

LESSEN VOOR HET VLAAMS ARBEIDSMARKTBELEID UIT DE ADULT SKILL SURVEY (PIAAC)

Dr. Sarah Vansteenkiste
Prof. Dr. Marijke Verbruggen
Prof. Dr. Anneleen Forrier
Prof. Dr. Luc Sels

Contact Projectleider:

Sarah Vansteenkiste
Parkstraat 45, box 5303
Tel: +32 16 32 30 55
sarah.vansteenkiste@kuleuven.be



Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma

Inhoudstafel

<u>INHOUDSTAFEL</u>	3
<u>LIJST MET TABELLEN</u>	6
<u>LIJST MET FIGUREN</u>	8
<u>LIJST MET BOXEN</u>	9
<u>HOOFDSTUK 1. INLEIDING</u>	11
1.1. CONTEXT EN DOELSTELLING ONDERZOEK	12
1.2. BASISCOMPETENTIES IN PIAAC	14
1.3. STEEKPROEF, RESPONS EN WEGING	20
1.4. REFERENTIES	22
<u>HOOFDSTUK 2. OPLEIDINGS- EN COMPETENTIEMISMATCH OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT</u>	23
2.1. INLEIDING	24
2.2. OPLEIDINGSMISMATCH	25
2.3. COMPETENTIEMISMATCH TUSSEN VRAAG EN AANBOD	28
2.4. COMPETENTIEMISMATCH NAARGELANG OPLEIDINGSNIVEAU	34
2.5. COMPETENTIEMISMATCH KORTGESCHOOLDEN NAAR KNELPUNT- EN GROEIBEROEP	37
2.6. COMPETENTIEMISMATCH FRAGIELE BEROEPEN VERSUS GROEIBEROEPEN	41
2.7. CONCLUSIE	44
2.8. REFERENTIES	45
<u>HOOFDSTUK 3. BASISCOMPETENTIES EN COMPETENTIEVERSTERKING VAN VLAAMSE WERKLOZEN EN WERKENDEN.</u>	49
3.1. INLEIDING	50
3.2. COMPETENTIEVERSCHILLEN WERKLOZEN	51

3.3.	COMPETENTIEVERSCHILLEN WERKENDEN	53
3.4.	DE ROL VAN OPLEIDING IN HET VERSTERKEN VAN BASISCOMPETENTIES BIJ WERKLOZEN	54
3.5.	DE ROL VAN OPLEIDING IN HET VERSTERKEN VAN BASISCOMPETENTIES BIJ WERKENDEN	56
3.6.	CONCLUSIE	59
3.7.	REFERENTIES	59

HOOFDSTUK 4. DE OVERGANG VAN LEREN NAAR WERKEN OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT

63

4.1.	INLEIDING	64
4.2.	AFSTEMMEN OPLEIDINGSAANBOD EN REALITEIT ARBEIDSMARKT	65
4.3.	INZETTEN OP WERKPLEKLEREN EN WERKERVARING	66
4.4.	CONCLUSIE	68
4.5.	REFERENTIES	69

HOOFDSTUK 5. VERTICALE EN HORIZONTALE MISMATCH OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT.

71

5.1.	INLEIDING	72
5.2.	OVERKWALIFICATIE	73
5.2.1.	<i>BEREKENING OVERKWALIFICATIE</i>	74
5.2.2.	<i>VOORKOMEN OVERKWALIFICATIE</i>	76
5.2.3.	<i>CONCLUSIE ROND OVERKWALIFICATIE</i>	79
5.3.	VAARDIGHEIDSONDERBENUTTING	79
5.3.1.	<i>BEREKENING VAN VAARDIGHEIDSONDERBENUTTING</i>	79
5.3.2.	<i>VOORKOMEN VAARDIGHEIDSONDERBENUTTING</i>	80
5.3.3.	<i>CONCLUSIE ROND VAARDIGHEIDSONDERBENUTTING</i>	82
5.4.	HORIZONTALE MISMATCH	82
5.5.	RELATIE MET OBJECTIEF EN SUBJECTIEF LOOPBAANSUCCES	85
5.5.1.	<i>IMPACT VAN OVERKWALIFICATIE OP LOON EN JOBTEVREDENHEID</i>	85
5.5.2.	<i>IMPACT OVERKWALIFICATIE MET/ZONDER INHOUDELIJKE AANSLUITING OP LOON EN JOBTEVREDENHEID</i>	87
5.5.3.	<i>IMPACT VAN VAARDIGHEIDSONDERBENUTTING OP LOON EN JOBTEVREDENHEID</i>	88
5.6.	ALGEMENE CONCLUSIE	89

5.7. REFERENTIES	90
HOOFDSTUK 6. CONCLUSIES	93
6.1. LESSEN VOOR DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT	94
6.1.1 <i>MISMATCH OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT, OOK OP VLAK VAN COMPETENTIES</i>	94
6.1.2 <i>HERORIËNTERING NAAR KNELPUNT- EN GROEIBEROEPEN LIJKT MOGELIJK</i>	97
6.1.3 <i>DE OORZAKEN VAN OVERKWALIFICATIE</i>	98
6.1.4 <i>OVER BASISCOMPETENTIES EN OPLEIDING</i>	101
6.1.5 <i>DE ONTWIKKELBAARHEID VAN BASISCOMPETENTIES</i>	103
6.2 HOE ZINVOL IS PIAAC ALS INFORMATIEBRON VOOR ARBEIDSMARKTBELEID?	105
6.3 REFERENTIES	106
APENDIX	109

Lijst met tabellen

Tabel 1 Kans op een juist antwoord voor een testpersoon met vaardigheidsscore 300 -----	15
Tabel 2 Vaardigheidsniveaus geletterd- en gecijferdheid. -----	16
Tabel 3 Vaardigheidsniveaus probleemoplossen in technologierijke omgevingen-----	17
Tabel 4 Gemiddelde prestatie Vlaanderen op geletterdheid internationaal vergeleken (16-65 jarigen)	18
Tabel 5 Gemiddelde prestatie Vlaanderen op gecijferdheid internationaal vergeleken (16-65 jarigen)	19
Tabel 6 Gemiddelde prestatie Vlaanderen op probleemoplossend vermogen internationaal vergeleken (16-65 jarigen)-----	19
Tabel 7 Aandeel laag-, midden- en hogeschoolden bij de werklozen en loontrekkenden volgens PIAAC. -----	27
Tabel 8 Aandeel werklozen en loontrekkenden per competentieniveau geletterdheid -----	30
Tabel 9 Aandeel werklozen en loontrekkenden per competentieniveau gecijferdheid-----	33
Tabel 10 Aandeel werklozen en loontrekkenden per competentieniveau probleemoplossend vermogen -----	34
Tabel 11 Aandeel Vlaamse werklozen en loontrekkenden per competentieniveau geletterdheid opgedeeld naar opleidingsniveau -----	35
Tabel 12 Aandeel Vlaamse werklozen en loontrekkenden per competentieniveau gecijferdheid opgedeeld naar opleidingsniveau -----	36
Tabel 13 Aandeel Vlaamse werklozen en loontrekkenden per competentieniveau probleemoplossend vermogen opgedeeld naar opleidingsniveau -----	36
Tabel 14 Gemiddelde scores op basisvaardigheden van Vlaamse werklozen uitgesplitst naar achtergrondkenmerken-----	51
Tabel 15 Scoreverschillen in basisvaardigheden van Vlaamse werklozen uitgesplitst naar achtergrondkenmerken-----	52
Tabel 16 Gemiddelde scores op basisvaardigheden van Vlaamse werkenden (werknemers en zelfstandigen) uitgesplitst naar achtergrondkenmerken.-----	53
Tabel 17 Scoreverschillen in basisvaardigheden van Vlaamse werkenden (werknemers en zelfstandigen) uitgesplitst naar achtergrondkenmerken.-----	54
Tabel 18 Scores op basisvaardigheden van Vlaamse werklozen die opleiding gevolgd hebben ten aanzien van werklozen die geen opleiding gevolgd hebben. ¹ -----	55
Tabel 19 Aandeel Vlaamse werkenden (werknemers en zelfstandigen) dat opleiding volgde in de 12	

maanden voorafgaand aan de bevraging -----	57
Tabel 20 Scores op basisvaardigheden van Vlaamse werkenden (werknemers en zelfstandigen) naar soort opleiding, vergeleken met werkenden die respectievelijk geen opleiding gevolgd hebben/ geen job-gerelateerde opleiding gevolgd hebben/ geen langdurige opleiding gevolgd hebben . ¹ -	58
Tabel 21 Aantal 16-30 jarigen per opleidingsrichting-----	66
Tabel 22 relatie werkervaring en basiscompetenties 16-tot -24 jarige studenten in Vlaanderen, Nederland en Duitsland-----	68
Tabel 23 Behaalde opleidingsniveau (werknemers)-----	75
Tabel 24 Opleidingsniveau dat wellicht vandaag gevraagd zou worden wanneer iemand aangeworven moet worden voor huidige job-----	75
Tabel 25 Overkwalificatie naar geslacht en leeftijd-----	76
Tabel 26 Voorkomen van overkwalificatie (berekeningen 1 en 2) volgens behaald opleidingsniveau --	77
Tabel 27 Scores op basiscompetenties voor werkenden die wel en die niet overgekwalificeerd zijn (berekening 2)-----	79
Tabel 28 Vaardigheidsonderbenutting-----	80
Tabel 29 Vaardigheidsonderbenutting volgens behaald opleidingsniveau-----	81
Tabel 30 Vaardigheidsonderbenutting volgens al dan niet overkwalificatie-----	81
Tabel 31 Passende beroepen per opleidingsrichting -----	83
Tabel 32 Impact van overkwalificatie op (natuurlijk logaritme van) loon (gestandaardiseerde coëfficiënten)-----	86
Tabel 33 Impact van overkwalificatie op jobtevredenheid (gestandaardiseerde coëfficiënten)-----	86
Tabel 34 Aandeel verschillende types van aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt-----	87
Tabel 35 Impact van aansluitingsvorm onderwijs-arbeidsmarkt op (natuurlijk logaritme van) loon en jobtevredenheid (gestandaardiseerde coëfficiënten) -----	88
Tabel 36 Impact van vaardigheidsonderbenutting op (natuurlijk logaritme van) loon (gestandaardiseerde coëfficiënten) -----	88
Tabel 37 Impact van vaardigheidsonderbenutting op jobtevredenheid (gestandaardiseerde coëfficiënten)-----	89

Lijst met figuren

Figuur 1 Link hoofdstukken rapport en loopbaanakkoord	13
Figuur 2 Verdeling respondenten in PIAAC volgens arbeidsmarktstatus (subjectieve maatstaf)	21
Figuur 3 Overzicht scharniermomenten en strategische actielijnen van het loopbaanakkoord behandeld in dit hoofdstuk (in rood aangeduid).....	25
Figuur 4 Opleidingsmismatch vraag en aanbod PIAAC en LFS vergeleken	27
Figuur 5 Competentiemismatch vraag en aanbod op vlak van geletterdheid	30
Figuur 6 Competentiemismatch vraag en aanbod op vlak van gecijferdheid	32
Figuur 7 Competentiemismatch vraag en aanbod op vlak van probleemoplossend vermogen	34
Figuur 8 Competentiemismatches in Vlaanderen opgedeeld naar opleidingsniveau	35
Figuur 9 Competentiemismatches Vlaamse kortgeschoolden werklozen versus loontrekkenden in kortgeschoolde knelpunt- en groeiberoepen.....	40
Figuur 10 Competentiemismatches Vlaamse loontrekkenden in fragiele beroepen versus groeiberoepen en totaal loontrekkenden versus werklozen	44
Figuur 11 Overzicht scharniermomenten en strategische actielijnen van het loopbaanakkoord behandeld in dit hoofdstuk (in rood aangeduid).....	50
Figuur 12 Overzicht scharniermomenten en strategische actielijnen van het loopbaanakkoord behandeld in dit hoofdstuk (in rood aangeduid).....	64
Figuur 13 Kans op werkloosheid per opleidingsrichting 16- tot-35-jarigen	66
Figuur 14 Aandeel werkstudenten in Vlaanderen, Duitsland en Nederland	67
Figuur 15 Overzicht scharniermomenten en strategische actielijnen van het loopbaanakkoord behandeld in dit hoofdstuk (in rood aangeduid).....	73
Figuur 16 Internationale vergelijking horizontale mismatch en overkwalificatie	84
Figuur 17 Horizontale mismatch en overkwalificatie naar opleidingsrichting (Vlaanderen)	84

Lijst met boxen

Box 1 Drie centrale basisvaardigheden in PIAAC opgedeeld naar niveaus.....	15
Box 2 Berekeningswijze opleidingsmismatch tussen vraag en aanbod.....	26
Box 3 Berekeningswijze competentiemismatch tussen vraag en aanbod geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen	29
Box 4 Oorzaken knelpuntkarakter van een beroep	38
Box 5 Berekeningswijze competentiemismatch in kortgeschoolde kwantitatieve knelpuntberoepen ..	38
Box 6 Berekeningswijze competentiemismatch in kortgeschoolde groeieroepen.....	39
Box 7 Berekeningswijze competentiemismatch loontrekkenden in fragiele beroepen versus groeieroepen	42
Box 8 Overzicht fragiele beroepen versus groeieroepen	43

HOOFDSTUK 1. Inleiding

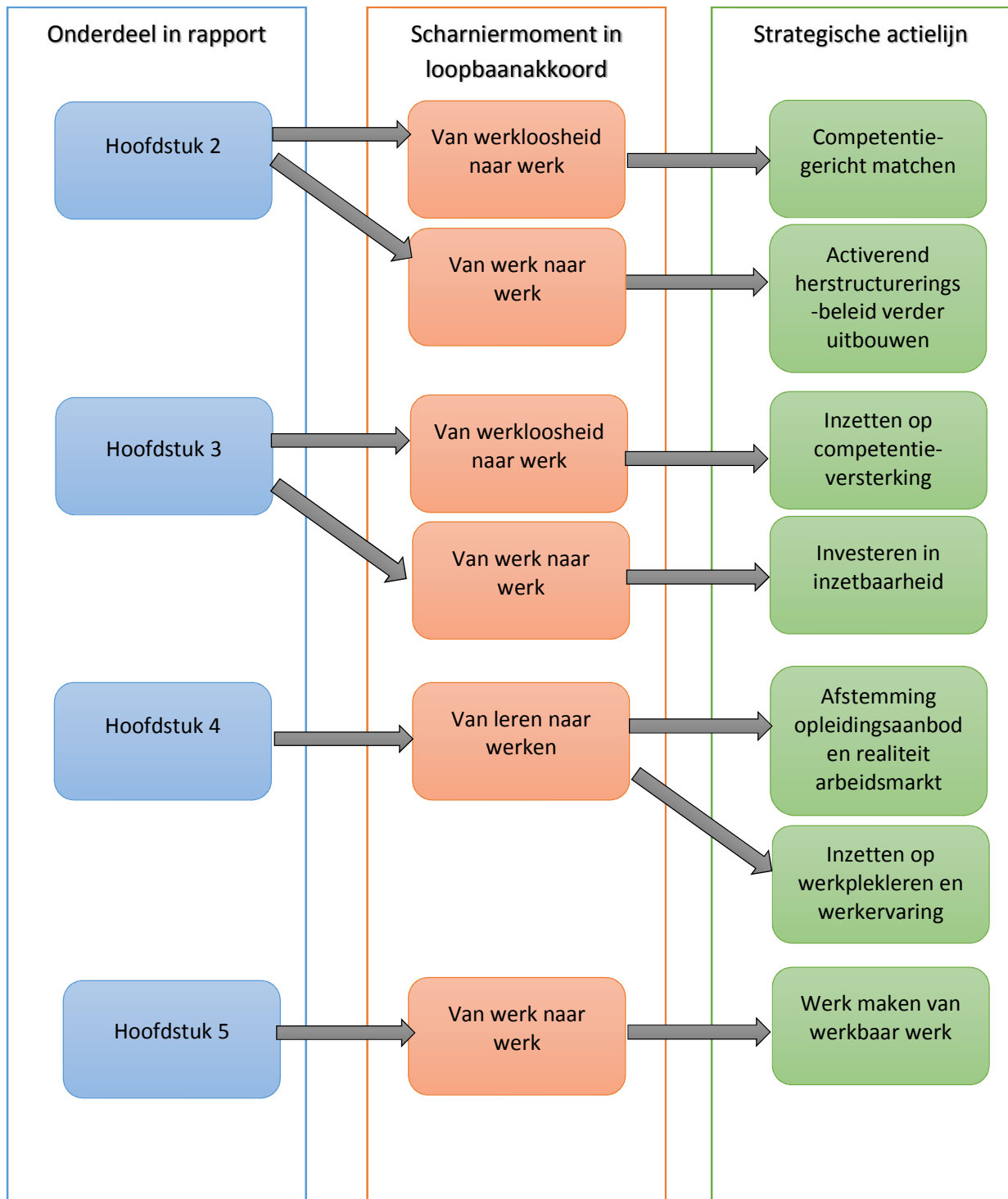
1.1. Context en doelstelling onderzoek

In 2013 werd PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) gelanceerd, een uitgebreide internationale bevraging waarbij drie basisvaardigheden een centrale rol krijgen en worden getest bij volwassenen tussen 16 en 65 jaar. De basisvaardigheden zijn geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen in een technologierijke omgeving. Deze drie vaardigheden worden als cruciaal beschouwd om volwaardig te kunnen deelnemen aan de huidige samenleving. PIAAC wordt beschouwd als een veelbelovende dataset die zowel beleidsmakers als onderzoekers nuttige inzichten kan leveren.

In Vlaanderen wordt beleidsmatig veel aandacht geschonken aan competenties en competentiebeleid. Competentieversterking via levenslang leren, matching van werkzoekenden aan vacatures op een competentiegerichte manier en onderzoek naar de competentienoden van de toekomst zijn enkele van de meest sprekende voorbeelden. In dit rapport ontginnen we PIAAC in een arbeidsmarktcontext. Op die manier willen we inspiratie leveren aan het huidige en toekomstige competentiebeleid. In de volgende hoofdstukken zetten we daarom in op uiteenlopende beleidsrelevante vraagstukken die we kaderen in het recente loopbaanakkoord gesloten tussen de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering (VESOC, 2012). In dit akkoord staan drie scharniermomenten centraal in de leer- en werkloopbanen van de Vlaamse bevolking: de overgang van werkloosheid naar werk, de overgang van de ene job naar de andere job, en de overgang van leren naar werken. Dit rapport doorkruist diezelfde deelthema's zodat we in grote mate aansluiten bij de verschillende strategische actielijnen uit het loopbaanakkoord.

Figuur 1 geeft een overzicht van hoe elk van de hoofdstukken waarin onderzoeksresultaten worden gepresenteerd inspeelt op de scharniermomenten van het loopbaanakkoord en de bijhorende strategische actielijnen. Per hoofdstuk staan we eveneens stil bij wat de sterke en zwakke punten zijn van PIAAC als informatiebron voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. Op die manier beantwoorden we de centrale doelstelling van dit rapport: het verder uitspitten van de eerste bevindingen en de mogelijkheden van PIAAC op het vlak van arbeidsmarktinformatie.

Figuur 1 Link hoofdstukken rapport en loopbaanakkoord



1.2. Basiscompetenties in PIAAC

In PIAAC worden drie basiscompetenties bevraagd: geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen in een technologierijke omgeving. Gezien deze basiscompetenties een centrale plaats innemen in dit rapport, staan we even stil bij wat onder elk van deze competenties wordt verstaan. Geletterdheid wordt gedefinieerd als “de vaardigheid om geschreven teksten te begrijpen, te evalueren, te gebruiken en er zich op zo’n manier mee in te laten dat men kan deelnemen aan de maatschappij, de eigen doelen kan realiseren en de eigen mogelijkheden en kennis kan ontwikkelen” (Cincinnati & De Meyer, 2013). Gecijferdheid duidt op “de vaardigheid om toegang te krijgen tot wiskundige informatie en ideeën en deze te gebruiken, interpreteren en erover te communiceren zodat men zich kan engageren met de verschillende wiskundige verwachtingen in het dagelijkse leven en ermee kan omgaan” (Cincinnati & De Meyer, 2013). Probleemoplossend vermogen in technologierijke omgevingen (in dit rapport verder afgekort als probleemoplossend vermogen) wordt omschreven als “de vaardigheid om digitale technologie, communicatiemiddelen en netwerken te gebruiken om informatie te verzamelen en te evalueren, zodat men met anderen kan communiceren en praktische taken kan uitvoeren” (Cincinnati & De Meyer, 2013).

Elk van deze vaardigheden werd gemeten aan de hand van verschillende uit te voeren taken (58 voor geletterdheid, 56 voor gecijferdheid en 14 voor probleemoplossen). De test werd gescoord op een schaal gaande van 0 tot en met 500, waarbij een hogere score wijst op een hogere vaardigheidsbenutting. De scores worden berekend aan de hand van Item Response Theory (IRT), waarbij rekening wordt gehouden met het aandeel vragen dat een testpersoon juist heeft (relatieve vaardigheid testpersoon) en het totale aandeel testpersonen dat een bepaalde vraag correct heeft (relatieve moeilijkheid van een vraag). Elke score van een testpersoon op de schaal van 0 tot 500 wordt gekoppeld aan een waarschijnlijkheid van 67% dat een persoon met eenzelfde score het item juist beantwoordt. Bijvoorbeeld, indien een item samengaat met een score van 300, dan heeft iemand met een score van 200 in totaal 67% kans om dit item juist te beantwoorden (zie ook Cincinnati & De Meyer, 2013 en tabel 1). In PIAAC heeft men ervoor gekozen om de bevraging van de basiscompetenties van testpersonen zo beperkt mogelijk te houden. Dit zorgt ervoor dat de testpersonen niet belast worden met lange vragenlijsten, maar leidt ook tot minder nauwkeurigheid bij de meting van individuele prestaties (OECD, 2013). Om de nauwkeurigheid van de meting van de basiscompetenties zo verfijnd mogelijk te maken, gebruikt PIAAC daarom zogenaamde ‘plausible values’. Deze geven verschillende mogelijke waarden weer van de basiscompetenties van testpersonen. Op die manier wordt de ruis op de

meting van de basiscompetenties zoveel mogelijk gereduceerd. Concreet worden voor elke testpersoon in de PIAAC dataset per basiscompetentie 10 plausible values berekend. Het is belangrijk om in alle analyses ook rekening te houden met deze 10 mogelijke waarden die elke basiscompetentie kan aannemen (zie ook verder).

Tabel 1 Kans op een juist antwoord voor een testpersoon met vaardigheidsscore 300

	Moeilijkheidsgraad item			
	200	250	300	350
Kans op een juist antwoord	97%	95%	67%	28%

Bron: Cincinnato & De Meyer (2013)

De vaardigheidsschalen kunnen eveneens worden voorgesteld door vaardigheidsniveaus. Geletterdheid en gecijferdheid omvatten 6 vaardigheidsniveaus, terwijl probleemoplossend vermogen 4 niveaus behelst (box 1). Een hoger niveau wijst op een hogere vaardigheidsbenutting. Tabellen 2 en 3 geven meer uitleg over de betekenis van elk vaardigheidsniveau.

Box 1 Drie centrale basisvaardigheden in PIAAC opgedeeld naar niveaus

Geletterdheid en gecijferdheid:

ONDER NIVEAU 1:	0 - 175
NIVEAU 1:	176 - 225
NIVEAU 2:	226 - 275
NIVEAU 3:	276 - 325
NIVEAU 4:	326 - 375
NIVEAU 5:	376 – 500

Probleemoplossend vermogen:

ONDER NIVEAU 1:	0 - 240
NIVEAU 1:	241 - 290
NIVEAU 2:	291 - 340
NIVEAU 3:	341 - 500

Tabel 2 Vaardigheidsniveaus geletterd- en gecijferdheid.

Niveau	Interval	Geletterdheid	Gecijferdheid
onder niveau 1	<176	Bij taken op dit niveau moet de persoon een korte tekst lezen over een bekend onderwerp en hierin slechts één stuk informatie kunnen lokaliseren. De tekst bevat zelden tegenstijdige informatie en de gevraagde informatie is vormelijk identiek aan de informatie in de vraag. Een basiskennis aan woordenschat is voldoende en de persoon hoeft de structuur van de zin of paragraaf niet te begrijpen om de vraag te kunnen beantwoorden. taken op dit niveau maken geen gebruik van de specifieke karakteristieken van digitale teksten.	Bij taken op dit niveau moet de respondent eenvoudige bewerkingen zoals tellen, rangschikken en rekenkundige basisbewerkingen uitvoeren op gehele getallen of bedragen. Grafische voorstellingen zijn eenvoudig en verwijzen naar alledaagse situaties waarin de rekenkundige inhoud expliciet aanwezig is en de voorstelling weinig of geen tekst of afleiders bevat.
1	176-225	Bij taken op dit niveau moet de persoon relatief korte teksten lezen en daarin slechts één stuk informatie lokaliseren dat identiek of gelijkaardig is aan de informatie in de vraag. Teksten kunnen doorlopend, niet-doorlopend, digitaal of een mengvorm zijn. Er is weinig of geen tegenstrijdige informatie in de teksten. Sommige taken, zoals bij sommige niet-doorlopende teksten, vereisen dat de persoon persoonlijke informatie invult in een document. Andere taken verwachten dat men meerdere stukken informatie doorbladert. Een basiskennis en -vaardigheid aan woordenschat, betekenisopbouw van zinnen en het lezen van paragrafen is noodzakelijk.	Bij taken op dit niveau moet de persoon eenvoudige wiskundige bewerkingen kunnen uitvoeren. De context van de vragen is bekend en concreet en de wiskundige inhoud is expliciet aanwezig met weinig tekst en een minimum aan afleidende informatie. De taken veronderstellen meestal het uitvoeren van eenvoudige rekenkundige bewerkingen zoals tellen, rangschikken, rekenkundige basisbewerkingen en het begrijpen van eenvoudige percentages zoals 50%. De taken veronderstellen het opsporen en identificeren van elementen in eenvoudige grafische of ruimtelijke voorstellingen.
2	226-275	Op dit niveau worden zowel gedrukte als digitale teksten gebruikt. De teksten zijn doorlopend, niet-doorlopend of een mengvorm. Bij taken op dit niveau moet een persoon overeenkomsten zoeken tussen de tekst en informatie in de vraag. Parafaseren of het maken van eenvoudige gevolgtrekkingen behoren ook tot de mogelijkheden. De teksten bevatten soms tegenstrijdige informatie. Sommige taken veronderstellen dat men: (1) twee of meerdere stukken informatie doorbladert of integreert; (2) de informatie waarnaar wordt gevraagd vergelijkt en beredeneert; (3) navigeert door digitale teksten om informatie doorheen het document op te sporen en te herkennen.	Bij taken op dit niveau moet de persoon wiskundige informatie en ideeën herkennen in bekende contexten waar de wiskundige inhoud redelijk expliciet of visueel aanwezig is en er weinig afleiders zijn. Taken veronderstellen het uitvoeren van twee of meer rekenkundige stappen of bewerkingen op gehele getallen, bekende decimalen, percenten of breuken. Eenvoudige maten en schattingen en de interpretatie van relatief eenvoudige data en statistieken (in teksten, tabellen, grafieken) komen ook aan bod.
3	276-325	Teksten op dit niveau zijn doorlopend, niet-doorlopend, een mengvorm, of meerdere pagina's lang. De teksten zijn vaak uitvoerig of compact. Om taken tot een goed einde te brengen moet men de tekst en de retorische structuren begrijpen, vnl. bij het navigeren van complexe digitale teksten. De taken omvatten het opsporen, interpreteren of evalueren van één of meerdere stukken informatie en veronderstellen vaak gevolgtrekkingen van variërende complexiteit. Vele taken veronderstellen het opbouwen van betekenis over grote stukken tekst heen of het uitvoeren van verschillende stappen om antwoorden te herkennen en formuleren. Om tot nauwkeurige antwoorden te komen, is het ook belangrijk irrelevante of foutieve informatie te negeren. Tegenstrijdige informatie is regelmatig aanwezig, maar niet in dezelfde mate als juiste informatie.	De rekenkundige informatie in deze taken is minder expliciet aanwezig en de contexten waarin deze aangeboden wordt, is niet altijd vertrouwd en wordt op complexere manier voorgesteld. De taken veronderstellen het uitvoeren van meerdere stappen waarbij de keuze voor oplossingsstrategieën vrij is. De taken vereisen: (1) een numeriek en ruimtelijk begrip; (2) het herkennen en werken met rekenkundige relaties, patronen, en verhoudingen in verbale of numerieke vorm; (3) de interpretatie en basisanalyse van data en statistieken in teksten, tabellen en grafieken.

Tabel 2 : Vaardigheidsniveaus geletterd- en gecijferdheid (vervolg).

Niveau	Interval	Geletterdheid	Gecijferdheid
4	326-375	Teksten op dit niveau veronderstellen de integratie, interpretatie of synthese van informatie en verwachten hiervoor regelmatig het uitvoeren van meer-staps-bewerkingen. Om taken tot een goed einde te brengen, wordt er regelmatig beroep gedaan op complexe gevolgtrekkingen of achtergrondkennis. Vele taken verwachten dat één of meerdere, niet centrale ideeën in een tekst worden gevonden en begrepen zodat men bepaalde relaties kan interpreteren of evalueren. Relevante voorwaardelijke informatie maakt soms deel uit van de teksten. Tegenstrijdige informatie is aanwezig, soms in dezelfde mate als de juiste informatie.	De rekenkundige informatie in deze taken is complex, abstract of aangeboden in niet-vertrouwde contexten. De taken veronderstellen het uitvoeren van meer-staps-bewerkingen waarbij een relevante oplossingsstrategie dient gekozen te worden. Taken vereisen vaak de analyse van hoeveelheden en data, statistiek en kansberekening, ruimtelijke relaties, verandering, verhoudingen en rekenkundige formules. Taken vereisen ook regelmatig het begrip van argumenten of het communiceren van goed en gefundeerde uitleg bij antwoorden of keuzes.
5	>375	Taken op dit niveau veronderstellen dat men informatie in meerdere, vaak compacte teksten kan opzoeken en integreren. Daarenboven veronderstellen ze het synthetiseren van gelijkaardige of tegenstrijdige ideeën of meningen of het evalueren van onderbouwde meningen. Soms is het ook noodzakelijk om logische of conceptuele modellen toe te passen en te evalueren. De evaluatie van de betrouwbaarheid van bronnen en de selectie van belangrijkste informatie is vaak belangrijk. Tot slot veronderstellen de taken vaak een alertheid voor subtiele aanwijzingen in de tekst en ook hogere orde gevolgtrekkingen of het gebruik van gespecialiseerde achtergrondkennis.	Taken op dit niveau veronderstellen een begrip van complexe voorstellingen en abstracte en formele wiskundige of statistische ideeën - eventueel ingebed in complexe teksten. Personen moeten verschillende soorten wiskundige informatie kunnen integreren. Daarbij is het nodig om de informatie te vertalen of interpreteren, gevolgen te trekken, wiskundige argumenten en modellen te ontwikkelen en te gebruiken, en oplossingen of keuzes, te rechtvaardigen, te evalueren en kritisch te beargumenteren.

Bron: Cincinnato en De Meyer (2013, p. 30-31)

Tabel 3 Vaardigheidsniveaus probleemoplossen in technologierijke omgevingen

Niveau	Interval	Probleemoplossend vermogen
Onder niveau 1	<241	De taken bestaan uit goed omschreven problemen die enkel het gebruik van één functie in een gekende interface veronderstellen. Men moet slechts aan één expliciet criterium tegemoet komen en geen redenering of transformatie van informatie gebruiken. Er zijn slechts enkele stappen nodig en het is niet nodig om met tussendoelen te werken.
1	241-290	Taken op dit niveau veronderstellen het gebruik van vertrouwde technologische applicaties zoals e-mail software en internet browsers. Er is weinig of geen navigatie van de applicatie vereist om de informatie te vinden of om het probleem te kunnen oplossen. Het gebruik van specifieke instrumenten of functies (bijv. sorteerfunctie) is niet noodzakelijk om problemen op te lossen. De taken veronderstellen een beperkt aantal stappen en een minimum aan bewerkingen. Cognitief gezien kan de respondent het doel van de opdracht gemakkelijk afleiden uit de vraag. De criteria voor de probleemoplossen zijn duidelijk omschreven en de opvolgingsvereisten zijn beperkt (bijv. de respondent moet niet nagaan of hij/zij de juiste procedure heeft toegepast). Het herkennen van de inhoud of bewerkingen gebeurt aan de hand van eenvoudige overeenkomsten. Alleen eenvoudige redeneringen (bijv. het toewijzen van items aan categorieën) zijn vereist. Het is niet noodzakelijk om informatie te contrasteren of integreren.
2	291-340	Bij taken op dit niveau dient men algemene en meer gespecialiseerde technologische applicaties te gebruiken (bijv. het gebruik van een nieuw online formulier). Enige navigatie doorheen de pagina's of applicaties is noodzakelijk. Het gebruik van functies (bijv. sorteerfunctie) kan de opdracht vereenvoudigen. De taak veronderstelt soms het doorlopen van meerdere stappen of bewerkingen. Het doel van de opdracht dient gedefinieerd te worden door de respondent, hoewel de vereiste criteria expliciet beschreven zijn. De opvolgingsvereisten liggen hoger, want onverwachte uitkomsten of impasses kunnen voorkomen. De taken veronderstellen soms het evalueren van de relevante informatie om afleiders te kunnen schrappen. Enige integratie van informatie is vereist.
3	>340	Bij taken op dit niveau dient men algemene en meer gespecialiseerde technologische applicaties te gebruiken. Enige navigatie doorheen de pagina's of applicaties is noodzakelijk. Het gebruik van functies (bijv. sorteerfunctie) is noodzakelijk om de oplossing te bereiken. De taak veronderstelt soms het doorlopen van meerdere stappen of bewerkingen. Het doel van de opdracht dient gedefinieerd te worden door de respondent en de criteria daarvoor zijn al dan expliciet beschreven. Er zijn hoge opvolgingsvereisten, want onverwachte uitkomsten of impasses zullen heel waarschijnlijk opduiken. De taken veronderstellen soms het evalueren van de relevantie en de betrouwbaarheid van informatie om afleiders te kunnen schrappen. Er wordt soms in grote mate beroep gedaan op het integreren van informatie en op deductief redeneervermogen.

Bron: Cincinnato en De Meyer (2013, p. 31)

Tot slot, bekijken we de gemiddelde vaardigheidsscores van Vlaanderen in internationaal perspectief. Op die manier krijgen we inzicht in de algemene prestaties van Vlaanderen, wat als achtergrond kan gebruikt worden bij de verschillende hoofdstukken verder in dit rapport. In tabel 4 wordt de gemiddelde geletterdheidscores weergegeven. Vlaamse respondenten behalen gemiddeld 275 punten (niveau 2) op een schaal van 0 tot 500 en scoren daarmee beter dan het OESO gemiddelde. Zes landen halen hogere scores: Japan, Finland, Nederland, Australië, Zweden en Noorwegen. In tabel 5 vinden we de gemiddelde gecijferdheidscores terug. Vlaanderen scoort gemiddeld 280 (niveau 3) en doet daarmee even goed als landen zoals Finland, Nederland, Zweden, Noorwegen en Denemarken. Enkel Japan laat een significant hogere score optekenen. Tot slot, wordt in tabel 6 de gemiddelde scores op probleemoplossend vermogen aangeduid. Vlaanderen scoort gemiddeld 281 (niveau 1) en doet daarmee minder goed dan het OESO-gemiddelde. Een rits landen doet beter dan Vlaanderen: Japan, Finland, Australië, Zweden, Noorwegen, Oostenrijk en Denemarken.

