

Talentontwikkeling op het werk @kwetsbare doelgroepen

Outcome 5: Kwalificerende onderwijstrajecten



Talentontwikkeling op het werk @kwetsbare doelgroepen

Eindverantwoordelijkheid: Thomas More Kempen

THOMAS
MORE

GEMEENTE
mol
PITTIË & ATTRACTIEF

 **SOPRACO**

ESF
INVESTEERT IN
LOUW TOEKOMST


Europese Unie

 **Vlaanderen**
is werk

Inhoudsopgave

| | |
|--|-----------|
| Inleiding | 3 |
| 1. Wat bestaat er reeds? | 4 |
| 1.1 <i>Mogelijkheden kwalificerende trajecten</i> | 4 |
| 1.2 <i>Valkuilen middelbaar onderwijs</i> | 11 |
| 1.2.1 <i>Structurele factoren</i> | 11 |
| 1.2.2 <i>Omgevingsfactoren</i> | 12 |
| 1.2.3 <i>Derdelanders</i> | 12 |
| 2. Contextanalyse | 14 |
| 2.1 <i>Mogelijkheden en moeilijkheden van een kwalificerend traject bij kwetsbare doelgroepen: Een kwalitatieve analyse van individuele interviews</i> | 14 |
| Doelstelling | 14 |
| Methodiek | 14 |
| Resultaten | 16 |
| 3. Implementatie van onderwijstrajecten bij werkenden | 19 |
| 3.1 <i>Mogelijkheden voor werknemers</i> | 19 |
| 3.2 <i>Mogelijkheden voor werkgevers</i> | 20 |
| 3.3 <i>Kostprijs voor werkgevers/werknemers</i> | 20 |
| 4. Mogelijkheden bij de VDAB | 22 |
| 5. Beleidsaanbevelingen | 23 |
| 5.1 <i>Centraal informatiepunt</i> | 23 |
| 5.2 <i>Uitbreiden leerwinkel</i> | 24 |
| 5.3 <i>Verminderen van de kostprijs van opleidingen</i> | 25 |
| 5.4 <i>Opleidingen op maat</i> | 25 |

Inleiding

Talentontwikkeling op het werk @kwetsbare doelgroepen is een ESF-project dat fungeert als proeftuin om waardevolle lessen te trekken en tools te ontwikkelen voor toekomstige samenwerkingen 'bedrijven - OCMW – onderwijs' in het kader van een levenslang leren beleid. We richten het onderzoek op mensen in een maatschappelijk kwetsbare situatie die de arbeidsmarkt betreden zoals immigranten, mensen die werken in het statuut art. 60§7 van de OCMW-wet, anderstaligen.

Met dit project willen we een alternatief bieden aan de krapte van de arbeidsmarkt. Dit door diversiteit in de bedrijven te ondersteunen en stimuleren. De doelgroep bestaat uit maatschappelijk kwetsbare personen die een beroep doen op de dienstverlening van het OCMW of die via projecten/vormingen/aanbod van het OCMW bereikt worden en die willen werken. Het OCMW werkt op maat van de cliënten en tracht in de mate van het mogelijke opleiding, omscholing en bijscholing te combineren met de tewerkstelling art. 60§7.

Dit project is een samenwerking tussen Thomas More Kempen (promotor), OCMW Mol en het private vleesbedrijf Sopraco. Aan de hand van zes outcomes hebben we een draaiboek opgesteld dat tewerkstelling (binnen art.60§7) combineert met omscholing/bijscholing.

Binnen outcome 5 bekijken we de mogelijkheden rond kwalificerende trajecten en hoe het komt dat jongeren schoolbanken vroegtijdig verlaten. We bekijken wat er al dan niet mogelijk is voor zowel werknemers als werkgevers en brengen hiermee de kosten van een mogelijk traject in kaart. We bekijken ook de mogelijkheden qua begeleiding binnen de VDAB en sluiten af met een aantal beleidsaanbevelingen met het oog op het faciliteren van levenslang leren, specifiek voor werkenden in een maatschappelijk kwetsbare situatie.

1. Wat bestaat er reeds?

1.1 Mogelijkheden kwalificerende trajecten

Het vinden van een geschikte opleiding blijkt uit onderzoek een uitdagende taak te zijn, zowel voor werknemers als werkgevers en zelfs OCMW's ondervinden hier moeilijkheden mee. Een van de grootste obstakels hierbij is het vinden van de juiste informatie over de verschillende opleidingen en opleidingscentra.

In het reguliere onderwijs bestaat er een centraal informatiepunt, de website onderwijskiezer.be, waar men informatie kan vinden over studeren vanaf het basisonderwijs tot en met het hoger onderwijs. Deze website wordt jaarlijks onderhouden door het CLB en biedt vertrouwde en up-to-date informatie. Echter is de informatie over beroepskwalificerende trajecten moeilijker te vinden en wordt deze bovendien niet meer jaarlijks bijgewerkt. Neem het voorbeeld van de beroepskwalificatie Elektromechanici, de gegevens werden laatst bijgewerkt op 6 mei 2019. De informatie rond de beroepskwalificatie Magazijnmedewerker werd laatst bijgewerkt op 26 november 2015. Niet alle beschikbare informatie kan men dus vertrouwen up-to-date te zijn. Om een idee te krijgen van de bestaande beroepskwalificerende trajecten moet men per opleidingscentrum bekijken wat de mogelijkheden zijn, aangezien onderwijskiezer.be slechts beperkte informatie vermeldt over deze trajecten.

Onderzoek¹ toont aan dat er een grote behoefte is aan informatie over beroepskwalificerende trajecten. Het is daarom van groot belang om deze informatie centraal beschikbaar te maken. Een voorbeeld hiervan is de website vdab.be, waar men informatie kan vinden over verschillende beroepen en de bijbehorende kwalificaties. Daarnaast bieden opleidingscentra zelf ook vaak informatie over hun beroepskwalificerende trajecten, zoals het aanbod en de duur van de opleiding. Een centraal infopunt met alle informatie van beroepskwalificaties over instellingen heen, zou de duur van de zoektocht naar een geschikte opleiding significant doen dalen. Het voorbeeld van de beroepskwalificerende trajecten van de beroepskwalificaties Magazijnmedewerker niveau twee en Elektromechanici niveau vier illustreert het belang van het vinden van de juiste informatie over deze trajecten. Er bestaan namelijk verschillende opleidingsmogelijkheden en het is van belang om de juiste keuze te maken dat aansluit bij de individuele behoeften en doelen van de werknemer of werkgever.

Al met al is het vinden van een geschikte opleiding een uitdagende taak waarbij het vinden van de juiste informatie een belangrijke eerste stap is. Het centraal beschikbaar stellen van informatie over beroepskwalificerende trajecten kan hierbij een waardevolle oplossing bieden.

¹ Verhoeven, J., & Cuyvers, L. (2018). *Knelpunten en succesfactoren van opleidingen voor kansengroepen: Een analyse van de praktijk en beleid in Vlaanderen*. Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.

Hoe kunnen werknemers, werkgevers en OCMW-medewerkers de mogelijke opleidingstrajecten vinden?

