

TITEL: GEEN WERK NA EEN OPLEIDING VOOR EEN KNELPUNTBEROEP? EEN ANALYSE VAN HEFBOMEN VOOR TEWERKSTELLING BIJ WIE NIET DOORSTROOMT NAAR WERK

Auteur(s): Katleen De Rick, Greet Van Dooren, Steven Groenez, Peter De Cuyper

1. Korte samenvatting van het onderzoek (abstract)

Voor sommige beroepen is de vraag naar werknemers groter dan het aanbod, en is het moeilijk voor werkgevers om de vacatures ingevuld te krijgen. In die gevallen is er sprake van knelpuntberoepen. VDAB heeft een groot aanbod aan finaliteitsopleidingen die werkzoekenden de nodige competenties bijbrengen om in deze beroepen aan de slag te kunnen. Voor deze opleidingen wordt een uitstroom naar werk van 70% als doel vooropgesteld. Gemiddeld stroomt 65% van de deelnemers uit naar werk, maar er zijn grote verschillen tussen de opleidingen onderling. De vraag is wat kan verklaren dat werkzoekenden die een opleiding volgen die gericht is op een knelpuntberoep, zes maanden na die opleiding toch niet aan het werk zijn. Oorzaken zijn mogelijk te vinden bij de werkzoekende, bij de werkgevers en bij de VDAB-interventie.

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, werden twee methodes gebruikt. Eerst werd een gestandaardiseerde, telefonische bevraging georganiseerd om zicht te krijgen op de groep van werkzoekenden die na een opleiding die gericht is op een knelpuntberoep toch niet uitstromen naar werk. De volgende factoren werden in kaart gebracht: de VDAB-interventie (opleiding, stage en begeleiding), het rendement van de interventie (leerrendement en loopbaancompetenties), het zoekproces van de werkzoekende, houding tegenover werk en motivatie om de opleiding te volgen, socio-demografische kenmerken. Vervolgens werden focusgroepen georganiseerd met werkgevers om hun ervaringen in kaart te brengen en na te gaan wat volgens hen de hefbomen zijn om de doorstroming van werkzoekenden naar knelpuntberoepen te verbeteren. Doorheen het onderzoek werden experts geraadpleegd (academische onderzoekers en VDAB-experten).

Samengevat kunnen we stellen dat er in de eerste plaats gewerkt moet worden aan de praktijkgerichtheid van de opleiding en aan stages met een hoog leerpotentieel. De praktijkgerichtheid van de opleiding is rechtstreeks verbonden met het rendement van de opleiding en is ook gerelateerd aan het zoekproces. (Het leerpotentieel van) de stage heeft in mindere mate impact op het rendement, maar is vooral van belang voor het zoekproces. Wat de begeleiding betreft, dient er vooral aandacht te zijn voor mogelijk onvervulde behoeftes bij de werkzoekenden. Daarnaast dient gewerkt te worden aan de matching van werkzoekende en job en aan de begeleiding van het zoekproces. Werkgevers geven aan op verschillende manieren te kunnen bijdragen aan de VDAB-interventie.

Key words:

VDAB, opleiding, knelpuntberoep, werkzoekenden, werkgevers, survey, focusgroepen

2. Doelen van het onderzoek

Al jarenlang worden verschillende acties ondernomen om de knelpunten te remediëren, maar de knelpunten op de arbeidsmarkt nemen niet af, integendeel. Het Vlaamse beleid zet hoog in op het aanbieden van opleidingen die maximaal inspelen op de huidige en toekomstige noden van de arbeidsmarkt via de competentiecentra van VDAB en uitbestedingen van opleidingen door VDAB. Hiervoor is de opleidingsprogrammatie en de praktijk- en bedrijfsgerichtheid van de opleidingen zo opgevat dat de finaliteits- en knelpuntopleidingen maximaal beantwoorden aan de arbeidsvraag. Voor de uitstroom van de deelnemende werkzoekenden naar werk worden specifieke doelen vooropgesteld: het jaarlijks ondernemingsplan van de VDAB stelt dat 70% van de deelnemers moet uitstromen naar werk. Uit de door de VDAB opgevolgde kwantitatieve gegevens blijkt dat er sprake is van een stabilisatie in het niveau van de uitstroom: ongeveer 65% van de deelnemers stroomt uit naar werk. Dat is dus minder dan vooropgesteld. Dit onderzoek moet ertoe bijdragen dat VDAB deze interventie kan bijsturen zodat een groter aandeel van deelnemers uitstroomt naar werk. Het onderzoek biedt VDAB ook instrumenten en methodiek om deze problematiek zelf verder op te volgen.