Tabel 4 Gemiddelde prestatie Vlaanderen op geletterdheid internationaal vergeleken (16-65 jarigen)

Land/regio	gemiddelde score geletterdheid
Japan	296
Finland	288
Nederland	284
Australië	280
Zweden	279
Noorwegen	278
Estland	276
Vlaanderen	275
Tsjechië	274
Slowakije	274
Canada	273
OESO-gemiddelde	273
Korea	273
VK (Engeland/N-Ierland)	272
Denemarken	271
Duitsland	270
VSA	270
Oostenrijk	269
Rep. Cyprus	269
Polen	267
Ierland	267
Spanje	252
Italië	250

	significant hoger dan Vlaanderen
	Niet significant verschillend van Vlaanderen
	Significant lager dan Vlaanderen

Bron: Cincinato en De Meyer (2013)

Tabel 5 Gemiddelde prestatie Vlaanderen op gecijferdheid internationaal vergeleken (16-65 jarigen)

Land/regio	gemiddelde score gecijferdheid
Japan	288
Finland	282
Vlaanderen	280
Nederland	280
Zweden	279
Noorwegen	278
Denemarken	278
Slowakije	276
Tsjechië	276
Oostenrijk	275
Estland	273
Duitsland	272
OESO-gemiddelde	269
Australië	268
Canada	265
Rep. Cyprus	265
Korea	263
VK (Engeland/N-Ierland)	262
Polen	260
Ierland	256
VSA	253
Italië	247
Spanje	246

	significant hoger dan Vlaanderen
	Niet significant verschillend van Vlaanderen
	Significant lager dan Vlaanderen

Bron: Cincinato en De Meyer (2013)

Tabel 6 Gemiddelde prestatie Vlaanderen op probleemoplossend vermogen internationaal vergeleken (16-65 jarigen)

Land/regio	Gemiddelde score probleemoplossend vermogen
Japan	294
Finland	289
Australië	289
Zweden	288
Noorwegen	286
Nederland	286
Oostenrijk	284
OESO-gemiddelde	283
Denemarken	283
Tsjechië	283
Korea	283
Duitsland	283
Canada	282
Slowakije	281
Vlaanderen	281
VK (Engeland/N-Ierland)	280
Estland	278
VSA	277
Ierland	277
Polen	275

	significant hoger dan Vlaanderen
	Niet significant verschillend van Vlaanderen
	Significant lager dan Vlaanderen

Bron: Cincinato en De Meyer (2013)

1.3. Steekproef, respons en weging

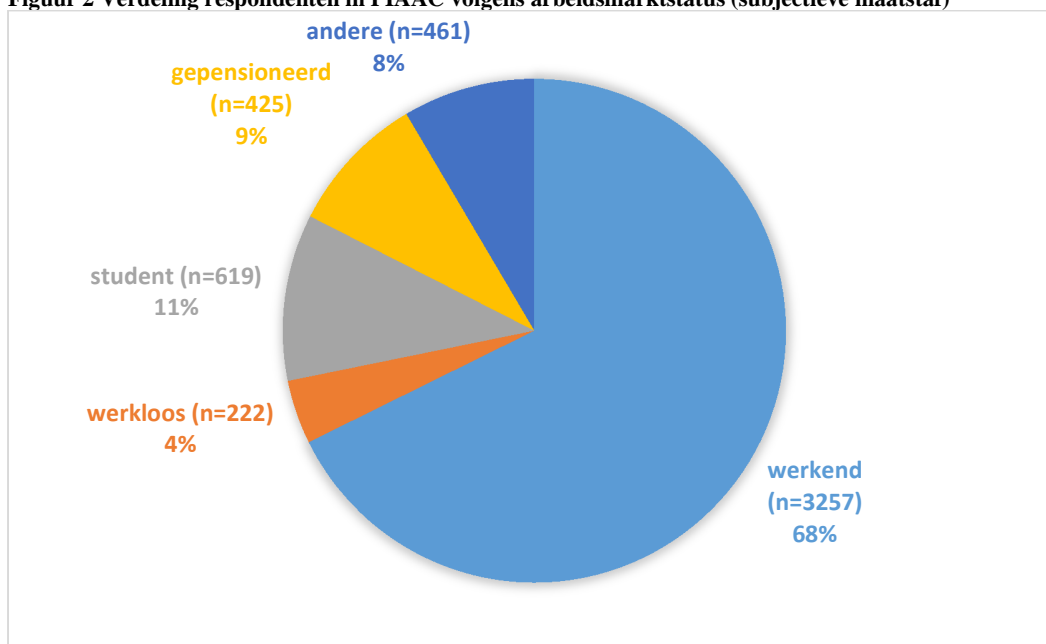
In totaal namen 25 landen of regio's deel aan PIAAC. Het gaat om: Australië, Canada, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Ierland, Italië, Japan, Korea, Nederland, Noorwegen, Oostenrijk, Polen, Republiek Cyprus, Russische Federatie, Slowaakse Republiek, Spanje, Tsjechische Republiek, Verenigd Koninkrijk (Engeland en Noord-Ierland), Verenigde Staten, Vlaanderen en Zweden. Elk deelnemend land aan PIAAC kreeg de mogelijkheid om zelf te bepalen hoe de steekproeftrekking werd uitgevoerd. De steekproeftrekking die in Vlaanderen werd gebruikt is een probabiliteitssteekproef op basis van data uit het rijksregister. Deze steekproef bestaat uit verschillende deelsteekproeven van verschillende grootte die representatief zijn volgens de variabelen provincie, NIS-code, geslacht en leeftijd (Cincinnati & De Meyer, 2013). In totaal werden 9200 personen aangeschreven voor deelname aan het onderzoek, waarvan 62% ook effectief heeft deelgenomen (5463 'completed cases'). Een deel van deze 5463 respondenten heeft echter geen volwaardig interview afgelegd, omdat ze onder andere de testtaal (hier: Nederlands) niet konden lezen of schrijven. In totaal gaat het om 480 personen die zo verder afvielen. Deze 'literacy-related non-respons' valt grotendeels te verklaren door het hoge aandeel migranten en Franstaligen in de Vlaamse randgemeenten die het Nederlands niet genoeg machtig waren om deel te nemen. We baseren de analyses op de gegevens van de overblijvende 4983 respondenten.

Figuur 2 geeft een verdeling weer van de respondenten volgens de arbeidsmarktstatus die ze zelf hebben opgegeven. Van de Vlaamse respondenten die deelnamen aan de PIAAC-bevraging gaven er 222 (4%) aan werkloos te zijn, 3257 (68%) zijn werknemer of zelfstandige ("werkenden") en de overige respondenten bevinden zich in een niet-actieve werkstatus (waarvan 425 (9%) gepensioneerd, n=, 619 (11%) studenten 461 (8%) in de restcategorie 'andere').

In de PIAAC-dataset werden gewichten aangemaakt zodat de resultaten representatief zijn voor de Vlaamse bevolking op vlak van geslacht, leeftijd, NIS-code en provincie. In alle analyses in dit rapport gebruiken we een gewogen dataset. Daarnaast wordt een 'replication approach' gebruikt om de varianties te schatten bij de internationale analyses van de data. Deze benadering houdt in dat deelsets van de volledige data worden aangemaakt en statistieken van deze deelsets worden gebruikt om deze van de volledige dataset te benaderen. Afhankelijk van de steekproefopzet van het land in de PIAAC-dataset, wordt een andere methode gehanteerd als replication. Alle landen die we opnemen in de internationale vergelijkingen van Vlaanderen in dit rapport hebben 80 replicates. Dit betekent dat voor een eenvoudige regressie 80 achterliggende regressies worden uitgevoerd per land die samen de adequate standaardfouten geven.

Bij de regressies die gebruik maken van de basiscompetenties als afhankelijke of onafhankelijke variabele, zijn het aantal achterliggende analyses nog een stuk uitgebreider. Elke basiscompetentie heeft per respondent immers 10 achterliggende mogelijke waarden ('plausible values'; zie hoger). Het is statistisch gezien fout om maar één van de mogelijke waarden op te nemen als dé waarde van de specifieke basiscompetentie van een respondent. Correcter is om rekening te houden met alle 10 de mogelijke waarden bij het berekenen van iemands score op een basiscompetentie. In regressies betekent dit dat om de juiste standaardfouten te bekomen er per mogelijke waarde van een basiscompetentie 80 achterliggende regressies moeten worden berekend (één per replicate weight). Bijgevolg bestaat een regressie met bijvoorbeeld geletterdheid als afhankelijke variabele uit 800 achterliggende regressies (en dit per opgenomen land in de analyses: 10 landen bijvoorbeeld betekent 8000 regressies).

Figuur 2 Verdeling respondenten in PIAAC volgens arbeidsmarktstatus (subjectieve maatstaf)



Bepaalde analyses uitgevoerd in dit rapport zijn daarom erg tijdsintensief, gegeven de achterliggende regressies die nodig zijn om de juiste standaardfouten en dus significantieniveaus te berekenen. De OECD heeft wel een toepassing gemaakt – de SPSS IDB-analyzer – die op een relatief eenvoudige wijze toelaat om alle analyses op een correcte manier uit te voeren, rekening houdende met de juiste gewichten en de verschillende mogelijke waarden die een basiscompetentie kan aannemen. Naar toekomstige onderzoekers is het dan ook aangeraden om gebruik te maken van de SPSS IDB-analyzer of SAS-macro's die OECD heeft uitgewerkt.

1.4. Referenties

Cincinnati, S. & De Meyer, I. (2013). Vaardig genoeg voor de 21ste eeuw? De eerste Vlaamse resultaten bij PIAAC. Universiteit Gent.

OECD (2013). Technical Report of the Survey of Adult Skills (PIAAC).

HOOFDSTUK 2. Opleidings- en competentiemismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt

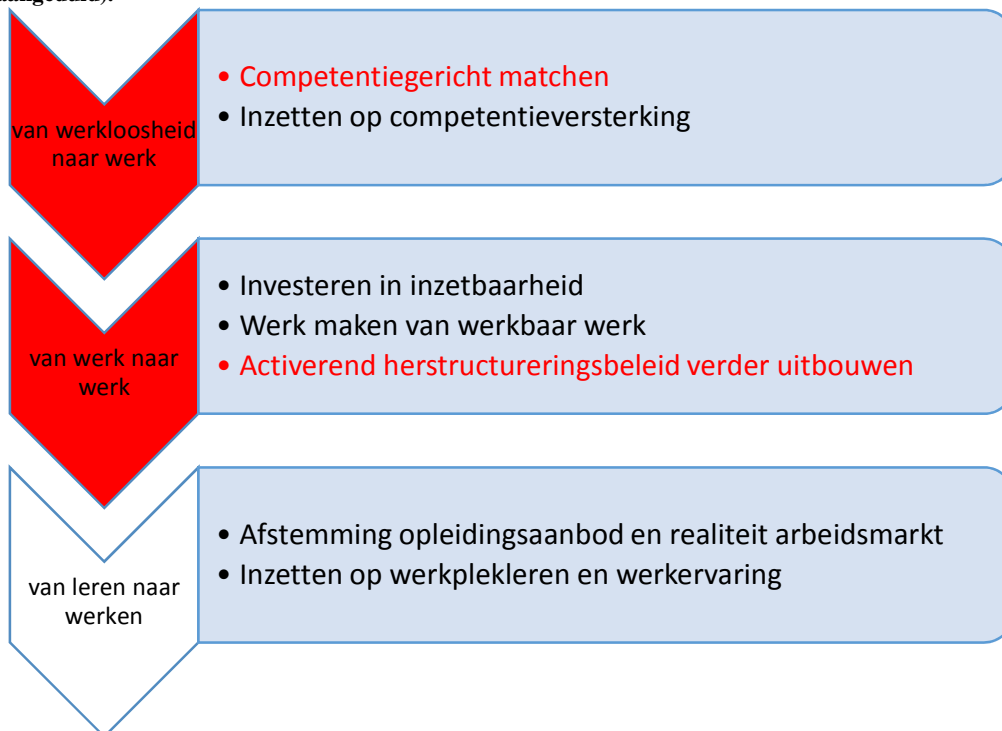
2.1. Inleiding

In dit hoofdstuk bestuderen we de opleidings- en competentiemismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt. Daarbij gaan we in op twee van de drie loopbaanscharniermomenten die vooropgesteld worden in het loopbaanakkoord (zie figuur 3): de overgang ‘van werkloosheid naar werk’ en de overgang ‘van werk naar werk’.

Binnen de overgang ‘van werkloosheid naar werk’ bekijken we welke inzichten via PIAAC kunnen bekomen worden over de strategische actielijn ‘competentiegericht matchen’. De Vlaamse arbeidsmarkt wordt frequent geassocieerd met een ‘knelpunteconomie’ (Leroy, 2009; Sels, 2010). Niet alleen is het aantal knelpuntvacatures tijdens de crisisperiode op een ongewoon hoog niveau gebleven, tevens lijken de kwantitatieve tekorten op de arbeidsmarkt deels aan te houden ongeacht de stand van de conjunctuur (Herremans et al., 2011). Om het matchingproces tussen werkzoekenden en openstaande vacatures in kaart te brengen, werd tot hiertoe vooral beroep gedaan op zuiver kwantitatieve maatstaven (zoals een spanningsratio of een ‘Beveridge curve’), met een eventuele verfijning naar het opleidingsniveau of de studierichting (European Commission, 2012 en 2013; Herremans et al., 2011). Een toegevoegde waarde aan PIAAC is dat we ook matchindicatoren kunnen ontwikkelen op basis van competenties. Meer bepaald kunnen we in PIAAC in detail ontleden in hoeverre het competentieprofiel van Vlaamse werklozen aansluit bij het profiel van Vlaamse werkenden. In dit hoofdstuk gebruiken we PIAAC om 4 aspecten in kaart te brengen die inspiratie kunnen geven voor de actielijn ‘competentiegericht matchen’. In de eerste plaats herberekenen we via PIAAC de opleidingsmismatch en vergelijken die met eerdere berekeningen op basis van andere datasets (i.e. LFS). Daarnaast gaan we dieper in de competentiemismatch. We berekenen eerst en vooral de competentiemismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt en plaatsen dit in een Europees perspectief. Vervolgens bekijken we of de competentiemismatch zich in gelijke mate voordoet bij kort-, midden- en hogeschoolden. Eerder onderzoek rond de opleidingsmismatch toont immers aan dat er grote verschillen kunnen zijn afhankelijk van het opleidingsniveau. Tot slot zoomen we dieper in op de competentiemismatch bij kortgeschoolden. We doen dit omdat kortgeschoolden het in het algemeen moeilijker hebben op de Vlaamse arbeidsmarkt en onder andere oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid (Cockx, 2013). Meer specifiek bekijken we de competentiemismatch voor kortgeschoolde knelpuntberoepen en groeijs, omdat die twee jobcategorieën het dichtste aansluiten bij de kortgeschoolde profielen die vandaag en in de toekomst gevraagd zullen worden op de arbeidsmarkt.

Anderzijds zoomen we in dit hoofdstuk ook in op het scharniermoment ‘van werk naar werk’ en meer bepaald de strategische actielijn ‘activerend herstructureringsbeleid verder uitbouwen’ (figuur 3). Onder invloed van technologische verandering en de huidige economische crisis verandert de banenstructuur in Vlaanderen. Bepaalde beroepen kunnen daarom omschreven worden als kwetsbare beroepen. Hieronder vallen bijvoorbeeld beroepen waarvan op lange termijn het werkgelegenheidsperspectief zal afnemen omwille van technologische vooruitgang (Goos & Salomons, 2011). Via PIAAC kunnen we in kaart brengen hoe de vaardigheidsniveaus van werkenden in fragiele beroepen al dan niet matchen met de vaardigheidsniveaus van werkenden in groeiberoepen. We bekijken dit in het laatste onderdeel van dit hoofdstuk.

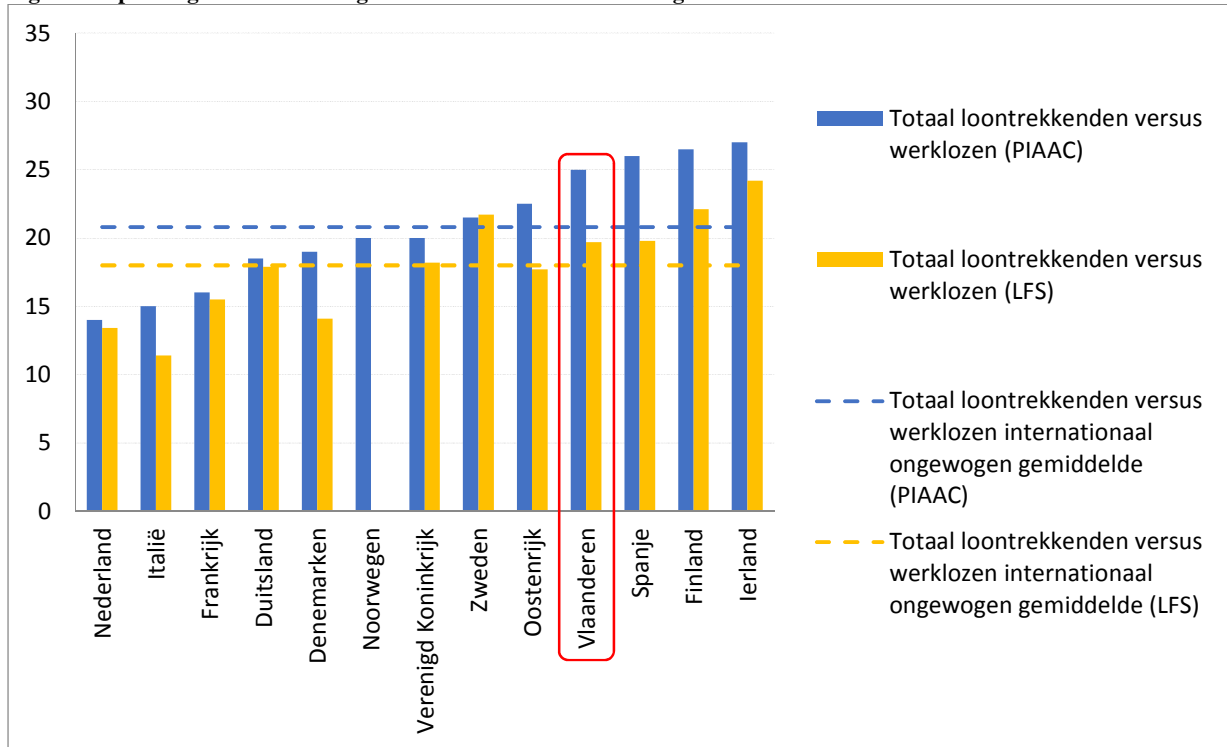
Figuur 3 Overzicht scharniermomenten en strategische actielijnen van het loopbaanakkoord behandeld in dit hoofdstuk (in rood aangeduid).



2.2. Opleidingsmismatch

Traditioneel wordt het matchingproces tussen vraag en aanbod van arbeid via kwantitatieve maatstaven beoordeeld. Een mismatchindicator die in dat opzicht meer en meer aandacht krijgt is de zogenaamde opleidingsmismatch. Door de opleidingsmismatch te bestuderen, kan worden nagegaan in hoeverre het gevraagde opleidingsniveau op de arbeidsmarkt afwijkt van het aangeboden

Figuur 4 Opleidingsmismatch vraag en aanbod PIAAC en LFS vergeleken



Tabel 7 Aandeel laag-, midden- en hooggeschoolden bij de werklozen en loontrekkenden volgens PIAAC.

	werklozen			loontrekkenden			Opleidingsmismatch
	L	M	H	L	M	H	
Oostenrijk (AT)	36%	56%	8%	13%	68%	18%	22,5
Duitsland (DE)	28%	59%	14%	12%	56%	32%	18,5
Denemarken (DK)	27%	52%	21%	16%	44%	40%	19,0
Spanje (ES)	60%	19%	20%	35%	25%	41%	26,0
Finland (FI)	25%	55%	20%	10%	43%	46%	26,5
Frankrijk (FR)	34%	48%	18%	20%	46%	34%	27,0
Ierland (IE)	39%	44%	17%	17%	39%	44%	27,0
Italië (IT)	54%	37%	8%	40%	44%	17%	15,0
Nederland (NL)	40%	38%	22%	26%	40%	34%	14,0
Noorwegen (NO)	31%	48%	21%	11%	49%	40%	20,0
Zweden (SE)	30%	58%	13%	11%	55%	34%	21,5
Verenigd Koninkrijk (VK)	17%	61%	22%	7%	51%	42%	20,0
Vlaanderen (VL)	31%	51%	18%	12%	45%	43%	25,0

De metingen van de opleidingsmismatch op basis van PIAAC laten voor alle landen uitgezonderd Zweden een wat hogere score optekenen in vergelijking met LFS. De populatie in beide databronnen is verschillend, wat hiervoor een verklaring biedt. Toch is de rangorde van Vlaanderen in beide

berekeningswijzen nagenoeg gelijk. Net zoals bij de LFS-berekening situeert Vlaanderen zich net voor Spanje, Finland en Ierland. Nederland, Italië, Frankrijk en Duitsland scoren onder het internationaal gemiddelde en laten zo zowel volgens de PIAAC- als LFS-berekening de laagste opleidingsmismatch noteren.

Een nadeel aan de berekening van een globale index van opleidingsmismatches is dat het profiel van de loontrekkenden die nu aan het werk zijn (i.e. de arbeidsmarktvraag in het *verleden*) niet noodzakelijk overeenstemt met de *huidige* arbeidsmarktvraag (ILO, 2014; Zimmer, 2012). Braes en Herremans (2014) vangen dit op door ook een opleidingsmismatchindicator te berekenen die de recente aanwervingen opneemt als maatstaf in plaats van de volledige populatie loontrekkenden. Het berekenen van dergelijke maatstaf blijkt echter niet haalbaar in PIAAC¹. We kunnen via PIAAC echter wel nagaan of de basiscompetenties van werklozen sterk afwijken van deze van loontrekkenden. Op deze manier komen we tot een nieuw mismatchinstrument dat via andere databronnen niet te becijferen valt en kunnen we tot nieuwe inzichten komen over de inzetbaarheid van werklozen in de huidige loontrekkendenjobs. We bekijken dit in het volgende onderdeel.

2.3. Competentiemismatch tussen vraag en aanbod

De berekeningswijze van de competentiemismatch tussen loontrekkenden (vraag) en werklozen (aanbod) gebeurt op een gelijkaardige manier als bij de opleidingsmismatch in het vorige onderdeel. Het enige verschil is dat niet langer aandelen loontrekkenden en werklozen vergeleken worden op basis van opleidingsniveaus, maar op basis van vaardigheidsniveaus en dit per basiscompetentie (box 3). Bij geletterdheid en gecijferdheid worden 6 niveaus onderscheiden, terwijl bij probleemoplossend vermogen 4 niveaus onderscheiden worden. De eerste resultaten uit een Vlaams rapport op basis van PIAAC geven aan dat het competentieprofiel van Vlaamse werklozen niet zo sterk verschilt van dat van werkenden (Cincinnati & De Meyer, 2013). Dit zou kunnen betekenen dat de Vlaamse positie op vlak van mismatch minder problematisch is dan de globale opleidingsmismatch doet geloven.

Figuur 5 toont de competentiemismatch op vlak van geletterdheid in Vlaanderen en in enkele andere Europese landen. Allereerst kunnen we constateren dat Vlaanderen op vlak van geletterdheid bij de landen hoort met de grootste mismatch tussen werklozen en loontrekkenden. Enkel Nederland en het Verenigd Koninkrijk scoren hoger. De mismatch doet zich bovendien voor in de te verwachten richting.

¹ In PIAAC zijn gegevens beschikbaar over wanneer de respondent is begonnen werken bij de huidige werkgever (jaartal en maand, of leeftijd). Er zijn echter een te beperkt aantal respondenten in PIAAC die we kunnen bestempelen als recente aanwerving cf. de bepaling van Braes en Herremans (2014) – minder dan drie maanden aan de slag in de huidige loontrekkende job.

Zo toont tabel 8 aan dat 59% van de Vlaamse loontrekkenden minstens niveau 3 haalt op geletterdheid, tegenover 37% bij de werklozen. Dit betekent concreet dat het geletterdheidsprofiel van Vlaamse werklozen niet sterk aansluit bij dat van de huidige Vlaamse loontrekkenden. Indien het geletterdheidsniveau van loontrekkenden ook nodig is voor het uitvoeren van hun job, dan is het wellicht moeilijk om de Vlaamse werklozenpopulatie in te schakelen in de huidige jobs. Mogelijkerwijze is echter niet voor alle jobs een even hoog geletterdheidsprofiel noodzakelijk om de job goed te kunnen uitvoeren. Toch kunnen werkgevers kiezen voor werknemers die hogere competentiescores laten optekenen dan wat noodzakelijk is voor de job, zodat ook dit de transitie van de huidige werklozenpopulatie in de huidige loontrekkendenjobs zou kunnen bemoeilijken.

Box 3 Berekeningswijze competentiemismatch tussen vraag en aanbod geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen

Competentiemismatch vraag en aanbod geletterdheid en gecijferdheid =

$$\frac{1}{2} \sum_{i=1-6} ABS\left(\frac{L_i}{L} - \frac{W_i}{W}\right)$$

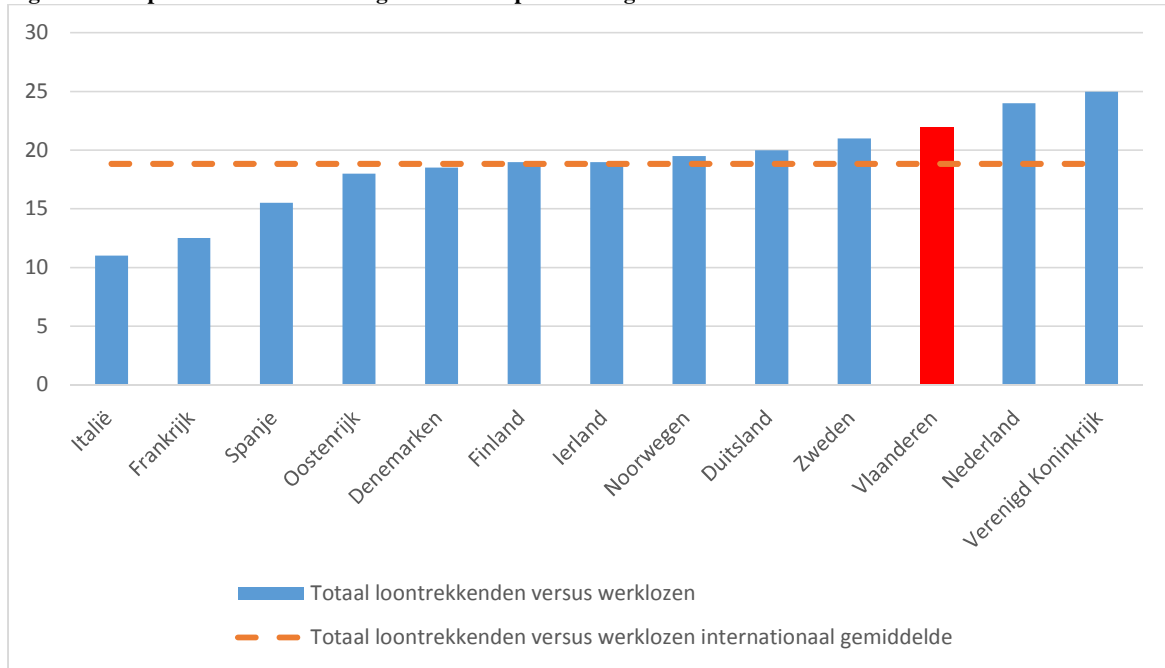
- met ABS = absolute waarde
 i_1-i_6 = vaardigheidsniveau; respectievelijk 'onder niveau 1' (i_1), 'niveau 1' (i_2),
 'niveau 2' (i_3), 'niveau 3' (i_4), 'niveau 4' (i_5) en 'niveau 5' (i_6)
 L_i/L = aandeel loontrekkenden met vaardigheidsniveau 'i'
 W_i/W = aandeel werklozen met vaardigheidsniveau 'i'

Competentiemismatch vraag en aanbod probleemoplossend vermogen =

$$\frac{1}{2} \sum_{i=1-4} ABS\left(\frac{L_i}{L} - \frac{W_i}{W}\right)$$

- met ABS = absolute waarde
 i_1-i_4 = vaardigheidsniveau; respectievelijk 'onder niveau 1' (i_1), 'niveau 1' (i_2),
 'niveau 2' (i_3) en 'niveau 3' (i_4)
 L_i/L = aandeel loontrekkenden met vaardigheidsniveau 'i'
 W_i/W = aandeel werklozen met vaardigheidsniveau 'i'

Figuur 5 Competentiemismatch vraag en aanbod op vlak van geletterdheid



Tabel 8 Aandeel werklozen en loontrekkenden per competentieniveau geletterdheid

	geletterdheid											
	werklozen						loontrekkenden					
	onder niveau 1	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	niveau 5	onder niveau 1	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	niveau 5
Oostenrijk (AT)	5%	21%	42%	28%	4%	0%	2%	12%	36%	41%	9%	0%
Duitsland (DE)	7%	26%	36%	27%	4%	0%	2%	13%	34%	39%	11%	1%
Denemarken (DK)	6%	18%	39%	33%	4%	0%	2%	9%	33%	44%	11%	0%
Spanje (ES)	10%	26%	40%	22%	2%	0%	4%	17%	39%	33%	6%	0%
Finland (FI)	6%	11%	31%	38%	12%	1%	1%	5%	23%	44%	23%	3%
Frankrijk (FR)	8%	20%	39%	28%	5%	0%	4%	14%	36%	36%	9%	0%
Ierland (IE)	6%	20%	42%	28%	4%	0%	3%	10%	36%	39%	11%	1%
Italië (IT)	7%	29%	43%	21%	2%	0%	5%	21%	41%	29%	4%	0%
Nederland (NL)	8%	17%	31%	29%	13%	1%	2%	7%	24%	46%	20%	2%
Noorwegen (NO)	6%	17%	35%	34%	7%	0%	2%	8%	29%	45%	15%	1%
Zweden (SE)	9%	13%	35%	35%	8%	0%	2%	7%	27%	45%	17%	2%
Verenigd Koninkrijk (VK)	7%	23%	40%	23%	7%	0%	2%	11%	32%	39%	15%	1%
Vlaanderen (VL)	6%	18%	39%	30%	7%	0%	2%	9%	30%	43%	15%	1%

Hoewel Vlaanderen zich bevindt bij de landen met de grootste geletterdheidsmismatch, dienen we op te merken dat de grootte van de competentiemismatch niet alles zegt. Dit maken we duidelijk door te kijken naar de verdeling van de geletterdheidsvaardigheidsniveaus van Italië en Frankrijk, de twee landen met de laagste scores qua geletterdheidsmismatch. Wat Italië betreft, toont tabel 8 aan dat deze

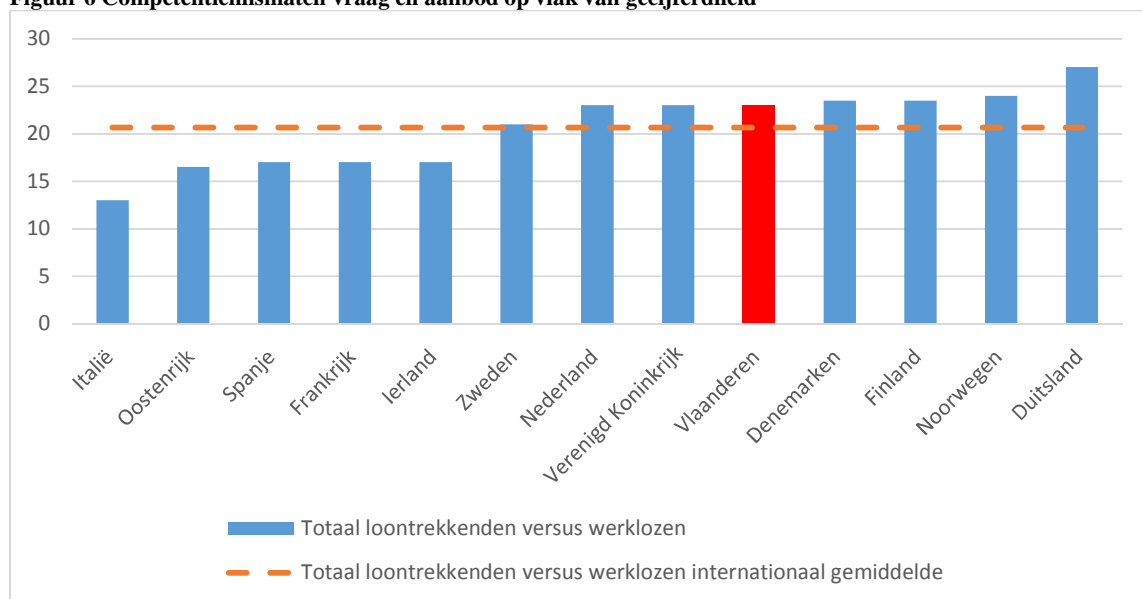
werklozen gemiddeld een lager geletterdheidsniveau hebben dan Vlaamse werklozen: 79% van de Italiaanse werklozen heeft bijvoorbeeld een geletterdheid van maximaal niveau 2, tegenover 63% van de Vlaamse werklozen. Dit kan verklaard worden doordat Italië meer kortgeschoolde werklozen heeft (die doorgaans relatief laag scoren op geletterdheid) en minder midden- en hoggeschoolde werklozen (die doorgaans relatief hoog scoren op geletterdheid) in vergelijking met Vlaanderen (zie tabel 7). De huidige Italiaanse loontrekkenden hebben eveneens gemiddeld gezien een lager geletterdheidsniveau in vergelijking met de Vlaamse: 67% van de huidige Italiaanse loontrekkenden bezit een maximaal geletterdheidsniveau van 2, tegenover 41% bij de Vlamingen. Ook hier toont tabel 7 aan dat er in Italië een groter aandeel kortgeschoolde loontrekkenden zijn en een kleiner aandeel hoggeschoolde loontrekkenden in vergelijking met Vlaanderen, wat het hogere aandeel Italiaanse loontrekkenden met een laag vaardigheidsniveau helpt verklaren. Een lage competentiemismatch, zoals in het geval van Italië, kan dus voortkomen van een laag competentieniveau bij zowel werklozen als loontrekkenden. Wanneer we kijken naar de Franse situatie in tabel 8, merken we op dat Franse werklozen een vrij gelijkaardig geletterdheidsprofiel hebben als Vlaamse werklozen. De reden waarom Frankrijk een lagere geletterdheidsmismatch kent dan Vlaanderen, is volledig te wijten aan het gemiddeld lagere geletterdheidsniveau dat Franse loontrekkenden hebben en zo beter aansluit bij dat van hun werklozenpopulatie. Zo heeft 44% van de Franse loontrekkenden een niveau 3 of hoger tegenover 58% bij de Vlaamse loontrekkenden. Wellicht heeft dit opnieuw te maken met het verschil in scholingsgraad. In Frankrijk zijn immers meer kortgeschoolde loontrekkenden dan in Vlaanderen en kortgeschoolden hebben doorgaans een lager geletterdheidsprofiel.

