

Samenbrengen van leren en werken: opdracht voor onderwijs- en arbeidsmarktactoren

Katleen De Rick

Het combineren van leren met werken en van werken met leren is belangrijk, zowel voor de werkgevers als voor de (toekomstige) werknemers. Een goede afstemming vergroot de kans dat bedrijfsleiders de arbeidskrachten vinden die ze nodig hebben. En een goede opleiding zorgt ervoor dat mensen zichzelf in hun werk kunnen waarmaken, dat ze geïntegreerd zijn in en deelnemen aan de samenleving.

Het gaat er echter niet alleen om dat het onderwijs bewust wordt afgestemd op de arbeidsmarkt. Het is ook nodig dat er vanuit die hoek bewust aansluiting gezocht wordt op onderwijs, opleiding en vorming. Het komt erop neer dat zowel binnen het onderwijs als op de arbeidsmarkt leren en werken met elkaar moeten kunnen samengaan.

LEREN EN WERKEN, WERKEN EN LEREN

Een goede wisselwerking tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt kan men in de eerste plaats bevorderen door de inhoud van het beroepsonderwijs af te stemmen op de behoeften van de arbeidsmarkt. De belangrijkste 'spelers' hierbij zijn de onderwijsaanbieders, maar een goede afstemming is pas mogelijk als ook arbeidsmarktactoren betrokken worden. De kwaliteit van het beroepsonderwijs kan nog verhoogd worden met de nodige ondersteuning vanuit de arbeidsmarkt. In de tweede plaats dient actief gewerkt aan de mogelijkheden voor volwassenen om te leren, eenmaal ze het onderwijs verlaten hebben. Het spreekt voor zich dat

hier een taak is weggelegd voor de arbeidsmarktactoren, maar ondersteuning door aanbieders van opleiding, vorming en training is aangewezen.

Een model van directe aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is echter niet wenselijk (Meijers, 2004). Als men het onderwijs en de arbeidsmarkt op elkaar wil afstemmen, is een combinatie van algemene en beroepsgerichte vorming noodzakelijk. Mensen hebben naast hun beroeps- immers ook persoonlijke vaardigheden nodig, evenals kwaliteiten zoals zelfsturing, flexibiliteit, ondernemings-

Katleen De Rick, licentiaat in de sociologie, is projectleider in de sector Onderwijs & Arbeidsmarkt



van het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA). Haar onderzoeksthema's zijn: vernieuwingen in het technisch en beroepsonderwijs, aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en levenslang leren.

zin en innovatie om hun leven te kunnen ontwikkelen en deel te nemen aan de samenleving, ook buiten de arbeidsmarkt. Daarenboven is de relatie tussen de opleiding die iemand volgt en het beroep waar hij of zij in terecht komt immers niet zo sterk als men soms denkt. Beroepsloopbanen kunnen ook zeer gevarieerd zijn omdat men gedurende zijn carrière soms in erg uiteenlopende branches of functies belandt. En ten slotte zijn er ook (soms snelle) evoluties binnen de beroepen, bijvoorbeeld omwille van veranderende technologie.

In dit artikel willen we enkele mogelijkheden belichten waarover onderwijs en arbeidsmarkt beschikken om leren en werken

goed te doen samengaan. We doen dit nadat we het concept van 'krachtige leeromgevingen' hebben voorgesteld en een overzicht hebben gegeven van enkele belangrijke knelpunten die zich op dit moment sterk doen gevoelen.

