



Vlaanderen
is werk

Een blik op voorgaand onderzoek over de kosten, baten en financiering van duaal leren

4 mei 2020

Auteurs:
An De Coen
Kathy Goffin

INHOUD

Kennisagenda Departement Werk en Sociale Economie.....	3
1 Kosten en baten van duaal leren.....	4
2 Kosten en baten op microniveau: leerlingen.....	4
3 Kosten en baten op mesoniveau: bedrijven.....	5
4 De kosten en baten op mesoniveau: scholen.....	6
5 De kosten en baten op macroniveau: Vlaamse samenleving	6
6 Diverse factoren beïnvloeden de omvang van de kosten en de baten.....	7
7 Financiering.....	8
8 Combinatie van publieke en private financiering	9
9 Beperkte impact van financiële incentives	10
10 Belang van niet-financiële incentives	10
11 Conclusie	11
12 Bekijk de digitale Dualoog over de kosten, baten en financiering van duaal leren... Fout!	
Bladwijzer niet gedefinieerd.	
13 Referenties	11

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'**.

Om duaal leren tot een succes te laten uitgroeien, is de bereidheid van zowel leerlingen, bedrijven, sectoren als opleidingsverstrekkers en onderwijsnetten t.a.v. duaal leren cruciaal. Transparantie over wat duaal leren praktisch inhoudt voor de betrokkenen is cruciaal om tot een win-win situatie te komen. Dit vergt eveneens een helder overzicht over de kosten en baten voor elke betrokken partij, en over de financiële aspecten van het systeem. In dit kader voerde IDEA Consult in 2020 een kosten-baten analyse van duaal leren in Vlaanderen uit in opdracht van het voormalige SYNTRA Vlaanderen.

Deze bijdrage vat de voornaamste vaststellingen samen van de verkennende literatuurstudie die in de eerste fase van het onderzoek werd uitgevoerd. Relevante beleidsdocumenten en wetenschappelijke publicaties werden doorgenomen met oog voor twee zaken:

- 1 De gekende kosten en baten van duaal leren die op basis van voorgaand onderzoek kunnen worden verwacht voor leerlingen, opleidingsverstrekkers, ondernemingen en de bredere Vlaamse samenleving.
- 2 Aandachtspunten voor de financiering van duaal leren.

1 KOSTEN EN BATEN VAN DUAAL LEREN

We maken het onderscheid tussen de kosten en baten op drie niveaus:

- 1 **microniveau**, i.e. het niveau van de leerlingen;
- 2 **mesoniveau**, i.e. het niveau van de bedrijven en de scholen;
- 3 **macroniveau**, i.e. het niveau van de Vlaamse samenleving en arbeidsmarkt.

De kosten en baten voor onderwijskoepels en sectoren komen niet aan bod in de (voornamelijk internationale) literatuur. Deze informatie zal aangevuld worden op basis van het veldwerk in de volgende fase van het onderzoek.

2 KOSTEN EN BATEN OP MICRONIVEAU: LEERLINGEN

Voorgaand onderzoek onderscheidt twee types kosten voor leerlingen:

- Directe kosten, nl. het inschrijvingsgeld en de kost voor studiemateriaal (Kuczera, 2017a).
- Indirecte kosten, nl. de opportuiniteitskosten van het verwerven van opleiding (zie bv. Muehlemann & Wolter, 2014). Het gaat om de inkomsten die een leerling niet verdient tijdens het duaal traject, zoals gederfd loon (Kuczera, 2017a) of vrije tijd (Hoeckel, 2008).

Leerlingen kunnen echter ook meerdere baten ervaren:

- Loon. Voor de uren die op de werkplek worden gespendeerd, ontvangt de leerling in sommige gevallen een vergoeding. In Vlaanderen geldt dit voor leerlingen die minstens 20 uur per week op de werkvloer spenderen.
- Sterke leeromgeving. De ervaring op de werkplek biedt een sterke leeromgeving voor het aanleren van zowel specifieke professionele vaardigheden, als zogenaamde “soft skills” (OECD, 2010).
- Lager risico op schoolmoeheid (SERV, 2017). Onderzoekers stelden vast dat duale leertrajecten jongeren met schoolmoeheid in het onderwijssysteem kan houden (o.a. Verhaest et al., 2018).
- Vlottere transitie onderwijs-arbeidsmarkt. Onderzoek toont aan dat duaal leren kan leiden tot o.a. een lagere werkloosheid van schoolverlaters en beter inzicht in het type werk dat men wil uitvoeren (Kuczera, 2017a). Jongeren uit een duale opleiding zouden vooral beter scoren dan jongeren zonder kwalificatie secundair onderwijs, jongeren met een algemeen vormende opleiding en (in mindere mate) een klassieke voltijdse beroepsgerichte kwalificatie secundair onderwijs (De Witte en Verhaest, 2019).

