

2013•2014
FACULTEIT BEDRIJFSECONOMISCHE WETENSCHAPPEN
master in de toegepaste economische wetenschappen

Masterproef
Arbeidssituatie afstuderende economie studenten

Promotor :
Prof. dr. Ghislain HOUBEN

Anne-Sofie Asnong
*Proefschrift ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste
economische wetenschappen*

2013•2014
FACULTEIT BEDRIJFSECONOMISCHE
WETENSCHAPPEN
master in de toegepaste economische wetenschappen

Masterproef

Arbeidssituatie afstuderende economie studenten

Promotor :
Prof. dr. Ghislain HOUBEN

Anne-Sofie Asnong
*Proefschrift ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste
economische wetenschappen*

Voorwoord

Deze masterproef werd geschreven ter afronding van de opleiding Toegepaste Economische Wetenschappen met als afstudeerrichting accountancy en financiering aan de Universiteit Hasselt. Het onderwerp werd gekozen omwille van de relevantie met de komende periode na het afstuderen. Op deze manier werd getracht een beter inzicht te verwerven in de overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

De realisatie van deze masterproef was niet mogelijk geweest zonder de hulp en inzet van anderen. Als eerste wil ik graag prof. Dr. Houben bedanken voor zijn begeleiding en opbouwende kritiek.

Daarnaast wil ik eveneens de bevoorrechte getuigen en de respondenten van de enquêtes bedanken die hebben meegewerkt aan dit onderzoek. Zonder deze was het niet mogelijk geweest deze masterproef tot stand te brengen. Mijn dank gaat ook uit naar de docenten die mij toelating gaven om enquêtes af te nemen tijdens hun opleidingsonderdeel.

Als laatste wens ik mijn vriend Geert, mijn ouders, mijn familie en vrienden te bedanken. Mede dankzij hun onvoorwaardelijke steun en motivatie is deze masterproef tot stand gekomen. Eveneens hebben zij tijdens deze opleiding mee geholpen aan het bereiken van het einddoel.

Anne-Sofie Asnong
Mei 2014

De overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt verloopt niet voor alle schoolverlaters even vlot. Hoe hoger het diploma, hoe vlotter deze overgang zou moeten verlopen. Dat is eveneens wat de literatuur stelt. Maar toch is er een stijging merkbaar van ruim 13 procent (2000 tot 2010) in het aantal werkzoekenden met een hoger diploma. De oorzaak hiervoor is voornamelijk de mismatch tussen de behoeften van de arbeidsmarkt en de schoolverlaters van de universiteitsbanken. Eveneens hebben de conjuncturele cycli en de recente economische crisis een zekere invloed op de arbeidsmarkt. Volgens Fons Leroy, topman van de VDAB, is een daling van het aantal vacatures een rechtstreeks gevolg van de economische conjunctuur. Hij stelt dat bedrijven in dergelijk klimaat aarzelen om meer werknemers aan te werven (De Morgen, 2012).

Deze masterproef zal onderzoeken welke factoren een invloed hebben op de zoekperiode, de tijd tussen het verlaten van het onderwijs en het vinden van een eerste job, die vervolgens minstens 6 maanden wordt uitgevoerd, bij afgestudeerden uit de economische universitaire opleidingen. Verder zullen de competenties bij deze afgestudeerden besproken worden en ten slotte zal er onderzocht worden waarom Limburgse studenten wegtrekken uit de regio om zich elders te gaan vestigen. In het **eerste hoofdstuk** van deze masterproef wordt het probleem geschetst en een bespreking gegeven van de centrale onderzoeksvraag en de bijhorende deelvragen. De centrale onderzoeksvraag luidt: **“Wat is de huidige situatie op de arbeidsmarkt voor afgestudeerde economiestudenten inzake de wachttijd tot een eerste job en inzake kwalificaties?”**. Tenslotte wordt in **hoofdstuk 2** de onderzoeksmethodologie besproken.

Na een korte inleiding, zullen in **hoofdstuk 3** de verschillende theoretische factoren aan bod komen die de arbeidssituatie van afgestudeerden bepalen. Deze worden verklaard aan de hand van bestaande theoretische modellen. Het zal hierbij gaan om de volgende factoren: het jaar waarin men het onderwijs verlaat, de werkervaring, de zoekkanalen, de sociale en familiale achtergrond, het scholingsniveau, de motivatie en ten slotte de economische conjunctuur. Hierna zullen in dit hoofdstuk de mogelijke (theoretische) oplossingen geformuleerd worden die kunnen bijdragen tot een verkleining van de zoekperiode. Om dit af te sluiten wordt er aan de hand van de literatuur voorgesteld hoe afgestudeerden

terecht komen op de arbeidsmarkt. Er zal hier gekeken worden naar de sector waarin zij tewerkgesteld worden, naar het statuut waarin zij zullen beginnen te werken en tenslotte naar de loonklasse.

In **hoofdstuk 4** wordt er gekeken naar de competenties van afgestudeerden. Hier zal eveneens gebruik gemaakt worden van bestaande modellen naar competentie-mismatches. Zowel nationaal als internationaal onderzoek zal hierbij aan bod komen en bepalen welke competenties afgestudeerden bezitten en welke zij tekort komen. Vervolgens zullen hier (theoretische) oplossingen geformuleerd worden om de competentietekorten te verkleinen.

Het laatste gedeelte van de literatuurstudie, **hoofdstuk 5**, zal gaan over de brain drain. Waarom trekken jongeren weg uit de provincie Limburg? Allereerst zal er ingegaan worden op de verschillende factoren die jongeren hun thuisregio doen verlaten en de aantrekkingsfactoren van de nieuwe regio. Achteraf zal dit specifiek toegepast worden op de provincie Limburg. Er zal onderzocht worden waarom dat hogergeschoolden wegtrekken uit Limburg en of een uitbreiding van het opleidingsaanbod een brain drain kan voorkomen.

Tenslotte wordt deze masterproef afgesloten met een **eigen empirisch onderzoek, hoofdstuk 6**. Door enquêtes van recent afgestudeerden (3 jaar) aan de Universiteit Hasselt, masterstudenten van deze onderwijsinstelling die op enkele maanden van het afstuderen staan en interviews met werkgevers en werkgeversorganisatie wordt er een beeld geschetst van de arbeidssituatie van afgestudeerde en afstuderende economiestudenten. Hieruit blijkt dat bijna 1 op de 4 afstuderende economiestudenten reeds een job heeft vooraleer hij of zij de schoolbanken verlaat. Evenzeer is ruim 83% van de afgestudeerden op het moment van de enquête (maart – april 2014) aan het werk. Het overige gedeelte is nog werk aan het zoeken of nog een extra opleiding aan het vervolledigen. De schoolverlaters geven aan dat zij op het moment van afstuderen voornamelijk technische vaardigheden en talenkennis te kort komen. De aankomende generatie kwalificeert zijn competenties over het algemeen voldoende, enkel over de technische vaardigheden zijn zij het niet eens.

De werkgevers daarentegen geven aan dat er toch competentietekorten voorkomen. Zij spelen hier op in tijdens de sollicitatieronde en door het geven van extra opleidingen. Een oplossing voor dit tekort aan vaardigheden, en met name de technische vaardigheden, is het invoeren van een stage. Op deze

manier kunnen schoolverlaters kennis maken met de arbeidsmarkt vooraleer zij deze effectief dienen te betreden en leren zij hun theoretische kennis om te zetten in de praktijk. Schoolverlaters en bijna-afgestudeerden zijn zelf ook overtuigd dat een stage (verplicht) ingevoerd mag worden in het onderwijscurriculum.

Het gebrek aan opleidingen is de grootste oorzaak van de brain drain. Hooggeschoolden trekken weg uit Limburg omdat de opleidingen die zij wensen te volgen, hier niet aangeboden wordt. Anderzijds zijn er ook andere redenen waarom jongeren wegtrekken op 18-jarige leeftijd. Een groot aanbod van jobs in de buurt van Brussel en Antwerpen, vermits de grote bedrijven zich eerder daar vestigen, zorgt er eveneens voor dat schoolverlaters wegtrekken indien zij in deze grote steden een job gevonden hebben. Toch kiest de meerderheid van de afstuderende masterstudenten, die buiten de provincie willen gaan werken, ervoor om dagelijks te pendelen met de auto. Om dit tegen te gaan, dient er volgens dhr. Houben (UNIZO) meer ingezet te worden op de promotie van de beschikbare jobs in Limburg. Ondanks de nakende sluiting van Ford en het grote aantal werklozen zijn er in deze provincie tal van jobs beschikbaar voor economische profielen.

DEEL 1: PROBLEEMDEFINITIE EN ONDERZOEKSAANPAK	
Hoofdstuk 1: Probleemdefinitie	1
1.1 Probleemstelling	1
1.2 Centrale onderzoeksvraag	4
1.2.1 Deelvraag 1	4
1.2.2 Deelvraag 2	4
1.2.3 Deelvraag 3	5
Hoofdstuk 2: Onderzoeksmethodologie	7
DEEL 2: LITERATUURSTUDIE	
Inleiding tot literatuurstudie	11
Hoofdstuk 3: Factoren die invloed hebben op de arbeidssituatie van een schoolverlater	17
3.1 Theoretische modellen	17
3.1.1 Jaar waarin men het onderwijs verlaat	18
3.1.2 Werkervaring	19
3.1.3 Zoekkanalen	21
3.1.4 Sociale en familiale achtergrond	24
3.1.5 Scholingsniveau	25
3.1.6 Motivatie	26
3.1.7 Economie en conjunctuur	26
3.2 Theoretische oplossingen om de zoekperiode te beperken	27
3.2.1 Overscholing	27
3.2.2 Tijdelijke contracten	30
3.3 Eerste kennismaking met de arbeidsmarkt	33
3.3.1 Beroepsinschakelingstijd en Inschakelingsuitkering	33
3.3.2 Kenmerken van een eerste job	34
Hoofdstuk 4: Competenties	39
4.1 Mismatch tussen competenties	39
4.1.1 Competentie-mismatch in België	41
4.1.2 Competentie-mismatch in Nederland	43
4.1.3 Competentie-mismatch in Europa	45
4.1.4 Effectieve competenties schoolverlaters	48

4.2	Oplossingen	49
4.2.1	Reeds bestaande Vlaamse maatregelen	49
4.2.2	Andere Vlaamse maatregelen	50
Hoofdstuk 5: Brain drain		53
5.1	Theoretische verklaringsmodellen	54
5.1.1	Push- & Pullfactoren	54
5.1.2	Macro-economische factoren	55
5.2	Gevolgen	55
5.2.1	Gastland	55
5.2.2	Herkomstland	56
5.3	Brain drain in Limburg	57
DEEL 3: EMPIRISCH ONDERZOEK		
Hoofdstuk 6: Data-analyse van diepte-interviews en vragenlijst		61
6.1	Inleiding	61
6.2	Factoren die invloed hebben op de arbeidssituatie	62
6.2.1	Zoekkanalen	62
6.2.2	Ervaring	65
6.2.3	Motivatie en diploma	68
6.2.4	Overscholing	68
6.2.5	Tijdelijke contracten	71
6.3	Kennismaking met de arbeidsmarkt	74
6.3.1	De eerste job van economische schoolverlaters	74
6.3.2	De aankomende generatie	82
6.4	Competenties	87
6.4.1	Competenties bij schoolverlaters	87
6.4.2	Overgang onderwijs naar arbeidsmarkt	90
6.4.2.1	Opleiding on the job	92
6.4.2.2	Stages	92
6.5	Brain drain	95
Hoofdstuk 7: Algemene conclusie en kritische reflectie		103
Bibliografie		107
Bijlage		115

Lijst met figuren

Figuur 1: Scholingsgraad bij werkzoekenden	1
Figuur 2: Arbeidsmarktpositie naar onderwijsniveau (25-64 jaar) in België en de gewesten	11
Figuur 3: Restpercentage in economische masteropleidingen – vergelijking tussen 2013 en 2014	13
Figuur 4: Oorzaken van het tekort aan geschikte arbeidskrachten	36
Figuur 5: Competenties bij werkzoekenden en schoolverlaters	39
Figuur 6: Provinciale (incl. BHG) uitstroompercentages voor Limburg (jaargemiddelde – 15-64 jaar)	54
Figuur 7: De gebruikte zoekkanalen van de huidige masterstudenten die reeds een job vonden voor het afstuderen	59
Figuur 8: Het verrichten van een studentenjob en aansluitend de relevantie van deze studentenjob voor het vinden van een eerste job	62
Figuur 9a en 9b: Vergelijking van de toestanden werken, solliciteren en verder studeren op moment van afstuderen en op moment enquête	70-71
Figuur 10: Aansluiting van het diploma bij het zoeken naar een job	73
Figuur 11: Sector van tewerkstelling	76
Figuur 12: Ontbreken van competenties op moment van afstuderen volgens reeds afgestudeerde economieprofielen	84
Figuur 13: Niveau van competenties volgens huidige masterstudenten	85
Figuur 14: Vergelijking tussen twee groepen respondenten inzake verplichting stage	90

Lijst met tabellen

Tabel 1: Zoekperiode – vergelijking Nederland, België en EU27	14
Tabel 2: Werkervaring tijdens onderwijsloopbaan en arbeidsmarktposities	18
Tabel 3: Vergelijking schoolverlaters met masterdiploma in de vijf Vlaamse provincies	53
Tabel 4: Vergelijking Handelswetenschappen tussen 5 provincies.	55
Tabel 5: De gebruikte zoekkanalen ten op zichte van het moment dat de eerste job gevonden werd.	59
Tabel 6: Bereidheid van huidige masterstudenten tot aannemen van een job onder het scholingsniveau ten op zichte van het geslacht.	65
Tabel 7: Bereidheid van huidige masterstudenten voor het aannemen van een tijdelijk contracten ten op zichte van het geslacht.	67
Tabel 8: Afgestudeerden die begonnen te werken met een tijdelijk contract ten op zichte van de afgestudeerden die reeds van job veranderd zijn.	68
Tabel 9: Vergelijking tussen het vinden van een job en studentenarbeid	72
Tabel 10: Kruistabel tussen het moment van het vinden van een eerste job en het contract, tijdelijk (bepaalde duur) of onbepaalde duur.	73
Tabel 11: Tevredenheid van de huidige job ten op zichte van de sector van tewerkstelling	75
Tabel 12: Invoeren van een extra vak omtrent sollicitatie en arbeidsmarkt ten opzichte van de zoekperiode tot het vinden van een eerste job.	77
Tabel 13: Aanwervingen van economische profielen binnen KBC Groep in de afgelopen 5jaar.	77
Tabel 14: 'Wat ga je doen na afstuderen?' en statistische gegevens	78

Tabel 15: 'Momenteel aan het solliciteren?' en statistische gegevens	79
Tabel 16: Een job voor het afstuderen ten opzichte van het geslacht	79
Tabel 17: Een job voor het afstuderen ten opzichte van de afstudeerrichting	80
Tabel 18: Lineaire regressie	81
Tabel 19: Gebruik VDAB en statistische gegevens	82
Tabel 20: Vergelijking bereidheid masterstudenten tot het aannemen van een tijdelijk contract, een interimcontract, een traineeship en een job onder het scholingsniveau.	83
Tabel 21: Statistische gegevens over het niveau van competenties volgens huidige masterstudenten	86
Tabel 22: Toevoegen stage (masterstudenten) en statistische gegevens	90
Tabel 23: Statistische gegevens over de bereidheid tot werken buiten provincie en bereidheid pendelen – verhuizen	95
Tabel 24: Kruistabel: de bereidheid om buiten de provincie te willen werken ten opzichte van het geslacht	96
Tabel 25: Kruistabel: de bereidheid om buiten de provincie te willen werken ten opzichte van het vinden van een job voor afstuderen	96
Tabel 26: Kruistabel: keuze voor pendelen of verhuizen ten opzichte van de afstudeerrichtingen in TEW	97
Tabel 27: Kruistabel: keuze voor pendelen of verhuizen ten opzichte van de afstudeerrichtingen in HI	97

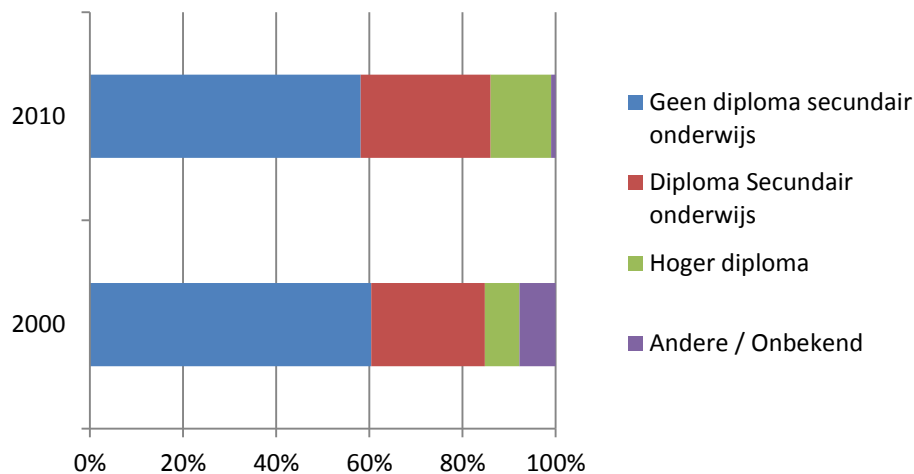
HOOFDSTUK 1: Probleemdefinitie

1.1 De probleemstelling

Uit overheidsstatistieken (2009) blijkt dat een afgestudeerde vanuit het hoger onderwijs gemiddeld 22,2 jaar oud is. Op dat moment kon meer dan de helft van de afgestudeerden onmiddellijk aan de slag. Nog eens 25% van de hooggeschoolden had een job binnen de 3 maanden na het verlaten van de schoolbanken.

Maar toch is, zoals te zien in figuur 1, **het aantal werkzoekenden met een hoger diploma tussen 2000 en 2010 gestegen tot ruim 13%**. De oorzaak hiervoor is voornamelijk **de mismatch** tussen de benodigdheden van de arbeidsmarkt en de schoolverlaters van de universiteitsbanken. Deze stijging kan verklaard worden door enerzijds een toename van het aantal inschrijvingen in het hoger onderwijs en anderzijds de **brain drain**, waarbij jongeren, na het afronden van hun studies, vaak blijven hangen in de centrumsteden (De Morgen, 2012). Onderzoek wijst uit dat afgestudeerden vaak te maken hebben met de **tegenstrijdigheid dat zij 'niet aan werk geraken door een gebrek aan ervaring maar dat zij niet aan ervaring geraken zonder werk'** (Accountemps, 2013).

Figuur 1: Scholingsgraad werkzoekenden



(Bron: De Morgen, 2012)

Vele jongeren aanvaarden daarom een **job onder hun scholingsniveau**. Dit lijkt hen de snelste weg naar het vinden van een adequate job. De carrièremobilititeitstheorie van Sicherman & Galor (1990) stelt dat overscholing een investering is in werkervaring die uiteindelijk de promotiemogelijkheden naar jobs op een hoger niveau verhoogt.

Eveneens proberen schoolverlaters zo een littekeneffecten van werkloosheid te voorkomen. Werkloosheid vormt een negatieve spiraal naar werkgevers toe en kan, indien langdurig, evenzeer ontmoedigend werken. Daarnaast kan het **niet benutten van de vaardigheden** een nadeel zijn voor het vinden van de eerste werkervaring (Baert, Cockx & Verhaest, 2012). Uit verder onderzoek van Baert, Cockx & Verhaest (2012) blijkt overscholing eerder een valkuil te zijn dan een **springplank**.

Op 20 maart 2013 maakte HR-dienstengroep Securex daarenboven bekend dat volgens hun recentste onderzoek 1 op de 3 jongeren in 2012 zijn job verloor. Jongeren hebben een grotere kans om ontslagen te worden dan hun meer ervaren collega's. De redenen hiervoor zijn een toepassing van het LIFO-principe (*last in, first out*) en tijdelijke contracten die niet meer verlengd worden. Bij een vergelijking tussen 2011 en 2012 is bij het verplicht verloop van werknemers jonger dan vijfentwintig jaar toch een significante stijging waarneembaar (De Standaard, 2013 en Securex, 2013). De conjuncturele cycli en de recente economische crisis hebben een zekere invloed op de arbeidsmarkt en het aantal startende ondernemingen. Volgens Fons Leroy, topman van de VDAB, is een daling van het aantal vacatures een rechtstreeks gevolg van de **economische conjunctuur**. Hij stelt dat bedrijven in dergelijk klimaat aarzelen om meer werknemers aan te werven (De Morgen, 2012).

Uit een onafhankelijk onderzoek in opdracht van Office Team (augustus 2013) blijkt dat HR-managers **starters onvoldoende voorbereid** vinden voor de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij niet enkel om de technische vaardigheden, maar evenzeer om de soft skills. Het grootste deel van de starters missen organisatorische vaardigheden en hebben een gebrek aan talenkennis. Maar evenzeer ontbreken de analytische- en communicatieve vaardigheden bij vele jongeren die toetreden tot de arbeidsmarkt (Vacature, 2013).

Uit een Europees onderzoek van Andrews en Higson (2008) blijkt dat de meerderheid van de afgestudeerden tevreden is over de verworven schrijfvaardigheden maar niet over de mondelinge vaardigheden voor het voeren van een discussie of het geven van een presentatie. Ervaringen uit groepswerken zouden evenwel bevorderlijk zijn voor het werken in groepsverband op de werkvloer.

Eveneens is er de trend van de **brain drain, waarbij hooggeschoolden weg trekken** uit onze provincie en zich vestigen in de grote steden of in het buitenland. Volgens een masterproefonderzoek uit 2007 verdwijnt ongeveer 60% procent van de afgestudeerden van de Universiteit Hasselt uit Limburg. De brain drain is een zwakte voor onze provincie (Swinnen, 2007). Het **gebrek aan lokale universitaire opleidingen** werkt de brain drain in de hand. In zijn meest recente toekomstvisie stelde rector De Schepper vast dat

deze hersenvlucht, net als de onderparticipatie, een drama is voor de provincie. Volgens rector De Schepper wordt de economische vooruitgang gefnuikt indien de bedrijven uit onze provincie geen grote groep van hoog gekwalificeerde mensen kan aanspreken.

Nochtans kent hij hierin veel tegenspraak van de andere rectoren. Vooral rector Torfs (KU Leuven) neemt hierin het voortouw en stelt dat Vlaanderen te klein is voor vijf volwaardige universiteiten. Vijf volwaardige universiteiten zouden een risico geven op downgrading, waarbij er een opdeling komt tussen de goede en de minder goede universiteiten. Rector Torfs meent dat de beste krachten dan kiezen voor de KU Leuven en dat de Universiteit Hasselt zal moeten werken met 2^e keuze. Hierdoor zou Limburg nog steeds achtergesteld worden. De **onderparticipatie in het Limburgse hoger onderwijs** kan worden weggewerkt door meer jongeren naar de universiteiten te brengen, waarbij het geen belang heeft of deze studenten naar de Universiteit Hasselt gaan of naar de KU Leuven gaan, aldus rector Torfs in 'Het Belang van Limburg'. Limburg is niet de enige regio met een kennisvlucht, een land zoals Italië heeft hier evenzeer mee te maken. Naar schatting verlaten 2 op 3 Italiaanse jongeren hun thuisland om elders een job te zoeken op het niveau van hun kwalificaties. Echter is er een acute nood aan arbeidskrachten op korte termijn en lijdt de gehele Italiaanse economie onder het vertrek van de jongeren. Omwille van dit brain drain hebben Italiaanse bedrijven het moeilijk om concurrentieel te blijven (Metro, september 2013).

Deze geschetste probleemstelling is voornamelijk opgesteld uit recente media-artikelen met als doel de huidige situatie op de arbeidsmarkt weer te geven.

In deze masterproef wordt er specifiek ingegaan op de arbeidsmarkt en arbeidsmogelijkheden voor afgestudeerden uit de verschillende academische economie-opleidingen. Het doel van deze studie is een beeld te geven van de arbeidsmarkt op het moment dat een (bijna-)afgestudeerde economiestudent deze nieuwe wereld betreedt.

1.2 Centrale onderzoeksvraag en deelvragen

Uit de voorgaande probleemstelling wordt er een onderzoeksvraag geformuleerd, namelijk: **“Wat is de huidige situatie op de arbeidsmarkt voor afstuderende economiestudenten inzake de wachttijd tot een eerste job en inzake kwalificaties?”**. Deze masterproef beoogt, zowel vanuit de actualiteit als vanuit de academische literatuur, een antwoord te geven op deze centrale vraag.

Om de centrale onderzoeksvraag beter te kunnen beantwoorden worden er drie deelvragen opgesteld. Deze zullen gedetailleerder zijn en steeds een bepaald aspect beter belichten. De drie deelvragen:

- Welke factoren hebben invloed op de arbeidssituatie van afgestudeerde economiestudenten?
- Beschikken starters uit economische richtingen over voldoende competenties bij het betreden van de arbeidsmarkt ?
- Waarom trekken hooggeschoolden weg (brain drain)?

1.2.1 Deelvraag 1: Welke factoren hebben invloed op de arbeidssituatie van afgestudeerde economiestudenten?

Hier is het de bedoeling om te onderzoeken welke factoren een invloed hebben op het al-dan-niet aanwerven van pas afgestudeerde economiestudenten. In de literatuurstudie wordt vertrokken van bestaande theoretische modellen die deze factoren reeds oplijsten. In een eigen onderzoek zullen deze theoretische modellen achteraf getoetst worden aan de economische sector.

1.2.2 Deelvraag 2: Beschikken starters uit economische richtingen over voldoende competenties bij het betreden van de arbeidsmarkt?

Zoals in de probleemstelling reeds is gedefinieerd zijn starters onvoldoende voorbereid op de arbeidsmarkt (Office Team 2013). Een verbetering van hun vaardigheden zou het mogelijk maken om de kloof tussen opleiding en arbeidsmarkt te overbruggen (Vacature, 2013). Bedrijven organiseren interne en externe opleidingen voor starters met het oog op een betere aansluiting. Met deze deelvraag wordt onderzocht of de verworven competenties van een afgestudeerde economiestudent voldoende zijn om de arbeidsmarkt te betreden. Komen deze competenties overeen met de verwachtingen van de werkgever? Nadien kunnen er mogelijke oplossingen geformuleerd worden en de reeds genoemde oplossingen beoordeeld worden op hun effectiviteit.

1.2.3 Deelvraag 3: Waarom trekken hooggeschoolden weg uit eigen streek (brain drain) ?

Bij deze deelvraag wordt er nagegaan waarom steeds vaker hooggeschoolden weg trekken uit hun eigen streek en zich elders, voornamelijk in de centrumsteden, vestigen. Wat zijn de oorzaken? Doen zij dit omdat een opleiding niet wordt aangeboden in Limburg? Aan het begin van het academiejaar was er grote commotie over de al-dan-niet uitbereiding van de Universiteit Hasselt. De rectoren van de andere Vlaamse universiteiten staan hier eerder negatief tegenover. Of trekken hoogopgeleiden weg om een betere kans op de arbeidsmarkt te verkrijgen? In de literatuurstudie zal er gebruik gemaakt worden van bestaande theoretische modellen om dit fenomeen te verklaren. Naderhand zullen deze modellen in een eigen onderzoek getoetst worden.

Vooraleer deze vragen een antwoord krijgen aan de hand van een eigen onderzoek, wordt er eerst een grondige studie gevoerd van de reeds bestaande literatuur. De gebruikte onderzoeksmethoden worden omschreven in het volgende hoofdstuk.

HOOFDSTUK 2: Onderzoeksmethodologie

In dit hoofdstuk wordt uitgelegd welke soorten studie en onderzoek nodig zijn om de in het vorig hoofdstuk geschetste probleemdefiniering te converteren naar een volwaardig empirisch onderzoek. Bij de afbakening van het onderzoeksthema werd al snel duidelijk dat er veel informatie te vinden is over de algemene overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt. Deze informatie bleek echter niet specifiek genoeg te zijn inzake het onderwerp van deze masterproef. Daarom werd er gekozen voor een combinatie van een verkennende en een beschrijvende studie (Sekaran & Bougie, 2012). Zoals reeds aangehaald, is er nog maar weinig onderzoek beschikbaar over de specifieke arbeidssituatie van schoolverlaters met een economische achtergrond. Naast een verkennende studie werd er een beschrijvend onderzoek gevoerd. Op deze manier werd er een beeld geschetst van de verschillende variabelen die een rol spelen in het onderzoeksontwerp. De variabelen worden zo beschreven in een bepaalde populatie (Sekaran & Bougie, 2012).

Deze masterproef en het nodige empirisch onderzoek vond plaats in het academiejaar 2013 – 2014, waardoor dit een **cross-sectioneel** onderzoek is. De **onderzoekseenheden** voor dit onderzoek is een huidige laatstejaarsstudent TEW / HI / BI van de Universiteit Hasselt en een reeds afgestudeerde student aan de Universiteit Hasselt uit dezelfde academische masteropleidingen van de voorbije drie academiejaren. Hierbij wordt de onderzoekseenheid onmiddellijk beperkt tot bepaalde academische opleidingen uit een specifieke regio. Er zijn verscheidene opleidingen met een economische achtergrond, zowel op professioneel als academisch niveau, waardoor er een te grote populatie aan economiestudenten is.

Er werd gebruik gemaakt **zowel een kwantitatief als een kwalitatief onderzoek** (Sekaran & Bougie, 2012). Het kwantitatieve onderzoek bestaat uit een **data-analyse van enquêtes**. Voor iedere onderzoekseenheid werd een specifieke vragenlijst opgesteld. Dit kwantitatief onderzoek geeft een scheiding weer tussen waarnemingen en interpretaties. De vragen werden opgesteld aan de hand van de gevonden literatuur. Bij de vragenlijsten werd ondermeer gebruik gemaakt van de **dichotome schaal, de categorische schaal en de vijfpuntenschaal** (Sekaran & Bougie, 2012). Eveneens werd er ruimte voorzien, waar de respondenten hun eigen mening en bevindingen konden noteren. Er werden logische paden op basis van het voorgaande antwoord toegevoegd aan de enquête. Daardoor is het mogelijk dat sommige studenten niet alle vragen hebben moeten beantwoorden. De enquêtes werden opgesteld via het programma Qualtrics. Dit programma en SPSS werden gebruikt voor de verwerking van de gegevens.

De eerste enquête werd verdeeld onder de laatstejaarsstudenten TEW / HI / BI van de Universiteit Hasselt. De totale **populatie**, in dit geval **het aantal masterstudenten TEW / HI / BI van de Universiteit Hasselt**, bedraagt **146 economiestudenten**. De **steekproef** werd bepaald aan de hand van gestratificeerde random sampling, waarbij op voorhand relevante subgroep werd gecreeërd, en via geographische sampling, en bedraagt uiteindelijk **107 masterstudenten**. Indien er geopteerd wordt voor een foutenmarge van 5% en voor een **betrouwbaarheid van 95%** dienen er 106 respondenten te zijn voor een representatieve steekproef. Er kan dus gesteld worden dat deze enquête representatief is.

Initieel was het de bedoeling studenten te volgen tijdens het academiejaar bij hun zoektocht naar een job. Zij zouden op drie tijdstippen (november, december en februari) een enquête toegestuurd krijgen waarbij gepolst werd naar hun verwachtingen van en vooruitzichten op de arbeidsmarkt en hun lopende sollicitaties. Op deze eerste enquête kwam er een reactie van 9 masterstudenten. Hierdoor zal er geen representativiteit zijn voor deze enquête. De niet-representativiteit van deze eerste vragenlijst is een beperking voor het onderzoek. De uitkomsten van deze enquête mogen vermeld worden, maar zeker niet als algemeen aanvaard worden. Als gevolg hiervan werd er in april een nieuwe enquête opgesteld voor deze groep van respondenten. Deze enquête werd verzonden naar alle huidige laatstejaarsstudenten TEW / HI / BI in samenwerking met de dienst Communicatie en Marketing van de Universiteit Hasselt. Deze enquête leverde slechts 25 respondenten op, ook dit was te weinig. Vervolgens werd er beslist om zelf naar de masterstudenten te trekken en de vragenlijst uit te delen in de leslokalen. Hierdoor was er veel meer respons op de enquête, waardoor de enquête nu wel representatief is.

