



Vlaanderen
is werk

Kosten en baten van duaal leren in Vlaanderen volgens stakeholders

1 april 2021

Auteurs:
An De Coen
Miriam Van Hoed
Kathy Goffin
Ella Desmedt
Kristof Mertens

INHOUD

Kennisagenda Departement Werk en Sociale Economie.....	3
1 Context.....	4
2 Belangrijk om weten.....	4
2.1 Dataverzameling	4
2.2 Kosten	5
2.3 Baten	5
3 Ondernemingen.....	5
3.1 Kosten	6
3.2 Baten	7
4 Sectoren.....	7
4.1 Kosten	8
4.2 Baten	9
5 Opleidingsverstrekkers.....	9
5.1 Kosten	9
5.2 Baten	10
6 Onderwijskoepels.....	11
6.1 Kosten	11
6.2 Baten	12

KENNISAGENDA DEPARTEMENT WERK EN SOCIALE ECONOMIE



Om het **arbeidsmarktbeleid** beter te **onderbouwen met data en wetenschappelijke inzichten**, ontwikkelde het Departement Werk en Sociale Economie **een kennisagenda**. De kennisagenda bevat **6 thema's** waarrond het departement inzichten opbouwt op basis van bestaand en toekomstig onderzoek: welzijn en organisatie, leren, inclusieve samenleving, economie, omgeving en governance. **Dit onderzoek** kadert binnen **het kennisdomein 'leren'**.

Welke zijn de kosten en (verwachte) baten die de betrokken actoren ervaren ten gevolge van hun engagement met betrekking tot duaal leren? IDEA Consult onderzocht het in opdracht van het voormalige SYNTRA Vlaanderen.

1 CONTEXT

Duaal leren is een gedeelde verantwoordelijkheid: tal van actoren werken samen om er een succes van te maken. Wat doen die actoren nu concreet? In welke activiteiten investeren ze tijd, en dus geld? En wat brengt duaal leren op voor hen? Onderzoeksbureau IDEA Consult voerde onderzoek naar de kosten en baten van duaal leren in Vlaanderen. Daarvoor werden deze partijen die duaal leren mee organiseren, uitgebreid bevraagd: ondernemingen, sectoren, opleidingsverstrekkers, de onderwijskoepels en het GO!.

2 BELANGRIJK OM WETEN

2.1 DATAVERZAMELING

De gegevens die werden gebruikt in de kosten-batenanalyse, werden verzameld bij de betrokken actoren. Via interviews en workshops met schriftelijke voorbereiding verstrekten zij informatie over hun ervaring met duale leertrajecten. Voor deze analyse werd onderstaande diverse mix geselecteerd van 12 opleidingen over verschillende onderwijsvormen en studiegebieden. Voor elke opleiding waarbij ze betrokken zijn, vulden zij ook Excel-bestanden in om de tijdsbesteding en werkingskosten in te schatten.

- Elektromechanische technieken (TSO)
- Chemische procestechnieken (Se-n-Se)
- Ruwbouw (BSO 3e graad)
- Zorgkundige (BSO 7e jaar)
- Brood- en banketbakkerij (BSO 3e graad)
- Kinderbegeleider (BSO 7e jaar)
- Onderhoudsmechanica auto (BSO 3e graad)
- Interieurbouwer (BSO 7e jaar)
- Logistiek (BSO 3e graad)
- Medewerker fastfood (BuSO)
- Haarverzorging (BSO 3e graad)
- Medewerker groen- en tuinbeheer (BuSO)

2.2 KOSTEN

De resultaten tonen voor het eerst een globaal, doorsnee beeld van de investering die duaal leren vraagt. Ze zijn evenwel niet veralgemeenbaar naar alle betrokken actoren in Vlaanderen omdat ze niet via een grootschalige bevraging bij een representatieve steekproef verzameld werden. Het betreft eerder case study onderzoek waarbij de onderliggende processen worden blootgelegd en het werken met mediaanwaarden toelaat om de grootteorde van de kosten te meten.

Bovendien mag niet uit het oog verloren worden dat duaal leren nog steeds in volle evolutie is. Daardoor weegt de (initiële) investering nog zwaar door in de berekeningen, zowel voor de investeringen in materiaal/infrastructuur als voor de tijdsbesteding: het vraagt immers meer tijd om iets nieuws voor het eerst uit te voeren.

