

# Klaar voor duaal? Hoe werkgevers stimuleren om mee te stappen in duaal leren?

Dekocker, V. (2016). *Rapport Incentives voor ondernemingen*. Brussel: SYNTRA Vlaanderen.

***Duaal leren is een nieuwe volwaardig kwalificerende leerweg voor jongeren in het secundair onderwijs. Centraal bij duaal leren is de combinatie van een maximaal aandeel werkplekleren met leren binnen een schoolcontext. De doelstelling van deze leerweg is om jongeren optimaal voor te bereiden op de arbeidsmarkt, hetzij door gekwalificeerd uit te stromen naar een job of door te stromen naar het hoger onderwijs. SYNTRA Vlaanderen is regisseur van de werkplek binnen duaal leren en peilde naar wat werkgevers belangrijk vinden om een werkplek aan te bieden binnen duaal leren. De boodschap is duidelijk: promoot duaal leren als volwaardig aan het voltijds secundair onderwijs om eenzelfde kwalificatie te halen, verzeker kwaliteitsvolle instroom in het duaal systeem, focus op administratieve vereenvoudiging voor werkgevers zodat ze gemakkelijk een werkplek kunnen aanbieden en investeer in een sectorale invulling van financiële en niet-financiële incentives ter ondersteuning van de werkgevers.***

drie of vier dagen op de werkvloer tot enkele weken stage. Bij duaal leren gaat het om het uiterste van het continuüm waarbij de meerderheid van de (beroepsgerichte) competenties op de werkvloer aangeleerd worden. Door deze intensiteit van werkplekleren wordt duaal leren verondersteld te moeten te komen aan drie aspecten waarmee de Vlaamse maar ook Europese arbeidsmarkt geconfronteerd wordt: hoge jeugdwerkloosheidscijfers, te groot aandeel van jongeren die ongekwalificeerd de schoolbanken verlaten of die niet over de juiste competenties beschikken. Het gaat dus niet enkel om een gebrek aan competenties maar ook om een skills mismatch (Cappelli, 2012).

## Duaal leren: Wat en waarom?

### Voordelen van duaal leren

Met de start van het nieuwe schooljaar werd duaal leren geïntroduceerd in Vlaanderen. Duaal leren is een vorm van werkplekleren die verschilt van andere vormen door de intensiteit van de werkplek-component. Werkplekleren varieert immers van

Uit studies blijkt dat werkplekleren een hefboom kan zijn voor bovengenoemde aspecten (Wolter & Mühlemann, 2015; Aivazova, 2013). Concreet wordt vastgesteld dat landen met een hoog aandeel jongeren in werkplekleren, een lager werkloosheidspercentage optekenen.

Ook in Vlaanderen zijn er indicaties voor werkplekleren als hefboom tegen werkloosheid (Heremans, Vansteenkiste, & Sourbron, 2016; Baisier, 2015). Ondanks de dalende tendens in de

werkloosheidscijfers nemen jongeren onder de 25 jaar nog steeds een aanzienlijk groot aandeel hiervan op. Volgens de laatste statistieken van de VDAB situeerde het algemeen werkloosheidspercentage zich rond de 7,5% bij de start van het nieuwe schooljaar. Op hetzelfde tijdstip waren 23,4% van de min-25-jarigen werkzoekend (VDAB, 2016b). Nochtans blijken de huidige systemen van alternerende opleidingen met een groot aandeel werkpleklernen effectief. Slechts 11% van jongeren in leertijd waar vier dagen op de werkplek geleerd wordt, hadden een jaar na afstuderen nog geen werk (VDAB, 2016a). Het investeren in werkpleklernen en duaal leren lijkt dus cruciaal om de afstand tussen jongeren en arbeidsmarkt te verkleinen.

### Naar een systeem van duaal leren in Vlaanderen

Op vraag van Europa, wil ook Vlaanderen werk maken van een vernieuwd stelsel van duaal leren. Dit nieuwe systeem wordt een gedeelde bevoegdheid van de beleidsdomeinen Werk en Onderwijs.

