

Kritische succesfactoren van werkplekleren: een onderzoek binnen de Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming

In deze studie worden de kritische succesfactoren van de individuele beroepsopleiding (IBO) op de werkplek onderzocht als specifieke vorm van werkplekleren. Er wordt op zoek gegaan naar invloeden van zowel persoonlijke cursistenkenmerken als kenmerken die betrekking hebben op de IBO zelf, op de slaagkansen en de aard van de stopzettingskansen van een IBO. De gegevens opgenomen in deze analyse zijn afkomstig uit de IBO-databank van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding. Uit de resultaten blijkt dat de duurtijd van de opleiding, de periode van werkloosheid die voorafgaat aan de opleiding, de sector, de leeftijd en de afkomst van de cursisten een invloed hebben op de kansen.

op de werkplek. Uit eerder onderzoek blijkt dat formele, traditionele opleidingen vaak minder goede resultaten boeken dan opleidingen die op de werkplek georganiseerd worden (McGuire & Gubbins, 2010). Bij de traditionele vorm van opleiden loopt het vaak mis met de transfer naar de werkplek, omdat de afstand tussen het geleerde en de praktijk te groot blijkt (Blume et al., 2010). Op de werkplek nemen specifieke competenties de overhand terwijl schoolse opleidingen zich voornamelijk richten op generieke competenties.

Wie mee wil moet levenslang leren

De huidige samenleving is zeer complex geworden, de rol van kennis in de economie groeit voortdurend. Het opleidingsniveau van werknemers stijgt, maar er is ook meer kennis nodig om onze complexere wordende samenleving te begrijpen. Om actief te kunnen deelnemen aan deze maatschappij is er voortdurende aandacht nodig voor het verwerven van nieuwe kennis en competenties (Vandecasteele & Bonte, 2005).

Wellicht een van de meest intensieve en meest voorkomende vormen van levenslang leren is het leren

De kloof die ontstaat tussen de verwachtingen van de arbeidsmarkt en de aanwezige competenties of kwalificaties bij werkzoekenden wordt vaak aangehaald als een van de redenen voor het ontstaan van knelpuntvacatures (Lambert, Vandoorne & Denolf, 2000). Knelpuntberoepen zijn beroepen waarvoor de vacatures aanhoudend en structureel moeilijk ingevuld geraken. Voorspeld wordt dat deze mismatch de komende jaren nog zal verergeren (Muyters, 2009). Het voorzien van opleidingen op de werkplek kan een bijdrage leveren aan het dichten van de competentiekloof. Om maximaal rendement te kunnen halen uit deze opleidingen, is het belangrijk na te gaan welke factoren de slaagkansen van werkplekleren kunnen beïnvloeden.

Succesfactoren voor werkpleklers

Er is momenteel relatief weinig onderzoek beschikbaar over de invloed van individuele socio-economische kenmerken op het succes van en de participatie aan werkpleklers. Bovendien kunnen niet altijd eenduidige conclusies getrokken worden uit de resultaten van het beschikbare onderzoek voor wat betreft de rol van relevante kenmerken zoals geslacht, leeftijd, type job, opleidingsniveau en werkervaring. We vatten een aantal tegenstrijdige onderzoeksresultaten samen.

