

## GEEN WERK NA EEN OPLEIDING VOOR EEN KNELPUNTBEROEP?

Een analyse van hefboomen voor tewerkstelling  
bij wie niet doorstroomt naar werk

Katleen De Rick, Greet Van Dooren, Steven Groenez & Peter De Cuyper

Onderzoek in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma, in opdracht  
van Vlaams minister van Werk Philippe Muyters



*Gepubliceerd door*  
KU Leuven  
HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING  
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België  
hiva@kuleuven.be  
www.hiva.be

D/2014/4718/typ het depotnummer – ISBN 9789055505494

© 2014 HIVA-KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.  
No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

# Voorwoord

Voor sommige beroepen is de vraag naar werknemers groter dan het aanbod, en is het moeilijk voor werkgevers om de vacatures ingevuld te krijgen. In die gevallen is er sprake van knelpuntberoepen. VDAB heeft een groot aanbod aan finaliteitsopleidingen die werkzoekenden de nodige competenties bijbrengen om in deze beroepen aan de slag te kunnen. Voor deze opleidingen wordt een uitstroom naar werk van 70% als doel vooropgesteld. Gemiddeld stroomt 65% van de deelnemers uit naar werk, maar er zijn grote verschillen tussen de opleidingen onderling. VDAB probeerde eerder al vat te krijgen op de reden van niet-uitstroom door een bevraging van ex-cursisten en werkgevers. Die bevraging bood een eerste zicht op de problematiek, maar ging niet dieper in op een aantal topics zoals ondersteuningsnood, actief zoekgedrag, motivatie, ... Daarnaast waren bepaalde opleidingsdomeinen niet goed vertegenwoordigd in de bevraging. In het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma kreeg het HIVA de opdracht om hierover een meer diepgaand onderzoek uit te voeren. Dit rapport is de weerslag van dit onderzoek.

Wij willen graag de opdrachtgever bedanken voor het in ons gestelde vertrouwen, en ook VDAB voor de goede inhoudelijke ondersteuning bij de opzet van het onderzoek, het aanleveren van de noodzakelijke cijfers en informatie, en voor de uitstekende organisatie van de focusgroepen. Een laatste woord van dank gaat uit naar de ex-cursisten die onze vragen wilden beantwoorden, en naar de werkgevers die bereid waren om een paar uur van hun tijd vrij te maken om hun ervaringen met ons te delen.

Katleen De Rick & Peter De Cuyper  
Promotoren



# Inhoud

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>Lijst afkortingen</b>	<b>7</b>
<b>Lijst tabellen</b>	<b>9</b>
<b>Lijst figuren</b>	<b>11</b>
<b>- DEEL 1 DE onderzoeksopzet -</b>	<b>13</b>
<b>1   Probleemstelling en onderzoeksvragen</b>	<b>15</b>
1.1 Probleemstelling	15
1.2 Onderzoeksvragen	16
<b>2   Onderzoeksmethode</b>	<b>17</b>
2.1 Kwantitatieve en kwalitatieve dataverzameling	17
2.2 De gestandaardiseerde bevraging van werkzoekenden	17
2.2.1 Onderzoekspopulatie	17
2.2.2 Selectie van opleidingen	20
2.2.3 De vragenlijst	23
2.2.4 Afname en respons	24
2.2.5 Analyse	25
2.3 De focusgroepen	25
<b>3   Conceptueel model en operationalisering</b>	<b>27</b>
3.1 Theoretisch kader	27
3.1.1 Human capital-theorie en positional good-theorie	27
3.1.2 Determinanten op het niveau van de werkzoekende	28
3.1.3 Determinanten op het niveau van de werkgever	29
3.1.4 Determinanten op het niveau van de intermediair	30
3.2 Concepten en operationalisering	30
3.2.1 Motivatie en preferenties	31
3.2.2 Zoekgedrag en loopbaancompetenties	32
3.2.3 Competenties en arbeidsprofiel	33
3.2.4 Zachte kenmerken en persoonlijke context	33
3.2.5 Schematische voorstelling van het conceptueel model	35
<b>- DEEL 2 Resultaten -</b>	<b>37</b>
<b>4   Beschrijving van de niet-uitstromers</b>	<b>39</b>
4.1 Socio-demografische kenmerken	39
4.2 Motieven om de opleiding te volgen en houding tegenover werk	39
4.3 De VDAB-interventie: opleiding, stage en begeleiding	41
4.3.1 Praktijkgerichtheid van de opleiding	41
4.3.2 Stage bij de opleiding	42
4.3.3 Begeleiding bij de opleiding	44
4.3.4 Rendement van de opleiding, stage en begeleiding	45
4.4 Het zoeken naar werk	47
4.4.1 Zoekgedrag in de eerste zes maanden na de opleiding	48

4.4.2	Rendement van het zoeken naar werk	51
4.5	Besluit	54
<b>5</b>	<b>Hefbomen in de VDAB-interventie</b>	<b>57</b>
5.1	De VDAB-interventie: een hefboom voor de werkzoekende?	57
5.2	Het onderzoeksmodel getoetst	57
5.2.1	Het theoretisch model	57
5.2.2	Analyse	58
5.3	Resultaten	58
5.3.1	Verband tussen de opleiding, het rendement en het zoekproces	59
5.3.2	Verband tussen de stage, het rendement van de interventie en het zoekproces	60
5.3.3	Verband tussen de begeleiding, de loopbaancompetenties en het zoekproces	62
5.3.4	De rol van motivatie	62
5.3.5	De rol van selectiviteit bij het zoeken naar werk en houding tegenover werk	63
5.3.6	De rol van de socio-demografische kenmerken	64
5.3.7	De rol van de opleidingscluster	64
5.4	Besluit	65
<b>6</b>	<b>Visie en ervaringen van de werkgevers</b>	<b>67</b>
6.1	Werkgevers over de VDAB-interventie	67
6.1.1	Screening en intake	67
6.1.2	Opleiding	68
6.1.3	Stage	70
6.1.4	Begeleiding	71
6.2	Werkgevers over rekrutering en tewerkstelling na de interventie	71
6.2.1	Ervaringen met rekrutering en (duurzame) tewerkstelling van een VDAB-werkzoekende	71
6.2.2	Verwachtingen ten aanzien van VDAB	72
6.2.3	Voorwaarden	72
6.2.4	Grenzen	73
6.2.5	Bijdrage van de werkgevers	73
6.3	Besluit	73
<b>7</b>	<b>Conclusie en aanbevelingen</b>	<b>75</b>
7.1	Conclusies en aanbevelingen omtrent de VDAB-interventie	75
7.2	Aanbevelingen voor een verdere opvolging door VDAB	76
7.3	Suggesties voor verder onderzoek	77
	<b>Referenties</b>	<b>79</b>

# Lijst afkortingen

<b>ESF</b>	Europees Sociaal Fonds
<b>IBO</b>	Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming
<b>VDAB</b>	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding





# Lijst tabellen

Tabel 2.1	Selectie sectoren, secties en opleidingen	21
Tabel 2.2	Clustering van opleidingen met het oog op statistische analyses	23
Tabel 3.1	Verdere invulling van het conceptueel model	35
Tabel 4.1	Demografische kenmerken, volledige steekproef en naar opleidingscluster , in % (n = 415)	39
Tabel 4.2	Motieven om de opleiding te volgen (n = 415)	40
Tabel 4.3	Motieven om de opleiding te volgen naar opleidingscluster (% dat dit motief heeft)	40
Tabel 4.4	Houding tegenover werk en werkloos zijn, in %	41
Tabel 4.5	Praktijkgerichtheid van de opleiding (n = 415), in %	41
Tabel 4.6	Praktijkgerichtheid van de opleiding naar opleidingscluster (% akkoord)	42
Tabel 4.7	Stage bij de opleiding (n = 415)	43
Tabel 4.8	Stage bij de opleiding naar opleidingscluster	43
Tabel 4.9	Leerpotentieel van de stage (n = 264), in %	43
Tabel 4.10	De begeleiding: aanbod, vervulde en onvervulde behoefte, in %	44
Tabel 4.11	De begeleiding: aanbod naar opleidingscluster (% dat deze begeleiding gekregen heeft)	45
Tabel 4.12	Leerrendement (n = 415), in %	45
Tabel 4.13	Leerrendement naar opleidingscluster (% akkoord)	46
Tabel 4.14	Loopbaancompetenties, in %	46
Tabel 4.15	Van stage naar werk (n = 264)	47
Tabel 4.16	Redenen waarom een aanbod tot werk op stageplaats niet leidt tot tewerkstelling (n = 37)	47
Tabel 4.17	Redenen voor einde van tewerkstelling op de stageplaats (n = 43)	47
Tabel 4.18	Zoeken naar werk in de eerste zes maanden na de opleiding (n = 415)	48
Tabel 4.19	Voorkeuren die men had bij het zoeken naar werk	49
Tabel 4.20	Voorkeuren die men had bij het zoeken naar werk naar opleidingscluster, in %	49
Tabel 4.21	Zoekintensiteit in de eerste zes maanden na de opleiding	50
Tabel 4.22	Moelijkheden die men tegenkwam bij het zoeken naar werk (n = 363)	50
Tabel 4.23	Moelijkheden die men tegenkwam bij het zoeken naar werk naar opleidingscluster, in %	51
Tabel 4.24	Betaald werk (n = 415)	52
Tabel 4.25	Betaald werk naar opleidingscluster	52
Tabel 4.26	Zoeken naar werk op het moment van de bevraging (n = 241)	52
Tabel 4.27	Mate waarin opleiding geholpen heeft bij het vinden van job, in %	52
Tabel 4.28	Aansluiting van job bij de opleiding	53
Tabel 4.29	Aansluiting van job bij de opleiding naar opleidingscluster	53
Tabel 4.30	Toepassing van kennis en vaardigheden geleerd in de opleiding in de job, in %	53
Tabel 4.31	Redenen voor einde belangrijkste job in de eerste zes maanden na de opleiding (n = 173)	54
Tabel 5.1	Modelparameters van de confirmatorische factoranalyse	58



# Lijst figuren

Figuur 2.1	Bevragingsopzet	19
Figuur 3.1	Analysekader: determinanten van de uitstroom naar werk	28
Figuur 3.2	Conceptueel model	35
Figuur 5.1	Relaties tussen de opleiding, directe uitkomsten en het zoekproces	59
Figuur 5.2	Relaties tussen de stage, directe uitkomsten en zoekproces	60
Figuur 5.3	Relaties tussen het leerpotentieel van de stage, directe uitkomsten en zoekproces voor ex-cursisten die stage liepen	61
Figuur 5.4	Relaties tussen de begeleiding, directe uitkomsten en zoekproces	62



**- DEEL 1 DE ONDERZOEKSOPZET -**

---



# 1 | Probleemstelling en onderzoeksvragen

## 1.1 Probleemstelling

Observatie van de arbeidsmarkt leert dat er voor sommige beroepen een onevenwicht is tussen het aantal beschikbare werknemers en het aantal gevraagde werknemers, hetzij omdat de vraag naar werknemers kleiner is dan het aanbod, hetzij omdat de vraag groter is dan het aanbod. Het tweede type van onevenwicht, met minder potentiële werknemers dan er vacatures zijn, veroorzaakt het niet kunnen realiseren van de potentiële productie. Beroepen waarin dat tweede type van onevenwicht zich voordoet, noemt men knelpuntberoepen.

VDAB houdt als arbeidsmarktregisseur en belangrijke arbeidsmarktspeler de vinger aan de pols van de vacaturemarkt in Vlaanderen en maakt overzichten van knelpuntvacatures en knelpuntberoepen en de oorzaken hiervan. Om een beroep te bestempelen als knelpuntberoep, gebruikt VDAB een aantal criteria, zoals vervullingspercentage, vervullingstijd of looptijd van de vacatures en de mening van experts. Kwantitatieve tekorten (er zijn te weinig mensen die in aanmerking komen om een beroep uit te oefenen) vormen de voornaamste oorzaak voor het grootste deel van de knelpuntberoepen (VDAB, 2011). Al jarenlang worden verschillende acties ondernomen om de knelpunten te remediëren, maar de knelpunten op de arbeidsmarkt nemen niet af, integendeel. En bovenop de huidige tekorten op de arbeidsmarkt, komt in de nabije toekomst ook een groei van de vervangingsvraag. Een en ander wijst erop dat de knelpuntberoepen een complexe problematiek vormen. Het wordt algemeen onderkend dat de problematiek voor een belangrijk deel is terug te voeren tot een probleem van mismatch in vereiste en aangeboden competenties, maar dat er ook tal van andere factoren meespelen in het niet tot stand komen van deze skill matching. Het Vlaamse beleid zet hoog in op het aanbieden van opleidingen die maximaal inspelen op de huidige en toekomstige noden van de arbeidsmarkt via de competentiecentra van VDAB en uitbestedingen van opleidingen door VDAB. Hiervoor is de opleidingsprogrammatie en de praktijk- en bedrijfsgerichtheid van de opleidingen zo opgevat dat de finaliteits- en knelpuntopleidingen maximaal beantwoorden aan de arbeidsvraag.

Voor de uitstroom van de deelnemende werkzoekenden naar werk worden specifieke doelen vooropgesteld: het jaarlijks ondernemingsplan van VDAB stelt dat 70% van de deelnemers moet uitstromen naar werk. Uit de door VDAB opgevolgde kwantitatieve gegevens blijkt dat er sprake is van een stabilisatie in het niveau van de uitstroom: ongeveer 65% van de deelnemers stroomt uit naar werk. Dat is dus minder dan vooropgesteld. Uit VDAB-gegevens blijkt wel dat er grote verschillen zijn naargelang de opleiding: sommige opleidingen kennen een hoge uitstroom naar werk, andere opleidingen kennen een lagere uitstroom. Voor deze laatste opleidingen lijkt bijsturing noodzakelijk.

Eerder probeerde VDAB al om vat te krijgen op de redenen voor het niet uitstromen naar werk na het volgen van een beroepsspecifieke opleiding, meer bepaald via een bevraging van ex-cursisten en werkgevers (VDAB, 2011). Deze bevraging bood een kwalitatief breedtezicht op de problematiek, maar ging niet dieper in op een aantal topics zoals ondersteuningsnood, actief zoekgedrag, motivatie, ... Daarnaast waren bepaalde sectoren ondervertegenwoordigd. Centraal in dit onderzoek staat dan ook het verkrijgen van een grondig inzicht in de aansluitingsproblematiek en dit vanuit een meervoudig perspectief.

## 1.2 Onderzoeksvragen

Een grondig inzicht in de aansluitingsproblematiek vanuit een meervoudig perspectief is er nog niet in Vlaanderen, zeker niet voor matchingproblemen met betrekking tot de inhoudelijke aansluiting tussen opleiding en beroep. Dat inzicht is wel noodzakelijk om te weten welke mogelijkheden, zowel structureel als inhoudelijk, opleidingsverstrekkers zoals VDAB hebben om de aansluiting tussen opleidingen en knelpuntberoepen te verbeteren en welke beperkingen er zijn. Het verschaffen van dit inzicht is dan ook de doelstelling van dit onderzoek. Concreet staan volgende onderzoeksvragen centraal:

1. Wat zijn de oorzaken van het niet-uitstromen naar werk bij deelnemers aan de VDAB-beroepsopleidingen?
  1. Wat zijn oorzaken op het niveau van het individu?
  2. Wat zijn oorzaken gerelateerd aan de opleiding en begeleiding verstrekt door VDAB?
  3. Wat zijn oorzaken aan werkgeverszijde?
2. Op welke manieren (structureel, inhoudelijk, ...) kan VDAB ingrijpen op de oorzaken en zodoende de uitstroom van de beroepsopleiding naar de arbeidsmarkt te verbeteren?
3. Aan de hand van welke instrumenten (welke bevragingssitems, wanneer te bevragen, bij wie, hoe) kan VDAB de uitstroom naar werk in de toekomst evalueren?



## 2 | Onderzoeksmethode

### 2.1 Kwantitatieve en kwalitatieve dataverzameling

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, werden twee methodes gebruikt. Eerst werd een gestandaardiseerde bevraging georganiseerd om zicht te krijgen op de groep van werkzoekenden die na een opleiding die gericht is op een knelpuntberoep toch niet uitstromen naar werk. Vervolgens werden focusgroepen georganiseerd met werkgevers om hun ervaringen in kaart te brengen en na te gaan wat volgens hen de hefbomen zijn om de doorstroming van werkzoekenden naar knelpuntberoepen te verbeteren. Doorheen het onderzoek werden experts geraadpleegd (academische onderzoekers en VDAB-experten).

### 2.2 De gestandaardiseerde bevraging van werkzoekenden

Voor de gestandaardiseerde bevraging van werkzoekenden gebeurden de volgende onderzoeksactiviteiten:

- de onderzoekspopulatie werd afgebakend;
- er werd een selectie gemaakt van knelpuntopleidingen die nader zouden worden onderzocht;
- de vragenlijst werd ontwikkeld;
- een telefonische enquête werd georganiseerd met het oog op een respons van 500 ex-cursisten;
- de gegevens werden geanalyseerd met univariate en multivariate statistische analyses.

Deze activiteiten worden hieronder achtereenvolgens beschreven.

#### 2.2.1 Onderzoekspopulatie

We bakenen de onderzoekspopulatie als volgt af:

*“Personen die een door ons geselecteerde beroepsspecifieke opleiding leidend naar een knelpuntberoep<sup>1</sup> met succes hebben afgerond binnen een opleidingscluster die afgerond werd in de periode januari 2012 tot en met februari 2013 en (1) die zes maanden na het beëindigen van de opleidingscluster, niet aan het werk zijn en (2) binnen die zes maanden niet of maximum 3 maanden gewerkt hebben.”*

We opteren voor deze afbakening omdat ze aansluit bij de door VDAB en beleid gehanteerde uitstroomindicator. Uitstroom naar werk wordt namelijk gemeten aan de hand van de werkloosheids-categorie op het einde van de zesde maand na het einde van de opleidingscluster. (Een opleidingscluster is een groep van opleidingen bij eenzelfde cursist die niet onderbroken wordt door een periode van zes maanden zonder opleiding.) Omdat de niet-uitstroom naar werk gemeten wordt met een zeer eenvoudige indicator (wel of niet tewerkgesteld zijn op een bepaalde dag), is de groep niet-uitstromers niet per definitie sterk te onderscheiden van de groep die op die dag wel werk heeft (men kan immers vlak voor het meetmoment werk gehad hebben of vlak na het meetmoment alweer geen werk meer hebben). Daarom verstrengden we zelf het criterium en voegden we eraan toe dat een niet-uitstromer in de eerste zes maanden na de opleiding hooguit drie maanden gewerkt

---

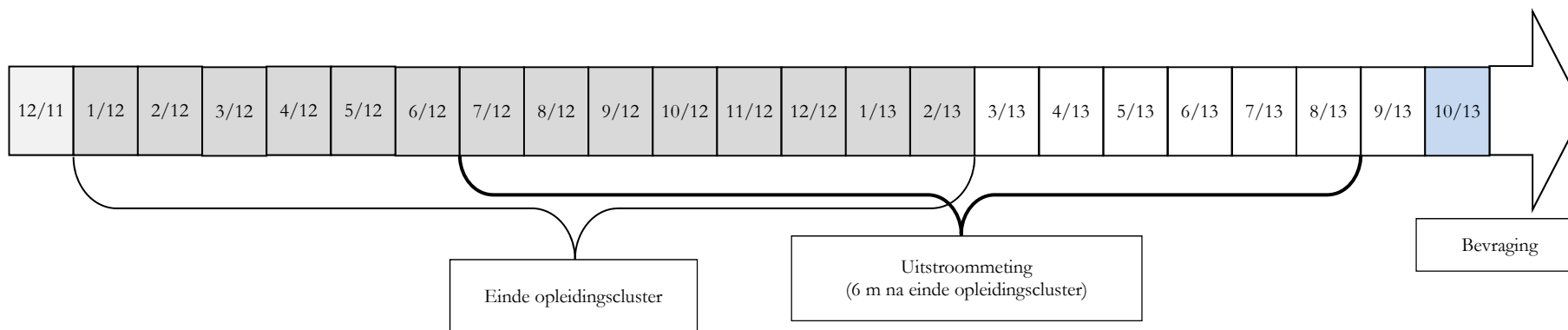
<sup>1</sup> Deze ressorteren onder module 4 van de VDAB-trajectmodules.

mag hebben. Op basis van de beschikbare administratieve data (Dimona) over de tewerkstelling van ex-cursisten konden we het aantal dagen met een arbeidscontract (uitzendarbeid, arbeid in loondienst of zelfstandige arbeid) per maand berekenen. Om een groep af te bakenen die slechts beperkt gewerkt heeft, kozen we voor de grens van 90 contractdagen in 6 maanden.

Dat het hier gaat om personen die de opleiding met succes hebben afgerond, is belangrijk omdat we zo zicht kunnen krijgen op de factoren die bepalen dat iemand niet doorstroomt naar werk, gegeven dat men een opleiding die leidt tot een knelpuntberoep succesvol beëindigd heeft. Het is immers in het bijzonder van die mensen dat men zou mogen verwachten dat ze werk vinden. Een opleiding met succes hebben afgerond, wordt gedefinieerd als de opleiding volledig gevolgd en gunstig beëindigd hebben of de opleiding hebben verlaten wegens een tewerkstelling.

Figuur 2.1 geeft weer in welke periode opleidingen beëindigd werden, de periode waarin voor de betreffende cursisten nagegaan werd of ze al dan niet uitgestroomd zijn naar werk, en de periode van de bevraging.

Figuur 2.1 Bevravingsopzet



### 2.2.2 Selectie van opleidingen

Het doel van het onderzoek bestaat erin om een zicht te krijgen op de factoren die bepalend zijn voor wel of niet uitstromen naar werk, maar ook om aanknopingspunten te bieden voor het bijsturen van specifieke opleidingen. Daarom wensten we oorspronkelijk 10 tot 15 opleidingen te selecteren. We stelden een minimumrespons van 30 niet-uitstromers per opleiding voorop. Bij een responsgraad van 40% betekent dit dat er per opleiding 75 niet-uitstromers moeten zijn. Na grondige dataverkenning bleek dit niet mogelijk te zijn. Het aantal niet-uitgestroomde deelnemers per opleiding op jaarbasis was te klein om een voldoende grote respons te kunnen garanderen. Veralgemeenbare uitspraken over de redenen voor niet-uitstroom per opleiding zouden dan niet mogelijk zijn. VDAB deelt zijn opleidingsaanbod echter niet alleen in opleidingen (bv. metselen), maar ook in opleidingssecties (bv. metselen en basistechnieken bouw), opleidingssectoren (bv. ruwbouw) en beroepenclusters (bv. bouw en hout). Er werd geopteerd om (1) waar mogelijk opleidingen te selecteren, (2) indien er onvoldoende niet-uitstromers waren de gehele opleidingssectie te selecteren, (3) indien er dan nog niet voldoende niet-uitstromers waren alle opleidingssecties binnen de opleidingssector te selecteren bij wie de uitstroom onder het VDAB-gemiddelde van 65% ligt.

In een eerste stap schoven VDAB-verantwoordelijken van de verschillende opleidingssecties een aantal knelpuntopleidingen en secties naar voren waarvoor de uitstroom 6 maanden na het beëindigen van de opleiding onder de vooropgestelde norm van 70% lag en waarvoor men in het duister tast over de redenen van niet-uitstroom. In een tweede stap verkenden we administratieve data over deelnemersaantallen en uitstroompercentages van deze knelpuntopleidingen, rekening houdend met de periode waarin de cursist de opleidingscluster beëindigde. Enkel de opleidingen werden geselecteerd waarbij de kans reëel was dat er voldoende respondenten zouden zijn om statistisch betekenisvolle uitspraken te doen. Hierbij werd ook gecontroleerd of het beroep waarnaar de opleiding toelidde in de relevante periode nog steeds een knelpuntberoep was. Tot slot werd nog nagegaan of de selectie voldoende gevarieerd was in de door VDAB toegekende redenen voor niet-uitstroom: met name kwantitatief, kwalitatief en arbeidsomstandigheden.<sup>2</sup> Tot slot zorgden we ervoor dat een aantal van de meest problematische opleidingen geselecteerd werden, met name opleidingen met een relatief groot aandeel cursisten, met minder dan 60% uitstroom 6 maanden na het beëindigen van de opleidingscluster (het ging hier om opleidingen met meer dan 20 niet-uitstromers op jaarbasis).

De uiteindelijke selectie bevat opleidingen en opleidingssecties die tot 11 opleidingssectoren behoren, en een categorie 'meest problematische opleidingen'. In onderstaande tabel worden de geselecteerde opleidingssecties weergegeven, inclusief de sector waartoe ze behoren, het uitstroompercentage (gemeten 6 maanden na het beëindigen van de opleidingscluster) op jaarbasis, het aantal niet-uitgestroomde deelnemers op jaarbasis en de door VDAB toegekende redenen voor knelpuntkarakter van het beroep (kwantitatieve of kwalitatieve tekorten van arbeidskrachten, de arbeidsomstandigheden van het beroep).

---

<sup>2</sup> Bron: knelpuntrapporten VDAB.

Tabel 2.1 Selectie sectoren, secties en opleidingen

Opleidingssector	Opleidingssectie	% uitstroom naar werk op jaarbasis <sup>1</sup>	N niet-uitstromers op jaarbasis <sup>1</sup>	Oorzaken <sup>2</sup>
Ruwbouw	Metselen en basistechnieken bouw	60,6	107	Kwalitatief
	Bekisten en ijzervlechten	69,0	26	Kwantitatief
Afwerking bouw	Pleisterwerken	61,5	42	Arbeidsomstandigheden, kwalitatief
	Schilderen en decoreren	67,1	54	
	Vloeren en tegelzetten	65,3	44	
	Dakdekken	61,0	28	
Installatie en elektr. bouw	Installeren cv en sanitair	61,0	52	Kwantitatief, kwalitatief
	Residentiële elektriciteit	63,5	59	Kwantitatief, kwalitatief
Lastechnieken	Lassen	61,7	106	Kwalitatief
Handel	Winkelverkoop	59,7	151	Kwalitatief, arbeidsomstandigheden
	Contactcentermedewerker	50,6	40	Arbeidsomstandigheden
	Commerciële administratie	53,0	44	
Primaire sector	Groenwerk	56,6	78	Kwalitatief, arbeidsomstandigheden
	Land- en tuinbouw	35,0	11	
Horeca	Keukentechnieken	54,9	228	Kwalitatief, arbeidsomstandigheden
	Zaaltechnieken	39,2	45	Arbeidsomstandigheden, kwalitatief
Schoonmaak en onderhoud	Schoonmaken bij mensen thuis	63,3	178	Arbeidsomstandigheden, kwalitatief
Goederenbehandeling	Goederenbehandeling	55,0	64	
	Verhuistechnieken	50,0	7	
Social profit	Kinderopvang	62,8	48	Kwalitatief
ICT	ICT ontwikkeling	65,0	88	Kwantitatief

Categorie problematische opleidingen	Opleidingssectie	% uitstroom naar werk op jaarbasis <sup>1</sup>	N niet-uitstromers op jaarbasis <sup>1</sup>	Oorzaken <sup>2</sup>
Industriële onderhouds- en productietechnieken	Productie operator	61,0	48	Kwalitatief
Media en cultuur	Podium en visuele technieken	46,5	31	
Confectie		58,0	20	
Wegtransport	Individueel personenvervoer	53,5	38	Arbeidsomstandigheden
Metaalconstructie	Stellingbouw	55,0	23	Kwantitatief, kwalitatief

<sup>1</sup> Uitstroomcijfers van opleidingsclusters beëindigd tussen 01/12/2011 en 30/11/2012, met uitstroom gemeten 6 maanden na het beëindigen van de opleidingscluster.

