

Voorstel voor een O&O project in het kader van  
het Vlaams Programma Strategisch Arbeidsmarktonderzoek  
VIONA-oproep 2013



# Oorzaken van het niet-uitstromen naar werk na het volgen van een beroepsspecifieke opleiding

Inschrijver:  
Katholieke Universiteit Leuven – vertegenwoordigd door  
KU Leuven Research & Development en optredend op ver-  
zoek van het HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Sa-  
menleving

25/02/2013

Offerteverzoek:  
Departement Werk en Sociale Economie, Vlaamse overheid



# Inhoud

<b>1   Titel van het onderzoeksproject</b>	<b>5</b>
<b>2   Promotoren</b>	<b>5</b>
<b>3   Uitgebreide omschrijving van het projectvoorstel, met inbegrip van het tijdsplan (zie 4) en de begroting (zie 5) (max. 10pp)</b>	<b>5</b>
3.1 Probleemstelling	5
3.2 Theoretisch kader en onderzoeksvragen	7
3.2.1 Determinanten van de uitstroom naar (bij voorkeur met bij de opleiding aansluitend) werk	7
3.2.2 Onderzoeksvragen en onderzoeksdoelen	11
3.3 Plan van aanpak	11
3.4 Beleidsrelevantie	14
3.5 Referenties	14
<b>4   Gedetailleerd tijdschema</b>	<b>16</b>
<b>5   Financieel plan</b>	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
<b>6   Valorisatie en bekendmaking van de onderzoeksresultaten</b>	<b>16</b>
<b>7   Onderzoeksteam</b>	<b>16</b>
7.1 Katleen De Rick (HIVA): onderzoeksleider	16
7.2 Peter De Cuyper (HIVA): onderzoeksleider	18
7.3 Joost Bollens (HIVA): methodologisch expert	19
<b>bijlage 1 Korte samenvatting van het onderzoeksvoorstel</b>	<b>21</b>



## 1 | Titel van het onderzoeksproject

Oorzaken van het niet-uitstromen naar werk na het volgen van een beroepsspecifieke opleiding.

## 2 | Promotoren

Naam: Katleen De Rick  
Functie: Onderzoeksleider Onderzoeksgroep Arbeidsmarkt  
Instelling: HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving  
Onderzoekseenheid: Onderzoeksgroep Arbeidsmarkt en Onderwijs  
Contactadres: Parkstraat 47 (postbus 05300)  
B-3000 Leuven  
Telefoonnummer: +32 16 32 31  
Faxnummer: +32 16 32 33 44  
E-mail: katleen.derick@kuleuven.be

Naam: Peter De Cuyper  
Functie: Onderzoeksleider Onderzoeksgroep Arbeidsmarkt  
Instelling: HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving  
Onderzoekseenheid: Onderzoeksgroep Arbeidsmarkt  
Contactadres: Parkstraat 47 (postbus 05300)  
B-3000 Leuven  
Telefoonnummer: +32 16 32 31 75  
Faxnummer: +32 16 32 33 44  
E-mail: peter.decuyper@kuleuven.be

## 3 | Uitgebreide omschrijving van het projectvoorstel, met inbegrip van het tijdspad (zie 4) en de begroting (zie 5) (max. 10pp)

### 3.1 Probleemstelling

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

De VDAB houdt als arbeidsmarktregisseur en belangrijke arbeidsmarktspeler de vinger aan de pols van de vacaturemarkt in Vlaanderen en heeft een macro-overzicht op knelpuntvacatures en knelpuntberoepen en de oorzaken hiervan. Om een beroep te bestempelen als knel-

punt, beroept de VDAB zich op een aantal criteria (o.a. vervullingspercentage, vervullingstijd of looptijd van de vacatures en de mening van experts). Kwantitatieve tekorten vormen de voornaamste oorzaak voor het grootste deel van de knelpuntberoepen (VDAB, 2011). Al jarenlang worden verschillende acties ondernomen om de knelpunten te remediëren, maar de knelpunten op de arbeidsmarkt nemen niet af, integendeel. En bovenop de tekorten op de arbeidsmarkt, komt in de nabije toekomst ook een groei van de vervangingsvraag. Een en ander wijst erop dat de knelpuntberoepen een complexe problematiek vormen. Het wordt algemeen onderkend dat de problematiek voor een belangrijk deel is terug te voeren tot een probleem van mismatch in vereiste en aangeboden competenties, maar dat er ook tal van andere factoren meespelen in het niet tot stand komen van deze skill matching.

Het Vlaamse beleid zet hoog in op het aanbieden van opleidingen (= competentieversterkende acties) die maximaal inspelen op de huidige en toekomstige noden van de arbeidsmarkt. 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 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. Uit de VDAB-gegevens blijkt wel dat er grote verschillen zijn naargelang de opleiding: sommige opleidingen kennen een hoge uitstroom naar werk, andere opleidingen kennen een lagere uitstroom. Voor deze laatste opleidingen lijkt bijsturing noodzakelijk. Eerder probeerde de VDAB al om vat te krijgen op de redenen van het niet uitstromen naar werk na het volgen van een beroepsspecifieke opleiding, meer bepaald via een bevraging van ex-cursisten en werkgevers (Effectmeting knelpuntopleidingen, december 2011). De gegevens bieden een eerste kwalitatief breedtezicht op de problematiek, maar gaan niet dieper in op een aantal kwesties zoals ondersteuningsnood, actief zoekgedrag, de mate waarin werknemers al dan niet gemotiveerd waren om aan de opleiding te beginnen, de redenen waarom men niet solliciteert na de opleiding... Concreet vertonen de beschikbare VDAB-gegevens een aantal lacunes:- De ondervertegenwoordiging van een aantal sectoren in de VDAB-bevraging (bouw, schoonmaak) levert een mogelijk vertekend beeld op van de redenen van uitstroom.

- De VDAB-bevraging focust op competenties als de belangrijkste verklaring voor uitstroom, terwijl er andere factoren van motivationele, biografische of psychologische aard ook een rol kunnen spelen bij zowel werkgevers als werknemers.
- Er is weinig gekend over de rol van de VDAB zelf als intermediair en de bredere arbeidsmarktinstuties: in welke mate spelen institutionele componenten (i.e. de manier waarop de opleidingen worden georganiseerd, de flow van het beleid, de activeringsaanpak, de werkloosheidsval, ...) een rol in het al dan niet bevorderen van uitstroom?

Inzicht in deze lacunes is sterk aan te bevelen: uit recent afgerond evaluatieonderzoek in het kader van het Vlaamse ESF-programma blijkt immers dat, over een periode van 24 maanden na de actie bekeken, opleiding voor werkzoekenden superieur is aan andere, minder intensieve begeleidingsmaatregelen, zoals de loutere trajectopvolging (module 7), persoonsgerichte opleiding (module 5) en sollicitatietraining (module 3), maar dat er zeker optimalisatie mogelijk is (bijvoorbeeld door betere selectie van werkzoekenden voor de opleidingen) (Struyven

e.a., 2012; Struyven & Groenez, 2013). Door optimalisatie zouden ook de efficiëntie en het rendement van de opleidingen moeten toenemen.

