

In september 2019 ging duaal leren in het secundair onderwijs als nieuwe opleidingsvorm van start. Duaal leren is een opleidingsvorm waar je alternerend leert: je verwerft zowel competenties op school als op de werkplek. Het verschil met een stage? Tijdens een stage pas je de competenties die je op school leerde toe op de werkplek.

De leerlingen in duaal leren kunnen leren in een sterke leeromgeving. Ze ontvangen een leervergoeding en hebben een betere transitie naar de arbeidsmarkt. De onderwijsvorm zou tevens een antwoord bieden op schoolmoeheid. De combinatie van leren en werken heeft een motiverend effect, en het meedraaien op de werkvloer heeft een positieve invloed op het zelfvertrouwen. Leerlingen durven uit hun comfortzone te stappen en staan sterker in hun schoenen. Duaal leren zou ook leiden tot minder jeugdwerkloosheid en minder vroegtijdig schoolverlaten.

Allemaal goed nieuws dus. Al zitten er ook nog enkele valkuilen in het nieuwe systeem. Tijd om de pro's en contra's naast elkaar te zetten.

## Waarom deze nieuwe onderwijsvorm?

De uitdagingen van vandaag (crisissen, transities, digitalisering en robotisering, ...) vragen wendbare ondernemingen en werknemers. Bedrijven willen flexibele werknemers die vlot problemen oplossen, snel omgaan met informatie, die creatief en communicatief zijn en die kunnen samenwerken. Allemaal transversale vaardigheden, die aan belang blijven winnen en de kijk op leren beïnvloeden: je leert ze best in een authentieke leeromgeving. Het individu staat centraal en krijgt een actieve rol. Echte en diepe leerervaringen vind je buiten de klascontext. Dat betekent een groeiende nood aan onderwijs op maat, en een veranderende rol voor de leraar: hij wordt eerder een mentor of coach. In een steeds veranderende omgeving stopt het leren ook niet na het initiële onderwijs, we zullen voortdurend moeten blijven leren. In de nabije toekomst zijn we werknemers die al werkend leren en al lerend werken.

De uitdagingen van vandaag (crisissen, transities, digitalisering en robotisering, ...) vragen wendbare ondernemingen en werknemers.

De Europese commissie pleitte al in 2016 in haar New Skills Agenda voor een betere afstemming tussen wat op school aangeleerd wordt en wat nodig is op de arbeidsmarkt. Als we onze economie competitief willen houden, zo zegt Europa, dan moeten we de werkplek en de expertise van ondernemers integreren in ons onderwijssysteem: zij weten als geen ander wat nodig is op de arbeidsmarkt. Dat Europese beleid zorgde er mee voor dat onze overheid werkplekleren ging opwaarderen en er de komende jaren ook in het hoger en volwassenenonderwijs duaal leren mogelijk zal zijn.

