overeenkomst opgemaakt.*

De mentor meldt dat:

- Hij op die manier de kans krijgt om na te denken over het voorstel in functie van de gevolgen voor zijn werkorganisatie.
- De kans op een mislukte match hierdoor wordt verminderd. Hij kon zich een voldoende juist beeld vormen van de student en de begeleidingsbehoefte.
- Hij als mentor aan zelfvertrouwen wint. Door de gesprekken voelt hij deskundig te zullen worden begeleid.

Een aanzienlijk deel van de mentoren willen de student vooraf uitgebreider leren kennen en vinden een intake-gesprek onvoldoende. Men wil hem in een korte stage op de werkvloer zien.

Getuigenis van een mentor (BUSO leerling)

“Zelfs na een intakegesprek had ik me totaal iets anders voorgesteld van de student duaal leren. De eerste middagpauze was ontvondend: de jongen gedroeg zich als een kind met bijhorende mentaliteit. Deze jongere een jaar op sleeptouw nemen zag ik echt niet zitten. Ik heb dan ook maar direct gebeld naar de trajectbegeleider met de melding dat ik wenste mijn engagement in te trekken. Dit is aanvaard door de school.”

Getuigenis van een mentor (7 de jaar BSO student)

“Als mentor zal ik geen OAO aangaan indien ik de student niet op voorhand enkele dagen bij mij op de werkvloer heb gehad. Ik wil voelen of het klikt tussen hem en ons. Ik ben van mening dat je als mentor een engagement moet aangaan uit sociale overwegingen, maar tegelijkertijd moeten alle partijen er zich goed bij voelen en is het ook niet de bedoeling dat je er zwaar je broek aan scheurt.”

Argumentatie voor deze vraag vanuit de mentoren:

- Het project is voor de volledige duur van 1 schooljaar in tegenstelling met korte stageperiodes. Men wil voelen of het zal klikken met de mentor zelf en/of met de personeelsgroep.
- Men wil de nodige tijd kunnen inschatten die men zal steken in de begeleiding.
- Indien men met equipes werkt, wil men zoeken naar de gepaste begeleider.

De Koning Boudewijnstichting maakte in 2016 een studie bekend op basis van een werkgroep van ouders. Zij vonden het wenselijk dat studenten meer kans zouden krijgen om 'vrijblijvend' kennis te maken met een werkvloer. (zie artikel: Minister Crevits wil snuffelstages voor jongeren)

In de ochtenduitzending van radio 1 op 3 jan 2018 herhaalde Mevr Min. Crevits het belang van 'snuffelstages' als eerste kennismaking met een arbeidsmilieu.

Deze vraag blijkt duidelijk dus niet alleen een behoefte van mentoren maar ook van ouders en leerlingen.

In sommige studierichtingen heeft men de voorgaande schooljaren reeds stages gehad, maar dit was in veel gevallen bij een andere werkgever of in een andere richting.

Het komt dus regelmatig voor dat mentor en student mekaar dus een eerste maal op het intakegesprek zien.

Wat vragen mentoren?

Men vraagt de mogelijkheid te voorzien om **een korte verkennende stage** te doen in de maanden voorafgaand aan duaal leren. Dit is een vraag die zich in beide trajecten stelt, maar om diverse redenen:

- In het BUSO onderwijs: hun jonge leeftijd in combinatie met eventuele persoonskenmerken rechtvaardigt deze vraag. Indien de leerwerkplek voor BUSO jongeren wijzigt tussen het eerste en tweede jaar duaal leren, dan is het moeilijk zoeken naar een nieuwe mentor. Het regelen van een korte verkennende stage bij de nieuwe mentor. Er wordt dan gezocht naar mogelijkheden in vakantieperiodes, maar ook dit moet wettelijk goed omkaderd worden.
- In het 7 de BSO: de jongeren zijn allemaal + 18 jaar, maar vanaf het eerste moment is er voorzien in de betaling van leervergoedingen en het traject moet op 1 jaar kunnen worden afgewerkt.

Wat zijn nu reeds de mogelijkheden en beperktheden inzake verkennende stages?

Scholen vragen om **zicht te krijgen op een potentieel aan leerwerkplekken**.

- Sommige scholen beschikken nog niet zelf over een uitgebreide databank van potentiële leerwerkplekken. De leerwerkplek moet immers bereikbaar zijn ten aanzien van de woonst van de student.
- Syntra-Vlaanderen werkt aan een databank van potentiële leerwerkplekken.

Mentoren vragen om een wettelijke omkadering te voorzien voor een snuffelstage of een korte verkennende stage.

Dit moet mogelijk zijn voorafgaand aan de opmaak van een overeenkomst duaal leren en los van het systeem van schoolstages.

7. Welke soort overeenkomst moet ik met de student sluiten?

De leerwerkplek wil in orde zijn met zijn administratieve verplichtingen. Dit is een terechte bezorgdheid. Maar:

- Het is een veelomvattende vraag: er dient goed te worden afgewogen welke startinformatie nodig is en welke informatie bijkomstig is of op een later moment kan ter beschikking worden gesteld. Teveel informatie dringt niet door en zou nieuwe mentoren afschrikken.
- Het proefproject is relatief, jaarlijks dienen zich ook nieuwe trajectbegeleiders aan. Ze hebben zelf een onvolledig beeld van de bepalingen die samengaan met de soort overeenkomst. Indien informatie wordt ter beschikking gesteld aan de mentoren zou het goed zijn dat trajectbegeleiders hier ook toegang toe hebben.

Wat is digitaal beschikbaar?

- Op de website van onderwijs Vlaanderen is een tekst beschikbaar die de soorten overeenkomsten toelicht:
- <http://onderwijs.vlaanderen.be/nl/vind-een-onderneming-en-sluit-een-overeenkomst>
- Op dezelfde website is een vergelijkende tabel beschikbaar met de belangrijke kenmerken samengaan met de aard van het contract.
- De modellen van de contracten zijn downloadbaar op de website: <https://www.syntravlaanderen.be/downloads-werkplekieren>
- Er is voor de Overeenkomst alternerende Opleiding op de onderstaande website een uitgebreide brochure 'Wegwijs in OAO' beschikbaar over de verplichtingen die samen gaan met een OAO overeenkomst.
- Website <https://svl.login.kanooh.be/sites/default/files/atoms/files/Brochure%20-%20Wegwijs%20Overeenkomst%20Alternerende%20Opleiding%20-%20Versie%2001082017.pdf>
- In de Frequently Asked question (FAQ)-lijst is een uitgebreid reeks thema's behandeld i.v.m. duaal leren.
https://www.syntravlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/overeenkomsten_vraag_-_antwoord_2017_03_06.pdf. Op de laatste blz. 78/78 Bijlage I, zit een verwijzing naar de sociale verplichtingen bij een OAO.
- Gezien talrijke vragen die hier bij de aanvang van het schooljaar over werden gesteld is er hierover ook regelmatig contact geweest met de juridische diensten van Syntra-Vlaanderen. Uiteindelijk heeft dit aanleiding gegeven tot een synthetiserende tabel (bijl. Xx)

Wat is niet beschikbaar?

- Een brochure 'wegwijs in een Stageovereenkomst Alternerende Opleiding' met bundeling van de informatie is nog niet beschikbaar.

Wat gebeurt tot op heden?

- Bij voorafgaande informatiemomenten op school wordt melding gemaakt van de 2 soorten contracten en hun verplichtingen inzake aantal dagen werkplekieren per week.
- Tijdens het plaatsbezoek naar aanleiding van de erkenning van de onderneming als leerwerkplek, wordt toegelicht welk soort contract wordt afgesloten. De aandacht wordt gevestigd op de belangrijkste punten inzake bijhorende sociale verplichtingen.

Hoe bruikbaar is de beschikbare informatie voor een mentor?

Er is bijkomend behoefte aan:

- Een overzichtelijke checklist die kan gebruikt worden in het geval de leerwerkplek nog geen of weinig werknemers in dienst heeft. De checklist wordt best apart voorzien voor SAO en OAO.

- Een telefonisch contactnummer of hulplijn indien zich vragen stellen of indien men verdere verduidelijking wenst. Immers : de meeste leerwerkplekken beschikken niet over een uitgebouwde eigen personeelsdienst. Bij de communicatie met derden o.a. het sociaal secretariaat of een externe dienst preventie en bescherming doen zich regelmatig moeilijkheden voor om de gebruikte terminologie te begrijpen.

Zonder de beschikbaarheid van verdere ondersteuning ervaren leerwerkplekken het in orde brengen van de sociale verplichtingen verbonden met een overeenkomst als zwaar.

Ondernemingen die vooraf nog geen personeel in dienst hadden en de mentor dus ook werkgever is hebben nood aan:

- Verduidelijking van de rol van de verschillende externe diensten. Verduidelijking van het netwerk waarbinnen ze functioneren.
- Systematiseren van de acties die ze achtereenvolgens zelf dienen te nemen.

Drie aanbevelingen zijn wenselijk om mee te geven aan de leerwerkplek:

- De leerwerkplek bezorgt digitaal de SAO of de OAO ook aan alle externe diensten waarmee sociale verplichtingen worden afgesloten. Vraag elektronische bevestiging dat de aansluiting in orde is vanaf de startdatum van de SAO of OAO. Een printje hiervan nemen en bewaren in de bestelwaggen kan nuttig zijn bij controles van sociale inspectiediensten.
- Gezien deze externe diensten ook een aansluitingskost aanrekenen, wacht men best niet met de betaling van de onkosten bv. verzekeringen gaan gewoonlijk maar in na betaling van de onkosten.
- Sommige sociale secretariaten functioneren binnen een groep die ook andere diensten aanbieden bv. externe dienst preventie en bescherming, verzekeringsdiensten enz... maar dit is niet altijd het geval. Ook indien ze wel binnen een groep functioneren blijft het de plicht van de leerwerkplek om aan te geven dat men ook wil aansluiten bij de andere diensten van de groep. Er mag dus niet vanuit gegaan worden dat dit automatisch gebeurt.

Mentoren vragen dat er wettelijk meer duidelijkheid komt over de Dimona-aangifte bij SAO studenten.

Sommige bronnen melden dat dit wel is verplicht, andere melden dat dit niet nodig is. Ook sociale secretariaten passen dit verschillend toe.

Een mentor getuigde:

“Hij heeft al werknemers in dienst en bij de start van een opleidingstraject met een SAO overeenkomst doet de mentor net voor de start zelf Dimona-aangifte voor de student. Hij meldt dit ter informatieve titel ook aan zijn sociaal secretariaat die terug meldt dat dit niet nodig is en dat zij de aangifte bij Dimona zullen annuleren.

Op een werf waar men aan het bouwen is en waar de groenaannemer de tuin aan het aanleggen is komt de arbeidsinspectie langs en controleert alle aanwezige werknemers, zowel bouwvakkers als groenwerkers. De inspecteur meldt dat de aangifte van de SAO student voor Dimona wel moest gebeuren en niet is gebeurd. Hij stelt de onderneming in gebreke.

De mentor vertelt zijn verhaal. De inspecteur vraagt of hij zijn getuigenis kan bewijzen op basis van documenten of mailverkeer. De arbeidsinspectie meldt enkele dagen later terug te zullen komen om dit bewijsmateriaal in te zien en op te halen. De mentor kon op basis van zijn mailverkeer de feiten bewijzen en de communicatie hieromtrent afprinten en bezorgen aan de inspectiedienst.

De inspectie heeft akte genomen van het mailverkeer en heeft verder niets meer van zich laten horen.”

Gezien talrijke vragen hierover werd mailverkeer gericht aan de bevoegde RSZ diensten.

Vraag en antwoord: zie bijlage xx.

8. Hoeveel uur werkt een student dual in mijn onderneming en hoeveel kost hij mij?

Over volgende aspecten hadden mentoren vragen ter verduidelijking:

Het aantal uur werkplekuren en het te volgen arbeidsregime:

De samenvattende tabel uit de FAQ lijst van Syntra-Vlaanderen (zie bijlage...) maakt wel duidelijk dat :

- Een SAO contract betekent: minder dan 20 u/week werkplekuren
- Een OAO contract betekent: meer dan 20 u/week werkplekuren

Het is wenselijk dit meer concreet te verduidelijken naar de mentor.

- Een SAO overeenkomst = 2 leerwerkplekdagen per week en 3 prestatiedagen op school
- Een OAO overeenkomst = 3 leerwerkplekdagen per week en 2 prestatiedagen op school.

Het is absoluut wenselijk dat de mentor weet dat:

- De gewone arbeidsuren binnen zijn onderneming zullen gevolgd worden cfr het arbeidsreglement zijnde 38u/w, 39 u/w of 40 u/week.
- Ook compensatiedagen kunnen verworven worden t.a.v. 38u/week, verhoudingsgewijs tot het aantal prestatiedagen op de leerwerkplek.

De kostprijs aan leervergoeding bij werkplekuren:

Bij het bezoek door de sectorconsulent in functie van de erkenning van de leerwerkplek wordt meegedeeld dat een leervergoeding:

- niet verschuldigd is bij een SAO contract,
- maar wel bij een OAO contract. Tevens wordt het maandbedrag aan leervergoeding meegedeeld. Dit verschilt lichtjes naargelang de scholingsgraad van de student.

Bij bezoek door de trajectbegeleider van de school zal op het moment van de opmaak van de OAO overeenkomst het maandbedrag aan leervergoedingen ook opgenomen worden in de schriftelijke overeenkomst.

Het sociaal secretariaat kan bevestigen welke RSZ vergoedingen van toepassing zijn en welke verminderingen hierop kunnen bekomen worden, hetzij via doelgroepvermindering voor jongeren, hetzij via structurele RSZ vermindering.

De vaste kosten verbonden met aansluitingen bij externe diensten:

Gezien het hier over kleine ondernemingen gaat is het belangrijk dat de leerwerkplek weet welke aansluitingen verplicht zijn en wat mogelijke aandachtspunten zijn inzake kostprijs: zie bijlage xx.

Wat is digitaal beschikbaar?

Op diverse websites van Syntra-Vlaanderen en van de RSZ diensten zelf is informatie terug te vinden. Leerwerkplekken melden dat het niet evident is om de van toepassing zijnde bedragen te vinden.

9. Hoe weet ik wat de student al kan en wat hij nog moet leren?

Getuigenissen van mentoren BUSO studenten:

“Het is belangrijk dat je de doelgroep van studenten kent, nog los van de persoon. Sommige gasten hebben beperkte capaciteiten, ze willen wel, maar kunnen niet beter.”

“Stagiairs die ik vroeger had kwamen soms een weekje met de bedoeling 1 bepaalde activiteit die ze hadden geleerd op school beter in te oefenen. Ik heb ervaren dat duaal leren anders in mekaar zit: op de werkplek moeten ze nog heel veel dingen aangeleerd krijgen!! Het is ook een heel schooljaar. Voor heel wat activiteiten begin je vanaf nul. Ik schrok ook te horen dat ik zou moeten mee evalueren en dat ik deel zou uitmaken van de klassenraad. Achteraf viel dit allemaal goed mee, maar in 't begin wist ik niet wat me te wachten stond. Eén en ander was me op voorhand wel gezegd, maar dat was niet doorgedrongen. Hoe het loopt ervaar je toch maar al doende.”

Getuigenissen van mentoren BSO en BUSO:

“Het is vooral belangrijk te beseffen dat de studenten nog veel moeten bijleren. Als mentor moet je beseffen hoe sterk een schoolmilieu verschilt van een werkmilieu.”

“Ik wil de jongen wel veel aanleren, maar ik kan en ga niet mijn werk in functie van de jongere in opleiding plannen. Ik zie iedere week wat mogelijk is in functie van het weer, de seizoenen en de vragen van de klanten. Is dit een probleem?”

Antwoorden die mentoren hier zelf op gaven:

“Een student weet dat hij nog veel moet leren. Ik vraag hem op de man af of hij dit of dat al kan. Maar ik weet dat zijn mondeling antwoord niet altijd een getrouw beeld geeft van wat hij er effectief zal van bakken, ik let dus ook op zijn non-verbaal gedrag. Ik werk in stappen: vragen of hij iets kan – doorvragen naar wat meer details – door de leerling laten tonen hoe hij het zal doen – laten doen in een omgeving waar het minder nauw steekt. Pas dan kan je je als mentor een idee vormen van de mate waarin hij een bepaalde activiteit kan.”

Wat is er?

Bij de erkenningsaanvraag wordt uitgelegd wat een standaardtraject en een opleidingsplan is en wat de bedoeling ervan is.

- Er wordt op gewezen dat een opleidingsplan binnen de duur van het duaal leren dient te worden afgewerkt (2 schooljaren voor BUSO, 1 schooljaar voor 7 de BSO).
- De clusters die deel uitmaken van een standaardtraject worden toegelicht, er wordt gevraagd of men deze uitoefent. Zo wordt er onder andere op toegezien of men voldoende groenonderhoud binnen zijn activiteiten heeft.
- Er wordt op gewezen dat de leerwerkplek deze activiteiten niet alleen moet realiseren maar dat ze dit in samenspraak doet met de school. Indien een activiteit niet aan bod zal komen is het best dit snel duidelijk te maken aan de school, zodat de school deze activiteit kan opnemen in haar programma om ze aan te leren op de schoolprestatiedagen.
- Een aantal gebruikte termen worden toegelicht o.a. de betekenis van beheersingsniveaus.

Bij de aanvang zou het dus bij de leerwerkplek ten gronde moeten doordringen dat een mentor mede-opleider is en dat een leerwerkplek dus meer is dan een oefenplaats.

Bij de opmaak van de overeenkomst SAO of OAO dient de trajectbegeleider een opleidingsplan af te spreken met de leerwerkplek.

De school verduidelijkt verder het belang dat men hecht aan het bijbrengen van algemene attitudes. Men spreekt met de mentor af hoe men dit zal opvolgen.

De school vult inzake de beroepsbekwaamheden meestal de opleidingsplannen al deels op voorhand in op basis van de ervaring die men heeft met het terreinwerk. De school weet:

- vrij goed welke activiteiten weinig of niet voorkomen bij een ondernemer.
- welke basiskennis in school verder zal moeten aangebracht worden.

Zelden komt men tot een puntsgewijs overlopen van het opleidingstraject omdat:

- de trajectbegeleider vreest de mentor te zullen afschrikken of overstelpen met deze documenten.
- er de nodige tijd niet kan worden voor uitgetrokken of de omstandigheden er niet zijn om dit te doen bv een afspraak op terrein.
- alle partijen nog relatief onervaren zijn in het gebruik van standaardtrajecten en opleidingsplannen.

Enkele uitspraken van mentoren op het moment van de opmaak van een SAO of OAO:

“Neen, ik heb niet de tijd gevonden om het standaardtraject nog eens rustig door te nemen na de erkenningsaanvraag. Maar ik weet dat ik de meeste activiteiten hier wel doe, dus dat zal wel goed zitten he!”

“Spaar me van die papierwinkel. Ik zal alles dat ik doe goed uitleggen aan de jongere en hem veel leer-kansen geven, maar papierwerk heb ik al in overmaat en dit ligt me echt niet.”

Enkele uitspraken van trajectbegeleiders:

“Die standaardtrajecten, ik verlies er zelf mijn weg in, kunnen ze niet overzichtelijker?”

“Een opleidingsplan: wat is dat? Wat is het verschil met het standaardtraject? Alles ligt toch vast, wat moet ik hier nog over bespreken met de mentor? Moet dit allemaal van bij de aanvang in orde worden gebracht?”

Wat is er nog niet?

Er is nog geen forum waarbij mentoren en trajectbegeleiders samen kunnen zoeken naar de mogelijkheden om bepaalde vaardigheden die als moeilijker worden ervaren, zowel op het werkterrein als op school bij te brengen.

Enkele voorbeelden in het standaardtraject BUSO:

- Basisvaardigheden i.v.m. rekenen bv. een oppervlakte berekenen, een regel van drie toepassen om te weten hoeveel je nodig hebt bv van een meststof. Trajectbegeleiders weten dat het nodig is om deze vaardigheid op school en op de werkplek aan te leren. Maar mentoren weten niet hoe dit best aan te brengen. Mits de juiste methodiek wordt uitgewisseld kunnen werkplek en school perfect elkaar aanvullen.
- Het aanleren van plantenkennis: mentoren en school weten van mekaar niet wat ze onder basis-kennis verstaan of hoe ze dit praktisch het best bijbrengen. Uitwisseling van methodieken is wenselijk.

Enkele voorbeelden in het standaardtraject BSO 7^{de} jaar specialisatie:

- 'Legt snel en precies drainage en afwateringssystemen aan en zorgt dat de aansluitingen waterdicht op elkaar zijn aangesloten.'

Mentoren melden dat dit een zeer complex geheel is geworden. Nooit kan dit doel bereikt worden indien men op school niet een degelijke basis krijgt waar men zich dan kan baseren op de leerwerkplek. Zo is men bv heel streng op het scheiden van hemelwater en afvalwaters. De mentor wil weten wat de student hiervan op school al gezien heeft, het geheel is teveel om als mentor te vertrekken zonder basiskennis bij de student.

- 'Coördineert de activiteiten van het team: maakt een planning op voor de inzet van materiaal en medewerkers'

Zowel mentoren als trajectbegeleiders vinden deze activiteit niet realistisch geformuleerd omdat BSO studenten later zelden of nooit in een dergelijke functie zullen belanden en omdat de mentor deze taak nooit mee zal laten mee uitvoeren door een student die aan werkplekieren doet en nieuw is ten aanzien van zijn ervaren werknemers. Hij weet te weinig van de werknemers af om hem hierbij te betrekken.

Gevolg is dat deze activiteiten al snel worden aangeduid als aan te leren op school op basis van fictieve cases of met studenten georganiseerde 'werkvloeren'.

Maar:

- Bij contacten met studenten (7 de jaar BSO) is wel duidelijk dat een aantal onder hen op termijn graag een zelfstandige zaak zouden willen uitbouwen
- Bij contacten met mentoren wordt er wel aangegeven dat het zo moeilijk is hen bewust te maken van het belang van heel gedetailleerd registratie van gedane activiteiten en gebruikt materiaal, in functie van het kunnen maken van een goede kostenberekening.

Onrechtstreeks wordt dus wel de nood uitgesproken voor het aanleren van activiteiten die meer organisatorisch, planmatig van aard zijn. Maar een lerend netwerk over hoe we dit kunnen doen ontbreekt. Doel zou zijn: mentoren, trajectbegeleiders zoeken samen hoe ze deze activiteiten op een zo goed mogelijke manier geïntegreerd kunnen aanpakken op de werkvloer én op school

Een lerend netwerk tussen ervaren mentoren en ervaren trajectbegeleiders zou:

- interessante input kunnen geven ten aanzien van het grondiger bekijken van een opleidingstraject.
- ondersteunend kunnen werken voor het overleg hierover tussen trajectbegeleiders en mentoren.

Tot nu toe worden bepaalde activiteiten gemakkelijk verondersteld door de school of door de leerwerkplek te zullen worden ingevuld en te weinig door beiden samen.

Een lerend netwerk tussen nieuwkomers mentoren en nieuwkomers trajectbegeleiders zou:

- Hen beiden bewust kunnen maken van de oorsprong, doelstelling en gebruik van de instrumenten standaardtraject en opleidingsplan.
- Ook de link kunnen verduidelijken naar de beroepskwalificaties enerzijds voor wat het werkveld betreft en de ontwikkelingsdoelstellingen, leerplandoelstellingen en eindtermen anderzijds voor wat het onderwijsmilieu betreft.

In beide netwerken zou ook de vinger aan de pols kunnen worden gehouden over de mate waarin:

- Evoluties op het werkveld bijsturing van activiteiten in de standaardtrajecten wenselijk maken.

- Scholen hun algemene en praktijkgerichte vakken beter kunnen afstemmen op de behoeften die door mentoren worden ervaren als moeilijk aan te brengen op de werkvloer.
- Maatschappelijke tendensen in de jongerencultuur relevant zijn voor arbeidsattitudes. Men kan voorstellen formuleren hoe hier kan mee omgegaan worden.

De coördinatie van het lerend netwerk door een sectorconsulent zou het mogelijk maken verworven inzichten via een sectorale website te delen en tips inzake standaardtrajecten mee te nemen voor bespreking in commissies hierover.

10. **Studenten komen van een schoolmilieu in een werkmilieu: waar moet ik rekening mee houden?**

Getuigenissen mentoren:

“Als mentor moet je beseffen dat een werkdag er totaal anders uitziet dan een schooldag: ze moeten stukken vroeger opstaan, in een werkdag zijn er weinig pauzes, je verbruikt veel energie, de middag-pauze is kort, een werkdag duurt minstens 8 uur en sommige dagen zijn fysiek echt zwaar. Ik heb zelf ook een gast van 17 jaar en ik weet niet of hij zou aankunnen wat de jongere duaal leren doet.”

“Ik zie mijn student nog staan zijn eerste werkdag: met zijn rug tegen een paal leunend, de handen in de zakken. Ondertussen schrik ik er niet meer van, ik geef ze de tijd om te groeien, maar je moet natuurlijk wel vooruitgang zien...”

“Sommige studenten zijn meer gewoon om te communiceren via hun GSM dan via mondelinge contacten. De job aanleren op een werkvloer vereist wel heel wat communicatie.”

Mentoren zijn van mening dat het belangrijk is:

- Te beseffen hoe verschillend een schoolmilieu van een werkmilieu is.
- Te weten hoe je best die overgang kan begeleiden.
- Mentoren ervaren het stapsgewijs aanleren van arbeidsattitudes, zoals vereist op een werkvloer, als een moeilijk punt. Je wil als mentor niet té streng zijn, maar anderzijds moet je hen wel duidelijk maken dat dit een werkmilieu is.

Mentoren melden dat de overgang des te groter is naarmate de student:

- Jonger is van leeftijd.
- Minder zelfvertrouwen heeft.
- Nog nooit op een werkvloer stond voorafgaand aan duaal leren.
- Positieve of negatieve ervaringen op deed tijdens schoolstages.

Mentoren stellen zich de concrete vraag wat ze best voorafgaand aan de eerste werkdag meedelen aan:

- De student inzake de gewenste arbeidshouding.
- De collega's werknemers: over het feit dat er een nieuwe student komt.

Rol van de trajectbegeleider en de school?

Sommige mentoren vinden het wenselijk dat de school op voorhand jongeren bewust maakt van het onderscheid tussen een schoolmilieu en een werkmilieu. Dit moet niet 'belerend zijn', maar een getuigenis van een ex-student duaal leren kan hier wel verrijkend werken.

Elementen die hierbij ter sprake kunnen komen:

- Het verloop van een werkdag : kan er op gewezen worden dat een werkdag ongeveer 8 uur duurt? Dat er weinig pauzes zijn? Dat men best voldoende eten meebrengt + niet-energetische drank?
- De manier waarop arbeiders met mekaar omgaan. Ook al kan dit sterk verschillen van werkvloer tot werkvloer, best weet een student dat de omgang vaak direct is en hard kan overkomen, ook al is dit niet zo bedoeld.
- Arbeidsverhoudingen: er kan op gewezen worden dat, net zoals iedere student verschilt ook iedere werknemer verschilt. Geen paniek dus indien men niet iedereen even sympathiek vindt. Iedere werknemer heeft zijn eigen stijl en persoonlijkheid, je aanvaardt iedere werknemer best 'zoals hij is'
- Tijdsbesef: kan er op gewezen worden dat tijdsbesef gedurende een dag belangrijk is? Veel jongens dragen geen horloge meer op school en houden hun GSM non stop in de hand. Op een werkvloer is dit echter niet mogelijk. Het voortdurend willen raadplegen van hun GSM moet worden voorkomen.

Mogelijkheden binnen een mentoropleiding?

In tegenstelling tot vormingssessies over het onthaal van nieuwe werknemers of peter- en meterschapsopleidingen dient extra aandacht te worden besteed aan:

- Bewustmaking van de omgang tussen werknemers op de werkvloer versus de omgangscultuur tussen jongeren in een schoolmilieu.
- Het verschil tussen een schoolprestatiedag en een werkdag op de arbeidsvloer.

Mentoren zouden het goed vinden mochten ze vooraf beschikken over een **lijstje van concrete aandachtspunten inzake de overgang van schoolmilieu naar werkmilieu**. Dit zou via een sectorale website beschikbaar kunnen worden gesteld.

- Welke vragen stellen ze zich best zelf vooraf?
- Wat bespreken ze vooraf met de student?
- Wat bespreken ze vooraf met hun werknemers indien ze die hebben?

11. Wat zijn de belangrijkste aandachtspunten voor de eerste werkdag?

Algemene getuigenis van een mentor:

'Ik herinner me nog levendig mijn eerste werkdag, ook al is dit ruim 30 jaar geleden'.

Sommige mentoren gaven aan zich nog heel goed hun eerste werkdag te herinneren: de schrik vooraf, de onzekerheid overdag, de tevredenheid eens de eerste werkdag er op zit. Dit kan een vertrekpunt zijn bij opleidingen aan mentoren rond onthaal.

Vaststelling bij studentencontacten:

Iedere student bleek zijn verhaal te willen vertellen over zijn eerste werkdag. Zowel positieve als negatieve ervaringen laten indrukken na.

Enkele getuigenissen van mentoren over de organisatie van onthaal in hun leerwerkplek:

De keuze om deze getuigenissen binnen dit rapport op te nemen is gemotiveerd door de vaststelling dat in bestaande opleidingen weinig wordt uitgegaan van concrete cases om het te hebben over het

onthaal van duaal lerende studenten. De getuigenissen zijn als dusdanig bruikbaar in functie van mentoropleiding.

Een mentor zonder werknemers getuigt:

“De student werkt vanaf de eerste minuut dat hij aankomt mee aan mijn zijde. Ik zeg hem gewoon telkens in kleine instructies wat hij moet doen. Ik toon het hem voor, ik laat hem goed kijken en dan vraag ik dat hij het zelf eens probeert. Ik let er wel op dat hij in het begin de dingen doet op een plaats waar een fout niet tot problemen leidt met de klant. Onthaal vind ik niet echt zinvol, de student leert wel al doende.”

Een mentor die met enkele werknemers werkt maar zelf ook meewerkt op terrein getuigt:

“Ik neem als mentor iedere student eerst een aantal dagen zelf mee op het terrein en ik observeer hem goed. Op voorhand zeg ik hem weinig. Belangrijk is te zien hoe hij spontaan reageert: durft hij vragen stellen indien hij iets niet kent, heeft hij de mentaliteit om de handen uit de mouwen te willen steken, hoe handig is hij. Na deze eerste kennismaking van een 2 tal dagen heb ik dan een gesprek met de student. Ik weet dan beter waarover ik het met hem moet hebben.”

Een mentor die met meerdere equipes werkt op terrein, maar zelf niet meewerkt, getuigt:

“Voor een student begint heb ik een grondig gesprek met de trajectbegeleider van de school. Indien mogelijk vraag ik ook een foto ter beschikking te stellen van de student.

Van zodra er een effectieve startdatum gekend is en een contract wordt getekend hang ik wat meer informatie uit op het informatiebord en 's morgens bij het overlopen van de werkdag wordt meegedeeld wie zal starten, wanneer, welke school. Iedere werknemer is dan op de hoogte dat er een student duaal leren start één van de komende weken.

Met de ploegbazen wordt iets ruimer gecommuniceerd o.a. over de belangrijkste kenmerken van de jongere, zijn leeftijd, iets over de vaardigheden die ze wel/niet reeds op school hebben aangeleerd. De leerling duaal wordt de eerste maand niet met veel verschillende ploegen meegestuurd.

Als mentor kiest hij heel bewust met welk soort activiteit en met welke persoon hij de student mee stuurt. Als ploegbaas, die de student het meest begeleidt, wordt gezocht naar een rustig iemand die goed kan omgaan met mensen. Als mentor geeft hij deze ploegbaas nog bijkomende instructies. Er wordt duidelijk gesteld dat hij de nodige tijd aan de jongen mag besteden om hem voldoende uitleg moet geven. Ook benadrukt hij dat de jongen wel kwaliteitswerk moet afleveren, dit is het belangrijkste. Hij wil niet dat de jongere snel opdrachten leert uitvoeren, hij moet ze vooral heel goed leren uitvoeren! De mentor bedankt de ploegleider(s) ook regelmatig om deze extra inspanning te willen doen.

Eens de jongen aan het werk is, geeft de mentor tijdens het werkoverleg 's morgens aan waar men de student kan bij betrekken. Er wordt steeds op gelet dat hij niet teveel met klusjes wordt belast en dat hij iedere keer nieuwe dingen bijleert. Een ploegbaas wordt steeds ingelepeld dat het een student betreft die nog van alles moet aangeleerd krijgen. Hij wijst er op dat het nodig is om geduld te hebben met de jongere. Ook meldt hij dat fouten maken normaal is in een leerproces, men moet hier dus ook geen grote problemen rond maken: indien eens iets moet herdaan worden, dan is dit ook zo, dit hoort bij een leerproces. Bij het afsluiten van de werkdag ontvangt de mentor ieder equipe om te horen hoe het werk is geweest en hoever men is geraakt. De student neemt hier aan deel en wordt ook gevraagd wat hij heeft bijgeleerd die dag, ook de ploegbaas wordt gevraagd hoe het liep.

De werkgever wenst zelf mentor te blijven. Niettegenstaande hij niet mee werkt op het terrein weet hij heel goed hoe het opleidingsplan vordert en voelt hij direct indien er bij één van de partijen bedenkingen of vragen zijn. Hij wil als mentor zelf het traject duidelijk kunnen sturen en opvolgen. “

Enkele getuigenissen van studenten:

“Een student vertelt vooraf een goede babbel te hebben gehad met de mentor nl. bij het ophalen van zijn werkkledij. De eerste werkdag voelde hierdoor minder nieuw aan. Als je de mentor vooraf kent maakt dit bij de start als student een groot verschil uit.”

“Een student vertelt bij aanvang in de tuin van de baas te hebben mogen werken. Hij maakte er ook kennis met de familie en 1 andere werknemer begeleidde hem. De mentor had gezegd dat het hier minder erg was als er een foutje werd gemaakt, het springt niet direct in het oog van de klant. Voor de student was dit een hele geruststelling. De werknemer kon meer tijd uittrekken voor kennismaking met de student. De dagen nadien voelde de student zich veel geruster om een werkdag aan te vangen.”

“Een student vertelt dat hij na 10 minuten al werd verondersteld met alles mee te draaien. De eerste morgen schoot hij in paniek. Er was zo een drukte rond hem en hij vond dat hij in de weg liep. Iemand raadde hem aan om veiligheidsredenen opzij te gaan staan. Hij heeft dan maar alles goed bekeken. Langzaam is dit verbeterd en wist hij zelf beter wat hij te doen.”

Een getuigenis van een trajectbegeleider:

“Voor wat BUSO jongeren betreft is het ook belangrijk ouders te melden hoe de eerste werkdag zal verlopen. Indien dit niet gebeurt bestaat de kans dat ze zich onnodig zorgen maken of dat ze zelf, voorafgaand aan de startdag, naar de leerwerkplek trekken om er hun bezorgdheden uit te spreken. Als trajectbegeleider van BUSO jongeren ken je de werkgever, de student en zijn ouders. Voor deze doelgroep jongeren is het echt wel belangrijk dit onthaal goed voor te bereiden.”

Belang van deze vaststellingen inzake mentorbegeleiding of -opleiding:

In kleine ondernemingen is het niet zo dat er een onthaalpakket klaar ligt voor de studenten duaal leren. Heel wat ondernemingen blijken een onthaal niet op voorhand voor te bereiden.

- Tussen werkgever en mentor gebeurt niet altijd overleg om de nodige afspraken te maken rond onthaal. Een mentor weet vaak niet wat de werkgever al heeft gezegd op voorhand.
- Een mentor is zich vaak niet bewust van zijn taak bij het onthaal. Dikwijls gaat zijn focus direct uit naar werkinstructies terwijl dit niet het eerste aandachtspunt is bij onthaal.
- Over een aantal aspecten heeft een mentor soms geen bevoegdheid bv. personeelsadministratieve aangelegenheden.

Mentoren gaven zelf een aantal nuttige tips inzake de organisatie van het onthaal.

Tip 1: afspraken die best gemaakt worden in de leerwerkplek betreffen

- Wie zal instaan voor het onthaal van de jongere?
- Welke inhoud geven we aan dit onthaal?
- Met wie laten we de jongere van bij de aanvang kennismaken?
- Hoe ziet het volledig verloop van de eerste werkdag van de jongere er uit?
- Indien de jongere meegaat met een equipe: wie begeleidt er de jongere en hoe doet hij dit best?

Tip 2: sociale verplichtingen brengt de leerwerkplek best vanaf de eerste werkdag in orde.

De leerwerkplek dient te beschikken over een up to date gehouden arbeidsreglement die bij aanvang ter beschikking wordt gesteld van de student. Voor een aantal leerwerkplekken (eerste maal personeel in dienst of minder sterk gestructureerde bedrijven) is deze sociale verplichting niet gekend. Men zoekt ‘een wegwijzer’ om te weten hoe er aan te beginnen. Concrete vragen die mentoren hierover hebben:

Wat moet hierin staan?

Belangrijk is er hen op te wijzen dat de wetgeving een aantal verplichte vermeldingen opsomt. Deze punten moeten er zeker in. Wil men nog verdere ondernemingsafspraken hierin concretiseren, dan kan dit.

Waar kan ik dit bekomen?

Er wordt op gewezen dat de meeste sociale secretariaten een model aanbieden, dit kan op maat van het bedrijf worden aangepast. EDUplus beschikt eveneens over een sjabloon die ter beschikking kan worden gesteld. Belangrijk is er hen ook op te wijzen dat het opstellen en bekendmaken van een arbeidsreglement een procedure moet volgen.

Is een bestaand arbeidsreglement ook voor de studenten duaal leren bruikbaar?

Dit is het geval mits ook de specifieke punten die met duaal leren te maken hebben worden opgenomen, hetzij door toevoeging van een aantal zinnen bij de bijhorende paragraaf, hetzij via het noteren van een aantal punten in een bijlage die specifiek betrekking hebben op duaal leren.

Specifieke aandachtspunten kunnen zijn:

Is het uurrooster weergegeven in de SAO of OAO overeenkomst conform een bestaand uurrooster zoals opgenomen in het arbeidsreglement? Of moet dit in een bijlage worden opgenomen?

Moet de leerling gewezen worden op bepalingen die i.v.m. een afwijkende duur van een arbeidsdag zijn opgenomen?

Meestal zal de vakantieregeling, zoals opgenomen in het arbeidsreglement, afwijken van deze die van toepassing is voor de student. In dit geval wordt de regeling voor de student best letterlijk in een bijlage toegevoegd.

Zijn de vermelde externe diensten waar de leerwerkplek is bij aangesloten nog allemaal juist en vermelden ze ook hun concrete contactgegevens?

Wat moet ik er over zeggen tegen de student?

Noch mentor noch student nemen gewoonlijk de tijd om een arbeidsreglement van A tot Z door te nemen. In die zin kan het nuttig zijn de mentoren te wijzen op artikels die in functie van de student belangrijk kunnen zijn. Het betreft inzonderheid:

- De uurroosters en de pauzes.
- Wat te doen bij ziekte of andere vormen van afwezigheid.
- Afspraken i.v.m. de loonstortingen.
- De contactgegevens en contactpersoon i.v.m. personeelsaangelegenheden.
- De contactgegevens en contactpersoon i.v.m. de diverse externe diensten.
- Wie de vertrouwenspersoon is in de onderneming bij gedrag die grensoverschrijdend gedrag.
- Afspraken i.v.m. werkkledij.
- Afspraken i.v.m. veiligheid en persoonlijke beschermingsmiddelen.
- Afspraken i.v.m. de plaats waar persoonlijke bezittingen kunnen worden achter gelaten.
- Zijn er op ondernemingsvlak afspraken over GSM gebruik, afspraken over frisdrankgebruik enz...

Gezien een arbeidsreglement een veelomvattend document is, verduidelijkt de mentor nadien best ook aan de student:

- Wie hij in de onderneming kan aanspreken bij een probleem over iets in het arbeidsreglement.
- Dat hij een exemplaar zal ter beschikking krijgen van dit arbeidsreglement.
- Dat er ook een exemplaar beschikbaar zal zijn in de onderneming met verduidelijking van de plaats waar dit te raadplegen is.

Na dit gebeuren is het belangrijk dat de student het arbeidsreglement in ontvangst kan nemen en dat hij tekent voor ontvangst en kennisname, met vermelding van de datum waarop dit plaats vond.

Wat is digitaal beschikbaar?

- Op de website werk.belgie is een model arbeidsreglement beschikbaar.
- De sociale secretariaten kunnen elektronisch een model aanbieden.
- Via EDUplus kan een voorbeeld van een arbeidsreglement bekomen worden.

Wat is er digitaal nog niet beschikbaar?

- Een concreet lijstje met tips in verband met het onthaal van duaal lerende studenten.
- Een wegwijzer voor leerwerkplekken die een eerste maal een onthaal organiseren en een arbeidsreglement opmaken.

Wat is beschikbaar aan opleidingsaanbod naar mentoren inzake de organisatie van het onthaal?

1. Binnen het aanbod van Syntra – Vlaanderen:

- In de ppt te raadplegen onder www.syntrawest.be zijn een 3 tal sheets beschikbaar die specifiek ingaan op het onthaal van de jongere.
- De sheets over het intakegesprek en het sterkte-zwakke model zijn theoretische benaderingen.
- De sheet over het onthaal van de jongere geeft meer specifiek aan wat aandachtspunten kunnen zijn gedurende de eerste week van tewerkstelling.

2. Binnen het Agentschap voor ondernemingsvorming is eveneens een mentortraject ontwikkeld met een inhoudelijk deel en een draaiboek voor de trainer.

Inzake onthaal van de jongere: in punt 2.2. 1. ontleedt men het duaal leren in 4 fasen. Fase 1 heeft het hier over de voorbereiding van een opleidingstraject. Fase 2 over de start van een begeleiding. De verschillende punten waaraan aandacht kan worden besteed worden opgesomd.

Enkele vaststellingen in verband met beide inhouden:

- De opsommingen betreffen algemene, goed bruikbare aandachtspunten.
- Gezien ze los staan van enige sectorale invulling bevatten ze geen voorbeelden van cases of getuigenissen die herkenbaar zijn in functie van een sectorale context of een organisatievorm van een onderneming.

3. Gevolgde mentoropleiding bij een private opleidingsverstrekker (train the trainer)

Binnen dit ESF traject volgde de sectorale coach een mentoropleiding, georganiseerd door een private opleidingsverstrekker, bij een werkgever die momenteel een student duaal leren opleidt en waarbij de werknemers van de onderneming zich konden inschrijven voor een mentoropleiding: zie bijlage XX.

Inzake het onthaal konden in de gevolgde opleiding een aantal vaststellingen worden gedaan:

- Het aangeboden programma werd vooraf tussen opleider en werkgever kort afgetoetst.
- De werknemers mochten zich inschrijven op vrijwillige basis maar beschikten op dat moment niet over een inhoudelijk programma.
- Het onthaal kwam in de inhoud wel uitgebreid aan bod.

Voor wat betreft de aangeboden inhoud inzake onthaal:

- Het was gericht naar een onthaal van nieuwe werknemers, los van het aspect jongere.
- Er werd weinig of niet ingegaan op de overgang van schoolmilieu naar werkmilieu.
- De opleider kende het systeem van duaal leren niet, noch de instrumenten van standaardtraject of opleidingsplan.

Positieve aspecten:

- Er wordt kort op gewezen op het wettelijk kader die van toepassing is rond onthaal.
- Deelnemers aan de vorming zijn zich bewust geworden van het belang van het onthaal inzake het imago dat de onderneming uitstraalt.
- Men beseft dat er werk aan de winkel is voor het uitwerken van een onthaal. Het onthaal wordt niet gestructureerd voorbereid, er is geen concrete taakverdeling.
- Men is zich meer bewust geworden dat nieuwkomers werknemers nog een heel leertraject moeten afleggen. Het belang om op een goede manier instructies over te brengen is goed geïllustreerd.
- De 6 deelnemende werknemers hebben dezelfde boodschap gehoord en kunnen mekaar versterken om werk te maken van een aantal aandachtspunten, mits overleg met de werkgever.

Negatieve aspecten:

- Er worden weinig concrete afspraken gemaakt om nadien een onthaal uit te werken.
- De werkgever, die niet zelf deelnam aan de mentoropleiding, is zich niet bewust van de werkpunten. Indien de impact van een goed onthaal voor de werkgever onvoldoende duidelijk is, stelt zich de vraag of hier ten aanzien van studenten verder werk zal van gemaakt worden.
- Bij het onthaal wordt gesproken over meter- en peterschap en over de rol van een vertrouwenspersoon in een onderneming. Terwijl dit in grotere bedrijven relevante informatie is, ook in functie van het onthaal, komt dit in kleinere ondernemingen eerder verwarrend over. Het was voor de aanwezige werknemers nadien niet duidelijk wat het onderscheid was tussen de rol van peter/meterschap, de rol van een vertrouwenspersoon of de rol van een mentor.
- De cursisten zijn niet in het bezit van een cursus.

12. Hoe ver reikt mijn persoonlijke verantwoordelijkheid voor het welslagen van het opleidingstraject?**Getuigenissen van mentoren:**

“Klopt het dat de verantwoordelijkheid van iemand die mentor is bij een student duaal leren veel zwaarder is dan bij een student die een stage doorloopt?”

“Ik wil wel investeren in een jongere, maar het behalen van een resultaat hangt vooral van die jongere zelf af! In welke mate ben ik medeverantwoordelijk voor het resultaat van het opleidingstraject?”

De mentor wil zijn persoonlijke verantwoordelijkheid juist kunnen inschatten.

Doordat binnen duaal leren de mentor een belangrijke taak krijgt als mede-opleider gedurende een volledig schooljaar en mee deelneemt aan de evaluatie van het opleidingstraject is zijn taak inderdaad zwaarder en anders dan de taak die is toegekend aan een mentor die een ‘schoolstage’ begeleidt. Des te meer reden waarom de mentor recht heeft op verduidelijking.

Wat is beschikbaar?

Het wetgevend kader, inzonderheid het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, goedgekeurd 10 juni 2016, BS 17/08/2016 geeft in art. 11 een opsomming weer van 16 verbintenissen waar de onderneming moet aan voldoen. **Zie bijlage XX**

De verbintenissen zijn divers van aard en kunnen in een aantal groepen onderscheiden worden:

Algemene verplichting voor de onderneming:

- Verbindt er zich toe de professionalisering van de mentor te bevorderen.
- Zorgt er voor dat de leerling de lessen kan volgen die noodzakelijk zijn voor zijn opleiding en dat hij kan deelnemen aan activiteiten gelijkgesteld met lessen.

Verplichtingen voor de mentor, verbonden met het opleidingstraject:

- Besteedt de nodige aandacht aan onthaal, opvang en integratie van de leerling op de werkplek.
- Leert de competenties omschreven in het opleidingsplan aan.
- Waakt over het verloop van het opleidingstraject, volgt de vorderingen op en is betrokken bij de evaluatie van de leerling.
- Laat geen taken verrichten die niets te maken hebben met het opleidingstraject of die gevaarlijk of schadelijk zouden kunnen zijn of die verboden zijn voor jongeren.

Verplichtingen voor de onderneming t.a.v. de student:

- Betaalt een leervergoeding aan de student OAO.
- Stelt de student de nodige hulp, gereedschappen, grondstoffen, werkkledij en collectieve en persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking en staat in voor het onderhoud ervan
- Zorgt ten allen tijde voor een aanspreekpunt voor de jongere.

Communicatieverplichtingen voor de mentor:

- Geeft aan de trajectbegeleider alle nodige informatie over het verloop van de opleiding en de vorderingen van de leerling.
- Legt de problemen die zich voordoen tijdens de uitvoering van de overeenkomst onmiddellijk voor aan de trajectbegeleider.

Verplichtingen voor de onderneming, die volgen uit andere wetgevende aspecten:

- Zorgt er voor dat het werkplekleren plaats vindt in omstandigheden die voldoen aan de wetgeving over welzijn op het werk.
- Verbindt zich ertoe de privacy van de student te vrijwaren voor wat betreft de gegevens waarover hij beschikt
- Verbindt er zich toe persoonlijke gegevens van de student enkel te gebruiken in functie van de uitvoering van de overeenkomst

Aan welke verduidelijking hebben mentoren verder nood?

Mentoren willen **verduidelijkt zien dat een engagement aangaan**:

- Wel betekent: een intentieverbintenis aangaan om als leerwerkplek én als mentor je verplichtingen na te komen.
- Niet betekent: een resultaatsverbintenis aangaan om iedere student te begeleiden tot hij slaagt in alle clusters en activiteiten van het opleidingstraject.

Voor mentoren is het ook **goed om weten** dat hetzelfde decreet:

- In art. 12 ook verplichtingen oplegt t.o.v. de leerling.
- In art. 13 ook verplichtingen oplegt t.o.v. de school/opleidingsverstrekker.
- Ook aangeeft dat er omstandigheden kunnen zijn die tot een beëindiging van de overeenkomst aanleiding kunnen geven, mits naleving van de beschreven procedure.

2.2.2.3. Tijdens een opleidingstraject

13. **Moet ik iets speciaals kennen of kunnen om een goede mentor te worden of te zijn?**

Getuigenissen van mentoren:

“Een mentor moet graag zijn kennis willen delen met iemand. Je moet kunnen iets rustig en duidelijk uitleggen. Als je dit graag doet wordt mentorschap veel minder ervaren als een extra inspanning.”

“Als mentor is het goed te beseffen dat je jonge mensen via opleiding een goede start kan geven. Je helpt heel concreet mensen vooruit.”

“Het is belangrijk dat mentor en student in het begin elkaar wat leren aanvoelen. Als mentor is het niet goed overhaast of overmatig te reageren vanaf het begin.”

Getuigenis van een trajectbegeleider:

“Weet je dat in het leven van veel studenten nog nooit iets klokvast is moeten gebeuren. Zich organiseren om iedere dag opnieuw op tijd te komen is geen evidentie! Sommige leerlingen hangen ook af van de persoon die hen brengt! Het is goed dat mentoren zich hiervan bewust zijn.”

Belang inzake organisatie van een begeleidingsaanbod of opleidingsaanbod naar mentoren:

- Bij een eerste kennismaking met duaal leren verwacht een mentor een antwoord geformuleerd in globale termen. Hij wil zijn eigen capaciteiten kunnen aftoetsen ten aanzien van dit antwoord. Op dat moment vraagt hij geen methodiek van aanpak.
- Tijdens een verder begeleidingsmoment of opleidingsmoment kan dan wel uitgebreider worden ingegaan op specifieke vaardigheden die voor de mentor belangrijk zijn.

Ervaren mentoren formuleerden de volgende vaardigheden als belangrijk.

Tip 1: Neem de tijd om informatie van derden te laten binnen komen, dit is absoluut geen verloren tijd!

Dit kan zowel te maken hebben met administratieve verplichtingen als met pedagogische aspecten.

- Bij de aanvang van een duaal traject, nl. bij de erkenning, worden termen als standaardtraject en opleidingsplan verduidelijkt. Het is belangrijk dit niet als bijzaken te beschouwen maar goed acte te nemen van de informatie die hierover wordt mee gedeeld.
- Even belangrijk is dat je als mentor heel goed luistert naar de informatie die je bij de trajectbegeleider kan bekomen over het profiel, de persoonlijkheid en het gedrag van de jongere, een gewenste aanpak of, omgekeerd, af te raden punten.

Deze momenten worden door mentoren gezien als voorafgaande formaliteiten terwijl ze reeds heel belangrijke fundamentele informatie omvatten.

Vaststelling:

Om fundamentele informatie beter te laten doordringen zijn bijkomende initiatieven nodig. Er kan niet verwacht worden dat dit allemaal kan plaatsvinden:

- Binnen een gesprek inzake het nagaan van de erkenningsvoorwaarden.
- Binnen een eerste kennismakingsgesprek met de trajectbegeleider of een intakegesprek met de leerling dual leren.

Tip 2: Iedere jongere heeft zijn persoonlijkheid, leer ze met open ogen zien en respecteer ze.

Tijdens het opleidingstraject zal de verhouding die ontstaat tussen mentor en student in belangrijke mate bepalen hoe aangenaam het is om samen te werken. Ook de persoonlijkheid van de student zal mee bepalen hoe je hem het best kan motiveren. Beide partijen moeten de ruimte krijgen om zichzelf te blijven zonder zich in een rol geduwd te voelen.

Een vorm van respect bestaat uit het accepteren van mekaars persoonlijkheid.

Tip 3 : toon empathie = inlevingsvermogen.

Mentor en student leven soms elk in hun wereld, niet beseffend dat deze totaal verschillend is.

Bij aanvang is het goed als mentor voorzichtig te zijn met overdreven reacties. Het is als mentor goed je af te vragen of de student zich vanuit zijn leefwereld wel bewust is van het feit dat iets niet strookt met de leefwereld van de werkgever/mentor. Talrijke voorbeelden werden door mentoren aangegeven:

Voorbeeld 1: een student is zich niet bewust van het feit dat iedere minuut geld kost, ook de momenten waarbij hem uitleg wordt gegeven. Leren aan de student verder te werken is een leerproces.

Voorbeeld 2: een mentor is zich niet bewust van het feit dat een GSM in de leefwereld van een jongere een totaal andere rol speelt dan in zijn eigen leefwereld. Sommige studenten hebben nog nooit te maken hebben gehad met beperkingen van hun GSM gebruik en hangen er sterk vanaf.

Voorbeeld 3: een mentor is zich niet altijd bewust van de thuissituatie en de opvoeding van de jongere en de gevolgen die dit kan hebben voor zijn gedrag en concentratievermogen op de leerwerkplek.

Voorbeeld 4: in de leefwereld van arbeiders kunnen bepaalde reacties als heel normaal overkomen, zoals woordwisselingen tussen arbeiders onder mekaar, terwijl dit bij de student als slaande ruzie kan overkomen.

Tip 4: Non verbale communicatie leren lezen kan je veel leren!

Indien je communiceert met een student geeft hij altijd een pak non verbale communicatie. Als mentor is het belangrijk dit te leren zien en te leren interpreteren. Non-verbaal gedrag kan meer zeggen dan woorden.

Als mentor is er niets mis mee om een leerling aan te spreken over non-verbale signalen. Zo kan verduidelijkt worden of de manier waarop het signaal bij u als mentor binnenkomt juist wordt geïnterpreteerd. Dit kan een feedbackmoment zijn, waaruit concrete afspraken volgen bv. in verband met het bijsturen van arbeidsattitudes. De arbeidsattitude zal bepalen hoe collega's en klanten de student ervaren.

Tip 5: Een student begeleiden vraagt continue aandacht en geduld.

Vanaf het moment dat de jongere 's morgens toekomt is het belangrijk dat iemand hem begeleidt zodat:

- Hij weet wat van hem verwacht wordt. Duidelijkheid werkt geruststellend voor de student.
- Iemand steeds de jongere begeleidt: iets toont, uitlegt, corrigeert, de kwaliteit bewaakt.

Tip 6: Als mentor moet je beseffen geen pedagoog te zijn.

Indien zich problemen van aanpak of arbeidsattitudes stellen is het best je te laten bijstaan. Je moet als mentor niet voor alles zelf een oplossing uitvinden! De trajectbegeleider kent de jongere al jaren op school en kan nuttige tips geven. Ook met de collega's van het team waarin de jongere meewerkt wordt best overlegd.

Tip 7: Als mentor moet je ook openstaan om zelf te willen bijleren.

Voorbeeld: Een jongere is van nature heel stil is en vraagt weinig.

- Hoe weet je of hij de opdracht begrepen heeft of nog met vragen zit?
- Hoe verloopt zijn opname in de personeelsgroep? Iemand die vlotter praat zal ook sneller geaccepteerd worden, maar hoe moet je omgaan met stille jongeren?

Zeker in het geval de jongere bepaalde beperkingen heeft bv een vorm van autisme is het leerrijk hierover te praten met de trajectbegeleider.

Tip 8: Het is als mentor belangrijk je bewust te zijn van je eigen scherpe kantjes.***Getuigenissen van mentoren:***

“Ik kan er niet tegen dat iemand 's morgens een seconde te laat komt, he! Ik kan en wil mijn andere mannen niet laten wachten om te vertrekken. Zij zijn nu altijd stipt aanwezig zoals het hoort en ze worden superambetant als ze moeten staan wachten. En terecht ook.”

“Ik had met de jongere heel goede afspraken gemaakt i.v.m. het tijdig aanwezig zijn 's morgens en in verband met respect voor privacy. Een regel dat ik wil gerespecteerd zien is dat niemand de tuin van een klant opgaat zonder dat hij hiervan weet. Een werkdag start bij ons met een korte briefing en werkverdeling in de garage, iedereen wordt geacht hierbij aanwezig te zijn. Na 15' vertrekken we. De jongere was goed op de hoogte van deze afspraak.

Op werkdag 2 is het rotslecht weer. In tegenstelling met zijn eerste werkdag is de garagepoort gesloten, gezien de wind en regen. Op het vertrekmoment is er nog geen jongere te bespeuren. De mentor voelt dat hij inwendig begint te koken. Hij belt naar de persoon die de student 's morgens brengt. Die heeft er hem tijdig afgezet! Spijbelt hij of wat is er aan de hand? Woede en zorg nemen toe. De mentor beslist de straat eventjes op en af te rijden. En ja, daar komt hij de jongere tegen, leunend tegen een paal en met verschrikte ogen starend. Hij spreekt hem aan. Hewel vriend, heb je geen horloge? Je weet toch wanneer je er moest zijn? Het antwoord van de student: Ja, mijnheer, ik was er tijdig nl om 7.45 u, maar de poort was al toe, jullie waren al weg en mijn vervoer was ondertussen ook weg. Ik durfde de hoeve niet op te komen aangezien er niemand te zien of te horen was. Ik ben dan maar stilletjes weg gegaan.

De mentor verzoekt hem direct in te stappen en meldt dat bij slecht weer de garage inderdaad toe is. Hij meldt dat hij hem persoonlijk moet bellen indien hij in het vervolg niet weet wat te doen. Het incident wordt gesloten en de spons wordt erover geveegd.”

Belang voor mentorbegeleiding of -opleiding?

In een vormingsinitiatief zou het een goede oefening zijn om:

- Mentoren een aantal situaties te laten opnoemen waaraan ze allergisch zijn.
- Hen te laten nadenken over hun reacties indien deze feiten zich toch voordoen.
- Hen te leren luisteren naar een mogelijke context waaronder zich bepaalde feiten voordoen.
- Samen te zoeken naar een gepaste manier om te reageren.

Het is belangrijk hen te wijzen op de valkuilen die een overdreven of vroegtijdige reactie kan meebrengen voor het opleidingstraject.

14. Arbeidsritme bijbrengen als onderdeel van het aanleren van een arbeidsattitudes: wat mag ik van de jongere verwachten?

Mogelijkheden inzake mentoropleiding of -begeleiding?

Het is belangrijk bij mentorcontacten gericht de clusters van de standaardtrajecten door te nemen die betrekking hebben op arbeidsattitudes. Het is voor mentoren niet altijd op voorhand duidelijk dat:

- De studenten bepaalde arbeidsattitudes in belangrijke mate nog niet bezitten.
- Dit bij te brengen vaardigheden zijn, net als beroepsvaardigheden.

Voor het standaardtraject BUSO, OV 3, gaat het over de ontwikkelingsdoelstellingen algemene en sociale vorming, punt 5 leren leren.

Voor het standaardtraject BSO 7 de specialisatie wordt er verondersteld dat de student inzake arbeidsattitudes verder staat gezien de stages dat hij deed vorige schooljaren. Niet alle studenten staan echter even ver, ook ten aanzien van hen is dit een aandachtspunt.

Mentoren formuleerden volgende nuttige tips:

Tip1: de aandacht van de student leren bij het werk houden!

Studenten kunnen op een bepaald moment een taak starten en eventjes later ziet de mentor hun aandacht afglijden en werken ze minder actief verder. Het heeft geen zin om telkenmale opnieuw te reageren: het verzuurt de arbeidsverhoudingen en weegt te zwaar door voor de mentor.

- Sommige studenten hebben concrete deadlines nodig bv. tussen 8.30 uur en 10 uur verwacht ik dat je x aantal m haag hebt geschoren.
- Indien een student zich gemakkelijk laat afleiden is het goed hiermee rekening te houden bij de keuze van het team waar hij in meegaat zodat de afleidingskansen minimaal worden.
- Sommige beperkingen kunnen medisch gerelateerd concentratieverlies veroorzaken bv. bepaalde vormen van autisme of bepaalde vormen van epilepsie. Bij de bespreking met de trajectbegeleider is het belangrijk letterlijk te vragen hoe geconcentreerd de jongere kan werken.

De GSM blijkt een instrumenten te zijn die sterk afleidend werkt. Mentoren vragen zich af hoe ze overmatig GSM gebruik best voorkomen.

Getuigenis mentor:

“Sommige jongeren weigeren bijna om hun GSM uit hun handen te leggen. In de sector van tuinonderhoud leidt je dit af van het werk waardoor het werken onveilig wordt en de kwaliteit van het afgeleverde werk daalt. Voor een leerwerkplek kost het arbeidstijd. Welke beperkingen voer ik best in? Hoe communiceer ik dit? “

“Het totaal verbieden van GSM gebruik en bezit ter plaatse is niet altijd de ideale oplossing. Er kan zich ook met de mentor/ploegbaas of een collega iets voordoen waarbij het nuttig kan zijn dat de student wel de mogelijkheid heeft om via zijn GSM de werkgever en/of hulpdiensten te verwittigen.”

Belang inzake mentorbegeleiding of -opleiding?

Mentoren kunnen er op gewezen worden dat juridisch gezien praktische regelingen i.v.m. de arbeidsvoorwaarden worden opgenomen in het arbeidsreglement. De mentor informeert zich dus best of er hierover al iets is opgenomen in het arbeidsreglement.

- Zo ja: het volstaat om de student hierop te wijzen en hem dit te doen naleven conform de andere werknemers.
- Zo neen: er moet worden afgewogen of het nodig is dit op papier te zetten in een arbeidsreglement waardoor iedereen er door gebonden wordt. Indien dit enkel bij de student een probleem vormt kan het volstaan hierover onderlinge duidelijke afspraken te maken en deze op papier te zetten. Immers: indien een arbeidsreglement gewijzigd wordt moet dit gebeuren volgens een wettelijke procedure. Het is meestal niet wenselijk hierin punten op te nemen die informeel al goed worden nageleefd door de collega's vaste werknemers.

Bij de individuele overeenkomst (SAO of OAO) kunnen in bijlage bepalingen worden opgenomen die voor die persoon van toepassing zijn. Dit is enkel aan te raden indien na overleg tussen trajectbegeleider en mentor zou blijken dat:

- Het GSM gebruik van de jongere een zwaar probleem blijft vormen.
- Mondelinge afspraken niet volstaan.

Het verbieden in een individuele bijlage bij de overeenkomst:

- Komt de gezags- en vertrouwensrelatie tussen beide partijen niet ten goede.
- Leert de jongere niet op een zelfstandige manier controle krijgen over zijn gedrag.

Tip 2: leren werk zien.

Getuigenissen van 2 mentoren:

BUSO en BSO: "Ten aanzien van collega's en klanten is het belangrijk dat de jongere een houding van aanpakken leert aannemen bv. zijn eigen opdracht is volbracht, maar er staan nog volle kruiwagens te ledigen. Dan ga je toch niet de armen kruisen en toezien of komen zeggen dat je niet meer weet wat te doen?"

Belang in het kader van mentorbegeleiding of -opleiding?

Het kan nuttig zijn de mentoren er op te wijzen dat de standaardtrajecten wel degelijk voorzien om deze arbeidsattitude aan te leren.

In het standaardtraject voor de BUSO leerlingen staat onder algemene en sociale vorming bij punt 8: sociaal emotionele educatie: 'De leerling beschikt over volgende samenwerkingsattitudes: stiptheid, orde, nauwkeurigheid, initiatief nemen, zelfstandigheid, doorzettingsvermogen, eerlijkheid.'

In het standaardtraject voor de BSO leerlingen, 7 de specialisatie staat onder project algemene vakken:

'Werken in teamverband: de leerlingen kunnen met het oog op het te bereiken doel over de aanpak, de taakverdeling en de verantwoordelijkheden van een groepsopdracht overleggen en onderhandelen.'

Tip 3: jongeren hebben nood aan een instructie over wat ze moeten doen bij het einde van een opdracht.

Het is de taak van de mentor tijdig te verduidelijken wat de volgende opdracht is.

- Niet: door het geven van een reeks opdrachten voor de hele dag.

- Wel: door te zeggen wat na deze taak kan worden aangevat.

Het is een vaardigheid dat de student moet aanleren om

- Aan te voelen wanneer hij de mentor wel/niet kan storen. Stel dat de mentor bv. in gesprek is met een klant of een taak uitvoert waarbij hij gehoorbescherming en een valhelm draagt.
- Zinvol werk te leren zien in het geval de mentor op een bepaald moment niet aanspreekbaar is. Sommige mentoren spreken met hun student een codewoord of -gebaar af om aan te geven dat de mentor op dat moment niet aanspreekbaar is.

Tip 4: leer de student rekening houden met de vraag van de klant!

Getuigenis van een student:

“Op het moment dat ik gedaan heb met een opdracht weet ik niet altijd waar ik goed mee doe. Ik durf niet altijd de mentor storen als hij volop aan het werk is. Op een bepaald moment had ik geen werk meer en ik zag dat er nog veel bladeren lagen, die begon ik met de bladblazer op te ruimen. De mentor vond het niet goed dat ik dit zelf had beslist. De mentor meldde dat die klant het helemaal niet erg vindt dat er bladeren liggen en dat hij niet wenst te betalen om bladeren op te ruimen.”

Belang in het kader van mentorbegeleiding of -opleiding?

Mentoren kennen klanten vaak al lang, cfr. onderhoudscontracten in tuinen. Ze beseffen soms te weinig dat studenten helemaal niet weten wat de verwachtingen van klanten zijn.

De communicatie van de mentor of de ploegbaas die de jongere op dat moment begeleid moet verduidelijken:

- Welke opdrachten de klant belangrijk vindt en waarvoor hij wenst te betalen.
- Waar de klant zich aan hindert bv. een klant met een opnamestudio, een klant die gesteld is op zijn middagdutje na het middageten,...

Indien de jongere zelf het initiatief neemt en vraagt of hij mag helpen bij werk x of y of dat hij zelf een bepaalde taak mag aanvangen, dan is het goed dat de mentor:

- Enerzijds melding maakt van de verwachtingen van de klant, waarin dit wel of niet past.
- Anderzijds toch positieve feedback geeft op het feit dat de jongere initiatief neemt.
Bv . Een jongere vraagt of het verharde pad mag worden afgeborsteld omdat het groen uitslaat. Ook op momenten dat de jongere zelf een voorstel formuleert zal de mentor de juiste instructies moeten geven om foutieve handelingen te voorkomen.

Tip 5: er is niets mis mee om een student te laten meedenken en rekenen over de kosten van arbeid!

Getuigenis van een mentor:

“Jongeren beseffen niet dat een halve dag prestaties voor een klant al snel meer dan 100 euro kost. Niemand wil dit betalen om bv alleen een haag te laten scheren of wat onkruid te laten wieden!”

Tips van trajectbegeleiders:

“Vraag aan een student eens hoeveel een klant ongeveer per uur moet betalen. Vergelijk het met het aantal uur dat de jongere heeft gewerkt aan een taak en laat hem benaderend de totaalkost berekenen. Zou hij zelf bereid zijn om dit bedrag te betalen voor deze opdracht? “

Belang inzake mentorbegeleiding of -opleiding?

Mentoren zijn vragende partij om hierover met de student beter te leren communiceren.

In plaats van op terrein om de haverklap de jongere aan te spreken op zijn arbeidsritme kan dit beter naar aanleiding van een feedbackmoment. Er kan gecombineerde feedback worden gegeven over:

- De kwaliteit waarmee de jongere de handelingen heeft uitgevoerd.
- De tijdsbesteding die de jongere hiervoor nodig heeft gehad.

Beide beoordelingen worden best niet met elkaar verbonden door het woordje maar.

- Ontmoedigende formulering: "Uw werk was vrij goed uitgevoerd, maar je hebt er een drievoud van de normale tijd aan gewerkt." Hierbij gaat de negatieve feedback al het positieve overschaduw. De jongere zal onthouden dat de mentor niet tevreden was van zijn werk en hij zal het niet zien zitten om dit te doen in 1/3 van de tijd.
- Motiverende formulering: "Ik ben tevreden dat je het werk goed hebt uitgevoerd. Je werkritme blijft nog wel een werkpunt. Nu deed je er 3 uur over, een volgende keer zou ik graag hebben dat je het in 2.5 uur probeert." Het feit dat beide feedbackpunten los van mekaar geformuleerd staan, geeft hen beide evenveel waarde. De concretisering van de timing laat ook aanvoelen dat je vooruitgang wenst zonder dat dit als onmogelijk zal ervaren worden door de jongere.

Tip 6: er is niets mis mee om een student te verduidelijken dat de winstmarges in de sector klein zijn en deze realiteit een degelijk arbeidsritme noodzaakt.

Mentoren melden dat men in micro-ondernemingen een verlies die men oploopt naar aanleiding van een opleidingstraject niet direct door een grotere winst elders kan opvangen.

Getuigenissen van mentoren die in een 1/1 verhouding een jongere begeleiden:

"Continu ben ik aan het rekenen om mijn broek niet te scheuren aan de jongere. Ik maak het me hier zelf niet gemakkelijk mee. Toch vind ik het nodig: voor mezelf, maar ook voor de jongere om hem een realistisch beeld te geven van wat een normaal arbeidsritme in de sector is."

*"Vanuit het feit dat ik weet hoeveel tijd we met een opdracht mogen bezig zijn, kan ik vrij precies inplan-
nen binnen welke tijd een opdracht moet uitgevoerd zijn. Ik vertaal dit bij de instructie: we gaan nu werk
x doen en dit moeten we gedaan hebben tegen uur y. Dit laat de jongere aanvoelen dat er moet doorge-
werkt worden, ook al wordt dit op een rustige manier gezegd. Je mag de jongere niet de realiteit onthou-
den."*

Getuigenis van een mentor die zelf regelmatig meegaat op terrein, maar ook enkele werknemers in dienst heeft:

*"Een eerste keer dat de jongere een activiteit moet doen, neem ik die zelf onder mijn hoede. Ik bepaal
zelf hoeveel tijd ik besteed aan het grondig uitleggen van de handeling. Pas nadat ik voel dat de basis-
handeling er goed in zit, laat ik de jongere de volgende dagen meegaan met een equipe waar dezelfde
vaardigheid kan ingeoeffend worden. Op die manier voorkom ik dat een equipe wordt geconfronteerd
met extra tijdsdruk."*

Getuigenis van een onderneming waar de mentor equipes aanstuurt:

*"Een equipe krijgt uit te voeren opdrachten mee voor die dag. In hun hoofd zit dat de opdracht moet vol-
tooid zijn voor de avond, zonder dat daar direct een kostenberekening achter zit."*

Tevens wordt er hen op gewezen dat:

- De student nog regelmatig bijkomende uitleg moet krijgen voor hij een taak aanvat.
- Er continu moet toegezien worden op de manier waarop hij een opdracht uitvoert zodat fouten en schade kan voorkomen worden.
- Na iedere opdracht kwaliteitscontrole nodig is, want het resultaat naar de klant moet perfect zijn.