Gezien de complexiteit van het vraagstuk van niet-uitstroom van finaliteits- en knelpuntopleiding naar knelpuntberoep kiezen we in dit voorstel voor een meervoudig perspectief dat toelaat een inzicht te verkrijgen in de onderlinge verscheidenheid in mogelijke oorzaken al naargelang de sector en het beroep. Het meervoudig perspectief impliceert voor het onderzoeksopzet een multi-methoden-aanpak, gebruikmakend van bestaande en nieuwe gegevens bij de drie actoren (ex-deelnemers, werkgevers, intermediairen).

## 3.2 Theoretisch kader en onderzoeksvragen

### 3.2.1 Determinanten van de uitstroom naar (bij voorkeur met bij de opleiding aansluitend) werk

De uitstroom of niet-aansluiting van opleidingen naar de arbeidsmarkt (i.c. tussen finaliteitsgerichte VDAB-beroepsopleidingen en (knelpunt)beroepen) is het resultaat van het samenspel van 3 groepen van actoren: de werkzoekende, de werkgever en de intermediair. Het handelen van elk van deze actoren is ingebed in instituties, en wordt er ook door gebonden. De determinanten van de uitstroom zijn dan ook op verschillende niveaus te situeren: het individuele niveau, het niveau van de opleiding en begeleiding (en andere vormen van ondersteuning die samen met de beroepsspecifieke opleiding aangeboden worden), het niveau van de werkgever en aanwezige jobaanbod. Op elk van deze niveaus wordt het handelen van actoren bovendien beïnvloed door vigerende instituties op het vlak van werving en selectie enerzijds en uitkering, activering en zoekgedrag anderzijds (Gangl, 2002; Descy & Tessaring, 2001; Wijers & Meijers, 1996). Het individu, het opleidings- en begeleidingssysteem en de arbeidsmarkt (in casu de structuur van tewerkstelling, banen en ondernemingen) interageren dus op een complexe wijze met elkaar.

Om een dieptezicht te krijgen op de niet-uitstroom zullen we deze drie groepen van determinanten meenemen in ons onderzoek. Door al deze determinanten te bestuderen is het mogelijk om de uitstroom van een beroepsopleiding naar werk te verklaren en op basis daarvan acties te bepalen om de uitstroom naar werk bij de deelnemers aan beroepsopleidingen te verbeteren en zo de vooropgestelde doelen te bereiken.

We vertrekken vanuit de combinatie van twee brede theoretische perspectieven die we *grosso modo* kunnen onderscheiden in de literatuur over de aansluiting tussen opleiding en werk: de *human capital* theorie en de *positional good* theorie (Bills, 2003; Weiss, 1995; Rosenbaum et al., 1990). Volgens de human capital benadering voorziet het onderwijs of de opleiding in direct productiviteitsverhogende kennis en vaardigheden: de human capital benadering ziet productiviteit namelijk als iets dat gekoppeld is aan individuen. Met andere woorden, het zijn de kenmerken van de opleiding zelf en de persoonlijke competenties die de productiviteit van het individu zullen verhogen en dus zijn of haar kansen op uitstroom beïnvloeden. Om de uitstroom te verhogen zal het dus nodig zijn om de competenties van het individu te verbeteren door aan de opleiding te sleutelen of bijkomende acties te voorzien op het vlak van nog ontbrekende competenties (algemene, technische of niet-cognitieve competenties) en bedrijfsgerichtheid (bv. stages).. Bij de positional good benadering daarentegen speelt het

onderwijs of de opleiding een indirecte rol in de relatieve positie die iemand inneemt (vandaar positionele benadering) en opleidingskosten (genoten opleiding als signaal voor verdere opleidbaarheid) bij indienstneming van een werkzoekende. Voor de positionele benadering is productiviteit gekoppeld aan banen, ongeacht welk individu de baan bezet. In termen van dit onderzoek impliceert de positionele benadering dat er aandacht zal gaan naar andere kenmerken van het individu (motivatie; andere hinderpalen bij het vinden van werk; kosten-baten afweging om een job te aanvaarden; ...) en naar acties die direct gericht zijn op de toegang tot een baan (job search, selectie). In deze laatste benadering kunnen competenties nog wel een rol spelen, maar in wisselende mate, mede afhankelijk van het theoretisch uitgangspunt (queuing theorie, screening theorie, signaling theorie e.a.).

Afhankelijk van het perspectief van de werkzoekende of de werkgever kunnen vanuit de combinatie van de twee theoretische perspectieven een aantal factoren worden afgeleid die de mate van niet-aansluiting mee helpen verklaren.

#### Determinanten van het al dan niet uitstromen naar werk vanuit het werkzoekendenperspectief

Een eerste factor zijn de motieven en preferenties van de persoon. Ook andere psychologische factoren spelen een rol bij het aanwervingsproces, zoals persoonlijkheidskenmerken, verwachtingen en biografische variabelen (Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001). Beroepskeuze- en loopbaankeuzetheorieën stellen dat voorkeuren worden bepaald door de mate waarin de kenmerken van beroepen aansluiten op het zelfconcept van de persoon (Akerlof, 2001; Akerlof e.a., 2001; Vella, 1993 & 1994). Wat arbeid betekent voor een individu (wat tot uiting komt in de motivatie om te werken) is een belangrijk element hierin (Meijers e.a., 2006; Law e.a., 2002; Holland, 1973), Latham en Pinder (2005) wijzen op het feit dat persoonlijkheidskenmerken (*traits*) zoals extraversie, nauwgezetheid, strategieën voor zelfregulering en zelfbewaking, doorzettingsvermogen, zelfevaluatie en doeloriëntatie een rol spelen in de motivatie van een individu en ook met betrekking tot zoekgedrag, jobkeuze, performantie en jobtevredenheid.

Door het volgen van een opleiding of door in het beroep te stappen (dat kan via een werkervaringscomponent in de opleiding zijn, door een stage of door tewerkstelling), ontwikkelt een persoon zijn voorstelling en kennis van het beroep op basis van de toenemende informatie over het beroep, bijvoorbeeld met betrekking tot de kwaliteit van de job, de arbeidsvoorwaarden of de verdere tewerkstellingskansen. Dit kan ertoe leiden dat een persoon bepaalde minimale eisen zal stellen vooraleer hij/zij een job aanvaardt. Tot slot spelen ook niet-arbeidsmarktgerelateerde preferenties een rol, bijvoorbeeld met betrekking tot het gezin en mobiliteit. Zo zullen bepaalde werkzoekenden geen jobs aanvaarden met een te lange reistijd. Deze preferenties kunnen mee verklaren dat iemand al dan niet solliciteert voor een functie en in een functie of beroep blijft.