KRACHTIGE LEEROMGEVINGEN

Om een goede algemene en beroepsgerichte vorming te bewerkstelligen (hetzij binnen een onderwijscontext, hetzij binnen de arbeidsmarkt), zijn krachtige leeromgevingen noodzakelijk. Daarmee bedoelen we (Lodewijks, 1995) leeromgevingen die in de eerste plaats functioneel zijn, of met andere woorden die zo veel mogelijk overeenkomen met de situaties en omstandigheden waarin het geleerde (later) dient gebruikt of toegepast. Ten tweede moet de leeromgeving uitnodigen tot actief aan de slag gaan met de leerinhouden. Ten derde moet ze levensecht zijn, zodat de lerende voortdurend ervaart wat je met de verworven kennis wel of niet kunt doen en in

welke situaties je op welke manier de opgedane vaardigheden kunt of moet gebruiken. In een krachtige leeromgeving wordt de lerende ondersteund door iemand die deskundig is in het vak, maar ook optreedt als mentor en als coach. Een ander belangrijk aspect is dat de persoon in kwestie ook leert om te leren, dit door zelf de verantwoordelijkheid voor het leren op te nemen.

Katleen De Rick

De alternerende systemen worden veelal gezien als laatste trap in het watervalstelsel.

”

Als leren en werken met elkaar gecombineerd worden, vinden er belangrijke leerprocessen plaats (Onstenk e.a., 1991): regulatieve, metacognitieve en transformatieve. Regulatieve processen zijn onder meer: plannen van de werkactiviteiten, deze laatste verrichten (het werk zelf uitvoeren

of oefenen en experimenteren), leren met hulp of via voorbeelden en evalueren wat men gedaan heeft. De metacognitieve processen houden in dat de lerende, alleen of met hulp van een begeleider, het leerproces zelf overdenkt en evalueert. Hierbij hoort ook het beoordelen van de werkplek als leerplek door na te gaan welke factoren het leren bevorderen respectievelijk belemmeren. Uiteindelijk kunnen beide processen leiden tot transformatieve processen. De lerende vereenzelvigd zich met en voelt zich betrokken bij de job. Hij of zij leert patronen en structuren herkennen. Een zekere 'routine' en automatismen worden ontwikkeld.

Krachtige leeromgevingen kunnen zowel binnen als buiten het onderwijs gecreëerd worden, maar in beide gevallen is samenwerking aan te bevelen tussen enerzijds scholen en andere aanbieders van opleiding, vorming en training en anderzijds arbeidsmarktactoren. Eerstgenoemden zijn namelijk sterk in reflexieve processen en de arbeidssituaties

van hun kant bieden een rijke context. Voornoemde processen geven de leerling de kans om afstand te nemen van de praktijk en 'problemen' van meerdere kanten te bekijken, alsook om de beroepsinhoud zelf te bespreken, net zoals diens leerwensen. Vaak is hiervoor in het bedrijfsleven minder of zelfs helemaal geen plaats. Deze processen vragen veel tijd en uiteindelijk blijft men in een onderneming, die opereert binnen een concurrentiële omgeving, in eerste instantie gericht op productie en resultaten.

KNELPUNTEN IN DE PRAKTIJK

Negatief imago deeltijdse leersystemen

In het leerplichtonderwijs zijn er verschillende mogelijkheden om leren en werken te combineren. In het voltijds onderwijs kunnen leerlingen stage lopen. Voor diegenen die deeltijds aan de leerplicht voldoen, zijn er het deeltijds onderwijs en *dito* vorming, waar leren in principe gecombineerd wordt met werken, evenals het middenstandsléerlingwezen (ook de leertijd genoemd). De alternerende systemen kampen echter met een negatief imago. Veelal worden ze gezien als laatste trap in het watervalstelsel. Jongeren komen niet vanuit positieve motieven in deeltijdse systemen terecht en kiezen er ook in vele gevallen niet bewust voor. Oriëntatie van leerlingen naar het deeltijds onderwijs is niet altijd gebaseerd op de behoeften van de jongeren, maar gebeurt bijvoorbeeld omdat ze in het voltijds onderwijs niet meekunnen. Drie op de vier jongeren in het deeltijds onderwijs zijn daar beland na een B- of een C-attest in het voltijds. Daarnaast zijn de probleemgroepen (school-

moeë leerlingen, maatschappelijk kwetsbaren, spijbelaars...) waarmee het deeltijds onderwijs geassocieerd wordt, er inderdaad in de praktijk meer dan gemiddeld terug te vinden. Het merendeel van de jongeren kiest ook niet bewust voor het deeltijds onderwijs omdat men dan leren kan combineren met werken. Voor velen is vooral het beperkte aantal wekelijkse lessen (niet meer dan vijftien) de belangrijkste drijfveer. Dit negatieve imago speelt zowel bij jongeren en hun ouders als in het voltijds onderwijs en de samenleving als geheel.