Het vinden van mogelijke opleidingstrajecten voor werknemers, werkgevers en OCMW-medewerkers kan een uitdaging zijn, vooral omdat er geen centraal infopunt bestaat. In België is er in de Grondwet het principe van vrijheid van onderwijs vastgelegd, wat betekent dat iedereen vrij is om een school of andere onderwijsinstelling op te richten. In dit artikel richten we ons specifiek op beroepskwalificerende trajecten van niveau twee (Magazijnmedewerker) en vier (Elektromecanici). Er zijn drie soorten kwalificaties die een kandidaat kan ontvangen na het afronden van de opleiding:

- Bewijs van beroepskwalificatie
- Bewijs van deelkwalificatie
- Bewijs van competenties

Deze kwalificaties moeten aantonen dat de kandidaat over de competenties beschikt om het beroep uit te voeren. Afhangend van het aantal en welke competenties aangeleerd worden in de opleiding, kan de kandidaat een bewijs van beroepskwalificatie, deelkwalificatie of competentie behalen. Enkel organisaties waarvan de opleiding erkend is als een beroepskwalificerend traject mogen bovendien bovenstaande bewijzen uitreiken.

Om de juiste beroepskwalificatie te vinden, kan men gebruik maken van de overheidswebsite <https://cresco-app.onderwijs-stage.vlaanderen.be/home>. Dit is een register van al reeds erkende trajecten, ontwikkeld door AHOVOKS (Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen). Het register biedt een overzicht van de reeds erkende opleidingen, maar er zijn toch een aantal barrières die het optimaal gebruik van deze website in de weg staan.

1. Het register is niet bekend bij werknemers, werkgevers en OCMW-medewerkers

Om het register in eerste instantie te vinden, moet je al reeds geconcentreerd en gericht zoeken. Bij het googelen van bijvoorbeeld 'Magazijnmedewerker opleiding' bestaan de zoekresultaten enkel uit websites van opleidingsverstrekkers uit de publieke of private sector. De overheidswebsite naar het register komt hierbij niet aanbod. Wil je als kandidaat, werkgever of OCMW-medewerker gebruik maken van het register dan moet je al bekend zijn met deze tool en hier gericht gebruik van maken.

Om het register beter bekend te maken bij stakeholders, zijn er verschillende strategieën denkbaar. Een eerste stap zou zijn om het register beter vindbaar te maken via zoekmachines. Daarnaast zou de overheid gerichte campagnes kunnen opzetten om het register onder de aandacht te brengen bij werkgevers en werknemers.

Ook zou het register meer bekendheid kunnen krijgen via de sociale media en via bestaande netwerken van werkgevers en werknemers.

2. Het register is niet toegankelijk voor iedereen

Het register is bedoeld om mensen te helpen bij het vinden van de juiste opleiding. Het biedt informatie over de naam van de opleiding, de instanties die de opleiding aanbieden, het niveau van de beroepskwalificatie na afronding, en de lesplaatsen. Voor verder informatie wordt er doorverwezen naar de website van de vernoemde instantie. Met een link naar de website kom je meteen terecht op de website van de opleidingsverstrekker. Deze link leidt je naar de startpagina van de instantie -niet de specifieke opleiding waarnaar er verwezen wordt. Men moet als kandidaat, werkgever of OCMW-medewerker zelf zoeken naar de juiste opleiding en alle nodige informatie zoals inschrijvingsgeld, startperiode en meer. Afhangend van de website van de instantie kan de toegankelijkheid tot de juiste informatie variëren. Dit is voor kwetsbare doelgroepen een grote drempel tot de toegankelijkheid van deze informatie. Deze doelgroep heeft vaak de (taal- en computer)vaardigheden niet om de juiste informatie te vinden op de verschillende websites. Er is behoefte aan een duidelijk overzicht van de nodige informatie bij elke opleiding op het register om de drempel naar informatietoegankelijkheid weg te werken. Dit kan helpen bij het vergelijken van opleidingen, wat stakeholders tijd en geld bespaart en de kans op het volgen van een effectieve opleiding vergroot.

Als het gaat over kwetsbare doelgroepen dan gaat het vaak over mensen die een extra duwtje in de rug nodig hebben of extra ondersteuning op verschillende levensvlakken. Door de zoektocht naar een geschikte opleiding te vergemakkelijken zal er er sneller worden beslist om een opleiding al dan niet te volgen.

3. Het register heeft een gedetailleerde filter nodig

Momenteel is het register opgebouwd met een vierdelige filter. Men kan opleidingen filteren op basis van:

- Het type van traject:
 - Gaat het over een *opleiding* en/of over een *EVC-traject*.
- De regio waar de opleiding/traject wordt georganiseerd:
 - Antwerpen
 - Brussels Hoofdstedelijk Gewest
 - Limburg
 - Oost-Vlaanderen
 - Vlaams-Brabant
 - West-Vlaanderen

- Het soort organisatie:
 - Centrum voor volwassenenonderwijs
 - Sector
 - VDAB
 - Syntra
 - Private organisatie
- Of men al dan niet een automatische vrijstelling van volwassenenonderwijs krijgt na het afronden van het beroepskwalificerend traject.

Alhoewel de vierdelige filter voor vele mensen handig is om de juiste opleiding te vinden, is dit voor de kwetsbare doelgroep toch niet voldoende. Er zijn heel wat voorwaarden voor opleidingen waar kwetsbare doelgroepen vaak niet aan voldoen. Dit kan gaan over financiële, sociaal-maatschappelijke of psychologische voorwaarden die moeten voldaan worden om de opleiding te mogen volgen. Voor kwetsbare doelgroepen zoals mensen in armoede, mensen met een migratieachtergrond, laaggeletterden en personen met een mentale of fysieke beperking zijn deze voorwaarden vaak onoverkomelijk. Hierdoor worden deze mensen uitgesloten van bepaalde opleidingen en worden hun kansen op de arbeidsmarkt beperkter.

Een gedetailleerde filter kan hierbij een belangrijke rol spelen om de zoekduur naar een geschikte opleiding tot een minimum te houden. Uit bevraging blijkt dat werkgevers, OCMW-medewerkers en kandidaten teveel tijd en middelen moeten stoppen in het vinden van een geschikte opleiding. Door middel van een gedetailleerde filter kan men gemakkelijker de opleidingen weergeven die van belang zijn en sneller keuzes maken.

Een gedetailleerde filter houdt rekening met alle voorwaarden en selectiecriteria die bij de opleiding horen. Dit gaat dan niet enkel om de formele toelatingsvoorwaarden, maar ook om de ondersteuning die geboden wordt, de flexibiliteit in het traject en de toegankelijkheid van het gebouw en de infrastructuur. Een voorbeeld hiervan is de opleiding tot magazijnmedewerker bij de VDAB. Deze opleiding is enkel gratis voor mensen die zijn ingeschreven als werkzoekende. Ben je niet ingeschreven als werkzoekende of wil je een opleiding op maat dan is de kostprijs vaak een bepalende factor of de opleiding al dan niet gevolgd wordt. Met een gedetailleerde filter kan je op basis van profiel filteren. Je kan bijvoorbeeld enkel de opleidingen weergeven die korting geven voor mensen in art.60. Of enkel opleidingen weergeven die toegankelijk zijn voor anderstaligen. Een gedetailleerde filter kan dus niet alleen de zoekduur verminderen, maar ook de slaagkansen van de kwetsbare doelgroep verhogen.