De tweede groep, de reeds afgestudeerden, kregen eveneens een enquête voorgeschoteld. Deze werd verstuurd met behulp van de Alumnidienst van de Universiteit Hasselt. Hier was eveneens de eerste respons matig, later in het onderzoek werd deze nog een tweede maal verstuurd via de sociale media. De populatie voor deze vragenlijst is **741 afgestudeerden TEW / HI / BI aan de Universiteit Hasselt**, van de laatste 3 academiejaren. Ze werden allemaal elektronisch gecontacteerd via de alumnidienst. Eveneens werden er bij benadering **100 afgestudeerden** via de sociale media gecontacteerd. Hierbij zijn dubbeltellingen mogelijk. **De uiteindelijke steekproef bedraagt 86 respondenten**. Met de foutmarge van 6%¹ inbegrepen, heeft deze steekproef een **betrouwbaarheidsniveau van 76%**. Deze enquête heeft echter zijn beperkingen. Er werd niet vanaf het begin gevraagd naar het geslacht, de

¹ Aangegeven door Qualtrics Survey

afstudeerrichting en de plaats van werken. Deze vragen hadden een meerwaarde gegeven aan het onderzoek. Hierdoor zouden er meer kruistabellen en conclusies mogelijk zijn.

Vervolgens kon dan het kwalitatieve onderzoek, op basis van **diepte-interviews** met verscheidene werkgevers, afgestudeerden en werkgeversorganisaties, hieraan gekoppeld worden. Er is voor een kwalitatief onderzoek gekozen om alsnog een breed perspectief te verwerken in deze masterproef. Voordelig aan het afnemen van verscheidene interviews is dat er dieper ingegaan kan worden op een bepaald aspect. Er wordt gebruik gemaakt van een semigestructureerd interview waarbij de vragen vooraf werden opgesteld, maar afhankelijk van het gesprek aangepast werden. De vragen werden eventueel aangepast tijdens het gesprek, rekening houdend met de antwoorden van de respondent. De bevoorrechte getuigen konden indien gewenst op voorhand over de vragen beschikken.

Allereerst werden er verscheidene HR-managers geïnterviewd in verband met werving, selectie en competenties van afgestudeerden. Hierbij werd gewerkt met een breed scala van bedrijven, zoals transportbedrijf H.Essers en financiële instellingen KBC Groep en BNP Parisbas Fortis NV, eveneens met wervings- en selectiebureau's zoals Motmans – Van Havermaet en Robert Half. Naderhand werd eveneens een interview afgenomen met een afgestudeerde starter, in september 2013, die pas in maart 2014 werk vond. Deze persoon wenst liever anoniem te blijven en zal vanaf nu persoon X genoemd worden. De volledige lijst met bevoorrechte getuigen is terug te vinden in bijlage 3 en bijlage 4.

Eveneens werd gepolst naar de mening van de werkgeversorganisaties UNIZO en VKW Limburg. Deze laatsten werden bevraagd in verband met de brain drain. Voor dit topic werden daarnaast enkele gevalstudies voorgesteld van (bijna-) afgestudeerden die buiten de provincie Limburg een economische opleiding zijn gaan volgen. De verantwoording van hun keuze kan een bijdrage vormen aan de mogelijke oorzaken van de brain drain. Tijdens het interview met UNIZO werd nog informatie verkregen. Deze informatie zal samen met de resultaten van het empirisch onderzoek verwerkt worden.

Deze literatuurstudie heeft als doel een theoretisch antwoord te formuleren op de drie deelvragen en de centrale onderzoeksvraag. Naderhand zullen deze bevindingen dan de basis vormen voor een eigen empirisch onderzoek.

“Als je pas afgestudeerd bent en eindelijk op de arbeidsmarkt wordt losgelaten, dan heb je alle redenen om te denken dat je vrijwel geen kans maakt om iets fatsoenlijks te vinden, en dat dit echt de meest vreselijke tijd is om de arbeidsmarkt te betreden. Maar dat is het niet.” (Richard N. Bolles, 2013)

Inleiding

Uit een onderzoek van Valsamis & Van den Broeck (2010) blijken jongeren over het algemeen een positieve houding te hebben tegenover werk. Om hun verwachtingen op andere levensdomeinen te verwezenlijken is voor velen onder hen werken noodzakelijk. Jongeren zijn eveneens optimistisch over hun kansen op de arbeidsmarkt, ondanks de moeilijke arbeidsmarktsituatie van het moment. Door de economische crisis van de laatste jaren is er een aanbodoverschot en zijn er meer werklozen die meedingen naar dezelfde jobs als schoolverlaters. Jongeren worden in tijden van crisis vaak benadeeld door een grotere selectiviteit van de werkgevers (Valsamis & Van den Broeck, 2010). In een **ongunstig economisch klimaat schuiven bedrijven aanwervingen vaak op de lange baan**, hiervan zijn vaak jongeren de dupe (van der Hallen et al., 2007). Werkgevers zouden na een crisis een veel afwachtendere houding aannemen inzake vacatures (Konings, Persyn & Torfs, 2012). Anderzijds, indien een bedrijf dient te herstructureren of af te slanken, worden meestal de minst ervaren werknemers ontslagen en/of tijdelijke contracten niet verlengd. Hierbij gaat het vaak over jongeren (van der Hallen et al., 2007).

Hooggeschoolde jongeren en laatstejaarsstudenten zijn het meest optimistisch, respectievelijk 84 procent en 82 procent van hen denkt een job te vinden die aansluit bij hun wensen. Jongeren **lijken toch onzeker en kritisch te zijn over de aansluiting tussen onderwijs en de arbeidsmarkt**. 1 op 3 jongeren vindt de voorbereiding op deze grote stap onvoldoende, maar toch lijken zij veel vertrouwen te hebben in hun capaciteiten. Tegelijkertijd zijn zij evenzeer kritisch voor de aansluiting tussen onderwijs en de arbeidsmarkt (Valsamis & Van den Broeck, 2010).

De arbeidsmarkt werd sterk getroffen door de economische crisis. De jongeren beseffen dit toch, en vermoeden dat deze crisis een invloed heeft op het aantal voor hen beschikbare jobs (Valsamis & Van den Broeck, 2010). Het grootste deel van de jongeren zou bereid zijn een job aan te nemen die niet aansluit bij hun verworven diploma. Laatstejaarsstudenten zijn het minst bereid zich aan te passen bij de zoektocht naar een job. De economische crisis heeft meer jongeren aangezet tot een verlenging van de studies of een bijkomende opleiding. Volgens Denys (2010) is de werkloosheid in de beginfase van de crisis duidelijk meer gestegen bij de niet-kansengroepen, waartoe evenzeer hogeschoolden behoren. De werkloosheid van de niet-kansengroepen is steeds conjunctureel bepaald.

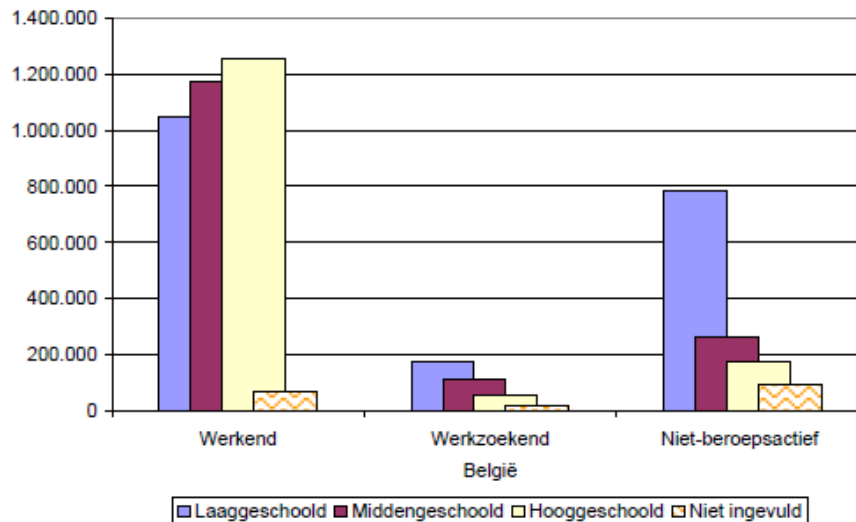
Volgens de OESO bevinden de obstakels om jongeren aan te werven op de Belgische arbeidsmarkt zich op verschillende fronten, niet enkel bij de economische crisis. Een eerste hekelpunt is **de hoge loonkost**, verder is er een wanverhouding tussen verloning en productiviteit. De instroom van jongeren wordt eveneens vertraagd door de **strengere arbeidswetgeving**, en als laatste stelt de OESO zich vragen bij **het beleid omtrent stages en beroepsopleidingen**. De hoge loonkost wordt bij hogergekwalificeerde jongeren, net zoals hun sterke sociale bescherming, gecompenseerd door een hogere productiviteit (Gryp & Van Hootegem, 2007).

Een mogelijkheid om de overgangperiode tussen onderwijs en de arbeidsmarkt voor studenten te vergemakkelijken is het lopen van stages. Hiervoor is het nodig om het onderwijs aan te passen **naar een meer arbeidsmarktgericht onderwijs** (Gryp & Van Hootegem, 2007). Minister Muyters pleit in zijn beleidsplannen 2009-2014 voor een snelle activering en begeleiding van schoolverlaters. Eveneens wil hij, in samenspraak met de andere beleidsniveaus, het systeem van de beroepsinschakelingstijd en inschakelingsuitkeringen herbekijken (Muyters, 2009).

Een schoolverlater heeft een hogere kans op arbeidsmarktparticipatie indien hij in het **bezit is van een diploma hoger onderwijs**. Een ander voordeel van dit diploma is een **verkleining van het risico op werkloosheid** (van der Hallen et al., 2007). Een hoger opgeleide zal gemiddeld genomen een betere loopbaan uitbouwen met weinig werkloosheid en één of meerdere jobs van hoog niveau (Denys, 2010). Europa streeft er in zijn EU2020-strategie naar dat gemiddeld 40% van de 30-34-jarigen een diploma hoger onderwijs moet hebben tegen het jaar 2020. In 2011 bedroeg dit cijfer voor België reeds 47 %. Vlaanderen wil nog beter doen en streeft tegen 2020 naar 47,8 % hoger opgeleiden in de leeftijdscategorie 30-34-jarigen. De Vlaamse overheid wil dit realiseren door ondermeer aanpassingen van het systeem van de studiefinanciering en een

vereenvoudiging van de combinatie leren & werken. Verder willen zij de hervorming van het hoger onderwijs verder zetten om zo bij te dragen aan een competentieversterking van de bevolking (Jacobs, Sourbron & Herremans, 2011).

Figuur 2: Arbeidsmarktpositie naar onderwijsniveau (25-64 jaar) (België en de gewesten;2001)



Bron: NIS SEE 2001 (Bewerking Steunpunt WAV²)

In bovenstaande figuur, figuur 2, is duidelijk te zien dat hooggeschoolden, in vergelijking met andere onderwijsniveaus, een lagere werkloosheid hebben, maar evenzeer dat het aantal niet-beroepsactieven kleiner is (van der Hallen et al., 2007). Jonge hooggeschoolden maken minder kans om werkloos te worden maar hebben meer kansen om te verdwijnen uit de werkloosheid. Het onderzoek van Heylen (2011) naar de duur van Vlaamse werkloosheid bevestigt deze resultaten. **Hoe hoger een jongere geschoold is, hoe kleiner de transitiekans is en hoe stabiel het verblijf in de toestand 'niet werkloos' zal zijn.** Maar een hogere scholing leidt eveneens tot een grotere kans om eventuele werkloosheid te verlaten (Degraeve, 2011).

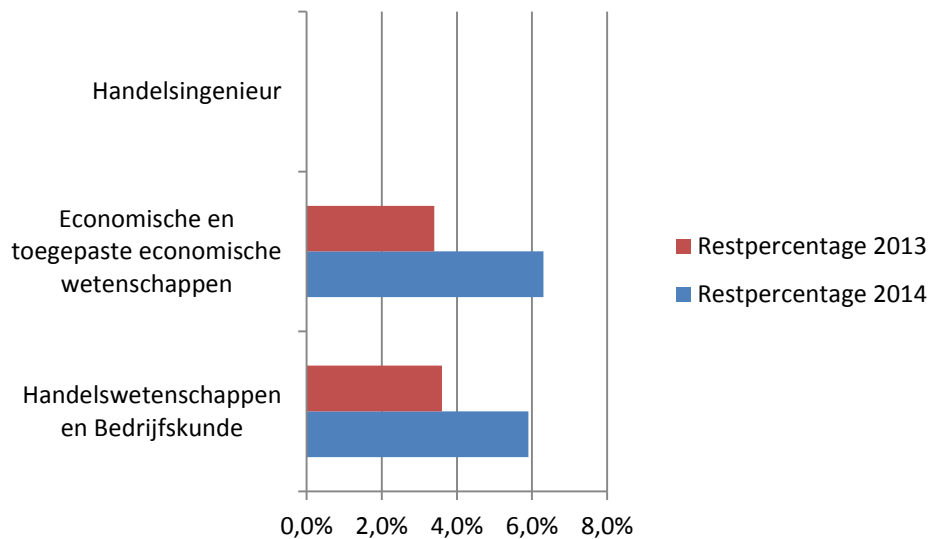
Volgens Van der Hallen et al. (2007) kan geconcludeerd worden dat een hogere opleiding in grote mate een garantie op werk of een wissel op een baan biedt. Uiteindelijk is het belangrijk dat jongeren de arbeidsmarkt betreden en dan proberen een vaste stek te veroveren. Het diploma fungeert niet enkel als een toegangsticket maar voornamelijk als toelating om daar permanent te blijven (Degraeve, 2011).

² Nu Steunpunt WSE

In het schoolverlatersrapport van 2013, uitgegeven door de VDAB, werden afgestudeerden een jaar lang gevolgd bij de zoektocht naar een eerste job. Volgens dit rapport maken van de hogeschoolden professionele bachelors het meeste kans op een eerste job. Masters staan op de 2de plaats, en academische bachelors hebben meer moeite om een eerste job te vinden. **Professionele bachelors krijgen de beste voorbereiding en zijn na hun studie klaar voor de arbeidsmarkt.** Zij hebben hierdoor over het algemeen het snelste toegang tot de arbeidsmarkt. Academische bachelors daarentegen zijn na hun studie nog niet echt geschikt om de arbeidsmarkt te betreden. Veelal is het nodig dat er een bijkomend masterdiploma behaald wordt vooraleer er toegang tot de arbeidsmarkt mogelijk is.

De meeste masteropleidingen bieden een garantie op werk binnen het jaar na afstuderen. Het percentage van de schoolverlaters met een masterdiploma die één jaar na het verlaten van het onderwijs nog werkzoekend is, ten opzichte van het totaal aantal schoolverlaters is het restpercentage. Voor de opleiding 'Handelswetenschappen en bedrijfskunde' bedroeg dit restpercentage 3,6 %, voor de opleidingen 'Economische en toegepaste economische wetenschappen' was dit iets lager, namelijk 3,4%. Er was geen restpercentage voor de opleiding 'Handelsingenieur' (VDAB, 2013). Recentelijk verscheen het schoolverlatersrapport 2014. Hierin werden schoolverlaters, afgestudeerd na het academiejaar 2011 – 2012, voor een jaar, tot juni 2013, gevolgd bij hun toetreding tot de arbeidsmarkt. De restpercentages voor de opleidingen 'Handelswetenschappen en bedrijfskunde' en 'Economische en toegepaste economische wetenschappen' zijn gestegen maar nog steeds kleiner als het gemiddeld. Het restpercentage voor de opleiding Handelsingenieur is constant gebleven. **Voor de economische masteropleidingen is er dus nog steeds een beter dan gemiddelde kans om een job te vinden binnen het jaar.** Een vergelijking tussen de restpercentages van beide jaren is terug te vinden in figuur 3.

Figuur 3: Restpercentage in economische masteropleidingen – vergelijking tussen 2013 en 2014



(Bron: VDAB, 2013 en VDAB 2014)

Het probleem in het hogeschoolde segment stelt zich volgens Konings, Persyn & Torfs (2012), voornamelijk aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Er worden nieuwe arbeidsplaatsen gecreëerd maar de bestaande pool van hogeschoolde werklozen lijken hun weg hier naartoe niet te vinden. Er kan, in deze situatie, gesproken worden van een **gespannen arbeidsmarkt**, waarbij er een relatief hoge vraag is in tegenstelling tot een relatief beperkt aanbod. Het is duidelijk dat niet-ingevulde vacatures voor hogeschoolde een hoge opportunitetskost betekenen voor de economie. Konings, Persyn & Torfs (2012) deden eveneens onderzoek naar matching-efficiëntie in het arbeidsmarktsegment van verschillende scholingsniveaus. In het segment van de hogeschoolde is er een dalende matching-efficiëntie, waardoor er hier gesproken kan worden van **een hoge opportunitetskost van het verloren potentieel en het niet-invullen van hoogproductieve jobs** (Konings, Persyn & Torfs, 2012).

De zoekperiode is de tijd tussen het verlaten van de schoolbanken en het vinden van een eerste job, die vervolgens minstens 6 maanden wordt uitgevoerd (Stevens, 2002). De meest recente gegevens in tabel 1, (Eurostat, 2009) geven aan dat de **zoekperiode bij een hogeropgeleide in België gemiddeld 5,3 maanden duurt**. Dit cijfer is iets hoger als het Europees gemiddelde, maar veel hoger als bij onze noorderburen.

Tabel 1: Zoekperiode – vergelijking Nederland, België en EU27

GEO	First and second stage of tertiary education
Nederland	3,0
België	5,3
EU (27 landen)	5,1

bron: Eurostat

Anno 2001, was 2 op 3 jongeren maximaal 2 maanden werkloos voor het vinden van een eerste job (Steunpunt WAV, 2001). Met de jaren is er dus een stijging gekomen in de zoekperiode voor jongeren. Uit resultaten van een Nederlands onderzoek (Fouarge, geciteerd in Denys, 2010) blijkt dat een langere zoekperiode en dus een latere intrede op de arbeidsmarkt niet veel gevolgen heeft op langere termijn. **Er is geen verband tussen een tijd werkloos zijn aan het begin van de loopbaan en vaker werkloos of inactief zijn in de toekomst.** Eveneens is er geen effect op het bereiken van het beroepsniveau. Een effect op het loon zou er wel zijn, al bedraagt dit amper 1% (Fouarge, geciteerd in Denys, 2010).

Een OESO-rapport (2007, geciteerd in Rekenhof, 2008) stelt dat er **op lange termijn wel een verschil is tussen onmiddellijk beginnen met werken of eerst een tijd werkloos zijn.** Er is sprake van een geheugeneffect, dit wil zeggen dat de verdere uitbouw van een loopbaan sterk bepaald is door de eerste situatie op de arbeidsmarkt waarin de schoolverlater terecht komt (Rekenhof, 2008). Indien een jongere onmiddellijk na het afstuderen een job vindt, heeft dit een veel gunstiger effect op zijn verdere loopbaan dan wanneer de jongere eerst een periode van werkloosheid dient te overbruggen tot aan het vinden van een eerste job.

HOOFDSTUK 3: Factoren die een invloed hebben op de arbeidssituatie van een schoolverlater

Hooggeschoolden hebben een hogere werkzaamheidsgraad dan laaggeschoolden. De werkzaamheidsgraad meet het aandeel werkenden, op beroepsactieve leeftijd (15 tot 64 jaar), in de bevolking. Er zijn dus meer hoogopgeleiden aan het werk en deze krijgen betere kansen op de arbeidsmarkt. De meerwaarde van een hoger diploma is dus groot (Sourbron & Herremans, 2011). Toch is niet enkel de opleiding van een starter op de arbeidsmarkt doorslaggevend. **Evenzeer spelen andere factoren, zoals eigenschappen van de arbeidsmarktintrede, een rol in het toetredingsproces** (Tielens & Herremans, 2009). Er zijn factoren waar het individu **zelf gedeeltelijke controle** over heeft, zoals personaliteit en motivatie, en er zijn factoren waar het individu **totaal geen controle over heeft**, zoals geslacht en sociale achtergrond (Defloor et al, 2010). Deze factoren zullen in de volgende alinea's op basis van theoretische modellen aan bod komen.

3.1 Theoretische modellen

Een eerste model dat gebruikt zal worden is de 'Enquête naar Arbeidskrachten', verder in de tekst zal dit aangeduid worden als het EAK-model. Deze enquête wordt georganiseerd door de (Europese) Nationale Instituten voor Statistiek en gecoördineerd door Eurostat. Ieder tweede kwartaal wordt bij de standaardvragenlijst een aparte module toegevoegd. In het tijdschrift 'Over.Werk' van het Steunpunt Werk & Sociale Economie (WSE) verscheen in 2011 een artikel over de aan de EAK bijgevoegde modules (2000 en 2009) omtrent de overgang van school naar werk.

Het tweede model dat aan bod zal komen is een onderzoek, uitgevoerd door de Universiteit Gent in 2010, naar de wachttijd tot de eerste job en de voldoening van de eerste job. Hierbij zullen ondermeer de variabelen sociale en familiale achtergrond, de motivatie om te werken en het aantal gebruikte zoekkanalen gebruikt worden om de wachttijd en voldoening te bepalen (Defloor et al., 2010).

Tenslotte onderzoekt auteur Vanoverberghe (2003) de duur van de zoekperiode bij schoolverlaters op basis van het loonzzoekmodel van Mortensen (1986). Twee begrippen staan centraal in het loonzzoekmodel: **het reservatieloon en de uitstroomkans**. Een schoolverlater zal bij het zoeken naar een eerste job een minimum loon bepalen waarvoor hij/zij bereid is om aan het werk te gaan, dit is het reservatieloon. Een job zal pas aangenomen worden indien het aangeboden loon groter is dan het reservatieloon. De uitstroomkans is de kans dat een schoolverlater een job vindt en zo de zoekperiode kan beëindigen, wel op voorwaarde dat de schoolverlater nog steeds op zoek was naar een

job (Vanoverberghe, 2003). De auteur duidt er als laatste nog op dat een hogere kans op uitstroom niet steeds gepaard gaat met een hogere kans op onmiddellijke tewerkstelling.

3.1.1 Het jaar waarin men voor het eerst het onderwijs verlaat

In 2009 verlieten jongeren het onderwijs gemiddeld op 20 jarige leeftijd. Bij hooggeschoolde jongeren ligt deze leeftijd ongeveer 2 jaar boven het gemiddelde. Deze jongeren verlaten het onderwijs gemiddeld op een leeftijd van 22 jaar (Termote & Van Trier, 2011). In andere literatuur is er eveneens een stijging van de leeftijd waarop het hoogste diploma werd behaald en de leeftijd waarop jongeren toetreden tot de arbeidsmarkt terug te vinden (Sourbron & Herremans, 2011). In België is 28% van de 15-24 jarigen vast aan het werk. Een verklaring hiervoor is de **hoge scholingsgraad**. Weinig landen in de wereld kunnen betere cijfers voorleggen omtrent het aanvatten en afronden van hogere studies (Denys, 2010).

Naargelang het geslacht verlaten mannen het onderwijs gemiddeld vroeger als vrouwen. Bij de intrede op de arbeidsmarkt zijn **vrouwen gemiddeld ouder als mannen**. De meest logische verklaring hiervoor is dat vrouwen vaker verder studeren als mannen. Mannen kiezen in het secundair onderwijs sneller voor TSO- of BSO-opleidingen dan voor een ASO-opleiding. Deze opleidingen zijn meer gericht op de arbeidsmarkt, en zijn niet gericht op een vervolgopleiding aan het hoger onderwijs (Tielens & Herremans, 2009). Een ander onderzoek van het Steunpunt WAV (2007) concludeert dat voornamelijk mannen actief zijn op de arbeidsmarkt. Stilaan is er echter **een stijgende participatiegraad van vrouwen op de arbeidsmarkt** en dit voornamelijk dankzij nieuwe regels in het arbeidsmarktbeleid, zoals tijdskrediet en betere combinatiemogelijkheden voor werk- en privéleven. De stijgende scholarisatie van jonge vrouwen dient te worden gehandhaafd om vrouwen kansen te blijven bieden op de arbeidsmarkt. De feminisering van het onderwijs is samen met de uitbereiding van het onderwijsaanbod verantwoordelijk voor de stijging van het aantal studenten in het hoger onderwijs (van der Hallen et al., 2007).

Uit de recentste cijfers van november 2013, kan er geconcludeerd worden dat er nog amper een verschil is tussen de werkloosheid bij mannen en vrouwen. Er is geen sprake meer van een genderkloof. Zoals hierboven al gezegd komen vrouwen vaker hooggeschoold terecht op de arbeidsmarkt. Namelijk 6 op 10 hooggeschoolde schoolverlaters zijn van het vrouwelijke geslacht (VDAB, 2013).

3.1.2 Hebben de jongeren werkervaring?

Jongeren die afstuderen en de arbeidsmarkt betreden kunnen gezien worden als outsiders. Indien zij werkervaring hebben opgedaan tijdens hun schoolloopbaan, kan dit statuut van outsider geleidelijk afnemen. Er dient echter wel een onderscheid gemaakt te worden tussen studentenjobs en werkervaring die werd opgedaan door middel van stages in het kader van de opleiding (Termote & Van Trier, 2011).

Werkervaring die wordt opgedaan tijdens een stage heeft een grotere meerwaarde. Dit zijn competenties die reeds verworven worden en nauw aansluiten bij de studie en de praktijk. Betaalde werkervaring is in de literatuur echter een groot discussiepunt, mede door de (negatieve) invloed die het kan hebben op de onderwijsresultaten (Termote & Van Trier, 2011). Toch stellen Termote & Van Trier (2011) dat de **kans op werken op een later moment positief wordt beïnvloed door het verrichten van betaalde arbeid tijdens de onderwijsloopbaan.** Jacobs, Sourbron & Herremans (2009) formuleren dat bijna 65% tussen de 25-34 jaren tijdens hun studies reeds een vorm van betaalde arbeid hebben verricht. Meestal staat deze arbeid echter los van de studies. Vrouwen combineren studeren en werken eerder dan mannen. Bij stages verbonden aan de studies is er eveneens een grotere participatie van vrouwen.

Uit het EAK-model blijkt er toch een positieve beïnvloeding te zijn op de kans op werk, in de toekomst, indien jongeren tijdens hun schoolloopbaan een vorm van (on)betaalde arbeid hebben verricht. Zoals te zien in tabel 2 bedraagt de werkgelegenheidsgraad – de verhouding tussen het aantal jobs en het aantal inwoners op arbeidsleeftijd – in dit geval 89,4%. Indien de ondervraagden uit dit onderzoek tijdens hun schoolloopbaan, buiten het onderwijsprogramma, betaalde arbeid verricht hebben is er amper een verschil waar te nemen, hier bedraagt de werkgelegenheidsgraad namelijk 88,5%. De cijfers omtrent werkloosheid en inactiviteit zijn beide het hoogst indien er geen betaalde of onbetaalde arbeid werd verricht (Termote & Van Trier, 2011).

Tabel 2: Werkervaring tijdens onderwijsloopbaan en arbeidsmarktpositie

Betaalde arbeid van minstens 1 maand	Arbeidsmarktsituatie			Totaal
	Werkloos	Werkend	Inactief	
Onderdeel van onderwijsprogramma	10,0	82,6	7,4	100
Buiten onderwijsprogramma	7,0	88,5	4,5	100
Onderdeel en buiten onderwijsprogramma	8,0	89,4	2,6	100
Geen betaalde arbeid, wel onbetaalde stage	8,6	85,0	6,4	100
Geen betaalde of onbetaalde arbeid verricht	12,3	71,7	16,0	100
Allen	9,8	80,3	9,9	100

Bron: Enquête naar arbeidskrachten (EAK)

Aansluitend stelt Vanoverberge (2003) evenzeer dat het verrichten van studentenarbeid zou leiden tot **meer en betere netwerken maar eveneens tot enige werkervaring**. Beide kunnen zorgen voor meer jobaanbiedingen. Voor stages verwacht de auteur dit effect evenzeer. Deze stellingen komen niet volledig overeen met de uiteindelijke resultaten. Jongeren die studentenarbeid verrichten tijdens hun studies hebben effectief **een hogere uitstroomkans**. Maar dit geldt echter niet voor de stages. De auteur relateert hierdoor het belang van werkervaring tijdens de studies. Het positieve effect van studentenarbeid wordt volgens Vanoverberghe (2003) bepaald door de lagere voorkeur voor vrije tijd.

Tegenstellend hieraan concluderen Defloor et al. (2010) dat het conversieproces, het proces van 'omzetting' waarbij de overgang gebeurt tussen werkloosheid of het onderwijs en het betreden van de arbeidsmarkt door het vinden van een job, **niet beïnvloed wordt door het verrichten van studentenarbeid**. Dit is in tegenstelling tot het EAK-model waar werd verondersteld dat studentenarbeid een positieve invloed had op de kans op werk (Termote & Van Trier, 2011).

Er dient volgens Denys (2010) onderzocht te worden of studenten niet beter studentenarbeid kunnen verrichten die aansluit bij de door hen gevolgde opleiding. Eveneens dienen de mogelijkheden om studenten in het buitenland te laten werken beter onderzocht te worden (Denys, 2010).

Termote en Van Trier (2011) maken wel de nuance dat het verrichten van (on)betaalde arbeid tijdens de onderwijsloopbaan eveneens **afhankelijk is van andere factoren** en dit resultaat niet voor alle jongeren eenzelfde betekenis heeft. De onderwijsrichting die wordt gevolgd speelt hierbij een rol, en is medebepalend voor het al-dan-niet opdoen van werkervaring (Termote en Van Trier, 2011). Volgens Termote en Van Trier (2011) heeft de keuze voor een bepaalde onderwijsrichting evenzeer een effect op de latere participatie op de arbeidsmarkt.

Indien er gekeken wordt naar het onderwijsniveau, blijkt hier een duidelijke invloed te zijn op het al dan niet opdoen van werkervaring tijdens de onderwijsloopbaan. Elke vorm van betaalde of onbetaalde arbeid komt meer voor bij jongeren die met een hoger diploma de arbeidsmarkt betreden (Termote en Van Trier, 2011). Volgens Jacobs, Sourbron & Herremans (2011) is de langere schoolcarrière hiervan de oorzaak. **Hooggeschoolde jongeren hebben meer kansen om school en werken te combineren.**

Van Trier, Nonneman & Coppieters (2010) onderzoeken de invloed van stages tijdens de opleiding en werkervaring als jobstudent als bijdrage tot het ontwikkelen van een netwerk, waarop de studenten later nog een beroep kunnen doen. Dit blijkt echter de kans op een betere match op de arbeidsmarkt niet te verhogen. Universiteiten en hogescholen zouden volgens Denys (2010) moeten nadenken over formules waarbij een master, en zeker een tweede master, gecombineerd kan worden met werk.

3.1.3 Zoekkanalen

Het vinden van een job kan op verschillende manieren en via verschillende kanalen. Er wordt hiervoor nog steeds uitgegaan van het EAK-model, maar evenzeer zullen de bevindingen van Richard N. Bolles (2013), in verband met de kans op succes, en Doyen & Lamberts (2001), omtrent de meest gebruikte kanalen, aan bod komen. Volgens Bolles (2013) hangt de effectiviteit van de methoden om een job te zoeken af van de hoeveelheid tijd en inspanning die zij van de werkzoekende vragen. Defloor et al. (2010) concludeerden uit hun onderzoek dat een **intensiever zoekproces, met het gebruik van meerdere zoekkanalen, eveneens betere jobkarakteristieken oplevert.**

Het EAK-model geeft aan dat 26% van alle jongeren een job vindt na een **spontane sollicitatie** bij de werkgever. Dit is eveneens het belangrijkste sollicitatiekanaal voor hooggeschoolden. Bij hen bedraagt dit percentage zelfs 28% (Termote & Van Trier, 2011). Bolles (2013) acht de kans op succes bij een spontane sollicitatie, aankloppen bij een werkgever of kantoor waarvoor een werkzoekende interesse heeft, onwetend of er

een vacature beschikbaar is, nog groter, namelijk 47%. Hij maakt echter geen onderscheid naar onderwijsniveau. Doyen & Lamberts (2001) stellen echter dat spontaan solliciteren slechts door 2 op 5 werkzoekenden gebruikt wordt als zoekstrategie. Volgens het onderzoek van Valsamis en Van den Broeck (2010) ligt dit percentage zelfs nog iets lager. Zij concludeerden dat 1 op 3 jongeren gebruik maakt van informele kanalen zoals spontane sollicitaties en **contacten via vrienden en familie** bij het zoeken naar een job.