Volgens Livingstone (2001) hebben geslacht en opleidingsniveau geen invloed op het al dan niet participeren aan leren op de werkplek. Bierema (2002) daarentegen stelt wel een invloed vast van geslacht en afkomst op het al dan niet deelnemen aan training op de werkvloer. Zo zouden vrouwen en personen van allochtone origine minder toegang krijgen tot werkpleklers en zijn hun slaagkansen kleiner. Berg en Chyung (2008) en van der Heijden et al. (2009) geven aan dat leeftijd een voorspellende factor is voor informeel leren op de werkplek. Naarmate de leeftijd van de werknemer toeneemt, zal eveneens de betrokkenheid in het leerproces verhogen. Dit is in tegenspraak met de bevindingen van Tikkanen (2002) en Coetzer (2007) die aangeven dat jongere werknemers vaker participeren en meer voldoening halen uit hun leren. Verder constateerden Bryson et al. (2006) dat de ontwikkelingskansen van ervaren medewerkers afhangen van het type baan of de plek in de hiërarchie die zij hebben op de werkvloer. Hun onderzoeksresultaten illustreren duidelijk dat de managers en medewerkers met hogere functies hun werkplek als expansiever ervaren en dat de arbeiders en lager geschoolden een meer restrictieve omgeving ervaren. Uit onderzoek van Coetzer (2007) blijkt daarentegen dat juist de laaggeschoolde werknemers en de werknemers met minder werkervaring een hoger niveau van voldoening halen uit het leren. Nieuwe werknemers, middengeschoolde werknemers en jongere werknemers zien 'on-the-job' trainingen als een nuttige methode. Dit in tegenstelling tot de groep oudere, ervaren werknemers. Een verklaring hiervoor kan zijn dat wanneer leeftijd en werkervaring toeneemt, medewerkers zelf in staat zijn deze 'on-the-job' trainingen te verstrekken.

Uit bovenstaande illustratie van onderzoeksresultaten blijkt in elk geval dat op basis van de literatuur niet altijd eenduidige conclusies te trekken zijn. In deze paper zullen we aan de hand van gegevens over een grote groep werknemers, verzameld door VDAB in het kader van de individuele beroepsopleiding in de onderneming, een bijdrage leveren aan het verder uitklaren van bovenstaande vragen. We gaan zowel op zoek naar persoonlijke kenmerken als kenmerken van de opleiding zelf die het succes van een IBO mee bepalen. Alvorens we dieper ingaan op het onderzoek zelf, lichten we eerst uitgebreid toe wat precies de IBO omhelst en wie er gebruik van kan maken.

De individuele beroepsopleiding in de onderneming

De individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO), ondersteund door VDAB, is een specifieke vorm van werkpleklers in Vlaanderen. Bij deze gesubsidieerde vorm van opleiden worden werkzoekenden getraind binnen een organisatie om na verloop van tijd autonoom professionele activiteiten uit te kunnen voeren. Na een positief verloop zal aan het eind van de opleidingsperiode een vast contract aangeboden worden door de werkgever.

In principe komt elke werkzoekende in aanmerking voor een IBO-contract. De selectie naar een geschikte kandidaat gebeurt door de werkgever. Bij de opstart van een IBO moet er echter wel een competentiekloof zijn tussen de verwachtingen van de werkgever en de kennis en vaardigheden van de werkzoekende op het moment van de indiensttreding (VESOC, 2009). Op basis van de competentiekloof zal de duurtijd van de opleiding vastgelegd worden, met een minimum van vier weken tot een maximum van 26 weken. Deze periode kan in uitzonderlijke gevallen verlengd worden (VESOC, 2009).

Een IBO-contract creëert een win-win situatie voor zowel de cursist als de werkgever. Het voordeel van een IBO-contract voor de cursist bestaat erin dat hij, ondanks zijn beperkte vaardigheden, toch de kans krijgt om een beroep te leren binnen een bedrijf. Na een positieve eindevaluatie is de werkgever verplicht om de werkzoekende een contract van onbepaalde duur aan te bieden (VESOC, 2009). Voor de werkgever is deze vorm van werkpleklers

financieel interessant. Hij betaalt slechts een beperkte productiviteitskost en wordt volledig vrijgesteld van de sociale lasten. De financiering van IBO wordt grotendeels gedragen door de sociale zekerheid (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2010).

VDAB speelt de rol van tussenpersoon in het verhaal. De IBO-consulent neemt de administratie voor zijn rekening om de opstart en tussentijdse evaluaties in goede banen te leiden. Wanneer er zich problemen voordoen tijdens de opleiding vervult VDAB een diplomatische rol. Bij ontevredenheid van een van beide partijen zal de consulent bemiddelen om de slaagkans zo hoog mogelijk te houden. VDAB heeft het laatste beslissingsrecht over de uiteindelijke goedkeuring of stopzetting van de IBO. Wanneer de cursist de IBO eenzijdig stopzet, is er een mogelijkheid tot sanctionering door de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening (VESOC, 2009).