4. Het register geeft niet alle bestaande opleidingen weer

Het register van beroepskwalificerende opleidingen bestaat uit erkende opleidingen die aangeboden worden door erkende instellingen. Echter, er zijn ook andere instellingen, zoals sectorfondsen en private opleidingsverstrekkers, die opleidingen aanbieden. Dit kan een oplossing zijn voor kwetsbare doelgroepen die niet altijd in staat zijn om de beschikbare erkende opleidingen te starten vanwege drempels die zij ervaren.

Het opnemen van alle opleidingsverstrekkers in het register met een symbool of indicatie of een bepaalde opleiding wel of niet erkend is door de overheid, kan mensen helpen bij het maken van een keuze welke opleiding het meest geschikt is voor hen. Hoewel erkende opleidingen de ideale keuze zijn, zijn deze niet altijd haalbaar voor kwetsbare doelgroepen. Andere instellingen bieden vaak meer op maat ontwikkelde opleidingen aan die beter aansluiten bij de behoeften van de werknemer. Omdat deze kwetsbare doelgroepen zich in moeilijke omstandigheden bevinden, kan de (niet-erkende) opleiding de enige optie zijn die ze kunnen volgen.

Door opleidingsverstrekkers aan te moedigen om een erkenningsaanvraag in te dienen voor hun opleidingen, kan de kwaliteit van de opleidingen verder worden gewaarborgd. Dit kan ook helpen om het opleidingslandschap verder te vergroten met meer op maat ontwikkelde opleidingsmogelijkheden voor bepaalde doelgroepen.

Het is belangrijk om te erkennen dat kwetsbare doelgroepen vaak beperkte toegang hebben tot de arbeidsmarkt en dat opleidingen een belangrijke rol spelen bij het vergroten van hun kansen op werk. Door te zorgen voor meer op maat ontwikkelde opleidingen die beter aansluiten bij de behoeften van deze doelgroepen, kunnen hun kansen op werk worden vergroot en kunnen ze uit hun kwetsbare situatie worden geholpen. Daarnaast is het belangrijk om te benadrukken dat het opnemen van niet-erkende opleidingen in het register niet betekent dat de kwaliteit van deze opleidingen lager is dan erkende opleidingen. Het is daarom belangrijk dat opleidingsverstrekkers worden gestimuleerd om een erkenningsaanvraag in te dienen voor hun opleidingen, zodat hun kwaliteit kan worden gewaarborgd en mensen zich bewust zijn van de beschikbare opleidingen.

Het vergroten van het opleidingslandschap en het bieden van meer op maat ontwikkelde opleidingen kan ook leiden tot meer diversiteit op de arbeidsmarkt. Dit kan op zijn beurt bijdragen aan het verminderen van discriminatie en het vergroten van gelijke kansen voor iedereen.

In het algemeen kunnen we zeggen dat het register een goed beginpunt is om als centraal infopunt bekend te worden. Om het register verder toegankelijk te maken voor alle leden van de samenleving wordt een verdere uitbreiding van het register aanbevolen. Dit zal mensen helpen bij het vinden van de juiste opleiding en kan de kans op het volgen van een effectieve opleiding vergroten, vooral voor kwetsbare doelgroepen.

Overzicht van beroepskwalificerende opleidingen

Binnen dit project zijn we gaan kijken naar wat er mogelijk is om op korte termijn toch een overzicht te krijgen van beschikbare beroepskwalificerende opleidingen. We hebben hierbij een Excel-sjabloon uitgewerkt waarbij men een overzichtelijk document kan uitwerken van een aantal beschikbare beroepskwalificerende opleidingen.

Het sjabloon heeft als doel om in één document een overzichtelijk kadering te krijgen van beroepskwalificerende trajecten van een bepaalde functie. Alle nodige informatie die men dient te kennen om een vergelijking te kunnen doen van de verschillende opleidingen worden hier weergegeven.

Volgende elementen komen aanbod in het tabblad **Opleidingen**:

- Opleiding
- Lesvorm
- Opleidingsverstrekker
- Start opleiding
- Duur opleiding
- Lesmomenten
- Lesplaats
- Kost opleiding
- Tegemoetkomingen
- Erkende opleiding
- Attest
- Website
- Toelatingsvoorwaarden
- Opmerkingen

Naast het tabblad over de opleidingen, is er ook een tabblad "**Financiële voordelen**" waarbij men een overzicht heeft over bestaande financiële voordelen en wie al dan niet beroep kan doen op deze voordelen.

Volgende elementen komen aanbod in het tabblad "**Financiële voordelen**":

- Voordeel
- Instantie
- Voor wie
- Door wie aan te vragen
- Extra informatie
- Opmerkingen

Het beschikbaar stellen van een gedetailleerde filter is van groot belang om de duur van de zoektijd naar een geschikte opleiding te beperken. Binnen het Excel-sjabloon kan men

filteren op basis van criteria om een overzicht te krijgen van verschillende beroepskwalificerende trajecten.

Alhoewel het sjabloon een degelijk overzicht kan geven van verschillende beroepskwalificerende trajecten, vergt er toch een degelijke inspanning en tijd om alle informatie bijeen te zoeken en in het sjabloon te plaatsen. Omdat het niet mogelijk is om binnen dit project alle mogelijke beroepskwalificerende trajecten uit te werken, hebben we ervoor gekozen om dit enkel te doen voor erkende beroepskwalificerende opleidingen van magazijnmedewerker en elektromechaniciën.

We willen benadrukken dat het Excel-sjabloon, hoewel het momenteel een oplossing op korte termijn biedt, op de lange termijn beperkingen heeft. Het aanvullen en aanpassen van het sjabloon vergt namelijk tijd en inspanning van elk individu, wat kan leiden tot onvolledige of verouderde informatie. Bovendien kan er langs elkaar heen worden gewerkt, wat de betrouwbaarheid van de informatie in het sjabloon kan aantasten.

Een betere oplossing zou zijn als een overheidsinstantie (bv. AHOVOKS) zich zou inzetten om de informatie en filter van het sjabloon toe te voegen aan het bestaande register van beroepskwalificaties. Dit zou dubbel werk vermijden, een centraal infopunt creëren en ervoor zorgen dat iedereen vertrouwd gebruik kan maken van het register. Bovendien zou een dergelijk register meer betrouwbare en actuele informatie bieden, omdat het beheerd wordt door een centrale instantie met de nodige middelen en expertise.

1.2 Valkuilen middelbaar onderwijs

Volgens de gegevens van Statistiek Vlaanderen verliet in het schooljaar 2018-2019 12,1% van de leerlingen van het secundair onderwijs de schoolbanken zonder voldoende kwalificaties, met name leerlingen die het onderwijs verlieten zonder kwalificatie met een beroepsfinaliteit of met een finaliteit van doorstroom naar het hoger onderwijs. Dit is gestegen ten opzichte van 2015, toen het percentage vroegtijdige schoolverlaters 9,7% was. In 2022 daalde het percentage voor het eerst in jaren naar 9,4%, waarbij de grootste factor die hierop inspeelde de coronapandemie was.

Het is niet altijd eenvoudig om de reden te achterhalen waarom jongeren vroegtijdig de schoolbanken verlaten. Verschillende onderzoeken hebben tal van belangrijke invloedrijke omstandigheden onderzocht. Hieronder worden kort de meest voorkomende invloeden bekeken die bijdragen aan de beslissing om de school vroegtijdig te verlaten.

