

# Lager geschoold, lagere verwachtingen?

Loopbaanverwachtingen en -attitudes van jongeren uit het technisch en beroepsonderwijs

---

***Een meerderheid van de Vlaamse scholieren zit in het technisch en beroepsonderwijs. Nochtans focust heel wat onderzoek op arbeidsbeleving bij hooggeschoolde jongeren. Uitzendbureau Startpeople ging samen met Vlerick Leuven Gent Management School op zoek naar de arbeidverwachtingen en -attitudes van jongeren uit het vakspecifieke secundair onderwijs. Enkele bevindingen.***

De voorbije maanden verlieten weer heel wat laatstejaarsstudenten de schoolbanken. Gewapend met een diploma op zak gaan zij allen hun eigen weg. Sommigen zoeken een gepaste job, anderen zetten hun studies verder. De perspectieven zijn gunstig. Vlaanderen klimt niet alleen economisch weer op uit het dal, ook de demografische evolutie naar een vergrijzende arbeidsmarkt creëert een grote vraag naar jong talent. Om beter te kunnen inspelen op het rekruteren en behouden van die jonge groep 'generation Y', focuste heel wat onderzoek in het verleden op de arbeidsmarktverwachtingen en loopbaanperspectieven van laatstejaarsstudenten. Echter, vroeger onderzoek beperkte zich meestal tot laatstejaarsstudenten uit het Hoger Onderwijs Buiten de Universiteit (korte en lange type) of universitair (e.g. De Vos, Dewilde, Meganck & Buyens, 2006). Daardoor werd te weinig aandacht besteed aan die groep van studenten die al te vaak uit de boot dreigt te vallen: studenten die uit het technisch of beroepsonderwijs komen.

Nochtans is het meer dan relevant om ook de arbeidsattitudes van deze groep in kaart te brengen. Eerst en vooral is er vanuit organisaties een grote

vraag naar mensen met een praktijkgerichte en vakspecifieke opleiding, waar hoogopgeleide personen vaak niet op kunnen worden ingezet. Dat maakt dat sommige richtingen binnen het vakspecifieke onderwijs erg gegeerd zijn. Heel wat knelpuntberoepen (bouw, lasers, loodgieters, elektromechanici, ...) vragen om technische en

beroepsprofielen. Vlaanderen, met zijn centrale positie in West-Europa, is ook een belangrijke logistische speler met een grote vraag naar chauffeurs, havenarbeiders, magazijniers en dergelijke tot gevolg. Daarnaast vormen de studenten uit het technisch of beroepsonderwijs ook een relatief grote groep. Recente cijfers ([www.ond.vlaanderen.be](http://www.ond.vlaanderen.be)) leren ons dat het technisch en beroepsonderwijs meer dan de helft van het secundair onderwijs uitmaken. Gezien het merendeel van deze jongeren geen hogere studies zal aanvragen, betekent dit meteen ook een grote wervingspool voor bedrijven en arbeidsbemiddelingsinstellingen. Anderzijds vormt deze groep vaak ook een risicogroep op de arbeidsmarkt, met name de jongeren uit het beroepsonderwijs. Het is een vaak gehoorde stelling dat jongeren, met name in het beroepsonderwijs, zich minder bewust zijn van het belang van hun studie voor hun latere (levens)loopbaan. Hoewel ze in hun opleiding vaak veel meer met de praktijk in aanraking komen dan jongeren uit het ASO of jongeren die voortstuderen, lijken ze minder gewapend op de arbeidsmarkt terecht te komen, waardoor hun duurzame tewerkstelling op de helling dreigt te komen (SONAR, 2001). Dit lijkt niet zozeer het gevolg van

een gebrek aan vakmanschap, dan wel van een aantal voor het professionele leven noodzakelijke arbeidsattitudes. De vooronderstelling dat de arbeidsattitudes van lagergeschoolden verschillen van die van hogergeschoolden maakt dat bedrijven toch vaak opteren voor een hoger profiel, zelfs in een lagere job.