IBO in cijfers

De doelstelling voor de opgestarte IBO's werd door de Vlaamse overheid voor 2010 vastgelegd op 11 000 cursisten. Met 11 801 werkzoekenden die begonnen met een IBO-contract, werd deze doelstelling ruimschoots behaald. Dit is een stijging van 13% ten opzichte van 2009. Onderstaande gegevens van 2010 bevatten socio-demografische kenmerken van de IBO-cursisten en kenmerken met betrekking tot de opleiding zelf. Het aandeel van bepaalde groepen wordt procentueel uitgedrukt, vergeleken met de totale populatie niet-werkende werkzoekenden (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, 2010).

De bouwsector staat met 25% starters op de eerste plaats wat betreft IBO. Dit succes is te wijten aan het grote verloop binnen de sector en het gebrek aan goed opgeleide afgestudeerde werkkrachten. Binnen deze sector gaat het bijna uitsluitend over mannelijke cursisten. Verder in de top vijf van sectoren staan de klein- en groothandelsbemiddeling (goed voor 20% van het totale aantal IBO's), de informaticasector en diensten aan bedrijven (12%), de metaalsector (8%) en de horeca (6%) (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, 2010). Ook in andere sectoren wordt duidelijk dat IBO voornamelijk een mannenzaak is. Mannen vertegenwoordigen 72% ten opzichte van 28%

vrouwen. Ook starten ze procentueel gezien vaker in een IBO die leidt naar een knelpuntberoep. Verder is meer dan 50% van de IBO-cursisten jonger dan 25 jaar. Dit komt op zijn beurt overeen met twee keer het aandeel dat ze hebben binnen de niet-werkende werkzoekende populatie. Naarmate de leeftijd stijgt, dalen de IBO's. Zo komen er slechts 3% van de werkzoekende ouder dan 50 jaar in een IBO terecht. Wat opleidingsniveau betreft, zijn zeer laaggeschoolde werkzoekenden, met maximum een getuigschrift van de eerste graad middelbaar onderwijs, ondervertegenwoordigd in het IBO-stelsel, met 17% ten opzichte van 24% in de populatie. Hetzelfde geldt voor werkzoekenden met een bachelor- of masterdiploma. De helft van alle IBO's wordt ingevuld door de midden-geschoolden. Dit zijn cursisten met maximum een diploma middelbaar onderwijs. Van alle cursisten die opstartten was een op de vier schoolverlater. Ook was 45% bij de start van de IBO minder dan drie maanden werkzoekend. Naarmate de periode van werkloosheid toeneemt, neemt het aandeel van startende IBO's af. Slechts 1% van de deelnemende IBO-cursisten was voor de opstart meer dan vijf jaar werkloos. De afgelopen jaren is de vertegenwoordiging van alloctonen (afkomstig uit niet-EU landen) gedaald. In 2010 was de verdeling 87% EU- burgers en 13% niet afkomstig uit de EU.

Bovenstaande gegevens samengenomen, na uitfiltering van dubbel telling, maakt dat bijna 47% van de werkzoekenden die opgestart zijn in een IBO, behoren tot een kansengroep, met als voornaamste aandeel dat van laaggeschoolden en alloctonen. Dit blijft nog steeds een opmerkelijke ondervertegenwoordiging ten opzichte van een aandeel van 60 tot 62% van kansengroepen in de niet-werkende werkzoekende populatie. Wanneer er gekeken wordt naar de duurtijd van het opleidingsplan is er een verschil te merken wat betreft de opleidingsperiode voor cursisten die behoren tot de kansengroepen ten opzichte van cursisten in niet-kansengroepen. Bij 30% van de afgesloten contracten die volledig uitgevoerd worden, ligt deze opleidingsduur op maximum drie maanden. Cursisten uit de kansengroepen komen iets meer terecht in IBO-contracten van minder dan drie maanden, maar eveneens opvallend meer in opleidingen van meer dan zes maanden.