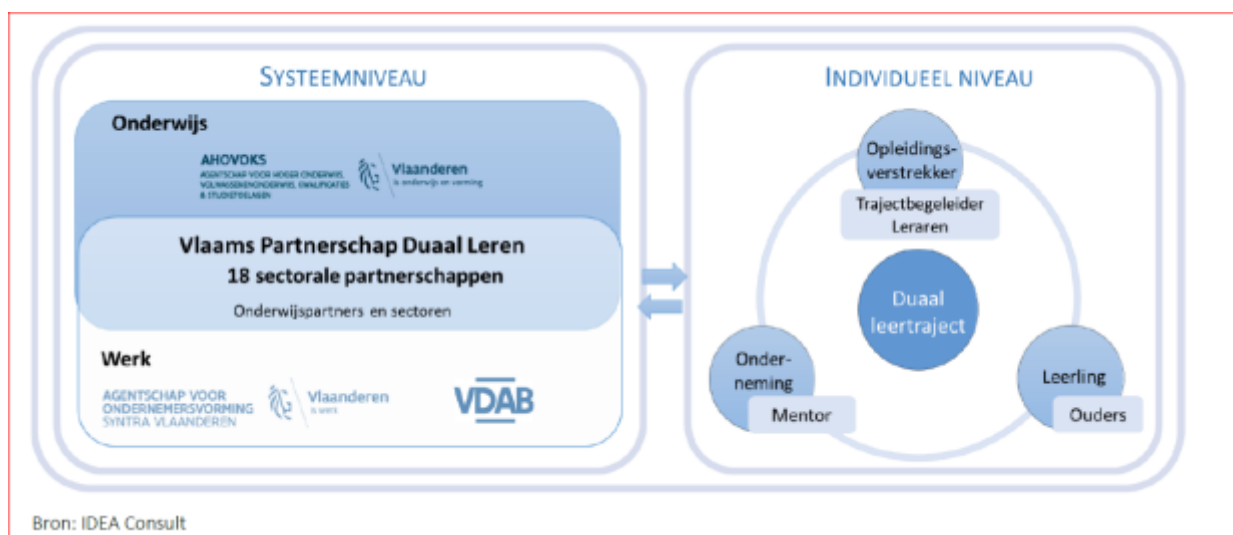
## Een spel met vele spelers

Bij duaal leren zijn heel wat partijen betrokken. De leerling heeft uiteraard nog steeds zijn leerkrachten op school, op de werkvloer wordt hij begeleid door een mentor. De brug tussen de school en de werkplek wordt gelegd door de trajectbegeleider van de school.

Op systeemniveau zijn er twee beleidsdomeinen betrokken bij duaal leren: het beleidsdomein Onderwijs en Vorming, en het beleidsdomein Werk en Sociale Economie. Wat beiden doen, is vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst. 'Onderwijs' is verantwoordelijk voor de onderwijskwalificatie en het leertraject. 'Werk' heeft de bevoegdheid over de werkplekcomponent en zorgt voor het uitbouwen van een duurzaam netwerk van leerondernemingen, zodat er niet alleen voldoende werkplekken zijn, maar dat deze ook een voldoende kwaliteit garanderen.

Bij duaal leren zijn heel wat partijen betrokken. De leerling heeft uiteraard nog steeds zijn leerkrachten op school, op de werkvloer wordt hij begeleid door een mentor.

Op het snijvlak tussen de twee beleidsdomeinen bevinden zich het Vlaams Partnerschap Duaal Leren en de sectorale partnerschappen. Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren heeft een aantal concrete bevoegdheden, zoals het erkennen van werkplekken, ondernemingen informeren en controle uitoefenen op de uitvoering van de overeenkomsten op de werkplek. Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren kan ook samenwerkingsakkoorden afsluiten met een sectoraal partnerschap. Dat zijn sectorgebonden overlegplatformen, waarin de relevante onderwijs- en werkpartners uit de sector zetelen.



## Kosten en baten van duaal leren

Willen we duaal leren stimuleren, dan is het nodig een goed zicht te hebben op wat duaal leren praktisch inhoudt voor de betrokken actoren, en op de financiële aspecten van het systeem. Eind 2020 verscheen een lijvig onderzoeksrapport van IDEA-consult dat zowel de kosten en baten van de verschillende spelers analyseert.

Ondernemingen hebben wel wat kosten: de loonkost (of leervergoeding) van de scholier, maar ook de loonkost van de mentor, die minder productieve arbeidstijd heeft wanneer hij een leerling begeleidt, moet mee in rekening gebracht. Tel daarbij de rekruteringskosten, de kosten met betrekking tot de infrastructuur, materiaalkosten en nog wat kosten verbonden aan fouten of verspilde grondstoffen. Gelukkig geven ondernemingen ook baten aan: ze hebben een productiviteitsvoordeel (uiteindelijk gaat die leerling ook 'opbrengen'), en een rekruteringsvoordeel, zeker in het geval van knelpuntberoepen. Indien de leerling na zijn opleiding ook aangeworven wordt, is er ook duidelijk een productiviteitsvoordeel. Bovendien zorgt de aanwezigheid van mentoren voor een sterkere leercultuur in de organisatie. Algemeener krijgen ondernemingen een betere reputatie en zeggen ze zelf zo een bijdrage te leveren aan het maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Al deze kosten zijn te verantwoorden, omdat duaal leren zou leiden tot minder jeugdwerkloosheid en een dam vormt tegen schoolmoeheid en vroegtijdig schoolverlaten.

