

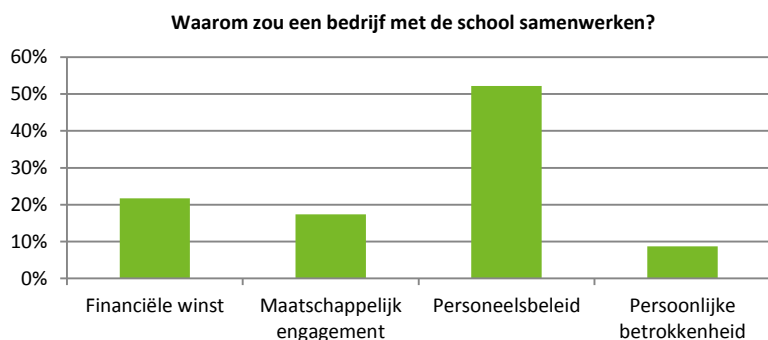
Toelichting

In de voormiddag van onze Bouwonderwijsdag verzamelden we zo'n 66 leerkrachten, directieleden en TA(C)'s uit diverse Antwerpse bouwscholen voor een plenaire ochtendsessie. Het werd een leerrijk en boeiend open gesprek. Via een interactieve quiz peilden we naar de meningen van de aanwezigen over het topic 'bouwbedrijven als nieuwe leeromgeving'. Of scholen en bouwbedrijven klaar zijn om samen te werken, was onze vraag. Hieronder volgt een bloemlezing van antwoorden en opmerkingen. Soms is het louter de mening van één persoon. Dit verslag dient dan ook vooral om een zeer interessant en geanimeerd groepsgeprek te illustreren.

Naast personeel van bouwscholen stond ook ons gespecialiseerde panel met kenners van bouwsector en onderwijswereld klaar met zijn advies:

- Jo Kusseneers van Bouwunie Antwerpen
- Carl Lamote van het Departement Onderwijs en Vorming van de Vlaamse overheid
- Michel Peelman van Syntra Vlaanderen

Hoe overtuig je een bedrijf om stagebedrijf te worden?



Wijs een bouwbedrijf op de gunstige impact op het personeelsbeleid als ze de rol van stagebedrijf opnemen. Dat was volgens het leeuwendeel van de zaal hét argument om een bedrijf te overtuigen, zo blijkt uit bovenstaande grafiek. Omdat het sowieso zeer moeilijk is om geschikt personeel te vinden in de bouw, is het slim om leerlingen een werkplek aan te bieden in functie van het eigen personeelsbeleid. De meeste bedrijven willen 'hun' leerling ook vaak zelf in dienst houden na de twee leerjaren, waardoor leerovereenkomsten met bedrijven vanzelf een win-win zijn.

Toch is ook financiële winst soms een motivatie. Dat stellen leerkrachten soms vast wanneer ze aanvoelen dat leerlingen van bij het begin van hun stage al meteen moeten 'opbrengen'.

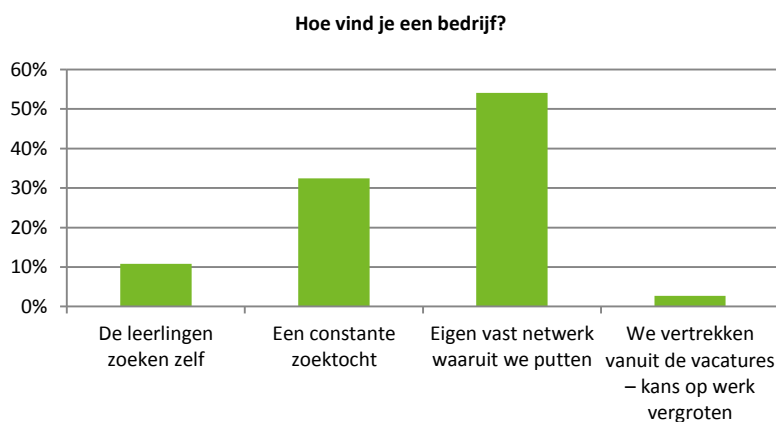
Iets minder vaak dan winstgevendheid wordt maatschappelijk engagement aanzien als de doorslaggevende factor. Omdat ze menen dat elke leerling een kans verdient op leren en werken, willen sommige bouwbedrijven zich wel degelijk engageren tijdens een stage. Zonder dat het daarom direct moet renderen.