Vanuit deze optiek sloegen Startpeople en Vlerick Leuven Gent Management School de handen in elkaar in een poging om de verwachtingen en arbeidsattitudes van deze groep jongeren in kaart te brengen. We wilden een beter inzicht verwerven in hun loopbaankeuzes en arbeidsattitudes. Daartoe bevroegen we 606 laatstejaarsstudenten uit het technisch en beroepsonderwijs in Vlaanderen, Wallonië en Brussel aan de hand van een aangepaste vragenlijst die peilde naar hun loopbaanverwachtingen en arbeidsattitudes.

Tabel 1 geeft een overzicht van onze bereikte steekproef. Het percentage jongeren dat technisch onderwijs volgde, was nagenoeg even groot als het percentage dat beroepsonderwijs volgde. Telkens hadden we een grotere groep studenten uit het 6de jaar dan uit het 7de jaar. Het ging om een voornamelijk mannelijke groep en opvallend is dat meer dan 90% van de bevroegde jongeren reeds gewerkt had, bijvoorbeeld in stages of een studentenjob.

**Tabel 1.**  
Steekproefsamenvatting

Technisch onderwijs	6de jaar	48,2
	7de jaar	4,0
Beroepsonderwijs	6de jaar	31,0
	7de jaar	16,8
Geslacht	Man	77
	Vrouw	23
Werkervaring	Ja	92
	Neen	8

## Toekomstplannen

In een eerste vraag peilden we naar de plannen voor het volgende jaar. Een ruime meerderheid (64%) geeft aan verder te zullen studeren, hetzij in

hoger onderwijs (35%), hetzij door het volgen van een 7de specialisatiejaar (29%). Slechts een op de vier is van plan om te gaan werken. Nadere vorsching van onze data leert dat het vooral studenten zijn die een 7de specialisatiejaar volgen, die van plan zijn volgend jaar de schoolbanken in te ruilen voor het werklevens. Studenten uit het 6de jaar technisch onderwijs gaan vooral voor een verdere studie in het hoger onderwijs, studenten uit het 6de jaar beroepsonderwijs kiezen meer voor nog een 7de specialisatiejaar.

Een ruime helft (52%) van de bevroegde respondenten wil gaan werken in een arbeidersstatuut, 29% verkiest een bediendestatuut en 19% plant als zelfstandige aan het werk te gaan. Ook hier stellen we opnieuw vast dat het vooral 6de jaars technisch onderwijs zijn (van wie het merendeel hogere studies wil aanvagen) die als bediende aan de slag willen. Jongeren in het beroepsonderwijs of in een 7de jaar technisch onderwijs kruisen het meest een arbeidersstatuut aan.

Van de jongeren die aangaven dat ze volgend jaar willen gaan werken, gaf verder een ruime helft (52%) aan reeds zicht te hebben op werk. Het is opvallend dat dit percentage beduidend hoger ligt dan eerdere bevestigingen van laatstejaarsstudenten in het hoger onderwijs. Daar gaf 11% aan reeds vóór het afstuderen zicht te hebben op werk. Mogelijks kan het feit dat aan studenten TSO en BSO stages standaard in het opleidingspakket worden aangeboden en het feit dat zij vaker bijbaantjes nemen hier als een verklaring dienen.

Verder keken we naar de retentieplannen van deze jongeren. Hoe lang denken ze te zullen blijven werken voor hun eerste werkgever? Ook hier vinden we het klassieke beeld terug van een eroderende loyaliteit bij de jonge groep van werknemers. Ongeveer een op de drie toekomstige werknemers geeft aan minder dan drie jaar voor hun eerste werkgever te zullen blijven werken; 51% geeft aan daar nog geen idee van te hebben en slechts 6% denkt zijn hele loopbaan voor dezelfde werkgever te zullen blijven werken. Ook bij hogeropgeleiden vinden we een gelijkaardig beeld terug.