Ik vind dat je je als mentor moet bewust zijn van de dubbele boodschap die je hier geeft. Indien de begeleiding van de jongere intensiever is dan verwacht neemt dit een groter brok van de eigen werktijd in."

Deze mentor bracht ook verdere oplossingen aan:

"Iemand die binnen het equipe opleiding geeft kan zijn tijd maar voor één iets besteden. Gevolg is dat:

- De uitvoering van de totale opdracht binnen de voorziene tijd onder druk kan komen te staan.
- De collega's harder moeten werken om het tijdsverlies in te halen en hiervoor de student soms met de vinger wijzen.
- Het equipe eventueel overuren moet doen om iets afgewerkt te krijgen, wat niet iedereen wil. Toch is men voor het vervoer op mekaar aangewezen.

Het is belangrijk dat je als mentor met een equipe hierover op voorhand praat en hen begeleidt.

- Een equipe moet leren zoeken naar een goed evenwicht tussen begeleiden en doorwerken.
- Als mentor moet je het equipe passend werk geven zodat er ruimte is voor opleiding. Je rekent zeker de student niet mee in het werkpakket dat ze moeten doen.
- Als mentor moet je aanvaarden dat het kan gebeuren dat een taak niet kon worden afgewerkt indien het opleiden meer tijd in nam dan voorzien. De begeleider mag geen schrik hebben om dit te melden."

15. Werken in de sector van tuinonderhoud en tuinaanleg is fysiek zwaar werk. Hoe hoog leg ik de lat?

Probleemstelling:

Mentoren zijn zich bewust van de zwaarte van de job versus de fysieke draagkracht van de jongere.

Afhankelijk van de leeftijd en de persoonlijke kenmerken zijn de studenten in verschillende mate in staat gedurende een dag of dagdeel fysiek zwaar werk uit te oefenen.

- Hun leeftijd bepaalt mee hun fysieke draagkracht. Maar hun fysiek uitzicht geeft niet steeds een juist beeld van deze draagkracht.
- Hun leefgewoonten bepalen mee hun uithoudingsvermogen. Sommigen bewegen of sporten weinig.
- Hun moreel doorzettingsvermogen bepaalt mee hoe ze omgaan met fysieke vermoeidheid. Bijten ze door waardoor hun fysieke paraatheid al snel toeneemt? Of haakt hun geest af waardoor ze lichamelijk sneller klachten ontwikkelen of lichter werk vragen?

Anders dan in industriële processen is jobrotatie hier niet overal en op ieder moment mogelijk. Fysieke vooruitgang wordt ook pas geboekt door grenzen stapsgewijs te verleggen. De oplossingen zijn dus niet altijd eenvoudig.

- Niet op ieder moment kan zwaar werk worden afgewisseld met licht werk teneinde hun fysieke grenzen te respecteren bv. Het uitbreken van een verharde oprit en het wegbrengen van het afval

naar de aanhangwagen is zwaar werk, maar kan je niet halverwege stopzetten om wat bladeren te gaan samenblazen.

- Het langzaam verhogen van de fysieke conditie van de jongere gebeurt, net zoals in de sport, niet zonder grenzen te verleggen. Het is dus zoeken hoe hier een goed evenwicht in te vinden.

Wetgevend kader:

De codex over het welzijn op het werk, inzonderheid Boek X, titel 3 Jongeren op het werk, art X.3.8 vermeldt: “ Het is verboden jongeren op het werk arbeid te laten verrichten die als gevaarlijk wordt beschouwd, zoals die: 1° welke de jongeren, objectief gezien, lichamelijk of psychisch niet aankunnen.”

Mentoren zijn zich niet altijd bewust van het feit dat hierover een bepaling is opgenomen in de wetgeving rond welzijn.

Tips die door mentoren worden gegeven:

- Bekijk de lichaamstaal van de jongere op een moment dat hij er zelf niet op let. Zonder veel woorden zie je al snel of hij fysiek de taak nog lang(er) aankan of dat hij op zijn grens zit.
- Het kost geen geld om bij twijfel letterlijk aan de jongen te vragen of het fysiek nog gaat.
- Het fysiek niet paraat zijn van een student voor een job in deze sector is een normaal gegeven. Verontwaardigde of minachtende reacties of boos worden helpen het groeitraject van de jongere niet vooruit. Beoordeel de conditie van een student ook niet dagelijks of wekelijks als je weet dat het opbouwen van een betere fysieke conditie van langere duur is. Daag de jongere niet uit door hem voortdurend op zijn fysiek te testen, dit leidt enkel tot frustraties wederzijds.
- In de mate van het mogelijke kan je bij de planning er wel rekening mee houden zwaardere activiteiten in de voormiddag te laten volgen door lichtere activiteiten in de namiddag.
- Het is voor niemand een goede zaak om dagtaken ver buiten de normale werkuren te laten uitlopen. Het mag niet ten aanzien van de student en het is ook op lange termijn een slechte zaak voor de vaste werknemers die levenslang de job moeten volhouden.
- Het kan een duidelijke instructie zijn om aan te geven dat ‘rap rap’ niet moet omdat dit niet vol te houden is en omdat de kwaliteit er onder zal lijden.

Tips die door een mentor richting trajectbegeleider en school worden gegeven:

Gezien vrijwel alle studenten het fysiek lastig hebben in het begin van hun duaal leren zou het goed zijn hierover in klasverband te spreken.

Voorbeeld: een student 2 de jaars zijn ervaringen laten vertellen aan eerste jaars studenten.

Indien nieuwkomers weten dat:

- Ze geen uitzondering vormen op de regel.
- Ze geen schrik moeten hebben om eens te zweten.
- De conditie wel zal verbeteren na verloop van tijd,

dan vinden ze de problematiek maar de helft zo erg meer of kunnen ze deze beter plaatsen.

De valkuil wordt minder diep. Men zal er zich gemakkelijker door spartelen.

Het gebruik van **gesuikerde frisdranken** wordt door sommige jongeren dan als pepmiddel gezien om hun dag door te komen, maar dit is niet gezond. **Mentoren vragen hoe hier best kan mee omgegaan worden.**

Getuigenis van een mentor:

“In het begin van de opleiding dronk de jongere per dag ettelijke flessen gesuikerde frisdrank. Ik had het gevoel dat hij echt niet zonder kon. Ik heb hem hierover aangesproken inzake de gevolgen voor zijn gezondheid, maar ik heb hem niet verboden. In tegendeel heb ik er hem wel op gewezen dat ik als mentor en de collega’s werknemers altijd flessen water drinken die steeds beschikbaar zijn in de bestelwagens. Langzaam aan heeft hij zijn gesuikerde frisdrank verminderd, nu heeft hij er geen meer mee en drinkt hij gewoon water. Hij is er zelfs fier op dat hij dit niet meer nodig heeft. Ook klanten kunnen hem niet verleiden tot het drinken van frisdrank!”

Bij mentorbegeleiding of -opleiding is het wenselijk de mentor de verduidelijken dat:

- De wetgeving een werkgever verplicht drank gratis ter beschikking te stellen van de werknemers. Het komt de arbeidsgeneesheer toe hierover advies te verlenen. Gewoonlijk wordt water aangeraden conform de noodzakelijkheid.
- Sommige scholen voeren actief campagne tegen overmatig gebruik van suikerhoudende frisdranken of energiedrinks op school. Als mentor kan je navragen of er bij de jongere hierover problemen te verwachten vallen en/of wat de bepalingen op school hierover zijn. Uiteraard is het als mentor belangrijk te weten dat op de werkvloer de bepalingen van de werkvloer en niet die van de school geldig zijn.

16. Onze job kan je niet uitoefenen zonder enige flexibiliteit. Hoe moet ik hiermee omgaan ten aanzien van de student?

Vaststellingen i.v.m. flexibiliteit in werkuren

Op een SAO of OAO moeten juiste begin- en einduren per prestatiedag worden aangegeven.

Gezien deze overeenkomst wordt opgemaakt in overleg kunnen de ingevulde uren worden afgestemd op de uurregeling binnen de onderneming. Hier is dus principieel niets mis mee.

Maar: werken in de sector laat niet altijd toe op de minuut te bepalen wanneer men een opdracht in een tuin heeft afgerond. Eveneens de duur van een verplaatsing kan niet precies worden ingeschat. Ook mentoren die de uurregeling precies proberen na te leven melden hier nooit 100 % in te slagen. Bijkomend bestaan er voor de vaste werknemers sectorale afspraken rond flexibiliteit die kunnen gevolgd worden, maar de student vergezelt hen en zou dan wel klokvast moeten werken?

Door de gezamenlijke verplaatsingen is dit onmogelijk houdbaar.

Antwoord geformuleerd in de FAQ lijst van Syntra-Vlaanderen:

“De arbeidswet verbiedt overuren voor alle werknemers, ook voor de leerlingen. Werknemers die nog geen 18 jaar oud zijn genieten hier zelfs een bijzondere bescherming. Indien er wegens zeer uitzonderlijke omstandigheden toch eens overuren gepresteerd worden, dienen deze in de daaropvolgende dagen gecompenseerd te worden door vrije uren.”

Mentoren van de groene sectoren vragen zich hierbij af:

- Of dit impliceert dat studenten niet de regelingen mogen volgen van de sector waarbinnen beperkte afwijkingsmogelijkheden zijn voorzien mits compensatie binnen de voorziene termijn.
- Of er één leerwerkplek in staat is deze bepaling ten volle na te leven.

Het antwoord in de FAQ-lijst:

- Biedt enerzijds iets van flexibiliteit.

- Is even vaag als duidelijk: wat zijn immers zeer uitzonderlijke omstandigheden?

Het is voor de mentoren niet duidelijk hoe de sociale inspectie hier zal mee omgaan.

- Wat is voor hen een uitzonderlijke omstandigheid?
- Welke registraties zijn in dit geval nodig?

Tips gegeven door de mentoren:

- De trajectbegeleider kan de student op school bewust maken van het feit dat er van werknemers in de sector verwacht wordt een beperkte flexibiliteit aan de slag te willen leggen. Een student die meegaat met een equipe en niet solidair is om een taak mee af te ronden, ook al is dit na zijn voorziene werkuren, zal door de collega's als asociaal worden ervaren. Het kan de werksfeer verzuren.
- Voor de vaste werknemers is er het sectoraal kader die beperkte flexibiliteit mogelijk maakt. Dit is niet vertaald in het wetgevend kader inzake duaal leren. Mocht een beperkte flexibiliteit juridisch verankerd kunnen worden, mits registratie en mits terug te compenseren binnen bepaalde duur, dan zou de werkelijkheid beter kunnen opgevolgd worden. Nu past iedereen er een eigen mouw aan, maar niemand heeft een houvast.

Flexibiliteit inzake dagen werkpleklers versus prestatiedagen op school.

Enkele getuigenissen van mentoren met 1/1 verhouding mentor/student:

“Ik moest op een voormiddag werkpleklers op controle naar het ziekenhuis en kon dus de jongere niet begeleiden. Ik heb als mentor geen vervanger. Ik heb de school gecontacteerd en de school heeft de jongere die halve dag opgevangen, de jongere heeft nadien ½ schooldag gewisseld met prestaties op de leerwerkplek. Of dit wettelijk allemaal in orde is weet ik niet.”

“Kerstfeestje op een school vond plaats op een leerwerkdag. OK, ik heb de leerling toegestaan afwezig te zijn. De school stelde voor dat de jongere die dag zou inhalen op een pedagogische studiedag die valt op een dag dat de jongere normaal niet aan werkpleklers doet. Voor mij was dit geen probleem, maar is dit wettelijk allemaal wel OK mocht er inspectie komen? “

Door Syntra-Vlaanderen werd verduidelijkt dat:

- School en leerwerkplek naar aanleiding van occasionele gebeurtenissen inderdaad prestatiedagen mogen wisselen, mits hierover duidelijke afspraken worden gemaakt. Men geeft de raad zowel de vraag van de ene partij als het antwoord van de andere partij ‘op papier’ te zetten bv. via mailberichten. Een printje hiervan kan worden meegenomen in de bestelwagen voor het geval er inspectiediensten zouden langs komen.
- De studenten duaal vallen onder de algemene bepalingen inzake arbeidsrecht, inclusief gewettigde afwezigheden. Men raadt de mentor aan wel schriftelijk goed bij te houden welke afwezigheden zich voor deden, wanneer, of ze gewettigd waren of niet, wat de aard en duur van de afwezigheid is. Immers: bij een OAO zal dit correct moeten doorgegeven worden naar het sociaal secretariaat met de juiste code.

Ten aanzien van de arbeidsongevallenverzekering meldt FEDRIS (nieuwe benaming voor het Fonds voor Arbeidsongevallen) dat dit normaal niet tot problemen aanleiding mag geven indien de leerlingen duaal op een correcte manier zijn verzekerd nl.

- Bij een SAO: voor alle dagen van de week door een verzekering afgesloten door de school.
- Bij een OAO: voor alle dagen van de week door een verzekering afgesloten door de leerwerkplek.

Uitzonderlijk wisselen van prestatiedagen maakt voor de verzekering dus niet direct een verschil uit.

17. **Ik ken mijn job door en door. Instructies geven zal dus geen probleem zijn!?**

Getuigenissen en vragen van mentoren i.v.m. het geven van instructies:

Getuigenis van een mentor:

“Indien je eigen kinderen goed hebben gestudeerd kan je je als mentor niet altijd voorstellen hoe moeilijk het sommige jongeren hebben om iets in hun hoofd op te nemen en vast te houden bv. het uitvoeren in de juiste volgorde van 4 stappen om een machine aan te zetten. Zeggen, nog eens zeggen, zelf eens laten opsommen, eens laten doen. En enkele uren later terug hetzelfde. Tot het uiteindelijk blijft hangen. Als mentor beseft je niet altijd voldoende dat sommige gasten starten met beperkte capaciteiten. Wat voor ons zo gemakkelijk en evident lijkt, is dit voor sommige jongeren zeker niet.”

Getuigenis van een arbeider die een jongere in een equipe mee opvolgt:

“Ik vind het belangrijk dat een handeling eerst heel rustig en degelijk wordt uitgelegd. Nadien laat je het de leerling eens doen en het is logisch dat je moet bijsturen in het begin. Maar ik doe dit terug op een heel rustige en informatieve manier. Ik leg ook goed uit waarom iets op een bepaalde manier het best gebeurt, dan verstaat de student ook beter waarom een andere werkwijze niet goed is.”

Oefening in vorming ‘train the trainer’:

- Zet je handtekening met je linkerhand. Wat stel je vast? Hoe komt het dat dit zo moeilijk loopt?
- Het overbrengen van een eenvoudig figuur op basis van instructies terwijl de andere zich het figuur niet kan voorstellen.

Gevolgd door een nabespreking: wat kunnen we hieruit leren inzake handelingen en instructies binnen de sector? Som de aandachtspunten op waaraan het geven van goede instructies moet voldoen.

Belang voor mentorbegeleiding of -opleiding?

Het is goed dat mentoren zich bewust zijn van het feit dat instructies op een goede manier geven minder evident is dan het lijkt. De manier waarop de instructie gegeven wordt zal afhangen van:

- Het profiel van de student: zijn leeftijd, zijn persoonlijkheidskenmerken, zijn voorkennis, zijn beperkingen.
- De persoonlijkheidskenmerken van de mentor: zijn uiterlijk, zijn stem, zijn normale manier van doen.
- De bedrijfscultuur: hoe gaan de werknemers gewoonlijk met mekaar om.
- De ervaring van de mentor: kan hij zijn instructies voldoende afstemmen op de persoon die voor hem staat?

Verschillende mentoren brachten aan dat je deze vaardigheid als persoon deels aangeboren kan hebben, maar ook deels kan leren. De mentoren zijn er van overtuigd dat:

- Opleiding hier sterk bewustmakend kan werken waardoor instructies beter kunnen gegeven worden, zeker bij onervaren mentoren.
- Opleiding niet zal kunnen voorkomen dat sommige mentoren betere opleiders zijn dan andere.

Wat is er aan bestaand materiaal?

In **mentorvorming uitgewerkt door Diverscity** naar aanleiding van een vroeger ESF project, werd een leerrijk figuur terug gevonden.

Hierbij wordt in pyramidevorm aangegeven hoeveel leerlingen gemiddeld onthouden, al naargelang de manier waarop iets wordt aangebracht. **Zie bijlage XX.**

- Dit figuur zet mentoren aan tot nadenken.
- In mentoropleidingen kan gevraagd worden dit aan de hand van een concrete instructie te verduidelijken.

Werkinstructiekaarten: de oplossing?

Trajectbegeleiders melden:

“Bij ons op school zijn handelingen gedetailleerd uitgeschreven. Dit is handig omdat je dan geen kleine stappen vergeet uit te leggen en omdat deze kaarten ook je aandacht vestigen op veiligheidsaspecten die er komen bij komen kijken.”

“Indien een mentor één van onze leerlingen begeleidt, geven we de mentor de werkinstructiekaarten ter beschikking. Het kan de student maar ten goede komen en indien de werkgever anders werkt spreekt hij ons hier sneller over aan. Het is dus ook als school interessant om hierover feedback te krijgen en tips.”

Mentoren melden:

“We doen zoveel verschillende handelingen dat het uitschrijven van werkinstructiekaarten echt onbegonnen werk is. Bijkomend hangt de uitvoering van een handeling ook vaak af van de omstandigheden waaronder je ze moet uitvoeren in een tuin. In onze onderneming bestaan er geen werkinstructiekaarten en ik zie er ook de zin niet van in.”

In een mentoropleiding wordt er op gewezen dat:

- *Werkinstructiekaarten een hulpmiddel zijn ter ondersteuning van de opleider. Ze hebben niet tot doel opleiding aan nieuwkomers te vervangen door het beschikbaar stellen van deze kaarten.*
- *Uitgeschreven instructies toelaten dat iedere opleider of ploegbaas een welbepaalde activiteit op één en dezelfde manier uitlegt aan nieuwkomers, zonder stappen te vergeten. Zonder deze werkinstructiekaarten kunnen werknemer A en werknemer B een handeling verschillend uitvoeren en andere instructies geven aan een nieuwkomer. Indien dit bijkomend verschilt van de aangeleerde werkwijze op school, dan weet de student helemaal niet meer hoe het moet.*

Mentoren concluderen dat het in een vormingsinitiatief voor mentoren i.v.m. het geven van instructies wel zinvol zou zijn voor nieuwe mentoren om met hen:

- Algemene tips te bespreken waaraan het geven van goede instructies moeten voldoen.
- Dit te concretiseren aan de hand van een eenvoudig voorbeeld uit de sector, maar waarbij toch verschillende werkwijzen worden toegepast (bv haag scheren).

Men is van mening dat vormingsinitiatieven vooral aan bewustmaking moeten doen.

- Men vindt het niet zinvol nadien allerlei werkinstructiekaarten op te maken die dan ergens in een lade terecht komen.
- In een micro-onderneming is het gewoonlijk dezelfde persoon die jongeren opleidt. Mits bewustmaking van de basisprincipes van goede instructies kan deze persoon dit in de praktijk verder leren.

Mentoren vestigen de aandacht op taalproblemen die zich kunnen voordoen:

- Hetzij omwille van gebrekkige taalvaardigheid door mentale beperkingen.

- Hetzij omwille van de problematiek van anderstaligheid en het slechts beperkt beheersen van de gebruikte taal.

Men is van mening dat vormingsinitiatieven ook best een antwoord formuleren op de vraag hoe hier kan worden mee omgegaan. Mentoren geven volgende tips:

- Foto's van een toestel waarbij met pijlen wordt aangeduid waar een onderdeel zich bevindt en hoe dit onderdeel noemt kunnen hierbij helpen.
- Tevens kan met een hand aangegeven worden welke handeling hier moet gebeuren.
- Via een lerend netwerk zou vervolgens interessant materiaal kunnen worden uitgewisseld en bijgewerkt.

Getuigenissen en vragen i.v.m. het verwerven van inzicht bij het geven van instructies.

Getuigenissen van mentoren (BUSO studenten):

“Ik ken technisch mijn apparatuur goed. Indien ik zie dat een arbeidsmiddel niet volledig op de juiste manier wordt gebruikt weet ik wat de gevolgen zijn én voor het toestel én voor de kwaliteit van het afgeleverde werk. Ik leg dan uit waarom een handeling niet ok is. Technische kennis van de courante arbeidsmiddelen staat niet in het opleidingsplan. Voor sommige aspecten vind ik dit wel nodig om beter te begrijpen waarom een handeling op een bepaalde manier best gebeurt.”

“Binnen de SAO overeenkomst heb ik zeer uitgebreid instructies gegeven met veel uitleg i.v.m. het waarom. Het kostte enkel mijn eigen tijd als mentor. Maar binnen een OAO kan ik hier minder tijd voor nemen. Uiteindelijk moet er tot een zeker rendement worden gekomen.”

Getuigenis van een mentor (BSO student):

“Ik wil dat een jongere niet alleen weet hoe hij iets moet doen, maar ik wil ook dat hij inziet waarom dit zo is. Leg ik de lat te hoog of niet?”

“Ik sta er van versteld dat jongeren zo weinig vragen stellen. Is dit normaal? Of is er een mentaliteit aan het groeien waarbij ze weinig nadenken bij wat ze doen? Hoe moet ik hiermee omgaan?”

“Ik was een techniek aan het toepassen die niet dikwijls voorkomt nl. kleimatten leggen om een vijver in te richten. Ik heb een hele uitleg gegeven over het waarom. Ik mag van de jongeren toch ook verwachten dat ze inzicht verwerven in wat ze doen?!”

Een trajectbegeleider vertelt (BUSO student):

“Indien leerlingen een technische uitleg over iets hebben gekregen op de werkplek zijn ze nadien fier dit extraatje te weten. In de praktijklessen is dit het eerste dat ze vertellen indien wordt geoefend met dit arbeidsmiddel.”

Een trajectbegeleider meldt (BSO student):

“In de lessen in een 7^{de} jaar werken we sterk op inzicht van de leerlingen. We vrezen dat werkplekleiders hier soms te weinig aandacht aan schenken. Veel uitleg geven is voor hen geen rendabele tijd.”

Een standpunt van Boerenbond (2014):

“Inspraak zonder inzicht geeft uitspraak zonder uitzicht.”

Belang voor mentorbegeleiding of -opleiding?

Het zou goed zijn in een mentorcontact te accentueren dat inzicht verwerven ook wel degelijk als leerpunt is weergegeven. Het lijkt sterk contradictorisch dat men zou opleiden zonder voldoende inzichten mee te geven.

Standaardtraject BUSO:

In het onderdeel algemene en sociale vorming is vermeld:

- De leerling spant zich in om de belangstelling, de standpunten en de argumenten van anderen te respecteren.
- De leerling stelt een duidelijke vraag naar informatie.
- De leerling past verworven kennis, inzichten en vaardigheden automatisch en adequaat toe in situaties die zowel sterk gelijken op de oorspronkelijke leersituatie als die er wezenlijk van verschillen.
- De leerling staat open om van anderen te leren.

In het onderdeel beroepsgerichte vorming onder algemene activiteiten is vermeld:

- Zorgt, tijdens de werkzaamheden, dat er geen materiaalverlies is en dat de levensduur van machines en gereedschappen optimaal is.
- Bouwt eigen deskundigheid op: integreert de nieuwe ervaringen in de dagelijkse werksituatie.

Standaardtraject BSO:

- De leerlingen kunnen bij een probleem beïnvloedende factoren achterhalen, ze vervolgens volgens belangrijkheid rangschikken en de relaties ertussen aangeven.
- De leerlingen kunnen voor een probleemstelling de meest geschikte oplossingsstrategie kiezen.

De vraag om het belang van inzicht te accentueren stelt zich zowel bij mentoren als bij trajectbegeleiders:

- Het weten waarom men een instructie op een bepaalde manier uitvoert vindt men de beste motivatie om er voor te zorgen dat ze op de juiste manier wordt uitgevoerd.
- Iedere mentor zou voldoende tijd moeten nemen om inzichten bij te brengen. Zo niet vormen we geen goede werkrachten.

Voor sommige scholen is deze vraag heel belangrijk om verdere deelname van studenten aan duaal leren te stimuleren. Ze zijn van mening dat de meerwaarde van duaal leren net moet liggen in het verwerven van inzichten door theorie en praktijk samen te brengen op de leerwerkplek.

18. Jongeren moeten leren en werken onder toezicht. Hoe letterlijk moet ik dit als mentor nemen?

Getuigenissen van mentoren:

“Jongeren krijgen het op de heupen indien ze zien en voelen dat je hen continu volgt. Maar je moet wel. Hoe doe ik dit dan best?”

“Bij de afwerking van snoeiwerk van heesters hebben jongeren snel de neiging om een trapladder te gebruiken om te zien of de bovenkant wel perfect is afgewerkt. Een trapladder wordt dikwijls wankel opgezet. Bijkomend kan men dit resultaat veel beter vanop afstand op de begane grond beoordelen. Indien ze een wankel trapladder betreden met snijdende werktuigen in de hand, lopen ze ernstige risico's. Op dat moment moet je de student in het oog hebben en snel een onveilige situatie voorkomen.”

Getuigenis van een trajectbegeleider:

“M. was een jongere die heel moeilijk kon omgaan met gezag. De manier waarop de jongere werd aangesproken was heel belangrijk om hem mee te krijgen.”

Wetgevend kader:

Het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen vermeldt in hoofdstuk 3, afdeling 2, art 11, 13 ° dat de leerling steeds een aanspreekpunt moet hebben.

In het standaardtraject BUSO OV 3 staat telkens vermeld dat activiteiten moeten worden uitgevoerd volgens instructie en/of opdracht.

Probleemstelling:

Mentoren melden te merken dat veel gasten niet gewoon zijn om voortdurend onder toezicht en controle te staan:

- In een schoolmilieu zijn er de leerkrachten, maar de verhouding is anders dan in een werkmilieu. De leerlingen ervaren dit niet als individueel toezicht.
- Sommige jongeren zijn thuis vrij gevocht en met het woordje moeten kunnen ze moeilijk omgaan. In een aantal thuissituaties moet niets.

Maar op een werkvloer moet worden gewerkt conform de gegeven opdrachten en instructies. Dit is nieuw voor de meeste studenten.

Tips gegeven door mentoren:

- Deel de leerling op voorhand mee dat je zijn handelingen zal volgen, dit met goede bedoelingen nl. om hem een goede werkwijze aan te leren. Een slechte werkwijze nadien afleren is veel moeilijker dan iets direct op een juiste manier inoefenen, wat rendeert voor de rest van zijn loopbaan.
- Ga niet vlak naast de leerling werken, maar hou enige afstand en hou vandaar een oogje in het zeil.
- Toezicht kan ook betekenen dat je hem eerst eventjes laat doen zodat je op basis van zijn resultaat kan aantonen dat iets niet correct is uitgevoerd. Dit kan echter maar indien geen schade wordt aangebracht door de handeling.
- Nergens staat letterlijk te lezen dat oogcontact moet mogelijk zijn. Maar een aantal mentoren vinden dat er geen sprake kan zijn van voldoende toezicht als je de student niet kan zien bv. in een grote tuin werkt de student in de achtertuin van een woonst en de mentor werkt aan de voorzijde. Het gaat hier niet alleen over kwaliteit van afgeleverd werk, maar de mentor kan ook niet zien of de student handelingen uitvoert die tot een verhoogd veiligheidsrisico kunnen leiden.

19. Hoe bouw ik een vertrouwensrelatie op met de student?**Probleemstelling:**

Mentoren willen dat er tussen hen en de student een gevoel van vertrouwen groeit zodat beiden weten wat ze aan mekaar hebben:

- Een student voelt snel aan of de mentor hem als mens aanvaardt of dat hij hem louter ziet als helpende handen.
- Een mentor wil van de student de zekerheid bekomen zich te houden aan een aantal praktische afspraken.

Een vertrouwensrelatie is nodig tussen mentor en student omdat hierdoor de mogelijkheid ontstaat om:

- Ook grotere problemen op de werkvloer op een menselijke manier te bespreken.
- Ook individuele persoonlijke problemen bespreekbaar te maken.

Mentoren gaven volgende voorbeelden van afspraken die kunnen gemaakt worden:

- Een mentor wil de zekerheid hebben dat de jongere uitleg zal vragen indien hij niet weet hoe iets aan te pakken, indien hij iets vergeten is of niet meer voldoende zelfzeker is. Indien de student

weet dat de mentor niet kwaad zal worden indien hij dit bij herhaling vraagt, zal hij tenminste de nodige vragen stellen en kan schade worden voorkomen.

- Een mentor wil er kunnen op rekenen dat de jongere meldt indien volgens hem een taak is afgerond. Hierdoor krijgt de mentor de kans naar de student toe de nodige feedback te geven en naar de klant toe om aan kwaliteitsbewaking te doen.
- Indien er problemen zijn tussen arbeiders onder mekaar of tussen de student en een collega werknemer, ook al gaat het maar over pietluttigheden op het eerste zicht, wil de mentor dit dezelfde dag van de jongere zelf te horen krijgen. De jongere kan dit meestal niet in de juiste context plaatsen, de mentor kan dit wel. Een gesprek hierover voorkomt dat de jongere in situaties komt te zitten waarbij hij zich onbehaaglijk voelt.

Tips door mentoren gegeven om een vertrouwensband met een student te laten groeien:

- Zeker als mentor jezelf blijven, maar ook de student laten zichzelf zijn.
- Ook pluspunten meedelen die motiverend werken. Steeds boeman spelen werkt demotiverend en knauwt aan het vertrouwen tussen beide partijen.
- Goede afspraken maken. Dit komt de arbeidsverhoudingen ten goede.
- Sommige studenten hebben na verloop van tijd letterlijk nood aan een schouderklopje. Als mentor moet je goed aanvoelen wanneer dit passend is of niet.
- Op losse momenten moet je als mentor ook eens kunnen lachen, iets van jezelf vertellen, iets meer ruimte maken voor gezelligheid of een babbel los van het werk. Er moet eens iets al grappend of plagend kunnen worden gezegd... met een knipoog erbij.

Belang in het kader van mentorbegeleiding of -opleiding?

Mentoren vinden het nuttig om hierover tips te ontvangen.

20. Samenwerken is wederzijdse communicatie mogelijk maken en open houden. En wat betekent dit in termen van privacy?

Hoe kom ik tot wederzijdse communicatie met de student?

Getuigenis van een mentor (BUSO student)

"Ik had als mentor onderschat hoe zwaar het is om 3 dagen na mekaar met een jongere op stap te zijn waarmee je geen echt gesprek kan voeren, ook niet in de korte pauzes. Dit werkte voor mij als mentor de eerste maanden mentaal zwaar door."

Probleemstelling:

Mentoren melden het soms moeilijk te hebben om tot wederzijdse communicatie te komen. Het beïnvloedt sterk de arbeidsverhoudingen en dagen duren langer voor beide partijen. Men is er zich van bewust dat:

- Het geven van werkinstructies en opdrachten vaak eenrichtingsverkeer is.
- Het uitvoeren van werken in tuinen niet altijd aanleiding geeft tot veel overleg: eens de taken verdeeld zijn doet ieder zijn werk ergens in de tuin en focust men zich hierop.
- Individuele werknemers en mentoren zeer verschillend zijn: sommigen willen in alle stilte en rust in de tuin kunnen werken, anderen willen regelmatig een babbeltje met iemand.
- Individuele jongeren zeer verschillend zijn: sommigen zullen nood hebben aan een vaderfiguur, anderen willen juist af van die betutteling.

- Sommige jongeren hebben weinig eigen bagage om over te praten met een volwassene. Meer en meer jongeren leven in een wereld van GSM-mailverkeer, dat niet direct aanleiding geeft tot een goed gesprek.

Tips gegeven door mentoren:

- Het is goed dat iedereen zichzelf kan en mag blijven, vandaar het belang van een goede match op persoonlijk vlak van bij de aanvang. Communicatie moet je laten groeien, forceren heeft geen zin.
- Eens een jongere iets meer ervaring heeft, kan een werkopdracht ook onder vraagvorm worden gesteld: hoe zal je deze rij struiken hier snoeien en waarom? Je voelt als mentor beter hoe ver de jongere al staat en deze benadering geeft meer aanleiding om door te praten over een techniek die in gegeven omstandigheden beter wel of niet wordt toegepast. Indien de jongere hier behendiger in wordt vergroot de kans dat hij ook gemakkelijker over andere dingen eens iets vertelt.
- Het is moeilijk zoeken naar het juiste evenwicht tussen collega zijn en ook menselijk een relatie opbouwen. Vooral je eigen gevoel volgen wordt als tip mee gegeven. Als je vermoedt dat er iets aan de hand is met de jongere, vraag het hem. Indien je zelf iets leuk vindt om te vertellen over je privé, doe het dan. Je zal wel zien hoe anderen er mee omgaan. Probeer een zo natuurlijk mogelijke arbeidsverhouding uit te bouwen zonder iets te dwingen. Het heeft geen zin dat ieder een rol gaat spelen of een schelp rond zich gaat bouwen.

Tips gegeven door trajectbegeleiders (BUSO studenten):

- Doordat we sommige jongeren al jarenlang volgen zien we dat hun communicatieve houding zo gegroeid is omwille van gezinssituaties bv. zelden goed kunnen doen thuis zorgt er voor dat men weinig zelfvertrouwen heeft en weinig initiatief tot communicatie durft nemen.
- Sommige jongeren zijn opgegroeid in een thuissituatie die weinig aanleiding geeft tot meer inhoudelijke gesprekken. Sommige ouders nemen weinig tijd om met hun kinderen te praten. Van mening wisselen rond een maatschappelijk gebeuren behoort niet meer tot de traditie van ieder gezin.
- Veel jongeren zijn mentaal eenzaam. Hun vlucht naar computerspelletjes en sociale media versterkt dit. Het is zeker niet gemakkelijk om hen uit hun isolement te halen, maar het loont zeker als school én als leerwerkplek de moeite om dit te proberen.
- Het is absoluut wenselijk de wederzijdse communicatie te verzorgen. In het standaardtraject onder algemene en sociale vorming staat ook taalvaardigheid. Ontwikkelingsdoelstellingen zijn o.a. de leerling toont empathie, de leerling neemt deel aan een dialoog, een gesprek, de leerling is bereid tot overleggen en onderhandelen.
- Ook al melden mentoren het hier soms moeilijk mee te hebben: als trajectbegeleider zie je op het eind van een schooljaar dat de duaal lerende jongeren veel opener en mondiger geworden zijn in vergelijking met hun startsituatie. Het heeft dus echt wel zin om als mentor hier voldoende aandacht aan te besteden.

Tips gegeven door trajectbegeleiders BSO:

- Op een leeftijd van 18 à 19 jaar zijn de studenten iets meer volwassen en hebben ze meer persoonlijkheid ontwikkeld waardoor ze iets opener durven communiceren met de mentor.
- Je moet het als mentor niet altijd eens zijn met wat jongeren vertellen. Jongeren gaan graag om met iemand die hard maar eerlijk is en waarvan ze voelen dat hij het goed voor heeft met hen. In een gesprek zullen ze niet snel toegeven ongelijk te hebben, maar ze zullen wel hun eigen mening of gedrag hierdoor meer in vraag stellen. Leerlingen duaal kunnen onder mekaar veel beter communiceren dan leerlingen uit het voltijds onderwijs. Voldoende aandacht besteden aan wederzijdse communicatie heeft dus zeker zijn nut.

Privacy en omgang op een leerwerkplek:

Getuigenissen van mentoren:

“Ik hoef niet te weten wat de student privé doet. Mij interesseert wat hij hier doet. Wat niet weet niet deert!”

“De jongere is niet enkel student werkplekieren, maar leeft in een gezin en een vriendenkring waarin hij iedere avond en in de weekends vertoeft. Waarom zou daar niets mogen over gezegd worden? Het kan wederzijds begrip vergroten en hobby’s van een jongere zeggen ook heel veel over zijn interesses en persoonlijkheid. Als mentor kan je dit positief aanwenden. Zo vernam ik op een bepaald moment dat de jongere ‘s zaterdags machines gaat onderhouden omdat hij dit graag doet. Ik wist helemaal niet dat hij dit kon. Blijkbaar wel dus. Vanaf nu laat ik hem ook regelmatig iets van onderhoud van tuinbouwmachines doen: hij is terecht fier op zijn werk en hij helpt er mij goed mee want anders moet ik veel betalen om de machines te laten door derden onderhouden!”

Vaststelling:

Mentoren gaan zeer divers om met het gegeven van privacy.

- Sommigen weigeren meer te zien of horen over de privacy van de jongere.
- Andere mentoren ondergaan en luisteren passief indien de jongere iets over zijn privacy vrij geeft.
- Anderen gaan er actief naar op zoek omdat ze van mening zijn op die manier de jongere beter te kunnen begrijpen en in positieve zin te kunnen begeleiden.

Mentoren zijn zich niet bewust van:

- Bepalingen die nu al beschreven staan in het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen. Het is goed hen te wijzen op de plicht vertrouwelijk om te gaan met privacygegevens waarover men komt te beschikken uit hoofde van de jongere. (decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, hoofdstuk 3, afd. 1, art 11, 9°)
- Bepalingen die in het kader van de nieuwe privacywetgeving van toepassing zijn. Het elektronisch bewaren van gegevens wordt immers aan strikte regels onderworpen. Voor leerlingen dual zijn die niet anders dan voor vaste werknemers.

Tips aangebracht door mentoren:

Pro argumenten voor een open communicatie, ook inzake meer private gegevens:

- Als mentor moet je je steeds luisterbereid opstellen indien je voelt dat de student iets wil melden. Het kan zijn dat de student iets wil vertellen dat zwaar op hem weegt en directe gevolgen heeft voor zijn functioneren ter plaatse.
- Eens praten over iets buiten het werk kan de sfeer wat ontspannen en het vertrouwen laten groeien. Niet alle jongeren beschikken over een netwerk waarin men iemand kent die echt luistert.
- De mate waarin een student actief is in zijn vrije tijd zegt veel over zijn ingesteldheid. Het kan bepaalde gedragingen verklaren, maar eveneens bepaalde (over)gevoeligheden of schrik dat hij ergens voor heeft. Het zegt ook iets over de mate waarin de jongere initiatief neemt en over de manier waarop zijn omgeving wel of niet in staat is om hem te ondersteunen bij moeilijke momenten in zijn opleidingsproject. Je kan dit beter weten dan het te negeren.
- Luisterbereidheid kan helpen om de context beter te begrijpen van een reactie van de student, ook indien je deze reactie als mentor op dat moment niet passend vond. Samen oplossingen zoeken lukt dan beter.

Getuigenis van een mentor:

“De jongere was een tweede keer ’s morgens niet tijdig aanwezig, terwijl hij weet dat ik hier echt niet tegen kan. Ik vertrok en belde hem vanuit de bestelwagen. Ik was razend. Thuis bleek de situatie die nacht en ochtend volledig uit de hand te zijn gelopen. Er was geweld gepleegd, de 5 kinderen inclusief de student hadden niet geslapen. De student was niet op de leerwerkplek geraakt. Ook mama had niets laten weten, zij was geslagen die nacht en had dus andere zorgen.”

Contra argumenten voor een open communicatie, ook inzake meer private gegevens:

- Ik wil dit niet horen omdat ik er toch niets kan aan veranderen. Het is verloren tijd.
- Sedert ik zijn hobby ken maak ik me meer zorgen. Bij sportactiviteiten komen regelmatig acciden-ten voor, soms met langdurige gevolgen. Wat indien hij hierdoor werkonbekwaam wordt? Ga ik er dan moeten voor opdraaien? Wat indien hij in zijn vrije tijd een spierscheur oploopt en dit steekt op het werk van daags nadien?
- Privéverhalen gaan al vlog een eigen leven leiden op de werkvloer. Ik wil de jongere hier voor be-schermen en heb met hem afgesproken dat hij zijn private situatie niet ter sprake brengt bv. ook niet in de middagpauzes. Ik wil hem op die manier beschermen.

Tips door mentoren aangebracht om hiermee om te gaan:

Bij aanvang:

- Afspreken dat privé-omstandigheden die gevolgen kunnen hebben op het werk, door de jongere kunnen gemeld worden aan de mentor op een moment dat collega’s werknemers niet meeluiste-ren.
- Als mentor melden aan de student dat je de plicht hebt zijn persoonlijke informatie vertrouwelijk te behandelen m.a.w. als mentor zal je deze informatie niet willekeurig verspreiden of gebruiken.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

Mentoren vinden dat het thema wederzijdse communicatie zeker in een mentorcontact aan bod zou moeten komen gezien iedere mentor er mee te maken heeft. Het is goed dat mentoren zich zouden be-wust zijn van het feit dat hier pro’s en contra’s mee verbonden zijn.

21. Hoe kan ik er voor zorgen dat een jongere zich snel opgenomen voelt in de groep?

Getuigenis van een mentor (student werkt altijd zij aan zij met de mentor)

“Als ik over de student spreek dan spreek ik niet over hij maar steeds over wij.

Niet: jij gaat dat daar doen. Wel: wij gaan dat daar samen doen. Wij hebben vandaag een drukke dag... .

De mentor meldt dat dit wel te maken zal hebben met het feit dat hij altijd zelf de jongen begeleidt, waardoor men in de feiten ook alles samen doet, maar hij meldt hier ook op te letten.

De mentor vindt dat mentor en student door beiden moet ervaren worden als iets dat samen hoort, in leuke en in minder leuke momenten!”

Getuigenis van een mentor (er is naast de werkgever=mentor nog 1 vaste werknemer in dienst)

“In het begin zat ik klaar om mijn vaste werknemer te wijzen op zijn grof taalgebruik dat hij er soms uit-flapt, ook moppen over meisjes of vrouwen die ik zelf soms op het randje vind. Laat staan wat een jonge student die uit een afgeschermd milieu komt hier moet van denken. Ik twijfelde om tegen mijn vaste werknemer hier wel of niet een opmerking over te maken.”

De mentor haalde in het vervolg van zijn onderhoud zelf een aantal beschouwingen aan in verband met het geven van opmerkingen aan de vaste werknemer.

Pro argumenten voor het geven van een opmerking:

- *Eigenlijk wil ik niet dat mijn personeel te grove praat uitslaat. Indien klanten dit horen, komt dit mijn imago niet ten goede.*
- *Indien ik dit toelaat, waar ligt dan de grens? De manier waarover men praat over iets of iemand geeft ook het respect aan dat men er voor heeft. Ik maak dus opmerkingen indien men te ver gaat.*

Contra argumenten voor het geven van een opmerking:

- *Indien ik nu plots mijn vast personeel beperkingen opleg, dan durven ze niet meer zijn wie ze zijn. Ze moeten zich vooral goed in hun vel voelen en wat ze uitkramen is hun verantwoordelijkheid.*
- *Voor de jongere is het een goede leerschool om te weten welke houding hij kan aannemen indien men grove taal gebruikt. Indien hij het niet passend vindt moet hij hetzij hier op reageren, hetzij er zich van distantiëren. Het is goed dat de student hiermee leert omgaan, want op andere werkvloeren zal dat niet anders zijn dan op mijn werkvloer.*
- *Er mag ook wel eens gelachen worden. Het geeft wat sfeer tussen het werk door. Hopelijk begrijpt de student dat werknemers ook wel eens overdrijven.*

Betrokken mentor heeft niet gereageerd ten aanzien van de vaste werknemer. Wat deed hij wel?

- Indien hij zag dat de jongere zich ongemakkelijk voelde bij taalgebruik of opmerkingen van zijn vaste werknemer heeft hij als mentor hierover nadien een babbel gehad met de student. Hij heeft ook eerlijk gezegd wat hij er persoonlijk van vond en waarom. Hij verduidelijkt de student hierbij dat je persoonlijk niet iemands mening of houding moet delen. Je moet vooral je persoonlijke waarden behouden bv. respect hebben voor alles en niet onrespectvol over iets praten.
- Hij meldt de student ook dat hij vooral zichzelf moet blijven en niet hoeft mee te gaan in dit soort taalgebruik om aanvaard te worden in een groep.

Het was een leerrijk feedbackgesprek.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

Mentoren willen tips ontvangen ter bevordering van de integratie van de student. Volgende tips werden door mentoren gegeven inzake een aantal wensbare/niet wensbare situaties:

- Indien er 's morgens voor het vertrekmoment, nog een werkoverleg is waarbij het werk wordt verdeeld, dan heeft de student hier geen actieve rol bij te spelen, maar laat ik er hem wel bij aanwezig zijn. Hij ziet dan ook praktisch hoe zo een werkoverlegmoment verloopt en dit is interessant voor hem. Het vergroot zijn betrokkenheid, hij voelt zich een nuttige schakel in het geheel.
- Indien het gaat over grote tuinen of over tuinen met een deel voor de woonst en een deel achteraan: laat de student geen dag lang alleen werken in een uithoek van de tuin, terwijl hij er niemand van het ander personeel hoort of ziet. Bij de jongere versterkt dit snel het gevoel er niet bij te horen.
- Zeker de eerste werkdagen is het belangrijk dat de collega's werknemers de student regelmatig aanspreken bv. hem erbij roepen wanneer een pauze begint, hem uitnodigen om tussen hen plaats te nemen om te eten in de bestelwagen enz...
- Er moet voorkomen worden dat de jongere systematisch wordt gebruikt om klusjes te doen die anderen niet graag doen. De mentor kan toezien op de taken die men de jongere zal laten doen. Hij moet echt nieuwe handelingen aanleren. Het team wordt best door de mentor verduidelijkt bij welke opdrachten ze de jongere kunnen betrekken en hoe ze instructies geven, teneinde de jongere te laten voelen dat niet alleen de mentor maar ook die werknemers hem ondersteunen. Communicatie tussen mentor en team over werkopdrachten voor de studenten moet voorkomen dat de jongere zich klusjesman gaat voelen.

- Indien een opdracht moet afgewerkt worden is het goed dat iedereen goed samenwerkt om hierin te slagen. De vraag wiens schuld het is dat men niet op een normaal uur klaar is, brengt op dat moment alleen maar frustraties bij in plaats van oplossingen. Er moet voorkomen worden dat tijd die besteed is aan de student als oorzaak wordt geformuleerd. Omgekeerd: er mag wel van de student verwacht worden dat hij in deze situatie blijft mee helpen, niemand werkt graag te lang door. Hier moet eendracht worden getoond en geen verdeeldheid!
- Iemand van het team moet ook als aanspreekpunt fungeren voor de jongere. Snel voelt men aan met wie van het team het best klikt. Maar ook deze persoon zal moeten beschikken over de nodige vaardigheden om een juiste arbeidsverhouding ten aanzien van de jongere uit te bouwen. Vertrouwen bevordert het sociaal contact.
- Tenslotte zijn mentoren en collega's werknemers geen pedagogen. Indien wordt vastgesteld dat het niet lukt om de jongere dichter bij het team te betrekken, dan moet tijdig raad gevraagd worden aan deskundige mensen, in de eerste plaats de trajectbegeleider van de school.

22. Moet ik een aangepaste werkplanning opmaken omdat ik een student begeleid?

Getuigenissen van mentoren zonder vast personeel:

“Als ik alleen werk, plan ik mijn werk in functie van efficiëntie, klantenafspraken en waar ik die ochtend zelf goesting in heb. Door het feit dat ik met een student in opleiding werk, ga ik wel bewuster plannen nl. rekening houdend met de soort activiteiten dat hij kan aangeleerd krijgen. Dit betekent soms wel dat ik een werkweek zoals ze voorlopig in mijn hoofd zat volledig door mekaar moet gooien.”

“Indien ik alleen werk, rij ik na het werk soms rechtstreeks door naar klanten om iets te gaan bekijken of af te rekenen. Nu kan ik dit niet en moet ik dit meer in het weekend doen. Mijn gezin vindt dit zwaar.”

Getuigenis van een mentor met een 2 tal personeelsleden:

“Met drie lukt het nog net om samen in 1 tuin te werken, maar met 4 is dit teveel in kleine tuinen. Ik had hier geen rekening mee gehouden op het moment dat ik een engagement ben aangegaan. Ik heb ook maar 1 bestelwagen en de zitplaatsen zijn beperkt. Het is voor mij echt soms puzzelen hoe we ons verplaatsen en welke opdrachten we op één werkdag combineren. Ook heb ik redelijk wat gereedschap bij gekocht omdat ik er onvoldoende van had om met 4 personen te werken. Nu zit ik 's avonds wel te plannen, terwijl ik dit voorheen niet deed.”

Getuigenis van een mentor die meerdere personeelsleden en equipes aanstuurt:

“Er is iedere dag wel een equipe die interessant werk doet waarbij de student veel kan leren. In functie hiervan beslis ik de avond voordien met welk equipe ik de jongere de volgende dag zal meesturen.”

Getuigenis van een werknemer (= mentor) die zelf niets met de planning te maken heeft:

“De hele planning loopt bij ons weinig georganiseerd. Nooit weten we daags voordien wat we de volgende dag zullen moeten doen. Binnen het uit te voeren takenpakket zorg ik er dan als mentor wel voor dat er iedere dag interessante dingen te leren vallen voor de student. Dit lukt nog wel gezien de grote verscheidenheid aan activiteiten die de onderneming doet.”

Enkele vaststellingen:

Uit de getuigenissen blijkt in ieder geval dat mentoren totaal verschillend omgaan met hun planning in relatie tot het opleidingstraject van de jongere.

- Planning gebeurt in eerste instantie overal in functie van de uit te voeren werkopdrachten op dat moment.

- Indien de trajectbegeleider niet regelmatig de aandacht vestigt op een aantal minder courante activiteiten die ook moeten aangeleerd worden, mag er niet vanuit gegaan worden dat de mentor het lijstje van nog aan te leren activiteiten ergens in zijn hoofd heeft zitten of op papier heeft.
- Binnen het voor handen zijnde werkpakket gaat wel een aanzienlijk deel van de mentoren na welke activiteiten het interessantst zijn om door de jongere te laten mee volgen.
- Diverse mentoren komen toch voor verrassingen te staan inzake de concrete uitvoering van de planning. Het gaat vooral over de micro-ondernemingen zonder of met max. 2 werknemers in dienst, waarbij een extra bijkomende persoon bij hen wel gevolgen kan hebben op hun planning, werkwijze en bewegingsvrijheid.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

Mentoren zouden het goed vinden dat nieuwe mentoren van collega's ervaren mentoren horen hoe zij een opleidingstraject in hun planning hebben ingepast. Dit zou moeten plaatsvinden voor of vlakbij het begin van een opleidingstraject. Mentoren formuleerden hierbij zelf de volgende tips:

- Indien nieuwe mentoren hun eigen werkorganisatie schetsen zou een ervaren mentor hen kunnen wijzen op aandachtspunten in hun planning indien men een student begeleidt.
- Ervaren mentoren kunnen nieuwkomers gerust stellen: je blijft in de eerste plaats ondernemer. Bij planning komt hoe dan ook al veel kijken, afstemmen van planning met opleiding is bijna onmogelijk maar ook niet strikt nodig. Over de duur van een schooljaar komen zoveel activiteiten aan bod dat je als mentor vrij gerust mag zijn dat het overgrote deel van de activiteiten wel ergens een plaats zullen krijgen.
- Wat je zelden of niet doet aan activiteiten kan je melden bij de opmaak van een opleidingsplan. Mentoren melden dat trajectbegeleiders soms weinig aandacht geven aan de opmaak van een opleidingsplan. Ervaren mentoren kwamen nadien tot het inzicht dat dit wel een belangrijke afsprakennota is. Zeker als nieuwe mentor ben je je te weinig bewust mede-opleider te zijn en hierover via het opleidingsplan afspraken te kunnen maken. Bij de erkenning wordt dit wel meege-deeld en benadrukt, maar bij de bespreking met de trajectbegeleider gaat men hier te snel overheen.

Vooraf (ervaren) mentoren van de kleinste ondernemingen melden voor verrassingen te hebben gestaan bij de invloed die een opleidingstraject heeft op hun eigen planning. De meningen hierover zijn echter verdeeld bij deze groep mentoren.

- Enerzijds: hoe kleiner de leerwerkplek is, hoe groter de bewegingsvrijheid van de werkgever/mentor voordien was. De kans is dus groter dat de mentor zal inboeten op zijn bewegingsvrijheid cfr getuigenissen.
- Anderzijds zijn sommige mentoren het hier niet mee eens. Ze blijven hun planning organiseren als voorheen en verwachten de nodige flexibiliteit van de student om zich aan te passen. Ze argumenteren waarom ze hun planning niet aanpassen als volgt:
 Waarom zou een student niet mee kunnen gaan om materialen te kopen of af te halen? Hij leert er veel bij over soorten materialen, over prijsafspraken, over leveranciers enz... Het hoort bij de job. Waarom zou een student niet mee kunnen gaan om een tuin te bekijken in functie van de opmaak van een offerte? Het is juist heel interessant om leerlingen ook te laten meedenken over de activiteiten die nodig zijn om iets moois te maken van die tuin.
 Ze zijn van mening dat je jongeren ook moeten kunnen deelnemen aan activiteiten die op dat moment niet renderen, maar toch een vast onderdeel van de job vormen en deel uitmaken van het opleidingsplan.

Ervaren mentoren melden dat ze het goed zouden vinden te beschikken over een (digitaal) middel waardoor 'achterblijvende' nog op te leiden activiteiten duidelijker zichtbaar worden. Zo zou er gemakkelijker kunnen mee rekening worden gehouden in de planning.

- Men vindt dit vooral nuttig voor activiteiten die op een leerwerkplek maar af en toe gebeuren. Hiervoor is het wenselijk planning en leerwerkprestaties wel op mekaar af te stemmen indien je als mentor dit zelf in de hand hebt. Indien je eigen activiteiten moeten aansluiten op aanlegactiviteiten die passen in een totaalopdracht zal je als onderaannemer niet zelf de planning kunnen bepalen. Sommige mentoren vragen dat wel aan de trajectbegeleider om uitzonderlijk een aantal schoolprestatiedagen te wisselen met werkplekleerdagen zodat de student maximale kansen krijgt voor deelname aan de activiteit.
- Niet iedere mentor zit in een situatie waarbij hij zelf de planning opmaakt. De communicatie tussen de mentor en de planning zou hiermee een adequater opvolging en bijsturing mogelijk maken.

23. Ik ga zelf niet dikwijls mee werken op terrein. Ik stuur diverse equipes aan. Kan ik dan zelf mentor zijn? Zo ja, hoe ziet mijn rol er uit?

Probleemstelling:

Gezien duaal leren er vanuit gaat dat de student werkt onder het rechtstreeks toezicht van een mentor dringt zich de vraag op hoe je omgaat met de realiteit dat een student mee zal gaan met diverse equipes. Er kan immers ook maar 1 persoon mentor zijn voor de jongere.

Indien een leidinggevende (al dan niet werkgever) bewust wenst het mentorschap op te nemen, terwijl hij niet zelf mee gaat op terrein, dringt zich de vraag op hoe hij zijn toezicht kan uitoefenen of delegeren.

Maar, de beslissing over wie mentor zal zijn, moet reeds genomen worden bij de erkenningsaanvraag. In ongeveer de helft van de gevallen is dit voor men de student kent die zal begeleid worden.

Op dat moment wordt er gewezen op de wettelijke plichten die decretaal aan een mentor worden opgelegd, maar er is niet de tijd om uitgebreid in te gaan op de vormgeving van dit takenpakket in de gegeven bedrijfscontext bv. in het geval men met equipes werkt.

Indien het over een nieuwe onderneming gaat die mentorschap wil opnemen of indien tijdens het gesprek van de erkenningsaanvraag blijkt dat er hierover nog niet is nagedacht is het wenselijk:

- Mee te delen dat men persoon X voorlopig als mentor zal noteren.
- Aan te raden zich verder te informeren over wat de taak van mentorschap inhoudt, rekening houdend met de bedrijfscontext. Op dit moment zou de leerwerkplek moeten een individueel begeleidingsmoment kunnen aanvragen bv. aan EDUplus in functie van mentorbegeleiding of -opleiding.
- Indien men na beraad, bv. binnen de maand, tot de vaststelling komt dat het mentorschap beter aan iemand anders wordt toegekend, dan is het wenselijk dit nog aan te passen. De begeleiding moet optimaal kunnen verlopen en mag op geen enkele moment in het gedrang komen.

Onderstaand een aantal getuigenissen van mentoren die te maken hebben met het delegeren van de mentorbevoegdheid. Zowel positieve als negatieve getuigenissen werden opgenomen.

Getuigenis van een werkgever die mentor is en met één vaste werknemer werkt:

“Mijn werknemer vindt het leuk de jongere eens iets te kunnen uitleggen of tonen. Ook verdelen ze mooi het werk, het interessante werk maar ook de klusjes en het opkuiswerk. Niet interessant werk gaat met 2 ook sneller vooruit dan alleen. Het duo doet het goed samen. Als mentor kan ik met een gerust hart de student af en toe laten werken onder het toezicht van deze vaste werknemer.”

Getuigenissen van werkgevers die met equipes werken maar zelf mentor wensen te blijven:

“Ik wil als werkgever zelf mentor blijven, ook al werk ik niet mee met de mannen op terrein. Ik wil het overzicht en de verantwoordelijkheid houden over de begeleiding. Ondertussen weet ik uit ervaring al goed welke stappen ik moet zetten zodat ik zeker ben dat een student goed zit bij een bepaald equipe. Een student is geen productiemachine, maar een mens en dat is zoveel meer! Als mentor heb ik meestal dagelijks contact met de jongere, ik heb er ook minstens 1 x per week een uitgebreider babbel mee.”

“Ik begrijp dat mijn werknemers liefst voldoende lang op voorhand weten indien er iemand nieuw komt. In tegenstelling tot vroeger roep ik ze nu vooraf eens samen en maak ik een aantal afspraken. Ik duid ook per equipe aan wie zich over de jongere ontfermt.”

“Indien je met equipes werkt waarin de student terecht komt is het nodig met hen goede afspraken te maken. Het belangrijkste dat ik hen hierbij aanbreng is dat de student nog veel moet leren en dat ze hem kortbij moeten opvolgen zodat hij iets echt volledig correct leert doen. Als er problemen zijn, weten ze dat ze me dit direct moeten melden. Iedere dag luister ik bij hen hoe het was.”

Getuigenis van een ploegbaas/werknemer die van de mentor toezichtsbevoegdheid kreeg.

“Indien we in ons equipe een gast mee krijgen en ik heb de opdracht hem te begeleiden dan blijf ik wel altijd in zijn buurt zodat ik hem direct kan bijsturen indien hij iets niet uitvoert zoals het precies hoort. De student moet leren werken uitvoeren op de beste manier. Ook hou ik streng toezicht op het gebruik van de persoonlijke beschermingsmiddelen, wij moeten dit doen van de baas dus ik moet het de student ook zo aanleren zodat hij dit als normaal ervaart. Ik ben wel rustig en heb veel geduld met jongeren, waarschijnlijk stuurt de baas daarom regelmatig jongeren met me mee. Ik maak me eigenlijk alleen maar kwaad als ik voel dat een gast echt niet wil luisteren. Maar als ze willen leren, dan is het normaal dat je hen nog veel moet uitleggen en tonen. Dat er bij de uitvoering eens iets fout loopt is ook normaal, daarover maak ik me niet druk. De ene jongere stelt al gemakkelijker vragen dan de andere. Indien een jongere bedeesd is weet je niet altijd direct of hij mee is of niet, maar dit zie je dan wel op het moment dat hij met iets start. Als we een student mee hebben plan ik onderweg wel goed welke soort taken we die voormiddag gaan doen en wat gemakkelijke of moeilijke taken zijn. Ik schakel de jongere dan eerst in voor de gemakkelijke taken zodat hij voelt al iets te kunnen. Ik sta er wel op dat hij zijn werk heel precies afwerkt! Ik ben daar gevoelig voor, maar ik zeg ook aan de student dat dit is omdat de klant dit echt ook verwacht! Onder mekaar noem ik de student ‘Onzen kleinen’ (werkelijke situatie: de ploegbaas is klein en de student is stukken groter) en er kan ook al eens gelachen worden tussendoor. De notities in zijn agenda? ‘k Heb de indruk dat dit nog niet goed lukt. Misschien moet ik daar wel beter op letten de komende weken.”

Getuigenis van een arbeider van een equipe die af en toe een jongere dual begeleidt:

“We weten eigenlijk heel weinig van de jongere en het is echt aftasten hoe we best met hem omgaan en wat hij wel of niet al kan. We doen ons best om hem veel te leren! Nu snoeit hij achteraan in de tuin de haag, terwijl wij vooraan de afmetingen uitzetten voor een carport. Als hij iets wil weten moet hij het maar komen vragen.”

Een goed bedoelde boodschap. Maar wel één om eventjes over na te denken. Zie vragen i.v.m. integratie van de jongere in de groep en het houden van toezicht.

Getuigenis van een collega arbeider van een equipe met een student dual:

“Nu kennen we de jongere al goed, we hebben graag dat hij meegaat want dan schiet het werk goed op, hij is echt een meerwaarde voor ons.”

Een goed bedoelde boodschap. Maar: deze werknemers hebben geen juist beeld over de doelstellingen van dual leren!

Getuigenis van een ploegbaas in een equipe:

“We moesten een opdracht uitvoeren in een tuin dicht bij de woonst van de jongere. Hij had van de baas de toelating rechtstreeks naar daar te komen. Plots, om 15.30 u, zegt de student naar huis te gaan. De tuin was nog helemaal niet afgewerkt. Ik wist niet of hij hiertoe de toelating had van de baas. Ik heb het de student op dat moment niet zelf gevraagd. Daarna was de sfeer in de ploeg wrevelig, we zijn immers nog tot 18 uur ter plaatse aan het werk geweest en de student was het zonder meer afgetrapt om 15.30 u. Ik vond dat ik mijn taak als begeleider van de student en als ploegbaas op dat moment niet goed had gedaan. Maar ik heb er uit geleerd voor de toekomst!”

Een waarneming op terrein:

“Een begeleidende werknemer van een student dual vertelt, terwijl de leerling er bij staat, dat hij vroeger een leerling had begeleid die nog slechter was dan deze jongere. Toen was dat echt niet te doen, maar hier ziet hij de begeleiding wel zitten!”

Zowel de trajectbegeleider als ik zelf hadden de formulering gehoord en we hadden gezien dat ook de student eventjes de wenkbrauwen fronste. Motiverend geformuleerd vonden we de uitdrukking op zijn minst. Op dat moment zelf is er echter niet gereageerd t.a.v. de begeleidende werknemer.

Hoe is hiermee omgegaan?

- *De trajectbegeleider heeft via bijkomende vraagstelling heel intensief geluisterd hoe de student dagelijks wordt begeleid door deze werknemer. Blijkbaar kreeg de student veel leerkansen en legt de man de zaken wel goed uit.*
- *Nadien werd bij de student ook geluisterd hoe de arbeidsverhouding tussen beide was. Er bleek een goede arbeidsverhouding tussen beide te bestaan.*
- *De trajectbegeleider heeft de eerste schoolprestatiedag heel concreet gevraagd aan de leerling wat hij vond van de manier waarop de werknemer over hem sprak. De student meldde dit niet zo erg te hebben gevonden omdat hij van zichzelf weet nog veel te moeten leren. Hij nam het hem duidelijk niet kwalijk.*

Gevolg:

- *Er zijn geen verdere stappen ondernomen naar de begeleider want het leerproces zit goed en komt door dit tongslippertje niet in het gedrang. De spons er over dus.*
- *De bedenking is geformuleerd dat, mochten er modules gegeven worden inzake professionalisering van mentorschap, het geven van motiverende feedback hier best deel van uitmaakt. Het zou wenselijk zijn deze module ook open te stellen naar werknemers die af en toe duale studenten begeleiden, ook al zijn ze zelf geen mentor.*

Vaststelling:

Werkgevers die kiezen om zelf mentor te zijn doen dit uit 2 soorten overwegingen:

- Zeer bewust omdat ze zelf de aansturing van equipes in de hand hebben en persoonlijke verantwoordelijkheid willen opnemen t.a.v. de student dual leren.
- Als leidinggevende denkt men dat het zo moet, zonder bewust stil te staan bij de taakhoud of de manier waarop men het mentorschap zal organiseren.

Bedienden die door de werkgever worden gevraagd om mentor te zijn, maar niet zelf meewerken op terrein bv. bedienden die de planning doen:

- Ervaren al snel op zoek te moeten gaan naar regelmatige communicatiemomenten met de equipes, de ploegbaas, de student, de werkgever.
- Hebben soms weinig informatie beschikbaar over wat de feitelijke rol van een mentor is. Hoe hun taak er kan uitzien ten aanzien van equipes waarin de jongere wordt tewerkgesteld zoeken ze al doende uit, met vallen en opstaan.

Ploegbazen of werknemers die in de feiten de taak van direct toezicht en opleiding ten aanzien van de student uitoefenen kunnen zich in zeer verschillende situaties bevinden, los van het feit of ze officieel mentor zijn of niet:

- Sommigen onder hen zijn zeer goed gebriefd en weten perfect waaruit hun taak bestaat en hoe hier verder moet over gecommuniceerd worden.
- Anderen doen dit volgens eigen aanvoelen, maar zonder te beschikken over de nodige informatie, begeleiding of opleiding. Indien ze zelf geen mentor zijn worden niet altijd duidelijke afspraken gemaakt over hoe ver de delegatie van bevoegdheden gaat.

Gevolgen voor de mentorbegeleiding of -opleiding?

Indien de leerwerplek werkt met diverse equipes van werknemers waar de student deel zal van uitmaken is er heel wat communicatie nodig om mentorschap goed te laten verlopen.

Dit is nodig in het geval

- de werkgever kiest het mentorschap zelf in handen te houden, maar equipes moeten worden aangestuurd die de begeleiding op zich zullen nemen.
- de werkgever het mentorschap volledig delegeert naar een bediende of een ploegbaas-arbeider. In dit geval moeten goede afspraken worden gemaakt over juiste taakverdelingen en de communicatie die rond dual leren moet gebeuren.

Ervaren mentoren melden dat het niet eenvoudig is als nieuwe mentor je juiste rol hierin te vinden. Ze zijn van mening dat een begeleidingsmoment bij de opstart van een opleidingstraject hier wensbaar is.

In **bijlage.....: voorstel stappenplan**. Dit stappenplan is gebaseerd op talrijke tips die hierover door ervaren mentoren zijn gegeven.

24. Hoe motiveer ik jongeren? Hoe breng ik hen liefde voor het vak bij?

Getuigenissen van mentoren:

“Als mentor moet je beseffen dat je een leerling voortdurend zal moeten blijven motiveren in zijn leerproces en zijn werk. Mogelijks is dit wel de belangrijkste opdracht van een mentor.”

“Als mentor kan het ontgoochelend zijn als je in een aanvangsfase het gevoel hebt dat de jongere kansen niet grijpt, weinig gemotiveerd is, niet beseft hoeveel energie in hem wordt gestoken. Je gaat twijfelen of je als mentor zelf wel de nodige energie kan opbrengen om je engagement een heel jaar verder te zetten. Wat moet je dan als de jongere geboden kansen onbenut laat?”

“Sommige studenten hebben grote nood aan uitdagingen en moet je heel regelmatig iets nieuws laten doen, andere willen juist de ene opdracht goed kunnen en zich hierin comfortabel voelen voor je hen een nieuwe opdracht geeft. Jongeren motiveren is niet simpel.”

“Ik ben er 100 % zeker van dat een mentor die een jongere verkeerd aanpakt binnen de maand iemands enthousiasme volledig kan breken. Indien een jongere zich gebruikt voelt zal zijn enthousiasme rap weg zijn. Het is als mentor belangrijk dit te bewaken, ook als je met equipes werkt. Met de student moet je ook praten over de aard van het werk op een bepaald moment. Daar hoort ook altijd opkuisen bij, ook al vinden weinig jongeren dit boeiend.”

Vaststelling:

Mentoren geven aan dat motivatie binnen het gehele leerproces uiterst belangrijk is. In de eerste plaats voor de student zelf om het traject vol te houden, maar ook voor de mentor. Indien de jongere met plezier werkt stimuleert dit iedereen om hem meer uit te leggen en aan te leren. De begeleidingstaak wordt lichter ervaren. Mentoren merken wel op dat:

- Van thuis uit minder en minder jongeren worden gestimuleerd om een handje bij te steken. Men stelt een groot verschil vast tussen jongeren die thuis meehelpten bv. in een zelfstandige zaak van hun ouders versus jongeren die thuis niet worden gestimuleerd.
- Een aanzienlijk deel van de jongeren weinig voeling hebben met de natuur. Een deel van de leerlingen hebben totaal geen idee wanneer de meest klassieke bloemen of struiken bloeien. De verwondering voor natuurschoon kennen ze niet.
- Jongeren verschillen zeer sterk van mekaar, zo ook de manier waarop je hen kan motiveren.

In wat volgt worden de vragen behandeld die herhaaldelijk voorkwamen i.v.m. motivatie.

Wie voert best motiverende gesprekken met de jongere?

De mentor zelf? Of de trajectbegeleider van de school die de jongere beter kent ?

- Ervaren mentoren wijzen er op dat motivatie op ieder moment moet gebeuren. Ze vinden het een verkeerd uitgangspunt motivatie te koppelen aan een expliciet gesprek hierover. Motiveren is op ieder moment van een leerwerkplekdag de verantwoordelijkheid van de mentor.
- Indien men hierbij moeilijkheden ondervindt kunnen trajectbegeleiders wel raad worden gevraagd, maar het volstaat niet om motivering van een student te laten afhangen van een later gesprek met een trajectbegeleider. Veel studenten kijken op naar hun mentor, tijdens de 3 dagen/week werkplekuren moeten voldoende motiverende prikkels worden gegeven.

Wat doe ik inzake motivatie best niet en waarom? Zijn er valkuilen?

Getuigenis van een jongere:

“In het begin ging ik me soms wegsteken of deed ik al slenterend werken die ik niet graag deed, maar dan duurden ze enkel nog maar langer. Nu zaag of klaag ik niet meer en maak ik dat ik er zo rap mogelijk vanaf ben, het moet toch gebeuren. Soms vraag ik aan de mentor wat ik daarna mag doen, het geeft dan op om die klusjes snel te klaren.”

Sommige jongeren geven aan enkel graag taak x of y te doen. Als mentor mag je hierin niet meegaan. Het opleidingstraject is veel omvattend en iedere job bevat activiteiten die je minder graag doet. De jongere moet dit leren inzien.

Getuigenis van een jongere:

“Een bepaalde dag regende het pijpenstelen. We waren bezig met het uitbreken van een oprit en konden het werk niet stopzetten. De volgende dag zou men materiaal leveren voor de aanleg van de nieuwe. Het was een loodzware dag, maar de mentor is wel om 4 uur gestopt en hij is met mij een frietje gaan eten. Nog nooit heeft een friet me zo goed gesmaakt! Zo vergeet je moeilijke momenten rapper.”