Om het systeem van duaal leren te realiseren, zijn er in het schooljaar 2015-2016 verschillende verkennende trajecten opgestart die elk één of meerdere facetten (matching, erkenning van de werkplek, begeleiding van de werkplek) van duaal leren uittest. Naast de 23 gefinancierde ESF-projecten en verschillende niet-gefinancierde projecten zijn er 2 sleutelprojecten: het Schoolbank op de Werkplek-project en het ESF-project Werkplek21. Het eerste project test 7 standaardtrajecten. Standaardtrajecten geven aan welk aandeel van de competenties voor een bepaalde richting aangeleerd worden op school en welke op de werkplek, dit resulteert in x aantal uren op de werkplek. Gedurende drie schooljaren volgen jongeren in 35 scholen en 4 Syntra Centra dit standaardtraject. Het ander sleutelproject is Werkplek21 dat in functie van een groot aantal kwalitatieve werkplekken inzet op twee assen: 1) beleidsaanbevelingen omtrent de werkplek op basis van werkgroepen met stakeholders (sectoren, interprofessionelen, koepels, departementen, VDAB) en 2) vraag gestuurde begeleiding van de werkplekken door het inventariseren of ontwikkelen van tools en instrumenten. Zo werd vanuit SYNTRA Vlaanderen een tender mentortraject gelanceerd waarbij sectoren financieel ondersteund worden om een mentortraject uit te tekenen. Ook

voor de erkenning werd een digitaal platform opgezet waardoor de erkenning van de werkplek gemakkelijk aangevraagd kan worden.

Het voorgesteld onderzoek 'Incentives voor ondernemingen' kadert in de eerste as. Werkplek21 levert aanbevelingen voor de hervorming van de werkgeversincentives (start- en stagebonus,<sup>1</sup> RSZ-korting) die zal uitmonden in een nieuw decreet incentives. Vooraleer de resultaten uit het onderzoek toegelicht worden, geven de onderstaande paragrafen een overzicht van reeds bestaande literatuur omtrent het onderwerp. Vervolgens wordt het onderzoeksontwerp besproken. In de resultaten sectie wordt een onderscheid gemaakt tussen de voorkeur in incentives en een verschillenanalyse. Het artikel besluit met enkele beleidsaanbevelingen.

### **Wat verwachten werkgevers als ze een werkplek aanbieden?**

---

Zoals bovenstaande paragrafen reeds vermeldden, streeft het systeem van duaal leren ernaar om een ideale combinatie aan te bieden van werkpleklernen en leren binnen de schoolcontext. Het doel is om jongeren competenties eigen te maken die afgestemd zijn op de arbeidsmarkt en te leren op een reële werkplek om succesvoller uit of door te stromen. Voor werkgevers biedt deze leerweg evenwel ook voordelen. Het biedt werkgevers de mogelijkheid om de werknemers van morgen op te leiden. De vraag stelt zich of het toekomstig rekruteringsmotief volstaat om een werkplek aan te bieden of andere financiële en niet-financiële stimuli noodzakelijk zijn.

Inzicht in voorkeuren in incentives vormt belangrijke beleidsinput, gezien de centrale rol van de werkplek in het opleidingstraject binnen duaal leren. Een voldoende aantal kwaliteitsvolle werkplekken is immers noodzakelijk om het systeem van duaal leren te doen slagen. Op basis van literatuuroverzicht lijken zowel financiële als niet-financiële stimuli van belang bij het aantrekken en behouden van werkplekken voor duaal leren.

Uit het buitenland blijkt dat de effectiviteit van financiële versus niet-financiële incentives wel verschilt. Financiële incentives hebben vooral een goede initiële aantrekkingskracht, aangezien ze compenseren

voor investeringen vanuit de werkplek (Pinxten, 2015). Dit gaat om compensatie voor vergoeding van de jongeren of een mentor die vrijgesteld wordt, alsook de aankoop van materiaal of verzekeringen. In Vlaanderen zijn er verschillende vormen van tegemoetkomingen die ook bij de hervorming van het decreet incentive worden meegenomen. Het gaat om de KMO-portefeuille,<sup>2</sup> waarbij een KMO jaarlijks een bedrag van 10 000 (kleine onderneming) tot 15 000 euro (middelgrote onderneming) kan ontvangen voor het besteden van opleiding en/of advies. Een tweede mogelijkheid is de stagebonus. Dit is een premie voor elke werkgever die een jongere opleidt of tewerkstelt in het kader van een alternerende opleiding. De huidige waarde van de stagebonus bedraagt 500 euro voor de eerste twee jaren, en 750 euro voor het laatste jaar. Een derde mogelijkheid is de doelgroepvermindering<sup>3</sup> voor mentors, een lastenverlaging voor werkgevers die opleidingen op de werkvloer organiseren voor jongeren of hun leerkrachten en die daarvoor één of meerdere werknemers als begeleider/opleider inzetten. Echter, bedrijven die reeds overtuigd zijn om in te stappen in het systeem worden niet langer gestimuleerd door die financiële compensatie (Pinxten, 2015). Bekwame vakmensen na de opleiding is een grotere stimulans en de financiële compensatie wordt dan gezien als een leuke extra (De Rick, 2006).