Niet-invulling arbeidscomponent bij deeltijds leren

Een groot probleem in het deeltijds onderwijs is dat de werkcomponent bij iets meer dan de helft van de leerlingen niet ingevuld wordt. (Dit euvel is er niet voor de leertijd aangezien men daartoe slechts kan toegelaten worden als men een werkervaringsplaats heeft.) Uit cijfers van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) blijkt duidelijk dat de invulling van de werkcomponent erg belangrijk is voor de latere kansen op tewerkstelling. Jongeren die leren combineerden met werken komen op de arbeidsmarkt sneller aan de bak.

Voor het hierboven geschetste probleem zijn talrijke oorzaken aan te halen. Ze zijn te vinden bij de leerlingen, bij de werkgevers en in de wetgeving. Om te beginnen zijn veel leerlingen nog niet 'arbeidsrijp'. Ze beschikken nog niet over voldoende vaardigheden of hebben niet de gepaste attitudes. Een deel van de jongeren heeft nog geen kijk op en

Katleen De Rick

De waarde van deeltijds onderwijs is maar zo groot als de waarde die de arbeidsmarkt er aan hecht.



inzicht in een mogelijke loopbaan en kan daardoor moeilijk een bewuste en gemotiveerde keuze maken. Ook de persoonlijke en familiale situatie kan de combinatie van leren en werken bemoeilijken. Sommige jongeren hebben ernstige persoonlijke problemen en/of een moeilijke familiale achtergrond, en vaak is de omgeving weinig stimulerend als het op leren of werken aankomt. Ten slotte is er ook nog een groep bij wie er onwil is om te gaan werken of althans een ernstig tekort aan motivatie. Een onderzoek toonde aan dat één op de vijf instromers in het deeltijds onderwijs het leren uitdrukkelijk niet wil combineren met werken (Creten e.a., 2002).

Onvoldoende individuele begeleiding

Ook waar het leren wél met werken gecombineerd wordt, kunnen zich problemen voordoen. Zo is er ondermeer het gebrek aan een kwaliteitsvolle individuele begeleiding van de jongere. In alternerende systemen is het belangrijk dat de jongen of het meisje in kwestie van dichtbij opgevolgd wordt door iemand uit het onderwijssysteem. Die treedt op als coach of als mentor. Bovendien is het iemand die het leerproces aanstuurt, opvolgt en waar nodig bijstuurt. Welnu, in de praktijk wordt deze rol – volwaardige individuele begeleiding – niet opgenomen zoals zou moeten, veelal omwille van tijdgebrek (Ruelens e.a., 2003). Al te vaak beperkt het zich tot het beschikbaar zijn als de jongere met problemen worstelt. Dit is het meest acuut in de middenstandsopleiding, waar in de meeste gevallen de leersecretarissen verantwoordelijk zijn voor de begeleiding van een te groot aantal leerlingen. (De recente verandering

van hun statuut zou dit probleem al – gedeeltelijk – kunnen verminderen.)

Katleen De Rick

Werkgeversacties moeten ook uitdrukkelijk gericht zijn op kansengroepen.

”

Te weinig levenslang leren

Het levenslang en levensbreed leren ligt in Vlaanderen niet hoog, zeker niet in vergelijking met andere Europese landen (HIVA, 2003). Vooral de 'kansengroepen' nemen een zwakke positie in. Factoren die verbon-

den blijken met de deelnamekansen aan opleiding en vorming zijn: geslacht, etnische afkomst, leeftijd, scholingsgraad, inkomensniveau, statuut, omvang van de organisatie waarin men werkt, gezinssituatie. Omdat tegenwoordig het scholingsniveau en de competenties waarover iemand beschikt tot de meest discriminerende factoren behoren (met gevolgen op economisch, sociaal en cultureel vlak), zal de ongelijke deelname aan levenslang en levensbreed leren de sociale ongelijkheid alleen maar versterken. De praktijk toont aan dat bedrijven nog veel te weinig leermogelijkheden bieden voor hun personeel, zeker voor laaggeschoolden of voor werknemers met onzekere arbeidsvoorwaarden. Er zijn nog te weinig ondernemingen met een echte leercultuur.