- Bij SAO contracten (onbetaald) of na het klaren van een zware klus hebben mentoren soms de neiging de jongere een financieel extraatje te geven onder vorm van een kleine (onkosten)vergoeding bv een tankbeurt voor zijn brommertje. Dit wordt afgeraden: het is niet goed bij de jongere de verwachting te scheppen dat zwaardere taken die deel uitmaken van de job aanleiding behoren tot extra vergoeding aanleiding zullen geven.
Op school pakken jongeren hier soms mee uit, ook al was hen gevraagd om dit niet te doen. Wie dan nooit iets krijgt maar wel gemotiveerd is, voelt zich dan plots tekort gedaan.
- Er zijn veel alternatieven die beter renderen in functie van motivatie bv. expliciet een pluim geven na een zwaarder werk dat goed werd uitgevoerd. Het gevoel dat na spanning ook ruimte is voor een moment van ontspanning en een gewone babbel kan heel motiverend werken. De jongere leert hierdoor moeilijke momenten beter relativeren en zien als een normaal onderdeel van de job.

Hoe kan ik me als mentor voorbereiden om de jongere goed te leren motiveren?

Mentoren vonden dat in een mentorcontact of -begeleiding best de volgend tip wordt mee gegeven:

- Bij het intakegesprek met de trajectbegeleider wordt best voldoende aandacht besteed aan het aspect motivatie. De mate waarin de jongere over zelfvertrouwen beschikt zal de manier van motivatie mee bepalen. Indien je weet wat de interessevelden van de jongere zijn kan dit nuttig zijn bij de motivering.

Bijkomend vinden mentoren netwerkmomenten of vormingsmomenten hierover zinvol.

- Mentoren kunnen veel van mekaar leren. Nieuwe mentoren kunnen nuttige tips gebruiken van anciens.
- Indien trajectbegeleiders ook kunnen deelnemen, kunnen beide groepen mekaar aanvullen.

Wat als ik het zelf lastig heb om me als mentor te blijven motiveren?

Volgende tips werden door mentoren gegeven:

- Als mentor moet je beseffen dat het resultaat van een engagement dikwijls maar op langere termijn afleesbaar is. Jongeren maken soms plots een klik tot betere motivatie. Een beginsituatie is niet noodzakelijk een blijvende situatie.
- In ieder opleidingstraject komen er momenten voor dat een mentor het zelf moeilijk heeft. Durf er over spreken met de trajectbegeleider of de sectorale partners in het duaal leren.
- Als mentor heb je een engagementsverklaring ondertekend waarbij je je zal inzetten voor de student, geen resultaatsverbintenis. Er bestaan mogelijkheden tot stopzetting indien blijkt dat de student onvoldoende te motiveren valt.

Zijn er spelregels om goede feedback te geven?

Getuigenissen van mentoren:

“Het is logisch dat een mentor in een leerproces een leerling eens moet berispen of zijn werk als onvoldoende moet beoordelen. Ik heb tegen de leerling vanaf het begin gezegd dat dit normaal is en dat hij hier niet moet mee inzitten, hij moet er enkel uit leren. We begrijpen mekaar en ik heb het niet moeilijk om hem te wijzen op fouten.”

“Ik vind het voor mezelf altijd moeilijk om iets negatiefs te zeggen tegen de student. Ik vrees hem te kwetsen of arrogant over te komen, terwijl ik het helemaal zo niet bedoel. Ik vraag liever aan mijn collega dat hij dit soort gesprekjes voert.”

Het feit dat mentoren aangeven het soms moeilijk mee hebben om feedback te geven wijst op een nood aan ondersteuning. Leren feedback geven op een goede manier is een vaardigheid apart.

- Een mentor heeft er belang bij dat hij met zijn boodschap het effect bereikt zoals hij dit voor ogen had.
- Een student heeft er belang bij duidelijk te weten wat precies de boodschap is en wat moet gebeuren om hieraan te werken. De boodschap moet voldoende concreet zijn.

In een mentoropleiding zou hieraan de nodige aandacht kunnen worden besteed.

- Bij vrijwel alle cursussen rond communicatie zit een onderdeel dat te maken heeft met het geven van feedback. Theoretische achtergronden hiervan zijn bruikbaar, maar het is goed ze toe te passen op cases die zich in de praktijk binnen de sector voordoen.
- Het feit dat het werk binnen de sector op zich fysiek zwaar kan zijn en weersomstandigheden verzwarend kunnen werken zorgt er voor dat motiverende feedback in de loop van een opleidingstraject altijd nodig is.
- Het mag niet van een werknemer-arbeider verwacht worden dat hij van zichzelf weet wat feedback is, laat staan dat hij deze op een genuanceerde manier kan formuleren. Zelden vraagt hij zich op voorhand af of zijn boodschap voldoende concreet is noch wat het effect kan zijn op de jongere.

Tips geven in een mentoropleiding betekent nog niet dat de mentor hier morgen vaardig zal in zijn. Het kan wel sterk ondersteunend werken.

- Hij weet dat hij niet alleen is met zijn vragen rond motivatie en feedback.
- Hij weet dat hij stapsgewijs hierin meer en meer ervaring zal opdoen door het aanwenden van de gegeven tips.
- Indien de sector de mogelijkheid tot individuele begeleiding voorziet zal een mentor zijn opleidingstraject minder zwaar ervaren. Hij staat er niet alleen voor.

Wat indien jongeren het moeilijk hebben om feedback te ontvangen?

Getuigenis van een mentor:

“Er heeft zich bij mij hierover een misverstand voorgedaan. De leerling kreeg bijsturing maar heeft dit zo demotiverend ervaren dat hij nu totaal aan de grond zit. Toch moet ik hem continu kunnen bijsturen in het leerproces. Hoe leer ik hem met feedback omgaan?”

Mentoren zijn van mening dat trajectbegeleiders op school hier een rol kunnen in spelen. De trajectbegeleider kan klassikaal een gesprek hebben met de leerlingen over het leerproces waarin ze terecht komen. De leerlingen kunnen de aandacht worden gevestigd op het feit dat:

- Het krijgen van bijsturing een normaal onderdeel is van hun leerproces. Op school kregen ze punten, op de leerwerkplek zullen ze bijsturing krijgen van de mentor.
- Iedere student leerpunten zal hebben. Een getuigenis van een student die verder in het leerproces zit kan hierbij zijn. Indien ze van hem horen dat hij in het begin ook veel werkpunten had, maar dat hij er toch is geraakt, werkt dit motiverend!

Hoe ga ik ten aanzien van de student om met minder aangename aspecten van de job bv. het weer.

Getuigenis van een mentor:

“Om 6u30 ’s morgens opstaan, materiaal laden in de regen en om 8 u in druilerige regen moeten beginnen werken voor de rest van de dag... niemand ziet hier naar uit! Hoe motiveer ik de student in deze omstandigheden?”

Mentoren gaven onderstaande tips:

Tip 1: werken in moeilijke weersomstandigheden is eigen aan de job.

Het slechte nieuws: het weer in België is wisselvallig. Het goede nieuws: er bestaat passende kledij. Nieuwe mentoren wordt best gewezen op het feit dat ze ook voor de leerling-duaal de nodige beschermende bovenkledij moeten voorzien. Bij het onthaal is het wenselijk om het expliciet te hebben over de kledij. De student moet de afspraken kennen rond de werkkledij die hem ter beschikking zal gesteld worden, maar hij wordt er best op gewezen dat ook de onderkledij, waarvoor hij zelf verantwoordelijk is, belangrijk is. Werkkledij als aandachtspunt bij het onthaal kan latere demotivatie voorkomen.

Tip 2: de school kan nuttige tips geven aan de jongeren.

Sommige scholen besteden hier expliciet aandacht aan in hun praktijklessen. Jongeren kunnen het effect van weersomstandigheden nog onvoldoende inschatten.

- Preventief op school de aandacht op vestigen op het belang van beschermende bovenkledij zorgt er voor dat jongeren gericht vragen kunnen stellen aan hun mentor.
- Men beseft te weinig dat ook onderkledij, waarvoor ze zelf verantwoordelijk zijn, belangrijk is. Sommigen denken dat een t-shirtje met korte mouwen volstaat als onderkledij bij vorstweer.
- Men weet niet dat halsbescherming een belangrijke rol kan spelen bij het behouden van de lichaamswarmte.
- Het kan nuttig zijn de studenten te wijzen op het feit dat je lichaam wendt aan weersomstandigheden m.a.w. een eerste winterprik kan zwaarder zijn dan de volgende periodes.
- Het kan geruststellend zijn hen te wijzen op het feit dat een deel van de studenten, mits ze zich goed kleden, geen last hebben van weersomstandigheden.

Hoe breng ik de jongere de liefde voor het vak bij?

Mentoren gaven volgende tips:

Tip 1 : het is goed je als mentor af te vragen waarom je je groene job graag doet en wanneer je er het meest van geniet.

Antwoorden zijn bruikbaar. Er kan op gelet worden de studenten ook deze momenten mee te laten ervaren. Iets laten aanvoelen komt intensiever over bij de student dan iets verwoorden.

- 's Morgens als het stil is en de zon opkomt.
- De lente waarbij de eerste vogels fluiten.
- Als ik bij aankomst een verwaarloosde tuin zie en bij vertrek een mooie tuin. Het doet deugd 's avonds een minuutje uit te trekken om het resultaat van je werk, je handen te overschouwen.
- Als ik in de zomer klanten zie genieten van hun tuin vol kleuren en geuren.
- Als de eigenaar me vraagt samen met hem na te denken over hoe zijn tuin mooier kan worden. Het vertrouwen krijgen om zelf iets creatiefs voor te stellen en uit te voeren geeft veel voldoening.
- Gewoon buiten mogen werken is zalig.
- Bezig zijn met levend materiaal is zo boeiend! Het voelt iedere dag anders aan.
- Klanten die je graag zien komen en nadien samen met u de pracht van je werk beschouwen.

- Het fysiek zware van de job maakt dat je 's avonds moe bent, maar tevens dat je zo kan genieten van rust, slaap, een weekend of verlofperiode. Je wordt er zen van.

Tip 2: het is belangrijk te leren luisteren naar de droom van je klant.

- Neem de student af en toe mee om een tuin te bekijken in functie van een nieuwe vraag van een klant. Het is belangrijk de student te leren beseffen dat de tuin voor veel klanten een stukje droomwereld is die je voor hen kan realiseren. Het motiveert de student om heel goed te luisteren naar het verwachtingspatroon van de klant.
- Vervolgens is het nuttig samen met de student te brainstormen over de handelingen die nodig zijn om dit te realiseren. De student creatief laten meedenken motiveert hem!
- Een project zien groeien van de beginsituatie tot het eindproduct kan voldoening schenken. Probeer een student ook het eindresultaat van iets te laten zien.
- De terugkoppeling en bespreking met de klant kan een kroon op het werk plaatsen. Een tevreden klant die zijn droom gerealiseerd ziet werkt motiverend voor de job.

Tip 3: het is belangrijk dat iedere werknemer van het equipe waarin de student werkt gemotiveerd is!

- Er wordt op gewezen dat de werkgever in belangrijke mate verantwoordelijk is voor een heersende bedrijfscultuur. Zelfs zonder dat hierover met de student gecommuniceerd wordt zal hij dit snel aanvoelen.
- Indien in een equipe een rotte appel zit die zich ieder uur afvraagt hoe lang de dag nog duurt, dan kan deze ingesteldheid ook overslaan naar de student.

Motivatoren liggen dus niet alleen bij de mentor, maar evenzeer in de bedrijfscultuur en bij iedere individuele werknemer van het equipe waarin de student terecht komt. Een leerwerkplek is zich hier best van bewust.

25. Het gedrag van jongeren juist begrijpen en bijsturen blijf ik moeilijk vinden!

Getuigenissen van mentoren (BUSO studenten):

“De jongere meldt een vage lichamelijke klacht vb ik heb migraine, ik heb buikpijn. Ik vind het heel moeilijk om te weten hoe ernstig ik dit moet nemen. Het kan waar en ernstig zijn, maar het kunnen ook drogredenen zijn??? Hoe ga ik hiermee om?”

“Sommige jongeren blijken weinig energie te hebben of deze niet te kunnen richten op hun werk (een paal in de grond slaan, hout klieven,...). Als mentor weet ik niet of het is van niet willen of niet kunnen of een combinatie van beiden.”

“Plots was de jongere naar de bestelwagen gegaan en hij zat er in paniek te schreien. Ik kreeg er geen woord meer uit. Ik wist op dat moment echt niet wat de oorzaak was noch wat ik verder best deed.”

“Het gedrag van de jongere kan ik soms niet verklaren. Hij staart voor zich uit, werk niet verder, indien je hem aanspreekt reageert hij nauwelijks. Ik begrijp niet wat er gaande is op dat moment noch weet ik wat te doen. Is een dergelijke vorm van concentratieverlies normaal bij jongeren? Hoe moet ik er mee omgaan?”

“Soms weet je van je student dual dat hij buiten de prestatie-uren risico-gedrag vertoont. Voorbeelden: ze melden regelmatig terecht te komen in vechtpartijen of samen met vrienden smoren ze regelmatig. Je weet dat dit vroeg of laat negatieve gevolgen kan hebben voor de aanwezigheid op je werkvloer. Moet je hen hierover preventief aanspreken of niet? “

Getuigenissen van mentoren (BSO studenten):

“Soms wil je niet weten hoeveel uur de jongere maar heeft geslapen de nacht voordat hij zijn werkplekken begint. Maar je draagt als mentor wel de gevolgen van een gedrag buiten de school. Soms zijn ze doodmoe voor ze beginnen werken en bij ziekte is er gewaarborgd loon te betalen indien ze een ziekenbriefje binnen brengen. De student moet leren een situatie niet te misbruiken. Maar hoe doe ik dit?”

Vaststelling:

Mentoren en trajectbegeleiders bevestigen dat arbeidsattitudes ook sterk worden beïnvloed door factoren die zich buiten de werkvloer voordoen. Alle betrokkenen geven toe dat dit één van hun moeilijkste uitdagingen is.

Mentoren vragen tips over hoe ze hier passend kunnen mee omgaan.

- Het contact opnemen met de trajectbegeleider is een eerste noodzakelijke stap, maar de school heeft ook geen wonderoplossingen. Ook de sociaal begeleider van de school kan mee advies worden gevraagd. Ouders kunnen via de school betrokken worden.
- Het herkennen van de beperkte invloed dat een mentor ter zake kan hebben, kan er voor zorgen dat dit minder zwaar weegt op zijn verantwoordelijkheidsgevoel. Maar hij blijft dan nog wel zitten met de schrik voor de gevolgen.

Zie ook de vraag i.v.m. het beëindigen van een overeenkomst indien objectieve redenen verhinderen om het opleidingstraject verder te zetten

Gevolgen voor mentorbegeleiding of opleiding?

In crisissituaties is het belangrijk dat de mentor snel ondersteuning kan vragen. Omdat situaties sterk kunnen verschillen is het moeilijk hier preventief in een vormingsinitiatief op in te gaan. Begeleiding op maat op het moment zelf lijkt hierbij het best passend antwoord.

26. Wat indien een jongere moeilijker of trager vordert dan voorzien ondanks de vele inspanningen van de leerwerkplek en de mentor?

Een getuigenis van een mentor (BUSO student):

“Ik had bij het intakegesprek gedacht dat de jongere al meer zou kunnen of gemakkelijker de dingen zou aanleren. Als mentor steek ik meer energie in de jongere dan verwacht. Ik weet niet of ik dit volhou.”

Een getuigenis van een mentor (BSO leerling):

“Mij werd gezegd bij aanvang dat de jongere al heel wat activiteiten uit het standaardtraject, had aan-geleerd gekregen op school. Maar in de praktijk blijken zijn vaardigheden nog maar minimaal te zijn en levert hij nog geen kwalitatief werk af. Heb ik me vergist in de student?”

Vaststellingen:

Tot op heden wordt een opleidingsplan meestal slechts in grote trekken overlopen. De mentor wordt gevraagd aan te geven welke activiteiten bij hem totaal niet aan bod komen. Het wordt de mentor niet voldoende verduidelijkt of de jongere al voorkennis heeft over de activiteiten die bij hem wel aan bod komen. De mentor denkt er op dit moment niet aan om dit expliciet te vragen.

Pas de eerste werkweken komt een mentor soms tot de vaststelling dat:

- Hij voor een reeks activiteiten van bijna nul moet vertrekken.
- Een aantal basisvaardigheden bij de student veel moeilijker lopen dan verwacht

Sommige mentoren vinden dit ontgoochelend, maar niet onoverkomelijk. Ze hopen dan op voldoende vorderingen binnen het opleidingstraject.

- Indien de vorderingen tijdens het opleidingstraject goed lopen is de beginsituatie snel vergeten.
- Indien de vorderingen zeer traag verlopen, is de mentor een tweede maal ontgoocheld.

Mogelijke aandachtspunten inzake mentorbegeleiding of -opleiding?

Mentoren formuleerden zelf een reeks tips, maar vragen ook voldoende individuele ondersteuning bij moeilijker lopende opleidingstrajecten.

Tip 1: belang van een inleidende module rond het systeem van duaal leren.

Een aantal mentoren houden er nog steeds geen rekening mee dat ze zelf nog activiteiten volledig moeten aanleren, met ontgoocheling voor gevolg. Ze zijn zich nog te weinig bewust van de opzet van duaal leren.

Tip 2: het opstellen van het opleidingsplan.

Het is belangrijk dat mentoren en trajectbegeleiders hier meer aandacht aan besteden en meer tijd voor uittrekken. Er kan op gewezen worden dat een bespreking zich niet mag beperken tot het afbakenen van activiteiten die niet op de leerwerkplek aan bod komen. Trajectbegeleiders kunnen gevraagd worden de mentoren beter te verduidelijken in welke mate een student effectief al een activiteit kan uitvoeren.

Tip 3: als mentor kan je een leerling niet laten lopen voor hij kan stappen.

- Mentoren worden er best bewust van gemaakt dat niet alle leerlingen duaal even ver staan bij de start van het opleidingstraject en dat ze ook niet dezelfde capaciteiten hebben om te vorderen. Een mentor kan alleen maar zijn best doen door te blijven herhalen en inoefenen.
- Mentoren kunnen aangeraden worden hier regelmatig open en eerlijk met de trajectbegeleider over te praten. Belangrijk is zo precies mogelijk aan te geven waarvoor vorderingen ontoereikend zijn. Dan kan een passende oplossing worden gezocht via extra aandacht aan deze onderwerpen op school. Indien de vorderingen desondanks ontoereikend blijven waardoor maar een deel van de activiteiten van het standaardtraject kwalitatief kunnen uitgevoerd worden, kunnen op het einde van het schooljaar attesten van verworven competenties of deelcertificaten worden afgeleverd. Mentoren zijn zich hier niet steeds van bewust.

Tip 4: voor een aantal basisvaardigheden weet een mentor soms niet hoe hij deze best aanbrengt.

Indien diverse mentoren éézelfde nood ervaren kan in een netwerkmoment methodieken worden aangeleerd. Enkele voorbeelden:

- Een regel van drie aanbrengen.
- Het berekenen van het gewicht van een volume grondstof bv. 1 m³ zand weegt...
- Het berekenen van de hoeveelheid nodig om een bepaalde concentratie te bekomen.
- Bewustmaking van de link tussen bestede tijd en kostprijs.

Tip 5: scholen beschikken niet over dezelfde middelen van een werkvloer. Het is goed mentoren bewust te maken van dit feit en hen hier te leren mee omgaan.

- Soms heeft de student iets aangeleerd met oudere apparatuur en kan hij de nieuwere niet hantieren. Bijkomend kunnen apparaten sterk verschillen van merk tot merk.

- De methodiek die door de school is aangeleerd is niet noodzakelijk dezelfde als deze die gebruikt wordt op de werkvloer. De mentor en de student moeten er op gewezen worden dat op de leerwerkplek de methodiek van de onderneming wordt gebruikt. Van de mentor wordt wel verwacht ten aanzien van de student goed te duiden waarom de mentor wenst dat een bepaalde techniek op een bepaalde manier wordt uitgevoerd. Dit zijn interessante leermomenten om een leerling inzicht te doen krijgen in het waarom van een bepaalde werkmethode. Dit is geen probleemmoment in een leerproces maar een kans die zich voordoet.

Tip 6: als mentor is het belangrijk je te focussen op wat wel haalbaar blijkt.

- Het heeft geen zin je als mentor druk te maken over te beperkte vorderingen van een student. Gezien het beginpunt van iedere student anders is zal ook het eindpunt anders zijn. Zolang er een groeipad is steek je hier best je energie in.
- Niet ieder persoon zal in staat zijn om later zelfstandig te functioneren. Maar ook dit kan een goede werknemer worden voor het uitvoeren van specifieke opdrachten onder een toeziend oog.
- Indien je als mentor twijfelt of je de lat lager mag leggen is het goed de trajectbegeleider hierover te spreken bv inzake plantenkennis.

27. 'Ups and downs' komen voor in iedere trajectbegeleiding. Hoe ga ik er als mentor mee om?

Getuigenissen van mentoren:

“Een jongere die anders van 's morgens vroeg actief en welbespraakt is, zegt die morgen niets en helpt ook niet bij het inladen van de bestelwagen. Hij zit op een stoel en staart voor zich uit. Ik wist als mentor niet wat te doen.”

Achteraf bleek: de jongere had thuis te maken met echtscheidingsproblemen tussen zijn ouders waardoor hij geen energie of interesse meer kon opbrengen om te leren, noch op school, noch op de werkvloer. Leren werd op dat moment voor hem bijkomstig. Naar huis gaan zag hij niet zitten. In de klas is hij in normale omstandigheden de stoere gast, daar wou hij dus ook niet heen.

“Op een morgen zijn we klaar om met de bestelwagen te vertrekken. De jongere duaal weigert pertinent mee te gaan met het equipe waar hij ook de vorige dagen bij werkte. Hij meldt ter plaatse te willen werken of terug naar school te willen gaan.”

Achteraf bleek: de vorige werkdag vond men een werktuig niet. De ene arbeider was uitgevlogen tegen de andere, iedereen verdacht iedereen. De student deelde in de brokken. De mentor was niet bij dit equipe en er was hem hierover ook niets gemeld gezien een dergelijke situatie voor de vaste werknemers blijkbaar niet uitzonderlijk was. Voor de jongere was dit als een grote ruzie overgekomen, hij voelde zich ten onrechte beticht, hij voelde zich niet meer veilig bij die mannen.

De echtgenote van de mentor heeft zich die dag over de jongere ontfermt. Ze heeft de trajectbegeleider gevraagd langs te komen. Uiteindelijk heeft de jongere zijn verhaal gedaan en werd de situatie duidelijk. Na een goed gesprek hierover kon de volgende dag het traject gewoon verder worden gezet.

“Het gaat al langere tijd niet zo goed met de gezondheid van de echtgenote van de mentor, maar deze nacht is dit geëscaleerd. ’s Morgens staan het personeel en de student dual leren te wachten aan de vertrekloods. De mentor wil eigenlijk die dag niet aan het werk denken, maar enkel aan zijn gezin.” De mentor is naar de loods gegaan – heeft eerlijk gemeld dat er thuis problemen waren en dat hij onder deze omstandigheden het werk niet zag zitten. Hij heeft een vaste werknemer het werk dat gepland was laten verdelen en met de student is hij overeengekomen de trajectbegeleider te zullen bellen met de vraag of hij enkele dagen extra op school terecht kon. Men heeft de jongere daar inderdaad kunnen opvangen.

Vaststellingen:

- Iedere mentor, ook diegenen die met sterke gemotiveerde jongeren te maken hebben, geven aan dat de ene week de andere niet is. Niet bij de jongere, maar ook niet bij hen zelf. Schommelingen in het energieniveau van ieder mens zijn normaal. Een mentor hoeft zich hierover geen zorg te maken.
- Voor wat betreft het voorkomen van ‘diepere downs’ speelt arbeidsrijpheid bij de start van het dual leren in ieder geval een rol bij het aantal valkuilen die men zal tegen komen en bij de diepte van deze valkuilen. Hoe jonger de studenten zijn en hoe minder arbeidsrijp ze zijn bij hun beginsituatie, hoe frequenter valkuilen opduiken en hoe moeilijker ze overbrugbaar blijken.
- Mentoren zoeken bij downmomenten steeds eerst naar oorzaken op de werkvloer. De oorzaak kan echter ook buiten de leerwerkplek liggen. Ze kunnen wel zware gevolgen hebben voor het functioneren op de leerwerkplek.
- Het feit dat er een oorzaak is, betekent niet altijd dat iemand hieraan schuldig is. Oplossingen zoeken betekent niet noodzakelijk gaan zoeken waar de schuld ligt of wie schuldig is. De meest efficiënte oplossing ligt vaak in het actief luisteren naar de jongere en empathie vertonen.
- Geen twee feiten zijn vergelijkbaar, er bestaan dus ook geen standaardoplossingen. Het kan wel nuttig zijn verdere informatie in te winnen bij de student om meer helderheid te krijgen over de beïnvloedende factoren en de mogelijke oplossingen. Inzake problemen op de werkvloer is het nuttig te achterhalen of het gaat over een plotse gebeurtenis of over een langzaam gegroeid probleem. Verder is het nuttig te weten of er andere werknemers bij betrokken zijn en of er sprake is van een onderling conflict.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of opleiding?

Gezien ups en downs in ieder traject voorkomen zouden mentoren het goed vinden hierover tips te ontvangen. Tevens willen ze op begeleiding kunnen rekenen indien zich een downmoment voordoet. Ze gaven zelf de volgende tips:

Tip 1: Mentoren zijn geen pedagogen, dus vraag bij downs als mentor best op tijd hulp.

- Tijdige communicatie kan voorkomen dat een klein probleem groter wordt.
- Zowel de mentor als de jongere hebben het recht om moeilijker periodes door te maken. Ze maken deel uit van ieders menselijk leven, men aanvaardt dit best van mekaar.

Tip 2: Spontane directe reacties zijn niet altijd de beste reacties.

Een aantal factoren maakt het mentoren binnen de sector van het groenonderhoud niet altijd gemakkelijk om hiermee om te gaan:

- Men zit gewoonlijk op terrein, soms vrij ver van school of thuis of de vertrekplaats.
- Soms is er ook de klant die mee volgt of is er een dwingende planning.
- Als mentor sta je op terrein, naast de begeleiding van de jongere, ook in voor het aansturen van het team en het organiseren van het vervoer. Je wordt voor keuzes gesteld.

- De tijd nemen om toch te proberen luisteren en spreken met de jongere is meestal de beste aanzet. Wat niet betekent dat je op dit moment al een oplossing is.
- Gezien de meeste studenten ook een goede vertrouwensrelatie hebben met hun trajectbegeleider is het vaak een goede methodiek om deze op te bellen en zijn advies in te winnen.
- Indien je voelt dat een zaak kan escaleren bv. indien het gaat over een conflict is het beter op dat moment geen verdere directe confrontatie aan te gaan. Maar voor het einde van de werkdag moet er wel verder gepraat worden met de student, indien mogelijk in het bijzijn van de trajectbegeleider.

Tip 3: problemen ontkennen of ontwijken is niet de beste oplossing.

- Soms kan het niet anders omdat je eventjes tijd wil winnen, maar de kans dat er vanzelf een oplossing uit de lucht valt is klein.
- Het is een goede instelling om er als mentor vanuit te gaan dat geen enkel probleem onoplosbaar is als er van alle kanten goede wil kan getoond worden.
- Een probleemsituatie leren oplossen en/of er leren mee omgaan, kan iemand versterken naar de toekomst. Dit geldt zowel voor de jongere als de mentor. Downmomenten kunnen dus evengoed als leermomenten worden gezien.

Tip 4: de trajectbegeleider is als directe hulplijn de meest logische aanspreekpersoon.

Indien zowel de mentor als de student een goede vertrouwensrelatie hebben met de trajectbegeleider kan gevraagd worden of hij kan langskomen en de communicatie kan coördineren.

- Door de bemiddelende rol van een trajectbegeleider kan een probleem in de juiste context worden geplaatst en kan samen gezocht worden naar een passende oplossing. Zijn aanwezigheid komt het vinden van een passende oplossing zeker ten goede.
- De trajectbegeleider kan ook inschatten of de ouders verder moeten betrokken worden of niet.

28. Cultuurverschillen: hoe ga ik er mee om?

Getuigenis van een mentor over een gesprek met een trajectbegeleider:

“Bij het eerste gesprek met een trajectbegeleider hadden we het uitgebreid over de jongere. Gezien ik toch wel wat vragen had bij zijn profiel, voorkennis en motivatie werd het een vrij uitgebreid gesprek. Uiteindelijk vroeg de mentor me of ik een engagement wou aangaan. De naam van de student liet vermoeden dat hij allochtone roots had. Ik vond het eigenlijk niet correct van de trajectbegeleider dat hij hier spontaan niets over wou of dierf zeggen. Ik heb het uiteindelijk zelf expliciet gevraagd. Ik vind dat een school hier beter open over communiceert.”

Getuigenissen van mentoren i.v.m. klantengedrag:

“Ik weet dat sommige klanten niet willen dat iemand met een kleurtje in hun tuin komt werken. Maar als mentor kan je hier rekening mee houden. Er zijn voldoende klanten bij wie het wel kan.”

“Een buur van een klant maakte een opmerking over de jongere die bij mij aan het werk was. Hij zei: hewel, ge ziet hem niet lopen in het donker he! Misschien niet slecht bedoelt, maar toch op het randje. Kort nadien vroeg de klant me of ik een offerte wou maken om ook bij hem tuinaanlegwerken uit te voeren. Ik heb het gedaan, maar ik heb een heel hoge prijs ingestoken met de bedoeling hem niet als klant te hebben. Ik kies de klanten waar ik wil mee samenwerken en respect is voor mij essentieel.”

Vaststellingen:

In tegenstelling tot de sectoren tuinbouw, landbouw, technische land- en tuinbouw is er in de sector van tuinonderhoud en tuinaanleg nog relatief weinig tewerkstelling van werknemers van allochtone oorsprong. Ook binnen de studenten duaal leren zijn ze ondervertegenwoordigd.

Mentoren melden dat het niet gemakkelijk is om een evenwicht te zoeken tussen:

- Enerzijds hun persoonlijke overtuiging als mentor: je brengt respect op voor eigenheden van culturen en godsdiensten, je zoekt oplossingen voor problemen die zich stellen.
- Anderzijds de breder maatschappelijke context: je verwacht dat de student zelf en ook je klanten respect opbrengen voor andere waarden en culturen, maar dit is niet altijd zo.

Voor een aantal mentoren is het aspect respect opbrengen voor de andere de lat waaraan men meet of men met iemand wil verder samenwerken.

- Zij melden dat moslimjongeren bij hen welkom zijn, mits respect voor onze westerse waarden.
- Ook naar klanten toe wordt dit door een aantal mentoren gehanteerd.

Mentoren zijn er zich van bewust dat tewerkstelling van iemand met allochtone achtergrond in hun personeelsgroep aanleiding kan geven tot discussie.

- Ze hebben geen schrik van deze discussie, maar ze melden wel zich onwetend te voelen over deze problematiek.
- Duaal leren kan helpen om ervaring op te doen inzake diversiteit.
- Indien de mentor van plan is de jongere na een opleidingstraject vast in dienst te nemen, vindt men dat met de personeelsgroep deze discussie wel moet gevoerd worden.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

Deze problematiek kan in een open aanbod worden voorzien voor mentoren die er interesse in hebben of er mee te maken hebben.

Het zou goed zijn ervaringen hierover te bundelen binnen de sector, maar ook ruimer binnen lerende netwerken.

In bijlage....: concrete case in verband met het volgen van de ramadan door een jongere duaal leren tijdens zijn opleidingstraject. Inclusief ontvangen info van diverse diensten.

29. Respect leren opbrengen voor alles: hoe doe ik dit best?

29.1 Respect tussen mentor - jongere - alles wat met het werk heeft te maken.

Getuigenis van een mentor:

“Onlangs was ik kwaad. Niettegenstaande ik bij het onthaal de student duidelijk had gemaakt wat de afspraken zijn i.v.m. roken bleek er binnen de maand toch gerookt in de bestelwagen en was er een gaatje in de zetel gebrand. Leuk? Verre van. Een fout: ja. En dan? Een goed gesprek: ja, maar je wil geen potten breken. Moest dit zich bij een vaste werknemer hebben voorgedaan, dan was het kot te klein. Maar zij weten waaraan zich te houden. Ik twijfelde hoe ik dit best zou aanpakken naar de jongere.”

Vaststelling

Mentoren en trajectbegeleiders geven aan dat ze het opbrengen van respect belangrijk vinden.

Beide standaardtrajecten vermelden respect als aan te leren arbeidsattitude.

Mentoren verwachten van de jongere:

- Respect voor de personen waarmee ze samenwerken: werkgever, mentor, ploegbaas, collega's werknemers, klanten, leveranciers (cfr. respect voor arbeidsverhoudingen)
- Respect voor de arbeidsmiddelen die ze gebruiken (cfr. onderhoud, alles netjes op zijn plaats achterlaten, defecten melden)
- Respect voor planten, dieren, de omgeving waarin ze werken (bv geen afval achterlaten, geen bloeiende planten vernietigen,...)

Mentoren melden dat het niet gemakkelijk is om jongeren deze arbeidsattitude bij te brengen. Bij sommige jongeren is deze attitude maar beperkt aanwezig bij de start van het traject. Ze vragen nuttige tips.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

Bij mentorcontacten is het nuttig hen tips te geven indien ze problemen ervaren om respect af te dwingen. Tips door mentoren zelf gegeven:

- Goede instructies geven bij het onthaal.

Beste heel concreet: over roken, over het sluiten van de deuren van de bestelwagen, over het gereinigd achterlaten van het materiaal, over de manier waarop men collega's aanspreekt enz... Sancties voorzien vindt men geen goede manier om respect af te dwingen.

- Directe feedback geven, aansluitend bij de feiten.

Goede feedback aan de jongere meldt: over welk feit het gaat, welk gevoel dit bij u als mentor oproept, waarom je dit niet kan goedkeuren en in welke zin je het gedrag wenst gewijzigd te zien.

- Spreken vanuit een eerlijk buikgevoel kan overtuigender werken dan een preek afsteken!

Als mentor steek je veel energie in de jongere. De jongere verduidelijken - voor wat, hoort wat - is hier passend.

29.2. Als mentor respect krijgen van alle betrokken partners bij duaal leren en van de maatschappij.

Mentoren wensen respect te krijgen van betrokken partners:

Begeleiding van jongeren door mentoren is een intensieve bezigheid, waar ook een zeker idealisme moet achter steken om het vol te houden. Tegenover de eigen inzet verwachten mentoren dat betrokken partners zich maximaal inzetten om hen te ondersteunen indien ze problemen melden door steeds bereikbaar te zijn en hen snelle respons te geven waarmee ze vooruit kunnen. Een mentor verwacht dat partners zich voldoende kunnen inleven ten aanzien van de situatie van de mentor.

De mentoren meldden dat deze getuigenissen niet slaat op de huidige lopende duale trajecten, ze zijn geformuleerd op basis van vroegere negatieve ervaringen met alternerende opleidingen. Indien men wil dat duaal leren een volwaardige leervorm wordt dan is structurele ondersteuning van mentoren nodig: ze ervaren het als een vorm van respect ten aanzien van hun werk.

Men hoopt dat:

- De scholen de middelen zullen hebben om enthousiaste trajectbegeleiders vrij te stellen voor de begeleiding van de jongeren op hun leerwerkplek.
- De sector een systeem ontwikkelt waarbij de mentoren op ieder moment kunnen rekenen op ondersteuning.

Mentoren wensen respect te krijgen van de maatschappij:

Getuigenissen van mentoren (micro-ondernemingen):

“Een leervergoeding is echt geen fooi! Soms word ik als mentor niet ernstig genomen als ik dit beweer. Mensen beseffen niet dat de studenten maar 3 dagen per week aanwezig zijn. Er zijn ook vaste kosten en deze lopen ook door in vakantieperiodes of bij ziekte van de jongere. Wil men nu eigenlijk eens beseffen dat je achter een student nooit zal verdienen? In onze maatschappij is men zich hier nog niet breed van bewust.”

“Dikwijls hoor ik nog zeggen: het gaat over uitbuiting, 500 euro voor een hele maand, wat is dat, goedkope werkrachten zijn het. Als mentor doet me dit pijn, het getuigt niet van respect ten aanzien van de inzet van mentoren. Dergelijke uitspraken beïnvloeden wel de maatschappelijke sfeer. Hoe kan daar tegenover gereageerd worden? Kan de sector of het onderwijs hier iets aan doen? Kan dit een onderdeel vormen van een sensibiliseringsactie?”

Volgende oplossingen worden door mentoren voorgesteld:

- Wenselijkheid om een positieve sensibiliseringscampagne ten aanzien van duaal leren op te zetten:

Mentoren zijn van mening dat het niet volstaat campagne te voeren om ondernemers aan te zetten mentorschap op te nemen. Tegelijkertijd moet een breed maatschappelijke campagne plaatsvinden om de voordelen te benadrukken van duaal leren en daarin de rol van de mentor te verduidelijken. Men vraagt in te gaan tegen een aantal onterechte dooddoeners.

- Men wil zich ook als mentor meer betrokken voelen bij duaal leren:

Terwijl duaal leren valt of staat bij het engagement van de mentoren, weten mentoren niet hoe ze directe inspraak kunnen hebben in de ontwikkelingen die zich voordoen. Ze hopen op netwerkmomenten om informatie te bekomen en ervaringen te bundelen. Ze vragen beter zicht te krijgen op welke manier de ideeën die zij aanbrengen bij het beleid kunnen terecht komen en welk gevolg er aan gegeven wordt.

Kortom: mentoren vragen een vorm van inspraak in het stelsel waarin ze zelf bijdragen en geloven.

30. Veiligheid is in mijn onderneming een belangrijk item. Hoe breng ik dit over aan de jongere?

Getuigenissen van mentoren:

“Op de binnenkant van de achterdeur van de bestelwagen hangen een aantal voorstellingen rond veilig werken. Tussendoor vraag ik er regelmatig iets over aan de jongere. Soms weet een jongere wel in theorie hoe iets moet, maar om veilig te handelen moet je er toch extra de aandacht op vestigen.”

“Ik heb schrik voor de veiligheid van de jongere nu de wintermaanden er aankomen. Ik weet niet of de student voldoende de gevaren rondom hem ziet. Indien collega's grotere takken afzagen terwijl de student op de grond aan het werk is, hoop ik maar dat de student op ieder moment attent is. Ik zal er hem op voorhand op wijzen, maar dan nog. Indien men met een zaag in de hand staat en men struikelt over een achterliggend stuk hout, kunnen ernstige verwondingen ontstaan. Ik ga de jongere niet meenemen naar een aantal winteractiviteiten.”

Vaststellingen:

- Het aanbrengen van veilige werkwijzen is een integraal onderdeel is van de te verwerven competenties.
Standaardtraject BUSO: bij de algemene activiteiten staat een cluster 'Voert werkzaamheden uit op een gezonde, veilige en milieubewuste manier volgens instructie en/of opdracht'

Standaardtraject BSO: bij de verschillende basisactiviteiten wordt telkens vermeld: 'Gebruikt gereedschap (manueel of machinaal) op een correcte en veilige manier. Bij de algemene activiteiten is een specifieke cluster aanwezig die betrekking heeft op veiligheid: 'Werkt op een gezonde, veilige en milieubewuste manier'.

- Het is positief dat mentoren beseffen dat jongeren zich maar beperkt bewust zijn van de veiligheidsrisico's en dat ze zich afvragen hoe ze de jongeren een veilige werkmethode kunnen aanleren.
- Mentoren geven aan dat de scholen zeker inspanningen doen inzake het aanleren van veilig werken met arbeidsmiddelen en het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen. Maar op de werkvloer zijn er nog heel wat bijkomende veiligheidsrisico's die te maken hebben met de omgeving waarin werknemers samen werken.
- Geen enkele mentor verwijst naar een schriftelijke risico-analyse die wettelijk nodig is inzake veilig werken met jongeren. Dit laat vermoeden dat de leerwerkplekbedrijven zich hier niet van bewust zijn.

Mentoren wensen dat:

- De jongere inziet dat de manier waarop een arbeidsmiddel wordt gehanteerd een enorm verschil kan uitmaken naar veiligheid. In dit geval is er een technische uitleg nodig om te begrijpen waarom de ene gebruikswijze veel veiliger is dan de andere. Het is belangrijk de nodige tijd te investeren om dit goed uit te leggen aan de jongere.
- De jongere zijn hele omgeving leert bekijken om te zien welke veiligheidsrisico's een rol spelen bv. weersomstandigheden die bepaalde veiligheidsrisico's kunnen meebrengen, collega's werknemers die rondom de student met alle soorten apparatuur aan het werk zijn, opdrachten die moeten uitgevoerd worden langs een straatzijde met druk verkeer, een terrein vol hindernissen en oneffenheden enz...

Tips aangebracht door mentoren:

- Als mentor moet je de gewoonte hebben om bij iedere instructie ook veiligheid mee te bespreken. Een methodiek kan er in bestaan de jongere zelf te laten formuleren of hij risico's ziet en hoe hij hier zal mee omgaan. Als mentor kan je dan corrigeren en aanvullen.
- Sommige jongeren kunnen goede foto's nemen met hun GSM. Misschien kunnen we hen vragen de risico's die ze zelf zien in beeld te brengen en er een woordje uitleg over te geven. Dit zou ook materiaal zijn die op school goed bruikbaar is en ook als mentor kan je ermee aan de slag.

Aandachtspunten voor mentorbegeleiding of -opleiding?

Mentoren vragen ondersteuning op maat: concreet en stapsgewijs uitvoerbaar. Bij een mentorcontact:

- Kan gewezen worden op de wettelijke verplichtingen inzake risico-analyse. Er kunnen praktische tips gegeven worden hoe hier mee om te gaan.
- Kan Prevent-Agri worden voorgesteld als partner ter ondersteuning van de uitbouw van een veilige bedrijfscultuur en veilige werkomstandigheden voor de jongere. Het uitvoeren van een eerste veiligheidsaudit kan hiertoe een aanzet zijn.
- Kan in samenwerking met Prevent-Agri een checklist worden overlopen met extra aandachtspunten inzake veiligheid naar jongeren. Vooral de risico's die niet arbeidsmiddel-gebonden zijn maar wel omgeving-gebonden kunnen hierbij in de aandacht worden gebracht. Iedere mentor kan dit dan verder specificeren of aanvullen en ten gepaste tijde ter sprake brengen bij de jongere.

31. Ergonomie: ik vind dit zelf belangrijk, maar de jongere ligt er niet van wakker. Hoe pak ik het aan?

Getuigenis van een mentor:

“In de bestelwagen overloop ik voor mezelf ’s morgens de komende werkdag. Ik denk na of ik de jongere iets extra kan zeggen over veiligheid of ergonomie. Zo moesten we onlangs een terras uitbreken en na-dien alle brokstukken in een container krijgen. Ik wist dat er veel zware kruiwagens zouden aan te pas komen die dag. Er is dan een gesprek op gang gekomen over de belasting van de rug, hoe we dit ervaren, hoe we zo goed mogelijk kunnen heffen en tillen. Dit komt over als een gewone babbel, maar hopelijk steekt de student er veel van op.”

Probleemstelling:

Mentoren geven aan dat jongeren vaak stoer willen doen. Ze zijn jong en voelen nog niet wat de gevolgen op langere termijn zullen zijn. De meest belangrijke tips bv. door de benen buigen bij heffen of tillen of iets op een juiste manier vastpakken om zo weinig mogelijk draaiing in de rug te moeten uitoefenen, komt bij hen over als oude-mannen-praat. Een leerling stelt zich maar weinig vragen over zijn gezondheid op lange termijn. Dit terwijl ergonomie bij ieder handeling belangrijk is, beginnend met het hanteleren van een schop, een heggenschaar, een kruiwagen.

Tips gegeven door de mentoren:

- Als mentor kan je wel blijven het belang herhalen, maar je zal er maar in slagen indien ook de andere werknemers het goede voorbeeld geven..
- Het zou goed zijn dat de leerwerkplek ook weet wat er op school al is gezegd over ergonomie. Dan kan je op de leerwerkplek hier verder op ingaan.

Belang voor mentorbegeleiding of -mentorvorming?

- Mentoren geven aan dat het in een netwerkmoment goed zou zijn van mekaar te vernemen hoe ergonomie best wordt aangebracht. Deze vraag stelt zich bij iedereen: oplossingen zoeken kan best samen.

32. Hoe leer ik jongeren zelfstandiger nadenken?

Getuigenis van een mentor (BUSO student):

“Het is goed dat leerlingen veel vragen stellen, maar in het begin staan sommigen echt om de 5 minuten aan je zij. Is dit normaal en hoe ga ik hiermee om? Ik vind dit mentaal zeer zwaar belastend.”

Vaststelling:

Het feit of een mentor hiermee zal geconfronteerd worden zal sterk afhangen van het profiel van de student: bij leerlingen duaal BUSO OV3 zal de kans hiertoe aanzienlijk groter zijn dan bij leerlingen BSO 7 specialisatie.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

Mentoren die hier problemen rond ervaren zouden maatgerichte ondersteuning moeten kunnen vragen, waarbij hen praktische tips worden gegeven. Mentoren haalden zelf volgende mogelijkheden aan:

- **Stapsgewijs werken aan meer zelfstandigheid:**

Een aantal mentoren meldden telkens de jongere een nieuwe activiteit moet aangeleerd krijgen dit te doen onder eigen toezicht. Zo voorkomen ze gewone werknemers te zwaar te belasten met vragen om de paar minuten.

Sommige mentoren geven expliciet de opdracht zich bv gedurende 15' op die taak te focussen en pas nadien vragen te komen stellen indien ze problemen hebben. Gezien de jongere onder toezicht werkt betekent dit niet dat de mentor niet vroegtijdig kan tussenkomen indien de jongere het werk niet verder uitvoert of een handeling foutief uitvoert.

Sommige mentoren stellen de vraag terug nl. hoe denk jij nu zelf dat dit zou moeten gebeuren? M.a.w. ze gaan na of de jongere het echt niet weet of dat hij iets vraagt omdat hij onzeker is. Indien wordt vastgesteld dat de student wel zelf de correcte redeneringen maakt, zal de mentor hem dit via feedback verduidelijken waardoor zijn zelfvertrouwen kan groeien.

- **Verdeling van het toezicht:**

De mentor kan zijn bevoegdheid op terrein ook delegeren aan een ploegbaas of een werknemer die hij daartoe heeft opgeleid. De mentor kan dan zelf bepalen wanneer hij tijd heeft om de student onder zijn hoede te nemen en wanneer hij hem onder toezicht plaatst van een collega werknemer, zo kan hij ook zijn andere (beleids)taken uitoefenen.

- **Duidelijk aangeven wanneer de jongere hem niet kan aanspreken met vragen:**

Mentoren wijzen er op dat er in de loop van de dag drukke of niet passende momenten zijn.

Bv 's morgens bij het verdelen van het werk. Het is goed af te spreken wie op dat moment het aanspreekpunt is voor de student.

Bv bij klantencontacten: indien op terrein de mentor in overleg is met de klant, dan moet de student leren aanvoelen dat dit geen passend moment is om verdere instructies te vragen.

- **Opvolging door de mentor:**

Indien in equipes wordt gewerkt waarbij het toezicht door een ploegbaas gebeurt die geen mentor is, dan kan de mentor na het werk luisteren naar de student, de dag met hem overlopen en nagaan of hij nog bijkomende vragen heeft. Zo kan het geven van de juiste opvolging door de mentor ook de ploegbaas een deel ontlasten van bijkomende vragen.

33. Omgaan met een puber: als mentor ben ik hier niet op voorbereid!

Getuigenis van een mentor:

“In het begin van het opleidingstraject communiceerde de jongere weinig. Nadien is hij communicatiever geworden. Nu geeft hij herhaaldelijk zijn eigen willetje te kennen. Het gaat dan niet over beroepsvaardigheden, maar allerlei kleine dingen tussendoor bv. de post waarop de radio staat bij verplaatsingen, bellen of mailen met de GSM naar een kennis, opmerkingen maken over collega's. Het is niet erg, maar kan wel hinderlijk zijn. Hoe zwaar moet ik hier aan tillen?”

Vaststelling

Mentoren melden te twijfelen:

- Enerzijds moet de jongere duidelijk onder het gezag en toezicht leren werken van een werkgever binnen een normaal arbeidsmilieu. Het is dan als mentor belangrijk duidelijke lijnen te trekken.

- Anderzijds blijven het jongeren die nog moeten groeien als mens én als collega op de werkvloer.

Sterk wijzigend gedrag in de loop van een opleidingsjaar brengt de mentor in de war. Hij dacht de student te kennen en plots stellen zich een reeks nieuwe uitdagingen.

Tips gegeven door trajectbegeleiders:

- Men geeft aan dat het wel degelijk belangrijk is dat de mentor aangeeft wat kan en niet kan en consequent reageert indien aangegeven afspraken niet worden nageleefd.
- Trajectbegeleiders vragen ook aan mentoren om, in het geval dit zich voordoet, deze signalen zo snel als mogelijk te melden aan hen. De student heeft in zijn puberteit ook vaak nood aan begeleiding op diverse vlakken en het kan nuttig zijn dat de trajectbegeleider hierover ook spreekt met de student.
- Vaak duiken op deze momenten ook thuis problemen op met de ouders. Immers: ook hier pubert de jongere dan en ook de ouders worden geconfronteerd met een jongere die hen niet meer volgt.

De trajectbegeleiders, die de doelgroep jongeren goed kent, zijn van mening dat ze een specifieke pedagogische taak hebben om hierover met alle partijen te praten. Enkele aanbevelingen hierbij:

- Aanvaard dat de jongere zijn weg zoekt. Het maakt deel uit van zijn ontwikkeling en is een stap naar meer autonomie, wat positief is.
- Blijf wel heel duidelijk stellen wat kan en wat onaanvaardbaar is.
- Reageer correct maar niet overmatig. Bewaak wel dat anderen er niet worden door benadeeld bv. andere collega's op het werk. De jongere moet wel blijven respect opbrengen voor iedereen.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

De trajectbegeleiders begeleiden best deze problematiek op het moment dat dit zich voordoet. Sectorale initiatieven lijken hier niet nodig. Aanpak zal immers zeer individueel gebonden zijn.

34. Wat als ik als mentor zelf een pauzeknop nodig heb?

Getuigenis van een mentor:

“In de loop van een schooljaar kan veel veranderen: je kan onverwachts met moeilijke momenten komen te zitten. Bijvoorbeeld: je hebt kleine kinderen, ze zijn ziek en laten je 's nachts bijna niet slapen. De volgende morgen staat de student er wel en moet je weer de energie opbrengen om in hem te investeren. De eerste vraag is steeds hoe het met de student gaat, niet hoe het met de mentor gaat. Wat indien ik het tijdelijk echt niet meer zie zitten?”

Vaststelling:

Mentoren zijn ook mensen en maken ook deel uit van een gezin en een familie. Er kunnen zich ook aan de mentorzijde valkuilen voordoen waardoor het traject niet kan verlopen zoals voorzien.

Het is wenselijk dat de mentor ook een vertrouwenspersoon heeft waaraan hij dit kan melden. De mentor zal zelf bepalen of hij zich richt tot iemand van de sector of tot de trajectbegeleider.

De taak van die persoon bestaat er op dat moment in:

- Te luisteren naar de omstandigheden die de begeleiding bemoeilijken, empathie tonen.
- Trachten de vermoedelijke duur en consequenties in te schatten voor het opleidingstraject.

- Mee te denken met de mentor inzake richtingen waarin oplossingen mogelijk zijn, zodat hij niet alleen staat met zijn problemen. Ten behoeve van alle partijen kan het nuttig zijn de overeengekomen afspraken op papier te zetten, kwestie van geheugensteuntje om toekomstige verwarring te voorkomen.

Gezien het verloop van het traject van de jongere op dat moment in het gedrang komt, zal ook de trajectbegeleider best worden op de hoogte gesteld indien deze niet in eerste instantie is gecontacteerd door de mentor.

Wat kunnen mogelijke oplossingen zijn?

- De school kan de leerling voor een korte periode meer schoolprestaties laten leveren.
- De schoolprestaties blijven ongewijzigd, er wordt tussen mentor en student overeengekomen later een aantal extra leerwerkplekdagen te voorzien.
- Er wordt tijdelijke werkloosheid aangevraagd wegens overmacht aan werkgeverszijde.

Tot op heden bleken de feiten meestal te gaan over kortstondige omstandigheden die het de mentor moeilijk maakten om ononderbroken de begeleiding verder te zetten. Het feit dat de mentor de kans krijgt om er over te praten en dat er in overleg oplossingen kunnen worden gezocht blijkt meestal afdoend om tijdelijke moeilijke periodes te overbruggen.

Indien zware, langtijdige problemen opduiken kan ook het voorstel tot aanstelling van een nieuwe mentor worden geformuleerd. Mentoren willen dit meestal niet, tenzij het echt niet anders kan.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opvolging?

- In een mentorcontact moet hen gevraagd worden voldoende snel een signaal te geven indien ze zelf met problemen zitten waardoor de begeleiding in het gedrang komt. De boodschap moet zijn dat dit bij iedere mentor kan voorkomen, maar dat er steeds oplossingen te vinden zijn.
- Het zoeken van oplossingen op maat van de individuele mentor vereist een uitbouw van ondersteuning waarbij op ieder moment mentoren ook individueel kunnen gehoord en begeleid worden. Het heeft weinig zin hier iets collectiefs rond te doen, want alle situaties verschillen sterk.

35. Het voorafgaand gezondheidstoezicht voor leerlingen dual: wat is mijn rol als mentor? Moet de externe dienst preventie en bescherming de jongere oproepen?

Getuigenis van een mentor:

“Ik ontvang van mijn externe dienst preventie en bescherming op het werk per kwartaal de rekening, inclusief de aansluitingskosten voor de student. Ik heb echter geen weet van een handeling die deze dienst al ten behoeve van de student heeft verricht. Moet de student opgeroepen worden voor een medisch onderzoek?”

Probleemstelling:

Gezien de leerwerkplekken plaatsvinden in micro-ondernemingen waarbij de werkgever zelf preventieadviseur veiligheid is, maar een aantal taken van veiligheid en gezondheidstoezicht in een samenwerkingsovereenkomst tussen de onderneming en de externe dienst medisch toezicht uitbesteed aan deze dienst, rekent hij er op dat deze dienst de nodige initiatieven neemt teneinde de jongere op te volgen.

Maar: de externe dienst meldt dat uit de risico-analyse op de leerwerkplek moet blijken welke noodzaak er is aan een voorafgaand gezondheidstoezicht en een periodiek onderzoek. Gezien deze risico-analyse

er in veel ondernemingen niet is, roepen de medische diensten van de externe dienst preventie en bescherming ook niet op tot gezondheidstoezicht.

Het is duidelijk dat alle partijen hier naar mekaar kijken, met een gebrek aan initiatief op terrein voor gevolg. De huidige wetgeving geeft blijkbaar aanleiding tot verwarring over:

- De rol van de drie betrokken partijen nl. de school/ de leerwerkplek/de externe dienst preventie en bescherming.
- Het belang van een risico-analyse inzake het (h)erkennen van het feit dat de job activiteiten inhoudt die risico's voor gevolg hebben.
- De aard en de kostprijs van deze onderzoeken.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

Gezien zowel de school als de leerwerkplek hierbij betrokken zijn zou het wenselijk zijn dit aspect te behandelen in een korte module rond veiligheid en gezondheid van jongeren, waarbij zowel de trajectbegeleiders als de mentoren zich kunnen inschrijven.

Belangrijk is er hen beiden op te wijzen dat:

- Iedere job in het groenonderhoud risico's inhoudt en de jongere dus zeker bij een eerste job in de sector een voorafgaand gezondheidstoezicht moet ondergaan. Het resultaat van het onderzoek is een attest waaruit blijkt dat de student hetzij volledig geschikt is, hetzij geschikt is mits uitzondering voor een specifieke activiteit, hetzij ongeschikt is. Het attest vermeldt een geldigheidsduur.
- Bij duale trajecten BUSO OV3 spreekt de school voor het SAO jaar hun externe dienst aan voor dit voorafgaand gezondheidstoezicht. De school zal zelf geen factuur krijgen, de externe dienst verrekenet deze met FEDRIS. Voor het OAO jaar is het belangrijk na te zien of de geldigheidsduur op het afgeleverde attest in het eerste schooljaar dual ook dit tweede schooljaar dekt. Indien niet: de externe dienst van de leerwerkplek zal terug de student moeten oproepen. Ook de leerwerkplek moet hier niet extra voor betalen gezien in de aansluitingskosten reeds deze kost wettelijk moet begrepen zijn.
- Bij duale trajecten van 1 jaar OAO (BSO 7 de jaar): de leerwerkplek spreekt zijn externe dienst preventie en bescherming hiervoor aan, maar moet hier niet extra voor betalen cfr aansluitingsprijs. Uitzondering: de student beschikt nog over een geldig lopend attest die gaat over dezelfde soort job en risico's.

Het zou goed zijn dat er een verduidelikend ploifoldertje komt waarin heel praktisch wordt uitgelegd hoe het zit met het gezondheidstoezicht ten aanzien van dual lerende jongeren in de eigen sector.

Rol van het onderwijs?

- De onderwijskoepels kunnen hierover duidelijke informatie verschaffen aan de scholen. Tot nu toe zijn de signalen ter zake divers en wordt alles open gelaten, afhankelijk van de resultaten van de risico-analyses.
Dit is theoretisch correct maar niet pragmatisch. Geen enkele risico-analyse in de sector van groenonderhoud maakt melding van het ontbreken van risico's waardoor geen voorafgaand gezondheidstoezicht nodig zou zijn. Communicatie zou dus duidelijker zijn mocht men direct wijzen op het feit dat voorafgaand gezondheidstoezicht nodig is, zonder dat men hiertoe de resultaten van een risico-analyse afwacht. Gezondheids- en veiligheidspreventie ten aanzien van de jongere moet prioritair gesteld worden.

- Het feit dat Fedris de kosten betaalt, betekent ook dat het onderwijs zich niet moet laten afschrikken door een extra rekening die men zou gepresenteerd krijgen.
- Sommige BUSO scholen hebben geleerd uit de onduidelijkheid van de 2 eerste schooljaren duaal leren en zijn naar volgend schooljaar preventiever te werk gegaan. Iedere jongere die in schooljaar 2018-2019 duaal leren zal starten in september 2018 werd reeds voor het eind van het schooljaar 2017-2018 opgeroepen door de externe dienst van de school, met de vraag of de afgeleverde attesten de voorziene duur van het totaal traject van hun duaal leren kan dekken. Zo is de jongere die een SAO zou starten op 1 september 2018 reeds vanaf de start in orde, zoals de wetgeving het oplegt.

36. Arbeidsongevallen: mijn taak en verantwoordelijkheid als mentor?

Getuigenissen van mentoren:

“Ik heb de OAO overeenkomst integraal doorgemailed aan de arbeidsongevallenverzekering. Ze heeft me per mail laten weten dat de polis ook voor de leerling in orde is. Toch ben ik er niet gerust in. Stel dat er iets gebeurt op weg naar school of op school? Zal mijn verzekering de zaak niet in discussie trekken?”

“Ik heb het al enkele keer voor gehad dat een student zich bezeerde gedurende de eerste dagen van een stage, gelukkig nooit met erge verwondingen voor gevolg. Een arbeidsongevallenverzekering is dus echt wel nodig vanaf de aanvang.”

“Ik heb de vraag gehad van mijn arbeidsongevallenverzekering welke risico's ik wil vergoed zien. Maar ik ken de risico's op school niet? Hoe kan ik hier dan op antwoorden? Ik heb dan maar de meest omvattende genomen, maar deze is ook het duurst. Maar ik wil geen risico's lopen. “

“Ik vind het logisch dat een ondernemer/mentor een arbeidsongevallenverzekering moet afsluiten voor de dagen op de leerwerkplek, maar het is onlogisch dat dit ook moet gebeuren voor de prestatiedagen op school. Ik ken er de risico's niet en ik kan er ook geen invloed op uitoefenen. Stel dat er iets gebeurt: ik heb ook geen zicht op de oorzaken, de aangifte enz... En wat bij een ernstig ongeval: zullen mijn poliskosten dan stijgen voor al de komende jaren?”

Vaststellingen: mentoren zijn ongerust en stellen hier veel vragen over.

Probleemstelling 1: de arbeidsongevallenverzekering voor de schoolprestatiedagen.

Binnen de sector van groenonderhoud is het probleem absoluut relevant en ruim door ½ van de mentoren ook expliciet aangehaald:

- Enerzijds beseffen de mentoren dat een arbeidsongeval nooit 100 % uit te sluiten valt. Ook indien men zo goed als mogelijk alle veiligheidsvoorschriften naleeft, kunnen er onverwachte dingen gebeuren. Men denkt hierbij ook aan ongevallen op weg van en naar het werk of de school.
- Anderzijds wensen de mentoren ook de zekerheid te hebben dat, mocht zich iets voordoen, de leerwerkplek niet zomaar levenslang de verantwoordelijkheid zou dragen of met de financiële gevolgen zou af te rekenen hebben door verhoogde poliskosten.

Binnen het lerend netwerk van 29/01/2018 werd dit probleem reeds collectief aangekaart.

Er werd uitdrukkelijk gevraagd om voor de duaal lerende studenten een specifiekere regeling uit te werken waarbij:

- De leerwerkplek wel de verzekering opneemt voor gebeurtenissen op de leerwerkplek en de weg er naartoe.

- De school via haar kanalen de verzekering opneemt voor de schoolprestatiedagen en de weg er naartoe.

Er is nog geen verder nieuws over eventuele voorstellen of stand van zaken i.v.m. de besprekingen.

Probleemstelling 2: hun persoonlijke aansprakelijkheid inzake preventie van arbeidsongevallen.

Concrete situaties:

- Stel dat een student een haag scheert en op het fietspad door een brommertje wordt aangere-den. Indien noch ik als mentor noch iemand anders van de onderneming de student op voorhand gewezen heeft op dit risico en het belang van veiligheid op die plaats: zal de verzekeringsonderne-ming ons niet aansprakelijk stellen?
- Indien ik veiligheidsinstructies geef, doe ik er niet beter aan deze op papier te zetten en de leer-ling te laten tekenen eens ze ter sprake kwamen? Maar dit sluit ook niet uit dat ik iets vergeet te zeggen.
- Hoe kom ik te weten indien er op school iets is gebeurd? Hoe kan ik dan een aangifte doen?
- Voor mij is de grens tussen een arbeidsongeval en ziekte niet altijd duidelijk. Een jongere die daags voordien meldt pijn in de rug te voelen en de volgende dag bij het inladen van materiaal plots een scheut in de rug krijgt waardoor hij praktisch niet meer kan bewegen of stappen en ver-plicht een week thuis zit: moet ik dit aangeven al een arbeidsongeval of niet?

Er werd contact opgenomen met FEDRIS en de aangehaalde problemen werden voorgelegd met de vraag in welke mate:

- Een mentor/WG persoonlijke aansprakelijkheid treft.
- De organisatie FEDRIS ondersteunend kan tussenkomen indien er vragen zijn ter zake of indien er toch een discussie zou ontstaan tussen arbeidsongevallenverzekeraar – leerwerkplek – school.

Zie bijlage : vraagstelling en verslag van het onderhoud met FEDRIS.

Aandachtspunten voor mentorbegeleiding of -opleiding?

- Ten aanzien van alle betrokken partijen moet benadrukt worden dat echt niet kan gestart worden met een duaal traject vooraleer school of leerwerkplek de schriftelijke bevestiging hebben dat de arbeidsongevallenverzekering op naam van de jongere in orde is.
- Mentoren en trajectbegeleiders worden er best extra op gewezen dat het arbeidsreglement toe-gevoegd moet worden aan de SAO of OAO die wordt opgemaakt. In dit arbeidsreglement staan de concrete gegevens rond de arbeidsongevallenverzekering. Het ontbreken ervan heeft voor gevolg dat de naam van de arbeidsongevallenverzekeraar en zijn contactgegevens onbekend blijven voor de jongere.
- Ten aanzien van de mentor en de leerwerkplek zou het goed zijn hen gerust te stellen inzake hun persoonlijke verantwoordelijkheid indien zij beschikken over een correct opgemaakte arbeidson-gevallenverzekering.
- Het zou aangewezen zijn om zowel mentoren als trajectbegeleiders te verduidelijken wanneer sprake is van een arbeidsongeval en hoe een correcte aangifte moet gebeuren. Belangrijke aan-dachtspunten i.v.m. arbeidsongevallen zouden kunnen mee gegeven worden in een open vor-mingsaanbod.
- Tevens is het nuttig te verduidelijken wat de rol kan zijn van FEDRIS ingeval er zich vragen stellen over arbeidsongevallen bij studenten met een OAO.

- Tenslotte is het belangrijk er alle betrokken partijen op te wijzen dat studenten met een SAO, die niet vallen onder het algemeen RSZ stelsel, ook niet vallen onder de bepalingen van de arbeidsongevallenwet. Het is als school wensbaar na te gaan wat de arbeidsongevallenverzekering van de school wel of niet dekt. Vooral de mogelijkheid voor het betalen van blijvende arbeidsongeschiktheid, indien dit zich zou noodzaken, blijkt hierbij een onvoldoende verzekerd aspect.

37. Als mentor moet ik een veiligheidsbeleid hebben: wat doe ik het best eerst?

Getuigenis van een mentor:

“De tijd tussen het moment dat de school me heeft gevraagd om mentor te zijn en de start van het opleidingstraject is beperkt. Als kleine werkgever besef ik dat er nog veel werk aan de winkel is om me in orde te stellen met een goed preventiebeleid. Waarmee kan ik beginnen?”

Vaststellingen

In micro-ondernemingen beschikt een aanzienlijk % van de ondernemingen nog niet over een uitgewerkt veiligheidsbeleid, noch over een jaarplanning die de uitbouw ervan vorm geeft.

- In de meeste van deze ondernemingen is de werkgever zelf interne preventieadviseur. Hij heeft weinig tijd om hierover uitgebreide bijscholing te volgen.
- De externe diensten preventie en bescherming op het werk slagen er niet in deze leerwerkbedrijven op korte termijn een aanzet te geven tot de uitbouw van een veiligheidsbeleid.

Mentoren vragen hen te helpen om de juiste richting uit te gaan.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

Binnen de sector is veel kennis en ervaring over de uitbouw van een veiligheidsbeleid in kleine ondernemingen aanwezig bij Prevent Agri.

Prevent Agri kan advies verlenen i.v.m.

- De opmaak van de samenwerkingsovereenkomst tussen de externe dienst preventie en bescherming op het werk en de leerwerkplek.
- Passende hulpmiddelen om een veiligheidsbeleid op te starten. Een mogelijkheid is om dit te doen op basis van een beperkte interne veiligheidsaudit die wordt ingevuld.

Opportunities die zich voordoen:

- Binnen EDUplus heeft men via de erkenningen contacten met de leerwerkplekken. Mentoren die behoeften signaleren inzake de opstart van hun veiligheidsbeleid kunnen verwezen worden naar de service van Prevent Agri.
- Prevent Agri heeft veel ervaring met het opstarten van een veiligheidsbeleid in micro-ondernemingen binnen de sector. Deskundigheid en passend materiaal zijn beschikbaar.
- Jongeren die duaal leren komen dikwijls op hun eerste werkvloer terecht. Het momentum mag niet gemist worden om hen van bij de aanvang veilig te leren werken. Dit kan hun arbeidsattitude bepalen voor de rest van hun loopbaan.
- Duaal leren zit in een uitbouwfase. Concreet betekent dit dat nu veel nieuwe leerwerkplekken en nieuwe mentoren in beeld komen. Eens duaal leren op kruissnelheid zit zal het aantal nieuwe leerwerkplekken per schooljaar beperkter zijn. De huidige situatie noodzaakt dus extra aandacht.

- Dienstverlening die Prevent Agri aanbiedt is gratis voor de leerwerkplek.

Beperkingen:

- De bezetting inzake personeelsbestand binnen Prevent Agri is beperkt.
- Het opstarten van een veiligheidsbeleid is echt maatwerk. Het is nodig naar de onderneming toe te stappen om daar te horen en zien wat het meest essentieel is om mee te starten.
- Aangezien vragen tot ondersteuning zich zullen bundelen rond het begin van het schooljaar, is het zeker niet evident om hier op een passende manier te kunnen mee omgaan. Indien we er vanuit gaan dat niet alle leerwerkplekken ondersteuning zullen nodig hebben, maar het vooral een behoefte betreft van de allerkleinste ondernemingen beperkt zich dit tot maximum een 20 % van deze leerwerkplekken.

38. Heb ik als mentor een rol ten aanzien van de ouders van de student?

Getuigenissen van mentoren (BUSO studenten):

“Indien een jongere niet komt opdagen en zijn eigen GSM niet opneemt, dan kan een telefoon aan de ouders soms verduidelijking brengen en ongerustheid wegnemen.”

“Het kan gebeuren dat een jongere ziek wordt in de loop van de dag, het is goed dat iemand kan verwittigd worden en gevraagd kan worden om de jongere te komen ophalen.”

“Hopelijk overkomt de jongere nooit een arbeidsongeval. Maar ook bij een licht arbeidsongeval bv. een verzwikking van een voet of een snijwonde zou ik de ouders verwittigen, kwestie van hen te verduidelijken wat er precies is gebeurd en wat de gevolgen zijn. Als mentor moet je ook respect hebben voor de persoon die zorg draagt voor de jongere.”

“Indien de jongere achter je rug zijn ouders optrommelt en er staan onbekende mensen plots op de werkplek, dan kijk je als mentor toch maar raar op. Maar het gebeurt dat de jongere zijn ouders als hulplijn inschakelt. Ook dan moet je ter plaatse zien hoe je best omgaat met de situatie. Een rustig gesprekje op dat moment lost meestal al heel wat op.”

“Sommige ouders beschermen hun jongere overmatig. Bij slecht weer vinden ze wel een familiale reden om hem niet te brengen, bij een lichamelijk ongemakje is hij al snel ziek. Hoe ga ik als mentor hiermee om?”

“Ouders dragen er soms toe bij om de jongere iedere uitdaging of ongemak te laten ontwijken. Nochtans is het een belangrijke attitude om problemen te leren overwinnen.”

Wat is de normale gang van zaken in functie van contacten met ouders?

De school verzorgt onder normale omstandigheden al deze contacten. Inzonderheid betreft het:

- Initiatieven die door de school worden genomen naar de ouders om het systeem van duaal leren uit te leggen, inclusief hun rol als ouder.
- Contacten tussen de trajectbegeleider en de ouders over de leerwerkplek in functie van de opmaak van de overeenkomst SAO of OAO, de regeling van de mobiliteit en later het verloop van het opleidingsplan.

De trajectbegeleider heeft de taak open en eerlijk te (proberen) communiceren met de ouders.