<sup>2</sup> Voor zover beschikbaar, naar de lijst van knelpuntberoepen in Vlaanderen, 2013, VDAB Studiedienst.

Bron VDAB data, bewerking HIVA

Daarna werd gecontroleerd of deze opleidingen toelieden naar een beroep dat in de bestudeerde periode wel degelijk een knelpuntberoep was. Dat leidde tot enkele wijzigingen in de categorie ‘varia’. Met het oog op de kwantitatieve analyses werden de opleidingen tot slot gehergroepeerd. Tabel 2.2 geeft deze groepering weer.

**Tabel 2.2 Clustering van opleidingen met het oog op statistische analyses**

Clusters	Opleidingssectie
Werven	Metselen en basistechnieken bouw Bekisten en ijzervlechten Pleisterwerken Schilderen en decoreren Vloeren en tegelzetten Dakdekken Installeren cv en sanitair Residentiële elektriciteit
Metaal	Lassen Stellingbouwer Draaien en frezen
Handel	Winkelverkoop Commerciële administratie (callcenter, onthaal)
Groensector	Groenwerk Land- en tuinbouw
Horeca	Keukentechnieken Zaaltechnieken
Schoonmaak	Schoonmaken bij mensen thuis
ICT	ICT ontwikkeling
Diversen	Productie operator//Productietechnieken confectie Technisch ontwerp confectie//assistent podiumtechnicus//kinderopvang Ontwerp bouw//automechanica//

### 2.2.3 De vragenlijst

Om een diepgaand zicht te krijgen op mogelijke redenen voor niet-uitstroom naar werk en relevante concepten hieromtrent startten we met een verkennende literatuurstudie naar mogelijk relevante theorieën en concepten. De hieruit verkregen inzichten werden aangevuld met interviews met VDAB-experten (een servicemanager, drie klantenconsulenten, twee AMC<sup>3</sup>-coaches, drie instructeurs en een stagebegeleider). Op basis hiervan kwamen we tot een conceptueel model dat in het volgende hoofdstuk wordt toegelicht. Dit vormde de basis voor de ontwikkeling van de vragenlijst voor de telefonische enquête bij ex-cursisten. Tot slot werd de vragenlijst aangepast op basis van input van de VIONA-stuurgroep, onderzoeksexperten en VDAB-experten. De vragenlijst werd zoveel mogelijk samengesteld op basis van bestaande schalen en vragenbatterijen.

3 AMC: Arbeidsmarktcompetenties.

De vragenlijst bestaat uit de volgende onderdelen:

1. vragen met betrekking tot de interventie van VDAB:
  - a) opleiding: redenen voor deelname aan de opleiding, de praktijkgerichtheid van de opleiding, wel of geen stage, het leerpotentieel van de stage;
  - b) begeleiding: verkregen begeleiding en de behoefte eraan, op het vlak van loopbaancompetenties en het zoeken naar werk.
2. vragen om het onmiddellijke rendement te meten:
  - a) het leerrendement;
  - b) loopbaancompetenties;
  - c) tewerkstelling op de stageplaats.
3. vragen met betrekking tot het proces van het zoeken naar werk: wel of niet zoeken (en in het laatste geval de redenen hiervoor), intensiteit en scope van zoeken, selectiviteit bij het beoordelen van vacatures, moeilijkheden die men tegenkwam bij het solliciteren;
4. vragen over de arbeidssituatie in de eerste zes maanden na de opleiding: al of niet tewerkgesteld zijn, aantal jobs, aansluiting van de laatste job bij de opleiding, mate waarin aangeleerde competenties gebruikt werden, redenen voor beëindiging van de tewerkstelling;
5. de situatie van de ex-cursist op het moment van de bevraging: werkend of werkzoekend, waarbij voor de eerste groep vragen opgenomen werden over de aansluiting van de job bij de opleiding, bruikbaarheid van de opleiding voor het vinden en bij het uitvoeren van de job, en voor de tweede groep vragen over het zoeken naar werk (wel of niet zoeken, scope van het zoeken, redenen voor het niet-zoeken);
6. vragen over de achtergrondkenmerken: houding tegenover werk en socio-demografische kenmerken (geslacht, leeftijd, allochtone herkomst, niveau van het Nederlands).

In het volgende hoofdstuk wordt het theoretische model waarop het onderzoek is gebaseerd, beschreven en wordt ook aangegeven hoe het conceptueel model geoperationaliseerd werd of met andere woorden welke meetinstrumenten precies werden gebruikt. Vooral de bevraging startte werd de vragenlijst grondig getest door de onderzoekers en door het enquêtebureau en uiteindelijk ook bij 10 ex-cursisten. Deze test leidde tot een herziening van de vragenlijst waarbij een aantal vragen geschrapt werden om de duur van de enquête te beheersen en waarbij een aantal vragen vereenvoudigd werden omdat ze te moeilijk bleken te zijn voor de doelgroep.

#### 2.2.4 Afname en respons

De gegevens werden verzameld via een telefonische enquête bij de ex-cursisten, door getrainde enquêteurs. Het telefonisch interview duurde gemiddeld bijna 20 minuten. Om de kans op respons te vergroten, werd elke ex-cursist zo nodig meerdere malen opgebeld, en dit op verschillende momenten (ook 's avonds en in het weekend). Tegelijk werd ook voor een lange enquêteperiode gekozen, namelijk van oktober 2013 tot eind december 2013.

Er waren 1 878 werkzoekenden (of 41,3% van de ex-cursisten) die geslaagd waren voor de geselecteerde opleidingen in de afgebakende periode en zes maanden na het einde van de opleiding geen werk hadden. Uit dit bestand werden nog 184 personen (of 9,8%) verwijderd omdat ze meer dan drie maanden gewerkt hadden in de eerste zes maanden na de opleiding (zie afbakening onderzoekspopulatie). Voor de overblijvenden waren niet alle contactgegevens correct. Het uiteindelijke bestand bevatte 1 307 ex-cursisten, waarvan we correcte contactgegevens hadden. Tien daarvan werden benut voor de proefenquête. Daarnaast werd 15% van de ex-cursisten niet bereikt. Van de 1 070 ex-cursisten die wel bereikt werden, was 39% bereid om mee te werken en was er een volledig gerealiseerd interview, bleek bij 31% de taalbarrière te groot om het interview af te nemen of te voltooien, en weigerde 27%. Een aantal cursisten (2%) gaf aan de opleiding niet gevolgd te hebben. De bevraging resulteerde in gegevens voor 423 respondenten.



Gegeven dat het aandeel ex-cursisten waarvan de contactgegevens niet (meer) correct was, veel groter was dan verwacht (23%) en dat ook de omvang van de taalbarrière onderschat was (20% van het totaal aantal geselecteerde cursisten), bleek het niet mogelijk om voor elk van de geselecteerde opleidingsclusters voldoende respondenten te hebben om een goede analyse naar opleidingscluster mogelijk te maken. Daarom werd besloten om een aantal opleidingsclusters samen te voegen of te herschikken (zo werden de cluster ruwbouw, afwerking bouw en elektriciteit samengevoegd tot een cluster ‘werven’ en werd de opleidingssector metaalconstructie samen met de opleidingssector las-technieken ondergebracht in een cluster ‘metaal’). De 423 respondenten verdelen zich als volgt over de opleidingsclusters: 83 in ‘werven’, 40 in ‘metaal’, 60 in ‘handel’, 30 in ‘groen’, 57 in ‘horeca’, 53 in ‘schoonmaak’, 30 in ‘ICT’ en 70 in de cluster ‘diversen’.

### 2.2.5 Analyse

De data werden geanalyseerd met SAS (voor de univariate en bivariate analyses waarbij ook de verschillen tussen de opleidingen statistisch getoetst werden) en met Mplus (voor de factoranalyses en de padanalyses). Indien een toets van de verschillen tussen de verschillende opleidingsclusters statistisch niet mogelijk was, wordt dit aangegeven in de tabellen. Bij de beschrijvende analyse werden gewichten gebruikt, aangezien de kans op respons bepaald bleek te zijn door allochtone herkomst, niveau van het Nederlands en scholingsniveau. (Omdat voor elke ex-cursist die tot onze populatie behoorde een aantal basisgegevens aanwezig waren in de VDAB-databank, kon een vergelijking gemaakt worden tussen de personen bij wie een enquête gerealiseerd werd en de groep waarbij dat niet het geval was.) Via een logistische regressie werd de kans op een gerealiseerd interview bepaald en deze kans werd omgezet naar een weegcoëfficiënt. Meer informatie over de factoranalyses en de padanalyse wordt gegeven in het hoofdstuk waarin de resultaten ervan worden gerapporteerd.

## 2.3 De focusgroepen

De ervaringen en visie van de werkgevers werden in kaart gebracht via focusgroepen. Hiervoor werden drie sessies georganiseerd op drie verschillende locaties, met in totaal 27 deelnemers:

Cluster	Plaats	Aantal deelnemers
Handel en ICT	Leuven	10
Werbberoepen en metaal	Roeselare	9
Horeca en schoonmaak	Antwerpen	8

De werkgevers werden gerekruteerd door VDAB, door regionale contactpersonen. De voorwaarde was dat men enige ervaring moest hebben met werkzoekenden uit de VDAB-opleidingen (bv. omdat men samenwerkt met VDAB voor de opleiding, omdat men stageplaatsen aangeboden heeft, of via het rekruteringsproces).

Het gesprek werd gestructureerd aan de hand van de grote onderdelen van het conceptueel model (de VDAB-interventie met intake/screening, opleiding, stage en begeleiding, het rekruteringsproces en eventuele tewerkstelling). Om het gesprek op gang te brengen werden enkele beschrijvende resultaten uit de survey bij ex-cursisten voorgesteld. Tijdens het gesprek werd zowel gepeild naar de ervaringen met werkzoekenden uit de VDAB-opleidingen, als naar wat men van VDAB verwacht en wat de werkgevers zelf (kunnen) doen. Elk gesprek duurde anderhalf à twee uur en werd op band opgenomen.



## 3 | Conceptueel model en operationalisering

### 3.1 Theoretisch kader

De uitstroom of niet-aansluiting van opleidingen naar de arbeidsmarkt (i.c. tussen finaliteitsgerichte VDAB-beroepsopleidingen en (knelpunt)beroepen) is het resultaat van het samenspel van drie groepen van actoren: de werkzoekende, de werkgever en de intermediair. De determinanten van de uitstroom zijn dan ook op verschillende niveaus te situeren: het individuele niveau, het niveau van de opleiding en begeleiding (en andere vormen van ondersteuning die samen met de beroepsspecifieke opleiding aangeboden worden), het niveau van de werkgever en aanwezige jobaanbod. Op elk van deze niveaus wordt het handelen van actoren bovendien beïnvloed door vigerende instituties op het vlak van werving en selectie enerzijds en uitkering, activering en zoekgedrag anderzijds (Gangl, 2002; Descy & Tessaring, 2001; Wijers & Meijers, 1996). Het individu, het opleidings- en begeleidingssysteem en de arbeidsmarkt (in casu de structuur van tewerkstelling, banen en ondernemingen) interageren dus op een complexe wijze met elkaar.

#### 3.1.1 Human capital-theorie en positional good-theorie

Om de verschillende relevante factoren op de drie niveaus te identificeren vertrekken we vanuit de combinatie van twee brede theoretische perspectieven die we *grosso modo* kunnen onderscheiden in de literatuur over de aansluiting tussen opleiding en werk: de *human capital* theorie en de *positional good* theorie (Bills, 2003; Weiss, 1995; Rosenbaum et al., 1990).<sup>4</sup> De *human capital* theorie gaat er vanuit dat productiviteit gekoppeld is aan een individu en zijn stock van *human capital*. Het onderwijs of de opleiding heeft een invloed op dit *human capital*, op kennis en vaardigheden en verhoogt zo de productiviteit. Met andere woorden, het zijn de kenmerken van de opleiding zelf en de persoonlijke competenties die de productiviteit van het individu zullen verhogen en dus zijn of haar kansen op uitstroom beïnvloeden. Om de uitstroom te verhogen zal het dus nodig zijn om de competenties van het individu te verbeteren door aan de opleiding te sleutelen of bijkomende acties te voorzien op het vlak van nog ontbrekende competenties (algemene, technische of niet-cognitieve competenties) en bedrijfsgerichtheid (bv. stages).

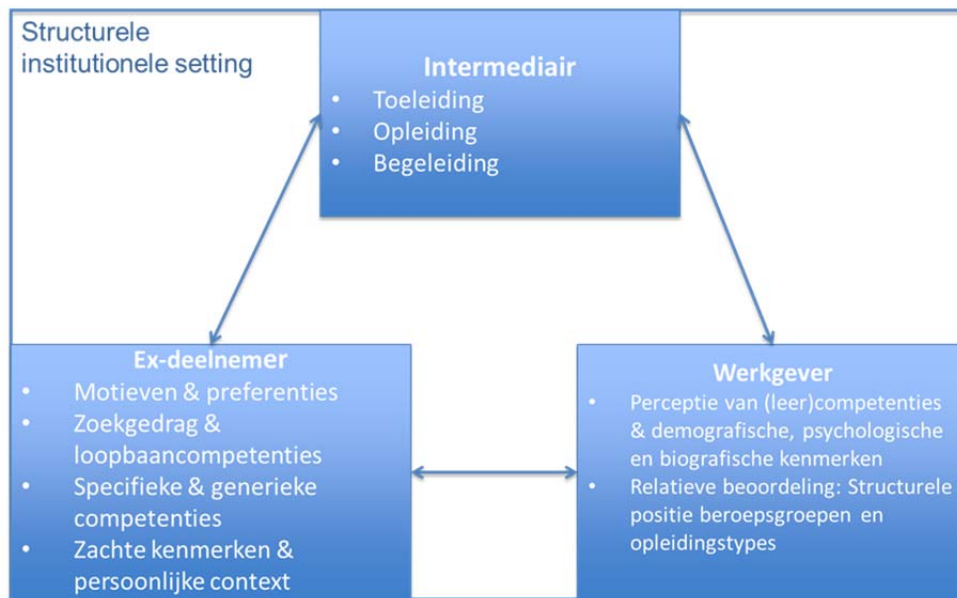
De *positional good* theorie, gekoppeld aan *signaling*, *screening*, *queuing* theorieën, gaat er vanuit dat productiviteit gekoppeld is aan de job. Het onderwijs of de opleiding speelt een indirecte rol. Ten eerste heeft de opleiding een invloed op de relatieve positie die iemand inneemt ten opzichte van andere werkzoekenden of sollicitanten, vandaar positionele benadering. Ten tweede beïnvloedt de opleiding de perceptie van werkgevers over de (leer)competenties van een werkzoekende, de opleiding fungeert als signaal voor verdere opleidbaarheid en dus de opleidingskosten bij indienstname. In termen van dit onderzoek impliceert de positionele benadering dat er aandacht zal gaan naar andere kenmerken van het individu (motivatie, hindernissen bij het vinden van werk, afweging van kosten en baten om een job te aanvaarden, ...) en naar acties die direct gericht zijn op de toegang tot een baan (werkzoekgedrag, selectie). In deze laatste benadering kunnen competenties nog wel een

<sup>4</sup> Naast deze economische theorieën is er vanuit sociologische hoek het social closure perspective (van de Werfhorst, 2011): door formele kwalificaties te vragen kunnen werkgevers de toegang tot geprivilegieerde posities controleren; opleidingsvereisten worden ingezet als een legitieme manier voor sociale in-/exclusie. Dit perspectief is hier minder van belang aangezien het om knelpuntberoepen gaat waarvoor er net te weinig kandidaten zijn.

rol spelen, maar in wisselende mate, mede afhankelijk van het theoretisch uitgangspunt (*queuing*-theorie, *screening*-theorie, *signaling*-theorie et al.). Welk perspectief, *human capital* of *positional good*, het meest een rol speelt bij aanwerving, en dus hoe opleiding een invloed heeft, is afhankelijk van de structurele institutionele settings, het type sector en bedrijf (zie van de Werfhorst, 2011).

Afhankelijk van het perspectief van de werkzoekende of de werkgever kunnen vanuit de combinatie van de twee theoretische perspectieven een aantal factoren worden afgeleid die de mate van niet-aansluiting mee helpen verklaren. Schematisch kunnen we deze determinanten van de uitstroom naar werk op de drie niveaus – werkzoekende of ex-deelnemer, de intermediair of VDAB, de werkgever – als volgt voorstellen. We werken deze factoren in de volgende paragrafen verder uit.

**Figuur 3.1** Analyse kader: determinanten van de uitstroom naar werk



### 3.1.2 Determinanten op het niveau van de werkzoekende

Een eerste determinant zijn de *motieven en preferenties* van de persoon. Beroepskeuze- en loopbaankeuzetheorieën stellen dat voorkeuren worden bepaald door de mate waarin de kenmerken van beroepen aansluiten op het zelfconcept van de persoon (Akerlof, 2001; Akerlof et al., 2001; Vella, 1993 & 1994). Wat arbeid betekent voor een individu (wat tot uiting komt in de motivatie om te werken) is een belangrijk element hierin (Meijers et al., 2006; Law et al., 2002; Holland, 1973). Latham en Pinder (2005) wijzen op het feit dat persoonlijkheidskenmerken (*traits*) een rol spelen in de motivatie van een individu, ook met betrekking tot zoekgedrag, jobkeuze, performantie en jobtevredenheid. Door het volgen van een opleiding of door in het beroep te stappen (dat kan via een werkervaringscomponent in de opleiding zijn, door een stage of door tewerkstelling), ontwikkelt een persoon zijn voorstelling en kennis van het beroep op basis van de toenemende informatie over het beroep, bijvoorbeeld met betrekking tot de kwaliteit van de job, de arbeidsvoorwaarden of de verdere tewerkstellingskansen. Dit kan ertoe leiden dat een persoon bepaalde minimale eisen zal stellen vooraleer hij/zij een job aanvaardt. Tot slot spelen ook niet-arbeidsmarktgerelateerde preferenties een rol, bijvoorbeeld met betrekking tot het gezin en mobiliteit. Zo zullen bepaalde werkzoekenden geen jobs aanvaarden met een te lange reistijd. Deze preferenties kunnen mee verklaren of iemand al dan niet solliciteert voor een functie, ingaat op een jobaanbod of in een functie of beroep blijft.

Een tweede determinant is het *zoekgedrag* van de persoon met het oog op het uitstromen naar werk en de rol die opleiding en andere vormen van ondersteuning hierbij spelen. Specifieke determinanten zijn in de eerste plaats of men zoekt of niet en in de tweede plaats de gehanteerde strategieën om een job te vinden (Hodkinson et al., 1997). Een andere determinant is de mate waarin men beschikt over de competenties om zijn loopbaan te sturen. Bij dit gedrag hoort ook de mate waarin men een beroep doet op beschikbare ondersteuning of ingaat op een aanbod aan ondersteuning.

Een derde determinant is het *human capital* waarover de persoon beschikt: kennis, cognitieve en niet-cognitieve vaardigheden, attitudes. We hebben het hier over (*specifieke en generieke*) *competenties* die men verworven heeft. In het aanwervingsproces is de mate waarin deze aansluiten op dat wat gevraagd wordt door de werkgever van belang. Met andere woorden: is er overeenstemming tussen de competenties van de werkzoekende en de competenties die gevraagd worden?

Daarnaast zijn er andere vormen van ‘kapitaal’ die een rol spelen, zoals psychologisch kapitaal (o.m. verslavingsproblematiek, psychische problemen, ...) en sociaal kapitaal. Ook de gezinssituatie, woonsituatie, de gezondheid en andere zaken in de persoonlijke context van de werkzoekende kunnen van invloed zijn (Struyven & Heylen, 2010). Zowel de werkzoekende als de werkgever (cf. infra) vellen hierover een oordeel, wat resp. kan leiden tot (niet-)solliciteren en (niet-)aanwerving. Deze vierde determinant benoemen we als *zachte kenmerken en persoonlijke context*.

### 3.1.3 Determinanten op het niveau van de werkgever

De kans op uitstroom van opleiding naar werk wordt ook bepaald door het gedrag van werkgevers en door de structurele kenmerken van de arbeidsmarkt (Devins & Hogarth, 2005). Vooreerst is er het proces van werving en selectie. Bij aanwervingen is er meestal sprake van een relatieve beoordeling (al naargelang het aantal kandidaten), waarbij kandidaten worden gerangschikt ten opzicht van elkaar (cf. *Queuing theorie* van Thurow, 1975). Het al dan niet aanwerven van een potentiële werknemer hangt enerzijds af van de match tussen wat de werkgever inschat als de individuele competenties van de werkzoekende en de vacature. Hier kan de opleiding een directe rol spelen doordat de werkgever de inschatting van de competenties onder meer kan baseren op zijn *perceptie van de gevolge opleiding*. Een opleiding kan een duidelijk signaal zijn dat de werknemer over de gepaste competenties beschikt of niet (cf. *Screening-* en *signaling*-theorie van Arrow, 1973; Spence, 1973). Opinies kunnen gebaseerd zijn op veralgemening van de opinie over andere elementen van VDAB-dienstverlening naar de opleidingen, op eigen ervaringen met ex-deelnemers aan beroepsopleidingen of op wat men hoort van anderen hierover, op kennis van de beroepsopleidingen.

Anderzijds en hiermee samenhangend spelen ook *demografische en psychologische kenmerken* van sollicitanten een rol bij wervingsprocessen (Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001). In Vlaanderen is reeds langere tijd aangetoond dat geslacht, leeftijd, origine en arbeidsverleden de tewerkstellingskansen van werkzoekenden beïnvloeden, ook na het volgen van een beroepsopleiding (cf. het werk van Bollens in het kader van het activeringsonderzoek voor het Steunpunt WSE; Steunpunt WAV, 1999). Vroeger onderzoek op bedrijfsniveau toont aan dat laaggeschoolden en andere risicogroepen uitgesloten worden van vacatures, zelfs indien die betrekking hebben op laaggeschoolde functies, ten voordele van traditionele wervingsgroepen (jonge autochtone mannen, geen langdurig werklozen, ...) (Gheldhof & Lamberts, 2000). Binnen de internationale literatuur is er eveneens bewijs dat er bij het aanwerven andere overwegingen dan competenties een rol spelen, zoals vooroordelen met betrekking tot leeftijd, geslacht of origine. Bijvoorbeeld, oudere werknemers worden vaak beschouwd als te duur, weinig performant en weinig bereid of capabel tot leren (Clayton, 2010 in Posthuma & Campion, 2008). *Biografische kenmerken* spelen ook een rol: er wordt beweerd dat de beste predictor van werkloosheid in de toekomst een verleden van werkloosheid is (Arulampalam, Gregg & Gregory, 2001). Redenen voor het niet-aanwerven van werknemers gaan met andere

woorden ook langs werkgeverszijde een stuk verder dan het al dan niet matchen tussen competenties, al dan niet bijgebracht in een opleiding, en de vereisten in een vacature.

De *structurele positie van beroepsgroepen en opleidingstypes* op de arbeidsmarkt bepaalt eveneens de kracht of de kwetsbaarheid van beroepsgroepen. Belangrijk hierbij zijn (Cörvers et al., 2004): de conjunctuurgevoeligheid van de werkgelegenheid,<sup>5</sup> de uitwijkmogelijkheden van werknemers op de arbeidsmarkt (bepaald door de breedte van het domein waarin mensen met een bepaalde opleidingsachtergrond werk vinden), de substitutiemogelijkheden die werkgevers hebben (tekorten aanvullen door werknemers te rekruteren uit andere (eventueel aanverwante) opleidingen) en de concurrentie tussen verschillende opleidingen in hetzelfde beroepsdomein (personen met een verschillende opleidingsachtergrond kunnen in dezelfde beroepsgroep werkzaam zijn) (Borghans, 1992). Met andere woorden: hoe minder keuze de werkgever heeft, hoe groter de kans dat de werkzoekende wordt aangeworven. De verschillende factoren langs de kant van de werkgever en de arbeidsmarkt roepen de vraag op naar de aard van de knelpuntberoepen, de gepercipieerde kwaliteit van de opleiding en de gepercipieerde kwaliteit van de deelnemers.

### 3.1.4 Determinanten op het niveau van de intermediair

Voor de thematiek van knelpuntberoepen is de rol van de intermediair, in casu VDAB, natuurlijk uiterst belangrijk. Via de aangeboden opleidingen en de bijhorende begeleiding worden de individuele determinanten van de uitstroom naar werk beïnvloed. In de eerste plaats is er vanzelfsprekend invloed op de specifieke en generieke competenties die een cursist verwerft. Daarnaast kan ook gewerkt worden op de zachte kenmerken (bv. zelfvertrouwen), op de loopbaancompetenties, kunnen de preferenties van de persoon bijgestuurd worden en kan het zoekgedrag beïnvloed worden. De motivatie van een werkzoekende kan zowel beïnvloed worden in het toelidingsproces, als in de opleiding of door de begeleiding. Door rechtstreekse contacten tussen intermediair en werkgever kan er eveneens invloed uitgeoefend worden op hoe de werkgevers de werkzoekende beoordelen en inschatten.

## 3.2 Concepten en operationalisering

Om een goed zicht te krijgen op de groep van niet-uitstromers, is het belangrijk deze drie groepen van determinanten mee te nemen in het onderzoek. Daarom werden de verschillende concepten die hierboven genoemd worden, verder uitgediept op basis van wetenschappelijke literatuur en gesprekken met VDAB-professionals over hun praktijkervaringen. In deze paragraaf geven we weer wat de verschillende concepten inhouden, welke concepten (of eventueel aspecten ervan) gekozen werden om mee te nemen in het onderzoek en waarom, en hoe deze dan geoperationaliseerd werden zodat via de telefonische enquête de nodige data verzameld konden worden. Om te beslissen welke concepten mee opgenomen zouden worden in het bevragsinstrument van ex-deelnemers namen we volgende criteria in acht:

- In welke mate heeft het concept een invloed op de uitstroom naar werk (o.b.v. wetenschappelijk onderzoek en expertinterviews)?
- Is het concept beïnvloedbaar door de opleiding en/of begeleiding?
- Is het concept meetbaar (mate van variabiliteit (*state or trait*), risico op herinneringsbias, beschikbaarheid van bestaande gevalideerde Nederlandstalige schalen of vragenbatterijen, lengte van schalen en vragenbatterijen, ...)?