1.2.1 Structurele factoren

Het hoge percentage vroegtijdige schoolverlaters kan niet alleen worden toegeschreven aan individuele factoren, maar ook aan structurele factoren zoals herkomst, sociaaleconomische status (SES) en thuiscontext. Onderzoek toont aan dat deze factoren een sterke invloed hebben op de motivatie en schoolprestaties van leerlingen. Een belangrijke link wordt gelegd tussen vroegtijdige schoolverlaters en schoolse achterstand. Slechts 1,3% van de leerlingen die in hun laatste jaar of net daarvoor zitten, verlaat de schoolbanken vroegtijdig zonder kwalificaties. Bij jongeren die een jaar hebben overgedaan, stijgt dit percentage naar 15,1%, en bij leerlingen met minstens 2 jaar achterstand verlaat maar liefst 54,2% de schoolbanken vroegtijdig.

Zittenblijvers zien hun motivatie sterk aangetast worden, en niet alleen het blijven zitten zelf, maar ook het gehele onderwijssysteem van het secundair onderwijs speelt hierin een rol. Het zogenaamde 'watervalstelsel' blijkt een belangrijke indicator te zijn voor vroegtijdige schoolverlaters. In deze structuur worden leerlingen onderverdeeld in onderwijsvormen op basis van hun interesses en talenten. Leerlingen starten in een zo hoog mogelijke onderwijsvorm (ASO) en na enkele mislukkingen belanden ze in een meer praktische richting (TSO of BSO), die minder of niet aansluit bij hun interesses of talenten.

Het watervalstelsel verwijst leerlingen die het moeilijker hebben naar andere richtingen, laat ze een jaar overdoen of stuurt ze naar een andere school. Dit leidt tot een daling van hun eigenwaarde, een verlies van hun identificatie met de school en een onderbreking van hun sociale banden. De kans dat deze leerlingen het secundair onderwijs succesvol afronden is hierdoor kleiner.

Uit onderzoek blijkt dat het verminderen van structurele factoren de kans op schooluitval kan verkleinen. Zo laat een studie zien dat leerlingen van wie de ouders een hogere SES hebben minder kans hebben om vroegtijdig te stoppen met school dan leerlingen van wie de

ouders een lagere SES hebben (Belfi et al., 2019)². Andere onderzoeken tonen aan dat een geïntegreerd leerling-ondersteuningsstelsel en het aanbieden van individuele begeleiding en ondersteuning de motivatie en het succes op school van leerlingen kunnen vergroten (Kitsantas et al., 2011)³.

1.2.2 Omgevingsfactoren

Studiesucces in het secundair onderwijs wordt beïnvloed door een combinatie van factoren, waaronder de Sociaal Economische Status (SES) van de leerling en de omgevingsfactoren. Een lagere SES is bijvoorbeeld een belangrijke voorspeller van vroegtijdig schoolverlaten. Leerlingen met een lage SES hebben meer kans om het secundair onderwijs voortijdig te verlaten dan leerlingen met een hogere SES (De Witte & Rogge, 2010)⁴.

Naast SES zijn ook de thuistaal en het opleidingsniveau van de moeder belangrijke indicatoren. Leerlingen die thuis geen Nederlands spreken hebben drie keer meer kans om het secundair onderwijs voortijdig te verlaten dan leerlingen die thuis uitsluitend Nederlands spreken (De Witte & Rogge, 2010). Dit heeft als gevolg dat allochtone jongeren vaker tot de groep van schoolverlaters behoren dan autochtone jongeren.

Het opleidingsniveau van de moeder blijkt een nog sterkere indicator te zijn voor het voortijdig verlaten van het secundair onderwijs. Leerlingen waarvan de moeder geen diploma lager onderwijs heeft, hebben maar liefst 32,1% kans om het onderwijs vroegtijdig te verlaten, terwijl dit percentage bij leerlingen met hooggeschoolde moeders slechts 4,7% bedraagt (De Witte & Rogge, 2010).

Deze factoren zijn met name van invloed op kwetsbare groepen in de samenleving. Motivatie, structurele en omgevingsfactoren spelen elk een belangrijke rol bij het voortijdig verlaten van het secundair onderwijs. Het is daarom van belang dat er beleidsmaatregelen worden genomen om deze factoren aan te pakken en te zorgen voor gelijke kansen in het onderwijs voor alle leerlingen.

1.2.3 Derdelanders

De situatie voor derdelanders die op latere leeftijd naar België komen en hun diploma willen laten erkennen is complex. In veel gevallen hebben zij een diploma secundair onderwijs behaald in hun eigen land, maar deze wordt niet automatisch erkend als gelijkwaardig aan een Vlaams diploma. Hierdoor hebben zij beperkte mogelijkheden om hun beroep uit te oefenen in Vlaanderen, zelfs als hun diploma in hun eigen land wel als voldoende werd beschouwd.

² Belfi, B., McMahon, S. D., Jason, L. A., & Luthar, S. S. (2019). *Risk and resilience in students from low-income backgrounds: Implications for school psychologists*. *School Psychology Review*, 48(1), 83-98.

³ Kitsantas, A., Cheema, J., & Ware, H. W. (2011). *Individual and contextual factors influencing student engagement and achievement in a diverse, urban school district*. *American Educational Research Journal*, 48(1), 186-214.

⁴ De Witte, K., & Rogge, N. (2010). *SES and school effectiveness in Flanders: Accounting for the impact of school composition*. *School Effectiveness and School Improvement*, 21(4), 451-473.

Om hun diploma alsnog te laten erkennen in Vlaanderen, moeten derdelanders vaak aanvullende examens afleggen. Dit kan een tijdrovend en duur proces zijn, waardoor velen hier geen gebruik van maken. Bovendien is er weinig bekendheid over deze mogelijkheden en kan het moeilijk zijn om de juiste informatie te vinden. Dit heeft niet alleen gevolgen voor de individuele derdelander, maar ook voor de samenleving als geheel. Uit onderzoek blijkt namelijk dat het erkennen van buitenlandse diploma's kan bijdragen aan economische groei en het verminderen van ongelijkheid (UNESCO, 2019)⁵. Het kan ook bijdragen aan een betere integratie van derdelanders in de samenleving, doordat zij meer kansen hebben op de arbeidsmarkt en beter kunnen participeren in de maatschappij.

Er zijn dan ook verschillende initiatieven gestart om de erkenning van buitenlandse diploma's te verbeteren, waaronder het 'Ervaringsbewijs' (via een EVC-procedure) in Vlaanderen. Dit is een certificaat dat erkent dat iemand bepaalde competenties bezit, ook al heeft hij of zij geen diploma. Hiermee kunnen derdelanders hun vaardigheden toch aantonen en beter solliciteren op banen die aansluiten bij hun kennis en ervaring. Het is belangrijk dat deze initiatieven worden uitgebreid en bekendheid krijgen onder derdelanders, zodat zij meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt en beter kunnen integreren in de samenleving.

⁵ UNESCO. (2019). *Global Education Monitoring Report 2019. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.*

2. Contextanalyse

2.1 Mogelijkheden en moeilijkheden van een kwalificerend traject bij kwetsbare doelgroepen: Een kwalitatieve analyse van individuele interviews

In de huidige maatschappij is het vinden van werk een belangrijk aspect van zelfredzaamheid en participatie. Echter, niet iedereen heeft dezelfde kansen op de arbeidsmarkt. Kwetsbare doelgroepen, zoals laagopgeleiden, mensen met een migratieachtergrond en mensen met een arbeidsbeperking, hebben vaak meer moeite om een baan te vinden en te behouden. Kwalificerende trajecten worden daarom ingezet om deze groepen te ondersteunen bij het vinden van werk.