Over de kans op succes bij het vinden van een baan via vrienden en familie verschillen de andere bronnen van mening. Het EAK-model schat deze kans op 19,4%, terwijl Bolles spreekt van 33% kans op succes. Uit het onderzoek van Doyen & Lamberts (2001) blijkt dat 11% van de werkzoekenden in 2001 gebruik maakte van deze zoekmethode.

De grootste tegenstelling is er bij de kans op het vinden van een baan door **jobadvertenties in de media of op internet**. Algemeen bedraagt de kans op succes 12,6%, volgens het EAK-model. Doyen & Lamberts (2001) maken een onderscheid tussen lokale en nationale pers. Hierbij zou 58% van de ondervraagden in hun onderzoek wekelijks gebruik maken van de lokale pers en 42% van de nationale pers. Het algemeen gebruik van internet is nog niet zo groot in het onderzoek van Doyen & Lamberts (2001). Daarentegen blijkt internet uit een onderzoek van Valsamis & Van den Broeck (2010), toch een belangrijk zoekkanaal (40%) te zijn voor jongeren.

Bolles (2013) maakt een opsplitsing tussen de soorten media. De kans op het vinden van een job door middel van reactie op **advertenties in vak- of beroepsbladen** schat hij op 7%. Indien de sollicitant zou reageren op een **personeelsadvertentie in de krant** acht hij de kans op het vinden van een job tussen de 5% en de 24%. De oorzaak van deze grote schommeling ligt bij het verlangde salarisniveau. Bolles (2013) is van mening dat hoe lager een verlangd salaris is, hoe meer sollicitanten (24%) een job zouden vinden door enkel gebruik te maken van deze zoekmethode. Bij een hoger verlangd salaris is er maar een kans van 5% op succes bij het zoeken via de krant (Bolles, 2013).

Eveneens afhankelijk van het verlangde salarisniveau is de kans op succes als de sollicitant gebruik maakt **van wervings- en selectiebureaus**. De kans varieert, afhankelijk van het verlangd salarisniveau, tussen de 5% en de 28% (Bolles, 2013). In dit onderzoek wordt het gebruik van **uitzendbureaus** gezien als een andere zoekmethode, waarvan de kans op succes niet wordt meegegeven. In het EAK-model bedraagt de kans op succes bij ondersteuning van wervings-, selectie- en uitzendbureaus 9% (Termote & Van Trier, 2011). Naar schatting zou toch 50% van de werkzoekenden

gebruik maken van uitzendkantoren. Maar niet alle werkzoekenden gebruiken dit kanaal. Hooggeschoolden zouden minder gebruik maken van een uitzendbureau dan laaggeschoolden. Anderszijds zoeken jongeren wel vaker naar een job via een uitzendbureau (Doyen & Lamberts, 2001). Scholen en opleidingscentra voorzien evenzeer in een aanbod aan jobs maar dit zoekkanaal zou, net zoals het bijwonen van een jobevenementen, door 60% van de jongeren amper of niet gebruikt worden (Valsamis en Van den Broeck, 2010).

Bolles (2013) geeft aan dat enkel **een curriculum vitae sturen naar werkgevers de slechtste manier is om te solliciteren**. Dit is toch opmerkelijk. Door zijn curriculum vitae te versturen naar werkgevers, hetzij per post of per mail, heeft een sollicitant echter maar 7% kans op het vinden van een job. De beste kans op het vinden van een job is volgens Bolles uitgebreid huiswerk doen aangaande jezelf. Indien een sollicitant leert begrijpen wie hij is, wat de arbeidsmarkt hem te bieden heeft en welke soort baan bij zijn persoonlijkheid zou passen zou hij 86% kans maken op het vinden van een job. Een van de redenen waarom deze methode het meest effectief zou zijn, is dat een persoon zich hierdoor op een alternatieve manier leert beschrijven wat het mogelijk maakt om te solliciteren op verschillende banenmarkten (Bolles, 2013).

Uit het onderzoek van Doyen & Lamberts (2001) komt het scholingsniveau van de werkzoekenden naar voor als een belangrijke factor in het zoekgedrag. Hooggeschoolden maken echter meer gebruik van internet bij het zoeken naar een job. Daarnaast zoeken hooggeschoolden meer naar jobadvertenties in de nationale pers dan in de lokale pers. Jongeren en hooggeschoolden maken meer gebruik van spontane sollicitaties (Doyen & Lamberts, 2001).

In het onderzoek van Valsamis en Van den Broeck (2010) werd gepeild naar de zoekkanalen die effectief geleid hebben tot het vinden van hun job voor jongeren. Met betrekking tot het onderzoek werd er een enquête gehouden bij jongeren die reeds werk gevonden hebben. Deze jongeren stellen dat eerder de **informele kanalen de voornaamste kanalen** zijn voor het effectief vinden van een job. Contacten via vrienden en familie zou de meeste kans opleveren op een job, gevolgd door spontane sollicitaties en internet. Het gebruik van uitzendkantoren heeft eveneens een grote kans op slagen. Hieruit blijkt dus dat de meest gebruikte zoekkanalen van jongeren niet altijd het effectiefste zijn.

Vanoverberghe (2003) verwacht dat een hogere zoekintensiteit zal leiden tot meer jobaanbiedingen. De resultaten tonen aan dat schoolverlaters die hun **zoektocht**

starten voor het einde van hun onderwijsloopbaan een hogere uitstroomkans en een hogere kans op onmiddellijke tewerkstelling hebben. Omwille van de hogere zoekintensiteit hebben deze schoolverlaters eveneens minder kans om langer dan één jaar inactief te zijn. Informatie tijdens de onderwijsloopbaan over zoeken naar een job zou zorgen voor een betere, gerichtere en vlottere zoektocht. Met als gevolg dat er meer jobaanbiedingen zullen volgen, maar evenzeer een hoger gemiddeld loonaanbod en lagere zoekkosten. Dit effect wordt bekrachtigd door de resultaten; meer informatie zal leiden tot een snellere uitstroomkans.

Maar hoe zoeken de werkgevers? Advertenties zouden volgens Delmotte et al. (2001) het belangrijkste wervingskanaal van de werkgevers zijn. **Online rekruteren** is in dit onderzoek nog geen belangrijk wervingskanaal en wordt gezien als een extra, complementair kanaal (Delmotte et al. 2001). Er kan gesteld worden dat bij een recenter onderzoek werving via internet als een veel meer gebruikt wervingskanaal naar voor zou komen.

Volgens Bolles (2013) maken werkgevers en werknemers gebruik van tegenstellende manieren om elkaar te zoeken. Deze tegenstelling zou een gevolg zijn van de verschillende doelen tussen beide. Werknemers willen zoveel mogelijk werkgevers bereiken door cv's te versturen en op internet te plaatsen. Werkgevers daarentegen willen liefst zo min mogelijk risico nemen bij het aanwerven van een nieuwe werknemer. Daarom wordt de voorkeur gegeven aan een kennis, eventueel via aanbevelingen van werknemers of collega's, of een eigen werknemer (Bolles 2013).

3.1.4 Sociale en familiale achtergrond

De sociale, familiale achtergrond is niet veranderbaar door het individu, hier kan hij/zij niets aan veranderen. De familiale achtergrond wordt in het Gentse onderzoek gemeten aan de hand van de nationaliteit van de grootmoeder en het scholingsniveau van de moeder. Indien deze sociale achtergrond doorslaggevend zou zijn bij het vinden van een job, hebben jongeren met een Belgische grootmoeder en een laaggeschoolde moeder het meeste kans (Defloor et al, 2010).

Vanoverberghe (2003) voorspelt minder jobaanbiedingen en een lager gemiddeld verwacht loon voor vrouwen. Hetzelfde effect wordt verwacht voor schoolverlaters die niet in België geboren zijn. **Uit de resultaten blijkt dat vrouwen en allochtonen zoals voorspeld een lagere uitstroomkans hebben.** Eveneens hebben zij een kleinere kans op onmiddellijke tewerkstelling. Ondanks de lagere uitstroomkans van

vrouwen en allochtonen is het effect van de sociale achtergrond niet duidelijk, zo blijkt uit de resultaten (Vanoverberghe, 2003).

Auteur Vanoverberghe (2003) gebruikt vervolgens de variabele 'diploma vader'. **Indien er een goede sociale achtergrond is, leidt dit enerzijds tot een beter informatienetwerk waardoor het aantal jobaanbiedingen hoger zal liggen, en anderzijds tot een hoger reservatieloon**, omwille van minder liquiditeitsbeperkingen (Vanoverberghe, 2003). Heylen (2011) onderzocht het verschil in uitstroomkansen voor Belgen en andere Europese burgers. Hier zijn geen verschillen te merken in de uitstroom noch in de periode tot uitstroom. Verschillen waren er wel indien de uitstroom van Belgische werklozen vergeleken wordt met deze van geïmmigreerde, niet - EU-burgers; zoals werklozen van Turkse en Marokkaanse afkomst. De resultaten van Vanoverberghe (2003) en Heylen (2011) komen dus overeen.

In België hebben jongeren vaak minstens eenzelfde diploma als hun ouders, wat staat voor **stabiliteit** (Stevens, 2002). Indien één van de ouders een job heeft in de economisch, administratieve, commerciële beroepsklasse, zouden 30% van de zonen/dochteren een job aannemen in deze beroepsklasse. Het gaat hier echter wel om een vrij ruime beroepsklasse waar veel jobs ondervallen (Steunpunt Wav, 2001). Eveneens komt **opwaartse mobiliteit voor in België**, wat betekent dat jongeren het diploma van hun ouders overtreffen (Stevens, 2002).

3.1.5 Scholingsniveau

Het onderwijs is een factor met gedeelde verantwoordelijkheid waar zowel het individu als de maatschappij iets aan kan doen. Een hoger aantal succesvolle jaren op de schoolbanken creëert betere kansen voor een individu bij het zoeken en vinden van een job (Defloor et al, 2010). Uit de resultaten blijkt dat de jobs met meer efficiëntie verworven worden door personen met een hogere opleiding of meerdere jaren van scholing (Defloor et al., 2010). Vanoverberghe (2003) verwacht dat **hoe hoger het opleidingsniveau van de schoolverlater is, hoe meer jobaanbiedingen er zullen zijn en hoe hoger het gemiddeld verwachte loon zal zijn**. De resultaten van het onderzoek duiden effectief op een tragere uitstroomkans voor laaggeschoolden en snellere uitstroomkans voor hooggeschoolden.

Een hoger opleidingsniveau leidt er dus toe dat schoolverlaters efficiënter zijn in het vinden van een job met een betere weerspiegeling van hun opportuniteiten. Een hogere opleiding staat echter niet garant voor tevredenheid op het werk omdat deze hogere opleiding vaak gepaard gaat met hogere verwachtingen (Verhofstadt et al., 2007).

Het onderwijsniveau heeft een invloed op de opwaartse mobiliteit. Bij een hoger onderwijsniveau, neemt het risico op neerwaartse mobiliteit en de kans op opwaartse mobiliteit af (Stevens, 2002). Hieruit besluit Stevens (2002) dat hogeropgeleiden vaker van het begin een job vinden overeenkomstig met hun verworven kwalificaties.

Hier kan besloten worden dat scholing de belangrijkste socio-economische variabele is bij het zoeken naar een job. In dit onderzoek wordt duidelijk naar voor geschoven dat **een betere opleiding zorgt voor een efficiëntere overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt** (Defloor et al, 2010).

3.1.6 Motivatie

In het Gentse onderzoek wordt er gekeken naar **de motivatie** voor het werk, is deze aanwezig omwille van de jobinhoud of omwille van materiele aspecten rondom de job? Een motivatie die niets te maken heeft de **jobinhoud of een meer materiële motivatie** doet de efficiëntie van het conversieproces stijgen. (Termote & Van Trier, 2011).

3.1.7 Economie en conjunctuur

Een economische **hoogconjunctuur** zou daarentegen leiden tot **meer jobaanbiedingen en een gemiddeld hoger aangeboden loon**. Deze stelling wordt niet weerlegd door de resultaten uit het onderzoek van Vanoverberghe (2003).

Een werkgever zal zich in goede tijden gemakkelijker aanpassen aan de wensen van de werkzoekenden omdat de vacature moeilijk ingevuld geraakt. In slechte tijden, wanneer het gemakkelijker is voor een werkgever om een vacature in te vullen omwille van het grote aanbod werkzoekenden, gaan vele werkgevers hun **zoekgedrag aanpassen** naar hun hierboven beschreven zoekkanalen (Bolles, 2013). Werkgevers zullen desondanks kieskeuriger zijn bij het openen van deze vacatures, omdat het niet zeker is dat zij de job kunnen behouden en een eventuele vernietiging een serieuze kost is. Werkgevers zullen in onzekere tijden hogere eisen stellen waar slechts enkele sollicitanten aan kunnen voldoen (Konings, Persyn & Torfs, 2012).

Deze verschillende factoren kunnen een verklaring zijn voor de duur van de zoekperiode. De manier van zoeken naar een job, het hebben van ervaring , voornamelijk via stage, en het behalen van een hoger diploma zijn de factoren die het meest als bepalend naar voor komen.

3.2 Theoretische oplossingen voor zoekperiode te beperken

3.2.1 Overscholing

Er wordt gesproken van een **kwalificatiemismatch** indien er een **discrepantie aanwezig is tussen het vereiste opleidingsniveau van de job en het verworven opleidingsniveau van de jongeren** (Stevens, 2002). In de meeste gevallen zal het studieniveau of studiespecificatie afwijken van de vraag (VDAB, 2003):

- Gevraagd studieniveau is gelijk of hoger dan de opleiding. De opleiding kent bijval en is veel gevraagd op de markt.
- Een gedeelte van de schoolverlaters vindt werk in ander studiegebied. De opleiding heeft veel andere uitwijkmogelijkheden op de arbeidsmarkt.
- Indien er veel werkzoekenden in jobs onder hun niveau terecht komen is er een onevenwicht tussen vraag en aanbod. Het gaat om een specifieke studie met weinig uitwijkmogelijkheden.

Overscholing doet zich vooral voor als de vraag wordt overtroffen door het aanbod (Denys, 2010). Aanbodoverschotten zorgen ervoor dat schoolverlaters niet perse een job naar hun voorkeur vinden (Verhaest, Van Trier & Sellami, 2011). Wie geen job op eigen niveau vindt, **verruimt zijn zoekgebied**. Op de arbeidsmarkt ontstaat er dan een verdringing van de lagergeschoolden door de hogergeschoolden (Denys, 2010). Universitaireren nemen jobs in van hooggeschoolde van het korte type (hogescholen), die op hun beurt de jobs innemen van de midden- en laaggeschoolden (VDAB, 2003). De ongeschoolden zijn uiteindelijk het slachtoffer van de onderbenutting van vaardigheden door hooggeschoolden. Bedrijven hebben indien, er verdringing is, de neiging de eisen voor de functie wat naar boven bij te stellen.

In crisistijden is de kans op verdringing zeker bestaande (Denys, 2010). Hoge regionale werkloosheid en slechte regionale arbeidsmarktcondities geven een positieve kans op overscholing met inhoudelijke aansluiting (Verhaest et al., 2011). Bij een herneming van de economie, zullen de meeste hooggeschoolden terug doorstromen naar een job op eigen kwalificatieniveau, hetzij bij dezelfde werkgever, hetzij bij een andere werkgever. Hooggeschoolden die niet doorstromen en bij hun job blijven zullen na verloop van tijd niet meer onder niveau werken, omdat zij intussentijd een **deel van hun kwalificaties verloren zijn** (Denys, 2010).

Verhaest et al., (2011) onderscheiden verschillende soorten overscholing. Schoolverlaters die een job aanvaarden die inhoudelijk aansluit bij hun studies maar eigenlijk minder scholing vereist als zij verwierven, zijn '**enkel overgeschoold**'. Indien schoolverlaters een job aannemen die én inhoudelijk niet aansluit én minder scholing

vereist als verworven, zijn overgeschoold, en er is '**geen aansluiting**'. Kenmerkend voor de aansluiting zijn: de kwaliteit van het menselijk kapitaal, de aard van de opleiding, de rol van werkervaring tijdens het onderwijs en de regionale arbeidsmarktcondities (Verhaest et al, 2011).

Zoals reeds aangehaald in het onderzoeksopzet stelt **de carrièremobiliteitstheorie** (1990) dat overscholing een investering is in werkervaring die uiteindelijk de promotiemogelijkheden naar jobs op een hoger niveau verhoogt (Baert, Cockx & Verhaest, 2012). Het zorgt voor de nodige praktijkervaring (Verhaest et al., 2011). Schoolverlaters proberen, door het aannemen van een ondergekwalficeerde job, te voorkomen dat werkloosheid een litteken vormt op de verdere arbeidsmarktloopbaan. Eveneens is het niet benutten van alle vaardigheden nefast voor schoolverlaters; het niet-gebruiken kan ervoor zorgen dat deze vaardigheden afnemen (Baert et al., 2012). Een ander gevolg is een lagere verloning (Hartog, geciteerd in Verhaest et al., 2011) en een lagere arbeidstevredenheid (Verhaest & Omey, geciteerd in Verhaest et al., 2011). Bedrijven hebben er op lange termijn eveneens geen voordeel bij om werknemers te laten werken onder hun kwalificatieniveau. **Deze onderbenutting heeft negatieve gevolgen voor de motivatie en de productiviteit.**

Een schoolverlater die een job onder niveau aanneemt, zal indien de mogelijkheid er is, zoeken naar een betere baan (Denys, 2010). Maar volgens Baert et al. (2012) heeft deze werkende jongere amper of geen tijd meer om te zoeken naar een adequate job. In tegenstelling tot werkloze schoolverlaters, hebben zij dus een nadeel. Zij kunnen **niet met dezelfde intensiteit zoeken** naar een geschikte job. Het aanvaarden van overscholing verlengt de periode van instroom in een naar-opleiding-gekwalficeerde job (Baert et al., 2012). Verhaest et al. (2011) stellen dat het vooral de overgeschoolden zonder inhoudelijke aansluiting een problematische aansluiting met een adequate job zullen ondervinden. **Een universitair diploma en goede resultaten bij het afstuderen verminderen de kans op overscholing.** Eveneens verminderen zij de kans op overscholing zonder inhoudelijke aansluiting (Verhaest et al., 2011). In hun onderzoek typeerden deze auteurs 'Economie en bedrijfskunde' als een brede opleiding met een relatief hoge vraag. Dit domein heeft de grootste kans op overscholing met inhoudelijke aansluiting, en een kleine kans op overscholing zonder inhoudelijke aansluiting. **Stage tijdens de onderwijsloopbaan zorgt voor een kleinere kans op overscholing zonder inhoudelijke aansluiting, studentenjobs en vakantiewerk geven een grotere kans** (Verhaest et al., 2011).

Indien een schoolverlater zo snel mogelijk de transitie van onderwijs naar de arbeidsmarkt wil maken, lijkt **overscholing eerder een valkuil dan een springplank**. Het negatieve effect van overscholing is het grootst wanneer een dergelijke job meteen bij het betreden van de arbeidsmarkt wordt aanvaard. De kans om achteraf een adequate job te vinden zal, wanneer ook, minstens met de helft afnemen (Baert et al., 2012).

Denys (2010) merkt als laatste op dat jongeren vaker het gevoel hebben onder hun niveau te werken. Dit lijkt logisch voor de auteur. Werkgevers werven schoolverlaters aan die zich nog verder kunnen ontwikkelen in het bedrijf. Steunpunt WAV (2001) redeneert dat mensen niet worden aangenomen in functie van een bepaalde job, maar voor een functie waar zij naar toe moeten groeien. Cruciaal hierbij is volgens Denys (2010) dus het potentieel van de betrokkene. In het begin is werken onder hun niveau voor jongeren 'normaal'. Het wordt pas een probleem indien dit verschillende jaren blijft duren. Maar toch is onderscholing minstens een indicatie dat de beschikbare competenties van een bepaalde groep werknemers niet voldoende worden benut (Denys, 2010).

Het effect van het aannemen van een job onder het kwalificatieniveau is afhankelijk van de specifieke situatie. Factoren zoals de duur van de onderkwalificatie, de motivatie en de verwachtingen van de ondergekwalficeerde en het wel of niet benutten van de aangeleerde vaardigheden spelen hierbij een belangrijke rol.

3.2.2 Tijdelijke contracten

Hogergeschoolden, en zeker de vrouwen, vinden in vergelijking tot lagergeschoolden steeds vaker een **job via een tijdelijk contract** (Stevens, 2002). Afgestudeerden zien tijdelijke arbeid meer en meer als een **alternatief** om de arbeidsmarkt te betreden (Gainey, Barnett, Davis, Bell & Curvino, 2003). Het zijn eerder vraaggerichte contracten, waarbij zij worden aangeboden door werkgevers om te kunnen omgaan met de veranderende personeelsbehoeften (Denys, 2010).

Uit een onderzoek van De Witte en Claes (2000) blijkt dat de helft van de studenten bereid zou zijn om naar werk te zoeken via een interimbureau. Toch zouden deze studenten eerst zoeken naar een job via een ander kanaal. Ongeveer evenveel procent van de studenten is 'waarschijnlijk' bereid een tijdelijke job, al dan niet via het uitzendbureau, aan te nemen. Hiermee wordt bedoeld dat **studenten in eerste instantie niet zouden kiezen voor een tijdelijke baan**. Studenten zouden een tijdelijke baan eerder aannemen om hun professionele carrière te starten. Zij zien tijdelijke arbeid als een **opstapje naar vast werk** (De Witte & Claes, 2000).

Voorts stellen Göbel & Verhofstadt (2008) evenzeer dat een tijdelijke contract een opstap kan zijn, maar eerder op lange termijn. Volgens deze auteurs is een tijdelijk contract voor een afgestudeerde **de eerste maanden eerder negatief** omdat er minder tijd is om te besteden aan het vinden van een permanente job. Echter na 21 maanden werken in tijdelijk dienstverband zijn afgestudeerden beter af dan dat zij al die tijd werkloos gebleven waren (Göbel & Verhofstadt, 2008). Cockx & Picchio (2008) onderzochten eveneens het bestaan van **een springplankeffect** en concludeerden, zoals Denys (2010), dat dit bestaande is. Voor hogeschoolden, voor inwoners van Vlaanderen en regio's met een lagere werkloosheidsgraad is dit springplankeffect wel kleiner.

Een reden hiervoor is volgens Gainey et al. (2003) de opkomende positievere perceptie omtrent tijdelijke arbeid. In het verleden stond tijdelijke arbeid voor velen gelijk aan jobs voor laaggeschoolde arbeidskrachten. Eveneens geeft het afgestudeerden de mogelijkheid om **verschillende beroepen te leren kennen** zonder dat zij zich vast dienen te verbinden. Bovendien wordt er in de bedrijfswereld steeds meer gebruik gemaakt van tijdelijke arbeid, ondanks de vele herstructureringen en ontslagen (Gainey et al, 2003). Voor de werkgever heeft het tijdelijke contract een **mogelijkheid tot screening van een arbeidskracht**. Afgestudeerden die een tijdelijke job aannemen laten eveneens zien dat zij bereid en gemotiveerd zijn om te werken (Denys, 2010). Zij geven op deze manier **een signaal aan de werkgever** (Göbel & Verhofstadt, 2008).

Een voordeel van tijdelijke arbeid is volgens de studenten het verkrijgen van **opportunities voor een vast job** (Gainey et al., 2003). Zij kunnen via de tijdelijke job hun kennisnetwerk vergroten (Göbel & Verhofstadt, 2008). Wie tijdelijk werkt voor een onderneming, maakt evenzeer kennis met de interne arbeidsmarkt en heeft op die manier meer kennis van nieuwe (interne) vacatures (Denys, 2010). Zij **verwerven dus meer en duidelijkere informatie** omtrent de beschikbare jobs (Gainey et al., 2003). Een derde voordeel is het **verwerven van nieuwe competenties** (Denys, 2010), maar evenzeer trainingsmogelijkheden en feedback voor de verdere ontwikkeling van de afgestudeerden (Gainey et al., 2003). Deze laatste auteur spreekt van **competitieve voordelen voor afgestudeerden**.

Het niet onmiddellijk kunnen vinden van een vaste job, een vooruitzicht op een contract van onbepaalde duur en een interessante jobinhoud, zijn de voornaamste redenen om een tijdelijk contract te aanvaarden volgens het onderzoek van Vandenbrande (2000). Tijdelijke contracten zijn minder strikt dan contracten van onbepaalde duur, tenzij zij betrekking hebben op een periode van meerder jaren. Tijdelijk contracten zijn flexibel, maar niet geschikt voor alle arbeidsrelaties. Zij zijn daarentegen toch noodzakelijk op de arbeidsmarkt voor werkzaamheden zoals seizoensarbeid en vervangingen van zieke werknemers. België scoort als beste in Europa qua doorstroming van tijdelijke arbeidscontracten naar contracten van onbepaalde duur; 7 op de 10 werknemers met een tijdelijk contract had een jaar later een contract van onbepaalde duur (Denys, 2010). Volgens Göbel & Verhofstadt (2008) zou 35% van de doorstroming gebeuren bij dezelfde werkgever.

Nadelig aan tijdelijke contracten is dat werknemers **minder jobzekerheid** hebben. De kans op werkloosheid is klaarblijkelijk groter (Denys, 2010). Voor afgestudeerden vertraagd het de transitie naar een vast dienstverband (Göbel & Verhofstadt, 2008). Er is eveneens een bestaande kans dat schoolverlaters terecht komen in een **oppeenstapeling van tijdelijke contracten**. Dit kan door werkgevers geïnterpreteerd worden dat deze schoolverlaters er niet in slagen een goede, permanente job te bemachtigen, toch speelt de relatief korte geschiedenis op de arbeidsmarkt eerder in het voordeel van een afgestudeerde. In België is wettelijk vastgelegd hoeveel tijdelijke contracten elkaar mogen opvolgen (Göbel & Verhofstadt, 2008).

Afgestudeerden wenden zich dus steeds meer naar tijdelijke arbeid om zo benodigde ervaring op te doen en eventueel via deze weg een vaste betrekking te vinden. Daarom is het belangrijk dat managers hier rekening mee houden. Gainey et al. (2003) geven enkele suggesties voor een efficiëntere rekrutering van afgestudeerden via tijdelijke

arbeid. Volgens de auteurs kunnen managers beter gebruik maken van het internet bij het rekruteren; studenten zijn vertrouwd met het internet en voor hen is dit een primaire informatiebron. Eveneens dienen ondernemingen er rekening mee te houden dat jonge werkkrachten steeds vaker op zoek zijn naar een balans tussen werk- en privéleven. Ondernemingen waar gewerkt wordt met flexibele tijdschema's, geconcentreerde arbeidsweken en telecommunicatiemogelijkheden zullen veelal de aandacht trekken van jonge afgestudeerden volgens Gainey et al. (2003). Het geven van interne opleidingen is een volgende suggestie die de auteurs geven aan managers en bedrijven. De ontwikkeling van nieuwe vaardigheden kan afgestudeerden helpen bij het vinden van een nieuwe job, eventueel binnen dezelfde onderneming. Als laatste wordt er de raad gegeven aan bedrijven die tijdelijke arbeid aanbieden om zich kenbaar te maken aan studenten door deel te nemen aan jobevenementen, campusbezoeken ed. Zo kunnen de bedrijven relaties opbouwen met studenten (Gainey et al, 2003).

Een tijdelijke job bij aanvang legt volgens Vandenbrande (2000) niet zo'n grote hypotheek op de toekomstige kansen als een deeltijdse job bij aanvang. Een deeltijdse betrekking is **een minder krachtige start van de loopbaan**. Als motivatie voor het aannemen van een deeltijdse job gaven jongeren aan dat zij geen voltijdse job konden vinden, of omdat zij geen voltijdse baan wensten. Maar evenzeer omwille van gezondheids- of familiale redenen, een tweede betrekking of het combineren werk en opleiding werd gekozen voor een deeltijdse betrekking (Vandenbrande, 2000).

Tijdelijke arbeid wordt steeds meer gebruikt als opstapje naar een vaste job. Jongeren gebruiken deze vorm van arbeid als een springplank en kunnen op deze manier competenties verwerven en een signaal geven aan de werkgevers, die dit op hun beurt als screenings-periode gebruiken. Nadelig aan tijdelijke contracten zijn de mindere jobzekerheid en een mogelijke verstikking in een opeenvolging van tijdelijke contracten.

3.3 Eerste kennismaking met de arbeidsmarkt

3.3.1 Het niet vinden van een eerste job: beroepsinschakelingstijd en inschakelingsuitkeringen

Jongeren krijgen nog niet onmiddellijk bij het verlaten van de schoolbanken een uitkering. Zij moeten **310 dagen wachten (=beroepsinschakelingstijd) vooraleer zij recht hebben op een inschakelingsuitkering**. In deze periode van ongeveer een jaar dienen zij een actief zoekgedrag naar een job te vertonen en strikte opvolgingsprocedures van de RVA na te leven (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2013).

De regering Di Rupo heeft begin 2012 hierbij beslist dat de uitkering na 3 jaar vervalst; terwijl de inschakelingsuitkering voorheen onbeperkt in tijd was. Niet- werkende werkzoekende jongeren vallen na deze periode van 3 jaar onder de werkloosheidsregeling van de gewone werkzoekenden. Maar om een uitkering te krijgen dienen **de jongeren 312 dagen gewerkt te hebben**. De meeste jongeren komen hier, ondanks verscheidene tijdelijke- en interimcontracten, niet aan en zullen dus begin 2015 zonder uitkering vallen (Saerens/ De Redactie, 2013).

3.3.2 De kenmerken van een eerste job van schoolverlaters

In dit gedeelte wordt er gekeken naar de eerste job van schoolverlaters. Als basis hiervoor dient een onderzoek van Tielens & Herremans (2009) inzake de karakteristieken van een eerste job en het vervolg van het arbeidsmarkttraject. Het gaat hierbij om een vervolgrapport op het eerder uitgebrachte onderzoek van Stevens (2009). Er wordt gekeken naar de groep jongeren van 15 tot 24 jaar die werkend waren in het laatste kwartaal van 2005 en die de zes vorige kwartalen (vanaf het tweede kwartaal van 2004 tot en met het derde kwartaal van 2005) niet-werkend waren (Tielens & Herremans, 2009).

De drie kenmerken van een eerste job die onderzocht zullen worden in het model van Tielens & Herremans (2009) zijn het **statuut bij de intrede, de dagloonklasse van de eerste job en de sector van tewerkstelling**.

Schoolverlaters beginnen meestal als **voltijds loontrekkenden in een regulier statuut (45%) of als loontrekkende in een speciaal statuut (24%)**; voornamelijk uitzendarbeid en in minder mate seizoensarbeid. Amper 5% van de schoolverlaters begon als zelfstandig ondernemer.

Opvallend is het verschil tussen deze cijfers en deze van de totale groep werkende jongeren. Nauwelijks 10% van de totale groep werkende jongeren is werkzaam via uitzendarbeid. Hieruit kan geconcludeerd worden dat **uitzendarbeid een belangrijk instroomstatuut is voor schoolverlaters** (Tielens & Herremans, 2009).

Uit het onderzoek van Stevens (2009) was in het jaar 2007 80% van de Vlaamse, werkende schoolverlaters aan het werk. Terwijl in Europa dit maar 70% bedraagt. In Vlaanderen wordt meer voltijds gewerkt aan het begin van de carrière dan in Europa. Naarmate de loopbaan evolueert, neemt het aantal voltijds werkenden in Vlaanderen af tot onder het Europees gemiddelde. Indien er gekeken wordt naar het geslacht valt op dat vrouwen vaker voltijds werken op jonge leeftijd. Bij het ouder worden gaan vrouwen gemakkelijker overschakelen op deeltijds werken, terwijl mannen dan net meer voltijds gaan werken (Stevens, 2009). Mannen zouden eveneens in het begin van hun loopbaan vaker deeltijds werken. Hieruit kan gesteld worden dat deeltijdsarbeid een intrede- en uittredekanaal is voor mannen (van der Hallen et al., 2007). Bij het scholingsniveau blijkt dat **laaggeschoolden vaker deeltijds werken** dan hooggeschoolden (Stevens, 2009). Bij **hoogopgeleide werknemers** is deeltijds werken een **gigantische verspilling van talent** (Denys, 2010).