- In een goed gesprek kan hij hen proberen duidelijk maken dat het bepalen van jongeren geen goede leerschool is voor hun toekomstige zelfstandigheid.
- Ook niet alle ouders hebben interesse in een open communicatie met school, ze gaan niet steeds in op een verzoek tot een gesprek. Soms dringt de boodschap ook maar deels door.

Trajectbegeleiders zijn ook van mening dat dit expliciet deel uitmaakt van hun pedagogische taak.

Vaststelling:

Niettegenstaande alle communicatie tussen trajectbegeleider en ouders kan niet voorkomen worden dat ouders op een bepaald moment bij de mentor tussenkomen in het opleidingstraject.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

Bij mentorcontacten of op het moment dat de mentor hierover een specifieke vraag stelt kunnen via individuele begeleiding tips gegeven worden over omgang met ouders. Dit kan ondersteunend werken.

Nuttige tips volgens trajectbegeleiders:

- Betrokkenheid van ouders is goed bedoeld en wordt dus best niet afgewezen. Het is dus beter hen beleefd te woord te staan zodat ze een partner blijven in het begeleiden van de jongere.
- Een afwijzing van een ouder kan de onderneming imagoschade berokkenen, omgekeerd brengt een positief contact positieve mondelinge reclame mee.

Tips die door mentoren zelf werden gegeven:

- Het is goed als mentor te beschikken over de contactgegevens van iemand van het gezin van de jongere. Indien er 's morgens of overdag een probleem is, kunnen deze contactgegevens nuttig zijn.
- Een rustig gesprek kan meestal veel oplossen. Kalm blijven is dus de boodschap.
- Een contact heeft als voordeel dat je snel aanvoelt wat de houding van de ouders is ten aanzien van de jongere. Je voelt in welke mate de jongere van thuis uit zal gestimuleerd worden om door te zetten. Het geeft je als mentor een duidelijker kijk op de omkadering van de jongere.

39. Doe ik er goed aan met klanten te communiceren over het feit dat ik een student opleid?

Enkele getuigenissen van mentoren inzake hun eigen communicatie met klanten:

“Ik communiceer bewust niet over het feit dat ik een jongere opleiding geef. In tegendeel let ik goed op naar welke klanten ik de jongere meeneem en waar niet, je kent je klanten!”

“Je bouwt op termijn het klantenbestand op zoals je dit zelf wil. Ik wil niet alleen werk hebben, maar vooral boeiend werk hebben en een goede relatie met mijn klanten. Ik praat met hen duidelijk over het feit dat ik me engageer voor jongeren. Dit maakt het werk aangenaam!”

“Ikzelf of mijn werknemers komen met een student bij de klant. De klant ziet dat ik uitleg geef, ziet de student staan kijken. Het is dan toch normaal dat die klant zich vragen gaat stellen: waarom staat die gast voortdurend te kijken en werkt hij zelf niet ten volle door? Moet ik die ook zoveel per uur betalen? Zal de jongere kwaliteit afleveren? Als mentor vind ik de nodige communicatie te moeten verzorgen zodat hij weet wat er aan de hand is en wat de gevolgen voor hem als klant zijn.”

“Als mentor bel ik op voorhand iedere klant op waarbij de jongere zal meekomen. Ik vraag hem of hij er geen bezwaar tegen heeft dat een jongere zal aanwezig zijn. Indien de klanten verzekerd worden dat dit de kwaliteit van het werk niet zal schaden, maken ze zelden verdere opmerkingen.”

“Ik heb als mentor hier geen gestandaardiseerd antwoord op. Indien een jongere bij de activiteiten die bij een klant plaatsvinden volwaardig kan meedraaien, dan zal de klant zich hierover geen vragen stellen en lijkt me meer informatie overbodig. Wil de klant toch weten wie de nieuwkomer is dan zal ik hem met veel plezier een woordje uitleg geven.”

“Een mentor verduidelijkt best naar de klant dat een student mee is die we leerkansen willen geven. Naargelang de productiviteit van de jongen verduidelijkt de mentor ook wat dit betekent als kost voor de klant per uur. Een klant die weet dat hij maar 10 euro per uur zal worden gerekend i.p.v. de normale 35 euro/uur zal dit als een positief bericht ervaren. Mentoren die niet doorrekenen zeggen soms al lachend: we zijn hier met 2 voor de prijs van één!”

“Ik wil ook op mijn website kenbaar maken dat ik een jongere duaal opleid. Ik had voordien op mijn website ook nog andere activiteiten die ik doe inzake maatschappelijk engagement kenbaar gemaakt en ik zie dat dit een groep klanten charmeert waardoor ze voor mij kiezen als opdrachtgever.”

Vaststelling:

- Heel wat mentoren hebben over dit onderwerp vragen gesteld in de loop van het jaar. Ze zijn er bewust mee bezig.
- Mentoren gaan zeer verschillend om met hun communicatie naar klanten inzake het opleiden van een jongere duaal leren. Dit hangt af van het bedrijfsimago dat men heeft of wenst uit te bouwen, maar evenzeer van de regio waarin men een bepaald klantenbestand met eigen kenmerken bedient.

Verder heeft klantencommunicatie ook direct te maken met diverse werkorganisatievormen.

- Indien een klant per opdracht betaalt zal de aanwezigheid van een student voor deze klant minder belangrijk zijn dan bij opdrachten die per uur moeten worden gefactureerd. Klanten tellen hier soms de gewerkte minuten.
- Indien een mentor in een 1/1 verhouding werkt en dus zelf mee gaat op terrein zal de nood aan voorafgaande communicatie zich minder stellen. De klant kan een eventuele vraag direct ter plaatse stellen. Het ligt anders indien men met equipes werkt.
- Iedere jongere verschilt. Er is een groot verschil tussen een jongere die ter plaatse nog alles moet uitgelegd krijgen en leren versus een jongere waarbij enkel toezicht en kwaliteitscontrole moet gebeuren.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -ondersteuning?

Een aantal mentoren vragen of een klein hulpmiddel beschikbaar is. Dit zou kunnen zijn:

- Een voorbeeldtekstje over duaal leren die kan gebruikt worden om iets op hun eigen website te zetten.
- Een zelfklever met de naam van de school er op of een kleefbare button voor op de werkkledij met er op : ‘ik ben student’ , eventueel ook de naam van de school. Afdrukbare setjes op stof zijn niet duur. Stoffen zelfklevers zijn veilig, spelden bovenop werkkledij zijn dit niet.
- Er wordt gedacht aan een fluovestje met de naam van de school er op.

- Sommige mentoren zouden graag beschikken over een foldertje gericht naar de klanten waarin kort een woordje uitleg wordt gegeven over duaal leren en waarbij verdere contactgegevens worden vermeld bij vragen.

Bij een mentorcontact of -begeleiding is het wenselijk de mentoren bij de aanvang van een traject te laten nadenken over passende communicatie die men zal voeren naar de klanten inzake het aangegaan engagement.

In een netwerkmoment zou een ophijsting van de verschillende mogelijkheden tot communicatie nuttige bijkomende tips kunnen opleveren.

Enkele getuigenissen van mentoren inzake het aanleren van klantencontact aan de student:

“De student is zich te weinig bewust van het feit dat hij door zijn houding ook communiceert met de klant. Zowel de school als de leerwerkplek moeten de student bewust maken van het belang van zijn houding.”

“Sommige studenten hebben nog heel wat te leren over omgang met klanten: soms weten ze zich geen houding te geven.”

“Gezien een klant het vast personeel kent richt men zich zelden tot een student om iets te vragen of melden. Er doen zich niet veel kansen voor om een student rechtstreeks in contact te laten komen met een klant.”

“Gezien de student zij aan zij samenwerkt met mij als mentor hoort en ziet hij hele dagen hoe ik omga met klanten. Dit is de beste leerschool, denk ik.”

“Voor mij volstaat het indien een leerling duaal vriendelijk is ten aanzien van de klant en een normale gesprekje kan aanknopen. Ik heb met de leerling afgesproken dat hij mij zeker van iedere vraag van een klant nadien direct op de hoogte stelt.”

Vaststelling:

Er kan niet van uit gegaan worden dat de student automatisch weet hoe om te gaan met klanten.

Tips gegeven door trajectbegeleiders:

- Op school kan in de algemene vakken ook een les besteed worden aan klantencontact bv. onder de vorm van ‘to do’s’ en ‘not to do’s’
- Het is wenselijk bij de bespreking van het opleidingstraject de mentoren er op te wijzen dat het standaardtrajecten voorziet in het aanleren van de omgang met klanten aan de leerling. Dit kan een moment zijn om met de mentor na te denken over de manier waarop hij dit zal doen.

Gevolgen voor mentoropleiding of -begeleiding?

- Indien in een mentorcontact wordt ingegaan op het onthaal van de student kan er op gewezen worden dat de mentor best ook afspraken maakt met de student over zijn houding bij de klanten.
- Als mentor doe je er goed aan de student bij klanten goed te observeren en te zien hoe hij reageert t.o.v. deze klanten. Sommige studenten zullen veel bijsturing nodig hebben, anderen niet.
- Indien een student mensenschuw blijkt te zijn, dan moet je hem de nodige groeitijd gunnen. Er kan een langere duur nodig zijn om hierin verandering te merken.

40. **Mag een student duaal leren meegaan naar een externe opleiding of naar een vakbeurs?**

Het volgen van een externe opleiding:

Getuigenis 1 van een mentor:

“Het equipe waar de student mee samenwerkt is ingeschreven in een opleiding 2 & 4-taktmotoren, inclusief kettingzaag. Mag de student mee ingeschreven worden? Het zou goed zijn dat hij samen met de collega’s mag bijleren!”

Getuigenis 2 van een mentor:

“Over een activiteit in het standaardtraject zou ik zelf ook graag meer bijleren. Mag de student samen met mij als werkgever de opleiding volgen? Het betreft vijveraanteg.”

Vaststelling: het is een goede zaak dat

- Duaal leren ook vaste werknemers op een leerwerkplek kan aanzetten tot het volgen van opleidingen, inzonderheid activiteiten vermeldt in de standaardtrajecten.
- De student binnen zijn opleiding leert dat er een extern opleidingsaanbod bestaat waar men kan van gebruik maken. Binnen het standaardtrajecttuinaanlegger/groenbeheerder is het verwerven van kennis inzake informatiekanaal m.b.t. ontwikkeling en nascholing binnen de sector een expliciete doelstelling.
- Mentoren vragen advies aan EDUplus wat de mogelijkheden zijn voor deelname door de student. Indien de opleiding zich niet bevindt in het bestaand aanbod van EDUplus, kan inschrijving mits de student ook tijdens de opleiding begeleid is. Er zijn dan geen financiële tussenkomsten. Indien de gevraagde opleidingen zich bevinden binnen het bestaand aanbod van EDUplus kan financieel tussen gekomen worden mits men aan de voorwaarden voldoet.

Voor OAO studenten, die vergezeld worden van een collega vaste werknemer/mentor van de leerwerkplek:

- Kan de inschrijving op een vormingsaanbod van EDUplus via de website gebeuren.
- En kan ze doorgaan mits voldoende inschrijvingen aanwezig zijn.
- Kan er tussengekomen in de opleidingskost en in de loonkost.

Voor SAO studenten die mee zouden komen met hun mentor van de leerwerkplek:

- Enkel indien de jongere in de sector geregistreerd is via Dimona en vergezeld is van een vaste werknemer uit de sector kan opleiding worden gevolgd met tussenkomst van EDUplus.
- Indien de werkgever mentor is en de student wil begeleiden zal deze werkgever voor zichzelf de kostprijs van de opleiding moeten betalen en er kan niet worden tussengekomen in zijn loonkost. Hij kan zich informeren over het gebruik van opleidingssubsidies voor ondernemers.

Het meenemen van een jongere duaal leren naar een vakbeurs.

Getuigenis van een mentor:

“Een vakbeurs heeft plaats op leerwerkplekdagen. Ik wil er als mentor heen gaan omdat er veel te leren valt. Ik heb de student gevraagd om mee te gaan, een volle dag. De student was enthousiast, maar mag dat wel? Ik heb maar één voorwaarde gesteld: ik wil er echt mijn ronde kunnen doen, dit betekent ’s morgens vroeg vertrekken en het is avond voor we terug zijn.”

Vaststelling:

Het deelnemen aan externe initiatieven om mee te zijn met nieuwe technologie of vaardigheden past in de doelstellingen van de standaardtrajecten.

Standaardtraject BUSO OV3:

Bij algemene en sociale vorming: leren leren, de leerling weet bij welke personen, instanties en in welke informatiebronnen hij welke informatie kan vinden.

Sociaal-emotionele educatie: de leerling is intrinsiek gemotiveerd, leergierig en leerbereid.

Bij beroepsgerichte vorming: in de kennisgedeelten wordt regelmatig verwezen naar opleidingsaanbod en naar de gebruiksmogelijkheden van machines. Idem wordt verwezen naar het onderhoud van handgereedschap evenals het mechanisch onderhoud. Het onderhoud van vijvers en waterpartijen is weergegeven in een cluster met beheersingsniveau 1.

Standaardtraject groen- en tuinbeheer dual:

Bij algemene activiteiten: bij kennis wordt telkenmale weergegeven dat mechanisch onderhoud te verwerven kennis is. Ook wordt verwacht dat expertise en kennis worden gedeeld.

Bij beroepsgerichte vorming: een aantal activiteiten worden vermeld waarover de onderneming vaak zelf ook nieuwigheden wil vernemen bv. infrastructuur: legt vijvers of waterpartijen aan, onderhoudt vijvers en waterpartijen.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

Indien op de website een FAQ-lijst zou aangelegd worden, kan dit één van de vragen zijn die hierbij raadpleegbaar is.

Nuttig zou zijn te verduidelijken dat:

- Vanuit het aspect van dual leren zich niet direct een probleem stelt op voorwaarde dat de inhoud van wat men kan aanleren aansluit bij het standaardtraject.
- Inzake statuut er een belangrijk onderscheid is tussen SAO en OAO studenten indien men wenst in te schrijven voor het opleidingsaanbod van EDUplus.
- Indien inzake werkuren afwijkingen optreden t.o.v. de normale werkuren is het als mentor aanbevelen de school en de arbeidsongevallenverzekering vooraf op de hoogte te brengen. Zij kunnen de mentor informeren over het feit of er een extra verzekering voor die dag(en) nodig is of niet.

41. Mag ik als mentor de jongere meenemen naar leveranciers?**Getuigenis:**

“Ik werk de volledige dag zij aan zij met de jongere. Het is voor mij onmogelijk om binnen zijn leerwerkplekdagen enkel terreinwerk te doen zonder aankopen bij leveranciers te moeten verrichten. Mag de student mee bij het verrichten van aankopen bij leveranciers?”

“Ik moet me als mentor continu bijwerken inzake innovaties. Gesprekken met leveranciers zijn noodzakelijk. Mag de student mee?”

Vaststelling:

In beide standaardtrajecten is voorzien dat men kennis verwerft van materialen, vakterminologie, planten,...Het leren kennen van toeleveringskanalen lijkt dan ook een essentieel deel van de job.

- Het is voor de student leerzaam ter plaatse de bespreking te volgen over het aanbod van materialen, goederen en machines en wat de voordelen zijn van elks.
- Levenslang willen bijleren en oog hebben voor innovatie is een belangrijke attitude.

Het is wel belangrijk dat de student ook op dat moment onder het toezicht blijft van de mentor.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

In een FAQ-lijst op de website kan verduidelijkt worden dat:

- De student wel mee kan gaan met de mentor om de leveranciers te bezoeken, de besprekingen te volgen, er aankopen te doen, de gekochte goederen mee te laden en verplaatsen.
- Maar: het kan niet dat de jongere zonder aanwezigheid van de mentor of de ervaren collega alleen met de bestelwagen wordt naar een leverancier gestuurd om materiaal op te halen. Ook hier blijft het aspect van werken onder leiding van toepassing.

42. Externe diensten communiceren met een taal dat ik als mentor niet begrijp. Wie helpt me?

Getuigenissen van enkele mentoren:

“Bij iedere vraag die ik stel aan een externe dienst krijg ik antwoorden waarin ik meer en meer niet begrijp. Ik zie het me niet te doen om alles zelf uit te zoeken. Wie kan me verder op pad helpen? De papierwinkel zie ik echt soms niet meer zitten.”

“Ik zit al veel uur 's avonds en in de weekends te werken: klantenoffertes uitschrijven, facturen opmaken. Als kleine ondernemer wil je wel tijd steken in de begeleiding van de jongere zelf, maar veel meer kan er echt niet meer bij voor mij.”

Vaststelling:

Deze vragen komen vooral van onervaren mentoren/werkgevers die:

- Een eerste maal een student dual leren in opleiding hebben.
- Nog niet met personeel werken en dus geen ervaring hebben met de werking van externe diensten.

Ze willen met alles in orde zijn en blijven maar het lukt hen niet alleen.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

Mentoren willen ondersteuning op het moment dat het probleem zich stelt. Deze behoefte lijkt enkel via individuele begeleiding beantwoordbaar.

Ervaringen die tijdens dit ESF project door de sectorale coach werden opgedaan:

- Het meest logische nl. dat de mentor terug contact opneemt met de externe dienst en meer verduidelijking vraagt, lijkt dikwijls geen oplossing. Mentoren meldden dit te hebben gedaan, maar ieder antwoord dat ze krijgen roept bij hen nog meer vragen op. Mentoren dreigen in een paniekzone terecht te komen.
- De meeste problemen waarvoor de sectorale coach werd gecontacteerd waren relatief gemakkelijk te duiden of beantwoorden. Ofwel hadden de vragen betrekking op het feit dat men niet meer

duidelijk zicht had op welke dienst men waarvoor kon contacteren. Ofwel vroeg men de betekenis van in te vullen documenten of gebruikte terminologie.

De ondersteuning gebeurde soms telefonisch, soms per mail, soms door ter plaatse te gaan. Mentoren waren wel steeds zeer tevreden met de ondersteuning: blijkbaar wegen administratieve verplichtingen waarmee ze geen weg kunnen zwaar op hen.

43. **Met welke voertuigen mag een student (leren) rijden op het werk?**

Getuigenis van een mentor (BSO student):

“De jongere die ik opleid is 19 jaar, heeft een rijbewijs en is heel voorzichtig en leergierig. Hij kan bij ons heel wat leren, maar wat mag hij zelfstandig doen? Mag hij met de bestelwagen rijden om materiaal op te halen? Mag hij leren een lichte heftruck bedienen om materiaal ter plaatse te verzetten? Mag hij leren greppels maken met een licht kraantje? Ik weet niet wat kan, mag of niet mag.”

Probleemstelling:

Regelmatig worden mentoren geconfronteerd met diverse wetgevingen die gelijktijdig van toepassing zijn en elks invloed hebben op het uitoefenen van één en dezelfde activiteit. Inzonderheid betreft het hier:

- Verkeerswetgeving: indien men met het voertuig een openbare weg betreedt.
- Het wel of niet van toepassing zijn van het KB jongeren. Het is mentoren niet duidelijk welke jongeren dual leren hier wel of niet onder vallen.
- De welzijnswetgeving die zowel voor studenten SAO als OAO van toepassing is.
- De diverse wetgevingen die betrekking hebben op het rijden met voertuigen op de werkvloer en de nodige attestering van opleiding.

Oplossingen:

Mentoren zoeken een derde die hen het juiste kader verduidelijken. Prevent Agri is een geschikte partner om het samenlezen van de wetgeving te verduidelijken. In verband met de diverse wetgevingen formuleerden zij volgende aandachtspunten:

De verkeerswetgeving :

- Men vestigt er de aandacht op dat deze ook van toepassing is indien men bv. enkel een weg moet oversteken bv in het geval men in 2 tegenover mekaar liggende tuinen het onderhoud doet. Gevolg: jongeren zonder rijbewijs mogen niet een voertuig verplaatsen indien ze hiermee een straat moeten oversteken.
- Omgekeerd is het niet zo dat het in orde zijn met de verkeerswetgeving dit de mentor ontslaat van zijn toezichtfunctie. M.a.w. ook indien de jongere een volwaardig rijbewijs heeft mag de mentor hem niet alleen de baan laten oprijden. Onder toezicht en aanwezigheid van de mentor mag dit wel.

Het KB jongeren:

- Zowel de BUSO jongeren als de jongeren van het 7 de jaar BSO specialisatie vallen onder het KB jongeren. Dit geldt zowel voor de -18 jarigen als voor de + 18 jarigen.
- Belangrijk is dat er een risico-analyse moet gebeuren specifiek gericht op het feit dat men de arbeid met jongeren uitvoert gezien ze zich van bepaalde risico's minder bewust zijn.

Voor deze jongeren bestaat er een lijst van verboden werkzaamheden (codex welzijn, bijlage X.3.1.).

- Hieronder staan o.a. het gebruik van reeksen chemische agentia.
 - Maar evenzeer een aantal procédés en werkzaamheden o.a. besturen van graafwerktuigen en graafmachines, besturen van machines voor het heien van palen, besturen van hefwerktuigen en het geleiden van de bestuurders ervan met signalen, enz...
- Deze verboden zijn echter niet absoluut m.a.w. onder strikte voorwaarden mogen ze toch worden uitgeoefend (Boek X, hoofdstuk IV, afwijkingen, art X.3-10). In al die gevallen:
Is er steeds een specifieke en adequate opleiding nodig in functie van de activiteit.
Moeten alle nodige preventiemaatregelen zijn getroffen om de veiligheid te bewaken en dit moet gecontroleerd zijn door iemand van het beleid of door de werkgever zelf.
Moeten de activiteiten plaatsvinden in het bijzijn van een ervaren werknemer.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

Het is wenselijk:

- In samenwerking met Prevent Agri een voorstel van risico-analyse voor tuinonderhoud uit te werken en deze via netwerkmomenten met mentoren te bespreken en te verfijnen.
- Een checklist op te maken inzake aandachtspunten bij het rijden met voertuigen.
- Het is absoluut nodig de mentoren er op te wijzen dat deze activiteiten enkel kunnen uitgeoefend worden in het bijzijn van een ervaren werknemer.
- Onderstaande overzichtstabel ter beschikking te stellen.

Vraag	Categorie 15jarigen tot 18 j	Categorie + 18 jarigen
Is het KB jongeren van toepassing?	Ja, er is dus een risico-analyse specifiek voor jongeren nodig.	Ja, er is dus een risico-analyse specifiek voor jongeren nodig.
Zijn er verboden werkzaamheden?	Er is een lijst van verboden werkzaamheden , maar dit is geen absolute lijst.	Er is een lijst van verboden werkzaamheden, maar dit is geen absolute lijst.
Voorwaarden om toch activiteiten van de lijst te mogen doen?	-Tenminste 16 jaar oud zijn. -Specifieke en adequate opleiding hebben genoten. -Alle nodige preventiemaatregelen worden getroffen. -Er is toezicht door een ervaren werknemer.	-De activiteiten zijn onontbeerlijk in functie van de opleiding. -Specifieke en adequate opleiding hebben genoten. -Alle nodige preventiemaatregelen worden getroffen. -Er is toezicht door een ervaren werknemer

44. Vakantieregeling: kan er beter rekening worden gehouden met de kenmerken van de sector?

Huidig wetgevend kader:

In de proefprojecten 'Schoolbank op de werkplek' zijn de leerlingen vrijgesteld van prestaties tijdens de schoolvakanties. Er wordt dus gevraagd de schoolvakanties prestatievrij te houden, zowel door de school als door de leerwerkplek.

Binnen de FAQ lijst opgemaakt door Syntra-Vlaanderen gaat men hier iets flexibeler mee om. Men omschrijft dit als volgt:

"Dit impliceert dat jongeren in een duale opleiding in het voltijds evenveel vakantie hebben als in een niet-duale voltijdse opleiding. Dit wil niet zeggen dat er niet in vakantieperiodes gewerkt kan worden;

als er echter in een vakantieperiode gewerkt wordt, moeten deze dagen op een ander moment gecompenseerd worden.”

Probleemstelling: zowel mentoren als trajectbegeleiders zien hierin een tegenstelling.

- Voor scholen en leerlingen is het niet duidelijk hoe dwingend schoolvakanties vrij te houden zijn.
- Mentoren komen niet tot afspraken over compenserende periodes tijdens het schooljaar.

Mentoren stellen de vraag in de eerste plaats voor de Paasvakantie:

- Er is veel en interessant werk. Het seizoen van aanleg is er volop. Er zijn veel nieuwe leermogelijkheden voor de studenten.
- Vermeerdering van werk wordt nu soms opgelost via interimarbeid of studentenarbeid door niet-leerlingen dual, terwijl de duale leerlingen leeransen missen.
- Mentoren nemen op dit moment geen verlof en zijn beschikbaar om hun mentortak ten volle uit te oefenen. Indien trajectbegeleiders telefonisch bereikbaar zijn zou dit volstaan.

Mentoren zouden het geen goede zaak vinden indien men van overheidswege tot een veralgemeend systeem komt van vakantieregeling zonder rekening te houden met de eigenheid van de sector.

Men vraagt aan het beleid en de sector een regeling uit te werken waarbij:

- Het duidelijk is of ze geldig is voor SAO, OAO of beide groepen leerlingen dual.
- De onderneming in overleg met de school, trajectbegeleider en de student, soepeler kan bepalen wanneer de schoolvakantiedagen genomen worden. Dit hoeft geen afbreuk te doen aan het totaal aantal dagen vakantie waarop de leerlingen recht hebben.

Trajectbegeleiders en scholen geven aan:

- Vooral baat te hebben bij een duidelijke regeling.
- Dat sommige groepen van leerlingen echt nood hebben aan regelmatige vastgelegde schoolvakanties, dit om mentaal en fysiek te recupereren. Men vraagt om dit niet over het hoofd te zien.

De pedagogische begeleiding van het onderwijs vestigt bijkomend de aandacht op andere maatschappelijke en sociale gevolgen indien vakantiedagen op een ander moment zouden genomen worden. De jongere is dan niet op hetzelfde moment vrij als:

- De medestudenten die dezelfde richting niet dual volgen of schoolvrienden van andere scholen.
- Eventuele andere gezinsleden met de klassieke schoolvakanties.

De scholen gebruiken schoolvakanties soms om collectieve uitstappen te plannen bv extra-muros activiteiten bv. een uitwisselingsproject met buitenlandse studenten in het kader van een Erasmusproject.

Gezinsactiviteiten worden moeilijker inplanbaar. Vrije dagen buiten schoolvakanties betekent vaak dat de jongere die dag(en) zijn plan moet trekken.

Conclusie:

- Zowel voor scholen als voor leerwerkplekken moet een regeling duidelijk en haalbaar zijn.
- Er is nood aan een sectorale regeling voor dit aspect.

45. Studentenarbeid: leerwerkplekken zien de bomen door het bos niet meer!

Getuigenis van een mentor:

“ Ik heb een heel jaar geïnvesteerd in de jongere. Indien ik iemand met een studentenovereenkomst wil tewerkstellen in juli en augustus zou ik dan ‘een wildvreemde’ moeten nemen, dit is niet logisch. Ik wil mijn student hier houden, eens hij zijn studies stopzet hoop ik dat hij hier komt werken. “

Probleemstelling:

Mentoren, werkgevers en sociale secretariaten waren dit schooljaar sterk in de war omtrent de van toepassing zijnde wetgeving gezien deze tijdens de verlofperiode werd gewijzigd.

Nu zijn de bepalingen wel duidelijk maar zeker nog niet breed bekend.

Zie bijlage xx: regeling s

tudentenarbeid bij alternerende opleidingen.

Bespreking:

Mentoren vinden het nog altijd onlogisch dat:

- Leerlingen dual wel hun schoolvakanties vrij moeten krijgen op de leerwerkplek, maar wel studentenarbeid kunnen gaan uitvoeren bij een andere werkgever.
- Mentor A en B wel kunnen overeenkomen mekaars student dual leren te laten studentenarbeid doen in mekaars onderneming, maar niet op de eigen leerwerkplek.

Trajectbegeleiders melden moeilijk te kunnen volgen inzake de wettelijke bepalingen en bijgevolg ook met hun informatieverstrekking aan de studenten.

Studenten stellen zich hierbij ook vragen:

- Ze hopen na het dual leren aan vast werk te geraken en zien niet graag andere jongeren, via studentenovereenkomsten, tijdelijk hun werk innemen.
- Gezien studentenarbeid henzelf weinig minder oplevert zouden ze deze liever zelf doen. Zo blijven ze in nauwe relatie met de werkgever en hopen ze nadien een vaste arbeidsovereenkomst te krijgen.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -ondersteuning?

Er is bij mentoren, trajectbegeleiders en studenten de vraag naar een leesbaar hulpmiddel. Dit kan zijn:

- Een foldertje in vraag-antwoord formule.
- Een overzichtelijke afprintbare tekst op de website van de sector.
- Een overzichtelijke afprintbare tekst op de website van Syntra Vlaanderen.

Voorwaarden waaraan een publicatie zou moeten voldoen:

- Enkel de nieuwe wetgeving vermelden – steeds up to date zijn.
- Duidelijk onderscheiden wat geldig is voor de leerwerkplek van de student zelf en wat voor andere ondernemingen geldig is.
- Duidelijk onderscheiden wat geldig is tijdens het schooljaar en wat geldig is voor de maanden juli/augustus.
- Aangeven waarom en op welke manier het onderscheid tussen meer- en minderjarigen van toepassing is.

- Verduidelijken wat de regeling is voor een student die na zijn OAO jaar in juni is afgestudeerd en zich heeft ingeschreven als werkzoekende in de VDAB, versus een student die zich terug inschrijft voor het volgen van een bijkomende opleiding komend schooljaar.
- Verduidelijken wanneer er gevolgen zijn voor de kinderbijslag en wat de gevolgen zijn.
- Verduidelijken wanneer er fiscale gevolgen zijn en wat die zijn.

46. Samenwerking met collega's éénmanszaken of kleine bedrijven: hoe kan ik omgaan met mentorschap?

Vaststelling:

Doordat de vragen van klanten van langsom diverser en complexer worden werken kleine ondernemingen dikwijls samen met andere ondernemingen uit de sector: elks specialiseert zich in een deelaspect waardoor gedane investeringen beter renderen. Men besteedt dan bijna systematisch onder mekaar opdrachten uit waardoor soms bijna vaste samenwerkingsverbanden tussen verschillende kleine ondernemingen ontstaan bv. de ene doet louter tuinonderhoud en wat eenvoudige tuinaanleg, de andere doet bijna uitsluitend tuinfrastructuur en besteed het bijhorend werk van tuinaanleg en groenonderhoud uit aan zijn collega.

In de standaardtrajecten zitten clusters die zowel te maken hebben met tuinonderhoud en tuinaanleg en tuinfrastructuur. Bij de erkenning wordt bevraagd of alle activiteiten voldoende aan bod komen op de leerwerkplek, maar dit sluit niet uit dat de mentor soms extra leerkansen ziet voor zijn student indien deze een bepaalde activiteit zou kunnen volgen die wordt uitgevoerd door de onderneming waar hij veel mee samenwerkt.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

Dit zou een vraag kunnen zijn die beantwoord wordt in een FAQ lijst op de website van de sector.

Indien bij een mentorcontact melding wordt gemaakt van samenwerking met andere ondernemingen, is het goed te verduidelijken dat de jongere enkel in de leerwerkplek mag prestaties leveren en niet in dracht van de andere ondernemingen waarmee wordt samengewerkt.

- In de SAO of OAO staat slechts 1 persoon als verantwoordelijke mentor aangeduid. De student moet onder zijn gezag werken. Kortom: enkel indien beide ondernemingen gelijktijdig op één werkplek kunnen aanwezig zijn en de gewone mentor instructies kan geven en toezicht kan uitoefenen is er geen probleem. Is dit niet het geval, dan mag dit niet.
- Het leerwerkbedrijf heeft ook een arbeidsongevallenverzekering afgesloten op naam van zijn student en dit voor de risico's waarmee hij op de leerwerkplek kan in aanmerking komen. Gezien de student niet verzekerd is bij de collega werkgever zullen eventuele arbeidsongevallen die zich zouden voordoen toch onderzocht worden door de verzekeraar van de leerwerkplek. Indien de student bij die andere onderneming werd blootgesteld aan risico's andere dan deze van de leerwerkplek, stellen zich ernstige problemen. De kans is bestaande dat de verzekeraar van de leerwerkplek dit arbeidsongeval niet zal erkennen. De leerwerkplek blijft echter wel verantwoordelijk voor de student en de kosten die eventueel zouden volgen.
- Ook inzake het gebruik van arbeidsmiddelen kunnen zich problemen stellen bv. indien er beschadiging optreedt aan het arbeidsmiddel van het bedrijf waarmee men samenwerkt. Ook kan schade aan de goederen van een klant voorkomen. De burgerlijke aansprakelijkheid van de mentor blijft behouden ten aanzien van zijn student. Dit kan aanleiding geven tot moeilijke discussies tussen de samenwerkende bedrijven.

47. Wat moet ik doen bij ziekte van de student ?

Getuigenis van een mentor:

“Ik weet dat bij een OAO de wetgeving van gewaarborgd loon telt indien ziekte is gewettigd met een ziekenbriefje van een arts. Mijn sociaal secretariaat vraagt hierbij een bepaalde code door te geven. Maar hoe moet ik het aantal dagen ziekte tellen waarvoor ik gewaarborgd loon verschuldigd ben? “

Probleemstelling:

De mentor/WG weet niet goed hoe hij ontvangen prestatiestaten van de school op een correcte manier moet omzetten naar de gegevens die zijn sociaal secretariaat hem vragen. Ziekte-dagen moeten immers opgesplitst worden tussen ziekte-dagen die wel of niet vallen onder gewaarborgd loon. Mentoren twijfelen aan de dagen die ze wel of niet moeten meetellen om te zien of ze nog vallen onder de bepalingen van gewaarborgd loon bv het wel of niet meetellen van dagen dat de student ziek was op schooldagen, het meetellen van weekenddagen enz...

Oplossing:

Door Syntra Vlaanderen werd hierover een overzichtelijk nota ter beschikking gesteld : zie bijlage...

Gevolgen voor mentoropleiding of -begeleiding?

Mentoren zouden het een goede oplossing vinden mocht over dit thema:

- Hetzij een foldertje gepreciseerd naar duaal leren beschikbaar zijn.
- Of op een website van de sector of van Syntra Vlaanderen een duidelijke fiche over dit thema beschikbaar zijn.

Ook trajectbegeleiders van scholen zijn vragende partij om deze info te kunnen consulteren. Ze wensen verduidelijkt te zien hoe deze wetgeving bij duaal leren moet worden toegepast.

48. Een ongeval buiten het werk: kan een student wel schoollopen maar geen prestaties leveren op de leerwerkplek? Zo ja, wat moet administratief gebeuren vanuit de leerwerkplek?

Getuigenis van een mentor:

“De jongere die bij mij werkt heeft als hobby hindernissenparcours lopen in clubverband. Hij doet dit 's avonds. Op een avond laat belt hij mij met de melding zich te hebben bezeerd waarbij mogelijks een voetbeentje gebarsten is. De bevoegde arts heeft hem een week aanbevolen niet op de voet te steunen, maar hij mag het huis wel verlaten op krukken. Na deze week moet hij zich terug aanbieden bij de bevoegde arts. De ouders willen dat de leerling niet teveel achterstand oploopt en brengen hem op de schoolprestatiedagen naar school, waar hij ter plaatse blijft. Werken in tuinen is totaal onmogelijk en werd door de bevoegde huisarts verboden. Hij hoopt maar dat alles snel beter wordt”

Probleemstelling:

De leerling heeft een ziektebriefje binnengebracht bij de mentor, maar loopt ondertussen wel school op de schoolprestatiedagen. De mentor wordt door de school gevraagd hoe zij de prestaties moeten invullen voor die periode. De student vraagt zijn mentor of hij verder leervergoeding zal krijgen en wat hij moet doen ten aanzien van zijn mutualiteit.

Verduidelijking:

Er is meer toelichting gevraagd aan Syntra Vlaanderen. Men beschikte over een schrijven van het RIZIV die inging op deze situatie. **Zie bijlage ... a**

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

Dit is informatie die de mentor en trajectbegeleider moeten kunnen bekomen op het moment dat zich een vergelijkbare situatie voordoet. Een telefonische toelichting kan beiden hier verduidelijking brengen.

49. Gedeeltelijke werkhervatting na een arbeidsongeval: kan dit ? Gevolgen?

Vaststelling:

In het geval een arbeidsongeval tijdig is aangegeven en erkend wordt door de arbeidsongevallenverzekering, stellen mentoren de vraag wat er dient te gebeuren indien uit een medisch attest van een behandelende arts blijkt dat:

- De student wel in staat is de schoolprestaties te hervatten
- Nog niet in staat is om prestaties op de leerwerkplek te hervatten.

Wettelijk kader:

Uit een telefonisch gesprek met FEDRIS bleek dat het wettelijk kader inzake arbeidsongevallen gedeeltelijke hervatting toelaat.

De student moet zich voorafgaand aan de gedeeltelijke hervatting van prestaties aanmelden bij de arts van de verzekeringsinstelling voor een consultatie.

Indien de arts van de verzekeraar akkoord is met het feit dat de student medisch in staat is wel de schoolprestaties te hervatten, maar nog niet de prestaties op de leerwerkplek, is het aangewezen:

- een schriftelijke bevestiging hiervan te vragen
- met verduidelijking dat de arbeidsongevallenverzekeraar de vergoedingen voor arbeidsongeschiktheid verder voor alle dagen van de week ten laste zal nemen, inclusief alle prestatiedagen op school.

De student bezorgt deze verklaring dan aan de school en aan de mentor. Op de maandelijkse prestatie staat zal in dit geval verder de term arbeidsongeval worden genoteerd, ook voor de prestatiedagen dat de student op school de lessen volgt.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

Dit is informatie die beschikbaar moet zijn op het moment dat een mentor en trajectbegeleider met een dergelijke situatie worden geconfronteerd.

Het zou goed zijn deze vraagstelling te behandelen in een FAQ lijst, hetzij op een sectorale website hetzij op de website van Syntra Vlaanderen. Een schematische voorstelling van de te volgen procedure kan verduidelijking brengen. Mentoren hebben best ook de kans om telefonisch hierbij te worden begeleid.

50. Kan ik als mentor zelf mentorvorming volgen als ik daar behoefte aan heb?

Getuigenissen van onervaren mentoren:

“In het begin heb ik nogal gevloekt op alles dat kwam kijken bij mentorschap, uiteindelijk heb ik er mij dankzij hulp hier en daar doorgeslagen. Maar het zou wel goed zijn dat er voor nieuwe mentoren die een eerste maal iemand in dienst nemen een soort inleidende opleiding wordt voorzien. Praktisch gericht en alles mooi op een rijtje. Het vraagt wat tijd maar het bespaart heel veel meer tijd.”

“Ik heb een dochter van 14 jaar die ik veel moet helpen met haar schoolwerk. Onlangs stelde ik vast dat ook andere ouders in hetzelfde schuitje zaten. Er viel een zorg van mijn schouders. Hetzelfde geldt eigenlijk als je optreedt als mentor. Je wordt regelmatig geconfronteerd met dingen die anders lopen dan verwacht. Belangrijk is dat je hier met iemand kan over spreken. Dit kan een telefoontje zijn met de trajectbegeleider, maar het kan evengoed een netwerkmoment zijn met collega's mentoren of een babbel met iemand van de sector. Mekaar steunen en leren van mekaar via netwerkmomenten zou dus echt wel interessant zijn! Twijfels waarmee je zit gaan minder zwaar doorwegen.”

Getuigenissen van ervaren mentoren:

“Ik zou zelf niet staan te springen indien men me zou verplichten om een mentoropleiding te volgen. Anderzijds schat ik in dat er op 20 potentiële mentoren zeker 10 niet geschikt zijn om mentor te zijn. In mijn eigen regio ken ik ze wel! Juist die mentoren zullen zeker niet naar een mentoropleiding willen komen. Ze zullen hier geen tijd voor (over) hebben, maar dit zegt ook al veel. Het zou zeker zo moeten zijn dat mentorschap ook geëvalueerd wordt in functie van voldoende kwaliteit te bewijzen inzake het opleiden van iemand!”

“Iedereen kan bijleren uit de ervaringen van andere mentoren. Indien professionalisering kan onder vorm van netwerkmomenten lijkt me dit nuttig”.

Vaststelling

Mentoren geven aan dat het goed zou zijn dat:

- Er een aanbod is inzake het opleiden voor goed mentorschap. Ze willen kwaliteit bieden bij hun begeleiding van de duaal lerende jongere. Ze zijn er zich van bewust dat duaal lerende jongeren opleiden iets anders is dan om het even welke nieuwe werknemer opleiden.
- Dit aanbod divers is en zo concreet mogelijk aansluit bij de verschillende verwachtingspatronen van mentoren.
- Een vorm van netwerking of ervaringsuitwisseling tussen mentoren mogelijk wordt.

Mentoren verwachten bijkomend dat er een bewaking komt van de kwaliteit van mentorschap:

- Het mag niet toegelaten worden dat een mentor zijn opleidingsinspanningen beperkt en alle uren op de leerwerkplek voor de jongere invult met klusjes waarin de jongere het productiefst is, maar misschien het minst bijleert. Zo ontstaat oneerlijke concurrentie.
- Erkenningen bekijken administratieve voorwaarden, maar ze vereisen geen kwaliteitsbewaking in in de loop van het opleidingsproces. De trajectbegeleiders hebben hier wel beter zicht op. Zij kunnen volgend schooljaar zelf geen studenten meer sturen, maar ze kunnen niet voorkomen dat de mentor dan andere scholen aanspreekt.

Gevolgen voor mentoropleiding of -begeleiding?

Tips gegeven door mentoren:

- Bij de erkenning zou aan nieuwe mentoren expliciet kunnen gevraagd worden of men bereid is een mentoropleiding te volgen. Bedoeling kan zijn na te gaan of de mentor effectief bereid is om zich te professionaliseren en de nodige inspanningen en tijd te steken in zijn mentorschap.
- Opleidingen zouden maatwerk moeten zijn en vooral concrete, goed bruikbare tips meegeven.
- Drie elementen moeten zeker mee genomen worden in de beoordeling van mentoren: heeft hij voldoende tijd gestoken in de begeleiding van de jongere, heeft hij hem zoveel mogelijk activiteiten van het opleidingsplan laten aanleren, heeft hij de nodige tijd uitgetrokken om open en eerlijk te communiceren met de trajectbegeleider enerzijds en met de student anderzijds.

Tot op heden:

- Organiseert de sector geen eigen mentoropleiding en wordt niet opgevolgd op welke manier de mentor zich professionaliseert.
- Is er geen sectorale lijst opgemaakt van opleidingen die men beschouwt als voldoende maatwerk in functie van mentoropleiding voor duaal lerende jongeren.

Het is wenselijk dat de sector op basis van de bevindingen van dit rapport duidelijke keuzes maakt inzake de ondersteuning en begeleiding van mentoren en een passend aanbod bekend maakt.

51. Kan ik een probleem voorleggen aan een lerend netwerk of aan een groep van mentoren uit de sector?

Getuigenis van een mentor:

“Het zou niet goed zijn dat iedere mentor of iedere school apart het warm water moet uitvinden. Ervaringen kunnen delen of bepaalde problemen kunnen voorleggen aan een soort ‘adviescommissie’ of een lerend netwerk van mentoren die de sector van binnenuit kennen kan interessant zijn voor iedereen. Door goede tips te vernemen kunnen gemakkelijker oplossingen worden gevonden.”

Vaststelling:

De meeste mentoren stellen zich relatief soepel op om oplossingen te zoeken voor problemen die zich stellen. Anderzijds hebben ze niet altijd een breed zicht op de mogelijkheden die zich hiertoe aandienen.

Door de vraagstelling breder bekend te maken kan ieder betrokken partij:

- De juiste informatie verzamelen.
- Input geven vanuit zijn parate kennis en ervaringen.
- Nagaan welke bijkomende bronnen van informatie hij/zij kan aanspreken.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

Begeleiding zou er dus ook kunnen in bestaan mentoren fysiek samen te brengen op plaatsen of rond thema's waarover dit relevant is.

Bijkomend zou een digitaal lerend netwerk ruimere vragen breder bekend kunnen maken en binnenkomende informatie en ervaringen kunnen bundelen en delen. Zo zitten mentoren minder op een individueel eiland, men ervaart dit als een bundeling van krachten.

52. Een vroegtijdige onverwachte stopzetting van een traject: hoe ga ik er als mentor mee om?

Getuigenis van een mentor:

“Indien je een engagement ten aanzien van de jongere hebt aangegaan bedoel je het goed en doe je er veel inspanningen voor. Indien een traject onverwachts wordt stopgezet blijf je als mentor met vragen achter: je wil weten wat de reden is, of je dit als mentor had kunnen voorkomen enz...”

Vaststelling:

Bij vroegtijdige onverwachte stopzettingen heeft de mentor nood aan feedback. Hij wil als mentor meer weten over:

- de aanleiding van de stopzetting: is hij als mentor ergens tekort geschoten? Is er een probleem geweest met de collega's werknemers of ligt de oorzaak extern?
- het gevolg voor de student: wat zijn de gevolgen voor zijn verdere toekomst?

Mentoren zijn mede-ondertekenaar van de SAO of OAO overeenkomst, wat maakt dat zij ook arbeids-rechterlijk rechtstreeks betrokken partij zijn en recht hebben om meer te weten over onverwachte stopzettingen van deze overeenkomst.

Welke behoeften stellen zich bij mentoren?

Ze wensen meer feedback te bekommen:

- Hetzij via een goed feedbackgesprek met de trajectbegeleider.
- Indien er een goede vertrouwensrelatie is tussen mentor en student: contactname telefonisch of via de gebruikelijk digitale kanalen.
- Via tussenkomst van de sectorale coach die bij de diverse partijen luistert naar de omstandigheden van beëindiging en hierover dan feedback geeft aan de mentor.

Van het feedbackgesprek kan ook gebruik worden gemaakt om:

- Vragen te beantwoorden die de mentor eventueel uit hoofde van zijn werkgeverschap nog zou hebben inzake administratieve formaliteiten die nog moeten worden vervuld.
- De mentor tips te geven over de communicatie dat hij hierover best verzorgd naar de collega's werknemers met wie de student heeft samen gewerkt, rekening houdend met de privacy van de student.

Gevolgen voor mentoropleiding of -begeleiding?

Het zou goed zijn de leerwerkplek er bij de start van het opleidingstraject op te wijzen dat er wettelijke bepalingen bestaan voor het beëindigen van een ondertekende overeenkomst SAO of OAO, zowel aan de zijde van de leerwerkplek, de student als de school.

Gezien het decreet inzake alternerende opleidingen in bijlage moet gevoegd worden bij de opmaak van een SAO of OAO kan aangegeven worden waar deze bepalingen zich bevinden.

Indien zich een situatie van onverwachte stopzetting voordoet zou het goed zijn dat de mentor ondersteuning kan vinden, hetzij via de trajectbegeleider, hetzij via de sector.

53. Beëindiging v/e opleidingstraject in onderling akkoord: wat komt er als mentor bij kijken?**Getuigenis van een mentor:**

“ Indien ik een engagement ben aangegaan, maar tijdens het jaar doen zich omstandigheden voor hetzij bij mij als mentor, hetzij bij de student die het vervolg van het traject vrijwel onmogelijk maken, kan hier over gepraat worden? Zijn er oplossingen? “

Vaststelling

Duaal leren kan er toe bijdragen dat ieder betrokken partner beter zicht heeft gekregen op zijn eigen mogelijkheden, beperktheden en toekomstperspectieven.

- Zowel aan mentorzijde als aan de zijde van de student kunnen diverse oorzaken hiertoe noodzakelijk zijn.
- Indien beëindiging van een duaal traject goed overlegd gebeurt, hoeft dit door niemand als negatief te worden ervaren.

Tips van mentoren om hiermee om te gaan:

- Als mentor is het belangrijk open te durven communiceren indien je voelt dat omstandigheden opduiken die de verderzetting van het traject kunnen bemoeilijken.
- Het is belangrijk dat betrokken partners, trajectbegeleiders en sectoraal betrokkenen, dit signaal niet minimaliseren. Het is de bedoeling dat samen kan nagedacht worden over oplossingen, hetzij tijdelijk hetzij definitief.
- Mentoren willen meer informatie over de te volgen procedure.

Tips van trajectbegeleiders om hiermee om te gaan:

De SAO en de OAO overeenkomsten worden ondertekend door trajectbegeleider, mentor en student/ouders is het belangrijk dat alle partijen een goed zicht hebben op de werkelijke reden van stopzetting. Dit draagt bij tot onderling begrip.

Gezien de trajectbegeleiders vaak als eersten gecontacteerd worden bij problemen zou het nuttig zijn nieuwe trajectbegeleiders te verduidelijken wat de te volgen procedure is bij stopzetting in onderling akkoord. **(Bijlage... Document voor beëindiging mits onderling akkoord)**

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

- Bij de opmaak van een SAO of OAO kan er op gewezen worden dat het bijgevoegde decreet ook bepalingen omvat inzake beëindiging van een overeenkomst in onderling akkoord, mocht dit nodig blijken.
- Indien onervaren mentoren een inleidende opleidingsmodule wensen te volgen kan hen kort ook gewezen worden op het bestaan van een wettelijke procedure inzake beëindiging in onderling akkoord.
- Ten behoeve van de leerwerkplek kan een lijstje van aandachtspunten opgesteld worden zodat alle betrokken partijen weten welk hun taak hierbij is.
- In een FAQ lijst op een sectorale website rond duaal leren kan de link vermeld worden waarop Syntra Vlaanderen modelbrieven voor beëindiging beschikbaar stelt.

54. Wat indien de student of de school in gebreke blijven? Kan dit aanleiding geven tot beëindiging van de overeenkomst? Wat valt me als mentor te doen?

Vaststelling

In ieder samenwerkingsverband kan het zijn dat een partij zich niet voldoende houdt aan de afgesproken verplichtingen. Voorbeelden:

- De student: hij is vaak ongewettigd afwezig of hij werkt niet conform de instructies.
- De school: de trajectbegeleider en/of de school zijn te weinig beschikbaar voor remediëring bij problemen.

Wetgevend kader:

Betrokken partijen zijn zich niet altijd evenzeer bewust van de verplichtingen die ze aangaan bij het ondertekenen van een SAO of OAO meebrengen.

Niettegenstaande de decretale verplichtingen in bijlage worden toegevoegd, wordt hier verder weinig aandacht aan besteed.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

Indien een vorm van opleiding wordt gegeven aan nieuwe mentoren zou het passend zijn de verplichtingen van alle partijen door te nemen en de mentoren te duiden op tekortkomingen die kunnen aanleiding geven tot ingebrekestelling.

Er is nood aan twee goede flow schema's waarbij wordt verduidelijkt wat te doen valt bij ingebrekestelling:

- Indien de reden van die aard is dat partijen nog een verzoeningsperiode wensen te respecteren waarbinnen naar een oplossing kan gezocht worden (stopzetting conform art. 26 van het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen)
- Indien de reden van die aard is dat een verdere samenwerking onmogelijk is door ernstige tekortkomingen door één van de betrokken partijen (stopzetting conform art. 27 van het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen).

De flow schema's kunnen ook beschikbaar worden gesteld via een FAQ lijst op de sectorale website van duaal leren.

55. Word ik als mentor beoordeeld? Maken goede mentoren meer kans op nieuwe begeleidingsvragen?

Getuigenis van een mentor:

"Ik heb er een goed gevoel bij om jongeren via een duaal opleidingstraject meer toekomstmogelijkheden te bieden. Word ik zelf ergens beoordeeld? Maak ik als goede mentor meer kans om ook in de toekomst mentorschap op te nemen?"

Vaststelling:

- Er wordt op gewezen dat er tot nu toe op Vlaams niveau geen instrumenten actief zijn om mentoren op een objectieve basis een beoordeling toe te kennen noch om dit ergens te registreren.
- Uiteraard zal de school zich een beeld vormen van de gedane inspanningen door de mentor. Toekomstige leerwerkplekken worden echter ook mee bepaald door de woonplaats van de jongere en de verwachtingen inzake een goede match tussen jongere en leerwerkplek.

- Vlaanderen organiseerde een wedstrijd waarbij digitale instrumenten bekroond werden die duaal leren ten goede zouden komen. De eerste prijs werd uitgereikt aan een concept waarbij de studenten zelf ook via een app hun leerwerkplek zouden kunnen beoordelen en waarbij andere studenten later dit ook zouden kunnen raadplegen. Deze app is echter nog niet verder ontwikkeld en dus zeker nog niet operationeel.
- Enkel indien een leerwerkplek zwaar in de fout gaat ten aanzien van zijn verplichtingen kan de sector tussenkomen inzake het inkorten of stopzetten van zijn erkenning.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

Het zou goed zijn om in sectorbladen regelmatig mentoren aan het woord te laten met positieve ervaringen inzake opleidingstrajecten. Ze kunnen inspirerend werken voor andere leerwerkplaatsen.

2.3. Vragen en behoeften van de mentoren inzake de opvolging en evaluatie van het opleidingstraject

2.1.1. Inleiding

Deze beschouwingen zijn in dit rapport onder een apart deel opgenomen omdat:

- Er door mentoren hierover vragen zijn gesteld van bij het eerste contact tot en met het laatste contact en de eindevaluatie voor het betrokken schooljaar. Hoe verder het schooljaar vorderde hoe specifieker de vragen werden.
- Het moeilijk bleek standaardantwoorden te geven aan deze mentoren gezien iedere school en iedere trajectbegeleider op een andere manier omgaat met het aspect evalueren.
- Scholen bevestigen hier zelf nog zoekend te zijn naar een juiste methodiek. Men tracht een middenweg te zoeken tussen enerzijds een in woorden uitgeschreven beoordeling en anderzijds een objectieerbare, traceerbare beoordelingswijze in functie van onderwijsinspectiediensten en in functie van het zich kunnen verantwoorden t.a.v. ouders mochten die in beroep gaan tegen een genomen (eind)beslissing van de klassenraad.
- In de loop van het jaar zijn er heel wat voortschrijdende inzichten gegroeid bij alle betrokkenen.

Bijkomend zijn verplichtingen i.v.m. opvolging en evaluatie in het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen expliciet opgenomen in afdeling 2:

- Art. 11: de onderneming
6° waakt over het verloop van het opleidingstraject , volgt de vorderingen van de leerling op en is betrokken bij de evaluatie van de leerling.
7° geeft aan de trajectbegeleider alle nodige informatie over het verloop van de opleiding en de vorderingen van de leerling.
- Art 12 : de leerling
3° volgt zijn vorderingen op overeenkomstig de richtlijnen van de opleidingsverstrekker en de mentor.
- Art. 13: de opleidingsverstrekker
4° bewaakt de competentieverwerving in samenspraak met de mentor.

Tot slot: een goede opvolging en evaluatie vormt een sluitstuk voor kwaliteitsbewaking van de afgeleverde getuigschriften of attesten duaal leren. Evaluatiesystemen zijn dus van aanzienlijk belang om kwalitatieve instroom vanuit duaal leren in de sector te kunnen waarborgen.

2.1.2. Bevraging van de opvolgings- en evaluatiesysteem die door de school worden gehanteerd.

2.3.2.1 Werkwijze

Iedere school werd bevraagd inzake de werkwijze die men hanteert bij het opvolgen, bespreken en evalueren van het duaal opleidingstraject.

Hierbij werd gepoogd een zo goed mogelijk beeld te krijgen van:

- De rol die werd toegekend aan de betrokken partijen zijnde student, mentor, trajectbegeleider.
- De instrumenten die zijn ontwikkeld om deze opvolging mogelijk te maken.

Er is per school een verslag opgemaakt over de werkwijze die men wenst te hanteren.

2.3.2.2. Overzicht van de taakverdelingen tussen student, trajectbegeleider en mentor.

1. Evaluatiesysteem BUSO BERKENBEEK . Bijlage.... : verslag bespreking.

Leerling = lln		Trajectbegeleider = TB		Mentor = MT	
Dagelijkse activiteit	Kwartaal-evaluatie	Dagelijkse activiteit	Kwartaal-evaluatie	Dagelijkse Activiteit	Kwartaal-evaluatie
Agenda dagelijks invullen.	Zelfevaluatieformulier invullen in mentorruurtje.	Regelmatig nazicht en bespreking v/d agenda v/d leerling met hem.	Bespreking met de mentor over zijn bevindingen. Vergelijken van het zelfevaluatieformulier van de lln versus de evaluatie door de mentor.	Taak verduidelijken/begeleiden v/d lln.	Per kwartaal: evaluatiemap invullen (op voorhand of op het moment van de bespreking) en bespreken met de trajectbegeleider.
Agenda voorleggen aan de trajectbegeleider op vraag.	Bespreking met TB v/h zelfevaluatieformulier en vergelijken met de mentorbeoordeling. Bespreking met TB over de evaluatiemap ingevuld door de MT. (Voor)bespreking met TB van wat op het rapport zal komen.	Regelmatig mondeling gesprek met leerling over zijn eigen ervaringen i.v.m. zijn vorderingen.	Bespreking met de mentor v/d evaluatiemap. Bespreking met student van evaluatiemap mentor en de gegevens die op rapport zullen komen. Overbrengen van de in woorden geformuleerde conclusies naar het rapport en de ouders.	Op systematische wijze feedback geven aan de student. Er zijn geen mentoren zijn die zelf de dagelijkse activiteiten systematisch registreren en bijhouden.	Verduidelijken aan de trajectbegeleider v/e beoordeling op basis van feiten die plaatsvonden.

2. Evaluatiesysteem BUSO Haverlo. Bijl...: verslag bespreking.

Leerling = lln	Trajectbegeleider = TB	Mentor = MT
----------------	------------------------	-------------

Dagelijkse activiteit	Kwartaal-evaluatie	Dagelijkse activiteit	Kwartaal-evaluatie	Dagelijkse activiteit	Kwartaal-evaluatie
<p>Agenda invullen.</p> <p>Agenda bespreken met trajectbegeleider op vraag.</p> <p>Bij terreinbezoek: uitleg geven over wat hij doet en hoe het gaat = zelf-evaluatie op basis van wat hij aan het doen is of recent heeft gedaan.</p>	<p>Geen rol voor de lln.</p> <p>Er zijn geen vormen van schriftelijke zelfevaluatie voorzien.</p>	<p>Regelmatig nazicht en bespreking v/d agenda v/d leerling.</p> <p>Regelmatig mondeling gesprek met de leerling over zijn eigen ervaringen i.v.m. zijn vorderingen.</p> <p>Tussentijds regelmatig telefonisch contact met de mentor om te horen hoe het gaat, aangevuld met terreinbezoeken.</p>	<p>Bespreking met de mentor v/d evaluatiemap (met de vraag ze op voorhand in te vullen)</p> <p>De algemene beoordeling in de evaluatiemap wordt aan de lln gecommuniceerd door de TB.</p>	<p>Taak verduidelijken en begeleiden en opvolgen v/d lln.</p> <p>Op systematische wijze feedback geven aan de lln.</p> <p>Er zijn geen mentoren die zelf de dagelijkse activiteiten systematisch registreren en bijhouden.</p>	<p>Per kwartaal: evaluatiemap op voorhand invullen en/of deze samen met de trajectbegeleider invullen en bespreken.</p>

3. Evaluatiesysteem BUSO ST JOZEF . Bijl.....: verslag bespreking.

Leerling = lln		Trajectbegeleider = TB		Mentor = MT	
Dagelijkse activiteit	Kwartaal-evaluatie	Dagelijkse activiteit	Kwartaal-evaluatie	Dagelijkse activiteit	Kwartaal-Evaluatie
<p>Agenda invullen.</p> <p>Agenda bespreken met trajectbegeleider.</p> <p>Bij terreinbezoek: uitleg geven over wat hij doet en hoe het gaat = zelfevaluatie op basis van wat hij aan het doen is.</p>	<p>Geen rol voor de lln.</p> <p>Er zijn geen vormen van schriftelijke zelfevaluatie voorzien.</p>	<p>SAO: ongeveer wekelijks terreinbezoek.</p> <p>OAO: halfmaandelijks terreinbezoek. Meer indien nodig.</p> <p>Regelmatig nazicht en bespreking v/d agenda v/d leerling.</p> <p>Regelmatig mondeling gesprek met de</p>	<p>SAO: evaluatiemappen worden door de trajectbegeleider systematisch aangevuld en ten gronde met de mentor besproken nl. voor het einde van het SAO jaar.</p> <p>OAO: evaluatiemappen worden door de TB ten gronde besproken met de</p>	<p>Taak verduidelijken+ begeleiden v/d lln en opvolgen van zijn resultaten.</p> <p>Op systematische wijze feedback geven aan de lln.</p> <p>Er zijn geen mentoren die zelf de dagelijkse activiteiten systematisch registreren en bijhouden.</p>	<p>SAO: invullen evaluatiemap naar aanleiding van het afsluiten v/h eerste jaar duaal leren en bespreking met TB.</p> <p>OAO: per semester invullen evaluatiemap en bespreken met de TB.</p>

		sprek met leerling over zijn eigen ervaringen i.v.m. zijn vorderingen.	mentor nl. halfjaarlijks en tegen het einde van het OAO jaar.		
--	--	--	---	--	--

4. Evaluatiesysteem BSO 7 de jaar, WIJNPERS . Bijl...: verslag bespreking.

Leerling = lln		Trajectbegeleider = TB		Mentor = MT	
Dagelijkse activiteit	Kwartaal-evaluatie	Dagelijkse activiteit	Kwartaal-evaluatie	Dagelijkse activiteit	Kwartaal-Evaluatie
<p>Er zijn geen lln of mentoren die aangegeven hebben een agenda te gebruiken of bij te houden.</p> <p>Enkele leerlingen vullen werkbons conform de verwachtingen van de MT en het gebruik bij de vaste werknemers.</p>	<p>Lln krijgen de evaluatiemap van de school mee om te overhandigen aan de mentor en brengen de ingevulde evaluatiemap ook terug mee naar school.</p>	<p>De eerste trimester vonden overal werkplekbezoeken plaats.</p> <p>De TB is ook vakleerkracht. Ongeveer wekelijks wordt de lln gevraagd mondeling verslag uit te brengen over hun werkplekieren de voorbije week. Op basis hiervan houdt de TB de uitgevoerde activiteiten bij.</p>	<p>Er is een evaluatiedocument ter beschikking van de mentoren.</p> <p>Eerste evaluatie met Kerst was te vroeg om een getrouw beeld te geven, eerste systematische evaluatie zou gebeuren naar aanleiding van Pasen.</p> <p>De grondige evaluatie gebeurt naar aanleiding van de eindevaluatie.</p>	<p>Mentoren overwegen gericht bij welke activiteiten ze de studenten meesturen zodat ze zoveel mogelijke nieuwe activiteiten leren.</p> <p>Taak verduidelijken/begeleiden v/d lln en het resultaat opvolgen.</p> <p>Op systematische wijze feedback geven aan de lln.</p> <p>Er zijn geen mentoren die zelf de dagelijkse activiteiten systematisch registreren en bijhouden in het opleidingsplan.</p> <p>Mentoren melden dat de clusters inzake planings- en organisatorische aspecten voor hen niet duidelijk zijn hoe ze hieromtrent kunnen werken. Ze zijn wel bereid om er samen over na te denken.</p>	<p>Mentoren zijn gevraagd door de TB om de evaluatieformulieren in te vullen en terug te (laten) bezorgen.</p> <p>De mentoren meldden niet goed te weten hoever ze staan in het opleidingsplan.</p> <p>Inzake beroepsbekwaamheden denken ze dat alles OK is.</p> <p>Inzake planning en organisatie krijgen we weinig aanknopingspunten vanuit de school om hierover gericht in te gaan op een thema.</p> <p>Men vroeg of studenten nog een volledig project moeten opvolgen of niet omdat hierbij sprake van was.</p>

5. Evaluatiesysteem VABI ROESLARE. **Bijl...:** verslag bespreking (samen met Wijnpers).

Leerling = lln		Trajectbegeleider = TB		Mentor = MT	
Dagelijkse activiteit	Kwartaal-evaluatie	Dagelijkse activiteit	Kwartaal-evaluatie	Dagelijkse activiteit	Kwartaal-Evaluatie
<p>De student moet dagelijkse notities bijhouden van zijn activiteiten: aanvankelijk op losse blz, nadien via doorslagblok, ook via werkbonden op de leerwerkplek.</p> <p>Op zeer regelmatige basis moet de lln deze notities voorleggen aan de TB.</p>	<p>De lln wordt niet verondersteld zichzelf te evalueren.</p>	<p>De dagnotities v/d lln worden regelmatig opgevraagd en op basis hiervan wordt de activiteitenlijst aangevuld.</p> <p>Regelmatige telefoontjes met de ploegbaas die de jongere onder zijn toezicht heeft om beoordelingen te vragen.</p> <p>Regelmatige bespreking met de mentor in functie v/h opvolgen van de vorderingen.</p>	<p>Het evaluatieformulier wordt per kwartaal besproken in aanwezigheid van de mentor en de ploegbaas (indien mogelijk).</p> <p>De TB overloopt met de lln de belangrijke punten in het evaluatieformulier.</p> <p>De TB brengt de beoordelingen in in het elektronisch schoolsysteem. De school is via smart-school een systeem van evaluaties clusters te koppelen aan een rapportcijfer.</p> <p>De TB zoekt samen met de mentor mee naar passende methodieken om de clusters planning en organisatie aan te brengen in theorielessen en in de leerwerkplek.</p>	<p>De mentor plant de activiteiten van de jongere in en stimuleert hem dagelijks zelf ook om zijn uitgevoerde activiteiten goed te registreren.</p> <p>Wil ook dat activiteiten en materialen en goederen worden genoteerd.</p> <p>Zoekt actief mee hoe de dagelijkse context kan gebruikt worden om de lln mee te betrekken in planning en organisatie.</p>	<p>De evaluatieformulieren worden in een gesprek met de TB aangevuld en toegelicht.</p> <p>Inzake beroepsvaardigheden staat de lln al ver.</p> <p>Inzake planning en organisatie is het moeilijk zoeken naar goede leermomenten. Opportuniteiten zoals weerverletmomenten werden tot op heden niet gebruikt om het te hebben over planning en organisatie.</p>

2.3.2.3.Overzicht van de beschikbare instrumenten.

Getuigenis van een mentor uit BUSO onderwijs:

“Hoever mag/moet ik een student stimuleren in het zelf bijhouden van zijn ingeoeffende taken? Wat is mijn taak als mentor inzake het nazien van deze dagelijkse registratie? “

Getuigenis van een mentor uit BSO onderwijs:

“De ervaring in mijn bedrijf leert me dat je onderneming staat of valt bij het goed registeren van alles. Doe je dit niet, dan overleeft je bedrijf niet lang. Ik wil dat de student de houding aanleert om dagelijks de gedane activiteiten en gebruikte goederen te registeren. Ik beschouw dit als het meest essentieel onderdeel van planning en organisatie!”

Getuigenis van trajectbegeleiders BUSO leerlingen:

“In een onderwijssysteem zijn leerlingen teveel gewoon gemaakt dat hen wordt gedictieerd wat ze in hun agenda moeten schrijven. Bij duaal leren gaan we er van uit dat ze ook voor de activiteiten op de werkvloer hun agenda zelfstandig kunnen bijhouden. Voor BUSO leerlingen is dit een stap die wordt onderschat. Persoonlijk pas ik mijn verwachtingspatroon inzake dagelijkse registratie in de agenda aan per leerling.”

Vaststelling:

School en werkvloer bekijken het nut van dagelijkse registratie vanuit een verschillende doelstelling.

- De trajectbegeleider ziet het als een middel om de uitgevoerde activiteiten op te volgen en te zien in welke mate het opleidingsplan wordt gevolgd.
- De mentor ziet het als een noodzakelijke vaardigheid in zijn bedrijfsvoering.

School en werkvloer zijn er beiden:

- Van overtuigd dat goed registreren een belangrijke arbeidsattitude is,
- maar stellen vast dat de toepassing ervan door de jongeren te wensen overlaat.

1. Instrumenten ter opvolging van de uitgevoerde dagelijkse activiteiten.**Voor de studenten:****- Bij de BUSO studenten:**

In de BUSO scholen is het gebruik van de geschreven schoolagenda de belangrijkste bron van het registreren van activiteiten.

Voordeel van het gebruik: de meldingen van school en van leerwerkplek komen beide in de schoolagenda terecht waardoor kans op verlies verkleint en de mogelijkheid bestaat van beperkte uitwisseling van informatie. De leerling is min of meer vertrouwd met de regelmatige registratie van lessen en activiteiten in de agenda. Andere instrumenten zouden mogelijks de lat te hoog leggen voor de doelgroep. Nadeel van het gebruik: er is weinig schrijfruimte, het document is niet praktisch voor gebruik in de bestelwagen, het brengt de leerlingen geen extra vaardigheid bij inzake het leren gebruiken van werkgebonden registratiedocumenten cfr werkbonden gebruikt door de vaste werknemers.

- Bij de BSO studenten:

In deze scholen wordt gezocht naar een juist registratiemiddel. Men gebruikt niet meer de klassieke schoolagenda. Volgende gebruikswijzen werden uitgetest:

Bijhouden van 1 A4 document per dag werkplekieren op vraag van de trajectbegeleider.

Bijhouden van een blok met doorslagpapier, 1 document af te geven aan de mentor – 1 document bij te houden voor bespreking met de trajectbegeleider.

Ontwerp van een registratieformulier voor het bijhouden van dagelijkse activiteit: **bijlage...** ontwerp registratieformulier.

Op initiatief van de student: registratie in GSM dagelijks. GSM gebruik is in deze doelgroep wel een veelgebruikt communicatiemiddel, wat niet betekent dat ze beschikken over een app die ze hiertoe gebruiken.

Trajectbegeleiders zijn van mening dat studenten wel degelijk moeten hun dagelijkse activiteiten registreren, niet alleen naar aard van de uitgevoerde activiteit, maar ook naar aantal werkuren, gebruikte materialen-goederen, planten enz... In functie van de hele planning en organisatie is registratie belangrijk.

Zowel bij de **BUSO** als bij de **BSO studenten**:

Lijkt het heel moeilijk om hen, elk op hun niveau, de dagelijkse activiteiten grondig te doen noteren.

- De notities van de studenten blijven zeer algemeen en zijn niet van die aard dat ze zonder mondelinge toelichting volstaan om de link te leggen met de (deel)activiteiten in het opleidingsplan.
- Trajectbegeleiders moeten hen kortbij opvolgen om de afgesproken registraties vol te houden.
- Studenten zijn zich onvoldoende bewust van het belang van registratie in functie van kostenberekening naar de klanten toe.

Voor de trajectbegeleiders:

- **De BUSO scholen:**

Beschikken over elektronische schoolsystemen i.v.m. registratie, maar deze zijn niet gericht op dagelijkse of wekelijkse registraties. Bij het bekijken van de agenda van de student heeft de trajectbegeleider wel nood aan een instrument waarin hij de clusters en activiteiten kan aanduiden die werden ingeoeffend.

- **De BSO scholen:**

Uit gesprekken met de student wordt genoteerd welke activiteiten zijn uitgeoefend. Deze wordt door de trajectbegeleider dan zelf ingebracht in het elektronisch systeem van de school.