Voor een grote groep van deze jongeren kan uitzendarbeid een belangrijk kanaal zijn om werk te vinden. Vaak kennen ze de arbeidsmarkt minder

goed en daarbij kan een bemiddelingskantoor een welkome hulp zijn. Toch geeft minder dan de helft (48%) aan werk te willen zoeken via een interimbureau. Zij die aangeven dit te zullen doen, noemen het grote aanbod aan jobs en de mogelijkheid om zo verschillende ervaringen op te doen, evenals de snelheid waarmee werk gevonden kan worden als de grootste drivers om via deze weg werk te zullen zoeken. Zij die bewust kiezen om dit niet te doen, geven als belangrijkste redenen het gebrek aan een vast contract en een lagere verloning op. Belangrijkste conclusies die we hieruit kunnen trekken, is dat bij velen van deze jongeren nog een aantal verkeerde vooroordelen bestaan omtrent uitzendarbeid als opstap naar een vaste tewerkstelling.

## Arbeidsattitudes

Hoe kijken deze jongeren aan tegen werk? Laten ze zich drijven door een passieve, eerder pessimistische instelling of zien ze zichzelf in de eerste plaats verantwoordelijk voor het vinden en beoefenen van een geschikte en voldoendegevende job? Onze bevraging wijst eerder in de richting van dit laatste. De hoogste scores worden gevonden voor items als 'ik ga zelf actief op zoek naar werk' en 'ik wil ervoor zorgen dat ik niet zonder werk val'. Omgekeerd vinden we de laagste scores terug voor items als 'ik ben niet van plan om werk te zoeken' en 'ik wil niet werken en van een uitkering leven'. Dat deze doelgroep ook de kwaliteit van het werk hoog in het vaandel draagt, blijkt uit hoge scores

op items als 'mijn werk moet mij een goed gevoel geven' en 'ik zal enkel interessant werk aannemen'. In tegenstelling tot de vooronderstellingen van sommigen, komt hier dus een beeld naar voren van een gemotiveerde groep die zichzelf een belangrijke rol toekent in de zoektocht naar passend werk, waarbij de kwaliteit van de job vooropstaat.

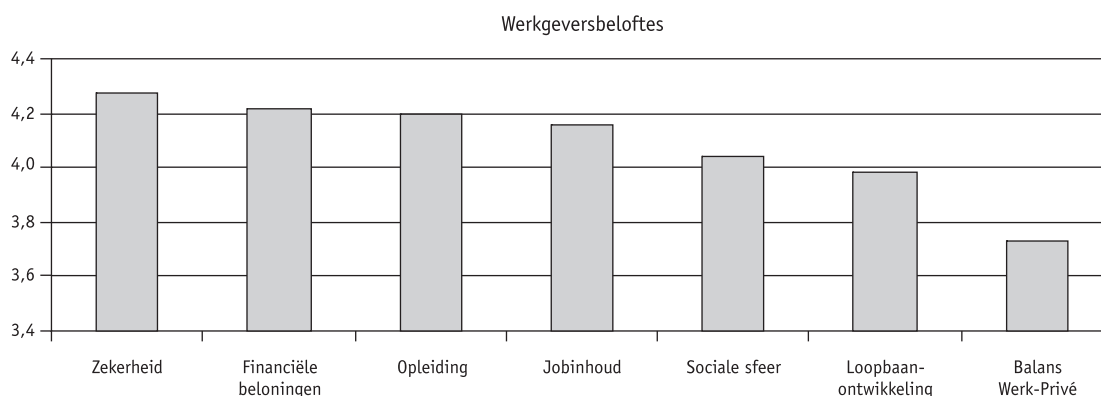
Verder omschrijven deze jongeren zich als plichts- en zelfbewuste personen. Ze geven aan vrij stipt en correct om te gaan met de regels op school, taken tijdig in te dienen en op te komen voor zichzelf. Van het beeld dat deze jongeren het moeilijk zouden hebben met discipline lijkt op basis van deze zelfbevraging weinig overeen te blijven. Ook omschrijven ze zichzelf als snelle werkers met een voorkeur voor teamwerk.