De reden voor het stopzetten van een IBO kan gunstig of ongunstig zijn. De stopzettingsredenen

zijn eveneens divers van aard. Aan het einde van 2010 lag het stopzettingspercentage op 22%. Dit kan nog oplopen vermits de opleidingsperiode van opgestarte IBO's in 2010 verder lopen in het jaar 2011. Gunstige stopzettingen houden voornamelijk in dat de cursist op een andere manier werk heeft gevonden. Deze bedragen slechts 5% van alle stopzettingen. Voor ongunstige stopzettingen wordt als voornaamste reden door de werkgever aangehaald dat de cursist ongeschikt zou zijn. Bij bevraging van IBO-consulenten werd duidelijk dat er slechts beperkte administratieve mogelijkheden zijn om de reden van stopzetting te registreren in het VDAB-dossier van de werkzoekende (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, 2010).

Om het succes van een IBO na te gaan wordt er gekeken of de cursist zes maanden na het beëindigen van de opleiding niet opnieuw ingeschreven is als werkzoekende bij VDAB. Voor deze berekening worden alle succesvol beëindigde IBO's meegeteld, ongeacht hun startdatum. Dit geeft als resultaat dat 93% van de cursisten die hun IBO succesvol afronden na zes maanden niet terug in de werkloosheidsstroom raken. De tewerkstelling wordt getoetst op basis van de Dimona-gegevens. Dimona is een elektronisch systeem waarin de werkgever iedere aanwerving en iedere uitdiensttreding van een werknemer meldt aan de RSZ. Door middel van deze gegevens kan aangetoond worden dat 90% van de cursisten na zes maanden nog steeds aan het werk is (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, 2010).

Databron en operationalisering van de variabelen

Om de succesfactoren van de IBO te kunnen bepalen, zijn data over zowel de individuele kenmerken van de cursisten, als kenmerken die betrekking hebben op het IBO-contract noodzakelijk. Deze gegevens zijn terug te vinden in de databron die ter beschikking werden gesteld door VDAB. In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van het databestand van het kalenderjaar 2010. Op deze manier is er toegang tot de gegevens van 11 801 cursisten die een IBO opstartten in 2010.

De keuze van de onafhankelijke variabelen is in de eerste plaats gebaseerd op gelijkaardig onderzoek

naar levenslang leren en werkplekleren. Zo worden geslacht, leeftijd, origine en studieniveau opgenomen als cursistenkenmerken en opleidingsduur, de periode van de werkloosheid, knelpuntvacatures en de sector als IBO-kenmerken, om na te gaan of deze een invloed uitoefenen op het succes van de IBO.

Analysemethode

De focus van deze bijdrage is tweedelig. In de eerste plaats wordt rekening gehouden met bovenvernoemde variabelen om de slaagkans van een IBO na te gaan. Daarnaast wordt achterhaald of deze zelfde variabelen een invloed hebben op het al dan niet gunstig stopzetten van de IBO. Dit wordt onderzocht aan de hand van een dichotome logistische regressie. Deze techniek is geschikt om dichotome afhankelijke variabelen te analyseren. Toegepast op dit onderzoek betekent dit dat de kans op 'Slagen voor IBO' wordt afgezet tegenover de kans op 'Niet slagen voor IBO'. Daarnaast wordt gezien naar de 'Gunstige stopzettingen' ten opzichte van de 'Ongunstige stopzettingen'.