Een tweede factor is het zoekgedrag van de persoon met het oog op het uitstromen naar werk en de rol die opleiding en andere vormen van ondersteuning hierbij spelen. Specifieke determinanten zijn de gehanteerde strategieën om een job te vinden (Hodkinson e.a., 1997). Voorbeelden zijn de kanalen die men kiest om werk te zoeken (VDAB-website of andere sites, eigen netwerk, VDAB-consulenten). Een andere determinant is de mate waarin men beschikt over de competenties om zijn loopbaan te sturen. Bij dit gedrag hoort ook de mate



waarin men een beroep doet op beschikbare ondersteuning of ingaat op een aanbod aan ondersteuning (cf. infra).

Een derde factor is het "human capital" waarover de persoon beschikt: kennis, cognitieve en niet-cognitieve vaardigheden, attitudes en de mate waarin ze aansluiten op dat wat gevraagd wordt door de werkgever bij aanwerving. Met andere woorden: is er overeenstemming tussen de competenties van de werkzoekende en de competenties die gevraagd worden in de vacature?

Daarnaast zijn er ook drempels voor andere vormen van 'kapitaal' die een rol spelen, zoals drempels naar werk die zich situeren op het vlak van psychologisch kapitaal (o.m. verslavingsproblematiek, psychische problemen, ...), sociaal kapitaal, gezinssituatie, woonsituatie, of op meervoudige domeinen (Struyven & Heylen, 2010). Zowel de werkzoekende als de werkgever (cf. infra) vellen hierover een oordeel, wat resp. kan leiden tot (niet-) solliciteren en (niet-)aanwerving.

Via de opleiding worden de individuele determinanten van de uitstroom naar werk beïnvloed. In de eerste plaats is er vanzelfsprekend invloed op het 'human capital' dat de deelnemer verwerft, maar via de opleiding en andere interventies kan ook gewerkt worden op de zogenoemde zachte kenmerken, de preferenties en op het gedrag van de persoon met het oog op uitstroom naar werk.

Bijkomend spelen andere vormen van begeleiding een rol. VDAB biedt verschillende vormen van begeleiding en ondersteuning: sollicitatietraining, doorspelen van vacatures, ondersteuning van (het ontwikkelen van) zoekstrategieën, aanbieden van een stageplaats, ... Deze begeleiding speelt vooral in op het gedrag van de persoon met het oog op het uitstromen naar werk, maar ook andere vormen van begeleiding die eerder inspelen op de preferenties van de persoon zijn denkbaar.

*De oorzaken van niet-uitstroom die we boven hebben geschetst kunnen we verdelen over twee clusters:*

- *Factoren die betrekking hebben op het gebrek aan motivatie of interesse en beperkte zoekinspanning. Voor deze subgroep werpen zich vervolgens een aantal vragen op voor analyse en oplossing: gaat het om een blijvend gebrek aan interesse en zoekinspanning? is er een probleem met de zoekstrategie? in welke mate kan selectie bij instroom deze problemen verhelpen?*
- *Factoren die verband houden met het menselijk, sociaal en psychologisch kapitaal van het individu, de opleiding en andere vormen van begeleiding. Deze factoren roepen op hun beurt een aantal vragen op voor analyse en oplossing: gaat het om ontoereikende competenties via de opleiding of andere vorm van ondersteuning? Gaat het om andere kenmerken van de werkzoekende, en in welke mate zijn deze te remediëren via extra opleiding of ondersteuning dan wel selectie bij de instroom? In welke mate is er een tekort aan sollicitatievaardigheden en efficiënt zoekgedrag? In welke mate spelen financiële kosten-baten afwegingen een rol?*

#### Determinanten vanuit het werkgeversperspectief

De kans op uitstroom van opleiding naar werk wordt ook bepaald door het gedrag van werkgevers en door de structurele kenmerken van de arbeidsmarkt (zie: Devins & Hogarth, 2005).

Vooreerst is er het proces van werving en selectie. Bij aanwervingen is er meestal sprake van een relatieve beoordeling (al naargelang het aantal kandidaten), waarbij kandidaten worden

gerangschikt ten opzicht van elkaar (cf. Queuing theorie van Thurow, 1975). Het al dan niet aanwerven van een potentiële werknemer hangt enerzijds af van de match tussen wat de werkgever inschat als de individuele competenties van de werkzoekende en de vacature. De inschatting van de competenties kan onder meer bepaald worden door de perceptie van de gevolgde opleiding; een opleiding kan een duidelijk signaal zijn dat de werknemer over de gepaste competenties beschikt of niet (cf. Screening en signaling theorie van Arrow, 1973; Spence, 1973). Opinies kunnen gebaseerd zijn op veralgemening van de opinie over andere elementen van VDAB-dienstverlening naar de opleidingen, op eigen ervaringen met ex-deelnemers aan beroepsopleidingen of op wat men hoort van anderen hierover, op kennis van de beroepsopleidingen. Anderzijds en hiermee samenhangend spelen ook demografische en psychologische kenmerken van sollicitanten een rol bij wervingsprocessen. In Vlaanderen is reeds langere tijd aangetoond dat geslacht, leeftijd, origine en arbeidsverleden de tewerkstellingskansen van werkzoekenden beïnvloeden, ook na het volgen van een beroepsopleiding (cf. het werk van Bollens in het kader van het activeringsonderzoek voor het Steunpunt WSE; Steunpunt WAV, 1999). Vroeger onderzoek op bedrijfsniveau toont aan dat laaggeschoolden en andere risicogroepen uitgesloten worden van vacatures, zelfs indien die betrekking hebben op laaggeschoolde functies, ten voordele van traditionele wervingsgroepen (jonge autochtone mannen, geen langdurig werklozen...) (Gheldhof & Lamberts, 2000). Binnen de internationale literatuur is er eveneens bewijs dat er bij het aanwerven andere overwegingen dan competenties een rol spelen, zoals vooroordelen met betrekking tot leeftijd, geslacht of origine. Bijvoorbeeld, oudere werknemers worden vaak beschouwd als te duur, weinig performant en weinig bereid of capabel tot leren (Clayton, 2010 in Posthuma en Campion, 2008). Biografische kenmerken spelen ook een rol: er wordt beweerd dat de beste predictor van werkloosheid in de toekomst een verleden van werkloosheid is (Arulampalam, Gregg & Gregory, 2001). M.a.w. redenen voor het niet-aanwerven van werknemers zijn ook langs werkgeverszijde een stuk ruimer dan het al dan niet matchen tussen competenties al dan niet bijgebracht in een opleiding en de vereisten in een vacature.

De structurele positie van beroepsgroepen en opleidingstypes op de arbeidsmarkt bepaalt eveneens de kracht of de kwetsbaarheid van beroepsgroepen. Belangrijk hierbij zijn (Cörvers e.a., 2004): de conjunctuurgevoeligheid van de werkgelegenheid (= de mate waarin de werkgelegenheid voor een bepaalde beroepsgroep of opleidingstype fluctueert als gevolg van schommelingen in de werkgelegenheid in bedrijfssectoren), de uitwijkmogelijkheden van werknemers op de arbeidsmarkt (bepaald door de breedte van het domein waarin mensen met een bepaalde opleidingsachtergrond werk vinden), de substitutiemogelijkheden die werkgevers hebben (tekorten aanvullen door werknemers te rekruteren uit andere (eventueel aanverwante) opleidingen) en de concurrentie tussen verschillende opleidingen in hetzelfde beroependomein (personen met een verschillende opleidingsachtergrond kunnen in dezelfde beroepsgroep werkzaam zijn) (Borghans, 1992). M.a.w. hoe minder keuze de werkgever heeft, hoe groter de kans dat de werkzoekende wordt aangeworven.