3 KOSTEN EN BATEN OP MESONIVEAU: BEDRIJVEN

Op bedrijfsniveau worden in de literatuur volgende kosten aangehaald (bv. Muehlemann & Wolter, 2014):

- Loon of vergoeding voor de leerling alsook bijbehorende sociale bijdragen.
- Loon en niet-productieve tijd van de mentor op de werkvloer.
- Rekruterings- en administratieve kosten.
- Kosten m.b.t. infrastructuur specifiek gericht op de opleiding van de leerlingen.
- Materiaalkosten op de werkplek, bv. opleidingsvideo's of -boeken.
- Andere kosten, zoals inschrijvingsgeld voor externe opleidingen, werkkledij, kosten verbonden aan fouten in het productieproces.

Maar ondernemingen ondervinden ook heel wat baten wanneer zij duale trajecten aanbieden.

- De productieve bijdrage van de leerling is een terugverdieneffect dat op korte termijn terugvloeit naar de onderneming.
- Rekruteringsvoordeel. Via duaal leren kunnen toekomstige werknemers aangeworven worden (Muehlemann & Wolter, 2014; Kuczera, 2017a). Dit reduceert aanwervingskosten, inwerkkosten en eventuele ontslagkosten bij een mismatch. Knelpuntvacatures kunnen ook sneller ingevuld worden (Goosens, 2019).
- Versterken van leercultuur en innovatiekracht. Duaal leren biedt een meerwaarde op vlak van organisatorisch leren: mentoren op de werkvloer ontwikkelen hun vaardigheden als opleiders én ontwikkelen nieuwe kennis omdat de leerlingen nieuwe perspectieven en uitdagingen naar boven brengen (Europese Commissie, 2013a).
- Maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het aanbieden van werkplekken voor duaal leren wordt door bedrijven vaak gezien als het opnemen van een maatschappelijke verantwoordelijkheid (OECD, 2010). Dit kan de reputatie van een onderneming versterken (Hoeckel, 2008; Muehlemann en Wolter, 2014).

4 DE KOSTEN EN BATEN OP MESONIVEAU: SCHOLEN

Voorgaand onderzoek over de kosten en baten van duaal leren heeft nauwelijks aandacht voor de kosten en baten van opleidingsverstrekkers. Voor hen worden de investeringen voor volgende activiteiten meegerekend:

- de administratieve voorbereiding;
- het vinden van een werkplek;
- de matching van de leerlingen aan de werkplekken;
- het uitwerken van een opleidingsplan;
- de trajectbegeleiding;
- overleg en klassenraden.

De baten voor opleidingsverstrekkers resulteren uit de nauwe samenwerking met het bedrijfsleven:

- Additionele financiering van onderwijs door het bedrijfsleven (Lavrentieva et al., 2019).
- Een betere reputatie door de betrokkenheid van werkgevers (Europese Commissie, 2013a).
- Betere aansluiting bij de competentienoden op de arbeidsmarkt omdat leerkrachten de ontwikkeling op de arbeidsmarkt nauwer opvolgen (Europese Commissie, 2013a).
- Toegang tot de nieuwste apparatuur en up-to-date technologie (Europese Commissie, 2013a).
- Een betere kwaliteit van het onderwijs in zijn geheel door versterkte samenwerking tussen politiek, de bedrijfswereld, sociale partners en onderwijsinstellingen (Lavrentieva et al., 2019), en zo een opwaardering van alternerende opleidingen.