Tot slot focust deze bijdrage op de personeelskosten (gelinkt aan tijdsbesteding aan duale trajecten). Werkingskosten werden fragmentarisch gerapporteerd, waardoor ze niet meegenomen konden worden in de berekeningen. Ze zijn ter illustratie wel opgenomen in het eindrapport.

De kostenberekening gebeurde op basis van de taken die de betrokken actoren op zich nemen. Deze werden gestructureerd volgens vier fasen:

- 1 **Voorbereiding:** Alle activiteiten die plaatsvinden vóór het tot stand komen van de overeenkomst(en) voor duale werkplekken.
- 2 **Screening en matching:** Alle activiteiten die nodig zijn bij het tot stand laten komen van de overeenkomsten voor duale werkplekken.
- 3 **Ondersteuning tijdens trajecten:** Alle activiteiten ter ondersteuning van de lopende trajecten vanaf de eerste dag op de werkvloer tot de evaluatie van de leerling.
- 4 **Overkoepelende activiteiten:** Alle doorlopende activiteiten die niet toe te wijzen zijn aan één fase.

2.3 BATEN

Voor de baten is het belangrijk in het achterhoofd te houden dat het tijd vergt tijd vooraleer ze zich kunnen manifesteren. Bovendien zijn niet alle baten meetbaar, en voor meetbare baten, zijn de nodige gegevens (nog) niet steeds beschikbaar. We beperken ons daarom tot een kwalitatief overzicht van de baten die de betrokken actoren reeds ervaren of nog niet ervaren, maar in de toekomst wel verwachten.

3 ONDERNEMINGEN

Ondernemingen zijn heel divers en omvatten kmo's, grote bedrijven en openbare besturen. We stellen belangrijke verschillen vast naargelang het wel of niet hebben van een HR-afdeling, formele processen en specifieke vereisten qua vooropleiding, veiligheidsvereisten, materiaal en de mogelijkheid voor jongeren om mee te werken op de werkvloer (versus in een gesimuleerde werkomgeving).

3.1 KOSTEN

- 1 **Vorbereiding:** in eerste instantie vindt voorbereidend overleg plaats om zich te informeren over duaal leren en te bepalen welke werkplekken de onderneming kan aanbieden. Ook het vinden en informeren van mentoren vindt in deze fase plaats, net als het informeren van de betrokken afdelingen, en soms het voltallige personeel. In grote bedrijven worden ook peters/meters gezocht en geïnformeerd. De nodige administratieve voorbereidingen worden getroffen, waaronder het opstellen en registreren van de erkenningsaanvraag. Heel wat ondernemingen ontwikkelen ook het nodige ondersteunende materiaal: informatief (vb. presentaties, brochures) en inhoudelijk materiaal (vb. instructies, werkpostfiches). Tot slot wordt in deze fase ook de werkplek voorbereid, wat varieert van het voorzien van materiaal tot het organiseren van een gesimuleerde werkomgeving.
- 2 **Screening en matching:** Om de beschikbare werkplekken te kunnen invullen, is er contact met opleidingsverstrekker(s), vooral uit het eigen netwerk, maar ook met opleidingsverstrekkers die zelf bij de onderneming terechtkomen. Daarnaast moeten de plaatsen worden ingevuld: dat gebeurt soms voor één specifieke jongere, maar kan ook via een selectieprocedure voor meerdere jongeren of via de sector die de matching coördineert. Tot slot zijn er administratieve verplichtingen voor de opstart met betrekking tot de overeenkomsten, het opleidingsplan, interne registratie binnen de onderneming, het aanvragen van financiële tegemoetkomingen, etc.
- 3 **Ondersteuning tijdens trajecten:** Dit begint reeds op de eerste werkdag met de briefing en kennismaking met de jongere. Daarna wordt overgegaan tot de opvolging en opleiding via het opvolgen van afspraken, het geven van coaching/feedback en afstemming met de trajectbegeleider. Evaluatie gebeurt zowel tussentijds als op het einde van het traject. De mentor verstrekt input voor de eindevaluatie en kan ook deelnemen aan de klassenraad. Bij de beëindiging van het traject hoort doorgaans een gesprek met de jongere en/of de trajectbegeleider. Soms is er een afsluitend moment, een toonmoment of een test en de nodige administratie wordt in orde gebracht.
- 4 **Overkoepelende activiteiten:** Ondernemingen blijven informatie opvolgen over duaal leren in het algemeen, vooral via de sector en via opleidingsverstrekkers. Soms wordt ook overkoepelend gecommuniceerd naar het brede publiek, vooral om het aangegane engagement te tonen. Ook deelname aan overkoepelend extern overleg valt onder deze fase. Dat betreft bijvoorbeeld lerende netwerken, infosessies, etc. Grote ondernemingen investeren tot slot ook in interne opvolging van duaal leren door de HR-/personeelsdienst om mentoren en jongeren te ondersteunen.