De toekomstige incentive lijkt in dit geval dus van groter belang dan de reeds gegeven financiële incentive (De Rick, 2006). Het vooruitzicht om een toekomstige goede werknemer aan te werven, en dus de mogelijke besparing inzake rekruteringskosten, blijkt van doorslaggevend belang te zijn in het kader van duaal leren. Lerenden die in het bedrijf zijn opgeleid worden immers verondersteld beter afgestemd te zijn op de behoeften van het bedrijf (Wolter & Mühlemann, 2015).

Uit buitenlandse voorbeelden blijkt daarnaast dat het gebruik van flexibele trajecten ook motiverend is voor werkgevers (Pinxten, 2015). Concreet worden bij flexibele trajecten de competenties verworven bij meerdere werkgevers, waardoor de investering voor elke afzonderlijke werkgever daalt. Buitenlandse voorbeelden leren ons dat het niet enkel mogelijk is om meerdere werkgevers met elkaar in contact te brengen, maar ook om trainingsallianties tot stand te brengen tussen verschillende bedrijven en opleidingscentra en zo de investering van de

individuele werkgever te verminderen of de voordelen te maximaliseren (Pinxten, 2015).

Voor zowel de voorkeur in financiële als niet-financiële incentives kan ten slotte niet uitgegaan worden van eenduidigheid. Het onderzoek van De Rick (2006) toonde aan dat een differentiatie van incentives naar ondernemingskenmerken wenselijk is. Met andere woorden, niet elke werkgever is gebaat bij hetzelfde type incentive (of combinatie van incentives). Kleine ondernemingen (kleiner dan vijf werknemers) besteden meer tijd aan leren en instructie dan grotere ondernemingen en hechten meer belang aan de toekomstige rekrutering als incentive. Ook wordt er bij kleinere ondernemingen meer gewezen op het belang van aansluiting bij de nodige competenties van de onderneming. Inachtneming van de sector lijkt ook aangewezen. Niet iedere sector ervaart de nood aan gebrekkige competenties tijdens sollicitaties waardoor duaal leren niet voor alle sectoren een rekruteringsmotief kent. Het belang van differentiatie wordt nog versterkt door de bevinding dat financiële incentives niet evenredig over werkgevers heen worden opgenomen (De Rick, 2006).

Gezien het verschil in enerzijds de effectiviteit van incentives en anderzijds in voorkeur voor incentives naargelang ondernemingskenmerken, werd binnen SYNTRA Vlaanderen een vragenlijst gelanceerd om te peilen naar voorkeuren in stimuli bij het aanbieden van een werkplek voor duaal leren.

## Onderzoeksopzet

---

### Dataverzameling

Om te peilen naar de voorkeuren inzake incentives werd gebruik gemaakt van een online vragenlijst. De link naar de vragenlijst werd gefaseerd doorgestuurd. In een eerste fase werden de werkgevers aangeschreven via SYNTRA Vlaanderen, Unizo en Voka. Vervolgens werden de verschillende sectoren betrokken om de vragenlijst door te sturen naar hun leden. De looptijd betrof een maand, van 8 januari 2016 tot 5 februari 2016.

Het voordeel van een websurvey is dat de volgorde waarin de vragen aangeboden worden voor iedereen gelijk is en dat de respondent in staat is

om op een objectievere manier te antwoorden dan wanneer de vragenlijst persoonlijk wordt afgenomen. Mogelijke beïnvloeding door de aanwezigheid van een interviewer is hierbij dan uitgesloten. Een nadeel van een websurvey is dat er doorgaans geen lijst bestaat van alle respondenten binnen de populatie waardoor de bekomen steekproef niet representatief kan zijn. Hieraan wordt tegemoet gekomen door het gebruik van weegfactoren op basis van sector en ondernemingsgrootte. Populatiegegevens zijn gebaseerd op gegevens van het Departement Werk en Sociale Economie.