5 DE KOSTEN EN BATEN OP MACRONIVEAU: VLAAMSE SAMENLEVING

De middelen die de overheid aan duaal leren besteedt, bestaan uit:

- Financiering van de schoolcomponent, via subsidiëring van schoolinfrastructuur, lonen van leerkrachten, handboeken, ... (Chatzichristou et al., 2014).
- Subsidiëring t.a.v. bedrijven, zoals financiële incentives gericht op ondernemingen om hen te stimuleren om werkplekken aan te bieden (Kuczera, 2017a).
- Andere ondersteuningskosten, verbonden aan de standaardisering en centrale aansturing van duale trajecten, de ondersteuning van mentoren en trajectbegeleiders, en het adviseren van het beleid (Kuczera, 2017a).

Duaal leren kan echter ook belangrijke maatschappelijke baten genereren, waaronder de volgende:

- Lagere jeugdwerkloosheid, door een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt (SERV, 2017; Kuczera, 2017b).
- Minder vroegtijdige schoolverlaters door een lager risico op schoolmoeheid (Kuczera, 2017b).
- Betere aansluiting van opleidingen met de noden van de arbeidsmarkt (Cedefop, 2016).
- Ontwikkeling van nieuwe technologieën door het aanmoedigen van de samenwerking tussen allerlei maatschappelijke actoren (Lavrentieva et al., 2019).

6 DIVERSE FACTOREN BEÏNVLOEDEN DE OMVANG VAN DE KOSTEN EN DE BATEN

De hoogte van de kosten en baten van duaal leren voor leerlingen, scholen, bedrijven en de maatschappij wordt beïnvloed door tal van factoren die eigen zijn aan het duaal traject zelf (interne factoren) en door contextuele (externe) factoren.

Voorgaand onderzoek wijst op het belang van de volgende interne factoren:

- Verhouding generieke vaardigheden vs. bedrijfsspecifieke vaardigheden. In een kwalitatief duaal systeem wordt voldoende aandacht besteed aan generieke vaardigheden, die jongeren in meerdere functies en organisaties kunnen toepassen (bv. Kuczera, 2017a).
- Verhouding productieve taken vs. niet-productieve taken. Ondernemingen vragen een goede balans tussen het aantal uren op school en het aantal uren op de werkplek, zodat de opleiding op de werkvloer maximaal geïntegreerd kan worden in productieve taken (Verhaest et al., 2018).
- Verhouding gekwalificeerde taken vs. uitvoerende taken. Een kwalitatief duaal traject heeft voldoende aandacht voor het aanleren van gekwalificeerde taken: taken die normaal door gekwalificeerde en/of ervaren vakmensen worden uitgevoerd (Schönfeld et al., 2016). Door de te doorlopen leercurve vraagt dit op korte termijn een grotere investering voor bedrijven (o.a. Kuczera, 2017a).
- Duurtijd van het duaal traject. Door de te doorlopen leercurve, zal de productiviteit van de leerlingen pas na verloop van tijd de kost van duaal leren voor bedrijven compenseren. Hoe langer het duale traject duurt, hoe groter het terugverdieneffect voor ondernemingen zal worden (o.a. OECD, 2010).
- Het loonniveau. Een hogere vergoeding kan aantrekkelijk zijn voor leerlingen, maar verhoogt de druk voor bedrijven om dat loon te compenseren via een productieve bijdrage, wat een risico inhoudt omtrent de kwaliteit van de opleiding op de werkplek (Muehlemann en Wolter, 2014).
- Aantal werkgevers in een duaal traject. Bij één werkgever kan het rekruteringsvoordeel ten volle spelen (Hoeckel, 2008), maar bij meerdere werkgevers vergroot de garantie dat er voldoende generieke (overdraagbare) vaardigheden aangeleerd worden (Dekocker, 2016).
- Tijd tussen einde duaal traject en afstuderen. Als de transitie naar de arbeidsmarkt meteen volgt op het einde van het duaal traject, is de kans het grootst dat de onderneming de leerling kan aanwerven (OECD 2010).