Een jaar na hun intrede was gemiddeld 55% van de schoolverlaters nog werkzaam in hetzelfde statuut. **De grootste mobiliteit tussen statuten is terug te vinden tussen uitzendarbeid en een voltijds reguliere baan.** Meer als 4 op de 5 zelfstandige schoolverlaters was na een jaar nog steeds zelfstandige (Tielens & Herrmans, 2009).

Over het algemeen stellen Tielens en Herremans (2009) toch dat **schoolverlaters mobieler zijn dan de totale groep werkende jongeren.** Schoolverlaters zijn nieuw op de arbeidsmarkt en zijn zich nog volop aan het oriënteren. Meer als 70% van de schoolverlaters was een jaarlang ononderbroken aan het werk, weliswaar niet altijd bij dezelfde werkgever. Eveneens is er 15% van de ingetreden schoolverlaters een jaar later niet meer werkend. Starters met een zelfstandige statuut of een statuut van voltijds loontrekkenden maken het meeste kans om na een jaar nog een job te hebben (Tielens & Herremans, 2009). Het opleidingsniveau heeft hierop volgens het Steunpunt WAV (2001) een belangrijke invloed; **hoe hoger een jongere geschoold is, hoe langer de eerste tewerkstelling duurt.** Toch stelt dit jaarrapport eveneens dat hogeropgeleiden hun eerste job vaker verlaten omwille van een ander werkaanbod (Steunpunt WAV, 2001).

De voornaamste reden voor het verlaten van de eerste job is volgens Stevens (2004) het verlopen van het tijdelijke contract. Hier kan gesproken worden van een gedwongen mobiliteit (Steunpunt WAV, 2001). Andere redenen zijn zelf ontslag nemen of het zelf niet willen verlengen van het tijdelijke contract (Stevens, 2004). Dit is dan een vorm van vrijwillige mobiliteit (Steunpunt WAV, 2001). Jongeren zouden de verlenging van hun contracte weigeren omwille van de jobinhoud, het loon of de directe chef. Jongeren zullen op zoek gaan naar een nieuwe job met een andere jobinhoud en/of een attractiever loon. Er is een mogelijkheid dat jongeren hun eerste job verlaten voor een nieuwe functie bij dezelfde werkgever (Stevens, 2004). Hierbij kan gesproken worden van de zogenaamde interne arbeidsmarkt of promotieladders waarbij werknemers doorgroeien in een andere functie (Steunpunt WAV, 2001).

Het tweede kenmerk van een eerste job dat besproken wordt door Tielens & Herremans (2009) is de **dagloonklasse**. Specifiek wordt hiermee het brutoloon per dag exclusief premies, vakantiegeld ed. bedoeld. De meerderheid van de ingetreden schoolverlaters komt terecht in de twee laagste loonklassen, met een maximum dagloon van 99 euro. Schoolverlaters verdienen hierdoor gemiddeld minder dan de totale groep van werkende jongeren. **De oorzaak is het gebrek aan ervaring en anciënniteit.**

Met een regulier voltijds statuut heeft een schoolverlater het minste kans om in de laagste loonklasse terecht te komen. De statuten regulier deeltijds, uitzendarbeid en loontrekkende via activeringsmaatregelen verschillen weinig met de totale groep werkende jongeren. Deze starters maken minder kans om door te stoten naar een hogere loonklasse. Mannen stromen gemakkelijker door naar een hogere loonklasse dan vrouwen (Tielens & Herremans, 2009).

Een jaar na de intrede zit ongeveer 60% van de toenmalige schoolverlaters nog in dezelfde loonklasse. Toch slaagden meer schoolverlaters erin om te stijgen naar een hogere loonklasse dan werkende jongeren uit de totale groep werkende jongeren. Op vlak van loonmobiliteit waren schoolverlaters dus actiever als de totale groep. Er werd al aangehaald dat de grootste mobiliteit tussen statuten gebeurt tussen uitzendarbeid en reguliere voltijdse statuut, maar dit heeft gevolgen voor de loonmobiliteit. Intreders in een uitzendjob die doorstroomden naar een voltijds statuut kwamen hierdoor vaker terecht in een hogere loonklasse (Tielens & Herremans, 2009).

Als laatste wordt er gekeken naar **de sector** waarin schoolverlaters tewerkgesteld worden bij hun eerste job. De meerderheid (60%) komt terecht in de **tertiare, commerciële sector**, gevolgd door 30% van de schoolverlaters die in de **quartaire, niet-commerciële sector** een eerste job vinden. Amper 1 op 10 schoolverlaters gaat werken in de secundaire sector (Tielens & Herremans, 2009). Anno 2007, was 6,3% van de 18-24-jarige werkzaam als contractuele of statutairen in de openbare sector (van der Hallen et al., 2007). Verklaringen voor het hoge cijfer in de tertiare sector zijn de uitzendarbeid die onder deze sector valt, en de grootte van de sector. Het is veruit de **grootste sector** waardoor er **meer banen beschikbaar zijn**. Er is een grotere aanwezigheid van hooggeschoolden in de quartaire sector, voornamelijk omwille van kwalificatievereisten. (Stevens, 2009).

Mannen komen vaker in de secundaire en tertiare sector terecht dan vrouwen. In het statuut van uitzendarbeid komen mannen eveneens vaker voor. In de quartaire sector is de aanwezigheid van vrouwen dan weer het grootst (Tielens & Herremans, 2009). Deze verschillen zijn te verklaren door de studiekeuze maar evenzeer door de aard van het werk en de mogelijk meer mannelijke of vrouwelijke uitstraling van een beroep (Stevens, 2009). Vrouwen werken meer als mannen in de dienstverlenende sector zoals de gezondheidszorg, sociale dienstverlening en onderwijs. Jonge hooggeschoolde vrouwen zijn vaker werkzaam als bediende in de privé-sector. Arbeiders in de privé-sector zijn voornamelijk mannen, laaggeschoolden en jongeren (van der Hallen et al., 2007).

Indien schoolverlaters van job **veranderden** in het eerste jaar na intrede, was dit **meestal binnen dezelfde sector**. De meest stabiele sectoren zijn de industrie, de bouw, het vervoer, het onderwijs, de gezondheidszorg en de financiële instellingen. Sectoren zoals horeca, uitzend en openbaar bestuur hebben de hoogste uitstroom, maar liefst 6 op 10 schoolverlaters heeft een van deze sectoren binnen het jaar verlaten (Tielens & Herremans, 2009).

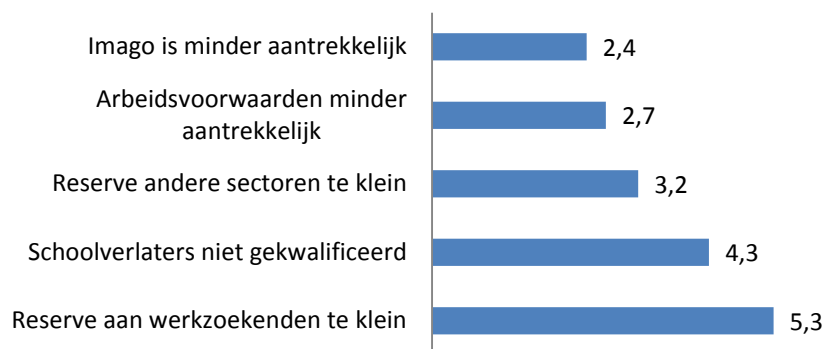
Als besluit kan gesteld worden dat schoolverlaters meestal beginnen in een voltijds regulier statuut. Daarnaast is er een groot deel dat terecht komt in een speciaal statuut zoals uitzendarbeid. Uitzendarbeid zorgt voor een grote instroom van schoolverlaters. Er wordt veronderstelt dat hoe hoger de scholing van een schoolverlater is, hoe langer de eerste tewerkstelling van deze persoon zal duren. Indien er toch veranderd wordt van job, kan er gesproken worden van promotieladders, gedwongen- of vrijwillige mobiliteit. Schoolverlaters verdienen aan het begin van het carrière gemiddeld minder dan de totale groep van jongeren. De voornaamste redenen hiervoor zijn ervaring en anciënniteit. Na verloop van tijd is de loonmobiliteit bij schoolverlaters wel groter dan bij de totale groep van jongeren. Schoolverlaters komen meestal terecht in de tertiaire of de quataire sector. Mobiliteit van schoolverlaters heeft voornamelijk plaats binnen dezelfde sector.

HOOFDSTUK 4: Competenties

4.1 Mismatch tussen competenties

Het is volgens een studie van IDEA Consult en Federgon (2012) steeds moeilijker om de vacatures in te vullen. Een oorzaak hiervan is de afname van het aanbod aan geschikte arbeidskrachten. Deze afname is tweeërlei, enerzijds is er een te **bepaalde reserve aan werkzoekenden met de juiste competenties en anderzijds is er een onvoldoende aantal gekwalificeerde schoolverlaters** (Federgon, 2012). Zoals het aanbod en de vraag naar kwalificaties, verandert volgens Brynin (2002) evenzeer de waarde van de kwalificaties. Maar eveneens is zijns inziens de rol van een afgestudeerde veranderd door het grotere aanbod en de veranderende werkgelegenheidspraktijken.

Figuur 4: Oorzaken van tekort aan geschikte kandidaten



Score van 0 tot 6 (0 = niet geselecteerde oorzaak, 1 = minst belangrijke oorzaak en 6 = meest belangrijke oorzaak)

Bron: IDEA Consult , op basis van enquête, Federgon, 2012

Er is sprake van **een skill-mismatch** indien er een verschil is tussen kwalificaties van werklozen of schoolverlaters en de vereiste kwalificaties van een vacature. Indien een schoolverlater een 'verkeerde' opleiding genoot, wordt er gesproken van een **horizontale skill-mismatch**. Deze vorm van mismatch is problematisch, aangezien de opleidingsinvestering zonder gevolg blijft (Koning, Persyn & Torfs, 2012). Decaan Sels (KULeuven) pleit niet voor een algemene hogere scholing maar wel voor een juistere scholing (Trends, 2012).

Bij een betere matching kunnen werkzoekenden hun jobdoelwitten en werkgevers hun wervingspotentieel verruimen. Het huidige matchingsbeleid is gebaseerd op vraag en aanbod en geeft een zwart-wit-beeld: **een matching is enkel geslaagd indien de werkzoekende het beroep al dan niet beoefend heeft of hiervoor gestudeerd heeft** (Leroy, 2011). Het matchingproces is dalend maar nog steeds het efficiëntst in het arbeidssegment van de masterstudenten (Konings et al., 2012). Het arbeidsaanbod zou

beter afgestemd kunnen worden op de vraag door in te zetten om competentieversterking (Muyters, 2009). Bij jobs met veel autonomie en met veel werkdruk is de mate waarin jongeren nieuwe vaardigheden verwerven hoger (Verhofstadt, 2007).

De veranderende werkomgeving resulteert in nieuwe competentienoden op de arbeidsmarkt. Langs de aanbodzijde dienen werkzoekenden en werknemers te beschikken over de vereiste competenties op de arbeidsmarkt en hierdoor flexibel inzetbaar te zijn. Aan de vraagzijde dient er maximaal ingezet te worden op de competenties van werknemers en deze dienen deel uit te maken van een loopbaanperspectief. Van groot belang hierbij is een goede aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt (Federgon, 2012).

Belangrijk voor een succesvolle intrede op de arbeidsmarkt zijn **startkwalificaties en verworven competenties**. Het komt erop aan om de reeds verworven competenties te onderhouden en eventueel uit te breiden (Jacobs, Sourbron & Herremans, 2011). Jongeren bouwen tijdens hun schoolloopbaan aan bronnen om nadien de arbeidsmarkt beter te kunnen betreden. Wanneer zij dan de schoolbanken verlaten is het doel deze bronnen om te zetten in een job die het best aansluit bij hun persoon (Defloor, Van Ootegem, Verhofstadt, 2010). Maar het verwerven van de juiste startkwalificaties begint met een **goede studiekeuze en schoolloopbaanbegeleiding** (Muyters, 2009). In de huidige periode moet volgens Denys (2010) vooral worden ingezet op het verwerven van meer arbeidsmarktgerichte competenties. Warhurst (2008) stelt dat **scholing een belangrijke katalysator** is voor de huidige kenniseconomie waarbij de overheid in staat voor de investering in en hervorming van het onderwijs, om zo te komen tot een betere match met de gevraagde kwalificaties langs de aanbodzijde van de arbeidsmarkt.

Het grootste risico dat werknemers, vooral hooggeschoolde werknemers, lopen is dat zij in de loop der jaren vooral zeer bedrijfsspecifieke competenties verwerven. Bedrijfsspecifieke competenties zijn wel waardevol voor het eigen bedrijf maar niet meer of veel minder daarbuiten. Er moet steeds een gezond evenwicht zijn tussen bedrijfsspecifieke en niet-bedrijfsspecifieke competenties. De regel luidt dat meer polyvalentie meestal ook meer niet-bedrijfsspecifieke competenties betekent. Wie meerdere functies en taken heeft uitgeoefend in een bedrijf zal wellicht meer competenties hebben verworven die bedrijfsoverstijgend zijn (Denys, 2010). Tegenwoordig zijn vaardigheden karakteristiek voor een job en niet meer karakteristiek voor een werknemer. Hierdoor hebben de technologische vooruitgang en de globalisering

een gevolg voor de vraag naar specifieke banen, veeleer dan naar een opleidingsniveau van een werknemer (Goos, 2009).

Vanhoren & Valsamis (2010) concludeerden uit het onderzoek via een arbeidsmarktprognosemodel dat een werknemer steeds meer job- en zelfs sectoroverschrijdende competenties dienen te bezitten. Zij noemen dit dan de evolutie naar hybride-beroepen waarbij er in de toekomst steeds minder een afbakening tussen de verschillende beroepen zou zijn. Op dat moment zal er eerder gesproken worden in termen van beroepgroepen en competenties. Volgens deze auteurs zal er eveneens een dalende behoefte aan lagergeschoold personeel zijn en dit ten voordele van de midden- en hogeschoolden (Vanhoren & Valsamis, 2010).

Uit een Europees onderzoek (Sirca, Nastav, Lesjak & Sulcic, 2006) wordt naar voorgeschoven dat er niet veel verschillen zijn tussen de vaardigheden die worden aangeleerd tijdens een driejarige hogeschoolopleiding en een vierjarige opleiding aan de universiteit. De aanwezige verschillen zijn voornamelijk de **praktijktraining op de hogeschool ten opzichte van de onderzoeksmethodologie op de universiteit** (Sirca, Nastav, Lesjak & Sulcic, 2006).

Uit het ontbreken van competenties kunnen conclusies getrokken worden. Ondernemingen, werkzoekenden en onderwijsinstellingen kunnen hun opleidingsinspanningen veel gericht en meer geconcentreerd inschatten, organiseren en aanbieden. Opleidingen kunnen hierdoor aangepast worden om beter het doel te bereiken en beter aan te sluiten bij de noden van de arbeidsmarkt (Leroy, 2011).

4.1.1 Competentie-mismatch in België

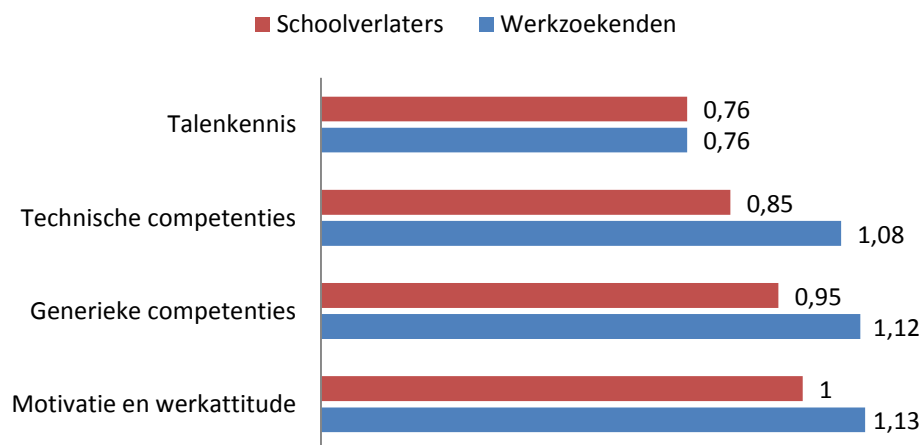
Federgon en IDEA consult (2012) bevroegen in hun onderzoek bedrijven naar de motivatie & werkattitude, de generieke competenties, de technische competenties en talenkennis van kandidaat-werknemers; zijnde werkzoekenden en schoolverlaters.

Er kan geconcludeerd worden, zie onderstaande figuur 5, dat bedrijven zowel de **competenties van schoolverlaters als deze van werkzoekenden ondermaats** vinden en schoolverlaters bij geen enkele competentie hoger scoren als de werkzoekenden. Het beste wordt er door beide groepen gescoord op werkmotivatie & attitude en de generieke competenties (Federgon, 2012). Generieke vaardigheden worden geacht in iedere job nodig te zijn, zoals organisatie- en communicatievaardigheden (Knipprath & De Rick, 2013). Het slechtst wordt er door

beide gescoord op de talenkennis, en schoolverlaters scoren het slechts op de technische competenties (Federgon, 2012).

Het **gebrek aan talenkennis** komt terug in het onderzoek van Sirca, Nastav, Lesjak & Sulcic (2006). Hier wordt door de afgestudeerden aan een Slovaakse universiteit gevraagd om een betere talenkennis en meer analytische en methodologische vaardigheden te ontwikkelen. Werkgevers in dit onderzoek rapporteren een gebrek aan praktijkervaring, een gebrek aan omzetting van de theorie in de praktijk, een slechte informaticakennis, een lage aanwezigheid van analytische vaardigheden en als laatste een slechte kennis van vreemde talen (Sirca, Nastav, Lesjak & Sulcic, 2006).

Figuur 5: Competenties bij werkzoekenden en schoolverlaters



(Score van 0 = zwak tot 3 = uitstekend)

Bron: IDEA Consult op basis van enquête, Federgon 2012

De resultaten zijn **in tegenstelling met het hoge verwachtingspatroon** dat bedrijven hebben van de schoolverlaters. België scoort goed wat betreft de kwaliteit van het onderwijs waardoor de bedrijven veel verwachtingen hebben van starters die de stap van het onderwijs naar de arbeidsmarkt zetten. Indien er wordt gekeken naar de specifieke sectoren is het vooral de industriële sector die competenties van de schoolverlaters negatief beoordeelt. Vlaamse schoolverlaters en werkzoekenden scoren beter dan deze uit Brussel en Wallonië (Federgon, 2012).

Uit het onderzoek van Federgon (2012) blijkt dat **bedrijven steeds meer belang hechten aan competenties dan aan een diploma**. Bij het aanwerven van werkzoekenden en schoolverlaters zijn de werkhouding & motivatie het belangrijkste. Belgische bedrijven lijken steeds meer op zoek naar gemotiveerde medewerkers met de juiste attitude. Als selectiecriteria zijn generieke vaardigheden belangrijker in grote

ondernemingen, terwijl beroeps-technische competenties belangrijker zijn in kleine ondernemingen. Voor het criteria werkattitude en motivatie speelt de grote van de onderneming geen rol, dit is zowel in de grote als in de kleine ondernemingen het belangrijkste criteria (Federgon, 2012).

Een peiling naar de competenties van de toekomst, geeft aan dat de competenties die nu naar voor geschoven worden **als selectiecriteria nog belangrijker zullen worden**. Het niveau en de aard van een diploma zullen volgens dit onderzoek nog meer afnemen als selectiecriteria (Federgon, 2012).

4.1.2 Competentie-mismatch in Nederland

Hier wordt gebruik gemaakt van een Nederlands onderzoek van de Universiteit Maastricht naar de competenties waarop het onderwijs zich in de toekomst zal moeten richten om afgestudeerden optimaal voor te bereiden op hun verdere beroepsloopbaan. De afgestudeerden waar het in dit onderzoek over gaat zijn allen afgestudeerd aan het Hoger Economisch Onderwijs (HEO)³.

Algemene trends zoals de vergrijzing, de stijging van het internetgebruik en klimaatproblematiek hebben een invloed op de economische sector. Deze **trends vragen op hun beurt specifieke competenties van arbeidskrachten**. Uiteindelijk hebben deze ontwikkelingen evenzeer een invloed op de vorming van het onderwijs. Bepaalde competenties zullen belangrijker worden en van andere competenties zal het belang afnemen (Allen, van Thor & Verhagen, 2013).

Drie trends die volgens het onderzoek van Allen et al. (2013) een rol zullen spelen in de economische sector zijn: **het verloren vertrouwen, toenemende concurrentie en toenemende invloed van ICT en internet**. In de volgende alinea's zullen deze trends aan bod komen samen met de daarbij horende competenties.

De economische sector heeft de laatste jaren veel klappen gekregen wat betreft het vertrouwen van cliënteel, particulieren en de overheden. Hierdoor wordt er nu strenger toegezien op de sector door ondermeer een verbeterde wetgeving en is er een grotere behoefte aan zekerheid. Als gevolg is er een toename van professionalisering en een hoger belang van juridische kennis binnen de sector. Deze toenames leiden tot een **hogere nood aan verscheidene competenties**. Allereerst is er **het belang van kunnen werken volgens opgestelde richtlijnen**. De behoefte aan meer zekerheid

³ hogere opleidingen op een hogeschool in de sectoren van handel en economie, zoals boekhouden, verzekeringswezen, bedrijfsbeheer

stelt dat afgestudeerden beter in staat zullen moeten zijn om problemen en kansen snel te signaleren. Eveneens zullen afgestudeerden zowel hun eigen ideeën als de **ideeën** van hun collega's **ter discussie** moeten kunnen en durven te stellen. Om het vertrouwen van de klanten terug te winnen dienen de afgestudeerden competenties te verwerven die hen in staat stelt om **klanten duidelijk te informeren** (Allen et al., 2013).

De toenemende concurrentie zorgt ervoor dat het steeds belangrijker wordt om zich te kunnen **onderscheiden van de concurrentie**, vaak op een creatieve manier. Deze trend vraagt om competenties zoals het kunnen **doorhakken van knopen, het kunnen functioneren onder druk en het durven uitsteken van hun nek**. De rol van het onderwijs hierbij is studenten tijdens hun onderwijsloopbaan strikte deadlines op te leggen en hen zelf te laten beslissen bij een casus. De creativiteitstoename leidt tot een grotere vraag naar de competenties om nieuwe ideeën en oplossingen te bedenken, deze ideeën en die van anderen in vraag te stellen en eveneens om kansen en problemen te signaleren (Allen et al., 2013). Warhust (2008) haalt aan dat de nieuwe kenniswerkers **problemen dienen te identificeren en op te lossen**, zij dienen gebruik te maken van hun denkvaardigheden. Afgestudeerden dienen eveneens over competenties te beschikken die hen in staat stelt om **zelfstandig te werken**. Het onderwijs kan hiertoe bijdragen door de studenten op regelmatige basis zelfstandig te laten werken aan opdrachten (Allen et al., 2013).

Producten en diensten worden steeds vaker online aangeboden. Hiervoor is het belang van ICT-competenties toegenomen. De sociale media kunnen gebruikt worden in het onderwijs voor het **ontwikkelen van communicatievaardigheden**. Deze competenties zijn belangrijk voor het kunnen presteren van zichzelf of een product maar evenzeer voor het kunnen inzetten van sociale media als kanaal naar de klanten. Eveneens dienen afgestudeerden in staat te zijn om **verbanden te kunnen leggen** tussen de verschillende ideeën die hen tegemoet komen, en dienen zij in staat te zijn een klant uit te leggen waarom een samenwerking tussen beiden interessant kan zijn (Allen et al., 2013).

Het vereiste competentieniveau voor afgestudeerden uit de economische richtingen is behoorlijk hoog. Afgestudeerden zelf ervaren de competenties om **zelfstandig te werken, het vermogen om onder druk te functioneren en aan andere uit te leggen wat zij bedoelen als belangrijk en veel gevraagd door de werkgever**. De competentie om te communiceren in een buitenlandse taal is veel vereist, vermoedelijk door het internationale karakter van deze sector (Allen et al., 2013).

Uiteindelijk komen er 8 **competenties** naar voren waarvan het **belang** de afgelopen jaren steeds meer is **toegenomen**. De competenties:

- Vermogen om problemen en kansen te signaleren
- Vermogen om verbanden te leggen tussen verschillende zaken
- Vermogen om conform budget, planning of richtlijn te werken
- Vermogen om knopen door te hakken
- Bereidheid om uw nek uit te steken
- Bereidheid om ideeën van uzelf en anderen ter discussie te stellen
- Bereidheid om op te komen voor uw eigen standpunt
- Bereidheid om begrip te tonen voor andere standpunten

Eveneens werden, toch enigszins onverwacht, het vermogen om productief met anderen samen te werken en het vermogen om capaciteiten van anderen aan te spreken belangrijker de afgelopen jaren (Allen et al., 2013).

Afgestudeerden uit dit onderzoek geven aan dat er competenties zijn waarin **zij tekort schieten**. Er kan hierbij gesproken worden van een **competentietekort**; het vereiste niveau is hoger dan het eigen niveau. Het aan anderen duidelijk maken wat de bedoeling is, wordt door de afgestudeerden naar voorgeschoven als het grootste competentietekort. Verder zijn het 'kunnen vergelijken van het eigen niveau en het vereiste functieniveau' en de kennis van het eigen vakgebied tekorten waar deze afgestudeerden mee geconfronteerd werden. In de vorige alinea's werd gesteld dat het belang van de competenties 'problemen en kansen signaleren', 'conform budget, planning of richtlijnen werken' en 'knopen doorhakken' nog zullen toenemen in de toekomst. Maar jongeren geven nu al aan dat zij hierin tekort schieten; hun eigen niveau voor deze competentie ligt nu reeds onder het vereiste niveau. Als laatste komt naar voren dat afgestudeerden het moeilijk hebben met het **onderscheiden van hoofd- en bijzaken**. Deze tekorten geven aan waar het onderwijs in de toekomst meer aandacht aan zou moeten besteden (Allen et al., 2013).

4.1.3 Competentie-mismatch in Europa

Andrews & Higson (2008) vinden het noodzakelijk dat afgestudeerden uit businessgerelateerde studierichtingen **in staat zijn om hun theoretische en conceptuele kennis toe te passen op een zakelijke situatie in de praktijk**. Zij verdeelden de competenties in drie categorieën: 'Hard Business knowledge & Skills', 'Soft Business-related skills' en 'Work Experience & Work-based Learning', deze worden besproken vanuit respectievelijk het afgestudeerdenperspectief en het werkgeversperspectief. Voor

hun onderzoek werd beroep gedaan op afgestudeerden uit het Verenigd Koninkrijk, Slovenië, Oostenrijk en tenslotte Roemenië (Andrews & Higson, 2008).

De eerste categorie die besproken wordt zijn de **'Hard Business knowledge & Skills' of de business-specifieke of technische vaardigheden**. Vele afgestudeerden uit dit onderzoek vonden het al belangrijk om een diploma te halen in een economische/management richting. Het bezit hiervan zou al duiden op een teken van een hoge inzetbaarheid. De inhoud en context van het studieprogramma zouden eveneens een pluspunt zijn voor vele afgestudeerden. Zij leerden evenzeer om de belangrijkste geleerde 'business'-vaardigheden tijdens hun eerste werkervaring om te zetten en toe te passen. Er waren vaardigheden die niet aangeleerd werden op school, maar wel nuttig zouden zijn volgens de ondervraagde studenten, zoals SAP. De werkgevers geven aan dat de toegevoegde waarde van de tewerkstelling van een afgestudeerde 'business'-student gelijkstaat met een hoger niveau van kennis en toepassing van deze kennis. Eveneens zeggen werkgevers dat deze afgestudeerden minder supervisie nodig hebben en snel geïntegreerd geraken in de werkomgeving (Andrews & Higson, 2008).

Gekeken naar de **'Soft Business-related skills' of de persoonlijke en sociale vaardigheden**, zeiden afgestudeerden uit hun onderzoek vooral schrijfvaardigheden te hebben verworven, eerder dan mondelinge vaardigheden, zoals voor het geven van een presentatie. Hierbij aansluitend zeiden de afgestudeerden niet voldoende communicatievaardigheden omtrent de werkomgeving te hebben verworven. Anderzijds werden de vele groepswerken door de afgestudeerden vertaald in een sterke ontwikkeling van de competenties om in team te werken (Andrews & Higson, 2008). Hierbij aansluitend stelt Stukalina (2008) dat de arbeidsmarkt **steeds meer vraagt naar vaardigheden om in groep te kunnen werken**. De werkgevers uit het onderzoek van Andrews & Higson (2008) gaven aan dat de schrijfvaardigheden, mondelinge vaardigheden en het kunnen werken in teamverband belangrijk zijn voor de inzetbaarheid van de afgestudeerden. Langs de sociale zijde hadden veel afgestudeerden in het hoger onderwijs de kans gekregen om kennis te maken met personen van andere culturen, religies en ethnische achtergronden. Volgens de werkgevers was het zeker een pluspunt voor afgestudeerden om innovatief te denken (Andrews & Higson, 2008).

Als laatste komt **'Work Experience & Work-based Learning' of de werkervaring** aan bod. Vele afgestudeerden hebben werkervaring door het lopen van **een (soort) stage**. Zo hebben de afgestudeerden uit het Verenigd Koninkrijk voor een periode van een jaar een betaalde stage gelopen. De afgestudeerden uit de andere landen liepen een

stage, maar meestal van een veel kortere periode. Deze periodes leverden alleszins voordelen op voor de starters. Het was voor hen een eerste mogelijkheid om hun geleerde competenties om te zetten in de werkelijke wereld. De afgestudeerden uit het Verenigd Koninkrijk die nadien nog verder studeerden ondervonden voordelen bij deze verdere studies dankzij hun werkervaring. Maar de vooruitzichten op een vaste job waren voor deze studenten optimistischer na deze stage. Voor de afgestudeerden uit de andere landen waren de voordelen minder groot. De werkgevers, en voornamelijk deze uit het Verenigd Koninkrijk, zien deze stage eveneens als een voordeel. De werkgevers geven echter aan dat niet alle afgestudeerden de **kans krijgen om werkervaring op te doen** via een stage. Voor velen is een combinatie van deeltijds werken of vakantiewerk en studeren de enige oplossing, maar deze vorm van werkervaring is evenzeer een pluspunt (Andrews & Higson, 2008). Warhurst (2008) spreekt van een **trampoline-effect**, waarbij de combinatie van een studentenjob en studeren kan helpen bij het zoeken naar een job.

4.1.4 Effectieve competenties bij schoolverlaters

*Uit de verscheidene bovenstaande onderzoeken kan er geconcludeerd worden dat er toch een **duidelijk tekort** is aan competenties bij schoolverlaters. Het gaat hierbij zowel om technische of jobspecifieke vaardigheden als generieke vaardigheden. De communicatievaardigheden, de talenkennis en de motivatie & werkattitude zijn eveneens een groot probleem. Dit zijn veelal dezelfde vaardigheden als reeds in de probleemstelling werden aangehaald. Samenhangend met de technische vaardigheden is het gebrek aan werkervaring een probleem. Door middel van ondermeer een stage kunnen jongeren ervaring opdoen, wat hen meer technische vaardigheden zouden bijbrengen alvorens het onderwijs te verlaten.*

*Er is een groeiende trend in de competenties, waarbij vaardigheden zoals verbanden leggen en kunnen werken in teamverband steeds belangrijker worden. Er dienen **oplossingen** geformuleerd te worden om deze competentietekorten te verkleinen. Deze zullen in de volgende paragraaf besproken worden. Voor de specifieke competentietekorten van economiestudenten wordt verwezen naar het hierop volgend eigen onderzoek. Hierbij zal een enquête onder de schoolverlaters een olijsting maken van de door hen ondervonden tekorten.*

4.2 Oplossingen

4.2.1 Reeds bestaande Vlaamse maatregelen:

4.2.1.1 COMPETENT

COMPETENT is een unieke samenwerking tussen de SERV⁴, de sociale partners en de arbeidsbemiddelingsdienst VDAB. Het is eigenlijk een herziening van de ROME⁵. De verschillende partners willen met dit systeem een **gemeenschappelijk referentiekader** creëren om de beroepsactiviteiten in Vlaanderen te schetsen en hierbij de nodige kennis en kunde mee te geven. Als competentiefiches zullen de reeds bestaande beroepscompetentieprofielen van de SERV gebruikt worden (Vanaerschot, 2011).