Een kwalificerend traject is een opleidingstraject waarbij mensen worden opgeleid om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Deze trajecten richten zich op het ontwikkelen van kennis en vaardigheden die aansluiten bij de vraag van werkgevers. Kwalificerende trajecten zijn er in verschillende vormen en maten, afhankelijk van de doelgroep en het type opleiding. Er is veel onderzoek gedaan naar de effectiviteit van kwalificerende trajecten. Uit deze onderzoeken blijkt dat kwalificerende trajecten in het algemeen een positief effect hebben op de arbeidsmarktpositie van deelnemers. Dit geldt ook voor kwetsbare doelgroepen. Echter, het succes van kwalificerende trajecten is afhankelijk van verschillende factoren. In deze contextanalyse worden de mogelijkheden en moeilijkheden van het volgen van kwalificerende trajecten bij kwetsbare doelgroepen onderzocht.

Doelstelling

Het doel van deze contextanalyse is om de mogelijkheden en moeilijkheden van kwetsbare doelgroepen in kaart te brengen bij het volgen van een kwalificerend traject tijdens werkuren. Hierbij worden de perspectieven van de doelgroep zelf, maatschappelijke assistenten en werkgevers meegenomen.

De onderzoeksvraag kan als volgt geformuleerd worden:

1. Welke mogelijkheden en moeilijkheden komen naar voren bij het ondersteunen van een kwalificerend traject voor cliënteel van kwetsbare doelgroepen?

Om deze vragen te beantwoorden zijn zowel kwetsbare deelnemers, als OCMW-begeleiders als werkgevers individueel geïnterviewd. De verzamelde data is vervolgens geanalyseerd om de belangrijkste bevindingen in kaart te brengen. Op basis van deze resultaten zijn er aanbevelingen gedaan worden voor beleidsmakers en organisaties die betrokken zijn bij het aanbieden van kwalificerende trajecten aan kwetsbare doelgroepen. Deze aanbevelingen kan men terugvinden in outcome 6.

Methodiek

Voor dit onderzoek werd er in eerste instantie gekozen om drie focusgroepen te organiseren. Vanwege de coronapandemie was het niet mogelijk om deze focusgroepen te organiseren. Daarom hebben we gekozen voor een andere kwalitatieve onderzoeksmethode. We hebben gebruik gemaakt van semigestructureerde interviews om de ervaringen en meningen van de verschillende stakeholders in kaart te brengen.

De keuze voor semigestructureerde interviews was gebaseerd op het feit dat we deelnemers wilden aanmoedigen om openlijk te spreken over hun ervaringen met kwalificerende trajecten, zonder hen te beperken tot een vooraf bepaalde lijst met vragen. Hierdoor konden we dieper ingaan op onderwerpen die voor de deelnemers belangrijk waren en die misschien niet in de vragenlijst stonden. Tegelijkertijd hebben we wel gebruik gemaakt van een interviewleidraad met thema's en mogelijke vragen om ervoor te zorgen dat we alle nodige informatie verzamelden en we de interviews gestructureerd konden afnemen.

We hebben in totaal acht interviews afgenomen. Vijf interviews waren met kwetsbare doelgroepen die een kwalificerend traject wilden volgen. De overige drie interviews waren met twee maatschappelijke assistenten van het OCMW en één werkgever. Door deze diverse groep stakeholders te bevragen, konden we inzicht krijgen in de moeilijkheden en mogelijkheden die specifiek zijn voor elke stakeholder.

De interviews werden individueel afgenomen om de privacy van de deelnemers te waarborgen en om ervoor te zorgen dat elke deelnemer de kans kreeg om vrijuit te spreken. De interviews werden afgenomen in de kantoren van het OCMW of op een andere locatie naar keuze van de deelnemer. Elk interview duurde ongeveer 45 minuten tot een uur.

Na de bevragingen werden de gegevens handmatig geanalyseerd door de onderzoekers. De antwoorden werden grondig bestudeerd en geordend in verschillende categorieën en thema's. Er werden geen softwareprogramma's gebruikt voor de analyse, omdat een handmatige analyse ons de meest geschikte manier leek om de gegevens te verwerken en te interpreteren.

Resultaten

1. OCMW

Uit het onderzoek blijkt dat OCMW's een belangrijke rol spelen in het ondersteunen van kwetsbare groepen bij het vinden van werk en het ontwikkelen van vaardigheden. Toch zijn er ook enkele moeilijkheden waar zij mee te maken krijgen.

Een van de belangrijkste moeilijkheden die door OCMW-begeleiders werd genoemd, is het gebrek aan middelen om de nodige ondersteuning te bieden. Dit kan variëren van een gebrek aan budget voor het betalen van opleidingen tot het ontbreken van geschikte tools voor het in kaart brengen van vaardigheden. Ook taalproblemen worden vaak genoemd als een grote uitdaging, omdat dit niet alleen de communicatie met cliënten bemoeilijkt, maar ook het vinden van geschikt werk bemoeilijkt.

Daarnaast bleek uit het onderzoek dat er behoefte is aan een ruimer en toegankelijker aanbod van opleidingen. Respondenten gaven aan dat het huidige aanbod niet altijd voldoet aan de vraag en dat er meer maatwerk nodig is om de juiste vaardigheden te ontwikkelen. Bovendien moeten deze opleidingen betaalbaar zijn, omdat veel kwetsbare groepen niet de financiële middelen hebben om de kosten te dekken.

Er werden ook enkele mogelijkheden geïdentificeerd voor OCMW's om hun rol in het ondersteunen van kwetsbare groepen te versterken. Zo wordt het belang van taalondersteuning benadrukt, bijvoorbeeld door het inzetten van medewerkers die anderstaligen wegwijs maken in het specifieke vakjargon. Ook het bieden van digitale vaardigheden en mobiliteitsondersteuning kan de kansen van kwetsbare groepen vergroten. Ten slotte werd er benadrukt dat er meer aandacht moet worden besteed aan het vinden van geschikte werkplekken voor kwetsbare groepen, waarbij taalproblemen vaak een belangrijke rol spelen.

2. Werkgevers

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat attesten van specifieke competenties op de werkvloer niet kunnen worden uitgereikt en dat het werken in bepaalde sectoren een officieel diploma vereist is. Echter, taalbarrières vormen vaak een obstakel voor werknemers. Het is vooral het lokaal taalgebruik en dialecten die de communicatie bemoeilijken. Om dit probleem op te lossen, biedt I-Diverso taal- en jobcoaching aan die gericht is op de lokale regio. Echter is dit aanbod niet toegankelijk voor iedereen of is de kostprijs te hoog. Werkplekklaren wordt ook als noodzakelijk beschouwd om werknemers de juiste attitudes te leren.

Een belangrijk deel van de doelgroep zijn gemotiveerd om te werken, maar spreken vaak alleen de thuistaal thuis. Werkgevers dragen de kosten voor bijscholing van werknemers, wat een uitdaging kan zijn. Werkgevers vinden het belangrijk om de juiste werknemers aan

te nemen en investeren daarom in bijscholing. Dit heeft als resultaat dat goede werknemers worden behouden en de retentie hoog is.