OPDRACHT VOOR DE ONDERWIJSACTOREN

Beroepsgerichte vorming

De beroepsgerichte vorming dient nauw aan te sluiten bij de praktijk. Technische en praktijkvakken moeten zo goed mogelijk aansluiten op de realiteit van het bedrijfsleven. Dat kan door de leerinhouden af te stemmen op de beroepsprofielen. In de tweede plaats is

het belangrijk dat theorie en praktijk zo veel mogelijk met elkaar in verband worden gebracht. Voor een goed samengaan van beroepsgerichte vorming en beroepspraktijk is samenwerking door de onderwijs- en opleidingsverstrekkers met de sociale partners en de overheid aan te bevelen. Bij het ontwerpen van onderwijsprogramma's moet men kunnen steunen op opleidingsprofielen die duidelijk maken wat men na zijn opleiding moet kennen om het beroep in kwestie te kunnen uitoefenen. Zulke profielen moeten kunnen vertrekken van en bogen op beroepsprofielen en een beroepenstructuur. Die kunnen het best door de sociale partners uitgewerkt worden.

Algemene vorming

Wat de algemene vorming betreft, dient er uitdrukkelijk aandacht uit te gaan naar beroepsoverschrijdende competenties, zoals sociale vaardigheden (om in een team te kunnen werken of met klanten om te gaan), probleemoplossend denken, flexibiliteit, creativiteit en ondernemingszin. Als de basisvorming die de leerlingen krijgen breed en veelzijdig is, kunnen zij zelf hun competenties verder ontwikkelen, ongeacht de plaats waar ze uiteindelijk terechtkomen.

De leerinhouden moeten in elk geval voldoende concreet zijn, anders loopt men het risico dat de leerlingen geen heldere oriëntatie op de eigen toekomst meer hebben of niet meer in staat zijn om een beroepswens te uiten en duidelijke keuzen te maken (Meijers, 2004). Leerinhouden kunnen concreet gemaakt worden door theorie en praktijk waar mogelijk te integreren of theoretische

kennis te laten toepassen in concrete situaties.

Alternerend leren

Om de systemen van deeltijds leren op te waarderen en ervoor te zorgen dat ze hun doel bereiken, is het belangrijk dat de betrokken leerlingen zich voltijds engageren. Een schoolse opleiding zou altijd gecombineerd moeten worden met ófwel werkervaring ófwel een bijkomende opleiding of vorming. Het meest aangewezen is tewerkstelling die aansluit bij de opleiding die de jongere volgt. Hierbij mag men niet vergeten dat er altijd jongeren zullen zijn, niet onmiddellijk bij machte om de arbeids-

component in te vullen zoals gewenst. Tot deze groep behoren jongeren die nog niet arbeidsrijp zijn (ze beschikken nog niet over de nodige arbeidsattitudes en vaardigheden) en bovendien ongemotiveerd. Of die nog niet weten welke richting ze uit willen. Voor hen kunnen 'voortrajecten' een oplossing zijn (Ruelens, De Rick & Douterlungne, 2004). Jongeren die wel gemotiveerd zijn om te werken, maar nog een aantal essentiële attitudes missen voor de reguliere arbeidsmarkt en zich daar te handhaven, kunnen terecht in brugprojecten. Voor nog een andere categorie kan (alternerend) leren onhaalbaar zijn omwille van de complexe problemen waar ze mee te maken heeft. Deze jongeren hebben in sommige gevallen baat bij een tijdelijke uitstap uit het onderwijssysteem via een schoolvervangend programma, zoals *time-out* projecten (Vettenburg & Vandewiele, 2003). De uiteindelijke bedoeling van al deze alternatieven is de jongeren weer in te schakelen en ze naar de arbeidsmarkt toe te leiden.