In een eerste model worden enkel kenmerken van de cursisten ingebracht. In het tweede model worden alleen de werkgerelateerde kenmerken opgenomen. Het derde model is de combinatie van zowel de cursistenkenmerken als de IBO-kenmerken. Deze drie modellen worden vergeleken met een model met enkel de regressieconstante, zonder extra voorspellende variabelen toe te voegen, om zo tot het model met de beste voorspellingen te komen. Voor elke onafhankelijke variabele wordt onderzocht of die een significante invloed heeft op de afhankelijke variabele na controle van de andere onafhankelijke variabelen.

Als laatste stap worden de interactie-effecten nagegaan tussen de verschillende onafhankelijke variabelen. Hierbij wordt achterhaald of het effect van een bepaalde onafhankelijke variabele wordt beïnvloed door andere onafhankelijke variabelen. Dit onderzoek beperkt zich tot het nagaan van de interactie tussen de persoonlijke kenmerken van de IBO-cursisten enerzijds (namelijk leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en origine), en de andere onafhankelijke variabelen anderzijds. Om dit te onderzoeken worden interactietermen voor bovengenoemde onafhankelijke variabelen toegevoegd in de logistische regressieanalyse. De toevoeging van de interactietermen levert per persoonlijk kenmerk van de IBO-cursisten een

nieuw model op. Deze verschillende modellen worden eveneens met elkaar vergeleken om na te gaan of deze modellen leiden tot betere voorspellingen.

Resultaten

Zoals reeds aangehaald werd, liggen de slaagkansen voor een IBO zeer hoog, met 94% voor de referentiegroep. Slechts 6 % van alle opgestarte contracten wordt niet succesvol beëindigd. Zowel onafhankelijke variabelen die betrekking hebben op de persoonlijke kenmerken van de cursisten, als kenmerken van de opleiding zelf, hebben een invloed op de slaagkansen. In meerdere gevallen gaat het echter slechts om beperkte verschillen. De 6% stopzettingen kunnen gunstig of ongunstig zijn. Over de kansen op deze gunstige al dan niet ongunstige stopzettingen kunnen geen uitspraken gedaan worden omwille van de niet-significantie.

In de literatuur werd er tegenstrijdige resultaten gevonden wat betreft de invloed van geslacht op het werkplekieren. Wanneer er in deze studie specifiek naar IBO als vorm van werkplekieren gekeken wordt naar geslacht als verklarende factor wordt er geen significant effect gevonden in de resultaten. Geslacht heeft voor IBO geen invloed op de slaagkansen. Wanneer geslacht in interactie wordt gebracht met de leeftijd van de cursisten, kunnen er echter wel significante verschillen vastgesteld worden. Zo liggen de slaagkansen voor de cursisten jonger dan 25 jaar lichtjes hoger bij mannen, terwijl dit binnen de leeftijdscategorie van 30 tot 40 jaar net omgekeerd is.

Werkplekieren wordt in eerder onderzoek gesuggereerd als een oplossing om deels tegemoet te kunnen komen aan de mismatch tussen de vraag- en aanbodzijde op de arbeidsmarkt. Bij gebrek aan geschikte profielen kan on-the-job training een antwoord betekenen. Wanneer er gekeken wordt naar de IBO-slaagkansen binnen knelpuntberoepen, kan er opgemerkt worden dat het slaagpercentage voor opleidingen in een knelpuntberoep gelijk is aan opleidingen binnen een niet-knelpuntberoep. Wanneer er gekeken wordt naar de verhouding van IBO's in een al dan niet knelpuntopleiding, wordt duidelijk dat er 10% meer IBO's worden opgestart die niet leiden naar een knelpuntberoep. Precies omdat werkplekieren, en dus ook IBO als specifieke vorm van werkplekieren, aangehaald wordt

als een mogelijke oplossing om de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt meer op elkaar af te stemmen, zou hier meer in geïnvesteerd kunnen worden. VDAB zal hierin, op basis van haar beleidsverklaring, op de Vlaamse arbeidsmarkt een belangrijke rol in kunnen spelen.