Scholen hebben heel wat administratieve kosten en steken vooral veel tijd in de matching tussen de werkplek en leerling. De opstart brengt ook heel wat kosten mee die verbonden zijn aan de uitwerking van het opleidingsplan en de trajectbegeleiding, en aan de opleiding van het betrokken personeel. Scholen zien baten in het verbeteren van hun reputatie en in de betere aansluiting met de competentienoden op de arbeidsmarkt. Positief is tevens dat hun leerlingen toegang hebben tot de nieuwste infrastructuur, en dat door alternerend leren de kwaliteit van het onderwijs verbetert.

Als samenleving financieren we de schoolcomponent, maar ook de subsidiëring die er naar de ondernemingen gaat om alternerend leren te organiseren. Daarnaast dragen we als maatschappij ook de andere ondersteuningskosten, zoals de financiering van de duale addenda bij de sectorconvenants. Al deze kosten zijn te verantwoorden, omdat duaal leren zou leiden tot minder jeugdwerkloosheid en een dam vormt tegen schoolmoeheid en vroegtijdig schoolverlaten. Schoolverlaters kunnen vervolgens makkelijker intreden op de arbeidsmarkt, want ze beschikken over de gewenste competenties. En omdat duaal leren de leercultuur in de ondernemingen bevordert, zou het ook leiden tot meer innovatie.

## **Productiviteit tegenover generieke competenties**

---

Allemaal goed en wel, maar er zijn wel wat voorwaarden te stellen en bedenkingen te maken bij deze kosten en baten. Zo moeten er voldoende generieke competenties worden aangeleerd. Het risico is reëel dat de jongere op de werkplek al te specifieke competenties aangeleerd krijgt, die op één bepaalde job gericht zijn en snel verouderen. Wanneer de balans tussen generieke en specifieke competenties niet goed zit, ondervindt de jongere daar een negatief effect van in zijn latere loopbaan. Maar, wanneer er veel aandacht gaat naar het aanleren van generieke competenties, betekent dat ook dat de jongere pas later een echte productiviteitsbijdrage op de werkvloer zal leveren.

Het risico is reëel dat de jongere op de werkplek al te specifieke competenties aangeleerd krijgt, die op één bepaalde job gericht zijn en snel verouderen.

Als voor werkgevers de balans tussen de kosten en baten positief is, hebben zij in principe geen incentives nodig om zich te engageren voor duale leertrajecten. Maar, ondernemingen blijken bijvoorbeeld de vrees te hebben dat de jongere die zij 'te generiek' opleiden, uiteindelijk zal weggekaapt worden door een andere onderneming. Hun gemaakte investering kunnen ze dan niet terugverdienen. Dat maakt dat de participatie en ondersteuning van ondernemingen één van de grootste uitdagingen waar verschillende Europese landen tegen aan lopen. Mede daarom gaat er in het beleid rond duaal leren toch wel wat aandacht naar het ondersteunen van ondernemingen door het aanreiken van incentives, ook in Vlaanderen.

## Het nut van incentives

---

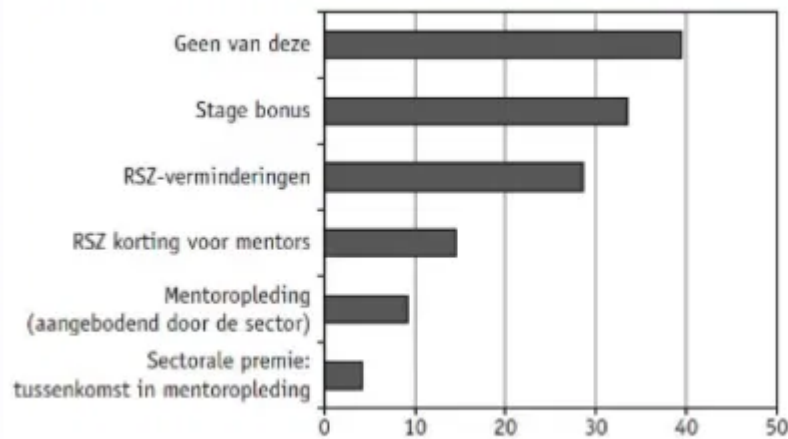
Incentives kunnen bijdragen tot een goede balans tussen de kosten en de verwachte baten bij de ondernemingen. In Vlaanderen zijn er drie incentives voor ondernemingen ter ondersteuning van werkpleklernen. Deze drie incentives samen waren in 2020 goed voor een budget van ongeveer 10 miljoen euro. Het gaat om