<sup>5</sup> De mate waarin de werkgelegenheid voor een bepaalde beroepsgroep of opleidingstype fluctueert als gevolg van schommelingen in de werkgelegenheid in bedrijfssectoren.



### 3.2.1 Motivatie en preferenties

Motivatie is een moeilijk grijpbaar iets, conceptueel en daardoor ook empirisch. Motivatie kan algemeen omschreven worden als de kracht die er binnen mensen voor zorgt dat gedrag ontstaat (Rovers, 2010). Voor ons is motivatie relevant als de kracht die leidt tot het effectief zoeken naar een job. Er zijn verschillende theorieën beschikbaar die steeds verschillende deelfacetten meenemen (zie Gelderblom et al. 2010). Zo zijn er de *theory of reasoned action* (Fishbein & Azjen, 1975), daaruit volgend de *theory of planned behaviour* (Azjen, 1985) en de *expectancy value theory* (Feather, 1992). Elementen die in deze theorieën terugkomen zijn dat de intentie om te zoeken naar werk wordt bepaald door de houding die men heeft tot betaald werk (ook wel arbeidsethos of werkvalentie genoemd), de perceptie van de sociale druk om werk te zoeken, hoe men het zoekproces zelf ervaart en het vertrouwen dat men heeft in de eigen capaciteiten om werk te zoeken (*theory of reasoned action*) of een job te vinden (*theory of planned behaviour*) (Gelderblom et al., 2007, p. 10). In een meta-analyse van Kanfer et al. (2001) wordt de relatie tussen motivatie en uitstroom naar werk bekeken, waarbij motivatie als financiële druk en arbeidsethos geoperationaliseerd werden.

Ook het type van motivatie blijkt van belang te zijn. Intenties blijken vaker tot daadwerkelijk gedrag te leiden wanneer ze gebaseerd zijn op de eigen attitudes, en minder vaak wanneer ze gebaseerd zijn op sociale druk (Sheeran, Norman, & Orbell, 1999 geciteerd in Van Hooft et al., 2010). Dit brengt ons bij de *self-determination theory* (Deci & Ryan, 1985, 2000) waarbij het onderscheid tussen autonome en gecontroleerde motivatie centraal staat (Vansteenkiste et al., 2004). Autonome motivatie blijkt een positieve voorspeller van ondernomen jobzoekgedrag (Vansteenkiste et al., 2005). De basis voor autonome motivatie is intrinsieke motivatie (iets dat men interessant of leuk vindt) of geïnternaliseerde extrinsieke motivatie, benoemd als geïdentificeerde regulatie (iets dat men als belangrijk beschouwt voor zichzelf en de eigen doelen). Gecontroleerde motivatie vertrekt vanuit een druk die men voelt: externe regulatie (eisen van anderen) of geïntrojecteerde regulatie (eisen van zichzelf). Het niet vertonen van bepaald gedrag (bv. het niet zoeken naar werk) stamt uit amotivatie. Volgens Vansteenkiste et al. (2004, 2005) stamt dit bij uitbreiding uit een gecontroleerde of autonome motivatie om tijd te besteden aan een alternatieve activiteit/gedrag. Men heeft andere activiteiten gevonden (bv. het huishouden doen, hobby's) die de negatieve effecten van werkloosheid (op gezondheid, welzijn e.d.) opheffen.

In de expertinterviews werd motivatie als een belangrijke reden voor niet-uitstroom naar voren geschoven. De motivatie om deel te nemen aan de opleiding, om werk te zoeken (en hierbij door te zetten) en de motivatie om te werken werden aangehaald. Motivatie kan gehanteerd worden als uitsluitings- of stopzettingscriterium. Zo wordt er voor toelating tot sommige knelpuntopleidingen gepeild naar de (werk)motivatie van de persoon om het knelpuntberoep te willen uitoefenen. Motivatie in zijn verschillende vormen kan worden beïnvloed door de opleiding en begeleiding. Zo kan de cursist op de waarde van werk (denk aan zelfontplooiing) of de verantwoordelijkheid ten opzichte van de maatschappij gewezen worden. Ook door het bouwen aan het vertrouwen dat de cursist heeft in de eigen werkzoekcapaciteiten kan men de motivatie om te zoeken vergroten.

We kozen ervoor de motivatie om deel te nemen aan de opleiding op te nemen in de vragenlijst. De respondenten worden gevraagd om uitspraken te beoordelen over de redenen van deelname aan de opleiding. Een voorbeelditem: *'Ik volgde deze opleiding omdat ik dan mijn uitkering kon behouden'*. We inspireerden ons hiervoor op Lauwereys, Struyven, Frère en Vanhoren (1998).

Preferenties en de mate waarin men bereid is offers te brengen in dat verband kunnen mee verklaren waarom iemand al dan niet solliciteert voor een functie en in een functie of beroep blijft. In de expertinterviews gaf men aan dat men bij instroom aandacht besteedt aan de match tussen de preferenties van cursisten en de kenmerken van het knelpuntberoep. Wanneer een match ontbreekt, kan dit als uitsluitings- of stopzettingscriterium gebruikt worden voor de opleiding. De experts gaven verder aan dat cursisten soms pas een goed zicht hebben op de implicaties van een bepaald

beroep wanneer ze op zoek gaan naar een job of het beroep eventjes uitgeoefend hebben. Preferenties zijn aldus relevant om mee te nemen in de bevraging.

In de vragenlijst wordt men gevraagd uitspraken te beoordelen over de mate waarin beschikbare jobs aansloten bij de voorkeuren in de eerste zes maanden na de laatste opleiding in het VDAB-traject. Een voorbeelditem: *‘De uren waarop ik kon werken, pasten vaak niet bij de uren die werkgevers wilden’*. We inspireerden ons hiervoor op Van Dooren et al. (2011) en het doctoraatsonderzoek van Vansteenkiste (2014). We laten de respondenten een oordeel vellen over de gehele periode van zes maanden.

### 3.2.2 Zoekgedrag en loopbaancompetenties

Jobzoekgedrag is een belangrijke voorspeller voor het vinden van een job (zie o.a. Kanfer, 2001). Van belang is of men zoekt naar jobs en of men dit op een goede manier doet. Zowel de kwantiteit als de kwaliteit zijn beïnvloedbaar door de opleiding en begeleiding. De manier waarop men naar een job zoekt kan onder andere getypeerd worden door de mate waarin men (doel)gericht zoekt (*baphazard job search* versus *exploratory job search* (Crossley & Highhouse, 2005)), de fase van jobzoekgedrag (*preparatory job search behaviour* versus *active job search behaviour* (Blau, 1994; Wanberg et al., 2000)), de intensiteit van het jobzoekproces (*job search intensity* (Blau, 1994)), enz. Een aandachtspunt is dat zoekgedrag een dynamisch gegeven is, niet alleen in intensiteit maar ook in de manier waarop gezocht wordt (Barber, 1994). Welke aanpak bij het jobzoeken de beste resultaten oplevert is niet eenduidig. Daardoor kunnen we op basis van wetenschappelijk onderzoek niet op voorhand uitmaken welke types van jobzoekgedrag het meest functioneel zijn. We inspireerden ons voor de operationalisering op de vragenlijsten van Van Dooren et al. (2011); Van Parys et al. (2012) en het doctoraat van Vansteenkiste (2013). In de vragenlijst zijn vragen opgenomen over de intensiteit van het zoeken (aantal sollicitaties) en de scope van het zoeken (in de richting van de opleiding of niet, of beide tegelijk).

Loopbaancompetenties zijn competenties die het individu in staat zouden moeten stellen om de ‘loopbaan in eigen handen’ te nemen (De Cuyper et al., 2012). Ze hebben een invloed op de manier waarop men zoekt. We kunnen denken aan een cv kunnen maken, vacatures kunnen zoeken, maar ook de competenties om een loopbaan te plannen en sturen op korte en lange termijn (DeFillippi & Arthur, 1996; Mayotte, 2003; Meijers et al., 2006). Kuijpers (2006) maakt aansluitend bij de internationale literatuur (DeFilippi & Arthur, 1996) een onderscheid tussen vijf loopbaancompetenties: motievenreflectie en kwaliteitenreflectie (samen zelfexploratie), arbeidsmarktexploratie, loopbaansturing en netwerken. De eerste twee competenties kunnen gezien worden als reflectieve competenties, de laatste drie als gedragsmatige competenties. Motievenreflectie is het onderzoeken van wensen en waarden die van belang zijn voor de loopbaan. Kwaliteitenreflectie is het bewust worden van de vaardigheden en eigenschappen die men wel en niet heeft en deze te verbinden met de eigen wensen en de doelen die men wil realiseren. Arbeidsmarktexploratie is het onderzoeken van de eisen en waarden die door het werk gesteld worden om te kunnen nagaan in welke mate die eisen en waarden aansluiten bij de eigen kwaliteiten en motieven. Hieronder kunnen verschillende activiteiten vallen: het verzamelen, interpreteren en verwerken van arbeidsmarktinformatie, werk verkennen (bv. via stages, bedrijfsbezoeken, ...) en netwerken (contacten op de arbeidsmarkt opbouwen en onderhouden met het oog op de ontwikkeling van de eigen loopbaan). Loopbaansturing behelst het *knowing why, knowing whom, knowing how* (DeFilippi & Arthur, 1994) voor het sturen van de loopbaan.

In de expertinterviews werden loopbaancompetenties naar voren geschoven als relevant om te bevragen. Sommige cursisten hebben wel theoretische kennis meegekregen over hoe te solliciteren maar kunnen deze kennis niet concreet toepassen op de eigen situatie. Men weet niet goed welke competenties in de verf te zetten, hoe deze te verwoorden, welke kledij gepast is, ... Dit zijn zaken die te beïnvloeden zijn door de opleiding en begeleiding. Aansluitend op de indeling van Kuijpers



zijn er verschillende bevestigingsinstrumenten voorhanden maar deze zijn vaak zeer uitgebreid. Bovendien zijn niet alle loopbaancompetenties binnen dit onderzoek even relevant aangezien de focus ligt op de doorstroom naar werk na de opleiding en niet op de gehele loopbaan.

In de vragenlijst zochten we vooral aansluiting bij zelfexploratie en arbeidsmarktexploratie. We inspireerden ons op Sels en Verbruggen (2009) en Van Dooren et al. (2011). Men wordt gevraagd uitspraken te beoordelen voor de periode zes maanden na de laatste opleiding in het VDAB-traject zoals *'Ik wist in welke functies en jobs ik me goed zou voelen'*.

### 3.2.3 Competenties en arbeidsprofiel

Onder deze cluster brengen we competenties onder om (toekomstig) werk te kunnen (blijven) uitvoeren met daarbij het onderscheid tussen generieke en specifieke competenties (Kuijpers, 2006). VDAB hanteert volgende definitie van competenties (VDAB, 2011c): *'Competenties duiden op de handelingsbekwaamheid van een persoon in de context van een bepaald beroep. Het begrip competentie slaat op de reële en individuele capaciteit om kennis (theoretische en praktische kennis), vaardigheden en attitudes in het handelen aan te wenden, in functie van de concrete dagdagelijkse en veranderende werksituatie en in functie van persoonlijke en maatschappelijke activiteiten.'* VDAB onderscheidt technische competenties en sleutelvaardigheden. Technische competenties hebben te maken met 'stielkennis', met wat men binnen een beroep doet. Een competentie kan voor het ene beroep een basiscompetentie zijn en voor een ander beroep een specifieke competentie, naargelang ze al dan niet te maken heeft met de kernactiviteiten, de hoofdbezigheden van de beroepsuitoefenaar. Wij benoemen technische competenties als specifieke competenties. Sleutelvaardigheden zijn competenties die eerder hebben te maken met hoe men een functie uitoefent. Deze laatste vallen onder wat wij in navolging van Kuijpers (2006) generieke competenties noemen en in meerdere situaties en beroepen toepasbaar zijn. Uit de expertinterviews blijkt dat een belangrijke generieke competentie om mee te nemen de kennis van het Nederlands is. De opleiding en begeleiding is erop gericht om deze specifieke en generieke competenties van deelnemers te remediëren.

In de vragenlijst nemen we een instrument over van De Rick & Van Itterbeeck (2011): we gaan na of de ex-cursist door de opleiding nieuwe vaardigheden bijgeleerd heeft, verouderde kennis heeft op peil kunnen brengen en/of zich heeft kunnen specialiseren.

Voor dit onderzoek is niet alleen het niveau van competenties van belang maar ook de match tussen vereiste en (wat de werkgever inschat als) aangeboden competenties. Om hiernaar te peilen inspireerden we ons op de vragenlijst uit het doctoraat van Vansteenkiste (2013) en Van Dooren et al. (2011). Respondenten worden gevraagd om uitspraken te beoordelen zoals *'Werkgevers vonden mijn technische kennis en vaardigheden niet goed genoeg.'*

Omdat bij een rekruteringsproces meer speelt dan enkel het niveau van competenties werd ook gepeild naar moeilijkheden die de werkzoekende ervaarde in het zoekproces met betrekking tot wat we het 'werkprofiel' zouden kunnen noemen en betrekking heeft op zaken zoals arbeidsattitudes en arbeidsgeschiedenis. Hiervoor werden uitspraken opgenomen die peilen naar hoe de werkgever het profiel van de werkzoekende percipieert. Een voorbeelditem: *'Werkgevers vonden dat ik al te lang werkloos was'*.

### 3.2.4 Zachte kenmerken en persoonlijke context

Gelderblom et al. (2007) komt op basis van een uitgebreidere literatuurstudie tot de volgende zes clusters van zachte factoren: gezondheid, gezinssituatie, motivatie, psychologisch, sociaal en cultureel kapitaal. Onderzoek toont aan dat zachte factoren gecorreleerd zijn met onder andere werkzoekgedrag, het al dan niet vinden van werk en de duur van de werkloosheid (zie Kanfer et al., 2001; Gelderblom et al., 2007). Uit de meta-analyse van Kanfer et al. (2001) blijkt dat antecedenten, zoals persoonlijkheidskenmerken, verwachtingen, concepten van zelf-evaluatie, motieven, sociale

context en biografische variabelen, sterker gecorreleerd zijn met werkzoekgedrag dan met tewerkstellingsuitkomsten (die als een resultaat van werkzoekgedrag kunnen worden gezien). Een verklaring hiervoor is dat de antecedenten vooral inwerken op motivationele processen (Kanfer, 1992). Dergelijke factoren kunnen toch een directe invloed hebben op de tewerkstellingsuitkomsten doordat ze in rekening genomen worden bij het aanwervingsproces.

De clusters gezondheid, gezinssituatie, sociaal en cultureel kapitaal benoemen we als de persoonlijke context. Uit de expertinterviews bleek dat er daarnaast nog een aantal factoren van belang zijn die onder deze noemer vallen. Voorbeelden zijn een verslavingsproblematiek, financiële problemen, geen rijbewijs hebben, gebrek aan (betaalbare/voldoende flexibele/...) kinderopvang, ... In sommige gevallen komen bepaalde problemen evenwel pas na de opleiding, bij de begeleiding van het werkzoekproces aan het licht. Factoren in de persoonlijke context zijn niet of slechts zeer indirect, bijvoorbeeld via een doorverwijzing naar gepaste dienst- of hulpverlening, beïnvloedbaar door de opleiding en begeleiding. Voor dit onderzoek is het relevant te weten in welke mate factoren in de persoonlijke context de uitstroom naar werk belemmeren. We gaan dit na door vragen te stellen over wat men selectiviteit zou kunnen noemen bij het beoordelen van vacatures. Voor de operationalisering in de vragenlijst inspireerden we ons opnieuw op Van Dooren et al. (2011) en het doctoraat van Vansteenkiste (2014). De respondenten wordt gevraagd een aantal stellingen te beoordelen die te maken hebben met deze persoonlijke context. Een voorbeelditem: *‘Er waren te weinig jobs die voor me passen omdat ik gezondheidsproblemen heb’*.

Binnen het psychologisch kapitaal moeten we een onderscheid maken tussen *states* en *traits*. Onder *traits* of kenmerken vallen de persoonlijkheidskenmerken. Een vaak gebruikt model in dit verband is de ‘big five’-benadering waarbij de persoonlijkheid wordt beschreven aan de hand van vijf factoren, *Openness to experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness* en *Neuroticism*, die op hun beurt weer kunnen worden opgedeeld in verschillende facetten (Bollens & Heylen, 2010). Daarnaast worden een aantal concepten van zelfperceptie gezien als persoonlijkheidseigenschappen: *locus of control* (de perceptie van de mate van controle op wat in het eigen leven gebeurt), *self-esteem* of zelfwaardering (de eigenwaarde, evaluatie of beoordeling die men van zichzelf maakt), *generalised self-efficacy* (het vertrouwen dat men bepaalde taken tot een goed einde kan brengen) en emotionele stabiliteit (een laag niveau van neuroticisme) (Judge et al., 1997). Volgens onderzoek zijn de *big five* gecorreleerd met zoekgedrag, het vinden van een job, het aantal jobaanbiedingen en de duur van de werkloosheid (Kanfer, et al. 2001). Latham en Pinder (2005) wijzen op het feit dat persoonlijkheidskenmerken zoals extraversie, nauwgezetheid, strategieën voor zelfregulering en zelfbewaking, doorzettingsvermogen, zelfevaluatie en doelorïëntatie een rol spelen in de motivatie van een individu en ook met betrekking tot zoekgedrag, jobkeuze, performantie en jobtevredenheid. Uit de meta-analyse van Kanfer et al. (2001)<sup>6</sup> blijkt dat *self-efficacy* ten opzichte van andere zachte kenmerken een hoge positieve correlatie heeft met werkzoekgedrag, het aantal jobaanbiedingen en een hoge negatieve correlatie met de duur van de werkloosheid. Onderzoek toont ook aan dat *self-efficacy* een motivationele component is die de kans op het stellen van bepaald gedrag verhoogt (Bandura, 1986; Gelderblom et al., 2010) en een voorspellende waarde heeft voor het toekomstige gedrag (Ajzen, 1991; Ajzen, 2002). Een hoge mate van *job search related self-efficacy*, een *state*, kan dan ook gezien worden als een voorspeller voor toekomstig werkzoekgedrag. Wie er sterk in vertrouwt dat hij de zoektocht naar werk tot een goed einde zal brengen zal deze zoektocht ook gemakkelijker effectief aanvangen. Verschillende onderzoeken hebben uitgewezen dat *traits* voornamelijk indirect inwerken op taakperformantie via *states* (zie Chen et al., 2000), ze staan dus verderaf van de voor dit onderzoek relevante

<sup>6</sup> Deze meta-analyse heeft enkele beperkingen: niet alle onderliggende studies zijn gebaseerd op panelgegevens, zodanig dat de richting van de causaliteit niet met zekerheid kan worden geduïd, en er is sprake van paarsgewijze correlaties, zodanig dat geen rekening wordt gehouden met de rol van andere kenmerken, of met de invloed van derde gemeenschappelijke oorzaken (Bollens & Heylen, 2010).

uitkomst: uitstroom naar werk. *States* zijn in tegenstelling tot de *traits* variabelen, ze zijn taak- en situatiespecifiek. Tot de *states* kunnen we psychologisch welzijn - bv. depressie, algemeen welbevinden - en concepten van zelfperceptie of zelfevaluatie rekenen - bv. zelfvertrouwen, taakspecifieke *self-efficacy* - rekenen (zie Bollens & Heylen, 2010; Gelderblom et al., 2007). Concepten behorende tot het psychologisch kapitaal zijn multidimensioneel, hangen vaak samen en kunnen elkaar deels overlappen. Het is moeilijk te bepalen welke van deze concepten het meest van belang is voor dit onderzoek. Bovendien is het vooral relevant hoe mensen omgaan met deze concepten, welk (werkzoek)gedrag ze stellen.

In de expertinterviews vinden we geen uitsluitend. Het belang van het psychologisch kapitaal werd duidelijk aangegeven maar opnieuw zijn er indicaties voor een grote samenhang en zijn er geen aanknopingspunten om te bepalen welke concepten het meest relevant zijn binnen dit onderzoek. Zo werd aangegeven dat de persoonlijke context vaak een invloed heeft op het welbevinden, het zelfvertrouwen, de moed om naar een job te zoeken of zich in te zetten in een werksituatie. Daarnaast werd aangegeven dat bepaalde persoonlijkheidskenmerken niet voor alle knelpuntberoepen even relevant zijn. Voor de verkoop is een extraverte persoonlijkheid bijvoorbeeld cruciaal, voor industriële beroepen veel minder. Het psychologisch kapitaal is slechts ten dele beïnvloedbaar door de opleiding en begeleiding en het is moeilijk dit als uitsluitings- of stopzettingscriterium te hanteren. Er bestaan verschillende gevalideerde schalen voor het meten van deze psychologische concepten maar deze zijn vaak relatief lang door de multidimensionaliteit. Dit alles in rekening nemend, besloten we geen psychologische concepten op te nemen in de vragenlijst.

### 3.2.5 Schematische voorstelling van het conceptueel model

Figuur 3.2 en tabel 3.1 geven een overzicht van de concepten waarop dit onderzoek steunt. De veronderstelling is dat een analyse van deze concepten aangeeft wat de sterke en zwakke punten zijn in het proces van interventie naar werk bij de groep niet-uitstromers naar werk. Door een vergelijking van de verschillende opleidingsclusters kunnen voor elke opleidingscluster sterktes en zwaktes aangegeven worden. We veronderstellen bovendien dat de concepten onderling met elkaar verbonden zijn: de kenmerken van de interventie van de VDAB bepaalt het rendement dat ermee gehaald wordt, dat rendement heeft dan weer een impact op het zoekproces en zou uiteindelijk moeten determineren of iemand wel of niet duurzaam werk vindt.

Figuur 3.2 Conceptueel model



Tabel 3.1 Verdere invulling van het conceptueel model

Kenmerken werkzoekenden	Interventie	Rendement van de interventie	Zoekgedrag	Tewerkstellings-uitkomst
Motivatie	Opleiding	Leerwinst	Kieskeurigheid bij het zoeken	Werk na de opleiding
Socio-demogr. kenmerken	Stage	Loopbaan-competenties	Zoekintensiteit	
Opleidingscluster	Begeleiding	Werk op stageplaats	Moelijkheden bij het solliciteren/ aanwerven Scope van het zoeken	



## **- DEEL 2 RESULTATEN -**

---



## 4 | Beschrijving van de niet-uitstromers

### 4.1 Socio-demografische kenmerken

De groep niet-uitstromers die we bestudeerden, bestaat voor twee derde uit mannen. De leeftijdscategorie die het grootste aandeel heeft in onze bestudeerde groep zijn de -30-jarigen (39%). Vijftigplussers zijn het minst vertegenwoordigd (10%). Ongeveer de helft is laaggeschoold en de helft hooggeschoold, de kennis van het Nederlands is bij 15% van de respondenten beperkt. Mensen van allochtone herkomst maken 40% uit van de respondenten. Het socio-demografisch profiel verschilt naargelang de opleidingscluster.

Tabel 4.1 Demografische kenmerken, volledige steekproef en naar opleidingscluster, in % (n = 415)

	Geslacht ***		Arbeids- han- dicap	Scholing***		Alloch- toon ***	Kennis Nederlands *			Leeftijd ***			
	Man	Vrouw		Laag	Hoog		In beperkte mate	Goed	Ze er goed	-30	30-40	40-50	50+
Totaal	64,1	35,8	10,6	48,4	51,6	39,9	15,1	36,7	48,1	39,0	29,9	20,8	10,3
Werven	97,2	2,8	6,6	55,3	44,7	54,2	22,8	39,6	37,6	43,5	32,5	19,1	4,8
Metaal	100,0	0,0	6,8	46,6	53,4	40,8	15,8	39,2	45,0	38,1	23,9	22,4	15,6
Horeca	59,8	40,2	15,4	60,8	39,2	50,2	19,9	30,9	49,2	36,2	39,9	15,7	8,2
Schoonmaak	12,2	87,8	20,4	62,2	37,8	30,0	16,5	45,1	38,4	37,0	15,1	41,2	6,7
Groen	85,4	14,6	13,5	66,7	33,3	18,7	8,7	32,5	58,8	32,8	26,9	12,8	27,5
Handel	33,2	66,8	6,9	40,3	59,7	28,5	5,8	40,6	53,6	38,9	36,7	11,3	13,2
ICT	83,5	16,5	7,1	8,3	91,7	10,7	0,0	17,8	82,2	60,7	18,9	3,1	17,3
Diversen	54,3	45,7	8,9	28,6	71,4	45,4	13,4	34,2	52,3	33,2	32,2	26,7	7,9

ns = verschillen tussen groepen zijn niet significant; \* geeft aan dat de groepen significant van elkaar verschillen (\* p < .05; \*\* = p < .01; \*\*\* = p < .001); tnm = toets niet mogelijk.

### 4.2 Motieven om de opleiding te volgen en houding tegenover werk

De respondenten kregen vragen voorgelegd over hun motieven om de opleiding te volgen. Ze kregen tien redenen voorgelegd en konden voor elke reden met ja of neen aangeven of die reden voor hen een reden was of niet om de opleiding te volgen. (Respondenten konden dus op meerdere redenen bevestigend antwoorden.) Sommige redenen zijn verbonden met het vinden van werk, andere met de opleiding zelf, en nog andere met (sociale) druk of verplichting.

De twee redenen die te maken hebben met het vinden van werk worden telkens bevestigd door negen op de tien respondenten. Opvallend is dat meer dan een op de vier een eigen zaak kunnen starten als motief vermeldt (en deze respondenten zijn vooral terug te vinden in werf- en metaalopleidingen). De redenen die te maken hebben met druk of verplichting worden bevestigd door een belangrijk deel van de respondenten: bijna vier op de tien geeft (ook) als reden op dat men de opleiding volgde om de uitkering te kunnen behouden en bijna twee op de tien respondenten voelden zich verplicht door de VDAB-consulent. Eén op de drie geeft aan dat het hen door iemand anders aangeraden werd.

Wat de motieven om de opleiding te volgen betreft, zijn er vooral opvallende verschillen tussen de opleidingsclusters met betrekking tot de redenen die te maken hebben met druk of verplichting: vooral respondenten uit de schoonmaakopleidingen duiden deze opvallend vaak aan.