Door één school wordt gewerkt aan een toekomstig registratiesysteem voor elke activiteit.

Voor de mentoren:

- **Van BUSO studenten:**

Het zijn de trajectbegeleiders die tot op heden de opvolging doen van de dagelijks uitgeoefende activiteiten. Mentoren hebben er in globo zicht op, maar houden geen eigen dagelijks of wekelijks registratiesysteem bij.

- **Van BSO studenten:**

Er wordt geen dagelijkse registratie door de mentor gedaan. Indien werkbonden moeten ingevuld worden zien mentoren deze af en toe na. Ze stellen vast dat dit registratiesysteem enkel stand houdt indien trajectbegeleider en mentor beiden hier op aandringen.

2. Instrumenten ter opvolgen van het opleidingsplan op schooljaarbasis.

Voor de studenten:

- **Bij BUSO jongeren:**

Gezien de jongeren het al moeilijk hebben om hun dagelijkse activiteiten op te volgen, wordt hen nergens een actieve taak toegewezen in het opvolgen van de vordering van hun opleidingsplan.

In 1 BUSO school beschikt de leerling over een zelfevaluatieformulier, per kwartaal in te vullen. Het laat de student in samenspraak met de mentor en de trajectbegeleider toe om na te gaan in welke mate hij een juist zelfbeeld heeft van zijn vorderingen.

In 1 BUSO school laat men op het eind van het schooljaar de leerlingen dual in aanwezigheid van de trajectbegeleider een voormiddag zelfstandig werken aan een taakopdracht buiten de school. Ondertussen observeert de trajectbegeleider hen een hele voormiddag. Nadien volgt een nabespreking waarbij:

- De student zelf zijn werk moet beoordelen met positieve en negatieve punten.
- De trajectbegeleider hem attent maakt op positieve punten en werkpunten.
- Deze bevindingen worden vergeleken met de bevindingen van de mentor. Het is niet altijd zo dat deze 100 % gelijklopend zijn.

Op deze manier gebeurt er geen zelfevaluatie op papier door de leerling maar wordt hij wel direct betrokken bij de eindbeoordeling van zijn taken en vorderingen.

Na een evaluatiebespreking tussen trajectbegeleider en mentor gebeurt de terugkoppeling naar de studenten op een zeer diverse manier: soms zeer grondig waarbij systematisch alle clusters en bijhorende activiteiten met de student worden overlopen en besproken op basis van de evaluatiemap, soms beperkt nl. het overbrengen van een zeer globale mondelinge beoordeling.

- **Bij de BSO jongeren:**

Er werden geen formulieren voorzien voor zelfevaluatie. Aan de jongere wordt in algemene bewoordingen gevraagd hoe het gaat. Het blijkt ook voor deze doelgroep jongeren moeilijk om hen de vorderingen in hun opleidingstraject zelf te laten opvolgen. Trajectbegeleiders stimuleren hen hier wel toe.

Voor de trajectbegeleiders:

- **BUSO scholen:**

De werkplekbezoeken aangevuld met de persoonlijke contacten met de studenten op school en regelmatige telefonische contacten met de mentoren vormen de belangrijkste basis voor het opvolgen van het opleidingsplan en de beoordelingen. De trajectbegeleiders brengen nadien hun beoordelingen in in het elektronisch schoolsysteem (smart school).

Iedere school hanteert zijn eigen elektronisch beoordelingssysteem: in cijfers, in woorden, in kleuren verbonden met een beoordeling.

Het ten gronde bespreken van het opleidingsplan en het periodiek overlopen ervan met de mentoren gebeurt door 1 school systematisch nl. per schooltrimester aan de hand van de evaluatiemap: **bijl.... (nog in te scannen)** Evaluatiemap. De mentoren voelen zich hierdoor effectief betrokken in de beoordeling en evaluatie van de student.

Door een andere school gebeurt dit bij het afsluiten van het schooljaar: de evaluatiemap (met kleuren) wordt dan voorgelegd aan de mentor en met hem overlopen. De kleuren maken het geheel tijdens de bespreking overzichtelijk. Dit zelfde instrument is dan ook bruikbaar naar ouders en leerlingen:

bijl....(nog in te scannen)

- **BSO scholen:**

Werkplekbezoeken die worden aangelegd worden aangevuld met informatie uit telefonisch contacten met de leerwerkplek en gesprekken met de mentor en/of ploegbaas. Iedere school is op eigen houtje op zoek naar een onderliggende digitale toepassing of instrument om:

- Te komen van beoordelingen in woorden tot traceerbare, eventueel cijfermatige, beoordelingen.

- De resultaten van de leerwerkplek, van de theorie- en praktijkvakken, op een bepaalde manier te laten doorwegen in de eindbeoordeling.
- Te beschikken over een objectiveerbare basis van evaluatie die ook als voldoende wordt beschouwd door inspectiediensten en ouders.

Voor BSO scholen is dit hun eerste jaar duaal leren en is men nog op zoek is naar het juist instrumentarium. Problemen die zich hierbij stellen zijn dat:

- Schoolsystemen niet toegankelijk zijn voor derden o.a. de mentor kan hier niets in invoeren.
- Bestaande informaticasystemen nog niet afgestemd zijn op diverse beoordelaars die over 1 en dezelfde cluster informatie moeten kunnen invoeren, zonder dat ze mekaar overschrijven of mekaar beïnvloeden. Toegangsrechten, leesrechten, schrijfrechten moeten hierbij allemaal goed worden bepaald.

Zowel in BSO scholen als in BUSO scholen spelen trajectbegeleiders de hoofdrol in het noteren van de evaluaties. Ze brengen item per item in in het elektronisch systeem van de school. Een omslachtig werk, maar toch opteren ze niet voor een instrument waarbij mentoren zelf evaluaties digitaal zouden kunnen inbrengen in het schoolsysteem. Diverse redenen worden aangehaald:

- De trajectbegeleider wenst zelf de objectiviteit van de beoordeling door de diverse mentoren te bewaken. Hij wenst te voorkomen dat de ene mentor de lat veel hoger legt dan de andere.
- De trajectbegeleider is ook de persoon die de besprekingen in de klassenraad voert over de vorderingen en evaluaties van de leerlingen duaal. Hij moet dus toch alle beoordelingen en evaluaties per leerling doornemen. Indien hij ze zelf heeft ingebracht in het schoolsysteem is dit hierbij al gebeurd.
- De trajectbegeleider kiest er voor de belasting van de mentoren te beperken tot hun opleidings- en begeleidingstaak.

Voor de mentoren

- **BUSO scholen:**

Het is niet zo dat mentoren op ieder moment zicht hebben op de mate waarin alle activiteiten van het opleidingsplan aan bod kwamen. Ze gaan er vanuit dat, gedicteerd door de variëteit van de seizoenen, op jaarbasis wel het volledig gamma aan activiteiten zal gezien zijn. Mentoren beschikken niet over een systematisch opvolginstrument van het opleidingsplan. De school die trimestrieel een evaluatiemap invult en bespreekt zorgt er echter wel voor dat de mentoren per kwartaal een volledig zicht krijgen op hoever ze staan in het opleidingstraject.

- **BSO scholen:**

Een aantal mentoren stellen zich de volgende vragen:

- In welke mate zijn we als mentor goed bezig?
- In welke mate zijn de clusters van organisatie en planning op school reeds ingeleid?
- Op welke manier kunnen we er hier op de leerwerkplek op inspelen?
- Kunnen de clusters organisatie en planning gekoppeld worden aan een taakopdracht of eindopdracht of een projectopvolging waarbij de diverse aspecten van planning en organisatie dan mee worden bevraagd op de leerwerkplek?

Sommige trajectbegeleiders brengen de vorderingen in het opleidingsplan bij ieder bezoek bij de mentor mondeling ter sprake, inzonderheid de clusters die achter blijven. De mentoren beschikken niet over een digitaal instrument met registratie van de vorderingen en tekortkomingen inzake de activiteiten van het opleidingstraject.

3. Algemene beschouwingen:

Zowel voor de registratie van de dagelijks uitgevoerde activiteiten als voor de registratie van de vorderingen in het opleidingsplan is het niet zo dat mentoren momenteel beschikken over een papieren of digitaal instrument die gemakkelijk hanteerbaar is en hen op ieder moment een overzichtelijk resultaat geeft i.v.m. de stand van zaken van uitvoering van het opleidingstraject. Het degelijk registeren is wel een voorafgaande stap aan het degelijk kunnen bespreken van iets.

Instrumenten die het registreren optimaliseren kunnen betere gegevens aanbrengen voor een mondelinge opvolging en evaluatie, maar ze zullen nooit de waarde van een mondelinge bespreking over de vorderingen van de student kunnen vervangen.

Het registeren en het bespreken zijn dus 2 afzonderlijke stappen waarbij beide kunnen geoptimaliseerd worden maar waarbij het ene niet door het andere te vervangen is.

Tips die kunnen bijdragen tot verbetering van de registratie van de uitgevoerde activiteiten:

- Overleg tussen mentor en trajectbegeleider over de inhoud van de registratie die hen nodig en nuttig lijkt.
- Overleg over het instrument dat hiertoe zal gebruikt worden + verstrekken van de nodige uitleg over het hanteren ervan.
- Overleg over hoe hoog men de lat wenst te leggen voor de betrokken jongere inzake zijn eigen registratie.
- Verduidelijking van de taak van de mentor inzake het toezicht op wat de jongere dagelijks registreert.
- Verduidelijking van de taak van de mentor inzake het registeren van activiteiten in functie van het bijhouden van het opleidingsplan.

4. Goede voorbeelden van gebruikte instrumenten.

Zelfevaluatieformulier voor de leerlingen, gebruikt door BUSO Berkenbeek: zie bijlage

- Het document is overzichtelijk.
- Beroepsvaardigheden worden samengevat in 8 korte zinnen en attitudes worden samengevat in 13 korte zinnen. Van de leerling wordt enkel verwacht kruisjes te zetten bij de passende beoordeling.
- Per zelfevaluatiemoment wordt telkenmale een nieuw blancoblad gebruikt. De blancobladen worden verzameld en bijgehouden door de trajectbegeleider.
- Zowel bij de beroepsvaardigheden als bij de attitudes wordt de mogelijkheid voorzien om werkpunten te formuleren. Een deel is voor geformuleerd en kunnen worden aangekruist maar men kan ook in eigen bewoordingen werkpunten formuleren.
- Er is rechts van het blad een kolom voorzien waar de trajectbegeleider de beoordeling van de leerwerkplek noteert teneinde vergelijking met het zelfbeeld door de jongere mogelijk te maken.
- De bespreking van dit evaluatieformulier tussen trajectbegeleider en leerling gebeurt zonder aanwezigheid van derden in een lokaaltje op school. Nadien koppelt de trajectbegeleider leerpunten telefonisch terug aan de mentor.

Evaluatiemap voor de mentoren, gebruikt door BUSO Berkenbeek: zie bijlage... (nog in te scannen blz)

- Het document is volledig: bij iedere cluster worden ook de activiteiten die er onder zitten weergegeven.

- De beoordelingen zijn eenvoudig gehouden met een onderscheid tussen zeer goed, goed, matig en onvoldoende. Dit garandeert nog geen objectiviteit van de mentoren, maar de begrippen zijn ook nog kort toegelicht in de koptekst van ieder evaluatieblad.
- Het overzichtelijk karakter van de bladzijden kan nog iets verbeterd worden door het beter aangeven van de timing, met een onderscheid tussen schooljaar 1 en schooljaar 2 en vervolgens specificering van de evaluatiemomenten.
- De evaluatiemap wordt door de trajectbegeleider via de student terug bezorgd aan de mentor enkele weken voor het evaluatiemoment. De mentor wordt gevraagd de map in te vullen, waarna een bespreking volgt tussen mentor en trajectbegeleider. De trajectbegeleider vergelijkt met de vaststellingen die men ook op school doet.

Evaluatiedocument gebruikt door de trajectbegeleider van BUSO St Jozef: zie bijlage ...(nog in te scannen blz.)

- De inhoud van het standaardtraject wordt zeer volledig weergegeven met inbegrip van het onderscheid tussen activiteiten, basiskennis en kennis.
- De beoordelingscodes zijn eenvoudig gehouden en worden elks door een kleur weergegeven (=kleurcodes), toegelicht in een legende.
- De titels van de clusters worden in een specifiek kleur weergegeven, waardoor gemakkelijk naar de juiste cluster kan gescrold worden. De onderverdeling binnen de clusters worden in een andere kleur weergegeven, wat de overzichtelijkheid ten goede komt.
- Het invullen van het document is eenvoudig nl. door het aanklikken van de juiste kleurcode per activiteit of kennisdomein.
- Een print op papier van een ingevulde evaluatiebundel, op school benoemd als de kleurboek van de leerling geeft direct een goed overzichtelijk beeld van de mate waarin een student reeds is gevorderd in zijn opleidingsproces. Het is op die manier een goed bruikbaar instrument voor bespreking met alle partijen: de mentor, de leerling zelf, de collega's leerkrachten en de ouders.
- Het geheel blijft wel vrij omslachtig naar werkbelasting voor de trajectbegeleider.
- Bij de bespreking met de mentor komt deze in een andere rol te staan: hij formuleert niet zelf zijn beoordeling maar dient aan te geven of hij wel of niet akkoord is met een geformuleerde beoordeling door de school. Sommige mentoren gaan hier actief over in discussie, anderen neigen gemakkelijker om een voorliggend voorstel te volgen.

2.3.3. Vragen en behoeften die mentoren hebben inzake de kennisgeving van het gebruik opvolgings- en evaluatiesysteem door de school.

2.3.3.1. Kennisgeving over het evaluatiesysteem door de trajectbegeleider aan de mentor.

Vaststelling:

Bij aanvang van het traject:

- Worden afspraken gemaakt over het opleidingsplan inzake aan te leren activiteiten.
- Worden tot op heden weinig duidelijke afspraken gemaakt over het bijhouden van de dagelijkse activiteiten, de registratie er van door de student, de gewenste detaillering en het toezicht door de mentor op het gebruik van de juiste inhoud en bewoordingen.
- Wordt in zeer globale termen iets gezegd over evaluaties die zullen plaatsvinden.

Tijdens het traject:

- Pas indien de student zijn dagelijkse prestaties ondermaats registreert wordt gevraagd aan de mentor hier ook toezicht op te houden.

- Wordt naar aanleiding van een eerste evaluatiemoment verduidelijkt aan de mentor hoe dit verloopt. Het instrument van de evaluatiemap wordt dus meestal maar na enkele maanden duaal leren voorgesteld aan de mentor.
- Pas in de tweede jaarhelft stellen mentoren zich veel gericht vragen over hun eigen rol inzake de opvolging van de aangeleerde activiteiten en de beoordeling van de resultaten. Ze worden zich bewust van het feit dat ze de uitgevoerde activiteiten best ook zelf systematisch opvolgen. Ze stellen vast een onvolledig zicht hebben op het uitgevoerd deel van het opleidingsplan.

Bij de eindevaluatie:

- Wordt het voor de mentor pas duidelijk hoe belangrijk zijn eigen rol is inzake opvolging, evaluatie en eindbeoordeling. Hij schrikt er van een stem te hebben in de klassenraad.
- Is het voor de mentor niet altijd duidelijk hoe zwaar zijn advies weegt bij een bespreking in de klassenraad.
- Stelt de mentor zich bijkomende vragen over de attestering bij het beëindigen van het duaal leertraject. Het verschil tussen een getuigschrift en een attest van verworven competenties wordt hem dan duidelijk.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

Omdat het evaluatiesysteem bij de mentoren beter bekend zou zijn is het wenselijk:

Op schoolniveau:

In de aanvangsperiode van een duaal traject heel duidelijke afspraken te maken tussen trajectbegeleider en mentor over de mentorrol inzake opvolgen en registreren. Afspraken hebben betrekking op:

- Wat de student dagelijks moet registreren, waarin, hoe gedetailleerd.
- Wat van de mentor wordt verwacht inzake het toezicht op de registratie van de dagelijkse activiteit door de leerlingen: volledigheid, gebruik van de juiste terminologie, frequentie van toezicht.
- Verduidelijking van de manier waarop de school van de mentor verwacht dat hij zelf ook opvolgt welke activiteiten van het opleidingsplan aan bod zijn gekomen en met welke resultaten.
- Verduidelijking aan de mentor wat zijn rol is inzake de evaluatiemap: hoe ziet die map er uit, vult de mentor of de trajectbegeleider ze in, hoe verloopt de bespreking ervan. Best wordt hierbij ook uitleg gegeven over de gebruikte beoordelingscodes bv. wanneer beschouwen we iets als voldoende of als goed.

Deze toelichtingen zouden perfect kunnen verlopen in een netwerkmoment op school tussen de mentoren verbonden met die school en de trajectbegeleiders..

Op systeem- of sectorniveau:

Sommige scholen schrikken er voor terug om mentoren te belasten met taken inzake registratie, opvolging en evaluatie. Trajectbegeleiders nemen dan deze taak dan in hoofdzaak op zich, mits ze beschikken over de nodige tijd. Maar: naarmate de verwachtingen door de school t.a.v. mentoren inzake hun rol ter registratie, opvolging en evaluatie lager wordt gelegd, hoe minder ze zich mede-opleider voelen in functie van een opleidingstraject.

Gevolg: een aantal mentoren blijft een foutief beeld hebben over hun rol als mentor bij het opleiden van een jongere. Ze zien het taakpakket van de onderneming als de aan te leren materie, niet het standaardtraject conform het afgesproken opleidingsplan.

De vraag dient gesteld te worden wat een passend middel is om de mentoren te stimuleren in hun opdracht tot regelmatige opvolging van het opleidingsplan en het geven van beoordelingen.

- Informatieverstrekking gebeurt reeds bij de erkenningsaanvraag.
- Vanuit de sector kan gestimuleerd worden dat scholen bij aanvang van het schooljaar netwerkmomenten voorzien om afspraken te concretiseren inzake registratie en beoordeling van uitgevoerde activiteiten. De rol van een sectorconsulent kan er op dat moment in bestaan te wijzen op het belang van de opvolging voor de eindbeoordeling.
- Een oproep zal enkel gehoord worden indien de handelingen die de mentor er moet voor doen duidelijk zijn en praktisch kunnen verlopen. In bepaalde sectoren wordt het gebruik van een bepaalde app verplicht gesteld en gekoppeld aan het feit of men als mentor verder beroep kan doen op ondersteuning van de sector.

2.3.3.2. Verduidelijking aan de mentor van het belang van continue evaluatie van de arbeidsattitudes.

Getuigenis van een mentor:

“Niettegenstaande de jongere technisch zijn handelingen wel op een degelijke manier kan uitvoeren, staan zijn huidige arbeidsattitudes onvoldoende ver om bij een werkgever vast in dienst te geraken en te blijven. Kan me worden verduidelijkt wat dit betekent naar de eindevaluatie van de student?”

Getuigenis van een aanwezige op een lerend netwerk:

“Let op i.v.m. het beoordelen van een arbeidsattitude. Iemand die volgens de mentor een onvoldoende arbeidsattitude vertoont maar toch voldoende beroepsbekwaamheden bezit, kan bij een andere onderneming misschien wel een totaal andere arbeidsattitude aannemen.”

Vaststelling:

Mentoren die jongeren begeleiden waarbij hun beroepsbekwaamheden degelijk scoren maar hun arbeidsattitude zwak blijven, melden het moeilijk te hebben om de student te beoordelen:

- In de loop van het schooljaar geven ze wel de nodige feedback hierover aan de trajectbegeleider.
- Bij de eindbeoordeling van de student durven ze blijvende tekortkomingen inzake arbeidsattitudes niet expliciet benoemen. Anderzijds voelen ze zich niet goed bij de situatie waarbij de student een getuigschrift zou bekomen waarbij wordt bevestigd dat hij al de vaardigheden, inclusief de arbeidsattitudes, volwaardig bezit, indien dit niet conform is met de werkelijkheid.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

In een netwerkmoment dienen mentoren gewezen te worden op:

- Het belang van continue evaluatie en open communicatie inzake de arbeidsattitudes in de loop van het schooljaar: zo kunnen school en leerwerkplek samen oplossingen zoeken. Bij aanhoudende problemen kan advies van derden worden ingewonnen.
- Het feit dat ook bij de eindevaluatie voor de klassenraad de mentor de vorderingen inzake arbeidsattitudes best meedeelt zoals ze zich hebben voorgedaan.

2.3.3.3. Betrokkenheid van de mentor bij de klassenraad.

Getuigenissen van mentoren:

“Ik weet dat ik officieel mee opleider ben en dus mee verantwoordelijk ben voor de eindbeoordeling van de student, maar hoe dit precies loopt weet ik niet.”

“De school heeft me uitgenodigd om naar een klassenraad te gaan. Ik weet niet wat ik er me moet bij voorstellen. Hoe zwaar weegt mijn mening er? “

“Ik vraag me af of het veel voorkomt dat de leerkrachten van de school een sterk verschillend beeld hebben van de leerlingen t.a.v. de mentoren... Ik hoop van niet?”

Vaststelling:

Mentoren weten onvoldoende wat ze zich moeten voorstellen inzake hun rol in een klassenraad, noch naar praktisch verloop noch naar het zeggenschap dat ze hebben.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

De opleidingsinstelling kan haar werking duidelijker ten aanzien van de mentor. Dit gebeurt bij voorkeur door de trajectbegeleider binnen de maand voor de eindzitting van de klassenraad.

- Er kan meer uitleg gegeven worden over de manier waarop een klassenraad verloopt en/of er voorafgaande adviezen zijn geformuleerd of pre-deliberatiebesprekingen hebben plaatsgevonden.
- Er kan de mentor verduidelijkt worden of van hem ter zitting bijkomende uitleg wordt verwacht of niet. De mentor wil weten hoe uitgebreid hij zijn advisering moet voorbereiden.
- De mentor wil weten hoe de eindbeslissing van een klassenraad tot stand komt.

De opleidingsinstelling kan klassenraden best zodanig organiseren dat de bespreking van de leerlingen duaal plaatsvindt 's morgens bij aanvang. Het juiste uur kan dan precies worden meegedeeld, de kans dat de timing niet kan gevolgd worden is beperkt, de mentor kan de rest van de dag beschikken voor zijn normale opdrachten. Duidelijke communicatie vergroot de kans op actieve betrokkenheid van de mentor.

De rol van de sector kan er in bestaan de mentor er op te wijzen dat:

- De eindbeoordeling van een klassenraad een collectieve beslissing is van deze klassenraad.
- Een mentor zich niet hoofdelijk verantwoordelijk hoeft te voelen voor de genomen eindbeslissing.

2.3.4. Interactie tussen werkpleklers en schoolleren.

2.3.4.1. De leerwerkplek speelt in op wat op de school is geleerd.

Getuigenis van een mentor (BUSO student)

“Ik zou het goed vinden indien ik op de leerwerkplek beter zou kunnen inspelen op iets dat men recent heeft geleerd op school. Voor de jongere is het leerzaam om zijn theorie direct aan de praktijk te kunnen toetsen.”

Getuigenissen van mentoren (BSO studenten)

“Als mentor denk je er niet altijd aan om wat meer achtergrondinformatie te geven bij een handeling. Indien je weet dat de leerlingen het over een specifiek thema heeft gehad op school bv reglementaire bepalingen inzake groenaanleg, zal je aandacht hierop gevestigd worden. Als mentor haal je soms praktische redenen aan bv. afstandsregels t.a.v. burens: je wijst op het belang voor het onderhoud, maar het feit dat er ook een wettelijke bepaling is meld je niet altijd.”

“Ik sta er vaak niet meer bij stil dat het pad dat ik naar het huis aanleg in een ander BTW stelsel valt dan het pad dat ik aanleg ergens in de tuin los van de woonst. Maar indien leerlingen op school iets zouden gezien hebben over BTW-tarieven, dan zou ik hen hierover ook wel mijn verhaal kunnen brengen.”

Vaststellingen

Mentoren zijn vragende partij om beter zicht te hebben op het moment dat bepaalde activiteiten of kennispakketten op school worden aangebracht, zowel binnen BUSO scholen als binnen BSO scholen.

Positieve elementen die mentoren hierin zien:

- Theorie en praktijk kunnen op korte termijn aan elkaar gekoppeld worden, wat een meerwaarde is om iets beter te onthouden.
- Ervaringsdeling = kennisversterking. Indien na theorie op school direct hierover een babbel volgt op de leerwerkplek kan de mentor melden hoe hij dit doet in zijn praktijk en waarom. Dergelijke gesprekken werken inzichtversterkend en zorgen er voor dat de leerling leert nadenken over de best toepasselijke werkwijze in gegeven omstandigheden.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

De sector kan netwerkmomenten begeleiden die deze thematiek behartigen. Mentoren en trajectbegeleiders kunnen aangezet worden om samen oplossingen te zoeken bv. het bespreken van een passend communicatiemiddel. Onderstaand volgen een aantal gegeven tips over dit thema.

Voor BUSO leerlingen:

Het is wenselijk het gebruik van bestaande communicatiemiddelen te versterken, eerder dan het zoeken naar nieuwe communicatiemiddelen. Bedenkingen in verband met het gebruik van de schoolagenda:

- De agenda proper houden indien hij meer op de werkplek wordt aangewend is geen sinecure. Vormaanpassingen kunnen wenselijk zijn.
- De huidige vermeldingen in een schoolagenda zijn dikwijls te summier om als mentor te weten waarover men het op school precies heeft gehad.
- Bij werkplekbezoeken denkt de mentor er niet aan verduidelijkend te vragen aan de trajectbegeleider over het aangeleerde op school op basis van de agenda, maar dit zou perfect kunnen.

Voor BSO leerlingen: de context is verschillend t.o.v. deze bij BUSO leerlingen.

- Een schoolagenda is geen courant gebruikt middel meer in een 7 jaar BSO.
- Het aantal nodige werkplekbezoeken is beperkter, zo ook het aantal contactmomenten tussen mentor en trajectbegeleider.
- De studenten beschikken systematisch over GSM's met goed toepasbare mogelijkheden voor het gebruik van apps en de leerlingen zijn hier zelf vaardig in.
- De mentoren hebben nood aan een intensiever wisselwerking over de clusters die te maken hebben met organisatie en planning.

Dit zijn argumenten die er voor pleiten om een app op maat te gebruiken voor deze doelgroep leerlingen:

- Een toepassing met een blad per dag cfr elektronische agenda, waarin de student zijn activiteiten op school en op de werkplek kan registreren.

- Een app gebaseerd op het opleidingsplan waarin mentoren, de student zelf, de trajectbegeleider en andere vakleerkrachten de aangebrachte activiteiten en kennisdomeinen kunnen registreren en beoordelen.

We moeten er ons van bewust blijven dat:

- Een elektronische app enkel een registratieformulier is.
- Hiermee het werk niet afneemt: indien mentoren willen inspelen op wat is aangeleerd op school moeten ze de tijd nemen om te lezen welke activiteiten staan ingeschreven op de schoolprestatiedagen.
- Een registratie-instrument brengt eenzijdige communicatie teweeg. Het garandeert niet automatisch meer interactie tussen de leerwerkplek en het schoolgebeuren.

Het registeren is een hulpmiddel, geen doel op zich. Beter inspelen van de leerwerkplek op het aangeleerde op school zal bijkomende communicatie vereisen tussen mentor, student, trajectbegeleider met wederzijdse feedback en uitwisseling van visies hierover.

2.3.4.2. De school speelt in op wat op de leerwerkplek is geleerd.

Getuigenis van een mentor:

“Indien ik voel dat een handeling echt moeilijk aan te leren valt door de leerling contacteer ik de trajectbegeleider en vind ik het wenselijk dat de school in haar praktijklessen hier kan op inspelen.”

Vaststelling:

Mentoren verwachten dat de school in staat is binnen haar praktijklessen in te spelen op tekortkomingen die door de mentor worden ervaren. De school kan maar voldoende op deze individuele vragen inspelen indien:

- Het programma van de praktijklessen voldoende soepel kan worden aangepast, conform de behoeften.
- De groep leerlingen die tegelijk de praktijkles volgen niet te groot is.
- Er kan geoefend worden met nieuwe arbeidsmiddelen zoals deze op de werkvloeren beschikbaar zijn. Voorbeeld: werken met toestellen op batterijen los van het toestel vergt andere aandachtspunten o.a. veilig werken met verbindingkabels.
- De praktijklessen een voldoende ruim gamma van activiteiten kan omvatten bv. het leren bouwen of herstellen van een klein muurtje bij tuinaanleg. Indien praktijklessen zich louter focussen op groenonderhoud en niet op het ruimer gamma van activiteiten conform het standaardtraject, kan men voor dergelijke vragen niet terugvallen op de praktijklessen.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

- Mentoren willen signalen kunnen geven aan het beleid over het belang van deze interactie. Ze vragen of de sector hierin een actieve rol kan spelen. Slechts indien scholen voldoende materiële mogelijkheden hebben en er voldoende leerkrachten beschikbaar zijn om de lessen kwalitatief te kunnen invullen, kan de school optimaal inspelen op de leerwerkplek.
- Mentoren vragen dat het beleid ook in de toekomst de mogelijkheid zou garanderen om de school te laten inspelen op behoeften gesignaleerd vanuit de leerwerkplek. Indien in bepaalde scholen geen parallelle studierichting meer aanwezig zijn: zal dan nog voldoende geïnvesteerd worden in de arbeidsmiddelen om goede praktijklessen mogelijk te maken?

2.3.5. Vragen en bedenkingen aangebracht door de mentoren i.v.m. de standaardtrajecten.

2.3.5.1. Standaardtraject groen en tuinbeheer duaal – BUSO OV 3

Naar inhoud:

Algemeen worden de opgenomen clusters ervaren als relevant voor de job.

- Mentoren maken zich weinig zorgen over het aan bod komen van de diverse activiteiten. Op basis van een normaal verloop van één werkjaar kunnen alle activiteiten aan bod komen.
- De activiteit die duidelijk het minst aan bod komt is de cluster die te maken heeft met vijvers en waterpartijen, maar deze heeft in het standaardtraject ook een beheersingsniveau 1 gekregen i.p.v. een 2 waarbij grondige kennis vereist is. De beheersingsniveaus zoals nu weergegeven kunnen behouden blijven.

Naar vormgeving:

Voor wat betreft de algemene en sociale vorming:

- Mits de ontwikkelingsdoelstellingen niet bij iedere bespreking allemaal tegelijkertijd dienen te worden beoordeeld, kan in overleg tussen mentor en trajectbegeleider afgesproken worden per evaluatieperiode specifieke domeinen te evalueren.
- In een tweede jaar duaal kan men zich dan focussen op de leerdomeinen die achterwege blijven.

Voor wat betreft de beroepsgerichte vorming :

- De opbouw van het standaardtraject met per cluster in de linkerkolom de kernactiviteiten en vaardigheden en de rechterkolom het onderscheid tussen basiskennis en kennis, zorgt er voor dat, bij overbrenging van al deze gegevens naar een opleidingsplan, men tot een lange lijst komt. Men heeft het gevoel dat kennisdomeinen overlappen tussen de verschillende clusters.
- Men zou het overzichtelijker vinden enerzijds te beschikken over een lijst van kennis waarover men moet beschikken en anderzijds een lijst uitgesplitst per cluster van kernactiviteiten en vaardigheden. Om de leesbaarheid te bevorderen passen scholen hun evaluatiedocument in deze zin aan.

Naar uitvoering:

Het geheel van te verwerven vaardigheden en kennis in het standaardtraject is zwaar om aangeleerd en ingeoeft te krijgen in de loop van 2 schooljaren door de leerlingen BUSO OV 3.

Drie mogelijkheden stellen zich in dit geval:

- Of de clusters blijven behouden en de school behoudt de flexibiliteit om zelf te bepalen hoe hoog ze de lat leggen inzake de verwachtingen die ze koesteren t.a.v. de leerlingen. Het betreft de mate waarin de leerlingen autonoom en op een economisch rendabele manier de activiteit moeten kunnen uitoefenen cfr de vereisten van het normaal economisch circuit op de arbeidsmarkt.
- Of de clusters blijven behouden en inzake kwaliteitsbewaking van de afgeleverde certificaten blijft men een voldoende hoog peil van kwalitatieve uitvoering nastreven, maar men geeft de scholen de flexibiliteit om het leerprogramma, indien echt nodig, tot 3 jaar te verlengen i.p.v. het op 2 jaar af te werken.

- Of men laat clusters die van minder belang zijn wegvallen. Voor deze optie wordt door de scholen niet geopteerd omdat de huidige clusters wel degelijk de jobinhoud dekken en tegelijkertijd rekening houden met de ontwikkelingsdoelstellingen van het BUSO onderwijs. Hierop inperken zou dus een inboeten betekenen van de waarde van het certificaat.

2.3.5.2. Het standaardtraject 'Tuinaanlegger/groenbeheerder dual' – BSO 7 de specialisatie.

Getuigenissen van mentoren:

“De kennis en vaardigheden die iemand op het einde van het schooljaar verwerft moeten conform zijn met de inhoud van het standaardtraject. Nu ligt de lat zo hoog dat slechts uitzonderingen dit kunnen halen. Het is een proefproject, ok, maar hier moeten we dan toch wel verduidelijking in brengen”.

“In het standaardtraject heeft men 2 functies samengebracht nl. een uitvoerende werknemersfunctie en de functie van werfleider. Dit is niet wensbaar. Immers de 2 functies worden ook in een totaal verschillende categorie vergoed. Het kan de student veel problemen geven indien zijn kennis en zijn diploma niet in overeenstemming zijn. In de praktijk worden steeds hogere profielen van afgestudeerde voor deze taken aangeworven bv. tuinarchitecten.”

“Bij heel wat van de organisatorische of planmatige taken wens ik geen derden te betrekken of inzage te geven. Ook mijn vaste werknemers hebben hier geen zicht op en ze worden niet verwacht hier mee bezig te zijn.”

“Het standaardtraject is niet echt handig om er je weg in te vinden. Als mentor vergt de huidige vorm teveel tijd om er in te zoeken. Per cluster 1 fiche (of tabblad of ander systeem) zou het veel leesbaarder maken.”

Getuigenis van een trajectbegeleider:

“In het 7 de specialisatiejaar BSO hebben de leerlingen in het voltijds leerplan een aantal vakken waar ook bedrijfsorganisatorische aspecten worden uitgelegd. Op de leerwerkplek blijkt het moeilijk om organisatorische planmatige activiteiten aangeleerd te krijgen. Zo komen we met een ongezonde situatie te zitten dat:

- *Bij de voltijdse leerlingen hiervan niets tot uiting komt bij een certificering terwijl ze de theorie en enkele oefeningen inzake bedrijfsorganisatie wel hebben gehad.*
- *Bij de leerlingen dual dit wel blijkt uit hun certificering terwijl we vanuit het dual leren moeilijkheden ondervinden om hen de leerstof via een gepaste methodiek bij te brengen.*

We moeten echt zoeken wat hiervoor een passende oplossing is.”

Vaststelling:

Het standaardprogramma bevat clusters in verband met organisatie en planning waarover heel wat mentoren en trajectbegeleiders bedenkingen formuleerden.

Mentoren stellen voor:

- Het standaardtraject te herbekijken in functie van wat men echt moet kennen versus waar men noties moet over hebben. Hoofdzaken moeten duidelijker naar voor komen.

- Voor de punten die ten gronde moeten gekend zijn: eerst op school een theoretische basis geven, dan op de leerwerkplek hierop inspelen. Zo wordt het voor de leerwerkplek duidelijker waarover men het precies wil hebben.
- Mentoren willen samen met trajectbegeleiders zoeken naar de beste methodieken om op de leerwerkplek inzichten inzake organisatie en planning bij te brengen.

Trajectbegeleiders stellen voor:

- De organisatorische clusters in het standaardtraject met de verschillende vakleerkrachten te bekijken: welke leerpakketjes hebben leerlingen nodig om basisinzichten te verwerven? Wat is de nodige lesduur? Hoe is dit praktisch inpasbaar in de schoolprestatiedagen voor de leerlingen? Wie kan wat wanneer geven? Kunnen opdrachten geformuleerd worden die op de leerwerkplek kunnen vervuld worden?
- Vervolgens wil men hierover afstemmen met de mentoren. Afstemming kan gebeuren over de timing en inhoud van de lespakketten, de bijhorende opdrachten of vragen die men hierover kan stellen op de leerwerkplek. Zo kan de student theorie direct toetsen aan praktijk en weet de mentor beter wat van hem wordt verwacht.
- Het zou goed zijn mochten de lespakketten op school gegeven worden tussen september en eind november zodat, bij eventueel weerverlet, deze tijd kan gebruikt worden om aspecten rond organisatie en planning op de werkvloer bij te leren.
- Men is van mening dat doorlopend tijdens het schooljaar de student dual ook zou moeten oefenen in de opmaak van werkplannen en al wat er komt bij kijken. Werkplannen voor het uitvoeren van een opdracht inzake aanleg van een tuin zien er anders uit dan werkplannen voor het uitvoeren van groenonderhoud. Indien men de uitvoering van deze werkplannen dan ook zou kunnen opvolgen vanaf het begin tot de afwerking; dan zal een groot deel van de activiteiten die vermeld staan onder de clusters planning en organisatie worden ingeoeffend.

Gevolgen voor mentoropleiding of -begeleiding?

Het is wenselijk dat er verdere netwerking plaatsvindt tussen mentoren en trajectbegeleiders.

Doelstelling: goede methodes zoeken en uitwisselen om de activiteiten van de clusters organisatie en planning aan te brengen.

2.3.6. Het gebruik van een opleidingsplan:

Vaststellingen voor beide standaardtrajecten:

Het opleidingsplan is een instrument dat naar benutting zeker nog verder kan geoptimaliseerd worden.

Bij het invullen en bespreken van de evaluatiemap wordt tot op heden het resultaat maar zelden vergeleken met de gemaakte afspraken in het opleidingsplan.

Aangehaalde redenen:

- De tijd is niet beschikbaar om systematisch deze koppeling te maken.
- Partijen vinden het niet aangenaam om mekaar op tekortkomingen te wijzen indien verplichtingen uit het opleidingsplan niet worden nagekomen.

- Trajectbegeleiders hebben niet altijd een volledig zicht op de invulling van de lespakketten. Zelfs binnen 1 school is de opvolging niet evident.

Tips die aan trajectbegeleiders kunnen gegeven worden:

In sommige scholen hebben de trajectbegeleiders een mentoruurkje waar ook de praktijkleerkracht en/of de leerkracht algemene vakken aanwezig is en waarbinnen ze samen registreren:

- Wat in de praktijkvakken en algemene vakken reeds is behandeld.
- Wat de individuele leerlingen op de werkvloer werd aangeleerd.

Hierbij aansluitend zou het goed zijn op school trimestrieel het opleidingsplan en de evaluatiemap naast mekaar te leggen.

Gevolgen voor mentorbegeleiding of -opleiding?

Er is sensibilisatie nodig om mentor en trajectbegeleider in de loop van het jaar tot een contactmoment te brengen waarbij de afspraken in het opleidingsplan worden vergeleken met de vorderingen in de evaluatiemap.

Sensibilisatie kan gebeuren onder vorm van een digitale oproep aan beide partners. Er kan gevraagd worden hiervoor de nodige tijd te willen uittrekken en een rustige setting te voorzien. Op terrein of tussendoor in de bestelwagen zijn hiertoe geen passende settings.

2.3.7. Mentoren - de onderwijsinspectie: hoe hoog leggen we de lat?

Getuigenis van een pedagogische begeleider (lerend netwerk 1/06/2018):

“Een leerling dual moet niet enkel in staat zijn om de vorderingen binnen zijn eigen opleidingstraject op te volgen, deze jongere moet zijn opleidingstraject ook zelf in handen kunnen nemen.”

Getuigenis van een mentor (BUSO student)

“Om de jongere die ik begeleid zo goed mogelijk zijn uitgevoerde activiteiten te leren formuleren en registreren vraag ik hem ze eerst zelf mondeling te formuleren, schrijf ik ze hem vervolgens voor en moet hij ze naschrijven. Zo leert hij de juiste bewoordingen voor de uitgevoerde handelingen te gebruiken.”

Getuigenis van een trajectbegeleider BSO:

“Dat een leerling een juist zelfbeeld leert opbouwen over de mate waarin hij de activiteiten die hij aangeleerd heeft gekregen op terrein op een voldoende kwalitatief niveau kan uitvoeren, lijkt wensbaar. Maar laat ons realistisch blijven en er niet van uitgaan dat studenten zelf hun opleidingstraject opvolgen.”

Vaststelling:

De ervaringen van mentoren op de leerwerkplek staan soms mijlenver af van de theoretische verwachtingen van pedagogische begeleiders.

Deze afstand wordt vooral door trajectbegeleiders ervaren omdat ze beide stemmen horen.

Tips gegeven door trajectbegeleiders:

- Vanuit de onderwijsinspectie zou het goed zijn de scholen meer duidelijkheid te brengen over de methode die men zal toepassen in functie van het beoordelen van het dual leren.

- Nieuwe trajectbegeleiders zijn zich niet altijd bewust van het feit dat in het standaardtraject de doelstellingen die met een leerling moeten bereikt worden al zijn afgetoetst en vertaald. Indien ze zich hieraan houden is er dus weinig reden tot bezorgdheid.

Gevolgen inzake mentorbegeleiding of -opleiding?

Mentoren vragen zich af of zij ook door de onderwijsinspectie op de vingers kunnen getikt worden bv. indien het behaalde eindresultaat met een leerling onvoldoende is.

Bij mentorcontacten is het goed de mentoren hierover gerust te stellen:

- De mentor heeft in het opleidingsplan een engagement aangegaan inzake opleidingskansen dat hij de leerling zal geven. Dit engagement moet hij waarmaken.
- Hij heeft geen resultaatsverbintenis aangegaan waarbij iedere student de eindmeet moet halen. Schoolinspectie kan hem hierover dus niet in gebreke stellen.

2.4. Eindbevraging bij de mentoren naar aanleiding van 1 of 2 schooljaren duaal leren.

2.4.1. Doelstelling en opbouw van de eindbevraging

Bedrijfsbezoeken laten toe over individuele dossiers te praten en gebeuren verspreid in de tijd. Ook naar aanleiding van het afsluiten van het schooljaar hebben deze bedrijfsbezoeken plaatsgevonden in de mate van het haalbare voor mentoren en hun trajectbegeleiders.

Bijkomend is aan iedere mentor via een afsluitende vragenlijst de kans geboden hun mening over duaal leren kenbaar te maken. Voordeel hiervan was dat resultaten ook collectief konden verwerkt worden.

Volgende delen werden in de vragenlijst onderscheiden:

- Korte bevraging over het profiel van de mentor.
- Gesloten vragen i.v.m. de bouwstenen van duaal leren, conform de bouwstenen gehanteerd in de conclusies van het eerste ESF lerend netwerk.
- Open vragen waarbij men mentoren meer duiding kunnen geven bij eigen ervaringen en waarbij ze hun verwachtingen ten aanzien van de sector en inzake mentorondersteuning kunnen formuleren.

Gezien de beperkte absolute aantallen heeft de bevraging geen wetenschappelijk waarde. Wel kunnen feitelijke vaststellingen worden gedaan. De bevraging had ook een communicatieve waarde gezien de volledige doelgroep van mentoren (op 1 uitzondering na) binnen dit ESF project de bevraging hebben ingevuld.

2.4.2. Resultaten van de eindbevraging bij mentoren van leerlingen uit BUSO scholen

Er werden 15 mentoren met deze vragenlijst aangeschreven. Er hebben 14 mentoren geantwoord.

1. De toeleiding tot duaal leren.

Ruim 70 % van de mentoren kenden het systeem van duaal leren niet voor ze werden gecontacteerd. Dit is geen onverwachts resultaat gezien het systeem duaal leren nog maar loopt in een beperkt aantal scholen onder vorm van een proefproject.

Ruim 70 % van de mentoren vinden het wenselijk dat de sector zich verder actief inzet om het stelsel van duaal leren ruim bekend te maken.

De toeleiding tot de mentoren gebeurt voor bijna 80 % door de trajectbegeleiders van de school die een passende leerwerkplek zoeken. In het BUSO is het aantal leerlingen die zelf een onderneming voorstelt beperkt tot minder dan 15 %.

2. Het screenen van studenten om hen tot duaal leren toe te laten.

Ongeveer 80 % van de mentoren is van mening dat bij de screening in scholen vooral moet nagegaan worden of de arbeidsattitudes voldoende aanwezig zijn bij de leerlingen. Het feit dat een student beroepsvaardigheden nog maar heel minimaal bezit vindt men minder doorslaggevend bij de screening.

Bijna 90 % van de mentoren kon zich scharen achter de visie dat screening in scholen niet te streng moet gebeuren. Dit hoog percentage getuigt van een positieve ingesteldheid van de mentoren waarbij ze bereid zijn veel energie te investeren in leerlingen die nog een lange weg moeten afleggen. Meer leerlingen krijgen hierdoor toegang tot duaal leren.

3. De juiste match vinden tussen student en mentor.

Iets meer dan de helft van de mentoren kent de student niet op voorhand. Diegenen die de student wel kennen verwijzen vooral naar een stageperiode voorafgaand schooljaar.

Mentoren werd gevraagd of ze een intakegesprek als basis voor het aangaan van een engagement voldoende vonden:

Ongeveer de helft van de mentoren vinden van niet: ze willen op voorhand 1 of meerdere dagen op terrein kennis maken met de student om te voelen of de match lukt.

Diegenen die een intakegesprek wel voldoende vinden geven het vertrouwen aan de trajectbegeleiders die volgens hen de juiste student aan de juiste mentor kunnen matchen.

4. Het opleidingstraject.

Niettegenstaande het opleidingsplan een belangrijk afsprakkader vormt blijkt dat slechts 14 % van de mentoren meer dan 1 uur heeft uitgetrokken voor de bespreking ervan met de trajectbegeleider.

De mentoren gaven volgende bedenkingen mee inzake dit opleidingsplan:

- Standaardtraject- opleidingsplan- evaluatiemap: zijn lijvige documenten, het is wenselijk te streven naar meer overzichtelijkheid door overlappingen te vermijden.
- Ze vinden het afgesproken opleidingsplan in het begin minder belangrijk dan de regelmatige (bij)sturingen door de trajectbegeleider tussentijds.

Vanuit de vaststelling dat in alle opleidingstrajecten ups-and-downs voorkomen werd aan de mentoren ook gevraagd hoe zij hun ondersteuning ervaarden:

- Inzake de rol van de trajectbegeleiders zijn alle mentoren eensgezind: de kennis, inbreng en pedagogische ondersteuning gegeven door trajectbegeleiders is cruciaal gedurende het hele opleidingstraject. Mentoren waarderen enorm hun inzet.
- Inzake de rol van de sector gaf ruim 90 % aan vragende partij te zijn om verdere ondersteuning te krijgen van de sector.

Inzake gewenste ondersteuning bij moeilijke momenten in de opleidingstrajecten gaven mentoren volgende bedenkingen mee:

- De nood aan ondersteuning hangt af van de jongere die door de mentor op dat moment wordt begeleid. Een ondersteunend aanbod moet vrijblijvend zijn zodat iedere mentor kan beslissen welk aanbod voor hem een meerwaarde is.

- Het is vooral belangrijk dat een mentor op crisismomenten er niet alleen voor staat. Er over kunnen spreken geeft hem de moed om door te zetten. Op die momenten is er vooral nood aan een partij die alle betrokkenen samenbrengt nl. mentor, trajectbegeleider, ouders en student zodat ze terug op één lijn komen te staan.

5. Evalueren.

Een kleine 30 % van de mentoren ervaart het bijhouden en opvolgen van de dagelijkse activiteiten die werden aangeleerd niet als evident, ze zijn vragende partij voor een praktisch bruikbaar instrument. De meerderheid nl. 2/3 van de mentoren zijn van mening voldoende zicht te kunnen houden op de uitgevoerde dagelijkse activiteiten, ook zonder registratie.

Ongeveer de helft van de mentoren meldt gebruik te maken van een evaluatiemap voor de opvolging van de vorderingen van de student. Bedenkingen die bijkomend werden gegeven inzake het instrument evaluatiemap:

- Sommige evaluatiemappen (met veel tekst) zijn niet bruikbaar om ze samen met de student te overlopen, vereenvoudiging dient zich aan.
- Evaluatiemappen met kleurcodes: zijn wel overzichtelijk naar leerlingen, maar als mentor moet je telkenmale de kleurencode bij de hand nemen om de beoordeling in te vullen.
- Het is goed dat een evaluatiemap samen met de trajectbegeleider wordt overlopen.

6. Zijn studenten klaar voor tewerkstelling bij het beëindigen van hun traject?

Er werd gevraagd of 2 jaar voldoende is om alle attitudes en competenties van het standaardtraject groen- en tuinbeheer dual bij te brengen. De meningen van de mentoren zijn hierover verdeeld:

- Een kleine helft van hen vindt dat dit volstaat om de basis te leggen (43 %)
- Een ruime helft betwijfelt of dit volstaat (57%)

Bedenkingen geformuleerd door de mentoren:

- De privésector is veeleisend. Dit hangt samen met het cliënteel en hun verwachtingen. Ten aanzien van veeleisende klanten zijn de studenten zeker nog niet ver genoeg gevorderd na 2 jaar.
- Bij sommige studenten is een 3 jarig traject een absolute noodzaak, wat te maken kan hebben met hun individuele capaciteiten. Dit komt tot uiting in het bereikt prestatieniveau.

Ook de kans op tewerkstelling voor de jongere op de leerwerkplek werd bevroegd.

Een kleine helft van de ondernemingen heeft de intentie de jongere aan te werven om volgende redenen:

- De jongere kent ondertussen de eigen werkwijze .
- Er is veel werk, het is druk.
- De mentor heeft een goede werkracht ontdekt.
- Het was van bij de aanvang mijn bedoeling de jongere te laten ingroeien in mijn bedrijf.

Ongeveer 1/3 van de mentoren geeft aan de jongere niet vrijwillig in dienst te zullen nemen na verloop het dual traject om volgende redenen:

- Nog niet voldoende arbeidsrijp.
- Het werkritme blijft nog relatief laag, gebrek aan tempo
- Nog te regelmatig onwettig afwezig.
- De vrees dat het zware werk hem toch niet helemaal ligt. Uithouding op langere termijn?

- De zelfstandigheid van de student is voorlopig te klein om als volwaardig werknemer te kunnen meedraaien.

2.4.3. Resultaten van de eindbevraging bij mentoren van leerlingen uit BSO scholen

De 8 verzonden vragenlijsten zijn allemaal ingevuld terug bezorgd.

1. De toeleiding tot het stelsel van duaal leren.

- De grote meerderheid van de mentoren kende het systeem van duaal leren niet voor men werd gecontacteerd.
- De trajectbegeleiders blijven het belangrijkste kanaal langswaar mentoren worden gecontacteerd nl. voor 2/3 is dit het geval. De student legt voor ongeveer 1/3 zelf het contact.
- Men verwacht van de sector verder een rol te spelen in de bekendmaking van het systeem.

2. Het screenen van studenten om hen tot duaal leren toe te laten

Mentoren werd gevraagd waarvoor scholen vooral aandacht moeten hebben bij de screening.

Juiste arbeidsattitudes blijkt voor $\frac{3}{4}$ van de mentoren belangrijker te zijn dan de aanwezige kennis inzake beroepsvaardigheden.

Tevens werd bevestigd hoe streng men moet zijn bij deze screening: de meerderheid pleit voor een voldoende strenge aanpak, slechts $\frac{1}{4}$ van de mentoren vindt dat een minder strenge screening ook aanvaardbaar.

Argumenten die door de mentoren werden aangehaald om op school streng te zijn bij de screening:

- Kiezen voor duaal leren mag geen gemakkelijksoplossing zijn: er moet echt nagegaan worden of dit voor de leerling de juiste keuze is.
- Zowel leerlingen als mentor hebben baat bij de juiste motivatie.
- Leerlingen moeten dit echt willen en beseffen dat dit werken is!

Bij deze laatste bewering kan de vraag gesteld worden of deze mentor zelf het aspect leren wel voldoende prioritair stelt in dit stelsel!

3. De juiste match vinden tussen student en mentor.

Ongeveer 2/3 van de mentoren kennen de student reeds van een vroeger contact nl. een stageperiode in een voorafgaand studiejaar.

Van het 1/3 van de mentoren dat de student nog niet op voorhand kenden, is $\frac{1}{2}$ de mening toegedaan dat een intakegesprek onvoldoende is als kennisname. Zij melden dat het zinvol zou zijn om, voor het contract duaal leren wordt ondertekend, met de student op terrein te kunnen samen werken, minimaal 1 dag. Hierdoor zouden zowel student als mentor hun keuze kunnen doen op basis van een goed gevoel inzake matching.

4. Het opleidingstraject.

Het opmaken van een opleidingsplan neemt voor 2/3 van de mentoren een besprekingsduur in van 15' tot 1 uur.

Inzake de ondersteuning van de mentoren door de trajectbegeleiders is $\frac{3}{4}$ van de mentoren de mening toegedaan dat de trajectbegeleider over de nodige kennis en tijd beschikt om de leerlingen op te volgen.

Een grote meerderheid van de mentoren meent dat het uitwisselen van tips inzake de manier waarop activiteiten kunnen worden bijgebracht wenselijk is bv. inzake de clusters organisatie en planning.

5. Evalueren.

Gezien de mentoren grotendeels zij aan zij werken met de student heeft $\frac{3}{4}$ van hen wel het gevoel voldoende de dagelijkse activiteiten te kunnen opvolgen.

Integendeel blijkt het opvolgen van het opleidingsplan voor de meeste mentoren nl. voor $\frac{3}{4}$ van hen geen evidentie. Ze vonden dit moeilijk of niet opvolgbaar.

De moeilijkheid om het opleidingstraject goed op te volgen werd als volgt verklaard:

- Als mentor weet je niet wat op school effectief is gezien.
- Er is nood aan praktischere werkfiches voor de begeleiding en opvolging en het formuleren van werkpunten.

6. Zijn studenten klaar voor tewerkstelling bij het beëindigen van hun traject?

Terecht geven mentoren aan dat dit sterk zal afhangen van de persoonlijke kenmerken van de jongere en zijn motivatie om snel te willen bijleren.

Tegelijkertijd meldt $\frac{2}{3}$ van hen dat 1 jaar kort is om alle activiteiten van het standaardtraject te kunnen bijbrengen, inclusief de juiste arbeidsattitudes.

Het aantal mentoren die na duaal leren hun leerlingen zelf zal tewerkstellen is beperkt nl., maar deze resultaten dienen wel met de nodige omzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

- Een deel van de leerlingen wenst verder te studeren in de sector. Het willen halen van een hogere scholingsgraad is zeker ook een meerwaarde inzake hun toekomstige tewerkstellingskansen.
- Sommige studenten hadden vooruitzichten op tewerkstelling bij een andere werkgever.

Argumenten die werden aangehaald om duaal lerende jongeren nadien vast werk aan te bieden waren tevredenheid met de prestaties van de jongere en het feit dat men heeft ervaren dat de jongere perfect past binnen het team.

Argumenten om hen niet tewerk te stellen waren niet gelinkt aan het systeem van duaal leren, maar hadden hetzij persoonsgebonden oorzaken (motivatie ontoereikend) of ondernemingsgebonden oorzaken (geen bijkomend personeel nodig, loonkost niet kunnen opbrengen).

2.4.4. Open vragen i.v.m. ervaringen en behoeften bij mentoren.

De open vragen hadden tot doel beter zicht te krijgen op:

- de situaties waarbij mentoren het moeilijk hebben en wensen ondersteund te worden
- de manier waarop ze deze mentorondersteuning wensen.
- de aspecten die hen motiveerden

1. Welke momenten ervaren mentoren als moeilijk?

BUSO:

- De papiermolen bij de opstart.
- Ziekte van de leerling – er niet kunnen op rekenen – regelmatige afwezigheden.
- Een klein werkongeval en een berg papierwerk en werkverlet.

- Soms moet een werk echt afgewerkt zijn die dag en komt dit niet overeen met de ingesteldheid van de student. Traagheid waarmee de jongere het werk uitvoert.
- De sociale omgang met de leerling.
- Momenten met gebrek aan motivatie bij de student.
- Veel moeten herhalen, veel geduld en inspanningen die nodig zijn.
- Tijd kunnen vrij maken met de leerling om bepaalde activiteiten te bespreken, ook besprekingen met het personeel waar hij mee samenwerkt.
- Beseffen hoe lang de af te leggen weg is, hoeveel er nog moet geleerd worden
- Het maken van de afweging van wat de leerling op een bepaald moment moet doen: leren en/of werken. Het onderscheid is soms moeilijk te maken, de grens is vaag, maar toch moet de oefening gebeuren als er een opbrengst en een kostprijs aan vast hangen.
- Beseffen dat blijvende beperkingen zich uiten.

BSO:

- Motivatie van de student.
- Beoordelingsmomenten volgens de aangeleverde documenten.
- De jongeren de kans willen bieden om hem een project van begin tot einde te laten zien groeien, maar hier niet in slagen omwille van het alternerend systeem van duaal leren. Als oplossing stelt de mentor voor te opteren voor full-time lessen op school tijdens de maanden januari en februari om dan in het voorjaar enkele weken full-time te kunnen werken.

2. Welke momenten schonken de mentoren voldoening?

BUSO:

- Zien hoe de leerling in positieve zin evolueert en duidelijke vooruitgang boekt.
- Af en toe eens flink lachen met de jeugdige gast.
- Het zien openbloeien en evolueren van de jongere. Van schoolbank naar duaal leren is een grote stap in de volwassenwording.
- Als je vaststelt dat er momenten komen dat hij de werkwijze kent en het tempo aankan.
- De kleine vaardigheden die de leerling plots onder de knie heeft.
- De student die een hele dag goed en gemotiveerd had gewerkt. Het deed deugd hem dit ook te kunnen zeggen.
- Indien je vaststelt dat het personeel de leerling graag meeneemt, dit zegt veel over de leerling.
- Samen werken in een goede relatie.
- Positieve werkhoudingen: leergierigheid, opgewektheid, doorzetting van de student om er altijd te staan, grote bereidheid om vooruit te willen geraken.
- Zijn eigen enthousiasme.

BSO:

- Het werkplezier van de jongere en de duidelijke vooruitgang dat de trajectbegeleider ook op school ziet.
- De positieve kenmerken van de student: ruime basiskennis, goede inzet, zin in leren, neemt initiatief, zin in verantwoordelijkheid, oog voor details enz...
- Goed uitgevoerde werken zijn leuk voor mentor en student.
- Dat de leerling je als mentor bedankt voor alles wat hij heeft geleerd.

3. Over welke items vonden mentoren het wenselijk om meer ondersteuning te krijgen?

BUSO:

- Administratie voor- en bij de opstart.
- Specifieke situaties die zich voordoen en waarmee je als mentor weinig ervaring hebt bv. een arbeidsongeval, een student die de ramadan wil volgen, een conflictsituatie en hoe je daar als mentor moet mee omgaan.
- Betere uitwisseling van wat de jongere op school leert en hoe hij daar evolueert.

BSO:

- Communicatie met externe diensten die ook niet altijd weten hoe iets moet worden uitgevoerd.
- Duidelijker en eenvoudiger werkfiches.
- Een duidelijker beeld krijgen van wat in de opleiding aan theorie is aangeboden.

4. Netwerkmomenten tussen mentoren: kan uitwisseling van ervaringen zinvol zijn?**BUSO:****Positieve reacties:**

- Ontmoeting met andere mentoren was leerrijk en boeiend. Dit mag meer dan 1 x per jaar zijn.
- Netwerkmomenten kunnen zinvol en interessant zijn.
- Ze vinden best plaats samen met de partners van de school.
- Netwerkmomenten zijn zeer leerrijk: het verruimt je inzichten, manier van werken, je leert nieuwe mensen kennen .

Reacties met voorbehoud:

- Kan zinvol zijn, maar mag toch ook niet teveel tijd in beslag nemen. De bezoeken van de trajectbegeleider nemen ook al tijd in beslag.
- Het kunnen fijne initiatieven zijn, maar het is geen absolute noodzaak.

Negatieve reacties:

- Geen nood aan. (twee maal, reacties van ervaren mentoren)

BSO:**Positieve reacties onder voorbehoud:**

Zinvol, maar goede contacten en uitwisseling van ervaringen met de trajectbegeleider blijven het belangrijkste.

Negatieve reacties:

- Kan fijn zijn, maar ieder bedrijf heeft zijn eigen manier van werken. Er is meer nood aan beleidsmatige verbeteringen.
- Minder noodzakelijk. In de regio ken ik veel bedrijven en wij communiceren onderling wel.

5. Welke aandachtspunten wens je als mentor sectoraal of beleidsmatig opgevolgd te zien inzake duaal leren?**BUSO:**

- Er zou moeten aangemoedigd worden om jongeren tijdig kennis te laten maken met de werkvloer.
- De sector wordt gekenmerkt door veel 1-manszaken. Indien voor de leerwerkplek de mogelijkheid zou bestaan te kiezen voor een centrale aansluiting inzake alle externe diensten met doorrekening van de kosten aan de mentor, dan zouden kleine ondernemingen gemakkelijker de stap zetten om als leerwerkplek te functioneren.
- Een aantal dingen in het wetgevend kader zitten verkeerd: studenten moeten leren de sector kennen zoals hij is. Het is een verkeerd signaal hen een vast uurrooster te beloven of te doen afdwingen.
- Er moet sterk bewaakt worden dat de jongere opgeleid wordt en niet als goedkope werkracht wordt gebruikt.

BSO

- Een duidelijk kader maken waarbinnen een kennismakingsweek of -dag tussen de mentor en jongere kan plaatsvinden, wat voor beiden goed zou zijn.
- Graag een ander verzekeringssysteem voor arbeidsongevallen waarbij de mentor niet aansprakelijk kan gesteld worden voor zaken die gebeuren op plaatsen die niet onder zijn bevoegdheid vallen bv. de school.
- Kan er bekeken worden of er geen betere regeling kan komen voor de Paasvakantie, die het begin is van het hoogseizoen, waar veel werk is waarbij jongeren heel veel kunnen leren? Eventueel in relatie met de winterperiode waarvoor het moeilijker is om interessant werk aan te bieden.

6. Wenselijkheid van mentoropleidingen?

BUSO:

- Uitdrukkelijke bevestiging van de wenselijkheid: 6 x, uitdrukkelijke ontkenning: 2 x
- Wenselijk: ja, kan zeer interessant zijn, maar ook de relatie met de trajectbegeleider moet ok zijn. Ondersteuning aan beide zijden is nodig.
- Een mentor meldt dit eenmaal te hebben gevolgd bij Syntra. Dit kan positief zijn, maar indien verplicht kan het ook afschrikkend werken.
- Het kan nuttig zijn mits dit op vrijblijvende basis gebeurt.
- Kan nuttig zijn mits het niet te theoretisch is. Je zal mentor zijn uiteindelijk in de praktijk moeten leren. Als mentor moet je durven fouten maken en daaruit leren.

BSO:

De mentoren die dit item invulden vonden een mentoropleiding niet nodig indien:

- De begeleiding van de school voldoende kans biedt om je als mentor te bevragen.
- De selectie van mentoren al is gebeurd op basis van diploma en ervaring.

2.4.5. Signalen uit de eindbevraging met belang voor de organisatie van mentorondersteuning.

- Binnen mentoropleidingen zal er zeker voldoende aandacht moeten gaan naar bewustmaking van de doelstellingen van duaal leren.
- Gezien trajectbegeleiders als eersten contact nemen met de mentoren zou het goed zijn de trajectbegeleiders te wijzen op twijfels die mentoren kunnen hebben om een engagement aan te gaan louter op basis van een intakegesprek. De school kan bekijken of de student vooraf nog een

dagje stage kan lopen bij de mentor. Voor BUSO studenten kan het intakegesprek aangevuld worden met een diepergaand gesprek tussen trajectbegeleider en mentor over het individueel handlingsplan van de jongere. Uitgaande van het huidig gedrag van de jongere wordt toegelicht naar welk resultaat men wil toewerken en hoe men hier wil toe komen. Trajectbegeleiders bewaken hierbij wel de privacy van de jongeren bv door vooraf met de jongere en de ouders af te spreken welke informatie kan vrijgegeven worden aan de mentoren. Mentoren kunnen zich hierdoor een beter beeld geven van het gedrag en de gewenste omgang met de jongere. Een engagement kan dan met minder twijfels worden genomen. De kans op een goede match tussen beide wordt vergroot.

- Mentoren vinden ook een goede match tussen de student en de collega's werknemers belangrijk. In een mentoropleiding kan toelichting gegeven worden over manieren om de opname van de student in de werknemersgroep te bevorderen. Ervaringsuitwisseling rond onthaal, samenwerking en aansturing van equipes kunnen hierbij goede leerpunten zijn.
- In vormingsmoment voor (nieuwe) mentoren is het zeker nodig het belang van goede afspraken over het opleidingsplan te beklemtonen. Voor- en nadelen van instrumenten om dagelijkse activiteiten te registeren kunnen overwogen worden. Instrumenten om leerlingen op kwartaal- en jaarbasis te evalueren kunnen bekeken worden. Hierdoor zal de mentor zich verder bewust worden van zijn taak als opleider en de opvolging die van hem wordt verwacht.
- Belangrijk op contactmomenten met mentoren is hen ook te wijzen op het feit dat ze er niet alleen voor staan: de rol van mentor kan worden verduidelijkt. Diverse kanalen tot ondersteuning kunnen worden toegelicht, inclusief de rol van de sector.
- In netwerkmomenten voor mentoren kan per school het thema registeren, opvolgen en evalueren worden besproken. Mentoren wensen begeleiding op het moment dat ze vaststellen dat een jongere minder snel vordert dan ze hadden verwacht. Hoe beter een mentor gevormd is inzake het opvolgen van het vorderingsproces van de student en het meedenken over de eindbeoordeling, hoe respectvoller scholen en trajectbegeleiders ook omgaan met de standpuntinname van mentoren.
- Alle mentoren hechten veel belang aan de arbeidsattitudes van de jongeren, inzonderheid de interne motivatie. In een opleidingsinitiatief is dit zeker een wensbare module.
- Verder is er behoefte aan ondersteuning op maat: begeleiding op momenten dat men het nodig heeft, over concrete thema's, met nuttige tips en ervaringen van andere mentoren.
- Mentoren hebben ook behoefte om samen met de sector mee te denken over duurzame tewerkstelling voor de jongere m.a.w. hoe kan de overstap onderwijs – vast werk zo vlot mogelijk verlopen bv. wat met tijdelijk productiviteitsverlies.

Het is duidelijk dat de behoeften aan ondersteuning van mentoren zich veel uitdrukkelijker stelt bij de mentoren die BUSO jongeren begeleiden dan bij de mentoren die BSO jongeren begeleiden. Beide groepen preciseren hun verwachting inzake mentoropleiding als volgt:

- Een verplicht karakter zou afschrikkend kunnen werken, men zou het liever op vrijwillige basis zien.
- Men wil iets concreets, passend, niet overmaats. Men is er van overtuigd dat je mentorschap verder in de praktijk moet leren.

2.5. Analyse van de gestelde vragen en gesignaleerde behoeften.

2.5.1. Gevolgde methodiek: sterktes en zwaktes.

Dit project bood de kans om **1 schooljaar de concrete vragen en behoeften bij de mentoren te inventariseren**. Dit is een absolute sterkte geweest in het project.

- De inhoud van de vragen heeft heel sterk de centrale rol van de mentor in het communicatieverhaal met zeer diverse partijen verduidelijkt.
- De spreiding in de tijd heeft ons toegelaten een ruime waaier van diverse behoeften in functie van het verloop van het schooljaar te noteren.
- De manier waarop de vragen geformuleerd werden laat aanvoelen wat de aard van de ondersteuning is waarop de mentor hoopt.

Een belangrijke sterkte is ook het ervaren **hoe een vertrouwensrelatie met mentoren kan opgebouwd worden**.

- Het feit dat mentoren bij aanvang met heel wat vragen zitten betekent dat zij zich ondersteund voelen indien ze duidelijke tips en antwoorden krijgen op korte termijn. Hierbij kan ook de rol van de sector worden toegelicht.
- Vervolgens is de laagdrempelige beschikbaarheid belangrijk. Men moet terecht kunnen met zijn bezorgdheid op basis van een gewoon telefoontje.
- Het is belangrijk dat de mentor goed aanvoelt dat er oog is én voor zijn bedrijfsvoering én voor de opleidingsbehoefte van de leerlingen. Voor de mentor is het een gecombineerd verhaal dat niet los van mekaar te zien is. Ook indien de mentor geen werkgever is blijft hij als werknemer betrokken bij de uitvoering van de opgelegde werkplanning.

Een andere sterkte van de gevolgde werkwijze, met inventarisatie van de vragen over een volledig schooljaar, is dat kon vastgesteld worden **in welke mate gestelde vragen betrekking hebben op problemen die zich bij een aanzienlijk deel van de mentoren stellen**, versus de echte individuele problemen.

De collectieve lijn in de vragen is veel groter dan dit door een individuele mentor wordt aangevoeld. Voor hem is iedere uitdaging die optreedt onverwachts en individueel. Zicht hebben op collectieve problemen laat toe mentoren hier beter bij te begeleiden.

Enkele voorbeelden:

- Voor een mentor komt het moment dat hij plots niet meer de energie heeft om voor de volle 100 % te investeren in de begeleiding van de jongere onvoorzien en geraakt hij soms in paniek. Collectief gezien blijkt dit zich bij de meeste mentoren wel eens voor te doen. De mentor moet op dit moment op de juiste manier worden ondersteund.
- Mentoren kunnen geconfronteerd worden met een student die begint te twijfelen en onzeker wordt over zijn juiste keuze en minder gemotiveerd wordt. Voor de mentor roept dit vragen op: zit zijn begeleiding nog goed? Collectief gezien is dit echter op een bepaald leeftijd een heel logisch gegeven. In plaats van feedback te geven over een dalende motivatie moet op dat moment gespreksruimte geschapen worden om over de twijfels van de beroepskeuze van de leerling te spreken.
- Mentoren kunnen vrij plots een sterk veranderend gedragspatroon vaststellen bij hun student. Het is dan belangrijk dit voor de mentor ook te kunnen kaderen in kenmerken die verbonden zijn met ontwikkelingsfases van de doelgroep en dus een collectief gegeven zijn.

- Mentoren kunnen zelf ook veranderend gedrag vertonen bv. naargelang de ervaren werkdruk. Een collectief gegeven waar de mentor zich best bewust van is in zijn individuele omgang met de student.

