

# Van een VDAB-opleiding naar werk? Hefbomen voor tewerkstelling

De Rick K., Van Dooren G., Groenez S., & De Cuyper P. (2014). *Geen werk na een opleiding voor een knelpuntberoep? Een profiel van niet-uitstromers en analyse van hefboomen voor tewerkstelling*. Leuven: HIVA – KU Leuven.

***Om opleidingen te kunnen bijsturen zodat de uitstroom naar een knelpuntberoep – of in elk geval naar werk – kan toenemen, is het noodzakelijk om inzicht te hebben in de mate waarin de opleiding naar werk voldoende hefboomen bevat voor tewerkstelling. In de eerste plaats betekent dit dat de opleiding van goede kwaliteit is. Ten tweede dient er voor de groep van werkzoekenden een gepaste begeleiding te zijn bij het zoeken naar werk. In deze bijdrage beschrijven we deze factoren en hun relatie met het rendement van de opleiding. Deze aspecten werden bestudeerd als onderdeel van een recent VIONA-onderzoek, in opdracht van de minister van Werk.***<sup>1</sup>

## **Knelpuntberoepen en VDAB-opleidingen**

Observatie van de arbeidsmarkt leert dat er voor sommige beroepen 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 vacatures, veroorzaakt het niet kunnen realiseren van de potentiële productie. Beroepen waarin dat tweede type van onevenwicht zich voordoet, noemt men knelpuntberoepen. Het Vlaamse beleid zet hoog in op het aanbieden van opleidingen die maximaal inspelen op de huidige en toekomstige noden van de arbeidsmarkt via de competentiecentra van VDAB en uitbestedingen

van opleidingen door VDAB. De opleidingsprogrammatie en de praktijk- en bedrijfsgerichtheid van de opleidingen is dan ook zo opgevat dat de finaliteits- en knelpuntopleidingen maximaal beantwoorden aan de arbeidsvraag. Voor de uitstroom van de deelnemende werkzoekenden naar werk worden specifieke doelen vooropgesteld: het jaarlijks ondernemingsplan van de VDAB stelt dat 70% van de deelnemers moet uitstromen naar werk. Uit de door de VDAB opgevolgde kwantitatieve gegevens blijkt dat er sprake is

van een stabilisatie in het niveau van de uitstroom: ongeveer 65% van de deelnemers stroomt uit naar werk. Dat is dus minder dan vooropgesteld. 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.

## **Onderzoeksmethode**

Het onderzoek gebeurde op basis van een survey van werkzoekenden, waarbij de gegevens verzameld werden met gestandaardiseerde vragenlijsten. Hiervoor werd eerst bekeken welke VDAB-opleidingsclusters niet het beoogde resultaat behaalden, namelijk dat 70% van de werkzoekenden die de

opleiding volgden werk hadden zes maanden na het einde van de opleiding. Daaruit werd een selectie gemaakt van opleidingen waarvan het uitstroompercentage zelfs lager was dan 60%, en die voldoende cursisten hadden om een kwantitatieve analyse mogelijk te maken. Het gaat hier om opleidingen die toeleiden naar werfberoepen (zoals ruwbouw, afwerking bouw, elektriciteit, centrale verwarming en sanitair), metaalberoepen (zoals lassen en stellingbouw), handel (winkelverkoop en contactcentermedewerker), groenwerk en land- en tuinbouw, horeca, schoonmaak bij particulieren en ICT. Een aantal andere opleidingen, zoals voor kinderopvang of podiumtechnieken, werden samengevoegd in een cluster 'diversen'. Uit deze opleidingen werden vervolgens de werkzoekenden geselecteerd die de opleiding voltooiden en die bij de VDAB-monitoring zes maanden na de opleiding geen werk hadden en in de loop van de eerste zes maanden na de opleiding ook niet meer dan drie maanden gewerkt hadden.