De resultaten over het opleidingsniveau van de cursisten sluiten volledig aan bij die van vorig onderzoek. Er kan gesteld worden dat de slaagkansen verhogen naarmate het opleidingsniveau van de cursisten stijgt. Verder heeft laaggeschooldheid eveneens een negatieve invloed op de stopzettingen. Uit de resultaten van de analyse komt boven dat er 10% meer ongunstige stopzettingen zijn voor de laaggeschoolde cursisten in vergelijking met middengeschoolden. Opvallend hierbij is dat de invloed van het opleidingsniveau van de cursisten in combinatie met geslacht uitwijst dat er meer ongunstige stopzettingen voorkomen bij mannen. Dit gaat op voor zowel hoogopgeleide als laaggeschoolde cursisten. Zowel de slaagkansen als de kansen op een gunstige stopzetting bij vroegtijdige stopzetting verminderen bij een lager opleidingsniveau van de cursisten. Met dit in het achterhoofd kan gezocht worden naar een gepaste vorm van leren op de werkplek met bijvoorbeeld extra ondersteuning voor cursisten met een lager opleidingsniveau om de slaagkansen van deze groep te verhogen.

In dit artikel werd reeds kort aangehaald dat allochtonen vaak minder toegang hebben tot het participeren aan werkplekieren. Ook uit de cijfers wat levenslang leren betreft wordt duidelijk dat allochtonen ondervertegenwoordigd zijn. Ook bij de deelname aan een IBO zijn ze sterk in de minderheid. Naar participatie van personen van allochtone origine toe zou dus nog extra ingezet moeten worden. Over de slaagkansen van een IBO kunnen er geen uitspraken gedaan worden omwille van de niet significante output. Er kunnen dus geen uitspraken gedaan worden over de verschillen tussen allochtone en autochtone cursisten. Hetzelfde geldt voor de stopzettingen van IBO-contracten. Wel zijn er verschillen tussen allochtonen en autochtonen bij tewerkstellingen in knelpuntberoepen. Opmerkelijk is dat bij allochtonen de slaagkansen van een IBO binnen een knelpuntberoep groter zijn dan voor autochtonen. Deze bevindingen zijn in strijd met de literatuur met betrekking tot werkplekieren, maar zijn wel positief voor het IBO-verhaal. Deze vorm

van werkpleklers biedt opleidingskansen voor allochtone cursisten binnen knelpuntberoepen.

Ook werd reeds aangehaald dat jongere werknemers vaker zouden participeren aan werkpleklers. In deze lijn kan vastgesteld worden dat de leeftijd van de cursisten de slaagkansen van een IBO beïnvloedt. Zo ligt het slaagpercentage voor 50-plussers hoger dan voor jongeren onder de 25 jaar. Voor de leeftijdscategorie van 30 tot 40 jaar is er wel een daling in de slaagkans wat IBO betreft ten opzichte van de min-25-jarigen. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat er momenteel vanuit de Vlaamse overheid sterke inspanningen gedaan worden voor de activering van 50-plussers. Ook hebben ze vaak al een werkverleden achter de rug waardoor ze een meer mature werkhouding hebben ten aanzien van de jongeren die net van de schoolbanken komen. Belangrijk is wel dat er blijvend geïnvesteerd wordt om ook de slaagkansen van de jongste en dus ook meer onervaren cursisten te ondersteunen.

Wat de kenmerken betreft die betrekking hebben op de IBO zelf, kunnen eveneens enkele conclusies geformuleerd worden. Zo kan er uit de resultaten afgeleid worden dat wanneer de periode van de opleiding langer duurt, er minder kans op een succesvolle afronding bestaat. Deze daling in slaagkansen is niet onlogisch. Tijdens een langere opleidingsperiode van bijvoorbeeld enkele maanden kan er meer fout lopen dan op een relatief korte periode van enkele weken.