Katleen De Rick

Een groot probleem in het deeltijds onderwijs is dat de werkcomponent bij iets meer dan de helft van de jongeren niet ingevuld wordt.

”

Flexibiliteit voor lerende volwassenen

Belangrijk is ook dat men werkt aan de onderlinge afstemming van de verschillende onderwijsystemen met een aanbod voor volwassenen: onderwijs voor sociale promotie, VDAB, Syntra, hogescholen... Dat moet ertoe bijdragen dat volwassenen kiezen voor de voor hen meest geschikte opleiding of vorming (gepaste inhouden en *dito* methodieken...) en dát met soepele overstap- en doorstromingsmogelijkheden. Worden de opleidingen bijvoorbeeld modulaair aangeboden en de modules die behoren tot een opleiding afzonderlijk gecertificeerd, is het makkelijker om de meest gepaste en de kortste leerweg te kiezen. Iemand die al bepaalde competenties verworven heeft en dat kan aantonen, hoeft bijvoorbeeld niet meer een volledige opleiding te volgen en onnodig leerinhouden te herhalen. Dat draagt bij tot een hogere efficiëntie en effectiviteit. Het spreekt natuurlijk voor zich dat zo iets enkel mogelijk is als het aanbod voldoende doorzichtig is voor het publiek.

OPDRACHT VOOR DE ARBEIDSMARKTACTOREN

Werkervaringsplaatsen

Het creëren van werkervaringsplaatsen is een belangrijke taak voor het bedrijfsleven. Jongeren hebben het immers vaak moeilijk om zo'n gepaste plaats te vinden. In het deeltijds onderwijs heeft iets meer dan de helft van de jongeren geen invulling van de arbeidscomponent. Dit is voor een deel te wijten aan een tekort aan 1) geschikte arbeids-

plaatsen en 2) werkgevers die het zien zitten om deze jongeren te begeleiden.

De werkgevers dienen de jongere ook een krachtige leeromgeving te bieden. Een nauwe samenwerking met de school en met de begeleider van de leerling is hierbij van groot belang. Eén van de basisvoorwaarden om de jongeren een kwaliteitsvol leerwerkproject te bieden, is namelijk een goede begeleiding op de werkvloer (Ruelens e.a., 2003). Niet alleen een ondersteunende mentor, die optreedt als trainer en coach, is hierbij van belang, maar ook de gezamenlijke opvang van de

Katleen De Rick

Volwaardige individuele begeleiding gebeurt in de praktijk vaak niet, meestal omwille van tijdgebrek.

”

jongere door wat men de 'praktijkgemeenschap' kan noemen. Jongeren vinden het zeer belangrijk dat de sfeer op de werkplek goed is, dat ze zich aanvaard weten en het gevoel hebben een collega te zijn.

Om het aantal kwaliteitsvolle leerwerkprojecten te doen toenemen, is het trouwens eveneens aangewezen dat een aantal wettelijke belemmeringen wordt weggewerkt. Eén van de prioriteiten is een aanpassing en uniformisering van de verschillende statuten waarin jongeren tewerkgesteld worden. De financiële implicaties van sommige statuten kunnen voor de jongeren of hun ouders nadelig zijn, en over het algemeen zorgt de veelheid van statuten en regelingen voor ondoorzichtigheid en administratieve rompslomp.

Technologische ondersteuning

Bedrijven kunnen aan scholen en centra voor deeltijds onderwijs structurele technologische ondersteuning bieden. Het coördineren en samenbrengen van de verschillende vormen

van ondersteuning is een taak die de regionale technologische centra kunnen opnemen. Andere taken voor deze centra zijn het opsporen van behoeften, het samenbrengen van vraag en aanbod en het stimuleren van de samenwerking tussen bedrijven en scholen. Het spreekt voor zich dat dit ook van deze laatste de nodige flexibiliteit vraagt. Zij moeten bereid zijn om met hun leerlingen verplaatsingen te maken, om eventueel de lesroosters of de uurroosters van de leerkrachten aan te passen.