- de mentorkorting: een rsz-vermindering verbonden aan de loonkost van de mentor (tot 800 euro per kwartaal);
- de doelgroepvermindering alternerend leren: een rsz-vermindering verbonden aan de leervergoeding alternerend leren (tot 800 euro per kwartaal);
- De stagebonus voor werkgevers (500 euro eerste jaar, 500 euro tweede jaar, 750 euro derde jaar);

In 2016 organiseerde Syntra Vlaanderen (de toenmalige organisatie die verantwoordelijk was voor de regie van de werkplekcomponent en vandaag is opgenomen in het departement WSE, afdeling duaal leren en sectoren) een bevraging om inzicht te krijgen in de voorkeuren van werkgevers inzake incentives voor het aanbieden van een leerwerkplek en in het gebruik van de beschikbare incentives.

Opvallend: ongeveer vier op tien werkgevers maakte van geen enkele financiële incentive gebruik. Financiële incentives maken het duaal leren vooral aantrekkelijker voor grote ondernemingen. Kmo's beschikken over minder tijd en middelen om financiële steun aan te vragen. Acht op de tien werkgevers gaven als allerbelangrijkste factor om een leerwerkplek aan te bieden de 'motivatie van de lerende' aan. Werkgevers blijken daarnaast heel wat niet-financiële incentives te waarderen zoals ondersteuning bij het matchingsproces of de ondersteuning (vanuit de opleidingsverstreckers of via de mentoropleiding) bij het aanleren van de juiste arbeidsattitude. Financiële incentives lijken dus slechts een beperkt effect te hebben op het aantal aangeboden leerwerkplekken.

Figuur 32: Mate waarin werkgevers gebruik maken van huidige incentives (n=399)



Bron: Dekocker (2016)

Het toekennen van financiële incentives brengt zeker een aantal ongewenste neveneffecten mee. Als je aan elke onderneming automatisch een incentive toekent, bestaat de kans dat je financiële steun geeft aan ondernemingen die ook zonder die steun dezelfde inspanningen zouden leveren voor het aanbieden van leerwerkplekken. Daarnaast bestaat ook het risico dat, indien je werkgevers aanmoedigt om meer leerlingen in duale trajecten op te leiden op de werkvloer, de werkgevers geen kort geschoolde werknemers meer zullen aannemen. We spreken van een substitutie-effect: werkgevers gebruiken dan overheidsgeld om toegang te krijgen tot goedkope arbeid. Incentives worden dus best niet automatisch maar zeer doelgericht toegekend, ook al betekent dat een hogere kostprijs bij de implementatie.

## De financiering weerspiegelt de inspanningen niet

Misschien is het grootste probleem bij duaal leren wel dat de financiering de geleverde inspanningen niet weerspiegelt. Zoals gezegd valt duaal leren onder de bevoegdheid van twee beleidsdomeinen. De ene minister richt zijn pijlen vooral op de ondernemingen stimuleren, de andere minister beschouwt duaal leren als een verschuiving van taken waardoor er geen extra middelen nodig zijn.

Een bijkomende financiële tegemoetkoming voor de opleidingsverstrekkers en sectorale opleidingsfondsen blijft uit, terwijl zij net bij de invoering en uitvoering van het duaal leren heel wat extra inspanningen leveren. Zo vraagt de trajectbegeleiding heel wat meer werk dan het opvolgen van stages, of gaat er ook heel wat tijd van de opleidingsverstrekkers naar het ondersteunen van ondernemingen, terwijl dat eigenlijk geen deel uitmaakt van hun opdracht.

Er is nood aan een financiering die afgestemd is op de huidige praktijksituatie, met een goede taakverdeling tussen alle betrokkenen.