Al deze taken vragen een aanzienlijke investering. De tijdsbesteding werd berekend aan de hand van de mediaanwaarden van de schaalvariabelen die de ondernemingen rapporteerden. Concreet gaat het om de volgende parameters: 2 werkplekken en 3 opleidingsverstrekkers per onderneming. Met die waarden komen we tot een totale tijdsbesteding van 371 uur per onderneming: 60% (223u) voor ondersteuning tijdens trajecten, 22% (82u) voorbereiding, 11% (39u) voor screening en matching en 7% (27u) voor overkoepelende activiteiten. Aan een gemiddelde uurloonkost van 40,5 euro in België (Eurostat - 2019) brengt dat de kost per werkplek op €7.500.

3.2 BATEN

Ondernemingen identificeerden meerdere baten die ze reeds ervaren of in de toekomst verwachten. Een belangrijke baat die ondernemingen meestal ervaren, is dat jongeren via duaal leren specifieke vaardigheden aangeleerd krijgen die ze moeilijk in de klas kunnen aanleren. Opleidingen zouden ook beter afgestemd zijn op de noden van de arbeidsmarkt. Dat zou op termijn ook kunnen helpen om knelpuntvacatures sneller in te vullen.

Een andere baat die meestal ervaren wordt, is dat men via duaal leren jongeren een productieve bijdrage kan laten leveren aan de bedrijfsactiviteiten wanneer ze deel uitmaken van de teams en 'werkend leren'.

Daarnaast wordt ook de opleiding van de mentor vaak als baat ervaren voor diens persoonlijke ontwikkeling, maar ook voor het versterken van de leercultuur in de organisatie. Duale leertrajecten zouden op de werkvloer bijvoorbeeld leiden tot meer kennisuitwisseling en interactie op de werkvloer.

Een laatste baat die vaak ervaren of verwacht wordt, is het groter maatschappelijk engagement van de organisatie, wat ook de reputatie van de organisatie kan versterken en tot een grotere naamsbekendheid kan leiden.

Voor deze baten is het belangrijk om in het achterhoofd te houden dat de context een belangrijke rol speelt. Niet in alle opleidingen hebben jongeren bijvoorbeeld de mogelijkheid om productief mee te werken. Bovendien is de nood aan (meer) goed opgeleide instroom niet even hoog voor elke opleiding. Ook de doorstroom naar de arbeidsmarkt verschilt tussen opleidingen: baten gerelateerd aan aanwerving kunnen zich niet (of pas later) manifesteren wanneer jongeren doorstromen naar een hogere of bijkomende opleiding.

4 SECTOREN

Op sectorniveau zijn heel wat actoren betrokken bij de uitrol en implementatie van duaal leren in Vlaanderen. In deze studie ligt de primaire focus op de sectorale opleidingsfondsen, die deelnemen aan de sectorale overlegorganen. Vanuit hun activiteiten zijn zij echter nauw betrokken bij de inspanningen die andere actoren op sectorniveau leveren, zoals werkgeversfederaties, sectorale opleidingscentra en de leden van de betrokken sectorale partnerschappen. Hoewel het proces vanuit het perspectief van de sectorfondsen wordt besproken, wordt indirect ook duidelijk op welke vlakken andere actoren inspanningen leveren voor de implementatie van duaal leren.

Bovendien zijn er grote verschillen tussen sectoren, bijvoorbeeld qua aantal ondernemingen actief in de sector, het aandeel kmo's, de geografische spreiding van de ondernemingen. Deze factoren illustreren de sectorale eigenheid en helpen verschillen in de gerapporteerde kosten tussen sectoren te verklaren.