## Bevraagde items

De gebruikte vragenlijst werd opgebouwd uit drie onderdelen. Vooreerst werd gepeild naar het type werkgever. Twee kenmerken om een werkgever te beschrijven zijn de sector en het aantal werknemers. Voor de sectorindeling wordt gebruik gemaakt van de opdeling van het Departement Werk en Sociale Economie. De grootte werd bevraagd door middel van het aantal werknemers. Om het profiel van de respondent te vervolledigen, werd vervolgens de ervaring met leren en werken en met werkplekieren in het algemeen bevraagd. Concreet konden werkgevers aangeven of ze op het moment van de bevraging één of meerdere werkplekken aanboden in de leertijd, deeltijds beroepssecundair onderwijs of industrieel leerwezen; of ze dit in het verleden hadden gedaan; of ze andere werkplekken aanboden buiten het systeem van leertijd, deeltijds beroepssecundair onderwijs of industrieel leerwezen; of ze geen werkplekken aanboden. Een laatste vraag peilde naar de aanwezigheid van een personeelsdienst binnen de onderneming.

Een volgend luik peilde naar de voorkeuren van werkgevers inzake incentives om een werkplek aan te bieden. Zoals uit de literatuurstudie is gebleken, gaat de vraag naar incentives niet enkel om financiële compensaties voor de werkgevers die een werkplek aanbieden. In navolging van voorgaand onderzoek (De Rick, 2006) werd dan ook een onderscheid gemaakt tussen financiële en niet-financiële incentives. Binnen beide types werden ook verschillende dimensies aangereikt. Binnen financiële incentives werd een onderscheid gemaakt tussen een compensatie die voorzien wordt van overheidswege en een compensatie die voorzien

wordt vanuit de sectoren. Eerstgenoemde omvat de stagebonus, RSZ-korting voor mentoren en tussenkomst in de leervergoeding van de jongere. Sectoren kunnen tussenkomen in de leervergoeding van de jongere maar bieden vandaag ook soms een tussenkomst in mentoropleiding aan, alsook in medisch onderzoek, aankoop studiemateriaal, verzekeringen en bijkomende trainingen.

Het luik rond niet-financiële incentives omvatte verschillende items die als volgt kunnen geclusterd worden: administratieve ondersteuning, begeleiding, communicatie en profiel van de jongere. De eerste dimensie verwijst naar de ondersteuning bij het opstellen van de overeenkomst, ondersteuning bij het doorlopen van de erkenningsprocedure, een infopunt voor financiële en niet-financiële incentives en ondersteuning bij het aanvragen van incentives. Begeleiding omvat ondersteuning bij het opstellen van het opleidingsplan, opvolging van het opleidingsplan, extra begeleiding van een mentor, begeleiding van de jongere door externen en begeleiding bij het uitwerken van een leercultuur. Een derde dimensie verwijst naar verschillende aspecten van communicatie, zoals afstemming tussen opleidingsplannen binnen school en werkplek, transparantie over de begincompetenties van de lerende, concretiseren van wederzijdse verwachtingen. Een laatste aspect verwijst naar het profiel van de lerende zoals het competentieniveau en arbeidsattitudes bij instroom, motivatie van de lerende, ondersteuning bij matching en ondersteuning bij het aanleren van de juiste arbeidsattitudes.

Voor al deze incentives werd de vraag gesteld in welke mate ze doorslaggevend zijn bij het aanbieden van een werkplek. De respondenten kregen de mogelijkheid om te antwoorden met sterk doorslaggevend, wel doorslaggevend, niet doorslaggevend, helemaal niet doorslaggevend. Deze vragen werden gesteld aan alle werkgevers onafhankelijk van hun ervaring met werkplekieren.

## Resultaten

---

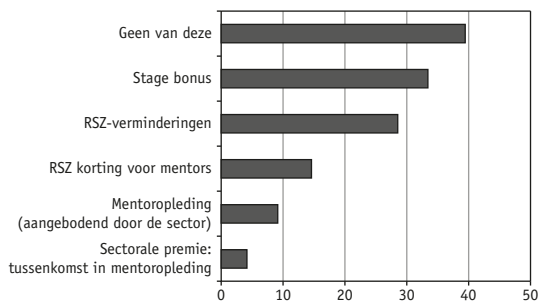
### Wat is er vandaag voor werkgevers?

