



Vlaanderen
is werk

Ervaringen van bedrijven met alternierend leren: een enquête

2 juli 2020

Auteurs:
Sofie Cabus
Monica Wouters

INHOUD

Kennisagenda Departement Werk en Sociale Economie.....	3
1 Inleiding	4
2 Decreet alternerende opleidingen.....	4
3 De beslissing tot deelname aan het systeem van alternerend leren.....	5
4 De erkenningsaanvraag als tweede stap.....	6
5 Leervergoedingen en financieringsinstrumenten.....	8
6 Conclusie	10
7 Referenties:.....	10

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'.

Het onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van het voormalige SYNTRA Vlaanderen.

1 INLEIDING

Uit het schoolverlatersrapport van VDAB blijkt dat schoolverlaters erg kwetsbaar zijn voor conjunctuurschommelingen op de arbeidsmarkt. Dit blijkt onder andere uit cijfers rond jeugdwerkloosheid. De jeugdwerkloosheidsgraad was in 2019 gelijk aan 15,6%. Dit cijfer kunnen we vergelijken met 7,6% onder de gehele actieve beroepsbevolking.

Om onze jongeren voldoende toe te rusten met de nodige vaardigheden om de arbeidsmarkt te betreden, werd in het verleden al vaker gekeken naar de rol van alternerend leren (Verhaest et al., 2018). In de memorie van toelichting van het Vlaams Parlement van 13 mei 2016 inzake het ontwerp van het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen (p. 3) staat hierover: *“Alternerend leren en werken [dient] een adequaat antwoord te bieden aan het probleem van vroegtijdig schoolverlaten en jeugdwerkloosheid.”* Tijdens een traject van alternerend leren in het Stelsel van Leren en Werken kunnen jongeren een job uitvoeren in een reële werkplek, terwijl ze op school ook nog lessen volgen. De combinatie van leren en werken is in het bijzonder aantrekkelijk voor jongeren die (quasi-) arbeidsrijp en arbeidsbereid zijn, en voor bedrijven die op die manier jongeren willen trainen in job-gerelateerde competenties die moeilijk(er) aan te leren zijn op school. Deze manier van leren en werken bestaat sinds 2016 (proefprojecten) en 2019 (officiële start) ook in het technisch- en beroepssecundair onderwijs onder de vorm van duaal leren.

In een snel veranderende samenleving kan men verwachten dat duaal leren in de komende schooljaren nog belangrijker wordt om jongeren fatsoenlijk voor te bereiden op (nieuwe) vormen van (digitaal) werken. Alternerend leren kan zo dé manier bij uitstek worden om ervoor te zorgen dat leerlingen al vanaf het onderwijscurriculum uitgerust zijn met essentiële vaardigheden om de arbeidsmarkt te betreden.

In deze bijdrage bekijken we wat bedrijven vinden van het systeem van alternerend leren op een aantal vlakken. We focussen op de keuze van ondernemingen voor alternerend leren, administratieve barrières die ze tegenkomen, hun visie op het bedrag van de leervergoeding, en hun kennis en gebruik van financieringsinstrumenten. In wat volgt dekt alternerend leren zowel het Stelsel van Leren en Werken als duaal leren.

2 DECREET ALTERNERENDE OPLEIDINGEN

Alternerend leren vereist een contract (of opleidingsovereenkomst) dat afgesloten wordt tussen de werkgever, de opleidingsverstrekker en de jongere zelf. Waar er voorheen verschillende soorten contracten bestonden, werd er sinds de zesde staatshervorming sterk ingezet op de harmonisering en vereenvoudiging van (het aantal) opleidingsovereenkomsten. **KU Leuven HIVA doet in opdracht van**

SYNTRA Vlaanderen onderzoek naar het decreet van 10 juni 2016 waarin bepaalde aspecten van de opleidingsovereenkomsten rond alternerend leren en duaal leren worden geregeld. Het hierna gerapporteerde cijfermateriaal heeft betrekking op de onderzoeksresultaten van de evaluatie van het decreet. Aan de basis van de onderzoeksresultaten ligt een online enquête afgenomen bij erkende en niet-erkende bedrijven. De enquête werd uitgezet vlak vóór de coronacrisis.