Tegelijkertijd zijn ook een aantal **zwaktes in de gevolgde methodiek** van het project ervaren:

- Gezien de mentoren ook vaak werkgevers zijn maken zij bij het formuleren van hun behoeften **zelden een onderscheid tussen behoeften zuiver in functie van hun mentorschap en behoeften in functie van hun werkgeversverantwoordelijkheid**. Het feit dat ze deze vragen en behoeften door mekaar formuleerden ten aanzien van EDUplus is niet erg en is oplosbaar o.a. door hen beter wegwijs te maken in het ondersteunend netwerk voor werkgevers zodat hun mentorschap er niet onder lijdt. Deze vaststelling kan naar een opportuniteit worden omgezet indien tijdens een opleidingsmoment mentoren verduidelijking krijgen over hun specifieke rol en verantwoordelijkheid als mentor.
- De mentoren **verbinden de naam EDUplus met zijn huidige rol** in functie van de erkenningsprocedure van leerwerkplekken, het opleidingsaanbod, de outplacementbegeleiding. In dit project had de benadering van de mentoren een totaal andere doelstelling. Er is hen dan ook telkenmale moeten worden uitgelegd dat dit project kadert in functie van een ESF-opdracht rond mentorschap. Het tijdelijk karakter van dit ESF project maakte het de mentoren niet gemakkelijker om de rol van een sectorale coach naar hen te kunnen plaatsen. Indien EDUplus in de toekomst een rol wenst op te nemen in de ondersteuning van de mentoren zal de organisatie deze rol duidelijk moeten communiceren.
- Een aantal **vragen of signalen hebben ons onrechtstreeks bereikt** nl. via de trajectbegeleider die ondersteuning zocht bij EDUplus. Vragen die nauw verbonden zijn met sociale verhoudingen op de werkvloer zijn door trajectbegeleiders niet evident om te beantwoorden. Zij vonden het positief met dit soort vragen bij EDUplus terecht te kunnen. Het lijkt dus aangewezen tegelijkertijd ondersteunend te werken naar mentoren én trajectbegeleiders. Het blijkt absoluut nodig voortdurend met beide partijen overleg te hebben ten einde afstemming te bevorderen. Het is goed aan de mentoren de complementaire rol van EDUplus te verduidelijken.
- Dit project liep in samenwerking met 5 scholen. Door de nauwe contacten met deze scholen is hen duidelijker geworden wat de sterkte is van hun eigen werkdomein ter ondersteuning van de mentor nl. de pedagogische aspecten in de relatie mentor - student, maar eveneens wat hun zwakte is om de mentoren te ondersteunen nl. de veel ruimere communicatie waaraan de mentor is blootgesteld. **Scholen die niet als directe partner bij het project waren betrokken zien minder duidelijk de complementariteit en meerwaarde die het werken in een netwerk met EDUplus kan bieden**. Ze vrezen dat middelen ter ondersteuning van duaal leren teveel zouden versnipperd worden waardoor scholen eigen middelen zouden ontbreken om hun duale trajecten goed te begeleiden.

Conclusies :

Om de zwaktes om te buigen naar kansen en om de sterktes maximaal te benutten ter ondersteuning van het mentorschap zal EDUplus zijn toekomstige rol naar alle partijen goed moeten duiden.

De vaststelling dat een aantal problemen niet individueel zijn maar collectief aan de doelgroep of de sector of het standaardtraject vergroot de kans op succes bij het begeleiden van mentoren vanuit één centraal punt :

- Occasionele opleidingspartners zien minder het collectief gegeven in de behoeften.
- Niet sectorgebonden partners hebben te weinig voeling met sectorale eigenheden bv. de impact van weersomstandigheden op de duale trajecten.

2.5.2. Opdeling van de gestelde vragen ten aanzien van de beïnvloedende factoren: zie bijl....

In het eerste deel van dit rapport werd de centrale functie van de mentor inzake communicatie ten aanzien van bedrijfsinterne factoren, bedrijfsexterne factoren en samenwerkende partners geschetst.

Bij de verwerking van de gestelde vragen leek het ons zinvol na te gaan hoe intensief ieder communicatiekanaal door de mentoren diende te worden aangewend om tot oplossingen te komen.

Opvallend hierbij is dat bijna altijd meerdere partijen betrokken zijn. Niet verwonderlijk dus dat mentoren er soms hun weg in verliezen. Het spinnenweb dat in de inleiding als beeld werd gebruikt kon dus ook praktijkgericht worden gekwantificeerd.

1. Het belang van bedrijfsexterne factoren.

In het totaal van de gesignaleerde vragen en behoeften spelen voor ongeveer 50 % van de vragen bedrijfsexterne factoren een rol.

In ongeveer ¼ van de gestelde vragen en behoeften is een achterliggend wetgevend kader van toepassing. Concreet betekent dit dat bij het beantwoorden van deze vragen een partij moet betrokken zijn die dit achterliggend wetgevend kader kent. Dit kan zijn: de school, een externe dienst of een derde organisatie, EDUplus of de sectorale coach.

Voor ongeveer 1/6 van de gestelde vragen en behoeften speelt ook een duidelijk economisch-sectoraal kader mee. Dit betekent dat ervaring met de sector en/of toegang tot contactpersonen verbonden met de sector wenselijk zijn om deze vragen en behoeften te kunnen kaderen.

Niettegenstaande klimatologische factoren binnen de sector zeer sterk de aard van de activiteiten mee bepalen in de loop van het jaar speelt hun invloed in het stellen van de vragen en behoeften door mentoren maar uiterst beperkt mee. De link is er enkel bij de vragen die te maken hebben met planning binnen het opleidingsplan en bij de praktische organisatie van het werk. Slechte weersomstandigheden stellen mentoren extra op de proef om te zien welke activiteiten van het leerplan toch aan bod kunnen komen: een uitdaging met extra kansen om activiteiten van onderhoud en/of planning of organisatie aan te leren.

2. Het belang van bedrijfsinterne factoren.

Dat alle gestelde vragen ook bedrijfsorganisatorische consequenties hebben is logisch. Bijkomend kaderen ongeveer 1/5 van de gestelde vragen en behoeften in beslissingen die op managementniveau worden genomen. Indien de mentor geen werkgever is zal regelmatig nauw overleg nodig zijn.

3. Het belang van samenwerkende partners en derden.

Het zoeken van antwoorden op vragen of uitdagingen heeft aangetoond dat steeds meerdere samenwerkende partners betrokken zijn om tot oplossingen te komen.

Dat de school en haar omgeving enerzijds en de student in zijn omgeving anderzijds, vrijwel altijd betrokken partijen zijn is eigen aan het stelsel van duaal leren, maar betekent ook dat:

- Het onderwijs en de scholen over voldoende middelen moeten beschikken om te investeren in uren begeleiding door de trajectbegeleiders.
- Nabijheid en bereikbaarheid van de school, de trajectbegeleider en de student door de mentoren als zeer essentieel worden ervaren.

Externe diensten en derden komen voor meer dan 1/3 van de probleemstellingen naar voor als betrokken partij. Concreet betekent dit dat de mentor ook dit netwerk moet leren uitbouwen en hier moet leren mee communiceren. Voor ervaren mentoren vormt dit geen probleem, voor nieuwkomers mentoren die dan ook als werkgever functioneren brengt dit wel bijkomende behoeften aan ondersteuning mee.

De betrokkenheid van EDUplus en de sectorale coach inzake de gestelde vragen waren divers. Soms stond het mentoren de juiste weg te wijzen naar de dienst die hen kon helpen. Soms vroegen ze meer uitleg over het probleem waarmee ze werden geconfronteerd en was verder opzoekwerk of contacten met andere derden nodig bv. Syntra Vlaanderen, FEDRIS, veiligheidsdiensten enz... Mentoren bleken vaak nood te hebben aan iemand die meedenkt met hen om binnen hun bedrijfscontext tot de beste oplossing te komen.

3. Het belang van deze vaststellingen voor de organisatie van mentorondersteuning.

- Het blijkt belangrijk dat diensten of personen die mentoren ondersteunen zelf ook deskundigheid hebben of opbouwen inzake **bedrijfsexterne factoren** die duaal leren beïnvloeden. Een brede kennis van het wetgevend kader is hierbij één aspect maar voeling met de economische en sectorale context binnen de groene sectoren is evenzeer nodig. Betrokkene moet kunnen fungeren binnen een goed uitgebouwd netwerk om telkenmale de mentor de juiste weg te kunnen aangeven.
- Heel wat externe opleidingen focussen zich louter op de communicatie tussen 2 personen nl de mentor en de student. De **bedrijfsorganisatorische aspecten** die ermee verbonden zijn worden vaak uit het oog verloren. Goede mentorondersteuning bestaat er in ook met de mentor mee te denken over de gevolgen bedrijfsintern nl. bedrijfsorganisatorisch en beleidsmatig. Immers: de bedrijfsorganisatie wordt door de werkgever aangestuurd. Indien de werkgever de mentor niet voldoende tijd en ruimte geeft om de jongere te begeleiden zullen de opleidingsdoelstellingen moeilijk realiseerbaar zijn. Waar werkgeverschap en mentorschap twee verschillende personen betreft zal het niet volstaan enkel de mentor te professionaliseren maar ook de bedrijfsleider zal best bewust worden gemaakt van een aantal facetten van duaal leren.
- Het intensief netwerk dat bij duaal leren actief is tussen mentor en een reeks **samenwerkende partners of diensten**, vereist van de dienst of persoon die de mentor ondersteunt dat hij/zij zelf ook vertrouwd is met de werking van deze externe diensten of derden en de courant gebruikte procedures en terminologie kan toelichten.
- Een ondersteunend aanbod zal altijd op maat moeten voorbereid worden: niet ervaren mentoren zullen ook voor eenvoudige vragen stapsgewijs ondersteund moeten worden, ervaren mentoren

kunnen vaak verder aan de slag op basis van 1 goede tussenkomst. Diensten die een mentorbegeleiding verzorgen zullen naast opleiding ook begeleiding moeten kunnen aanbieden.

2.5.3. Opdeling van de vraagstelling naar oorzaak van de vraagstelling.

Er werd nagegaan wat de aanleiding was van de vragen die in de loop van het jaar door de mentoren werden gesteld. Hierbij werd volgende differentiatie vastgesteld:

1. Tijdstip in functie van het schooljaar.

Naargelang nieuwe fasen in het leerproces opduiken stelt de mentor zich andere vragen. Inzake het ondersteunen van mentoren kan hier zeker uit onthouden worden dat een fasering van aanbod wenselijk is. kan zijn.

Het zou niet goed zijn teveel informatie op eens aan de mentor te verstrekken. Beter is hem de ondersteuning te bieden naargelang hij zelf de behoefte hiertoe ondervindt, dus gespreid in de tijd.

2. De ondernemingskenmerken en de bedrijfscultuur.

Een aantal gesignaleerde behoeften zijn duidelijk gebonden aan het feit dat het gaat over micro-ondernemingen waarbij de werkgever ook vaak de mentor is of waarbij beiden nauw samenwerken.

Mentoren actief in jonge bedrijven in volle uitbouw bellen maar indien ze zelf een vraag hoogdringend vinden en snel een oplossing willen.

Mentoren in bedrijven met meer anciënniteit stellen heel wat genuanceerder vragen. Hun contacten zijn vaak niet louter informatief maar geven aan dat ze zelf ook willen meedenken over een leerproces en over mogelijke oplossingen.

Ook het feit of de werkgever zelf mentor is of niet bepaalt mee de aard van de vraagstelling.

Sommige ondernemingen zijn zich sterk bewust van hun bedrijfscultuur. Ze stellen zich dan ook meer vragen over de manier waarop ze hun bedrijfscultuur ook naar de student kunnen vertalen bv. inzake veiligheid, inzake klantvriendelijkheid,....

Initiatieven inzake mentoropleiding of begeleiding dragen er best toe bij om mentoren bewust te maken van hun eigen bedrijfscultuur en de ondernemingskenmerken waarbinnen ze hun taak uitoefenen. Of de mentor hier zelf impact op heeft of niet zal dan weer van onderneming tot onderneming verschillen.

3. De arbeidsverhoudingen: is er 1/1 verhouding tussen mentor en student of maakt de student deel uit van equipes?

De competenties die mentoren nodig hebben liggen naargelang de arbeidsverhoudingen deels verschillend. Zo vraagt het aansturen van equipes extra competenties.

Naar de organisatie van mentorondersteuning lijkt het wenselijk bepaalde modules gedifferentieerd te laten verlopen al naargelang de situatie waarin de mentor zich in de onderneming bevindt.

4. De persoonlijkheidskenmerken van de mentor.

Persoonlijkheidsprofielen van mentoren vertonen sterke verschillen.

- Sommigen willen zoveel mogelijk op voorhand weten: ze hebben een voorafgaand vragenlijstje klaarliggen en willen op zeer diverse situaties voorbereid zijn.
- Anderen hebben helemaal geen behoefte aan input zolang er geen brandende problemen zijn. Pas indien de problemen zich stellen trekken ze aan de alarmbel.

Inzake mentorondersteuning is het goed rekening te houden met deze persoonlijkheidskenmerken: communicatie mag noch overmatig noch ontoereikend worden ervaren.

Anderzijds mag mentorondersteuning ook niet meegaan met uitersten in deze profielen:

- Het is goed zorgzame mentoren een antwoord te geven op hun belangrijkste bekommernissen op dat moment. Tegelijkertijd kan het wenselijk zijn hen gerust te stellen over al de andere vragen die ze zich voorafgaand aan feiten stellen. Te weten dat ze over deze aspecten terecht kunnen bij een ondersteunend contactpunt, kan bevrijdend werken en voor hen ook een voldoende antwoord vormen.
- Mentorondersteuning moet er ook in slagen een toegangsdeur te openen om input te geven aan mentoren die zelf weinig of geen vragen stellen maar waarbij vanuit de trajectbegeleider of de student wel degelijk problemen in de begeleiding worden aangehaald. Een minimale verplichting inzake mentorbegeleiding kan de gewenste kier zijn om de deur voor input te openen.

Indien mentoren kunnen kiezen welke vorm of combinatie van ondersteuning zij wensen, dan houdt een professionalisering ook in dat ze bereid zijn om zich in te schrijven in één van de aangeboden ondersteuningsvormen.

De ervaring leert dat de mentoren die het meest ondersteuning inroepen vaak de mentoren zijn die de begeleiding het professioneelst willen aanpakken. Mentoren die niets van zich laten horen, geen vragen stellen, geen ervaringen delen,... zijn zich soms weinig bewust van hun echte taak als mentor. Net zij hebben ook ondersteuning nodig.

5. De doelgroep van leerlingen en het standaardtraject dat moet doorlopen worden.

Naargelang het punt waarop een leerling zijn traject start, treedt er een groot verschil op naar intensiteit van begeleiding.

- Hoe jonger de leeftijd, hoe intensiever de begeleiding op de werkvloer zal zijn.
- Hoe lager het opleidingsniveau en hoe minder arbeidsrijp de student is, hoe intensiever de nood aan begeleiding door de mentor zal zijn naar de student.
- Hoe minder ervaring er is met het werkveld, hoe groter de te overbruggen afstand tussen school en werkvloer zal zijn.

Mentoren van BUSO leerling hebben dan ook meer nood aan mentorondersteuning dan mentoren van een student 7 de jaars BSO .

Naast de kenmerken van de doelgroep zal ook de aard van het standaardtraject mee bepalen in welke mate mentoren gemakkelijker of moeilijker hun opleidingstraject zullen kunnen vervolledigen.

Bv. het deel organisatie en planning in het standaardtraject BSO 7 de jaar plaatst de mentoren voor grotere vragen inzake mogelijke aanpak dan de clusters die louter betrekking hebben op uitvoerende activiteiten.

6. Sectorale kenmerken.

Een aantal sectorale kenmerken geven directe aanleiding tot vraagstelling. Enkele voorbeelden:

- Het feit dat men dikwijls werkt onder het toezicht van de klant is vrij specifiek.
- Het werken op alle mogelijke diverse sites is eigen aan de sector.
- De sterke invloed van weersomstandigheden en de seizoenen is eigen aan de sector.
- De omgang met moeilijk te voorkomen flexibiliteit in werkuren is sectoreigen.

Bij de ondersteuning van mentoren zal er dus zeker ook aandacht moeten gaan naar specifieke aandachtspunten voor de sector. Indien mentorondersteuning wordt uitbesteed aan derden die de sector niet kennen, dan is het voor hen moeilijk om de context ten volle te kunnen begrijpen.

- ofwel worden de cases niet sectorgebonden gekozen, maar dan vinden de deelnemers de aangehaalde situatie niet relevant voor hun bedrijfswerkelijkheid.
- ofwel wordt getracht sectorgebonden cases aan te halen, maar hier zinvol met mentoren over praten blijft moeilijk. Het inbouwen van ervaringsuitwisseling tussen nieuwe en ervaren mentoren en tussen ervaren mentoren en sectorafgevaardigden kunnen hierbij nuttige oplossingen vormen.

2.5.4. Opdeling van de vraagstelling naar ondersteuning dat men verwacht.

Mentoren geven aan het druk te hebben en niet te zitten wachten op bijkomende verplichtingen. Men wil zich wel inzetten voor een goede begeleiding van de jongere en men wil zich wel professionaliseren, maar het aanbod moet concreet zijn en op maat van hun eigen situatie. Er bleek behoefte aan volgende diverse vormen van ondersteuning:

1. Behoeftte aan individuele begeleiding

Sommige mentoren willen gewoon kunnen bellen als ze een probleem hebben. Ze willen hun situatie of ervaring kunnen uitleggen en ze willen dat je met hen meedenkt voor een geschikte aanpak en/of oplossing.

In verband met de organisatie van de ondersteuning betekent dit dat dit niet op voorhand traceerbaar is in de tijd. Enkel een min of meer permanente of toch regelmatig bereikbare hulplijn kan hierbij een passend antwoord bieden.

Echter: het is niet omdat een mentor zijn situatie als uniek en individueel ervaart, dat er toch geen collectief gegeven zit in al deze contacten. Indien dit wel het geval is moet er zeker ook ondersteunend een soort trefwoordenlijst komen bv op de website van de organisator van deze mentorondersteuning, waarbij men op een heel eenvoudige manier al de kern van een aantal vragen en antwoorden kan terugvinden. Op die manier kan ook een lerend netwerk worden opgebouwd, gebaseerd op de dagelijkse praktijk ervaringen.

2. Vormingsinitiatieven

Een aantal vragen tot ondersteuning zijn duidelijk gebonden aan:

- een tijdstip in de loop van het opleidingstraject bv een opstart- of een afsluitmoment
- ondernemingskenmerken bv. de student is de eerste werknemer in dienst.

Een modulair aanbod gespreid in de tijd kan hier de oplossing bieden. Verder zal moeten rekening gehouden worden met:

- de momenten (en seizoenen) dat mentoren bereid zijn om zich vrij te maken
- de regionale spreiding van de mentoren, waarbij lange verplaatsingen te hoge drempels zullen vormen.

3. Ervaringsdeling

Een aantal mentoren vragen geen zwart-wit antwoord. Ze willen met anderen kunnen nadenken over situaties die ze bij duaal leren aan de lijve ondervinden. Enkele voorbeelden van onderwerpen die door mentoren werden aangegeven om ervaringen te delen:

- Het aanbrengen van bepaalde arbeidsattitudes.
- Thema's die mentoren regionaal verbinden:
Een streek kan de aard van het cliënteel en de opdrachten bepalen en zo ook het kader waarbinnen de activiteiten van de duale studenten moeten worden aangeleerd.
Een school volgt een bepaalde methodiek inzake ondersteuning door de trajectbegeleider en inzake het gebruikte evaluatiesysteem.

Bij ervaringsdeling wenst men een goed evenwicht te bewaren tussen digitale mogelijkheden tot ervaringsuitwisseling en individuele contactmomenten waarbij mentoren samen komen.

- Individuele contacten zijn directer en laten interactie toe. Ze worden als een echte meerwaarde ervaren.
- Om kennis te delen via een digitaal platform neemt men individueel dikwijls niet de nodige tijd.

Mentorcontactmomenten versterken het gevoel lotgenoten te zijn:

- De individuele mentor herkent zijn persoonlijke situatie ook in de ervaringen van anderen en samen zoeken ze oplossingen.
- Problemen of ervaringen die collectief blijken te zijn kunnen vanuit netwerkmomenten worden doorgegeven aan de bevoegde instanties bv. gewenste verduidelijkingen inzake prestatiestaten.

DEEL 3: LERENDE NETWERKING

3.1. Initiatieven georganiseerd door het lerend netwerk duaal leren.

3.1.1. Het lerend netwerk, duaal leren 2.0.

1. Samenkomst op 29 september 2017 te Brussel:

Verloop: het lerend netwerk heeft de promotoren van de projectoproep 391 samengebracht teneinde onderling aan informatiedeling te doen en beleidsaanbevelingen te formuleren.

- Er was de mogelijkheid om onderling kennis te maken.
- In kleine groepen werd gevraagd 3 prioritaire aandachtspunten af te bakenen, waarna collectieve aandachtspunten werden vastgelegd.

Het horen van de inbreng van diverse sectoren gaf me als sectorale coach binnen de groene sector beter zicht op :

- De eigenheid van de groene sector versus de andere sectoren.
- De uitdagingen en behoeften inzake duaal leren die zich collectief stellen versus diegene die specifiek zijn voor de groene sector.
- De grote verscheidenheid aan behoeften en verwachtingen inzake toekomstige vormgeving van duaal leren en de complexiteit die dit voor gevolg heeft.

Collectieve uitdagingen die ook voor de groene sector van belang zijn:

In diverse beroepsgroepen is er **nood aan instroom van meer leerlingen**. Indien het aantal inschrijvingen beperkt of dalend in een studierichting is de kans op succesvolle instroom in duaal leren hoe dan ook kleiner.

- Ook in de groene sector is verdere promotie van de studierichting belangrijk.
- Toelichting in verband met de mogelijkheid tot duaal leren maakt hier onderdeel van uit.

Schoolmilieu en werkmilieu communiceren met een andere taal. De school gebruikt veel terminologie eigen aan bepalingen conform de onderwijswetgeving, de mentoren gebruiken terminologie eigen aan de arbeidswetgeving.

Bv. in onderwijsterminologie weet iedereen wat het voor studenten betekent indien er een pedagogische studiedag is. In het kader van de arbeidswetgeving wil de mentor weten hoe hij deze dag moet doorgeven aan zijn sociaal secretariaat.

Ook in de groene sector stellen zich soms (ver)taalproblemen tussen beide leefwerelden, zeker ten aanzien van nieuwe mentoren.

Timing:

Over de sectoren heen willen scholen liefst zo vroeg mogelijk (rond Paasvakantie) een globaal zicht hebben op het potentieel aantal studenten duaal leren.

Redenen hiertoe zijn: gerichter kunnen zoeken van geschikte mentoren, sneller zicht hebben op bijkomende gevolgen voor de school inzake uurroosters, beter zicht hebben op de samenstelling van klassengroepen, meer tijd kunnen besteden aan voorbereidende gesprekken met ouders, meer tijd hebben voor intakegesprekken met mentoren.

Deze uitdaging stelt zich evenzeer voor de groene sector, gekenmerkt door:

- Veel kleine ondernemers met jaarlijks een wijzigend bestand aan mentoren. Belangrijk is ze dus op tijd te kunnen informeren.
- Meer en meer scholen die instappen in duaal leren met nood aan ondersteuning.

Het is wenselijk een duidelijk voorstel van timing uit te werken, wat een optimale spreiding en afstemming van initiatieven op mekaar in de loop van een schooljaar mogelijk moet maken.

Toegangen tot websites:

Registraties in de website duaal leren en de website Mijn loopbaan kunnen vlot verlopen indien diegenen die de registraties doen vooraf toegang hebben verleend gekregen tot het systeem en de nodige opleidingen hebben gehad. Dit inputwerk werd tot op heden gedaan door trajectbegeleiders.

Ook in de groene sector maakten diverse scholen melding van problemen met de toegangen en het inbrengen van de gegevens. Het is wenselijk dat de websitebeheerders tijdig de nodige acties ter informatie ondernemen.

Nood aan duiding van het systeem duaal leren in vergelijking met andere vormen van alternerende opleidingen:

Voor ondernemers is het systeem duaal leren vaak nog onbekend en kan men het niet plaatsen of onderscheiden van andere vormen van alternerende opleidingen, blokstages, kennismakingsstages, enz...

Ook in de groene sector is er nood aan verdere verduidelijking over wat duaal leren precies is en hoe het zich onderscheidt van de andere systemen van werkplekleren.

Arbeidsongevallenverzekering:

Over de sectoren heen worden vragen gesteld over de verschillende regeling bij SAO versus OAO. Bij OAO dient de onderneming de verzekering te dragen voor de volledige prestatieweek, dus inclusief de schooldagen.

Ook binnen de groene sector vonden de mentoren van bij de aanvang dat dit geen te verantwoorden regeling was: de meerwerkplek heeft geen probleem om de risico's te verzekeren op het werk en op weg van en naar het werk, maar willen niet de volle verantwoordelijkheid dragen voor wat gebeurt op weg naar school en tijdens de lessen op school. Argumentatie: ze kunnen de risico's niet voorkomen en hebben geen impact op dit gebeuren.

Deze zorg werd op dit lerend netwerk als topprioriteit geformuleerd voor het beleid.

- De deelnemers van het lerend netwerk opperden het voorstel een algemene overkoepelende verzekering af te sluiten voor alle duale leerlingen. Via de input van de overeenkomsten op de website duaal leren kan men immers beschikken over alle nodige gegevens.
- Het is wenselijk na te zien of de informatie die zich bevindt in de overeenkomsten volstaat dan wel moet aangevuld worden bv. met het nummer van het paritair comité of de nacecode, teneinde de risicogroepen te kunnen vaststellen. Opname van de nodige gegevens is praktisch, onafgezien van de beslissing over wie in de toekomst welke arbeidsongevallenrisico's zal verzekeren.

2. Samenkomst op 29 januari 2018 te Brussel.

Het betroffen dieptesessies waarbij 3 sectoren aan mekaar hun project voorstelden.

EDUplus maakte deel uit van een dieptesessie waarbij ook de ESF projecten van Volta en Constructiv werden voorgesteld. Deze sectoren tellen ook vooral micro-ondernemingen. Onderlinge tips waren dus bruikbaar.

EDUplus: toelichting zie ppt **Bijlage..... Presentatie lerend netwerk 29/01/2018.**

Op basis van de tips die door deelnemers werden gegeven is verder ook acte genomen van tools die in vorige ESF projecten werden ontwikkeld en inspirerend kunnen werken.

VOLTA: de sector omvat 4.725 bedrijven en telt 36.211 werknemers, hoofdzakelijk arbeiders (75%)

De sector heeft een brede werking uitgebouwd inzake duaal leren.

- Men helpt mee aan de uitbouw van het systeem: standaardtrajecten omzetten in activiteitenlijsten. Latere verfijningen door de scholen en de sector samen.
- Men ondersteunt de scholen: men organiseert info-avonden voor scholen, men ondersteunt opstartmomenten in scholen die duaal leren lanceren, men ontwikkelde een tool voor het screenen van arbeidsrijpheid, men heeft een logboek ontwikkeld die als agenda kan worden gebruikt.
- Men ondersteunt het zoeken van leerwerkplekken door de organisatie van Kick-offs met speed-dates tussen leerlingen en bedrijf met het oog op het vinden van de juiste match. Bij de opstart van een duaal leertraject worden bedrijfsbezoeken gebracht.
- Men organiseert klankbordgroepen tussen mentoren en scholen bv naar aanleiding van tussentijdse evaluaties.
- Men bewaakt mee de veiligheid van de leerlingen duaal door kleine bedrijven te ondersteunen bij de opmaak van hun risico-analyse.
- Men volgt de duale trajecten op door bedrijven en scholen te bezoeken en leerlingen te bevragen.
- Men organiseert mentoropleidingen regionaal, maar ook in bedrijven indien hiertoe behoefte is. Er werden tot op 29/01/201/ 14 mentoropleidingen georganiseerd en 114 mentoren opgeleid.

CONSTRUCTIV: project ABC van duaal leren. Het was nuttig te zien welke rol men speelt binnen het faciliteren van duaal leren.

- Men helpt mee de standaardtrajecten schrijven.
- Men verleent de erkenningen van de leerwerkplekken. Men behandelt de erkenningsaanvragen administratief en telefonisch, men doet geen plaatsbezoeken.
- Scholen kunnen steeds terecht met hun vragen bij het sectoraal netwerk.
- Men ziet de ongevalstatistieken na van een onderneming om een eerste idee te hebben of een veilige leerwerkplek kan worden aangeboden.
- Het zoeken van geschikte leerwerkplekken gebeurt enkel mits de expliciete vraag van een school die hiermee in de problemen zit, niet pro-actief.
- Men treedt niet in de plaats van de school, men heeft geen screeningstools uitgewerkt, maar mensen van de sector kunnen wel gevraagd worden om aanwezig te zijn bij de screening van de arbeidsrijpheid van jongeren om hen toegang te geven tot duaal leren.
- Scholen organiseren zelf info-avonden, Constructiv neemt wel deel om vragen te beantwoorden die sectorgebonden informatie omvatten.
- Men organiseert samenkomsten voor mentoren.
- De sector stelt het volgen van een 1 daagse mentoropleiding binnen de 6 maanden na start van het mentorschap verplicht.

In het project zet men vooral in op de vraag hoe trajectbegeleiders op school sterker kunnen ondersteund worden. Gezien in de toekomst nieuwe scholen zullen mee stappen in duale trajecten wil men hen maximaal kunnen ondersteunen.

Inzake aanbevelingen:

- Zoekt men sectoraal een oplossing om tijdens de winterstop niet aan werkplekklere te doen en dit te compenseren in de Paasvakantie, men stelt voor om dan full-time aan werkplekklere te doen.
- Is men voorstander van consequente bepalingen inzake arbeidsongevallenverzekering: schoolprestaties door de school, werkplekklere door de onderneming.

Uit het tweede lerend netwerk bleef me vooral bij dat deze sectoren:

- Scholen en trajectbegeleiders nauw ondersteunen inzake alle achtergrondinformatie en praktische aspecten die met duaal leren te maken hebben.
- Mentoropleidingen wel verplicht stelt. Dit stelt de sector in staat om mentoren voldoende bewust te kunnen maken van de specifieke aanpak die van hen wordt verwacht binnen duaal leren.

3. Samenkomst op 22/06/2018 te Brussel.

De doelstelling van de samenkomst was algemene beleidsaanbevelingen samen te brengen.

Een aantal geformuleerde aanbevelingen leken ook op de groene sector van toepassing. Andere zijn niet van toepassing of zouden zelfs contraproductief werken mochten deze algemeen worden doorgevoerd.

Beleidsaanbevelingen die ook op de groene sector van toepassing zijn:

Toeleiding:

- Belang in te zetten op beroepsoriëntatie: indien men niet voor de richting kiest zal men ook niet instromen in duaal leren.
- Het belang scholen én mentoren én ouders te verduidelijken wat duaal leren is.
- Het is belangrijk gericht contactmomenten met diverse partners te zoeken bv beurzen, infomomenten,... om duaal leren te promoten.
- Werken aan beeldvorming bij ouders is wenselijk: zij bepalen mee of hun zoon/dochter aan duaal leren doet.
- Scholen: het is wenselijk dat leerkrachten leerlingen gericht opvolgen tijdens het schooljaar voorafgaand aan duaal leren zodat ze goed aanvoelen voor wie duaal leren een geschikt traject is.
- Studenten moeten zelf ook de juiste informatie ontvangen.
- In grootsteden, met veel ongekwalficeerde uitstroom, kan het nuttig zijn beleidsmatig samen te werken om te zien hoe de instroom in richtingen met duale trajecten kan worden vergroot.

Screening en matching:

- Uitwerken van een degelijk kader inzake snuffelstages.
- Benadrukken van het belang van een goed persoonlijk contact tussen mentor en trajectbegeleider. Een ondersteunende tool kan enkel een middel zijn om tot een goed gesprek te komen.

Begeleiding:

- De hele ondersteuning van duaal leren staat of valt met het beschikbaar hebben van middelen, uren, mankracht om ondersteuning te verlenen. Dit is zo voor scholen in functie van beschikbare uren om trajectbegeleiders grondig hun werk te laten doen, maar geldt evenzeer voor sectoren die mentoren willen ondersteunen in hun opleidingstraject.
- Heel belangrijk is de complementariteit van partners: iedere partner kan zijn sterke kant inzetten. Bij de sector is dit de ruimere communicatiemogelijkheden met een netwerk aan diensten. Men dringt aan op voldoende ondersteuning van sectoren.

- In micro-ondernemingen, waarbij veel mentoren ook werkgever zijn, kunnen ze niet genieten van mentorkortingen, gezien deze zich richten tot mentoren-werknemers. Mentoren worden ongelijk behandeld.
- Professionalisering moet zowel mogelijk zijn voor de begeleiding van mentoren als voor de begeleiding van trajectbegeleiders.
- Teksten i.v.m. duaal leren die gepubliceerd worden vanuit overheidsdiensten of overkoepelende diensten houden best goed rekening met de leesbaarheid op de werkvloer. Taal moet eenvoudig gehouden worden, geen afkortingen, geen te lange teksten, wel overzichtelijke tips.
- Er moet verder over nagedacht worden hoe we ook de student betrekken als meewerkende partner in duaal leren.

Opvolging - evaluatie:

- Het is wenselijk verder te werken aan een goede vertaling van standaardtrajecten tot bruikbare instrumenten voor opvolging en evaluatie. De norm zou moeten zijn dat alle mentoren en studenten er vlot kunnen mee werken.
- Het is nodig mentoren voor te bereiden op wat van hen wordt verwacht inzake evaluatie: wat moeten ze doen, wanneer, hoe. Het is wenselijk de werkwijze en criteria van evaluatie te verduidelijken. Er is nood aan professionalisering.

Maatwerk:

- Het is wenselijk ook samen met trajectbegeleiders na te denken over hoe je kan differentiëren binnen 1 klas: leerlingen die voltijds les volgen, gezamenlijke uren praktijk, specifieke behoeften in functie van problemen op de werkvloer. Leerwerkplek en school moeten beter op mekaar kunnen inspelen.
- De kwaliteit van de opleiding van de student moet op ieder moment centraal staan. Hierbij kan aandacht gaan naar algemene aspecten die van belang zijn bv instructies geven, feedback geven, motiveren..., maar er moet ook een aanbod worden opgemaakt die inspeelt op specifieke behoeften bv. leerlingen met een taalachterstand of leerlingen met specifieke zorgnoden.
- Voor alles is het belangrijk dat bestaand materiaal goed wordt gebundeld en open gesteld voor iedereen die er nuttig gebruik kan van maken. Een lerend netwerk kan verder instaan voor de bundeling van materiaal en het toegankelijk maken er van.

Praktische aandachtspunten die niets te maken hebben met bovenstaande bouwstenen:

- Pleidooi voor consequent taalgebruik. Indien duaal leren zich onderscheid van stagelopen is het niet goed dat het eerste contract dat sommige leerlingen aangeboden krijgen een STAGE overeenkomst alternerende opleiding noemt.
- Pleidooi om inzake arbeidsongevallen verder het systeem te optimaliseren o.a. wie dekt welke risico's + uitkeringen bij blijvende arbeidsongeschiktheid bij arbeidsongevallenverzekering via de school. Formulieren arbeidsongevallen: de duale trajecten SAO en OAO zijn niet eenduidig te linken aan de ISCO codering zoals gevraagd in een arbeidsongevallenaangifte.
- Verduidelijken naar alle actoren inzake verplichte DIMONA aangifte, ook bij SAO.

Beleidsaanbevelingen die niet relevant leken voor de groene sectoren:

- **Pro-actief opmaken van duidelijke profielen van ondernemingen** zodat leerlingen meer geïnformeerd kunnen kiezen voor de juiste leerwerkplek: gezien het groot aantal wisselende ondernemingen die optreden als leerwerkplekbedrijven lijkt deze pro-actieve werking onhaalbaar. In

de sector is het vooral van belang dat de woon- en leerwerkplek voldoende dicht bij mekaar liggen zodat de student zijn mobiliteit kan aanpassen.

- **Toolboxen voor screening van leerlingen inzake arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid opmaken**, valideren,... : mentoren uit de groene sector gaven juist aan dat men niet té streng moet screenen, leerlingen moeten kansen krijgen. Arbeidsattitudes inschatten kan op andere manieren.
- Het voorzien van meerdere mentoren binnen 1 traject of het kunnen erkennen van **geclusterde bedrijven** die samen instaan voor een opleidingstraject, met tot doel ook gespecialiseerde bedrijven die maar een deeltje van het opleidingstraject kunnen verzorgen in aanmerking te laten komen. Binnen de groene sector hebben talrijke bedrijven een voldoende verscheiden aanbod aan activiteiten om het hele opleidingstraject binnen 1 onderneming te kunnen afwerken. De enige uitzondering hierop zou kunnen bestaan in bedrijven die tuinonderhoud doen en in vast verband samen werken met bedrijven die tuinaanleg. De ervaring leert dat dit echter niet wenselijk is omdat een deel van de BUSO leerlingen 2 leerwerkplekken niet zal aan kunnen.
- Voorzien van **internationale samenwerkingsverbanden** om duaal leren ook in het buitenland mogelijk te maken. Scholen uit de groene sector wijzen er op dat dit organisatorische niet evident is.

3.1.2. Het lerend netwerk, duaal leren 1.0. (zie bijlage.... Eventueel inscannen doc)

3.1.2.1. Waarom deze aanbevelingen doornemen?

Uit het eerste lerend netwerk duaal leren, ESF project 6095 werden in het eindrapport beleidsaanbevelingen opgemaakt.

De beleidsaanbevelingen van dit lerend netwerk 1.0, geformuleerd inzake het stelsel duaal leren, werden getoetst aan de ervaringen van dit schooljaar. Onderstaand zijn de consequenties voor de mentorbegeleiding per aanbeveling uitgeschreven.

Dezelfde lezing is gebeurd voor de beleidsaanbevelingen van het lerend netwerk 1.0, geformuleerd per bouwsteen van duaal leren.

Aanvullende bevindingen zijn rechtstreeks opgenomen in deel V van dit rapport.

3.1.2.2. Reflecties op de aanbevelingen uit lerend netwerk 1.0 inzake het systeem van duaal leren.

1. Nood aan sterke samenwerkingsverbanden en partnerschappen.

Ook binnen dit ESF project bleek heel sterk de centrale rol die de mentor speelt in de communicatie met alle actoren. Mentoren moeten in staat zijn als centraal figuur de dialoog met alle partijen open en constructief te voeren.

Bij mentorondersteuning zal het aspect communicatie dus zeker voldoende aandacht moeten krijgen.

- In een opleidingsinitiatief kunnen algemene communicatieve vaardigheden worden bijgebracht, maar dit alleen zal niet volstaan.
- Soms zal er nood zijn aan begeleiding om partners op korte termijn samen te brengen om bijsturingen te zoeken indien zich valkuilen voordeden.
- Soms zal een bottom-up werking wenselijk zijn via een lerend netwerk tussen mentoren.

2. Structurele verankering van het duaal onderwijssysteem.

Niettegenstaande binnen dit ESF project slechts twee verschillende standaardtrajecten voor 2 verschillende doelgroepen van toepassing zijn, is het nu reeds duidelijk dat ieder standaardtraject zijn specifieke moeilijkheden oplevert. Duaal leren moet een systeem blijven waarbij:

- De kans wordt geboden om te leren uit ervaringen.
- De soepelheid bestaat om aanpassingen door te voeren waar dit nodig blijkt.
- Ervaringen mee kunnen genomen worden naar nieuwe mentoren en nieuwe scholen die duale trajecten aanbieden.

Inzake mentorondersteuning houdt dit in dat er een kanaal moet geboden worden langswaar de opgebouwde kennis en ervaringen kunnen:

- Gebundeld worden cfr lerend netwerk.
- Aanleiding geven tot structurele verbeteringen cfr via klankbordgroepen van mentoren die collectieve problemen aankaarten.
- Aanleiding geven tot concrete tips ten behoeve van nieuwe mentoren.

Structurele verankering van duaal leren in het onderwijssysteem kan voor de sector betekenen dat voor mentoren een leerproces wordt uitgetekend, lopend over een langere periode. Immers: leerkrachten in het onderwijs worden ook gedurende een langere termijn opgeleid om te beschikken over de nodige pedagogische bekwaamheden. De sector organiseert zich hier best structureel op.

De sector kan nadenken over formules om gedane inspanningen te valideren.

- Er kan nagedacht worden over de wensbaarheid om leerwerkplekken een kwaliteitslabel te geven indien hun mentorschap professioneel en kwalitatief hoogstaand is.
- Ten aanzien van de individuele mentor, zaakvoerder of werknemer, kan op ondernemingsniveau mentorschap worden gewaardeerd als een individuele competentie die men bezit. Ondernemingen kunnen zelf bepalen welke vorm deze waardering aanneemt.

3. Mentaliteitswijziging.

Binnen dit project hadden heel wat vragen van mentoren betrekking op de leercultuur. Een mentale shift bij mentoren richting bewuste opleiders komt stapsgewijs op gang.

Binnen mentoropleiding -of begeleiding zou een onderneming moeten leren om zichzelf in de spiegel te zien en:

- te beschrijven wat hun huidige missie/visie is en de plaats hierin voor opleiding..
- gericht na te denken over de tijd en mogelijkheden die de mentor zal krijgen om de jongere te begeleiden.
- na te gaan in welke mate een duale opleiding door de onderneming kan passen in een imago van maatschappelijk verantwoord ondernemen en hoe men hier ten aanzien van klanten wil mee omgaan.

De sector kan bijdragen door de win-winsituatie van duaal leren verder te verduidelijken, waardoor de mentale shift pro duaal leren zich versneld kan doorzetten.

4. Heldere communicatie – bredere bekendmaking.

Ook binnen dit project wijzen alle ervaringen er op dat duaal leren zowel bij bedrijven als opleidingsinstellingen nog maar weinig bekend is. Concreet betekent dit inzake mentorschap dat:

- In een startmodule voor mentoren zeker voldoende het systeem van duaal leren moet geduid worden. Inzonderheid de rol van de mentor moet worden verduidelijkt.
- Ten aanzien van externe opleidingsinstelling die mentoropleidingen wensen te geven extra waakzaamheid wenselijk is. Zij hebben zelf nog onvoldoende kennis van het systeem van duaal leren.

5. Een coherente visie op duaal leren.

Duaal leren zal maar succesvol blijken in de mate onderwijs en werk samen investeren om het systeem verder uit te rollen. Ook voor de sector is het dus belangrijk om een coherente visie op duaal leren te formuleren en de nodige middelen te voorzien om:

- De verdere uitbouw van netwerken met scholen, trajectbegeleiders, mentoren te faciliteren.
- Een structurele ondersteuning van mentoren duaal leren vorm te geven.

6. Duidelijk omschreven rollen en verantwoordelijkheden.

Binnen het project bleek uit de analyse van gestelde vragen dat een deel rechtstreeks of onrechtstreeks betrekking hebben op:

- De rol, taken en verantwoordelijkheden van de mentor zelf.
- De nood bij mentoren aan ondersteunende, complementair werkende structuren. Voor hen moet duidelijk zijn waarvoor de trajectbegeleider best wordt gecontacteerd en waarvoor contact kan opgenomen worden met de sector.

Als sector is het belangrijk te bepalen welke middelen men kan/wil inzetten ter ondersteuning van de mentoren. Het sectoraal belang is aanzienlijk wil men een bredere instroom van goed gevormd personeel bewerkstelligen.

7. Flexibiliteit en maatwerk.

Ook binnen dit ESF project is een zeer grote variëteit gebleken van behoeften waarmee mentoren zitten.

Niettegenstaande leerwerkbedrijven bijna allemaal micro-ondernemingen of kleine ondernemingen zijn kan enkel bevestigd worden dat ook in de groene sector mentorondersteuning niet zal slagen via een one size fits all pakket. Integendeel zal maatwerk moet worden geleverd.

8. Het toepassen van de standaardtrajecten.

In citeer hierbij twee beleidsaanbevelingen uit het eerste lerend netwerk :

Aanbeveling 1: "Er moet ruimte blijven om (een deel van) die standaardtrajecten flexibel in te vullen en om kort op de bal aan te passen aan de (snel) veranderende (competentie)noden van de maatschappij/arbeidsmarkt"

Vanuit de ervaring binnen dit ESF project dienen volgende nuances te worden aangebracht:

- Aanpassingen dienen niet steeds te gebeuren in de standaardtrajecten zelf maar kunnen ook gebeuren in de vertaling naar het opleidingsplan of naar bruikbare opvolginstrumenten of evaluatiedocumenten.

- Wenselijke aanpassingen hebben niet altijd betrekking op de kern van de inhoud, maar kunnen ook betrekking hebben op de gebruikte formuleringen bv. inzake het te behalen beheersingsniveau.

Aanbeveling 2: “Het staat in elk geval vast dat indien men leerlingen echt eigenaar wil laten worden van hun eigen leertraject, flexibiliteit en maatwerk belangrijke randvoorwaarden zijn.”

Binnen dit project gaven zowel mentoren als trajectbegeleiders aan dat het voor de jongeren duaal leren moeilijk blijkt hun uitgevoerde activiteiten te registreren. Men vraagt wel verder te zoeken naar goede instrumenten om dit te ondersteunen, maar men stelt bij leerlingen hier beperkingen vast.

Men vindt het voor de huidige standaardtrajecten en hun doelgroepen binnen de sector te hoog gegrepen om te stellen dat leerlingen echt eigenaar zouden moeten kunnen worden van hun eigen leertraject, ook al ontkend niemand dat dit pedagogisch zeker een wensbare optie is.

9. Trajecten bij verschillende werkgevers – intrasectorale trajecten – sectoroverschrijdende trajecten.

De aanbeveling uit het eerste lerend netwerk luidde dat *“flexibiliteit en maatwerk de vorm kunnen aannemen van trajecten bij verschillende werkgevers(= rotatiesystemen, mobiele trajecten)”*

Binnen dit ESF project werden binnen de groene sector de volgende vaststellingen gedaan:

Vanuit de trajectbegeleiders:

- BUSO jongeren: de overgang van een schoolsysteem naar een werkvloer is al groot. Uit hoofde van de leerling ligt de lat reeds zo hoog dat het wisselen van werkvloeren hier zelden of nooit een wensbare optie is.
- BSO jongeren: de clusters planning en organisatie lijken moeilijk aanbrengbaar. Mocht men halverwege een schooljaar voelen dat een leerwerkplek hier totaal niet voor open staat of geen werk van maakt, dan zou een wijziging van werkplaats een optie kunnen zijn. Ook in functie van het kunnen vergelijken van organisatievormen zou dit kunnen een verrijking zijn, maar dit zou ook veel nadelen hebben o.a. inzake opvolgbaarheid van het opleidingsproject.
- Voor beide trajecten wijst men op de complexiteit en extra werkload die dit zou meebrengen. Het betekent bijkomende intakegesprekken, bijkomende opmaak van overeenkomsten, bijkomende communicatie over het opleidingsplan enz.... Men ziet dit niet mogelijk binnen het uurpakket dat men nu kan besteden aan duaal leren.

Vanuit de mentoren:

- Sommige leerwerkplekken werken samen met bevriende ondernemingen om projecten uit te voeren. Her en der kwam de vraag of hun student af en toe ook activiteiten mag volgen bij de onderneming waarmee ze samenwerken nl. indien dit interessant is in functie van het leertraject. Tot op heden is deze boot afgehouden omdat hierbij situaties ontstaan waarbij geen duidelijkheid is over erkenning, toezicht, begeleiding, communicatie rond de vorderingen, verantwoordelijkheden inzake verzekeringen enz... Mentoren volgden deze argumentatie.
- Leerwerkbedrijven wensen niet herhaaldelijk alle communicatie te moeten voeren met hun externe diensten inzake aansluitingen voor de leerling duaal. Idem naar de communicatie binnen de onderneming t.a.v. het personeel.
- Sommige mentoren melden te investeren in de jongere met de hoop een goede toekomstige werknemer te ontdekken. Het wisselen van mentoren zou naar hun aanvoelen een deel van hun onderliggende doelstelling te niet doen.

- In de loop van een opleidingstraject zijn de inspanningen niet gelijkmatig verdeeld in de tijd: de eerste maanden is er veel investeringstijd nodig en is de productiviteit laag, pas de laatste maanden komt hier iets meer evenwicht in. Indien men een traject zou opsplitsen vinden mentoren dat de eerste mentor alle inspanningen zouden doen terwijl de mentor die het laatst komt meer vruchten zal plukken inzake productiviteit. Men ervaart dit als niet rechtvaardig.

Vanuit de sector:

- Er zijn momenteel nog voldoende leerwerkplekken te vinden in de sector die activiteiten uitvoeren waarbij het hele standaardtraject kan worden aangeboden.
- Indien de wetgeving toch de term cluster-ondernemingen zou binnenbrengen in het wettelijk kader, dan zal het belangrijk zijn deze term zeer duidelijk te definiëren zodat het juridisch kader hieromtrent duidelijk is. Het is niet wenselijk dat hier ook samenwerkingsverbanden met onderaannemers of met zelfstandigen onder deze definitie zouden vallen.
- De complexiteit die dergelijke constructies zouden kunnen veroorzaken heeft niet enkel te maken met de erkenning maar met heel veel meer. Het betreft opmaak van contracten, dimonaregistraties, wijzigende aansluitingen bij sociale secretariaten, arbeidsongevallenverzekeringen, verzekeringen burgerlijke aansprakelijkheid, gevolgen voor uitgesplitste betalingen van maandprestaties aan leervergoeding, verdere complexe situaties bij ziekte en gewaarborgd loon, enz.. Men vreest ook dat toezicht en opvolging nog moeilijker worden evenals het evalueren van de jongere op schooljaarbasis. Grotere complexiteit veroorzaken vindt men niet wenselijk.

Deze aanbeveling kon dus vanuit de ervaringen op het werkveld niet worden gedeeld:

- Men blijft de mening toegedaan dat het leerwerkbedrijf dat het contract dual leren ondertekent voldoende diverse activiteiten moet aanbieden om de jongere op te leiden conform het standaardtraject.
- Men vraagt eventuele nieuwe definiëringen rond clusterondernemingen of intrasectorale trajecten (wisselende mentoren binnen dezelfde sector) of intersectorale trajecten (sectoroverschrijdend mentorschap) met de grootste zorg te bekijken en een eventuele invoering ervan te beperken tot sectoren die dit ervaren als een wensbare behoefte. Bij de groene sector was dit niet het geval.

10. Deelerkenningen van bedrijven.

Een aanbeveling van het lerend netwerk 1.0 concludeerde dat : *“Het nu alles of niets is voor de bedrijven, terwijl men het erover eens is dat deelerkenningen een meerwaarde zouden opleveren.”*

Binnen dit project zijn er vanuit het werkveld, zowel bij mentoren als scholen/trajectbegeleiders, geen signalen opgevangen die er op wijzen dat er behoefte is aan deelerkenningen.

Vanuit de sector wordt momenteel gewerkt met erkenningen per soort opleiding. Dit wordt ervaren als een goed systeem omdat hierdoor gegarandeerd wordt dat er afstemming is tussen aangeboden activiteiten en gewenste activiteiten in functie van een standaardtraject.

Bijkomend wordt er op gewezen dat kwaliteitsbewaking bij het toekennen van een erkenning ook belangrijk is. Indien door te werken met deelerkenningen de kwantiteit aan erkenningsaanvragen verder zou toenemen stelt zich het risico dat de beschikbare tijd verder moet verdeeld worden waardoor men minder in staat zal zijn om de kwaliteit van een leerwerkplek na te gaan in functie van hun erkenning.

In het kader van mentorondersteuning blijkt nu reeds dat het goed begeleiden en opvolgen van een opleidingstraject binnen 1 onderneming een grote uitdaging is én voor het onderwijs én voor mentor om dit succesvol te laten verlopen. Complexere structuren zou dit verder bemoeilijken.

Deze aanbeveling kon dus vanuit de ervaringen op het werkveld niet worden gedeeld.

11. Administratieve vereenvoudiging voor alle betrokkenen.

Vanuit de vragen en behoeften gesignaleerd binnen dit ESF project is gebleken dat zowel scholen als leerwerkplekken regelmatig in de knoei zitten met administratieve verplichtingen.

Een pleidooi voor vereenvoudiging kan in die zin wenselijk zijn, maar moet genuanceerd worden.

- Administratieve verplichtingen kunnen complex zijn omdat ze zich bevinden op een domein waar onderwijs en werk mekaar raken. Verplichtingen kunnen niet altijd over boord worden gegooid, integendeel kan wel stapsgewijs verduidelijking worden gebracht vb het doorgeven van prestatiestaten tussen school en leerwerkplek.
- Administratieve verplichtingen kunnen complex lijken omdat er onvoldoende toelichting is over gegeven. Via gerichte vormingsinitiatieven kan dit verholpen worden.
- Het herhaaldelijk ingeven van dezelfde informatie moet wel voorkomen worden. Het koppelen van databanken kan in die zin wel een wensbare optie zijn.

Administratieve vereenvoudiging mag ook niet betekenen dat men van duaal leren streeft naar volledige eenvormigheid over alle standaardtrajecten en sectoren heen. Indien men echt maatwerk wil leveren dan zal een zekere differentiatie noodzakelijk blijven, ook al betekent dit misschien een grotere complexiteit. Voorbeeld: binnen het BUSO traject wordt een onderscheid gemaakt tussen een eerste jaar duaal met een SAO contract en een tweede jaar duaal met een OAO contract. Dit vergroot de complexiteit, maar wordt als wenselijk ervaren zowel door trajectbegeleiders als door mentoren binnen de sector.

12. Een passend aanbod voor elke jongere is wenselijk, maar niet elke jongere is geschikt.

Vanuit de ervaringen binnen dit ESF project kan deze aanbeveling zeker bevestigd worden. Maar de bevindingen van mentoren en trajectbegeleiders hebben hier ook belangrijke nuances aangebracht.

- Men is akkoord dat niet elke jongere geschikt is, maar mentoren wensen ook jongeren kansen te bieden die inzake beroepsbekwaamheden nog niet ver staan bv jongeren van BUSO scholen. In een 7de BSO specialisatiejaar ligt dit anders.
- Men wil dat er vooral wordt ingezet op de ondersteuning van mentoren: hoe beter mentoren worden ondersteund, hoe meer jongeren men kansen kan bieden en hoe minder uitsluitend de screeningsprocedures dienen te verlopen. Het voorzien van de nodige middelen ter ondersteuning van mentoren is dus essentieel om meer jongeren een passend aanbod te kunnen bieden.

Tevens wordt gesignaleerd dat in BUSO scholen door het M-decreet verhoudingsgewijs meer jongeren terecht komen met zwaardere zorgbehoeften.

- Zowel mentoren als trajectbegeleiders vragen zich af of deze jongeren nog terecht zullen kunnen in duaal leren bij ondernemingen in de private markt: de concurrentiestrijd is er hard, de verwachte productiviteit hoog om rendabel te blijven. Ook indien men wel een leerwerkplek vindt, dient de vraag te worden gesteld hoe het nadien zit met hun tewerkstellingskansen binnen het Normaal Economisch Circuit. Hier moet ook voldoende resultaat kunnen gehaald worden omdat duaal leren zijn uiteindelijk doel zou bereiken.

- Beleidsmatig stelt men zich de vraag of er binnen de activiteit van groenonderhoud ook kan nagegaan worden om duaal leren aan te bieden binnen het circuit van de sociale economie of binnen bedrijven waar de doelgroep nadien meer kans maakt om in vast dienstverband aan de slag te blijven.
- Inzake mentorondersteuning resulteert deze vaststelling in een verhoogde nood aan mentorondersteuning om ook deze doelgroep jongeren passend te kunnen begeleiden.

13. Voltijds vangnet bij drop-out uit duaal leren.

Binnen de beleidsopties van het lerend netwerk 1.0 opperde men het idee dat:

- Dit per school waarschijnlijk niet haalbaar zal blijken,
- Maar dat dit misschien in een samenwerkingsverband tussen scholen wel haalbaar kan zijn.

Vanuit de ervaringen binnen dit ESF project blijkt bij BUSO jongeren:

- De nood aan een voltijds vangnet groter te zijn dan bij BSO jongeren omdat de kans op uitval uit een duaal traject groter is.
- De optie scholen te laten samenwerken om deze dropout op te vangen niet realistisch. Scholen die een duale richting organiseren liggen vaak op grote afstand van andere scholen die het voltijds traject aanbieden.
- Het bestaan van een voltijds parallel vangnet ook niet altijd de juiste oplossing. Indien de programma's te ver uit mekaar lopen, indien de groepsfeer sterk verschilt, is het helemaal niet evident om jongeren die uitvallen bij duaal leren terug een juiste leeromgeving te bieden binnen het voltijds circuit.

Bij BSO leerlingen blijkt uit dit ESF project:

- De nood aan een voltijds vangnet minder groot, gezien de kans op drop out kleiner is. Leerlingen zullen sneller hun duaal jaar afwerken, ook indien ze voelen dat dit niet optimaal verloopt.
- Zelfs bij het bestaan van een voltijds parallel circuit de heropname bijna onmogelijk omdat men niet meer in staat blijkt om de gemiste vakken tijdens de 3 dagen/week werkplekieren bij te brengen.
- Een samenwerking tussen verschillende scholen om leerlingen die uitvallen uit duaal leren terug op te vangen kent hier ook zijn beperkingen: het aantal scholen met een 7 de specialisatiejaar in deze richting is beperkt, afstanden worden dus groot. Leerprogramma's blijken ook niet parallel te verlopen naar timing.
- Oplossingen eerder dienen gezocht te worden in de betere afstemming tussen het leerprogramma van leerlingen duaal en dit van leerlingen voltijds waarbij beide groepen nog samen leerpakketten en praktijkervaringen ook in de theoretische lessen kunnen worden aangebracht. Dit vraagt echter de nodige tijd en uren om zich hierop te organiseren. Het zou goed zijn dat er meer keuzevrijheid gegeven wordt aan de school om zelf de 2 lesdagen in te vullen richting het versterken van de gemeenschappelijke basis.

De optie om scholen te laten samenwerken om drop-outs te kunnen opvangen wordt dus binnen de sector als niet realistisch omschreven.

Mentoren geven aan dat er andere acties nodig zijn om deze problematiek van drop-outs op te vangen. Ze vragen zelf als mentor extra ondersteuning indien leerlingen dreigen uit te vallen. Deze kan er in bestaan:

- Mentor en school samen met derden te laten zoeken naar alternatieven indien wordt vastgesteld dat de jongere niet zal kunnen functioneren in de job binnen het normaal economisch circuit. Mentoren melden nu soms weinig oplossingen te zien. Ze vragen betere betrokkenheid bij het zoeken van alternatieven.
- Hen als mentor zelf ook mentale ondersteuning te geven: zonder extra begeleiding voelt de mentor een drop-out aan als een mislukt traject uit hoofde van zijn begeleiding. Ze komen er niet toe om hun bereikt doel positief te formuleren. Nochtans: door hun inzet is er sneller duidelijkheid gebracht over een beroepskeuze voor een leerling duaal die geen haalbare optie blijkt te zijn. Dit maakt ruimte vrij om een beter passende weg te zoeken in een aangepaste richting.

De ervaring binnen dit ESF project heeft dus uitgewezen dat de problematiek van opvang van drop-outs uit het duaal leren complexer is dan de vraag of een voltijds parallel circuit moet georganiseerd worden ter plaatse of in samenwerking met een andere school. Beleidsmatig dienen andere aanbevelingen te gebeuren, zeker voor BUSO jongeren.

14. Leervergoeding

In de aanbevelingen van het eerste lerend netwerk houdt men het bij de besluitvorming waarbij wordt opgemerkt dat er over dit thema veel discussie is en dat er aan elke vorm van prestatieverloning (of het ontbreken er aan) voordelen en nadelen verbonden zijn.

Inzake de **aangehaalde contra-argumenten** in het lerend netwerk 1.0 werden volgende ervaringen opgedaan in de groene sector:

- Foute studiekeuze nl. omwille van vergoeding i.p.v. intrinsieke motivatie: binnen dit ESF project zijn er geen elementen die wezen op een rechtstreekse link tussen de keuze voor duaal en het financieel aspect.
- De kans dat hierdoor de onwil bestaat bij bedrijven om als leerwerkplek te functioneren: dit heeft zich wel voorgedaan. Maar de vraag kan gesteld worden of dit niet precies een gewenste selectie maakt tussen bedrijven die wel willen investeren in jongeren en diegenen die hier minder voor gemotiveerd zijn.
- Te hoge verwachtingen van de leerwerkplek inzake productiviteit: dit is een aspect die zeker ook vanuit de ervaringen in de sector kan bevestigd worden. In het 7 de jaar BSO werd dit minder frequent ervaren, maar ook hier werd moeilijk gekomen tot het aanleren van niet productieve vaardigheden inzonderheid de clusters planning en organisatie. Bij de BUSO leerlingen speelde dit contra aspect sterk gezien zeker het eerste jaar de productiviteit laag is. Dit heeft dan ook aanleiding gegeven tot het pleidooi om het eerste jaar absoluut zonder leervergoeding te laten verlopen.
- Visie op onderwijs: nooit betalend cfr voltijdse trajecten. Uiteraard is dit een principiële kwestie die het onderwerp kan zijn van een breed maatschappelijke discussie.

Inzake de **aangehaalde pro-argumenten** in het lerend netwerk 1.0 werden volgende ervaringen opgedaan in de groene sector:

- Rendement: mentoren volgen het argument dat, indien er een mate van productiviteit is ook een vorm van vergoeding wenselijk is.
- Kunstmatig onderscheid met deeltijds onderwijs: de redenering kon gevolgd worden bij mentoren dat vergelijkbare prestaties misschien best volgens eenzelfde methodiek worden vergoed.

- Vanuit het BUSO onderwijs, waarbij het eerste jaar duaal leren minder dan 20 u/week prestaties omvat, zonder leervergoeding, bleven alle partners pleiten om geen leervergoeding toe te kennen gezien de tijdsinvesteringen groot zijn en het rendement vrijwel onbestaande is.
- Het feit dat een OAO student een leervergoeding krijgt en valt onder alle bepalingen van een werknemersstatuut brengt volgens sommige scholen en leerwerkplekken teveel rompslomp mee. Men stelt zich de vraag of de toekenning van een onkostenvergoeding, in bedrag vergelijkbaar met de leervergoeding, niet eenvoudiger zou zijn. De jongere kan dan gewoon student blijven en valt niet onder het toepassingsgebied van het werknemersstatuut. Deze mening wordt echter niet ruim gedeeld door andere scholen en mentoren.
- De OAO overeenkomst, met werknemersstatuut, dwingt alle partijen om te leren omgaan met de verplichtingen verbonden aan een werknemersstatuut. Dit is geen gemakkelijk te overschrijden drempel: niet voor leerwerkplekken die een eerste maal iemand in dienst hebben, noch voor trajectbegeleiders, noch voor de student zelf.
Mentoren gaven aan dat dit, mits extra begeleiding, wel een goede leerschool kan zijn om de verplichtingen verbonden met een werkmilieu te leren kennen.

De randbemerkingen uit het lerend netwerk 1.0 dat er ook nood is aan **verduidelijking over de mobiliteitskosten** verbonden aan duaal leren gaat zeker ook op bij duaal leren in de groene sector.

3.2. Lerend netwerken met externe partners.

3.2.1. Structuren opgezet door andere sectoren ter ondersteuning van duaal leren en mentorondersteuning.

1. Gesprek met Constructiv – dd 5/01/2018:

Contactpersoon Soen Bauters, Constructiv Oost-Vlaanderen, Tramstraat 59, Zwijnaarde

Contactgegevens provinciaal: soen.bauters@constructiv.be;

Contactgegevens nationaal: Jean-Yves Duyts, 02 209 68 06, mentor.constructiv.be of ook : duaalleren@constructiv.be

Constructiv is verbonden met het sectorfonds van de bouw.

Men heeft beslist om te investeren in duaal leren omdat:

- Men een krapte ervaart op de arbeidsmarkt en men via duaal leren hoopt de instroom te vergroten.
- Men nood heeft aan kwalitatieve werkrachten met kennis afgestemd op de huidige activiteiten op de werkvloer.

Hun rol inzake duaal leren bestaat uit:

- Het erkennen van leerwerkplekken in functie van mentorschap.
- Begeleiding van mentoren voor alle mogelijke aspecten waarover ze vragen hebben.
- Het bepalen van de toepassingsvoorwaarden inzake duaal leren bv. welke voorwaarden worden gesteld aan mentoren inzake opleidingen-begeleiding. Nationale verantwoordelijkheid.
- Ontwikkeling en onderhoud van een website duaal leren ter ondersteuning van mentoren.
- Onderlinge ervaringsuitwisseling tussen de provinciale contactpersonen in een interne werkgroep met tot doel aan verdere kennisopbouw te doen.
- De organisatie van netwerkmomenten tussen mentoren. Soms wel 2 provincies tezamen.

- Vergroten van het draagvlak voor duaal leren door het uitdragen van kennis over het systeem en goede voorbeelden. Dit omhelst ook het nemen van initiatieven naar werkgevers om hen te motiveren om als leerwerkplek te willen functioneren. In geval van nood helpt men ook zoeken naar goede leerwerkplekken.
- Intensieve samenwerking met de scholen die duaal leren organiseren. Men voelt sterk de nood aan bij scholen en trajectbegeleiders om ook te worden ondersteund. De sector meent dat het Ministerie van Onderwijs hiervoor ook de nodige inspanningen moet doen. Zonder de nodige ondersteuning durven scholen er niet ten volle voor gaan en houdt men het bij experimenteren met kleine aantallen.
- Men neemt ook deel aan vakbeurzen en ook daar wordt duaal leren gepromoot bij de ondernemingen.
- Men promoot mentorschap als een visitekaartje: mentor mogen zijn is een eer!
- Naargelang 1 of 2 personen per provincie actief zijn worden ook werfbezoeken gedaan.

De structuur die werd opgezet:

- Er is een nationale verantwoordelijke binnen Constructiv uitsluitend met als taakhoud de problematiek van duaal leren op te volgen.
- Iedere provincie heeft verder 1 of 2 contactpersonen voor duaal leren.

Mentoropleidingen:

- Zijn verplicht.
- Bij de erkenning is een opschortende voorwaarde voorzien nl. dat men binnen de 4 maand moet ingeschreven zijn in een opleidingsaanbod en dat men binnen de 6 maand een opleiding moet gevolgd hebben. Indien men niet heeft voldaan aan deze voorwaarde worden erkenningen niet automatisch verkort maar wordt wel nagegaan wat de reden is en wordt het sectoraal partnerschap op de hoogte gebracht. Op basis van feiten wordt dan beslist of er onwil is en de erkenning moet ingetrokken worden of niet. Deze maatregel is eerder een stok achter de deur in het geval mentoren pertinent zouden weigeren om zich te professionaliseren.
- De opleidingen worden door de sector zelf georganiseerd en betreffen 1 dag van 8 uur.
- Opleidingen worden voorbereid in overleg met verschillende partners en worden concreet en laagdrempelig gehouden. Mentoren in de sector zijn meestal zelf bouwvakkers.
- Terwijl men op voorhand vreesde voor een klaagzang inzake het verplicht karakter of de inhoud ontvangt men positieve feedback.
- De opleiding is erkend in functie van het bekomen van de doelgroepvermindering mentorkorting voor ondernemingen wiens mentor zich heeft geprofessionaliseerd.
- In mentoropleidingen wordt ook de rol van de mentor zelf verduidelijkt naast de rol van de trajectbegeleider en de rol van de sector.

Het gebruik van digitale middelen:

Men volgt op wat er zich op de markt ontwikkeld o.a. sommige scholen ontwikkelen een eigen app bv. KA Geraardsbergen.

Belangrijke punten ter beoordeling van de kwaliteit van een app zijn:

- Het kunnen draaien van de toepassing zowel op een PC, ipad als tablet.
- Het eenvoudig aanpasbaar zijn van het ingevoerde standaardtraject of opleidingsplan.
- Het visualiseren in welke mate een cluster reeds herhaaldelijk of nog maar weinig aan bod kwam (clusters die het minst aan bod kwamen komen bovenaan te staan)
- Het mogelijk maken van een wekelijkse registratie. Men verkiest een regime van weekregistraties omdat de mentor zich dan nog goed herinnert welke activiteiten werden gedaan en het stimuleert ook de mentor om wekelijks hierover een klein feedbackgesprek te hebben met de student.

- Het systeem moet eenvoudig zijn bv. kruisje zetten in vakje van beoordeling.

Men is zich echter wel bewust van het feit dat een deel van de mentoren nog niet mee is met de digitalisering. Voor hen zal nog altijd een parallel papieren hulpmiddel nodig zijn. Men probeert dit dan wel identiek op te bouwen als de app.

Het verfijnen en objectiveren van beoordelingen en evaluaties binnen duaal leren:

De sector ontwikkelt een instrument waarbij per cluster wordt verduidelijkt wanneer een activiteit kan worden beoordeeld als onvoldoende, voldoende of goed. Doel van de tool: objectivering van het beoordelingskader mogelijk maken.

Een vertrouwensrelatie opbouwen met mentoren:

Men wijst er op dat geen enkel instrument, noch digitaal noch op papier, ter vervanging kan dienen van een persoonlijk gesprek tussen mentor, trajectbegeleider, student. Indien mogelijk en/of gewenst kan dit in aanwezigheid van de sector.

Tevens stelt men vast dat vragen van mentoren zeer divers zijn en zich gespreid over het hele schooljaar stellen. Er is luisterbereidheid en beschikbaarheid nodig om maatwerk te kunnen bieden. Duaal leren is voor mentoren echt niet zo evident als het voor buitenstaanders soms lijkt.

2. Gesprek met Alimento- dd 15 juni 2018

Contactpersoon: Lieve Van Camp, adviseur onderwijs binnen Alimento.

Contactgegevens: lieve.van.camp@alimento.be; GSM 0473 79 60 94

Alimento groepeert sectorale diensten voor voedingsbedrijven en hun werknemers en bakkers.

De dienst is federaal georganiseerd. In België telt de sector 90.000 werknemers, waarvan in Vlaanderen 61.000 koppen of 51.000 full-time equivalenten.

De rol die de sector vervult inzake duaal leren:

- Men verleent erkenningen voor de diverse vormen van alternerende opleidingen. Men werkt deze erkenningen administratief af. Men gaat slechts ter plaatse indien men onduidelijkheden vaststelt of indien signalen er op wijzen dat dit geen geschikte leerwerkplek zou zijn. Men wint o.a. advies in via de Vereniging Bakkers Vlaanderen en via Fevia.
- Mentorcoaching is door de sector goedgekeurd en verplicht voor minimum 4 uur.
- Bijkomend is beslist intensief samen te werken met scholen en trajectbegeleiders die duaal leren begeleiden: het ondersteunen van duale trajecten vereist een gemeenschappelijke aanpak.
- Er wordt verwacht dat de mentoren gebruik maken van een digitaal instrument ontwikkeld door de sector om te registreren wanneer ze welke activiteiten hebben gedaan met de leerlingen en hoe ze deze beoordelen. De sector dringt ten sterkste aan op het gebruik van dit digitaal instrument omdat het mentoren dwingt regelmatig de activiteiten op te volgen en omdat het de sector de mogelijkheid biedt vanop afstand te zien of er een min of meer regelmatige opvolging gebeurt van de student. Mentoren die niet bereid zijn om digitaal te registreren kunnen geen beroep doen op de mentorondersteuning van de sector. Men gebruikt het digitaal instrument dus ook als een sterk instrument om de opvolging van het mentorschap vorm te geven.
- Mentorcoaching heeft men wel beperkt tot duaal leren. Men heeft het niet opengesteld voor mentoren van andere alternerende leervormen. Het dienstbetoon is gratis voor de mentoren die er beroep op doen.
- Men ondersteunt ook sterk de scholen die duaal leren aanbieden omdat niet iedere school zich kan/moet gaan specialiseren in bepalingen die te maken hebben met de werkvloer. Men kan ondersteuning vragen hierover aan de sector. Ondersteuning gebeurt ook via het maken van ppt die door

de scholen kunnen gebruikt worden bij informatieverstrekking aan leerlingen, ouders, mentoren enz.... Dit zijn dus heel concrete ondersteuningselementen.