*De verschillende factoren langs de kant van de werkgever en de arbeidsmarkt roepen de vraag op naar de aard van de knelpuntberoepen, de gepercipieerde kwaliteit van de opleiding en de gepercipieerde kwaliteit van de deelnemers.*

De verschillende clusters determinanten beïnvloeden elkaar. Logischerwijs zal de opleiding van VDAB impact hebben op het human capital van de werkzoekenden, de motivatie van een werkzoekende kan dan weer beïnvloed worden door het feit of men al dan niet onder druk een opleiding volgt, de sollicitatiebegeleiding zal impact hebben op het zoekgedrag.

### 3.2.2 Onderzoeksvragen en onderzoeksdoelen

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

1. Wat zijn de oorzaken van het niet-uitstromen naar werk bij deelnemers aan de VDAB-beroepsopleidingen?
  - a. Wat zijn oorzaken op het niveau van het individu, met betrekking tot motieven en preferenties, zoekgedrag, human capital en zachte kenmerken?
  - b. Wat zijn oorzaken gerelateerd aan de opleiding en begeleiding verstrekt door VDAB?
  - c. Wat zijn oorzaken aan werkgeverszijde, met betrekking tot werkgeversgedrag en structurele determinanten?
2. Welke van die oorzaken zijn beïnvloedbaar door VDAB?
3. Op welke manieren (structureel, inhoudelijk, ...) kan VDAB ingrijpen op de oorzaken en zodoende de uitstroom van de beroepsopleiding naar de arbeidsmarkt te verbeteren?
4. Aan de hand van welke instrumenten (welke bevragsingsitems, wanneer te bevragen, bij wie, hoe) kan de VDAB de uitstroom naar werk in de toekomst evalueren?

### 3.3 Plan van aanpak

Centraal in dit onderzoek staat dus het verkrijgen van een grondig inzicht in de aansluitingsproblematiek en dat vanuit een meervoudig perspectief. Het onderzoek is complementair aan de VDAB-studie, vermits het op de lacunes van die studie inspeelt: het focust op ondervertegenwoordigde sectoren, het verruimt de focus van competenties naar andere oorzaken van de aansluitingsproblematiek en het peilt naar verbeteringen in aanpak en instrumenten bij de VDAB. Ook is de aanpak in dit voorstel complementair aan het activeringsonderzoek in het kader van het Steunpunt WSE, dat focust op de (kwantitatieve) effectiviteit van de VDAB-beroepsopleiding. In de afrondende fase van het hier voorgestelde onderzoek zal worden nagegaan of uit de koppeling van beide onderzoeken bijkomende inzichten kunnen worden verkregen. In dit voorstel opteren we voor een diepgaande analyse bij een weloverwogen selectie van opleidingen. Aldus streven we een maximale complementariteit na met de VDAB- en WSE-studies.

In de uitvoering van het onderzoek voorzien we vier stappen. In een eerste stap zullen in samenspraak met VDAB en de opdrachtgever een aantal opleidingen worden geselecteerd, daarnaast zullen via literatuurstudie en een expertengroep de verschillende determinanten van niet-doorstroom verder worden verfijnd. In de volgende stappen zullen werkzoekenden en werkgevers worden bevraged. Tot slot brengen we de verschillende bevindingen via triangulatie samen en formuleren we in een laatste stap aanbevelingen om de uitstroom te bevorderen. Doorheen de verschillende onderzoeksstappen is er aandacht voor het ontwikkelen van een bruikbaar instrument dat na het onderzoek kan overgedragen worden. Om tot maximale bruikbaarheid van de resultaten te komen, streven we doorheen het onderzoek een nauwe samenwerking met VDAB na.

## Stap 1: Inventarisatie van oorzaken voor niet-uitstroom en selectie van een aantal opleidingen met niet-uitstroom

In een eerste stap zullen we een aantal beroepsopleidingen selecteren waarvan gebleken is dat er sprake is van een gebrekkige doorstroming naar de arbeidsmarkt. De focus zal daarbij liggen op knelpuntopleidingen. We geven daarbij de voorkeur aan opleidingen waarvan de doorstroming in verschillende regio's laag is. In de selectie zullen we beroepsopleidingen selecteren met een (vermoedelijk) rechtstreeks aansluitingsprobleem (de deelnemers blijken uiteindelijk toch niet over de nodige vakbekwaamheid te beschikken), als over opleidingen met een (vermoedelijk) onrechtstreeks aansluitingsprobleem (werkzoekenden die niet toetreden tot het beroep waarvoor ze opgeleid zijn of snel de niche van het knelpuntberoep verlaten). Daarnaast zal ook een evenwicht worden nagestreefd tussen kortlopende en langerlopende opleidingen en het profiel van de cursisten. De selectie zal in nauwe samenwerking met VDAB plaatsvinden en zal worden voorgelegd aan de VIONA stuurgroep. In totaal zullen we 10 tot 15 opleidingen selecteren.

In deze eerste stap wordt daarnaast het analysekader verder uitgewerkt. Dit impliceert dat uitgaande van de onderzoeksvragen de voornaamste factoren worden geïnventariseerd en in een taxonomie worden samengebracht. Daarnaast worden vanuit bestaand onderzoek operationele concepten en vragenbatterijen geïnventariseerd met het oog op de bevraging in stappen 2 en 3. Deze operationalisering zal gebeuren op basis van desk research (voor literatuuroverzicht zie voorgaande sectie in dit voorstel).

In deze fase zullen we extra analyses uitvoeren op de ESF-dataset die werd gebruikt in het recente ESF-evaluatie-onderzoek (Struyven et al., 2012). In deze dataset is verkregen op basis van surveys op twee tijdstippen en bevat bovendien gekoppelde intakegegevens en tewerkstellingsgegevens over een periode van 24 maanden (maand-op-maand, op basis van Dimona-gegevens). In de dataset is informatie beschikbaar over een aantal variabelen die ook voor dit onderzoek relevant zijn. Bovendien laat zij toe om een vergelijking te maken tussen werkende en niet-werkende ex-cursisten. Het betreft in totaal een substeekproef van 648 ex-cursisten die een opleiding (module 4) hebben beëindigd in de periode tussen januari-februari 2010 en juni-juli 2010. Deze gevolgd opleiding vormde de meest intensieve actie die ze kregen in deze periode.

Daarnaast zal ook een expertengroep worden georganiseerd met ondersteunende diensten van VDAB, instructeurs, consultants... om input te geven bij de selectie van de opleidingen alsook om vanuit de praktijkervaring de oplijsting in de taxonomie van factoren van mogelijke oorzaken voor de niet-uitstroom te toetsen. De deskresearch, de analyse op de ESF-dataset en de input uit de expertengroep zullen dienen als input voor de te ontwikkelen vragenlijsten voor niet-uitgestroomde werkzoekenden en werkgevers in de volgende stappen.