Verduidelijking van kernbegrippen + op welke wijze deze aansluiten bij de gangbare internationale definitie(s) + typisch Vlaamse begrippen en structuren

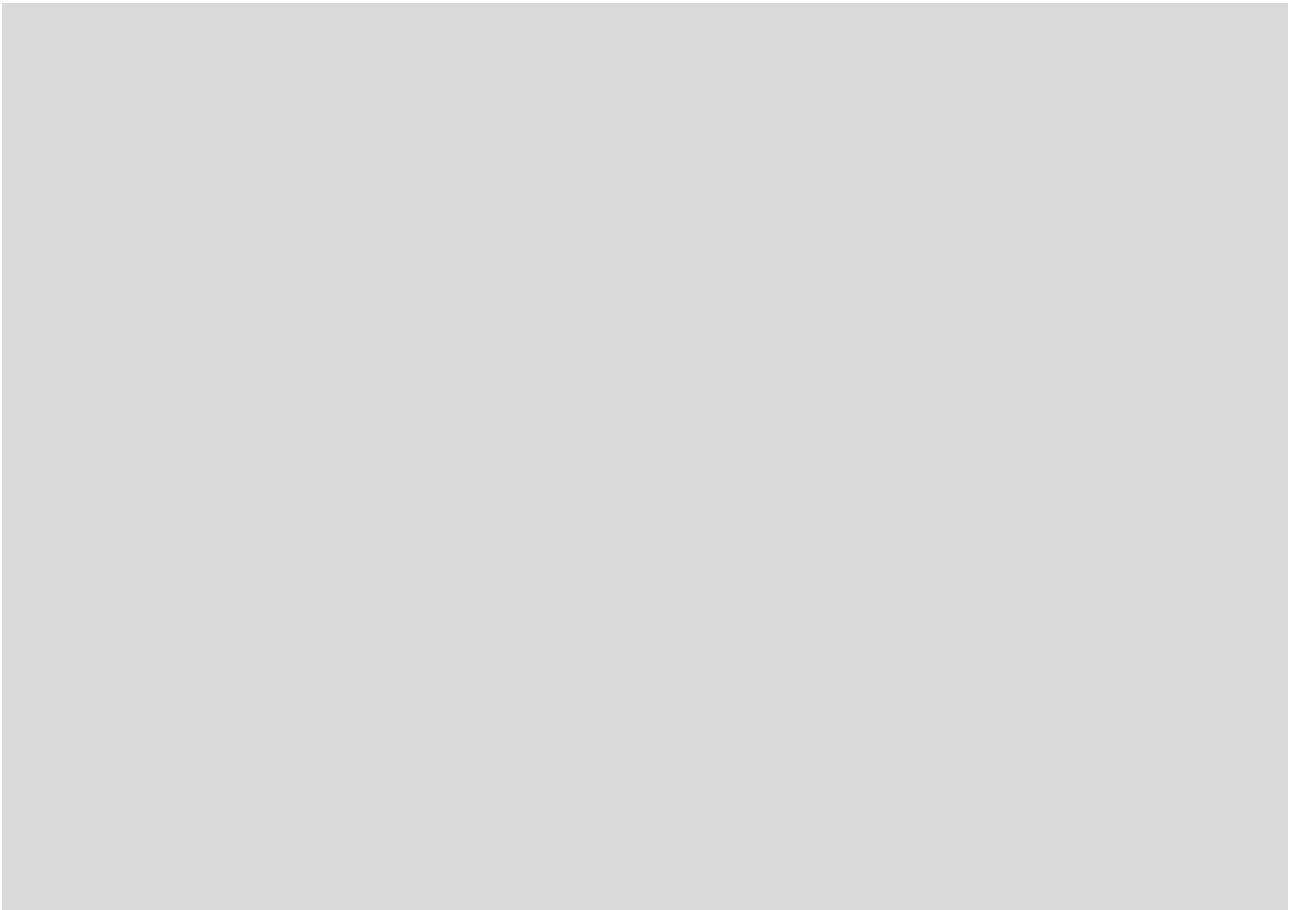
3. Methoden en data (voor meer methodologische toelichting kan je het kaderstuk gebruiken)