Deze twee voorbeelden tonen aan dat hoewel Vlaanderen een hoge geletterdheidsmismatch kent in internationaal perspectief, het algemene geletterdheidsprofiel van werklozen minder problematisch is dan figuur 5 doet uitschijnen. De geletterdheidsniveaus van Vlaamse werklozen en loontrekkenden liggen in bepaalde gevallen immers hoger dan deze van beter scorende landen op geletterdheidsmismatch. Een nadeel aan PIAAC is dat we echter niet kunnen nagaan in hoeverre de competenties van werklozen ook afwijken van de competenties die vandaag gevraagd worden op de arbeidsmarkt. Het is immers mogelijk dat de competenties van de huidige loontrekkenden niet volledig overeenstemmen met de competenties nodig volgens de huidige arbeidsmarktvrage (zie ook hoger). In dat opzicht is het mogelijk dat de waargenomen mismatch tegenover de huidige arbeidsmarktvrage van loontrekkenden hoger of lager is.

Niet alleen de positie van Vlaanderen is opvallend in figuur 5. Het is relevant ook even stil te staan bij de markante positiewissel van Nederland, Ierland en Spanje in vergelijking met figuur 4 (opleidingsmismatch). Waar Nederland nog de laagste opleidingsmismatch liet optekenen in internationaal perspectief, heeft het op vlak van geletterdheidsmismatch de op één na hoogste score (en dus de meeste mismatch). Spanje maakt een omgekeerde sprong: van de derde hoogste opleidingsmismatch naar de derde laagste geletterdheidsmismatch. Ook Ierland verdwijnt van de laatste plaats op vlak van opleidingsmismatch, naar een positie in de Europese middenmoot qua geletterdheidsmismatch. De positionele veranderingen van deze drie landen bevestigt de noodzaak om niet enkel te focussen op opleidingsmismatchindicatoren, maar om ook andere indicatoren in beeld te brengen. PIAAC is in dat opzicht een rijk instrument dat een ruimer perspectief helpt bieden op de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Vervolgens bekijken we de competentiemismatch van Vlaanderen in Europa op vlak van gecijferdheid. Figuur 6 toont aan dat Vlaanderen behoort tot de middenmoot en zich qua score boven het internationale gemiddelde situeert (i.e. een relatief grotere mismatch heeft). Vlaanderen laat gelijkaardige scores optekenen als Nederland, het Verenigd Koninkrijk, Denemarken, Finland en Noorwegen. Net zoals bij de geletterdheidsmismatch scoren landen als Italië, Oostenrijk, Spanje, Frankrijk en Ierland lager dan Vlaanderen. Net zoals bij geletterdheid, dient ook hier opgemerkt te worden dat deze laatste groep landen vaak hogere aandelen werklozen en loontrekkenden heeft bij de laagste competentieniveaus in vergelijking met Vlaanderen (cf. tabel 9).

Figuur 6 Competentiemismatch vraag en aanbod op vlak van gecijferdheid

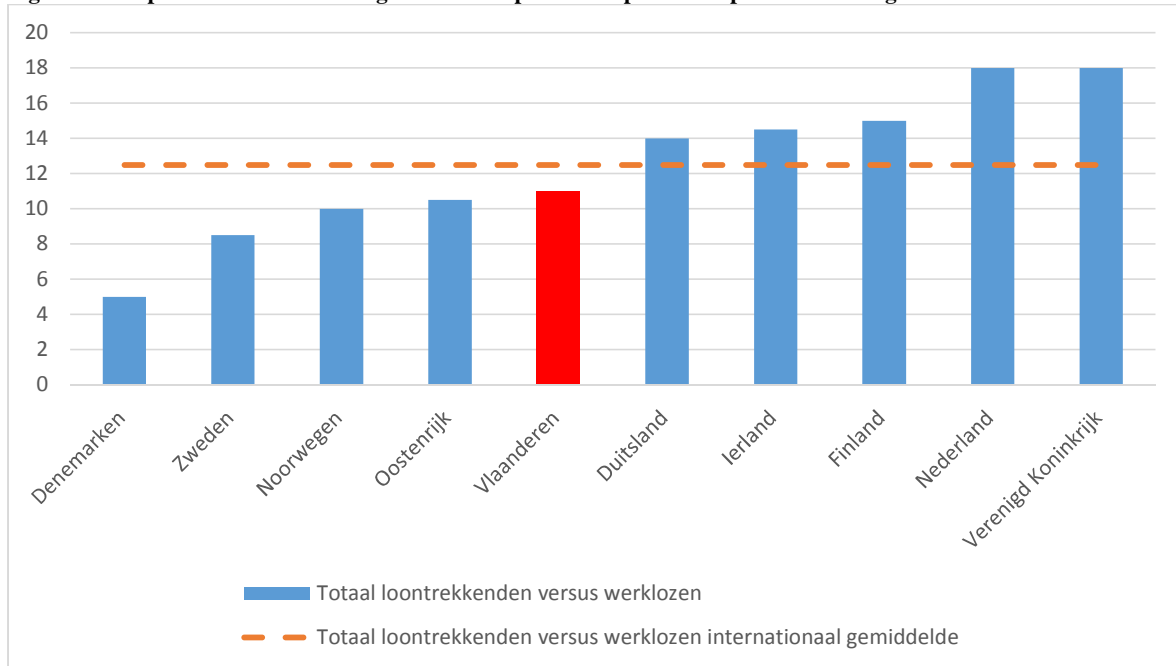


Tabel 9 Aandeel werklozen en loontrekkenden per competentieniveau gecijferdheid

	gecijferdheid											
	werklozen						loontrekkenden					
	onder niveau 1	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	niveau 5	onder niveau 1	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	niveau 5
Oostenrijk (AT)	6%	15%	40%	31%	6%	1%	3%	10%	32%	40%	14%	1%
Duitsland (DE)	11%	28%	34%	23%	4%	0%	3%	12%	31%	37%	15%	2%
Denemarken (DK)	6%	18%	38%	30%	7%	0%	2%	8%	29%	42%	17%	2%
Spanje (ES)	13%	28%	40%	18%	2%	0%	6%	18%	40%	31%	6%	0%
Finland (FI)	8%	16%	35%	31%	8%	1%	2%	7%	27%	41%	20%	3%
Frankrijk (FR)	14%	24%	36%	21%	5%	0%	7%	17%	33%	32%	10%	1%
Ierland (IE)	10%	26%	39%	21%	4%	0%	5%	16%	37%	32%	9%	1%
Italië (IT)	12%	27%	39%	20%	2%	0%	6%	21%	38%	29%	6%	0%
Nederland (NL)	11%	17%	32%	26%	12%	1%	2%	8%	28%	43%	18%	2%
Noorwegen (NO)	11%	19%	33%	28%	10%	0%	3%	8%	27%	41%	18%	2%
Zweden (SE)	9%	15%	35%	31%	9%	1%	2%	8%	27%	40%	19%	2%
Verenigd Koninkrijk (VK)	14%	28%	33%	19%	5%	0%	4%	16%	34%	34%	12%	1%
Vlaanderen (VL)	6%	18%	37%	27%	11%	1%	2%	9%	27%	41%	19%	2%

Ten slotte stellen we vast in figuur 7 dat Vlaanderen een relatief lagere competentiemismatch heeft op vlak van probleemoplossend vermogen (score = 11) dan op vlak van geletterdheid (score = 22) en gecijferdheid (score = 23). In internationaal perspectief bekleedt Vlaanderen een meer gemiddelde positie op vlak van probleemoplossend vermogen (vergelijk figuur 7 met figuren 5 en 6). Uit het rapport van Cincinnato & De Meyer (2013, p.65) komt naar voor dat Vlaanderen internationaal vergeleken eerder zwak scoort op probleemoplossend vermogen. Dit blijkt zich te weerspiegelen in de mismatchindicator, gezien zowel werklozen als loontrekkenden relatief laag scoren en er daardoor een relatief lager mismatch is. De relatief lage score van beide groepen is eerder problematisch gezien probleemoplossend vermogen in een technologierijke omgeving getest werd en de technologische eisen in de huidige en toekomstige arbeidsvraag alleen maar groter zullen worden. Er dient wel opgemerkt te worden dat minder landen opgenomen zijn in de berekening van mismatch qua probleemoplossend vermogen gezien Franse, Italiaanse en Spaanse respondenten geen vragen m.b.t. probleemoplossend vermogen hebben ingevuld. Dit kan een vertekend beeld geven van de internationale positie van Vlaanderen, gezien deze drie landen telkens lagere scores lieten optekenen op vlak van geletterdheid- en gecijferdheidsmismatch.

Figuur 7 Competentiemismatch vraag en aanbod op vlak van probleemoplossend vermogen



Noot: Frankrijk, Italië en Spanje ontbreken gezien deze landen geen bevraging deden van probleemoplossend vermogen

Tabel 10 Aandeel werklozen en loontrekkenden per competentieniveau probleemoplossend vermogen

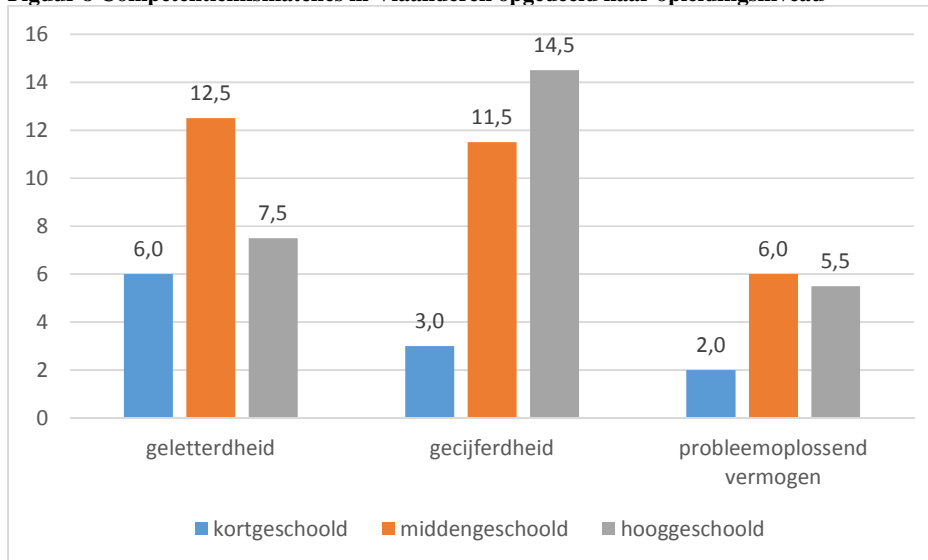
	probleemoplossend vermogen							
	werklozen				loontrekkenden			
	onder niveau 1	niveau 1	niveau 2	niveau 3	onder niveau 1	niveau 1	niveau 2	niveau 3
Oostenrijk (AT)	22%	44%	31%	4%	13%	42%	39%	6%
Duitsland (DE)	25%	43%	27%	5%	17%	37%	37%	9%
Denemarken (DK)	18%	38%	38%	6%	13%	39%	40%	8%
Finland (FI)	20%	41%	33%	6%	11%	35%	43%	11%
Ierland (IE)	28%	45%	23%	3%	16%	43%	36%	5%
Nederland (NL)	29%	37%	28%	6%	11%	37%	43%	9%
Noorwegen (NO)	18%	41%	37%	5%	12%	37%	44%	8%
Zweden (SE)	17%	39%	37%	7%	13%	35%	42%	11%
Verenigd Koninkrijk (VK)	26%	46%	25%	3%	15%	39%	38%	8%
Vlaanderen (VL)	27%	40%	28%	5%	17%	39%	37%	7%

2.4. Competentiemismatch naargelang opleidingsniveau

In het vorige onderdeel constateerden we dat Vlaanderen in Europees perspectief een relatief hoge competentiemismatch kent, vooral op vlak van geletterdheid en gecijferdheid. Het is echter mogelijk dat de competentiemismatch verschillend is naargelang het opleidingsniveau van werklozen en

loontrekkenden. Om dit te onderzoeken, splitsen we daarom in dit onderdeel de competentiemismatch van de drie basisvaardigheden op naar scholingsgraad (kort-, midden-, en hogeschoold; figuur 8).

Figuur 8 Competentiemismatches in Vlaanderen opgedeeld naar opleidingsniveau



Op vlak van geletterdheid, is de mismatch opvallend groter bij de middengeschoolden in vergelijking met kort- en hogeschoolden (figuur 8). Tabel 11 toont aan dat er een beduidend groter aandeel middengeschoolde loontrekkenden (44%) een geletterdheidsniveau van drie halen in vergelijking met middengeschoolde werklozen (32%). Tegelijk is er bij de middengeschoolde werklozen een relatief hoog aandeel (17%) dat slechts niveau 1 behaalt op geletterdheid, terwijl dit aandeel half zo groot is bij de middengeschoolde loontrekkenden (9%). De verschillen in aandelen per competentieniveau zijn een stuk lager bij de kort- en hogeschoolden, waardoor zij een lagere geletterdheidsmismatchscore laten optekenen. Dit suggereert dat het op de Vlaamse arbeidsmarkt wellicht het moeilijkste is om middengeschoolde werklozen in te schakelen in de huidige middengeschoolde loontrekkendenjobs, althans wat hun geletterdheid betreft.

Tabel 11 Aandeel Vlaamse werklozen en loontrekkenden per competentieniveau geletterdheid opgedeeld naar opleidingsniveau

	geletterdheid											
	werklozen						loontrekkenden					
	onder niveau 1	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	niveau 5	onder niveau 1	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	niveau 5
kortgeschoold	9%	25%	47%	17%	2%	0%	8%	27%	42%	21%	2%	0%
middengeschoold	3%	17%	42%	32%	7%	0%	1%	9%	39%	44%	7%	0%
hogeschoold	3%	5%	22%	52%	18%	0%	0%	2%	20%	54%	22%	1%

Op vlak van gecijferheidsmismatch zien we een wat ander beeld dan bij geletterdheidsmismatch wanneer we een opsplitsing maken naar opleidingsniveau. De mismatch naar gecijferdheid doet zich voornamelijk voor bij de midden- én hogeschoolden, waarbij de score het hoogste is bij de hogeschoolden. Dit betekent dat werkloze midden- en hogeschoolden in het algemeen een lager gecijferheidsniveau hebben dan werkende midden- en hogeschoolden. Zo is bij de hogeschoolden het percentage werklozen (31%) dat een gecijferheidsniveau van maximaal 2 heeft dubbel zo groot als dat van de loontrekkenden (16%) (tabel 12). Vooral middengeschoolde- en hogeschoolde Vlaamse werklozen moeten daarom hun gecijferdheid bijschaven om te kunnen bijbenen met loontrekkenden van een vergelijkbaar opleidingsniveau. Bij de kortgeschoolden is de gecijferheidsmismatch nagenoeg verwaarloosbaar (score = 3).

Tabel 12 Aandeel Vlaamse werklozen en loontrekkenden per competentieniveau gecijferdheid opgedeeld naar opleidingsniveau

	gecijferdheid											
	werklozen						loontrekkenden					
	onder niveau 1	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	niveau 5	onder niveau 1	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	niveau 5
kortgeschoold	9%	26%	43%	20%	2%	0%	9%	25%	41%	22%	3%	0%
middengeschoold	3%	15%	40%	29%	11%	1%	2%	11%	36%	41%	10%	0%
hogeschoold	4%	5%	22%	41%	27%	2%	0%	2%	14%	48%	32%	4%

Ook de competentiemismatch op vlak van probleemoplossend vermogen is het hoogst bij de midden- en hogeschoolden. De gemiddelde mismatchcores in beide opleidingsniveaus zijn wel beduidend lager dan bij geletterdheid of gecijferdheid, waardoor werkloze midden- en hogeschoolden relatief makkelijker verwisselbaar zijn met vergelijkbare loontrekkenden op vlak van probleemoplossend vermogen dan op vlak van geletterdheid of gecijferdheid.

Tabel 13 Aandeel Vlaamse werklozen en loontrekkenden per competentieniveau probleemoplossend vermogen opgedeeld naar opleidingsniveau

	probleemoplossend vermogen							
	werklozen				loontrekkenden			
	onder niveau 1	niveau 1	niveau 2	niveau 3	onder niveau 1	niveau 1	niveau 2	niveau 3
kortgeschoold	43%	43%	13%	1%	42%	42%	15%	1%
middengeschoold	26%	42%	27%	5%	22%	45%	30%	3%
hogeschoold	4%	32%	54%	10%	7%	32%	48%	12%

2.5. Competentiemismatch kortgeschoolden naar knelpunt- en groeieroep

In dit deel gaan we dieper in op de competentiemismatch bij kortgeschoolden. Er zijn immers steeds meer indicaties dat vooral kortgeschoolden het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt en ook in het recente loopbaanakkoord krijgt deze kansengroep extra aandacht. In het vorige onderdeel konden we reeds vaststellen dat kortgeschoolden een relatief lage competentiemismatch hebben op vlak van de drie basisvaardigheden. De gebruikte mismatchindicatoren vergeleken het vaardighedenprofiel van werklozen en werkenden. Deze indicator geeft een duidelijke mismatchindicatie, maar veronderstelt dat het profiel van de huidige werkenden ook het profiel is dat werkgevers zoeken voor vacante posities, wat niet noodzakelijk het geval is. Bovendien gaat het om een eerder statische indicator die geen rekening houdt met te verwachten evoluties in de vraag naar arbeid. In dit deel analyseren we daarom twee verfijningen van de algemene indicatoren van competentiemismatch bij kortgeschoolden: competentiemismatch in kortgeschoolde knelpuntberoepen en in kortgeschoolde groeieroepen. Knelpuntberoepen staan daarbij min of meer representatief voor een segment van de *huidige reële arbeidsvraag*, terwijl groeieroepen typerend zijn voor de *toekomstige arbeidsvraag*.

Om de kortgeschoolde loontrekkenden in knelpuntberoepen in kaart te brengen, baseerden we ons op de knelpuntberoepenlijst van VDAB (2013). Daarin maakt VDAB een onderscheid tussen knelpuntberoepen die kunnen toegewezen worden aan kwantitatieve tekorten van arbeidskrachten, aan kwalitatieve tekorten van arbeidskrachten en aan arbeidsomstandigheden. Box 4 toont aan wat VDAB onder deze drie oorzaken van knelpunten verstaat. Bij de berekening van de competentiemismatch focussen we ons op knelpuntberoepen omwille van kwantitatieve tekorten, gezien het vanuit onderzoeks- en beleidsoogpunt het meest interessant is om na te gaan in hoeverre werklozen ingezet kunnen worden in beroepen die moeilijk ingevuld geraken via de huidige stroom afgestudeerden, werkenden en/of vakbekwame mensen. Uit de lijst van knelpuntberoepen omwille van kwantitatieve tekorten (VDAB, 2013, p. 17) kiezen we de beroepen uit waarin men tewerkgesteld kan worden met een kortgeschoold diploma. Enkele voorbeelden van kortgeschoolde knelpuntberoepen omwille van kwantitatieve tekorten zijn wegenwerker en vrachtwagenbestuurder. Om vervolgens de competentiemismatch te berekenen, vergelijken we de competentieniveaus van loontrekkenden werkzaam in een kortgeschoold kwantitatief knelpuntberoep met deze van kortgeschoolde werklozen (zie box 5).

Box 4 Oorzaken knelpuntkarakter van een beroep

Kwantitatief tekort aan arbeidskrachten:

- Het beroep wordt niet meer aangeleerd
- Er is te weinig uitstroom uit bepaalde studierichtingen
- De deeltijds werkenden zijn niet beschikbaar voor een voltijdse job

Kwalitatief tekort aan arbeidskrachten:

- Er zijn voldoende werkzoekenden, maar er is een tekort aan vakbekwame mensen
- Er zijn voldoende werkzoekenden, maar er is een tekort aan mensen met ervaring of met bijkomende specifieke kennis (bv. van bepaalde technieken of machines) of met bepaalde eigenschappen (bv. kennis techniek en commerciële vaardigheden, zelfstandig kunnen werken, nauwgezet kunnen werken, leiding kunnen geven, communicatieve vaardigheden)

Arbeidsomstandigheden:

- Laag loon, ongezond of zwaar werk, veel stress, ongunstige tijdsregeling (weekendwerk, avondwerk, deeltijds werk of gesplitste diensten)
- Statuut van zelfstandige

Bron: VDAB (2013)

Box 5 Berekeningswijze competentiemismatch in kortgeschoolde kwantitatieve knelpuntberoepen

Competentiemismatch vraag en aanbod geletterdheid en gecijferdheid =

$$\frac{1}{2} \sum_{i1-i6} ABS \left(\frac{L_i}{L} - \frac{W_i}{W} \right)$$

- met ABS = absolute waarde
 $i1-i6$ = vaardigheidsniveau; respectievelijk 'onder niveau 1' (i_1), 'niveau 1' (i_2),
 'niveau 2' (i_3), 'niveau 3' (i_4), 'niveau 4' (i_5) en 'niveau 5' (i_6)
 L_i/L = aandeel loontrekkenden in kortgeschoolde kwantitatieve
 knelpuntberoepen met vaardigheidsniveau 'i'
 W_i/W = aandeel kortgeschoolde werklozen met vaardigheidsniveau 'i'

Competentiemismatch vraag en aanbod probleemoplossend vermogen =

$$\frac{1}{2} \sum_{i1-i4} ABS \left(\frac{L_i}{L} - \frac{W_i}{W} \right)$$

- met ABS = absolute waarde
 $i1-i4$ = vaardigheidsniveau; respectievelijk 'onder niveau 1' (i_1), 'niveau 1' (i_2),
 'niveau 2' (i_3) en 'niveau 3' (i_4)
 L_i/L = aandeel loontrekkenden in kortgeschoolde kwantitatieve
 knelpuntberoepen met vaardigheidsniveau 'i'
 W_i/W = aandeel kortgeschoolde werklozen met vaardigheidsniveau 'i'

Daarnaast willen we ook inzoomen op de competentiemismatch van kortgeschoolden in groeiberoepen. Onder invloed van technologische verandering en de huidige economische crisis verandert de banenstructuur immers in Vlaanderen. Bepaalde beroepen kunnen daarom omschreven worden als kwetsbare beroepen, terwijl andere eerder aanzien worden als groeiberoepen. Onder kwetsbare beroepen worden beroepen verstaan waarvan op lange termijn het werkgelegenheidsperspectief zal afnemen omwille van technologische vooruitgang (Goos & Salomons, 2011). Groeiberoepen daarentegen zijn beroepen waarvan het langetermijnperspectief rooskleuriger is zodat op lange termijn de werkgelegenheid er zal toenemen. Goos en Salomons (2011, p. 7) berekenden welke beroepen het meest en minst fragiel zijn op lange termijn. Op basis van hun berekeningen komen we tot een lijst van groeiberoepen waarvoor een kortgeschoold opleidingsniveau volstaat. Vervolgens vergelijken we de competentieniveaus van loontrekkenden in deze kortgeschoolde groeiberoepen met de competentieniveaus van werklozen om zo tot competentiemismatch-indicatoren te komen (box 6).

Box 6 Berekeningswijze competentiemismatch in kortgeschoolde groeiberoepen

Competentiemismatch vraag en aanbod geletterdheid en gecijferdheid =

$$\frac{1}{2} \sum_{i_1-i_6} ABS\left(\frac{L_i}{L} - \frac{W_i}{W}\right)$$

- met ABS = absolute waarde
 i_1-i_6 = vaardigheidsniveau; respectievelijk 'onder niveau 1' (i_1), 'niveau 1' (i_2), 'niveau 2' (i_3), 'niveau 3' (i_4), 'niveau 4' (i_5) en 'niveau 5' (i_6)
 L_i/L = aandeel loontrekkenden in kortgeschoolde groeiberoepen met vaardigheidsniveau 'i'
 W_i/W = aandeel kortgeschoolde werklozen met vaardigheidsniveau 'i'

Competentiemismatch vraag en aanbod probleemoplossend vermogen =

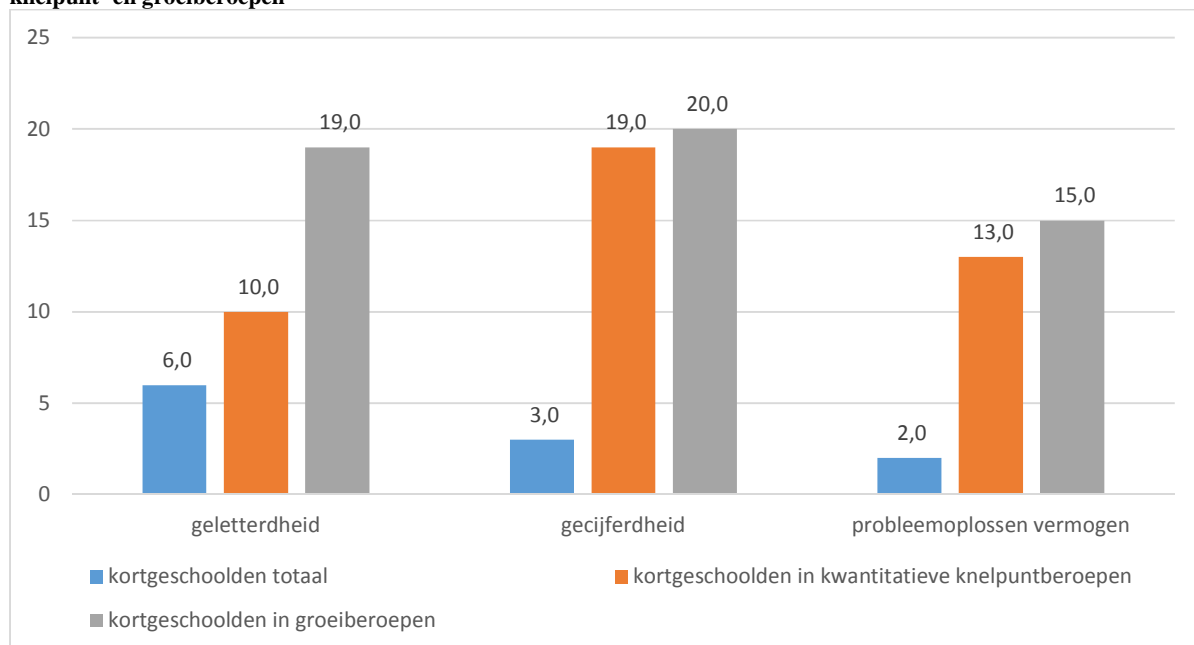
$$\frac{1}{2} \sum_{i_1-i_4} ABS\left(\frac{L_i}{L} - \frac{W_i}{W}\right)$$

- met ABS = absolute waarde
 i_1-i_4 = vaardigheidsniveau; respectievelijk 'onder niveau 1' (i_1), 'niveau 1' (i_2), 'niveau 2' (i_3) en 'niveau 3' (i_4)
 L_i/L = aandeel loontrekkenden in kortgeschoolde groeiberoepen met vaardigheidsniveau 'i'
 W_i/W = aandeel kortgeschoolde werklozen met vaardigheidsniveau 'i'

Figuur 9 toont de competentiemismatches op vlak van geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen voor alle kortgeschoolde loontrekkenden vergeleken met kortgeschoolde werklozen, en voor loontrekkenden in kortgeschoolde knelpunt- en groeiberoepen vergeleken met

kortgeschoolde werklozen. We stelden reeds vast in het vorige onderdeel dat kortgeschoolde werklozen wat betreft hun competentieniveau relatief makkelijk inzetbaar zouden kunnen zijn in de huidige kortgeschoolde jobs van loontrekkenden. Figuur 9 toont echter aan dat de competentiemismatch op vlak van geletterdheid bijna dubbel zo hoog ligt in kortgeschoolde knelpuntberoepen en iets meer dan drie keer zo hoog ligt in kortgeschoolde groeiberoepen. Anders gezegd, kortgeschoolde werklozen blijken op vlak van geletterdheid een stuk moeilijker inzetbaar in kortgeschoolde knelpuntberoepen (een segment van "de huidige arbeidsvraag") en nog moeilijker in kortgeschoolde groeiberoepen ("de toekomstige arbeidsvraag"), wanneer we ervan uitgaan dat het niveau van geletterdheid dat de huidige werknemers in deze beroepen hebben ook noodzakelijk is om die job uit te oefenen. Uit figuur 9 leiden we verder af dat de competentiemismatch op vlak van geletterdheid eveneens opmerkelijk hoger ligt bij kortgeschoolde knelpunt- en groeiberoepen. Opnieuw duiden de cijfers erop dat kortgeschoolde werklozen op de Vlaamse arbeidsmarkt wel goed passen in de huidige loontrekkendenjobs, maar dat ze competenties op vlak van gecijferdheid tekort komen om te voldoen aan de huidige en toekomstige arbeidsvraag. Een gelijkaardig beeld verkrijgen we over de competentiemismatch op vlak van probleemoplossend vermogen.

Figuur 9 Competentiemismatches Vlaamse kortgeschoolden werklozen versus loontrekkenden in kortgeschoolde knelpunt- en groeiberoepen



2.6. Competentiemismatch fragiele beroepen versus groeiberoepen

In de vorige onderdelen focusten we op het loopbaanscharnierpunt 'van werkloosheid naar werk' en gingen we in op de opleidings- en competentiemismatch tussen werkenden en werklozen. In dit laatste deel staan we stil bij het loopbaanscharnierpunt 'van werk naar werk' en bestuderen we een aspect van competentiemismatch bij Vlaamse werkenden. Aangezien de arbeidsmarkt dynamisch is en sommige beroepen groeien terwijl andere krimpen, is er immers geen garantie dat wie vandaag aan het werk is, dat in de nabije toekomst ook zal zijn. Om iedereen aan het werk te houden gegeven deze verschuivende arbeidsvraag, zullen wellicht ook werknemers geheroriënteerd moeten worden, bijvoorbeeld van fragiele naar groeiberoepen. Om zicht te krijgen op dergelijke transitiemogelijkheden, is het zinvol om na te gaan in welke mate de competenties van werknemers in fragiele beroepen in lijn liggen met de competenties van werknemers in groeiberoepen. Dit zullen we dan ook doen in dit onderdeel. Net als in onderdeel 2.5, waar we bekeken we hoe kortgeschoolde werklozen matchen qua competentieniveaus met loontrekkenden in kortgeschoolde groeiberoepen, zullen we ook in dit onderdeel gebruik maken van de indeling van groeiberoepen van Goos en Salomons (2011). Deze analyses kunnen gebruikt worden voor het verder uitwerken van de strategische actielijn 'het verder uitbouwen van een activerend herstructureringsbeleid'. Ze brengen immers in kaart welke vaardigheden al dan niet ontbreken om loontrekkenden uit fragiele beroepen inzetbaar te maken in andere beroepen, één van de belangrijke hoekstenen binnen het Loopbaanakkoord.

Box 7 toont de berekeningswijze van de competentiemismatch van loontrekkenden in fragiele beroepen versus groeiberoepen: de competentieniveaus van geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossen vermogen van loontrekkenden in groeiberoepen worden telkens vergeleken met de competentieniveaus van loontrekkend in fragiele beroepen. Een overzicht van de beroepen gedefinieerd als fragiel of groeiend volgens Goos en Salomons (2011) geven we in box 8.

Box 7 Berekeningswijze competentiemismatch loontrekkenden in fragiele beroepen versus groeiberoepen**Competentiemismatch vraag en aanbod geletterdheid en gecijferdheid =**

$$\frac{1}{2} \sum_{i_1-i_6} ABS\left(\frac{LGi}{LG} - \frac{LFi}{LF}\right)$$

met ABS = absolute waarde
 i_1-i_6 = vaardigheidsniveau; respectievelijk 'onder niveau 1' (i_1), 'niveau 1' (i_2), 'niveau 2' (i_3), 'niveau 3' (i_4), 'niveau 4' (i_5) en 'niveau 5' (i_6)
 LG_i/LG = aandeel loontrekkenden in groeiberoepen met vaardigheidsniveau 'i'
 LF_i/LF = aandeel loontrekkenden in fragiele beroepen met vaardigheidsniveau 'i'

Competentiemismatch vraag en aanbod probleemoplossend vermogen =

$$\frac{1}{2} \sum_{i_1-i_4} ABS\left(\frac{LGi}{LG} - \frac{LFi}{LF}\right)$$

met ABS = absolute waarde
 i_1-i_4 = vaardigheidsniveau; respectievelijk 'onder niveau 1' (i_1), 'niveau 1' (i_2), 'niveau 2' (i_3) en 'niveau 3' (i_4)
 LG_i/LG = aandeel loontrekkenden in groeiberoepen met vaardigheidsniveau 'i'
 LF_i/LF = aandeel loontrekkenden in fragiele beroepen met vaardigheidsniveau 'i'

In figuur 10 wordt de Vlaamse competentiemismatch weergegeven tussen loontrekkenden in groei- en fragiele beroepen. Om een beeld te krijgen van de relatieve grootte van deze mismatch maken we de vergelijking met de competentiemismatches tussen loontrekkenden en werklozen, die we eerder berekenden (zie onderdeel 2.3). Op die manier kunnen we afleiden dat de geletterdheidsmismatch tussen loontrekkenden in groei- en fragiele beroepen nagenoeg onbestaande is (score = 1). Dit betekent dat loontrekkenden in fragiele beroepen vrij gelijkaardige geletterdheidsniveaus laten optekenen als loontrekkenden in groeiberoepen. Ook qua gecijferdheid en probleemoplossend vermogen zijn de mismatches relatief gering (scores = 4,5). We kunnen daarom besluiten dat Vlaamse loontrekkenden in fragiele beroepen relatief makkelijk ingezet kunnen worden in groeiberoepen althans wanneer we louter de basiscompetenties in beschouwing nemen.