4.1 KOSTEN

- 1 **Voorbereiding:** In de eerste fase zijn sectoren betrokken bij de ontwikkeling van standaardtrajecten en activiteitenlijsten. Beide vragen voorbereiding via intern en extern overleg, zoals de ontwikkelcommissies van AHOVOKS. Ze moeten ook gevalideerd en geüpdatet worden. Een andere belangrijke taak betreft het aanbieden van de mentoropleiding: die kan intern georganiseerd worden of (deels) worden uitbesteed. Hoe dan ook dient de inhoudelijke invulling en de vorm bepaald te worden op basis van de behoeften van de (potentiële) deelnemers. Ook de planning en opvolging van de mentoropleiding vraagt heel wat inspanning. Tot slot wordt in deze fase ook het nodige ondersteunende materiaal ontwikkeld, en dit zowel puur informatief als inhoudelijk/didactisch (vb. opleidingsplan, tools, app).
- 2 **Screening en matching:** In deze fase zien we grote verschillen tussen sectoren. Een eerste taak betreft het informeren van ondernemingen, opleidingsverstrekkers en het brede publiek, en dit zowel schriftelijk (via brochures, mail, de website) als via infosessies of plaatsbezoeken. Daarnaast ondersteunen sectoren ondernemingen bij de erkenningsaanvraag en het opstellen van de overeenkomst. Dat varieert van het verstrekken van informatie tot begeleiding op maat bij het indienen en de registratie. Een laatste taak in deze fase betreft het samenbrengen van leerlingen en ondernemingen. Sommigen laten de markt spelen, terwijl anderen actief op zoek gaan naar werkplekken.
- 3 **Ondersteuning tijdens trajecten:** De ondersteuning tijdens deze fase loopt van het onthaal tot de evaluatie van de jongere. De ondersteuning gebeurt zowel proactief (door informatie en materiaal te delen) als reactief (door vragen te beantwoorden, al dan niet ter plaatse). Dat geldt ook voor de ondersteuning bij geschillen of stopzetting, maar in die context faciliteren sectoren ook de acties van het Vlaams partnerschap en volgen ze de lopende procedures op.
- 4 **Overkoepelende activiteiten:** Heel wat overkoepelende activiteiten betreffen deelname aan overleg over duaal leren in het algemeen, zowel intern (met consultants, collega's, bestuur) als extern binnen het sectoraal partnerschap en de klankbordgroep sectoren, binnen netwerken, met sociale partners, ondernemingen, opleidingsverstrekkers,... Sectoren bieden ook diverse vormen van beleidsondersteuning op het vlak van communicatie, via inhoudelijke ondersteuning van overheidsdiensten, via visieontwikkeling, etc. Tot slot worden ook inspanningen geleverd om financiering aan te trekken voor duaal leren, en dit zowel binnen de eigen organisatie als via externe projectaanvragen.

Al deze taken vragen een aanzienlijke investering. De tijdsbesteding werd berekend aan de hand van de mediaanwaarden van de schaalvariabelen die de sectorfondsen rapporteerden. Concreet gaat het om de volgende parameters: 56 ondernemingen, 63 overeenkomsten en 28 opleidingsverstrekkers per sectorfonds. Met die waarden komen we tot een totale tijdsbesteding van ongeveer 2/3 FTE per sectorfonds: 38% (422u) voor screening en matching, 33% (365u) voor overkoepelende activiteiten, 24% (266u) voor voorbereidende activiteiten en 5% (55u) voor ondersteuning tijdens trajecten. Aan een gemiddelde uurloonkost van 40,5 euro in België (Eurostat - 2019) brengt dat de kost gelinkt aan tijdsbesteding per duaal traject op €45.000.

4.2 BATEN

Een belangrijke baat op sectorniveau is de betere wisselwerking onderwijs-arbeidsmarkt. Hoewel er al veel interactie was, leidt duaal leren tot een breder netwerk met onderwijsactoren, en een vlottere, meer structurele samenwerking tussen onderwijs- en arbeidsmarktactoren.