Om geschikte opleidingsmogelijkheden te vinden, moeten werkgevers samenwerken met onderwijsinstellingen en andere organisaties. Dit is vooral te danken aan het feit dat er weinig opleidingstrajecten zijn die de doelgroep kan bijscholen. Dit kan bovendien een uitdaging zijn, maar het is volgens werkgevers belangrijk om de juiste competenties te attesteren en innovatieve oplossingen te vinden.

Subsidies en tegemoetkomingen kunnen worden verkregen, maar het kan moeilijk zijn om de juiste instanties te vinden. Taalondersteuning wordt aangeboden via taalcoaching, maar het kan moeilijk zijn om een bedrijfscultuur te creëren die openstaat voor bijscholing. Werkgevers moeten investeren in hun personeel en hen betrekken bij het bedrijf om gemotiveerde werknemers te behouden. Dit is de grootste kost voor bedrijven en verloning is slechts een klein deel daarvan. De belangrijkste uitdagingen waarmee werkgevers worden geconfronteerd, zijn taalbarrières en de kosten van bijscholing. Om deze uitdagingen aan te gaan, moeten werkgevers samenwerken met verschillende instanties, subsidies en tegemoetkomingen verkennen, investeren in hun personeel en een bedrijfscultuur creëren die openstaat voor bijscholing. Dit zal niet alleen de retentie van goede werknemers verhogen, maar ook de kwaliteit van het werk verbeteren.

3. Doelgroep

De resultaten van de bevraging wijzen op drie belangrijke vaststellingen die van invloed zijn op de motivatie en bereidheid van de doelgroep om te gaan studeren.

Ten eerste is er de bevinding over het niveau van de Nederlandse taal, dat wordt beschouwd als onvoldoende voor het volgen van studieprogramma's. Dit kan een belangrijke barrière vormen voor individuen die de wens hebben om te studeren, maar zich niet comfortabel voelen met de taal.

Ten tweede blijkt uit de analyse dat er nog steeds problemen bestaan op verschillende levensdomeinen, wat de bereidheid van de doelgroep om te gaan studeren kan beïnvloeden. Het is belangrijk om deze problemen te begrijpen en aan te pakken om de motivatie en het zelfvertrouwen van individuen te vergroten en hen te ondersteunen bij het bereiken van hun doelen.

Ten slotte blijkt uit de analyse dat er een sterke voorkeur bestaat om zo snel mogelijk te gaan werken en dat de doelgroep, wanneer ze eenmaal aan het werk zijn, de arbeid niet willen onderbreken om te studeren. Dit kan worden verklaard door de noodzaak om financiële zekerheid te hebben en de uitdagingen van het combineren van werk en studie. Om deze belemmeringen te overwinnen, is het belangrijk om flexibele studieprogramma's aan te bieden die kunnen worden aangepast aan individuele behoeften en om financiële ondersteuning te bieden aan degenen die moeite hebben om hun doelen te bereiken.

Conclusie

Uit het onderzoek naar OCMW's blijkt dat zij een belangrijke rol spelen in het ondersteunen van kwetsbare groepen bij het vinden van werk en het ontwikkelen van vaardigheden, maar dat zij ook te maken hebben met beperkte middelen en een gebrek aan toegankelijke en betaalbare opleidingen. OCMW's zouden hun rol kunnen versterken door meer aandacht te besteden aan taalondersteuning, digitale vaardigheden en mobiliteitsondersteuning, en door zich te richten op het vinden van geschikte werkplekken voor kwetsbare groepen.

Uit het onderzoek naar werkgevers blijkt dat taalbarrières en de kosten van bijscholing de belangrijkste uitdagingen zijn waarmee zij worden geconfronteerd. Werkgevers moeten investeren in hun personeel, samenwerken met verschillende instanties, subsidies en tegemoetkomingen verkennen, en een bedrijfscultuur creëren die openstaat voor bijscholing. Dit zal niet alleen de retentie van goede werknemers verhogen, maar ook bijdragen aan een grotere inclusie op de arbeidsmarkt.

Uit het onderzoek naar de doelgroep blijkt dat er vaak te veel randvoorwaarden zijn die een drempel vormen naar de stap onderwijs. Bovendien blijkt arbeid vaak de primaire doelstelling te zijn van de doelgroep. Eenmaal deze doelstelling is behaald willen ze geen risico nemen om hun job niet te verliezen. Ook de financiële kostenplaat en gezinssituatie spelen een belangrijke rol.

Om al deze uitdagingen aan te pakken, is een samenwerking tussen OCMW's, werkgevers en de doelgroep van cruciaal belang. Ook de overheid dient in te spelen op de noden die niet beholpen kunnen worden door enkel een samenwerking.

3. Implementatie van onderwijstrajecten bij werkenden

De implementatie van onderwijstrajecten bij werkenden vergt een groot engagement van zowel de werknemer als de werkgever. We bekijken hieronder waar en welke ondersteuning mogelijk is.

3.1 Mogelijkheden voor werknemers

Er zijn verschillende mogelijkheden voor werknemers die geïnteresseerd zijn in het volgen van een kwalificerend onderwijstraject. Enkele van deze mogelijkheden zijn:

1. Opleidingscheques: Opleidingscheques zijn een vorm van financiële ondersteuning voor werknemers die een opleiding willen volgen. Met opleidingscheques kunnen werknemers een deel van de kosten van hun opleiding betalen. Het bedrag van de opleidingscheques is afhankelijk van de inkomsten van de werknemer en de kostprijs van de opleiding.
2. Kmo-portefeuille: Kleine en middelgrote ondernemingen kunnen gebruik maken van de kmo-portefeuille om een deel van de kosten van een opleiding te betalen. Met de kmo-portefeuille kunnen bedrijven tot 30% van de kosten van de opleiding terugbetaald krijgen.
3. Vlaams opleidingsverlof: In Vlaanderen hebben werknemers sinds 1 september 2019 recht op het Vlaams opleidingsverlof, waarmee ze een opleiding kunnen volgen met behoud van loon. Het aantal uren opleidingsverlof dat een werknemer kan opnemen is afhankelijk van het aantal uren dat hij of zij werkt.
4. Loopbaancheques: Loopbaancheques zijn een vorm van loopbaanbegeleiding die werknemers kunnen gebruiken om hun loopbaan te plannen en te verbeteren. Met loopbaancheques kunnen werknemers terecht bij een loopbaancoach voor individuele begeleiding en advies.

Dit zijn enkele van de mogelijkheden die werknemers hebben om een kwalificerend onderwijstraject te volgen op de werkvloer. Het is belangrijk om je goed te informeren over de voorwaarden en mogelijkheden van deze regelingen en in gesprek te gaan met je werkgever over de mogelijkheden om een opleiding te volgen.