Het panel wist vooral dat werkplekieren dé te volgen weg is voor de toekomst van het bouwonderwijs. Maar ook voor de bedrijven, om hun engagement te uiten, hun personeelsbezetting te garanderen én tegelijk hun opbrengsten. Driewerf winst dus, voor alle betrokken partijen. Jo Kusseneers wees er echter op dat het voor de kleinste bedrijven – zeker die met meewerkende



patroons – wel heel erg moeilijk is om een overzicht te behouden, bijvoorbeeld over de administratieve rompslomp.

Hoe vind je een bedrijf?



Hoe komen scholen aan hun contacten in de bouwbedrijven? Die zijn immers essentieel om goede leerovereenkomsten te sluiten. De grafiek toont een verschil tussen actief blijven zoeken en putten uit een bestaand netwerk. Want net zoals de scholen, zijn ook de bouwbedrijven en hun regio's heel uiteenlopend van aard. Iets meer dan de helft put uit een vaste lijst, waaraan leerlingen af en toe zelf een stageplek toevoegen die ze op eigen kracht hebben gevonden. Scholen die meestal met kleine bedrijven werken, moeten net daardoor elke keer andere adressen zoeken: de leerbedrijven zijn dan immers altijd meteen voorzien van nieuw personeel, omdat ze 'hun' leerling ook aanwerven na zijn leertijd.

Uit de zaal bleek de nood aan een tool waarmee scholen efficiënter kunnen omgaan met werkplekleren, waarmee ze ook hun professionalisme kunnen verhogen en begeleiding kunnen vinden. Michel Peelman meldde dat Syntra momenteel werkt aan een tool die weergeeft welke bedrijven wat voor soort hulp kunnen gebruiken, naargelang hun activiteiten. Onderwijsmedewerker Carl Lamote ziet in de sectorvertegenwoordiging dé vooraanstaande partner, ook op het vlak van werkplekleren.

Wat zijn drempels om een bedrijf te zoeken?

"Het woord 'stagiair' uitspreken tegenover een aannemer is nooit slim. Gebruik beter de term 'toekomstige werkkraacht'." Deze creatieve, pragmatische tip van een vakleerkracht is veelzeggend. Niet elk bouwbedrijf kijkt volgens onze verzamelde onderwijsmedewerkers uit naar de samenwerking met scholen. Slechte ervaringen met stages uit het verleden en alle administratie die erbij komt kijken, zijn daar de meest genoemde oorzaken van. Maar dan blijkt weer hoe creatief vakleerkrachten dikwijls zijn: "Wij stappen naar een bedrijf en vragen welke competenties ze er zoeken. Bij 80 à 90 % is er na deze aanpak een positief gevolg." Soms moeten leerlingen zelf al een sollicitatiebrief schrijven en een afspraak maken voor een gesprek, om aan het potentiële stagebedrijf te tonen dat ze hun mannetje kunnen staan.

Er leven tal van tips om proactief mogelijke drempels weg te werken. Maar één drempel blijkt wel bijzonder hardnekkig. Sinds vorig jaar is de aansprakelijkheid tijdens een stage namelijk volledig ten laste van de werkgever. Hij is nog wel verzekerd, maar moet de franchise bij materiële schade toch ophoesten. Daardoor geven bedrijven van langsom meer aan dat ze enkel en alleen lichamelijke schade willen verzekeren.

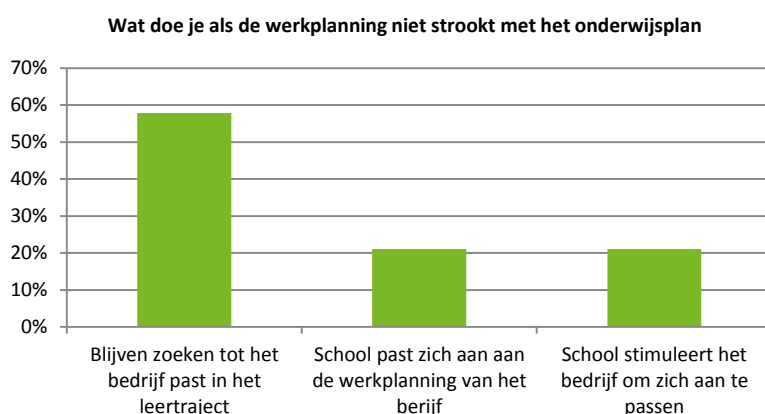


Jo Kusseneers van Bouwunie Antwerpen bevestigde dit gegeven omtrent de aansprakelijkheid bij werkstages. Hij raadde scholen aan om duidelijk af te spreken met bedrijven wat hun leerling wel en niet mag, om altijd risico-analyses uit te voeren en om zo veel mogelijk VCA-opleidingen* te geven.

Een website die in het leven is geroepen om scholen en bedrijven te assisteren bij het werkplekleren is www.onderwijs-ondernemen.be, raadde het panel nog aan.