- De website is zodanig ontworpen dat deze een lerend platform inzake duaal leren vormt. Hij richt zich tot 3 gebruikersgroepen zijnde: werkgevers/ mentoren, jongeren, onderwijs en hun trajectbegeleiders. Een 4 de deel is specifiek bestemd voor de opvolging van leertrajecten. Hiermee wordt ook een link gelegd tussen de website en de digitale tool.

Kenmerken van de digitale tool:

- Deze is ontwikkeld door een ICT-er binnenshuis zodat ook wijzigingen kunnen aangebracht worden op basis van voortschrijdende inzichten.
- Het is geen echte app: het biedt ruimere opvolgmogelijkheden dan louter het registreren van een actie.
- Het standaardtraject vormt het achterliggend document waarop de tool is ontwikkeld.
- Belangrijk is dat met de tool ook is tegemoet gekomen aan een behoefte van de scholen nl. het kunnen visualiseren van een vorderingsproces.
- Men wou ook absoluut de student zelf een plaats geven om er mee te communiceren: de studenten hebben zelf ook een tabblad die door hen kan worden ingevuld. Het was de bedoeling dat de studenten via deze tool ook zelf informatie kan ophalen en dit is gelukt.
- De tool is ontwikkeld voor 2 verschillende gebruikersgroepen. Of: je bent evaluator en je krijgt een code die je dit toelaat. Mentoren en vakleerkrachten zijn evaluatoren. Of: je bent beheerder of eindverantwoordelijke. Gewoonlijk is dit de trajectbegeleider die met zijn toegangscode alle andere ingevulde tabbladen op een overzichtelijke manier kan zien en samenbrengen.
- Naast het registreren en beoordelen van een uitgevoerde activiteit kan een evaluator ook feedback in woorden uitschrijven. Dit kan gaan over positieve evoluties maar evenzeer over werkpunten.
- Indien je als evaluator naar een cluster gaat op een tabblad zie je direct wanneer je vorige evaluatie gebeurde en hoe je beoordeling was.
- De tool is gebruiksvriendelijk: je kan openklikken op clusternaam, wil je de activiteiten zien die er onder zitten, dan kan je het venstertje daartoe openen.
- Men heeft er voor gekozen te registreren en beoordelen op clusterniveau, niet op activiteiteniveau. Wil je over bepaalde activiteiten meer info noteren dan kan je het venster van de activiteiten openklikken als geheugensteuntje en kan je in een commentatorvak ook je feedback noteren.
- De ingegeven beoordeling is op het scherm zichtbaar als een schuifbalkje dat toont welk niveau van beoordeling gehaald wordt voor die cluster.
- Het systeem op zich legt geen periodiciteit op. Van zodra je iets noteert, registreert men dit direct op de juiste datum. Het komt de school toe in afspraak met de mentor te bepalen welke periodiciteit van registratie dat men verwacht. Een wekelijkse registratie lijkt wel het meest functioneel.
- Een evaluator ziet zelf enkel de gegevens dat hij zelf heeft ingegeven.
- Indien een mentor of een leerkracht een foto wenst toe te voegen aan een registratie of bij een feedback, dan is deze mogelijkheid voorzien.
- De cluster met de titel gedrag is anders opgevat. Gezien arbeidsattitudes zeer belangrijk zijn moet men hier wel het menu openklikken en de verschillende attitudes die er onder zitten afzonderlijk beoordelen. Doel: extra de aandacht vestigen op de verschillende arbeidsattitudes waarop men zich moet richten.
- Een evaluator kan ook een overzicht vragen van de verschillende clusters op 1 pagina waardoor hij ziet hoever de leerlingen in totaliteit staan.
- Een beheerder in een school heeft ruimere mogelijkheden bv. het maken van overzichtsrapporten van een groep leerlingen, het openen van het tabblad met de zelfevaluatie door de leerling. Het komt de beheerder toe partijen samen te brengen indien hij vaststelt dat beoordelingen sterk uit

mekaar lopen voor één en dezelfde leerling. Evenzeer indien te weinig beoordelingen worden ingevuld komt het aan de beheerder toe acties te ondernemen.

- De financiering voor de ontwikkeling van de digitale tool is extern gezocht via projectmiddelen.

Anders dan bij een klassieke app vormt de tool ook een belangrijk ondersteuningsmiddel:

Voorbeeld bij arbeidsattitudes - je klikt op stiptheid - je kan hierbij ook een tabblad openen met tips voor het geval er zich op dit vlak problemen stellen bv. wat als een student regelmatig 's morgens te laat aankomt: wat moet ik als mentor doen, wat kan de school doen enz....

Vanop de app kan ook gemakkelijk de link gelegd worden met de website waarop dan ruimere informatie te vinden is.

Belangrijkst voorwaarde omdat een digitale tool en de website zouden gebruikt worden:

- Eenvoudig hanteerbaar.
- Overzichtelijk zonder moeilijke woorden of overmatige informatie.

3.2.2. Digitale instrumenten door derden ontwikkeld ter ondersteuning van de opvolging en beoordeling van de activiteiten van duale trajecten.

1. Gesprek over het instrument, gebruikt in PlastiQ – dd 5/12/2017.

Contactpersoon: Marieke Veryser, projectcoördinator Kiem, GSM 0474 45 84 26,

marieke.veryser@plastiq.be. Zie ook de website: kunststofiseenmissie.be

Het sectorfonds van de chemie heeft een organisatie opgericht die zich uitsluitend focust op opleiding voor de PC 116 en 207.

De bespreking had tot doel meer informatie over de digitaal ontwikkelde tool te vernemen.

Kenmerken van de tool:

- De doelstelling was communicatie mogelijk te maken tussen verschillende partijen die betrokken zijn bij opleiding m.a.w. de student en de verschillende opleidingspartners.
- Het instrument moet gemakkelijk oplaadbaar zijn.
- Het moet eenvoudig en vlot hanteerbaar zijn. Ook werkzoekenden die aan een opleiding deelnemen moeten in staat zijn om er gebruik van te maken.
- In de tool zit een database met de competentieprofielen van de meest voorkomende beroepen binnen de sector, aangevuld met competentieprofielen die niet eigen zijn aan de sector maar wel in iedere onderneming voorkomen b. heftruckchauffeur, elektricien,...

Gebruik van de tool:

- Ondernemingen kunnen de tool aanwenden om vacatures open te stellen of om hen als leerwerkplek aan te bieden. Ze kunnen hierbij de competentieprofielen opladen zodat duidelijk is wat van een kandidaat wordt verwacht. Indien men een profiel enigszins wil aanpassen op maat van de onderneming kan dit eveneens.
- Indien de tool wordt gebruikt in een opleidingstraject worden de competenties in 3 verschillende groepen gebundeld: gedragscompetenties, generieke competenties, vakspecifieke competenties.
- Op het moment dat ergens een opleiding start wordt aan alle betrokken, inclusief de student, een toegangscode gegeven. Ieder persoon krijgt met zijn code enkel toegang tot het deeltje dat hem aanbelangt.
- Men werkt met een schaafevaluatie verdeeld in 5 codes en gekoppeld aan een kleur.

- Het registreren en evalueren van een aangeleerde activiteit gebeurt eenvoudig door het aanklikken van de juiste code. Een nevenliggend icoontje kan worden aangeklikt indien men meer commentaar en/of feedback wil noteren. Dit verduidelijkt het waarom van een beoordeling.
- De student kan ook aan zelfevaluatie doen. Hij kan, nadat hij zelf zijn evaluatie heeft ingevuld, ook de evaluaties openen van diegenen die hem begeleiden. Hij kan ook een totaalbeeld krijgen van hoever hij al is gevorderd.
- Het systeem houdt een historiek bij: wie heeft wat wanneer ingevoerd. Er kunnen ook vroegere bekwaamheidsattesten worden ingebracht in deze historiek bv. vroeger verworven competenties die voor de job relevant zijn.
- Het feit dat opleidingsverstrekkers de app regelmatig moeten invullen vergroot bij hen de betrokkenheid bij het opleidingsproces. Men voelt dat een aangegaan engagement niet vrijblijvend is.
- De mentoren in bedrijven zien sneller voor welke activiteitengroepen nog een tandje zal moeten worden bijgestoken.
- De toepassing draait zowel op PC, tablet, smartphone.

Nadelen van de tool:

- Eerst moeten competentieprofielen worden opgeladen.
- Ieder specifiek gebruik geeft aanleiding tot specifieke behoeften of verwachtingen ten aanzien van de tool. Maar: de software ontwikkeling is ondertussen wel uitgegeven aan een software ontwerper. Het doorvoeren van aanpassingen moet dus steeds via deze ontwerpen gebeuren, dit is uiteraard niet gratis.

Rol van de sector inzake mentoropleidingen + vormgeving van mentorschap:

- De sector, bij name van onze gesprekspartner, geeft zelf de mentoropleidingen.
- Doelgroep: arbeiders en bedienden die in de sector hetzij nieuwe werknemers hetzij studenten moeten opleiden.
- Duur van de opleiding: 2 werkdagen.
- Klassiekers naar inhoud: gesprekstechnieken, instructies geven, feedback geven.
- Men biedt de mentoropleiding aan in een open aanbod. Voor de sector zijn de opleidingen voor werknemers gratis. Er is geen proef of examen verbonden aan de vorming.
- De leerwerkplek kan uit hoofde van mentoren-werknemers die een mentoropleiding volgden, nadien genieten van RSZ tegemoetkomingen.

Opleidingen aan werkzoekenden die nog niet in de sector werken:

Men geeft ook opleidingen aan werkzoekenden om ze stapsgewijs dichterbij de werkvloer en een beroep in de sector te brengen. Zo wil men de instroom in de sector vergroten. Tevens vergroot men de competenties van deze werknemers. Nadien kan men de verworven competenties van een werkzoekende linken aan vacatures die in de sector openstaan, teneinde de beste match te vinden.

5. Gesprek over het instrument Micoon, gebruikt in Syntra Midden-Vlaanderen – dd 14/12/2017

Contactpersoon: Annelies Van Isacker, coach duaal leren, Syntra Midden-Vlaanderen, Autoweg-zuid 3, 9051 Afsnee; GSM 0473 55 15 56, annelies.van.isacker@syntra-mvl.be

MICOON staat voor Methodiek en Instrument voor de Competentieopvolging Online.

Het instrument is ontwikkeld met ESF middelen, maar nu is het eigenaar van Syntra Vlaanderen. Als eigenaar:

- Geven ze workshops rond het gebruik ervan + handleiding
- Stellen ze een helpdesk ter beschikking van de administrator van de school.

Gebruiksmogelijkheden:

- Standaardtrajecten: kunnen manueel worden ingebracht, met onderscheid tussen de clusters en de activiteiten die er onder zitten. Maar het inbrengen kan eveneens via het invoegen van een bestaand excellbestand met gegevens. Beide kunnen na het inbrengen nog worden gewijzigd.
- De administrator van de school bepaalt welke standaardtrajecten er in komen, welke klasgroepen er worden aan gekoppeld, welke studenten per klasgroep worden ingevoerd, welke opleiders toegang krijgen tot welk bestand.
- Toegangen worden geregeld via een wachtwoord en een logincode.
- Bij het open klikken verschijnen eerst de clusters. Per cluster kan open geklikt worden om de activiteiten te laten verschijnen.
- De beoordelingen zijn eenvoudig gehouden: men geeft aan hoeveel iets ter sprake is gekomen (nooit/soms/regelmatig) en men geeft het beheersingsniveau aan (niet, matig, goed)
- Bij een beoordeling kan via een tekstballonnetje meer duiding worden gegeven.
- Er wordt gevraagd om wekelijks het document bij te houden.
- De student kan zelf ook beoordelingen invullen en hij/zij kan ook zien wat de opleiders over hem/haar invullen.
- De toepassingen lopen zowel op laptop als op smartphone. Er is geen speciale apparatuur vereist.
- Drie momenten worden de leerlingen geëvalueerd op basis van hun prestaties: Kerstvakantie, Paasvakantie, einde van het schooljaar. Op die momenten kunnen rapporten worden getrokken. Met een kleurcode wordt aangegeven hoe goed een activiteit wordt beheerst.
- Voor mentoren wordt een info-moment voorzien waarop de app wordt geïnstalleerd, codes worden toegekend en een eerste keer wordt gewerkt met de app.
- De administrator van de school heeft ook de mogelijkheid om een groepsrapport te trekken.

Voordelen:

- Gemakkelijk inbrengen van standaardtrajecten.
- Te openen vanuit verschillende informatiedragers.
- Snelle inbreng van beoordelingen mogelijk door gebruikers.
- Betere bewustmaking van de verschillende opleiders over hun rol en verantwoordelijkheid voor het opvolgen van de competenties.

Nadelen:

- Nog altijd weigeren een aantal mentoren gebruik te maken van digitale middelen voor registratie.
- Het is dus niet duidelijk hoe objectief de beoordelingen zijn. Er is geen zekerheid dat de mentoren de lat even hoog leggen.
- Het blijft een registratiedocument en vervangt niet de nood aan mondelinge besprekingen en feedback.
- Er kunnen maar 3 partijen gegevens invoeren. Indien meer: beoordelingen worden overschreven.

Kostprijs:

- Eenmalige aanschafprijs: 500 euro/school. Inbegrepen: toegang tot het systeem, workshops, handleiding. Blijvend: 9 euro/ln per schooljaar.
- Opgelet: prijzen kunnen aangepast worden met verloop van tijd.

3.2.3. Conclusies i.v.m. de digitale tools – bruikbaarheid in de groene sectoren.**Een goede digitale toepassing voldoet aan de volgende voorwaarden:**

- De standaardtrajecten of daarop gebaseerde opleidingsplannen zijn gemakkelijk te installeren.

- De app/tool draait op PC, smartphone, tablet.
- De ontwikkeling en de aanpassing gebeuren best door een eigen dienst zodat het instrument soepel kan inspelen op nieuwe trajecten en/of gebruikersinzichten.
- Het openen van de trajecten gebeurt best per cluster omwille van de overzichtelijkheid. Onderliggende activiteiten zijn verder open te klikken.
- De mogelijkheid om feedback te schrijven bij een beoordeling wordt voorzien. Mogelijkheid voor het inbrengen van foto's is een absolute meerwaarde.
- Er zijn voldoende toegangslijnen voor iedere opleider, zonder dat ze mekaars beoordelingen zien of overschrijven.
- De student kan zelf ook zijn activiteiten registreren en beoordelingen schrijven.
- Er kan een beheerdersfunctie worden toegekend aan de trajectbegeleider van de school die alle beoordelingen kan volgen en samenbrengen voor een rapport.
- Er is de mogelijkheid van opvolging vanop afstand door een derde bv. de sector, waardoor kan gevolgd worden of een traject normaal verloopt.
- Er is een mogelijkheid tot visualisering van de mate waarin de leerling vordert. De mentor moet hiertoe in staat zijn voor zijn student. De trajectbegeleider moet dit kunnen per student maar ook voor de klasgroep.
- Idealiter is de tool verbonden met de website waardoor ook heel gemakkelijk kan geswitcht worden tussen beide fora. Zo kan via de website voor iedere groep gebruikers bijkomende aangepaste informatie worden verstrekt.

Voordelen die kunnen verbonden zijn aan het gebruik van digitale tools:

- Mits een korte toelichtende workshops, waarbij de tool wordt geïnstalleerd en een eerste maal gebruikt, is hij gemakkelijk hanteerbaar op terrein, wat het gebruik bevordert.
- Alle opleiders voelen zich meer betrokken bij het opvolgen en beoordelen van de student. Er worden afspraken gemaakt over de verwachte periodiciteit. Wekelijks lijkt de best opvolgbare registratiefrequentie.
- Leerlingen worden actiever betrokken in hun opleidingstraject doordat ze eigen activiteiten mee beoordelen. Voor sommige leerlingen zijn digitale middelen gemakkelijker hanteerbaar dan notities die op papier moeten gezet worden. De student heeft beter zicht op de regelmaat waarmee hij feedback zal krijgen door de mentor en door de trajectbegeleider.
- Indien iedere opleider regelmatig zijn beoordelingen invoert, inclusief een woordje feedback, beschikt de trajectbegeleider over een rijke bron van opvolgmogelijkheden per student.
- Indien een sector ondersteuning verleent inzake duaal leren kan langs deze tools online gevolgd worden hoe opleidingstrajecten lopen Tevens kan online op een efficiënte manier de gewenste informatie worden verstrekt.
- Gezien de privacywetgeving is het voor alle partijen duidelijk wie welke informatie kan raadplegen en wat nadien met deze informatie zal gebeuren.

Nadelen die kunnen verbonden zijn aan het gebruik van digitale tools:

- De ontwikkelingskost is niet gratis. Indien regelmatig aanpassingen moeten gebeuren kan de prijs oplopen, tenzij dit gebeurt in eigen beheer, maar ook dan is er een ontwikkelingskost mee verbonden.
- Een minderheid aan mentoren blijven bij voorkeur papieren versies gebruiken. Er wordt dus per sector best bepaald hoe je hiermee omgaat.
- Digitale tools kunnen het vals gevoel geven dat studenten goed worden opgevolgd, terwijl bv. niemand de resultaten systematisch bekijkt of echt opvolgt.

- Gebeurtenissen van een bepaald moment kunnen sterk de registratie op dat moment beïnvloeden. Maar ze blijven wel geregistreerd in het systeem, ook indien de informatie een momentopname weergeeft gebonden aan situaties die op langere termijn niet representatief zijn voor het trajectverloop bv. een mentor die onder stress zat en die week alles negatief beoordeeld, een student die thuis in de problemen zit, notities die gewag maken van strubbelingen tussen 2 werknemers, terwijl die een uur later reeds waren bijgelegd.
- Beoordelingen blijven subjectief. Immers: indien een leerling nog maar start maar wel echt goed zijn best doet en direct vordert... Moet je dan slecht geven? Dit zou erg ontmoedigend zijn. Of moet je dan goed geven, maar ook dit kan nog niet gezien er zeker nog geen sprake is van zelfstandig iets tot een kwalitatief einde te brengen. Er is nood aan een verduidelijking bij legendes.
- Digitale tools zijn maar hulpinstrumenten voor registratie. Ze vervangen geenszins de mondelinge contacten die er systematisch moeten zijn tussen mentor- trajectbegeleider – sector – student. Een vertrouwensrelatie opbouwen, constructieve feedback geven, oplossingen zoeken op momenten dat er zich valkuilen voordoen, de mentor de juiste weg tonen in zijn communicatie met derden... zijn allemaal taken die niet door een digitale tool kunnen worden overgenomen.
- Het is onmogelijk een app te ontwikkelen die overal beschikbaar is en gebruiksvriendelijk is én tegelijkertijd volledig geïntegreerd kan draaien op de informaticasystemen van de school. Het zal de taak van de trajectbegeleider blijven om op basis van individuele resultaten voor iedere leerling, de bevindingen uit te schrijven ten behoeve van evaluatiemomenten op school of klassenraden of een eindbeslissing van de klassenraad. De taak van een trajectbegeleider die de communicatie ter zake verzorgt blijft even intensief. Er is dus niet echt sprake van tijdswinst uit hoofde van de school.

Conclusie:

Vooraf de digitale tool zoals ontwikkeld werd door Alimento verdient aanbeveling. Het kan zinvol zijn mogelijkheden tot samenwerking na te gaan. Dit heeft enkel zin indien tegelijkertijd ook de website inzake duaal leren actief wordt beheerd en uitgebreid.

DEEL 4:**ORGANISATIE VAN DE BEGELEIDING EN ONDERSTEUNING VAN DE MENTOREN.****4.1. Wetgevend kader inzake mentoropleidingen.****4.1.1. Algemene decretale bepaling en bepalingen inzake mentorkortingen.**

In het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen, goedgekeurd 10 juni 2016, gepubliceerd 17/08/2016, ingaand 1 september 2016 is vermeld in:

afdeling 2 – Verbintenissen, rechten en plichten van de partijen, in art. 11 voorzien dat:

“De onderneming er zich toe verbindt de professionalisering van de mentor te bevorderen.”

Deze paragraaf is zowel geldig voor ondernemingen die een leerling in opleiding hebben met een SAO overeenkomst als met een OAO overeenkomst.

Dit artikel is duidelijk: op het moment dat de onderneming een verbintenis via een SAO of OAO heeft ondertekend verbindt zij zich tot het professionaliseren van de mentor.

Het wetgevend kader voorziet dus wel de plicht tot professionalisering van de mentor uit hoofde van de onderneming, maar laat de volledige vrijheid naar invulling van deze verplichting.

Op de website https://www.werk.be/sites/default/files/online_diensten/mentorkorting/2018-05-25_mentors_-_opleidingen_v13.pdf formuleert de Vlaamse Overheid wat de voorwaarden zijn omdat mentoropleidingen erkend zouden kunnen worden om te genieten van de Vlaamse Doelgroepvermindering mentorkorting:

“Vormvereisten:

- *Verstrekt worden aan werknemers om hen vaardigheden bij te brengen inzake begeleiding, coaching en opleiding van werkpleklerenden*
- *Gegeven worden door of op initiatief en onder de verantwoordelijkheid van instanties, ingericht of erkend door de autoriteiten, bevoegd inzake opleiding.*

Inhoudelijke vereisten:

- *Technieken aanleren om: een opleidingsplan op te stellen, instructies te geven, afdoende te communiceren, vorderingen op te volgen, feedback te geven, bij te sturen, te evalueren.”*

4.1.1. Sectorale bepalingen.**1. Verbonden aan de erkenning van leerwerkplekken.**

De sector vaardigt nu reeds haar bevoegdheden uit inzake erkenning voor het Vlaams gewest. Het Sectoraal Partnerschap neemt de beslissingen inzake erkenningen waar. Erkenningen worden geregistreerd in de door Vlaanderen voorziene databanken conform de bepalingen van het Vlaams Partnerschap Duaal Leren.

Het wetgevend kader laat decretaal ook toe dat een Sectoraal Partnerschap bijkomende erkenningsmodaliteiten definieert. Deze bijkomende erkenningsmodaliteiten kunnen administratief van aard zijn, maar kunnen evenzeer inhoudelijk van aard zijn.

Voorbeeld van inhoudelijke beslissingen die in een Sectoraal Partnerschap kunnen genomen worden en waarover bij de erkenning melding wordt gemaakt:

- In o.a. de bouwsector en de houtsector wordt bij de erkenning melding gemaakt van de verplichting om een mentoropleiding te volgen. De modaliteiten worden kenbaar gemaakt.
- Een aantal andere sectoren stellen mentoropleiding niet verplicht maar promoten ze wel. Bij de erkenning worden de verwachtingen t.a.v. de mentor kenbaar gemaakt.
- Bij de erkenning kan eveneens melding worden gemaakt van het feit of er financiële incentives van toepassing zijn of niet. Hetzij voor mentoren-werkgevers, hetzij voor mentoren-werknemers binnen de sector. De modaliteiten worden meegedeeld.
- Sommige sectoren bevestigen de rol van het Sectoraal Partnerschap tot het nemen van (sanc-tie)maatregelen indien onwil aanwezig is om over te gaan tot de professionalisering van de mentor. Maatregelen kunnen te maken hebben met de inkorting van de normaal voorziene erkenningsduur bv. indien de onderneming de mentor verhindert om zich te professionaliseren. Indien bij de mentor zelf onwil aanwezig is om zich te professionaliseren kan hij, na beëindiging van het lopend opleidingstraject, als toekomstige mentor geweigerd worden.

2. Verbonden met de procedure om te komen tot een gewenste invulling van de professionalisering.

De sector dient een principiële beslissing te nemen of men als sector een invulling wenst te geven aan de professionalisering van mentorschap.



Vervolgens is het belangrijk te bepalen of men voor maatwerk kiest gericht op sectorale behoeften of dat men kiest voor een invulling vanuit een algemeen aanbod bv. Syntra opleidingen, VOKA-opleidingen of andere opleidingsverstrekkers die op dit vlak een aanbod organiseren. De keuze voor maatwerk gericht op sectorale behoeften sluit niet uit dat men gericht en gecontroleerd samenwerkt met derden.



Indien men kiest om als sector een eigen invulling te geven aan de professionalisering van mentorschap, is het goed vervolgens beslissingen te nemen i.v.m. de grote lijnen die men wenst in dit aanbod tot professionalisering te voorzien. Indien de grote lijnen vastgelegd zijn kan men per soort initiatief de beoogde doelgroep van mentoren verduidelijken. Dit hoeft de mentoren niet te onthouden van de mogelijkheid keuzes te maken naargelang hun behoeften, maar het kan wel leiden tot een gericht aanbod in functie van specifieke groepen van mentoren.



Vervolgens dient men zich uit te spreken over de middelen en instrumenten die hiertoe zullen nodig zijn. Dit kan het financieren van mankracht betekenen om de opvolging en uitwerking mogelijk te maken. Maar het kunnen evenzeer financiële incentives betekenen naar leerwerkplekondernemingen.

- Sommige sectoren voorzien rechtstreeks de storting van een premie aan ondernemingen om een engagement als leerwerkplek op te nemen.
- Anderen richten deze middelen naar mentoren-werkgevers die uitgesloten zijn van mentorondersteuning naar werknemers omdat ze als werkgever zelf mentor zijn.

Vervolgens dienen de kanalen bekeken te worden om deze middelen vrij te maken.

- Hetzij via samenwerkingsverbanden cfr met de Vlaamse Regering.
- Hetzij via sectorale middelen.
- Hetzij via projectfinanciering.



Uiteindelijk zullen de nodige administratieve en praktische stappen dienen te worden gezet om de genomen beslissingen tot uitvoering te brengen.

4.2. Huidig aanbod inzake mentoropleidingen.

4.2.1. Informatie in verband met aangeboden mentoropleidingen.

Op de **website van de federale overheid** is een overzicht beschikbaar met vermelding van de instanties die aangegeven hebben aandacht te hebben voor mentorschap. Via onderstaande link kan een pagina met een overzicht van mentoropleidingen worden aangeklikt.

<https://www.werk.be/online-diensten/doelgroepvermindering-voor-mentors/voorbeelden-van-mentoropleidingen>.

Op deze website preciseert men dat de vermelde opleidingen

- Tot doel hebben aan werknemers vaardigheden bij te brengen op het vlak van begeleiding en coaching en opleiding van “werkpleklerenden”, geformuleerd als diverse soorten van leerlingen, cursisten of stagiairs in opleiding op de werkvloer.
- Die verstrekt worden door of op initiatief en onder de verantwoordelijkheid van instanties, ingericht of erkend door de autoriteiten, bevoegd inzake opleiding.

Hierdoor beantwoorden aan wat we verstaan onder mentoropleidingen in het kader van doelgroepvermindering voor mentoren.

Voor wat EDUplus betreft staat op deze federale website vermeld (dd 11/06/2018):

Eduplus (opleidingsfonds land- en tuinbouw + technische land- en tuinbouwwerken, PC's 144, 145 en 132 - arbeiders) :
de combinatie van “peterschapsopleiding” en “terugkomdag peterschap”
<https://www.eduplus.be/nl/opleidingen/13108/algemene-opleidingen/peterschapsopleiding>
en
<https://www.eduplus.be/nl/opleidingen/13155/algemene-opleidingen/terugkomdagpeterschap>
samen (niet apart)

Met een **aantal sectoren** werd via persoonlijke contacten meer info verworven over de kenmerken van hun mentoropleidingsaanbod. Naast gesprekken met hun diensten werd ook hun website bekeken.

Inzonderheid betreffen het:

- **de sector bouw, contact met Constructiv provinciaal en contact via lerend netwerk.** Tevens bevatten volgende linken meer informatie:
<http://constructiv.be/nl-BE/Regios/Oost-Vlaanderen.aspx>
<http://www.syntra-mvl.be/opleiding/mentoropleiding-voor-bouwprofessionals>
- **de chemiesector, contactname met PlastiQ**

https://www.co-valent.be/wp-content/uploads/2015/02/opleidingsfiche-werkplekcoach_Co-valent.pdf

- **de sector van de elektromechanica :**

<https://www.noatrainings.online/caldom-nl?domid=10171>

- **de sector van de voedingsindustrie, contactname met Alimento.**

<https://www.alimento.be/nl/opleidingen-en-personeelsadvies-voor-werkgevers-bakkers-en-leerkrachten>.

De contacten hadden vooral tot doel om:

- Een betere inschatting te kunnen maken van de verschillende vormen van ondersteuning van mentorschap die bestaan in relatie tot de kenmerken van die sector.
- De door hen gehanteerde instrumenten beter te leren kennen, met hun voordelen en nadelen.
- De eigenheid van de groene sector beter te leren aanvoelen zodat duidelijker wordt welke opties passend of niet passend kunnen zijn.

Andere interessante websites die ook ingaan op mentorschap en mentorbegeleiding zijn:

De sector openbare besturen: <http://www.diverscity.be/tools/> Via een vroegere ESF-oproep is een cursus mentoropleiding “Opleiden en begeleiden op de werkvloer” uitgewerkt en raadpleegbaar. De cursus bevat een goed overzicht van een aantal belangrijke aandachtspunten die ruim toepasbaar zijn inzake communicatie. Anderzijds richten de voorbeelden zich naar de sector openbare diensten, wat terug vrij specifiek is.

De houtindustrie: In een voorafgaand ESF project onder projectnummer 6078 is een “Handleiding dual leren” uitgewerkt. Meer info over de tool is raadpleegbaar: <http://duaalleren.howest.be>. De opzet was specifiek de uitwerking van een aantal sectorgerichte tools. Dit was niet de opzet van het eigen ESF-project maar het bevat zeer nuttige info voor verdere uitwerking van eigen sectorspecifieke tools.

4.2.2. Vaststellingen inzake aangeboden mentoropleidingen.

1. Opleidingsverstrekkers onafhankelijk van sectoren.

Deze richten de inhoud van hun mentoropleidingen in belangrijke mate naar:

- Bedienden-opleiders die nieuwe werknemers in de onderneming zullen opleiden. Er wordt geen expliciete aandacht besteed aan het omgaan met jongeren. Men gaat er vanuit dat het gaat over volwassen werknemers die voltijds in de onderneming worden tewerkgesteld en de job zo snel als mogelijk moeten leren. De combinatie van werken op de werkvloer en schoolprestaties is hier dan ook geen item.
- Arbeiders-werknemers die in de onderneming meter/peterschap zullen opnemen ten aanzien van nieuwe werknemers. Ook hier betreft het hoofdzakelijk omgang met volwassen werknemers binnen de onderneming.

Een aantal externe opleidingsverstrekkers hebben degelijke cursussen rond algemene communicatievaardigheden, maar het aspect leerling of dual leren of sectorvoorbeelden komen hierbij niet of beperkt aan bod.

Syntra Vlaanderen heeft eveneens een cursus ontwikkeld rond mentorschap. Hierbij:

- Komt het aspect dual leren en de kenmerken ervan wel uitgebreid aan bod.

- Zijn een aantal items goed uitgewerkt inzake communicatievaardigheden bv. het geven van feedback, verschillende vormen van leren.
- De aangehaalde cases zijn zeer algemeen gehouden en niet specifiek van toepassing op een sector.
- Het aanbod vertrekt vanuit gewenste competenties maar niet vanuit ervaren behoeften binnen een sector.

Een aantal werkgeversorganisatie o.a. VOKA heeft in O-Vlaanderen iemand expliciet de bevoegdheid gegeven ondernemingen en mentoren te ondersteunen die als leerwerkplek willen functioneren.

- De dienst gaat er vanuit dat binnen hun organisatie en hun aangesloten leden veel ervaring aanwezig is inzake onthaal en opleiding van nieuwe werknemers.
- Ze zijn van mening dat deze ervaring even goed kan aangewend worden in functie van het begeleiden van mentoren die instaan voor het opleidingstraject van leerlingen duaal leren.

De focus van deze mentoropleidingen ligt vooral op het zo efficiënt mogelijk inschakelen van:

- Nieuwe werknemers met ondersteuning van een vaste contactpersoon-opleider binnen de onderneming.
- Een collega werknemer in functie van peter/meterschap over nieuwe werknemers.

2. Sectorale opleidingen inzake mentorschap.

Deze sectorale opleidingen richten hun inhoud meer naar:

- Mentoren die studenten zullen opleiden bij vormen van stages of praktijkleren in het algemeen.
- Mentoren voor duaal lerende studenten. Dit aanbod wordt specifiek ingevuld rekening houdend met de scholingsgraad van de mentoren zelf en het doel dat men voor ogen heeft. De cursussen nemen dan eerder de vorm aan van een basispakket aan vaardigheden en kennis, waarbij de mentor nadien op ieder moment een hulplijn kan invoeren bij specifieke problemen.

Per sector worden belangrijke inspanningen gedaan om de opleidingen af te stemmen op **de noden en kenmerken van de sector en de mentoren**. Deze afstemming blijkt overal gestuurd te worden door de grote verscheidenheid aan sectorgebonden situaties waarin de mentor zich bevindt:

- In grote bedrijven zoals chemie bedrijven zijn er vaste werknemers die uitsluitend opleiding tot hun bevoegdheid hebben. In deze ondernemingen is opleiding van studenten vaak een groepsgebeuren binnen 1 en hetzelfde bedrijf. Bijkomend gaat het vaak over bediening van gestandaardiseerde apparatuur, vaak met complexe aansturing.
- Versus: de groene sectoren, bouwbedrijven, elektriciens,Deze sectoren worden gekenmerkt door een groot aantal micro-ondernemingen waarbij de werkgever, eventueel samen met 1 of enkele werknemers, het mentorschap moeten vorm geven. Terwijl de arbeidsmiddelen die gehanteerd worden relatief eenvoudig bedienbaar zijn, zijn de uit te voeren werken steeds op maat van iedere individuele klant. Dit vergt een belangrijke mate van aanpassingsvermogen per uit te voeren opdracht.

Inzake de sectorale opleidingen wordt vastgesteld dat:

- De duur van de aangeboden opleidingen varieert tussen 1 en 2 dagen.
- De meeste sectoren een eigen mentoropleiding hebben uitgewerkt. Op deze manier wordt het mogelijk hun niveau en inhoud van de opleiding aan te passen aan de doelgroep van mentoren waarvoor ze bestemd zijn. Indien andere externe mentoropleidingen wenselijk gevolgd te worden sluit men dit niet a priori uit maar wordt onderzocht in welke mate ze inhoudelijk overeenstemmen of voldoen aan de behoeften.
- De mentorvorming voor mentoren-werknemers wordt geregistreerd bij de dienst mentorkortingen in functie van het bekomen van RSZ-mentorkortingen voor deze doelgroep.

- Men bepaalt per sector eveneens of vrijstelling van professionalisering van mentoren mogelijk is en de bijhorende modaliteiten.
- De sectoren bepalen ook hoeveel leerlingen per mentor maximaal mogen opgeleid worden. Voor de groene sector is dit op heden altijd beperkt tot 1 leerling/mentor.
- Tegelijkertijd wordt ook bepaald, naargelang de bedrijfsgrootte, hoeveel leerlingen maximaal gelijktijdig mogen begeleid worden. Zo voorziet men bv. in de sector bouw dat voor ondernemingen van minder dan 5 arbeiders max. 1 leerling gelijktijdig kan worden opgeleid, voor 5 a 10 werknemers: max. 2 leerlingen, voor grotere onderneming 1 bijkomende leerling per schijf van 10 werknemers met het vastleggen van een absoluut maximum.

4.2.3. Gevolgde mentoropleiding train the trainer.

1. Context.

De vorming werd georganiseerd op vraag van een onderneming uit de sector.

Het betreft een onderneming met 17 werknemers. In de onderneming lopen regelmatig leerlingen-studenten stages. De onderneming heeft nu ook een opleidingstraject lopen met een leerling duaal OV3 van het BUSO onderwijs.

Arbeiders waren vrij om zich in te schrijven, maar wisten op voorhand minimaal waarover de cursus zou gaan. Er schreven zich 6 werknemers van de onderneming in, waaronder:

- 2 arbeiders die regelmatig de student duaal leren in hun equipe begeleiden
- 2 andere geïnteresseerde werknemers
- de 2 zonen van de werkgever

De lesgever meldde dat de inhoud van de cursus vooraf kort was afgestemd op de vraag van de werkgever. De werkgever wou dat er voldoende aandacht zou gaan naar aspecten die te maken hebben met:

- Het onthaal van nieuwe werknemers.
- Het geven van instructies.

In een gesprek met de werkgever meldt hij: "Zich af te vragen waarin het duaal leren zich onderscheidt van andere stagevormen. Hij ziet hier allemaal weinig verschil in."

De vorming werd georganiseerd in een 2-daagse opleiding waarbij de 2 de lesdag daags na de eerste plaats vond. De opleiding vond plaats in januari 2018 m.a.w. in het seizoen van minder werk omwille van weersomstandigheden.

2. Vaststellingen i.v.m. de inhoud.

De gegeven opleiding, met de titel mentorschap, is breed opgevat en richt zich tot een werknemer die mee in zijn takenpakket de opdracht heeft nieuwe werknemers mee te nemen op de werkplek en er hen op te leiden. De cursus die nadien werd bezorgd heeft als titel meter/peterschap in ondernemingen.

De cursus is niet toegespitst op:

- Het opleiden van jongeren nl. leerlingen-studenten.
- Het opleiden van leerlingen in een duaal stelsel waarbij de leerwerkplek verantwoordelijk is voor een aanzienlijk deel van het opleidingsprogramma.

De vragen van de werkgever nl. het aanbrengen van het thema onthaal en het thema geven van instructies kwamen wel uitgebreid aan bod. Hierbij werd tegelijkertijd aandacht besteed aan algemene communicatievaardigheden.

Terwijl de eerste lesdag heel wat theoretische beschouwingen omvatte was de tweede lesdag veel praktischer gericht, ook met de bedoeling een aanzet te geven tot verdere opvolging in de onderneming inzake:

- Het effectief organiseren van een goed onthaal naar nieuwkomers-werknemers.
- Het op punt stellen van werkinstructiekaarten en het maken van afspraken over de opbouw van instructies.

De gegeven uitleg was:

- Wel: algemeen breed toepasbaar.
- Wel: conform met de gestelde verwachtingen vanuit de werkgever.
- Niet: toegespitst op de situatie van leerlingen dual noch op specifieke aandachtspunten die voor mentoren hiermee samengaan.

Er werd geen terugkomdag of opvolging voorzien. De opleiding beperkte zich tot deze 2-daagse. Uit een gesprek met de leraar bleek hij niet op de hoogte te zijn van het feit hoe dual leren in voltijds onderwijs wordt georganiseerd. Onbekend waren hem:

- Het bestaan van een standaardtraject.
- Het bestaan van een opleidingsplan.
- Het kader waarin leerlingen dual momenteel aan werkplekleren doen.

6. Learned lessons.

Aansturing van de inhoud van de mentoropleiding:

Indien de opleidingsverstrekker zijn inhoud door de werkgever laat aansturen impliceert dit dat:

- De werkgever zich zelf voldoende bewust is van de doelstelling van dual leren.
- De werkgever zich goed bewust is van de rol van de mentor ten aanzien van het opleiden en begeleiden van de student dual leren.

Gezien dual leren een nieuwe vorm van opleidingstraject is, hebben nog maar weinig werkgevers hiermee ervaring. Er wordt dus best rekening mee gehouden dat de aansturing van onafhankelijke opleidingsverstrekkers door werkgevers die het systeem van dual leren zelf nog maar deels kennen, zich niet altijd zal focussen op de concrete behoeften van deze groep mentoren.

Als opleidingsverstrekker is het belangrijk zelf te beseffen dat:

- Dual leren gaat over jongeren die met 1 voet op school staan en met 1 voet op de werkvloer, wat 2 verschillende werelden zijn waartussen de afstand groot is.
- Dual leren zich binnen een specifieke niche van het opleiden afspeelt waarbij voor de mentor zowel algemene communicatievaardigheden naar de student belangrijk zijn als communicatievaardigheden met alle derden die dual leren mee bepalen.
- Indien werkgeversfunctie en mentorfunctie niet bij dezelfde persoon zitten de ruimte die een mentor zal krijgen om zijn mentortaak in te vullen in belangrijke mate bepaald wordt het inzicht van de werkgever en de manier waarop hij zijn onderneming organiseert.
- Een mentor vaak meer vragen heeft over het bijbrengen van werkhoudingen dan over het bijbrengen van werkinstructies.
- Iedere sector zijn specifieke uitdagingen heeft waardoor de mentor ook op specifieke domeinen vaardigheden nodig heeft.

Enkele voorbeelden in de sector van groenonderhoud: mentor en student zijn een hele werkdag op mekaar aangewezen, inclusief de middagpauzes, werken bij slecht weer, werken onder het toezien van een klant, risicovolle taken uitvoeren, een zeer groot pakket aan variabele taken moeten uitvoeren, werken uitvoeren in site-gebonden omstandigheden bv. werken langs een drukke verkeersweg.

Een goede mentoropleiding vereist een juiste aansturing door de werkgever en voldoende vertrouwdheid met dual leren in de sector bij de opleidingsverstrekker.

4.3. Verwachtingen geuit vanuit het werkveld, inzonderheid mentoren en trajectbegeleiders.

Getuigenissen van mentoren:

“Een engagement als mentor dual leren vereist specifieke vaardigheden. Het is goed hier te worden op gewezen, ook al heb je als werkgever of werknemer of opleider al veel jaren beroepservaring.”

“Dingen leer je pas door ze in de praktijk herhaaldelijk toe te passen. Een mentoropleiding zal dus nooit een leerproces kunnen vervangen! Maar: een opleiding kan je als mentor wel bewust maken van de uitdagingen waarvoor je staat en kan je tips geven en handvaten aanreiken hoe je met iets kan omgaan.”

“Een mentor is in de eerste plaats iemand die van zijn stiel houdt en deze passie moet kunnen overbrengen op een student. Het is toch de bedoeling dat de student later ook deze passie volgt?!”

“Je kan veel leren van mensen die praktijkervaring hebben. Netwerkmomenten met ervaren mentoren kunnen zeer nuttig zijn.”

“Geen enkele onderneming is vergelijkbaar, geen enkele mens is vergelijkbaar. Het zal heel moeilijk zijn om een mentoraanbod op maat te kunnen invullen. Bijkomend heeft iedereen veel werk en al veel verplichtingen... zonder dat er nog iets bijkomt.”

Getuigenissen van trajectbegeleiders:

“Een sectorale coach heeft het groot voordeel dat hij het overzicht kan behouden tussen het kader die van toepassing is op een werkplek en het kader die van toepassing is op een school. Dual leren betekent in ieder geval dat beide optimaal moeten afgestemd worden. In een mentoropleiding zou het goed zijn dat hier ook de nodige aandacht wordt aan besteed. De specifieke instrumenten die bij deze communicatie worden gebruikt zouden ter sprake kunnen komen bv. de overeenkomst, het opleidingsplan, maandelijkse prestatiestaten, enz... “

“Waarom zou een mentoropleiding zich uitsluitend tot mentoren moeten richten? Indien een bepaalde module verruimend kan zijn voor een (nieuwe) trajectbegeleider, dan zou het goed zijn dat men hierbij kan aansluiten. Zo blijft de trajectbegeleider ook nauw betrokken bij wat leeft bij de mentoren.”

“Mentoren die denken dat het begeleiden van jongeren een fluitje van een cent is en mentoropleiding niet nodig is, zijn juist die mentoren die een begeleiding het meest nodig hebben!”

“Professionalisering van mentorschap mag niet uitsluitend werken. Een werkneemster kan goede capaciteiten hebben om een leerling te begeleiden en op te leiden, maar nog niet te hebben deelgenomen aan een vorm van professionalisering. Zij moet hier zeker ook de kans toe krijgen in de loop van het jaar. Omgekeerd kunnen werknemers die hebben deelgenomen aan initiatieven tot professionalisering in het verleden; toch blijken geen goede mentoren te zijn. De sector moet zien hoe ze deze personen verder zal begeleiden of zal weren, indien begeleiding niet helpt.”

Uit de getuigenissen is duidelijk dat er, zowel onder mentoren als onder trajectbegeleiders, met een verschillend verwachtingspatroon gekeken wordt naar professionalisering.

Verwachtingen van de mentoren zelf kunnen samengevat worden als volgt:

- Informeer mentoren zodat ze met kennis van zaken een engagement kunnen aangaan.
- Breng hen de nodige specifieke vaardigheden bij o.v.v. nuttige tips en handvaten die ze kunnen gebruiken tijdens opleidingstrajecten.
- Arbeidsattitudes zijn vaak moeilijker bij te brengen dan beroepsbekwaamheden. Hier vraagt men extra aandacht voor.

- Ervaren mentoren kunnen via netwerkmomenten of een lerend netwerk veel bijbrengen aan nieuwe mentoren.
- Een aanbod moet zo goed mogelijk worden afgestemd op maat van de behoeften van de mentor zodat het nuttig bestede tijd is.
- Ook vragen die zich occasioneel stellen moeten een antwoord krijgen op het moment dat ze zich stellen. Een mentoropleiding zal hierop geen antwoord kunnen bieden. Het zou goed zijn te zoeken naar diverse pistes van ondersteuning.

Verwachtingen van de trajectbegeleiders kunnen samengevat worden als volgt:

- In een mentoropleiding moeten mentoren wegwijs gemaakt worden in hun rol als mentor. Het moet voor hen duidelijk worden dat mentor zijn veel meer impliceert dan toezicht houden over een student die een opdracht uitvoert.
- Bij duaal leren is er heel wat communicatie nodig tussen school en leerwerkplek. Het zou goed zijn mentoren deze communicatie te duiden naar belang en verwachtingen. Mentoropleidingen kunnen een goede afstemming bevorderen.
- Het is wenselijk dat bepaalde modules van een mentoropleiding ook worden opengesteld voor geïnteresseerde (nieuwe) trajectbegeleiders.
- De sector moet ook voldoende dichtbij mentoren kunnen opvolgen in hun effectieve begeleiding. Naast opleiding kan begeleiding bij nieuwe uitdagingen nodig zijn.

4.4. Gevolgen van de geformuleerde behoeften naar de inhoud van mentoropleidingen.

4.4.1. Toetsing van de vragen en behoeften aan competentieprofielen duaal leren: zie bijlage....Competentieprofiel mentoren duaal leren.

In ESF project 6089 werd door Syntra West een competentieprofiel uitgewerkt gebaseerd op 7 groepen van competenties. Vervolgens werden per competentie indicatoren aangegeven om te bepalen of een competentie voldoende aanwezig is. De opgesomde competentie zijn:

1. Pedagogische competenties: met 9 indicatoren (1.1 tot 1.9)
2. Coachende competenties: met 10 indicatoren (2.1 tot 12.10)
3. Evaluerende competenties: met 6 indicatoren (3.1 tot 3.6)
4. Beroepsgerichte competenties: met 3 indicatoren (4.1 tot 4.3)
5. Organisatorische competenties: met 7 indicatoren (5.1 tot 5.7)
6. Team competenties: met 3 indicatoren (6.1 tot 6.3)
7. Levenslang leren: 4 indicatoren worden aangegeven (7.1 tot 7.4)

In dit ESF project werd bewust gekozen om niet te vertrekken van competenties, maar van de reële vragen en behoeften om te komen tot een voorstel rond gewenste mentorondersteuning.

Heel boeiend wordt het dan om na te gaan welke competenties de mentor moet aanspreken (en dus moet bezitten) om te kunnen omgaan met de uitdagingen en vragen waarvoor ze te komen staan.

Om hier inzicht in te verwerven werd een kruistabel opgemaakt tussen de gestelde vragen enerzijds en de competenties volgens het competentieprofiel van Syntra West anderzijds: **zie bijl.... Kruistabel vragen en competenties.**

Vaststellingen:

- Mentoren formuleren hun vragen en behoeften niet in termen van nodige competenties, zoals blijkt uit de geïnventariseerde vragen en behoeften. Slechts in 1 vraag peilde rechtstreeks naar de nodige competenties nl. de algemene vraag: wat moet ik kennen/kunnen als mentor?.

- Maar! De ophijsting van de nodige competenties is verassend lang en veelzijdig. Dit betekent dat de zo eenvoudig gestelde vraag : 'wat moet ik kennen/kunnen als mentor?' zeker niet eenvoudig te beantwoorden is indien uitgegaan wordt van de benodigde competenties!

Benodigde competenties:

- Het zou mogelijks mentoren afschrikken om mentorschap op te nemen indien men zich bewust zou zijn van de nodige competenties.
- In een mentoropleiding kan het dus nooit de bedoeling zijn iedere competentie apart bij te brengen of in te oefenen: dit zou een kwestie van maanden of langer zijn.
- De belangrijkste conclusie is wel dat we de rol van een mentor niet mogen onderschatten en we de behoefte aan professionalisering best ernstig nemen. Mentoren die ondersteuning vragen moeten die in voldoende mate kunnen krijgen.

Belangrijk aandachtspunt:

Nu op basis van de vragen nogmaals aangetoond is dat mentorschap heel veel en diverse competenties vereist, is de kans klein dat een mentor als een natuurtalent over al deze competenties beschikt. Vragen stellen, behoeften signaleren en ondersteuning vragen is vanuit deze optie te verwachten normaal gedrag.

Omgekeerd: indien een mentor geen vragen stelt en signaleert geen nood te hebben aan begeleiding, kan zijn houding op 2 situaties betrekking hebben:

- Positieve aspecten: het kan zijn dat de mentor al zoveel ervaring heeft waaruit hij kan putten dat hij zeker is van zijn stuk inzake de kwaliteit van de begeleiding en opleiding die hij kan bieden. Zijn resultaten als mentor zijn goed.
- Negatieve aspecten: indien de mentor onvoldoende inziet wat de vereiste competenties zijn om als goede mentor de jongere te begeleiden, dan zal hij weinig vragen stellen en ook geen nood signaleren aan ondersteuning. Hij heeft van zichzelf het idee zeer goed bezig te zijn terwijl bepaalde competenties ontbreken waardoor hij faalt in één of ander aspect van zijn mentorschap.

We zien hierin bevestigd dat het wenselijk is via een sectorale bepaling de deur open te houden om een mentor begeleiding aan te bieden, ook indien hij hier niet expliciet om vraagt, maar er in de praktijk wel behoefte blijkt aan te hebben.

4.4.2. Inhoudelijke invulling van een mentoropleiding.

Gezien mentoren niet denken in termen van competentieprofielen en gezien bepaalde vragen met zeer diverse noodzakelijke competenties te maken hebben, is het niet wenselijk een aanbod uit te werken waarbij per module wordt ingezoomd op het bijwerken van 1 welbepaalde competentie.

Beter kan gedacht worden aan logisch samenhangende inhoudelijke pakketten, waarbij wordt getracht telkenmale een groot aantal vragen en behoeften te bundelen in één pakket. Hierbij zullen dan veel en heel diverse competenties aan bod komen.

Inhoudelijk samenhangende pakketjes, aan te brengen in 1/2 dagdeel of een avondinitiatief, kunnen zijn:

Pakket 1: Het systeem van duaal leren

- Wat is het onderscheid met andere onderwijsvormen en vormen van werkplekleren?
- Welke rol en verantwoordelijkheden heb ik als mentor ? Wat is mijn taak?
- Welke beschikbare opleidingsinstrumenten zijn er en hoe kan ik hiermee omgaan?
- Met welke betrokkenen zal ik als mentor nog in contact komen?
- Welke ondersteuning kan ik als mentor krijgen?

- Vraagurtje.

Pakket 2: De student als eerste werknemer 'in dienst'

- Hoe intensief is een begeleidingstraject?
- Welke informatie bekom ik van de school?
- Met welke diensten moet ik zelf contact opnemen voor aanvang van een opleidingstraject?
- Welke taken heb ik als mentor – welke taken als werkgever?
- Bij wie kan ik terecht voor ondersteuning?
- Vraagurtje.

Pakket 3: Goed begonnen is half gewonnen: hoe maak ik een goede opstartbeurt als mentor?

- Een engagement aangaan vergt veel investeringen in de student!
- Een schoolmilieu en een werkmilieu zijn sterk verschillend.
- Wat zijn de belangrijkste eigenschappen van een goede mentor?
- Wat is mijn taak als mentor inzake onthaal?
- Wat is mijn taak als mentor inzake planning en organisatie?
- Vraagurtje.

Pakket 4: Het verloop van een opleidingstraject.

- Hoe volg ik praktisch op welke activiteiten de student heeft gedaan en hoever hij staat?
- Hoe motiveer ik jongeren om hen enthousiast te maken voor de job?
- Instructies geven en toezicht uitoefenen: nuttige tips.
- Hoe stuur ik de student op een constructieve manier bij? Feedback geven.
- Hoe maak ik dat de jongere zich goed voelt in mijn onderneming?
- Vraagurtje.

Pakket 5: Opvolgen en evalueren van studenten dual.

- Een opleidingstraject met ups-and-downs: hoe ga ik ermee om?
- Het bijbrengen van arbeidsattitudes: nuttige tips en handvaten.
- Opleiden is geen eenzijdige communicatie.
- Werken in teamverband en mekaar versterken: hoe bewaak ik dit als mentor?
- Inspanningsverbintenis versus resultaatsverbintenis.
- Mijn rol als mentor bij het afsluiten van een opleidingstraject.
- Vraagurtje.

Pakket 6: De student in mijn onderneming met mijn bedrijfscultuur.

- Welk imago wil ik met mijn onderneming uitdragen? Hoe draag ik dit uit?
- Hoe verduidelijk ik dit aan de student?
- Wat zijn als mentor mijn prioritaire aandachtspunten? Hoe breng ik die over?
- Welke andere werknemer(s) betrek ik bij de opleiding: waarom en hoe?
- Hoe ga ik om met conflicten?
- Hoe communiceer ik met klanten over het opleiden van dual lerenden?
- Vraagurtje.

Pakket 7: de student op weg met diverse equipen van werknemers.

- Hoe wordt het onthaal georganiseerd?
- Welke rol heb ik ten aanzien van de aansturing van equipen?
- Hoe volg ik zelf de student als mentor op?
- Wie laat ik binnen een equipe toezicht uitoefenen en waarom?

Pakket 8: werken met de student aan mijn zij.

- Planning: noodzakelijk of niet?
- Het belang van een goede vertrouwensrelatie.
- Hoe regelmatig geef ik feedback?
- Mijn taken naar klanten en leveranciers: hoe ga ik er mee om?

Pakket 9: jongeren met mogelijkheden en beperkingen in een duaal traject

- Aandachtspunten bij een intakegesprek?
- Worden specifieke vaardigheden verwacht van de mentor?
- Het belang van wederzijdse communicatie met de student.
- De rol van de trajectbegeleider en de school.
- Van startpunt tot eindmeet: hoe hoog leg ik de lat?
- Mijn rol als mentor t.a.v. ouders.

Pakket 10: planning en organisatie als onderdeel van het standaardtraject 7 de BSO specialisatiejaar.

- Wat zijn de doelstellingen van deze clusters?
- Wat leert de student ervan op school?
- Wat kan ik er op de leerwerkplek rond doen?
- Wat is een voldoende resultaat?

Pakket 11: veiligheid en ergonomie bij duaal leren.

- Welke verplichtingen moet ik vervullen voor aanvang van een duaal leertraject?
- Wat is de taakverdeling tussen de externe dienst en mijn taak als mentor?
- Waarin onderscheiden jongeren zich van volwassen ervaren werknemers?
- Hoe breng ik veiligheid en ergonomie aan in een leerproces?
- Wat als er toch iets fout zou lopen?

4.5. Gevolgen van de geformuleerde behoeften naar vormgeving**4.5.1. Spreiding in de tijd: wenselijk om diverse redenen.****1. Vragen en behoeften zijn gebonden aan het verloop van een schooljaar.****Sommige behoeften moeten voldaan worden voor de start of bij aanvang van een engagement.**

Scholen geven aan naar de toekomst mentoren te willen engageren in de loop van de maanden april/mei en juni. Ze zien hierin voordelen voor de leerling, de trajectbegeleider en de school. Ook de leerwerkplekken zijn van mening dat dit een goede timing zou zijn. Het geeft hen wat meer tijd om zich voor te bereiden: de nodige administratieve taken te vervullen, de collega's te informeren, de praktische organisatie van de begeleiding van de student duaal voor te bereiden, de nodige afspraken te maken als mentor of tussen werkgever en mentor.

Maar ook voor mentorondersteuning komt er meer tijdsruimte vrij:

- De erkenningsaanvragen om als leerwerkplek te mogen functioneren komen vroeger en meer gespreid in de tijd binnen. Het gesprek met de onderneming naar aanleiding van deze vraag tot erkenning is een belangrijk eerste contact- en infomoment met de sector. Hierbij wordt ook geluisterd hoe de onderneming haar begeleiding zal organiseren en wie het mentorschap zal opnemen. Ondersteuningsbehoeften van de mentor naargelang zijn bedrijfssituatie en ervaringsniveau kunnen worden gedetecteerd.

- De sector kan er zich op organiseren om een functioneel ondersteuning van de mentoren aan te bieden net voorafgaand aan of bij de start van het opleidingstraject. Inhoudelijke pakketten 1 tot 3 kunnen een passend aanbod vormen in een opstartfase van een opleidingstraject.

Andere behoeften worden maar duidelijk eens men de begeleiding effectief bezig is:

Het betreffen vooral tips die te maken hebben met:

- De communicatie met de student: instructies, toezicht, feedback.
- De rol ten aanzien van de trajectbegeleider en de school.
- De rol ten aanzien van alle andere betrokken partners.

Pakket 4 is een pakket dat zich vrijwel op alle werkvloeren van toepassing is.

Op een bepaald moment, eerder naar december toe, voelt de mentor dat hij niet enkel een begeleidende rol heeft, maar gaat hij zich ook meer en meer vragen stellen over zijn evaluerende rol. Op dit moment stellen zich terug andere vragen. Pakket 5 is dan een wensbaar aanbod.

Bij de vormgeving van een mentoropleiding is het dus belangrijk het aanbod af te stemmen op de vragen en behoeften van dat tijdstip in de loop van het schooljaar.

2. Seizoensgebonden drukte in de sector.

Mentoren zijn, in tegenstelling met sommige andere sectoren, geen werknemers die uitsluitend moeten instaan voor opleiding van jongeren. Hun werkbelasting varieert mee met de drukte van de seizoenen.

De mentor, die in veel gevallen de werkgever zelf is, moet ook in die drukke momenten instaan voor de hele organisatie van zijn onderneming in combinatie met de begeleiding van de jongere.

Het aanbieden van langere of direct op mekaar aansluitende sessies is vanuit deze optie geen wensbare piste. Wat minder tijdsgebonden is kan bij voorkeur aangeboden worden in de winterperiode.

3. Opvolgbaarheid van de gegeven inhoud.

In een kleine onderneming is het niet zo dat, na het volgen van een vormingsinitiatief, de mentor onmiddellijk de nodige tijd kan uittrekken om volledige uitvoering te geven aan wat hij aangeboden kreeg. Opvolging aan iets geven verloopt in de sector over een tijdspanne.

In die zin is het nuttig op jaarbasis een aantal opvolgingsmomenten te voorzien waarbij wordt besproken of het toepassen van de gegeven tips lukt. Bij het aanbieden van diverse verschillende modules direct aansluitend op mekaar zonder verdere opvolging stelt zich het risico dat er weinig gebeurt met de aangeboden handvaten.

4.5.2. Afstemming op de kenmerken van de mentor en van de onderneming.

De persoonlijkheidskenmerken van iedere mentor zijn sterk verschillend: sommigen willen alles weten van bij de aanvang, anderen stellen zich geen voorafgaande vragen en bekijken de problemen op het moment dat ze zich stellen.

Aanvankelijk focust iedere mentor zich op zijn **verhouding tussen mentor en student**, wat verschillend is naargelang de mentor in een 1/1 verhouding samenwerkt met de student t.o.v. de situatie waarbij de mentor de begeleiding van de student aan diverse equipes toevertrouwt.

Het functioneren van een student in een leerwerkplek wordt nochtans ook nog door heel veel andere bedrijfsgebonden factoren bepaald: de bedrijfscultuur, het aantal werknemers in de onderneming, het

soort opdrachten dat de onderneming aanvaardt, de kenmerken van de groep klanten, het ondernemingsimago.

Het is dus belangrijk dat een mentor zich voldoende bewust wordt van het **geheel van zijn bedrijfsorganisatie** en de invloed hiervan op de duale opleidingstrajecten.

Op ieder moment van een prestatiedag op de leerwerkplek:

- Is er een wisselwerking tussen de geldende bedrijfscultuur enerzijds en de communicatie en verwachtingen t.a.v. de student anderzijds.
- Spelen arbeidsverhoudingen, uiteraard tussen mentor en student, maar evenzeer ten aanzien van collega's een rol. Dit heeft ook zijn gevolgen voor de omgang met leveranciers en klanten.

Pakketten 6, 7 en 8 vestigen de aandacht van de mentor op **een ruimere focus van de leerwerkplek**.

Bij professionalisering van mentorschap zal het belangrijk zijn de focus van de mentor te verruimen naar de kenmerken van het geheel van de bedrijfsorganisatie.

4.5.3 Afstemming op de doelgroep en het op te leiden standaardtraject.

Naargelang de activiteiten die moeten aangeleerd worden en naargelang de leeftijd en het voorafgaand schooltraject kan het aanleren van een bepaalde vaardigheid geen evidentie zijn:

- Bepaalde specifieke beroepsgerichte activiteiten.
- Het bijwerken van aspecten van kennis of basiskennis (bv toepassen van de regel van drie)
- Het aanleren van arbeidsattitudes.

Mentoren geven aan geen pedagogen te zijn: de methodiek om iets aan te brengen kan onduidelijk zijn.

Pakketten 9, 10 en 11 geven hier meer vorm aan.

In een vrij aanbod kan het nuttig zijn items op te nemen verbonden met een doelgroep aan leerlingen of met een op te leiden standaardtraject. Dit kunnen regionale activiteiten zijn verbonden met de organiserende school. Ervaringen uitwisselen, tussen mentoren onderling en tussen mentoren en trajectbegeleiders, kan hierbij zeer nuttig zijn.

4.5.4. Afstemming op basis van ervaring in het opleiden van studenten duaal leren.

Nieuwe mentoren zullen veel meer en andere input nodig hebben op een aantal domeinen dan ervaren mentoren. Maar ook ervaren mentoren hebben nog verwachtingen inzake mentorondersteuning, ook zij wensen nog veel bij te leren. Hun behoeften richten zich meer op specifieke situaties waarmee ze geconfronteerd worden.

Pakketje 1 en pakketje 11, die te maken hebben met het systeem van duaal leren en de eerste stappen in de uitbouw van een veiligheidsbeleid, zouden kunnen beschouwd worden als een soort startersmodule.

Pakketje 2 zal slechts een behoefte zijn bij mentoren die nog nooit iemand in dienst hebben gehad en dus ook nog geen beeld hebben van het netwerk van diensten waarbinnen duaal leren zich situeert en waarmee ze in communicatie zullen moeten treden.

Pakketten 4, 5 en 6 zijn ruim toepasbaar en kunnen zeer boeiend zijn mits ervaren mentoren en nieuwe mentoren binnen 1 groepje kunnen aan kennisopbouw en ervaringsdeling doen.

Pakketten 7 en 8 zijn éénmalig te volgen pakketten. Zeker voor nieuwkomers zijn ze nuttig, maar ook ancients zijn zich niet altijd bewust van hun interne communicatie.

Pakketten 9, 10 en 11 richten zich eerder naar ervaren mentoren waarbij ze, vanuit hun eigen opgebouwde kennis, specifieke invalshoeken van het duaal leren belichten.

Bij een vormingsaanbod is het dus wenselijk goed te verduidelijken tot welke doelgroep mentoren men zich richt.

4.5.5. Regionale spreiding.

Mentoren in micro-ondernemingen wensen tijdsverlies door verre verplaatsingen te voorkomen: binnen de eigen regio vindt men verplaatsingen geen probleem, verder weg zal dit een drempel voor deelname aan initiatieven vormen.

Bijkomend is de relatie met de school belangrijk bv. afspraken rond de opvolging van de dagelijks uitgevoerde activiteiten, evaluatiemethodieken....kunnen per school verschillen.

Provinciale vormingsinitiatieven of vormingsinitiatieven in de omgeving van de school worden als maatwerk ervaren. Ook bij netwerkmomenten is de regionale spreiding belangrijk. Bepaalde behoeften kunnen zich immers per regio anders stellen.

4.6. Voorstel voor de implementatie van de mentoropleiding.

4.6.1. Samenvatting van de aandachtspunten.

- Er is een duidelijke behoefte aan ondersteuning.
- Het aanbod moet gefaseerd gebeuren, rekening houdend met de vragen en behoeften die men op een bepaald moment heeft.
- Er dient rekening te worden gehouden met de aard van de onderneming en de ervaring van de mentor.

Gezien de drukke taakbezetting waarmee de meeste mentoren te maken hebben is het nodig drempels tot deelname aan vormingsinitiatieven zo laag mogelijk te houden.

- Een aanbod dient regionaal te worden voorzien.
- Datums en overlegmomenten moeten voldoende lang op voorhand worden vastgelegd in afstemming met de doelgroep.
- Inhoudelijke keuzemogelijkheden worden voorzien zodat maatwerk kan worden geboden.

Er is dus nood aan een vrij grote flexibiliteit naar organisatievorm.

We kunnen dit vertalen in de wens tot 3 verschillende soorten aanbod:

- Een begeleidingsaanbod, aanspreekbaar op het moment dat men met een specifieke uitdaging wordt geconfronteerd of in opvolging van een opleidingsaanbod.
- Een opleidingsaanbod, rekening houdend met behoeften, ervaring, bedrijfsorganisatie.
- De organisatie van netwerkmomenten, waarbij men ervaringen kan uitwisselen en waarbij een lerend netwerk ondersteuning biedt inzake de aanpak van bepaalde leerpunten.

4.6.2. Voorstel voor de implementatie van de mentoropleiding.

1. Geschematiseerde voorstelling.

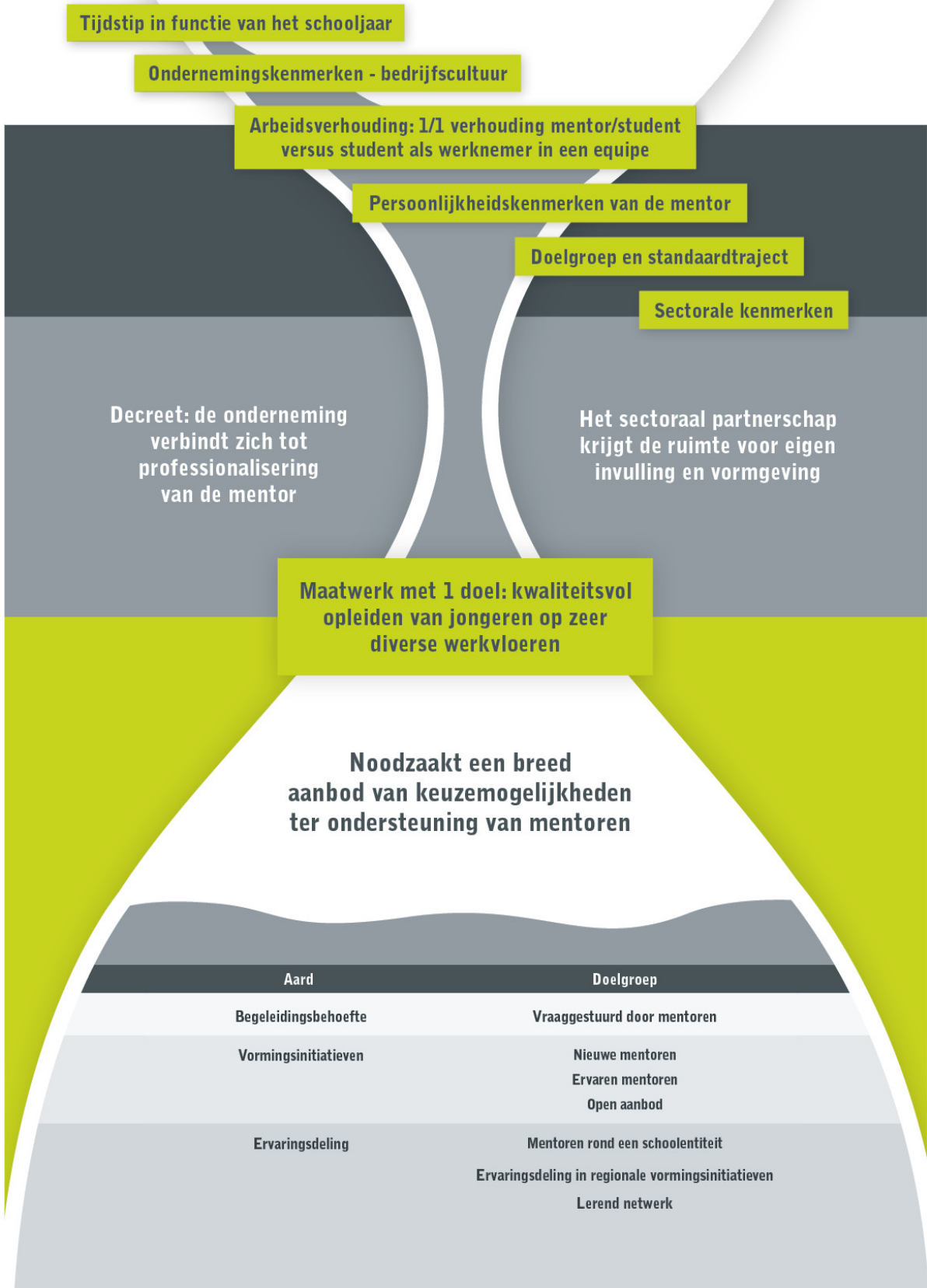
Het beeld is gebruikt van een brede trechter met versmalde trechterhals en brede basis.

- De brede trechtermond wijst op de brede waaier aan behoeften die ons via mentoren en het werkveld bereiken.
- De flessenhals van de trechter wordt gevormd door de decretale bepaling die strikt is en de onderneming dwingt tot professionalisering van mentoren.
- De onderste helft van de brede trechter verwijst naar voldoende keuzevrijheid die nodig is inzake de invulling van de professionalisering: met een breed aanbod moet maatwerk kunnen geboden worden.

Het voorstel gaat uit van 3 verschillende vormen van aanbod waarbinnen de keuzevrijheid wordt gelaten naargelang de behoefte van de mentor en de onderneming.

In dit geval wordt professionalisering van mentoren ingevuld door het aanbieden van een duidelijk kader vanuit de sector, waarbinnen de individuele mentoren dan ruime keuzemogelijkheden hebben.