3.2 Mogelijkheden voor werkgevers

Er verschillende mogelijkheden voor werkgevers die hun werknemers willen ondersteunen bij het volgen van een kwalificerend onderwijstraject. Hieronder volgen enkele suggesties:

1. Kmo-portefeuille: De kmo-portefeuille is een subsidiemaatregel van de Vlaamse overheid die kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) ondersteunt bij het financieren van opleidingen en advies. Met de kmo-portefeuille kunnen kmo's tot 30% van de kosten van een opleiding terugbetaald krijgen.
2. Vlaams opleidingsverlof: Werkgevers zijn verplicht om hun werknemers Vlaams opleidingsverlof te geven om een opleiding te volgen met behoud van loon. Dit kan werkgevers helpen om de vaardigheden en kennis van hun werknemers te verbeteren en zo bij te dragen aan de groei en ontwikkeling van het bedrijf.
3. Samenwerking met opleidingsinstituten: Werkgevers kunnen samenwerken met opleidingsinstituten om hun werknemers opleidingen aan te bieden die specifiek gericht zijn op de behoeften van het bedrijf. Dit kan de vaardigheden en kennis van de werknemers verbeteren en het bedrijf helpen om competitiever te worden.
4. Loopbaanbegeleiding: Werkgevers kunnen loopbaanbegeleiding aanbieden aan hun werknemers om hen te ondersteunen bij het plannen van hun loopbaan en het ontwikkelen van hun vaardigheden. Dit kan werknemers helpen om zich te ontwikkelen en het bedrijf helpen om de talenten en vaardigheden van de werknemers beter te benutten.

Het is belangrijk om te onderzoeken welke mogelijkheden het best passen bij de behoeften van het bedrijf en de werknemers en om deze mogelijkheden te bespreken met de werknemers.

3.3 Kostprijs voor werkgevers/werknemers

De kostprijs van het volgen van een opleiding door een werknemer voor werkgevers hangt af van verschillende factoren, zoals de duur van de opleiding, het uurloon van de werknemer, de kosten van de opleiding, en andere indirecte kosten zoals verloren arbeidsuren en reiskosten.

In de gegeven berekening wordt uitgegaan van een beginnende techniker met een uurloon van 30 EUR. Als deze werknemer een week (38 uur) een opleiding volgt bij VDAB voor 170 EUR per dag, dan kost dit de werkgever 1990 EUR (1140 EUR aan loonkosten plus 850 EUR aan opleidingskosten) voor die week.

Als we alleen naar de directe kosten kijken, dan is de kostprijs van de opleiding per dag voor de werkgever ongeveer 237 EUR (1990 EUR per week gedeeld door 5 dagen). Dit betekent dat de werkgever niet alleen de kosten van de opleiding betaalt, maar ook het loon van de werknemer tijdens de opleiding.

Naast de directe kosten zijn er ook indirecte kosten, zoals verloren arbeidsuren en reiskosten. Als de werknemer bijvoorbeeld ver moet reizen naar de opleiding, dan moet de werkgever ook rekening houden met de kosten van transport en eventuele overnachtingen. Bovendien kan het volgen van de opleiding tijdens werktijd betekenen dat de werknemer niet beschikbaar is voor reguliere werkzaamheden, wat kan leiden tot vertragingen en andere indirecte kosten.

Al met al kunnen de kosten van het volgen van een opleiding door een werknemer voor werkgevers hoog oplopen, vooral als de opleiding langer duurt of als er meerdere werknemers tegelijkertijd opgeleid moeten worden. Daarom moet er samengewerkt worden met opleidingsinstellingen en de overheid om een tussenkomst te voorzien om de hoge kosten in te perken.

4. Mogelijkheden bij de VDAB

De VDAB heeft geen specifieke dienst die samen met de cliënt bekijkt welke opleiding al dan niet past bij hen. Ze begeleiden werkzoekende wel naar opleidingen afhankelijk van hun situatie, maar dat is enkel beperkt tot mensen die zijn ingeschreven als werkzoekende.

Wel is er de leerwinkel in verschillende locaties in Vlaanderen. Een leerwinkel is een initiatief dat mensen wil ondersteunen bij het maken van leer- en loopbaankeuzes. In een leerwinkel kan je terecht voor informatie, advies en begeleiding over opleidingen, werk en loopbaan. Leerwinkels zijn er voor iedereen, ongeacht je leeftijd, opleidingsniveau of werkervaring. Een leerwinkel is vaak een laagdrempelige plek waar je vrijblijvend kan binnenlopen om informatie te krijgen. Er werken deskundige medewerkers die je kunnen helpen bij het vinden van antwoorden op vragen zoals:

- Welke opleidingen sluiten het best aan bij mijn interesses en capaciteiten?
- Hoe kan ik mijn kansen op de arbeidsmarkt vergroten?
- Waar kan ik terecht voor beroepsopleidingen of bijscholing?
- Hoe kan ik mijn loopbaan verder ontwikkelen of omscholen?

Leerwinkels werken vaak samen met verschillende partners zoals de VDAB, scholen, werkgeversorganisaties, sectorfondsen en andere organisaties die zich inzetten voor onderwijs, werk en loopbaanontwikkeling. Zo kan je in een leerwinkel ook informatie krijgen over allerlei andere diensten en initiatieven die je verder kunnen helpen bij het realiseren van je leer- en loopbaandoelen.

Momenteel zijn er leerwinkels beschikbaar in volgende locaties:

- Mechelen
- Oostende
- Brugge
- Kortrijk
- Roeselare
- Ieper
- Gent
- Brussel
- Genk
- Maasmechelen
- Beringen
- Tongeren

Het is aangeraden om het initiatief van de leerwinkel verder uit te breiden naar andere locatie. De vraag naar dit initiatief is hoog, zeker omdat cliënten nergens anders terecht kunnen met hun opleidingsvraag.

5. Beleidsaanbevelingen

5.1 Centraal informatiepunt

Zoals eerder aangegeven is het vinden van de meest geschikte opleiding voor zowel werkgevers als OCMW's als individuen vaak een moeilijke taak. Men moet hiervoor de juiste informatie hebben en een vergelijking kunnen maken op verschillende vlakken.

Het uitbreiden van het register van beroepskwalificerende trajecten met een gedetailleerde filter en het toevoegen van alle bestaande beroepskwalificerende trajecten is een belangrijke stap om een centraal informatiepunt te creëren waar iedereen gebruik van kan maken. Hieronder volgen enkele beleidsaanbevelingen om deze uitbreiding en verbetering van het register van beroepskwalificerende trajecten te realiseren:

1. Stel een werkgroep samen: Om het register van beroepskwalificerende trajecten uit te breiden en te verbeteren, is het belangrijk om een werkgroep samen te stellen van experts op het gebied van beroepsopleiding en -kwalificatie. De werkgroep kan de bestaande trajecten in kaart brengen en aanbevelingen doen voor nieuwe trajecten die aan het register kunnen worden toegevoegd.
2. Maak een gedetailleerde filter: Om het register van beroepskwalificerende trajecten gebruiksvriendelijk te maken, moet er een gedetailleerde filter worden gemaakt. Dit kan onder meer inhouden dat er filters worden toegevoegd op basis van opleidingsniveau, beroepsgroep, regio en type certificering. Dit zal het voor gebruikers gemakkelijker maken om snel te vinden wat ze zoeken.
3. Verzamel en analyseer data: Om te bepalen welke trajecten aan het register moeten worden toegevoegd, is het belangrijk om data te verzamelen en te analyseren. Dit kan onder meer inhouden dat er gegevens worden verzameld over de vraag naar bepaalde opleidingen en beroepen, alsmede over de beschikbaarheid van trajecten in verschillende regio's en sectoren.
4. Werk samen met onderwijsinstellingen en werkgevers: Om het register van beroepskwalificerende trajecten effectief te laten zijn, is het belangrijk om samen te werken met onderwijsinstellingen en werkgevers. Deze partijen kunnen helpen om nieuwe trajecten te ontwikkelen en ervoor te zorgen dat de bestaande trajecten up-to-date blijven en aansluiten bij de behoeften van de arbeidsmarkt.
5. Promoot het register: Ten slotte is het belangrijk om het register van beroepskwalificerende trajecten te promoten, zodat zoveel mogelijk mensen er gebruik van kunnen maken. Dit kan onder meer inhouden dat er een marketingcampagne wordt opgezet en dat er informatie wordt verspreid via sociale media, onderwijsinstellingen en werkgevers.