Voor deze bijdrage maken we gebruik van de gegevens die verzameld werden over drie onderdelen van de VDAB-interventie: de opleiding, de stage en de begeleiding. Wat de opleiding betreft, kijken we naar de praktijkgerichtheid van de opleiding. We gingen na of er een stage verbonden was aan de opleiding en indien dat laatste het geval was, werd ook de duur en het leerpotentieel van de stage in kaart gebracht. Vervolgens bekeken we voor verschillende vormen van begeleiding of de werkzoekende die kreeg of niet. Als dat het geval was, gingen we na of de werkzoekende van mening is dat die begeleiding voldoende was. Zo niet, bekeken we of de werkzoekende behoefte had aan de begeleiding. Daarnaast werden twee vormen van rendement bevraagd: het leerrendement

en de loopbaancompetenties (met betrekking tot zelfkennis, arbeidsmarktkennis en zoekvaardigheden). Tot slot maken we gebruik van gegevens met betrekking tot het zoekproces: scope en intensiteit van het zoeken en de problemen die men ervaart bij het solliciteren. De keuze van concepten is gebaseerd op een literatuurstudie en er werd zoveel mogelijk gekozen voor instrumenten waarvan uit ander onderzoek bleek dat ze degelijk waren.

De gegevens voor dit onderzoek werden verzameld via een telefonische enquête bij de ex-cursisten, door getrainde enquêteurs. Het telefonische interview duurde gemiddeld bijna twintig minuten. Om de kans op respons te vergroten, werd elke ex-cursist zo nodig meerdere malen opgebeld en dit op verschillende momenten (ook 's avonds en in het weekend). Tegelijk werd ook voor een lange enquêteperiode gekozen, namelijk van oktober 2013 tot eind december 2013. Het bestand bevatte 1307 (correcte) contactgegevens van ex-cursisten. Tien daarvan werden benut voor de proefenquête. Daarnaast werd 15% van de ex-cursisten niet bereikt. Van de 1070 ex-cursisten die wel bereikt werden, was 39% bereid om mee te werken, bleek bij 31% de taalbarrière te groot om het interview af te nemen of te voltooien, en weigerde 27%. Een aantal cursisten (2%) gaf aan de opleiding niet gevolgd te hebben.

De data werden geanalyseerd met SAS (voor de univariate en bivariate analyses waarbij ook de verschillen tussen de opleidingen statistisch getoetst werden) en met Mplus (voor de factoranalyses en de padanalyses). Bij de beschrijvende analyse werden gewichten gebruikt, aangezien de kans op respons bepaald bleek te zijn door allochtone herkomst, niveau van het Nederlands en scholingsniveau.<sup>2</sup>

**Tabel 1.**  
Praktijkgerichtheid van de opleiding (n = 415)

%	Akkoord	Neutraal	Niet akkoord
De opleiding is gericht op de praktijk	87,3	6,9	5,8
De cursisten bespreken tijdens de opleiding ervaringen uit de praktijk	72,0	13,8	14,2
De opleiding is aangepast aan nieuwe technieken en technologieën	63,8	18,6	17,6
Met de opleiding weet en kan ik genoeg om het beroep te kunnen uitoefenen	63,5	16,5	19,9
De werkomstandigheden in de opleiding komen voldoende overeen met de echte werksituatie	51,2	24,7	24,0

Bij de analyses werd rekening gehouden met een aantal socio-demografische kenmerken (geslacht, leeftijdsgroep, etniciteit, kennis van het Nederlands en opleidingsniveau) en werd ook het verband bestudeerd met de opleidingscluster.