Naast factoren die eigen zijn aan het duaal traject zelf, hebben ook heel wat contextuele factoren een invloed op de kosten en baten van duaal leren op micro-, meso- en macroniveau:

- De sector en/of studierichting kunnen een invloed hebben op het loonniveau, de specificiteit van de vaardigheden en het aantal gekwalificeerde taken die aangeleerd worden (Chatzichristou et al., 2014).
- De bedrijfsgrootte. In grotere bedrijven wordt doorgaans gemakkelijker aandacht besteed aan generieke vaardigheden (bv. Chatzichristou et al., 2014). Bovendien kunnen schaalvoordelen optreden en kan een groter rekruteringsvoordeel gerealiseerd worden (Muehlemann, 2016; (Mühleman & Wolter, 2014).
- Sociaal partnerschap. Een sterk sociaal partnerschap heeft een invloed op de kwaliteit van het duaal systeem, via de centrale aansturing en standaardisering van de trajecten (Europese Commissie, 2013a).
- Individuele capaciteiten van de leerling. De talenten en de leercapaciteit van jongeren beïnvloeden de snelheid waarmee ze productieve taken zelfstandig kunnen uitvoeren (Kuczera, 2017a). In Vlaanderen zijn arbeidsbereidheid en arbeidsrijpheid noodzakelijke voorwaarden voor een duaal traject (Van den Bossche et al., 2017).
- Leercultuur in een bedrijf. Bedrijven met een gevestigde leercultuur kunnen jongeren op een efficiëntere en effectievere manier klaarstomen voor de productieve en gekwalificeerde taken (Kuczera, 2017a;2017b).
- Rigiditeit van de arbeidsmarkt. Op een rigide arbeidsmarkt is de arbeidsmobiliteit lager en de retentiegraad van leerlingen hoger, waardoor ondernemingen een groter rekruteringsvoordeel ervaren (Muehlemann en Wolter, 2014).
- Krapte op de arbeidsmarkt. Hoe moeilijker het voor een onderneming is om werkkrachten vanuit de externe arbeidsmarkt aan te werven, hoe zwaarder het rekruteringsvoordeel zal doorwegen (Goossens, 2019; Kuczera, 2017a).
- Inclusief karakter van het duaal systeem. Om hierboven besproken maatschappelijke baten te kunnen realiseren, is het belangrijk dat ook jongeren met een kwetsbare achtergrond de weg naar duaal leren vinden (o.a. De Witte & Verhaest, 2019).

7 FINANCIERING

Voorgaand onderzoek naar duaal leren belicht twee aspecten m.b.t. de financiering

- De mate waarin verschillende actoren bijdragen aan de financiering van duaal leren.
- De mogelijkheden en beperkingen van financiële en andere incentives om drempels weg te nemen.

8 COMBINATIE VAN PUBLIEKE EN PRIVATE FINANCIERING

In 2016 publiceerde Cedefop een financieringsmodel dat als 'ideaal' beschouwd kan worden voor een doeltreffende en duurzame implementatie van duaal leren. Dit model stelt vier uitgangspunten centraal (zie figuur 1).



Figuur 1. Uitgangspunten voor een model van cofinanciering (Bron: IDEA Consult o.b.v. Cedefop, 2016)

Ook meer recente studies (o.a. Cedefop, 2019; Euler, 2018; Schmid, 2019; Ziderman, 2016) besluiten dat de kosten idealiter door de betrokken partijen gedeeld worden, al wordt dit nog niet universeel toegepast:

- Het vooropgesteld model van cofinanciering is geïmplementeerd in landen met een sterke traditie in duaal leren, zoals Duitsland, Zwitserland, Oostenrijk (Bliem et al., 2016; Euler, 2018).
- In landen als Italië, Letland, Portugal, Spanje en Zweden blijkt de financiering globaal genomen eerder bij de overheid te liggen dan via cofinanciering geregeld te worden (Cedefop, 2016). Onderwijs – en bij uitbreiding de financiering ervan – dreigt er als een overheidstaak beschouwd te worden (Euler, 2018).

De participatie en ondersteuning van ondernemingen blijkt één van de grootste uitdagingen waar landen tegenaan lopen in het kader van duaal leren (Europese Commissie, 2013a; Cedefop, 2018). Daarom worden verschillende vormen van incentives voorzien om voldoende werkplekken voor duaal leren aan te trekken en te behouden (Dekocker, 2016).

9 BEPERKTE IMPACT VAN FINANCIËLE INCENTIVES

Financiële incentives worden voornamelijk voorzien voor bedrijven om hen te overtuigen om (meer) werkplekken aan te bieden en specifieke groepen leerlingen op de werkvloer op te leiden.