De data-infrastructuur van COMPETENT is een belangrijke **basis voor de aansluiting** van het onderwijs naar de arbeidsmarkt en voor het opleidings- en competentiebeleid van opleidingsverstrekkers (Vanhoren & Valsamis, 2010). Het is een open systeem dat eveneens door derden gebruikt kan worden, maar zeker door het onderwijs. Het systeem wil voorzien in de mogelijkheden van een transparantie en up-to-date arbeidsmarktinformatie die efficiënt kan worden uitgewisseld, een klare kijk geeft op nieuwe arbeidsmarktservices en op een structuur van kwalificaties die op de realtime informatie gebaseerd is (Vanaerschot, 2011).

4.2.1.2 Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) – portfolio

Een van de oplossingen die door de organisatie J-SALK naar voren wordt geschoven in de algemene strijd tegen de jeugdwerkloosheid is een **talentenportfolio**. Hierbij is de bedoeling om stelselmatig vanaf de lagere school de geleerde vaardigheden en competenties neer te schrijven en zo een overzicht te maken van kennis, kunde en hetgeen de jongeren geleerd hebben. Niet enkel de vaardigheden vanuit het onderwijs komen hiervoor in aanmerking, eveneens deze van buitenschoolse activiteiten zoals de jeugdbewegingen en sportclubs. Op het recente jeugdwerkloosheidsdebat werd hiertoe opgeroepen naar werkgevers en HR-managers om **op zoek te gaan naar een persoonlijkheid** en niet enkel naar de vaardigheden (J-Salk, 2014 en eigen notities).

Minister Muyters deed in zijn beleidsnota 2009-2014 eenzelfde voorstel, namelijk een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) op te stellen als een loopbaaninstrument. De ontwikkeling en gebruik van dit POP kan ontstaan vanuit het onderwijs. De minister voorziet hierin een samenwerking met het beleidsdomein Onderwijs & Vorming om de

⁴ Sociale Economische Raad van Vlaanderen

⁵ Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois

aansluiting van het initiële onderwijs en het effectieve gebruik van een POP op de arbeidsmarkt mogelijk te maken (Muyters, 2009).

Aansluitend hierop kan gebruik gemaakt worden van de reeds bestaande **Leer- en Ervaringsbewijzendatabank**. In de LED worden diploma's, certificaten, ervaringsbewijzen, getuigschriften, enzovoort geregistreerd die behaald werden door een individu. De LED zou op termijn moeten uitgroeien tot het centrale verzamelpunt van alle behaalde kwalificatiebewijzen (Muyters, 2009). Een voordeel hiervan is dat behaalde diploma's en dergelijke voor de VDAB en werkgevers veel gemakkelijker beschikbaar zijn. Een mogelijkheid hierbij is het meer uitreiken van leerbewijzen. (Muyters, 2009).

4.2.2 Andere Vlaamse maatregelen

Volgens de platformtekst van het J-Salk (2014) dient het onderwijs zich niet zomaar aan te passen aan de individuele vragen van bedrijven. Door een versterking van de algemene competenties bij jongeren zal volgens hen de aansluiting van het onderwijs naar de arbeidsmarkt verbeteren.

4.2.2.1 Opleiding tijdens loopbaan

Volgens Denys (2010) hebben zowel de werknemer als de werkgever profijt bij het **volgen van opleidingen tijdens de arbeidsloopbaan**. Allereerst is er in deze kenniseconomie een relatie tussen het menselijk kapitaal en de productiviteit. Goed geschoolde werknemers dienen zich voortdurend bij te scholen en aan te passen aan de nieuwe technologische ontwikkelingen. Tenslotte kan er op opleiding ingezet worden indien er wordt tegengegaan aan de dualiteit tussen de arbeidsmarkt en de samenleving. Wie met grote opleidingsachterstand de arbeidsmarkt betreedt zal deze niet gemakkelijk kunnen ophalen door het volgen van opleidingen. Denys (2010) stelt dat reeds verworven competenties een **basis zijn voor toekomstige competenties**.

4.2.2.2 Stimuleren van ondernemerschap

Het strategisch plan "Ondernemend Onderwijs en Opleiding" van de overheid wil de **ondernemerszin in onderwijs en opleiding** meer stimuleren. Hierdoor willen zij de competenties inzake zelfsturing en creativiteit versterken en jonge mensen aanzetten tot het nemen van verantwoordelijkheden voor een eigen bedrijf (Muyters, 2009).

Vanaelst (2001) stelt dat de **educatieve training** een basis is voor de loopbaan van een werknemer. Om studenten op het ondernemerschap voor te bereiden worden steeds meer cursussen omtrent ondernemerschap gegeven, waarna studenten een eigen onderneming kunnen oprichten. Hierdoor kunnen studenten de **theoretische kennis die**

zij verworven hebben omzetten naar de praktijk (Vanaelst, 2001). De studenten leren door te doen; het samenwerken met anderen, het leren uit fouten, het benutten van kansen, het leren omgaan met druk maar evenzeer het oplossen van problemen en het gebruiken van feedback komen hierbij aan bod (Vanaelst, 2001).

4.2.2.3 Overige maatregelen

Uit de platformtekst van het J-Salk (2014) kwamen nog enkele andere maatregelen voort. Zij stellen voor om **duobanen** te creëren waarbij oudere, ervaren werknemers ingezet worden als mentor om de startende werknemer op te leiden. Eveneens opteren zij om de opleidingen beter aan te sluiten bij wat de werkgevers nodig hebben zodat jongeren beter kunnen meedraaien in een bedrijf. Jongeren dienen op voorhand kennis te maken met verschillende beroepen en een **realistisch beeld te krijgen van de arbeidsmarkt** en de verschillende bedrijven. Aan de bemiddelaars zoals de VDAB raadt het J-SALK aan om te zorgen voor extra ondersteuning van jongeren die de schoolbanken verlaten en terecht komen op de arbeidsmarkt. Voor de overheid geven zij de raad om de samenwerking en de afstemming van het onderwijs en de arbeidsmarkt te stimuleren (J-Salk, 2014).

Uit de meeste maatregelen kan geconcludeerd worden dat er meerdere aanpassingen moeten komen vanuit de onderwijssector. Voorbeelden zijn het aanpassen van hun curriculae, het toevoegen van stages of praktijktrainingen maar evenzeer inrichten van projectwerken zoals het oprichten van een eigen mini-onderneming. De COMPETENT-databank kan een hulpmiddel zijn voor een betere aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Daarnaast kan een POP een overzicht geven van de reeds verworven competenties, zoals op school als bij buitenschoolse activiteiten. Er is nood aan een versterking van de algemene competenties.

HOOFDSTUK 5: Brain drain

Het menselijk kapitaal van een regio staat gelijk aan het aantal gekwalificeerde, hooggeschoolde personen dat aanwezig is in een regio. Een noodzakelijke voorwaarde om de productiviteit op te drijven is de **aanwezigheid van voldoende menselijk kapitaal** (Beutels, 2001). Indien er veel hooggeschoolden individuen emigreren naar beter ontwikkelde landen kan er gesproken worden van een **brain drain** (Gibson & McKenzie, 2011). Door deze **kennisvlucht** vermindert het aantal rationele, innovatieve mensen die risico's durven nemen. Dit is echter nefast voor het groeipotentieel van een gebied of regio (Beutels, 2001). Voor de ontwikkeling van een regio is de kennisvlucht een groot obstakel, omdat er niet aan de arbeidsbehoeften van de lokale expertise wordt voldaan (Ngoma & Ismail, 2013).

De brain drain kan de groei van effectief menselijk kapitaal in een land doen afnemen. Als gevolg zal de levensstandaard per capita dalen. Voor hooggeschoolden die vertrekken is deze uitstroom eerder een opportuniteit om hun eigen menselijk kapitaal te verrijken (Beutels, 2001).

Er kan gesproken worden van een '**brain effect**' wanneer hooggeschoolden kennis accumuleren in het buitenland en nadien terugkeren naar hun vaderland. Dit zorgt voor een gunstige beïnvloeding van het vaderland. Daarentegen kan er evenzeer gesproken worden van een '**drain effect**' wanneer de hooggeschoolden hun vaderland effectief verlaten en niet meer terugkeren. Indien het eerste effect domineert, is er een **beneficial brain drain**. Hierbij is het gemiddeld niveau van het menselijk kapitaal hoger in een economie die openstaat voor migratie dan in een voor migratie gesloten economie. Wanneer een hooggeschoolde terugkeert naar zijn vaderland, kan dit er gebruik maken van de in het buitenland ontwikkelde capaciteiten (Beine et al., 2001).

Gibson & McKenzie (2011) geven in hun onderzoek 4 redenen waarom economen aandachtig moeten zijn in verband met de brain drain. Ten eerste stellen zij dat de brain drain beleidsmatig van groot belang is en dat zal blijven in de toekomst. Vervolgens kan de brain drain gezien worden als een van de grootste hindernissen van het internationale globale economische systeem. Als derde dient er rekening gehouden te worden met het bestaan van productie – en fiscale externaliteiten. Als laatste behoren vele immigranten vaak tot een groot aandeel van geschoolde arbeidskrachten in een land.

5.1 Theoretische verklaring modellen

Er zijn verschillende theorieën die de brain drain verklaren. Langs **aanbodzijde**, worden geschoolde werknemers gemotiveerd door socio-economische condities in het binnenland en kansen op globalisering, gemotiveerd om weg te trekken naar regio's met meer jobmogelijkheden. Langs de **vraagzijde**, zijn kwalitatieve selectie en betere economische omstandigheden de motivatie van hooggeschoolden om naar het buitenland te verhuizen (ILO, in Ngoma & Ismail, 2013). Allereerst is er de theorie op basis van push- en pullfactoren. Nadien worden enkele macro-economische theorieën aangehaald die een verklaring kunnen geven voor de kennisvlucht.

5.1.1 Push- en Pullfactoren

Deze theorie kan verondersteld worden de belangrijkste verklaringstheorie voor de brain drain te zijn. De **push-factoren** zetten hooggeschoolden aan hun **thuisland te verlaten** omwille van de mogelijke onderontwikkeling (Ngoma & Ismail, 2013). Voorbeelden zijn ondermeer ondertewerkstelling, politieke instabiliteit, gebrek aan onderzoeksfaciliteiten, inefficiëntie van de instituties en lage lonen (World Migration in Ngoma & Ismail, 2013). De **pull-factoren** daarentegen zorgen voor de aantrekkingskracht van het geïndustrialiseerde land of regio. Deze factoren zijn vaak **afwezig in het thuisland** en hooggeschoolden gaan hiernaar opzoek in het gastland (Ngoma & Ismail, 2013). Betere economische vooruitzichten, een hoger inkomen, betere jobperspectieven en een moderner onderwijssysteem zijn enkele voorbeelden van de pull-factoren (Kainth, 2009). Hall (in Ngoma & Ismail, 2013) stelt dat naast het hogere inkomen eveneens de zwakkere institutionele ondersteuning en de slechte toegang tot onderzoek wetenschappers motiveren om weg te trekken.

Vas – Zlotán (in Beutels, 2001) maakt een opsplitsing tussen de verschillende factoren. De factoren die een rol spelen kunnen zowel van **politieke als van economische aard zijn**. De keuze van een hooggeschoolde om weg te trekken kan van individuele aard zijn, door bijvoorbeeld de familiale achtergrond. De factoren kunnen een objectief of subjectief karakter hebben. Indien de keuze om te vertrekken gemaakt wordt op basis van condities voor een land of regio op een bepaald tijdstip, zijn dit **objectieve factoren**. **Subjectieve factoren** treden op indien de keuze beïnvloed wordt door de beslissingen van een bepaald land of regio. Als laatste kan er nog een onderscheid gemaakt worden tussen **algemene en speciale factoren**. De algemene factoren zijn onafhankelijk van de wil en beslissingen van het individu. De speciale factoren zijn wel afhankelijk van de wil en de beslissingen van een individu (Beutels, 2001).

5.1.2 Macro-economische theorieën

Verder kan de brain drain verklaard worden aan de hand van enkele macro-economische theorieën. Als eerste is er de **integratietheorie** waarbij arbeid mobiel is tussen twee landen. Er zijn hierbij geen wettelijke hindernissen en er is een transparantie van informatie over de arbeidsmogelijkheden. Door deze mobiliteit stijgt de productiviteit en dus als gevolg de lonen. Dit stijgende proces zal doorgaan tot de marginale productiviteit en de lonen hun marktevenwicht bereiken. Vervolgens speelt de **klassieke handelstheorie** een rol, waarbij landen hun welvaart kunnen verhogen door middel van wederzijdse handel. Als laatste is er nog het **immigratiebeleid** wat zeker en vast zorgt voor een versterking van de brain drain (Beutels, 2001).

5.2 Gevolgen van de brain drain

5.2.1 Gastland

Allereerst wordt het **menselijk kapitaal tegen een lage kost ingevoerd**, de fiscale kosten worden hier weliswaar niet in rekening gebracht. Door deze lage kosten verbonden aan de immigratie kan het gastland zijn aanbodtekort op de arbeidsmarkt dichten (Beutels, 2001).

Verder is er nog een **immigratiesurplus**. Hierbij wordt de vraag gesteld wat er gebeurt met het nationale inkomen als migranten het land binnenkomen en deel gaan uitmaken van de arbeidsbevolking. De perfect inelastische aanbodscurve van arbeid verschuift naar buiten, hierdoor gaan de lonen dalen en het nationale inkomen stijgen. De immigranten krijgen een deel van de toename toegewezen. Het andere deel, het deel dat naar de eigen bevolking gaat, is het immigratiesurplus. Uiteindelijk zal de kost van de immigratie kleiner zijn dan de extra inkomsten die de immigranten met zich meebrengen. Nadelig voor de eigen arbeiders is hun loonsdaling. In dit geval is er een positief immigratiesurplus (Beutels, 2001). Hoe groot of klein het immigratiesurplus effectief is, is afhankelijk van de elasticiteit van de vraag. **Indien het gastland een sterke elastische vraag naar arbeid heeft, is het immigratiesurplus kleiner.** Arbeid en kapitaal zijn in dit geval gemakkelijk substitueerbaar. Als de vraag naar arbeid daarentegen sterk inelastisch is, is dit voordelig voor de eigen bevolking. Zij winnen dan meer bij de immigratie omwille van de, in dit geval, complementaire goederen arbeid en kapitaal. Wanneer de immigratie uit geschoolden bestaat zou het surplus groter zijn, en dit omwille van het verschil in elasticiteiten (Beutels, 2001).

Over het algemeen ontstaat door immigratie een **herverdeling van het inkomen**. Mogelijk ontstaan er omwille van de immigratie externe schaalvoordelen, omdat de

markt groeit. Indien er wordt gekeken naar het grote tekort aan, en dus grote vraag naar, arbeidskrachten in het Westen, en indien de overheid zich realiseert dat er geen opleidingskosten betaald dienen te worden, is het klaarblijkend dat het aanwerven van buitenlandse geschoolden kan zorgen voor meer innovatie, productiviteit en welvaart voor het gastland. (Beutels, 2001).

5.2.2 Herkomstland

Voor het herkomstland zijn er eveneens gevolgen van de brain drain, zowel **schadelijke – als gunstige effecten**. Eerst worden de negatieve gevolgen besproken, nadien de positieve gevolgen.

Een eerste negatief gevolg voor het land van herkomst is het **verlies van de opleidingsinvesteringen**. Zowel de directe als de indirecte kosten verbonden aan de gegeven opleidingen gaan verloren. Het is de totale kost die verloren gaat, niet enkel deze van de laatste opleidingsfase. Als tweede schadelijk gevolg is er **een verlies aan binnenlands product en een dalende binnenlandse vraag**. De overheid lijdt een aanzienlijk verlies aan fiscale opbrengsten die normaal betaald worden aan inkomstenbelasting. Er is dus sprake van een distorsie op het fiscale systeem. Bovendien zijn er nog extra vervangingskosten om de weggetrokken hooggeschoolde te vervangen. Een derde negatief gevolg is het eventuele verlies aan buitenlandse handel (Beutels, 2001).

Het aantal rationele, innovatieve geschoolden die risico durven nemen, daalt door de brain drain. Dit beïnvloedt het groeipotentieel van een gebied negatief. De arbeidsmarkt is echter niet meer in evenwicht. **Er is een aanbodtekort als gevolg van de kennisvlucht** (Beutels, 2001).

Als eerste gunstig effect is er een **verspreiding van technologie en zijn er financiële transfers**. Door de emigratie van talenten kan er een verspreiding van kennis en kunde ontstaan tussen het gastland en het land van herkomst. De emigratie van hooggeschoolden zorgt voor een instroom van technologie, deze leidt ontegenstrijdig tot een groei van de economie. Er dient hierbij een optimaal niveau gevonden te worden tussen de baten van emigratie en de kosten ervan. Het optimale niveau van de hooggeschoolde migratiestroom neemt toe met de baten die het voor het ontwikkelingsland teweegbrengt en neemt af met de hieraan verbonden kosten (Beutels, 2001). **Het gemiddeld niveau van het menselijk kapitaal in deze regio zal dalen**. Bijkomstig zal de groei van deze regio dalen. In een ontwikkelingsland zal het menselijk

kapitaal zeker niet toenemen indien de geschoolden wegtrekken naar de ontwikkelde landen. Zo ontstaat er een verhoging van de capaciteit in het gastland (Beutels, 2001).

5.3 Brain drain in Limburg

Een opmerkelijke conclusie uit zowel het schoolverlatersrapport 2013 (VDAB, 2013) als het schoolverlatersrapport 2014 (VDAB, 2014) is dat studenten uit Antwerpen en Limburg veel moeilijker een plaatsje kunnen veroveren op de arbeidsmarkt. Hier in Limburg is er mede door de huidige crisis, een veel kleiner aanbod aan jobs. Dit tekort aan jobs is **typisch voor een periode van laagconjunctuur maar de nakende sluiting van Ford Genk** heeft eveneens grote gevolgen volgens de VDAB (2014). Onderstaande tabel, tabel 3, toont allereerst het aandeel schoolverlaters met een masterdiploma aan per provincie, vervolgens geeft deze tabel aan in welke mate masterstudenten onder- of oververtegenwoordigd zijn in de vijf Vlaamse provincies. Tenslotte duidt deze tabel 3 aan welk percentage van de schoolverlaters met een masterdiploma één jaar na het verlaten van het onderwijs nog werkzoekend is, ten opzichte van het totaal aantal schoolverlaters (= restpercentage) (VDAB, 2014).

Tabel 3: Vergelijking schoolverlaters met masterdiploma in de vijf Vlaamse provincies

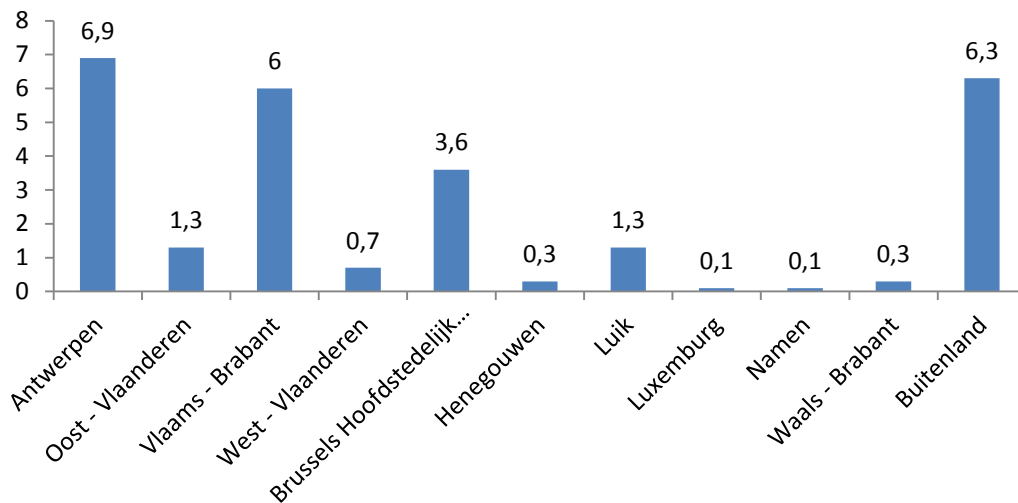
	West-VI	Oost-VI	Antwerpen	VI-Br	Limburg
% schoolverlaters	19,3 %	23,0 %	29,0 %	15,1 %	13,7 %
Vertegenwoordiging	17,0 %	25,3 %	26,6 %	20,1 %	11,1 %
	Onder -	Over -	Onder -	Over -	Onder -
Restpercentage	6,8 %	7,8 %	7,8 %	5,8 %	8,1 %

(Bron: VDAB, 2014)

In Limburg is de **ondervertegenwoordiging van de masterstudenten het grootst** en hier verloopt de **aansluiting met de arbeidsmarkt het minst vlot** in vergelijking tot de andere provincies (VDAB, 2014).

De algemene werkloosheid in Limburg is hoger dan in Vlaanderen. De **uitgaande pendelstromen vanuit Limburg zijn groter als de inkomende stromen**. Er zijn dus meer loontrekkenden die in Limburg wonen en elders werken (Herremans, Vanderbiesen, Neefs, & Braes, 2013). Volgens cijfermateriaal van POM – ERSV heeft Limburg te maken met een uitgaande pendelintensiteit van 26,8%. Uit figuur 6 blijken de provincies Antwerpen en Vlaams – Brabant, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het buitenland de voornaamste werkbestemmingen van de Limburgse pendelaars te zijn. De inkomende pendelintensiteit bedraagt 15,1%. Bij benadering wordt 1 op de 7 loontrekkende jobs hierdoor niet ingevuld door een Limburger (POM-ERSV, 2014).

Figuur 6: Provinciale (incl. BHG) uitstroompercentages voor Limburg bij de loontrekkende beroepsbevolking in 2010 (jaargemiddelde – 15-64 jaar)



Bron: Steunpunt WSE, verwerking: ERSV-Limburg

Het grote probleem in Limburg is het **tekort aan tewerkstellingsmogelijkheden**. In 2010 bedroeg volgens de POM – ERSV de loontrekkende werkgelegenheid in Limburg 268.566 of 7,2% van het totaal aantal in België (3.713.026). Hieruit blijkt dat er niet voldoende loontrekkende arbeidsplaatsen zijn voor de 310.359 loontrekkende inwoners (POM – ERSV, 2014). In 2010-2011 werden 16.000 nieuwe jobs gecreeërd in Limburg, waardoor deze provincie een jobcreatiegraad had van 9%. Voor Vlaanderen lag deze lager, namelijk 7,3%. Echter verdwenen er jobs, zo'n 11.300 in 2010- 2011 (Herremans et al., 2013). **Het aantal jobs dat uiteindelijk overblijft is veel te laag voor het aantal werklozen op dit moment.** Hierdoor kan een aanzienlijk deel van de pendelstroom verklaard worden. Werklozen die geen job vinden in hun eigen provincie gaan hun zoekgebied uitbreiden naar de grote steden.

Er zouden in Limburg dus **extra banen gecreeërd moeten worden**. Hiervoor dienen er volgens Swinnen (2007) voldoende bedrijven te zijn. Het is noodzakelijk om de bedrijven die reeds in Limburg gevestigd zijn hier te houden. Er dient zich een gunstig ondernemersklimaat te ontwikkelen waardoor steeds meer bedrijven zich zouden willen vestigen in Limburg. Belangrijk voor Limburg is eveneens de **kwalitatieve arbeidspool van afgestudeerden**. Deze pool zou zeker en vast gebruikt mogen worden als lokmiddel om kennisintensieve bedrijven naar Limburg te halen (Swinnen, 2007).

Daartegenover staat het aantal **hooggeschoolden dat al wegtrekt uit de provincie bij het betreden van het hoger onderwijs**. 1 op de 4 Limburgse universiteitsstudenten studeert aan de Universiteit Hasselt, de andere 75% studeert

elders in Vlaanderen (SALK-rapport, 2013). Volgens Swinnen (2007) zou de brain drain, of het wegtrekken van talentvolle afgestudeerden, omgezet moeten worden in nieuwe ondernemingen. Deze nieuwe bedrijven kunnen helpen bij de verdere ontwikkeling van Limburg.

Ondanks de grote stijging van het aantal universitaire aan de Universiteit Hasselt is er toch nog een **gebrek aan verscheidene opleidingen**. Er is namelijk een stijging met 9,5% terwijl het aantal Limburgse universiteitsstudenten stijgt met 6,8% (SALK-rapport, 2013). Uit de voorgaande cijfers kan geconcludeerd worden dat de Limburgse studenten voor de UHasselt kiezen indien de door hun gekozen opleiding hier aangeboden wordt. De UHasselt pleit er voor om zijn opleidingsaanbod te mogen uitbereiden. Ze heeft al langer de ambities om uit te groeien tot een volwaardige universiteit. Maar deze uitbereiding staat haaks op de beweging om het hoger onderwijs efficiënter te organiseren (De Tijd, 2013).

De UHasselt zou graag een **derde academische opleiding in de economische richting** willen inrichten, namelijk de faculteit BEW uitbreiden met de opleiding **Handelswetenschappen**. De Universiteit Hasselt stuit hierbij echter op tegenkantingen van de andere universiteiten. Op dit moment, gaan studenten uit Limburg handelswetenschappen studeren in Leuven, Brussel of Gent. Indien de opleiding eveneens naar Limburg zou komen, zouden de onderwijsinstellingen in deze studentensteden veel studenten en de bijhorende centen verliezen (De Tijd, 2013). In het academiejaar 2011 – 2012 studeerde 47 studenten uit Limburg af als Master in de Handelswetenschappen. Van deze afgestudeerden had een jaar later 93,6 % een job gevonden. Bovendien was het restpercentage (6,4%) van deze schoolverlaters in Limburg het hoogst in vergelijking tot de vier andere provincies (VDAB, 2014). De vergelijking is terug te vinden in de onderstaande tabel, tabel 4. Deze 47 afgestudeerden zijn een verlies voor de provincie Limburg indien zij niet zijn terug gekomen na het afronden van hun studies.

Tabel 4: Vergelijking Handelswetenschappen tussen 5 provincies.

	West-VI	Oost-VI	Antwerpen	VI-Br	Limburg
% schoolverlaters	26,1 %	29,8 %	19,9 %	19,1 %	5,1 %
(Aantal)	238	272	182	174	47
Restpercentage	5,9 %	5,9 %	5,5 %	6,3 %	6,4 %

(Bron: VDAB, 2014)

De academische opleidingen in Vlaanderen in de sector van de bedrijfseconomische wetenschappen zijn zowel ondergebracht in het studiegebied economische en toegepaste economische wetenschappen, dat door de universiteiten aangeboden wordt, als in het studiegebied handelswetenschappen en bedrijfskunde, dat initieel aangeboden werd door de hogescholen (Vlaamse Regering, 2013). Aan de start van het huidige academiejaar werden alle academische opleidingen, waaronder handelswetenschappen, overgeheveld van de hogescholen naar de universiteiten. De hogescholen in Limburg bieden geen van beide de opleidingen in het studiegebied van handelswetenschappen en bedrijfskunde aan. Als gevolg hiervan heeft **de Universiteit Hasselt oorspronkelijk geen onderwijsbevoegdheid voor deze academische opleidingen** (Vlaamse Regering, 2013).

In het SALK-actieplan voor Limburg staat geschreven dat dit gebrek aan opleidingen een brain drain creeërt in deze provincie. Er is in Limburg een **nood aan jongeren met een economische vorming** (De Tijd, 2013). Voor de verdere economische ontwikkelingen van de regio Limburg is er **een behoefte aan praktijkgerichte academische opleidingen** zoals handelswetenschappen waarbij er gebruik gemaakt wordt van een case-based aanpak. Deze opleiding focust zich meer op de praktijk dan de opleidingen economische en toegepaste economische wetenschappen dit doen (Vlaamse Regering, 2013). Intussentijd is er, **omwille van de socio-economische noodzaak voor de regio**, een decreetaanpassing onderhandeld waardoor deze opleiding zou kunnen starten in het academiejaar 2015-2016 (SALK-rapport, 2013). De Universiteit Hasselt dient voor de inrichting van de opleiding samen te werken met de KU Leuven (Vlaamse regering, 2013). Echter zal enkel het bijkomen van deze opleiding het probleem van de brain drain niet oplossen. Om dit tegen te gaan zullen er meerdere opleidingen moeten bijkomen aan de Limburgse universiteit.

De brain drain is een probleem in vaak minder ontwikkelde regio's. Het wegtrekken van hooggeschoolden kan positief zijn indien deze nadien terugkeren en negatief indien zij niet terugkeren. De beste manier om deze kennisvlucht te verklaren is aan de hand van aantrekkingskracht en afstoting (push & pull). Zowel voor het gastland als het land van herkomst zijn er gevolgen en effecten. Specifiek voor Limburg zijn het tekort aan tewerkstellingsmogelijkheden, de daaraan gekoppelde pendelstroom en het tekort aan lokale universitaire opleidingen de grootste oorzaken van de brain drain.

HOOFDSTUK 6: Data – analyse van diepte-interviews en vragenlijst

6.1 Inleiding

Ter inleiding van het empirische onderzoek zal in deze paragraaf een verkorte beschrijving gegeven worden van de onderzoeksmethodologie in hoofdstuk 2. De verkennende en beschrijvende studies zijn reeds gebeurd. Vervolgens zal verder gegaan worden met een kwantitatieve en kwalitatieve analyse. Het kwantitatieve onderzoek is gebeurd door middel van een data-analyse van twee enquêtes. Deze enquêtes werden afgenomen bij twee verschillende groepen van respondenten. De enquêtes werden opgesteld via Qualtrics. Dit programma en SPSS werden naderhand gebruikt voor de verwerking van de gegevens.

De eerste enquête werd verdeeld onder de laatstejaarsstudenten TEW / HI / BI van de Universiteit Hasselt. De totale **populatie**, in dit geval **het aantal masterstudenten TEW / HI / BI van de UHasselt**, bedraagt **146 economiestudenten**. De **steekproef** bedraagt uiteindelijk **107** masterstudenten. Indien er geopteerd wordt voor een foutmarge van 5% en een **betrouwbaarheid van 95%**, dienen er 106 respondenten te zijn voor een representatieve steekproef. Er kan dus gesteld worden dat deze enquête representatief is.

De tweede groep, de reeds afgestudeerden, kregen eveneens een enquête voorgeschoteld. De populatie voor deze vragenlijst is **741 afgestudeerden TEW / HI / BI aan de UHasselt**, van de laatste 3 academiejaren. Eveneens werden er bij benadering **100 afgestudeerden** via de sociale media gecontacteerd. Hierbij zijn dubbeltellingen mogelijk. **De uiteindelijke steekproef bedraagt 86 respondenten**. Met de foutmarge van 6% inbegrepen, heeft deze steekproef een **betrouwbaarheidsniveau van 76%**.

Ter uitvoering van het kwalitatieve onderzoek werden diepte-interviews afgenomen bij verscheidene werkgevers en werkgeversorganisaties. Daarnaast werd er gebruik gemaakt van gevalstudies over (bijna-) afgestudeerden die uit de provincie weg trekken. Tenslotte dient er nog gezegd te worden dat in de kruistabellen de horizontale rijpercentages een rode kleur hebben en de verticale kolompercentages een groene kleur.

6.2 Factoren die de arbeidssituatie van afgestudeerden bepalen

In dit gedeelte zullen de analyses uit de enquêtes en de interviews met betrekking tot de factoren die de arbeidssituatie van afgestudeerden bepalen en de theoretisch geformuleerde oplossingen, naar voren komen. Als eerste zal ingegaan worden op het gebruik van zoekkanalen, naderhand op het hebben van ervaring, de aanwezige motivatie en het diploma. Voor de oplossingen zal er gekeken worden naar de aspecten overscholing en tijdelijke contracten.

6.2.1 Zoekkanalen

Uit de resultaten van de enquêtes komt naar voor dat masterstudenten economie voornamelijk naar jobs zoeken via **vacature- & jobsites en sites van bedrijven, of door aanwezig te zijn op een jobbeurs. Het netwerk van familie en vrienden en spontane sollicitaties** worden hier respectievelijk gebruikt als 4^e en 5^e kanaal bij het zoeken naar een eerste job. Indien deze resultaten vergeleken worden met deze van de reeds afgestudeerde economen, komen dezelfde eerste 3 zoekkanalen naar voor. Bij hen is het 4^e kanaal echter de spontane sollicitatie. De geïnterviewde afgestudeerde geeft eveneens aan deze 4 zoekkanalen gebruikt te hebben. Daarenboven maakte deze persoon X gebruik van de arbeidsbemiddelingsinstantie VDAB en van media zoals de krant. Dit laatste kanaal werd zowel door persoon X als door de andere afgestudeerden uit de enquête het minst gebruikt.