Om inzicht te geven in wat werkgevers van belang vinden voor het aanbieden van een werkplek is een eerste stap een evaluatie van reeds bestaande

incentives. Op basis van figuur 1 wordt duidelijk aangegeven dat bijna 40% van werkgevers die momenteel een werkplek aanbieden geen van de bestaande financiële incentives gebruiken. De stagebonus is de meest gebruikte incentive. Bijna een derde van de respondenten (28,5%) geeft aan gebruik te maken van RSZ-verminderingen. De RSZ-korting voor mentors en de mentoropleiding aangeboden door sectoren worden door respectievelijk 14,6% en 9,1% van de werkgevers gebruikt. Slechts een minderheid van de werkgevers (4%) gebruikt de sectorale premie, wat vermoedelijk te verklaren is doordat niet alle sectoren 'een dergelijke sectorale premie hebben. Bij deze resultaten dienen enkele kanttekeningen gemaakt te worden. Vooreerst zijn er veel jongeren in de huidige systemen aanwezig die niet langer onder het toepassingsgebied vallen van het toekennen van de stagebonus, wat een verklaring kan zijn voor het percentage. Daarnaast blijkt dat het aanvragen van de incentives te administratief is waardoor het voor KMO's geen incentives zijn om het aan te vragen. Ten slotte kan het lage gebruik van de incentives ook te wijten zijn aan het gebrek aan kennis over de incentives.

**Figuur 1.**

Gebruik van huidige incentives (n = 399)



Bron: Dekocker (2016)

### Welke voorkeuren hebben werkgevers voor incentives bij duaal leren?

In tabel 1 worden de voorkeuren van werkgevers inzake incentives voor het aanbieden van een werkplek weergegeven. De cijfers stemmen overeen met het percentage dat die bepaalde incentive als sterk doorslaggevend en doorslaggevend

beschouwt bij het aanbieden van een werkplek. Op die manier worden de kritische factoren duidelijk om al dan niet een werkplek aan te bieden. Om een werkplek aan te bieden geven werkgevers aan dat inspelen op de motivatie van de jongeren het allerbelangrijkste is. De top drie wordt verder vervolledigd door de ondersteuning bij het aanleren van de juiste arbeidsattitudes en matching tussen leren en de onderneming. Wat opvalt, is dat geen enkele financiële incentive in de top drie terug te vinden is.

Financiële incentives komen wel aan bod wanneer gekeken wordt naar sterk doorslaggevende factoren (zie weergave in vet in tabel 1). Hoewel de motivatie van de lerende de belangrijkste incentive blijft, komen de financiële incentives die door de Vlaamse overheid worden voorzien, meer bepaald de RSZ-korting voor mentors en de stagebonus, naar de voorgrond. Het belang van financiële incentives wordt nog versterkt door het item tussenkomst in vergoeding van de lerende. Om de rol van financiële incentives verder in te schatten, wordt nagegaan of het aanvinken van tussenkomst in de leervergoeding niet geantwoord werd met de idee dat dit ook alle andere financiële tussenkomsten omvatte. Bijkomende analyses sluiten dit uit gezien het aanvinken van sterk doorslaggevend of doorslaggevend op dit item niet systematisch gepaard gaat met het aanvinken van een lagere score op andere financiële incentives.

Het belang van het instroomprofiel werd verder benadrukt bij het vragen naar andere incentives bij werkgevers. Concreet werd een open mogelijkheid voorzien bij de vragenlijst. Hieruit bleek opnieuw dat het profiel van de jongere belangrijk is. Daarnaast werd ook de marketing en bekendmaking van het systeem benadrukt, alsook het belang van toeleiding van alle mogelijke geïnteresseerde jongeren naar het systeem van duaal leren zoals blijkt uit onderstaande citaten:

**Voor motivatie:**

“de inzet van de lerende is soms ver zoek”  
 “geen gemotiveerde kandidaten”

**Voor bekendheid van het systeem:**

“wist niet dat wij zo'n werkplek konden aanbieden”  
 “ben niet bekend met werkpleklerin”

“ik weet eigenlijk niet hoe ik deze personen zou kunnen aantrekken”

**Voor toeleiding:**

“er zijn blijkbaar geen kandidaten die willen werken met hun handen”

“geen leerjongeren meer”

“niemand meldt zich aan”