Onderzoekers onderscheiden drie types financiële steunmaatregelen (o.a. Kuczera, 2017a, 2017b; Schmid, 2019):

- 1 Subsidies (vast of variabel bedrag), zoals de Vlaamse stagebonus.
- 2 Fiscale voordelen, zoals fiscaal aftrekbare kosten of belastingverminderingen. In Vlaanderen kunnen ondernemingen beroep doen op de RSZ- korting voor mentoren en de doelgroepvermindering voor leerlingen in een alternerende opleiding.
- 3 Heffingen/werkgeversbijdragen (op de omzet of loonkost), waarbij alle ondernemingen bijdragen, maar enkel diegene die jongeren opleiden via duale trajecten een tegemoetkoming ontvangen. In Vlaanderen is de werking van de sectorfondsen qua scope echter breder dan dual leren.

Het effect van dergelijke incentives blijkt beperkt (Kuczera, 2017b; OESO, 2018; Schmid, 2019):

- Subsidies blijken niet te leiden tot een toename van het aantal werkplekken, maar blijken wel een impact te hebben op het wel versus niet aanbieden van werkplekken (Muehlemann et al., 2005).
- Subsidies zouden er in vergelijking met fiscale voordelen beter in slagen om specifieke groepen werknemers of werkgevers te bereiken (Müller & Behringer, 2012).
- Fiscale voordelen blijven vaak onbenut en zouden vooral grote bedrijven ten goede komen (Müller & Behringer, 2012).
- Ook heffingen zouden grotere ondernemingen disproportioneel veel voordeel opleveren (OECD, 2010).
- Aanzienlijk risico op 'deadweight' wanneer de financiële steun wordt toegekend aan bedrijven die ook zonder incentives dezelfde inspanningen zouden leveren voor het aanbieden van leerwerkplekken (o.a. Kuczera, 2017a).

10 BELANG VAN NIET-FINANCIËLE INCENTIVES

Ook de volgende initiatieven kunnen de baten verhogen of de kosten verlagen (Kuczera, 2017a; 2017b):

- Herontwerpen van dual leren door in te grijpen op bijvoorbeeld de looptijd van duale leertrajecten, de voorziene vergoeding, en de inhoud en organisatie van de werkplekcomponent.
- De opleidingscapaciteit binnen ondernemingen versterken door mentoren/begeleiders te ondersteunen of te investeren in betere leermethoden en opleidingsinfrastructuur.
- Regelgeving aangrijpen om bijvoorbeeld een clause in de overeenkomst op te nemen zodat de leerling na afstuderen nog een bepaalde tijd bij het bedrijf in dienst blijft.
- Imagoversterkende maatregelen om dual leren aantrekkelijker te maken.
- Administratieve ondersteuning voorzien om de drempel te verlagen voor de administratieve verplichtingen.

Het belang van deze maatregelen mag niet onderschat worden. Schmid (2019) geeft zelfs aan dat de meeste incentives idealiter niet-financieel zijn. Volgens Kuczera (2017 a,b) zijn ze waardevol om de volgende redenen:

- Ze zijn doorgaans goedkoper.
- Ze maken duaal leren aantrekkelijker voor werkgevers.
- Ze helpen werkgevers om het potentieel uit de leerlingen te halen.

11 CONCLUSIE

- Duale opleidingen genereren voor alle betrokken actoren zowel kosten als baten.
- Door de gedeelde kosten en baten is een systeem van cofinanciering aangewezen.
- Subsidies kunnen werkgevers overtuigen om werkplekken aan te bieden (versus niet), maar hebben weinig impact op het aantal aangeboden werkplekken.
- De impact van financiële incentives blijkt beperkt.
- Ook niet-financiële steunmaatregelen kunnen de kosten verlagen of de baten verhogen.

12 REFERENTIES

Bliem W., Petanovitsch A., Schmid K. (2016). Dual Vocational Education and Training in Austria, Germany, Liechtenstein and Switzerland. Comparative Expert Study. ibw report, Wien.