Indien de gebruikte zoekkanalen van de reeds afgestudeerden ten opzichte van het moment van het vinden van een eerste job geplaatst worden, zoals in tabel 5, blijkt dat media zoals kranten pas op een later tijdstip gebruikt worden. Bij de afgestudeerden die onmiddellijk na het afstuderen een job hadden, waren de **bedrijfsites, jobbeurzen en spontane sollicitaties de meest effectieve zoekkanalen**. Vacaturesites worden daarentegen het meest gebruikt in het geval de zoekperiode varieert tussen de 3 en de 6 maanden na afstuderen, namelijk meer als 1 op 3 respondenten vond via dat zoekkanaal een eerste job. Ongeveer 2 op de 3 afgestudeerden die gebruik maakte van het netwerk van vrienden en familie had onmiddellijk na het afstuderen een job gevonden. Echter vond 25% van de respondenten die gebruik maakten van dit zoekkanaal pas een job na 6 maanden.

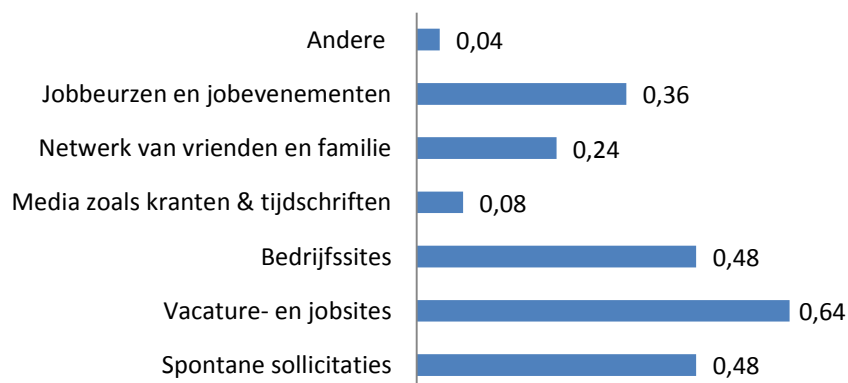
Tabel 5: De gebruikte zoekkanalen van afgestudeerden ten op zichte van het moment dat de eerste job gevonden werd.

Moment vinden van eerste job					
	onmiddellijk	< 3 maanden	3 – 6 mnd	>6 mnd	Totaal
Vacaturesites	11	12	8	4	35
	31,43%	34,29%	22,86%	11,43%	100%
Kranten	0	4	4	3	11
	-	36,36%	36,36%	27,27%	100%
Spontaan	13	8	2	1	24
	54,17%	33,33%	8,33%	4,17%	100%
Bedrijfsites	17	8	4	4	33
	51,52%	24,24%	12,12%	12,12%	100%
Vrienden & familie	8	1	0	3	12
	66,67%	8,33%	-	25,0%	100%
Jobbeurzen	16	4	1	5	26
	61,54%	15,38%	3,85%	19,23%	100%

(Bron: Eigen onderzoek)

Een gelijkaardige analyse kan gemaakt worden bij de huidige masterstudenten. Figuur 7 geeft weer welke zoekkanalen gebruikt werden door de selecte groep van masterstudenten die reeds een job vonden voor het afstuderen. Deze respondenten maakten vanaf het begin het meest gebruik van **vacature- en jobsites**. Daarnaast zochten ze via spontane sollicitaties en via bedrijfsites. Dit is toch verschillend ten opzichte van de reeds afgestudeerden. Voor het gebruik van media zoals kranten is er wel een gelijkennis tussen beide.

Figuur 7: De gebruikte zoekkanalen van de huidige masterstudenten die reeds een job vonden voor het afstuderen.



(Bron: Eigen onderzoek)

Werkgevers maken gebruik van meerdere kanalen om hun vacatures bekend te maken volgens UNIZO (2012). **Werkgevers plaatsen hun vacatures meestal op de eigen bedrijfssites of speciale vacaturesites.** Een wervings- en selectiebureau als Motmans – Van Havermaet gebruikt de krant als zoekkanaal. Maar voor vele ondernemingen, zeker voor KMO's, is dit volgens dhr. Houben, beleidsadviseur bij UNIZO, te duur. Mevr. Maes, recruitment officer voor bedienden bij H. Essers, bevestigt de dure kostprijs van een jobadvertentie in de krant. Niet alle ondernemingen werken met spontane sollicitaties, zo kan er bij de KBC Groep op dit moment enkel gesolliciteerd worden naar een specifieke job. Mevr. Maes vertelde tijdens het interview gebruik te maken van uitzendkantoor Randstad en van de **sociale media LinkedIn**. Dit internetplatform probeert aan de hand van een algoritme profielen te matchen en maakt op deze manier reclame voor openstaande jobs. Op basis van ervaring en diploma, ingegeven op je profiel, gaat het systeem achter LinkedIn proberen de juiste mensen te benaderen. Mevr. Maes was hier zeer positief over en stelde dat het effectief werkt. Door mevr. Gijbels, Director Werving & Selectie bij Motmans – Van Havermaet, werd hier eveneens naar verwezen als productief zoekkanaal. Toekomstgericht vindt bijna 1 op de 4 Limburgse ondernemers sociale media het meest efficiënte communicatiekanaal om aan te werven (UNIZO, 2012).

Naderhand volgt in de meeste bedrijven dan een selectieprocedure waarbij eerst de CV wordt gescreend en eventueel daarna assessments en interviews met de lijnmanager volgen. De meest gebruikte wervingskanalen bij werkgevers uit het FastForward-onderzoek (2012), zie bijlage 1, zijn de VDAB, een vacature op de eigen website, navraag bij de werknemers, vacaturemagazines en -websites en sociale media. De beste aanpak van het aanwervingsproces volgens de Limburgse ondernemers is terug te vinden in bijlage 2. Werkgevers organiseren het aanwervingsproces liever zelf, vermoedelijk omdat dit de laagste extra kost met zich meebrengt.

De grote ondernemingen zijn vaker, in vergelijking tot de KMO's, vertegenwoordigd op **jobbeurzen**. Masterstudenten gaven voor de 'Limburgse Jobbeurs' aan dat zij hier voornamelijk aanwezig zouden zijn om kennis en informatie te verwerven over de verschillende bedrijven en hun vacatures. Achteraf gaven dezelfde studenten aan dat er eigenlijk veel meer werkzoekenden waren dan beschikbare jobs. Daarentegen verzamelden sommige studenten toch de nodige informatie waardoor zij na de jobbeurs beter wisten in welke sector zij terecht zouden willen komen.

De belangrijkste reden om als werkgever deel te nemen aan een jobbeurs is **naambekendheid**. Bedrijven willen op deze manier laten zien dat zij aanwezig zijn op

de arbeidsmarkt en hierbij tonen dat zij effectief aanwervingen doen. HR-advisor bij BNP Parisbas Fortis NV, Johnny Jacobs zegt dat bedrijven op deze manier kandidaten warm willen maken om te solliciteren. Starters zijn niet de grootste doelgroep voor Motmans – Van Havermaet, toch waren zij aanwezig op de Limburgse Jobbeurs. Met deze aanwezigheid wilden zij zich profileren ten op zichte van de starters met het oog op hun latere carrière. Wervings- en selectiebureau Robert Half wil via hun aanwezigheid op jobbeurzen studenten en bijna-afgestudeerden eveneens begeleiden bij de zoektocht en informatie verschaffen over de verschillende loopbaanmogelijkheden. Een recent artikel van Vacature gaf 4 positieve effecten aan van aanwezigheid op een jobbeurs: de eerder genoemde naambekendheid, maar eveneens het bereiken van een grote groep sollicitanten, het bereiken van de niet-traditionele kandidaten en kennismaking en netwerking met andere bedrijven zijn redenen om als werkgever deel te nemen aan een jobbeurs (Vacature, 2013).

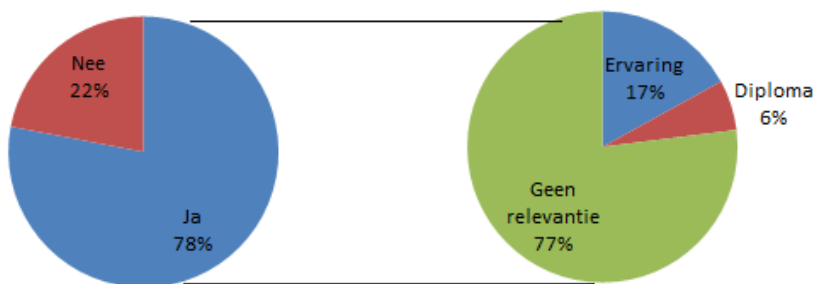
Het **organiseren van een eigen jobevenement** is voor de meeste bedrijven echter niet mogelijk. De meeste Big 4-auditkantoren; dit zijn KPMG, Deloitte, Ernst & Young en PWC, doen dit ieder jaar weer omdat zij steeds weer jonge starters aannemen. Bij BNP Parisbas Fortis NV worden er voor vacatures in het lokale kantorennet lokale jobdays ingericht. De sollicitant wordt dan de dag zelf al aan een HR-interview en een business-interview onderworpen en weet meteen of hij/zij al dan niet weerhouden wordt. Bij de andere geïnterviewde financiële instelling, KBC Groep, worden er jobevenementen georganiseerd voor specifieke jobs en opleidingen. Een voorbeeld hiervan is de functie van actuaaris. De financiële instelling werkt hiervoor samen met de bevoegde studentenvereniging in Leuven. De keuze voor Leuven is te verklaren door de ligging van de verzekeringszetel in deze stad. Voor het organiseren van een algemeen jobevenement of jobbeurs zijn er niet voldoende vacatures. Bij H.Essers zou mevr. Maes wel een eigen jobevenement willen organiseren maar de plannen lopen vast bij het vinden van het juiste moment om zoveel mogelijk schoolverlaters te kunnen uitnodigen. Er werd haar hierop gevraagd of zij dan voldoende vacatures heeft. Bij H.Essers is er veel vraag naar schoolverlaters (juniors). Er zijn verschillende jobs waarvoor zij in aanmerking komen en deze onderneming probeert kort op de bal te spelen waardoor er vacatures zijn die regelmatig terugkeren. Intussentijd proberen zij zoveel mogelijk mee te doen aan jobbeurzen en andere evenementen op de universiteiten en hogescholen.

6.2.2 Ervaring

Ervaring en motivatie zijn belangrijke pluspunten bij het vinden van een eerste job. Volgens wervings- en selectiebureau Robert Half helpt het opdoen van ervaring, via bijvoorbeeld een relevante studentenjob, om in verschillende bedrijven en sectoren expertise op te bouwen en de aangeleerde kennis verder te kunnen ontwikkelen in de praktijk.

In de afgestudeerden-enquête werd bevraagd of deze personen tijdens hun studies een studentenjob hadden verricht, hetzij in het weekend, hetzij enkel in de vakanties. Hieruit bleek, zoals te zien is in figuur 8, dat ongeveer 3 op de 4 afgestudeerden reeds een studentenjob hadden verricht vooraleer effectief de arbeidsmarkt te betreden. Deze groep afgestudeerden die reeds een studentenjob hadden verricht tijdens de studies werd dan naderhand bevraagd naar de relevantie van deze studentenjob voor het vinden van een eerste job. Voor bijna 1 op de 5 (17%) respondenten was deze studentenjob relevant omwille van de opgedane ervaring, voor 6% van de respondenten was er zelfs relevantie aanwezig omwille van de aansluiting met het diploma. Echter gaf de grootste groep (77%) aan dat de door hen verrichte studentenjob geen meerwaarde heeft geboden bij het zoeken naar een eerste job.

Figuur 8: Het verrichten van een studentenjob en aansluitend de relevantie van deze studentenjob voor het vinden van een eerste job. (afgestudeerden)



(Bron: Eigen onderzoek)

Bij H. Essers wordt er wel gekeken naar verrichten van studentenarbeid, omdat dit het engagement van de sollicitant aangeeft, maar dit is zeker niet de belangrijkste factor. Om een voorbeeld te geven zei mevr. Maes dat een sollicitant die als studentenjob werkzaam was in een magazijn een streepje voor zou hebben omwille van de opgedane kennis en de motivatie voor de logistieke sector.

Indien jongeren en schoolverlaters niet veel ervaring hebben wanneer zij gaan solliciteren is het volgens mevr. Gijbels voordelig om belangrijke extra's zoals stages, thesis, studentenjobs en eventuele activiteiten in (jeugd)verenigingen te vermelden op een CV. **Schoolverlaters dienen zich te verkopen in de beginperiode.**

In het interview werd iedere HR-manager de keuze tussen een sollicitant met 10-jaar ervaring of een jonge onervaren starter voorgelegd. Hierbij is echter veel afhankelijk van het profiel dat het bedrijf zoekt. Een **starter heeft tal van voordelen**. Het voornaamste is dat deze werknemer, door het gebrek aan ervaring, goedkoper is dan een ervaren profiel. Verder is een starter nog flexibel, gemotiveerd om te willen werken en kneedbaar volgens mevr. Gijbels. Dhr. Jacobs geeft hierbij aan dat het belangrijk is om jongeren kansen te geven om te groeien en dat zij, door inzet en leerbereidheid te tonen, snel zullen doorgroeien en de nodige ervaring opdoen. Een schoolverlater zal bij H.Essers mogelijk op een lager niveau beginnen maar snel de mogelijkheid krijgen om door te groeien. Het bedrijf wordt gekenmerkt door een hoge interne doorgroei. Zij doen op het kaderniveau weinig aanwervingen, dit zijn voornamelijk werknemers die al jaren in het bedrijf werkzaam zijn en doorgroeiden.

Een ervaren sollicitant is echter onmiddellijk inzetbaar, heeft maturiteit en brengt een bepaalde expertise en bagage mee naar de nieuwe onderneming. Bij KBC Groep werd deze kwestie door dhr. Van den Steen, diensthoofd Rekrutering & Interne arbeidsmarkt, verklaard aan de hand van een voorbeeld. Indien een specialist nu vertrekt en onmiddellijk vervangen dient te worden, is er geen tijd meer om een starter op te leiden en zal een vacature uitgeschreven worden voor een ervaren profiel. Indien echter een expert aangeeft binnen 3 jaar op pensioen te gaan is er voldoende tijd om nu reeds een starter aan te werven en deze gedurende de periode van 3 jaar op te leiden.

Echter dient hierbij de kanttekening gemaakt te worden dat de ervaring van een ervaren profiel eveneens relevant dient te zijn voor de betreffende vacature. Volgens mevr. Buyst, de director Office Team & Accountemps van Robert Half, is eveneens de **complementariteit** van het team waarin de sollicitant terecht komt belangrijk. Indien een team reeds bestaat uit ervaren medewerkers is het gemakkelijker om hier een onervaren starter in dienst te stellen. De reeds ervaren medewerkers kunnen hierbij de rol van mentor opnemen voor de jonge starter. Indien een team bestaat uit jonge, minder ervaren medewerkers zou het efficiënter zijn om hier nog een ervaren medewerker aan toe te voegen in plaats van een starter. Deze complementariteit zal bij H.Essers een bepalende rol spelen indien het team op dat moment voornamelijk bestaat

uit juniors. In dat geval zullen zij zoeken naar een senior om de kwaliteit te kunnen blijven verzekeren.

Toch zal de keuze hier vaak uitgaan voor de junior. De benodigde kennis bij deze onderneming is vrij specifiek, verschillend van de concurrenten, en daarom is ervaring niet altijd relevant. Persoonlijkheid zal bij H.Essers dan ook een grote doorslag geven. Er dient een fit te zijn met de onderneming en de nieuwe werknemer dient dynamisch te zijn en hard te willen werken. Laat dit net het meest voorkomen bij juniors. Schoolverlaters zijn **gemotiveerd en gedreven** om aan de slag te gaan. De vereisten uit de vacature worden indien nodig wel bijgeschaafd.

6.2.3 Motivatie en diploma

Motivatie en diploma zijn, naast ervaring, de belangrijkste criteria op een cv. Sollicitanten bij BNP Parisbas NV worden bijvoorbeeld gescreend op basis van zowel hun competenties als hun motivatie en interesses. Zij willen zeker zijn dat de **motivatie** van de sollicitant overeenkomt met de interne verwachtingen. Bij Robert Half gebeurt de CV-screening voornamelijk op basis van diploma maar eveneens zijn ervaring en bijscholing hier vooraanstaande selectiecriteria.

Indien het diploma minder relevant is voor de job is de motivatie een belangrijke factor. Het toont hoe bereidwillig een sollicitant of starter is om aan de slag te gaan. Het is belangrijk dat een werknemer gepassioneerd is door het werk dat hij/zij dient te verrichten. In het FastForward-onderzoek van UNIZO (2012) werden Limburgse ondernemers bevraagd omtrent de 'jeugd van tegenwoordig'. Hieruit blijkt dat bijna 22% van de Limburgse ondernemers vindt dat jongeren te weinig gemotiveerd zijn om te werken.

6.2.4 Overscholing

Aansluitend bij de motivatie en het diploma is het fenomeen van overscholing. Minder dan de helft van de huidige masterstudenten uit de enquête (47%) zou bereid zijn een **job onder het scholingsniveau** aan te nemen indien zij niets anders vinden. Zij zien dit als een **tussenoplossing** en hopen op deze manier alsnog te kunnen doorgroeien in een bedrijf. Maar zij zouden allereerst hun gedane studies willen benutten. Echter is 45% van de masterstudenten niet bereid om een job onder het scholingsniveau aan te nemen. Minder als 1 op de 10 respondenten, namelijk 8%, zou onmiddellijk bereid zijn een job onder het scholingsniveau te aanvaarden. Na het uitvoeren van een t-test blijkt dat de variabele overscholing significant is op 5%.

Deze resultaten werden hierop, in tabel 6, vergeleken met het geslacht. De bereidheid om onmiddellijk een job aan te nemen is het grootst bij het vrouwelijk geslacht. Indien er in eerste instantie geen jobopportunities beschikbaar zijn, veranderd de verhouding tussen de geslachten en zijn mannen meer bereid een job onder scholingsniveau aan te nemen dan vrouwen. Er zijn eveneens respondenten die niet bereid zijn om dergelijke job aan te nemen, respectievelijk 2 op de 3 mannen en 1 op de 3 vrouwen staat hier niet voor open. De meerderheid van de mannen is niet bereid een job onder het scholingsniveau aan te nemen, terwijl de meerderheid bij de vrouwen hiertoe wel bereid is indien ze initieel geen andere job vinden.

Tabel 6: Bereidheid van huidige masterstudenten tot aannemen van een job onder het scholingsniveau ten op zichte van het geslacht.

		Wat is je geslacht?		
		Man	Vrouw	Totaal
Job onder het scholingsniveau	Ja	3	6	9
		33,33 %	66,67 %	100 %
		4,84 %	13,33 %	8,41 %
	Ja, niets vinden	27	23	50
		54,00 %	46,00 %	100 %
		43,55 %	51,11 %	46,73 %
	Nee	32	16	48
		66,67 %	33,33 %	100 %
		51,61 %	35,56 %	44,86 %
	Totaal	62	45	107
		100 %	100 %	100 %

(Bron: Eigen onderzoek)

Uit de enquête van reeds afgestudeerden blijkt dat 37% onder hen tijdens de zoekperiode toch gekeken heeft naar een job die niet aansluit bij het diploma. Zo keek 1 op de 5 afgestudeerde naar een job waarbij het niveau verschillend was van afgeronde studies. De overige 17% keek tijdens de zoektocht naar een job die inhoudelijk verschillend was van de afgeronde studies.

Zoals reeds in de probleemstelling en in de literatuurstudie aangehaald werd, kan het aannemen van een job onder het scholingsniveau **zowel voordelig als nadelig zijn**. Mevr. Gijbels is hierover van mening dat zo'n job aannemen beter is dan de gehele

periode thuis te zitten. Schoolverlaters dienen te tonen dat zij willen werken en dit kan op deze manier. De ervaring die hierbij wordt opgedaan is samen met een goede instelling een enorm pluspunt naar het vervolg van de arbeidsloopbaan toe. Mevr. Gijbels ziet het aannemen van een job onder het scholingsniveau als een springplank, waarbij er eveneens gewerkt kan worden aan het bijschaven van de competenties. Eveneens stelt zij dat het merendeel van de starters op de arbeidsmarkt eigenlijk onder het niveau start en pas op een latere termijn doorgroeien. Al ziet zij de kans op overscholing in de economische sector niet zo snel voorkomen, er zijn in deze sector namelijk voldoende beschikbare jobs. Aansluitend hierop stelt mevr. Buyst dat alle ervaring die wordt opgedaan belangrijk is. Dit geldt evenzeer indien de economie het moeilijk heeft en er niet veel beweging is op de arbeidsmarkt. Door deze economische crisis zijn er volgens dhr. Jacobs meer competente krachten beschikbaar. Hierbij zal de keuze van de werkgever meestal uitgaan voor de meest competente.

Dhr. Van den Steen stelt hieromtrent dat het belangrijk is bij deze jobs dat de werknemer die werkt onder zijn niveau **steeds gemotiveerd blijft**. Indien dit niet het geval is, is dit nadelig voor de persoon zelf en voor de onderneming. Zo zal een afgestudeerde Master in de TEW binnen KBC Groep niet snel aangenomen worden als commercieel adviseur in een kantoor. Deze persoon heeft omwille van zijn opleiding een bredere kennis waardoor er mogelijkheden zijn voor andere jobs binnen een financiële instelling. Indien een schoolverlater toch zou beginnen als commercieel adviseur is er een risico dat de motivatie van deze persoon zal dalen. Daarentegen, indien deze persoon toch gemotiveerd is en blijft voor het uitvoeren van deze job, is een inzet op deze vacature niet uitgesloten. Voor een Master in de Geschiedenis bijvoorbeeld is deze job, ondanks het diploma, wel een mogelijkheid maar evenzeer speelt dan de motivatie weer een grote rol.

6.2.5 Tijdelijke contracten

Jongeren nemen steeds vaker tijdelijke contracten aan. Uit de literatuur blijkt dat zij dit doen als **opstapje naar een vaste job**. De financiële instellingen in dit onderzoek maken quasi geen gebruik van tijdelijke contracten. Zij werken meestal direct met vaste contracten van onbepaalde duur.

Uit de enquêtes blijkt meer dan de helft van de huidige masterstudenten bereid om een tijdelijke baan aan te nemen indien zij niets anders vinden. Bijna **1 op de 4 afgestudeerden** is zelfs bereid direct een tijdelijke job aan te nemen. Zij zouden dit doen om op deze wijze aan te tonen dat zij willen werken. Het dient voor hen echter wel een meerwaarde te zijn, liefst aansluitend op het diploma en met de mogelijkheid op een vast contract achteraf. Echter is 18% van de bijna-afgestudeerden niet bereid een tijdelijke job aan te nemen. Een reden om dit niet te doen is, volgens de huidige masterstudenten, het **gebrek aan tijd om verder te solliciteren**. Na het uitvoeren van een t-test wordt er een significantie op 5% bekomen. Deze resultaten zullen, in tabel 7, vergeleken worden met het geslacht.

Tabel 7: Bereidheid van huidige masterstudenten voor het aannemen van een tijdelijk contract ten op zichte van het geslacht.

		Wat is je geslacht ?		
		Man	Vrouw	Totaal
Aannemen van tijdelijk contract	Ja,	15	11	26
		57,69%	42,31 %	100 %
		24,19 %	24,44 %	24,30 %
	Ja, niets vinden	30	32	62
		48,39 %	51,61 %	100 %
		48,39 %	71,11 %	57,94 %
	Nee	17	2	19
		89,47 %	10,53 %	100 %
		27,42 %	4,44 %	17,76 %
	Totaal	62	45	107
100 %		100 %	100 %	

(Bron: Eigen onderzoek)

Uit de tabel 7 blijkt dat mannen (57,69%) sneller geneigd zijn onmiddellijk een tijdelijk contract aan te nemen dan vrouwen (42,31%). Maar indien er gekeken wordt naar de niet-bereidheid tot het aannemen van een tijdelijk contract, is eveneens het percentage van de mannen hoger dan dat van het vrouwelijke geslacht. Vrouwen zullen initieel

proberen een contract van onbepaalde duur aan te nemen en indien zij niets vinden overschakelen op een tijdelijk contract. Indien er enkel gekeken wordt naar de groep mannen, is meer als 1 op de 4 mannen (27,42 %) is niet bereid een tijdelijk contract aan te nemen, terwijl dit percentage bij de vrouwen amper 10% bedraagt.

Aan de reeds afgestudeerden werd voorts gevraagd in welk soort contract zij destijds zijn beginnen te werken. Een kleine meerderheid, namelijk 52%, begon direct met een **contract van onbepaalde duur**. De overige groep begon met een tijdelijk contract. Hiervan is op dit moment nog steeds 22% werkzaam via een tijdelijk contract en is 26% intussentijd overgeschakeld naar een contract van onbepaalde duur. Hierbij aansluitend werd er eveneens gekeken of de afgestudeerden reeds van job veranderd zijn of niet. De resultaten zijn terug te vinden in tabel 8. Over het algemeen valt het op dat de meeste afgestudeerden nog steeds werkzaam zijn in hun eerste job en indien ze veranderd zijn van job, ging deze verandering meestal evenzeer gepaard met een verandering van werkgever. Onder de afgestudeerden die nog steeds aan het werk zijn via een tijdelijk contract, is 1 op de 5 onder hen hierbij wel al van werkgever veranderd. De overige 80 % is nog steeds aan het werk op zijn eerste job.

Tabel 8: Afgestudeerden die begonnen te werken met een tijdelijk contract ten op zichte van de afgestudeerden die reeds van job veranderd zijn.

		Ik ben intussen van job veranderd			
		Ja, binnen de onderneming	Ja, van werkgever	Nee, het is nog steeds mijn 1e job	Totaal
Tijdelijk contract	Ja, nog steeds	0	3	12	15
		-	20 %	80 %	100 %
		-	20 %	25 %	
	Nee, begonnen in onbepaalde duur	5	9	22	36
		13,89 %	25 %	61,11 %	100 %
		83,33 %	60 %	45,83 %	
	Intussen onbepaalde duur	1	3	14	18
		5,56 %	16,67 %	77,78 %	100 %
		16,67 %	20 %	29,17 %	
	Totaal	6	15	48	69
		100 %	100 %	100 %	100 %

(Bron: Eigen onderzoek)

Mevr. Buyst, Director van Office Team & Accountemps, bevestigde wat de literatuur al aangaf. Jongeren maken effectief meer gebruik van tijdelijke jobs. Deze hebben hetzelfde effect als een eerder al aangehaalde relevante studentenjob. Starters kunnen op deze manier in **verschillende bedrijven en sectoren ervaring en expertise opdoen**, en hierbij de reeds verworven kennis verder uitbouwen. Op deze manier zullen zij volgens mevr. Buyst sneller in aanmerking komen voor mogelijke vaste vacatures die aansluiten bij hun kennis. Een tweede gevolg is de mogelijkheid om een professioneel netwerk op te bouwen voor de toekomst.

De afgestudeerde persoon X nam in de zoekperiode een tijdelijke baan aan. Deze persoon zei tijdens het interview op deze manier toch vaardigheden, specifiek de communicatievaardigheden, te kunnen verbeteren. Er werd eveneens gevraagd of deze persoon een nieuw tijdelijk contract zou aannemen. Deze vraag werd gesteld in de veronderstelling dat zij nog geen vaste betrekking gevonden zou hebben op het moment van het interview. Indien het zou gaan om een contract van bepaalde duur zou de geïnterviewde zeker nog overwegen om dit contract aan te gaan.

6.3 Kennismaking met de arbeidsmarkt

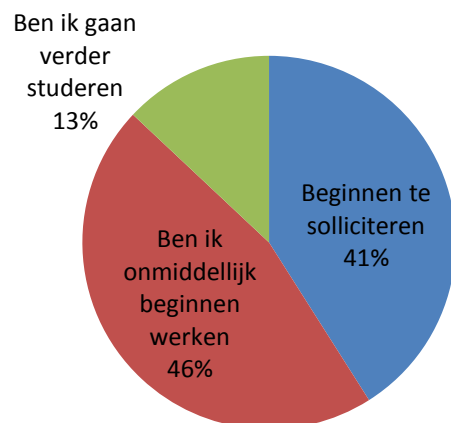
6.3.1 De eerste job van schoolverlaters uit de economische opleidingen

In dit gedeelte van het empirisch onderzoek zal er onderzocht worden hoe en waar afgestudeerden uit de economie-opleidingen terecht komen. Hierbij zullen voornamelijk de enquêtes, afgenomen in maart en april 2014, aan bod komen en in mindere mate de interviews. Twee factoren uit de literatuur, het statuut en de sector van de eerste tewerkstelling komen hierbij aan bod, maar evenzeer andere elementen van de eerste job zullen naar voor komen.

Uit de algemene literatuur blijkt dat 45% van de schoolverlaters start in een regulier voltijds statuut en 24% in een speciaal statuut, waaronder uitzendarbeid. Na een jaar blijkt 55% van deze schoolverlaters nog steeds werkzaam te zijn in hetzelfde statuut. Als tweede element uit de literatuur dat hier besproken zal worden, is er de sector van tewerkstelling. Ongeveer 60% is werkzaam in de tertiaire, commerciële sector, en ongeveer 30% in de quataire, niet-commerciële sector.

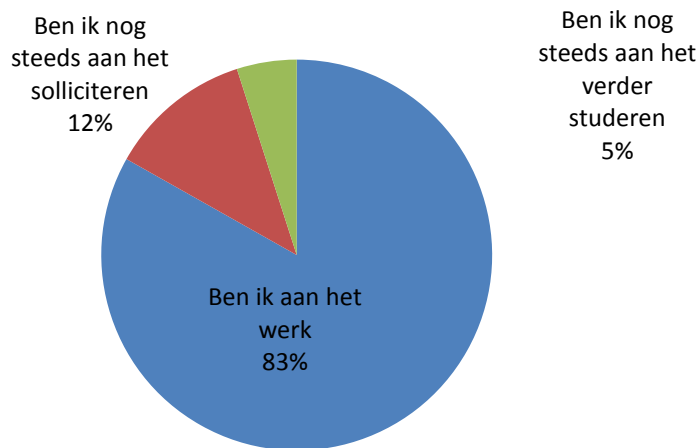
Zoals figuur 9 aangeeft, begint **bijna de helft (46%) van de economisch opgeleide schoolverlaters na het afstuderen onmiddellijk te werken**, maar eveneens begint 41% op dat moment (pas) te solliciteren. De overige 13% is een vervolgopleiding gaan volgen. **Op het moment van de enquête is 84%** van de ondervraagde schoolverlaters aan het werk en 12% is nog steeds aan het solliciteren. Er zijn nog steeds economisch opgeleide afgestudeerden die opnieuw achter de schoolbanken plaats nemen, namelijk 5% van de ondervraagden.

Figuur 9a: Vergelijking van de toestanden werken, solliciteren en verder studeren op moment van afstuderen en op moment van enquête (maart – april 2014).



(Bron: Eigen onderzoek)

Figuur 9b: Vergelijking van de toestanden werken, solliciteren en verder studeren op moment van afstuderen en op moment van enquête (maart – april 2014)



(Bron: Eigen onderzoek)

Aan de afgestudeerden die op het moment van de enquête aan het werk zijn, werd gevraagd hoelang zij gezocht hebben naar hun eerste job. Met andere woorden werd hierbij de lengte van de zoekperiode bevraagd. Een kleine meerderheid (57%) onder hen heeft **onmiddellijk na het afstuderen** een job gevonden. **Na 3 maanden** zou in totaal ongeveer 80% van de economisch opgeleide schoolverlaters aan het werk zijn. In de tijdsperiode van 3 tot 6 maanden na afstuderen is er een groep van 11% dat zijn eerste job kan bemachtigen en tenslotte is er nog een klein aantal (7%) dat een zoekperiode van meer dan 6 maanden heeft.