Box 8 Overzicht fragiele beroepen versus groeiberoepen

Fragiele beroepen:

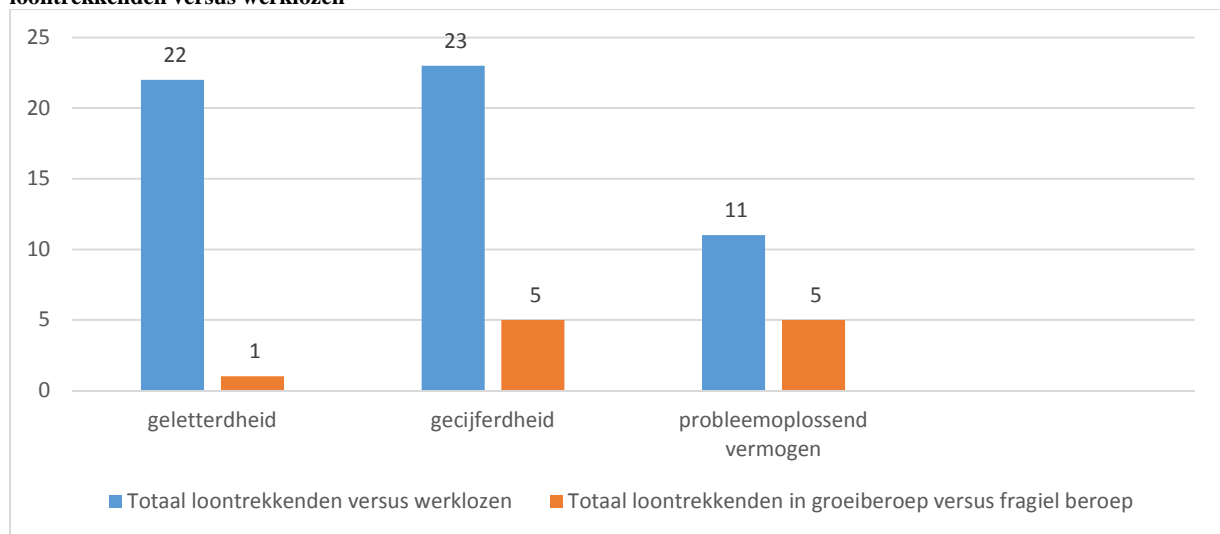
- Ambachtslieden en vakarbeiders in de metallurgie en dergelijke
- Kantoorbedienden
- Andere ambachtslieden en ambachtelijke vakarbeiders
- Ambachtslieden en vakarbeiders in de winning van delfstoffen en de bouwnijverheid
- Directeurs en beheerders van kleine ondernemingen
- Ongeschoolde arbeid in mijnbouw, bouwnijverheid, verwerkende nijverheid en transport
- Specialisten in het onderwijs
- Fabrieksarbeiders aan vaste installaties en dergelijke
- Ambachtslieden en vakarbeiders in de precisienijverheid en dergelijke
- Landbouwers en gekwalificeerde arbeiders in de landbouw en visserij
- Ander ondergeschikt personeel in de intellectuele en wetenschappelijke beroepen
- Handlangers, ongeschoolde arbeiders in de landbouw en visserij

Groeiberoepen:

- Andere specialisten in intellectuele en wetenschappelijke beroepen
- Bedrijfsleiders
- Ondergeschikt personeel in de fysische, wiskundige en technische wetenschappen
- Ongeschoold dienstverlenend en verkooppersoneel
- Specialisten in de fysische, wiskundige en technische wetenschappen
- Dienstverlenend en veiligheidspersoneel
- Modellen, verkopers en demonstrateurs
- Ondergeschikt personeel in de medische wetenschappen
- Ondergeschikt personeel in het onderwijs
- Machine- en montage-arbeiders
- Receptionisten, kassiers, loketbedienden en dergelijke
- Specialisten in de medische en biowetenschappen
- Leden van de uitvoerende macht en de wetgevende lichamen
- Bestuurders van voertuigen, hijs-, hef- en transportwerktuigen

Bron: Goos en Salomons (2011)

Figuur 10 Competentiemismatches Vlaamse loontrekkenden in fragiele beroepen versus groeiberoepen en totaal loontrekkenden versus werklozen



2.7. Conclusie

In dit hoofdstuk zoomden we in op de opleidings- en competentiemismatch in Vlaanderen. De opleidingsmismatch geeft aan in hoeverre het gevraagde opleidingsniveau op de arbeidsmarkt afwijkt van het aangeboden opleidingsniveau, door een vergelijking te maken van het opleidingsprofiel van loontrekkenden en werklozen. De competentiemismatch wordt op een gelijkaardige manier berekend als de opleidingsmismatch, maar focust op een vergelijking van competentieniveaus tussen loontrekkenden en werklozen per basiscompetentie. Voor beide vormen van mismatch konden we de Vlaamse score afzetten tegenover deze van 12 andere Europese landen.

De analyses toonden aan dat de opleidingsmismatch relatief hoog is in Vlaanderen en zich situeert boven het internationaal gemiddelde. Deze vaststelling ligt in lijn met voorgaand recent onderzoek (Braes en Herremans, 2014). Daarnaast konden we ook vaststellen dat Vlaanderen behoort tot de landen met de grootste mismatch tussen werklozen en loontrekkenden op vlak van geletterdheid en gecijferdheid. Loontrekkenden halen gemiddeld genomen hogere competentieniveaus dan werklozen. Dit houdt in dat het geletterdheids- en gecijferdheidsprofiel van werklozen minder goed aansluit met dat van loontrekkenden in Vlaanderen dan in heel wat andere Europese landen. We zien een andere situatie als we kijken naar de mismatch op vlak van probleemoplossend vermogen. Deze mismatchindicator is ongeveer half zo groot als deze op vlak van geletterdheid en gecijferdheid. Vlaanderen bekleedt hiermee een positie in de Europese middenmoot. Dit is vooral te verklaren doordat

zowel Vlaamse werknemers als Vlaamse werklozen middelmatig scoren op deze basiscompetentie.

Wanneer we de competentiemismatch opdeelden naar opleidingsniveau, konden we constateren dat bij midden- en hoggeschoolden de mismatch een stuk hoger ligt dan bij kortgeschoolden. Dat betekent dat vooral midden-en hoggeschoolde werklozen het moeilijk hebben op de Vlaamse arbeidsmarkt om de competentieniveaus van de huidige loontrekkenden te evenaren. Vooral op vlak van gecijferdheid is de kloof in mismatchscores tussen respectievelijk kortgeschoolden en midden-en hoggeschoolden groot, met scores die 4 tot 5 keer lager liggen bij de kortgeschoolden.

Hoewel kortgeschoolde werklozen goed lijken aan te sluiten bij de arbeidsvraag van het verleden (de huidige loontrekkenden), blijken ze minder goed overeen te stemmen met (een segment van) de huidige reële arbeidsvraag en de toekomstige arbeidsvraag. We gingen dit na door de competentieniveaus van kortgeschoolde werklozen te vergelijken met deze van loontrekkenden in kortgeschoolde kwantitatieve knelpuntberoepen en kortgeschoolde groeieroepen. Kortgeschoolde werklozen blijken met andere woorden een stuk moeilijker inzetbaar in kortgeschoolde knelpuntberoepen of in kortgeschoolde beroepen waarvan de tewerkstelling toeneemt.

Tot slot bekeken we in dit hoofdstuk ook de competentiemismatch tussen loontrekkenden in fragiele beroepen en groeieroepen. Dit geeft tot op zekere hoogte een indicatie van hoe moeilijk of makkelijk loontrekkenden uit beroepen die geen goed werkgelegenheidsperspectief bieden transfereerbaar zijn naar beroepen die er beter voor staan op vlak van werkgelegenheidsgroei. Uit de resultaten konden we afleiden dat er een lage competentiemismatch is tussen beide groepen loontrekkenden. De huidige loontrekkenden werkzaam in fragiele beroepen hebben bijgevolg een vrij gelijkaardig competentieprofiel als de loontrekkenden in groeieroepen. Op vlak van de drie basiscompetenties moet dus niet veel worden bijgeschaafd bij een eventuele toekomstige transfer van loontrekkenden in fragiele beroepen naar groeieroepen.

2.8. Referenties

Braes, S. & Herremans, W. (2014). Opleidingsmismatch tussen vraag en aanbod. De positie van Vlaanderen in Europa. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 1, 37-43.

Cincinnati, S. & De Meyer, I. (2013). Vaardig genoeg voor de 21ste eeuw? De eerste Vlaamse resultaten bij PIAAC. Universiteit Gent.

European Commission (2012). European Vacancy and Recruitment Report 2012.

European Commission (2013). Labour Market Developments in Europe 2013.

Goos, M. & Salomons, A. (2011). Kwetsbaarheid van beroepen op lange en korte termijn van werkenden in België. WSE Report, 12, 42pp.

Herremans, W., Braes, S., Sels, L. & Vanderbiesen, W. (2011). Knelpunteconomie in het vizier. Naar een boordtabel over vacatures, arbeidsmarktkrapte en knelpunten. Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 21 (2), 10-37.

ILO (2014). Key Indicators of the Labour Market. Eighth Edition. Geneva: International Labour Office.

Leroy, F. (2009). Knelpunteconomie, www.fonsleroy.blogspot.be

Sels, L. (2010). De knelpunteconomie. Trends 2 december 2010.

VDAB (2013). Knelpuntberoepen 2013.

Zimmer, H. (2012). Mismatches op de arbeidsmarkt. Economisch Tijdschrift, 59-73. Brussel: Nationale Bank van België.

Algemene bedenkingen bij PIAAC voor het bestuderen van de opleidings- en competentiemismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt.

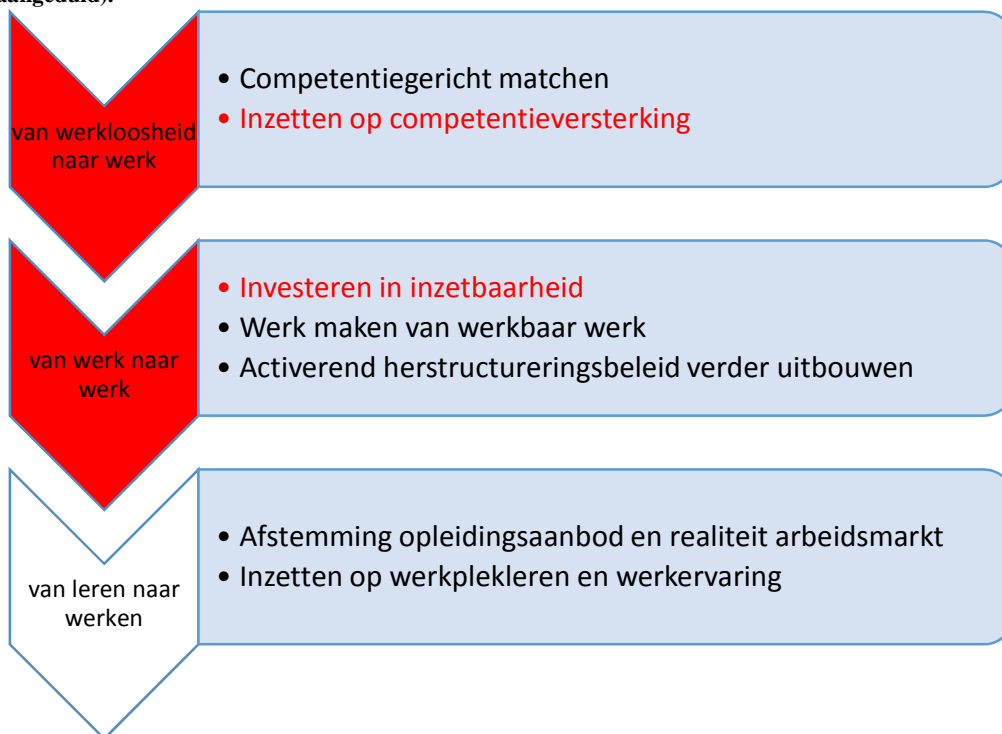
- Via traditionele gegevensbronnen (zoals bv. LFS) kan niet becijferd worden in hoeverre competenties van werklozen afwijken van deze van loontrekkenden. Via PIAAC kunnen we wel indicatoren van competentiemismatch bestuderen, wat leidt tot nieuwe inzichten.
- Het berekenen van opleidings- en competentiemismatch is vrij eenvoudig uit te voeren via de SPSS IDB-analyzer die opgesteld werd door OECD en de bijhorende formules aangegeven in de boxen in dit hoofdstuk.
- Braes en Herremans (2014) berekenen de opleidingsmismatch van de huidige arbeidsvraag door recente aanwervingen op te nemen als maatstaf in de berekeningen. In PIAAC is het echter moeilijk informatie af te leiden over recente aanwervingen. We kunnen daardoor voornamelijk indicatoren bekijken die de arbeidsvraag in het verleden weergeeft. Via het berekenen van mismatch in knelpuntberoepen kunnen we wel een segment van de huidige arbeidsvraag in kaart brengen. Ook de toekomstige arbeidsvraag kan deels nagegaan worden door te focussen op mismatch in groeiberoepen.
- Via PIAAC kunnen we verschillende vaststellingen maken over de competentiemismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt, maar uitgebreide verklaringen hiervoor geven is vaak moeilijk. Zo weten we niet of de competentiemismatch in Vlaanderen te wijten is aan andere soorten jobs (met hoger niveau bvb.) of aan specifiek aanwerfgedrag van werkgevers, waarbij voorrang zou gegeven kunnen worden aan overgekwalificeerd personeel.

HOOFDSTUK 3. Basiscompetenties en competentieversterking van Vlaamse werklozen en werkenden.

3.1. Inleiding

In het recente Vlaams loopbaanakkoord krijgt het inzetten op competentieversterking en inzetbaarheid een voorname rol, zowel bij het scharniermoment van ‘werkloosheid naar werk’ als bij ‘van werk naar werk’ (figuur 11). Bij werkzoekenden wil de Vlaamse overheid de teloorgang van competenties zoveel mogelijk reduceren door in te zetten op opleiding en werkervaring. Ook bij werkenden wordt opleiding gezien als een belangrijke factor om de inzetbaarheid te verhogen en de doorlooptijd op de arbeidsmarkt te verlengen. Zowel voor werklozen als werkenden wordt er van uit gegaan dat opleiding de competentiekloof tussen de zwakkere en sterkere profielen op de arbeidsmarkt kan verkleinen. Op basis van PIAAC bekijken we in dit hoofdstuk in hoeverre we zicht kunnen krijgen op de rol van opleiding in het versterken van competenties. We werken hiertoe in twee stappen. In een eerste stap bepalen we welke groepen werklozen en werkenden een zwakker of sterker competentieprofiel hebben in termen van geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen. In een tweede stap bestuderen we of het volgen van opleiding gepaard gaat met een lagere vaardighedenkloof tussen zwakkere en sterkere profielen binnen de groepen werklozen en werkenden.

Figuur 11 Overzicht scharniermomenten en strategische actielijnen van het loopbaanakkoord behandeld in dit hoofdstuk (in rood aangeduid).



3.2. Competentieverschillen werklozen

Het inzetten op competentieversterking is één van de belangrijke aspecten uit het loopbaanakkoord om de overgang van werkloosheid naar werk te kunnen verbeteren. Vooraleer ingezet kan worden op competentieversterking moet eerst gedetecteerd worden waar het verschil in competenties bij werklozen het grootst is. Het vorige hoofdstuk toonde aan dat de competentieprofielen van werklozen en loontrekkenden in mindere mate op elkaar afgestemd zijn in Vlaanderen. Ook tussen respectievelijk werklozen en loontrekkenden onderling kunnen we verschillen verwachten naar competentiescores. In dit onderdeel zoomen we in op werklozen en splitsen we hun scores op de drie basisvaardigheden uit naar enkele achtergrondkenmerken (tabel 14). Tabel 14 toont de scores op de basisvaardigheden, niet gecontroleerd voor achtergrondkenmerken. Uit de tabel blijkt dat werklozen gemiddeld 257 scores op geletterdheid, 261 op gecijferdheid en 269 op probleemoplossend vermogen. Dit stemt overeen met niveau 2 voor geletterdheid en gecijferdheid en niveau 1 voor probleemoplossend vermogen (cf. box 1). De hoogste scores op de drie basisvaardigheden worden opgetekend door de kortdurige werklozen, de mannen, de 16-30- jarigen, de hooggeschoolden en de niet-migranten.

Tabel 14 Gemiddelde scores op basisvaardigheden van Vlaamse werklozen uitgesplitst naar achtergrondkenmerken

Kenmerken	geletterdheid	gecijferdheid	probleemoplossen
Algemeen	257 (niveau 2)	261 (niveau 2)	269 (niveau 1)
Werkloosheidsduur			
• 0-6 maanden	267	274	275
• > 6 maanden	261	271	264
Geslacht			
• Man	261	267	272
• Vrouw	253	255	268
Leeftijd			
• 16-30 jaar	271	271	283
• 31-49 jaar	252	261	264
• 50 plus	248	251	250
Opleidingsniveau			
• kortgeschoold	238	240	247
• middengeschoold	262	266	270
• hooggeschoold	290	294	303
Etniciteit			
• Niet-migrant	264	267	273
• Eerste of tweede generatie migrant	232	241	255

In tabel 15 bekijken we of de scores op de basisvaardigheden significant verschillen naargelang de achtergrondkenmerken. De scores zijn telkens gecontroleerd voor de overige achtergrondkenmerken². Tabel 15 toont aan dat de basisvaardigheden van werklozen niet significant verschillen naar werkloosheidsduur of geslacht. Aangezien werklozen hun competenties meestal minder kunnen benutten of verder ontwikkelen naarmate ze langer werkloos zijn (Becker, 1964), wordt vaak verwacht dat competenties achteruit gaan naarmate iemand langer werkloos is. We kunnen deze veronderstelling echter niet bevestigen op basis van de PIAAC-data. We constateren wel significante verschillen naar leeftijd, opleidingsniveau en etniciteit. Zo blijken voornamelijk werkloze 50-plussers over significant minder basisvaardigheden te beschikken in vergelijking met werkloze 16- tot 30-jarigen. Vooral het probleemoplossend vermogen in een technologierijke omgeving is lager bij de werkloze 50-plussers. Middengeschoolden (diploma hoger (post-) secundair onderwijs) en kortgeschoolden (maximaal niveau lager secundair onderwijs) laten significant lagere gemiddelde vaardigheidsscores optekenen dan hogeschoolden (diploma hoger onderwijs). Hogeschoolde werklozen scoren op die manier gemiddeld een niveau hoger op de drie basisvaardigheden in vergelijking met kortgeschoolde werklozen. Ook niet-migranten halen hogere scores op de basisvaardigheden ten opzichte van eerste of tweede generatie migranten. De laagste competentiescores zijn derhalve op te tekenen bij werkloze 50-plussers, kortgeschoolden en migranten.

Tabel 15 Scoreverschillen in basisvaardigheden van Vlaamse werklozen uitgesplitst naar achtergrondkenmerken

Kenmerken	geletterdheid	gecijferdheid	probleemoplossen
Werkloosheidsduur ¹ (ref. = 0-6 maand werkloos) • > 6 maanden	-9	-7	-6
Geslacht ² (ref.= man) • Vrouw	-7	-11	-4
Leeftijd ² (ref. = 50-plus) • 31-49 jaar • 16-30 jaar	+13 ⁺ +25**	+17 ⁺ +20*	+16 +34**
Opleidingsniveau ² (ref. = hogeschoold) • middengeschoold • kortgeschoold	-33** -53**	-32** -55**	-37** -57**
Etniciteit ² (ref. = niet-migrant) • Eerste of tweede generatie migrant	-30**	-25*	-18*

Noot: ** p<.01; * p<.05; + p<.10; ¹ resultaten gecontroleerd voor de overige achtergrondkenmerken; ² resultaten gecontroleerd voor overige achtergrondkenmerken behalve werkloosheidsduur.

² De scores uitgesplitst naar werkloosheidsduur zijn gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en etniciteit. De scores uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en etniciteit werden gecontroleerd voor de overige kenmerken, uitgezonderd werkloosheidsduur. Werkloosheidsduur werd immers slechts aangeduid door de helft van de werkloze respondenten, waardoor er een te beperkte respondentengroep zou overblijven om analyses op uit te voeren.

3.3. Competentieverschillen werkenden

Ook bij werkenden kunnen we bestuderen welke groepen het zwakst of sterkst staan in termen van basisvaardigheden. We splitsen daarom eveneens de basiscompetenties op naar enkele achtergrondkenmerken (tabel 16). Gemiddeld scoren de werkenden 281 op geletterdheid (niveau 3), 287 op gecijferdheid (niveau 3) en 282 op probleemoplossend vermogen (niveau 1).

Tabel 16 Gemiddelde scores op basisvaardigheden van Vlaamse werkenden (werknemers en zelfstandigen) uitgesplitst naar achtergrondkenmerken.

Kenmerken	geletterdheid	gecijferdheid	probleemoplossen
Algemeen	281 (niveau 3)	287 (niveau 3)	282 (niveau 1)
Anciënniteit in huidige job			
• 0-2 jaar	272	276	286
• 3 -5 jaar	279	282	291
• > 5 jaar	281	288	280
Geslacht			
• Man	282	294	285
• Vrouw	280	280	279
Leeftijd			
• 16-30 jaar	290	290	298
• 31-49 jaar	285	293	286
• 50 plus	268	274	260
Opleidingsniveau			
• kortgeschoold	241	245	249
• middengeschoold	269	276	271
• hooggeschoold	305	313	298
Etniciteit			
• Niet-migrant	284	290	284
• Tweede generatie migrant	262	264	264
• Eerste generatie migrant	240	246	260

In tabel 17 bekijken we of de scores op de basisvaardigheden significant afwijken naargelang de achtergrondkenmerken. Uit tabel 17 kunnen we afleiden dat net zoals bij de werklozen, ook bij de werkenden de 50-plussers, kortgeschoolden en migranten significant lagere scores laten optekenen dan respectievelijk de 16-tot 49-jarigen, de midden-en hooggeschoolden, en de niet-migranten. In tegenstelling tot bij de werklozen blijken werkende vrouwen lager te scoren op de drie basisvaardigheden dan werkende mannen. Een anciënniteit van meer dan 5 jaar in de huidige job gaat gepaard met een hogere score op geletterdheid en gecijferdheid in vergelijking met een korte jobanciënniteit (minder dan 5 jaar).

Tabel 17 Scoreverschillen in basisvaardigheden van Vlaamse werkenden (werknemers en zelfstandigen) uitgesplitst naar achtergrondkenmerken.

Kenmerken	geletterdheid	gecijferdheid	probleemoplossen
Anciënniteit in huidige job ¹ (ref. = 0-5 jaar) • > 5 jaar	+4 ⁺	+6 [*]	-4
Geslacht ¹ (ref.= man) • Vrouw	-6 ^{**}	-18 ^{**}	-9 ^{**}
Leeftijd ¹ (ref. = 50-plus) • 31-49 jaar • 16-30 jaar	+12 ^{**} +22 ^{**}	+12 ^{**} +16 ^{**}	+20 ^{**} +35 ^{**}
Opleidingsniveau ¹ (ref. = hooggeschoold) • middengeschoold • kortgeschoold	-36 ^{**} -60 ^{**}	-38 ^{**} -65 ^{**}	-28 ^{**} -46 ^{**}
Etniciteit ¹ (ref. = niet-migrant) • Eerste of tweede generatie migrant	-32 ^{**}	-34 ^{**}	-25 ^{**}

Noot: ** p<.01; * p<.05; + p<0.10; ¹ resultaten gecontroleerd voor de overige achtergrondkenmerken

3.4. De rol van opleiding in het versterken van basiscompetenties bij werklozen

De Vlaamse overheid richt zich voornamelijk op instrumenten als opleiding, werkervaring en werkplekleren om competenties bij werklozen te versterken en hun overgang naar werk makkelijker te maken (SERV, 2012). In dit onderdeel bestuderen we de relatie tussen opleiding buiten het initieel onderwijs en basiscompetenties bij de verschillende groepen werklozen. Opleiding buiten het initieel onderwijs zoals gemeten in PIAAC bestaat uit het participeren aan workshops, seminars, (privé-) lessen, werkplekleren, open leren of afstandslernen tijdens de 12 maanden voorafgaand aan de bevraging. Opleiding volgen kan zowel voor werkgerelateerde als persoonlijke of sociale doeleinden ondernomen worden en sluit leren via initieel schoolonderwijs uit. Van de 222 Vlaamse werklozen in PIAAC participeerde 23% aan opleiding in de voorbije 12 maanden. Als we kijken naar welke werklozen deelnamen aan opleiding, stellen we vast dat er geen significante verschillen waar te nemen zijn naar geslacht, leeftijd, onderwijsniveau of etniciteit. Anders gesteld, binnen de groep werklozen volgden mannen of vrouwen; 50-plussers of jongere leeftijdsgroepen; hoog-, midden- of laaggeschoolden; en migranten of niet-migranten even vaak een opleiding.

Tabel 18 toont aan dat werklozen die een opleiding genoten de voorbije 12 maanden geen significant hogere of lagere scores hebben op de basisvaardigheden dan werklozen die geen enkele vorm van opleiding genoten. Er zijn een aantal verklaringen mogelijk voor het ontbreken van een relatie tussen opleiding en basisvaardigheden. Een eerste verklaring is dat opleiding zoals gemeten in PIAAC in mindere mate impact heeft op *basis*competenties. Opleiding gemeten in PIAAC kan allerlei vormen aannemen:

het kan gaan om opleidingen voorzien door VDAB zoals sollicitatietrainingen, taalcursussen, beroepsopleidingen; maar ook opleidingen die mogelijk niet-werkgerelateerd zijn vallen onder de PIAAC-meting, zoals bijvoorbeeld kookcursussen, fotografie cursussen,... Gegeven dat slechts een beperkt aantal Vlaamse respondenten in PIAAC een werklozenstatuut bekleden (222 van de in totaal 4986 Vlaamse respondenten), kunnen we geen opsplitsing maken naar het type opleiding gevolgd door de werkloze. Bovendien krijgen we in PIAAC geen specifieke omschrijving van de genoten opleiding, zodat het niet te achterhalen valt of veel van de gevolgde opleidingen überhaupt een impact kunnen hebben op basiscompetenties. Zo lijkt het aannemelijk dat een deel van de gevolgde opleidingen eerder een impact hebben op andere competenties dan basiscompetenties, zoals onder meer beroepspecifieke competenties en sollicitatievaardigheden. In PIAAC worden deze ruimere competenties echter niet gemeten, zodat we niet kunnen nagaan wat het verband is met opleiding.

Tabel 18 Scores op basisvaardigheden van Vlaamse werklozen die opleiding gevolgd hebben ten aanzien van werklozen die geen opleiding gevolgd hebben.¹

	geletterdheid	gecijferdheid	probleemoplossen
Algemeen	-3	-1	-2
Werkloosheidsduur			
• 0-6 maanden	+5	-1	+3
• > 6 maanden	-9	+5	-1
Geslacht			
• Man	-3	-4	-8
• Vrouw	-11	-8	-1
Leeftijd			
• 16-29 jaar	-7	-16	-13
• 30-49 jaar	+8	15	+12
• 50 plus	-13	-3	-11
Opleidingsniveau			
• kortgeschoold	+20	+9	-6
• middengeschoold	-12	-10	-8
• hogeschoold	-4	-12	-10
Etniciteit			
• Niet-migrant	+1	+6	+1
• Eerste of tweede generatie migrant	-23	-32	-19

Noot: ** p<.01; * p<.05; + p<.10; ¹ resultaten gecontroleerd voor de overige kenmerken, behalve werkloosheidsduur

Een tweede verklaring is dat opleiding werkt. Zo kan opleiding vooral gevolgd worden door werklozen die voor aanvang van de leeractiviteit minder goede basiscompetentiescores hebben. Het volgen van opleiding zou er zo voor kunnen zorgen dat de achterstand in basiscompetenties ingehaald wordt, zodat we finaal geen significante verschillen meer waarnemen in basiscompetenties tussen werklozen die wel of niet participeerden aan opleiding. Deze redenering wordt ondersteund door de manier waarop VDAB haar dienstverlening op werklozen richt. VDAB hanteert een systeem van sluitend

maatpak, waarbij de intensiteit van begeleiding aangepast wordt naargelang de noden en het profiel van de werkloze. Werklozen die beschouwd worden als minder arbeidsrijp krijgen op die manier een intensiever begeleidingstraject met remediërende acties als opleiding en sollicitatietraining. ‘Zwakkere’ werklozen kunnen bijgevolg meer opleiding aangeboden krijgen dan ‘sterkere’, meer zelfredzame werklozen.

3.5. De rol van opleiding in het versterken van basiscompetenties bij werkenden

Inzetbaarheid en competentiebeleid zijn sleutelwoorden in het Vlaamse beleid gericht op de transitie van werk naar werk (SERV, 2012). De Vlaamse overheid wil competenties van werkenden zo veel mogelijk versterken om overgangen van de ene job naar de andere job zo vlot mogelijk te doen verlopen zowel binnen een organisatie als tussen verschillende organisaties en het uittredemoment uit de arbeidsmarkt zo lang mogelijk uit te stellen. Net zoals bij de werklozen, hecht de Vlaamse overheid in dat opzicht veel belang aan de verschillende vormen van opleiding. Via PIAAC kunnen we in eerste instantie het aandeel werkenden in kaart brengen dat opleiding volgde in de 12 maanden voorafgaand aan de bevraging. Gezien het aantal werkende respondenten relatief groot is, kunnen we eveneens nagaan of de gevolgde opleiding job-gerelateerd was of een zekere duurtijd aannam (bijvoorbeeld meer dan 2 volledige weken).

Tabel 19 toont aan dat 53% van de Vlaamse werkenden tussen 16 en 64 jaar in PIAAC één of meerdere vormen van opleiding volgden tijdens de 12 maanden voorafgaand aan de bevraging. Dit percentage verschilt naargelang het opleidingsniveau, de leeftijd en de etniciteit van de respondent. Hooggeschoolden (71%) rapporteren significant vaker deelgenomen te hebben aan opleiding dan middengeschoolden (43%) of kortgeschoolden (27%). Ook niet-migranten (54%) en 31-49-jarigen (57%) rapporteren hogere percentages op dit vlak dan respectievelijk migranten (42%) en 50-plussers (48%). Eerdere onderzoeken in Vlaanderen toonden reeds aan dat kansengroepen zoals laaggeschoolden, migranten en 50-plussers gemiddeld minder participeren aan opleiding of levenslang leren (bijvoorbeeld Baert, De Rick & Van Valckenborgh, 2004; Sels, Bollens & Buyens, 2000; Wouters & Douterlungne, 2002). In dit opzicht wordt vaak gesproken over een Matteüeffect: groepen die een sterkere positie bekleden op de arbeidsmarkt volgen vaker opleiding en kunnen zich zo verder versterken dan degenen met een zwakkere positie zoals kansengroepen. De verklaringen in de literatuur voor dit Matteüeffect zijn uiteenlopend. Enerzijds wijst onderzoek uit dat vooral kansengroepen een eerder negatieve connotatie hechten aan levenslang leren en dit vaker beschouwen als saai of dwangmatig (Baert et al., 2001). Bovendien geloven ze in mindere mate dat dit hun (professionele) leven zal verbeteren. Ze kunnen

daarnaast ook minder vertrouwen hebben in eigen kunnen en zo een grotere psychologische drempel ervaren om leeractiviteiten op te starten. Anderzijds kunnen werkgevers de achtergrond van een werknemer (zoals scholingsniveau, etniciteit, leeftijd) mee opnemen als criterium in hun opleidingsinvesteringsbeslissingen, waarbij ze er mogelijk van uit gaan dat bijvoorbeeld hoogopgeleiden beter schoolbaar zijn en zo ook de grootste productiviteitstoenames zouden kennen na opleiding (Sels, Bollens & Buyens, 2000), waardoor ze ook meer investeren in deze groepen werknemers.

Tabel 19 wijst verder uit dat van de Vlaamse werkenden die participeerden aan opleiding, slechts 33% leeractiviteiten ondernam die gerelateerd kunnen worden aan werk. De meeste opleidingen ontspringen met andere woorden aan een persoonlijk of sociaal motief. Hooggeschoolden (40%) die deelnamen aan opleiding deden dit vaker vanuit een job-gerelateerd motief dan middengeschoolden (23%) of kortgeschoolden (25%). Daarnaast blijkt dat de meeste opleidingen eerder kort in doorlooptijd waren: slechts 20% van de opleidingen duurden meer dan 2 fulltime weken. Dit percentage lag bovendien significant hoger bij 50-plussers (15%) in vergelijking met 31-49-jarigen (20%) en 16-30-jarigen (27%).

Tabel 19 Aandeel Vlaamse werkenden (werknemers en zelfstandigen) dat opleiding volgde in de 12 maanden voorafgaand aan de bevraging

	Aandeel werkenden dat opleiding gevolgd heeft	Aandeel werkenden dat job-gerelateerde opleiding gevolgd heeft ¹	Aandeel werkenden dat opleiding langer dan 2 weken gevolgd heeft ¹
Algemeen ¹	53%	33%	20%
Geslacht			
• Man (ref.)	52%	34%	20%
• Vrouw	55%	32%	20%
Leeftijd			
• 50 plus (ref.)	48%	34%	15%
• 31-49 jaar	57%**	34%	20%**
• 16-30 jaar	51%	30%	27%**
Opleidingsniveau			
• hooggeschoold (ref.)	71%	40%	21%
• middengeschoold	43%**	23%**	19%
• kortgeschoold	27%**	25%**	15%
Etniciteit			
• Niet-migrant (ref.)	54%	33%	20%
• Eerste of tweede generatie migrant	42%**	35%	24%

Noot: ** p<.01; * p<.05; + p<0.10; ¹ Analyses enkel op werkenden die een opleiding gevolgd hebben.

Tot slot bestuderen we de basisvaardigheden van werkenden uitgesplitst naar opleidingsdeelname en type opleiding tijdens de 12 maanden voorafgaand aan de bevraging. In tabel 20 nemen we een positief verband waar tussen participeren aan opleiding en de scores op de basisvaardigheden voor bijna alle groepen werkenden. Wat kunnen we hieruit afleiden? We zouden dit gevonden verband kunnen verklaren door te stellen dat opleiding doeltreffend is voor werkenden en er voor zorgt dat hun basiscompetenties versterkt worden. Verder investeren in opleiding is dan de boodschap. Het is echter eveneens mogelijk dat het gevonden verband veroorzaakt wordt door een selectie-effect: de hogere score is dan te wijten aan de verschillen in achtergrondkenmerken van deelnemers en niet- deelnemers. Op basis van voorgaand onderzoek lijkt het echter eveneens aanneembaar dat we hier opnieuw een Matteüseffect waarnemen: degenen die initieel (d.i. voor de start van de leeractiviteiten) de hoogste scores op de basisvaardigheden hebben, zijn ook degenen die vaker opleiding ondernemen en zich zo verder kunnen versterken. Met andere woorden, een selectie-effect én een opleidingseffect samen maken de sterken sterker. Dit inzicht vertaalt zich in een andere boodschap: meer investeren in opleiding voor de zwakkere groepen in de samenleving en een groter draagvlak creëren bij werkgevers en deze kansengroepen zelf.

Tabel 20 Scores op basisvaardigheden van Vlaamse werkenden (werknemers en zelfstandigen) naar soort opleiding, vergeleken met werkenden die respectievelijk geen opleiding gevolgd hebben/ geen job-gerelateerde opleiding gevolgd hebben/ geen langdurige opleiding gevolgd hebben .¹

opleiding?	geletterdheid			gecijferdheid			probleem oplossen		
	alle	job-gerelateerd	> 2 weken	alle	job-gerelateerd	> 2 weken	alle	job-gerelateerd	> 2 weken
Algemeen ¹	+6**	+1	+0	+9**	+1	-2	+8**	-0	+3
Anciënniteit in huidige job									
• 0-5 jaar	+7**	+1	-5	+10**	+1	-8	+7*	+2	-1
• > 5 jaar	+5**	+2	+2	+9**	+1	+1	+8**	-1	+4
Geslacht									
• Man	+6**	-0	+0	+10**	-1	-4	+10**	-2	+1
• Vrouw	+5*	+2	+0	+8**	+2	+0	+6*	+1	+4
Leeftijd									
• 50 plus	+6 ⁺	+5	+2	+10**	+7	+2	+7*	+5	+5
• 31-49 jaar	+6**	+1	+1	+10**	+0	-2	+9**	-1	+4
• 16-30 jaar	+5	-0	-2	+6	-1	-3	+6*	+0	-1
Opleidingsniveau									
• Hooggeschoold	+3	+1	-0	+7*	-0	-1	+5 ⁺	-1	+3
• Middengeschoold	+7**	+3	-0	+10**	+4	-4	+11**	+4	+0
• Kortgeschoold	+10 ⁺	+4	+12	+12*	+4	+6	+7	+1	+17
Etniciteit									
• Niet-migrant	+5**	+1	+0	+8**	+1	-2	+7**	-0	+3
• Eerste of tweede generatie migrant	+19*	+6	+4	+28**	-5	-4	+20**	-6	+5

Noot: ** p<.01; * p<.05; ⁺ p<.10; ¹ resultaten gecontroleerd voor de overige achtergrondkenmerken.