## **VDAB-interventie: opleiding, stage en begeleiding**

### Praktijkgerichtheid van de opleiding

De praktijkgerichtheid van de opleiding werd gemeten door vijf stellingen voor te leggen aan de respondenten, waarbij ze voor elke stelling dienden aan te geven in welke mate ze ermee akkoord gingen (niet akkoord, neutraal of akkoord). Bijna negen op de tien respondenten bevestigen dat de opleiding gericht is op de praktijk (tabel 1). Dat tijdens de opleiding ervaringen uit de praktijk worden besproken door de cursisten wordt door zeven op de tien respondenten bevestigd. Zes op de tien respondenten bevestigen dat de opleiding is aangepast aan nieuwe technieken en technologieën, maar hier zijn er sterke verschillen tussen de opleidingsclusters. De stelling wordt vooral bevestigd door respondenten uit de metaal-, schoonmaak-, horeca- en ICT-opleidingen en minder door respondenten uit werf-, groen- en handelsopleidingen. Of de werkomstandigheden in de opleiding voldoende overeen komen met de echte werksituatie wordt eveneens anders beoordeeld naargelang de opleidingscluster. Bij de schoonmaakopleidingen gaan zeven op de tien respondenten hiermee akkoord, bij de respondenten uit de ICT-opleidingen gaat het maar om twee op de tien respondenten.

**Tabel 3.**

Leerpotentieel van de stage (n = 264)

%	Waar	Grotendeels waar	Beetje waar	Niet waar
De begeleiding op de stageplaats was goed	64,3	7,6	8,8	19,4
Mijn stageplaats was een goede plek om het beroep te leren	63,6	6,5	9,4	20,5
Ik kreeg tijdens mijn stage speciale opdrachten om het werk goed te leren	54,4	7,7	15,9	22,0
Het werk dat ik tijdens mijn stage moest doen, sloot goed aan bij wat ik tijdens de VDAB-opleiding leerde	53,3	8,6	16,6	21,5
Ik kreeg hetzelfde werk als mensen die al opgeleid waren	53,2	9,8	11,9	25,1
Ik kreeg tijdens mijn stage vaak het vervelende werk	22,6	3,1	13,9	60,3

### Stage bij de opleiding

#### *Participatie aan stage*

Iets minder dan twee derde van de respondenten blijkt een stage gehad te hebben bij de opleiding (tabel 2). De gemiddelde duur van de stage is iets langer dan vier weken, maar de duur van een stage varieert sterk, namelijk van minder dan een week tot enkele maanden. Stage komt het vaakst voor in de groen-, handel- en horeca-opleidingen (bij meer dan acht op de tien respondenten) en het minst in de metaal- en schoonmaakopleidingen (respectievelijk bij drie en vier op de tien respondenten). De gemiddelde duur van een stage is het langst bij de ICT-opleidingen.

**Tabel 2.**

Stage bij de opleiding (n = 415)

Stage bij de opleiding	63,7%
Aantal weken stage	Gemiddelde: 4,4 SD: 3,57 Range: 0-24

#### *Leerpotentieel van de stage*

Het leerpotentieel van de stage werd in kaart gebracht aan de hand van zes stellingen. De respondenten konden aangeven of de stelling waar was, grotendeels waar, een beetje waar of niet waar (tabel 3). Zeven op de tien respondenten vinden dat

de begeleiding op de stageplaats goed was, en dat de stageplaats ook een goede plek was om het beroep te leren (beantwoord met waar of grotendeels waar). Het is ook duidelijk dat meer dan zes op de tien respondenten tijdens een stage werk krijgen waar ze van kunnen leren. Niettegenstaande dit vrij positief beeld, zijn er bij elke stelling toch een op de vijf respondenten die met 'niet waar' antwoorden. Een vergelijking tussen opleidingsclusters kon hier om statistische redenen niet gemaakt worden.

## Begeleiding bij de opleiding

VDAB biedt verschillende vormen van begeleiding aan bij de opleidingen: tips over hoe je je gedraagt op de werkvloer, informatie over arbeidsomstandigheden, over arbeidsvoorwaarden en over mogelijke functies en jobs die je na de opleiding kan uitvoeren, hulp bij het solliciteren en contacten leggen met werkgevers, en hulp om het Nederlands te verbeteren. Voor elk van deze vormen van begeleiding werd aan de respondent gevraagd of men die vorm van begeleiding gekregen heeft. Indien ja, dan werd er gevraagd of de begeleiding voldoende was, indien niet, dan werd gevraagd of men er behoefte aan had (tabel 4).