## Stap 2: bevraging niet-uitgestroomde werkzoekenden

In een tweede stap zullen de niet-uitgestroomde werkzoekenden binnen de geselecteerde opleidingen worden bevraged. Voor bepaalde opleidingen zal dit om de volledige populatie gaan, voor andere opleidingen om een steekproef. In totaal streven we een respons van 500 werkzoekenden na. De vragenlijst wordt vooraf uitgetest bij de doelgroep.

Via de survey wensen we zicht te krijgen op zowel motieven, preferenties, zoekgedrag, inschatting van human capital, zachte kenmerken, het ondersteuningsaanbod als op de ervaring met sollicitaties. Meer specifiek zullen o.m. volgende vragen aan bod komen:

- Om welke redenen is de werkzoekende nog niet (of niet meer) aan het werk ?
- Solliciteert de werkzoekende in de richting van het aangeleerde beroep? Waarom wel/niet? Heeft dit te maken met ontbrekende competenties, werkomstandigheden, arbeidsvoorwaarden? Vereisen werkgevers competenties die niet werden aangeleerd tijdens de opleiding ?
- In welke mate heeft de betrokkene ondersteuning gekregen bij het zoeken naar werk? Hoe beoordeelt de werkzoekende het verkregen ondersteuningsaanbod (sollicitatietraining, verdere begeleiding, stageplaatsen, aanbod vacatures...)? Is de werkzoekende tevreden over dit aanbod en/of heeft hij/zij verdere ondersteuningswensen?
- Vanuit welke motieven is de werkzoekende destijds aan de opleiding begonnen ? Werd de werkzoekende verplicht om een opleiding te volgen of was dit uit eigen initiatief ? ging het om de opleiding waarvoor de werkzoekende ook een voorkeur had ? Welke verwachtingen had de werkzoekende ?

De vragen zullen beantwoord worden via een telefonische survey. Via een telefonische survey lopen we minder risico op een ondervertegenwoordiging of een lage respons bij lagergeschoolde werkzoekenden en/of kansengroepen. In totaal zullen we 10 tot 15 opleidingen selecteren waarbij telkens maximum 50 niet-uitstromers worden bevroegd. Het aantal te selecteren opleidingen zal afhangen van het aantal niet-uitstromers binnen de opleidingen. De gemiddelde duur van een interview zal 15 minuten bedragen.

Voor het tweede spoor willen we informatie verzamelen over de ervaringen die werkgevers hebben met door de VDAB opgeleide kandidaten, en de redenen voor niet-aanwerving. Hiervoor zullen we gebruik maken van drie focusgroepen met werkgevers, geclusterd op basis van de geselecteerde knelpuntopleidingen voor dit onderzoek. De homogene samenstelling van de focusgroepen zal gebeuren in nauwe overleg met VDAB; mogelijk kan worden aangesloten op bestaande platformen of kan de focusgroep worden gekoppeld aan een te plannen informatie- en overlegmoment tussen VDAB en werkgevers. De bedoeling van de focusgroepen is om op basis van de concrete ervaringen met VDAB-cursisten in wervings- en selectieprocessen de door de werkgevers gepercipieerde redenen te confronteren en voorstellen tot remediëring te bespreken, met oog voor mogelijke verschillen al naargelang de aard van het knelpuntberoep en opleiding binnen het cluster.

#### Stap 4: synthese, aanbevelingen en instrument

In een laatste stap brengen we de verschillende bevindingen samen en worden conclusies en aanbevelingen geformuleerd. Hierbij zal specifiek worden ingegaan op die maatregelen die binnen het bereik van de actoren zelf liggen, in het bijzonder de VDAB en andere intermediairen.

Eén van de concrete aanbevelingen zal bestaan uit het ontwerpen van eenvoudige bevestigingsinstrumenten voor ex-cursisten die niet zijn uitgestroomd en voor werkgevers die niet tot aanwerving zijn overgegaan na een stage of aanverwante actie.

De bevindingen uit dit onderzoek zullen worden getoetst en aangevuld met de conclusies uit de kwantitatieve effectmeting in het kader van het lopende WSE-onderzoek door Joost Bollen.

### 3.4 Beleidsrelevantie

Het onderzoek gebeurt vertrekkend van de constatering dat knelpuntberoepen op Vlaams niveau tot nu toe vnl. geanalyseerd werden vanuit een arbeidsmarktperspectief, niet vanuit een opleidingsperspectief. Een inzicht vanuit een meervoudig perspectief zoals voorgesteld wordt in dit onderzoeksvoorstel, is wel noodzakelijk om te weten welke mogelijkheden, zowel structureel als inhoudelijk, opleidingsverstreckers zoals VDAB hebben om de aansluiting tussen opleidingen en knelpuntberoepen te verbeteren en welke beperkingen er zijn. Dit onderzoek vult die leemte op via een analyse van specifieke, maar diverse opleidingen tot knelpuntberoepen, met benutting van kennis van arbeidsmarkt- en opleidingsexperten. Dit zal leiden tot een algemeen analysekader dat als instrument kan dienen om in de toekomst de analyse te hernemen, hetzij voor dezelfde hetzij voor een andere selectie van beroepsopleidingen.

### 3.5 Referenties

- Akerlof G.H. & Kranton R. E. (2001), *The economics of education: some lessons from sociology*. S.l
- Akerlof G.A. & R.E. Kranton (2001, March 23), *The Economics of Education: a New Perspective*, Working Paper.
- Arulampalam, W., Gregg, P., & Gregory, M. (2001). Unemployment Scarring. *The Economic Journal*, 111(475), 577-584.
- Bills, D.B. (2003) Credentials, Signals and Screens: Explaining the Relationship between Schooling and Job Assignment, *Review of Educational Research*, 73 (4): 441-469
- Borghans L. (1992), *A histo-topographic map of the Dutch University studies (ROA-W-1992/5E)*. Maastricht: ROA.
- Cörvers F., Dupuy A., Dijkman S., Golsteyn B. & Hensen M. (2004), *Methodiek arbeidsmarktprognoses en -indicatoren 2003-2008 (ROA-W-2004/2)*. Maastricht: ROA.
- Descy P. & Tessaring M. (2001), *Training and learning for competence. Second report on vocational training research in Europ: executive summary*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Devins D. & Hogarth T. (2005), 'Employing the unemployed: some case study evidence on the role and practice of employers'. *Urban Studies*, 42 (2), p. 245-256.
- Gangl M. (2002), 'Changing labour markets and early career outcomes: labour market entry in Europe over the past decade'. *Work, employment and society*, 16 (1), p. 67-90.
- Gheldhof, E. & Lamberts, M. (2000). Werving en selectie van laaggeschoolden: oorzaak van of oplossing voor verdringing op bedrijfsniveau. Leuven: HIVA.
- Hodkinson P. & Sparkes A.C. (1997), 'Careership: a sociological theory of career decision making'. *British Journal of Sociology in Education*, 18 (1), 29-44).