Net als voor ondernemingen, kan het ook voor sectoren tot imago-versterking leiden, en dit zowel voor de sector als geheel als voor het sectorfonds: via duaal leren kunnen zij hun meerwaarde tonen. Voor sommige sectoren is duaal leren een manier om een voet binnen te krijgen bij ondernemingen: via plaatsbezoeken kunnen ondernemingen kennismaken met het aanbod. Dat geldt echter niet in alle sectoren: soms zijn het net de ondernemingen die al vertrouwd zijn met de opleidingsconsulenten en het opleidingsaanbod die meewerken aan duaal leren. Men is het er wel over eens dat duaal leren sectoren toelaat om een vinger aan de pols te houden bij de ondernemingen.

Tot slot verwacht men op sectorniveau ook baten op ondernemingsniveau, zoals het stimuleren van levenslang leren in ondernemingen en ondernemingen versterken in hun rol als opleider. Dat komt ook stages en andere medewerkers ten goede. Op termijn zal bovendien blijken of het een manier is om gekwalificeerde instroom in de sector te ontwikkelen.

5 OPLEIDINGSVERSTREKKERS

Bij opleidingsverstrekkers is het proces van duaal leren natuurlijk verweven met de “reguliere” schoolse activiteiten. In deze studie focussen we op de processtappen die specifiek zijn aan duaal leren. De organisatie en uitvoering van het “schoolgedeelte” van duaal leren wordt daarom niet mee opgenomen.

5.1 KOSTEN

- 1 **Voorbereiding:** Eerst en vooral moet de programmatie-aanvraag worden voorbereid, opgesteld en gecontroleerd. Trajectbegeleiders moeten worden geselecteerd en de betrokken leerkrachten en medewerkers worden geïnformeerd zodat ze een correct beeld hebben van duaal leren. Dat is ook belangrijk voor potentiële leerlingen en hun ouders: door hen te informeren kunnen ze de mogelijkheden en meerwaarde correct inschatten. Tot slot omvat deze fase ook het ontwikkelen en updaten van begeleidend materiaal, zoals opleidingsplannen, evaluatierichtlijnen, digitale tools voor opvolging, etc.
- 2 **Screening en matching:** Essentieel in deze fase is het vinden van werkplekken en ondernemingen informeren en (indien nodig) begeleiden bij de erkenningsaanvraag. Bij jongeren die willen instromen in duale trajecten moet de arbeidsrijpheid beoordeeld worden. Dat kan via een gesprek, een opdracht of een observatie. Ook de klassenraad en het formuleren van advies vergen tijd. Leerlingen worden in deze fase ook begeleid op maat met betrekking tot de keuze van de werkplek, solliciteren of het sluiten van de overeenkomst. Ook de nodige administratieve taken worden in deze fase ondernomen. Denk bijvoorbeeld aan het opvragen van attesten, het opstellen en registreren van contracten, administratie voor leerlingendossiers, etc.

- 3 **Ondersteuning tijdens trajecten:** Mentoren worden telefonisch en via mail ondersteund, maar ook via plaatsbezoeken. Ook leerlingen worden begeleid en dit zowel bij de opstart als via intervisiemomenten tijdens het traject. Opvolging binnen de eigen instelling betreft vooral overleg tussen trajectbegeleiders, tussen trajectbegeleiders en leerkrachten, en indien nodig met het CLB. Deze fase omvat verder ook de delibererende klassenraad, bemiddeling bij geschillen zodat ze niet escaleren en het bijhouden van administratie (bijvoorbeeld m.b.t. afwezigheden, attesten, registratie van vroegtijdige stopzetting).
- 4 **Overkoepelende activiteiten:** Opleidingsverstrekkers winnen informatie in over regelgeving en vernieuwingen. Ze zetten ook in op (bijscholing van trajectbegeleiders via interne en externe vormingsmomenten. Bovendien wordt geïnvesteerd in extern overleg, vooral in het regionaal overlegplatform, met andere aanbieders of in het kader van ESF-onderzoek. Tot slot vraagt ook de organisatie op schoolniveau inspanningen. Hierbij werd bijvoorbeeld verwezen naar de (re)organisatie van lesroosters, rekening houden met openingsuren van de onderneming en/of weekendwerk.