Dat men tips heeft gekregen over hoe men zich moet gedragen op het werk wordt het vaakst bevestigd, net zoals informatie over de arbeidsomstandigheden (telkens door meer dan acht op de tien respondenten bevestigd). Ruim zeven op de tien respondenten kregen informatie over mogelijke

functies en jobs, en ruim vijf op de tien kregen informatie over de arbeidsvoorwaarden. Meer dan zeven op de tien kregen hulp bij het solliciteren, maar voor minder dan vijf op de tien werd er contact gelegd met werkgevers. Bij de respondenten die niet Nederlandstalig waren, werd door zeven op de tien bevestigd dat men hulp kreeg om het Nederlands te verbeteren. Voor bijna elke vorm van begeleiding blijken er significante verschillen te zijn tussen de opleidingsclusters, maar er is geen echt duidelijk patroon. In de schoonmaakopleidingen worden verschillende vormen van begeleiding relatief vaker gerapporteerd, in de horecaopleidingen relatief minder.

De grote meerderheid van respondenten die de begeleiding kreeg, bevestigde dat de begeleiding voldoende was. Bij een relatief groot deel van de respondenten blijkt er een onvervulde behoefte aan begeleiding te zijn, vooral als het gaat om informatie over mogelijke functies en jobs (zes op de tien respondenten die deze begeleiding niet kregen, zeiden dat ze dit wel nodig hadden). Maar ook voor de andere vormen van (niet verkregen) begeleiding blijkt er bij drie tot vijf op de tien respondenten sprake van een onvervulde behoefte. Door de te kleine groepen kon ook hier geen vergelijking gemaakt worden tussen opleidingsclusters.

## De effecten van de interventie

Naast de beschrijvende analyses, voerden we ook analyses uit over het verband tussen de

**Tabel 4.**

De begeleiding: aanbod, vervulde en onvervulde behoefte

	Gekregen (n = 415)		Gekregen en voldoende	Niet gekregen, wel behoefte
	Ja	Neen		
Tips over hoe je je het best gedraagt op het werk	84,9	15,1	95,2	31,4
Informatie over de arbeidsomstandigheden	81,5	18,5	92,0	34,2
Informatie over mogelijke functies en jobs die je kan uitvoeren	73,3	26,6	89,5	61,1
Informatie over de arbeidsvoorwaarden	55,6	44,4	90,5	41,9
Hulp bij het solliciteren	75,6	24,4	86,3	44,6
Contact gelegd met werkgevers voor jou	43,4	56,6	75,2	52,8
Hulp om je Nederlands te verbeteren (van toepassing bij 167 respondenten)	69,5	30,5	80,9	22,1

VDAB-interventie en beoogde effecten, zoals leerrendement, loopbaancompetenties, adequaatheid van het zoekproces, en of men in de eerste zes maanden al dan niet gewerkt heeft. Bij deze analyses werden telkens de achtergrondkenmerken en de opleidingscluster onder controle gehouden, net zoals houding tegenover werk, de motivatie om de opleiding te volgen en de selectiviteit bij het zoeken.<sup>3</sup>

### Samenhang tussen de opleiding en de outcomes

We zien dat de praktijkgerichtheid van de opleiding samengaat met een hoger leerrendement. We zien dat de opleiding daardoor ook via het leerrendement gerelateerd is aan een van de bestudeerde aspecten van het zoekproces, namelijk de scope van het zoeken. Het leerrendement gaat samen met een grotere kans dat men zowel binnen als buiten de opleiding naar werk zoekt dan dat men enkel binnen de opleiding zoekt. De praktijkgerichtheid van de opleiding is echter ook rechtstreeks gerelateerd aan de scope van het zoeken: als de opleiding meer praktijkgericht is, dan is de kans dat de werkzoekende enkel buiten het domein van de opleiding werk gaat zoeken kleiner dan dat hij of zij enkel binnen het domein van de opleiding zoekt. Daarnaast zien we dat de praktijkgerichtheid van de opleiding positief gerelateerd is aan de loopbaancompetenties: hoe meer de opleiding praktijkgericht is, hoe hoger het niveau van loopbaancompetenties. Het niveau van loopbaancompetenties is dan weer negatief verbonden met de problemen ervaren bij het solliciteren, en dit zowel met betrekking tot vakcompetenties als met betrekking tot het werkprofiel. Dat betekent dus dat werkzoekenden die een hoger niveau van loopbaancompetenties hebben, minder problemen ervaren bij het solliciteren.