Verder werd er in een studie naar levenslang leren aangehaald dat niet-beroepsactieve mensen minder vaak deelnemen aan levenslang leren. Bij een IBO heeft de periode van werkloosheid die vooraf gaat aan de opstart van het contract eveneens een invloed op de slaagkansen. Naarmate de periode van werkloosheidsduur verlengt, is er een licht negatieve invloed op de slaagkansen vast te stellen. Een mogelijke verklaring kan zijn dat personen die een langere tijd inactief zijn, de voeling met het werkveld verloren zijn, of waarbij de motivatie kan gedaald zijn ten opzichte van recenter werklozen. De periode van werkloosheid voor de start van een IBO-contract heeft ook een invloed op de aard van de stopzettingen van de contracten. Bij een langere periode van werkloosheid dalen de kansen op gunstige stopzettingen. Dat wil zeggen dat bij cursisten die al een langere tijd niet aan de slag zijn geweest de opleidingen vaker stopgezet worden om ongunstige redenen. Ook bij

deze vaststelling kunnen dezelfde veronderstellingen gemaakt worden als gedaan werd bij de slaagkansen. Over de ganse lijn kan gesteld worden dat IBO gezien kan worden als een zeer succesvolle vorm van werkpleklers. De slaagkansen voor deze opleiding zijn groot. Wanneer deze resultaten teruggekoppeld worden naar de onderzoeksvragen, kan er geconcludeerd worden dat voornamelijk een hoog opleidingsniveau en de leeftijdscategorie van 50-plussers eruit springen wat verhoogde slaagkansen betreft. Hoe langer de periode van werkloosheid van de cursisten voorafgaand aan de opleiding, hoe sterker de kansen op een succesvolle afronding dalen. Verrassende resultaten kwamen naar boven door de toevoeging van interactietermen, waarbij bleek dat de slaagkans van allochtonen binnen knelpuntberoepen hoger ligt dan voor autochtonen. Dit brengt het IBO-verhaal in positief daglicht omdat het hier gaat om een kansengroep en er eveneens een groeiende aandacht is ontstaan voor de snellere invulling van knelpuntberoepen.

De factoren die de aard van de stopzettingen beïnvloeden, zijn eerder beperkt. De kansengroep van laaggeschoolden heeft beduidend minder kansen op een positieve stopzetting. Dezelfde bevinding gaat op wanneer de periode van werkloosheid stijgt voordat cursisten in een IBO-contract tewerkgesteld worden.

Tot slot

Voor dit onderzoek werd gebruik gemaakt van het IBO-databestand dat ter beschikking werd gesteld door VDAB. Het gaat hier om een zeer uitgebreid bestand, met enorm veel variabelen. Dit zorgt voor zeer rijke data.

Het voordeel van het databestand was dat er in dit onderzoek gebruik kon gemaakt worden van de gegevens van alle opgestarte IBO's in 2010. Dit maakte dat er gewerkt kon worden met een zeer ruime steekproef. Omwille van de uitgebreide steekproef lijken de kansen en verschillen die door middel van de logistische regressie analyse naar boven kwamen soms erg klein. Wanneer deze percentages uitgedrukt zouden worden in aantallen van cursisten, blijken deze kleine verschillen toch zeker het vermelden waard te zijn. Mede omwille van de grote steekproef zullen de significante verschillen zich ook met zeer grote waarschijnlijkheid voordoen in de populatie.

Deze studie is louter gebaseerd op de gegevens van opgestarte IBO's in het jaar 2010. Daarom kon er geen zicht verkregen worden op de slaagkansen van de IBO's die omwille van de duur van opleidingsperiode pas beëindigd werden in 2011. Om die IBO's wel op te kunnen nemen in de analyse zou gebruik gemaakt moeten worden van gegevens over meerdere jaren.