Al deze taken vragen een aanzienlijke investering. De tijdsbesteding werd berekend aan de hand van de mediaanwaarden van de schaalvariabelen die de scholen en centra rapporteerden. Concreet gaat het om de volgende parameters: 3 leerlingen en 3 ondernemingen per duale opleiding. Met die waarden komen we tot een totale tijdsbesteding van 282 uur per opleidingsverstrekker voor de processtappen die specifiek zijn voor duaal leren (exclusief 'schoolcomponent'): 35% (98u) voor ondersteuning tijdens trajecten, 19% (81u) voorbereiding, 19% (54u) voor overkoepelende activiteiten en 17% (48u) voor screening en matching. Aan een gemiddelde uurloonkost van 40,5 euro in België (Eurostat - 2019) brengt dat de kost per leerling in een traject op €3.800 (excl. schoolcomponent en werkingskosten).

5.2 BATEN

De mate waarin baten verwacht worden, verschilt tussen ondernemingen. Toch zijn er heel wat baten die meestal reeds ervaren worden, waaronder baten gelinkt aan de creatie van betere arbeidsmarktkansen voor leerlingen. Door de opgedane werkervaring zouden leerlingen beter zicht krijgen op de jobinhoud en zouden ze hun loopbaanmogelijkheden beter kunnen inschatten. Wanneer het gaat over een vlottere doorstroom naar de arbeidsmarkt en minder ongekwalificeerde uitstroom, is het potentieel er, maar zal in de toekomst nog moeten blijken of deze baten zich manifesteren.

Daarnaast ervaren de geconsulteerde opleidingsverstrekkers nu reeds een hogere kwaliteit van het onderwijs, bijvoorbeeld door een betere aansluiting van de opleiding met de competentienoden op de arbeidsmarkt. Een belangrijke uitdaging blijft evenwel in welke mate de verworven competenties overdraagbaar zijn naar andere werksituaties.

Leerkrachten kunnen via duaal leren meer voeling krijgen met de praktijk. Bovendien kunnen duale opleidingen ervoor zorgen dat leerlingen/studenten gebruik kunnen maken van de nieuwste infrastructuur als die aanwezig is op de werkvloer. De kwaliteit van de werkplek vormt een cruciale randvoorwaarde voor succes, net als de kwaliteit van de trajectbegeleiding. Dat kan ook andere vormen van interactie met ondernemingen ten goede komen (zoals stages).

6 ONDERWIJSKOEPELS

Het proces binnen de verschillende bevraagde onderwijskoepels en het GO! verloopt vrijwel gelijk, ook over de opleidingen heen. Veel vragen die de onderwijskoepels en het GO! van scholen krijgen zijn immers niet specifiek voor een bepaalde studierichting, maar meer gericht op het organisatieniveau.

6.1 KOSTEN

- 1 **Voorbereiding:** Eerst en vooral vindt interne voorbereiding plaats voor de ontwikkeling van de standaardtrajecten via intern overleg en het opvragen van informatie bij scholen en centra. Externe voorbereiding omvat het voorbereiden, deelnemen en opvolgen van de ontwikkelcommissie via AHOVOKS. De standaardtrajecten moeten ook regelmatig geüpdatet worden. Verder moeten de betrokken trajectbegeleiders en leerkrachten geïnformeerd en gevormd worden, en daarvoor moet ook de nodige input ontwikkeld worden. Daarnaast wordt ook het nodige ondersteunend materiaal ontwikkeld, en dit zowel op organisatorisch/juridisch vlak als pedagogisch-didactisch. Externe organisaties (zoals overheidsinstanties, sectoren, RTC) worden bovendien ondersteund voor het materiaal dat zij ontwikkelen.
- 2 **Screening en matching:** Om de beschikbare werkplekken te kunnen invullen, moeten er voldoende aanbieders en jongeren actief zijn in duale trajecten. De koepels ondersteunen scholen en centra bij de programmatie-aanvraag, en dit zowel door proactief informatie te delen, door feedback te geven op het ontwerp en door vragen te beantwoorden. Analoog wordt ook ondersteuning geboden voor de beoordeling van de arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid van jongeren. Indien nodig wordt voor het vinden van werkplekken ondersteuning op maat geboden. De geboden administratieve ondersteuning omvat in deze fase het opstellen en registreren van overeenkomsten, opleidingsplannen, individuele dossiers, juridische vragen, etc. Dit wordt zoveel mogelijk opgenomen door de interne specialisten ter zake, maar waar nodig wordt ook doorverwezen naar externe organisaties.
- 3 **Ondersteuning tijdens trajecten:** Ondersteuning van het volledige traject gebeurt zowel proactief door informatie en materiaal te delen, als reactief via het beantwoorden van vragen, bijvoorbeeld over interactie met mentoren, dagelijkse begeleiding of evaluatie. Er wordt ook ondersteuning geboden bij geschillen of stopzetting. De koepels treden daarbij vooral op als brugfiguur bij bemiddeling en ze volgen de activiteiten binnen het sectoraal partnerschap op. De lessen die daaruit getrokken worden, worden meegenomen in het ondersteuningsaanbod.
- 4 **Overkoepelende activiteiten:** Er worden heel wat activiteiten ondernomen met betrekking tot kennisdeling, voornamelijk via het informeren van scholen en directie, via deelname aan netwerkbijeenkomsten over duaal leren in het algemeen en via het ondersteunen van externe organisaties (cf. supra). Ook intern en extern overleg vraagt voorbereiding en opvolging. Het varieert van interne vergaderingen en het informeren van collega's tot afstemming met overheidsinstanties, sectoren, werkgevers(vertegenwoordigers), etc. Tot slot wordt ook de doelmatigheid van de huidige standaardtrajecten opgevolgd: knelpunten worden geïdentificeerd en er wordt feedback verzameld (o.a. via de onderwijsinspectie).