### Samenhang tussen de stage en de outcomes

We zien hier dat het model niet de veronderstelling ondersteunt dat (het leerpotentieel van) de stage rechtstreeks positief gerelateerd is aan het leerrendement of aan loopbaancompetenties. Er blijkt geen verband te zijn. We zien wel dat (het leerpotentieel van) de stage rechtstreeks gerelateerd is aan een kleinere kans om zowel binnen als buiten

de richting van de opleiding te zoeken (de kans is groter dat men enkel in de richting van de opleiding zoekt). We merken ook op dat werkzoekenden die stage gelopen hebben en/of bij wie het leerpotentieel van de stage groter was, minder problemen ervaren bij het solliciteren met betrekking tot hun arbeidsprofiel. Het leerpotentieel verkleint daarnaast ook nog de kans dat men problemen ervaart bij het solliciteren met betrekking tot de vakcompetenties. Tot slot zien we dat werkzoekenden met een stage met een hoger leerpotentieel minder gezocht hebben naar werk in de eerste zes maanden na de opleiding. Omdat een deel van de ex-cursisten die stage liepen ook na de stage tewerkgesteld was op de stageplaats, voerden we de toets van het model ook uit bij deze subsectie van respondenten en voegden we de variabele 'tewerkstelling op de stageplaats' toe aan het model (de variabele 'stage' valt weg, omdat alle respondenten in deze groep stage liepen). De bedoeling hiervan is de eerder gevonden verbanden mogelijk verder te verklaren.

Via dit tweede model zien we dat de negatieve relatie tussen het leerpotentieel van de stage en het zoeken binnen en buiten de opleiding (een stage met meer leerpotentieel gaat minder samen met zoeken binnen én buiten de opleiding) verloopt via een andere variabele, namelijk wel of niet gewerkt hebben op de stageplaats. Wie een stage heeft met meer leerpotentieel, heeft een grotere kans om na de stage als werknemer tewerkgesteld te zijn op de stageplaats, en dat laatste gaat samen met minder zoeken binnen én buiten de richting van de opleiding (en dus met meer zoeken enkel binnen de richting van de opleiding). De rechtstreekse verbanden die we in het eerste model zagen tussen het leerpotentieel van de stage en de ervaren problemen bij het solliciteren (hoe meer leerpotentieel, hoe minder ervaren problemen) zien we ook hier terugkomen. Wat we in het eerste model niet zagen, maar bij deze groep wel, is een positief verband tussen het leerpotentieel van de stage en het leerrendement (hoe hoger het leerpotentieel, hoe groter het rendement). En tot slot zien we dat wie gewerkt heeft op de stageplaats minder gesolliciteerd heeft (wat vermoedelijk te verklaren valt omdat de periode waarin men moest solliciteren korter is dan bij de werkzoekenden die niet aan de slag konden op de stageplaats). Het verband tussen het leerpotentieel van de stage en al dan niet werk zoeken is verdwenen (en loopt ook niet via de variabele 'werk op de stageplaats').

## Samenhang tussen de begeleiding en de outcomes

In het empirische model blijkt er geen verband te zijn tussen de begeleiding (noch met betrekking tot loopbaancompetenties, noch met betrekking tot het zoeken) en de loopbaancompetenties, en dit in tegenstelling tot wat men zou verwachten. Toch zien we dat begeleiding op het vlak van loopbaancompetenties samengaat met minder ervaren problemen bij het solliciteren met betrekking tot de vakcompetenties. De begeleiding met betrekking tot het zoeken, gaat enerzijds samen met minder naar een job zoeken en tegelijkertijd ook met een groter aantal sollicitaties.