Tot slot peilden we ook naar het psychologisch contract, weliswaar gepercipieerd vanuit hun positie op de schoolbanken. Dit ongeschreven 'contract' omschrijft de wederzijdse plichten en verwachtingen ten aanzien van hun toekomstige werkgever of nog, wat verwachten zij van hun toekomstige werkgever en wat kan deze op zijn beurt van hen verwachten? Er worden zeven dimensies langs werkgeverskant onderscheiden en zes langs werknemerskant.

De bevroegde jongeren hebben een hoog 'impliciet' verwachtingspatroon ten aanzien van hun toekomstige werkgever, zoals blijkt uit figuur 1. Het gaat eerder om "en, en", dan om "of, of". Relatief beke-

**Figuur 1.**

Verwachtingen van laatstejaarsstudenten t.a.v. hun toekomstige werkgever



ken zijn het de zekerheid die de werkgever hen moet bieden, de financiële beloningen en opleiding en in iets mindere mate de jobinhoud die het hoogst scoren. Sociale sfeer en loopbaanontwikkeling nemen een gedeelde plaats in en de balans werk-privé sluit het rijtje af. We onthouden hieruit dat het vooral de extrinsieke retentiedimensies (zekerheid en financiële beloningen) zijn die het sterkst naar voren komen. Dit staat in schril contrast met bevindingen bij laatstejaarsstudenten in het hoger onderwijs, waar deze het lijstje afsluiten en sociale sfeer en loopbaanontwikkeling bovenaan staan. Een verklaring ligt hier waarschijnlijk in het feit dat deze jongeren vaak in 'lagere' posities terechtkomen in organisaties, met beperkte doorgroeimogelijkheden, en het vaak gaat om meer kwetsbare posities in tijden van herstructureringen. Alleszins schuilt hier dus de uitdaging voor organisaties om aantrekkelijk te zijn als potentiële werkgever door in te spelen op het hele verlanglijstje, maar tegelijk realistisch te blijven over wat er mogelijk is binnen de eigen organisatie-context.

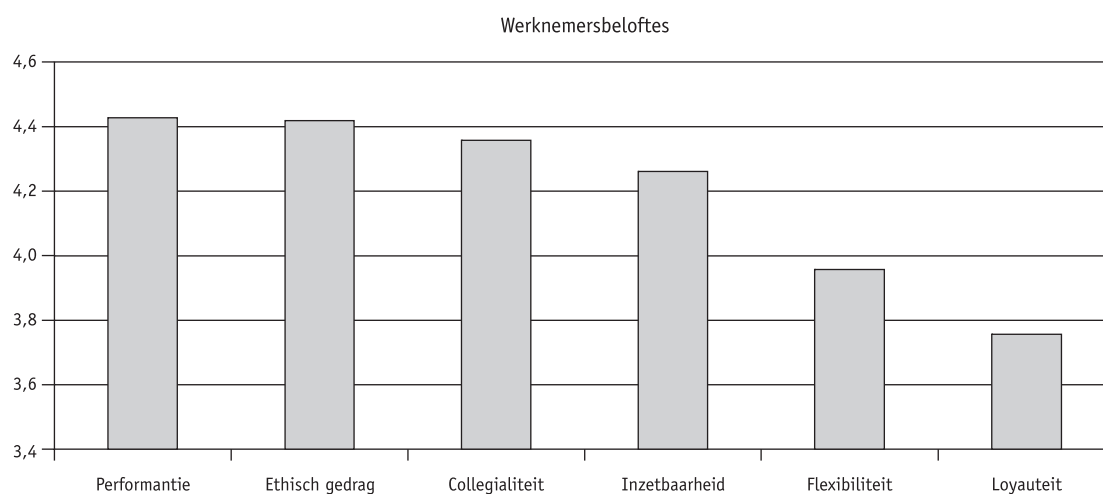
Langs werknemerszijde (figuur 2) zien we dat deze laatstejaarsstudenten een sterk engagement willen aangaan wat betreft prestatie, collegialiteit en ethisch gedrag. Hier vinden we dus een bevestiging van het eerder beschreven zelfbeeld van goed presterende werkers die op correcte wijze omgaan