Daarnaast kan er ook gekeken worden naar de invloed van een studentenjob op het vinden van een eerste job. In tabel 9 worden deze twee variabelen daarom aan elkaar gekoppeld. De meerderheid van de afgestudeerden had tijdens zijn studies een **studentenjob** verricht. Meer als 3 op de 4 studenten die onmiddellijk aan de slag kon had eveneens een studentenjob verricht. Meer als 80% van de afgestudeerden die een studentenjob verricht hebben hadden werk binnen de 3 maanden na afstuderen.

Tabel 9: Vergelijking tussen het vinden van een job en studentenarbeid

		Studentenjob		
		Ja	Nee	Totaal
Ik heb werk gevonden	Onmiddellijk	31	9	40
		77,5%	22,5%	100%
		57,41%	56,25%	
	< 3 maanden	13	4	17
		76,14%	23,53%	100%
		24,07%	25%	
	3 - 6 maanden	6	2	8
		75%	25%	100%
		11,11%	12,50%	
	>6 maanden	4	1	5
		80%	20%	100%
		7,41%	6,25%	
	Totaal	54	16	70
	100%	100%		

De cijfers in verband met de tijdsperiode waarop het eerste contract betrekking had werden reeds gegeven in het bovenstaande gedeelte over de tijdelijke contracten. Indien dit gekoppeld wordt aan de periode waarin de economische afgestudeerden hun eerste job vonden, valt het op dat het grootste deel van de starters die onmiddellijk aan de slag konden dit deden met een contract voor onbepaalde duur, namelijk 62%. Zoals reeds gezegd werd, zijn de meeste van deze schoolverlaters begonnen met een contract van onbepaalde duur. Er is hierop één uitzondering, namelijk bij het percentage respondenten dat een job vond in minder dan 3 maanden. Het percentage respondenten die begonnen via een contract van onbepaalde duur is gelijk aan het percentage respondenten die begonnen via een **tijdelijk contract** maar intussen zijn **overgeschakeld op een contract van onbepaalde duur**. Dit percentage bedraagt 35%. Deze cijfers zijn terug te vinden in tabel 10, het aantal afgestudeerden dat start met een contract van onbepaalde duur is in elke tijdsperiode het hoogst. Bij de afgestudeerden die pas na 6 maanden werk vonden, is 60% onmiddellijk aan de slag gegaan met een contract van onbepaalde duur. Zo'n 20% van de afgestudeerden is begonnen met een interimcontract. Intussen is meer dan de helft van deze groep overgeschakeld naar een contract van onbepaalde duur.

Tabel 10: Kruistabel tussen het moment van het vinden van een eerste job bij afgestudeerden en het contract, tijdelijk (bepaalde duur) of onbepaalde duur.

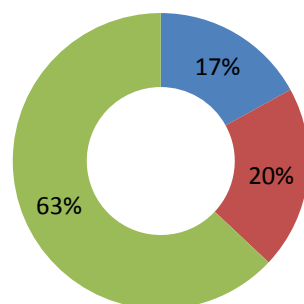
		Moment vinden eerste job				Totaal
		onmiddellijk	< 3 mnd	3 – 6 mnd	>6 mnd	
Begonnen in tijdelijk Contract	Ja, nog	6	5	3	1	15
	steeds	40%	33,33%	20%	6,67%	100%
		15,38%	29,41%	37,50%	20%	
	Nee, direct	24	6	3	3	36
	onbepaalde	66,67%	16,67%	8,33%	8,33%	100%
	duur	61,54%	35,29%	37,5%	60%	
	Ja, maar nu	9	6	2	1	15
	onbepaalde	50%	33,33%	11,11%	5,56%	100%
	duur	23,08%	35,29%	25%	20%	
	Totaal	39	17	8	5	69
	100%	100%	100%	100%		

(Bron: Eigen onderzoek)

Ruim 1 op de 3 afgestudeerden (37%) geeft aan tijdens de zoekperiode eveneens gekeken te hebben naar jobs die niet **aansluiten bij het diploma**. Het niet aansluiten van de job kon zowel inhoudelijk zijn (17%) als verschillend van niveau zijn (20%). Maar zoals figuur 10 aangeeft, bleef de grote meerderheid (63%) in het functiegebied van zijn/haar diploma. Uiteindelijk geeft de helft van de respondenten aan nu een job uit te oefenen die in lijn van de studies ligt.

Figuur 10: Aansluiting van het diploma bij het zoeken naar een job (Afgestudeerden)

■ Niet aansluiten: Inhoudelijk ■ Niet aansluiten: Niveau ■ Enkel aansluiting



(Bron: Eigen onderzoek)

Daarnaast geeft 44% aan dat zijn/haar job 'enigszins' in lijn ligt van de gevolgde studies. Voor de overige 6% is er geen verband tussen het diploma en de job.

Het werd reeds aangehaald dat de meeste ondervraagde schoolverlaters nog steeds werkzaam zijn in hun eerste job, **7 op de 10 is immers nog niet van job veranderd**. De meeste afgestudeerden die van job veranderd zijn, veranderden eveneens van werkgever (21%). De overige 9% veranderden wel van job maar binnen dezelfde onderneming.

Vervolgens werden de afgestudeerden bevraagd of zij tevreden zijn over hun huidige job en eveneens in welke sector zij werken. De resultaten van deze twee vragen zullen aan elkaar gelinkt worden in tabel 11. De meeste afgestudeerden, namelijk 81% onder hen, zijn tevreden tot zeer tevreden in hun huidige job. Echter is 1 op de 10 afgestudeerden niet tevreden, en ten slotte is er nog een groep van 7% die neutraal blijft omtrent de tevredenheid. Voor het aangeven van de sector waar de afgestudeerden werken, werden enkele sectoren voorgesteld maar evenzeer werd een categorie anderen als antwoord mogelijkheid gegeven. De antwoorden die hieruit naar voor kwamen zijn ondermeer **onderwijs en onderzoek, verzekeringen, financiering, fiduciaire, immobiliën, de reissector en de IT-sector**. Er kan gesteld worden dat de ontevreden afgestudeerden zich bevinden in **de accountancysector**, bij de **overheid** en in de groep 'andere'. Indien de rijpercentages worden ingevoegd valt op dat procentueel – ten opzichte van het aantal responden per sector – de grootste tevredenheid is in de accountancysector (83%), de **logistieksector** (86%), en in de **consultancysector** (100%).

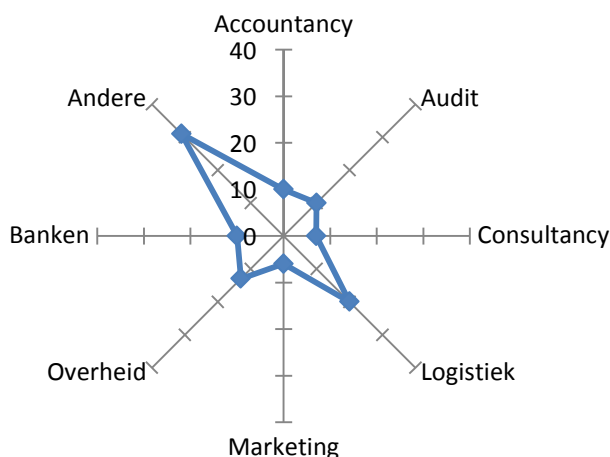
Tabel 11: Tevredenheid van de huidige job ten op zichte van de sector van tewerkstelling (Afgestudeerden)

Sector van tewerkstelling	Tevredenheid					Totaal
	Zeer ontevreden	Ontevreden	Neutraal	Tevreden	Zeer tevreden	
Accountancy	1 14,29 %	0	0	3 42,86 %	3 42,86 %	7 100 %
Audit	0	1 14,29 %	1 14,29 %	3 42,86 %	2 28,57 %	7 100 %
Consultancy	0	0	0	3 60,00 %	2 40,00 %	5 100 %
Logistiek	0	1 7,14 %	0	8 57,14 %	5 35,71 %	14 100 %
Marketing	0	1 25,00 %	0	2 50,00 %	1 25,00 %	4 100 %
Overheid	1 11,11 %	0	1 11,11 %	4 44,44 %	3 33,33 %	9 100 %
Banken	0	1 14,29 %	1 14,29 %	4 57,14 %	1 14,29 %	7 100 %
Andere	1 4,55 %	1 4,55 %	2 9,09 %	8 36,36 %	10 45,45 %	22 100 %
Totaal	3	5	5	33	24	70

(Bron: Eigen onderzoek)

Indien er, zoals in figuur 11, enkel gekeken wordt naar de sector, kan er vastgesteld worden dat de respondenten veelal werkzaam zijn in de logistieke sector en in de categorie 'Andere'.

Figuur 11: Sector van tewerkstelling



(Bron: Eigen onderzoek)

Tenslotte werd aan de afgestudeerden gevraagd of er volgens hun een extra vak met sollicitatietechnieken en informatie omtrent de arbeidsmarkt dient toegevoegd te worden aan het opleidingscurriculum. Meer dan 3 op de 4 afgestudeerden (78%) is van mening dat zo een vak een meerwaarde zou betekenen. Echter is amper 18% ervan overtuigd dat dit vak verplicht dient te worden, en 60% zou dit vak optioneel toevoegen aan het curriculum. Voor 22% van de respondenten is het niet nodig om dit vak toe te voegen. Deze resultaten zullen vergeleken worden met de zoekperiode die de afgestudeerden nodig hadden voor het vinden van hun eerste job in tabel 12. Het zou hierbij een logische gedachte zijn dat de afgestudeerden die een langere zoekperiode dienden te overbruggen, eerder geneigd zouden zijn dit vak te laten toevoegen aan het opleidingscurriculum. Maar de tabel 12 geeft echter het omgekeerde beeld weer. Het zijn eerder de afgestudeerden die onmiddellijk na het afstuderen een job hadden of maar een zoekperiode van 3 maanden hadden, die vinden dat dit vak toegevoegd dient te worden. Het vak dient verplicht te worden voor 54% van de respondenten die onmiddellijk na het afstuderen een job vonden en voor 31% van de afgestudeerden die een job vonden binnen een periode van 3 maanden. Bij de respondenten die de 3 tot 6 maanden en langer dan 6 maanden naar een job zochten is er eerder een keuze voor een optionele toevoeging van het vak, respectievelijk 62,50% en 60%.

Tabel 12: Invoeren van een extra vak omtrent sollicitaties en arbeidsmarkt ten opzichte van de zoekperiode tot het vinden van een eerste job. (Afgestudeerden)

		Zoekperiode tot eerste job				
		onmiddelijk	< 3 mnd	3-6 mnd	> 6 mnd	Totaal
Extra vak	Ja, verplicht	7 53,85% 17,50%	4 30,77% 23,53%	1 7,69% 12,50%	1 7,69% 20%	13 100%
	Ja, optie	23 56,10% 57,50%	10 24,39% 58,82%	5 12,20% 62,50%	3 7,32% 60%	41 100%
	Nee,	10 62,50% 25%	3 18,75% 17,65%	2 12,5% 25%	1 6,25% 20%	16 100%
	Totaal	40 100%	17 100%	8 100%	5 100%	70

(Bron: Eigen onderzoek)

Van enkele werkgevers werd cijfermateriaal verkregen omtrent hun **aanwervingen van economische profielen**. Bij het als familieonderneming gestarte H.Essers werden er dit kalenderjaar reeds 2 economische profielen aangenomen. Het voorbije jaar, 2013, bedroeg dit aantal 8 en in 2012 waren dit er zelfs 10. Eveneens worden er hier tal van afgestudeerde bachelors aangenomen. Bij financiële instelling KBC Groep werden de afgelopen 5 jaar 1906 nieuwe werknemers aangenomen, hiervan waren er 417 met een economische achtergrond. De specifieke verdeling wordt voorgesteld in tabel 13.

Tabel 13: Aanwervingen van economische profielen binnen KBC Groep in de afgelopen 5jaar.

	Bachelors	Masters	postacademisch	totaal
Doctor EW/TEW			1	1
EW	2	26		28
Handelsingenieur		44		44
Handelswetenschappen		124		124
MBA			12	12
Postacademische ETEW			75	75
TEW	6	125		131
Totaal	8	319	88	415

Bron: KBC Groep

6.3.2 De aankomende generatie van economische schoolverlaters

De huidige masterstudenten staan op enkele maanden van het afstuderen. Er werd hen, in de maanden april en mei 2014, dan gevraagd wat zij nadien gaan doen. De meerderheid onder hen (72%) wil de **arbeidsmarkt betreden** en 13% van de masterstudenten wil nog verder studeren. De overige 15% is nog aan het twijfelen tussen werken en verder studeren. Er is, in tabel 14, sprake van significantie op 5%. De t-test geeft eveneens aan dat er een gemiddelde is van 1,43. De bijhorende standaarddeviatie bedraagt 0,741. Een hoge standaarddeviatie betekent dat de waarden veel van elkaar verschillen. Hier kan er gesteld worden dat de waarden redelijk dicht bij elkaar liggen.

Tabel 14: 'Wat ga je doen na afstuderen ?' met statistische gegevens

Wat ga je doen na afstuderen?	Werken	72%
	Verder studeren	13%
	Ik weet het nog niet	15%
Statistiek	Significantie 5% (t-test)	0,000
	Gemiddelde	1,43
	Standaarddeviatie	0,741

(Bron: Eigen onderzoek via SPSS)

De masterstudenten die willen gaan werken of het nog niet weten, werden naderhand bevraagd of zij momenteel aan het **solliciteren** zijn. Hieruit blijkt dat de grote meerderheid op dit moment niet aan het solliciteren is (59%). Een verklaring hiervoor kan de huidige periode van het semester zijn, de studenten zijn veelal bezig met het afwerken van hun masterproef en met de nakende blokperiode. De masterstudenten die wel aan het solliciteren zijn gegaan, zo'n 39%, doen dit maar met mondjesmaat en hebben nooit meer dan 10 sollicitaties gedaan. Zoals tabel 15 aangeeft is een heel klein aandeel van de respondenten volop aan het solliciteren. De tweezijdige t-test geeft een significantie op 5% aan. Eveneens geeft het betrouwbaarheidsinterval aan dat het hier gaat om een nauwkeurige schatting. Hierbij is er een gemiddelde van 2,57 en een kleine spreiding tussen de antwoorden, wat resulteert in een lagere standaarddeviatie ($\sigma = 0,51$).

Tabel 15: 'Ben je momenteel aan het solliciteren?' met statistische gegevens

Ben je momenteel aan het solliciteren ?	Ja, volop (>10)	2%
	Ja, hier en daar (<10)	39%
	Neen	59%
Statistiek	Significantie 5% (t-test)	0,000
	Gemiddelde	2,57
	Standdaarddeviatie	0,54

(Bron: Eigen onderzoek via SPSS)

Aan dezelfde groep – potentiële werkers en twijfelgevallen – werd eveneens gevraagd of zij al een job gevonden hadden. Uiteindelijk blijkt dat **bijna 3 op de 10 masterstudenten (27%) al een job heeft voor het afstuderen**. Maar dit betekent evenzeer dat iets meer dan 70% nog een job dient te vinden in de komende maanden. Zoals in tabel 16 te zien is, is het aantal mannen en het aantal vrouwen dat reeds een job gevonden heeft ongeveer evenredig verdeeld. Bij beide geslachten is het aandeel masterstudenten dat reeds een job gevonden heeft kleiner dan het aandeel dat nog een eerste job dient te vinden.

Tabel 16: Een job voor het afstuderen ten opzichte van het geslacht (masterstudenten, april – mei 2014)

		Geslacht		
		Man	Vrouw	Totaal
Reeds job gevonden	Ja	12 48% 22,64%	13 52% 32,5%	25 100%
	Nee	41 60,29% 77,36%	27 39,71% 67,5%	68 100%
Totaal		53 100%	40 100%	93

(Bron: Eigen onderzoek)

Indien er, zoals in tabel 17, een vergelijking wordt gemaakt tussen het vinden van een job voor het afstuderen en de afstudeerrichting, valt op dat bij twee **afstudeerrichtingen**, namelijk Handelsingenieur in de beleidsinformatica (BI) en Handelsingenieur met afstudeerrichting Accountancy & Financiering (HI-AF), de meerderheid van de masterstudenten nu reeds een job gevonden heeft. Voor de opleiding BI bedraagt dit zelfs 100%, voor HI – AF is er een kleinere meerderheid

van 57,14%. In dezelfde afstudeerrichting bij de opleiding TEW is er geen meerderheid, hier vond nog maar 25% van de respondenten een eerste job voor het afstuderen. Procentueel zijn de juist aangehaalde afstudeerrichting Accountancy en Financiering, zowel bij TEW als bij HI, en de afstudeerrichting Operationeel management & Logistiek (HI-OML) de afstudeerrichtingen met de grootste kans op een job voor het afstuderen, respectievelijk 24%, 32% en 16%.

Tabel 17: Een job voor het afstuderen ten opzichte van de afstudeerrichting

		Reeds job gevonden		
		Ja	Nee	Totaal
Afstudeer - richting	TEW – AF	6 25% 24%	18 75% 26,47%	24 100%
	TEW – BM	1 7,14% 4%	13 92,86% 19,12%	14 100%
	TEW – IO	2 15,38% 8%	11 84,62% 16,18%	13 100%
	TEW – MAR	2 20% 8%	8 80% 11,76%	10 100%
	HI – AF	8 57,14% 32%	6 42,86% 8,82%	14 100%
	HI – TIM	0 - -	2 100% 2,94%	2 100%
	HI – OML	4 28,57% 16%	10 71,43% 14,71%	14 100%
	HI – MAR	0	0	0
	BI	2 100% 8%	0 - -	2 100%
	Totaal	25 100%	68 100%	93

(Bron: Eigen onderzoek)

Er werd aan de masterstudenten die willen gaan werken of nog twijfelen, vervolgens gevraagd of zij bij het solliciteren gebruik maken van een instantie zoals **de VDAB**. Zoals tabel 19 aangeeft is er reeds 18% van de studenten die hier op dit moment al gebruik van maakt, tegenstellend hieraan stelt 44% geen gebruik te zullen maken van de VDAB. Meer als 1 op de 3 (38%) geeft aan op dit moment nog geen gebruik te maken van de arbeidsmarktinstantie maar ziet hierin wel een mogelijkheid voor de toekomst. De statistische gegevens duiden hier op een significantie van 5% en dus een betrouwbare schatting. Het gemiddelde bedraagt 2,57 en de standaarddeviatie bedraagt 0,726. De antwoorden van de respondenten zijn wel verspreid over de 3 mogelijkheden maar de spreiding is in feite niet zo groot.

Tabel 19: Gebruik van de VDAB met Statistische gegevens

Maak je gebruik van de VDAB ?	Ja,	18%
	Nee	44%
	Voorlopig niet, misschien in toekomst	38%
Statistiek	Significantie 5% (t-test)	0,000
	Gemiddelde	2,19
	Standaarddeviatie	0,726

(Bron: Eigen onderzoek via SPSS)

Naderhand werden alle masterstudenten bevraagd of zij bereid zouden zijn om een **traineeship** aan te nemen. Een ruime meerderheid, 61% onder hen, is een voorstander en zou dit aannemen. Bovendien zou 28% van de masterstudenten een traineeship aannemen in het geval zij niets anders vinden. Echter is meer dan 1 op de 10 masterstudenten niet geneigd om een traineeship aan te nemen.

In tabel 20 zullen de **4 mogelijkheden – tijdelijk contract, interimcontract, traineeship, en job onder scholingsniveau** – met elkaar vergeleken worden. Het aannemen van een traineeship lijkt met ruime meerderheid het populairst onder de masterstudenten indien de categorie 'Nee' buiten beschouwing wordt gelaten. Als er enkel rekening wordt gehouden met de antwoordcatergorie 'Ja' is de bereidheid tot het aannemen van een traineeship (61%) bijna driemaal groter als de bereidheid tot het aannemen van een tijdelijk contract (24%). Indien er gekeken wordt naar de categorie 'Ja, indien ik niets anders vind' liggen de resultaten veel dichterbij elkaar en is een tijdelijk contract (58%) met een kleine voorsprong het populairst en het traineeship (28%) het minst. Er is in eerste instantie dus veel belangstelling voor een traineeship maar deze belanstelling

neemt af. Verder is een grotere groep die onmiddellijk 'nee' zegt tegen een interimcontract en een job onder het scholingsniveau.

Een vergelijking van de statistische gegevens, in tabel 20, duidt op een significantie op 5% van alle variabelen. Het interimcontract en de job onder het scholingsniveau hebben een gelijk gemiddelde μ van 2,17. Vooral bij het traineeship is het gemiddelde veel lager, hier bedraagt het gemiddelde μ 1,57. Dit is te verklaren omdat bij het traineeship het antwoord 'Ja' met waarde 1 veel meer werd gegeven in vergelijking tot de andere mogelijkheden. De standaarddeviaties van de 4 mogelijkheden liggen dicht bij elkaar. Bij een traineeship is er de de grootste spreiding ten opzichte van dat gemiddelde ($\sigma = 0,692$).

Tabel 20: Vergelijking bereidheid masterstudenten tot het aannemen van een tijdelijk contract, een interimcontract, een traineeship en een job onder het scholingsniveau.

	Ja	Ja, indien niets anders	Nee	Significantie	Gemiddelde	Standaard deviatie
Tijdelijk	24%	58%	18%	0,000	1,93	0,648
Interim	17%	52%	31%	0,000	2,14	0,679
Traineeship	61%	28%	11%	0,000	1,50	0,692
Onder scholing	8%	47%	45%	0,000	2,36	0,635

(Bron: Eigen onderzoek via SPSS)

Tenslotte werd de aankomende generatie economische schoolverlaters gevraagd of zij het nodig vinden om een extra vak omtrent sollicitatietechnieken en CV-verbetering toe te voegen aan het onderwijscurriculum. Op dit moment worden er reeds workshops hier omtrent gegeven maar deze worden georganiseerd door de studentenverenigingen. Eveneens is er in het 3^e bachelorjaar een keuzevak Frans 3, het kan eveneens extra – curriculair opgenomen worden in de masteropleidingen, dat in gaat op de arbeidsmarkt en solliciteren . De grootste deel van de masterstudenten (52%) is overtuigd van een toevoeging aan het opleidingscurriculum. Daarnaast vindt 2 op de 5 masterstudenten (39%) het goed zoals het nu is. Minder dan 1 op de 10 (8%) is er niet van overtuigd dat dit vak dient toegevoegd te worden.

6.4 Competenties

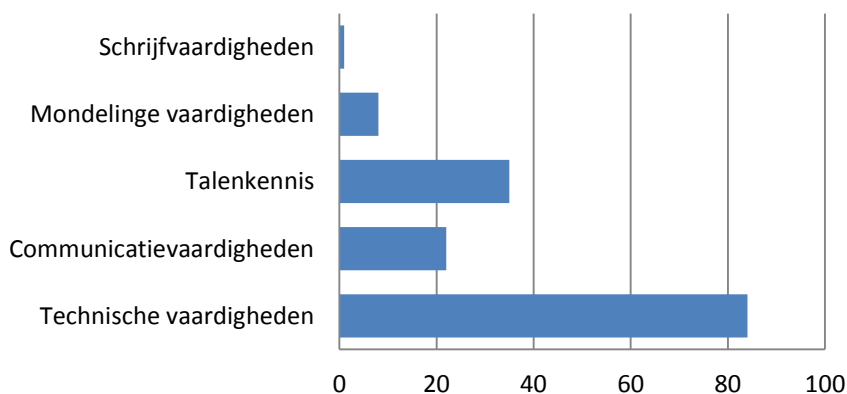
6.4.1 Competenties bij schoolverlaters

De competenties van afgestudeerden en huidige masterstudenten worden in dit empirisch onderzoek evenzeer onder de loep genomen. Deze 2 groepen van economische profielen werden in de enquêtes bevroegd naar het niveau van hun competenties. Achteraf werd tijdens de interviews bevroegd aan de werkgevers wat hierover hun standpunt is. Als laatste werd hieromtrent de mening van de werkgeversorganisaties bevroegd.

Uit de bovenstaande literatuur kan er geconcludeerd worden dat er toch een duidelijk tekort is aan competenties bij schoolverlaters. Het gaat hierbij zowel om technische of jobspecifieke vaardigheden als generieke vaardigheden. Evenzeer zijn de communicatievaardigheden, de talenkennis en de motivatie & werkattitude een groot probleem.

In de enquête die werd afgenomen bij de reeds afgestudeerden gaf 84% onder hen aan, op het moment van afstuderen, niet over voldoende **technische vaardigheden** te beschikken. Meer dan 1 op de 3 afgestudeerden (35%) gaf aan dat zijn/haar **talenkennis** onvoldoende was en 1 op de 5 van deze schoolverlaters (22%) duidde op een tekort aan **communicatievaardigheden**. **Mondelinge – en schrijfvaardigheden** waren wel ruim voldoende aanwezig, doch stelde respectievelijk 8% en 1% van de afgestudeerden hier een tekort vast. Deze resultaten worden voorgesteld in figuur 12. Uiteindelijk geeft 83% van de respondenten aan de kennis uit het onderwijs te kunnen gebruiken in zijn job.

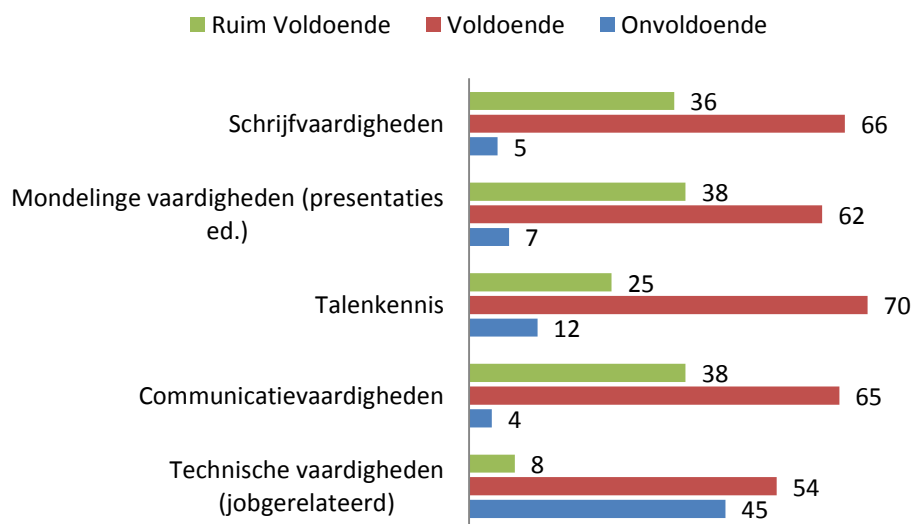
Figuur 12: Ontbreken van competenties op moment van afstuderen volgens reeds afgestudeerde economieprofielen



(Bron: Eigen onderzoek)

De huidige masterstudenten met een economisch profiel kwalificeren hun vaardigheden, zoals voorgesteld in figuur 13, over het algemeen als 'voldoende'. Opvallend is het grote aantal respondenten dat aangeeft dat er toch een tekort is aan technische vaardigheden. Voor deze competentie zijn de meningen het meest tegenstellend, er geeft anderzijds ook een grote groep aan dat deze vaardigheden wel voldoende aanwezig zijn. De antwoordcategorie 'andere' liet de studenten toe om zelf een vaardigheid in te vullen en het niveau hiervan te beoordelen. Als onvoldoende werden hier praktijkkennis, onderhandelen en econometrie & statistiek naar voren geschoven. Sociale vaardigheden, werkattitude en teamvaardigheden zijn voorbeelden van vaardigheden die als voldoende beoordeeld werden en ten slotte werden leervaardigheden als ruim voldoende gequoteerd. De statistische gegevens, voorgesteld in tabel 21, vertellen ons dat alle vaardigheden significant zijn op 5%. De antwoordklasse 'technische vaardigheden' heeft het laagste gemiddelde. Er is bij iedere vaardigheid een afwijking van het gemiddelde, al zijn deze standaarddeviaties relatief klein waardoor gesteld kan worden dat de antwoorden dicht bij elkaar liggen.

Figuur 13: Niveau van competenties volgens huidige masterstudenten



(Bron: Eigen onderzoek)

Talenkennis is in de logistieke sector, door het internationale karakter, zeker een pluspunt volgens mevr. Maes. Schoolverlaters moeten durven te spreken in een andere taal, de vaktermen komen later wel aldus mevr. Maes. Er werd eveneens gevraagd aan de werkgevers wat zij vinden van het competentieniveau van schoolverlaters. Bij de jobspecieke, technische vaardigheden antwoordde Dhr.

Jacobs negatief, maar zei dat hiervoor interne opleidingen bestaan, bij de soft-skills zoals communicatievaardigheden antwoordde hij dat schoolverlaters hier niet altijd voldoende op scoren.

Tabel 21: Statistische gegevens: Niveau van competenties volgens huidige masterstudenten

	Min. value	Max. value	Signifi cantie	μ	σ
Technische vaardigheden	1	3	0,000	1.65	0.616
Communicatievaardigheden	1	3	0,000	2.32	0.542
Talenkennis	1	3	0,000	2.12	0.578
Mondelinge vaardigheden	1	3	0,000	2.29	0.583
Schrijfvaardigheden	1	3	0,000	2.29	0.550

(Bron: Eigen onderzoek via SPSS)

De communicatievaardigheden worden reeds getest in het begin van de sollicitatieprocedure, dus schoolverlaters die hier niet goed op scoren zullen niet verder geraken in de sollicitatieprocedure. Bij KBC Groep worden de competenties eveneens **getest tijdens de sollicitatieprocedure**. Welke competenties er getest worden is afhankelijk van de vacante job. Er wordt bij deze financiële instelling geen onderscheid gemaakt tussen de soorten vaardigheden, zij hebben voor zich zelf 20 criteria opgesteld die getest zullen worden bij de sollicitanten.

Mevr. Maes bevestigde dat er soms onvoldoende vaardigheden zijn, maar benadrukte ook **het verschil tussen het kennisniveau van een master en dat van een bachelor**, beide met een economische achtergrond. Een masterstudent is gemiddeld meer analytisch ingesteld, terwijl het operationele aspect vaker ontbreekt. Veelal heeft dit te maken met de academische theorie en hierdoor ontbreekt vaak essentiële basiskennis zoals bijvoorbeeld het aantal laadmeter van een vrachtwagen. Voordeel van deze theoretische benadering is dat masters sneller zijn in het oppikken van nieuwe informatie. Bachelors daarentegen krijgen een veel praktijkgerichtere opleiding op de schoolbanken. Met betrekking tot de soft-skills maakt zij deze vergelijking eveneens en stelt hierbij dat deze meer aanwezig zijn bij masterstudenten.

Mevr. Buyst verwees bij de vraag over het competentieniveau naar hun eigen onderzoek dat uitwees dat 51% van de HR-managers in 2012 van mening waren dat **schoolverlaters onvoldoende** worden voorbereid op de arbeidsmarkt. Dit

onderzoek werd reeds verwerkt bij het opstelling van de probleemdefinitie. Bij Motmans – Van Havermaet werd deze vraag eveneens gesteld maar voor hen was het moeilijker om hierop te antwoorden omdat schoolverlaters niet hun specifieke doelgroep zijn. Toch stelden mevr. Gijbels en haar collega dat veel te maken heeft met de persoonlijkheid van de sollicitant. Door activiteiten in de vrije tijd zoals hobby's en jeugdbewegingen is een competentieniveau persoonsgebonden. Voor economische schoolverlaters stellen zij dat algemeen wordt aangenomen dat zij een vrij goede talenkennis hebben en dat de overige kennis die zij hebben relevant is voor de arbeidsmarkt.

Werkgeversorganisaties UNIZO en VKW Limburg werden evenzeer bevroegd omtrent competenties bij schoolverlaters. Bij UNIZO werd gesteld dat leerprogramma's vaak geschreven zijn op basis van learning outcomes maar dat deze in de praktijk nog niet vaak gebruikt worden. Schoolverlaters zullen steeds vermelden welk diploma zij hebben, maar kunnen veel **moeilijker uitdrukken welke competenties zij hebben**. Volgens UNIZO is het belangrijk dat ondermeer jongeren, docenten en werkgevers leren denken in competenties en zo zich leren uitdrukken in hun kennen en kunnen in plaats van een denkpatroon puur diplomagewijs.

Afgestudeerden hebben volgens UNIZO een grote theoretische kennis maar weten niet hoe deze theorie om te zetten in de realiteit op de werkvloer. Werkgevers worden er als gevolg steeds meer mee geconfronteerd dat afgestudeerden niet in staat zijn uit te drukken wat zij kennen en kunnen noch zelf hebben leren werken met competenties. UNIZO onderstreept het **belang van competenties** maar geeft hierbij aan dat er op dit moment nog een te grote diplomafocus is en dat er te weinig wordt gehaald uit stages en werkplekleren.