**Verschillen in voorkeuren naar kenmerken van de werkplek**

Het gebruik van de verschillende incentives en de voorkeur voor incentives is nauw verwant met de ondernemingskenmerken. Het gebruik van

incentives verschilt naargelang de ondernemingsgrootte en het al dan niet hebben van een personeelsafdeling. Concreet is het aandeel werkgevers dat gebruik maakt van incentives evenredig aan de ondernemingsgrootte. Dit komt vooral tot uiting bij de RSZ-verminderingen en de stagebonus. Omgekeerd zien we dat kleinere werkgevers vaker aangeven geen enkele financiële incentive te gebruiken. Het hoogste percentage is waarneembaar bij werkgevers met maximaal negen werknemers (45%) ten opzichte van 24%, 18% en 25% voor de andere groottecategorieën. De aanwezigheid van een HR-dienst is hier verklarend voor.

De voorkeur voor incentives verschilt naargelang de sector. De differentiatie naar sector varieert van

**Tabel 1.**

Voorkeuren inzake incentives

	sterk doorslaggevend	doorslaggevend (som)
	%	%
Motivatie van de lerende	52,6	80,4
Ondersteuning bij het aanleren van de juiste arbeidsattitudes	26,1	67,2
Ondersteuning bij de matching tussen de lerende en de onderneming	21,9	64,3
Concretiseren van wederzijdse verwachtingen	22,5	63,4
Competentieniveau en arbeidsattitudes bij instroom	23,7	63,2
Tussenkost in de vergoeding van de lerende	36,8	62,9
Ondersteuning bij het doorlopen van de erkenningsprocedure	25,4	62,6
RSZ korting voor mentors	37,7	62
Transparantie over de begincompetenties van de lerende	25	61,7
Ondersteuning bij opstellen van de overeenkomst	27	61,5
Ondersteuning bij aanvraag van verschillende initiatieven	24,9	60,5
Stagebonus	31,7	60
Regelmatig contact met de trajectbegeleider	17,2	59,5
Infopunt financiële en niet-financiële initiatieven	23,1	58,2
Afstemming tussen de opleidingsplannen binnen school en werkplek	17,8	57,6
Ondersteuning bij het opstellen van een opleidingsplan	21,1	57,3
Opvolging van het opleidingsplan	15,2	53,9
Sectorale premie	23,2	49,5
Tussenkost in bijkomende training voor de lerende	22,2	47,9
Tussenkost in verzekeringen	20,4	47,4
Extra begeleiding van de mentor	13,4	45,9
Begeleiding van de jongere door de externe werkplekbegeleider	14,2	44,7
Begeleiding bij het uitwerken van een leercultuur in de onderneming	12	43,2
Tussenkost in het medisch onderzoek van de lerende	15,9	34,7
Tussenkost in de aankoop van studiemateriaal	13,6	31,3
<b>N=1374</b>		

**Bron:** Dekocker (2016)

een voorkeur voor ondersteuning bij het opstellen van een opleidingsplan, tot ondersteuning bij het doorlopen van de erkenningsprocedure als ondersteuning bij matching. De grootte en de eventuele ervaring met leren en werken zijn minder differentiërend naar gebruik van incentives en voorkeuren inzake incentives.

## **Wat moet het beleid doen om werkgevers te stimuleren voor duaal leren?**

---

Uit bovenstaande analyses is gebleken dat het al dan niet aanbieden van een werkplek afhangt van verschillende indicatoren die gebonden zijn aan enerzijds kenmerken van het systeem zelf en anderzijds incentives die kunnen toegekend worden aan werkgevers. Op basis van de gevoerde analyses komen we tot vier beleidsaanbevelingen.

### **Promoot duaal als een equivalent voor de voltijdse leerweg**

Een eerste belangrijke factor in het verhaal van duaal leren is de communicatie en marketing van het systeem. Duaal leren wordt hierbij verondersteld om voor bepaalde jongeren betere resultaten te behalen dan wanneer jongeren een voltijdse leerweg zouden volgen. Dus duaal leren moet voorgesteld en gepromoot worden als zijnde evenwaardig aan de voltijdse variant, waarbij voor jongeren een alternatieve leerweg wordt voorzien om eenzelfde kwalificatie te behalen.