3.6. Conclusie

In dit hoofdstuk onderzochten we via PIAAC de basiscompetenties van Vlaamse werklozen en werkenden. We constateerden dat de scores op de basiscompetenties geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen het laagst zijn bij laaggeschoolden, migranten en 50-plussers. Deze vaststelling geldt zowel voor Vlaamse werklozen als werkenden. We bekeken daarnaast ook het verband tussen het deelnemen aan opleiding buiten het initieel onderwijs en de gemiddelde scores op de basiscompetenties. Bij de Vlaamse werklozen konden we geen significante relatie vaststellen. Bij de werkenden daarentegen bleek dat degenen die deelnamen aan opleiding hogere scores lieten optekenen op geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen dan degenen die geen opleiding ondernamen.

Verschillende verklaringen zijn mogelijk voor de bovenstaande resultaten. Louter op basis van de PIAAC dataset is het echter moeilijk hard te maken welke verklaring het meest aanneembaar is. Zo hebben slechts een beperkt aantal Vlaamse respondenten in PIAAC een werklozenstatuut (222 van de in totaal 4986 Vlaamse respondenten) wat het aantal mogelijke analyses beperkt en zo ook het aantal inzichten dat gepuurd kan worden uit de dataset. Bovendien is de dataset cross-sectioneel – er zijn bijvoorbeeld geen metingen van de basiscompetenties voor de aanvang van de opleiding – wat eveneens de conclusies die we kunnen trekken beperkt. Daarom is enige voorzichtigheid geboden bij het interpreteren van de voorgestelde resultaten in dit onderzoek (en toekomstige onderzoeken).

Toch lijken de analyses een aantal inzichten uit voorgaande onderzoeken te bevestigen. Bij de deelname van werkenden aan opleiding vinden we mogelijk een Matteüs-effect terug waarbij sterkere profielen op de arbeidsmarkt meer kans hebben om te participeren aan opleiding en zich zo verder te ontwikkelen. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid van verschillende actoren om de gap in opleiding tussen sterkere en zwakkere profielen zoveel mogelijk te reduceren: zowel de Vlaamse overheid, de aanbieders van vorming, werkgevers- als werknemersorganisaties kunnen hierin een rol vertolken. Verschillende initiatieven zoals sensibiliserings- en informatieve acties kunnen hierbij een helpende hand zijn (zie bv. Baert, De Rick & Van Valckenborgh, 2004).

3.7. Referenties

Baert, H., De Rick, K. & Van Valckenborgh K. (2004). *Naar een positiever leerklimaat in Vlaanderen*. HIVA, KU Leuven.

- Becker, G. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special references to education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Cincinnati, S. & De Meyer, I. (2013). *Vaardig genoeg voor de 21ste eeuw? De eerste Vlaamse resultaten bij PIAAC*. Universiteit Gent.
- Sels, L., Bollens, J. & Buyens, D. (2000). *Twintig lessen over het bedrijfsopleidingsbeleid in Vlaanderen*. HIVA, KU Leuven.
- Wouters, M. & Douterlungne, M. (2002). *Levenslang leren in Vlaanderen. Deelname permanente vorming en recht op levenslang leren. Module 1: Een Vlaams Strategierapport*. In: H. Baert, M. Douterlungne, D. Van Damme, W. Kusters, I. Van Wiele, T. Baert, M. Wouters, K. De Meester & J. Scheeren, *Bevordering van deelname en deelnamekansen inzake arbeidsmarktgerichte permanente vorming*. CPVBO- KU Leuven.

Algemene bedenkingen bij PIAAC voor het bestuderen van basiscompetenties en competentieversterking op de Vlaamse arbeidsmarkt.

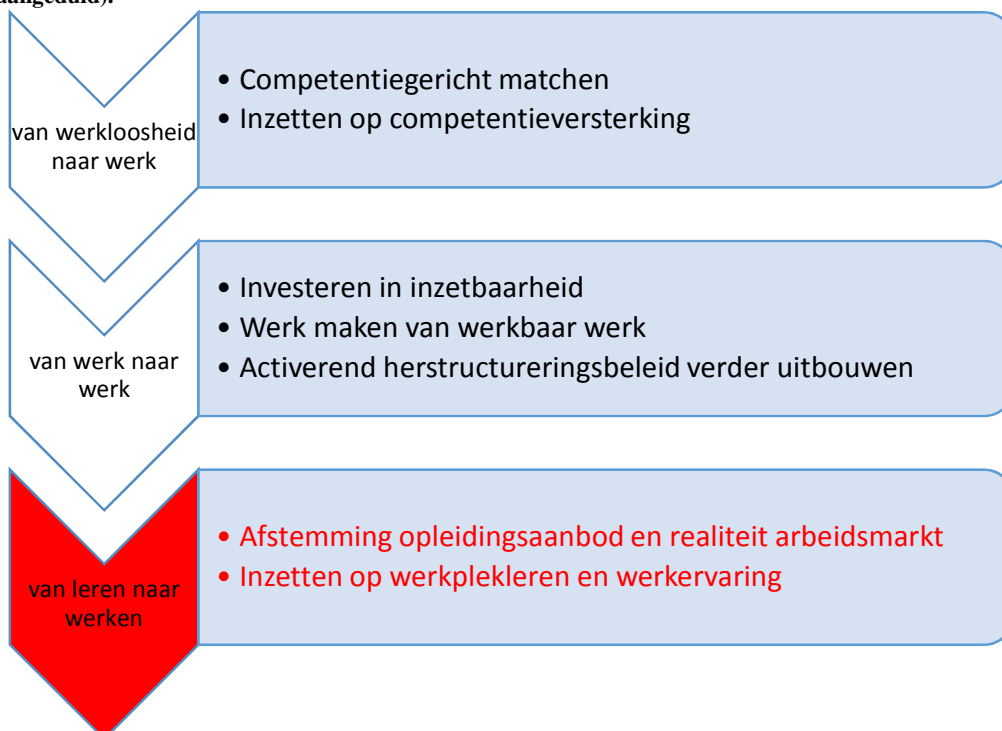
- Via PIAAC kan de relatie tussen het volgen van opleiding en basiscompetenties in kaart worden gebracht. De richting van de relatie kan echter niet worden hardgemaakt, gezien het om een éénmalige bevraging gaat die in retrospectief kijkt naar de gevolgde opleiding. Daardoor zijn er geen metingen van basiscompetenties voor en na de gevolgde opleiding en zijn telkens verschillende verklaringen mogelijk voor de gevonden verbanden.
- Het aantal werklozen in PIAAC bedraagt zo'n 4% van de totale groep respondenten (222 in totaal volgens een subjectieve beoordeling). Dit aantal is vrij gering en zorgt ervoor dat opsplitsingen naar type opleiding gevolgd technisch niet haalbaar zijn gezien het kleine aantal werkloze respondenten per deelgroep van gevolgde opleiding. Dit zorgt voor een beperking in het aantal mogelijke analyses en eveneens in de interpretaties.
- Het is bovendien niet altijd even duidelijk wat de verschillende types van gevolgde opleidingen inhouden. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen workshops, seminaries, privé-lessen, werkplekleren, open leren en afstandsleren, maar een omschrijving van de gevolgde opleiding ontbreekt. Bij de werklozen die opleiding gevolgd hebben, kunnen we zo niet achterhalen in welke mate het gaat om opleidingen die voorzien worden door VDAB zoals sollicitatietrainingen, taalcursussen, beroepsopleidingen,... wat interpretaties van gevonden verbanden bemoeilijkt.
- Er wordt verondersteld dat opleiding een belangrijke invloed kan hebben op basiscompetenties. Om dit te analyseren hebben onderzoekers zoveel mogelijk informatie nodig rond type opleiding. Het lijkt daarom sterk aangewezen om bij volgende bevestigingen van PIAAC de module rond opleiding uit te breiden, door bijvoorbeeld een beschrijving van de opleiding mee op te nemen in de vragenlijst.

HOOFDSTUK 4. De overgang van leren naar werken op de Vlaamse arbeidsmarkt

4.1. Inleiding

In dit hoofdstuk staan we stil bij het scharniermoment 'van leren naar werken' uit het loopbaanakkoord. Meer bepaald bekijken we wat PIAAC ons kan leren over de strategische actielijnen 'afstemming opleidingsaanbod en realiteit arbeidsmarkt' en 'inzetten op werkplekleren en werkervaring', zoals weergegeven in figuur 12. Uit dit hoofdstuk zal naar voor komen dat het niet zo evident is om uitgebreid onderzoek te voeren naar deze thematiek via PIAAC. De belangrijkste verklaring hiervoor is dat de steekproeftrekking in PIAAC niet plaatsvindt op basis van arbeidsmarktstatus (werkend, werkloos, gepensioneerd, student,...). Dit zorgt ervoor dat er voor bepaalde analyses binnen het scharniermoment 'van leren naar werken' slechts een gering aantal respondenten zijn, wat zinvolle uitspraken in de weg staat.

Figuur 12 Overzicht scharniermomenten en strategische actielijnen van het loopbaanakkoord behandeld in dit hoofdstuk (in rood aangeduid).



4.2. Afstemmen opleidingsaanbod en realiteit arbeidsmarkt

Om na te gaan hoe het opleidingsaanbod afgestemd is op de realiteit van de arbeidsmarkt in Vlaanderen, kan de zogenaamde ‘horizontale mismatch’ bestudeerd worden. Deze mismatchvorm duidt op de mate waarin werkenden een specifieke studierichting gevolgd hebben die past bij de job die ze momenteel uitvoeren (cf. Robst, 2007; Nordin, Person & Rooth, 2010). In PIAAC worden 9 brede opleidingsrichtingen onderscheiden: (1) algemene opleidingen, (2) lerarenopleiding en pedagogie, (3) letteren, wijsbegeerte, talen en kunst, (4) sociale wetenschappen, handel en rechten, (5) wetenschappen, wiskunde en informatica, (6) techniek, productie en bouw, (7) landbouw en dierengeneeskunde, (8) gezondheid en welzijn, en (9) dienstverlening. Daarnaast bevat PIAAC ook informatie over het uitgevoerde beroep van elke werkende respondent, gecodeerd volgens ISCO-08 (International Standard Classification of Occupations 2008). Om de horizontale mismatch in Vlaanderen te berekenen, zou per opleidingsrichting bepaald kunnen worden welke beroepen hierbij passen of niet.

Een belangrijk probleem om horizontale mismatch na te gaan in PIAAC bij de overgang van leren naar werken (dus bij recent afgestudeerden) is het geringe aantal respondenten die we terugvinden per studierichting. Tabel 21 geeft een overzicht van het aantal respondenten in PIAAC per opleidingsrichting. We merken dat voor de opleidingsrichtingen ‘landbouw en dierengeneeskunde’, ‘gezondheid en welzijn’ en ‘dienstverlening’ telkens minder dan 10 respondenten zijn. Het geringe aantal respondenten in bepaalde opleidingsrichtingen maakt zinvolle analyses rond afstemming opleidingsaanbod en realiteit arbeidsmarkt niet mogelijk. Het blijkt daarom niet haalbaar om aan de hand van PIAAC na te gaan of bepaalde studierichtingen voldoende voorbereiden voor de arbeidsmarkt. Bovendien lijkt het ook niet aangewezen om via PIAAC te bestuderen welke studierichtingen toeleiden naar een succesvolle arbeidsdeelname in het begin van de loopbaan. Het is technisch mogelijk om via PIAAC bijvoorbeeld de kans op werkloosheid van 16-35-jarigen per opleidingsrichting te becijferen (zie figuur 13). Maar de vraag rijst hier in hoeverre deze gegevens een correct zicht geven op de werkelijkheid op de Vlaamse arbeidsmarkt, gegeven de achterliggende lage aantallen respondenten in bepaalde studierichtingen. Bovendien worden in PIAAC slechts negen opleidingsrichtingen onderscheiden. Daardoor is de informatie die PIAAC kan leveren over arbeidsmarktsucces per afstudeerrichting veel beperkter dan wat bijvoorbeeld de schoolverlatersstudie van de VDAB aan inzichten geeft. We raden daarom aan om zich verder te baseren op de VDAB-studies rond schoolverlaters in plaats van op PIAAC om rond deze thematiek kennis te verwerven.

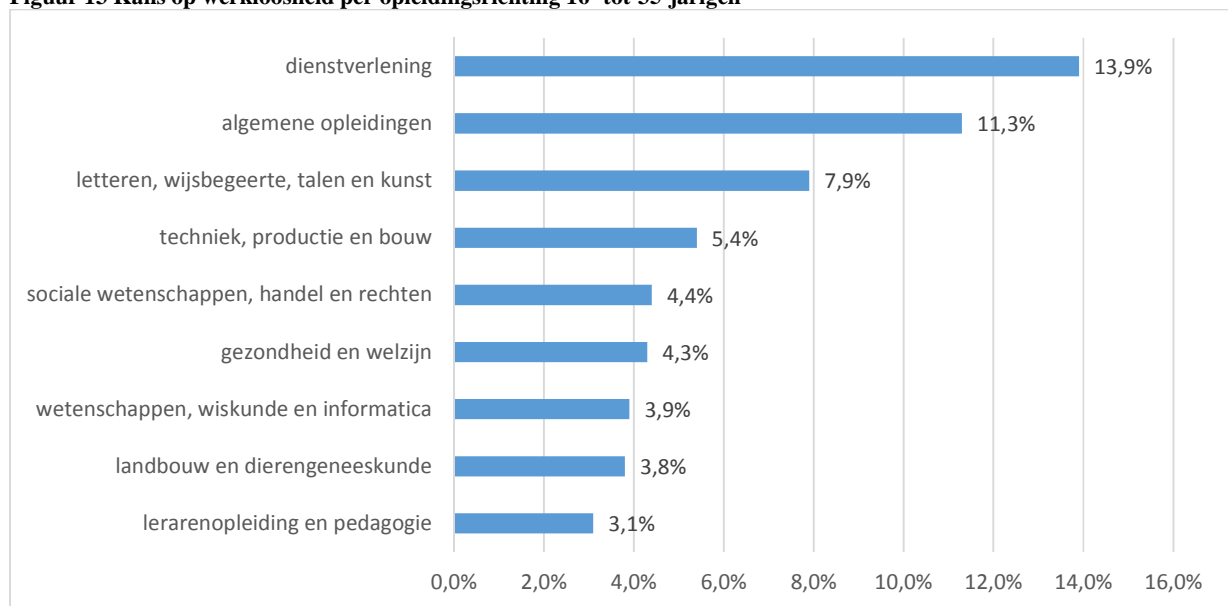
Toch kan via PIAAC informatie gewonnen worden over horizontale mismatch op de Vlaamse

arbeidsmarkt. Dit is mogelijk door de steekproef van schoolverlaters uit te breiden naar alle werkenden. Op die manier bekomen we een grotere set respondenten die zinvolle uitspraken mogelijk maakt. In het volgende hoofdstuk gaan we hier dieper op in.

Tabel 21 Aantal 16-30 jarigen per opleidingsrichting

	n
lerarenopleiding en pedagogie	46
letteren, wijsbegeerte, talen en kunst	14
sociale wetenschappen, handel en rechten	27
wetenschappen, wiskunde en informatica	20
techniek, productie en bouw	82
landbouw en dierengeneeskunde	5
gezondheid en welzijn	6
dienstverlening	5

Figuur 13 Kans op werkloosheid per opleidingsrichting 16- tot-35-jarigen



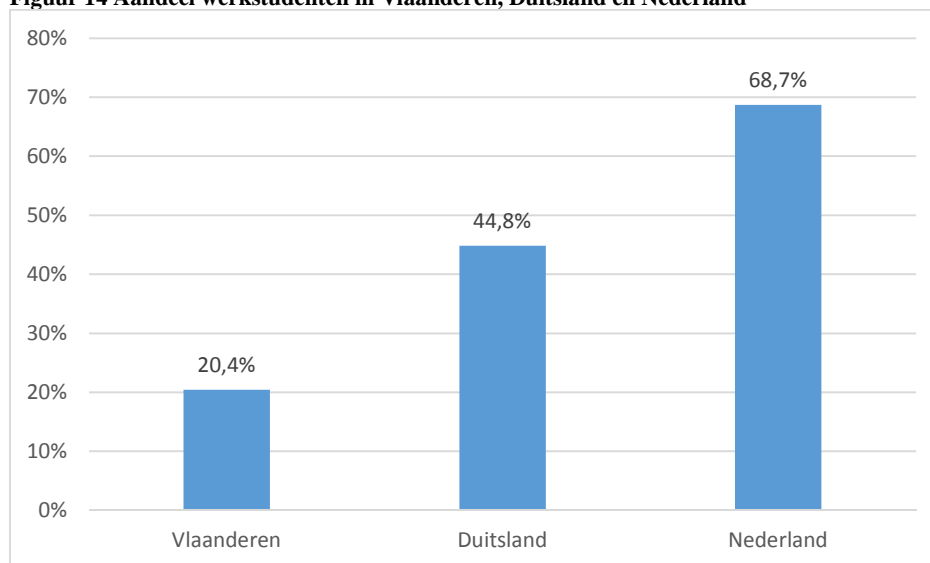
4.3. Inzetten op werkpleklerin en werkervaring

In het Vlaamse loopbaanakkoord is versterkt inzetten op werkpleklerin één van de cruciale factoren die naar voor wordt geschoven binnen het onderzoeksdomein “van leren naar werken”. De Vlaamse regering wil werkpleklerin een centrale plaats geven binnen onderwijs. Meer inzicht in welke vormen van werkpleklerin competenties kunnen versterken is daarom cruciaal. Momenteel geven de

cijfers aan dat Vlaamse scholieren weinig werkervaring opdoen tijdens de schoolloopbaan in vergelijking met scholieren uit andere landen (bv. Nederland). Via PIAAC kunnen we de relatie bestuderen tussen het al dan niet verwerven van werkervaring tijdens de studies en de basiscompetenties geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen, zowel in Vlaanderen als in enkele buurlanden. Het is echter niet mogelijk om in PIAAC een onderscheid te maken tussen studie-relevante werkervaring of niet, we kunnen daarom geen uitspraken maken over welke vormen van werkplekieren samengaan met een toename of afname in basiscompetentiescores.

Figuur 14 geeft het aandeel werkstudenten in Vlaanderen, Duitsland en Nederland. De figuur toont in de eerste plaats dat in Vlaanderen 20,4% van de studenten in PIAAC tussen 16 en 24 jaar werkervaring heeft opgedaan tijdens de studies. Zoals verwacht ligt dit percentage een stuk hoger in Duitsland (44,8%) en nog hoger in Nederland (68,7%). Ook cijfers van de OECD (2011) toonden eeds aan dat het aandeel werkstudenten hoger ligt in Duitsland (35,2%) en Nederland (56,7%) dan in Vlaanderen (5,5%).

Figuur 14 Aandeel werkstudenten in Vlaanderen, Duitsland en Nederland



Vervolgens bestuderen we de relatie tussen opgedane werkervaring tijdens de studies en basiscompetenties van 16-tot -24 jarigen in Vlaanderen, Nederland en Duitsland (tabel 22). We controleren in de regressies voor geslacht, opleidingsniveau en etniciteit. De analyses tonen aan dat werkstudenten in Vlaanderen geen hogere score laten optekenen op geletterdheid, gecijferdheid of probleemoplossen in vergelijking met niet-werkstudenten. Deze situatie is anders in Nederland en Duitsland. In Nederland hebben werkstudenten een significant hogere score op geletterdheid en

gecijferdheid (respectievelijk 9 en 11 punten hoger), maar niet op probleemoplossend vermogen. In Duitsland scoren werkstudenten significant hoger op alle drie de basiscompetenties. In Nederland en Duitsland bouwt een beduidend hoger aandeel van de werkstudenten studiegerelateerde werkervaring op dan in Vlaanderen en is ook de gemiddelde duur van de werkervaring hoger (Allen, Coenen & van der Velden, 2007). Dit kan een verklaring bieden voor het feit dat de scores op basiscompetenties significant positief samenhangen met werken tijdens de studies in Nederland en Duitsland en niet in Vlaanderen.

Tabel 22 relatie werkervaring en basiscompetenties 16-tot -24 jarige studenten in Vlaanderen, Nederland en Duitsland

	Vlaanderen			Nederland			Duitsland		
	Geletterdheid	Gecijferdheid	Probleemoplossen	Geletterdheid	Gecijferdheid	Probleemoplossen	Geletterdheid	Gecijferdheid	Probleemoplossen
werkstudent	3,71	5,34	-1,00	8,82*	11,53**	5,84	11,19**	17,09**	7,27*
R ²	0,13	0,13	0,09	0,16	0,19	0,13	0,23	0,24	0,17

Noot: ** p<.01; * p<.05; regressie-analyses onder controle van geslacht, opleidingsniveau en etniciteit

4.4. Conclusie

In dit hoofdstuk wilden we allereerst de horizontale mismatch bestuderen bij recente schoolverlaters. We stelden echter vast dat het aantal respondenten in deze deelcategorie te beperkt is in PIAAC om zinvolle analyses te kunnen uitvoeren. Daarnaast constateerden we dat PIAAC geen meerwaarde biedt tegenover de VDAB-schoolverlaterstudie om te onderzoeken welke studierichtingen toeleiden naar een succesvolle arbeidsdeelname in het begin van de loopbaan. We kunnen hieruit concluderen dat PIAAC weinig inzicht bijbrengt betreffende de strategische actielijn ‘afstemming opleidingsaanbod en realiteit arbeidsmarkt’ van het recente loopbaanakkoord.

Vervolgens analyseerden we binnen de strategische actielijn ‘inzetten op werkplekleren en werkervaring’ het verband tussen al dan niet werkstudent zijn en de drie basiscompetenties. We vonden dat Vlaamse werkstudenten niet significant verschillend scoren op geletterdheid, gecijferdheid of probleemoplossen in vergelijking met niet-werkstudenten. In Duitsland en Nederland scoren werkstudenten wel significant hoger, wat mogelijk verklaard kan worden door het grotere aandeel studenten in beide landen die studiegerelateerde werkervaring opdoen in vergelijking met Vlaamse studenten. Ook in Vlaanderen zou meer ingezet kunnen worden op het opbouwen van studiegerelateerde werkervaringen. De Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen van de KU Leuven heeft in 2014 de handen in elkaar geslagen met Randstad om haar studenten naar studentenjobs te helpen toeleiden die in lijn liggen met de studies. Dergelijke initiatieven zouden ook kunnen worden aangemoedigd in andere faculteiten en onderwijsinstellingen, gegeven dat dit niet alleen kan helpen om

betere CV's uit te bouwen, maar ook een positieve impact kan hebben op de basiscompetenties die jongeren aanleren.

4.5. Referenties

Allen, J., Coenen, J. & van der Velden, R. (2007). Afgestudeerden van het hoger onderwijs in Nederland in vergelijking met andere landen.

Nordin, M., Persson, I. & Rootha, D. (2010). Education-occupation mismatch: is there an income penalty? *Economics of Education Review*, 29, 1047-1059.

Robst, J. (2007). Education and job mismatch: the relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26, 397-407.

Algemene bedenkingen bij PIAAC voor het bestuderen van de overgang van leren naar werken op de Vlaamse arbeidsmarkt.

- Bepaalde opleidingsrichtingen hebben een te beperkt aantal respondenten onder de 16- tot 30-jarigen, wat het technisch niet haalbaar maakt om horizontale mismatch (aansluiting opleiding en beroepskeuze) bij jongeren in kaart te brengen via PIAAC.
- Een evaluatie van opleidingsrichtingen naar arbeidsmarktsucces via PIAAC lijkt eveneens niet aangewezen, gegeven de beperkte respondentengroepen en het beperkte aantal opleidingsrichtingen die worden onderscheiden in PIAAC. De VDAB schoolverlaterstudies is een rijkere bron om inzicht te krijgen over deze thematiek en is daarom nuttiger om te gebruiken. PIAAC kan in dat opzicht geen ruimere inzichten bieden.
- In PIAAC kan geen onderscheid gemaakt worden naar werkervaring gerelateerd aan de opleidingsrichting of niet. Op die manier kan de directe impact van dergelijke opsplitsing niet bekeken worden op basiscompetenties.
- Recent bekijkt een studie van Geel en Backes-Gellner (2012) de impact van werkervaring tijdens de studies op korte- en lange termijn arbeidsuitkomsten als werkloosheidsrisico, duur zoektijd naar een nieuwe job, jaarloon en verantwoordelijkheid in de job. Ze maken daarbij ook een onderscheid naar werkervaring die wel of niet gerelateerd is aan de opleidingsrichting. In PIAAC is het echter niet mogelijk om een dergelijke studie na te bootsen, gezien van de werkenden in deze dataset niet kan achterhaald worden of ze tijdens hun studies werkervaring hebben opgedaan of niet.

HOOFDSTUK 5. Verticale en horizontale mismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt.

5.1. Inleiding

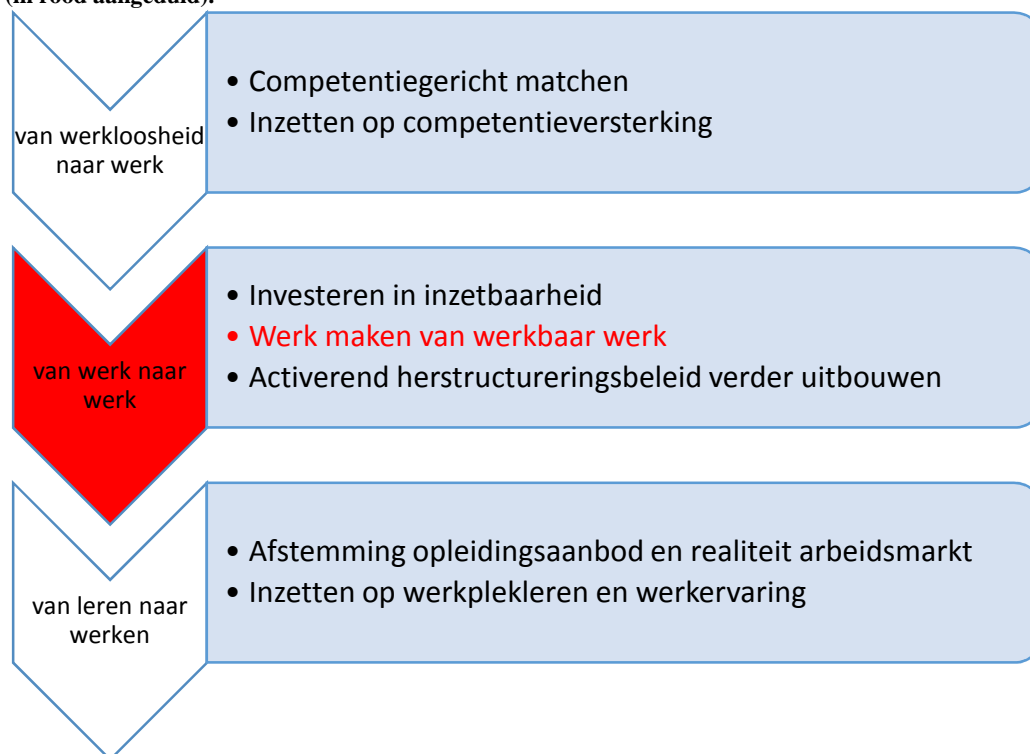
In dit hoofdstuk zoomen we in op het scharniermoment ‘van werk naar werk’ van het loopbaanakkoord en richten we ons op de strategische actielijn ‘werk maken van werkbaar werk’ (figuur 15). Een job van goede kwaliteit is een belangrijke voorwaarde om werkenden actief op de arbeidsmarkt te houden. Ook de Vlaamse overheid is hier steeds meer van overtuigd. Eén indicator voor kwalitatief werk is – wat men noemt – werk ‘op niveau’. De meeste aandacht van beleidsmakers en academici is in het verleden uitgegaan naar het berekenen van verticale mismatch op de arbeidsmarkt en meer bepaald naar overkwalificatie, dit is het bezitten van een hoger diploma dan nodig voor de job (vb. Baert et al., 2012; Verhaest & Omey, 2006 en 2009). In dit hoofdstuk willen we via PIAAC allereerst deze vorm van mismatch berekenen. We bekijken daarbij tevens welke werknemers het meeste risico hierop lopen.

Om werkbaar werk in kaart te brengen werd in Vlaanderen tot nu toe vooral gekeken naar overkwalificatie en de vier werkbaarheidsindicatoren plezier in het werk, psychische vermoeidheid, leermogelijkheden en werk-leven balans. Recent gaat er echter ook meer en meer interesse uit naar het berekenen van vaardigheidsonderbenutting (“skill underutilization”), dit is het beschikken over bepaalde vaardigheden maar die niet kunnen gebruiken in het werk (Mavromaras et al., 2010; CEDEFOP, 2010). Uit internationaal onderzoek blijkt dat ook vaardigheidsonderbenutting een belangrijke dimensie is van werkbaar werk, met consequenties voor motivatie, productiviteit en loopbaanstabieleit. Via PIAAC onderzoeken we hoe groot de vaardigheidsonderbenutting is in Vlaanderen. Ook hier bestuderen we bij welke werknemers deze vorm van onderbenutting het vaakst voorkomt.

Naast de mismatch op vlak van overkwalificatie en vaardigheidsonderbenutting kan via PIAAC ook de zogenaamde horizontale mismatch bestudeerd worden, dit is de mate waarin werkenden een specifieke studierichting gevolgd hebben die past bij de job die ze momenteel uitvoeren (cf. Robst, 2007; Nordin, Person & Rooth, 2010). Hoewel bepaalde studierichtingen inzetbaar zijn in meerdere jobs (bv. een diploma economie) en bepaalde jobs geen duidelijk onderwijsprofiel hebben (bv. politieker), kunnen we aan de hand van PIAAC in grote mate toch onderzoeken of bepaalde studierichtingen voldoende voorbereiden voor de arbeidsmarkt. We bekijken dit in het voorlaatste onderdeel van dit hoofdstuk.

In lijn met recent onderzoek (bv. Verbruggen et al., 2013) – bekijken we in het laatste onderdeel van dit hoofdstuk ook de impact van mismatch op objectief en subjectief loopbaansucces, hier respectievelijk geïndiceerd door het loonprofiel en de jobtevredenheid van werknemers.

Figuur 15 Overzicht scharniermomenten en strategische actielijnen van het loopbaanakkoord behandeld in dit hoofdstuk (in rood aangeduid).



5.2. Overkwalificatie

Een eerste vorm van mismatch die we onder de loep nemen is overkwalificatie (“overqualification”) – ook wel overopleiding (“overeducation”) of ondertewerkstelling (“underemployment”) genoemd. Overkwalificatie slaat op het bezitten van een hoger diploma dan nodig is voor de job (Verhaest & Omey, 2006). Overkwalificatie is een toenemend probleem in onze huidige maatschappij. Dit heeft te maken met het stijgende scholingsniveau. Zo steeg in Vlaanderen het aantal 25-plussers met een hogeschool- of universitair diploma van 30% in 1999 tot maar liefst 41% in 2012 (Steunpunt WSE, 2013). Het aantal jobs voor hogeschoolden nam in de meeste landen echter niet in dezelfde mate toe. Hierdoor komen heel wat hogeschoolden in jobs terecht waarin hun diploma niet optimaal benut wordt - een situatie van overkwalificatie dus. Dit zorgt bovendien voor een verdrinkingseffect: heel wat hogeschoolden komen terecht in jobs van lager niveau en verdrücken zo de kansen van korter geschoolden op een job op hun opleidingsniveau (Curtis, 2012).

Het begrip overkwalificatie komt in de literatuur onder licht verschillende betekenissen voor. Hoewel de (mis)match tussen het opleidingsniveau en de job centraal staat, vullen verschillende auteurs het aspect “nodig voor de job” op een andere manier in. Dit gaat gepaard met verschillende metingswijzen van het begrip. Verhaest en Omey (2006) onderscheiden vier grote manieren waarop overkwalificatie gemeten wordt:

1. Een eerste methode is de **“job analyse”-methode**. Hier vertrekt men van een analyse van de job of het beroep, op basis waarvan een (groep) expert(s) bepaalt welk opleidingsniveau nodig is om die job goed te doen. Wanneer het behaalde opleidingsniveau van de werknemer dan hoger is dan het vereiste, wordt de werknemer als overgekwalificeerd gecategoriseerd.
2. Een tweede methode is de **“gerealiseerde match”-methode**. In deze methode wordt het “vereiste opleidingsniveau” bepaald op basis van de verdeling van het opleidingsniveau van werknemers in het betreffende beroep. Iemand wordt als overgekwalificeerd beschouwd als zijn of haar opleidingsniveau meer dan één standaarddeviatie boven het gemiddelde opleidingsniveau in dat beroep ligt.
3. Een derde methode is de **indirecte self-assessment**. Hierbij wordt aan de respondent gevraagd welk opleidingsniveau nodig is voor de huidige job.
4. Een vierde en laatste methode is de **directe self-assessment**, waarbij aan de respondent gevraagd wordt of hij of zij zich overgekwalificeerd voelt voor de huidige job. In deze methode wordt het verband met het opleidingsniveau echter niet rechtstreeks gemaakt.

De PIAAC-dataset laat toe om overkwalificatie te berekenen volgens de derde methode, namelijk de indirecte self-assessment. Er werd aan de respondenten immers zowel gevraagd welk opleidingsniveau ze behaalden als welk opleidingsniveau vereist zou zijn om vandaag aangeworven te worden voor de huidige job.

In wat volgt, bespreken we eerst hoe we op basis van de PIAAC-dataset overkwalificatie berekend hebben en vervolgens hoe het volgens PIAAC gesteld is met deze vorm van overkwalificatie in Vlaanderen.

5.2.1. Berekening overkwalificatie

Startpunt 1: Behaalde opleidingsniveau

Startpunt voor de berekening van overkwalificatie is het opleidingsniveau van de respondent. Dit werd bevraagd aan de hand van de ISCED opleidingsniveaus. Onderstaande tabel 23 geeft deze niveaus, samen met het aandeel werknemers dat dit maximale opleidingsniveau behaald heeft, zowel volgens de PIAAC-dataset zelf als volgens de EAK-bevraging (Steunpunt WSE, 2013).

Tabel 23 Behaalde opleidingsniveau (werknemers)

OPLEIDINGSNIVEAU	% in PIAAC (n=2918)	EAK (2012)
KORTGESCHOOLD	12%	18%
<ul style="list-style-type: none"> • Niveau 0: geen lager onderwijs • Niveau 1: lager onderwijs • Niveau 2: lager secundair onderwijs 	0,7% 2,1% 9,4%	
MIDDENGESCHOOLD	45%	40%
<ul style="list-style-type: none"> • Niveau 3: hoger secundair onderwijs • Niveau 4: post secundair onderwijs, niet tertiair 	41,6% 3,6%	
HOOGGESCHOOLD	43%	42%
<ul style="list-style-type: none"> • Niveau 5 & 6 : kortcyclisch tertiair onderwijs; bachelor diploma of equivalent¹ • Niveau 7: master diploma of equivalent • Niveau 8: doctoraat of equivalent 	27,5% 14,3% 0,7%	

¹ Kortcyclisch tertiair en bachelor diploma werden samengenomen omdat de aantallen erop wijzen dat “kortcyclisch tertiair” vaak is aangeduid wanneer het gaat om een diploma dat vandaag een professionele bachelor zou zijn.