Er is nood aan een financiering die afgestemd is op de huidige praktijksituatie, met een goede taakverdeling tussen alle betrokkenen. Al dat extra werk werd tot nu voornamelijk via ESF-projecten gefinancierd. Zo lang er geen goede mix van projectfinanciering en structurele financiering voorzien wordt in functie van de geleverde inspanningen, staat vast dat de opschaling en de kwaliteit van het duaal leren onder druk komt te staan.

## Tot slot: de wet van de sterkste

---

In het onderzoeksrapport naar de kosten en baten van duaal leren, worden de ouders en de leerlingen grotendeels buiten beschouwing gelaten. Dat is jammer. Want ook in duaal leren speelt de wet van de sterkste, bijvoorbeeld bij het invullen van leerwerkplekken. Vandaag zijn het vooral de sterkere, arbeidsrijpe leerlingen die in duaal leren ingeschreven zijn. Er is dan ook verdeeldheid over de vraag of duaal leren al dan niet leidt tot minder ongekwalificeerde uitstroom en de transitie naar de arbeidsmarkt echt vergemakkelijkt.

Willen we dat die doelstellingen gerealiseerd worden, dan is het belangrijk dat ook jongeren met een kwetsbare achtergrond de weg naar duaal leren vinden. Wanneer de centra van Leren en Werken zullen inkantelen in het systeem van duaal leren, vrezende opleidingsverstrekkers een verhoogde gekwalificeerde uitstroom. In de evaluatie van de ESF-proefprojecten duaal leren in Vlaanderen kwam die bezorgdheid rond toegankelijkheid van het duaal systeem voor leerlingen uit het deeltijds beroeps secundair onderwijs reeds naar voor: het vinden van een geschikte leerwerkplek vraagt voor deze leerlingen veel meer tijd, zeker wanneer zij moeten 'concurreren' met de sterkere leerlingen.

Duaal leren mag dan wel het potentieel hebben om schoolmoeheid tegen te gaan, wanneer er een tekort is aan leerwerkplekken voor jongeren met een kwetsbare achtergrond, is de vermindering van ongekwalificeerde uitstroom lang niet zeker. En die concurrentie zal enkel nog toenemen wanneer duaal leren in september 2022 ook in het hoger onderwijs ingevoerd wordt.

Vandaag zijn het vooral de sterkere, arbeidsrijpe leerlingen die in duaal leren ingeschreven zijn.

En dat is niet de enige drempel die de meest kwetsbare jongeren ervaren, uiteraard kennen zij ook een financiële drempel. Het onderzoeksrapport naar de kosten en baten van duaal leren verwijst in dat kader kort naar een oeso-rapport dat stelt dat ook leerlingen, net als ondernemingen, financieel ondersteund kunnen worden, bijvoorbeeld via subsidies, om (deels) te compenseren voor hun beperkte vergoeding, of om transportkosten te dekken. In Vlaanderen bestaat er één premie die gericht is op de jongere: de startbonus. Deze premie wordt voorzien voor de jongere die op het moment van zijn eerste inschrijving jonger is dan 18 jaar en de opleiding met succes afrondt (hij kan dan rekenen op 500 euro eerste jaar, 500 euro tweede jaar en 750 euro derde jaar). Toch wordt deze startbonus door heel wat betrokkenen als onrechtvaardig ervaren, want 74% van de leerlingen in het duaal leren is ouder dan 18. Als we (kwetsbare) jongeren willen stimuleren tot duaal leren, dan is het beter om ook hier doelgericht bijkomende incentives toe te kennen in de vorm van een maandelijks premie.

De wet van de sterkste zal ook spelen wanneer ook in het hoger en het volwassenenonderwijs wordt ingevoerd. Jongeren zullen verdringingseffecten ondervinden van 'sterkere, meer productieve profielen'. Tegelijkertijd moeten we bewaken dat het substitutie-effect niet zal vergroten. Het kan niet zijn dat wanneer we met zijn allen

lerend moeten werken of werkend moeten leren, we dat aan lagere arbeidsvoorwaarden moeten doen terwijl werkgevers daarvoor gesubsidieerd worden. We hebben er dus allemaal alle belang bij dat we het duaal leren op de juiste manier stimuleren. Wordt ongetwijfeld vervolgd.