**Tabel 4.2 Motieven om de opleiding te volgen (n = 415)**

	%
Omdat ik mijn kansen op werk wilde verbeteren	94,6
Omdat dit mij kon helpen om interessant werk te vinden	93,3
Uit interesse	92,9
Om andere mensen te ontmoeten	50,7
Omdat ik dan mijn uitkering kon behouden	37,8
Omdat iemand mij heeft aangeraden om dit te doen	33,9
Om mijn eigen zaak te kunnen starten	27,6
Omdat ik me verplicht voelde door mijn VDAB-consulent	17,2

**Tabel 4.3 Motieven om de opleiding te volgen naar opleidingscluster (% dat dit motief heeft)**

	Werven	Metaal	Horeca	Schoon- maak	Groen	Handel	ICT	Diversen
Omdat ik mijn kansen op werk wilde verbeteren <sup>tnm</sup>	93,2	92,6	94,3	98,5	97,6	92,2	100,0	94,1
Omdat dit mij kon helpen om interessant werk te vinden <sup>tnm</sup>	94,3	96,7	86,1	91,1	96,0	97,2	96,8	93,2
Uit interesse <sup>tnm</sup>	90,3	97,1	94,9	81,2	100,0	93,6	100,0	96,5
Om andere mensen te ontmoeten <sup>***</sup>	38,4	37,5	50,0	89,2	49,2	52,0	33,0	49,8
Omdat ik dan mijn uitkering kon behouden <sup>***</sup>	45,2	42,9	32,6	61,7	46,0	30,9	13,6	19,2
Omdat iemand mij heeft aangeraden om dit te doen <sup>ns</sup>	39,3	37,2	35,8	44,2	19,5	31,0	24,8	25,3
Om mijn eigen zaak te kunnen starten <sup>**</sup>	43,5	34,2	26,5	19,7	15,6	21,1	7,1	26,0
Omdat ik me verplicht voelde door mijn VDAB-consulent <sup>***</sup>	26,0	12,7	10,3	42,2	9,6	8,8	0,0	8,3

ns = verschillen tussen groepen zijn niet significant; \* geeft aan dat de groepen significant van elkaar verschillen (\* p < .05; \*\* = p < .01; \*\*\* = p < .001); tnm = toets niet mogelijk.

Naast deze achtergrondkenmerken werd ook nog de houding tegenover werk in kaart gebracht, via verschillende statements. Hier zien we dat de houding tegenover werk niet negatief is. Telkens negen op de tien respondenten bevestigen dat ze het belangrijk vinden om een job te hebben of dat ze zich niet goed voelen als ze geen werk hebben. (Om statistische redenen konden de opleidingsclusters op dit vlak niet met elkaar vergeleken worden.)



Tabel 4.4 Houding tegenover werk en werkloos zijn, in %

	Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord
Een job hebben is erg belangrijk voor mij	27,7	66,3	4,34	1,6
Ik voel me niet goed als ik zonder werk zit	23,6	62,4	6,0	8,0
Ik hou er niet van om van een uitkering te leven	23,4	59,4	8,6	8,7
Zelfs als ik veel geld zou winnen met de lotto zou ik nog willen werken	19,5	59,8	9,1	11,6
Ik verveel me als ik geen job heb	18,3	57,1	7,7	16,9
Werkloos zijn is zowat het ergste dat me ooit is overkomen	20,1	47,2	12,9	19,7
De belangrijkste dingen die in mijn leven gebeuren, hebben te maken met mijn werk	5,1	40,5	19,3	35,1

### 4.3 De VDAB-interventie: opleiding, stage en begeleiding

Drie kenmerken van de opleiding werden bestudeerd: de praktijkgerichtheid van de opleiding, de begeleiding bij de opleiding, of er een stage verbonden was aan de opleiding en indien dat laatste het geval was, werd ook het leerpotentieel van de stage in kaart gebracht.

#### 4.3.1 Praktijkgerichtheid van de opleiding

De praktijkgerichtheid van de opleiding werd gemeten door vijf stellingen voor te leggen aan de respondenten, waarbij ze voor elke stelling dienden aan te geven in welke mate ze ermee akkoord gingen (niet akkoord, neutraal of akkoord).

Bijna negen op de tien respondenten bevestigen dat de opleiding gericht is op de praktijk. Dat tijdens de opleiding ervaringen uit de praktijk worden besproken door de cursisten wordt door zeven op de tien respondenten bevestigd. Zes op de tien respondenten bevestigen dat de opleiding is aangepast aan nieuwe technieken en technologieën, maar hier zijn er sterke verschillen tussen de opleidingsclusters. De stelling wordt vooral bevestigd door respondenten uit de metaal-, schoonmaak-, horeca- en ICT-opleidingen en minder door respondenten uit werf-, groen- en handelopleidingen. Of de werkomstandigheden in de opleiding voldoende overeenkomen met de echte werksituatie wordt eveneens anders beoordeeld naargelang de opleidingscluster. Bij de schoonmaakopleidingen gaan zeven op de tien respondenten hiermee akkoord, bij de respondenten uit de ICT-opleidingen gaat het maar om twee op de tien respondenten.

Tabel 4.5 Praktijkgerichtheid van de opleiding (n = 415), in %

	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord
De opleiding is gericht op de praktijk	87,3	6,9	5,8
De cursisten bespreken tijdens de opleiding ervaringen uit de praktijk	72,0	13,8	14,2
De opleiding is aangepast aan nieuwe technieken en technologieën	63,8	18,6	17,6
Met de opleiding weet en kan ik genoeg om het beroep te kunnen uitoefenen	63,5	16,5	19,9
De werkomstandigheden in de opleiding komen voldoende overeen met de echte werksituatie	51,2	24,7	24,0

Tabel 4.6 Praktijkgerichtheid van de opleiding naar opleidingscluster (% akkoord)

	Werven	Metaal	Horeca	Schoon- maak	Groen	Handel	ICT	Diversen
De opleiding is gericht op de praktijk <sup>tmm</sup>	96,1	80,8	90,0	94,9	76,2	73,6	79,3	88,2
De cursisten bespreken tijdens de opleiding ervaringen uit de praktijk <sup>ns</sup>	72,2	60,9	72,1	79,1	83,3	70,9	61,5	71,8
De opleiding is aangepast aan nieuwe technieken en technologieën <sup>***</sup>	57,5	81,7	69,9	74,7	54,1	53,8	67,5	58,6
Met de opleiding weet/kan ik genoeg om het beroep te kunnen uitoefenen <sup>ns</sup>	65,4	65,8	66,0	82,9	50,9	62,1	37,7	55,9
De werkomstandigheden in de opleiding komen voldoende overeen met de echte werksituatie <sup>**</sup>	46,8	40,8	48,3	70,5	59,2	56,4	21,4	52,1

ns = verschillen tussen groepen zijn niet significant; \* geeft aan dat de groepen significant van elkaar verschillen (\* p < .05; \*\* = p < .01; \*\*\* = p < .001); tmm = toets niet mogelijk.

Via een open vraag konden de respondenten aangeven wat ze eventueel graag anders zouden zien aan de opleiding. Een aantal problemen werden gesignaleerd:

- de toeleiding naar de opleiding kan beter: de informatie die gegeven wordt, is niet altijd correct (de inhoud van de opleiding stemde niet altijd overeen met wat beloofd was);
- de opleiding is te kort (in verhouding tot wat men zou moeten kennen);
- het tempo is te hoog;
- de beschikbare tijd wordt niet efficiënt benut;
- er is onvoldoende afstemming op het niveau van de cursisten (voor sommigen te snel, voor anderen te traag);
- door de permanente instroom van nieuwe cursisten wordt het lesprogramma niet gevolgd of is er te veel herhaling;
- kwaliteit van de lesgever voldoet niet altijd;
- te weinig materiaal om alle cursisten te laten oefenen;
- te beperkte waaier aan activiteiten;
- te veel cursisten in de cursus.

De volgende suggesties werden gegeven:

- het zou zinvol zijn dat aangegeven wordt wat de plaats is van de opleiding in een groter leertraject (welke opleidingen, specialisatiemogelijkheden zijn er nadien nog);
- andere vormen van training/opleiding toevoegen aan de opleiding: assertiviteitstraining, klantgerichtheid, veiligheid op de werkvloer, ergonomisch werken;
- testen na de opleiding.

#### 4.3.2 Stage bij de opleiding

Wat de stage bij de opleiding betreft, werd aan elke respondent gevraagd of er bij de opleiding een stage was. Indien dat het geval was, werd gevraagd naar de duur van de stage en het leerpotentieel van de stage.

##### 4.3.2.1 Participatie aan stage

Iets minder dan twee derde van de respondenten blijkt een stage gehad te hebben bij de opleiding. De gemiddelde duur van de stage is iets langer dan vier weken, maar de duur van een stage varieert sterk, namelijk van minder dan een week tot enkele maanden. Stage komt het vaakst voor in de groen-, handel- en horeca-opleidingen (bij meer dan acht op de tien respondenten) en het minst in

de metaal- en schoonmaakopleidingen (resp. bij drie en vier op de tien respondenten). De gemiddelde duur van een stage is het langst bij de ICT-opleidingen.

**Tabel 4.7 Stage bij de opleiding (n = 415)**

Stage bij de opleiding	63,7%	
Gemiddeld aantal weken stage	4,4 (Sd. = 3.57)	Range: 0-24

**Tabel 4.8 Stage bij de opleiding naar opleidingscluster**

	% ***	Gemiddeld aantal weken
Werven	60,8	3,0
Metaal	33,4	5,4
Horeca	81,5	5,1
Schoonmaak	42,5	2,0
Groen	84,9	4,9
Handel	84,7	4,0
ICT	53,2	7,2
Diversen	15,8	5,7

ns = verschillen tussen groepen zijn niet significant; \* geeft aan dat de groepen significant van elkaar verschillen (\* p < .05; \*\* = p < .01; \*\*\* = p < .001); tnm = toets niet mogelijk.

#### 4.3.2.2 Leerpotentieel van de stage

Het leerpotentieel van de stage werd in kaart gebracht aan de hand van zes stellingen. De respondenten konden aangeven of de stelling waar was, grotendeels waar, een beetje waar of niet waar. Telkens zeven op de tien respondenten vinden dat de begeleiding op de stageplaats goed was, en dat de stageplaats ook een goede plek was om het beroep te leren (beantwoord met waar of grotendeels waar). Het is ook duidelijk dat meer dan zes op de tien respondenten tijdens een stage werk krijgen waar ze van kunnen leren. Niettegenstaande dit vrij positief beeld, antwoordt bij elke stelling toch een op de vijf respondenten met 'niet waar'. (Een vergelijking tussen opleidingsclusters kon hier niet gemaakt worden, omdat de aantallen te klein waren.)

**Tabel 4.9 Leerpotentieel van de stage (n = 264), in %**

	Waar	Grotendeels waar	Beetje waar	Niet waar
De begeleiding op de stageplaats was goed	64,3	7,6	8,8	19,4
Mijn stageplaats was een goede plek om het beroep te leren	63,6	6,5	9,4	20,5
Ik kreeg tijdens mijn stage speciale opdrachten om het werk goed te leren	54,4	7,7	15,9	22,0
Het werk dat ik tijdens mijn stage moest doen, sloot goed aan bij wat ik tijdens de VDAB-opleiding leerde	53,3	8,6	16,6	21,5
Ik kreeg hetzelfde werk als mensen die al opgeleid waren	53,2	9,8	11,9	25,1
Ik kreeg tijdens mijn stage vaak het vervelende werk	22,6	3,1	13,9	60,3

Ook hier konden respondenten, indien ze dat wilden, een suggestie geven voor verbetering. Volgende suggesties werden gegeven door een aantal respondenten:

- meer begeleiding bij het zoeken van een stageplaats;
- de duur van de stage verlengen;
- bedrijfsbezoeken organiseren;
- de werkgevers begeleiden op het vlak van stage geven;
- erover waken dat essentiële componenten aanwezig zijn in de stage.

### 4.3.3 Begeleiding bij de opleiding

VDAB biedt verschillende vormen van begeleiding aan bij de opleidingen: tips over hoe je je gedraagt op de werkvloer, informatie over arbeidsomstandigheden, over arbeidsvoorwaarden en over mogelijke functies en jobs die je na de opleiding kan uitvoeren, hulp bij het solliciteren en contacten leggen met werkgevers, en hulp om het Nederlands te verbeteren. Voor elk van deze vormen van begeleiding werd aan de respondent gevraagd of men die vorm van begeleiding gekregen heeft. Indien ja, dan werd er gevraagd of de begeleiding voldoende was, indien niet, dan werd gevraagd of men er behoefte aan had.

Dat men tips heeft gekregen over hoe men zich moet gedragen op het werk wordt het vaakst bevestigd, net zoals tips over de arbeidsomstandigheden (telkens door meer dan acht op de tien respondenten bevestigd). Ruim zeven op de tien respondenten kregen informatie over mogelijke functies en jobs, en ruim vijf op de tien kregen ook informatie over de arbeidsvoorwaarden. Meer dan zeven op de tien kregen hulp bij het solliciteren, maar voor minder dan vijf op de tien werd er contact gelegd met werkgevers. Bij de respondenten die niet Nederlandstalig waren, werd door zeven op de tien bevestigd dat men hulp kreeg om het Nederlands te verbeteren. Voor bijna elke vorm van begeleiding blijken er significante verschillen te zijn tussen de opleidingsclusters, maar er is geen echt duidelijk patroon. In de schoonmaak-opleidingen worden verschillende vormen van begeleiding relatief vaker gerapporteerd, in de horeca-opleidingen relatief minder.

De grote meerderheid van respondenten die de begeleiding kregen, bevestigde dat de begeleiding voldoende was. Bij een relatief groot deel van de respondenten blijkt er onvervulde behoefte aan de begeleiding te zijn, vooral als het gaat om informatie over mogelijke functies en jobs (zes op de tien respondenten die deze begeleiding niet kregen zeiden dat ze dit wel nodig hadden), maar ook voor de andere vormen van (niet verkregen) begeleiding blijkt er bij drie tot vijf op de tien respondenten sprake van onvervulde behoefte. (Door de te kleine groepen kon hier geen vergelijking gemaakt worden tussen opleidingsclusters.)

Tabel 4.10 De begeleiding: aanbod, vervulde en onvervulde behoefte, in %

	Gekregen (n = 415)		Gekregen en voldoende	Niet gekregen, wel behoefte
	Ja	Neen		
Tips over hoe je je het best gedraagt op het werk	84,9	15,1	95,2	31,4
Informatie over de arbeidsomstandigheden	81,5	18,5	92,0	34,2
Informatie over mogelijke functies en jobs die je kan uitvoeren	73,3	26,6	89,5	61,1
Informatie over de arbeidsvoorwaarden	55,6	44,4	90,5	41,9
Hulp bij het solliciteren	75,6	24,4	86,3	44,6
Contact gelegd met werkgevers voor jou	43,4	56,6	75,2	52,8
Hulp om je Nederlands te verbeteren (van toepassing bij 167 resp.)	69,5	30,5	80,9	22,1

Tabel 4.11 De begeleiding: aanbod naar opleidingscluster (% dat deze begeleiding gekregen heeft)

	Werven	Metaal	Horeca	Schoon- maak	Groen	Handel	ICT	Diversen
Informatie over de arbeidsomstandigheden ***	92,5	82,5	68,7	90,4	84,9	78,7	77,0	72,1
Informatie over de arbeidsvoorwaarden *	70,9	33,7	49,0	65,7	46,2	49,4	51,0	54,7
Informatie over mogelijke functies en jobs die je kan uitvoeren*	65,0	64,5	67,3	87,5	72,4	72,0	81,1	83,2
Hulp om je Nederlands te verbeteren (indien van toepassing)	85,3	82,7	45,3	68,6	32,6	76,5	65,3	67,1
Tips over hoe je je het best gedraagt op het werk **	87,3	66,7	87,1	94,0	89,0	92,0	65,5	81,3
Hulp bij het solliciteren ***	78,2	72,6	59,0	78,9	75,0	95,6	86,6	66,7
Contact gelegd met werkgevers voor jou ***	55,3	22,0	35,5	62,8	24,9	44,2	43,2	37,5

ns = verschillen tussen groepen zijn niet significant; \* geeft aan dat de groepen significant van elkaar verschillen (\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\* =  $p < .001$ ); tnm = toets niet mogelijk.

Ook hier konden de respondenten nog bijkomende opmerkingen geven. We registreerden de volgende:

- er is te weinig inhoudelijke opvolging van het zoeken;
- de begeleiding stopt te snel na de opleiding;
- vacatures die doorgespeeld worden zijn te weinig afgestemd op de werkzoekende.

#### 4.3.4 Rendement van de opleiding, stage en begeleiding

We brachten drie dimensies van het rendement van de VDAB-interventie in kaart: het leerrendement, de stage als een rechtstreekse springplank naar werk, en de loopbaancompetenties. Voor de eerste twee dimensies is het rendement rechtstreeks gekoppeld aan de interventie (door de aard van de vragen), voor de derde dimensie moeten we voorzichtig zijn met interpretatie omdat we geen vergelijking kunnen maken tussen het niveau van loopbaancompetenties voor en na de VDAB-interventie en de vragen ook niet zo opgesteld zijn dat de mate waarin men een loopbaancompetentie heeft beschouwd kan worden als het rechtstreeks resultaat van de opleiding. We nemen dit concept hier toch op omdat zowel de opleiding, de stage als de begeleiding rechtstreeks een impact kunnen hebben op die competenties.

##### 4.3.4.1 Leerrendement

Het leerrendement werd gemeten met drie stellingen (over het verwerven van nieuwe vaardigheden, over het verhogen van vaardigheden en over het specialiseren). De respondenten konden telkens aangeven of ze akkoord gingen met de stelling, neutraal of niet akkoord.

Telkens acht op de tien respondenten gaven aan dat ze nieuwe vaardigheden geleerd hadden, of dat ze het niveau van hun vaardigheden hadden kunnen verhogen. Vijf op de tien zegt zich te hebben kunnen specialiseren. Wat dat laatste betreft, konden er verschillen geregistreerd worden tussen de opleidingsclusters.

Tabel 4.12 Leerrendement (n = 415), in %

	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord
Ik heb nieuwe vaardigheden geleerd	86,2	5,2	8,6
Ik heb vaardigheden die ik al had, kunnen verhogen	80,0	10,1	9,9
Ik heb mij kunnen specialiseren	51,1	17,4	31,5

Tabel 4.13 Leerrendement naar opleidingscluster (% akkoord)

	Werven	Metaal	Horeca	Schoon- maak	Groen	Handel	ICT	Diversen
Ik heb nieuwe vaardigheden geleerd <sup>tnm</sup>	81,2	82,1	92,6	90,4	74,9	84,3	96,8	89,1
Ik heb vaardigheden die ik al had, kunnen verhogen <sup>tnm</sup>	83,5	75,3	87,6	76,7	78,1	80,7	82,0	72,8
Ik heb mij kunnen specialiseren *	54,0	47,1	57,3	66,2	37,4	39,9	42,4	48,8

ns = verschillen tussen groepen zijn niet significant; \* geeft aan dat de groepen significant van elkaar verschillen (\* p < .05; \*\* = p < .01; \*\*\* = p < .001); tnm = toets niet mogelijk.

#### 4.3.4.2 Loopbaancompetenties

Wat de loopbaancompetenties betreft, zien we dat de respondenten zichzelf vooral goed scoren op competenties die te maken hebben met zelfexploratie (weten wat je belangrijk vindt in een job, weten voor welke functies en jobs je in aanmerking komt of waarin je je goed zal voelen). Het is opvallend dat wat de competenties betreft die te maken hebben met het zoeken naar werk, telkens minstens een op de tien respondenten helemaal niet akkoord gaat met de stelling, en vaak nog eens een op de tien of meer die een neutrale houding aanneemt.

Tabel 4.14 Loopbaancompetenties, in %

	Helemaal akkoord	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord
Ik weet wat ik belangrijk vind in een job	19,1	71,2	6,6	3,1
Ik weet voor welke functies en jobs ik in aanmerking kwam	18,3	66,7	8,8	6,1
Ik wist in welke functies en jobs ik me goed zou voelen	15,9	68,4	8,7	6,9
Ik wist via welke kanalen ik naar een job kon zoeken	17,4	62,4	9,5	10,6
Ik wist hoe ik een sollicitatiegesprek moest voorbereiden	16,9	60,0	11,6	11,5
Ik wist hoe ik een cv en sollicitatiebrief moest schrijven	20,3	57,8	8,6	14,1
Ik wist aan wie ik kon vragen om mij te helpen werk te vinden	11,4	60,4	12,1	16,1
Ik wist hoe ik werkgevers moest overtuigen van mijn kwaliteiten	12,2	57,0	19,4	11,4
Ik wist in welke bedrijven en organisaties ik zou kunnen gaan werken	12,3	55,3	15,5	16,9

#### 4.3.4.3 De stage als springplank naar werk

De derde vorm van rendement is een belangrijke: namelijk de stage als springplank naar werk. We bekijken in welke mate er transities zijn van de stage naar werk, en bij diegenen bij wie er een (kans op) tewerkstelling was op de stageplaats bekijken we welke factoren verhinderd hebben dat de tewerkstelling duurzaam was.

##### a) Transitie van stage naar werk

De stage blijkt voor velen geen springplank naar werk te zijn: zeven op de tien respondenten die een stageplaats hadden, zeggen dat ze niet zijn begonnen te werken op de stageplaats én dat men er ook geen aanbod voor kreeg. Bijna twee op de tien begonnen wel te werken op de stageplaats, maar een bijna even grote groep kreeg wel het aanbod om er te beginnen werken, maar nam het niet aan. (Wegens te kleine aantallen kunnen de opleidingsclusters niet met elkaar vergeleken worden.)

**Tabel 4.15 Van stage naar werk (n = 264)**

	%
Niet beginnen werken op de stageplaats, geen aanbod gekregen	69,9
Beginnen werken op de stageplaats	16,1
Een aanbod gekregen om te beginnen werken, maar er niet gewerkt	14,0

**b) Hindernissen**

Aan de 37 respondenten die wel een aanbod kregen om op de stageplaats te werken, maar waarbij er uiteindelijk geen tewerkstelling was, werd gevraagd wat hiervoor de redenen waren (men kon meerdere redenen opgeven). Bijna de helft geeft aan dat het werk niet aantrekkelijk genoeg was of dat men een betere jobaanbieding had. Bij een op de vier werd het aanbod weer ingetrokken. Andere redenen waren: gezondheidsproblemen, dat de job niet haalbaar was of dat men aan een andere opleiding begon.

**Tabel 4.16 Redenen waarom een aanbod tot werk op stageplaats niet leidt tot tewerkstelling (n = 37)**

	Aantal
Het werk was niet aantrekkelijk genoeg	12
Het aanbod werd weer ingetrokken	8
Gezondheidsproblemen	7
Er was een betere jobaanbieding	5
De job was niet haalbaar	4
Men begon aan een andere opleiding	3
Familiale redenen	1
Liever niet willen werken op dat moment	1

Aan de 43 respondenten die gewerkt hebben op hun stageplaats na de stage, werd gevraagd wat de reden was voor het einde van de tewerkstelling op de stageplaats. Bij iets meer dan de helft liep het contract af, één op de vier nam zelf ontslag en de overigen werden ontslagen. De redenen om zelf ontslag te nemen zijn divers. De volgende werden vermeld: de job was niet aantrekkelijk genoeg (4 keer), onenigheid met de baas (3 keer), psychische of fysieke problemen (2 keer), een andere opleiding volgen (1 keer), niet overlegde aanpassing van het loon (1 keer).

**Tabel 4.17 Redenen voor einde van tewerkstelling op de stageplaats (n = 43)**

	Aantal
Einde contract	24
Zelf ontslag genomen	11
Ontslagen	8

**4.4 Het zoeken naar werk**

Tot slot werd het zoeken naar werk bestudeerd. We keken zowel naar het zoekgedrag, naar de zoekervaringen als naar het rendement van het zoeken.

#### 4.4.1 Zoekgedrag in de eerste zes maanden na de opleiding

We focusten op het zoekgedrag in de eerste zes maanden na de opleiding en bestudeerden de volgende kenmerken van het zoekgedrag: of men zocht naar werk, de scope van het zoeken, de voorkeuren die men bij het zoeken hanteerde, de zoekintensiteit en de moeilijkheden die men ervaarde bij het zoeken.

##### 4.4.1.1 Wel of niet naar werk gezocht

Van alle respondenten blijken bijna negen op de tien naar werk gezocht te hebben in de eerste zes maanden na de opleiding. Bij de tien procent die niet naar werk zocht (het gaat in totaal om een vijftigtal personen), vroegen we naar de reden. Bijna een op de drie die in die periode niet naar werk zochten, gaf als reden hiervoor op dat ze (fysieke of psychische) gezondheidsproblemen hadden, iets meer dan een op de tien begon aan een volgende opleiding. Ook ongeveer een op de tien zei dat hij of zij in deze periode niet naar werk moest zoeken omdat men een job aangeboden had gekregen (bijvoorbeeld op de stageplaats) of omdat men tijdens de opleiding al beginnen werken was (in loondienst of als zelfstandige). Andere redenen waren: vrijwilligerswerk, voor de kinderen of anderen zorgen, geen kinderopvang vinden of problemen hebben om zich te verplaatsen, administratieve redenen, familiale redenen (overlijden van een naaste, verhuis, ...)

##### 4.4.1.2 Scope van het zoeken en voorkeuren

De scope van het zoeken werd gemeten door te vragen of men werk zocht zowel in de richting van de opleiding als daarbuiten, enkel in de richting van de opleiding of helemaal niet in de richting van de opleiding. Hieruit blijkt dat iets meer dan zes op de tien respondenten in die eerste zes maanden na de opleiding werk zochten zowel in de richting van de opleiding als daarbuiten, drie op de tien zochten enkel werk in de richting van de opleiding. De groep die in die eerste zes maanden al geen werk zoekt in de richting van de opleiding is klein (minder dan één op de tien). Bijna de helft van de respondenten zegt gezocht te hebben via contacten gelegd tijdens de opleiding.

Tabel 4.18 Zoeken naar werk in de eerste zes maanden na de opleiding (n = 415)

	%	
Naar werk gezocht (1)	87,4	
- zowel in de richting van de opleiding, als daarbuiten (2)		63,8
- enkel in de richting van de opleiding (2)		30,3
- niet in de richting van de opleiding (2)		5,9
- via contacten gelegd tijdens de opleiding		46,9

(1) Geen verschillen tussen opleidingen; (2) toets van verschillen niet mogelijk.

##### 4.4.1.3 Voorkeuren

De voorkeuren die men had bij het zoeken naar werk werden geïdentificeerd door de respondenten stellingen voor te leggen die een voorkeur aangeven. De stellingen hadden zowel betrekking op de inhoudelijke kenmerken van de job en op de jobvoorwaarden/-omstandigheden als op persoonlijke of omgevingskenmerken. Men kon antwoorden met ja of neen. Opvallend is dat zeven op de tien respondenten zeggen dat er te weinig jobs waren in de regio waar men wou werken en bijna zes op de tien dat er te weinig jobs waren die aansloten bij wat men zocht. Ook voorkeuren die te maken hebben met voorwaarden en omstandigheden komen vaak voor. Voor verschillende van deze voorkeuren zijn er verschillen tussen opleidingsclusters, maar er tekent zich geen duidelijk patroon af.