In de PIAAC-dataset blijkt 12% van de werkende respondenten kortgeschoold te zijn, 45% middengeschoold en 43% hooggeschoold. Als we dat vergelijken met de aandelen kort-, midden- en hooggeschoolde werkenden volgens de EAK 2012 (“Enquête naar de Arbeidskrachten”), dan blijkt dat er volgens de EAK-bevraging iets meer kortgeschoolden en iets minder middengeschoolden zijn op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Startpunt 2: Opleidingsniveau nodig voor huidige job

Daarnaast werd aan de respondenten gevraagd welke kwalificatie iemand vandaag nodig zou hebben om voor zijn of haar huidige job aangeworven te worden. Hiervoor werd eveneens de ISCED code gebruikt.

Tabel 24 Opleidingsniveau dat wellicht vandaag gevraagd zou worden wanneer iemand aangeworven moet worden voor huidige job

NODIG OPLEIDINGSNIVEAU HUIDIGE JOB	% in PIAAC (n=2884)	
KORTGESCHOOLD	18,4%	
<ul style="list-style-type: none"> • Niveau 0: geen lager onderwijs • Niveau 1: lager onderwijs • Niveau 2: lager secundair onderwijs 	10,3% 3,1% 5,0%	
MIDDENGESCHOOLD	34,5%	
<ul style="list-style-type: none"> • Niveau 3: hoger secundair onderwijs • Niveau 4: post secundair onderwijs, niet tertiair 	31,8% 2,8%	
HOOGGESCHOOLD	47,1%	
<ul style="list-style-type: none"> • Niveau 5 & 6: kortcyclisch tertiair onderwijs, bachelor diploma of equivalent • Niveau 7: master diploma of equivalent • Niveau 8: doctoraat of equivalent 	31,4% 15,2% 0,6%	

Ongeveer 1 op 3 van de respondenten (32%) geeft aan dat vandaag wellicht een diploma middelbaar onderwijs gevraagd zou worden wanneer iemand voor de huidige job zou moeten worden aangeworven en een ongeveer even grote groep (31%) vermoedt dat vandaag wellicht een bachelor diploma of een diploma hogeschool korte type nodig zou zijn (tabel 24). Bijna 1 op 5 (nl. 18%) geeft verder aan dat voor de huidige job geen diploma middelbaar onderwijs vereist is.

Verschillende berekeningen voor overkwalificatie

Op basis van de twee bovenstaande vragen werden twee indicatoren voor overkwalificatie aangemaakt:

- Overkwalificatie 1: dummy die 1 is als de persoon een hoger opleidingsniveau heeft dan vandaag vereist zou zijn om de job te kunnen krijgen op basis van 3 opleidingsniveaus (nl. kort-, midden- en hogeschoold); en 0 indien niet
- Overkwalificatie 2: dummy die 1 is als de persoon een hoger opleidingsniveau heeft dan vandaag vereist zou zijn om de job te kunnen krijgen op basis van de 9 ISCED opleidingsniveaus; en 0 indien niet

5.2.2. Voorkomen overkwalificatie

Tabel 25 geeft het voorkomen van overkwalificatie weer (berekeningen 1 en 2) in het algemeen en volgens geslacht en leeftijdscategorieën. We zien dat – wanneer rekening gehouden wordt met 3 opleidingsniveaus (kort/midden/hog) 15% van de respondenten aangeeft dat hun job uitgeoefend kan worden door iemand met een lager diploma dan hetgene zij behaald hebben. Wanneer rekening gehouden wordt met de 9 ISCED-opleidingsniveaus vinden we dat 24% van de respondenten overgekwalificeerd is.

Tabel 25 Overkwalificatie naar geslacht en leeftijd

	Alg (n=2879)	M (n=1462)	V (n=1417)	18-24 (n=274)	25-34 (n=695)	35-44 (n=744)	45-54 (n=832)	55-64 (n=311)
Is overgekwalificeerd (3 opl. niveaus)	15%	14%	15%	21%	14%	16%	12%	12%
		M=V		18-24j>25-34j*; 18-24j>35-44j+; 18-24j>45-64j**				
Is overgekwalificeerd (9 opl. niveaus)	24%	22%	25%	33%	25%	24%	21%	21%
		M<V+		18-24j>25-34j*; 18-25j>35-54j**				

** p<.01; * p<.05; + p<.10

Verschillen volgens demografische variabelen. We zien in het algemeen geen significante verschil naar geslacht wat betreft de overkwalificatie berekend aan de hand van 3 niveaus (zie tabel 25). Dit is in lijn met eerder onderzoek (Cedefop 2010; e.g. McGoldrick & Robst, 1996). Echter, kijken we naar overkwalificatie op basis van de 9 ISCED niveaus, dan zijn vrouwen iets meer overgekwalificeerd dan mannen. Het verschil is marginaal significant. Leeftijd blijkt ook een rol te spelen. Zo komt

overkwalificatie in al haar vormen het vaakst voor bij jongeren van 24 jaar of jonger. Ook eerder onderzoek stelde vast dat vooral jongeren een hoog risico lopen op overkwalificatie (Cedefop, 2010; e.g. Dekker et al., 2002). De relatie tussen leeftijd en overkwalificatie is mogelijk gerelateerd aan het stijgend aantal jongeren dat verder studeert. Het kan eveneens wijzen op een mismatch tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Mogelijk vermoeden werkgevers (al dan niet terecht) dat pasafgestudeerde jongeren in hun opleiding niet de competenties verworven hebben die nodig zijn om onmiddellijk een job op hun diplomaniveau te kunnen uitvoeren en kiezen ze er daarom voor om deze jongeren (al dan niet tijdelijk) in te zetten in een job van lager niveau. Zo kunnen ze al doende de nodige competenties verwerven.

Verschillen volgens opleidingsniveau. Tabel 26 geeft overkwalificatie (berekeningen 1 en 2) volgens opleidingsniveau weer. Wanneer we kijken naar overkwalificatie volgens berekening 1 (nl. op basis van 3 opleidingsniveaus: kort-, midden- en hoggeschoold), dan blijkt dit het vaakst voor te komen bij middengeschoolden. Ongeveer 1 op 5 van hen (nl. 21%) werkt in een job waarvoor volgens hen geen diploma middelbaar onderwijs vereist is. Van de hoggeschoolden geeft slechts 11% aan dat voor hun huidige job een diploma middelbaar onderwijs of minder zou volstaan.

Tabel 26 Voorkomen van overkwalificatie (berekeningen 1 en 2) volgens behaald opleidingsniveau

Behaald opleidingsniveau	Overkwalificatie 1	Overkwalificatie 2
KORTGESCHOOLD (niveau 0-2)	0%	38%
MIDDENGESCHOOLD (niveau 3-4)	21%	25%
<ul style="list-style-type: none"> • Niveau 3: Secundair onderwijs • Niveau 4: Post-secundair onderwijs 		22% 54%
HOOGGESCHOOLD (niveau 5-8)	11%	19%
<ul style="list-style-type: none"> • Niveau 5 + 6: kortcyclisch tertiair onderwijs, bachelor diploma of equivalent • Niveau 7: master diploma of equivalent • Niveau 8: doctoraat of equivalent 		17% 22% 37%

Wanneer we kijken naar overkwalificatie 2 (nl. op basis van de 9 ISCED-codes), dan lijkt overkwalificatie op het eerste gezicht het vaakst voor te komen bij kortgeschoolden. De cijfers geven op dit punt echter een vertekend beeld, aangezien de meeste kortgeschoolden wel lager onderwijs of lager middelbaar onderwijs voltooiden, terwijl werkgevers voor jobs op lager niveaus meestal gewoon “geen diploma” vereisen.

Van de middengeschoolden geeft 25% aan dat voor hun huidige job een lager diploma dan het behaalde zou volstaan om voor de job aangeworven te worden. Wie post-secundair onderwijs voltooidde (bv. 7^{de} jaar) heeft een groot risico (54%) om in een job te werken waarvoor dat extra jaar niet nodig was.

Bij de hoggeschoolden zien we tot slot dat vooral mensen met een doctoraat (37%) een hoog risico lopen op een job waarvoor dat diploma niet strikt noodzakelijk is. Van de mensen met een

masterdiploma geeft 22% aan dat een lager diploma voldoende zou zijn om de huidige job te kunnen doen en bij de respondenten met een bachelordiploma ligt dat aandeel op 17%.

Verschillen volgens loopbaantraject. We vonden verder dat werknemers die overgekwalificeerd zijn (zowel volgens berekening 1 als 2) in de afgelopen 5 jaar gemiddeld meer werkgevers gehad hebben. Mogelijk wordt frequent veranderen van werkgever door toekomstige werkgevers beschouwd als een negatief signaal (bv. van mindere competenties), waardoor men zulke werknemers liever geen job op niveau aanbiedt. Het kan ook zijn dat werknemers gewoon risico op overkwalificatie lopen telkens wanneer ze van werkgever veranderen – wie vaker verandert, ervaart dat risico logischerwijze dan ook vaker. Mogelijk hangt dit verband echter ook gewoon samen met leeftijd: het zijn immers vooral jongeren die vaker van job veranderen; en ook zij lopen net het grootste risico op overkwalificatie. Een andere verklaring is dat degene die vaker overgekwalificeerd zijn vaker op zoek gaan naar een job op niveau en dus vaker van werkgever gaan veranderen. Op basis van de informatie uit PIAAC kunnen we niet hard maken welke verklaring het meest doorslaggevend is.

Verschillen volgens beheerste competenties. We bekijken vervolgens of werknemers die overgekwalificeerd zijn misschien lager scores op de basiscompetenties geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen in een technologierijke omgeving. We merken hierbij evenwel op dat we – gegeven de cross-sectionele aard van de data – uit een eventueel verband geen causale relaties kunnen afleiden. Een eventueel verband kan er dus zowel op wijzen dat (1) mensen met lagere scores op de basiscompetenties door een mindere beheersing van die competenties meer risico lopen op overkwalificatie, als dat (2) mensen die overgekwalificeerd zijn hun basiscompetenties verleren of minder sterk kunnen ontwikkelen of zelfs dat (3) er andere (ongekende) kenmerken (bv. persoonlijkheidskenmerken zoals neuroticisme) zijn die zowel de lagere score op de basiscompetenties als de grotere kans op overkwalificatie verklaren.

Onderstaande tabel 27 geeft het gemiddeld niveau op geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen weer voor werkenden die wel en niet overgekwalificeerd zijn voor hun huidige job volgens berekening 2. We zien dat werkenden die aangeven een hoger diploma te hebben dan (wellicht) vereist is om nu voor de huidige job te worden aangeworven, gemiddeld lager scores op de drie basiscompetenties. Het verschil in gecijferdheid is het grootst. We zien het verschil in basiscompetenties tussen werkenden die wel en die niet overgekwalificeerd zijn, bovendien terugkomen bij de kort- en middengeschoolden. Voor deze opleidingsniveaus zijn het dus de individuen die op de basiscompetenties het laagst scores, die een grotere kans hebben om in overkwalificatie terecht te komen. Bij de hogeschoolden zien we enkel voor gecijferdheid een marginaal significant lagere score bij de overgekwalificeerden. Op vlak van geletterdheid en probleemoplossend vermogen

constateren we geen significant verschillende score tussen al dan niet overgekwalificeerde werknemers.

Tabel 27 Scores op basiscompetenties voor werkenden die wel en die niet overgekwalificeerd zijn (berekening 2)

	Algemeen		Kortgeschoold		Middengespoold		Hooggeschoold	
	Niet	Wel	Niet	Wel	Niet	Wel	Niet	Wel
Geletterdheid	286	-16**	246	-16**	273	-13**	307	-2
Gecijferdheid	292	-20**	249	-19**	279	-16**	313	-6 ⁺
Probleemoplossen	284	-8**	253	-13*	274	-9**	298	2

** p<.01; * p<.05; + p<.10

5.2.3. Conclusie rond overkwalificatie

We stelden vast dat ongeveer één op vier van de Vlaamse werknemers werkt in een job waarvoor vandaag een lager diploma nodig zou zijn om aangeworven te worden dan het behaalde diploma (nl. overkwalificatie volgens berekening 2). Vooral jongeren en mensen met een turbulent loopbaantraject (nl. vele veranderingen van werkgever in de voorbije 5 jaar) lopen een hoog risico op deze vorm van mismatch. Verder vonden we dat werknemers die overgekwalificeerd zijn, gemiddeld lager scoren op de basiscompetenties geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen. Dit kan erop wijzen dat mensen die deze basiscompetenties minder beheersen meer risico lopen op overkwalificatie – wat het gevolg van een “normale” marktwerking zou betekenen (Mavromaras et al., 2010). Het zou echter ook kunnen dat mensen die overgekwalificeerd zijn net door hun overkwalificatie hun basiscompetenties verleren of minder sterk kunnen ontwikkelen of dat er derde (ongekende) factoren zijn die zowel de lagere score op de basiscompetenties als de grotere kans op overkwalificatie verklaren. Met een analyse van een tweede vorm van mismatch, namelijk vaardigheidsonderbenutting, hopen we hier meer zicht op te krijgen.

5.3. Vaardigheidsonderbenutting

We bekijken vervolgens een tweede vorm van mismatch, namelijk vaardigheids-onderbenutting. Vaardigheidsonderbenutting wordt als een belangrijke aanvullende indicator op overkwalificatie beschouwd omdat mensen met een bepaald opleidingsniveau nog heel sterk kunnen verschillen op vlak van beheerste competenties (Mavromaras et al., 2010). In wat volgt, bespreken we – net zoals bij overkwalificatie – eerst hoe we op basis van PIAAC vaardigheidsonderbenutting berekend hebben en vervolgens hoe het volgens PIAAC gesteld is met deze vorm van mismatch bij de Vlaamse werknemers.

5.3.1. Berekening van vaardigheidsonderbenutting

Vaardigheidsonderbenutting wordt meestal gemeten met een gepercipieerde/subjectieve maatstaf. In dat geval wordt aan de respondenten gevraagd hoeveel van hun kennis en vaardigheden ze kunnen gebruiken in hun job (cfr. Mavromaras et al., 2010). Een dergelijke perceptiemeting zit echter

niet in PIAAC. Daarom kiezen we ervoor om te werken met een statistische methode die ook in de OECD-rapporten over PIAAC gebruikt wordt (bv. OECD, 2013). Deze statistische methode bestaat uit verschillende stappen. In een eerste stap reduceren we de dataset tot de werkenden die twee maal “nee” antwoorden op de volgende twee vragen: “Denk je dat je de vaardigheden bezit om meer eisende verantwoordelijkheden aan te gaan in je job dan dat je tot hiertoe in je huidige job hebt uitgevoerd?” en “Denk je dat je verdere opleiding nodig hebt om te kunnen voldoen aan je huidige jobeisen?”. Op die manier komen we tot een gereduceerde dataset van respondenten die vinden dat ze over de juiste vaardigheden beschikken om hun beroep uit te oefenen. In een tweede stap worden op deze beperkte dataset per beroeps categorie (ISCO 1 digit) vaardigheidsscores berekend voor het 95^{ste} percentiel. In een derde stap maken we een dummy aan voor vaardigheidsonderbenutting die ‘1’ is indien een werknemer per beroeps categorie hoger scoort dan de vaardigheidsscore voor het 95^{ste} percentiel en ‘0’ is anders. In deze derde stap nemen we opnieuw de volledige dataset werkenden op.

5.3.2. Voorkomen vaardigheidsonderbenutting

Tabel 28 geeft het gemiddelde weer op de drie variabelen rond vaardigheidsonderbenutting bij Vlaamse werknemers in het algemeen en volgens geslacht en leeftijdscategorieën. Hogere scores wijzen op een grotere vaardigheidsonderbenutting. Vaardigheidsonderbenutting op vlak van geletterdheid is met 7,8% het meest voorkomend in de Vlaamse werkende bevolking, gevolgd door onderbenutting op vlak van gecijferdheid (7,1%) en probleemoplossend vermogen (6,5%).

Tabel 28 Vaardigheidsonderbenutting

	Alg (n=2860)	M (n=)	V (n=)	16-24 (n=291)	25-34 (n=698)	35-44 (n=728)	45-54 (n=825)	55-64 (n=313)
Onderbenutting geletterdheid	7,8%	9,0%	6,6%	12,3%	12,4%	8,2%	5,1%	2,2%
		M>V**		16-34j>35-44j ⁺ ; 16-34j>45-64j**				
Onderbenutting gecijferdheid	7,1%	9,3%	4,7%	7,7%	9,6%	8,1%	6,4%	1,4%
		M>V**		16-34j>55-64j**				
Onderbenutting probleemoplossen	6,5%	7,6%	5,3%	14,9%	10,8%	6,3%	2,3%	1,5%
		M>V*		16-24j> 25-34j ⁺ ; 16-24j>**35-64j				

** p<.01; * p<.05; + p<.10

Verschillen volgens demografische variabelen. In tegenstelling tot bij overkwalificatie (9 niveaus) komt vaardigheidsonderbenutting significant vaker voor bij mannen dan bij vrouwen. Mannen blijken dus in mindere mate hun beheerste competenties te kunnen gebruiken in hun job dan vrouwen.

Leeftijd blijkt eveneens een rol te spelen. In het algemeen lijkt onderbenutting van vaardigheden kleiner te worden met de leeftijd. Deze trend is het sterkst bij de competenties “probleemoplossend vermogen in hoogtechnologische omgevingen” en bij geletterdheid. Bij gecijferdheid zien we dat de mate van onderbenutting oploopt voor de groep 25-34-jarigen en daarna terug afneemt.

Verschillen volgens opleidingsniveau. Tabel 29 geeft de scores op vaardigheids-onderbenutting volgens opleidingsniveau. Hooggeschoolden – en dan vooral werknemers met een masterdiploma of doctoraat – blijken het hoogste risico te lopen op onderbenutting van hun vaardigheden. Bij kortgeschoolden komt vaardigheidsonderbenutting slechts in beperkte mate voor (percentages rond de 4%).

Tabel 29 Vaardigheidsonderbenutting volgens behaald opleidingsniveau

Behaald opleidingsniveau	Onderbenutting geletterdheid		Onderbenutting gecijferdheid		Onderbenutting probleemoplossen	
KORTGESCHOOLD (niveau 0-2)	3,9%		4,3%		3,9%	
MIDDENGESCHOOLD (niveau 3-4)	6,6%		6,1%		5,5%	
• Niveau 3: Secundair onderwijs		6,6%		6,4%		5,6%
• Niveau 4: Post-secundair onderwijs		7,6%		3,3%		4,3%
HOOGGESCHOOLD (niveau 5-8)	10,3%		8,9%		8,0%	
• Niveau 5 + 6: kortcyclisch tertiair onderwijs, bachelor diploma of equivalent		7,6%		7,0%		6,9%
• Niveau 7: master diploma of equivalent		15,0%		11,8%		9,8%
• Niveau 8: doctoraat of equivalent		16,9%		21,3%		9,8%

Verschillen volgens loopbaantraject. We bekijken vervolgens of onderbenutting van vaardigheden gerelateerd is met het afgelegde loopbaantraject, meer specifiek met het aantal werkgevers dat men de afgelopen 5 jaar gehad heeft. We vinden hier slechts 1 marginaal significante samenhang ($p < .10$) : wie meer werkgevers heeft gehad de afgelopen 5 jaar, scoort ook gemiddeld hoger op onderbenutting van probleemoplossend vermogen. De twee andere vormen van onderbenutting bleken niet gerelateerd met een turbulent loopbaanpad. Dus hoewel werknemers die vaak van job veranderden vaker overkwalificatie rapporteren, lijken ze toch hun vaardigheden relatief goed te kunnen gebruiken in hun job.

Verschillen volgens overkwalificatie. We bekijken tot slot of werkenden die overgekwalificeerd zijn ook meer vaardigheidsonderbenutting rapporteren (tabel 30). We merken een duidelijk verband tussen overkwalificatie en vaardigheidsonderbenutting. Wie overgekwalificeerd is volgens berekening 1 en 2 ervaart significant vaker onderbenutting op zowel geletterdheid, gecijferdheid als probleemoplossend vermogen.

Tabel 30 Vaardigheidsonderbenutting volgens al dan niet overkwalificatie

	Overkwalificatie 1		Overkwalificatie 2	
	Niet	Wel	Niet	Wel
Onderbenutting geletterdheid	7%	12%**	7%	11%**
Onderbenutting gecijferdheid	7%	11%*	7%	9%*
Onderbenutting probleem oplossen	6%	12%**	6%	10%**

** $p < .01$; * $p < .05$; + $p < .10$

Belangrijk is om ook te kijken waar die onderbenutting vandaan komt. We gaven eerder reeds aan dat werknemers die overgekwalificeerd zijn, gemiddeld genomen lager scoren op de drie basiscompetenties (zie tabel 27). Toch is dit zeker niet het enige dat speelt. Wie overgekwalificeerd is, blijkt immers ook significant vaker in jobs terecht te komen waar deze basisvaardigheden amper gebruikt moeten worden (zie tabel 30). Dit geldt voor beide vormen van overkwalificatie én voor elk van de drie basiscompetenties. Het lijkt er dus op dat overkwalificatie niet enkel beïnvloed wordt door de marktwerking (nl. mensen met minder competenties komen in jobs van lager niveau terecht), maar dat wie overgekwalificeerd is ook vaak niet de kans krijgt om de beheerste competenties optimaal in te zetten.

5.3.3. Conclusie rond vaardigheidsonderbenutting

Op basis van PIAAC konden we op een statistische manier een graad van vaardigheidsonderbenutting bepalen, waarbij we eveneens konden bestuderen welke groepen werknemers meer en welke minder risico lopen op deze vorm van mismatch. We stelden vast dat mannen en jongeren (16-34 jaar) vaker onderhevig zijn aan vaardigheidsonderbenutting. Verder bleken vooral hooggeschoolde werknemers met een masterdiploma of doctoraat meer vaardigheidsonderbenutting te ervaren. De turbulentie van het loopbaanpad bleek minder gerelateerd met vaardigheidsonderbenutting dan met overkwalificatie. Tot slot stelden we vast dat overkwalificatie – weinig verrassend – vaak gepaard gaat met onderbenutting van vaardigheden.

5.4. Horizontale mismatch

Tot slot zoomen we in op een laatste vorm van mismatch, namelijk horizontale mismatch. Deze mismatchvorm duidt op de mate waarin werkenden een specifieke studierichting gevolgd hebben die past bij de job die ze momenteel uitvoeren (cf. Robst, 2007; Nordin, Person & Rooth, 2010). Een toenemend aantal werkgevers op de Vlaamse arbeidsmarkt ondervindt moeilijkheden om vacatures ingevuld te krijgen. De verantwoordelijkheid voor de toegenomen krapte wordt deels gelegd bij de mismatch tussen de studierichtingen die onderwijs aflevert en deze gevraagd door werkgevers. Door de kennis rond de horizontale mismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt uit te breiden, kan beleidsmatig beter zicht verkregen worden op de grootte van deze problematiek en kan in meer detail worden vastgesteld welke studierichtingen het beste afgestemd zijn op de realiteit van de Vlaamse arbeidsmarkt.

In PIAAC worden 9 brede opleidingsrichtingen onderscheiden: (1) algemene opleidingen, (2) lerarenopleiding en pedagogie, (3) letteren, wijsbegeerte, talen en kunst, (4) sociale wetenschappen, handel en rechten, (5) wetenschappen, wiskunde en informatica, (6) techniek, productie en bouw, (7) landbouw en dierengeneeskunde, (8) gezondheid en welzijn, en (9) dienstverlening. Daarnaast bevat

PIAAC ook informatie over het uitgevoerde beroep van elke werkende respondent, gecodeerd volgens ISCO-08 (International Standard Classification of Occupations 2008). Per opleidingsrichting kan vervolgens bepaald worden welke beroepen hierbij passen of niet³. Wolbers (2003) maakte dergelijke koppeling tussen de opleidingsrichtingen en de ISCO-classificatie. Op die manier kunnen we een objectieve indicator van horizontale mismatch berekenen voor Vlaanderen en een selectie van Europese landen. Tabel 31 duidt aan welke beroepen zo als passend beschouwd worden per opleidingsrichting.

Tabel 31 Passende beroepen per opleidingsrichting

Opleidingsrichting	Passende beroepen (ISCO-08, 3 cijfers)
Lerarenopleiding en pedagogie	231-235; 315; 342-343; 516
Letteren, wijsbegeerte, talen en kunst	216; 231-233; 243; 262-265; 341-343; 522-524
Sociale wetenschappen, handel en rechten	111-112; 121-122; 131-134; 141-143; 226; 231-233; 241-243; 261-265; 312; 325; 331-335; 341; 343; 411-413; 421-422; 431-432; 441; 522-523; 611-613; 621-622
Wetenschappen, wiskunde en informatica	211-213; 221; 225-226; 231-233; 251-252; 311; 313-314; 321; 343; 351-352
Techniek, productie en bouw	214-216; 226; 251-252; 311-313; 315; 321; 325; 335; 343; 351-352; 711-713; 721-723; 731-732; 741-742; 751-754; 811-818; 821; 831-835
Landbouw en dierengeneeskunde	213; 221; 223-226; 314; 321; 324-325; 516; 611-613; 621-622; 754; 834; 921
Gezondheid en welzijn	134; 213; 221-226; 234; 263-264; 314; 321-322; 324-325; 341; 516; 531-532; 911-912; 941
Dienstverlening	325; 334-335; 341; 343; 411-413; 421-422; 431-432; 441; 511-516; 522-524; 531-532; 541; 831-835; 911-912; 941

Bron: Cincinnato en De Meyer (2013) op basis van Wolbers (2003)

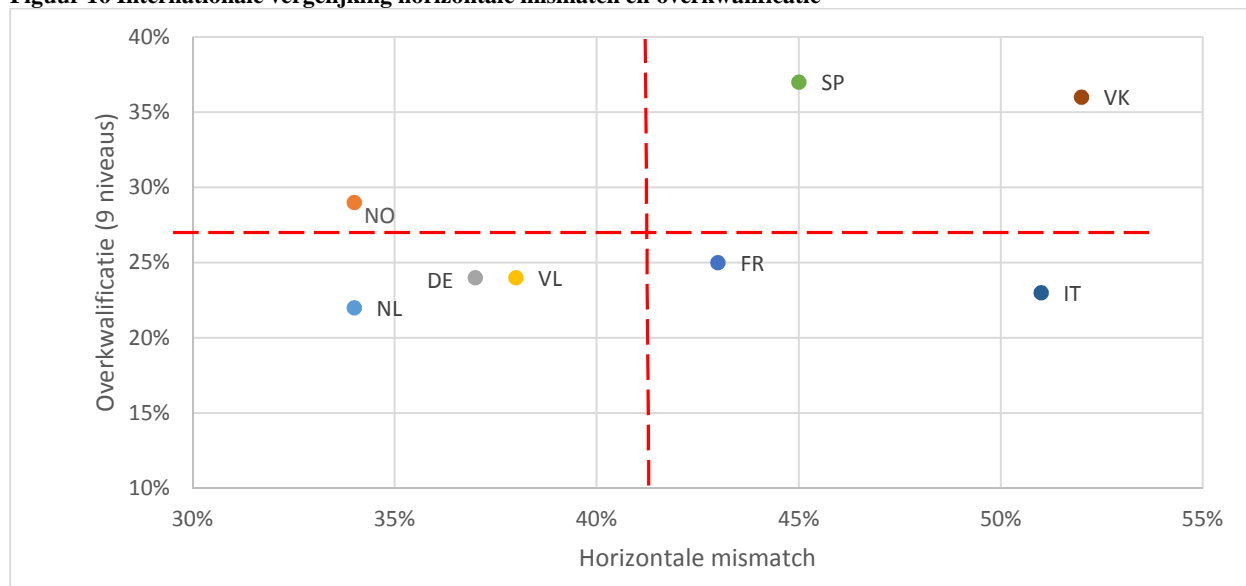
In figuur 16 wordt de horizontale mismatch afgezet tegenover overkwalificatie (9 niveaus) voor een aantal Europese landen en Vlaanderen. De rode stippellijnen op de figuur tonen telkens de gemiddelde score aan voor alle opgenomen landen op elke mismatchvorm. Op die manier kunnen de opgenomen landen ingedeeld worden in vier kwadranten. Figuur 16 toont aan dat Vlaanderen samen met Denemarken en Nederland behoort tot de landen met een mismatch (zowel horizontale mismatch als overkwalificatie) die lager ligt dan het internationaal gemiddelde. Toch bedraagt de horizontale mismatch in Vlaanderen 38% wat betekent dat bijna 4 op de 10 PIAAC-respondenten werkzaam zijn in een beroep dat niet aansluit bij hun gevolgde opleidingsrichting. Spanje en het Verenigd Koninkrijk situeren zich in het andere uiterste van het spectrum en hebben een hogere mismatch op beide vlakken dan het internationaal gemiddelde. Frankrijk en Italië kennen een hogere horizontale mismatch en een lagere overkwalificatie dan het internationaal gemiddelde. In Noorwegen is deze situatie omgekeerd.

Vervolgens kunnen we via PIAAC ook bestuderen hoe horizontale mismatch en overkwalificatie zich verhouden per opleidingsrichting. Dit wordt weergegeven in figuur 17. We stellen vast dat twee studierichtingen overeenstemmen met een relatief hoge horizontale mismatch en overkwalificatie:

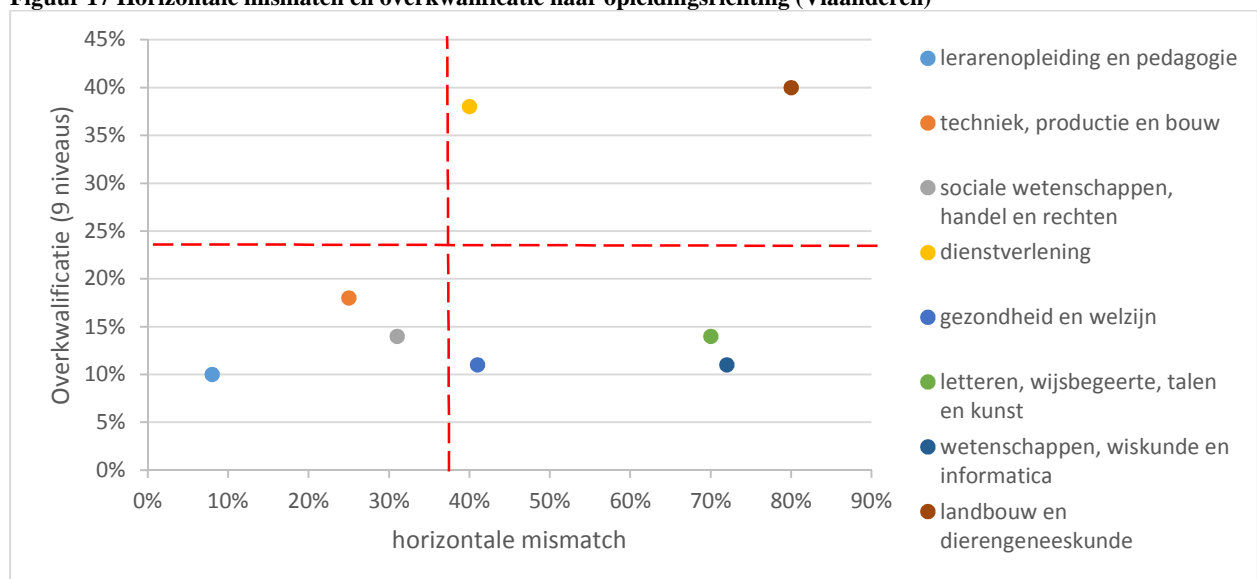
³ Hierbij sluiten we de opleidingsrichting "algemene opleidingen" uit, gezien de veelheid aan beroepen die als passend beschouwd kunnen worden bij deze richting. De berekening van de horizontale mismatch is daarom op basis van de koppeling van 8 opleidingsrichtingen met de ISCO-08 beroepcodes, zoals weergegeven in tabel 5.9.

‘landbouw en dierengeneeskunde’, en ‘dienstverlening’. Vooral de hoge horizontale mismatch in de afstudeerrichting landbouw en dierengeneeskunde springt in het oog: 80% van de respondenten die deze richting gevolgd hebben, werken momenteel in een beroep dat hier niet bij past. Ook afstudeerrichtingen als ‘letteren, wijsbegeerte, talen en kunst’ en ‘wetenschappen, wiskunde en informatica’ kennen een relatief hoge opleidingsmismatch (respectievelijk 70% en 72%). Richtingen die beter matchen met de latere beroepskeuze zijn ‘lerarenopleiding en pedagogie’ (horizontale mismatch = 8%), ‘techniek, productie en bouw’ (horizontale mismatch = 25%) en ‘sociale wetenschappen, handel en rechten’ (horizontale mismatch = 31%); zij bevinden zich in het linkse kwadrant van figuur 17.

Figuur 16 Internationale vergelijking horizontale mismatch en overkwalificatie



Figuur 17 Horizontale mismatch en overkwalificatie naar opleidingsrichting (Vlaanderen)



5.5. Relatie met objectief en subjectief loopbaansucces

Vervolgens bestuderen we in dit hoofdstuk de relatie tussen overkwalificatie, vaardigheidsonderbenutting en horizontale mismatch enerzijds en loopbaansucces anderzijds. Loopbaansucces wordt vaak opgedeeld in een objectieve en subjectieve component. Objectief loopbaansucces wordt vaak uitgedrukt in termen van loon, terwijl voor subjectief loopbaansucces meestal loopbaan- of jobtevredenheid als indicator genomen wordt. In PIAAC zijn loongegevens voorhanden en een maatstaf voor jobtevredenheid. Jobtevredenheid is een belangrijk aspect van jobbeleving. De invloed ervan werd al veelvuldig onderzocht. Uit onderzoek blijkt onder andere dat wanneer werknemers tevreden zijn met hun job, dit een positieve invloed heeft op hun prestaties, zowel op hun presteren in de job zelf als op hun presteren in de organisatie in het algemeen (Edwards et al., 2008). Tevreden werknemers voelen zich ook meer gemotiveerd (Moynihan & Pandey, 2007), denken er minder vaak aan de organisatie te verlaten en zetten ook minder vaak effectief die stap (Tett & Meyer, 1993). Jobtevredenheid is bovendien ook voor werknemers zelf relevant. Het is voor individuen niet enkel leuker om een job te hebben waar ze tevreden over zijn, jobtevredenheid blijkt ook belangrijk voor een goede gezondheid. Zo zou een continu laag niveau van jobtevredenheid onder andere gepaard gaan met een verhoogde kans op burnout (Bilge, 2006).

5.5.1. Impact van overkwalificatie op loon en jobtevredenheid

We bekijken in de eerste plaats de invloed van overkwalificatie op loon. Hiertoe voerden we regressies uit met het natuurlijk logaritme van het uurloon als afhankelijke variabele. We namen het natuurlijk logaritme van de loonvariabele omdat deze transformatie goed corrigeert voor het niet-normaal verdeelde karakter van een loonvariabele.

Tabel 32 geeft de resultaten weer van de uitgevoerde regressies (meer specifiek: de gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten). Model 1a geeft de invloed van de opgenomen controlevariabelen weer. Deze liggen in lijn van de verwachtingen en voorgaand onderzoek: vrouwen en deeltijds werkenden verdienen gemiddeld een lager uurloon, terwijl het uurloon toeneemt met leeftijd en opleidingsniveau. In model 1b werd de score op de basiscompetenties toegevoegd. We zien dat enkel gecijferdheid een positieve invloed heeft op loon; een hogere score op de andere basiscompetenties lijkt niet beloond te worden in organisaties.