Vervolgens moeten de gunstige en ongunstige stopzettingen met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. Er bestaan richtlijnen over wanneer een stopzetting al dan niet gunstig is, maar het uiteindelijke besluit ligt bij de IBO-consulenten. Het gaat hier dus om hun perceptie van deze begrippen. Informele gesprekken met IBO-consulenten wezen uit dat niet iedereen per definitie uniform te werk gaat bij de registratie van de reden van stopzetting. De laatste jaren worden door economen omschreven als crisisjaren. In deze periode zijn er veel ontslagen gevallen binnen veel sectoren. IBO is een vorm van opleiding op de werkplek die financieel voordelig is voor werkgevers. Tijdens de periode van opleiding blijft hun financiële inbreng beperkt. Toch zijn in deze economische moeilijke tijden werkgevers niet altijd geneigd om te investeren in nieuwe werknemers, een gegeven waarmee rekening moet worden gehouden bij de interpretatie van deze resultaten.

Deze bemerkingen in acht genomen, blijft IBO, gezien de slaagkansen, een succesvolle vorm van werkplekleren, waarbij de betrokken partijen op een financieel voordelige manier oplossingen kunnen bieden in deze moeilijke economische situatie.

Ellen Albrechts
VDAB

David Gijbels
Sven De Maeyer
Universiteit Antwerpen

Bibliografie

- Berg, S. A., & Chyung, S. Y. 2008. Factors that influence informal learning in the workplace. *The Journal of Workplace Learning*, 20 (4), 229-244.
- Bierema, L.L. 2002. The sociocultural contexts of learning in the workplace. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 96, 69 – 78.

- Blume, B.D., Ford, J.K., Baldwin, T.T. & Huang, J.L. 2010. Transfer of training: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 36, 1065-1105.
- Bryson, J., Pajo, K., Ward, R. & Mallon, M. 2006. Learning at work: Organizational affordances and individual engagement. *Journal of Workplace Learning*, 18, 279-297.
- Coetzer, A. 2007. Employee perceptions of their workplaces as learning environment. *Journal of Workplace Learning*, 19, 417-434.
- Lamberts, M., Vandoorne, J. & Denolf, L. 2000. *Masseur, VW beetle of gewoon een goede job? Welke strategieën banteren bedrijven om knelpuntvacatures op te lossen?* Leuven: Hoger Instituut voor de Arbeid.
- Livingstone, D.W. 2001. *Adults' informal learning: Definitions, findings, gaps and future research*. Toronto: NALL Working Paper.
- McGuire, D. & Gubbins, C. 2010. The slow death of formal learning: A polemic. *Human Resource Development Review*, 9, 249 – 265.
- Muyters, P. 2009. *Beleidsnota werk 2009– 2014: Een nieuwe arbeidsmarktvisie voor Vlaanderen*. Brussel.
- Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. 2010. *Infoblad werknemer 'U bent een uitkeringsgerechtigd werkloze en u wil in een onderneming een individuele beroepsopleiding of een instapstage volgen?'* Brussel: RVA.
- Tikkanen, T. 2002. Learning at work in technology intensive environments. *Journal of Workplace Learning*, 14 (3), 89-97.
- Vandecasteele, A. & Bonte, A. 2005. *Levenslang leren voor iedereen?! Verslag van een terreinverkenning*. Gent: Samenlevingsopbouw Gent.
- Van der Heijden, B. , Boon, J., van der Klink, M. & Meijs, E. 2009. Employability enhancement through formal and informal learning: An empirical study among Dutch non-academic university staff members. *International Journal of Training and Development*, 13, 19-37.
- Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding 2010. *IBO 2010: Resultaten en commentaren*. Brussel: Studiedienst VDAB.
- VESOC. 2009. *Pact 2020: Een nieuw toekomstpact voor Vlaanderen. 20 doelstellingen*. Brussel: Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité.
- Digitale bronnen:
- Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (n.d.). Beheersovereenkomst. Retrieved from <http://vdab.be/vdab/beheersovereenkomst.shtml>, geraadpleegd op 3 november 2011.
- Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (n.d.). Missie en opdracht. Retrieved from <http://vdab.be/vdab/algemeen.shtml>, geraadpleegd op 15 april 2012.
- Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (n.d.). Nieuws voor partners: Kansengroepbepaling. Retrieved from <http://partners.vdab.be/kansengroepen.shtml#stappen>, geraadpleegd op 12 december 2011.