**Tabel 4.19 Voorkeuren die men had bij het zoeken naar werk**

	%
Er waren in het algemeen te weinig vacatures in de regio waar ik wou werken	71,1
Er waren te weinig jobs die aansloten bij wat ik zocht	57,1
Er waren te weinig jobs die ik vlot kon bereiken met eigen of openbaar vervoer	46,7
Er waren te weinig jobs waarvan de arbeidsomstandigheden overeenkwamen met wat ik zocht	46,6
Ik zocht een zeer specifiek soort job	43,5
Er waren te weinig jobs waarvoor het loon hoog genoeg was i.v.m. een uitkering	27,4
Er waren te weinig jobs die voldoende flexibel of combineerbaar waren met mijn andere bezigheden	22,4
De uren waarop ik kon werken, pasten vaak niet bij de uren die werkgevers wilden	21,3
Mijn looneisen waren vaak hoger dan de lonen die werkgevers aanboden	17,6
Er waren te weinig jobs die ik kon combineren met de zorg voor kinderen of iemand anders	15,5
Er waren te weinig jobs die voor me passen omdat ik gezondheidsproblemen heb	15,0
Er waren te weinig jobs die voor me passen omdat ik persoonlijke moeilijkheden heb	9,5
Er waren te weinig jobs die voor mijn cultuur of familie aanvaardbaar zijn	6,9

**Tabel 4.20 Voorkeuren die men had bij het zoeken naar werk naar opleidingscluster, in %**

	Werven	Metaal	Horeca	Schoon- maak	Groen	Handel	ICT	Diversen
Er waren in het algemeen te weinig vacatures in regio waar ik wou werken *	79,9	52,7	74,9	78,8	77,1	61,7	47,9	70,5
Er waren te weinig jobs die aansloten bij wat ik zocht <sup>ns</sup>	53,3	44,9	64,1	56,5	62,5	57,1	36,5	67,7
Er waren te weinig jobs die ik vlot kon bereiken met eigen of openbaar vervoer <sup>ns</sup>	43,8	48,9	51,9	63,3	38,8	50,2	24,8	36,6
Er waren te weinig jobs waarvan de arbeidsomstandigheden overeenkwamen met wat ik zocht <sup>ns</sup>	47,1	56,9	38,2	48,4	46,6	57,8	11,4	47,7
Ik zocht een zeer specifiek soort job <sup>ns</sup>	55,7	36,1	33,9	41,7	46,5	38,5	46,7	42,4
Er waren te weinig jobs waarvoor het loon hoog genoeg was i.v.m. een uitkering <sup>ns</sup>	30,2	34,4	19,4	32,5	29,0	34,2	3,8	23,0
Er waren te weinig jobs die voldoende flexibel of combineerbaar waren met mijn andere bezigheden *	25,8	12,7	32,7	31,1	17,7	23,8	11,4	8,9
De uren waarop ik kon werken, pasten vaak niet bij de uren die werkgevers wilden *	24,6	15,7	20,9	29,3	8,1	33,9	15,2	9,9
Mijn looneisen waren vaak hoger dan de lonen die werkgevers aanboden <sup>ns</sup>	26,6	17,4	11,3	8,5	24,4	19,8	3,8	17,8
Er waren te weinig jobs die ik kon combineren met de zorg voor kinderen of iemand anders **	6,7	16,8	17,6	31,7	9,1	26,1	11,4	6,3
Er waren te weinig jobs die voor me passen omdat ik gezondheidsproblemen heb <sup>ns</sup>	11,3	24,3	12,9	22,2	6,6	21,4	3,8	12,5
Er waren te weinig jobs die voor me passen omdat ik persoonlijke moeilijkheden heb <sup>nm</sup>	12,4	7,3	7,6	9,1	2,4	13,6	12,7	7,4
Er waren te weinig jobs die voor mijn cultuur of familie aanvaardbaar zijn <sup>tnm</sup>	13,1	8,0	2,4	6,4	0,0	5,6	0,0	17,7

ns = verschillen tussen groepen zijn niet significant; \* geeft aan dat de groepen significant van elkaar verschillen (\* p < .05; \*\* = p < .01; \*\*\* = p < .001); tnm = toets niet mogelijk.

#### 4.4.1.4 Intensiteit

Naar de zoekintensiteit werd gepeild door te vragen naar het aantal keer dat men reageerde op vacatures en het aantal keer dat men spontaan solliciteerde. De spreiding van het aantal sollicitaties blijkt erg groot te zijn, waardoor het gemiddelde vertekend is. Daarom rapporteren we hier ook de mediaan: het totaal aantal sollicitaties ligt voor de helft van de respondenten op 36 sollicitaties of meer in de eerste zes maanden na de opleiding.

Tabel 4.21 Zoekintensiteit in de eerste zes maanden na de opleiding

	Gemiddelde (Sd.)	Mediaan
Aantal sollicitaties op basis van vacatures	51,4 (74,5)	25
Aantal spontane sollicitaties	16,5 (31,9)	5
Totaal aantal sollicitaties	67,8 (89,7)	36

#### 4.4.1.5 Ervaren moeilijkheden

Tijdens het solliciteren komen werkzoekenden moeilijkheden tegen in de zin dat wat zij aanbieden niet altijd aansluit bij wat de werkgever zoekt. De discrepantie kan te maken hebben met de vakcompetenties, met arbeidsattitudes of met de voorgeschiedenis in de arbeidsloopbaan. Voor elk van deze aspecten werd een stelling voorgelegd die de respondent kon bevestigen of ontkennen.

Het meest gesignaleerde probleem (door zeven op de tien respondenten) is dat de werkgevers meer werkervaring vragen dan men te bieden heeft. De helft van de respondenten signaleert dat men bij het solliciteren heeft meegemaakt dat de technische kennis en vaardigheden niet goed genoeg bevonden werden, en één op de vier geeft ook aan dat de werkgever de VDAB-beroepsopleiding niet goed vond. Een op de acht à één op de zes ervaaarde moeilijkheden op het vlak van motivatie of van werkhouding. Ook de andere problemen komen vaak voor.

Niet voor elke stelling kon - om statistische redenen - nagegaan worden of er verschillen zijn tussen de opleidingsclusters, maar we zien wel dat er verschillen zijn tussen de opleidingsclusters met betrekking tot vakcompetenties, de VDAB-opleiding en de gevraagde werkervaring. De respondenten uit de IT-opleidingen en uit de werfopleidingen signaleren deze problemen vaker dan de andere groepen. Wat het eerste element betreft, scoren ook de metaalopleidingen slecht.

Tabel 4.22 Moeilijkheden die men tegenkwam bij het zoeken naar werk (n = 363)

	%
Werkgevers vroegen meer werkervaring dan ik heb	72,3
Werkgevers vonden mijn technische kennis en vaardigheden niet goed genoeg	49,8
Werkgevers vonden mijn opgebouwde werkervaringen te verschillend	42,9
Werkgevers vonden dat er te veel gaten in mijn cv zitten	33,1
Werkgevers vonden de beroepsopleiding die ik gevolgd heb bij VDAB niet goed	27,8
Werkgevers vonden dat ik al te lang werkloos was	27,5
Werkgevers vonden mijn leeftijd een probleem	25,5
Werkgevers nemen niet makkelijk iemand aan die op de een of andere manier anders is	24,5
Werkgevers vonden mijn Nederlands niet goed genoeg	16,9
Werkgevers vonden dat ik niet de juiste werkhouding had	15,3
Werkgevers vonden mijn nationaliteit, origine of etnische afkomst een probleem	13,6
Werkgevers vonden mij niet gemotiveerd genoeg	12,7

Tabel 4.23 Moeilijkheden die men tegenkwam bij het zoeken naar werk naar opleidingscluster, in %

	Werven	Metaal	Horeca	Schoon- maak	Groen	Handel	ICT	Diversen
Werkgevers vroegen meer werkervaring dan ik heb *	86,6	67,0	67,5	62,7	61,2	67,8	91,4	73,7
Werkgevers vonden mijn technische kennis en vaardigheden niet goed genoeg **	61,8	72,8	35,9	37,1	39,2	41,5	67,6	50,0
Werkgevers vonden mijn opgebouwde werkervaringen te verschillend <sup>ns</sup>	52,7	49,2	34,5	46,1	33,4	43,6	31,4	37,1
Werkgevers vonden dat er te veel gaten in mijn cv zitten <sup>ns</sup>	39,1	31,7	28,1	27,5	29,3	33,9	30,2	37,0
Werkgevers vonden de beroepsopleiding die ik gevolgd heb bij VDAB niet goed *	41,7	24,7	14,1	25,7	33,0	22,6	35,5	23,1
Werkgevers vonden dat ik al te lang werkloos was <sup>ns</sup>	35,5	31,4	22,2	26,6	5,7	23,2	22,9	35,4
Werkgevers vonden mijn leeftijd een probleem <sup>ns</sup>	18,0	41,4	27,7	23,6	32,3	26,1	31,4	21,0
Werkgevers nemen niet makkelijk iemand aan die op de een of andere manier anders is <sup>ns</sup>	31,3	32,3	23,2	29,8	13,0	24,8	0,0	19,0
Werkgevers vonden dat ik niet de juiste werkhouding had <sup>ns</sup>	15,8	22,2	17,5	24,5	6,6	12,5	4,7	9,5
Werkgevers vonden mijn nationaliteit, origine of etnische afkomst een probleem *	22,2	16,4	10,5	14,2	0,0	5,9	0,0	19,4
Werkgevers vonden mij niet gemotiveerd genoeg <sup>ns</sup>	13,1	14,2	10,7	23,0	7,3	11,5	11,2	7,4

ns = verschillen tussen groepen zijn niet significant; \* geeft aan dat de groepen significant van elkaar verschillen (\* p < .05; \*\* = p < .01; \*\*\* = p < .001); tnm = toets niet mogelijk.

#### 4.4.2 Rendement van het zoeken naar werk

Dit onderzoek gebeurde bij personen die op het moment van zes maanden na het einde van de opleiding geen werk hadden. Dat betekent natuurlijk niet dat zij in de eerste zes maanden na hun opleiding helemaal geen werk gehad hebben. (Meer nog: we hebben bij de steekproefsamenstelling expliciet respondenten verwijderd die meer dan drie maanden gewerkt hadden in de eerste zes maanden, om mensen uit te sluiten die eerder toevallig in de groep niet-uitstromers zijn beland.) Daarom gingen we in het onderzoek na hoeveel van deze mensen in die periode toch een job hadden.

##### 4.4.2.1 Betaald werk

Iets meer dan vier op de tien blijken in die eerste zes maanden werk gehad te hebben (maar dus wel per definitie niet meer dan drie maanden – zie onderzoeksopzet). Gemiddeld had men in deze periode een job. In veel gevallen gaat het hierbij om een interimjob. Er zijn verschillen tussen de opleidingsclusters: mensen met een job in de eerste zes maanden na de opleiding vinden we vaker terug bij de respondenten uit de metaal- en horecaopleidingen (het gaat hier telkens om meer dan de helft), en het minst bij de respondenten uit de schoonmaakopleidingen.

Ook op het moment van de bevraging hadden trouwens iets meer dan vier op de tien respondenten werk. Van diegenen die geen werk hadden (n = 241), zijn ruim zeven op de tien wel op zoek naar werk. Van de 65 personen die niet aan het zoeken zijn, schrijven een dertigtal dit toe aan gezondheidsproblemen, een twintigtal is opnieuw een opleiding aan het volgen. Zes personen weten dat ze kunnen starten in een nieuwe job.

Tabel 4.24 Betaald werk (n = 415)

	%	Gemiddelde (Sd.)	Mediaan
Betaald werk in de eerste zes maanden na de opleiding (%)	41,9		
- aantal betaalde jobs		2 (2,1)	1
- aantal interimjobs		1,35 (1,4)	1
Betaald werk op het moment van de bevraging	41,9		

Tabel 4.25 Betaald werk naar opleidingscluster

	% in de eerste 6 maanden *	% bij bevraging **
Werven	45,0	56,0
Metaal	59,3	39,6
Horeca	54,3	47,6
Schoonmaak	25,8	22,5
Groen	38,0	43,9
Handel	35,5	25,3
ICT	31,5	44,2
Diversen	39,4	45,9

ns = verschillen tussen groepen zijn niet significant; \* geeft aan dat de groepen significant van elkaar verschillen (\* p < .05; \*\* = p < .01; \*\*\* = p < .001); tnm = toets niet mogelijk.

Tabel 4.26 Zoeken naar werk op het moment van de bevraging (n = 241)

	%	
Naar werk aan het zoeken (1)	73,0	
- zowel in de richting van de opleiding, als daarbuiten (2)		71,7
- enkel in de richting van de opleiding (2)		12,8
- niet in de richting van de opleiding (2)		15,5

(1) Geen verschillen tussen opleidingen; (2) toets van verschillen niet mogelijk.

#### 4.4.2.2 Rol van de opleiding bij het vinden van werk

Aan diegenen die werk hadden in de eerste zes maanden na de opleiding vroegen we in welke mate de opleiding hielp bij het vinden van de job. Ongeveer een derde zegt dat de opleiding veel tot heel veel geholpen heeft, een derde zegt dat de opleiding helemaal niet geholpen heeft. Dezelfde vraag werd ook gesteld aan diegenen die een job hadden op het moment van de bevraging, en daar zien we hetzelfde beeld.

Tabel 4.27 Mate waarin opleiding geholpen heeft bij het vinden van job, in %

Mate waarin het volgen van de opleiding heeft geholpen bij het vinden	(Heel) veel	Weinig tot niet veel	Helemaal niet
van de belangrijkste job in de eerste zes maanden (n = 173)	34,1	31,1	34,8
van de huidige job (n = 174)	32,7	36,7	30,6

#### 4.4.2.3 Aansluiting van job bij de opleiding

De belangrijkste job in de eerste zes maanden na de opleiding sloot bij meer dan de helft van de respondenten die in die periode een job hadden, aan bij de opleiding. Er zijn wel verschillen naar gelang de opleidingscluster: aansluiting tussen opleiding en werk komt het vaakst voor bij mensen uit de schoonmaak- en horeca-opleidingen, en het minst bij de metaal- en ICT-opleidingen.

Tabel 4.28 Aansluiting van job bij de opleiding

	%
Belangrijkste job in de eerste zes maanden na de opleiding (n = 174)	54,4
Job op het moment van de bevraging (n = 174)	46,0

Tabel 4.29 Aansluiting van job bij de opleiding naar opleidingscluster

	% in de eerste 6 maanden *	% bij bevraging **
Werven	46,0	29,8
Metaal	38,2	20,5
Horeca	76,0	63,9
Schoonmaak	83,1	75,7
Groen	54,0	71,5
Handel	57,1	43,4
ICT	40,0	39,6
Diversen	40,2	49,9

ns = verschillen tussen groepen zijn niet significant; \* geeft aan dat de groepen significant van elkaar verschillen (\* p < .05; \*\* = p < .01; \*\*\* = p < .001); tnm = toets niet mogelijk.

De tweede indicator van aansluiting tussen job en de opleiding is of de respondent de kennis en vaardigheden uit de opleiding kon toepassen in de (belangrijkste) job die men had in de eerste zes maanden na de opleiding. Ongeveer een derde van de respondenten geeft aan dat ze die veel tot heel veel konden toepassen, maar er is ook een derde dat zegt dan men de kennis en vaardigheden helemaal niet kon toepassen.

Tabel 4.30 Toepassing van kennis en vaardigheden geleerd in de opleiding in de job, in %

Mate waarin kennis en vaardigheden toegepast zijn	(Heel) veel	Weinig tot niet veel	Helemaal niet
in de belangrijkste job in de eerste zes maanden (n = 173)	33,9	35,7	30,4
in de huidige job	36,8	34,7	28,6

#### 4.4.2.4 Einde van de belangrijkste job in de eerste zes maanden na de opleiding

Aangezien alle respondenten zes maanden na de opleiding geen werk meer hadden, peilden we ook naar de reden voor het einde van de tewerkstelling in de eerste zes maanden na de opleiding. Hieruit blijkt dat de reden voornamelijk te vinden is in de tijdelijkheid van de tewerkstelling. Zeven op de tien respondenten geven aan dat het contract afliep. Bijna twee op de tien werden ontslagen, en opvallend is dat ruim één op de tien zelf ontslag nam.

Tabel 4.31 Redenen voor einde belangrijkste job in de eerste zes maanden na de opleiding (n = 173)

	%
Job beëindigd wegens einde contract	68,0
Ontslagen	17,6
Zelf ontslag genomen	14,4

#### 4.5 Besluit

Uit deze analyse van de bevraging bij de ex-cursisten die zes maanden na de opleiding niet aan het werk waren, leren we het volgende over de VDAB-interventie (opleiding, stage en begeleiding):

- wat de opleiding betreft, geeft men aan dat de opleiding praktijkgericht is, maar de aansluiting bij de werkvloer kan toch nog beter, in het bijzonder wat de aangepastheid aan nieuwe technieken en technologieën betreft. Bij de ex-cursisten wordt ook een zekere discrepantie ervaren tussen wat ze op het einde van de opleiding weten en kunnen en wat nodig is om het beroep uit te oefenen;
- met betrekking tot de stage is het grootste probleem dat een derde van de ex-cursisten zegt dat ze geen stage liepen in het kader van hun opleiding. We merken op dat de kwaliteit van de stages sterk varieert. Bij veel stages is er zeker sprake van goede leermogelijkheden, maar bij een niet te verwaarlozen groep ex-cursisten die stage liepen, was het leerpotentieel laag. Hier is dus zeker ook ruimte voor verbetering;
- een groot aandeel van de ex-cursisten krijgt naast de opleiding (en eventueel de stage) nog begeleiding die gericht is op de loopbaancompetenties en het zoeken naar werk. Bij de ex-cursisten die bepaalde vormen van begeleiding niet kregen, is er zeker ook sprake van een onvervulde behoefte. De begeleiding kan in elk geval verbeterd worden op volgende vlakken: info over arbeidsvoorwaarden, info over mogelijke functies en jobs, hulp bij het solliciteren en contacten leggen met werkgevers.

Het rendement van de interventie kan als positief beoordeeld worden: zo goed als alle cursisten stellen bij te leren. Specialisatie wordt minder bereikt, maar dat is met deze opleidingen ook niet direct het doel, al geeft toch de helft van de ex-cursisten aan zich (ook) gespecialiseerd te hebben. Een andere vorm van rendement zijn de loopbaancompetenties. Hier zien we dat de ex-cursisten zichzelf goed scoren als het gaat om competenties die te maken hebben met weten wat je wil en wat je kan, maar het aandeel ex-cursisten dat zichzelf goede scores geeft als het competenties betreft die het hen moeten mogelijk maken om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten is lager. Een andere vorm van rendement is de stage-overeenkomst kunnen omzetten in een tewerkstelling bij de werkgever waar men stage liep. Opvallend is dat twee op de drie ex-cursisten die stage liepen niet beginnen te werken op de stageplaats, én dat ze ook het aanbod niet krijgen. Daarnaast is het ook opvallend dat een aanbod ook niet altijd aanvaard wordt en een tewerkstelling op de stageplaats wordt ook relatief vaak verbroken door de werknemer zelf.

Tot slot waren we geïnteresseerd in het zoekproces. Opvallend is dat één op de tien toch geen werk zoekt nadat de opleiding afgerond is, voor een deel om positieve redenen (men start een nieuwe opleiding of men heeft al werk), maar ook vaak om negatieve redenen (heel vaak problemen in de persoonlijke sfeer). Wie zoekt, doet daar doorgaans ook de nodige inspanningen voor. Bij wie wel werk zoekt is het een minderheid die niet in de richting van de opleiding zoekt (iets meer dan 5% - dit lijkt aanvaardbaar). Wat de selectiviteit bij het zoeken betreft, zien we toch relatief veel bevestiging van het feit dat men geen vacatures vindt die aansluiten bij inhoudelijke voorkeuren of waarvan men de jobvoorwaarden aantrekkelijk vindt. Arbeidsvoorwaarden lijken vooral een probleem in horeca, schoonmaak en werven, wat toch opvallend is omdat de ex-cursisten voor een opleiding kozen in die richting en dus op voorhand al hadden moeten weten wat de arbeidsvoorwaarden

waren. Voorkeuren die gerelateerd zijn aan persoonsgebonden kenmerken spelen toch ook relatief vaak mee. Tijdens het zoeken worden de ex-cursisten ook met problemen geconfronteerd. Het is niet ongewoon dat hun competenties toch onvoldoende blijken te zijn. Er is bijvoorbeeld duidelijk een discrepantie tussen het niveau dat met de VDAB-opleiding bereikt wordt en het niveau dat werkgevers vragen. Daarnaast hebben de ex-cursisten de ervaring dat werkgevers voorkeur geven aan mensen met een verleden van coherente werkervaringen. Ook gebrek aan de gepaste attitudes blijkt een probleem te zijn.

We weten dat alle bevroegde respondenten zes maanden na het einde van de opleiding niet aan het werk waren. Dat wil echter niet zeggen dat deze mensen in die zes maanden helemaal geen werk gehad hebben. Bijna de helft heeft in de eerste zes maanden werk gehad (zij het niet langer dan drie maanden - zie de steekproeftrekking - en dit mogelijk bij meer dan één werkgever). Meer dan één op de tien heeft zelf ontslag genomen uit de job. Ook op het moment van de bevraging had bijna de helft van de ex-cursisten werk. Het probleem is dus niet alleen werk vinden, maar ook te komen tot een duurzame tewerkstelling. Een groter aandeel van de jobs sluit aan bij de opleiding in de eerste zes maanden, dan op het moment van de bevraging. Opvallend is dat de VDAB-opleiding weinig rechtstreeks rendement heeft tijdens de tewerkstelling: slechts een derde van de ex-cursisten die werk hadden, paste de geleerde kennis en vaardigheden toepast in de job. Of dit betekent dat de opleidingen van VDAB inhoudelijk toch niet voldoende relevant zijn, vraagt een specifieke analyse van de inhoud van de opleidingen zelf.





## 5 | Hefbomen in de VDAB-interventie

### 5.1 De VDAB-interventie: een hefboom voor de werkzoekende?

De VDAB-interventie bestaat uit drie onderdelen: de opleiding, een stage (nagestreefd, maar niet altijd gerealiseerd) en begeleiding (aangeboden op initiatief van VDAB en/of op verzoek van de cursist). De logica achter deze interventie is dat op die manier zowel de vakcompetenties als de loopbaancompetenties versterkt worden, wat een impact moet hebben op het zoekgedrag van de werkzoekende en de effectiviteit ervan. Het zoekgedrag kan door de begeleiding ook rechtstreeks beïnvloed worden.

In het vorige hoofdstuk beschreven we al deze componenten apart. In dit hoofdstuk willen we nagaan op welke manier (de onderdelen van) de VDAB-interventie gerelateerd zijn aan de uitkomsten (leerrendement en loopbaancompetenties) en aan het zoekproces van de werkzoekenden in de eerste zes maanden na de opleiding. Dit moet ons in staat stellen om zicht te krijgen op wat op dit moment hefboomen zijn in de VDAB-interventie en welke elementen nog verder ontwikkeld of geoptimaliseerd moeten worden. (We willen wel opmerken dat we ook deze verbanden enkel kunnen analyseren bij de groep van mensen die na zes maanden geen werk had, en in de eerste zes maanden niet of hoogstens drie maanden gewerkt heeft.)

### 5.2 Het onderzoeksmodel getoetst

#### 5.2.1 Het theoretisch model

In het derde hoofdstuk van dit rapport werden theorieën beschreven die betrekking hebben op de aansluiting tussen opleiding en werk. Rekening houdend met de drie actoren die een rol spelen (VDAB, werkzoekende en werkgevers) kwamen we tot het volgende ruwe model:



De relaties tussen de verschillende onderdelen zijn toetsbaar. Met statistische analyses kunnen we nagaan hoe ze zich tot elkaar verhouden. De achterliggende veronderstellingen zijn dat (1) de interventie positief gerelateerd is aan de vak- en loopbaancompetenties, waarbij we ervan uitgaan dat de opleiding vooral zal samenhangen met de vakcompetenties, de begeleiding vooral met de loopbaancompetenties en dat de stage zowel aan vak- als aan loopbaancompetenties gerelateerd zal zijn; (2) dat de vak- en loopbaancompetenties gerelateerd zullen zijn aan het zoekproces en (3) dat het zoekproces uiteindelijk verbonden zal zijn met de tewerkstelling in de eerste zes maanden na de opleiding.

## 5.2.2 Analyse

### 5.2.2.1 Techniek

Of het model ondersteund wordt door de geobserveerde data werd getest door middel van structural equation modelling (SEM), waarbij gebruik werd gemaakt van de scores op de factoren (zie hieronder). Om de analyse te verfijnen, werd naast het algemene model, ook het model getest enkel voor de groep van werkzoekenden die bij hun opleiding een stage gehad hebben, met opname van de variabele ‘tewerkstelling op de stageplaats na de stage’. Op die manier kunnen we de eventuele verbanden tussen de andere variabelen mogelijk verder verfijnen.

### 5.2.2.2 Geobserveerde en latente variabelen

SEM maakt het mogelijk om zowel rekening te houden met geobserveerde als met latente variabelen. Aan de hand van exploratorische factoranalyses werd nagegaan of de indicatoren samengevoegd konden worden tot factoren, of met andere woorden, of de indicatoren beïnvloed worden door een gemeenschappelijke latente variabele. Items met een te lage factorlading werden weggelaten, net zoals items met te hoge kruisladingen. We voerden vervolgens voor elk concept een confirmatorische factoranalyse uit voor alle geselecteerde items waarvan we veronderstelden dat ze een weergave waren van de latente variabele(n). Hieruit bleek dat de modellen adequaat waren en alle geselecteerde items een betekenisvolle lading hadden op de overeenkomstige factor.

Tabel 5.1 Modelparameters van de confirmatorische factoranalyse

	RMSEA	CFI
De interventie		
Praktijkgerichtheid van de opleiding	.03	.99
Leerpotentieel van de stage	.04	.99
Begeleiding (factor 1: loopbaancompetenties; factor 2: zoeken)	.03	.95
Rendement van de interventie		
Leerrendement	.00	1.0
Loopbaancompetenties	.19	.86
Zoekgedrag		
Moeilijkheden ervaren bij het solliciteren (factor 1: vakcompetenties; factor 2: arbeidsprofiel)	.05	.96
Houding tegenover werk	.08	.99

Daarnaast werden voor een aantal variabelen herschaalde somscores berekend (som gedeeld door het aantal items), en meer bepaald voor de items horend bij de selectiviteit bij het beoordelen van vacatures (resultierend in 3 somscores), en de items horend bij motivatie voor de opleiding (resultierend in 3 somscores). Een hogere score staat voor een grotere selectiviteit of een grotere motivatie.