Cedefop (2016). Governance and financing of apprenticeships. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 53. <http://dx.doi.org/10.2801/201055>

Cedefop (2018). Apprenticeship schemes in European countries. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/722857>

Cedefop (2019). Analytical framework for apprenticeships. https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_analytical_framework_for_apprenticeships.pdf

Chatzichristou, S.; Ulicna, D.; Murphy, I., and Curth, A. (2014), Dual Education: A Bridge over Troubled Waters? Study Commissioned by the European Parliament, DG for Internal Policies, Policy Department B: Structural and Cohesion Policies Culture and Education (IP/B/CULT/IC/2013_039 - PE529.072), <http://www.europarl.europa.eu/studies> (<http://www.europarl.europa.eu/studies>) .

De Witte, K., & Verhaest, D. (2019). Duaal leren: uitdagingen en aanbevelingen voor de volgende Vlaamse Regering. Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 29(1), 72-78. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.

Dekocker, V. (2016). Klaar voor duaal? Hoe werkgevers stimuleren om mee te stappen in duaal leren? OVER.WERK- Tijdschrift van het Steunpunt Werk, pp. 91-98.



Euler, D. (2018). Engaging the business sector in vocational education and training. Working Tool for the Political Dialogue and Project Design in Development Cooperation. Zurich: Donor Committee For Dual Vocational Education and Training.

European Commission. (2013a). Work-Based Learning in Europe: Practices and Policy Pointers. Policy handbook on Education and Training, published by the European Commission.

Goossens L. (2019). De tewerkstelling van leerjongeren in Vlaanderen. Masterproef aangeboden tot het behalen van de graad van Master in de handelswetenschappen Specialisatie Accounting, auditing en controle. Faculteit economie en bedrijfswetenschappen, KU Leuven, Campus Brussel.

Hoeckel, K. (2008). Costs and Benefits in Vocational Education and Training. OECD.

Kuczera, M. (2017a). Striking the right balance: Costs and benefits of apprenticeship, OECD Education Working Papers, No. 153, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/995fff01-en> (<http://dx.doi.org/10.1787/995fff01-en>)

Kuczera, M. (2017b), "Incentives for apprenticeship", OECD Education Working Papers, No. 152, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/55bb556d-en> (<http://dx.doi.org/10.1787/55bb556d-en>)

Lavrentieva O., Rybalko L., Lakomova O. (2019) Implementation of the Dual System of Vocational Education: History, Trends, Perspectives. In 'The Actual Problems of the world today, Volume 2'. Londen: Sciemsee Publishing, pp. 114-124.

Muehleemann, S. (2016). Making Apprenticeships Profitable for Firms and Apprentices: The Swiss Model. Challenge, 59:5, 390-404. doi:10.1080/05775132.2016.1226096

Muehleemann, S., & Wolter, S. (2014). Return on investment of apprenticeship systems for enterprises: Evidence from cost-benefit analyses. IZA Journal of Labor Policy, 3-25. Opgehaald van <http://www.izajolp.com/content/3/1/25> (<http://www.izajolp.com/content/3/1/25>)

Müller, N. & F. Behringer (2012). Subsidies and Levies as Policy Instruments to Encourage Employer-Provided Training. OECD Education Working Papers, No. 80. Paris: OECD Publishing <http://dx.doi.org/10.1787/5k97b083v1vb-en> (<http://dx.doi.org/10.1787/5k97b083v1vb-en>) .

OECD (2010), Learning for jobs, Synthesis Report of the OECD Reviews of Vocational Education and Training

OECD (2018), Seven Questions about Apprenticeships: Answers from International Experience, OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264306486-en>

Schmid K. (2019). Companies Engaging in Dual VET: Do Financial Incentives Matter? Approaches in Austria, Germany, Liechtenstein and Switzerland Options, Pros and Cons for Reform Processes. ibw-report, Zürich.

Schönfeld, G., Jansen, A., Wenzelmann, F., & Pfeifer, H. (2016). Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe: Ergebnisse der fünften BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)



Van den Bossche P., Gijbels D. Kyndt E., Wille B., De Groof, J. (2017). Inschatten van arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid in duaal leren.

Verhaest, D., Baert, S., De Rick, K., De Witte, K., Laurijssen, I., Smet, M., & Tobback, I. (2018). De invoering van duaal leren in Vlaanderen: Een wetenschappelijke reflectie. Gent: Steunpunt Onderwijsonderzoek.

Ziderman, A. (2016). Funding Mechanisms for Financing Vocational Training: An Analytical Framework. IZA Policy Paper No. 110., IZA – Institute of Labor Economics.



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

mei 2020