Eerst werd een gestandaardiseerde bevraging georganiseerd om zicht te krijgen op de groep van werkzoekenden die zes maanden na een opleiding die gericht was op een knelpuntberoep toch niet aan het werk waren. Voor het onderzoek werd een periode afgebakend en werden problematische opleidingen geselecteerd (voor werfberoepen, metaalberoepen, handel, horeca, schoonmaak bij particulieren, groensector, ICT en nog een aantal die in een categorie 'diversen' werden geplaatst). In totaal werden 423 ex-deelnemers telefonisch bevraagd (39% van de ex-deelnemers die bereikt konden worden). Univariate en multivariate analyses werden uitgevoerd.

Vervolgens werden focusgroepen georganiseerd met werkgevers om hun ervaringen in kaart te brengen en na te gaan wat volgens hen de hefbomen zijn om de doorstroming van werkzoekenden naar knelpuntberoepen te verbeteren. Er werden drie focusgroepen georganiseerd met werkgevers uit zes sectoren: bouw en industrie, horeca en schoonmaak bij particulieren, handel en ICT.

Doorheen het onderzoek werden experts geraadpleegd (academische onderzoekers en VDAB-experten).

Methodische toelichting (bijvoorbeeld type van survey: statistische technieken)



4. Bevindingen

Bevindingen uit de bevraging van ex-cursisten

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

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

Het rendement van de interventie kan als positief beoordeeld worden. zo goed als alle cursisten stellen bij te leren. Een andere vorm van rendement zijn de loopbaancompetenties. De ex-cursisten scoren zichzelf goed voor competenties die te maken hebben met weten wat je wil en wat je kan, maar minder goed als het competenties betreft die het hen moeten mogelijk maken om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten. Het rendement van de stages is eerder laag.

4. Bevindingen (vervolg)

Opvallend is dat 1 op de 10 ex-cursisten toch geen werk zoekt nadat de opleiding afgerond is, voor een deel om positieve redenen (men start een nieuwe opleiding of men heeft al werk), maar ook vaak om negatieve redenen (heel vaak problemen in de persoonlijke sfeer). Wie zoekt, doet daar doorgaans ook de nodige inspanningen voor. Bij wie wel werk zoekt is het een minderheid die niet in de richting van de opleiding zoekt (iets meer dan 5% - dit lijkt aanvaardbaar). Wat de selectiviteit bij het zoeken betreft, zien we toch relatief veel bevestiging van het feit dat men geen vacatures vindt die aansluiten bij inhoudelijke voorkeuren of waarvan men de jobvoorwaarden aantrekkelijk vindt. Arbeidsvoorwaarden lijken vooral een probleem in horeca, schoonmaak en werven, wat toch opvallend is omdat de ex-cursisten voor een opleiding kozen in die richting en dus op voorhand al hadden moeten weten wat de arbeidsvoorwaarden waren. Voorkeuren die gerelateerd zijn aan persoonsgebonden kenmerken spelen toch ook relatief vaak mee. Tijdens het zoeken worden de ex-cursisten ook met problemen geconfronteerd. Het is niet ongebruikelijk dat hun competenties toch onvoldoende blijken te zijn. Er is bijvoorbeeld een discrepantie tussen het niveau dat met de VDAB-opleiding bereikt wordt en het niveau dat werkgevers vragen. Daarnaast hebben de ex-cursisten de ervaring dat werkgevers voorkeur geven aan mensen met een verleden van coherente werkervaringen. Ook gebrek aan de gepaste attitudes blijkt een probleem te zijn.