3 DE BESLISSING TOT DEELNAME AAN HET SYSTEEM VAN ALTERNEREND LEREN

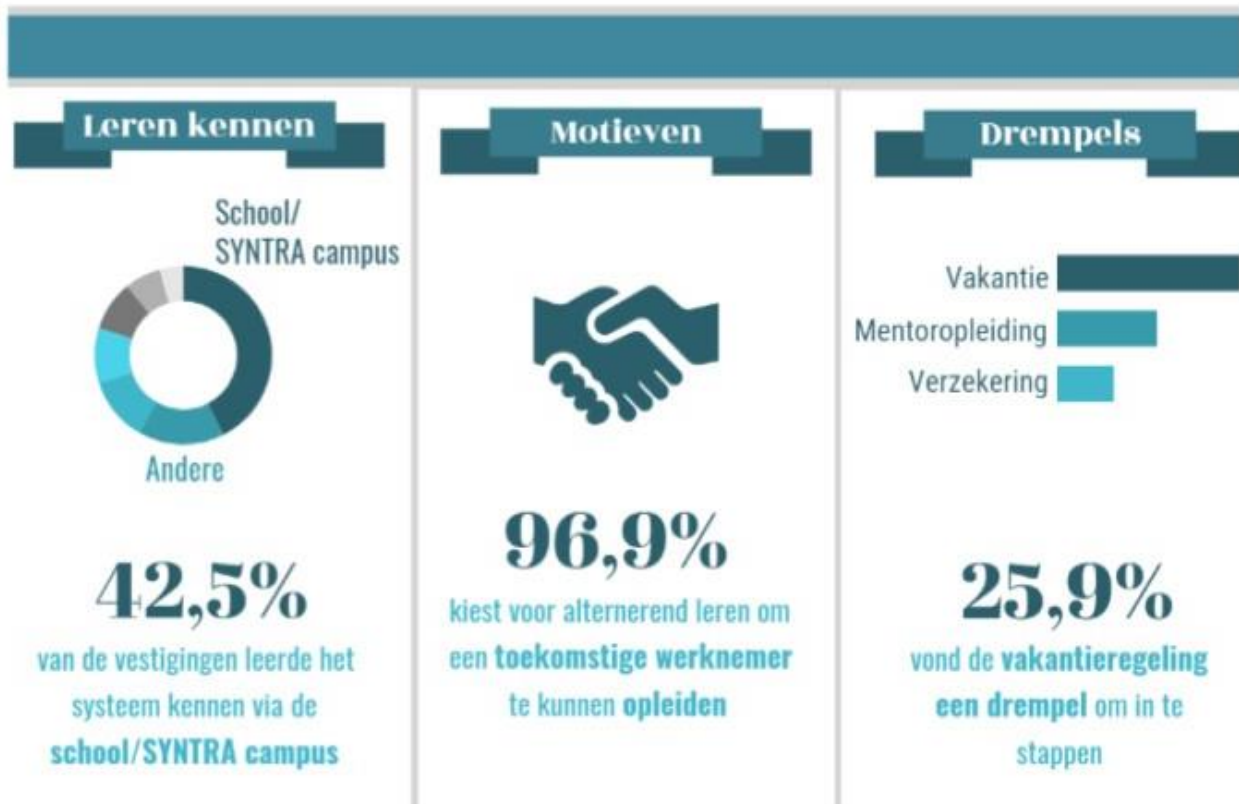
Het systeem van alternerend leren is nog niet bij alle bedrijven gekend. Onze onderzoekspopulatie is daarentegen wél vertrouwd met het systeem en gaf aan hoe ze hiermee in contact kwam. De meeste leerwerkplekken leerden het systeem van alternerend leren kennen via de school/SYNTRA-campus (42,5%). Soms gaat ook de leerling zelf bij de werkgever aankloppen om het systeem voor te stellen.