- Holland J.L. (1973), *Making vocational choices: a theory of careers*. New York: Prentice Hall.
- Kanfer, R., Wanberg, C.R., & Kantrowitz, T.M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), pp. 837-855.
- Latham, G.P. & Pinder, C.C. (2005). Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annual Review of Psychology* 56; pp. 485-516.
- Law B., Meijers F. & Wijers G. (2002), 'New perspectives on career and identity in the contemporary world', *British Journal of Guidance and Counselling*, 30 (4), 431-449.
- Meijers F., Kuipers M. & Bakker J. (2006), *Over leerloopbanen en loopbaanleren*. S.l.
- Nicaise, I., Bollens, J., Dawes, L., Laghaei, S., Thaulow, I., Verdié, M. & Wagner, A. (1995). Pitfalls and dilemmas in labour market policies for disadvantaged groups – and how to avoid them. *Journal of European Social Policy*, 5(3), pp. 199-217.
- Posthuma, R., & Campion, M. a. (2007). Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions. *Journal of Management*, 35(1), 158-188.
- Rosenbaum, J.E., Kariya, T., Settersten, R., Maier, T. (1990) Market and Network Theories of the Transition from High School to Work: Their Application to Industrialized Societies, *Annual Review of Sociology*, 16: 263-299
- Steunpunt WAV (1999). De arbeidsmarkt in Vlaanderen, 1999. Jaarboek, Leuven: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming-K.U.Leuven.
- Struyven, L., Groenez, S., Van Parys, L. & Heylen, V. (2012). *Interventies voor de trajectbegeleiding van werkzoekenden: waartoe leiden ze op langere termijn? Rapport voor de impact evaluatie van het ESF Vlaanderen 2007-2013*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Struyven, L. & Groenez, S. (2013). ESF-begeleidingsacties voor werkzoekenden: wat werkt voor wie? *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE* (te verschijnen).
- Struyven, L. & Heylen, V. (2010). Zachte kenmerken van werkzoekenden als drempel voor activering. *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE* (2), 90-95.
- VDAB (2011), *Analyse vacatures 2011 Knelpuntberoepen*. Brussel: VDAB.
- VDAB (2011), *Effectmeting knelpuntopleidingen*, VDAB, Brussel.
- Vella F. (1993), 'Gender Roles, Occupational Choice and Gender Wage Differential', *The Economic Record*, 69 No. 207, p. 382-392.
- Vella F. (1994), 'Gender Roles and Human Capital Investment: The Relationship between Traditional Attitudes and Female Labour Market Performance', *Economica*, 61, May, p. 191-211.
- Weiss, A. (1995) Human Capital vs. Signalling Explanations of Wages, *Journal of Economic Perspectives*, 9 (4): 133-154
- Wijers G.A. & Meijers F. (1996), 'Careers guidance in the knowledge society', *British Journal of Guidance and Counselling*, 24 (2).
- Wolbers M. (2003), 'Job mismatches and their labour market effects among school leavers in Europe'. In: Kogan I. & Muller W. (eds.), *School-to-work transitions in Europe: analysis of the EU LFS Ad hoc module*. Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.

## 4 | Gedetailleerd tijdschema

Voor dit project voorzien we een doorlooptijd van 12 maanden te starten vanaf de eerste stuurgroep/startvergadering van dit project. In het tijdschema gaan we ervan uit dat deze stuurgroep in april zal plaatsvinden.

Fase	Apr 2013	Mei 2013	Juni 2013	Juli 2013	Aug 2013	Sept 2013	Okt 2013	Nov 2013	Dec 2013	Jan 2014	Feb 2014	Ma 2014
Fase 1: inventaris oorzaken en case-selectie												
Fase 2: bevraging wn'ers												
Fase 3: bevraging wg'ers												
Fase 4: aanbevelingen en instrument												

Noot: het gearceerde cel stemt niet noodzakelijk overeen met een voltijds gefinancierde onderzoeksmaand.

## 5 | Valorisatie en bekendmaking van de onderzoeksresultaten

De valorisatie omvat: 1) een onderzoeksrapport, met inbegrip van een instrument voor de administratie dat replicatie van het onderzoek mogelijk maakt; 2) een samenvatting; 3) presentatie tijdens studiedagen; 4) publicatie in vaktijdschriften gericht op mensen uit het wetenschap, beleid en praktijk; 5) mededeling via de HIVA-website en –nieuwsbrief. Na vrijgave door de stuurgroep en in overleg met kabinet kan een studiedag georganiseerd worden waarbij de onderzoeksbevindingen voorgelegd worden aan en bediscussieerd worden door de verschillende betrokken partijen en het beleid.

## 6 | Onderzoeksteam

Voor de uitvoering van deze onderzoeksopdracht wordt een onderzoeksteam samengesteld met medewerkers van het HIVA. De onderzoeksverantwoordelijken medewerkers worden hieronder kort voorgesteld.

### 6.1 Katleen De Rick (HIVA): onderzoeksleider

Katleen De Rick (master in de sociale wetenschappen, optie sociologie, KU Leuven) is sinds 2003 onderzoeksleider aan het HIVA –KU Leuven in de onderzoeksgroep ‘Arbeidsmarkt’ en daarnaast ook in de onderzoeksgroep ‘Onderwijs en levenslang leren’. Daarvoor was zij zes jaar wetenschappelijk medewerker aan het interfacultair onderzoeksinstituut LUCAS (KU Leuven).

Zij heeft ruime ervaring in beleidsonderzoek, in opdracht van o.a. het Departement WSE en het Departement Onderwijs & Vorming. Veel van het onderzoek was evaluatieonderzoek,



zowel met betrekking tot processen als met betrekking tot effectmetingen. Een recent voorbeeld hiervan zijn de effectmetingen in het kader van de ongoing evaluatie van het operationeel programma 2007-2013 van het Vlaams ESF-agentschap.

In de voorbije jaren werkte zij intensief aan het thema van competentieontwikkeling en vormgeving van loopbanen (waarbinnen het onderwerp van de loopbaanbegeleiding een plaats heeft), onder meer via opleiding. Daarnaast werden verschillende onderzoeksopdrachten uitgevoerd over de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, vaak via een sectorale benadering (ook in opdracht van de sectoren zelf – o.a. over de bouw en de tertiaire sector). Sinds 2004 is zij een van de promotoren van het Steunpunt Studie- en schoolloopbanen, binnen de onderzoekslijnen die betrekking hebben op de overgang van school naar werk en in het bijzonder met betrekking tot loopbaan- en competentieontwikkeling. De positie van kansengroepen is een rode draad doorheen haar werk (bv. m.b.t. laaggeschoolde volwassenen (in het algemeen en werkenden in het bijzonder), jongeren uit het (deeltijds) beroepsonderwijs, allochtonen).

Zij wordt regelmatig (ook internationaal) geconsulteerd als expert, bijvoorbeeld recent door het Federaal Planbureau ('Toekomstverkenning oefening inzake duurzame ontwikkeling' m.b.t. onderwijs en arbeidsmarkt, 2011-2012) en door de OESO (in het kader van de VET-review 'Learning for jobs', 2011).