We weten dat alle bevroegde respondenten zes maanden na het einde van de opleiding niet aan het werk waren, maar bijna de helft heeft in de eerste zes maanden toch werk gehad (zij het niet langer dan drie maanden – zie de steekproeftrekking - en dit mogelijk bij meer dan één werkgever). Het probleem is dus niet alleen werk vinden, maar ook te komen tot een duurzame tewerkstelling.

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

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

De begeleiding die VDAB complementair aan opleiding en stage aanbiedt, lijkt het minst impact te hebben. De begeleiding hangt niet samen met het rendement, noch met de scope van het zoeken of de selectiviteit in het zoekproces, en slechts beperkt met de problemen ervaren bij het solliciteren. Er is wel een verband tussen de begeleiding (en meer bepaald de begeleiding bij het zoeken) en de intensiteit van het zoeken. De resultaten lijken er eerder het gevolg van te zijn dat de VDAB-begeleiding selectief is.

4. Bevindingen (vervolg)

Aan de ene kant zullen VDAB-consulenten geneigd zijn om de begeleiding te richten naar werkzoekenden die er expliciet om vragen of naar werkzoekenden van wie men inschat dat zij er behoefte aan hebben en dat zij er dus baat zullen bij hebben. Aan de andere kant kunnen we ook veronderstellen dat mensen die al in ruime mate over zoek- en loopbaancompetenties beschikken minder of niet zullen vragen om deze begeleiding. Dat begeleiding met betrekking tot het zoeken samengaat met minder naar werk zoeken, zou bijvoorbeeld een gevolg kunnen zijn van dat er in de plaats van de werkzoekende een job gevonden wordt, waardoor hij of zij zelf niet meer moet zoeken, of dat deze begeleiding wordt gericht op diegenen waarvan men weet dat de kans kleiner is dat ze zelf zullen zoeken.

Bevindingen uit de bevraging van werkgevers

Vanuit werkgeverskant wordt meer aandacht gevraagd voor de screening en intake, al is men zich er ook van bewust dat een betere match door een betere screening en intake ook grenzen kent. Over de inhoud van de opleidingen zelf is het beeld eerder positief, maar men verwacht wel meer van de omstandigheden waarin de opleiding aangeboden worden (meer een weerspiegeling van de praktijk op de werkvloer) én dat de opleidingen een duidelijke plaats krijgen binnen 'leerlijnen'. Wat de stages betreft, wordt voorgesteld om een meer diverse waaier aan stages te creëren, met verschillende finaliteiten (een opleiding/beroep kiezen, voeling krijgen met een bedrijf bij het begin van de opleiding, vakcompetenties verwerven, ...) en waar stages niet mogelijk of moeilijk realiseerbaar zijn, is er plaats voor goed ontwikkelde vormen van praktijkleren. Het zou de werkgevers ook helpen als ze een beter zicht zouden krijgen op welke competenties de werkzoekende precies verworven heeft. Tot slot vindt men dat de begeleiding complementair moet zijn aan de opleiding en dat bepaalde zaken (zoals informeren over functies/beroepen, arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden) regelmatig herhaald moeten worden. Ondersteuning bij het zoeken naar werk is goed, maar het is niet aangewezen dat VDAB te veel van het zoekproces overneemt van de werkzoekende. De verwachtingen ten aanzien van VDAB hebben ten eerste grotendeels te maken met het verhogen van de kwaliteit van de huidige dienstverlening en ten tweede met het invullen van leemtes op het vlak van werkplekleren. Wat rekrutering en tewerkstelling betreft, worden verschillende problemen gesignaleerd. Een eerste belangrijk probleem is dat werkzoekenden vaak verkeerde (onrealistische) verwachtingen hebben. Een tweede belangrijk probleem is dat het niet evident is om de competenties en attitudes van de werkzoekende in te schatten en dat de ervaring met de werkzoekende tijdens de stage en/of tijdens de eerste periode van tewerkstelling niet altijd een goede voorspeller zijn van de houding en het gedrag van de werkzoekende op langere termijn. Ten derde is verdere ontwikkeling van competenties niet evident. VDAB kan volgens de werkgevers hierop inspelen door verder te werken aan de dienstverlening die er nu is (en in het bijzonder de begeleiding) en door ook nog beschikbaar te zijn voor ondersteuning (van de werkzoekende of de werkgever) gedurende een periode na de opleiding.