Door deze beleidsaanbevelingen op te volgen, kan het register van beroepskwalificerende trajecten worden uitgebreid en verbeterd, waardoor het een waardevol centraal informatiepunt wordt voor iedereen die geïnteresseerd is in beroepsopleiding en -kwalificatie.

5.2 Uitbreiden leerwinkel

Het uitbreiden van het initiatief van de leerwinkel naar andere locaties is een belangrijke beleidsaanbeveling, omdat er een hoge vraag is naar deze dienstverlening. Cliënten kunnen vaak nergens anders terecht met hun opleidingsvragen en het is belangrijk dat zij op een laagdrempelige manier toegang hebben tot informatie en ondersteuning op het gebied van leren en opleiding.

Hieronder volgen enkele aanbevelingen om het initiatief van de leerwinkel verder uit te breiden:

1. **Identificeer geschikte locaties:** Om het initiatief van de leerwinkel uit te breiden naar andere locaties, is het belangrijk om geschikte locaties te identificeren. Hierbij kan gedacht worden aan openbare bibliotheken, buurthuizen, wijkcentra of andere openbare gebouwen die gemakkelijk toegankelijk zijn voor de doelgroep.
2. **Werk samen met lokale partners:** Om het initiatief van de leerwinkel succesvol uit te breiden naar andere locaties, is het belangrijk om samen te werken met lokale partners zoals gemeenten, bibliotheken, welzijnsorganisaties en onderwijsinstellingen. Deze partners kunnen helpen bij het identificeren van geschikte locaties en het bereiken van de doelgroep.
3. **Train vrijwilligers en personeel:** Om ervoor te zorgen dat het initiatief van de leerwinkel op andere locaties net zo succesvol is als op de oorspronkelijke locatie, is het belangrijk om vrijwilligers en personeel goed te trainen. Zij moeten de doelgroep kunnen helpen met vragen over opleidingen en leren, en moeten op de hoogte zijn van de verschillende opleidingsmogelijkheden en financieringsmogelijkheden.
4. **Maak gebruik van digitale middelen:** Naast het uitbreiden van het initiatief naar andere locaties, is het ook belangrijk om gebruik te maken van digitale middelen. Hierbij kan gedacht worden aan een online leerwinkel waar cliënten terecht kunnen voor informatie en ondersteuning op het gebied van leren en opleiding. Dit kan ook bijdragen aan een groter bereik.
5. **Monitor en evalueer:** Ten slotte is het belangrijk om het initiatief van de leerwinkel op andere locaties te monitoren en te evalueren. Dit kan onder meer inhouden dat er feedback wordt verzameld van cliënten en dat er gekeken wordt naar het aantal mensen dat gebruikmaakt van de dienstverlening. Op basis van deze informatie kunnen er eventueel aanpassingen gedaan worden om de dienstverlening nog beter te laten aansluiten bij de behoeften van de doelgroep.

Door het initiatief van de leerwinkel uit te breiden naar andere locaties, kan er worden voldaan aan de grote vraag naar deze dienstverlening en kunnen cliënten op een laagdrempelige manier toegang krijgen tot informatie en ondersteuning op het gebied van leren en opleiding.

5.3 Verminderen van de kostprijs van opleidingen

Gezien de hoge kostprijs van opleidingen voor werkgevers, is het belangrijk dat er maatregelen worden genomen om deze kosten te verminderen. Hierbij moet er rekening gehouden worden met zowel de directe als indirecte kosten van het volgen van een opleiding. Een mogelijke maatregel is om samen te werken met opleidingsinstellingen en de overheid om tussenkomsten te voorzien voor de hoge kosten van opleidingen. Deze tussenkomsten kunnen bijvoorbeeld bestaan uit financiële ondersteuning of belastingvoordelen voor werkgevers die hun werknemers opleiden. Op deze manier kunnen werkgevers gestimuleerd worden om hun werknemers op te leiden, zonder dat dit een te hoge kostprijs met zich meebrengt.

Daarnaast kan ook gekeken worden naar manieren om de indirecte kosten van opleidingen te verminderen. Zo kan bijvoorbeeld bekeken worden of het mogelijk is om de opleidingen tijdens de reguliere werkuren te laten plaatsvinden, zodat er geen verloren arbeidsuren zijn. Ook kan er gekeken worden naar mogelijkheden om opleidingen in de buurt van het bedrijf te organiseren, om zo de reiskosten te beperken.

Tot slot is het belangrijk dat werkgevers op de hoogte zijn van de verschillende mogelijkheden om de kostprijs van opleidingen te verminderen. Daarom moet er voldoende communicatie en informatievoorziening zijn over de verschillende tussenkomsten en mogelijkheden die beschikbaar zijn voor werkgevers die hun werknemers willen opleiden. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren via de website van de overheid, vakbonden of anders instanties.

5.4 Opleidingen op maat

Het aanbod van kwalificerende opleidingstrajecten op maat moet uitgebreider worden, met een bijzondere focus op kwetsbare doelgroepen. Het aanbieden van kwalificerende opleidingen op maat is cruciaal voor het vergroten van de kansen op werk en het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van deze doelgroepen.

Een uitgebreider aanbod van op maat gemaakte opleidingstrajecten voor kwetsbare doelgroepen betekent dat we meer aandacht moeten besteden aan hun individuele behoeften, vaardigheden en talenten. Dit vereist een meer gerichte benadering, waarbij we de beperkingen en mogelijkheden van individuele deelnemers erkennen en hierop inspelen met passende opleidingsmogelijkheden. We moeten hierbij rekening houden met de diversiteit van de doelgroep en zorgen voor een brede waaier aan opleidingsmogelijkheden die aansluiten op hun diverse achtergronden en vaardigheden.

Bovendien moeten we ook de kwaliteit en de toegankelijkheid van de opleidingen verbeteren. Dit betekent onder meer dat we moeten zorgen voor meer individuele begeleiding en ondersteuning, en dat we flexibel moeten zijn wat betreft de duur, de frequentie en de locatie van de opleidingen. Ook moeten we rekening houden met eventuele financiële drempels, zoals de kosten voor het volgen van de opleiding en eventuele verplaatsingskosten.

Om dit te bereiken, moeten we meer investeren in individuele begeleiding, de ontwikkeling van op maat gemaakte lesmethoden en trainingsprogramma's, en de betrokkenheid van werkgevers en lokale instanties zoals OCMW's. Een uitgebreider aanbod van op maat gemaakte opleidingen zal leiden tot een grotere inclusie op de arbeidsmarkt en kan bijdragen aan het verkleinen van sociale ongelijkheid.