## 5.3 Resultaten

Hieronder geven we de resultaten weer van de analyses. Voor de goede verstaanbaarheid presenteren we het model dat getest werd gedeelte per gedeelte, maar alle relaties in het model werden wel simultaan geschat. Dat betekent ook dat alle hier gepresenteerde relaties altijd gecontroleerd zijn voor het effect van de persoonlijke kenmerken van de werkzoekenden (geslacht, leeftijd, etniciteit, kennis van het Nederlands en houding tegenover werk), voor het effect van de opleidingscluster, en

voor de motivatie om in de opleiding in te stappen. Alle gerapporteerde relaties hebben coëfficiënten die significant zijn op een niveau van .1 of lager.

### 5.3.1 Verband tussen de opleiding, het rendement en het zoekproces

Van de drie componenten van de VDAB-interventie bekijken we hier eerst de opleiding. In het model werd een belangrijk kenmerk van de opleiding opgenomen, namelijk de mate waarin de opleiding praktijkgericht is. We zien dat het praktijkgerichtheid van de opleiding samengaat met een hoger leerrendement. De data ondersteunen dus de relatie die in het model werd vooropgesteld.

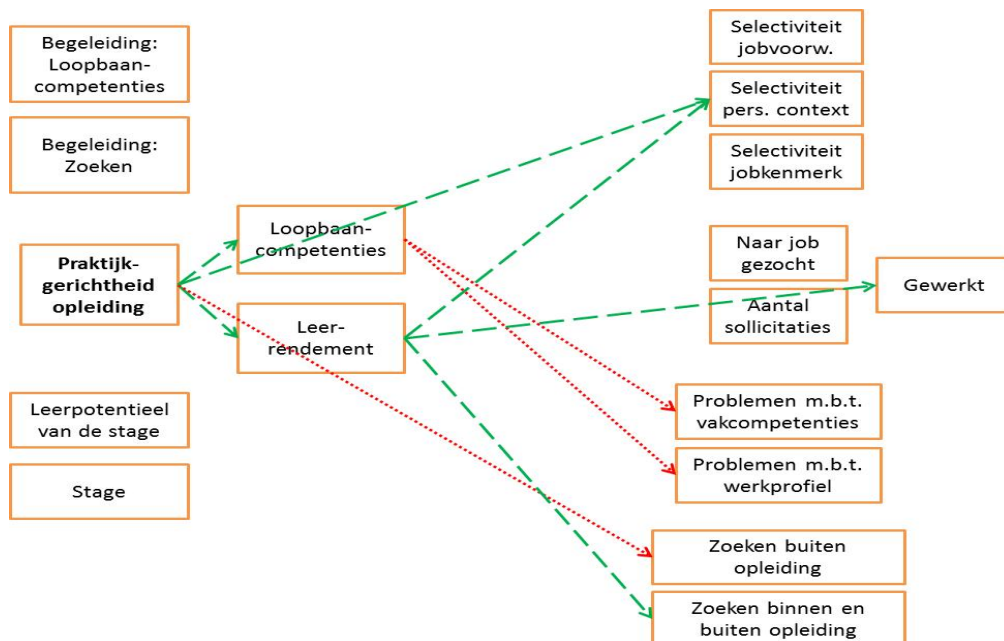
We zien dat de opleiding daardoor ook via het leerrendement gerelateerd is aan een van de bestudeerde aspecten van het zoekproces, namelijk de scope van het zoeken. Het leerrendement gaat samen met een grotere kans dat men zowel binnen als buiten de opleiding naar werk zoekt dan dat men enkel binnen de opleiding zoekt. De praktijkgerichtheid van de opleiding is echter ook rechtstreeks gerelateerd aan de scope van het zoeken: als de opleiding meer praktijkgericht is, dan is de kans dat de werkzoekende enkel buiten het domein van de opleiding werk gaat zoeken kleiner dan dat hij of zij enkel binnen het domein van de opleiding zoekt.

Daarnaast zien we dat er een positieve relatie is tussen de praktijkgerichtheid van de opleiding en de loopbaancompetenties: hoe meer de opleiding praktijkgericht is, hoe hoger het niveau van loopbaancompetenties.

Het niveau van loopbaancompetenties is dan weer negatief verbonden met de problemen ervaren bij het solliciteren, en dit zowel met betrekking tot vakcompetenties als met betrekking tot het werkprofiel. Dat betekent dus dat werkzoekenden die een hoger niveau van loopbaancompetenties hebben, minder problemen ervaren bij het solliciteren.

Tot slot zien we nog een eerder onverwacht verband: hoe meer de opleiding praktijkgericht is en/of hoe groter het leerrendement, hoe vaker de werkzoekende vindt dat de vacatures niet goed passen bij zijn of haar persoonlijke situatie. Dit zou kunnen betekenen dat wie sterker staat (of toch dat gevoel heeft) het zich meer kan veroorloven om vacatures kritischer te beoordelen.

Figuur 5.1 Relaties tussen de opleiding, directe uitkomsten en het zoekproces<sup>7</sup>



<sup>7</sup> Een statistisch significant positief verband wordt aangeduid met een pijl samengesteld uit korte streepjes, in het groen; een statistisch significant negatief verband wordt aangeduid met een stipjes-pijl, in het rood.

### 5.3.2 Verband tussen de stage, het rendement van de interventie en het zoekproces

Op dezelfde manier kunnen we de relaties bekijken tussen de stage, het rendement van de interventie en het zoekproces. (We herinneren eraan dat we hier een onderdeel uit het model tonen. De analyses gebeurden op het volledige model. De hier getoonde relaties zijn dus gecontroleerd voor de andere variabelen.)

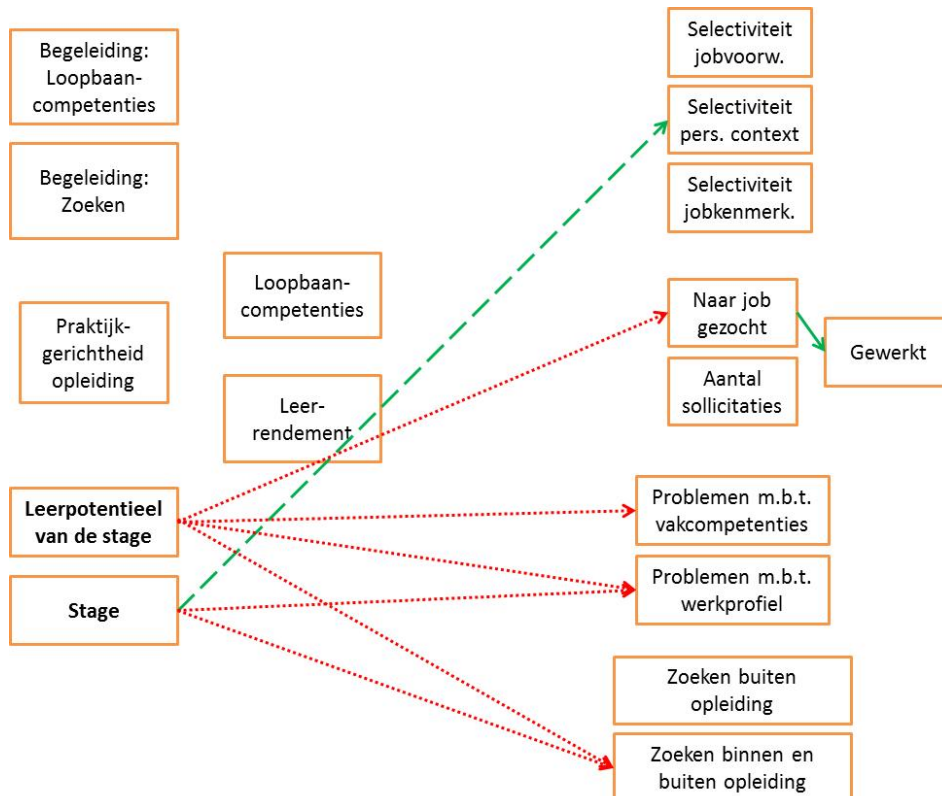
We zien hier dat het model niet de veronderstelling ondersteunt dat (het leerpotentieel van) de stage rechtstreeks positief gerelateerd is aan het leerrendement of aan loopbaancompetenties. Er blijkt geen verband te zijn. We zien wel dat (het leerpotentieel van) de stage rechtstreeks gerelateerd is aan een kleinere kans om zowel binnen als buiten de richting van de opleiding te zoeken (de kans is groter dat men enkel in de richting van de opleiding zoekt).

We merken ook op dat werkzoekenden die stage gelopen hebben en/of bij wie het leerpotentieel van de stage groter was, minder problemen ervaren bij het solliciteren met betrekking tot hun arbeidsprofiel. Het leerpotentieel verkleint daarnaast ook nog de kans dat men problemen ervaart bij het solliciteren met betrekking tot de vakcompetenties.

Tot slot zien we dat werkzoekenden met een stage met een hoger leerpotentieel minder gezocht hebben naar werk in die eerste zes maanden na de opleiding.

In dit model zien we ook dat er, net zoals bij de praktijkgerichtheid van de opleiding, een rechtstreeks positief verband is tussen stage gehad hebben en selectiviteit bij het bekijken van vacatures met betrekking tot de match tussen de vacature en de persoonlijke situatie.

Figuur 5.2 Relaties tussen de stage, directe uitkomsten en zoekproces<sup>8</sup>

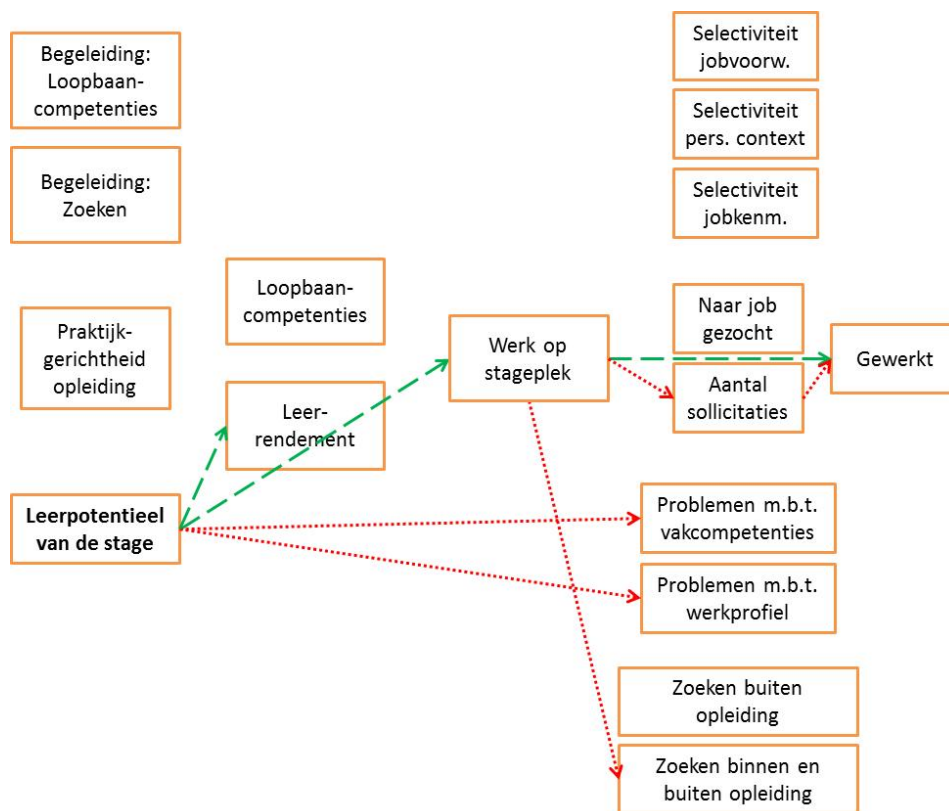


<sup>8</sup> Een statistisch significant positief verband wordt aangeduid met een pijl samengesteld uit korte streepjes, in het groen; een statistisch significant negatief verband wordt aangeduid met een stipjes-pijl, in het rood.

Zoals we in het vorige hoofdstuk zagen, was een deel van de ex-cursisten die stage liepen, ook na de stage tewerkgesteld op de stageplaats. Daarom voerden we de toets van het model ook uit bij deze subsectie van respondenten en voegden we de variabele ‘tewerkstelling op de stageplaats’ toe aan het model. (De variabele ‘stage’ valt weg, omdat alle respondenten in deze groep stage liepen.) De bedoeling hiervan is de eerder gevonden verbanden mogelijk verder te verklaren.

Via dit tweede model zien we dat de negatieve relatie tussen het leerpotentieel van de stage en het zoeken binnen en buiten de opleiding (een stage met meer leerpotentieel gaat minder samen met zoeken binnen én buiten de opleiding) verloopt via een andere variabele, namelijk wel of niet gewerkt hebben op de stageplaats. Wie een stage heeft met meer leerpotentieel, heeft een grotere kans om na de stage als werknemer tewerkgesteld te zijn op de stageplaats, en dat laatste gaat samen met minder zoeken binnen én buiten de richting van de opleiding (en dus met meer zoeken enkel binnen de richting van de opleiding). De rechtstreekse verbanden die we in het eerste model zagen tussen het leerpotentieel van de stage en de ervaren problemen bij het solliciteren (hoe meer leerpotentieel, hoe minder ervaren problemen) zien we ook hier terugkomen. Wat we in het eerste model niet zagen, maar bij deze groep wel, is een positief verband tussen het leerpotentieel van de stage en het leerrendement (hoe hoger het leerpotentieel, hoe groter het rendement). En tot slot zien we dat wie gewerkt heeft op de stageplaats minder gesolliciteerd heeft (wat vermoedelijk te verklaren valt omdat de periode waarin men moest solliciteren korter is dan bij de werkzoekenden die niet aan de slag konden op de stageplaats). Het verband tussen het leerpotentieel van de stage en al dan niet werk zoeken is verdwenen (en loopt ook niet via de variabele ‘werk op de stageplaats’).

**Figuur 5.3** Relaties tussen het leerpotentieel van de stage, directe uitkomsten en zoekproces voor ex-cursisten die stage liepen<sup>9</sup>

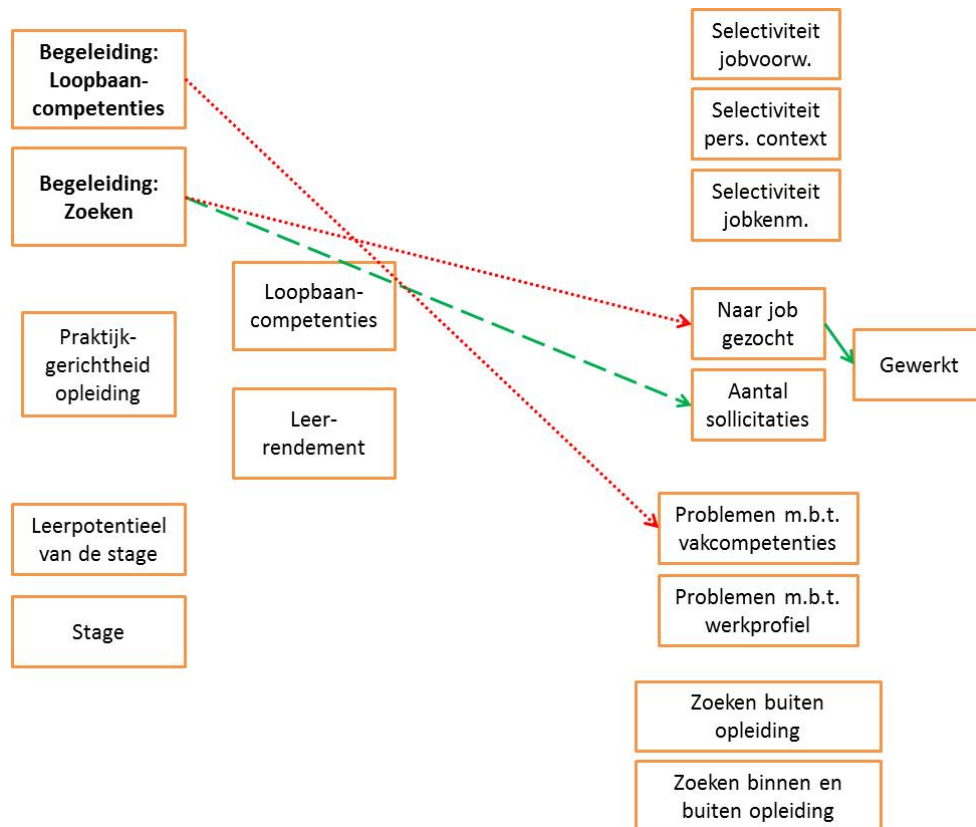


<sup>9</sup> Een statistisch significant positief verband wordt aangeduid met een pijl samengesteld uit korte streepjes, in het groen; een statistisch significant negatief verband wordt aangeduid met een stipjes-pijl, in het rood.

### 5.3.3 Verband tussen de begeleiding, de loopbaancompetenties en het zoekproces

In het empirische model blijkt er geen verband te zijn tussen de begeleiding (noch m.b.t. loopbaancompetenties, noch m.b.t. het zoeken) en de loopbaancompetenties, en dit in tegenstelling tot wat men zou verwachten. Toch zien we dat begeleiding op het vlak van loopbaancompetenties samen gaat met minder ervaren problemen bij het solliciteren met betrekking tot de vakcompetenties. De begeleiding met betrekking tot het zoeken, gaat enerzijds samen met minder naar een job zoeken en tegelijkertijd ook met een groter aantal sollicitaties.

Figuur 5.4 Relaties tussen de begeleiding, directe uitkomsten en zoekproces<sup>10</sup>



### 5.3.4 De rol van motivatie

In het theoretisch model werd ook de rol van motivatie opgenomen. Werkzoekenden starten al dan niet met (een bepaald type van) motivatie aan de opleiding, en dit kan hun opleidingservaring en later ook het zoekproces kleuren. Ook dit concept werd geoperationaliseerd en in het model opgenomen (voorafgaand aan de interventie).

Uit de analyse blijkt dat er een verband is tussen de motivatie en de praktijkgerichtheid van de opleiding enerzijds en het leerpotentieel van de stage anderzijds. Wat de praktijkgerichtheid van de opleiding betreft is er een positief verband met de drie types van motivatie (voor de opleiding op zich, om werk te vinden of uit (sociale) druk). Het laatste type van motivatie (uit (sociale) druk) is positief gerelateerd met het potentieel van de stage. Ook al is het niet duidelijk hoe deze verbanden geïnterpreteerd moeten worden, het is in elk geval wel duidelijk dat meer motivatie uiteindelijk, via de praktijkgerichtheid van de opleiding en/of via het leerpotentieel van de stage) op een gunstige manier verbonden is met het rendement van de opleiding en het zoekproces.

<sup>10</sup> Een statistisch significant positief verband wordt aangeduid met een pijl samengesteld uit korte streepjes, in het groen; een statistisch significant negatief verband wordt aangeduid met een stipjes-pijl, in het rood.



Ook tussen de motivatie en de begeleiding zijn er verbanden. Hier zien we dat motivatie uit plicht of voor de opleiding op zich samengaat met minder begeleiding. Hierdoor vermindert de kans op gunstige gevolgen van de begeleiding voor het zoekproces.

Tot slot kunnen we uit de toetsing van het model ook afleiden dat er een rechtstreekse relatie is tussen motivatie en het zoekproces. Deze relatie is nadelig bij werkzoekenden met een hogere score op 'motivatie uit (sociale) druk': ze vertonen minder functioneel zoekgedrag en de kans op werk in de eerste zes maanden is kleiner. De relatie is voordelig indien de motivatie 'om te werken' of 'om de opleiding zelf' speelt: in het eerste geval is er sprake van een gunstiger zoekproces, in het tweede geval is er een grotere kans om tewerkgesteld te worden op de stageplaats (voor wie stage gehad heeft). Onderstaande lijst geeft de relaties weer met de andere achtergrondkenmerken (socio-demografische kenmerken en de opleidingscluster):

1. motivatie om de opleiding zelf:
  - meer bij vrouwen;
  - meer bij mensen met een grotere betrokkenheid op werk (valt weg bij subsectie\*);
  - minder bij wie goed Nederlands spreekt;
  - indien subsectie: minder bij leeftijdsgroep 2;
  - geen relatie met opleidingscluster (behalve indien subsectie: meer bij groen-opleidingen).
2. motivatie om te kunnen gaan werken:
  - meer bij allochtonen;
  - het meest in de jongste groep (of indien subsectie: minder in de twee middenste leeftijdsgroepen, dus tussen 30 en 50 jaar);
  - minder bij vrouwen (verband valt weg indien subsectie);
  - geen relatie met opleidingscluster (behalve indien subsectie: meer bij handel).
3. motivatie uit plicht:
  - meer bij allochtonen;
  - meer bij laaggeschoolden (valt weg indien subsectie);
  - indien enkel subsectie: ook meer bij vrouwen;
  - meer bij werven, metaal, groen en schoonmaak (indien subsectie: verband met werven en metaal valt weg, groen en schoonmaak blijft over).

\* *Subsectie = werkzoekenden die bij hun opleiding stage liepen.*

### 5.3.5 De rol van selectiviteit bij het zoeken naar werk en houding tegenover werk

In de voorgaande analyses zagen we dat de relatie tussen de VDAB-interventie en de selectiviteit bij het zoeken erg beperkt is. Enkel de selectiviteit met betrekking tot de persoonlijke context is positief gerelateerd aan de interventie (aan de praktijkgerichtheid van de opleiding, het leerpotentieel van de stage en het leerrendement). Hoe dit verband moet begrepen worden is niet duidelijk (misschien is het zo dat mensen die selectiever zijn bij het zoeken naar werk ook al selectiever waren bij het kiezen van een opleiding?). In elk geval bleek ook uit de toetsing van het model dat er geen relatie is met het al dan niet werk hebben in de eerste zes maanden na de opleiding. Er was wel een relatie met al dan niet werk hebben in die eerste zes maanden en selectiviteit met betrekking tot jobkenmerken (meer selectief zijn gaat samen met een kleinere kans op werk), maar die selectiviteit lijkt niet gerelateerd te zijn aan de VDAB-interventie. Selectiviteit blijkt wel verbonden te zijn met een aantal socio-demografische kenmerken (etniciteit, geslacht en leeftijd) en een aantal opleidingen (ICT, handel, werven, groensector). Die verbanden worden vermeld in de volgende paragraaf.

In het model werd ook nog de houding tegenover werk opgenomen. Deze latente variabele blijkt, gegeven alle andere beschreven relaties, ook rechtstreeks positief gerelateerd te zijn aan de volgende variabelen: de motivatie voor de opleiding op zich, loopbaancompetenties, aantal sollicitaties en

ervaren moeilijkheden bij het solliciteren met betrekking tot vakcompetenties. De rol van houding tegenover werk is niet eenduidig te interpreteren. We vermoeden dat dit vooral te maken heeft met de aard van het concept 'houding tegenover werk' (het is niet uitgesloten dat een hogere score op deze variabele niet noodzakelijk positiever is).

### 5.3.6 De rol van de socio-demografische kenmerken

Persoonlijke kenmerken werden opgenomen als controlevariabelen in het model. Het gaat om geslacht, etniciteit (gedefinieerd door VDAB), niveau van het Nederlands (inschaling door VDAB), leeftijd (verdeeld in leeftijdsgroepen: jonger dan 30; 30 tot 40; 40 tot 50 en 50+) en initieel scholingsniveau (inschaling door VDAB). We geven hier een overzicht van de relaties die er zijn tussen deze achtergrondkenmerken en de concepten in het model (gegeven alle relaties die eerder in dit hoofdstuk werden beschreven):

1. allochtonen:
  - minder begeleiding;
  - minder leerpotentieel in de stage;
  - minder kans op werk;
  - minder selectiviteit in de vacatures met betrekking tot jobkenmerken.
2. vrouwen:
  - groter leerpotentieel van de stage en meer begeleiding;
  - dit vertaalt zich niet naar meer werk (integendeel: zelfs minder kans om te beginnen werken op de stage); vrouwen zoeken ook minder naar werk en voorkeuren spelen meer (selectiever) bij het zoeken naar werk.
3. wie goed Nederlands spreekt ...
  - ervaart meer praktijkgerichtheid in de opleiding;
  - is meer begeleid;
  - heeft een grotere kans om aan het werk te gaan op de stage.
4. leeftijd:
  - bij de middenste groepen (tussen 30 en 50) is er minder kans op stage, maar wie stage gedaan heeft en tussen 30 en 40 is, heeft wel meer kans om te blijven werken op de stageplaats. Ook de oudste groep heeft meer kans om op de stageplaats aan de slag te gaan;
  - de groep onder de 30 krijgt minder begeleiding;
  - oudere groepen ervaren minder problemen met betrekking tot vakcompetenties bij het zoeken;
  - selectiviteit in het zoekproces speelt de grootste rol tussen 30 en 40 en het minst na 50.
5. initieel scholingsniveau speelt nauwelijks een rol.

### 5.3.7 De rol van de opleidingscluster

Naast de socio-demografische kenmerken werd ook de opleidingscluster mee opgenomen in het onderzoeksmodel. Alle relaties die tot nu toe gepresenteerd werden, werden met andere woorden ook gecontroleerd voor de opleiding. We geven ook hier een overzicht van de relaties tussen de opleidingsclusters en de andere concepten in het model (gegeven alle relaties die tot nu toe beschreven werden):

1. ICT:
  - deze opleidingscluster hangt negatief samen met de praktijkgerichtheid van de opleiding, maar tegelijk gaat deze opleidingscluster wel samen met meer loopbaancompetenties en meer leerrendement.;
  - bij werkzoekenden uit deze opleidingscluster zien we ook minder selectiviteit met betrekking tot jobkenmerken.



2. handel:
  - meer kans om stage te doen, maar minder begeleiding bij het zoeken;
  - onder de mensen die stage doen, is een rechtstreeks positief verband waarneembaar met loopbaancompetenties;
  - onder de mensen die stage doen, zie je dat dezen ook meer naar werk zoeken. In het algemeen zoekt deze groep vaker binnen én buiten de opleiding;
  - meer kieskeurigheid met betrekking tot jobvoorwaarden.
3. metaal:
  - deze opleidingscluster gaat samen met een negatievere beoordeling van de praktijkgerichtheid van de opleiding en (het leerpotentieel van) de stage, maar gaat tegelijk ook samen met meer begeleiding;
  - bij diegenen met stage zien we dat er een positief verband is met 'binnen én buiten de opleiding zoeken', en met selectiviteit met betrekking tot persoonlijke omstandigheden;
  - meer problemen bij het solliciteren (meer bepaald m.b.t. vakcompetenties);
  - tegelijk ook een rechtstreeks positief verband met tewerkstelling in de eerste zes maanden.
4. werven:
  - mensen uit deze opleiding zoeken vaker enkel buiten de opleiding;
  - grotere kieskeurigheid met betrekking tot jobvoorwaarden;
  - grotere kans om gewerkt te hebben op de stageplaats;
5. schoonmaak:
  - positief verband met de opleidingspraktijk, maar negatief verband met stage;
  - minder begeleiding bij het zoeken.
6. horeca:
  - mensen uit deze cluster ervaren bij het solliciteren minder problemen met betrekking tot hun vakcompetenties;
  - na de opleiding hebben ze ook vaker gewerkt op de stageplaats en gewerkt in het algemeen.
7. groen:
  - meer kans op stage;
  - minder begeleiding;
  - wel meer loopbaancompetenties;
  - meer gezocht naar een job, zoeken minder enkel buiten de opleiding;
  - bij wie stage gedaan heeft, is er meer kieskeurigheid met betrekking tot jobvoorwaarden.