Haar onderzoek vindt zijn neerslag in rapporten, samenvattingen, artikels in peer-reviewed tijdschriften, artikels voor beleids- en praktijkgerichte tijdschriften, hoofdstukken in boeken, papers op congressen, lezingen e.d.. Voor een volledige lijst zie <https://lirias.kuleuven.be/cv?u=u0010498> ).

#### Relevante recente onderzoeksprojecten

- Subsidies voor bedrijfsopleidingen als impuls voor kansengroepen. Evaluatie in het kader van de ongoing evaluatie ESF Vlaanderen 2007-2013. Opdrachtgever: ESF.
- Persoonlijke ontwikkelingsplannen in Vlaanderen: effectmeting. Opdrachtgever: ESF.
- De rol van het onderwijs en knelpuntberoepen. Opdrachtgever: Departement Onderwijs & Vorming.
- De betekenis van het deeltijds onderwijs voor de bediendensector. Opdrachtgever: CE-VORA.
- Nieuwe opleidingen voor de bouwsector. Opdrachtgever: FVB.
- Steunpunt Studie- en schoolloopbanen, onderzoeksdomein 4, onderzoekslijn 3. Opdrachtgever: Vlaamse overheid.

#### Relevante publicaties

De Rick, K., Van Itterbeeck, K. (2012). ESF-subsidies: impact op de deelname van kansengroepen aan bedrijfsopleidingen?. Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 22 (1), 87-93.

De Cuyper P., De Rick K., Gonzalez-Garribay M. (2012), Persoonlijke ontwikkelingsplannen in Vlaanderen: conceptontwikkeling. Leuven: HIVA (KU Leuven).

De Rick, K., Van Itterbeeck, K. (2011). Subsidies voor bedrijfsopleidingen als impuls voor kansengroepen. Evaluatie in het kader van de ongoing evaluatie ESF Vlaanderen 2007-2013. Leuven: HIVA-K.U.Leuven.

De Rick, K. (2011). Alternierend leren in het voltijds en deeltijds beroepsonderwijs: experiment met een nieuw concept. Lessen uit het ESF EQUAL-project JANUS. Leuven: HIVA-K.U.Leuven.

Jacobs, L., De Cuyper, P., De Rick, K. (2011). Naar een hogere opleidingsdeelname tijdens periodes van inactiviteit. Drempels en kritische succesfactoren voor opleidingsdeelname tijdens tijdelijke werkloosheid in kaart gebracht. Leuven: HIVA-KU Leuven.

De Rick, K. (2011). Werkervaring voor leerlingen uit de deeltijdse leersystemen: motieven en ervaringen van werkgevers. *Capita selecta uit Vlaams arbeidsmarktonderzoek*, 57-61 pp. Brussel: Vlaamse overheid, Departement Werk en Sociale Economie.

Knipprath, H., De Rick, K. (2011). "Is het wat je weet, of is het wie je kent?". Een literatuurstudie naar de relatie tussen sociaal kapitaal, levenslang leren en werken. SSL-rapport nr. SSL/OD2/2010.22, 81 pp. Leuven: Steunpunt SSL.

De Rick, K., Vermaut, H. (2009). De betekenis van het deeltijds onderwijs voor de bediensector, 118 pp. Brussel: Cevora.

Saliën, K., De Rick, K., Baert, H. (2008). Kwalificaties en leeractiviteiten in de loopbaan van jongvolwassenen: Status Quaestionis. SSL/OD2/2008.03, 87 pp. Leuven: Steunpunt SSL.

Vermeersch, L., De Rick, K. (2008). Lifelong Learning 2010 - subproject 4. SMEs and the participation of workers in formal learning. Case studies: Belgium (Flemish Community), 92 pp. Leuven: HIVA-K.U.Leuven.

De Rick, K. (2007). De bouwnijverheid: een sector op zoek naar gekwalificeerde werknemers. In: Vlaamse Onderwijsraad, Tertiair onderwijs. Een verkenning. Leuven/Apeldoorn: Garant, 65-76.

De Rick, K., Vanhoren, I., Op den Kamp, H., Nicaise, I. (2006). Het lerend individu in de kennismaatschappij. 's Hertogenbosch: CINOP.

Op den Kamp, H., Bollens, J., De Rick, K., Baert, H. (2004). Levenslang en levensbreed leren in Vlaanderen: ontwikkeling van een monitoringsinstrument, 60 pp. Leuven: HIVA-K.U.Leuven.

## **6.2 Peter De Cuyper (HIVA): onderzoeksleider**

Peter De Cuyper (1975), socioloog, is sinds 1998 verbonden aan het Hoger Instituut voor de Arbeid. Hij is gespecialiseerd in onderzoek naar het beleid, de sturing, organisatie en uitvoering van actief arbeidsmarktbeleid. Deze expertise werd toegepast in tal van onderzoeks- en evaluatie opdrachten zoals een evaluatie van de werking van de Vlaamse publieke arbeidsbemiddelingsdienst VDAB, een 'good practices' onderzoek naar de wijze waarop bedrijven en intermediairen op de arbeidsmarkt op een snelle en efficiënte wijze knelpuntvacatures kun-

nen invullen, casestudy-onderzoek naar de werking van private bedrijven in het arbeidsmarktbeleid, een sectoraal initiatief om knelpuntvacatures in te vullen (Bouwpool). In dit laatste onderzoek identificeerde hij in de werking van de sectoraal opleidingsinitiatief Bouwpool Antwerpen de kritische succesfactoren die de goede doorstroomresultaten van deze werking verklaarden.

Methodisch heeft Peter doorheen verschillende onderzoeksopdrachten ervaring opgebouwd met methoden op kwantitatief vlak (survey, verwerking administratieve data, gangbare kwantitatieve methoden) en op kwalitatief vlak (interviews met diverse stakeholders, focusgroepen, assisted qualitative data analysis). Daarbij hanteert hij indien mogelijk een mixed method approach waarbij kwantitatieve data (monitoringsdata en surveygegevens) gekoppeld worden aan kwalitatieve data. Deze benadering laat toe om zowel op beleids- als organisatieniveau suggesties tot optimalisering te formuleren.

#### Vijf belangrijkste publicaties

De Cuyper P., De Rick K., Gonzalez-Garribay M. (2012), Persoonlijke ontwikkelingsplannen in Vlaanderen: conceptontwikkeling. Leuven: HIVA (KU Leuven).

Laura Jacobs & Peter De Cuyper (2011), Competentieversterking tijdens periodes van inactiviteit, HIVA, Leuven.

De Cuyper P., Lamberts M. & L. Struyven (2008), Creatief met knelpunten op de arbeidsmarkt. Een inventarisatie van vernieuwende praktijken, HIVA, Leuven.

De Cuyper P. (2006), "Under Construction, Bouwpool Antwerpen als voorbeeld van een sectorale cluster, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.

De Cuyper P. & L. Struyven (2004), De trajectbegeleiding van werklozen in Vlaanderen: de kloof tussen beleid en uitvoering. HIVA, Leuven.