Stimuleren van gekwalificeerde uitstroom

Ondanks de leerplicht tot achttien jaar verlaat nog altijd één op de vijf jongeren het onderwijs zonder diploma of getuigschrift. Onder meer om de gekwalificeerde uitstroom te verhogen, werd in 2000 bij wijze van experiment in ruim veertig scholen in het voltijds en deeltijds secundair beroeps en in de vierde graad van het voltijds beroepsonderwijs het modulaire systeem ingevoerd. Daarin krijgen leerlingen na het beëindigen van een module een deelcertificaat als uit de evaluatie blijkt dat ze de competenties bezitten die in die module werden aangeleerd. Dat tussentijdse succes kan de leerling motiveren om de opleiding verder te zetten tot effectief het getuigschrift of diploma behaald is. Als de jongere toch zou afhaken, is hij of zij ten minste gedeeltelijk gekwalificeerd in plaats van ongekwalificeerd.

Om dit systeem te doen slagen (gesteld dat de overheid beslist om modulair onderwijs in het secundair te veralgemenen), is het belangrijk dat de werkgevers deze deelcertificaten

erkennen. Hun waarde is immers maar zo groot als de waarde die de arbeidsmarkt er aan hecht. Men mag deelcertificaten echter evenmin overroepen, want er zijn ook risico's aan verbonden. Jongeren kunnen immers beginnen denken dat het niet nodig is de beroepsopleiding af te ronden of dat die geen meerwaarde biedt, terwijl op de arbeidsmarkt scholing altijd een belangrijke troef zal zijn. In perioden van economische hoogconjunctuur zou het kunnen dat jongeren toch de school verlaten vooraleer ze volledig gekwalificeerd zijn, gezien ze op dat moment vrij makkelijk aan werk geraken. Werkgevers zouden deze jongeren het signaal moeten geven dat ze, desondanks, beter een volledige kwalificatie verwerven om hun kansen op de arbeidsmarkt op langere termijn niet te hypothekeren. En als ze toch jonge mensen aanwerven die niet volledig gekwalificeerd zijn, zouden ze zich moeten engageren tot het creëren van ruimte waardoor deze jongeren tijdens hun loopbaan alsnog een opleidingstraject volgen, in functie van het behalen van een volwaardige kwalificatie (Nicaise & De Rick, 2004).

Bevorderen van levenslang en levensbreed leren

Het onderwijs bereidt jongeren onder meer voor op deelname aan de arbeidsmarkt, maar arbeid kan ook leiden naar onderwijs en vorming. Werkgevers kunnen er toe bijdragen dat leren positiever geëvalueerd wordt en dat men meer gemotiveerd is om levenslang en levensbreed te leren. Daartoe hebben ze verschillende mogelijkheden (De Rick, Van Valckenborgh & Baert, 2004). Binnen hun organisatie kunnen ze op diverse manieren

Katleen De Rick

Er zijn te weinig ondernemingen met een echte leer-cultuur.

”

leermogelijkheden creëren. Men kan zelf (formele) opleidingen organiseren, maar men kan ook stimuleren dat de werknemers van elkaar leren. Werkgevers kunnen bij hun personeel ook leerbehoeften opsporen en hen naar een passend aanbod toeleiden. Belangrijk is in elk geval dat werkgeversacties ook uitdrukkelijk gericht zijn op kansengroepen.

In de krachtlijn 'Anders werken' van het project *Accent op talent* (Koning Boudewijnstichting) wordt vooropgesteld dat ook mensen met een technisch of technologisch beroep uitzicht moeten hebben op promotie, zowel op de technische als op de managementladder. Door de leermogelijkheden te koppelen aan promotiekansen worden interessante en aantrekkelijke technische loopbanen bevorderd.