#### 5.4 Besluit

De toetsing van het model maakt duidelijk dat de drie componenten van de VDAB-interventie van belang zijn voor het rechtstreeks en onrechtstreeks rendement, zij het niet altijd zoals we verondersteld hadden. Uit de analyse van de verbanden kunnen we afleiden dat de praktijkgerichtheid van de opleiding de meest cruciale component is. Deze factor is immers zowel verbonden met het leerrendement dat de werkzoekende uit de opleiding haalt, als met zijn of haar niveau van loopbaancompetenties. Daarenboven wordt, zowel via dit rendement als rechtstreeks, het zoekproces op een gunstige manier beïnvloed. Door aan de praktijkgerichtheid van de opleiding te werken, vermindert men de kans dat een werkzoekende werk gaat zoeken dat niet gerelateerd is aan de opleiding, en tegelijk geeft men de werkzoekende wel de mogelijkheden om zowel binnen als buiten het domein van de opleiding te zoeken (we gaan ervan uit dat dit eerder duidt op een sterke positie van de werkzoekende, dan dat dit zou betekenen dat de opleiding niet voldoende rendeert op de arbeidsmarkt in het betreffende domein). Via een toenemend niveau van loopbaancompetenties ervaren de werkzoekenden minder moeilijkheden bij het solliciteren. Uiteindelijk is er ook een positieve samenhang met tewerkstelling in de eerste zes maanden.

Naast de praktijkgerichtheid van de opleiding kan ook de stage verschil maken, niet zozeer met betrekking tot de directe uitkomsten van de opleiding, maar wel met betrekking tot het zoekproces. Vanuit de knelpuntberoepen bekeken, verhogen stages de kans op het rendement van de opleiding voor het segment van de arbeidsmarkt waartoe opgeleid wordt. We kunnen zeggen dat de praktijkgerichtheid de werkzoekende in het algemeen een sterkere positie lijkt te bezorgen op de arbeidsmarkt, en dat de stage ervoor zorgt dat de opleiding rendeert voor het segment waarvoor ze bedoeld is. (Het leerpotentieel van) de stage gaat ook samen met minder ervaren problemen bij het solliciteren, zowel als het op vakcompetenties als op werkprofiel aankomt. Stage is dus duidelijk meer dan het verwerven van beroepscompetenties. Belangrijk is nog te weten dat er een positief verband is tussen het leerpotentieel van de stageplek en de kans op tewerkstelling op de stageplaats, maar wat dit verband precies inhoudt, kan hier niet uit worden afgeleid: het is mogelijk dat er meer kans is op een betere stageplaats in bedrijven die een stagiair aannemen met het oog op aanwerving, het is ook mogelijk dat bedrijven meer leerkansen geven aan de werkzoekende die kenmerken vertoont die sowieso al de kans op tewerkstelling verhogen.

De begeleiding die VDAB complementair aan opleiding en stage aanbiedt, lijkt het minst impact te hebben. De begeleiding hangt niet samen met het rendement, noch met de scope van het zoeken of de selectiviteit in het zoekproces, en slechts beperkt met de problemen ervaren bij het solliciteren. Er is wel een verband tussen de begeleiding (en meer bepaald de begeleiding bij het zoeken) en de intensiteit van het zoeken. De resultaten lijken er eerder het gevolg van te zijn dat de VDAB-begeleiding selectief is. Aan de ene kant zullen VDAB-consulenten geneigd zijn om de begeleiding te richten naar werkzoekenden die er expliciet om vragen of naar werkzoekenden van wie men inschat dat zij er behoefte aan hebben en dat zij er dus baat zullen bij hebben. Aan de andere kant kunnen we ook veronderstellen dat mensen die al in ruime mate over zoek- en loopbaancompetenties beschikken minder of niet zullen vragen om deze begeleiding. Dat begeleiding met betrekking tot het zoeken samengaat met minder naar werk zoeken, zou bijvoorbeeld een gevolg kunnen zijn van dat er in de plaats van de werkzoekende een job gevonden wordt, waardoor hij of zij zelf niet meer moet zoeken, of dat deze begeleiding wordt gericht op diegenen waarvan men weet dat de kans kleiner is dat die zelf zal zoeken.

Wat de achtergrondkenmerken betreft, is het duidelijk dat binnen de bestudeerde groep van mensen die zes maanden na de opleiding geen werk hebben er nog groepen te onderscheiden zijn die een minder gunstige positie innemen: allochtonen en vrouwen. Kennis van het Nederlands blijkt al van in de interventie een troef te zijn. Het is niet echt duidelijk hoe het verband tussen leeftijd en de interventie loopt. Het initieel scholingsniveau heeft bij de bestudeerde groep van werkzoekenden weinig belang.

## 6 | Visie en ervaringen van de werkgevers

### 6.1 Werkgevers over de VDAB-interventie

In de focusgroepen was de VDAB-interventie één van de twee grote onderwerpen. Er werd ingegaan op screening en intake en op de drie componenten van de interventie zelf (opleiding, stage en begeleiding). Voor elk van de componenten werd bekeken wat de verwachtingen van de werkgevers zijn ten aanzien van VDAB, op de voorwaarden en grenzen, en ook welke bijdragen de werkgevers zelf (zouden) kunnen en/of willen leveren.

#### 6.1.1 Screening en intake

##### 6.1.1.1 Verwachtingen ten aanzien van VDAB: informeren en selecteren

Informatie geven over de beroepen is belangrijk op het moment dat iemand een keuze moet maken voor de opleiding. Wat volgens de werkgevers niet vergeten mag worden, is dat binnen een bepaalde sector de beroepen of de bedrijven waarin men terecht kan komen zeer verschillend kunnen zijn. In de IT-sector blijkt er bijvoorbeeld een duidelijk onderscheid te zijn tussen wat men noemt ‘development-profielen’ en ‘infrastructuurprofielen’. Voor sommige functies heeft men nauwelijks of geen contact met klanten, voor andere functies net wel. Voor de verkoop geeft men aan dat het belangrijk is om ervoor te zorgen dat werkzoekenden het product niet te verwarren met bijvoorbeeld doelgroep: speelgoed verkopen is niet hetzelfde als met kinderen werken. Werkgevers hebben de ervaring dat sommige beroepen door werkzoekenden nogal snel ingeschat worden als ‘gemakkelijk’ (verkoop, schoonmaak, ...), terwijl alle beroepen specifieke competenties en vaardigheden vereisen. Waar VDAB aandacht voor zou kunnen hebben, is dat men de werkzoekende ook duidelijk maakt tot welk niveau de opleiding hem of haar zal brengen en wat eventueel aangewezen is als vervolgopleiding of complementaire opleiding (bv. taalopleiding) om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Ook over de werkvoorwaarden (in het bijzonder werkuren en loon) dient men duidelijk te zijn. Het is bijvoorbeeld zeer moeilijk om te werken in de horeca of de bouwsector, als men enkel tijdens de kantooruren wil werken. Ook kunnen de werkgevers vele voorbeelden geven van werkzoekenden die onrealistische looneisen hebben.

Werkgevers geven aan dat voor sommige jobs bepaalde attitudes of vaardigheden moeilijk aan te leren zijn, dat ze eerder verbonden zijn met het karakter en de persoonlijkheid van de werkzoekende. Door de werkgevers uit de sector ‘verkoop’ werd aangegeven dat vaardigheden zoals klantvriendelijk zijn, goed kunnen omgaan met alle types van klanten, ... moeilijk aan te leren zijn. Een werkgever uit de IT-branche gaf als voorbeeld ‘commerciële feeling’. Men vindt dat dit eerder persoonsgebonden eigenschappen zijn en dat in dit geval VDAB strenger moet zijn bij de selectie. Een screening van de attitudes bij de instroom wordt ook belangrijk gevonden omdat bij de tewerkstelling een gebrek aan de juiste attitudes een probleem vormt.

Tot slot vragen werkgevers ook om aandacht te hebben voor gezondheidsproblemen die een belemmering kunnen vormen voor tewerkstelling in de sector (bv. rugklachten in de schoonmaaksector).

#### 6.1.1.2 Voorwaarden

Om dit te kunnen realiseren, wordt gevraagd om erover te waken dat de mensen die door VDAB ingezet worden voor screening en intake zelf goed geïnformeerd zijn en voldoende en regelmatige contacten hebben met organisaties en bedrijven. Mogelijk is het ook zinvol om de intake door twee personen te laten doen: bijvoorbeeld iemand die zich toelegt op interesses en capaciteiten, en daarna door iemand die verder ingaat op de (aanwezige en te ontwikkelen) technische competenties.

#### 6.1.1.3 Grenzen

De werkgevers geven aan dat het in elk geval niet evident is om mensen toe te leiden naar de juiste opleiding: in een bedrijf lukt het ook niet altijd om de juiste mensen te selecteren en echt in te schatten wat iemands sterktes en zwaktes zijn. Anderzijds vermoedt men dat VDAB zich ook zou kunnen laten inspireren door de manier waarop bedrijven hun werknemers rekruteren. Daarnaast ervaart men dat werkzoekenden ook oneigenlijke redenen hebben om een bepaalde opleiding te kiezen: de uitkering behouden, een alternatief hebben voor werk. Ook erkent men dat het bij kansengroepen moeilijker kan zijn om in te schatten wat iemand wil. Sommige werkgevers hebben de ervaring dat deze mensen minder standvastig zijn in hun keuzes. Een andere ervaring is dat mensen zelf niet altijd goed weten of kunnen verwoorden waar ze goed in zijn, of wat ze graag zouden willen doen.

#### 6.1.1.4 Bijdrage van de werkgevers

Werkgevers kunnen zelf bijdragen door een actieve rol te spelen in de infosessies die VDAB organiseert voor de werkzoekenden, door informatie te geven over de functies die in een bedrijf aanwezig zijn en informatie over het bedrijf zelf, of door mee te screenen of de werkzoekende in aanmerking komt voor de opleiding.

### 6.1.2 Opleiding

#### 6.1.2.1 Verwachtingen ten aanzien van VDAB:

Wat de inhoud van de opleidingen betreft, zijn de ervaringen uiteenlopend. Van sommige opleidingen heeft men het gevoel dat ze echt goed toegespitst zijn op de arbeidsmarkt, van andere heeft men dat gevoel minder. Er wordt wel opgemerkt dat VDAB-opleidingen op dit vlak niet speciaal afwijken van het secundair of hoger onderwijs of van het volwassenenonderwijs. Het is niet altijd mogelijk om de opleidingen goed toe te spitsen op het bedrijfsleven of om alle inhoud, materialen, ... up-to-date te houden.

Niettegenstaande de technische component van de opleiding over het algemeen als degelijk wordt beschouwd, signaleren de werkgevers ook enkele leemtes. In de focusgroep over 'handel' en 'ICT' werd gesuggereerd dat de opleidingen zouden aangevuld kunnen worden met taalopleidingen (bij VDAB of bij andere opleidingsaanbieders). Voor mensen die het Nederlands niet als moedertaal hebben, is het belangrijk dat geïnvesteerd wordt in hun kennis van het Nederlands. Er werd opgemerkt dat het aanbod 'Nederlands op de werkvloer' niet tot een voldoende niveau leidt. Naargelang de regio waar iemand wil werken en de specifieke branche is kennis van het Frans en/of Engels ook noodzakelijk, op zijn minst op het niveau van begrijpen. Hierover dienen de werkzoekenden ook goed geïnformeerd te worden.

Tijdens de opleiding moet permanente aandacht zijn voor arbeidsattitudes: hoe stipt is de werkzoekende in de opleiding, hoe gaat hij of zij om met ziekte, ... Dat zijn zaken waarvoor de tolerantie-marge in bedrijven eerder klein is. De werkzoekende moet zich hier zo snel mogelijk van bewust

worden en zich daarnaar gedragen. Verschillende werkgevers signaleren dat het ook hiervoor belangrijk is dat de opleidingscontext realistisch is.

Ook kan men in de opleidingscontext de arbeidsvoorwaarden weerspiegelen: als een beroep onregelmatige uren kent of uren die afwijken van de kantooruren, dan zou dat ook in de opleiding al moeten merkbaar zijn (men kan bijvoorbeeld het startuur van de opleiding laten variëren, ook avondwerk inlassen, ...). Dat kan men ook toepassen op de duur van de pauzes, op de omgang met medecursisten, het werktempo, de eisen die gesteld worden aan de kwaliteit van het werk, ... Het is ook belangrijk om de werkzoekenden in de opleiding voldoende uit te dagen en hen de mogelijkheid te geven om iets te realiseren.

Tot slot wordt geopperd dat de opleiding een duidelijke plaats moet krijgen in een leerlijn: het moet duidelijk zijn welke plaats de VDAB-opleiding kan innemen in een groter opleidingstraject (ook rekening houdend met het aanbod in Centra voor Volwassenenonderwijs, in het hoger onderwijs, ...). Zo weet een werkzoekende beter waar hij of zij zijn competenties kan vervolledigen (met taalonderwijs, met materiaalkennis, machinekennis, met andere vakcompetenties, ...).

Belangrijk is dat VDAB erin slaagt om de werkzoekende te brengen tot op het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar. Bedrijven willen de nieuwe werknemer verder opleiden, maar hij of zij moet toch op een redelijk korte tijd kunnen meedraaien.

Een probleem dat gesignaleerd wordt, is dat men niet altijd goed zicht heeft op wat de opleiding een specifieke werkzoekende precies bijgebracht heeft. Een werkzoekende kan soms wel het bewijs voorleggen dat een opleiding gevolgd werd, maar daarmee weet de werkgever nog niet welke competenties verworven zijn. Men suggereert dat VDAB de verworven competenties zou kunnen oplijsten. Dat zou ook een voordeel zijn voor werkzoekenden die hun opleiding om wat voor reden dan ook voortijdig beëindigd hebben, maar toch een aantal competenties konden verwerven. Er zijn ook veel gradaties in iets kunnen. En soms heeft de werkzoekende bepaalde competenties in een bepaalde context maar niet in een andere (men kan bijvoorbeeld wel met het ene type van machines werken, maar niet met een ander type). Werkgevers zouden er baat bij kunnen hebben dat VDAB hierover beter informeert. De werkgever doet wel zelf een screening, maar dat is niet te vergelijken met de informatie die een instructeur heeft die een werkzoekende soms weken of maanden aan het werk heeft gezien. Het zou de werkzoekende ook kunnen helpen om een realistisch beeld te hebben van zijn eigen competenties en nog te ontwikkelen punten, wat kan helpen om gericht te solliciteren of zich te vervolmaken.

#### **6.1.2.2 Voorwaarden**

VDAB moet zich in elk geval goed richten op de competentieprofielen die voor zeer veel beroepen bestaan.

Men veronderstelt dat een kwalitatief hoogstaande intake en screening de instructeurs ook zou helpen om goede, kwaliteitsvolle opleidingen te blijven afleveren. Daarnaast is het belangrijk om andere incentives te hebben om de instructeurs gemotiveerd te houden. Er worden verschillende zaken gesuggereerd: voldoende bijscholingskansen bieden, de instructeurs ook de mogelijkheid geven om zelf stage te lopen of bedrijven te bezoeken, ervoor zorgen dat ze ook met 'goeie groepen' kunnen werken zodat ze ook resultaat kunnen boeken, ...

#### **6.1.2.3 Grenzen**

De werkgevers beseffen in elk geval dat VDAB met een apart publiek werkt en zijn er zich van bewust dat een werkzoekende mogelijk minder snel volledig inzetbaar is en dat de productiviteit lager is.

#### 6.1.2.4 Bijdrage van de werkgevers

De werkgevers geven verschillende voorbeelden van hoe zij zelf al bijgedragen hebben aan de VDAB-opleidingen: opdrachten voor werkstukken geven, zelf optreden als instructeur, in de jury zitten, ... Deze mogelijkheden moeten nog meer benut worden, net zoals het aanleren van competenties op de werkvloer, het betrekken van de werkgevers bij de inhoudelijke ontwikkeling van de opleiding.

Daarnaast geven de werkgevers zelf aan dat het belangrijk is om realistische verwachtingen te hebben van de werkzoekenden en zelf verder te investeren in opleiding, in het bijzonder met betrekking tot bedrijfsspecifieke competenties.

Een aantal werkgevers uit verschillende sectoren (in het bijzonder schoonmaak en horeca, maar ook bouw en industrie) suggereren dat de bedrijven zelf de opleiding van de werkzoekende in handen zouden kunnen nemen, op voorwaarde dat men daarvoor de middelen krijgt.

### 6.1.3 Stage

#### 6.1.3.1 Verwachtingen ten aanzien van VDAB

Ook hier wordt benadrukt dat VDAB erop moet toezien dat de werkzoekenden er zich van bewust zijn dat ze in de stage de gepaste attitudes moeten vertonen: op tijd komen, verantwoordelijk zijn, zich niet verstoppert voor de klanten, ...

Naargelang de opleiding verloopt zouden er verschillende vormen van stage mogelijk moeten zijn, zodat er een aanbod op maat is voor de werkzoekende. Reeds bij het begin van de opleiding zou een 'meeloopstage' kunnen ingelast worden. Een andere optie is om de leercomponent (bv. in het VDAB-competentiecentrum) te alterneren met de stage, zodat opleiding en stage elkaar meer kunnen voeden. Van VDAB wordt ook verwacht dat de stagiair weet dat een stage niet automatisch tot tewerkstelling leidt

#### 6.1.3.2 Voorwaarden

Een goede stage vereist ook een goede opvolging en evaluatie door VDAB. Door een werkgever in de groep met betrekking tot schoonmaak en horeca werd opgemerkt dat VDAB de belasting die het begeleiden van een stagiair meebrengt voor de medewerkers van het bedrijf onderschat. De administratieve belasting die met een stage gepaard gaat, dient zo veel mogelijk beperkt te worden.

#### 6.1.3.3 Grenzen

Er wordt opgemerkt dat ook iemand die stage loopt, moet kunnen 'ingepast' worden. De werkdruk zal voor een stagiair lager liggen, maar het verschil met de gewone werknemer mag ook niet te groot worden. In bepaalde beroepen is het echter niet altijd mogelijk om iemand een realistische stage-ervaring te geven (bijvoorbeeld door de regelgeving).

#### 6.1.3.4 Bijdrage van de werkgever

Werkgevers kunnen de kwaliteit van de stage helpen verhogen door in te zetten op de competenties van de bedrijfsinterne opleiders (i.c. de mensen die stage begeleiden), bijvoorbeeld door gebruik te maken van het opleidingsaanbod hiervoor bij de sectorale opleidingsfondsen, en een goede match te zoeken tussen de stagiair en de begeleider. Om een stage goed af te stemmen op de werkzoekende is het ook belangrijk dat je je als werkgever informeert bij VDAB over de sterke en nog te ontwikkelen punten (houding, gedrag, competenties). Tegelijk is er ook een werkgever die stelt dat het bij werkzoekenden uit de VDAB-opleidingen niet zinvol is om te ver in te gaan op de voor geschiedenis van de persoon: het bedrijf moet de begeleiding van deze mensen ook situeren in het kansengroepenbeleid van de organisatie en er bewust mee omgaan dat het hier kan gaan om mensen voor wie tewerkstelling nooit goed gelukt is, die problematische onderwijservaringen achter de

rug hebben, die een laag zelfbeeld hebben. Een bedrijf moet zich ook vrij kunnen voelen om uiteindelijk geen stage te starten met de werkzoekende als men voelt dat men geen goede plaats kan bieden of als er geen goede match is met de begeleider. Ook tijdens de stage is het aan te bevelen dat een werkgever op tijd contact opneemt met VDAB indien er problemen zijn of de werkgever vragen heeft.

## 6.1.4 Begeleiding

### 6.1.4.1 Verwachtingen ten aanzien van VDAB

Niettegenstaande het informeren van de werkzoekende over de inhoud van jobs, de jobvoorwaarden, de aard van de bedrijven, ... aan bod komt bij intake en screening, dient dit ook verder opgenomen te worden tijdens de begeleiding die complementair aan de opleiding geboden wordt. Naarmate de werkzoekende meer zicht krijgt op het vak, zal hij deze informatie ook anders beoordelen, andere vragen hebben, ... Ook hier vinden werkgevers het belangrijk dat de werkzoekenden een goed beeld krijgen van hoe het eraan toe gaat in een bedrijf, wat van hen verwacht zal worden, etc.

### 6.1.4.2 Voorwaarden

Wat de begeleiding bij het zoeken betreft, is het zeker aan te bevelen dat VDAB bijvoorbeeld helpt bij het solliciteren, maar het wordt wel vervelend voor de werkgever als er niet over gewaakt wordt dat het solliciteren een persoonlijke activiteit van de werkzoekende blijft. Het is moeilijk om de sollicitanten in te schatten als de sollicitatiebrieven en cv's identiek blijken te zijn ...

### 6.1.4.3 Grenzen

Hoe goed men ook informeert, voor veel werkzoekenden is het uiteindelijk pas de echte praktijk waarin men ervaart hoe het er echt aan toegaat op de werkvloer of wat het precies betekent om bijvoorbeeld onregelmatige werkuren te hebben of te werken op momenten dat anderen vrij zijn. Vandaar dat het ook zo belangrijk is dat werkzoekenden snel voeling krijgen met die praktijk.

## 6.2 Werkgevers over rekrutering en tewerkstelling na de interventie

### 6.2.1 Ervaringen met rekrutering en (duurzame) tewerkstelling van een VDAB-werkzoekende

In het proces van rekrutering doen zich verschillende problemen voor. Een eerste belangrijk probleem is dat kandidaten bij de sollicitatie of op het moment dat ze aangeworven zijn, niet meer opdagen. Een ander probleem is dat de werkzoekenden zich niet goed kunnen presenteren (geen goed zicht op hun competentieniveau, niet weten in welk bedrijf of voor welke functie ze solliciteren, ...). Een derde probleem dat men soms opmerkt is dat de kandidaat eigenlijk helemaal niet gemotiveerd is om het beroep uit te oefenen. Een vierde probleem is dat de kandidaat onrealistische verwachtingen heeft (te hoge looneisen, in de bouwsector willen werken maar hoogtevrees hebben en niet op een stelling willen werken, ...). In de focusgroep met werkgevers uit de IT-sector werd wel opgemerkt dat men nog liever een vacature niet invult, dan het risico te nemen dat men de verkeerde persoon aanwerft. De selectiviteit is het grootst met betrekking tot soft skills en attitudes.



Een meermaals gerapporteerde ervaring is dat te veel werkzoekenden die aangenomen zijn, weer zelf ontslag nemen. Soms heeft dat te maken met de arbeidsvoorwaarden (toch niet willen werken op zaterdag, niet tevreden zijn met het loon (dat soms lager ligt dan de uitkering die men had), problemen hebben met de pendeltijd, ...). Soms blijkt dat de tewerkstelling niet meer dan een manier was om 'in orde te zijn'. Een ander probleem dat men tegenkomt, is dat mensen niet voltijds willen werken, maar enkel het aantal uur waarbij ze nog altijd recht blijven hebben op een uitkering (dit werd vooral gesignaleerd door werkgevers uit de schoonmaaksector). Het is niet ongewoon dat het ontslag nemen op een ongepaste manier gebeurt (bv. door een sms te sturen, door niet meer te komen opdagen, ...). Bijzonder vervelend voor de werkgevers is dat dit niet voorspelbaar is: het gebeurt ook bij mensen die tijdens hun stage een vlekkeloos parcours liepen of op korte tijd goed geïntegreerd waren in het bedrijf. Door een aantal werkgevers wordt dit geformuleerd als een scheeftrekking tussen rechten en plichten.

Wat de werknemers betreft, die wel langer in dienst (lijken) te blijven, weet men dat men zelf nog zal moeten investeren in de competentie-ontwikkeling. Helaas botst men in de praktijk op veel weerstand bij de werknemer.

## 6.2.2 Verwachtingen ten aanzien van VDAB

Van VDAB verwacht men zo mogelijk realistische info over de competenties van de werkzoekende (zie ook hierboven, de alinea betreffende het rendement van de opleiding). Het blijft uiteindelijk altijd moeilijk om in te schatten of de werkzoekende goed in het bedrijf zal passen en alle info die kan helpen om een goede keuze te maken is welkom.

Wat de verdere competentie-ontwikkeling betreft van de werkzoekende die in dienst genomen is, wordt gesuggereerd dat VDAB nog een rol zou kunnen opnemen. Bijvoorbeeld als men merkt dat bepaalde competenties die in de knelpuntopleiding aan bod kwamen toch nog niet helemaal verworven zijn. In dat geval zou het zinvol zijn dat de werknemer nog eens terug naar dezelfde opleiding kan om die specifieke competenties te hernemen.

## 6.2.3 Voorwaarden

Een bedenking van de werkgevers is dat VDAB - ook al moeten targets gehaald worden - niet uit het oog mag verliezen dat men een realistisch beeld moet geven van de werkzoekende aan de werkgever. Soms heeft men al eens de ervaring dat VDAB te veel de werkzoekenden aan het 'verkopen' is. Een andere ervaring die men liever minder zou hebben, is dat VDAB te veel focust op de financiële voordelen die werkgevers hebben bij de aanwerving van een werkzoekende uit de VDAB-opleiding en uit het oog lijkt te verliezen dat werkgevers in de eerste plaats competente mensen zoeken.

Als werkgever is het ook belangrijk om realistische verwachtingen te hebben: vergelijk de sollicitant uit een VDAB-opleiding niet te veel met de mensen die al in dienst zijn, of met afgestudeerden uit hogeschoolopleidingen. Het lijkt ook aangewezen om het cv van zo'n werkzoekende niet op dezelfde manier te bekijken als het cv van de 'gewone' werkzoekende.

Een andere verwachting van de werkgevers is dat men meer ondersteuning krijgt om de weg te vinden in alle maatregelen die er zijn om werkzoekenden aan het werk te helpen, of liever nog, dat het systeem van tewerkstellingsmaatregelen vereenvoudigt: men heeft het moeilijk om te weten wat geldt in welk systeem, zelfs van de vaak gebruikte (zoals IBO) weet men niet altijd wat mag en niet mag.