(*)Talentenwerf neemt deze problematiek nog op in de toekomst en zal trachten om er een pragmatische oplossing op te bieden.

Wat doe je als de werkplanning niet strookt met het onderwijsplan?

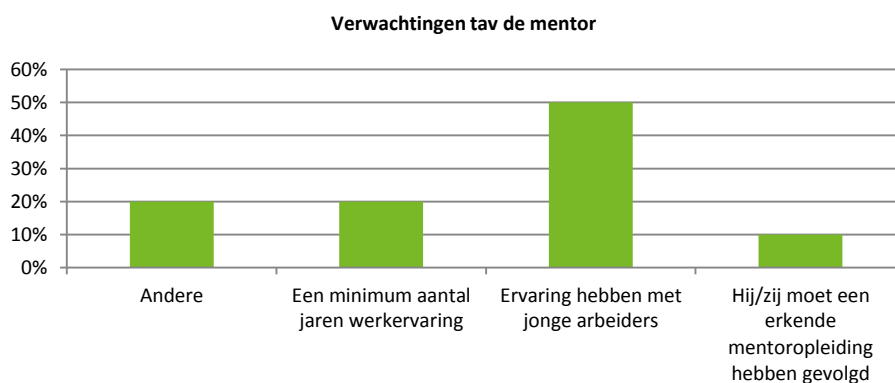


Blijven zoeken is de boodschap, toont de grafiek. Tot je een bedrijf vindt waar de workflow aansluit bij de opleidingsnoden van de leerling.

Uiteraard moeten scholen ruimdenkend zijn op dit vlak. En wel om volgende reden. "Opleidingen zijn vaak modulair en een bedrijf houdt daar geen rekening mee. Nochtans is elke kans om mee te werken in een bedrijf echt heel belangrijk voor een leerling"

Scholen en leerbedrijven moeten dus altijd goede afspraken maken, luidde de eindconclusie, en daar komt ongetwijfeld heel wat puzzelwerk bij kijken. Maar het loont dubbel en dwars de moeite.

Verwachtingen tav de mentor





Zijn bouwbedrijven wel in staat om uit hun rangen een mentor aan te stellen en hem/haar daar voldoende bij te begeleiden? Deze vraag stond centraal aan het eind van de plenaire zitting. Zo'n 20% van de bouwbedrijven doet momenteel al aan opleidingen. Jo Kusseneers voegde daaraan toe dat de overige bedrijven het niet moeten nalaten, omdat ze via Constructiv tussenkomsten kunnen bekomen voor mentor- en andere opleidingen. Wat verwachten scholen dan juist van zo'n mentor? Veel ervaring hebben met jonge arbeiders haalt de helft van alle stemmen, de eigenlijke werkervaring van een mentor blijkt veel minder belangrijk, en een mentoropleiding staat nog lager op de wenslijst.

Voldoende kennis, het geduld van een vaderfiguur en goed communiceren zijn de belangrijkste eigenschappen voor een mentor. Goed communiceren bijvoorbeeld, voorkomt dat er bij de eindevaluatie plots allerlei problemen opduiken. Want die zijn zo van de baan tijdens één van de tussentijdse evaluaties waar een goede communicator voor kiest.

Michel Peelman van Syntra benadrukte dat het mentorschap beter dient te worden opgevolgd. Volgens hem wordt een mentor in een bedrijf nog al te vaak zomaar lukraak aangeduid, hoewel er bepaalde criteria voor bestaan. Onderwijs-medewerker Carl Lamote beklemtoonde enerzijds het belang van een goede mentoropleiding, omdat een leerling per slot van rekening heel lang op de werkvloer staat en dus goeie instructies nodig heeft. Anderzijds vond Carl dat de mentoropleiding ook niet té zwaar mag zijn.

Leerkrachten beginnen soms niet eens over mentoropleidingen als ze met kleine bedrijven in onderhandeling zijn, uit vrees dat die zouden afhaken. Dan leggen ze zelf wel uit wat het betekent om een leerling goed op te leiden. Het belang van eerlijkheid en openheid wordt wel benadrukt. Wanneer een leerling bijvoorbeeld kampt met een autismespectrumstoornis, praat je daar best op voorhand over. Dan is de kans groter dat het stagebedrijf constructief meedenkt.

Aan het eind van de sessie vertelde een leerkracht nog dat haar school jaarlijks samen met de VDAB alle stagebedrijven uitnodigt om ze te informeren over de mogelijke tegemoetkomingen. "Dat werkt zeer goed", besloot ze. "Je moet je stagebedrijven *soigner* als school."