Er spelen verschillende factoren mee in de beslissing om een erkenning als leerwerkplek aan te vragen. We vroegen aan de bedrijven naar hun motieven. Bijna alle bedrijven geven aan dat men alternerend leren kan aanwenden om toekomstige werknemers op te leiden (96,9%) met het vooruitzicht deze jongeren aan te werven (96,0%). Deze redenen worden aangehaald door respondenten uit erkende en niet-erkende vestigingen. We besluiten hieruit dat werkplekken antwoorden in overeenstemming met het investeringsmotief, maar waar daarnaast ook vanuit een meer persoonlijke en sociale motivatie (het overbrengen van de eigen kennis en passie) gekozen wordt voor het systeem van alternerend leren. In de literatuur wordt het investeringsmotief omschreven als de motivatie van bedrijven die stageleerlingen opleiden omdat ze deze personen dan later kunnen rekruteren. De investeringen in opleiding betalen zich op termijn terug in 'juiste' vaardigheden onder rekruten (Dionisius et al., 2009; Mohrenweiser & Backes-Gellner, 2010).

Verder blijkt uit de antwoorden van de respondenten dat er enkele verplichtingen zijn gestipuleerd in het decreet waar bedrijven soms meer moeite mee hebben. In het bijzonder betreft het de vakantieregeling, die stelt dat jongeren tijdens de schoolvakanties niet mogen werken voor het bedrijf. Ongeveer 26% van de bedrijven geeft aan dat hen dit heeft doen twijfelen om in het systeem van alternerend leren te stappen¹.

¹ De cijfers m.b.t. de ondernemingen gaat steeds over de ondernemingen die een erkenningsaanvraag ingediend hebben. Zij die niet voor alternerend leren gekozen hebben, zijn niet opgenomen in de vragenlijst.

Instap in systeem alternerend leren



4 DE ERKENNINGSAANVRAAG ALS TWEEDE STAP

Alvorens jongeren uit het stelsel van alternerend leren te kunnen opleiden, moeten bedrijven een erkenningsaanvraag indienen in het digitale loket (werkplekduaal.be) van SYNTRA Vlaanderen. Dit gebeurt voornamelijk door de onderneming zelf (46,1%), al wordt deze taak soms ook overgenomen door de school/SYNTRA-campus (27,2%) en in mindere mate door de sectorconsulent (7,1%) of werkplekbegeleider van SYNTRA Vlaanderen (6,7%). Dit gebeurt dan vaak (55,5%) op voorstel van de school/SYNTRA-campus, en minder omdat het te veel tijd vraagt (7,9%), te ingewikkeld is (9,5%) of omdat het bedrijf geen toegang heeft tot de tool (5,9%).

Bij de meeste bedrijven loopt de erkenningsaanvraag probleemloos (70,9%). Werkgevers die wel problemen ondervinden, botsen meestal op onduidelijkheden (44,3%) en administratieve problemen (41,0%). Sommige werkgevers geven dan ook aan dat de erkenningsaanvraag te veel tijd vraagt. Tegelijk wordt door hen ook aangegeven dat dit niet meteen een probleem is, omdat ze bij de school/SYNTRA-campus (65,8%), SYNTRA Vlaanderen (45,8%) en de sector (37,9%) terecht kunnen met hun vragen over de erkenningsaanvraag.

Opdat de erkenningsaanvraag goedgekeurd wordt, dient het bedrijf aan een aantal voorwaarden te voldoen. Zo moet het bedrijf voldoen op het vlak van organisatie en bedrijfsuitrusting om de opleiding van een leerling op de werkplek mogelijk te maken overeenkomstig het opleidingsplan, voldoende financiële draagkracht hebben om de continuïteit van de onderneming te waarborgen en mag het geen veroordelingen opgelopen hebben. Daarnaast moet er een mentor aangeduid worden die een blanco strafblad heeft, minstens 25 jaar oud is, met 5 jaar praktijkervaring in het beroep. Sinds september 2019 dient deze mentor ook een mentoropleiding te volgen.

87,51% van de ingediende erkenningen werd goedgekeurd. Een groep van vestigingen voldoet dus niet om jongeren uit een alternerende opleiding op te leiden. Zelf zien zij het feit dat ze niet het volledige traject kunnen aanbieden als belangrijkste factor om hen niet te erkennen². Volgens de respondenten blijken de financiële situatie (7,68%) en veroordelingen vanuit het verleden (2,56%) slechts in heel uitzonderlijke situaties van invloed te zijn.