#### 6.2.4 Grenzen

Verschillende werkgevers merken op dat zij vaak uit verschillende hoeken benaderd worden om mensen aan te werven. Ook in de sociale economie wordt bijvoorbeeld voor een deel van de mensen gestreefd naar doorstroming naar het normaal economisch circuit en gaat men actief op zoek naar werkgevers die hun werknemers in dienst zouden kunnen nemen, en hetzelfde geldt voor organisaties die zich toespitsen op de tewerkstelling van allochtonen, van mensen met een handicap, ... En daarnaast hebben de werkzoekenden uit de VDAB-opleidingen nog altijd concurrentie van mensen uit opleidingen waar het competentieniveau hoger is of die een beter profiel hebben. Zeker de werkgevers uit middelgrote of grote ondernemingen hebben vaak ook stagiairs uit TSO of hebben contacten met bacheloropleidingen. Het is zeer waarschijnlijk dat een deel van de werkzoekenden uit de VDAB-opleidingen keer op keer te zwak zal blijken voor een reguliere tewerkstelling.

Wat de investering in opleiding betreft, vindt men dat er meer ondersteuning zou moeten zijn om die opleiding mogelijk te maken (financieel, pedagogisch, ...). Sommige werkgevers vinden dat de sectorale opleidingsfondsen op dit vlak, voor deze doelgroep, tekort schieten.

Wat doorgroeimogelijkheden betreft, geeft men aan dat ook hier grenzen aan zijn: het gaat vaak om mensen uit een zwakkere groep, en ook de sectoren zelf zijn niet altijd zo georganiseerd dat er veel doorgroeimogelijkheden zijn (bv. schoonmaak en horeca).

#### 6.2.5 Bijdrage van de werkgevers

Bij de aanwerving is het ook aan de werkgevers om opnieuw een realistisch beeld te geven van de functie, van de jobvoorwaarden, van doorgroeimogelijkheden, ... Meerdere werkgevers uit de focusgroep gaven aan dat ze er geen probleem mee zouden hebben om VDAB feedback te geven over de redenen van niet-aanwerving. Voorwaarde is dan wel dat de sollicitant zich kenbaar maakt als iemand die uit de VDAB-opleiding komt en het is dan handig dat men ook weet wie men bij VDAB het best kan contacteren. Het is mogelijk dat de VDAB-contactpersoon een eerlijker antwoord krijgt dan de sollicitant zelf (het is makkelijker om aan een kandidaat te zeggen dat er geen vacature is of dat de positie al ingevuld is dan te zeggen wat precies de minpunten waren, terwijl men zich wel vrij voelt om aan VDAB wel expliciet de minpunten te vermelden).

### 6.3 Besluit

Met de werkgevers uit zes sectoren (gerelateerd aan de opleidingsclusters die in de survey bij werknemers bestudeerd werden) werd zowel de VDAB-interventie besproken (m.i.v. screening en intake) als de rekrutering en tewerkstelling van werkzoekenden die een opleiding volgden tot een knelpuntberoep.

Vanuit werkgeverskant wordt in elk geval meer aandacht gevraagd voor de screening en intake, al is men zich er ook van bewust dat een betere match door een betere screening en intake ook grenzen kent. Over de inhoud van de opleidingen zelf is het beeld eerder positief, maar men verwacht wel meer van de omstandigheden waarin de opleiding aangeboden worden (meer een weerspiegeling van de praktijk op de werkvloer) én dat de opleidingen een duidelijke plaats krijgen binnen 'leerlijnen'. Wat de stages betreft, wordt voorgesteld om een meer diverse waaier aan stages te creëren, met verschillende finaliteiten (een opleiding/beroep kiezen, voeling krijgen met een bedrijf bij het begin van de opleiding, vakcompetenties verwerven, ...) en waar stages niet mogelijk of moeilijk realiseerbaar zijn, is er plaats voor goed ontwikkelde vormen van praktijkleren. Het zou de werkgevers ook helpen als ze een beter zicht zouden krijgen op welke competenties de werkzoekende precies verworven heeft. Tot slot vindt men dat de begeleiding complementair moet zijn aan de opleiding en dat bepaalde zaken (zoals informeren over functies/beroepen, arbeidsvoorwaarden en

–omstandigheden) regelmatig herhaald moeten worden. Ondersteuning bij het zoeken naar werk is goed, maar het is niet aangewezen dat VDAB te veel van het zoekproces overneemt van de werkzoekende. De verwachtingen ten aanzien van VDAB hebben ten eerste grotendeels te maken met het verhogen van de kwaliteit van de huidige dienstverlening en ten tweede met het invullen van leemtes op het vlak van werkplekleren.

Wat rekrutering en tewerkstelling betreft, worden verschillende problemen gesignaleerd. Een eerste belangrijk probleem is dat werkzoekenden vaak verkeerde (onrealistische) verwachtingen hebben. Een tweede belangrijk probleem is dat het niet evident is om de competenties en attitudes van de werkzoekende in te schatten en dat de ervaring met de werkzoekende tijdens de stage en/of tijdens de eerste periode van tewerkstelling niet altijd een goede voorspeller zijn van de houding en het gedrag van de werkzoekende op langere termijn. Ten derde is verdere ontwikkeling van competenties niet evident. VDAB kan volgens de werkgevers hierop inspelen door verder te werken aan de dienstverlening die er nu is (en in het bijzonder de begeleiding) en door ook nog beschikbaar te zijn voor ondersteuning (van de werkzoekende of de werkgever) gedurende een periode na de opleiding.

## 7 | Conclusie en aanbevelingen

VDAB stelt elk jaar doelen voorop die het met zijn werking wil bereiken. Een van de doelen is dat 70% van de deelnemers aan een opleiding (leidend naar een knelpuntberoep) zes maanden na het einde van de opleiding aan de slag moet zijn. Voor een aantal opleidingen wordt dit doel niet bereikt. In dit onderzoek gingen we na waar de mogelijke oorzaken liggen, om op die manier VDAB en het Vlaamse beleid rond werk te tonen waar mogelijke hefboomen liggen om de uitstroom naar werk te verbeteren. Op basis van de enquête bij ex-cursisten en de consultatie van werkgevers via focusgroepen kunnen we een aantal conclusies trekken over de bestudeerde opleidingen (een selectie van opleidingen leidend naar knelpuntberoepen) voor de bestudeerde groep (ex-cursisten die zes maanden na het einde van de opleiding niet aan het werk waren).

### 7.1 Conclusies en aanbevelingen omtrent de VDAB-interventie

Om de kans op uitstroom naar werk te verhogen, is het nodig om de kwaliteit van de opleiding en de stage te verhogen. De praktijkgerichtheid van *de opleiding* kan beter, zo blijkt uit de bevraging van de ex-cursisten, en het is relevant om daaraan te werken, aangezien uit de multivariate analyse bleek dat ze samenhangt met een hoger rendement van de opleiding (zowel wat vakcompetenties als wat loopbaancompetenties betreft) en met een gunstiger zoekproces, inclusief een grotere kans om in die eerste zes maanden toch al gewerkt te hebben. We willen wat de opleiding betreft dan ook in elk geval aanbevelen om voor elke opleiding te streven naar een goede aansluiting bij de praktijk. Kwaliteitszorg is eveneens nodig om te bewaken dat het gewenste niveau daadwerkelijk bereikt wordt. Om de vakcompetenties nog te verhogen en de kans op levenslang leren te doen toenemen, is het zinvol om leerlijnen te ontwikkelen en de VDAB-opleiding daarin een duidelijke plaats te geven.

Voor de *stage* geldt eveneens dat er ruimte is voor verbetering, aangezien een te groot aandeel van de ex-cursisten een stage met (te) weinig leerpotentieel had, en er ook hier een verband blijkt te zijn met het zoekproces en kans op tewerkstelling. Dat een derde van de bestudeerde ex-cursisten geen stage gehad heeft, zorgt mogelijk bij hen al voor een nog meer nadelige positie. We raden aan om te streven naar de realisatie van stages met een hoog leerpotentieel. Dat betekent dat VDAB zich nog meer zal moeten toelagen op het zoeken of creëren van krachtige leeromgevingen en het vinden van een goede match tussen werkzoekende en stageplaats (niet elke stageplaats is goed voor elke cursist). Dat vereist ook dat er voldoende capaciteit is voor stagebegeleiding en -opvolging, dat stages ook geëvalueerd worden (bij voorkeur rekening houdend met de ervaring van de werkzoekende én van de werkgever en met inbegrip van een analyse van het rendement). Waar nodig dienen alternatieven voor stage ontwikkeld te worden (als stage wegens de regelgeving moeilijk of niet georganiseerd kan worden, als er niet voor elke cursist een goede stageplaats gevonden wordt of in functie van specifieke doelen die met een klassieke stage niet bereikt kunnen worden).

De *begeleiding* die deel uitmaakt van de VDAB-interventie blijkt volgens de multivariate analyse weinig impact te hebben op rendement en op het zoekproces. Zoals gezegd beschikken we niet over voldoende gegevens om dit goed te kunnen duiden. De beschrijvende analyses maakten echter duidelijk dat verschillende aspecten van begeleiding relatief weinig voorkomen, en gezien de onvervulde behoefte bij ex-cursisten kunnen we zeggen dat dat een probleem is. Het is dus nodig om te

zoeken naar de onvervulde behoefte aan begeleiding, zowel op het vlak van loopbaancompetenties als op het vlak van het zoeken naar werk.

Daarnaast willen we aanbevelen om de nodige aandacht te besteden aan mensen met een wens om zelfstandige te worden, en hen indien nodig door te verwijzen naar gepaste vormen van ondersteuning. Bijzondere aandacht vraagt ook het zoekgedrag van mensen die (sociale) druk als motief hebben om deel te nemen aan de opleiding want zij vertonen minder functioneel zoekgedrag. Bij begeleiding van deze mensen moet vooral het functioneel zoeken gestimuleerd worden (kwaliteit boven kwantiteit). (We merken op dat het net deze groep is, die ook minder begeleid is.) Hier willen we aan toevoegen dat kwaliteitsbewaking van de intake eveneens een belangrijk aspect van de begeleiding is. We zagen dat er toch op een aantal punten een discrepantie is tussen de opleiding die men kiest en de selectiviteit bij het naar werk zoeken en de duurzaamheid van tewerkstelling. In deze fase is het nodig om de werkzoekende goed te informeren over alle aspecten van jobs, en mogelijk ook hier vernieuwing binnen te brengen (mogelijkheden van kijkstage? bedrijfsbezoeken?). Maar dit is niet het enige moment waarop informatie belangrijk is: informatie komt anders over, wordt anders geïnterpreteerd naargelang wat men ondertussen leert, de ervaringen die men opgedaan heeft. Dus dergelijke informatie wordt het best herhaald in de loop van de VDAB-interventie. Door werkgevers werd geopperd om werkzoekenden selectiever toe te laten tot de opleidingen, en die suggestie zou ook kunnen gehaald worden uit een aantal van de onderzoeksresultaten, maar selectiviteit is niet evident, zeker niet in de VDAB-context. Er is dan ook sprake van een spanningsveld tussen kansen geven en selectiviteit. Het is ook niet altijd goed te voorspellen wie het zal halen in de opleiding/op de arbeidsmarkt, en mensen kunnen ook niet altijd goed inschatten wat ze graag zullen doen/wat haalbaar zal zijn.

Wat het *zoekproces* van de ex-cursisten betreft, kunnen we zeggen dat er toch redelijk wat selectiviteit is, zowel wat jobkenmerken betreft, als jobvoorwaarden en de match met de persoonlijke context. In deze studie vonden we weinig verbanden met (gebrek aan) tewerkstelling, maar we zien ook dat de selectiviteit bij het zoeken weinig gerelateerd is aan de VDAB-interventie. Mogelijk zijn hier nog kansen om er in de begeleiding (of in de fase van intake en screening) hier meer aandacht aan te besteden. De tegenhanger van het zoekproces van de ex-cursisten is het *rekruteringsproces* door werkgevers. Werkgevers zouden er baat bij kunnen hebben als zij meer zicht zouden kunnen hebben op de competenties die de werkzoekende verwierf in de opleiding, hetzij via de werkzoekende (die bijvoorbeeld een lijst van verworven competenties kan voorleggen bij de sollicitatie), hetzij via een contact met iemand van VDAB die de werkzoekende opvolgt. Werkgevers staan er niet negatief tegenover om zelf ook feedback te geven aan VDAB in het geval van niet-aanwerving.

Tot slot wijzen we nog op een belangrijk probleem en dat is het gebrek aan duurzaamheid van tewerkstelling. Van alle bevroegde ex-cursisten bleek een niet gering aandeel toch gewerkt te hebben in de eerste zes maanden na de opleiding. Toch behield geen van hen die job, en dat is voor een deel buiten hun wil om, maar voor een aantal is het ook een eigen keuze (en niet altijd om een positieve reden, zoals een nieuwe opleiding beginnen volgen). Ook de werkgevers signaleerden het probleem van een gebrek aan duurzaamheid van de tewerkstelling. Een langere opvolging van de werkzoekende lijkt nodig te zijn. Die kan worden aangewend om de werkzoekende ook na aanwerving te ondersteunen en indien nodig bij te sturen. Sensibilisering voor verdere opleiding in het kader van de job en voor levenslang leren zou hier eveneens een zinvol onderdeel kunnen zijn.

## 7.2 Aanbevelingen voor een verdere opvolging door VDAB

VDAB zorgt op dit moment voor een monitoring van de uitstroom naar werk voor de verschillende opleidingen. Daarnaast organiseerde VDAB eenmalig een bevraging om zicht te krijgen op de

problematiek van de niet-uitstroom naar werk. Met de kennis die we via dit onderzoek verworven hebben, kunnen we VDAB aanraden om - indien men over enige tijd de opleidingen en het rendement ervan weer grondiger wil bekijken - de volgende aspecten te bevragen (waarvoor de instrumenten die voor dit onderzoek werden gebruikt, kunnen worden overgenomen):

1. met betrekking tot de VDAB-interventie:
  - praktijkgerichtheid van de opleiding;
  - al dan niet stage gedaan;
  - het leerpotentieel van de stage;
  - de begeleiding.
2. met betrekking tot de effecten:
  - al dan niet tewerkstelling op stageplaats (+ duur van deze tewerkstelling);
  - ervaren moeilijkheden bij het solliciteren (vakcompetenties en werkprofiel);
  - aantal dagen tewerkstelling na de opleiding in totaal en type tewerkstelling (IBO, interim, contract van bepaalde of onbepaalde duur);
  - eventueel: een aantal kenmerken van de loopbaanvoorgeschiedenis opnemen, zoals aantal jaar werkloosheid vooraleer men de opleiding volgde.

We geven ook nog de volgende methodologische aandachtspunten mee:

- een goede selectie van de opleidingen is nodig, wat betekent dat er zowel gesteund wordt op cijfermateriaal met betrekking tot aantal cursisten en aantal niet-uitstromers en dat VDAB-experten betrokken worden om de te bestuderen opleidingen te selecteren;
- bevragen op het gepaste moment: niet te kort na de opleiding (zes maanden na de opleiding is een minimum), maar ook niet te laat na de opleiding (niet later dan anderhalf jaar na de opleiding). Welke periode aanvaardbaar is, hangt af van de focus van de studie: als men vooral wil kijken naar evoluties met betrekking tot de interventie dan kan deze periode kort zijn; wil men ook zicht hebben op zoekprocessen en loopbaanverloop, dan is het aangewezen om een langere periode te nemen;
- tewerkstelling meer diepgaand bevragen (zie hierboven) en eventueel voorgeschiedenis mee opnemen;
- specifieke inspanningen leveren om een aanvaardbare respons te krijgen;
- indien mogelijk, werken met vergelijkingsgroepen (in de eerste plaats de groep die na zes maanden wel werk heeft);
- indien mogelijk, dezelfde respondenten op meerdere momenten bevragen, zodat de respondent voor het beantwoorden van vragen niet te ver terug moet gaan in de tijd.

### 7.3 Suggesties voor verder onderzoek

Tot slot willen we nog eindigen met een aantal suggesties voor verder onderzoek. In de eerste plaats suggereren we het volgende voor een verder onderzoek over de niet-uitstroom naar werk na het volgen van een opleiding die toeleidt naar een knelpuntberoep:

- analyse van de loopbaan van mensen uit deze opleidingen tijdens het volledige eerste jaar na de opleiding (hoeveel dagen tewerkstelling, hoeveel dagen werkloosheid, hoeveel en welk type van transitie wordt gemaakt, welke afwegingen spelen een rol, ...);
- vergelijking van de groep van niet-uitstromers met andere groepen (in de eerste plaats met de groep die wel (duurzaam) werk heeft na zo'n opleiding);
- vergelijking van opleidingen met een ondermaatse uitstroom naar werk met opleidingen die wel de beoogde uitstroom naar werk halen.

Ten tweede is het interessant om de volgende onderwerpen verder uit te diepen:

- de begeleiding door VDAB in het kader van deze opleidingen: wie krijgt/vraagt welke begeleiding en met welk resultaat, in het bijzonder met de begeleiding bij het zoeken (is er sprake van substitutie of gaat het hier om noodzakelijk interventies?);
- verdere analyse van de rol van de stage en de tewerkstelling op de stageplaats in de loopbaan van de werkzoekenden, zodat we inzicht krijgen in de (nu eerder) beperkte rol van de stage als springplank naar werk? En daarbij aansluitend kan ook verder onderzoek naar het leerpotentieel van de stage gedaan worden: hoe kunnen stageplaatsen met veel leerkansen gedetecteerd of gecreëerd worden? In welke mate maakt de werkzoekende zelf het leerpotentieel van de stage? In welke mate is er selectieve investering door de werkgever tijdens de stage?

Tot slot zou ook het uitgangspunt zelf in vraag gesteld kunnen worden:

- Zijn de targets die VDAB moet halen realistisch? Waarop steunen ze? Wat zijn de bedoelde en onbedoelde (en mogelijk ongewenste) effecten van het werken met deze targets?

# Referenties

- Ajzen, I.** (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 50, 179-211.
- Ajzen, I.** (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 32, 665-683.
- Akerlof, G.H., & Kranton, R.E.** (2001). *The economics of education: some lessons from sociology*. S.I
- Akerlof, G.A., & Kranton R.E.** (2001, March 23). *The Economics of Education: a New Perspective*, Working Paper.
- Arulampalam, W., Gregg, P., & Gregory, M.** (2001). Unemployment Scarring. *The Economic Journal*, 111(475), 577-584.
- Bandura, A.** (1986). *The social foundation of thought and action*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, N.J.
- Barber, A.E., Daly, C.L., Giannantonio, C.M., & Phillips, J. M.** (1994). Job search activities an examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47(4), 739-766.
- Bills, D.B.** (2003). Credentials, Signals and Screens: Explaining the Relationship between Schooling and Job Assignment. *Review of Educational Research*, 73(4), 441-469.
- Blau, G.** (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Borghans, L.** (1992), *A histo-topographic map of the Dutch University studies* (ROA-W-1992/5E). Maastricht: ROA.
- Bollens, J., Sels, L., & Forrier, A.** (2000). *Het opleidingsbeleid in Vlaamse bedrijven: determinerende factoren en knelpunten*. VIONA-onderzoeksrapport.
- Chen, G., Gully, S.M., Whiteman, J., & Kilcullen, R.N.** (2000). Examination of Relationships Among Trait-Like Individual Differences, State-Like Individual Differences, and Learning Performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 835-847.
- Cörvers, F., Dupuy, A., Dijkman, S., Golsteyn, B., & Hensen, M.** (2004). *Methodiek arbeidsmarktprognoses en -indicatoren 2003-2008* (ROA-W-2004/2). Maastricht: ROA.
- Crossley, C. & Highhouse, S.** (2005). Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction. *Journal of Economic Psychology*, 26, 255-268.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M.** (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M.** (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the selfdetermination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- De Cuyper, P., De Rick, K., & González Garibay, M.** (2012). *Persoonlijke ontwikkelingsplannen: concept en implementatie. Lessen uit wetenschap en praktijk*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Defillippi, R.J., & Arthur, M.B.** (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307-324.
- De Rick, K., & Van Itterbeeck, K.** (2011). *Subsidies voor bedrijfsopleidingen als impuls voor kansengroepen. Evaluatie in het kader van de on-going evaluatie ESF Vlaanderen 2007-2013*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Descy, P., & Tessaring, M.** (2001). *Training and learning for competence. Second report on vocational training research in Europe: executive summary*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Devins, D., & Hogarth, T.** (2005). Employing the unemployed: some case study evidence on the role and practice of employers. *Urban Studies*, 42(2), 245-256.
- Feather, N.T.** (1992). Expectancy-value theory and unemployment effects. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 315-330.
- Fishbein, M., & Ajzen, I.** (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Gangl, M.** (2002). Changing labour markets and early career outcomes: labour market entry in Europe over the past decade. *Work, employment and society*, 16(1), 67-90.
- Gelderblom, A., De Koning, J., & Lachhab, K.** (2007). *Effecten van 'zachte' kenmerken op de reïntegratie van de WWB, WW en AO populatie. Een literatuurstudie*. SEOR.
- Gheldhof, E., & Lamberts, M.** (2000). *Werving en selectie van laaggeschoolden: oorzaak van of oplossing voor verdringing op bedrijfsniveau*. Leuven: HIVA-KU Leuven.



- Hodkinson, P., & Sparkes, A.C.** (1997). Careerism: a sociological theory of career decision making. *British Journal of Sociology in Education, 18*(1), 29-44.
- Holland, J.L.** (1973). *Making vocational choices: a theory of careers*. New York: Prentice Hall.
- Jacobs, L., & De Cuyper, P.** (2013). *Wat na collectief ontslag? Proces en effecten van outplacement in kaart gebracht*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Judge, T.A., & Bono, J.E.** (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 80-92.
- Kanfer, R., Wanberg, C., & Kantrowitz, M.**, (2001). Job search and employment: a personality-motivational analysis and meta analytic review. *Journal of applied psychology, 86*, 837-855.
- Kuijpers, M.** (2006). Career Competencies for the Modern Career. *Journal of Career Development, 32*(4), 303-319, doi:10.1177/0894845305283006
- Latham, G.P., & Pinder, C.C.** (2005). Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annual Review of Psychology 56*, 485-516.
- Lauwereys, L., Struyven, L., Frère J.M., & Vanhoren, I.** (1998). *Inzet en inzetbaarheid van werkzoekenden in inschakelingsacties. Eerste meting van het ESF-deelnemerspanel 1996*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Law, B., Meijers, F., & Wijers, G.** (2002). New perspectives on career and identity in the contemporary world, *British Journal of Guidance and Counselling, 30*(4), 431-449.
- Mayotte, G.** (2003). Stepping stones to success: previously developed career competencies and their benefits to career switchers transitioning to teaching. *Teaching and Teacher Education, 19*(7), 681-695. doi:10.1016/j.tate.2003.03.002
- Meijers, F., Kuipers, M., & Bakker, J.** (2006). *Over leerloopbanen en loopbaanleren*. S.I.
- Meijers, F., & Wardekker, W.** (2003). Career learning in a changing world: the role of emotions. *International Journal for the Advancement of Counselling, 24*, 149-167.
- Nicaise, I., Bollens, J., Dawes, L., Laghaei, S., Thaulow, I., Verdié, M., & Wagner, A.** (1995). Pitfalls and dilemmas in labour market policies for disadvantaged groups – and how to avoid them. *Journal of European Social Policy, 5*(3), 199-217.
- Posthuma, R., & Campion, M.a.** (2007). Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions. *Journal of Management, 35*(1), 158-188.
- Rosenbaum, J.E., Kariya, T., Settersten, R., & Maier, T.** (1990). Market and Network Theories of the Transition from High School to Work: Their Application to Industrialized Societies. *Annual Review of Sociology, 16*, 263-299.
- Rovers, B.** (2010). Motiveren en motivatieproblematiek. In M. Kooijmans, *Integraal motiveren in het jongerenwerk van de Twern*. 's Hertogenbosch: Expertisecentrum veiligheid.
- Sels, L., & Verbruggen, M.** (2009). *Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. De instroom in en effecten van loopbaanbegeleiding onder de loep genomen*. WSE rapport.
- Struyven, L., & Groenez, S.** (2013). ESF-begeleidingsacties voor werkzoekenden: wat werkt voor wie? *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE* (in druk).
- Struyven, L., & Heylen, V.** (2010). Zachte kenmerken van werkzoekenden als drempel voor activering. *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE* (2), 90-95.
- Van Dooren, G., Struyven, L. m.m.v. Capéau, B.** (2011). *Naar een verruimde effectmeting van interventies voor werkzoekenden. Rapport voor de mid-term evaluatie van het ESF Vlaanderen 2007-2013*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- van Hooft, E., Ottervanger, M., & van Dam, A.** (2007). *Verklarende factoren van zoekgedrag en werkervaring*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Van Parys, L., Groenez, S., Heylen, V., & Struyven, L.** (2012). *Interventies voor de trajectbegeleiding van werkzoekenden: waartoe leiden ze op langere termijn? Rapport voor de impact evaluatie van het ESF Vlaanderen 2007-2013*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H., & Deci, E.L.** (2004). The 'why' and 'why not' of job search behaviour: their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of Social Psychology, 34*(3), 345-363. doi:10.1002/ejsp.202
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, H., & Feather, N.T** (2005). Understanding unemployed people's search behavior, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy value theory and self-determination theory. *British Journal of Social Psychology, 44*, 1-20.
- Vansteenkiste, S.** (2014). *Does flexibility work for the workless? Examining the impact of a flexible job search among unemployed jobseekers*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Vansteenkiste, S., Verbruggen, M., & Sels, L.** (draft - te verschijnen). *Flexible job search behaviour among unemployed jobseekers: developing a measure and testing its antecedents and consequences*. Leuven, HIVA-KU Leuven, Faculty of Economics and Business.
- VDAB** (2011a). *Analyse vacatures 2011 Knelpuntberoepen*. Brussel: VDAB.
- VDAB** (2011b). *Effectmeting knelpuntopleidingen*. VDAB.
- VDAB** (2011c). <http://vdab.be/cobra/info.shtml>. 25/08/2011



- Vella, F.** (1993). Gender Roles, Occupational Choice and Gender Wage Differential, *The Economic Record*, 69(207), 382-392.
- Vella, F.** (1994). Gender Roles and Human Capital Investment: The Relationship between Traditional Attitudes and Female Labour Market Performance, *Economica*, 61, May, 191-211.
- Wanberg, C, Zhu, J., & Van Hooft** (2010). The job search grind: perceived progress, self-reactions and self-regulation of search effort. *Academy of Management Journal*, 53, 788-807.
- Weiss, A.** (1995). Human Capital vs. Signalling Explanations of Wages, *Journal of Economic Perspectives*, 9(4), 133-154.
- Wijers, G.A., & Meijers F.** (1996). Careers guidance in the knowledge society, *British Journal of Guidance and Counselling*, 24(2).
- Wolbers, M.** (2003). Job mismatches and their labour market effects among school leavers in Europe. In I. Kogan, & W. Muller (Eds.). *School-to-work transitions in Europe: analysis of the EU LFS Ad hoc module*. Mannheim: Mannheimer Zentrum fur Europaische Sozialforschung.