Al deze taken vragen een aanzienlijke investering. De tijdsbesteding werd berekend aan de hand van de mediaanwaarden van de schaalvariabelen die vertegenwoordigers van het KOV en het GO! rapporteerden. Concreet gaat het om de volgende parameters: 8 scholen of opleidingscentra, en 10 trajectbegeleiders per opleiding. Met die waarden komen we tot een totale tijdsbesteding van 659u per traject, die gelijkmatig verdeeld is over de vier fasen: 26% (169u) voor de voorbereiding, 22% (144u) voor screening en matching, 26% (175u) voor ondersteuning tijdens het traject en 26% (170u) voor overkoepelende activiteiten. Aan een gemiddelde uurloonkost van 40,5 euro in België (Eurostat - 2019) brengt dat de kost gelinkt aan tijdsbesteding per duaal traject op €26.700.

6.2 BATEN

Net als de sectoren ervaren de koepels, en dan in eerste instantie de pedagogische begeleidingsdiensten, een betere samenwerking tussen actoren uit de domeinen 'onderwijs' en 'werk'. Hoewel de samenwerking al vlot verliep, is het overleg meer structureel en zijn er ook meer informele contacten binnen de context van duaal leren. Men ervaart ook meer wederzijds begrip en versterking van de technische bagage bij onderwijsactoren. De mate van samenwerking verschilt echter naargelang de sector waarin men actief is.

Net als de opleidingsverstrekkers verwachten de koepels ook betere arbeidsmarktkansen voor leerlingen, maar het wordt nog te vroeg geacht om al uitspraken te doen over de doorstroom van leerlingen naar de arbeidsmarkt en de impact op de ongekwalificeerde uitstroom. De eerste indrukken zijn alleszins gemengd: op korte termijn lijken leerlingen meer kansen te hebben om te starten in de specifieke job waarin ze opgeleid zijn, maar op lange termijn blijft het voornamelijk de vraag of ze ook in een andere context vlot aan de slag kunnen gaan.

Tot slot werd opgemerkt dat accentverschillen tussen duale opleidingen en de reguliere trajecten niets zeggen over de kwaliteit: het gaat om evenwaardige, parallelle leerwegen die aansluiten op de competentienoden van de arbeidsmarkt (op basis van beroepskwalificaties). De kwaliteit van de duale opleidingen en de mogelijkheid om de nieuwste infrastructuur te gebruiken in duale opleidingen hangen in sterke mate af van de kwaliteit van de mentor, van de werkplek en van de trajectbegeleiding.

Colofon

Samenstelling

Vlaamse overheid
Departement Werk en Sociale Economie
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
02 553 42 56
beleid.wse@vlaanderen.be
<https://www.vlaanderen.be/departement-wse>

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Vanderpoorten
Secretaris-generaal

Uitgave

april 2021