## Besluit en bespreking

---

Uit deze analyse van de bevraging bij de ex-cursisten die zes maand na de opleiding niet aan het werk waren, leren we dat de VDAB-interventie (opleiding, stage en begeleiding) in elk geval op de volgende punten dient verbeterd te worden.

Wat de *opleiding* betreft, geeft men aan dat de opleiding praktijkgericht is, maar de aansluiting bij de werkvloer kan toch nog beter, in het bijzonder wat de aangepastheid aan nieuwe technieken en technologieën betreft. Er wordt ook een zekere discrepantie ervaren tussen wat ze op het einde van de opleiding weten en kunnen, en wat nodig is om het beroep uit te oefenen.

Met betrekking tot de *stage* is het grootste probleem dat een derde van de ex-cursisten zegt dat ze geen stage liepen in het kader van hun opleiding. De kwaliteit van de stages blijkt sterk te variëren. Bij een niet te verwaarlozen groep ex-cursisten die stage liepen, was het leerpotentieel laag.

Bij de ex-cursisten die bepaalde vormen van *begeleiding* niet kregen, is er zeker ook sprake van een onvervulde behoefte. De begeleiding kan in elk geval verbeterd worden op volgende vlakken: info over arbeidsvoorwaarden, info over mogelijke functies en jobs, hulp bij het solliciteren en contacten leggen met werkgevers.

Uit de analyse van de verbanden kunnen we afleiden dat de praktijkgerichtheid van de opleiding de meest

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

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

De begeleiding die VDAB complementair aan opleiding en stage aanbiedt, lijkt het minst impact te

hebben. De begeleiding hangt niet samen met het rendement, noch met de scope van het zoeken of de selectiviteit in het zoekproces, en slechts beperkt met de problemen ervaren bij het solliciteren. Er is wel een verband tussen de begeleiding (en meer bepaald de begeleiding bij het zoeken) en de intensiteit van het zoeken. De resultaten lijken er eerder het gevolg van te zijn dat de VDAB-begeleiding selectief is. Aan de ene kant zullen VDAB-consulenten geneigd zijn om de begeleiding te richten naar werkzoekenden die er expliciet om vragen of naar werkzoekenden van wie men inschat dat zij er behoefte aan hebben en dat zij er dus baat zullen bij hebben. Aan de andere kant kunnen we ook veronderstellen dat mensen die al in ruime mate over zoek- en loopbaancompetenties beschikken minder of niet zullen vragen om deze begeleiding. Dat begeleiding met betrekking tot het zoeken, samengaat met minder naar werk zoeken, zou bijvoorbeeld een gevolg kunnen zijn van dat er in de plaats van de werkzoekende een job gevonden wordt, waardoor hij of zij zelf niet meer moet zoeken, of dat deze begeleiding wordt gericht op diegenen van wie men weet dat de kans kleiner is dat ze zelf zullen zoeken.

Samengevat kunnen we stellen dat er in de eerste plaats gewerkt moet worden aan de

praktijkgerichtheid van de opleiding en aan stages met een hoog leerpotentieel. Wat de begeleiding betreft, dient er vooral aandacht te zijn voor mogelijk onvervulde behoeftes bij de werkzoekenden.

*Katleen De Rick  
Peter De Cuyper  
HIVA, KU Leuven*

#### **Noten**

1. Het onderzoek bestudeerde ook nog de rol van andere factoren zoals motivatie van de werkzoekende om de opleiding te volgen, selectiviteit bij het zoeken en de houding tegenover werk. Daarnaast bevatte het een kwalitatief onderzoek bij werkgevers. Die delen van het onderzoek behandelen we niet in deze bijdrage.
2. Omdat voor elke ex-cursist die tot onze populatie behoorde een aantal basisgegevens aanwezig waren in de VDAB-databank, kon een vergelijking gemaakt worden tussen de personen bij wie een enquête gerealiseerd werd en de groep waarbij dat niet het geval was.
3. Deze kenmerken blijken ook nog apart een invloed uit te oefenen op de bestudeerde relaties, maar hiervoor verwijzen we de geïnteresseerde lezer naar het onderzoeksrapport.