KORTOM, GEDEELDE VERANTWOORDELIJKHEID

Het is duidelijk dat het laten samengaan van leren en werken zowel binnen het onderwijs als binnen de arbeidswereld aan te bevelen is. Maar waar het ook gebeurt, de verantwoordelijkheid ervoor is verdeeld over verschillende partijen. Onderwijs en arbeidsmarkt goed op elkaar afstemmen, vraagt zowel van de onderwijs- als van de arbeidsmarktactoren een serieus engagement. Het probleem ten aanzien van bedrijven en andere werkgevers is dat zij er niet altijd zeker van kunnen zijn dat ze, individueel, duidelijke resultaten zullen zien van hun inspanningen. Resultaten zijn veeleer op iets langere termijn te verwachten en moeten bekeken worden op het niveau van de sector of van de arbeidsmarkt

als geheel. Dat vereist dus ook inspanningen van de sectorale organisaties, de sociale partners en de overheid.

REFERENTIES

- Creten H., Van de Velde V., Van Damme J., Verhaest D. (2002), *De transitie van het initieel beroepsonderwijs naar de arbeidsmarkt met speciale aandacht voor de ongekwalificeerde onderwijsverlaters*, HIVA, Leuven.
- De Rick K., Van Valckenborgh K. & Baert H. (2004), *Naar een positiever leerklimaat in Vlaanderen*, HIVA, Leuven.
- HIVA (2003), *Levenslang en levensbreed leren in Vlaanderen. Gegevens, ontwikkelingen en beleidsmaatregelen*, DIVA, Brussel.
- Lodewijks J. (1995), Leren in en buiten de school: op weg naar krachtige leeromgevingen. In: Verwaeyen-Leijh & Studulski F. (red.), *De leerling en zijn zaak*, Adviesraad voor het onderwijs, Utrecht.
- Meijers F. (2004), *Het verantwoordelijkheidsdilemma in het beroepsonderwijs*, Intreerede Haagse Hogeschool, 31 maart 2004.
- Nicaise I. & De Rick K. (2004), De leerplichtverlenging, 20 jaar later. Inzichten en vragen vanuit het onderzoeksveld, *Tijdschrift voor Onderwijsrecht en Onderwijsbeleid*, 6, 457-471.
- Onstenk J. (1997), *Lerend leren werken. Brede vakbekwaamheid en de integratie van leren, werken en innoveren*, Eburon, Delft.
- Ruelens L., De Rick K., Douterlungne M. (2004), *Voortrajecten: opstap naar de arbeidsmarkt*, HIVA, Leuven.
- Ruelens L., Baert T., Baert H., Douterlungne

Katleen De Rick

Jongeren vinden het zeer belangrijk dat de sfeer op de werkplek goed is, dat ze zich aangaan weten en het gevoel hebben een collega te zijn.

”

- M. & Bouwen R. (2003), *Werken aan leren. Over de kwaliteit van leerwerkprojecten (stages)*, HIVA, Leuven.
- Vettenburg N. & Vandewiele B. (2003), *Time-outprojecten met schoolvervangende programma's. Beschrijving van een experiment, 2001-2003*, Koning Boudewijnstichting, Brussel.

KORT

Het combineren van leren met werken en van werken met leren is belangrijk, zowel voor werkgevers als voor (toekomstige) werknemers. In de praktijk zijn er echter knelpunten die de combinatie bemoeilijken. Zo bijvoorbeeld hebben deeltijdse leersystemen een negatief imago en in het deeltijds onderwijs wordt de arbeidscomponent vaak niet ingevuld. In stages of andere 'leerwerkprojecten' is de begeleiding van de stagiair of de lerende werknemer niet altijd voldoende. En over het algemeen doen volwassenen minder dan aangewezen aan levenslang en levensbreed leren, bijvoorbeeld omdat werkgevers nog veel te weinig leermogelijkheden bieden aan hun werknemers. In het artikel wordt een aantal belangrijke maatregelen voorgesteld om leren en werken goed te doen samengaan, met een opdracht voor zowel de onderwijs- als de arbeidsmarktactoren.