Brede waaier van vragen en behoeften van mentoren



Dit kader kan als volgt worden ingevuld:

- Op schooljaarbasis wordt een keuzeaanbod voorzien voor de invulling van minimum 1 dag (8 u op jaarbasis) en maximum 2 dagen (16 u op jaarbasis) ter professionalisering van de mentorfunctie.
- Naargelang de behoeften van de mentor is deze vrij de aard van invulling te kiezen en/of te combineren.

Begeleidingsbehoefte: per tussenkomst wordt uitgegaan van een gemiddelde tijdsbesteding van 2 uur.

- Soms zal dit veel korter zijn bv. een telefonische vraag waarbij vrijwel onmiddellijk een oplossing kan voorgesteld worden.
- Soms zal meer tijd nodig zijn indien op de onderneming zelf in overleg moet gezocht worden naar passende oplossingen en/of indien aspecten moeten worden opgezocht en overlegd met de school of derden.

Vormingsinitiatieven: per initiatief wordt uitgegaan van een gemiddelde tijdsbesteding van 4 uur.

Vormingsinitiatieven kunnen worden aangeboden onder vorm van een modulair systeem van halve dag-gedeelten en/of avondsessies. Deze initiatieven dienen:

- Maatwerkgericht ingevuld worden: de door de overheid voorziene inhoud van een mentoropleiding moet geconcretiseerd worden aan de hand van sectorvoorbeelden en aangevuld worden met direct bruikbare tips voor het handelen als mentor.
- Vraaggericht ingevuld te worden bv mentoren met een eerste werknemer in dienst hebben er expliciet nood aan wegwijs gemaakt te worden in de handelingen die ze naar diverse externe diensten moeten stellen.

Ervaringsdeling:

Gezien de kleinschaligheid van de leerwerkplekbedrijven speelt ervaringsuitwisseling, veel meer dan in andere sectoren, een belangrijke rol. Geen enkele mentor is in staat veel tijd te investeren in het opzoeken van allerlei informatie: men is meer aangewezen op concrete informatie op maat van de sector en de leerwerkplek. Dit kan door ervaringsdeling, mondeling of digitaal, ondersteund worden.

Samenkomsten van mentoren:

Deze kunnen plaatsvinden op vraag van mentoren zelf of op vraag van de sector of op vraag van een school.

Vanuit de scholen wordt per schooljaar 2 momenten van mentoroverleg als aangewezen ervaren. Een eerste moment bij de opstart van een schooljaar omdat dan ook over het standaardtraject, het opleidingsplan, de opvolgingsinstrumenten en de evaluatievormen kan worden gepraat. Een tweede moment eerder naar het einde van het schooljaar omdat dan de opgedane individuele en collectieve ervaringen kunnen worden gebracht en omdat dan ook kan worden aangegeven welke verbeteringsvoorstellen men nog heeft ten aanzien van de school of ten aanzien van een bestaand ondersteuningsaanbod van de sector.

Ondersteuning vorming:

Het kan zijn dat mentoren een nuttige ervaring kunnen delen waaruit andere mentoren veel kunnen leren. Het vernemen van tips vanwege mensen die dagdagelijks in de job staan lijkt heel motiverend om zelf probleemoplossend te kunnen denken bij de eigen opleiding van jongeren.

Naast input van tips lijkt de in te brengen ervaring ook wenselijk in functie van bewustmaking van wat ‘normale’ situaties zijn waarmee men tijdens een opleidingstraject kan geconfronteerd worden. Het vergemakkelijkt het opleidingstraject indien je als mentor weet dat de eigen situatie niet abnormaal is en ook oplosbaar is.

Digitaal lerend netwerk:

Voor sommige vragen bestaan geen pasklare antwoorden, maar kan het gewoon nuttig zijn zoveel mogelijk losse ideeën te verzamelen waarbij dan in een gegeven situatie kan gezien worden wat van toepassing is. Het idee rees ook vanuit het beeld van ‘een adviescommissie waarbij men te rade kan gaan indien iemand met een vraag zit...’. Deelname aan het digitaal lerend netwerk kan dan gelijk gesteld worden aan bv 4 uur professionalisering in functie van mentorschap.

2. Koppeling schematische voorstelling aan mogelijke vormgeving en spreiding in tijd.

Aard	Doelgroep	Vormgeving	Periode
Begeleidingsbehoefte	Vraaggestuurd door mentoren	Ondersteunend gesprek	Op afspraak doorlopend mogelijk
Vormingsinitiatieven	Nieuwe mentoren	1/2 dagmodule of avondsessie	Begin/eind schooljaar
	Ervaren mentoren	1/2 dagmodule of avondsessie	Winterperiode
	Open aanbod	Diverse mogelijkheden	Op afspraak
Ervaringsdeling	Mentoren rond een schoolentiteit	Samenkomst in gespreksgroep	2x op schooljaarbasis
	Ervaringsdeling in regionale vormingsinitiatieven	1/2 dagmodule of avondsessie	Afhankelijk van het vormingsinitiatief
	Lerend netwerk	Digitale contacten	Doorlopend mogelijk met meerdere updates

Uitgaande van dit concept lijkt het niet strikt nodig om mentoren op voorhand keuzes te doen maken tussen de aard van ondersteuning die men wenst. Belangrijk is dat er een duidelijk kader is en dat mentoren weten dat men kan kiezen tussen diverse vormen van mentorondersteuning.

- De mentor kan op elk moment individuele begeleiding vragen ter ondersteuning van zijn begeleiding.
- De mentor zal op de hoogte gesteld worden van vormingsinitiatieven waarop men zich kan inschrijven. Mentoren hebben ook de mogelijkheid gewenste thema's aan te brengen.
- Ervaringsdeling tussen mentoren is op verschillende manieren mogelijk is. Ieder wordt vriendelijk uitgenodigd hieraan deel te nemen.

3. Eerste concept van een mogelijke inhoudelijke invulling.

Dit concept dient niet te worden gezien als een concreet voorstel, maar eerder als een testcase om na te gaan of een voorgestelde vorm van implementatie voldoende ruimte laat om een flexibele invulling te geven.

Maand		09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08						
Begeleidings- Behoefte		Op vraag – kan op ieder moment worden gesteld.																	
		Combinatie is mogelijk met vormingsinitiatieven en ervaringsdeling.																	
Vormings- initiatieven	Nieuwe mentoren	P1 P2	P7/8 P11											P1 P2	P7/8				
	Open aanbod	P3	P4						P3	P4						P3			
	Ervaren Mentoren					P5	P6	P9	P10	P11									
Ervarings- deling	Samenkomsten			X											X				
	Ondersteuning vorming	Ervaringsdeling in functie van regionale vormingsinitiatieven.																	
	Digitaal lerend netwerk	Doorlopend mogelijk – met meerdere updates.																	

Dit eerste concept:

- Houdt rekening met het moment dat behoeften zich stellen in de loop van een schooljaar.
- Probeert drukke momenten in het seizoen voor tuinonderhoud zoveel als mogelijk vrij te houden.
- Voorziet de mogelijkheid om begeleiding op ieder moment te vragen.
- Houdt nog geen rekening met meer structurele opvolging van het systeem dual leren en bijhorende contacten met scholen, trajectbegeleiders, de sector en andere betrokken partijen.

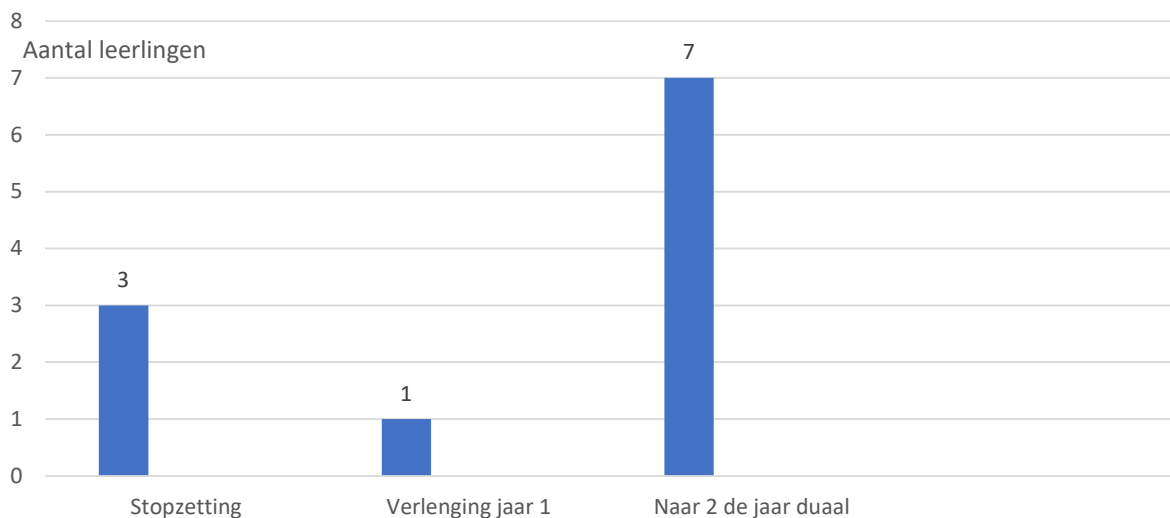
De oefening laat wel toe te visualiseren hoe een mogelijke gespreide invulling zou kunnen vorm krijgen.

Vaststelling: het voorgesteld concept biedt wel degelijk voldoende ruimte om inhoudelijk een goede invulling mogelijk te maken.

DEEL 5**VOORSTELLEN VOOR HET DAGELIJKS BESTUUR EN DE RAAD VAN BESTUUR****5.1. Duaal leren: een geschikt traject voor toelevering tot de sector?****5.1.1. Overzicht van de resultaten van duaal leren.****1. BUSO JAAR 1: 11 SAO studenten, 2 dagen/week werkplekieren, groen- en tuinbeheer duaal**

Jaar 1 – Resultaat Resultaat	Jaar 2 Zelfde mentor	Andere mentor
Gestopt in de beginfase, kon werkdag niet aan. Terug naar voltijds onderwijs.		
+	Ja	
Gestopt halverwege, attitudeproblemen.		
+	Neen	Ja
+	Ja	
Gestopt, te weinig vorderingen. Terug naar voltijds onderwijs.		
+	Ja	
+	Ja	
+	Ja	
Verlenging jaar 1, fysieke beperkingen. Contacten VDAB in functie van aangepaste trajectbegeleiding.	Ja	
+	Ja	

Resultaten 1 ste jaar duaal leren BUSO



Conclusie:

De vraag dient gesteld te worden wat de maatstaf is voor succes van een eerste jaar duaal leren.

Indien we als maatstaf hanteren dat het traject op een positieve manier verloopt en dat de jongere met succes zijn tweede jaar duaal kan verder zetten, dan:

- Hebben ongeveer 2/3 van de leerlingen hun 1 ste jaar duaal positief doorlopen.
- Voor ongeveer 1/3 is er geen normale verderzetting duaal leren voorzien.

Twee jongeren hebben ervaren dat duaal leren voor hen nog te hoog gegrepen is. Ze zijn terug in het voltijds onderwijs ingestapt, zelfde richting.

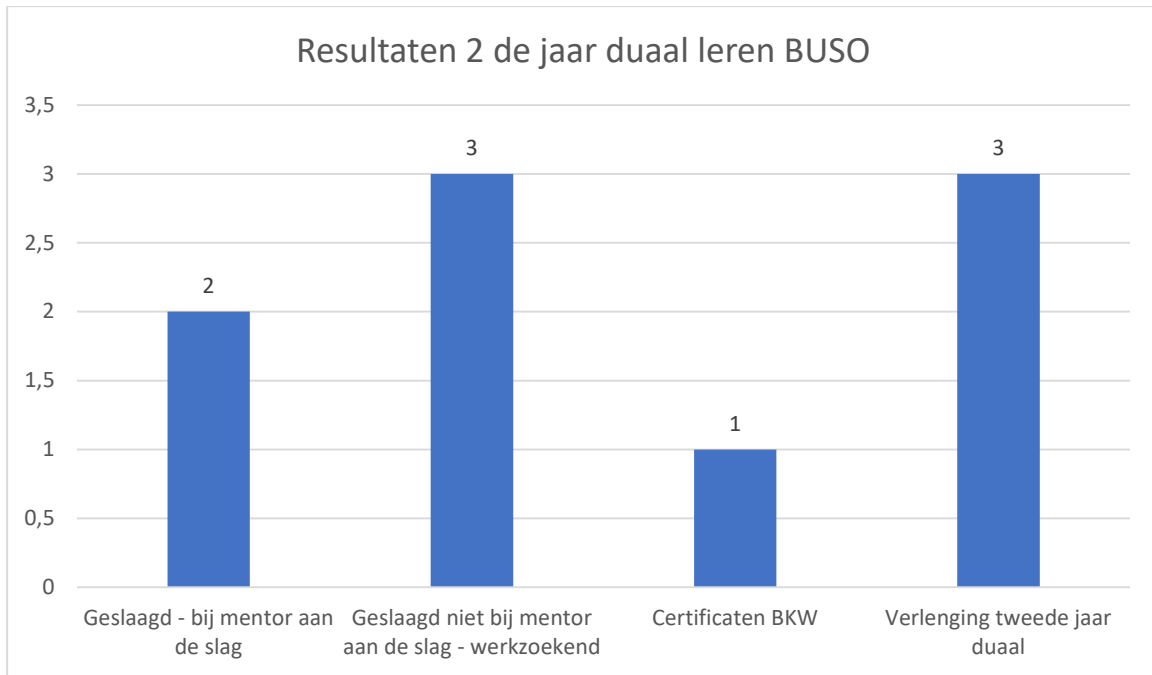
Voor 2 jongeren doken problemen op waardoor verderzetting van duaal leren in deze richting niet wenselijk is: bij de ene jongere door gedragsproblemen waardoor verderzetting van het schoollopen onmogelijk werd, bij de andere jongere door fysieke beperking die te zwaar bleken om de job later te kunnen uitoefenen.

Wat zeker vaststaat is dat het duaal leren voor de jongeren een goede barometer was om in te schatten hoever ze reeds staan richting hun toekomstige job. Duaal leren heeft hen dus vervroegd duidelijkheid gebracht.

Ook voor de jongeren die het duaal tracé niet verderzetten kan dit als een positief resultaat worden gezien: er kan intensiever gewerkt worden op de punten waardoor het niet lukte of er kan sneller gezocht worden op een traject die voor hen beter passend is, binnen of buiten de school.

2. BUSO JAAR 2: 9 OAO studenten, 3 dagen/week werkplekleren, groen- en tuinbeheer duaal.

Resultaat	Werk op de leerwerkplek	Werk Elders	Verder studeren	Werkzoekend
Geslaagd	Ja			
Verlengd tweede jaar	Neen		Duaal OAO	
Geslaagd	Neen	?		Ja
Certificaten BKW	Neen	?		Ja
Verlengd tweede jaar	Ja, leren		Duaal OAO	
Geslaagd	Neen	?		Ja
Verlengd Tweede jaar	Ja, Leren		Duaal OAO	
Geslaagd	Neen	?		Ja
Geslaagd	Ja			



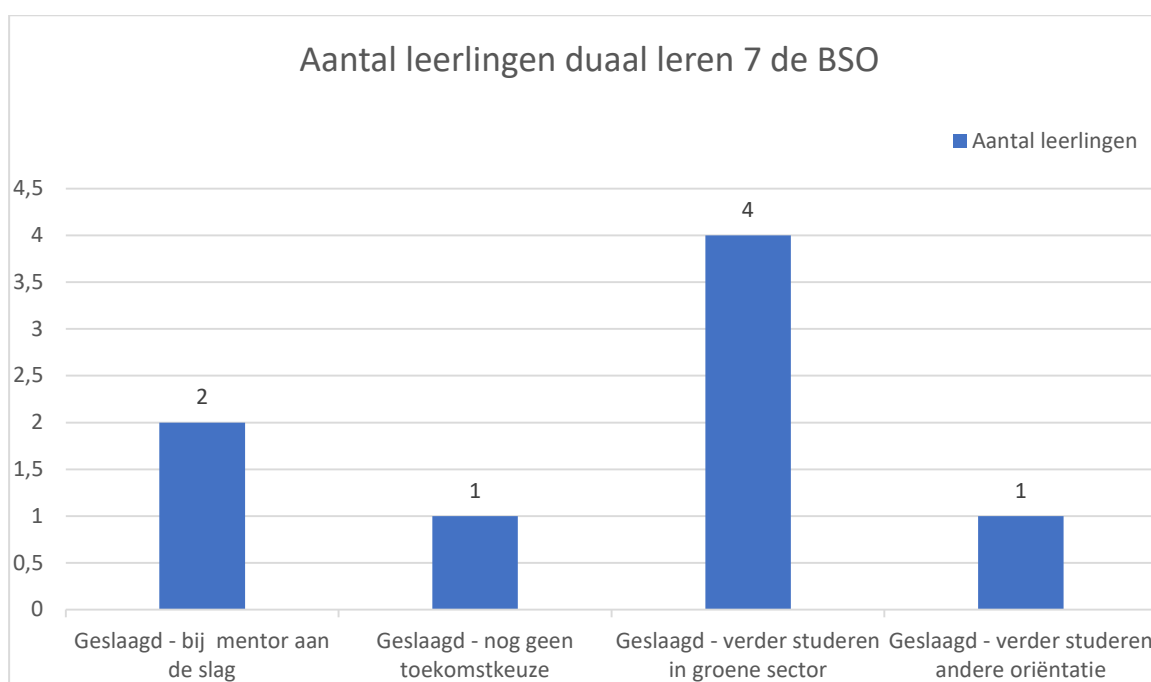
Conclusie:

- Na hun tweede jaar zijn 2 op 9 leerlingen bij hun leerwerkplek kunnen beginnen werken. Dit is ongeveer $\frac{1}{4}$. Hierbij dienen we de volgende kanttekeningen te maken: Het betreffen jongeren die rond de 18 jaar oud zijn en elk op zich met één of andere beperking zitten. Van diegenen die een verlengd duaal traject toegewezen krijgen, nl. 3 leerlingen, zijn er eveneens 2 leerlingen waarvan de leerwerkplek laat verstaan deze jongeren kansen te willen geven indien ze nog iets verder staan.
- Voor de jongeren die geslaagd zijn, maar niet op de leerwerkplek terecht kunnen, is het nog niet duidelijk welke toekomstmogelijkheden hun duaal traject hen zal opleveren. Indien zij zich aanbieden op de arbeidsmarkt komt voor hen de echte toets inzake arbeidsrijpheid. Het behalen van hun getuigschrift is in ieder geval een grote stap vooruit!
- Voor de jongere die geen getuigschrift haalde hebben arbeidsattitudes er voor gezorgd dat het opleidingsprogramma niet kon afgewerkt worden. De jongere is echter wel enthousiast voor de job en, wie weet brengt leeftijd hierin wat meer arbeidsrijpheid mee. Verdere toekomstperspectieven waren nog niet duidelijk.

3. BSO: RESULTATEN DUAAL LEREN 7 de JAAR : 8 leerlingen

OA0 – 3 dag/w werkplekieren - 1 jaar duaal leren – standaardtraject tuinaanlegger/groenbeheer

Resultaat	Werk op leerwerkplek	Werk elders	Verder studeren	Werkzoekend
Geslaagd	Neen	onbekend	onbekend	Onbekend
Geslaagd			Tuinarchitectuur Jette	
Geslaagd	Ja, voltijds			
Geslaagd			Sense jaar Groenbeheer	
Geslaagd			Sense jaar Groenbeheer	
Geslaagd			Sense jaar Groenbeheer	
Geslaagd			Opleiding brandweer Antwerpen	
Geslaagd	Ja, deeltijds		Deeltijds, in combinatie studies veiligheidsagent	



Conclusie:

De jongeren zijn allemaal geslaagd en behalen daarmee hun diploma secundair onderwijs.

- Twee van de acht leerlingen krijgen de kans om bij hun mentor te starten.
- De helft van de leerlingen studeert verder in de groene sector.

- Slechts 1 leerling is tot het besluit gekomen dat tewerkstelling in de sector hem toch niet echt ligt en hij gaat zich in een andere richting verder bekwamen.

In tegenstelling tot wat werd verwacht blijkt het duaal traject jongeren hier gestimuleerd te hebben om zich verder te bekwamen. Uiteraard brengt een hoger scholingsniveau meer tewerkstellingskansen mee, met toegang tot een ruimer deel van de vacatures op de arbeidsmarkt.

5.1.2. Vaststellingen voor de sector.

Instream van studenten in duale leertrajecten in de groene sector: tot op heden blijft het aantal leerlingen die duale trajecten start op Vlaams niveau beperkt.

Uitstroom van studenten van duale leertrajecten naar de arbeidsmarkt: het aantal leerlingen dat een traject niet voleindigd is relatief beperkt. Ongeveer $\frac{1}{4}$ van de studenten is direct aan de slag gegaan op de leerwerkplek. Bij de BUSO jongeren heeft $\frac{1}{3}$ zijn studieduur verlengd, bij BSO jongeren tot de helft: beide groepen openen hierdoor meer tewerkstellingskansen op een iets langere termijn.

Drie belangrijke kanttekeningen hierbij voor de sector:

- Onbekend is onbemind: schooljaar 2018-2019 starten meer scholen duale trajecten in de groene sector. Dit is een positieve tendens. Gezien de sector nood heeft aan gekwalificeerd en gemotiveerd personeel blijft het zeker wenselijk het systeem van duaal leren verdere naambekendheid te geven zowel naar ondernemingen als naar scholen en hun studenten.
- De ervaringen die een school heeft met de organisatie van een eerste jaar duaal leren zijn zeer belangrijk in de promotie die ze de volgende schooljaren richting duaal studeren voeren. Deze scholen methodisch goed ondersteunen is dus echt belangrijk. Positieve ervaringen die werden opgedaan kunnen uitgewisseld worden, ervaren problemen moeten omgezet worden naar positieve leerpunten.
- Het blijft wenselijk ook de oorzaken van stopgezette trajecten op te volgen en cijfers te preciseren. Het is niet omdat een traject tussentijds is stopgezet dat dit sectoraal een negatief resultaat betekent.

5.2. Implementatie van mentoropleidingen.

5.2.1. Inhoudelijke invulling.

Het komt de sector toe zich uit te spreken over het globaal kader waarbinnen men invulling van professionalisering tot mentorschap wenst te zien, rekening houdend met het wetgevend kader en de eigen visie inzake toekomstige uitdagingen.

Om tegemoet te komen aan de zeer verscheiden behoeften bij mentoren is het belangrijk dat het voorstel **maatwerk** kan bieden. Op maat van micro-ondernemingen betekent rekening houdend met het feit dat mentoren hun mentorschap combineren met een aanzienlijk groot ander takenpakket, hetzij als werkgever, ploegbaas of groenarbeider.

Het aanbod moet **inhoudelijk voldoende flexibel invulbaar** zijn om een goed evenwicht te vinden tussen:

- De vraag naar individuele begeleiding versus initiatieven in groep (vorming of ervaringsdeling).

- De invulling van behoeften bij nieuwe mentoren versus de invulling van meer specifieke behoeften bij ervaren mentoren.
- Informatieverstrekking versus kennisverwerving op basis van ervaringsdeling tussen de sector, de mentoren en de trajectbegeleiders.

Het aanbod moet in **de tijd voldoende flexibel invulbaar** zijn om:

- Een thema in te plannen op het moment dat er zich de meeste vragen rond stellen.
- Rekening te houden met seizoensdrukte en weersomstandigheden.
- Met een minimum aan verplaatsingstijd ten laste van de mentoren een maximale bereikbaarheid na te streven.

Een kader ter professionalisering van mentorschap kan er dan als volgt uit zien:

Aard	Doelgroep	Vormgeving	Periode
Begeleidingsbehoefte	Vraaggestuurd door mentoren	Ondersteunend gesprek	Op afspraak doorlopend mogelijk
Vormingsinitiatieven	Nieuwe mentoren	1/2 dagmodule of avondsessie	Begin/eind schooljaar
	Ervaren mentoren	1/2 dagmodule of avondsessie	Winterperiode
	Open aanbod	Diverse mogelijkheden	Op afspraak
Ervaringsdeling	Mentoren rond een schoolentiteit	Samenkomst in gespreksgroep	2x op schooljaarbasis
	Ervaringsdeling in regionale vormingsinitiatieven	1/2 dagmodule of avondsessie	Afhankelijk van het vormingsinitiatief
	Lerend netwerk	Digitale contacten	Doorlopend mogelijk met meerdere updates

Maatwerk kan er dan in bestaan dat iedere mentor zelf kan kiezen wat de aard is van ondersteuning waarop hij beroep doet. Hierbij mag hij ook beroep doen op een combinatie van ondersteuningsvormen.

5.2.2. Tijdsbesteding.

Op basis van de kenmerken van de sector enerzijds en het wettelijk kader inzake mentoropleidingen anderzijds is het wenselijk te komen tot een verduidelijking van de gewenste tijdsbesteding die gevraagd wordt.

Inzake tijdsbesteding

Op schooljaarbasis wordt een keuzeaanbod voorzien voor invulling, met een deelname per mentor van minimum 1 dag of 8 u op schooljaarbasis.

De sector bepaalt haar werkbelasting inzake uren aan rechtstreekse mentorcoaching op max. 16 u per mentor.

Het bepalen van **een minimum aan tijdsbesteding door de mentor** is te rechtvaardigen omdat:

- Jongeren opleiden investeren is in de toekomst van de sector. Dit moet kwaliteitsvol kunnen gebeuren gezien een mentorrol zeer diverse competenties vereist.

- Het wettelijk kader voor erkenning van een mentoropleiding voorziet welke technieken minstens moeten worden aangeleerd. Op minder dan 8u ondersteuning op jaarbasis is het niet mogelijk de mentor op een voldoende wijze deze technieken aan te leren.
- Mentoren in de sector functioneren binnen micro-ondernemingen waarbij ze grotendeels op zichzelf aangewezen zijn om hun mentoropdracht te volbrengen. Professionalisering van buitenaf is dus nodig.
- Ieder schooljaar doen zich vernieuwingen voor, worden inzichten uitgediept, stellen opleidingstrajecten nieuwe uitdagingen, evolueren de jongeren waarmee men werkt,... Regelmatige updates zijn dus wenselijk.

Het bepalen van **een maximum aan tijdsbesteding** kan eerder als **een richtinggevende aanduiding worden beschouwd voor de sector**.

- Een bepaling hierover lijkt wensbaar om binnen de organisatie enigszins te kunnen inschatten hoeveel uur in totaliteit nodig zijn om de rechtstreekse contacten met mentoren te kunnen verzorgen (minimum = 8 u x het aantal mentoren, maximum = 16 u x het aantal mentoren). Immers : er is ook de tijd nodig ter voorbereiding en opvolging van deze mentorcontacten.
- Deze maximumgrens hoeft niet gecommuniceerd te worden naar de mentoren, want dit zou verwarrend overkomen. De 16 u grens betekent niet dat individuele mentoren deze uren hoeven op te nemen, noch dat mentoren die nood hebben aan meer ondersteuning deze niet kunnen krijgen: ze kunnen er naargelang hun behoeften vrijwillig en onbeperkt beroep op doen.

5.2.3. Omkaderende maatregelen samengaand met het voorstel tot implementatie.

Tezamen met de ontwikkeling van een visie ter professionalisering van mentorschap is het wenselijk om ook een aantal omkaderende maatregelen binnen de sector te verduidelijken. Deze omkaderende maatregelen moeten het toelaten om voor de eigen sector op een overzichtelijke manier weer te geven wat de diverse bepalingen zijn die met professionalisering van mentorschap samengaan en hoe men de concrete toepassingsmodaliteiten ziet.

Nadat hierover de beslissingen zijn genomen:

- Kan contact worden opgenomen met de federale diensten die de overzichten bijhouden van de mentorinitiatieven per sector. Het algemeen kader en de omkaderende bepalingen kunnen worden doorgegeven en de omschrijving kan worden gespecificeerd. De huidige benaming opleidingen in functie van peterschap dekt immers niet meer de lading.
- Kan de Vlaamse regering bevestigen dat de mentorondersteuning voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor de doelgroepvermindering.
- Kunnen alle bepalingen rond mentorschap op de eigen website op een overzichtelijke manier worden weergegeven.

1. Specificiëren van de groep mentoren die men wenst te professionaliseren.

Het is belangrijk te verduidelijken of een uitspraak over professionalisering van mentorschap:

- Zich beperkt tot mentoren *duaal leren sensu stricto* (s.s.) nl. *duaal leren met voltijds leerplan binnen BUSO OV3 en BSO, inzonderheid de 2 huidige standaardtrajecten en de 3 bijkomende nieuwe standaardtrajecten.*

- Of dat men integendeel vanuit de sector een implementatie wenst voor te stellen die bruikbaar is voor alle diverse vormen van alternerende opleidingen en de mentoren die hierbij actief zijn binnen de diverse paritaire comités nl PC's 145, 145.04, 144.

Binnen dit project werd het onderzoek gericht op duaal leren s.s., conform de opgave van de ESF opdracht project 6950 "Duaal leren: Tuinaanleg - Tuinbeheer". Mentoren maken deel uit van PC 145.04.

Voorstel:

Omdat dit opleidingstraject duaal leren voor mentoren een intensief opleidingstraject is lopend over een volledig schooljaar die veel verscheiden competenties van de mentoren vereist, zou een haalbaar voorstel kunnen zijn:

- Om professionalisering van mentorschap te starten bij de groep mentoren onder PC 145.04 die één van de 5 standaardtrajecten begeleid.
- Om na een eigen leer- en ontwikkelingsfase inzake professionalisering van mentoren het ondersteuningsaanbod ook naar de mentoren van 1 of meerdere andere vormen van alternerende opleidingen uit te breiden.

Een gefaseerde uitbouw geeft de organisatie de mogelijkheid tot opbouw van eigen expertise en gefaseerde inzet van middelen.

2. Het wel of niet verplicht karakter van professionalisering van de mentoren.

Gezien decretaal is voorzien dat de onderneming zich verbindt tot het bevorderen van de professionalisering van de mentor, lijkt het wenselijk de ondernemingen hiertoe niet in het vage te laten tasten over hoe men dit kan doen. We bieden hen als sector een duidelijk kader aan voor de invulling van deze professionalisering.

Voorstel:

- We bevestigen uit hoofde van de onderneming de plicht tot invulling van de professionalisering van hun mentor(en).
Gezien het kleine ondernemingen betreft waarbij ieder jaar zich ook een aanzienlijk deel nieuwe leerwerkbedrijven aanbieden, kan niet verwacht worden dat deze voorwaarde bij erkenning is voldaan.
Een gewenste vertaling kan zijn dat, bij de erkenning van een leerwerkplek, een engagementsverklaring wordt ondertekend door de onderneming waarbij zij zich engageert om tijdens het schooljaar de nodige stappen te zetten ter professionalisering van de mentor.
- Naargelang de persoonlijke kenmerken van de mentor en de context waarbinnen de mentor in de onderneming functioneert laten we de mentor de vrijheid zich in te schrijven in de acties ter professionalisering die hij zelf het meest wensbaar en gemakkelijkst toepasbaar vindt.
Hierdoor wordt de drempel voor deelname zo laag mogelijk gehouden en kan maatwerk worden geboden.

Met dit voorstel worden volgende doelstellingen nagestreefd:

- Duidelijkheid brengen ten aanzien van de onderneming bij wie decretaal de verbintenis is gelegd ter professionalisering van de mentor.
- Zoeken naar een goed evenwicht tussen noodzakelijke tijd om een basis tot professionalisering te kunnen bieden versus een niet-overmatige tijdsinname ten behoeve van de mentor.
- Voldoende keuzevrijheid bieden t.a.v. mentoren zodat niemand moet kiezen voor een gedwongen vorm van begeleiding of opleiding.
- Er wordt voorkomen dat de mentoren die zich het sterkst bewust zijn van hun mentortak net wel beroep doen op opleiding en/of begeleiding, terwijl diegenen die weinig inzicht hebben in hun taak als mentor afwezig blijven.
- Het openen van de deur bij alle ondernemingen om de dialoog mogelijk te maken inzake professionalisering van het mentorschap en het uiteindelijk functioneren van de mentor(en) op het terrein. Moeilijker lopende opleidingstrajecten kunnen gedetecteerd en opgevolgd worden.

3. Een eigen sectorale invulling van de professionalisering van mentorschap.

Gezien de specificiteit van de sector, gezien de regionale spreiding en gezien het groeiend aantal standaardtrajecten en deelnemende scholen binnen de sector, lijkt het cruciaal binnen de sector een eigen ondersteuningsaanbod uit te werken.

Dit sluit echter niet uit op ieder moment samenwerkingsverbanden met andere sectorale of niet-sectorale vormingspartners aan te gaan in functie van kennis en middelen die daar aanwezig zijn en eventueel kunnen gedeeld worden. Een sectorale invulling kan dus perfect verlopen in samenwerking met verwante sectoren of met EDUplus-partners waarmee men nu al samenwerkingsverbanden heeft gesloten.

Er kunnen hieraan voorwaarden worden gekoppeld:

- Een bekrachtiging van het samenwerkingsverband door Dagelijks Bestuur en Raad van Bestuur.
- Een verplichte afstemming van de inhoud van het ondersteunend aanbod: in functie van de wensen van de leerwerkplek, maar evenzeer in functie van de vastgestelde noodwendigheden naar inhoud, gekoppeld aan duaal leren.

Voorstel:

De sector neemt een organiserende en overkoepelende rol op inzake ondersteuning van mentorschap en het faciliteren van duaal leren. De sector richt zich hierbij naar 3 doelgroepen zijnde mentoren, scholen en studenten.

Is mentorondersteuning en -opleiding gegeven door derden mogelijk?

Ja, mits een voorafgaand samenwerkingsverband met deze partner is bekrachtigd door de sector en mits inhoudelijke afstemming gebeurt tussen sector - leerwerkplek - dienst die de ondersteuning verstrekt.

4. Vrijstelling van professionalisering in functie van mentorschap.

Gezien duaal leren voor iedereen relatief nieuw is en zichzelf ook nog voortdurend vernieuwd kan er vanuit gegaan worden dat er zich voor iedereen nog veel uitdagingen en leerkansen voordoen.

Naargelang:

- De ervaring van scholen werken zij verder aan instrumenten en methodes voor opvolging en evaluatie. Dit heeft zijn consequenties voor de rol van mentoren.
- Nieuwe beleidskaders van toepassing worden of verduidelijkt worden zal dit ook voor gewijzigde toepassingen op het werkveld gevolgen hebben.
- Ervaring wordt opgedaan met doelgroepen van leerlingen en de inhoud van standaardtrajecten zullen zich herhaaldelijk onderwerpen aandienen waarvoor netwerking nuttige input kan leveren.

Voor mentoren die menen alles te weten en perfect te kunnen toepassen: deze witte raven zijn hoogstnodig om ervaringen te delen binnen het ondersteunend aanbod van professionalisering. Hij kan een belangrijke inbreng doen in een lerend netwerk, wat voor hem dan telt als zijn invulling van professionalisering.

Bijkomend is het wenselijk dat een sector zich zodanig organiseert dat men op ieder moment kan inspelen op wijzigende omstandigheden. Welke garantie heeft men dat het eenmalig volgen van een vorm van professionalisering voldoende zekerheid biedt dat iemand levenslang op een kwalitatieve manier deze taak als mentor zal uitvoeren? Indien een vrijstelling zou verschaft worden uit hoofde van een mentor: betekent dit dan dat deze mentor zich levenslang niet meer moet professionaliseren?

Bijkomend ontstaan hierdoor 2 groepen mentoren: een groep die voldoet aan zijn professionaliseringsplicht en dit maatwerkgericht invult door te kiezen uit de verschillende ondersteuningsvormen die worden geboden, versus een groep die zich op zijn individueel eiland mag terugtrekken. De sector moet de vraag beantwoorden of men wil van duaal leren een project maken waarin men samenwerkt om een globaal doel te bereiken, dan wel dat een mentor het recht krijgt zich louter te focussen op zijn opleidingstraject in de onderneming.

Indien wel zou geopteerd worden om vrijstellingen aan mentoren te kunnen verlenen: dan moeten ook kwaliteitscriteria worden vastgelegd om dit te objectiveren. Op welke manier gaat men nazien of deze criteria later nog zijn voldaan?

Het kunnen verlenen van vrijstelling uit hoofde van een individuele mentor doet af aan de decretale bepaling waarbij de onderneming het engagement heeft aangegaan om de professionalisering van de mentoren blijvend te bevorderen.

Voorstel 1: neen, geen vrijstelling mogelijk.

- Gezien het wettelijke kader de onderneming verplicht tot het bieden van professionaliseringskansen aan de mentor
- En gezien de mentor sectoraal over de keuzevrijheid tot invulling beschikt is het niet wenselijk een onderscheid te maken tussen mentoren door individuen vrij te stellen om zich te professionaliseren.

Voorwaarde: de invulling van het aanbod dient duidelijk gedifferentieerd te gebeuren in functie van de ervaringsgraad en de persoonlijke behoefte, keuze en interesse van de mentor. Dit werd ook als dusdanig voorgesteld in het aangegeven kader.

Voorstel 2: het Sectoraal Partnerschap kan op voorstel van de sector vrijstelling verlenen aan individuele mentoren.

Voorwaarde :de sector engageert zich om objectieve criteria uit te schrijven ter verduidelijking over wie in aanmerking komt voor deze vrijstelling. Tegelijkertijd wordt bepaald op welke manier men zal toezien of mentoren na verloop van tijd nog zullen voldoen aan de criteria. Tevens wordt bepaald voor welke duur de vrijstelling van toepassing is uit hoofde van de individuele mentor.

5. Het aantal leerlingen per mentor – het aantal mentoren per onderneming.

Het lijkt aangewezen per mentor slechts 1 leerling te laten begeleiden omdat het intensieve begeleidingstraject betreft en omdat het toelaten van meer dan 1 leerling per mentor belangrijke nadelen heeft:

- Indien meerdere studenten op éénzelfde tijdstip aanwezig zijn beïnvloeden ze mekaar en wordt de aandacht voor het aanleren van de competenties teveel afgeleid door deze interacties.
- Een bijkomende belasting voor de mentor is niet wenselijk in de sector, gezien mentoren hun begeleidingsopdracht steeds nog combineren met andere taken als werkgever, ploegbaas of werknemer.
- Indien leerlingen alternerende opleidingen er op verschillende tijdstippen aanwezig zijn wordt het risico versterkt dat ze zullen worden gezien als een extra paar handen die men gedurende een volle werkweek ter beschikking heeft, wat in tegenstrijd is met het basisidee van duaal leren als opleidingstraject.

Voorstel:

Behoud van de regeling dat één mentor maar 1 jongere kan begeleiden. Ook indien een tweede jongere op andere dagen van de week aanwezig zou zijn wordt dit uitgesloten.

Dit sluit niet uit dat een onderneming diverse mentoren kan aanduiden.

Dit zal uiteraard beperkt blijven tot een aantal grotere ondernemingen die in de sector actief zijn en waarbij men met diverse equipes werkt. Iedere mentor moet dan uiteraard in staat gesteld worden om zich te professionaliseren zodat hij zijn rol als mentor kwalitatief kan uitvoeren.

Maar:

In de meeste sectoren bepaalt men naast het aantal leerlingen per mentor ook hoeveel leerlingen per onderneming gelijktijdig kunnen opgeleid worden.

- Gezien de meeste leerwerkplekken micro-ondernemingen zijn heeft dit in het verleden weinig problemen gegeven.
- Naar de toekomst is het misschien wel beter hierover een bepaling vast te leggen: er dient voorkomen te worden dat een onderneming om andere dan pedagogische redenen meerdere mentoren opleidt die elk hun leerling begeleiden, waardoor leerlingen samen in éénzelfde equipe kunnen terecht komen. Het is niet wensbaar dat het aantal mentoren onevenredig groot is t.o.v. het aantal personeelsleden in de onderneming.

Indien er vanuit gegaan wordt dat:

- Per schijf van 10 werknemers max. 1 mentor en dus 1 leerling kan opgeleid worden,
- zorgt dit er voor dat bij een aanstelling van een tweede mentor toch voldoende equipes beschikbaar zijn om de studenten niet in éénzelfde equipe te moeten opleiden. Dit komt de begeleidings- en toezichtfunctie ten goede.

Voorstel :

- Per begonnen schijf van 10 werknemers kan maar 1 persoon als mentor actief zijn.
- Los van de grootte van de onderneming kunnen maximum 3 mentoren tegelijkertijd een duaal traject begeleiden.

Grootte v/d onderneming naar werknemersaantal	Max. aantal mentoren
0-9 werknemers	Max. 1 mentor
10-19 werknemers	Max. 2 mentoren
Vanaf 20 werknemers	Max. 3 mentoren

Indien de leerwerkplek wenst hiervan af te wijken kan ze, naar aanleiding van de erkenningsaanvraag, deze vraag voorleggen aan de sector en de reden ertoe preciseren. Tevens dient de garantie gegeven te worden dat de jongeren niet gelijktijdig aan het werk zullen gezet worden binnen 1 equipe.

6. Incentives via federale RSZ kortingen voor mentoren die zich professionaliseerden.

Indien in een sector een kader ter professionalisering van mentoren wordt uitgewerkt is het nuttig ook gevolgen hiervan mee in beschouwing te nemen.

De federale overheid voorziet doelgroepvermindering voor mentoren-werknemers die erkende mentoropleidingen hebben gevolgd en een student duaal leren begeleiden.

Aandachtspunten die zich hierbij sectoraal stellen:

- De sector van parken en tuinen wordt gekenmerkt door veel micro-ondernemingen waarbij de werkgever zelf ook mentor is. Dit betekent dat meer dan 90 % van de huidige mentoren niet in aanmerking komen voor deze vorm van incentives omdat ze enkel van toepassing zijn voor mentoren-werknemers. Nochtans doen beide groepen mentoren dezelfde opleidingsinspanningen. Het staat de sector vrij te bepalen of deze situatie wensbaar is in het kader van het stimuleren van professioneel mentorschap.
- Bijkomend is er in de groene sector een categorie studenten die duaal leren doet met een SAO : stageovereenkomst Alternierende Opleiding (BUSO OV3, eerste jaar), waarbij ze wel dienen gere-

gistreerd te zijn via Dimona maar waarbij er geen maandelijkse Dimona-aangifte dient te gebeuren. Louter op basis van de eenmalige Dimona-aangifte kan de Rijksdienst voor sociale zekerheid niet vaststellen dat het om een jongere in duaal leren gaat. Omdat deze mentoren-werknemers wel rechten zouden openen zal deze richting moeten toegevoegd worden aan een lijstje van onderwijsvormen die ook voor de mentorkorting in aanmerking komt.

Gezien er geen maandelijkse Dimona-aangifte gebeurt, dient de school na afsluiting van de SAO overeenkomst, ook aan de dienst mentorkortingen te bevestigen dat mentor X gedurende die bepaalde periode het mentorschap voor student Y heeft uitgevoerd. Hiervoor bestaat reeds een gestandaardiseerde formulier.

- Verder dient rekening te worden gehouden met het feit dat deze tegemoetkoming een verschuiving kan teweeg brengen in de personen die men als mentor aanduidt.

Voorbeeld: een kleine onderneming met werkgever en 1 werknemer wil een leerling duaal begeleiden.

Nu is het altijd de werkgever die zich als mentor opgeeft en ook effectief als mentor functioneert in een 1/1 verhouding met de student (zij aan zij werken). Indien men weet dat men op deze manier de niet geringe RSZ tegemoetkoming ontloopt, terwijl men die wel bekomt indien men zijn werknemer als mentor aanduidt, dan kan de keuze van mentorschap worden gemaakt uit financiële overwegingen i.p.v. uit kwaliteitsoverwegingen.

Voor sommige jongeren duaal is de 1/1 begeleiding door de werkgever-mentor een sterk pluspunt in hun begeleidingsproces. Het continu toezicht zij aan zij, is iets wat BUSO jongeren sterk nodig hebben. Bijkomend kan de werkgever meer ervaring hebben met moeilijker opleidingstaken. Tevens hangt de mentor/werkgever niet af van een bovenstaande leidinggevende om te beslissen hoeveel tijd hij in de begeleiding van de jongere steekt. Het vertrouwelijk karakter dat gemakkelijker groeit tussen werkgever-mentor en student is voor een aantal BUSO jongeren een belangrijk item om in een eerste werkomgeving te aarden.

- Bij de aanvraag tot erkenning van een onderneming als leerwerkplek dient de onderneming ook op te geven wie men als mentor aanduidt. Hierbij zal het vooral belangrijk zijn om te bewaken dat de keuze van mentorschap gebeurt in functie van competenties bij de mentor en niet in functie van de financiële incentives die men wel of niet kan krijgen.

Professionalisering van mentorschap houdt ook in dat onrechtstreekse factoren die van invloed kunnen zijn op de personen die het mentorschap waarnemen, moet worden bewaakt. Kwaliteitsbewaking van mentorbegeleiding door de sector is het uiteindelijke doel.

Voorstel:

- De sector zorgt er voor dat haar sectorale invulling aan de voorwaarden voldoet inzake mentorkortingen en communiceert dit ten gepaste tijde met de diensten die instaan voor de mentorkortingen.
- De sector verstrekt de juiste informatie inzake mentorkortingen.
- Om mentoren-werknemers actief bij studenten SAO ook in aanmerking te laten komen voor deze incentives wordt bij de bevoegde dienst een administratieve aanpassing gevraagd van het document voor aanvraag.

7. Incentives vanuit de sector om een sectorale ondersteuning van mentorschap vorm te geven.

Indien men van mening is dat een sectorale investering in mentorschap nodig is, dan is het belangrijk te bepalen onder welke vorm men deze ondersteuning wil inzetten.

- Er kan beslist worden de middelen **collectief in te zetten en te voorzien in een sectoraal ondersteuningspunt ten behoeve van mentoren die zich wensen te professionaliseren** en hiertoe behoefte hebben aan begeleiding, opleiding of ervaringsdeling.
Dit betekent dat er mankracht wordt ingezet om dit steunpunt te realiseren en dat de nodige werkmiddelen worden ter beschikking gesteld.
In zekere zin is dit vergelijkbaar met wat gedaan is ter ondersteuning van ondernemingen in de sector inzake hun veiligheidsbeleid via Prevent Agri.
- Vervolgens dient bepaald te worden **voor wie men het sectoraal aanbod van mentorondersteuning openstelt**. Hierbij moet de sector er zich van bewust zijn dat momenteel voor ruim 90 % van de ondernemingen de werkgever zelf mentor is. Een werknemer die als mentor wordt aangeduid is momenteel eerder uitzondering dan regel.
- **Ook de kostprijs voor inschrijving in een sectoraal aanbod dient duidelijk te zijn.**
Belangrijk is er mee rekening te houden dat het opnemen van een engagement als leerwerkplek met de bijhorende verantwoordelijkheid, tezamen met de tijdsbesteding die wordt gevraagd aan de mentor een ernstige inspanning vergt.
Indien enerzijds de sector tot doel heeft te investeren in de kwaliteit van mentoren zou het anderzijds niet goed zijn een financiële drempel in te bouwen die deelname aan initiatieven van de sector ter professionalisering van mentorschap ontmoedigt. Het zou dan ook goed zijn dat initiatieven die door de sector zelf worden georganiseerd, gratis toegankelijk zijn voor alle mentoren.
- Indien beslist wordt de mogelijkheid open te houden om voor bepaalde ondersteuningsinitiatieven of opleidingsinitiatieven naar mentoren **met derden samen te werken**, dan is het ook belangrijk te bepalen:
Of alle mentoren zich kunnen inschrijven, inclusief mentoren die ook werkgever zijn: gezien zij zich hier niet als werkgever inschrijven maar vanuit hun rol als mentor, kan het een beslissing zijn van de sector om dit bij uitzondering toe te laten.
Of dit betekent dat de sector de kostprijs draagt die de derden aanrekenen voor het verstrekken van de ondersteuning of het organiseren van de opleiding.
- Tegelijkertijd moet beslist worden of men voorziet in **financiële tussenkomsten voor de uren die mentoren deelnemen aan vormingsinitiatieven. Er zijn verschillende opties mogelijk waarover de sector best een beslissing neemt:**
Optie 1: wel uurloontussenkomsten voor mentoren-werknemers maar geen enkele tussenkomst voor mentoren-werkgevers.
Optie 2: gelijke mentorinspanningen worden op een vergelijkbare basis vergoed bv. eenzelfde forfaitair bedrag voor alle deelnemers mentoren.
De keuze voor optie 1 garandeert een gelijkheid tussen mentoren, maar is wel een doortrekking van het vergoedingssysteem dat aangewend wordt bij andere opleidingen.

Gezien het voorstel tot mentorondersteuning diverse vormen van ondersteuning voorziet, kan het wenselijk zijn te bepalen voor welke ondersteuningsvormen men als sector tussenkomt in de kosten van de mentor en voor welke niet. Een richtlijn die hierbij zou kunnen gehanteerd worden is dat aan begeleidingsinitiatieven en netwerkinitiatieven geen kosten verbonden zijn, noch om er aan deel te nemen als mentor, noch voor de sector ter vergoeding van gedane kosten door de mentor. Bij opleidingsinitiatieven kan beslist worden per initiatief de financiële regeling te verduidelijken.

BELEIDSAANBEVELINGEN VOOR DE

TOEKOMSTIGE IMPLEMENTATIE VAN DUAAL LEREN

6.1. Aandachtspunten om begeleiding en ondersteuning van mentoren te optimaliseren.

6.1.1. Vaststellingen i.v.m. de specificiteit van de sector.

In de groene sector is de taakbelasting die een mentoropdracht met zich meebrengt zwaarder dan in heel wat andere sectoren om diverse redenen:

- Mentoren die enkel opleider zijn bestaan binnen de sector niet. In bijna alle leerwerkplekken (90 %) combineren de mentoren hun taak met hun rol als werkgever. De overige 10 % hebben een fulltime uitvoerende taak als ploegbaas of werknemer binnen een equipe groenarbeiders te combineren met hun mentortaat.
- Mentoren werken zij aan zij met de studenten dual. In tegenstelling tot industriële sectoren voeren ze hun mentorschap niet uit gedurende een aantal opleidingsuren per dag maar non-stop van 's morgens tot 's avonds. Dit geeft ook mentaal een zware belasting.
- In tegenstelling tot andere sectoren zijn er voortdurende wisselende tewerkstellingsplaatsen, telkens met wisselende verwachtingen van de klanten. Dit vergt van de mentor een sterke oplettendheid om steeds opnieuw de instructies verder te nuanceren.
- In de groene sectoren worden uit te voeren activiteiten in sterke mate mee bepaald door de seizoenen en het weer. Het systematisch inplannen van activiteiten in functie van een opleidingsplan is moeilijk. Dit betekent eveneens dat het opvolgen van uitgevoerde activiteiten extra aandacht vergt en systematisch zal moeten gebeuren. Afstemming tussen schoolmilieu en leerwerkplek vragen in die zin extra veel aandacht.
- Klanten observeren de student tijdens het werk. De mentor wordt verplicht meer aandacht te besteden aan de verbale en non-verbale lichaamstaal van de jongere op de werkplaatsen.

- Uiteindelijk zijn ook de veiligheidsrisico's binnen de sector niet verwaarloosbaar. Bijkomend geven verschillende tewerkstellingssites ook bijkomende risico's waarop de jongere steeds attent wordt gemaakt. Dit maakt het leerproces extra intensief.
- Mentoren die BUSO leerlingen begeleiden hebben bijkomend rekening te houden met profielen van leerlingen die hen voor extra uitdagingen stellen. Ook de rol van de ouders is voor deze doelgroep een belangrijk item.

Al deze factoren samen maken dat het opnemen van mentorschap in de groene sectoren echt intensieve trajectbegeleiding meebrengt.

Investeren in de verdere uitbouw van de professionalisering van het mentorschap is een dringende noodzaak. Iedere geïnvesteerde euro komt de toekomstige tewerkstelling in de sector ten goede.

6.1.2. Beleidsaanbevelingen per bouwblok van duaal leren.

1. Toeleiding.

Een voldoende grote instroom in groene richtingen binnen BSO en BUSO, van waaruit duale trajecten kunnen aangevat worden, is een voorafgaande voorwaarde om nadien doorstroom naar duaal leren mogelijk te maken.

Het verder opzetten van gerichte initiatieven tussen de sector en het onderwijs om jongeren op een aangename manier te laten kennis maken met jobs in de groene sectoren is wenselijk. Promotie kan ook gevoerd worden op plaatsen waar jongeren vanuit hun hobby's interesse vertonen voor werk in de groene sectoren.

2. Screening.

Screening om na te gaan of een jongere geschikt is om een duaal traject in de groene sector te starten mag geen momentopname zijn, integendeel is het wenselijk hen langduriger te observeren en ermee te communiceren.

Screening moet voldoende aandacht besteden aan de mate waarin de juiste arbeidsattitudes aanwezig zijn, inzonderheid de interne motivatie van de student om te willen bijleren en werken in jobs in de groene sectoren.

Er wordt niet gepleit om te werken met standaardscreeningsinstrumenten.

Leerlingen moeten maximale kansen krijgen om te ervaren of een duaal opleidingstraject voor hen de juiste optie is, richting de job die ze voor ogen hebben. Sectorale ondersteuning van mentorschap is een vereiste om deze jongeren maximale kansen te geven.

3. Matching.

Ook in de groene sector bevestigen zowel mentoren als trajectbegeleiders het belang van een goede match.

Gezien matching bij aanvang geen meetbare zaak is maar eerder een gevoelsmatige klik betreft is het wenselijk onderneming en student fysiek minstens één dag te laten samenwerken. Indien dit niet plaatsvond voorafgaande schooljaren via een schoolstage is het wettelijk kader niet duidelijk hoe dit nog wel kan net voorafgaand aan het bevestigen van een engagement inzake duaal leren.

Mentoren die duale leerlingen uit BUSO richtingen begeleiden hopen beroep te kunnen doen op een extra gesprek met deze trajectbegeleiders zodat zij met meer zelfvertrouwen een engagement zouden kunnen aangaan. Scholen moeten beschikken over voldoende lesuren om trajectbegeleiders toe te laten de nodige contacten met de mentoren te verzorgen ter ondersteuning van hun mentorschap.

Verder wordt ook in de groene sectoren bevestigd dat het bedrijfsprofiel en de bedrijfscultuur bepalend zijn of de match met de jongere zal lukken.

De sector beschikt over terreinkennis die een eerste aanduiding kunnen geven over het bedrijfsprofiel van de onderneming. Het is dan ook wenselijk de rol van de sector hierin te erkennen en verder te versterken.

Bij de sectorale uitbouw van een professioneel ondersteuningsaanbod naar mentoren dient er voldoende aandacht te gaan naar de organisatie van het onthaal en naar competentieversterking van de mentor om er voor te zorgen dat de student zich snel aanvaard voelt in de onderneming en door de collega's werknemers.

4. Begeleiding.

Gemotiveerde mentoren en trajectbegeleiders:

Binnen de groene sectoren kan bevestigd worden dat **de motivatie van de mentor** belangrijk en nodig is om een opleidingstraject tot een goed einde te brengen.

Indien sectorale mentoropleidingen worden erkend door de Federale overheidsdiensten is het wenselijk dat de inhoud zich niet enkel focust op de relatie mentor-student, maar ook op het kader waarbinnen de mentor zijn mentortraject uitoefent.

- Een mentor moet bewust worden gemaakt wat zijn rol als mentor precies omvat. Duidelijkheid schept zelfvertrouwen, wat een belangrijke motivator is.
- Inzake de competenties die wel van hem worden verwacht is het wenselijk dat ieder mentorcontact wordt aangewend om hem tips en handvaten aan te reiken die direct concreet toepasbaar zijn in zijn eigen werksituatie.
- Indien hij voor uitdagingen staat die competenties noodzaken waarin hij als mentor niet wordt verondersteld onderlegd te zijn, moet hem duidelijk worden gemaakt wie hem de juiste ondersteuning kan bieden. De rol en beschikbaarheid van trajectbegeleider en de sector dienen te worden verduidelijkt.

Hoe duidelijker het kader is waarin hij zijn opdracht vervult, hoe groter zijn motivatie zal zijn om er ten volle voor te gaan.

Gezien binnen de groene sectoren duaal leren plaats vindt in micro-ondernemingen, sterk regionaal gespreid en zonder ondersteunende diensten op ondernemingsniveau, wil de mentor in zijn begeleiding

kunnen beroep doen op de trajectbegeleider die de student van nabij kent en er een sterke vertrouwensband mee heeft. Belangrijke motivatoren voor de trajectbegeleiders dienen evenzeer bewaakt te worden:

- Trajectbegeleiders willen zelf voldoende kansen blijven krijgen om zich te professionaliseren inzake uitvoeringsmodaliteiten van het systeem duaal leren. Alle initiatieven genomen vanuit het Ministerie van Onderwijs die hiertoe kunnen bijdragen zijn welkom. Aan de sector wordt gevraagd initiatieven die worden georganiseerd in het kader van professionalisering voor mentoren open te stellen voor trajectbegeleiders indien ze hierin interesse hebben.
- Trajectbegeleiders willen binnen hun opdracht over voldoende lesuur kunnen beschikken om hun communicatie met de mentoren, de leerlingen en de interne communicatie op school kwaliteitsvol te kunnen uitvoeren.

De organisatie van overlegmomenten binnen de groene sectoren tussen mentoren onderling, tussen trajectbegeleiders onderling, tussen mentoren en trajectbegeleiders, wordt door beide groepen ervaren als nuttig en verder uit te bouwen.

Veilig handelen op de leerwerkplekken:

Terwijl jongeren:

- enerzijds een kwetsbare groep vormen voor arbeidsongevallen
- anderzijds bij het begin van hun beroepsloopbaan er alle belang bij hebben om veilig te leren werken ter preventie van beroepsziekten en arbeidsongevallen,

is het wenselijk dat overheid, sector, onderwijs verdere sensibilisatie op hun agenda plaatsen teneinde de veiligheidscultuur op de leerwerkplekken te bevorderen.

Incentives verbonden met professionalisering van mentorschap:

Tot op heden worden binnen de sector geen financiële incentives gegeven aan mentoren die een engagement opnemen in functie van duaal leren.

Binnen de groene sectoren zijn 90 % van de mentoren geen werknemers maar werkgevers, waardoor geen Federale mentorkorting worden toegekend. Vlaamse stagebonussen zijn eveneens niet van toepassing voor deze opleidingstrajecten.

Het is wensbaar het gelijkheidsprincipe, waarbij vergelijkbare inspanning vergelijkbaar worden beloond, in overweging te nemen.

5. Evaluatie

Gezien het evalueren van een opleidingstraject het sluitstuk vormt om aan kwaliteitsbewaking te doen van een leertraject komt het de Vlaamse overheid toe verdere initiatieven te nemen om evaluaties zo vlot en degelijk mogelijk te laten verlopen:

- De overheid kan het belang benadrukken om bij het begin van een opleidingstraject duidelijk af te stemmen tussen mentor en trajectbegeleider hoe de verdere samenwerking en taakverdeling in verband met opvolging van uitgevoerde activiteiten en het evalueren van de vorderingen van de jongere zal verlopen.
- De overheid kan de scholen nuttige tips bezorgen om evaluatieinstrumenten te ontwikkelen die gebruiksvriendelijk zijn voor mentoren op de werkvloer en trajectbegeleiders op school.

Verduidelijking is ook wenselijk enerzijds inzake de voorwaarden waaraan deze instrumenten moeten voldoen om juridisch sluitend te zijn om genomen eindbeslissingen te motiveren naar ouders en anderzijds om te voldoen aan alle verwachtingen van de onderwijsinspectie.

6.2. Aandachtspunten voor een succesvolle organieke uitrol van het systeem duaal leren

1. Duaal leren: vergt een mentale switch met veel organisatorische gevolgen!

Gezien duaal leren net het terrein is waar school -en werkmilieu mekaar kruisen zijn er heel veel partners die zich moeten herorganiseren op dit leertraject. Inzonderheid betreffen het:

- Scholen die inschrijven op het duaal leersysteem en ondernemingen die als leerwerkplek functioneren.
- Alle externe diensten die mee instaan voor bepaalde administratieve taken: sociale secretariaten, externe diensten preventie en bescherming op het werk, arbeidsongevallenverzekeraars, uitbetalingsinstellingen, mutualiteiten, kinderbijslagfondsen, vakantiefondsen enz.....
- Een reeks overheidsdiensten zoals VDAB, RVA, RSZ diensten, FOD-WASO enz...

Het is dus absoluut belangrijk dat bij iedere stap die gezet wordt bij het verder uitrollen van het systeem duaal leren tijdig duidelijke informatie wordt bezorgd aan alle domeinen die op één of andere manier uitvoering geven aan de organisatie er van.

2. Duaal leren : de breed maatschappelijke context dient verder te worden uitgedragen.

Het blijft nodig dat de Vlaamse overheid de maatschappelijke overwegingen om duale leertrajecten op te zetten verduidelijkt. Deze acties zijn ondersteunend:

- Voor scholen die aan ouders, studenten en eigen onderwijzend personeel de meerwaarde van duale trajecten toelichten.
- Voor de groene sectoren die ondernemingen motiveren om als leerwerkbedrijf te willen functioneren.

Het spanningsveld tussen jongeren opleiden met tot doel hen met een brede en open kijk klaar te maken om te functioneren in onze maatschappij en hen opleiden tot gemotiveerde jongeren klaar voor de instap in een specifieke job op de arbeidsmarkt is nog niet ten volle ontijd, terwijl duaal leren juist aantoon dat dit geen tegenstelling hoeft te zijn.

Verder is het belangrijk om te blijven benadrukken dat het welbevinden van de jongere centraal moet staan: hij moet zich goed voelen bij de combinatie van leren op school en op de werkvloer. Ieder gestart opleidingstraject dient als een succes te worden beschouwd gezien het de jongere de kans heeft geboden om te zoeken naar de leerwijze die hem het best ligt.

3. De aansluiting van duaal lerende jongeren op de arbeidsmarkt dient de nodige aandacht te blijven krijgen.

Scholen van BUSO-leerlingen vragen meer aandacht voor de opvolging van de studenten na het beëindigen van hun duale leertrajecten. Men vreest dat de klassieke kanalen van arbeidsmarkt bemiddeling via VDAB-consulenten niet volstaan, omdat ze deze doelgroep BUSO-jongeren onvoldoende kennen om hen intensief te kunnen begeleiden naar een duurzame job in de sector. Het zou goed zijn dat per provincie 1 vaste consulent(e) binnen de VDAB deze jongeren verder begeleid en dat de school ook wordt inge-

licht over wie deze contactpersoon is. Immers: iedere school volgt zelf ook graag op of hun afgestudeerden aan werk geraken. Directe contacten maken ook feedback mogelijk indien het wensbaar zou blijken leertrajecten op bepaalde domeinen verder te optimaliseren.

Ook indien jongeren vroegtijdig en zonder voorafgaand overleg met school of leerwerkplek een leertraject stopzetten en zich inschrijven als werkzoekende in de VDAB, is het wenselijk dat de VDAB de school, als mede-ondertekenaar van de SAO of OAO-overeenkomst, hiervan op de hoogte stelt. School en leerwerkplek kunnen dan alle formaliteiten vervullen verbonden met de stopzetting van een duale overeenkomst.

Werkgevers pleiten voor het behoud van financiële incentives die de wig overbruggen tussen het aan 100 % rendabel kunnen meedraaien van de jongeren op de werkvloer en een productiviteit die nog in bepaalde mate moet groeien.

- Inzonderheid voor BUSO-jongeren zijn Vlaamse zorgpremies (VOP premies) en doelgroepverminderingen voor laaggeschoolde jongeren passende instrumenten.
- Voor de BSO-jongeren zijn de doelgroepverminderingen voor middengeschoolde jongeren de juiste instrumenten.

4. Taalgebruik.

Het is nodig dat bij de uitrol van het systeem duaal leren de overheid extra zorg besteed aan verstaanbaar taalgebruik. Iedere nieuwe bepaling wordt best getoetst op de leesbaarheid bij de scholen, leerwerkplekken, jongeren.

Tevens wordt gepleit voor consequent woordgebruik: indien men enerzijds het systeem duaal leren wil onderscheiden van klassieke schoolstages, dan is het verwarrend dat een leerwerkbedrijf als eerste overeenkomst in BUSO-scholen een overeenkomst tekent met de benaming 'Stage overeenkomst alternerende opleiding'

5. Mentorschap en erkende mentoropleidingen.

Op de website, link https://www.werk.be/sites/default/files/online_diensten/mentorkorting/2018-05-25_mentors_-_opleidingen_v13.pdf vermeldt de federale overheid:

"Synoniemen van mentor zijn bijvoorbeeld "peter/meter" en "werkplekcoach".

Terwijl de bepalingen rond peter/meterschap zich richten tot het begeleiden van nieuwe werknemers in ondernemingen, heeft de rol van mentoren als mede-opleider in duale trajecten een totaal ander doel voor ogen.

- Peter-meterschap richt zich tot nieuwe werknemers in de onderneming. Het betreffen volwassenen die uitsluitend aangeworven zijn in de onderneming in functie van een welbepaalde job. Zij bewerkstelligen dat de nieuwe werknemer zo snel als mogelijk aan alle functievereisten voldoet en past in het eigen ondernemingsklimaat.
- Integendeel hebben mentoren in functie van duaal leren te maken met jongeren, die anders moeten benaderd worden dan volwassenen, die in een alternerend systeem van schoolprestaties en leerwerkplekprestaties zitten, waarbij de doelstelling zich niet beperkt tot het bijbrengen van beroepskwalificaties vereist op één bepaalde werkpost.
- Mentoren in het kader van duaal leren moeten een veel bredere communicatie verzorgen met veel actoren buiten de onderneming, moeten opleidingsplannen mee opmaken en opvolgen, moeten mee evalueren enz..

Kortom : het is niet correct deze 2 begrippen, met een totaal andere wetgevende basis en taakhoud als synoniemen te beschrijven.

De term werkplekcoach is al iets breder maar focust nog altijd op de vereisten van de werkplek en de job en legt niet de directe link met de instrumenten die bij duaal opleiden specifiek zijn nl. standaardtraject en opleidingsplan.

Opleidingen die zich louter focussen op de competenties die nodig zijn bij meter/peterschap binnen de onderneming, dekken dus maar gedeeltelijk de competentiebehoeften af die mentoren duaal leren nodig hebben.

Het is aan te bevelen de termen mentoropleiding en peter/meterschapsopleiding niet als synoniemen te gebruiken. Dit werkt verwarrend naar de onderneming die werknemers wil inschrijven in een opleidingsaanbod, maar ook naar opleidingsverstrekkers die hierdoor niet precies weten op welke rol, mentor of peter/meterschap, men de inhoud van de opleiding moet afstemmen.

6. Arbeidsongevallen:

Leerwerkbedrijven stellen zich vragen bij het feit dat zij tot op heden bij OAO overeenkomsten ook de arbeidsongevallenverzekering voor prestatiedagen op school op zich moeten nemen. Ze hebben geen invloed op het veiligheidsbeleid op school en het voorkomen van arbeidsongevallen. Ze vragen de overheid een consequent systeem uit te werken waarbij de mentor de arbeidsongevallenverzekering op zich neemt voor de leerwerkplek en de bijhorende mobiliteitsverplaatsingen en dat de school dit doet voor de schoolprestatiedagen.

Studenten duaal leren met een SAO-overeenkomst blijken niet automatisch onder de algemene arbeidsongevallenverzekering te vallen. Het betreft inzonderheid de onduidelijkheid dat er nu is in het geval deze jongere een ongeschiktheid zou oplopen met blijvende letsels: tot op heden zijn er hierbij geen vergelijkbare bepalingen van toepassing inzake vergoedingen conform de arbeidsongevallenverzekering. Het zou goed zijn dat alle jongeren duaal vallen onder het algemeen stelsel van de arbeidsongevallenverzekering en hierdoor gelijke rechten openen.

Inzake formulieren in te vullen bij een arbeidsongeval is het wenselijk dat zowel voor SAO als voor OAO studenten wordt verduidelijkt welke ISCO codes dienen genoteerd te worden inzake het stelsel waarin deze studenten zijn tewerkgesteld. Er is wel een code voor industrieel leerlingenwezen, maar de duale stelsels zijn niet duidelijk toewijsbaar aan een juiste code.

Bij gedeeltelijke werkhervatting na een arbeidsongeval waarbij bv prestaties op de school wel mogen hervat worden, maar nog niet deze op de leerwerkplek, is de procedure die hierbij moet gevolgd worden ten aanzien van de arbeidsongevallenverzekering te weinig gekend en moeilijk terugvindbaar. Hierdoor kunnen er nadien problemen ontstaan met het betalen van de leervergoeding door de verzekeraar.

7. Vakantiedagen.

Voor duaal studerende BUSO-jongeren wijzen mentoren en trajectbegeleiders er op dat de overstap van een schoolmilieu naar een werkmilieu mentaal een grote stap is, maar ook fysiek belastend is binnen de groene sectoren. Men meldt dat deze jongeren regelmatig nood hebben aan een volledige week zonder prestaties waardoor ze mentaal tot rust komen en fysiek herstellen. Indien men enkel bepalingen invoert die hen het recht op een aantal dagen vakantie garandeert op schooljaarbasis kan versnippering ervoor zorgen dat deze rustmomenten wegvallen.

8. Weerverlet.

In de groene sectoren is er een vrij grote zekerheid dat er in winterperiodes dagen voorkomen waarbij buitenwerk onmogelijk wordt, ook al laten weersomstandigheden zich moeilijk voorspellen.

Het kan aanbevolen worden vooraf tussen mentor en trajectbegeleider te overleggen over de leerpunten die op deze dagen op de leerwerkplek zouden kunnen aangebracht worden in functie van bepaalde activiteiten van het opleidingsplan. Ook de school kan een leerpakket beschikbaar hebben waar de student op dat moment kan aan werken. Onderlinge afspraken zorgen er voor dat er maximale benutting kan zijn van het aantal prestatiedagen.

9. De leervergoeding : welke gevolgen heeft ze op andere vergoedingen?

Leervergoedingen voor studenten kunnen gevolgen hebben op velerlei domeinen die het gezinsinkomen beïnvloeden.

Enkele domeinen zijn hiervan reeds verduidelijkt. Het betreft fiscaliteit, kinderbijslag, het bepalen van het gezinsinkomen voor aanvraag van een studiebeurs, werkloosheid en het behoud van het statuut van gezinshoofd. Het is wenselijk dat de overheid initiatief neemt om de informatie hierover verder te bundelen, vlot leesbaar en gemakkelijk raadpleegbaar te maken.

Voor andere domeinen stelt zich het conflict dat een leervergoeding voor gevolg kan hebben dat andere tegemoetkomingen dalen. Het betreft inzonderheid leefloon van het gezin (autonome lokale bevoegdheid om de leervergoeding wel of niet in mindering te brengen) en onderhoudsgeld (betaald uit hoofde van de jongere). Het kan niet de bedoeling zijn van duaal leren dat leervergoedingen, die worden betaald omdat de jongere inspanningen levert, een ander gezinsinkomen negatief beïnvloedt. Het is wenselijk deze knelpunten weg te werken.