5. Conclusies en beleidsimplicaties

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

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

De *begeleiding* die deel uitmaakt van de VDAB-interventie blijkt volgens de multivariate analyse weinig impact te hebben op rendement en op het zoekproces. De beschrijvende analyses maakten echter duidelijk dat verschillende aspecten van begeleiding relatief weinig voorkomen, en gezien de onvervulde behoefte bij ex-cursisten kunnen we zeggen dat dat een probleem is. Het is dus nodig om te zoeken naar de onvervulde behoefte aan begeleiding, zowel op het vlak van loopbaancompetenties als op het vlak van het zoeken naar werk. Ook de kwaliteit van deze begeleiding dient bewaakt te worden.

Kwaliteitsbewaking van de *intake en screening* is eveneens een belangrijk aspect. Door werkgevers werd geopperd om werkzoekenden selectiever toe te laten tot de opleidingen, en die suggestie zou ook kunnen gehaald worden uit een aantal van de onderzoeksresultaten, maar selectiviteit is niet evident, zeker niet in de VDAB-context. Er is dan ook sprake van een spanningsveld tussen kansen geven en selectiviteit. Het is ook niet altijd goed te voorspellen wie het zal halen in de opleiding/op de arbeidsmarkt, en mensen kunnen ook niet altijd goed inschatten wat ze graag zullen doen/wat haalbaar zal zijn.

5. Conclusies en beleidsimplicaties (vervolg)

De tegenhanger van het zoekproces van de ex-cursisten is het *rekruteringsproces* door werkgevers. Werkgevers zouden er baat bij kunnen hebben als zij meer zicht zouden kunnen hebben op de competenties die de werkzoekende verwierf in de opleiding, hetzij via de werkzoekende (die bijvoorbeeld een lijst van verworven competenties kan voorleggen bij de sollicitatie), hetzij via een contact met iemand van VDAB die de werkzoekende opvolgt. Werkgevers staan er niet negatief tegenover om zelf ook feedback te geven aan VDAB in het geval van niet-aanwerving.

Tot slot wijzen we nog op een belangrijk probleem en dat is het gebrek aan duurzaamheid van tewerkstelling: een niet gering aandeel van werkzoekenden die zes maanden na de opleiding geen werk hebben, heeft in de tussentijd toch gewerkt, maar heeft dit werk niet (kunnen) behouden. Een langere opvolging van de werkzoekende lijkt nodig te zijn. Die kan worden aangewend om de werkzoekende ook na aanwerving te ondersteunen en indien nodig bij te sturen. Sensibilisering voor verdere opleiding in het kader van de job en voor levenslang leren zou hier eveneens een zinvol onderdeel kunnen zijn.

Volledige referentie van onderzoeksrapport(en) of paper(s) en andere sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek

De Rick K., Van Dooren G., Groenez S., De Cuyper P. (2014), Geen werk na een opleiding voor een knelpuntberoep? Een analyse van hefboomen voor tewerkstelling bij wie niet doorstroomt naar werk. Leuven: HIVA (KU Leuven).

De Rick K. & De Cuyper P. (2014), Van een VDAB-opleiding naar werk? Hefboomen voor tewerkstelling. Over.Werk (te verschijnen).