Ondanks de afkeuring van hun erkenningsaanvraag, overweegt meer dan één derde van de respondenten van niet-erkende vestigingen om in de toekomst opnieuw een aanvraag voor dezelfde opleiding in te dienen. Zij laten zich niet afschrikken door de negatieve ervaring.

² Bij 39,3% van de bedrijven speelde dit mee, waarvan 23,9% het niet kunnen aanbieden van het volledige traject aangaf als doorslaggevende factor.



Ervaringen erkenningsaanvraag

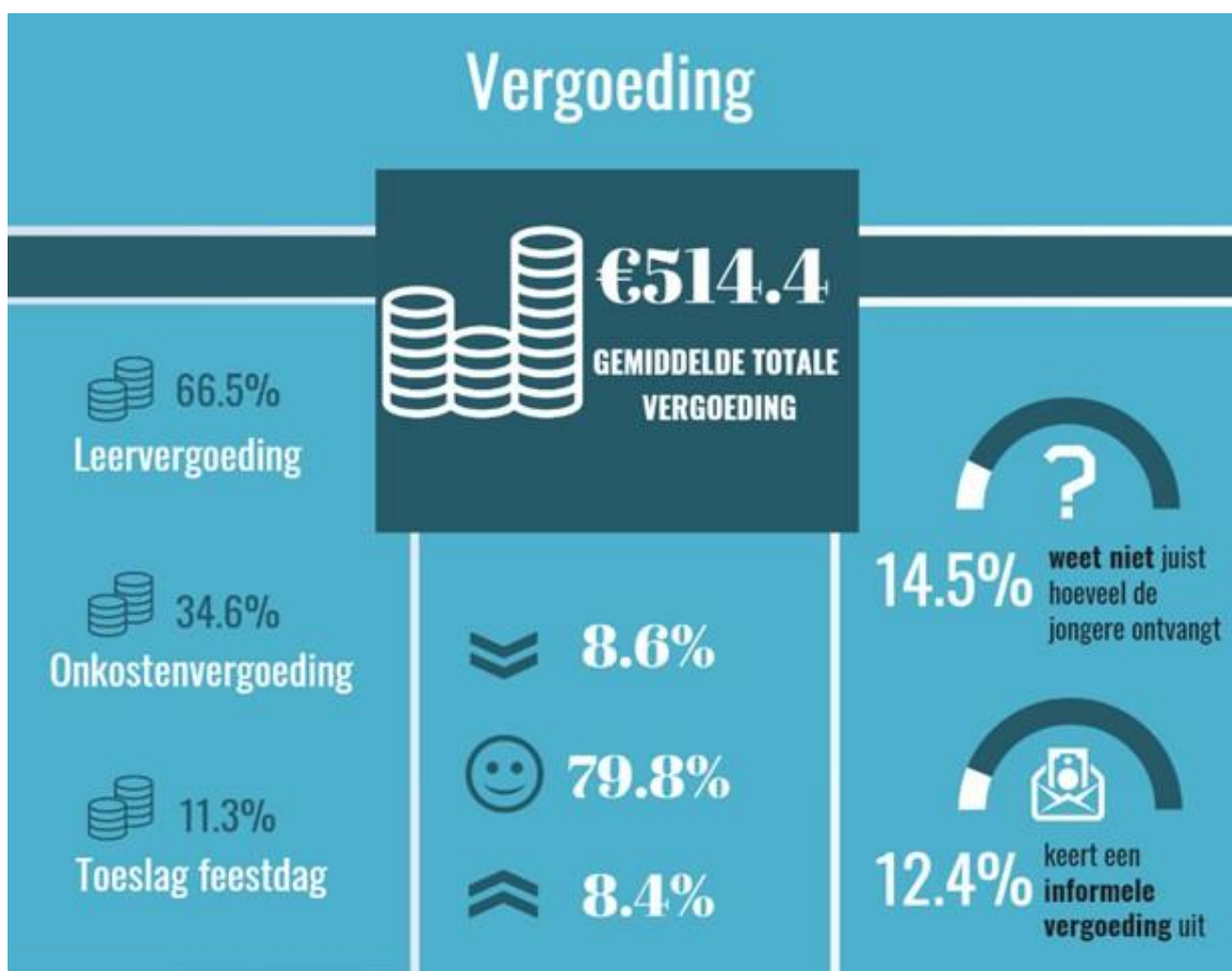


5 LEERVERGOEDINGEN EN FINANCIERINGSINSTRUMENTEN

De financiële aspecten, die verbonden zijn aan het systeem van alternerend leren, kunnen een invloed uitoefenen op enerzijds het aantrekken van jongeren in leren en werken en anderzijds het aanbod van werkplekken door bedrijven (Karmel & Mlotkowski, 2010; Piano et al. 2017). Ons onderzoek onder bedrijven toont aan dat de vergoeding minder meespeelt bij bedrijven die beslisten om in het systeem van alternerend leren te stappen. De meesten (79,8%) zijn namelijk tevreden over de hoogte van de vergoeding (zie figuur). Ze keren gemiddeld 514,4 euro per maand uit aan de jongere. Dit bedrag hangt van enkele factoren af, zoals het jaar waarin de jongere zit, het type overeenkomst, en de extra vergoedingen.

Voor de financiering van het systeem van alternerend leren kunnen bedrijven onder andere een beroep doen op loonkostensubsidies (RSZ- verminderingen), de stagebonus, of de mentorkorting. Dit zijn alleszins de meest gekende vormen van financiering (zie figuur); al maken niet alle bedrijven ervan gebruik. Dit zou mogelijks verklaard kunnen worden door het feit dat de administratieve afhandeling van de financiering niet zo vlot verloopt. De aanvraag voor financiële ondersteuning vraagt namelijk veel administratie (44,5% eens vs. 12,8% oneens) en het is daarnaast niet voor iedereen duidelijk bij welke instanties ze hiervoor terecht kunnen (56.0% oneens).

Tot slot laat men in het midden of deze financieringsmogelijkheden voldoende zijn om uit de kosten te geraken; al is 55% van de bedrijven het ermee eens dat investeringen in alternerend leren op termijn best worden terugverdiend.