met de regels en materialen van de school. Flexibiliteit en loyauteit scoren opmerkelijk lager. Jongeren willen zich dus blijkbaar wel engageren om goede prestaties te leveren, maar zij gaan ervan uit dat dit moet kunnen zonder veel overuren of weekendwerk en zonder een engagement op lange termijn te beloven. Hoewel het engagement van deze groep jongeren zeer sterk gelijk loopt met dat van laatstejaarsstudenten uit hoger onderwijs valt het op dat zij sterkere beloftes willen maken ten aanzien van prestatie en ethisch gedrag. Een andere opmerkelijke vaststelling is dat het engagement dat zij bereid zijn aan te gaan gericht lijkt op de kortere termijn – een groot aandeel van de bevraagde studenten is dan ook, zoals hogerop aangegeven, niet van plan langer dan drie jaar voor hun eerste werkgever te blijven werken. Opmerkelijk omdat zij anderzijds heel sterk de nadruk leggen op zekerheid vanuit de werkgever.

Aansluitend bij de hoge financiële verwachtingen brachten we ook de loonsverwachtingen van deze jongeren in kaart. Ook zij lijken op het eerste zicht, net als de hoogeschoolde jongeren, de arbeidsmarkt op dit gebied misschien wel iets te rooskleurig te zien. Met een gemiddeld nettostartloon van 1 468 euro leggen ze de lat voor zichzelf wel erg hoog. Hier spelen wellicht de nettobedragen van vakantiewerk of studentenjobs een rol.

**Figuur 2.**

Het engagement van laatstejaarsstudenten t.a.v. hun toekomstige werkgever.



## Conclusie

---

Uit onze bevraging komt een positief beeld van de grote groep studenten uit het technisch en beroeps-  
onderwijs naar voren. Het is duidelijk een groep die ondanks een zwakkere positie op de arbeidsmarkt niet bij de pakken blijft zitten en voldoende ambitie aan de dag legt. Deze cijfers ontkrachten ook de idee dat met een lager opleidingsniveau ook de arbeidsmotivatie en noodzakelijke arbeidsattitudes lager zouden liggen. Toch moeten we ook hier de cijfers enigszins relativeren. Ze geven immers slechts een algemeen beeld van de doorsnee laatstejaarsstudent uit het technisch en beroepsonderwijs en weerspiegelen derhalve niet de hele werkelijkheid. Vanuit een managementperspectief ligt die werkelijkheid uiteindelijk enkel in de verwachtingen, ambities en intenties van de individuele sollicitant of medewerker. Dat deze verwachtingen misschien te hoog gespannen staan, is een vaststelling waar we niet omheen kunnen. Uiteraard is dit op zich een

positieve vaststelling. Immers, het getuigt van een positieve instelling en zelfbewustheid. Anderzijds zal ook hier de realiteit de huidige verwachtingen weer een stuk doen temperen.

*Thomas Dewilde*

*Ans De Vos*

*HRM Centre*

*Vlerick Leuven Gent Management School*

## Bibliografie

- De Vos, A., Dewilde, T., Meganck, A. & Buyens, D. 2006. *Onderzoeksrapport: het carrièreperspectief van Generation Y*. Career Management Research Centre: Vlerick Leuven Gent Management School.
- SONAR 2001. *De arbeidsmarkt in Vlaanderen – Jaarreeks 2001. Deel 3: Jongeren op zoek naar werk*. Antwerpen: Garant.