### 6.3 Joost Bollens (HIVA): methodologisch expert

Joost Bollens (MA in Economics; KULeuven) werkt sinds 1992 als wetenschappelijk medewerker en sinds 1998 als onderzoeksleider bij het Hiva-KULeuven, momenteel binnen de onderzoeksgroep Arbeidsmarkt. Daarnaast is hij ook verbonden aan het Steunpunt WSE, waar hij binnen de onderzoekslijn "activerend arbeidsmarktonderzoek" onderzoek uitvoert m.b.t. de effectiviteit van het actief arbeidsmarktbeleid.

Joost Bollens voerde reeds herhaaldelijk onderzoek uit m.b.t. de effectiviteit van diverse arbeidsmarktmaatregelen, en dat in opdracht van de Vlaamse, Federale en Europese overheden. Hiervoor maakt hij telkens gebruik van aangepaste econometrische schattingsmethoden. De reeds onderzochte maatregelen hebben niet alleen betrekking op werkzoekenden (beroepsopleiding, trajectwerking, loonkostensubsidies,...), maar tevens op het niveau van werknemers, bedrijven en sectoren (stimuleren van opleiding voor werknemers, financiering van opleiding via opleidingscheques voor bedrijven, opleidingscheques voor werknemers, loonkostensubsidies,...).

Gedurende de laatste jaren werden bovendien ook diverse onderzoeken afgerond m.b.t. de relatie tussen arbeidshandicap en arbeid (evaluatie loonkostensubsidies voor personen met een handicap, loopbanen van personen met een handicap, supported employment, etc.)

Sinds 1992 is hij onafgebroken betrokken geweest bij de evaluatie van ESF-programma's, en dit m.b.t. programma's van de Vlaamse overheid, de federale overheid en ook in de Duitstalige Gemeenschap. Hij coördineerde de externe evaluatie van het Vlaamse doelstelling 3 programma over de periode 2000-2007, evenals de ex ante evaluatie van het Vlaams doelstelling 2 Operationeel Programma 2007-2013. Op die manier verwierf hij een grondige kennis van het beleidsdomein, de betrokken actoren, de betekenis van het ESF en de diverse invalshoeken van waaruit een beleidsevaluatie kan worden gemaakt.

#### Relevante publicaties

Bollens J., Heylen V. (2010), Determinanten van de inzetbaarheid en de mate waarin ze beleidsmatig beïnvloedbaar zijn, WSE Report, Steunpunt Werk en Sociale Economie, Leuven.

Bollens, J., Heylen, V. (2009). De individuele beroepsopleiding in de onderneming. Vergelijking van het deelnameprofiel en de effectiviteit over de periode 2000-2008, WSE Report, Steunpunt Werk en Sociale Economie, Leuven.

Bollens, J., Heylen, V. (2009). Matching bij inschrijving. De effectiviteit van het bezorgen van vacatures aan wie zich inschrijft als werkzoekende, WSE Report, Steunpunt Werk en Sociale Economie, Leuven.

Bollens, J., Heylen, V. (2010). De macro-economische effecten van het activerend arbeidsmarktbeleid. Een literatuurstudie, WSE Report, Steunpunt Werk en Sociale Economie, Leuven.

Bollens, J., Heylen, V. (2010). Determinanten van de inzetbaarheid en de mate waarin ze beleidsmatig beïnvloedbaar zijn, WSE Report, Steunpunt Werk en Sociale Economie, Leuven.

## bijlage 1 Korte samenvatting van het onderzoeksvorstel

Om de problematiek van knelpuntberoepen aan te pakken zet het Vlaamse beleid hoog in op het aanbieden van competentieversterkende acties die maximaal inspelen op de huidige en toekomstige noden van de arbeidsmarkt. In dat kader is het doel van het Vlaamse beleid om een uitstroom te realiseren van 70% van deelnemers aan de VDAB-knelpuntopleidingen. Men constateert echter dat er slechts 65% van de werknemers naar werk doorstroomt, en dat er grote onevenwichten tussen sectoren zijn. Het onderzoek dat de VDAB daarover heeft uitgevoerd biedt kwantitatieve inzichten in de problematiek van de niet-uitstroom, maar vertoont enkele lacunes met betrekking tot de niet-uitstroom in bepaalde sectoren (schoonmaak, bouw), de oorzaken van niet-uitstroom (welke factoren spelen een rol naast competenties?) en de rol van de VDAB en de arbeidsmarktinstituties in de niet-uitstroom.

Om inzicht te krijgen in die lacunes stellen we vier onderzoeksvragen: Wat zijn de oorzaken van het niet-uitstromen naar werk bij deelnemers aan de VDAB-beroepsopleidingen op het niveau van het individu –motieven, preferenties, zoekgedrag en zachte kenmerken –, de opleiding en de werkgever? Welke van die oorzaken zijn beïnvloedbaar door VDAB? Op welke manieren (structureel, inhoudelijk, ...) kan VDAB ingrijpen op de oorzaken en zodoende de uitstroom van de beroepsopleiding naar de arbeidsmarkt te verbeteren? Aan de hand van welke instrumenten (welke bevragsingsitems, wanneer te bevragen, bij wie, hoe) kan de VDAB de uitstroom naar werk in de toekomst evalueren?

Om de oorzaken te identificeren van de niet-uitstroom vertrekken we vanuit een dubbel theoretisch perspectief, waarbij we human capital-theory combineren met positional good-theory: terwijl de eerste de oorzaken van de niet-uitstroom bij bepaalde kenmerken van het individu zelf (zoals competenties) plaatst, los van zijn context, focust het tweede zich op de relatieve positie van het individu en de job. Aan de hand van dat dubbele perspectief worden er drie clusters van determinanten geïdentificeerd: factoren die betrekking hebben op het gebrek aan motivatie of interesse en beperkte onderzoeksinspanning, factoren die verband houden met het menselijk, sociaal en psychologisch kapitaal van het individu, de opleiding en andere vormen van begeleiding en factoren die zich buiten het niveau van de individuele werknemer (bij de werkgever en de arbeidsmarkt) situeren.

In de uitvoering van het onderzoek voorzien we vier stappen. In een eerste stap zullen in samenspraak met VDAB en de opdrachtgever een aantal opleidingen worden geselecteerd (10 a 15), daarnaast zullen via literatuurstudie en een expertengroep de verschillende determinanten van niet-doorstroom verder worden verfijnd. In de volgende stappen zullen werknemers en werkgevers worden bevraged. Werknemers worden bevraged aan de hand van een telefonische survey om oververtegenwoordiging te vermijden. Werkgevers worden via een online-survey bevraged. Tot slot brengen we de verschillende bevindingen via triangulatie samen en formuleren we in een laatste stap aanbevelingen om de uitstroom te bevorderen. Doorheen de verschillende onderzoeksstappen is er aandacht voor het ontwikkelen van een bruikbaar instrument dat na het onderzoek kan overgedragen worden. Om tot maximale bruikbaarheid van de resultaten te komen, streven we doorheen het onderzoek een nauwe samenwerking met VDAB na.