6 CONCLUSIE

In een snel veranderende samenlevingen worden nieuwe en andere eisen gesteld aan (toekomstige) werknemers. In dit kader wordt er naar alternerend leren gekeken als een goede manier om jongeren toe te rusten met vaardigheden en competenties die vereist worden op de arbeidsmarkt. Ons onderzoek toont aan dat bijna alle bedrijven vanuit een investeringsmotief inzetten op alternerend leren.

Ten slotte toont ons onderzoek aan dat bedrijven, die alternerend leren aanbieden, over het algemeen tevreden zijn over het systeem. Toch geven ze ook een aantal barrières aan. Zo blijken administratieve vereisten en procedures het sommige bedrijven moeilijk te maken om een erkenningsaanvraag in te dienen. Nochtans blijkt uit de enquête dat bedrijven bij hun erkenningsaanvraag steun vinden bij scholen en SYNTRA-campusen en de sector. Het hoeft dus geen onoverkomelijke barrière te zijn.

7 REFERENTIES:

Dionisius, R., Muehlemann, S., Pfeifer, H., Walden, G., Wenzelmann, F., & Wolter, S. C. (2009). Costs and benefits of apprenticeship training: A comparison of Germany and Switzerland. *Applied Economics Quarterly*, 55(1), 7-37.

Karmel, T. & Mlotkowski, P. (2010). The impact of wages on the probability of completing an apprenticeship or traineeship. (<https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/publications/all-publications/the-impact-of-wages-on-the-probability-of-completing-an-apprenticeship-or-traineeship>)

Mohrenweiser, J., & Backes-Gellner, U. (2010). Apprenticeship training: For investment or substitution?. *International Journal of Manpower*, 31(5), 545-562.

Piano, S., Popov, D. & Cilauro, F. (2017). Estimating the impact of the October 2015 Increase in the Apprentice Rate. (<http://www.frontier-economics.com/uk/en/news-and-articles/articles/article-i4329-estimating-the-impact-of-the-october-2015-increase-in-the-apprentice-rate/>)

Verhaest, D., Baert, S., De Rick, K., De Witte, K., Laurijssen, I., Smet, M., Tobback, I. (2018). *Duaal leren in Vlaanderen: kansen en gevaren*. Gent: Steunpunt Onderwijsonderzoek – Skribis.

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

Juli 2020