### **Leid de jongere toe naar duaal leren**

Samenhangend met het imago van het systeem is de instroom van de leerlingen doorslaggevend. Doel van duaal leren is om jongeren die via duaal leren succesvoller zijn te capteren. Om hieraan tegemoet te komen is het noodzakelijk dat jongeren, vooral jongeren in arbeidsmarktgerichte opleidingen, toegelid worden naar duaal leren. Zo zal het imago van het systeem stelselmatig verbeteren als duaal leren, als het systeem van alternerende opleidingen in het secundair onderwijs, niet langer als reddingsboei gepercipieerd wordt, maar als één van de mogelijkheden in de schoolloopbaan van de jongere.

## **Win door vereenvoudiging**

Uit de analyses bleek daarnaast dat momenteel slechts vier op de tien respondenten de financiële compensaties aanvragen die van overheidswege aangeboden worden. Dit zou kunnen toegeschreven worden aan de beperktere kennis van deze financiële incentives of aan de administratieve procedures om ze aan te vragen. Op basis hiervan wordt gepleit om de registratie van de overeenkomst te linken met het toekennen van financiële incentives. Het pleidooi voor deze administratieve vereenvoudiging wordt nog versterkt als ook het verschil naar ondernemingsgrootte in beschouwing wordt genomen. Er zijn verschillen in gebruik van incentives naargelang van ondernemingsgrootte door de aanwezigheid van HR-diensten die kunnen instaan voor administratieve afhandeling.

### **Zet in op sectorale combi tussen financiële en niet-financiële incentives**

Naast het pleidooi voor administratieve vereenvoudiging is het finaal aanbevolen om in te zetten op een sectorale invulling van de incentives. Op basis van de resultaten is het niet mogelijk om een eenduidig beeld te geven van welke incentives overtuigend zijn voor werkgevers om een werkplek aan te bieden binnen duaal leren. Over sectoren heen is het wel duidelijk dat het vooral een combinatie gaat zijn van financiële en niet-financiële stimuli en dat de eigenheid van de sector hierin erkend wordt.

Deze vier beleidsaanbevelingen worden meegenomen in de werkzaamheden voor het decreet incentives. Ook in de werking van SYNTRA Vlaanderen is dit opgenomen. Door een digitale registratie van de erkenning is vooreerst de basis gelegd voor automatische toekenning van financiële incentives. Ook de tender mentortraject komt tegemoet aan een sectorale invulling van incentives. Vanuit Werkplek21 wordt nog verder gewerkt aan inventarisatie en optimalisatie van ondersteunende tools en instrumenten die op vraag van werkplekken ingezet kunnen worden. Ook binnen het ESF-project Flexibele trajecten onderzoekt SYNTRA Vlaanderen vormen van flexibiliteit die werkgevers faciliteren om een werkplek aan te bieden.

## Noten

1. <http://www.werk.be/online-diensten/start-en-stagebonus>
2. <http://www.agentschapondernemen.be/themas/kmo-portefeuille>
3. <http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepvermindering-voor-mentors/waarover-gaat-het>

## Bibliografie

---

- Aivazova, N. (2013). Role of Apprenticeships in Combating Youth Unemployment in Europe and the United States. *Peterson Institute for International Economics*, 13-20.
- Baisier, L. (2015). *Competentieversterking van jongeren op een arbeidsmarktgerichte leerweg. Suggesties inzake leren en werken voor jongeren op basis van gesprekken in 12 sectoren*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie en Arbeid.
- Cappelli, P. (2012). *Why good people can't get jobs: The skills gap and what companies can do about it*. Wharton Digital Press 128.
- De Rick, K. (2006). *Werkervaring voor leerlingen uit de deeltijdse leersystemen: motieven en ervaringen van de werkgevers*. Leuven: HIVA.
- Herremans, W., Vansteenkiste, S., & Sourbron, M. (2016). Op weg naar de arbeidsmarkt. De arbeidsmarktintrede van Vlaamse schoolverlaters. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 26(1), 92-105. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Pinxten, W. (2015). *Beleidsaanbevelingen uit ESF-project 5053 naar een hervorming van het stelsel Leren en Werken in Vlaanderen*. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.
- VDAB. (2016a). *Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen. Duaal leren is arbeidsmarktkansen maximaliseren*. Brussel: VDAB.
- VDAB. (2016b). *VDAB-Werkloosheidsbericht-september 2016*. Brussel: VDAB.
- Wolter, S.C., & Mühlemann, S. (2015). *Apprenticeship training in Spain - a cost-effective model for firms?* Bertelsmann Stiftung.