Modellen 2a en 2b geven de impact weer van overkwalificatie volgens de eerste berekeningswijze (op basis van 3 opleidingsniveaus). Wanneer we niet controleren voor de basiscompetenties, dan blijken overgekwalificeerde werknemers een significant lager loon te verdienen dan werknemers met hetzelfde opleidingsniveau, geslacht, leeftijd en werktijdsregime. De impact van

overkwalificatie daalt licht als extra gecontroleerd wordt voor de basiscompetenties. Dit betekent dat het lagere loon van wie overgekwalificeerd is deels, maar wel slechts in beperkte mate, verklaard kan worden door lagere basiscompetenties van wie overgekwalificeerd is. We zien hetzelfde beeld als we kijken naar overkwalificatie volgens de 2^{de} berekening (nl. op basis van de 9 ISCED-niveaus; zie modellen 3a en 3b).

Tabel 32 Impact van overkwalificatie op (natuurlijk logaritme van) loon (gestandaardiseerde coëfficiënten)

	Basismodellen		Overkwalificatie 1		Overkwalificatie 2	
	Model 1a	Model 1b	Model 2a	Model 2b	Model 3a	Model 3b
Vrouw	-,23**	-,21**	-,22**	-,21**	-,22**	-,21**
Leeftijd	,29**	,36**	,28**	,35**	,28**	,34**
Opleiding	,42**	,30**	,40**	,30**	,40**	,30**
Deeltijd	-,33**	-,31**	-,33**	-,31**	-,33**	-,30**
Geletterdheid		,02	-	,00	-	,01
Gecijferdheid		,11**	-	,11**	-	,10*
Probleemoplossen		,06	-	,05	-	,06
Overkwalificatie 1			-,16**	-,13**	-	
Overkwalificatie 2					-,15**	-,13**
R ²	43%	44%	45%	46%	45%	46%

** p<.01; * p<.05; + p<.10

Vervolgens bekijken we de relatie tussen overkwalificatie en jobtevredenheid. Jobtevredenheid werd gemeten door aan de respondenten te vragen om aan te geven hoe tevreden ze waren met hun huidige job op een schaal van 1 (helemaal niet tevreden) tot 5 (heel tevreden). We voerden vervolgens regressies uit met deze variabele als afhankelijke variabele en dezelfde verklarende variabelen als bij loon. De resultaten zijn terug te vinden in tabel 33.

Tabel 33 Impact van overkwalificatie op jobtevredenheid (gestandaardiseerde coëfficiënten)

	Basismodellen		Overkwalificatie 1		Overkwalificatie 2	
	Model 1a	Model 1b	Model 2a	Model 2b	Model 3a	Model 3b
Vrouw	,01	,01	,01	,01	,01	,01
Leeftijd	,02	,03	,02	,02	,02	,02
Opleiding	,03	,00	,02	,01	,02	,01
Deeltijd	-,02	-,02	-,02	-,01	-,02	-,01
Geletterdheid		,00		-,01		-,01
Gecijferdheid		,01		,01		,00
Probleemoplossen		,03		,02		,02
Overkwalificatie 1			-,06**	-,06**		
Overkwalificatie 2					-,09**	-,08**
R ²	0%	0%	1%	1%	1%	1%

** p<.01; * p<.05; + p<.10

We merken in de eerste plaats op dat alle modellen een extreem lage verklaarde variantie hebben. Met de opgenomen variabelen kunnen we dus quasi geen verschillen in jobtevredenheid verklaren. Het beheersen van de verschillende basiscompetenties blijkt dus niet van invloed op hoe tevreden men is over de huidige job. De enige variabele die variantie in jobtevredenheid verklaart (over de verschillende modellen heen), is overkwalificatie. Meer concreet zien we dat werknemers die overgekwalificeerd zijn voor hun job significant minder tevreden zijn met hun job dan wie een job op niveau heeft. Dit geldt

voor beide berekeningen van overkwalificatie.

5.5.2. Impact overkwalificatie met/zonder inhoudelijke aansluiting op loon en jobtevredenheid

In recent onderzoek wordt niet enkel gekeken naar de impact van overkwalificatie op loon- en jobtevredenheid, maar wordt ook rekening gehouden met het feit of de job waarin men werkzaam is inhoudelijk aansluit of niet bij het gevolgde studiedomein (bv. Verhaest, Van Trier & Sellami, 2011). De veronderstelling die onderzoekers maken is dat overkwalificatie zonder inhoudelijke aansluiting problematischer is dan overkwalificatie met inhoudelijke aansluiting. PIAAC biedt de mogelijkheid om deze assumptie te analyseren, doordat deze dataset zowel informatie biedt over overkwalificatie als over horizontale mismatch (zie hoger). Op die manier kunnen we 4 verschillende types van aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt onderscheiden: (1) niet overgekwalficeerd en met inhoudelijke aansluiting (m.a.w. een ‘goede’ match); (2) niet overgekwalficeerd maar zonder inhoudelijke aansluiting; (3) overgekwalficeerd maar met inhoudelijke aansluiting; en (4) overgekwalficeerd en zonder inhoudelijke aansluiting. Tabel 34 toont aan welk percentage van de in totaal 2913 werkende respondenten behoren tot welke categorie van aansluiting. We kunnen afleiden dat de helft van de respondenten een goeie match heeft. Daarnaast is iets meer dan één op vier respondenten (28%) niet overgekwalficeerd, maar wel zonder een inhoudelijke aansluiting. Een kleiner aandeel respondenten is overgekwalficeerd met inhoudelijke aansluiting (12%) of zonder inhoudelijke aansluiting (10%).

Tabel 34 Aandeel verschillende types van aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt

	(N=2913)
Niet overgekwalficeerd, inhoudelijke aansluiting (‘goede match’)	50,4%
Niet overgekwalficeerd, geen inhoudelijke aansluiting	27,6%
Overgekwalficeerd met inhoudelijke aansluiting	11,5%
Overgekwalficeerd zonder inhoudelijke aansluiting	10,4%

Tabel 35 geeft de resultaten weer van de regressies van de verschillende types van aansluitingsvormen op loon en jobtevredenheid. Als referentiecategorie nemen we de personen die als een goede match kunnen worden beschouwd (geen overkwalificatie en geen horizontale mismatch). Allereerst constateren we dat een job onder je opleidingsniveau hebben, leidt tot een lager loon en een lagere jobtevredenheid in vergelijking met het hebben van een job op het juiste niveau. Ten tweede stellen we vast dat het voor de respondenten die werken in een job op niveau niet uitmaakt of die job inhoudelijk aansluit of niet; voor diegenen die niet adequaat geschoold zijn daarentegen is de inhoudelijke aansluiting wel van tel. Overkwalificatie zonder inhoudelijke aansluiting leidt tot een significant lager loon dan overkwalificatie met inhoudelijke aansluiting. Qua jobtevredenheid vinden we echter geen significant verschil terug tussen overkwalificatie met of zonder inhoudelijke aansluiting.

Tabel 35 Impact van aansluitingsvorm onderwijs-arbeidsmarkt op (natuurlijk logaritme van) loon en jobtevredenheid (gestandaardiseerde coëfficiënten)

	loon	jobtevredenheid
Vrouw	-0,21**	0,02
Leeftijd	0,35**	0,02
Opleiding	0,30**	0,00
Deeltijd	-0,30**	0,00
Geletterdheid	0,01	0,00
Gecijferdheid	0,11*	0,00
Probleemoplossen	0,03	0,03
(Referentie: goede match)		
Niet overgekwalificeerd, geen inhoudelijke aansluiting	0,02	0,00
Overgekwalificeerd met inhoudelijke aansluiting	-0,07**	-0,05*
Overgekwalificeerd zonder inhoudelijke aansluiting	-0,12**	-0,06*
R ²	45%	2%

** p<.01; * p<.05; + p<.10

5.5.3. Impact van vaardigheidsonderbenutting op loon en jobtevredenheid

Vervolgens bestuderen we ook de invloed van vaardigheidsonderbenutting op loon en jobtevredenheid. We kijken opnieuw eerst naar de impact op loon. De resultaten van de betreffende regressies zijn terug te vinden in tabel 36.

Wanneer we niet controleren voor het niveau van de basiscompetenties (model 2a) dan zien we dat onderbenutting op elk van de drie vlakken geen significante invloed heeft op loon. In de regressie waarbij de basiscompetenties wel worden opgenomen (model 2b), zien we ook een significante negatieve invloed van onderbenutting op vlak van geletterdheid en probleem oplossend vermogen. Ook van de beheersing probleemoplossend vermogen gaat een significante impact uit: wie hoger scoort op probleemoplossend vermogen verdient meer (ceteris paribus), maar als men de (beheerste) competentie probleemoplossend vermogen niet kan gebruiken in de job, wordt dit negatief gecompenseerd.

Tabel 36 Impact van vaardigheidsonderbenutting op (natuurlijk logaritme van) loon (gestandaardiseerde coëfficiënten)

	Basismodellen		Vaardigheidsonderbenutting	
	Model 1a	Model 1b	Model 2a	Model 2b
Vrouw	-,23**	-,21**	-,23**	-,21**
Leeftijd	,29**	,36**	,32**	,35**
Opleiding	,42**	,30**	,39**	,29**
Deeltijd	-,33**	-,31**	-,32**	-,31**
Geletterdheid		,02		,04
Gecijferdheid		,11**		,11**
Probleemoplossen		,06		,07+
Onderbenutting geletterdheid			-,03	-,05**
Onderbenutting gecijferdheid			,02	-,01
Onderbenutting probleemoplossen			-,02	-,04+
R ²	43%	44%	43%	45%

** p<.01; * p<.05; + p<.10

Daarnaast bekijken we de impact van vaardigheidsonderbenutting op jobtevredenheid (tabel 37). De basismodellen met enkel controlevariabelen en de beheerste basiscompetenties verklaren geen variantie. Geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, deeltijds versus voltijds werk hebben geen impact op hoe tevreden men is met de huidige job, evenmin als de mate waarin men scoort op geletterdheid, gecijferdheid of probleemoplossend vermogen.

Tabel 37 Impact van vaardigheidsonderbenutting op jobtevredenheid (gestandaardiseerde coëfficiënten)

	Basismodellen		Vaardigheidsonderbenutting	
	Model 1a	Model 1b	Model 2a	Model 2b
Vrouw	,01	,01	,01	,02
Leeftijd	,02	,03	,01	,02
Opleiding	,03	,00	,02	,00
Deeltijd	-,02	-,02	-,02	-,02
Geletterdheid		,00		,01
Gecijferdheid		,01		,02
Probleemoplossen		,03		,03
Onderbenutting geletterdheid			-,04	-,05 ⁺
Onderbenutting gecijferdheid			-,01	-,02
Onderbenutting probleemoplossen			-,03	-,04
R ²	0%	0%	2%	2%

** p<.01; * p<.05; + p<.10

Ook van onderbenutting blijkt weinig invloed uit te gaan. Wanneer niet gecontroleerd wordt voor de beheersing van de basiscompetenties vinden we geen effect voor onderbenutting op vlak van geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen: wie op dat vlak de beheerste competenties niet kan gebruiken, is niet meer of minder tevreden met de job.

Wanneer we controleren voor de basiscompetenties zelf, vinden we een marginaal effect van geletterdheid. In dit geval blijkt dat respondenten die meer onderbenutting ervaren op vlak van geletterdheid minder tevreden zijn met hun huidige job.

5.6. Algemene conclusie

In dit hoofdstuk bestudeerden we het voorkomen van overkwalificatie, vaardigheidsonderbenutting en horizontale mismatch onder de Vlaamse werknemers. Overkwalificatie slaat op het hebben van een diploma dat hoger is dan nodig is voor de job (hier specifiek: om vandaag voor de job te worden aangeworven); terwijl vaardigheidsonderbenutting de match betreft tussen de beheerste competenties (hier specifiek: geletterdheid, gecijferdheid en probleem oplossend vermogen in een technologierijke omgeving) en de competenties die in de job gebruikt moeten worden. Horizontale mismatch verwijst naar de mate waarin werkenden een specifieke studierichting gevolgd hebben die past bij de job die ze momenteel uitvoeren.

We stelden vast dat ongeveer 25% van de werkende Vlamingen werkt in een job waarvoor vandaag een lager diploma nodig zou zijn om aangeworven te worden dan het behaalde diploma.

Daarnaast werkt 38% van de Vlaamse respondenten in een job die niet aansluit bij de gevolgde studierichting. Vaardigheidsonderbenutting komt minder frequent voor: afhankelijk van het type onderbenutting wordt zo'n 6 tot 8% van de Vlaamse werkenden hiermee geconfronteerd.

Vooraf jongeren tussen de 16 en de 24 jaar lopen een hoog risico op overkwalificatie en vaardigheidsonderbenutting. Werkgevers lijken dus noch de opleiding, noch de beheerste competenties van deze jongeren ten volle te benutten. Mogelijk kiezen werkgevers ervoor om jongeren eerst via een proefperiode in een "lagere" functie uit te testen om zo een beter zicht te krijgen op hun potentieel. Ook wie een turbulent loopbaanpad achter de rug heeft, loopt een hoger risico op overkwalificatie; hoewel de kans op vaardigheidsonderbenutting bij hen wel beperkt blijft.

Een belangrijke vraag is in welke mate overkwalificatie het resultaat is van een "normale" dan wel van een eerder "verstoorde" marktwerking. De resultaten van onze analyses wezen uit dat beide lijken te spelen. Zo vonden we dat werkenden die overgekwalificeerd zijn, gemiddeld lager scoren op de basiscompetenties geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen. Dit wijst erop dat mensen die deze basiscompetenties minder beheersen meer risico lopen op overkwalificatie – wat het gevolg van een "normale" marktwerking zou betekenen. Toch is dit niet het enige dat speelt. Wie overgekwalificeerd is, blijkt immers ook significant vaker in jobs terecht te komen waar deze basisvaardigheden amper gebruikt moeten worden. Dit suggereert dat wie overgekwalificeerd is vaak ook niet de kans krijgt om de beheerste competenties optimaal in te zetten.

Overkwalificatie en vaardigheidsonderbenutting blijven bovendien niet zonder gevolgen. Beide vormen van mismatch blijken gepaard te gaan met een lager loon en – met uitzondering van onderbenutting op het vlak van gecijferdheid en probleemoplossend vermogen – met een lagere jobtevredenheid. Deze bevindingen liggen in lijn van eerder onderzoek, waar men eveneens vaststelde dat verschillende vormen van ondertewerkstelling de kansen op objectief en subjectief loopbaansucces verkleinen. Verder onderzoek is nodig om na te gaan in welke mate deze nadelige effecten ook voortduren over de tijd.

5.7. Referenties

Baert, S., Cockx, B. & Verhaest, D. (2012). Overeducation at the start of the career - stepping stone or trap? Working Paper. Gent, Belgium: Universiteit Gent.

Bilge, F. (2006). Examining the burnout of academics in relation to job satisfaction and other factors. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 34, 9, 1151-1160.

CEDEFOP (2010). The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implications.

Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Curtis, H. (2012). Measuring and predicting overqualification from 1972-2010: a secondary analysis of the pooled general social survey. Sullivan University.
- Dekker, R. et al. (2002). The effects of training and overeducation on career mobility in a segmented labour market. *International Journal of Manpower*, Vol. 23, No 2, p. 106-125.
- Edwards, B., Bell, S., Arthur, W., Decuir, A. (2008). Relationships between Facets of Job Satisfaction and Task and Contextual Performance. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 441-465.
- Mavromaras, K., McGuinness, S., O'Leary, N., Sloane, P. & Fok, Y. (2010). The problem of overskilling in Australia and Britain. *Manchester School*, 78, 219-241.
- McGoldrick, K.M.; Robst, J. (1996). Gender differences in overeducation: a test of the theory of differential overqualification. *American Economic Review*, No 86, p. 280-284.
- Moynihan, D., Pandey, S. (2007). Finding Workable Levers Over Work Motivation: Comparing Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment. *Administration & Society*, 39(7), 803-832.
- Tett, R., Meyer, J. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Verbruggen, M., van Emmerik, H., Van Gils, A., De Grip, A. & Meng, C. (2013). Does early-career underemployment impact future career success? A career path dependency perspective. Paper presented at the Academy of Management 2013 Annual Meeting, August 9 - 13, in Lake Buena Vista (Orlando, USA).
- Verhaest, D. and Omey, E. (2006). The Impact of Over education and its Measurement. *Social Indicators Research*, 77(3), 419-448.
- Verhaest, D. & Omey, E. (2009). Objective over-education and worker well-being: A shadow price approach. *Journal of Economic Psychology*, 30, 469-481.

Algemene bedenkingen bij PIAAC voor het bestuderen van verticale en horizontale mismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt.

- Via PIAAC kan een overzicht verkregen worden van het voorkomen van overkwalificatie, vaardigheidsonderbenutting en horizontale mismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt. Bovendien kunnen opsplitsingen worden gemaakt naar loopbaan- en achtergrondkenmerken van de respondenten.
- Door het koppelen van overkwalificatie aan vaardigheidsonderbenutting wordt meer zicht gekregen op de redenen waarom iemand in een job terecht komt waarvoor hij/zij overgekwalificeerd is. De analyses suggereerden meer bepaald dat dit deels te verklaren is door een 'normale marktwerking' (overgekwalificeerden zijn werknemers met lagere competenties) en deels door een 'verstoorde marktwerking' (overkwalificatie gaat samen met een verlies aan competenties)?
- In hoofdstuk 4 konden we horizontale mismatch niet berekenen voor recent afgestudeerden, wegens te weinig respondenten per opleidingsrichting. Het is echter wel mogelijk om in PIAAC horizontale mismatch te berekenen voor de ganse groep werkenden, de Vlaamse score internationaal te vergelijken en op te delen per opleidingsrichting.
- De relatie van overkwalificatie (met of zonder inhoudelijke aansluiting) en vaardigheidsonbenutting enerzijds en loon en jobtevredenheid anderzijds kan worden nagegaan.
- Vaardigheidsonderbenutting kan op een directe manier worden gemeten via een statistische methode in plaats van een perceptiemeting.
- Wegens het cross-sectioneel karakter van PIAAC kunnen langetermijngevolgen van overkwalificatie en vaardigheidsonderbenutting niet onderzocht worden en kunnen causale verbanden niet worden vastgesteld.
- De SPSS IDB-analyzer ontwikkeld door OECD maakt het relatief eenvoudig om de analyses uit te voeren, maar omdat alle regressies gewogen worden zijn de analyses uitgevoerd in dit hoofdstuk vrij tijdsintensief.

HOOFDSTUK 6. Conclusies

De bedoeling van deze studieopdracht was om de dataset verzameld via het PIAAC-programma (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) te verkennen met het oog op relevante arbeidsmarktinformatie. Wij zijn bij deze verkenning vertrokken van het Vlaamse Loopbaanakkoord (afgesloten in februari 2012). Voor zeven van de strategische actielijnen die dit Loopbaanakkoord naar voor schuift, hebben we onderzocht welke informatie uit de PIAAC-dataset gebruikt kan worden om de strategische actielijnen te onderbouwen en/of te evalueren en op te volgen. In deze conclusie gaan we dieper in op enkele implicaties van onze bevindingen en over de bruikbaarheid van PIAAC als informatiebron voor de beleidsagenda van de Vlaamse overheid.

6.1. Lessen voor de Vlaamse arbeidsmarkt

6.1.1 Mismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt, ook op vlak van competenties

Het aantal knelpuntvacatures is tijdens de crisisperiode op een ongewoon hoog niveau gebleven. De tekorten op de arbeidsmarkt blijken deels aan te houden, ongeacht de stand van de conjunctuur (Herremans et al., 2011). Dit is deels te wijten aan een kwalitatieve mismatch, waarbij de kenmerken van degenen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt niet (volledig) stroken met de kenmerken die werkgevers zoeken voor vacante posities.

Uit eerder onderzoek blijkt dat België en Vlaanderen gekenmerkt worden door een in internationaal perspectief relatief hoge opleidingsmismatch. De opleidingsmismatch is hoog wanneer het opleidingsniveau van het arbeidsaanbod minder goed is afgestemd op het gevraagde opleidingsniveau (European Commission, 2012 en 2013; Herremans & Braes, 2014; Zimmer, 2012). Dit werd bevestigd in deze studie op basis van de PIAAC-dataset.

De PIAAC-dataset laat toe om de graad van mismatch op een meer fijnmazige wijze te meten. Zo laten de data toe om de graad van mismatch te bepalen in de drie basiscompetenties die in PIAAC centraal staan: geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen. Ook in deze drie basiscompetenties stellen we een relatief grote mismatch vast. Dit betekent dat het competentieniveau op geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen van de Vlaamse werkenden sterk verschilt en met name duidelijk hoger is dan dat van de Vlaamse werklozen. Vooral de mismatch in geletterdheid en gecijferdheid vraagt aandacht. De Vlaamse scores behoren immers tot de hoogste in Europa. Deze hoge mismatchscores zijn evenwel grotendeels toe te schrijven aan de hoge niveaus van geletterd- en gecijferdheid bij de Vlaamse werkenden.

De PIAAC-studie is van groot belang omdat ze toelaat algemene indicaties van opleidingsmismatch te specificeren in competentiegerelateerde indicatoren. Dit kan tot belangrijke inzichten leiden op een arbeidsmarkt die overheerst wordt door diplomadenken en credentialisme. Een relatief hoge opleidingsmismatch kan immers te wijten zijn aan diploma-inflatie en een overmatige focus op 'credentials' in werving en selectie (waardoor zelfs bij gelijke competentieniveaus de kansen uiteindelijk vooral bepaald worden door de aard en het niveau van het diploma); maar ook aan reële competentieverschillen tussen degenen die mede als gevolg daarvan relatief makkelijk hun weg vinden naar de arbeidsmarkt en degenen die precies door relatief competentie-achterstand een hoog werkloosheidsrisico hebben. Het relatieve gewicht van diploma versus competentieniveau is mede bepalend voor de beleidsfocus, die hetzij meer gericht moet zijn op diplomagerichte scholing en sensibilisering van de vraagzijde (doorprikken van diplomafetisjisme), hetzij meer klemtoon moet leggen op competentieverwerving via opleiding en werkervaringstrajecten.

De PIAAC-resultaten suggereren dat beide factoren van belang zijn op de Vlaamse arbeidsmarkt. Deels is de vastgestelde competentiemismatch een bevestiging van de opleidingsmismatch. Aangezien een hoger opleidingsniveau gepaard gaat met gemiddeld hogere scores op de drie basiscompetenties, is het logisch dat een opleidingsmismatch zich doorvertaalt in een competentiemismatch. Tevens leren de resultaten dat er geen één-op-één relatie is tussen opleidings- en competentieniveau. Het in kaart brengen van de competentiemismatch vormt precies daarom een waardevolle aanvulling. We stelden immers vast dat in Vlaanderen de competentiemismatch vooral bij midden- en hooggeschoolden hoog is. Precies onder de midden- en hooggeschoolden is er met andere woorden een groot verschil in basiscompetenties tussen werklozen en werkenden. Dit vormt een belangrijke nuance op de vaststelling van Cincinnato en De Meyer (2013) dat de kans op werk in Vlaanderen veeleer door diploma dan door basiscompetenties bepaald wordt. Binnen opleidingsniveaus zijn verschillen in competenties wel degelijk van tel voor de kans op werk.

Toch moeten we hier nog een slag(je) om de arm houden. De PIAAC-dataset biedt immers een cross-sectioneel beeld dat geen uitsluitsel biedt over, bijvoorbeeld, de relatie tussen werkloosheid en werk enerzijds, het competentieniveau anderzijds. We kunnen met deze data niet achterhalen of hier sprake is van een selectie-effect, waarbij personen met lagere beheersing van de basiscompetenties veel sneller in de werkloosheid terechtkomen; dan wel om een inactiviteitsval, waarbij het precies de beperkte activiteit tijdens de werkloosheidsperiodes is die leidt tot of bijdraagt aan een relatieve achterstand in deze competenties. Het volstaat hier te wijzen op de bevindingen van Mazzonna en

Peracchi (2012) die de relatie onderzochten (op basis van SHARE) tussen leeftijd en cognitieve capaciteiten, en niet alleen een aanzienlijk verschil vaststelden (op dezelfde leeftijden) tussen nog beroepsactieven en vervroegd gepensioneerden, maar ook dat het verlies aan cognitieve capaciteiten versnelt na de beëindiging van het beroepsactieve leven. Het is best mogelijk dat deze terugval in cognitieve capaciteiten en daarop gebaseerde competenties minder spectaculair is bij inactiviteit of werkloosheid in jongere leeftijdsklassen, maar de studie wijst alvast op het belang van integratie in de arbeidsmarkt voor het op peil houden van de competenties.

Deze problemen bij het bepalen van de oorzaken van competentiemismatch ondermijnen tevens de mogelijkheden om tot heldere beleidsconclusies te komen. De vaststelling dat er naast en bovenop de opleidingsmismatch nog een belangrijke competentiemismatch is, heeft vanzelfsprekend op zich al een grote beleidswaarde. De vaststelling dat de competentiemismatch ook speelt binnen opleidingsniveaus wijst mogelijk op het grote belang van competentiebehoud en –versterking, met name in periodes van inactiviteit en werkloosheid. De vaststelling dat competentiemismatch tevens samenhangt met en een doorslag is van de opleidingsmismatch, sterkt dan weer het vermoeden dat met het snel toenemend scholingsniveau van de beroepsbevolking de risico's van scholingsachterstand alleen maar toenemen. Precies de toename van het aandeel hooggeschoolden leidt tot een relatieve verslechtering van de kansen van kortgeschoolden. Niet alleen omdat het belangrijker wordt om een diploma te behalen naarmate meer anderen dat al hebben. Maar ook omdat de kenmerken van kortgeschoolden wellicht veranderen in deze transitie. Toen onze samenleving nog veel kortgeschoolden telde, zat er in die groep wellicht veel verborgen talent (lage scholing, maar veel potentieel tot ontwikkeling van de basiscompetenties) dat bovendien behoorlijke kansen had om het alsnog te maken op de arbeidsmarkt. Maar eens een grote meerderheid degelijk geschoold is, groeit de kans dat kortgeschoolden echt over minder capaciteiten beschikken. De kansen van kortgeschoolden worden hierdoor in toenemende mate aangetast, en dit ondanks de erg goed bedoelde en broodnodige aandacht voor elders verworven competenties.

Maar om gerichte arbeidsmarktinterventies te kunnen voorstellen, is meer nodig dan een op cross-sectionele data gebaseerd vermoeden. Om dat te kunnen doen, moeten we de oorzaken van de competentiemismatch goed begrijpen. Een mogelijke verklaring is bijvoorbeeld dat werklozen net door een lager niveau van basiscompetenties niet in staat zijn om vacante posities (onmiddellijk) uit te oefenen. Als dat inderdaad het geval is, kan het zinvol zijn om het ontwikkelen van de basiscompetenties verder te stimuleren, bijvoorbeeld via opleiding van werklozen, via werkervaringstrajecten of door

werkgevers aan te moedigen dergelijke ontwikkelingsmogelijkheden aan te bieden aan hun pas aangeworvenen werknemers. Een andere verklaring voor de competentiemismatch is evenwel dat werkgevers bij selectie de voorkeur geven aan individuen met een hoger niveau op de basiscompetenties, ook voor jobs of posities waarbij dit hogere niveau niet perse noodzakelijk is. In dat geval zijn, bijvoorbeeld, sensibiliseringsacties een meer zinvolle actie. Achterhalen welke van deze – of andere – oorzaken de competentiemismatch helpen verklaren is op basis van PIAAC niet mogelijk. De cross-sectionele aard van de data speelt hier, maar ook de suboptimale operationalisering van de competentiemismatch. De vraag naar arbeid – en dus de vraag naar basiscompetenties – kon immers slechts benaderd worden via de basiscompetenties van de huidige loontrekkenden. Hierdoor zegt deze maatstaf weinig over de reële vraag naar basiscompetenties bij werkgevers; en focust de maatstaf bovendien eerder op het verleden dan op het heden of de toekomst. Om gefundeerde beleidsimplicaties te kunnen formuleren, is een rijkere dataset nodig, die idealiter een longitudinaal karakter heeft en naast de competentiemeting ook meer oog heeft voor kenmerken van zoekgedrag, loopbanen en loopbaantransities en voor deelname aan competentiegerelateerde interventies en activeringsinitiatieven.

6.1.2 Heroriëntering naar knelpunt- en groeiberoepen lijkt mogelijk

In de veronderstelling dat de competentieachterstand niet enkel een gevolg is van de werkloosheidsperiode zelf, wijst de omvang van de vastgestelde competentiemismatch erop dat het voor een belangrijke groep van werklozen niet eenvoudig is om weer ingeschakeld te geraken in de huidige loontrekkendenjobs. De combinatie van competentieachterstand en gemiddeld lagere scholing staat een vlotte uitstroom naar de momenteel beschikbare jobs in de weg. Voor deze groep is de achterstand moeilijk weg te werken met opleidings- en werkervaringstrajecten alleen. Wellicht kunnen de kansen in dit segment slechts substantieel verhoogd worden via jobcreatie in het segment van de meer laaggekwalificeerde arbeid.

In dit rapport zijn we ook dieper ingegaan op de mogelijkheden tot heroriëntatie. Meer bepaald bestudeerden we de mogelijkheden tot (her)oriëntatie van ‘potentiële werkzoekenden’ naar knelpunt- en groeiberoepen, dus naar beroepen met een grote huidige of toekomstige arbeidsvraag. Dit deden we door het basiscompetentieprofiel van deze ‘potentiële werkzoekenden’ te vergelijken met het profiel van werknemers in deze knelpunt- en groeiberoepen. We maakten hierbij dus de assumptie dat de basiscompetenties waarover loontrekkenden in deze beroepen beschikken ook nodig zijn voor het uitoefenen van deze jobs. We hebben daarbij twee groepen van (potentiële) werkzoekenden

bestudeerd: werknemers in fragiele beroepen en kortgeschoolde werklozen. Bij de eerste groep potentiële werkzoekenden, namelijk de werknemers in fragiele beroepen, stelden we een erg gelijkaardig basiscompetentieprofiel vast als bij werknemers in groeiberoepen. Deze groep werknemers lijkt dus relatief makkelijk heroriënteerbaar. Al wijzen we erop dat dit oordeel enkel gebaseerd is op een vergelijking op de basiscompetenties, en hebben we abstractie gemaakt van bijvoorbeeld mogelijk belangrijke beroeps- en sectorspecifieke competenties.

Voor de tweede groep die we onder de loep namen, namelijk de kortgeschoolde werklozen, blijken de heroriënteringsmogelijkheden naar knelpunt- en groeiberoepen eerder beperkt: hun basiscompetenties zijn gemiddeld genomen duidelijk van een lager niveau dan deze van de huidige werknemers in deze beroepen. Wil men deze groep heroriënteren, dan lijkt bijkomende investering in de ontwikkeling van hun basiscompetenties aangewezen.

Blijft de vraag of de basiscompetenties zoals geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen in een technologierijke omgeving zinvolle competenties zijn om uitspraken op te baseren over de heroriënteringsmogelijkheden naar groei- en knelpuntberoepen. Ongetwijfeld is een bepaald niveau in deze basiscompetenties een noodzakelijke voorwaarde voor de verwerving van beroeps- of sectorspecifieke vaardigheden en competenties en bijgevolg indirect voor intrede in de bestudeerde knelpunt- en groeiberoepen. Maar om finale uitspraken te kunnen doen in verband met heroriëntatiekansen vormen deze basiscompetenties geen voldoende basis. Daartoe is aanvulling met beroeps- en sectorspecifieke competentieprofielen vereist (vereiste versus aangeboden competenties). Een kandidaat-vrachtwagenchauffeur mag dan nog gewapend zijn met alle basiscompetenties, zonder rijvaardigheid kan hij of zij eenvoudigweg niet aan de slag in deze functie. Door voor verschillende knelpunt- of groeiberoepen na te gaan welke specifieke competenties ervoor nodig zijn en in welke andere beroepen deze of gelijkaardige competenties ontwikkeld worden, kunnen de heroriënteringsopties veel accurater in kaart gebracht worden. De beroepencategorisering die wij in deze studie gebruikten, nl. de lijst van knelpuntberoepen van de VDAB en de onderverdeling in groei- en fragiele beroepen zoals opgemaakt door Goos en Salomons (2011), is in onze analyses erg nuttig gebleken en zou daarom ook in meer verfijnde analyses als basis gebruikt kunnen worden.

6.1.3 De oorzaken van overkwalificatie

We hebben in dit rapport ook veel aandacht besteed aan overkwalificatie. De PIAAC-data en met name de detailinformatie over de basiscompetenties laten ons toe om na te gaan of overkwalificatie te

wijten is aan een normale dan wel een verstoorde marktwerking. Aangezien steeds meer mensen langer studeren, maar het aantal jobs voor hooggeschoolden niet aan hetzelfde tempo toeneemt, komen heel wat hooggeschoolden in jobs terecht waarin hun diploma niet optimaal benut wordt. Dit is een situatie van overkwalificatie. Deze situatie van overkwalificatie gaat bovendien gepaard met een verdringingseffect. Heel wat hooggeschoolden komen immers terecht in jobs van lager niveau en verkleinen zo de kansen van korter geschoolden op een job op hun opleidingsniveau (Curtis, 2012).

Deze studie bevestigt dat ook in Vlaanderen overkwalificatie een aanzienlijk deel van de werkende populatie 'treft'. Zo vonden we dat ongeveer één op vier van de Vlaamse werknemers werkt in een job waarvoor vandaag een lager dan het behaalde diploma nodig zou zijn om aangeworven te worden.

Dankzij de relatie met de basiscompetenties konden we bovendien nagaan of deze overkwalificatie een gevolg is van normale dan wel van een verstoorde marktwerking. De resultaten van onze analyses wezen uit dat beide lijken te spelen. Zo vonden we dat werkenden die overgekwalificeerd zijn, gemiddeld lager scoren op de basiscompetenties geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen. Dit wijst erop dat mensen die deze basiscompetenties minder beheersen meer risico lopen op overkwalificatie. Dit indiceert dat processen van "normale" marktwerking in het spel zijn. Toch zijn verschillen in basiscompetenties hier niet de enige scherprechter. Wie overgekwalificeerd is, blijkt immers ook significant vaker in jobs terecht te komen waarin deze basiscompetenties beduidend minder aangesproken worden. Dit suggereert dat wie overgekwalificeerd is vaak niet de kans krijgt om de beheerste competenties optimaal in te zetten.

De omvang van de overkwalificatie geeft aan dat we niet alleen oog moeten hebben voor werkloosheid en zijn gevolgen, maar ook voor ondertewerkstelling en zijn effecten. De twee fenomenen zijn overigens onlosmakelijk met mekaar verbonden. Ondertewerkstelling van hogergeschoolden gaat immers hand in hand met verdringing naar de werkloosheid van lagergeschoolden. Ondertewerkstelling is een thema dat op de arbeidsmarkt van morgen overigens nog aan belang zal toenemen. Tegen de demografische evolutie in, wast de stroom studenten richting universiteiten en hogescholen immers verder aan. Sommige opleidingen kreunen onder de massificatie. Ze gaan wellicht gepaard met veel investering in wat we hier de basiscompetenties noemen en vormen alumni die (hierdoor) hun weg naar een job wel vinden op de arbeidsmarkt, maar kennen tegelijk geringe uitstroomkansen naar aansluitende beroepen en gaan aldus ook gepaard met toenemende risico's op ondertewerkstelling.

Remediëring is hier overigens erg lastig. Zo zijn er duidelijke grenzen aan anticiperende

heroriëntatie. In vele arbeidsmarktsegmenten is immers moeilijk voorspelbaar of vastgestelde tekorten er vijf à zes jaar na de start van de studies nog zullen zijn. Er kan wél nog heel wat gewerkt worden aan de inperking van de informatie-asymmetrie op de markt van het (hoger) onderwijs. Aan de ene kant staat de abituriënt die nog nooit gehoord heeft over knelpuntberoepen, laat staan weet waar de krapte zich precies situeert. Aan de andere kant een alsmaar bredere waaier opleidingen die *allemaal* maatschappelijk nut, gegarandeerde return on investment en absolute werkzekerheid prediken. Studiekeuze is pas echt vrij als ze op getrouwe en zo volledig mogelijke informatie is gebaseerd: informatie over de precieze inhoud en aanpak van de opleiding, maar ook over de werkloosheidsrisico's, de beroepsuitwegen en de kans dat men in die beroepen terechtkomt. De kans op tewerkstelling in qua niveau of inhoud min of meer aansluitende beroepen ligt, zeker met de toenemende massificatie van het hoger onderwijs, voor sommige opleidingen laag. Dit leidt vaak tot overscholing en ondertewerkstelling. Jongeren mogen zeker aangezet worden om niet alleen na te denken over *de juiste bank* in de studieloopbaan, maar ook stil te staan bij de vraag of die dan leidt tot *de juiste stoel* in de veel langere beroepsloopbaan. Ook (al dan niet sturende) oriëntatie- of toelatingsproeven zijn hier van belang. Dit type proeven werkt immers niet alleen *ontmoedigend* voor degenen die het niveau met grote waarschijnlijkheid niet zullen aankunnen, maar ook *aanmoedigend* voor degenen die de bagage wél hebben maar onder druk van familie en netwerk, faalangst of risicomijdend gedrag de stap nooit zouden zetten. Het *aanmoedigen* is nuttig om de stroom wat om te buigen naar opleidingen die veelal als te lastig, te wiskundig of te analytisch worden gepercipieerd. Sterkere oriëntatie leidt tot een juistere inschatting van eigen capaciteiten, wat af en toe zal leiden tot neerwaartse, maar even vaak tot opwaartse bijstelling van ambities.

De omvang van overkwalificatie – één op vier is niet niets – zet ook aan tot meer *scholingsrealisme*. Al te vaak wordt een verdere toename van het aandeel hoogopgeleiden gezien als een motor die onze maatschappelijke welvaart vanzelf stuwt. Naarmate het gemiddelde opleidingsniveau van een bevolking hoger is, neemt de maatschappelijke waarde van een verdere verhoging wellicht snel af. We moeten vooral ook oog hebben voor de vaststelling dat het aanbod van hooggeschoolden sneller toeneemt dan de vraag naar hooggeschoolden. Onderbenutting van die vele talenten is een reëel risico. De VDAB-statistieken wijzen overigens uit dat knelpuntvacatures verspreid zijn over alle diplomaniveaus. Niet alsmaar hoger scholen is dan de boodschap, wel juister scholen. *Well-skilled* is minstens zo belangrijk als *high-skilled*. De uitdaging is om op alle onderwijsniveaus veelgevraagde opleidingen zo aantrekkelijk te maken dat de toeleiding ernaar vanzelf gaat.

Het probleem van overkwalificatie is natuurlijk niet enkel in het onderwijs en aan de aanbodzijde te remediëren. Ook aan de vraagzijde kan en moet gestuurd worden. Hier is lang gepleit voor meer 'trek in de schoorsteen'. De centrale idee is dan dat de doorstroming op de arbeidsmarkt moet gestimuleerd worden door meer jobs te creëren in het hogere segment, talenten hiernaar te laten doorstromen en zo meer ruimte te creëren onderaan de arbeidsmarktladder. Maar naast trek in de schoorsteen is ook meer hout op de haard nodig. Meer jobs in het lagere segment, om op die manier ook de groep van ongekwalificeerde uitstromers en laaggekwalificeerden die nu vastlopen in de werkloosheid meer kansen op integratie te bieden. Naast de overkwalificatie en onderbenutting van de hoog- en middengeschoolden staat immers de geringe integratie van de laaggeschoolden. Bij de 25-49-jarige Vlamingen is 93% van de hogeschoolden, 88% van de middengeschoolden en slechts 69% van de laaggeschoolden aan het werk. Ook bij de jongeren is de wig breed. Het aandeel laaggeschoolden in de jeugdwerkloosheid ligt meer dan twee maal zo hoog dan hun aandeel in de jeugdwerkzaamheid. Meer inspanning aan de onderkant van de arbeidsmarkt is dan ook hard nodig. Zo zou Vlaanderen met het geld dat na de staatshervorming in de schoot valt een extra korting op lage lonen kunnen invoeren (bovenop de federale structurele vermindering). Om weer/meer jobs te creëren in dit segment van de arbeidsmarkt, moeten we immers eerst de loonkost drukken. Het is een manier om jobs die ooit verdwenen of verplaatst zijn wegens te hoge loonkost, weer te creëren en terug te halen.

Meer in het algemeen geven de resultaten in deze studie aan dat de thematiek van ondertewerkstelling meer aandacht verdient in arbeidsmarktonderzoek. Ondertewerkstelling is een multidimensioneel construct. Relevante dimensies zijn: meer opleiding genoten hebben dan vereist is in de job, competenties bezitten die niet aangesproken worden in de job, minder verdienen dan de vooropleiding rechtvaardigt, etc. (cf. Feldman, 1996).

6.1.4 Over basiscompetenties en opleiding

Hierboven stelden we ons de vraag of de drie basiscompetenties die in PIAAC centraal staan, namelijk geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen, de meest relevante competenties zijn om heroriënteringsmogelijkheden (in het algemeen of naar groei- en knelpuntberoepen in het bijzonder) in kaart te brengen. Dit doet de vraag rijzen naar de relevantie van de basiscompetenties voor onze Vlaamse arbeidsmarkt. Uitgangspunt van de PIAAC-studie is dat geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen in technologierijke omgevingen drie vaardigheden omvatten die essentieel zijn voor een volwaardige deelname aan de huidige kennismaatschappij en op een arbeidsmarkt in een technologierijke omgeving. Maar welke indicaties

vinden we daarvan terug in de PIAAC-data zelf?

Onze analyses suggereren in de eerste plaats dat mensen met beperkt ontwikkelde basiscompetenties het inderdaad moeilijker hebben op de arbeidsmarkt. Zo vonden we dat volwassenen met lage scores op de drie basiscompetenties oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid (zie hoofdstuk 2 en 3). Ook bleken lagere scores op gecijferdheid (maar niet geletterdheid of probleemoplossend vermogen) gerelateerd te zijn met een lager loon (zie hoofdstuk 5). Naast de pure scores op de drie basiscompetenties bleek ook de (mis)match tussen de aanwezige en benodigde competenties in de job relevant. Zo vonden we een invloed van vaardighedenonderbenutting op loon en – zij het heel licht – op jobtevredenheid.

Tegelijkertijd nuanceerden onze resultaten de relevantie van de basiscompetenties ook deels. Zo bleken de vastgestelde verbanden met de basiscompetenties in het algemeen niet zo sterk. De basiscompetenties verklaarden bijvoorbeeld slechts 1% van de variantie in loon; en ook de mismatch-indicator ‘vaardighedenonderbenutting’ kon slechts 2% van de variantie in loon en 2% van de variantie in jobtevredenheid verklaren. Net als in eerder onderzoek op de Vlaamse PIAAC-data (Cincinnati & De Meyer, 2013) stelden we vast dat andere factoren vaak meer doorslaggevend zijn. Meer specifiek is de impact van het opleidingsniveau (namelijk kort-, midden- of hooggeschoold) beduidend groter. Cincinnati en De Meyer (2013) stelden dit al vast voor de kans op werk. Wij vonden daarnaast dat dit ook het geval is voor iemands loon. Wat de mismatchindicatoren betreft, hebben overkwalificatie (mismatch op basis van het opleidingsniveau) en vaardighedenonderbenutting (mismatch op basis van het competentieniveau) wel een gelijkaardige verklarende kracht voor loon en jobtevredenheid. Hierbij moeten we echter aangeven dat we ze niet samen in éénzelfde analyse hebben opgenomen.

De resultaten onderstrepen de blijvend grote signaalfunctie van opleiding en formeel onderwijs. Uit de resultaten kan immers niet geconcludeerd worden dat de basiscompetenties van geen tel zijn voor iemands functioneren of succes in de job en de loopbaan. Er moet wel uit afgeleid worden dat formele diplomavereisten een blijvend grote impact hebben op de verdeling van kansen op de arbeidsmarkt. Het is bij rekruteerders en werkgevers vandaag de dag niet om te beweren dat diploma's van geen tel zijn in de zoektocht naar talent. Wat telt is wat in je zit. Natuurlijk is het diploma niet langer een voldoende voorwaarde voor toegang tot de ‘betere baan’. Het is echter meer dan ooit een noodzakelijke voorwaarde. Het diploma(niveau) is scherper in de verdeling van werk en werkloosheid. En in loonstudies zien we dat de invloed van het diploma(niveau) op startloon en loonevolutie tegen alle verwachting alleen maar toeneemt. Tegen alle verwachting, omdat men zou denken dat de enorme

diploma-inflatie van de afgelopen decennia deze invloed zou temperen. Immers, als meer mensen een hogere opleiding volgen, wordt het bezit van een hoog diploma minder onderscheidend. Maar het tegendeel is waar. Het wordt net belangrijker om een diploma te behalen naarmate meer anderen dat al hebben. Precies de snelle toename van het aandeel hooggeschoolden leidt tot een relatieve verslechtering van de kansen van kortgeschoolden.

Meer evidentie omtrent de relevantie van de drie basiscompetenties is aangewezen – zeker gegeven de complexiteit van de meting ervan en analyses ermee (zie ook verder, punt 6.2). Het kan daarbij zinvol zijn om niet enkel de invloed van het competentieniveau te bestuderen, maar ook om bijvoorbeeld na te gaan of er een bepaald minimaal competentieniveau nodig is om zelfstandige deelname aan de maatschappij en de arbeidsmarkt mogelijk te maken. Daarnaast kan het ook relevant zijn om de risico's van een hoog competentieniveau in kaart te brengen. Wij vonden bijvoorbeeld dat wie hoger scoort op de basiscompetenties meer kans heeft om in een job terecht te komen waarin die niet gebruikt kunnen worden. Dit roept de vraag op of hoger steeds beter betekent. Wellicht niet; zeker niet zolang de variatie in jobniveaus en -types groot is op de arbeidsmarkt.

6.1.5 De ontwikkelbaarheid van basiscompetenties

Als de basiscompetenties geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen inderdaad relevant zijn voor iemands functioneren, dan rijst de vraag of en in welke mate basiscompetenties ontwikkelbaar zijn. Op basis van PIAAC kunnen we daar niet zoveel uitspraken over doen. Om dit goed te onderzoeken is longitudinaal onderzoek nodig. Met cross-sectioneel onderzoek kunnen we immers niet vaststellen of de basiscompetenties effectief veranderen doorheen de tijd (en dus überhaupt ontwikkelbaar zijn) en kunnen we evenmin zeker zijn over de richting van de verbanden.

Onze analyses geven wel enkele indicaties omtrent de potentiële ontwikkelbaarheid van de basiscompetenties. Zo lijkt het onderwijs hier een rol te spelen. We vonden immers een duidelijk positieve relatie tussen iemands opleidingsniveau (kortgeschoold, middengeschoold en hooggeschoold) en zijn of haar niveau van basiscompetenties. Onderwijs zal ongetwijfeld helpen in het uitbouwen van basiscompetenties zoals het leren lezen en rekenen. In dat opzicht lijken de gevonden resultaten een extra stimulans om in te zetten op het vermijden van vroegtijdige uitval uit het onderwijs.

Hoe groot de impact van onderwijs precies is en tot welke niveaus onderwijs de basiscompetenties kan ontwikkelen per individu, kunnen we echter niet achterhalen met een cross-sectionele dataset. M.a.w. ook hier is die 'bijdrage' niet aan te tonen. Er kunnen immers ook allerlei

selectie-effecten spelen die maken dat leerlingen met een betere competentiebasis en meer cognitieve vaardigheden ook de sterkere richtingen en hogere onderwijsniveaus ingaan; of die leerlingen die een onvoldoende competentiebasis hebben systematisch uitselcteren van doorstroom naar hogere niveaus. Het resultaat is dan dat mensen met hogere basiscompetenties (of sterkere onderliggende cognitieve vaardigheden) net door hun hogere basiscompetenties succesvoller zijn in het onderwijs en dus makkelijker een hoger diploma realiseren. Bovendien is onderwijs ook zeker geen garantie voor hogere competentieniveaus. Ook onder de hooggeschoolden in PIAAC was het aandeel individuen met een lage score op de basiscompetenties (niveau 2 of lager) niet verwaarloosbaar (bv. 30% bij werklozen en 22% bij werkenden op geletterdheid; 31% bij werklozen en 16% bij werkenden op gecijferdheid).

Bij de werkenden vonden we verder dat mensen die de afgelopen 12 maanden een opleiding volgden ook hogere scores hadden op hun basiscompetenties (zie hoofdstuk 3). Dit kan betekenen dat opleiding helpt in het bereiken van hogere basisvaardighedeniveaus. In dit opzicht valt een initiatief als pact 2020 – waarin bedrijven en sectoren gestimuleerd worden om een strategisch competentiebeleid te voeren en de opleidingsinspanningen te verhogen – verder aan te moedigen. Ook hier zijn schijnverbanden en selectie-effecten echter op geen enkele manier uit te sluiten met de momenteel beschikbare PIAAC-data.

Verder suggereren onze bevindingen dat de basiscompetenties niet zo sterk uitgehold worden wanneer men niet werkt. We vonden immers geen invloed van de werkloosheidsduur op het niveau van de basiscompetenties. Mensen lijken hun basiscompetenties daarentegen wel te ontwikkelen wanneer ze werken: wie meer dan vijf jaar anciënniteit heeft, heeft immers beter ontwikkelde basiscompetenties; en ook studenten die werkten tijdens hun studies hebben (althans in Nederland en Duitsland) hogere basiscompetenties. Maar ook hier moeten deze relaties met heel veel omzichtigheid worden geïnterpreteerd. Het kan bijvoorbeeld ook zijn dat mensen met hogere basiscompetenties net dankzij hun hogere basiscompetenties makkelijker een job vinden tijdens het studeren.

Hoewel er dus enige indicaties zijn omtrent de ontwikkelbaarheid van de basiscompetenties, tasten we in het duister wat de mate van de ontwikkelbaarheid betreft. We vermoeden dat er op dat vlak beperkingen kunnen zijn. Zo lijkt het op vlak van gecijferdheid bijvoorbeeld mogelijk om mensen aan te leren om van niveau 0 naar niveau 1 of 2 te gaan, maar naar nog hogere niveaus is wellicht niet voor iedereen realistisch gegeven de natuurlijke intellectuele grenzen die mensen hebben. Toekomstig onderzoek zou in dit opzicht kunnen nagaan in hoeverre basiscompetenties samenlopen met algemene cognitieve vaardigheden en of er grenzen zijn aan het aanleren van basiscompetenties. Wanneer de

basiscompetenties überhaupt niet ontwikkelbaar blijken, lijkt het immers weinig zinvol te zijn om te investeren in opleidingen of andere ontwikkelingspogingen op dat vlak. Het kan dan wel interessant zijn om na te gaan of de impact van lage basiscompetenties op één of andere manier gecompenseerd of afgezwakt kan worden door andere initiatieven.

6.2 Hoe zinvol is PIAAC als informatiebron voor arbeidsmarktbeleid?

Is PIAAC nu al dan niet een waardevolle informatiebron voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid? PIAAC kan, mits continuering, voor het arbeidsmarktbeleid worden wat PISA is voor het onderwijsbeleid. De waarde zit in de herhaling. Bij herhaling krijgt het instrument de waarde van een algemene competentiebarometer die toelaat om vooruitgang of achteruitgang op te meten in belangrijke domeinen zoals competentiebeheersing bij werkenden en werklozen, mismatch op de arbeidsmarkt, ondertewerkstelling en overkwalificatie. Waar de PISA-resultaten een belangrijke signaalfunctie hebben en zich vaak vertalen in diepgaande debatten over het wel en wee van het Vlaamse onderwijs, zouden de PIAAC-resultaten een soortgelijke mobiliserende en sensibiliserende rol kunnen spelen op de arbeidsmarkt en met het oog op de rol die de verschillende arbeidsmarktregisseurs opnemen.

De dataset brengt inzicht in competenties in plaats van louter opleidingsniveau. Dit is een belangrijke aanvulling, zeker in een beleidscontext waarin het competentiedenken veld wint en competentiegerichte matching één van de belangrijkste beleidsinstrumenten wordt. PIAAC laat dus een rijkere *beschrijving* toe van kansen op de arbeidsmarkt. De dataset laat ook *vergelijking* toe tussen groepen zoals werkzoekenden versus werkenden, jongere werkenden versus 50-plussers, etc. Ook op het vlak van internationale *benchmarking* heeft PIAAC ongetwijfeld zijn waarde. Internationale vergelijking met een ruime set van landen is mogelijk én belangrijk. De beschrijving van de arbeidsmarkt die uit PIAAC kan afgeleid worden, geeft inzichten in sterktes en zwaktes van de arbeidsmarkt.

Deze beschrijving is echter niet volledig. Om de beschrijving vollediger te maken, zou het eerst en vooral interessant zijn om de steekproef uit te breiden voor enkel doelgroepen. Uit hoofdstuk drie kwam naar voor dat de groep werklozen een vrij beperkte groep is in PIAAC en daarom niet toelaat om uitgebreide analyses te doen. Verder is hoofdstuk vier van dit rapport een onbedoeld kort hoofdstuk geworden gegeven de beperkte steekproef individuen die de transitie van leren naar werken doormaakten in PIAAC. Beide groepen zouden aangevuld kunnen worden om tot rijkere inzichten te komen. Daarnaast is het aangewezen om de module rond opleiding te voorzien van meer gerichte vragen zodat het duidelijker bepaalbaar is welke opleiding iemand nu net gevolgd heeft. Er kan verder

ook worden nagedacht om niet enkel de basiscompetenties geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen op te nemen als belangrijke bouwstenen in iemands loopbaan. Ook het in kaart brengen van aanvullende competenties kan erg nuttig zijn om tot rijkere inzichten te komen over o.a. competentiemismatch.

Het grootste nadeel aan PIAAC is het gebrek aan *verklarende* kracht en mogelijkheden. Niet alleen is het aantal variabelen die van nut kunnen zijn als antecedent of als afhankelijke variabele erg beperkt. De operationalisering van de variabelen is vaak gebrekkig en sluit zelden aan bij wat beschikbaar is in wetenschappelijk onderzoek. Het retrospectieve luik dat inzicht kan geven in het onderwijs- en opleidingsverleden of in de historiek van loopbaantransities is te beperkt voor volwaardig wetenschappelijk onderzoek. Beleidsmakers zullen verder altijd op hun honger blijven door het gebrek aan mogelijkheden op het vlak van interventieonderzoek naar bijvoorbeeld de impact van opleidingsdeelname, het effect van de werkloosheidsduur, het belang van loopbaantransities voor competentieopbouw, etc. De dataset leent zich door het gebrek aan longitudinale data niet voor diepgaande analyse van de effecten van beleidsinterventies. Vanzelfsprekend kunnen beleidsaanbevelingen geformuleerd worden in aansluiting op de data-analyse. Maar die aanbevelingen zullen altijd in zekere mate een speculatief karakter hebben en niet gegrond kunnen worden *in* dit type van datasets.

Zoals eerder gesteld: de waarde zit in de herhaling. Herhaling laat toe om trends op te meten in bijvoorbeeld competentieniveaus op de Vlaamse arbeidsmarkt. Herhaling laat ook een rijkere benchmark met andere arbeidsmarkten toe. Herhaling maakt het mogelijk om een globaal idee te krijgen van de mate waarin we met het volledige arsenaal aan arbeidsmarktmaatregelen processen van competentieverwerving en –benutting in de juiste richting kunnen sturen. Dat maakt het project op zich meer dan de moeite waard. Maar ook de vele beperkingen en onmogelijkheden moeten voldoende erkend worden. De potentiële waarde is groot, maar *expectation management* belangrijk.

6.3 Referenties

- Braes, S. & Herremans, W. (2014). Opleidingsmismatch tussen vraag en aanbod. De positie van Vlaanderen in Europa. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 1, 37-43.
- Cincinnati, S. & De Meyer, I. (2013). Vaardig genoeg voor de 21ste eeuw? De eerste Vlaamse resultaten bij PIAAC. Universiteit Gent.

- Curtis, H. (2012). Measuring and predicting overqualification from 1972-2010: a secondary analysis of the pooled general social survey. Sullivan University.
- European Commission (2012). European Vacancy and Recruitment Report 2012.
- European Commission (2013). Labour Market Developments in Europe 2013.
- Feldman, D. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of management*, 22, 385–407.
- Goos, M. & Salomons, A. (2011). Kwetsbaarheid van beroepen op lange en korte termijn van werkenden in België. WSE Report, 12, 42pp.
- Herremans, W., Braes, S., Sels, L. & Vanderbiesen, W. (2011). Knelpunteconomie in het vizier. Naar een boordtabel over vacatures, arbeidsmarktkrapte en knelpunten. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21 (2), 10-37.
- Mazzonna F. and F. Peracchi (2012). Ageing, cognitive abilities and retirement. *European Economic Review*, 56(4).
- Zimmer, H. (2012). Mismatches op de arbeidsmarkt. *Economisch Tijdschrift*, 59-73. Brussel: Nationale Bank van België.

APENDIX

Overzicht variabelen in PIAAC dataset

Module A – Algemene informatie

- Leeftijd
- Geslacht

Module B – Opleiding en training

- Hoogste opleidingsniveau
 - o (ISCED code)
 - o Naam opleiding
 - o Studierichting (General programmes; Teacher training and education science; Humanities, languages and arts; Social sciences, business and law; Science, mathematics and computing; Engineering, manufacturing and construction; Agriculture and veterinary; Health and welfare; Services)
 - o Leeftijd voltooien hoogste studieniveau
- Momenteel aan het studeren?
 - o Welk opleidingsniveau?
 - o Welke studierichting?
- Ooit studies niet afgewerkt?
 - o Welk opleidingsniveau?
 - o Hoe oud was je toen?
- Opleidingen gevolgd in de voorbije 12 maanden?
 - o Onderwijs gevolgd in de laatste 12 maanden?
 - Hoeveel opleidingen?
 - Welk opleidingsniveau?
 - Welke studierichting?
 - Is de reden voor deze richting jobgerelateerd?
 - Was je tewerkgesteld ondertussen?
 - Was deze studie tijdens je werkuren?
 - Heeft een (toekomstige) werkgever betaald voor je studies?
 - o Heb je in de voorbije 12 maanden aan afstandsleren gedaan?
 - Hoeveel activiteiten?
 - o Heb je in de voorbije 12 maanden on-the-job training bijgewoond?
 - Hoeveel activiteiten?
 - o Heb je in de voorbije 12 maanden deelgenomen aan seminaries of workshops?
 - Hoeveel activiteiten?
 - o Heb je in de voorbije 12 maanden deelgenomen aan andere opleidingen of privélessen?
 - Hoeveel activiteiten?

- Waren deze activiteiten jobgerelateerd?
 - Waarom geparticipeerd in deze opleiding?
 - Was deze activiteit voornamelijk tijdens werkuren?
 - Hoe bruikbaar was deze opleiding voor je toenmalige job?
 - Betaalde je (toekomstige) werkgever voor deze opleiding?
- Hoeveel tijd heb je de voorbije 12 maanden in totaal gespendeerd aan opleidingen?
 - Hoeveel volledige weken/dagen/uren heb je gespendeerd aan deze opleidingen?
 - Hoeveel tijd hiervan heb je gespendeerd aan jobgerelateerde opleidingen?

Module C – huidige status en werkhistoriek

- Bepalen werkstatus
 - Betaal werk verricht (minstens 1 uur) voorbije week?
 - Was je in de voorbije week weg van je job, maar keer je wel nog terug?
 - Heb je in de voorbije 4 weken uitgekeken naar betaald werk (indien niet werkend)?
 - Hoeveel maanden in totaal heb je uitgekeken naar betaald werk?
 - In de voorbije weken, was je aan het wachten om een job te starten waarvoor je reeds bent aangeworven?
 - Start je deze job binnen de drie maanden of niet?
 - In de voorbije 4 weken, waarom keek je niet uit naar een nieuwe job (indien niet-werkend)
 - Heb je bepaalde zoekactiviteiten ondernomen? (vb. een PES contacteren, WG aangesproken, vrienden aangesproken, gereageerd op jobadvertenties, een wervingstest ondergaan,...)
 - Indien een job beschikbaar was, zou je dan binnen de twee weken kunnen beginnen?
 - Welke werkstatus beschrijft best je situatie (voltijds tewerkgesteld, part-time tewerkgesteld, werkloos, student, stagair, gepensioneerd, gehandicapt, militair, huisvrouw/man, andere)
- Hoeveel jobs had je de voorbije week?
- Loopbaanpad
 - Voorgaande werkervaring?
 - Heb je ooit betaald werk gehad?
 - Heb je de voorbije 12 maanden werk gehad?
 - Hoe oud was je toen je stopte in je laatste job?
 - Hoeveel werkervaring in totaal? (enkel periodes > 6 maanden tellen)
 - Hoeveel verschillende werkgevers heb je gehad in voorbije 5 jaar?

Module D – huidige job

- Jobinhoud
 - Wat is je jobtitel?

- Meest belangrijke verantwoordelijkheden?
- Sector?
 - Privé of publiek of non-profit?
- Hoofdactiviteit van je organisatie of bedrijf?
- Ben je werknemer of zelfstandige?
- Heb je mensen onder je staan?
 - Hoeveel?
- Kenmerken organisatie
 - Hoe lang werk je al bij je huidige werkgever of zaak?
 - Hoe groot is je huidige werkgever?
 - Is de organisatiegrootte toegenomen of niet in voorbije 12 maanden?
 - Is je werkplaats deel van een grotere organisatie?
- Type contract
 - Welk contracttype heb je? (bepaalde duur, ...)
 - Hoeveel uur werk je per week normaalgezien? (overwerk meegerekend)
- Autonomie in eigen job
 - In welke mate kan je de opvolging van je taken mee bepalen?
 - In welke mate kan je hoe je werkt mee bepalen?
 - In welke mate kan je je werktempo mee bepalen?
 - In welke mate kan je je werkuren mee bepalen?
- Kwalificaties nodig om job uit te voeren
 - Welke kwalificaties heeft iemand nodig om je huidige job uit te voeren indien hij/zij nu zou appliceren voor je job? (ISCED- codes)
 - Is deze kwalificatie ook nodig of is een hoger/lager niveau beter?
 - Hoeveel werkervaring is nodig om je job te kunnen uitvoeren?
- Leren op de job
 - Hoe vaak leer je nieuwe werkgerelateerde dingen van collega's en oversten?
 - Hoe vaak houdt je job "learning-by doing" in bij de taken die je vervult?
 - Hoe vaak impliceert je job dat je mee moet zijn met nieuwe producten of diensten?
- Jobtevredenheid
 - Hoe tevreden ben je alles samengenomen met je job?
- Loon
 - Wat is je brutoloon?
 - Krijg je nog andere vergoedingen buiten dit loon? (13^e maand, vakantievergoeding, bonussen,...)
 - Hoeveel was dit vorig jaar?

Module E – laatste job (indien nu geen job, maar wel gewerkt in voorbije 5 jaar)

- Jobinhoud
 - Wat was je jobtitel?

- Meest belangrijke verantwoordelijkheden?
- Sector?
 - Privé of publiek of non-profit?
- Hoofdactiviteit van je organisatie of bedrijf?
- Was je werknemer of zelfstandige?
- Had je mensen onder je staan?
 - Hoeveel?
- Kenmerken organisatie
 - Hoe lang werkte je bij je huidige werkgever of zaak?
 - Hoe groot was je organisatie?
- Type contract
 - Welk contracttype had je? (bepaalde duur, ...)
 - Hoeveel uur werkte je per week normaalgezien? (overwerk meegerekend)
- Reden werk stopgezet
 - Wat was de voornaamste reden dat je stopte met werken in je vorige job?

Module F – Vaardigheden gebruikt op het werk (nu werkzaam of gewerkt in voorbije jaar)

- Algemene vaardigheden op het werk
 - Hoeveel van je tijd spendeerde je aan samenwerken met collega's?
 - Hoe vaak deelde je jobinformatie met collega's?
 - Hoe vaak moest je opleiding of les geven aan mensen, individueel of in groep?
 - Hoe vaak moest je speeches of presentaties geven?
 - Hoe vaak moest je een product verkopen of advies verkopen?
 - Hoe vaak moest je mensen adviseren?
 - Hoe vaak moest je je eigen activiteiten organiseren?
 - Hoe vaak moest je activiteiten van anderen organiseren?
 - Hoe vaak moest je je eigen tijd organiseren?
 - Hoe vaak moest je mensen overtuigen of beïnvloeden?
 - Hoe vaak moest je met mensen onderhandelen?
- Probleem-oplossend vermogen op het werk
 - Hoe vaak werd je geconfronteerd met relatief makkelijke problemen die niet langer dan 5 minuten duurden vooraleer een oplossing te vinden?
 - Hoe vaak werd je geconfronteerd met meer complexe problemen die minstens 30 minuten duurden vooraleer een oplossing te vinden?
- Fysieke vaardigheden gebruiken
 - Hoe vaak hield je job fysiek werk in voor een langere periode?
 - Hoe vaak moest je manueel werk verrichten?
- Onderbenutting vaardigheden
 - Heb je de indruk dat je vaardigheden bezit die je in staat stellen om meer eisende taken uit te voeren dan wat je momenteel doet in je job?

- Heb je de indruk dat je meer opleiding nodig hebt om aan je huidige taken te voldoen?

Module G – Gebruik van geletterdheid, gecijferdheid en ICT op de werkvloer (nu werkzaam of gewerkt in voorbije jaar)

- Geletterdheid op het werk
 - leesvaardigheden
 - Hoe vaak moest je richtlijnen of instructies lezen?
 - Hoe vaak moest je brieven, memo's of mails lezen?
 - Hoe vaak moest je artikels in kranten, magazines en nieuwsbrieven lezen?
 - Hoe vaak moest je artikels in professionele tijdschriften of publicaties lezen?
 - Hoe vaak moest je boeken lezen?
 - Hoe vaak moest je handleidingen lezen?
 - Hoe vaak moest je rekeningen, bankuitreksels of financiële statements lezen?
 - Hoe vaak moest je diagrams, kaarten of schema's lezen?
 - Schrijfvaardigheden
 - Hoe vaak moest je brieven, memo's of mails schrijven?
 - Hoe vaak moest je artikels in kranten, magazines en nieuwsbrieven schrijven?
 - Hoe vaak moest je rapporten schrijven?
 - Hoe vaak moest je paperassen invullen?
- Gecijferdheid op het werk
 - Hoe vaak moest je prijzen, kosten of budgetten berekenen?
 - Hoe vaak moest je breuken, decimalen of percentages berekenen?
 - Hoe vaak moest je een rekenmachine gebruiken?
 - Hoe vaak moest je grafieken of tabellen voorbereiden?
 - Hoe vaak moest je simpele formules of berekeningen gebruiken?
 - Hoe vaak moest je meer uitgebreide wiskunde of statistiek gebruiken?
- ICT op het werk
 - Gebruikte je een computer in je werk?
 - Hoe vaak gebruikte je email?
 - Hoe vaak gebruikte je internet om werkgerelateerde zaken beter te begrijpen?
 - Hoe vaak gebruikte je internettransacties?
 - Hoe vaak gebruikte je spreadsheets zoals excel?
 - Hoe vaak gebruikte je wordprocessors zoals Word?
 - Hoe vaak gebruikte je programmeercode?
 - Hoe vaak nam je deel aan internetdiscussies?
 - Wat is het niveau van pc-gebruik nodig in je werk?
 - Had je de nodige ICT vaardigheden om je job goed te kunnen uitvoeren?
 - Heeft een gebrek aan computervaardigheden je kansen op een job of promotie ontnomen?

Module H – Gebruik van geletterdheid, gecijferdheid en ICT in het dagelijkse leven

- Geletterdheid
 - o leesvaardigheden
 - Hoe vaak lees je richtlijnen of instructies?
 - Hoe vaak lees je brieven, memo's of mails?
 - Hoe vaak lees je artikels in kranten, magazines en nieuwsbrieven?
 - Hoe vaak lees je artikels in professionele tijdschriften of publicaties?
 - Hoe vaak lees je boeken?
 - Hoe vaak lees je handleidingen?
 - Hoe vaak lees je rekeningen, bankuitreksels of financiële statements?
 - Hoe vaak lees je diagrams, kaarten of schema's?
 - o Schrijfvaardigheden
 - Hoe vaak schrijf je brieven, memo's of mails?
 - Hoe vaak schrijf je artikels in kranten, magazines en nieuwsbrieven?
 - Hoe vaak schrijf je rapporten?
 - Hoe vaak moet je paperassen invullen?
- Gecijferdheid
 - o Hoe vaak bereken je prijzen, kosten of budgetten?
 - o Hoe vaak bereken je breuken, decimalen of percentages?
 - o Hoe vaak gebruik je een rekenmachine?
 - o Hoe vaak beid je grafieken of tabellen voor?
 - o Hoe vaak gebruik je simpele formules of berekeningen?
 - o Hoe vaak gebruik je meer uitgebreide wiskunde of statistiek?
- ICT
 - o Heb je ooit een computer gebruikt?
 - o Gebruik je een computer nu in je dagelijkse leven?
 - o Hoe vaak gebruik je email?
 - o Hoe vaak gebruik je internet om bepaalde zaken beter te begrijpen?
 - o Hoe vaak gebruik je internettransacties?
 - o Hoe vaak gebruik je spreadsheets zoals excel?
 - o Hoe vaak gebruik je wordprocessors zoals Word?
 - o Hoe vaak gebruik je programmeercode?
 - o Hoe vaak neem je deel aan internetdiscussies?

Module I – Over jezelf

- Ik leer graag nieuwe dingen
- Ik hou er van om uit te zoeken hoe verschillende ideeën samen gaan
- Als ik iets niet versta, zoek ik naar bijkomende info om het duidelijker te maken
- Hoe vaak deed je vrijwilligers werk in de voorbije 12 maanden?
- Mensen als ik hebben niks te zeggen over wat de overheid doet

- Er zijn slechts enkele mensen die je volledig kan vertrouwen
- Als je niet oplet, dan gaan andere mensen je uitbuiten
- Hoe goed is je gezondheid?

Module J – Achtergrondinformatie

- Uit hoeveel personen bestaat je huishouden?
- Leef je samen met een partner?
 - o Wat is de werkstatus van je partner?
- Heb je kinderen?
 - o Hoeveel?
 - o Hoe oud is het oudste/jongste kind?
- Geboorteland?
- Moedertaal?
- Welke taal spreek je meest thuis?
- Geboorteland ouders
- Hoogste opleidingsniveau ouders?