6.4.2 Overgang onderwijs naar arbeidsmarkt inzake competenties

De overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt is vaak een te grote stap voor schoolverlaters. Het FastForward-onderzoek (2012) wijst uit dat 36 % van de Limburgse ondernemers vindt dat jongeren onrealistische eisen hebben naar hun werkgever toe. Een oorzaak hiervoor kan zijn, zoals Mevr. Gijbels eveneens stelde, dat schoolverlaters de **arbeidsmarkt niet voldoende kennen**. Als voorbeeld haalde zij de loonbepaling aan, vele studenten weten niet wat zij gaan verdienen eens zij de arbeidsmarkt betreden. De schoolverlaters dienen zich beter te wapenen en voor te bereiden op sollicitaties, want hier halen zij kennis uit die hen kan helpen bij het zetten van deze stap. Dit ervoer persoon X

evenzeer; deze persoon gaf aan nieuwe kennis te hebben opgedaan door het voorbereiden van verscheidene sollicitatie-interviews.

Schoolverlaters hebben **te weinig praktijkervaring**. Er dient een betere brug te komen tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Volgens de verscheidene werkgevers die bevroegd werden, kan dit gebeuren aan de hand van stages – waar later nog op ingegaan wordt – maar evenzeer door het doen van bedrijfsbezoeken, het uitnodigen van ex-studenten, werken met bedrijfscases en gastcolleges van mensen die dagdagelijk in de praktijk staan. Er dient volgens mevr. Gijbels meer gedoceerd te worden in functie van de praktijk. Eveneens dienen bedrijven meer betrokken te worden in de opleidingen in het onderwijs. Hierbij haalde zij het Scandinavisch onderwijssysteem aan. Hier gaan jongeren tussen 2 opleidingen in een periode aan het werk waarbij zij ervaring opdoen. Dhr. Houben stelt dat onderwijsinstellingen voor hun opleidingen dienen te investeren in beroepskwalificaties en niet enkel in het theoretische. Volgens dhr. Schildermans, manager belangenverdediging bij VKW Limburg, dienen jongeren vooraleer zij afstuderen **binding te hebben met de lokale economie**. Hij geeft hierbij evenzeer de nood aan praktijklessen en gastsprekers aan als oplossing. De bedrijven moeten prominenter naar voren gebracht worden aldus dhr. Schildermans. Werkgeversorganisatie VKW Limburg heeft hiervoor een speciale databank met alle bedrijven die bereid zijn bedrijfsbezoeken te organiseren, maar eveneens bedrijven die bereid zijn om stagiairs aan te nemen. Daarenboven reikt het VKW Limburg ieder academiejaar de 'Prijs van VKW-Limburg' uit voor een student die bij het maken van zijn eindwerk samenwerkt met een Limburgs bedrijf. Maar hiervoor merken zij dat er te weinig samenwerking is tussen de bedrijven en het onderwijs. Toch wijst een onderzoek van UNIZO en VKW Limburg (2011) uit dat 6 op de 10 Limburgse bedrijven op de een of andere manier samenwerken met het onderwijs. Redenen om niet samen te werken zijn volgens hetzelfde onderzoek: geen beschikbare plaatsen, geen tijd, het onderwijs voldoet niet aan de behoeften van de onderneming, te veel administratie en als laatste slechte ervaringen in het verleden (UNIZO & VKW Limburg, 2011).

Een betere afstemming tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt kan er volgens UNIZO komen door **een wederzijdse vertrouwen**, door zoveel mogelijk samen te werken om de inhoud van de opleidingen op elkaar af te stemmen. Eveneens dient er een noodzakelijk juridisch kader te komen om stages en werkplekklaren zo toegankelijk mogelijk te maken voor iedereen. Goede initiatieven die reeds genomen zijn hiervoor zijn volgens UNIZO de **COMPETENT-databank** die in de

literatuurstudie reeds werd aangehaald en de beroepskwalificatiedossiers. In deze laatste maatregel kunnen sectoren en ondernemingen aangeven welke competenties gekend moeten zijn om een beroep te kunnen uitoefenen. Bij wervings- en selectiebureau Robert Half wees hun eigen onderzoek uit dat 97% van de ondervraagde HR-managers in 2012 aangaf maatregelen te treffen om de kloof tussen opleiding en arbeidsmarkt te overbruggen. Zo blijkt uit hun onderzoek dat 57% van de ondervraagden werkt met een evaluatieperiode waarbij zij de starters een bepaalde tijdspanne willen geven om zich in te werken, eveneens geeft 45% aan te werken met een mentor die de starter bijstaat tijdens de beginperiode. **Bijkomende opleidingen, zowel extern als intern**, zijn volgens mevr. Buyst, steeds meer ingeburgerd in het bedrijfsleven. Zo geeft 50% van de ondervraagde HR-managers aan interne opleidingen aan te bieden en nog eens 50% laat starters externe opleidingen volgen.

6.4.2.1 Opleidingen on the job

Bij iedere job is specifieke kennis een vereiste. Zo dienen nieuwe medewerkers bij BNP Parisbas Fortis NV te beschikken over voldoende productkennis en soft skills om de klanten te kunnen adviseren. De andere geïnterviewde financiële instelling, KBC Groep, is een voorbeeld zoals werd aangehaald door mevr. Buyst. KBC Groep biedt zijn medewerkers de kans om zowel intern als extern bijkomende opleidingen te volgen. Deze opleidingen kunnen beroepsgerelateerd zijn maar eveneens zijn opleidingen zoals een assertiviteitstraining een optie. Opleidingen zijn volgens mevr. Buyst zeker en vast een hulpmiddel om starters te begeleiden bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt. Volgens mevr. Maes kan een opleiding aan het begin van de job helpen om dieper in te gaan op de vereiste basisinfo. Het FastForward-onderzoek (2012) wijst uit dat 1 op de 4 Limburgse ondernemers bereid is te investeren in opleidingen.

6.4.2.2 Stage

Aangaande het verplichten van een stage werden de afgestudeerde schoolverlaters bevraagd hoe zij hier tegenover staan. Meer dan 90% onder hen vindt dat een stage ingevoerd moet worden in het opleidingscurriculum. Zo'n 63% is zelfs van mening dat **een stage verplicht moet worden**, en 30% vindt dat een optionele stage voldoende is. Voor 7% van de afgestudeerden is het niet nodig om een stage toe te voegen aan het opleidingscurriculum.

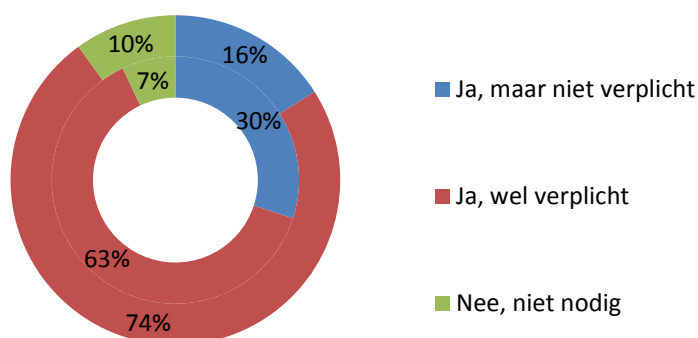
Dezelfde vraag werd gesteld aan de huidige masterstudenten. Hier is eveneens 9 op de 10 respondenten voorstander van een stage in het opleidingscurriculum. Net zoals bij de schoolverlaters is 74% ervan overtuigd dat een stage verplicht dient te worden. De overige 16% is er van overtuigd dat stage als keuzevak, zoals het nu is, voldoende is. Toch zijn er masterstudenten die een stageverplichting niet nodig vinden, hierbij gaat het om 10% van de respondenten. De percentages worden samen met de statistische gegevens weergegeven in tabel 22. De vergelijking tussen beide groepen respondenten is terug te vinden in figuur 14. Er is een significantie van deze variabele op 5%. Het gemiddelde bedraagt 1,36 en er is een lichte afwijking van de antwoorden, de standaarddeviatie bedraagt 0,66.

Tabel 22: Toevoegen stage (Masterstudenten) en statistische gegevens

Toevoegen stage	Ja, niet verplicht (als keuze 3 ^e bach)	16%
	Ja, toch verplicht	74%
	Nee, niet nodig	10%
Statistiek	Significantie op 5%	0,000
	Gemiddelde μ	1,36
	Standaarddeviatie σ	0,66

(Bron: Eigen onderzoek)

Figuur 14: Vergelijking tussen 2 groepen respondenten inzake verplichting stage



(Bron: Eigen onderzoek)

Door de **mismatch tussen theorie en praktijk** dient er volgens de werkgevers, zoals boven reeds aangehaald, meer ingezet te worden op het opdoen van ervaring door middel van stages. De meeste zijn ervan overtuigd dat een stage beter verplicht wordt tijdens iedere opleiding, voor de financiële instelling KBC Groep is dit zeker een pluspunt maar is een verplichting niet noodzakelijk. Het is

een eerste kennismaking met een bedrijf, een kans om een bedrijf langs binnen te leren kennen, het verhoogt de kansen op een eerste job en is een ideale kans op contacten te leggen voor de toekomst aldus de werkgevers. Een nuance die door de meeste werkgevers gemaakt wordt is, dat het dient te gaan om een **fundamentele stage van een langere periode**. Dhr. Schildermans stelt dat enkel op deze manier een schoolverlater voor het afstuderen voeling kan krijgen met de bedrijfswereld. Bij UNIZO wordt gesteld dat een stage van 3 maanden veel meer mogelijkheden opent voor de student. Indien het zou gaan om een stage van 3 weken, is het voor een werkgever moeilijker om taken uit handen te geven. De stagiair kan in deze periode onvoldoende oppikken en meemaken. Indien het zou gaan om een stage van 3 maanden kan een student veel gemakkelijker meewerken aan projecten, die zij dan gedurende hun stage dienen op te volgen aldus dhr. Houben.

Bedrijven kunnen hierin evenzeer een rol spelen en dienen effectief tijd te maken voor de stagiairs. Geen van beide partijen mag een stage als een verplicht nummer zien, er dient tijd en middelen in geïnvesteerd te worden. Stages moeten een **win-win zijn** voor zowel de ondernemers, de onderwijsinstellingen als de stagiaires.

Bij BNP Parisbas Fortis NV heeft een goede stagiair een streepje voor in het aanwervingsproces volgens dhr. Jacobs. Bijna 9 op de 10 Limburgse ondernemers zou sneller een schoolverlater aannemen indien deze ervaring heeft opgedaan in het eigen bedrijf (UNIZO & VKW Limburg, 2011). Het is een kweekvijver voor bedrijven. Mevr. Maes sprak over een **ideaal instroomkanaal**. Bedrijven kunnen op deze manier zien hoe een persoon te werk gaat en of deze persoon binnen de onderneming zou passen. Bij H.Essers wordt 1 op de 5 stagiairs aangenomen (uit alle richtingen). Voor mevr. Maes zou een stage in de masteropleidingen zeker een pluspunt zijn. Door het gemis aan een stage in deze opleidingen proberen zij wel zoveel mogelijk mee te werken aan eindwerken en masterproeven van deze studenten, zodat zij evenzeer het bedrijf leren kennen. Uit haar ervaringen op jobbeurzen, vertelt zij dat jongeren zelf aangeven dat een stage essentieel is.

Voor bedrijven komt stage overeen met **reeds opgedane ervaring**. Deze ervaring kan evenzeer komen uit studentenjobs. Bij Robert Half is werkervaring steeds een pluspunt, zowel vanuit stages als vanuit studentenjobs. Door werkervaring kan een starter sneller in aanmerking komen voor een gewenste job, zeker indien de studentenjob of stage in dezelfde lijn liggen als de functie.

6.5 Brain Drain

Voor dit gedeelte van het empirisch onderzoek werden er interviews afgenomen met twee werkgeversorganisaties, UNIZO en VKW Limburg maar eveneens met (bijna-) afgestudeerden die er na hun secundair onderwijs of hun bacheloropleiding voor kozen om weg te trekken uit onze provincie. Tijdens het interview met UNIZO werd nog extra informatie bekomen omtrent de brain drain, een eenmalig onderzoek van de Provinciale Ontwikkelingsmaatschappij POM-Limburg uit 2005, dat eveneens verwerkt zal worden in dit empirisch onderzoek. Deze studie werd uitgewerkt aan de hand van cijfers omtrent TEW-afgestudeerden aan de Universiteit Hasselt.

Jongeren kiezen na hun secundair onderwijs om verder te gaan studeren. Limburgse jongeren hebben te kampen met een verscheidenheid aan keuzes. Als zij een opleiding wensen te volgen die niet wordt aangeboden in onze provincie dienen zij op kot te gaan in een andere studentenstad. Indien de opleiding van hun keuze aangeboden wordt in Limburg zitten zij met een dilemma: **blijven zij thuis wonen of gaan zij toch op kot in een andere studentenstad?**

Met dit dilemma zaten de volgende bevoorrechte getuigen bij het verlaten van het secundair onderwijs. Zij studeerden ofwel hun volledige opleiding of wel een gedeelte hiervan in een andere provincie. Ze werden bevraagd naar hun motieven om weg te trekken en naar hun mogelijkheden bij het zoeken naar een job.

Birthe (23 jaar, oorspronkelijk uit Stevoort, Hasselt) koos om de studies van Handelsingenieur aan te vatten aan de KU Leuven. Ze had een voorkeur om op 18-jarige leeftijd op kot te gaan. Andere factoren, die bij Birthe beslissend waren om weg te trekken, zijn de aanwezigheid van vrienden, de moeilijke verbindingen met het openbaar vervoer en in minder mate de verschillen in curricula, voornamelijk zijnde de taalvakken. Birthe studeert binnenkort af als Master in de Handelsingenieur met optie Productie & Logistiek. Er werd haar gevraagd in welke regio zij nu zal gaan solliciteren. Zij is intussen terug verhuisd naar Stevoort en is vastbesloten een job te vinden in Limburg. Momenteel ziet zij iedere dag pendelen naar een grote stad als Brussel of Antwerpen niet zitten. Echter, indien zij na verloop van tijd geen job in Limburg kan vinden, zal zij haar zoekgebied gaan uitbereiden en indien nodig gaan pendelen.

Mireille (30 jaar, oorspronkelijk uit Hasselt) koos voor de studies van TEW, maar wel aan de KU Leuven in plaats van aan de Universiteit Hasselt. Mireille's keuze

werd voornamelijk beïnvloed door de aanwezigheid van vrienden en familie. Zij had geen afweging gemaakt tussen de curricula van beide universiteiten. Mireille studeerde af als Master in de Toegepaste Economische Wetenschappen, optie Marketing in het jaar 2006 en had reeds een job gevonden voor het afstuderen, weliswaar in Brussel. Voor haar was de nabijheid van Brussel een reden om in de regio van Leuven te blijven wonen en hier te solliciteren voor een eerste job. Zij is dus bewust gebleven, alhoewel zij eveneens gedacht heeft aan terugkomen. Maar deze plannen zijn nooit concreet geworden. Iedere dag pendelen tussen Hasselt en Leuven zou volgens Mireille nog lukken, dagelijks naar Brussel vanuit Hasselt is veel moeilijker.

Anke (24 jaar, oorspronkelijk uit Beringen) koos ervoor om op 18 – jarige leeftijd TEW te gaan studeren in Diepenbeek. Deze beslissing maakte zij samen met haar ouders en de gemakkelijke bereikbaarheid met het openbaar vervoer was een extra voordeel. Na haar bacheloropleiding koos Anke ervoor om haar masteropleiding te vervolledigen aan de KU Leuven. Zij koos hier voor de major Personeel & Organisatie. Het groter aanbod aan studierichtingen was één van de redenen om de Universiteit Hasselt te verlaten. Andere redenen waren de aanwezigheid van vrienden en de wil om te proeven van het kotleven. Na de afronding van haar studies TEW in 2012 keerde Anke terug naar haar thuisbasis Beringen en is zij een bijkomende opleiding, specifieke lerarenopleiding, gaan volgen. Na deze eenjarige opleiding besliste Anke om te gaan werken. Hierbij heeft zij, omdat ze nog bij haar ouders in Beringen woont, bewust gezocht naar jobs in Limburg. Intussen heeft zij deze gevonden en is deze hooggeschoolde werkzaam in de provincie Limburg.

Ruben (23 jaar, oorspronkelijk uit Geel) begon zijn studies TEW aan de Universiteit Hasselt. Dit was eerder de keuze van zijn ouders dan zijn eigen keuze. Ze waren ervan overtuigd dat het onderwijssysteem in het eerste bachelorjaar (trimester systeem) meer geschikt was voor Ruben. Uiteindelijk kregen Rubens' ouders gelijk en na drie jaar bacheloropleiding was het tijd voor de masteropleiding. Intussentijd had Ruben zijn ouders kunnen overtuigen om naar Leuven te mogen gaan. Hij was Diepenbeek beu na drie jaar en wou proeven van het leven in een grotere studentenstad zoals Leuven. Voor Ruben speelde het eveneens een rol dat er reeds vele vrienden aanwezig waren in Leuven. Met betrekking tot de werking met de studenten verkiest deze hooggeschoolde toch de UHasselt in plaats van de KU Leuven. In Leuven is er een mindere betrokkenheid tot de studenten. Ruben besloot na zijn masteropleiding

nog een extra jaar te gaan studeren, voornamelijk omdat hij de arbeidsmarkt nog niet wou betreden. Bij zijn zoektocht naar een job zal Ruben in eerste instantie niet kijken naar jobs in de buurt van Leuven of Brussel. Deze steden zijn vanuit zijn thuisbasis Geel minder goed bereikbaar. Naar jobs in Limburg zal hij wel kijken, omdat de verbinding vanuit Geel hiervoor beter is. Ruben was initieel geen hogeropgeleide uit onze provincie. Hij kwam wel naar de Universiteit Hasselt om te studeren en trok nadien er weer weg. Maar indien er jobmogelijkheden zouden zijn voor hem in Limburg, is pendelen wel een optie. Een conclusie hieruit is dat niet alleen hogeschoolden wegtrekken uit Limburg, maar dat er eveneens hogeschoolden zijn die naar hier komen om te studeren en eventueel te werken.

Loes (23 jaar, oorspronkelijk uit Tongeren) koos net zoals Anke om haar hogere studies aan te vatten aan de Universiteit Hasselt. Zij had pas vrij laat gekozen voor de opleiding Handelsingenieur en hierdoor leek het haar minder aangenaam om nog op zoek te gaan naar een kot. Het trimestersysteem in het eerste bachelor jaar heeft een rol gespeeld in haar keuze. Op deze manier kon zij geleidelijk aan wennen aan de universiteit. Na een Erasmus-ervaring in het 3^e bachelorjaar wou Loes wat meer op haar eigen benen staan en eerlijk gezegd, was zij uitgekeken op Diepenbeek. Zij besloot naar Leuven te trekken voor de masteropleiding van haar studies Handelsingenieur. Binnenkort studeert Loes af als Handelsingenieur. Zij is bereid te gaan werken en liefst zou zij tegen september aan de slag willen. Waar zij die eerste job zal uitoefenen is voor haar niet belangrijk, haar zoektocht naar een job is niet streekgebonden. Wat voor haar telt, is dat zij een job vindt die het beste aansluit bij haar wensen. Zij kijkt met andere woorden naar jobs in Limburg maar evenzeer naar jobs buiten de provincie. Als belangrijke reden om een job in Limburg aan te nemen, geeft zij de mogelijkheid tot sparen indien zij terug thuis gaat wonen voor een tijdje.

Uit de interviews die werden afgenomen kwam naar voor dat jongeren op 18-jarige leeftijd, of latere leeftijd, vaak kiezen op basis van **hun voorkeur om op kot te gaan en de aanwezigheid van hun vrienden**. Indien ze toch kiezen voor de UHasselt is het **trimesteriële eerste jaar** een groot voordeel. Eveneens spelen de **bereikbaarheid met het openbaar vervoer en het aanbod van opleidingen** een rol in het keuzeprocess. Indien dit gekoppeld wordt aan de voorgaande literatuur kan er hier allereerst gesproken worden van een brain effect, omdat hogeschoolden na de studies terugkeren naar de stad van herkomst. Het is positief voor een regio zoals Limburg dat een hogeschoolde

terugkeert om haar elders opgedane kennis en competenties hier om te zetten. Daarnaast kan er eveneens gesproken worden van een drain effect, waarbij de hooggeschoolde niet meer terugkeert naar de stad van herkomst.

Volgens beleidsadviseur Yves Houben van UNIZO kan er uit de voorbijde decennia geconstateerd worden dat er veel Limburgse jongeren na hun opleiding in Leuven, Brussel, Antwerpen en Gent, in die regio's werk gingen zoeken en vaak daar bleven wonen. Hier kan, zoals één van de geïnterviewde hierboven en dhr. Schildermans eveneens aangeven, de **concentratie van hoofdkantoren** en beslissingscentra van grote bedrijven in deze regio's aan gelinkt worden. In de studie van de POM wordt gesteld dat recent afgestudeerden verhoudingsgewijs meer buiten Limburg werken. Dit zou er volgens het onderzoek op wijzen dat het moeilijker is voor de TEW-afgestudeerden om werk te vinden in eigen streek (POM, 2005).

Bij de huidige generatie masterstudenten die dit academiejaar zal afstuderen, is 88% onder hen bereid te gaan werken buiten de provincie Limburg. Amper 12% is niet bereid om de provinciegrenzen te kruisen bij het zoeken van een job. Vervolgens werden deze masterstudenten bevraagd welke voorkeur zij hebben om de verplaatsing woon-werk te doen. De keuzemogelijkheden die zij kregen waren: pendelen met het openbaar vervoer, pendelen met de auto, verhuizen of andere. Hierbij koos de helft er voor om steeds te pendelen met de auto en bijna 1 op de 4 (21%) is bereid te verhuizen. Amper 9% van de respondenten zou pendelen met het openbaar vervoer. De studenten die aangaven het nog niet te weten werden onder de antwoordcategorie 'Andere' ondergebracht. Tenslotte is hier eveneens significantie op 5% en een betrouwbare schatting van de variabelen. Zoals waarneembaar is tabel 23 is er bij de keuze tussen pendelen of verhuizen een groter gemiddelde en eveneens een grotere afwijking tussen de antwoorden op dit gemiddelde. De standaarddeviatie bij de bereidheid om buiten de provincie te werken is daarentegen zeer klein.

Tabel 23: Statistische gegevens: Bereidheid tot werken buiten provincie en bereidheid pendelen of verhuizen

	Significantie 5%	μ	σ
Buiten provincie werken	0,00	1,12	0,328
Pendelen – verhuizen	0,00	2,49	0,906

(Bron: Eigen onderzoek via SPSS)

De keuze om buiten de provincie Limburg te willen werken kan vergeleken worden met het geslacht, zoals in tabel 24. In vergelijking tot het geslacht is de bereidheid om te pendelen groter bij vrouwen dan bij mannen.

Tabel 24: Kruistabel keuze voor buiten de provincie te willen werken ten opzichte van het geslacht

		Wat is je geslacht ?		
		Man	Vrouw	Totaal
Buiten provincie werken ?	Ja	53 56,38% 85,48 %	41 43,62% 91,11%	94 100%
	Nee	9 69,23% 14,52%	4 30,77% 8,89%	13 100%
Totaal		62 (100%)	45 (100%)	107

(Bron: Eigen onderzoek)

Daarnaast wordt er, in tabel 25, gekeken naar de **bereidheid om buiten de provincie Limburg te gaan werken** in vergelijking tot het aantal masterstudenten dat reeds een job gevonden heeft voor het afstuderen. Dit leert ons dat 88% van de masterstudenten die al reeds een job hebben eveneens buiten de provincie willen gaan werken. De overige 12% heeft reeds een job gevonden maar is niet bereid om buiten de provincie te werken. Er kan dus aangenomen worden dat deze een job gevonden hebben bij een Limburgse KMO of bij een grote onderneming met een vestiging in Limburg.

Tabel 25: Kruistabel keuze voor bereidheid om buiten de provincie te willen werken ten opzichte van het vinden van een job voor afstuderen

		Buiten provincie werken		
		Ja	Nee	Totaal
Reeds job gevonden?	Ja	22 88% 27,50%	3 12% 23,08%	25 100%
	Nee	58 85,29% 72,50%	10 14,71% 76,92%	68 100%
Totaal		80 (100%)	13 (100%)	93

(bron: Eigen onderzoek)

De keuze voor pendelen of verhuizen kan bekeken worden ten op zichte van de afstudeerrichting van de ondervraagde masterstudenten. Voor de opleiding TEW is deze keuze terug te vinden in tabel 26, voor de opleidingen HI en BI is dit tabel 27. De studenten TEW kiezen er veelal voor om te pendelen met de auto. Er is één afstudeerrichting waar er meer keuzes zijn voor verhuizen of andere mogelijkheden dan voor pendelen. Opvallend is het lage aandeel van het **openbaar vervoer**, amper 9% van de TEW studenten kiest hiervoor. De keuze voor pendelen met de auto is het meest voorkomend bij de Handelsingenieurs. Overeenkomstig met de TEW – masterstudenten is de lagere bereidheid om te pendelen met het openbaar vervoer.

Tabel 26: Kruistabel keuze voor pendelen of verhuizen ten opzichte van de afstudeerrichtingen in TEW

		Wat is je afstudeerrichting ?				
		TEW-AF	TEW-BM	TEW-IO	TEW-MAR	Totaal
Keuze voor:	Openbaar	0	3	2	1	6
	Auto	16	8	3	4	31
	Verhuizen	8	1	4	2	15
	Andere	5	2	4	3	14
	Totaal	29	14	13	10	66

(Bron: Eigen onderzoek)

Tabel 27: Kruistabel keuze voor pendelen of verhuizen ten opzichte van de afstudeerrichtingen in HI

		Wat is je afstudeerrichting ?					
		HI-AF	HI-TIM	HI-OML	HI-MAR	BI	Totaal
Keuze voor:	Openbaar	1	0	2	0	0	3
	Auto	6	2	9	0	1	18
	Verhuizen	2	0	1	0	1	4
	Andere	2	0	1	0	1	4
	Totaal	11	2	13	0	3	29

(bron: Eigen onderzoek)

In het FastForward-onderzoek (2012) kregen de Limburgse ondernemers de volgende stelling voorgelegd: "Jonge mensen zijn minder bereid om dagelijks naar Brussel of Antwerpen te pendelen voor hun werk. Dit verhoogt het arbeidsmarktaanbod voor Limburgse ondernemingen". Uit de resultaten blijkt dat

bijna 7 op de 10 ondernemers gelooft in het belang van werken in eigen streek en zij stellen dat **jongeren minder geneigd zijn om te pendelen**. De overige 30% van de Limburgse ondernemers gelooft niet in deze stelling.

Zoals eerder gesteld is het beperkte aantal opleidingen in deze provincie een van de grote oorzaken voor het wegtrekken van hooggeschoolden. Maar het aanbod is in tussentijd wel al verbeterd. De **uitbereiding van het onderwijsaanbod** in Limburg is volgens dhr. Schildermans van het VKW een goede zaak. Het zou goed zijn als de Limburgse studenten dichterbij huis kunnen blijven studeren, al mag er niet uitgegaan worden van een kerktorenmentaliteit. Er dient volgens hem geen pleidooi gehouden te worden dat Limburgse jongeren effectief in Limburg dienen te studeren. Dhr. Schildermans duidt er op dat er evenzeer jongeren van buiten de provincie naar Limburg komen om te studeren. De opleiding **Handelwetenschappen toevoegen aan de faculteit BEW** is een goede zaak door de meer praktische invulling van deze opleiding. Op deze manier kan er een groot deel van de studenten hier gehouden worden.

Een laag werkgelegenheidsniveau gaat volgens het POM-onderzoek (2005) samen met een **hoge pendelintensiteit**. Volgens hen heeft Limburg echter de laagste werkgelegenheidsgraad en dus zullen inwoners geneigd zijn te trekken naar sterker ontwikkelde werkgelegenheidsniveaus. Desondanks heeft Limburg, zo blijkt uit recente cijfers van POM-ERSV Limburg (2014), een eerder lage provinciale pendelintensiteit. Deze cijfers werden reeds beschreven in de literatuurstudie.

Dhr. Houben stelt zich echter de vraag of het hier om een effectief probleem gaat of om een **perceptie** dat er in Limburg een onvoldoende aanbod aan hooggeschoolde jobs zou zijn. Hij verwijst hierbij naar de statistieken van de VDAB, waaruit blijkt dat er in heel 2013 in totaal **22.504 vacatures** waren in Limburgse bedrijven. Op het einde van het jaar waren 3.166 vacatures niet ingevuld. Dhr. Houben vertelde uit een UNIZO-onderzoek in 2012 te kunnen stellen dat circa 30% van de ontvangen vacatures een diploma hoger of universitair onderwijs vraagt. Indien dit percentage wordt toegepast op de Limburgse vacatures van het jaar 2013, geeft dit aan dat er **ongeveer 6.750 jobs voor hooggeschoolden** werden aangeboden in Limburg en zo'n 950 jobs nog steeds openstonden op het einde van het jaar. Deze vacatures zijn wel losstaand van de vereiste competenties of ervaring. Ondanks de nog openstaande

vacatures telde Limburg eind december 2013 nog 4.852 hooggeschoolde werklozen.

Er kan uit de interviews en aan de hand van de cijfers van de VDAB besloten worden dat er een **mismatch is tussen het aanbod aan jobs voor hooggeschoolden en het aantal hooggeschoolden dat nog in de werkloosheid** blijft zitten. Beide werkgeversorganisaties denken dat werkgevers meer bezorgd zijn om het **niet ingevuld geraken van hun eigen vacatures** in plaats van de jongeren die wegtrekken uit de provincie. Deze openstaande vacatures zouden volgens de beleidsadviseur toch meer in de schijnwerpers gezet moeten worden. Eveneens is er specifieke aandacht nodig voor de jobmogelijkheden bij KMO's. Dit zijn misschien niet altijd jobs met veel doorgroeimogelijkheden maar wel veel gevarieerder met verschillende functiedomeinen, aldus dhr. Houben. Dhr. Schildermans stelt dat **bedrijven prominenter naar voren** dienen te komen zodat afgestudeerden binding krijgen met de lokale economie. Maar eveneens kan een versterking van de dienstensector in deze provincie een oplossing bieden.

Beide werkgeversorganisaties halen eveneens de mogelijkheid van **decentralisatie** aan, als voorbeeld werd door beiden de Vlaamse overheid gebruikt. De Vlaamse overheidsdiensten hebben reeds getracht iets aan de centralisatie te doen. Zij zijn hun diensten gaan verspreiden over de verscheidene provincies. Hierdoor werken de werknemers op zich nog wel voor een Vlaamse centrale dienst maar toch is er nog verbondenheid met de eigen provincie. De federale overheid heeft dit voorbeeld reeds gevolgd.

HOOFDSTUK 7: Conclusie en kritische reflectie

7.1 Conclusie

Uit de literatuurstudie kwamen verscheidene factoren naar voren die bepalend zijn bij het vinden van een eerste job. Zo zouden ondermeer de sociale en de familiale achtergrond, de economische situatie en het scholingsniveau een invloed hebben op het vinden van eerste job. Uit het empirisch onderzoek wordt geconcludeerd dat bij het zoeken naar een job, een eerste werkervaring en het behaalde diploma grote pluspunten zijn. Ook is het voor de werkgevers belangrijk dat schoolverlaters gemotiveerd zijn bij het uitvoeren van hun eerste job. Op deze manier tonen de pas afgestudeerden dat ze willen werken en dat ze hiertoe bereid zijn. Het empirisch onderzoek stelt dat de manier waarop er naar een job gezocht wordt van groot belang is. De literatuur duidde op verschillende zoekstrategieën tussen werkgevers en werknemers, terwijl uit het empirisch onderzoek blijkt dat beide het meest gebruik maken van de eigen bedrijfsite en/of speciale vacaturesites. Toch blijkt uit de regressie dat het zoekkanaal niet bepalend is. De regressie werd uitgevoerd met 'zoekkanalen' en de 'afstudeerrichting' als onafhankelijke variabelen en 'reeds job gevonden' als afhankelijke variabele. Enkel de hypothese over de afstudeerrichting was significant, maar zoals verwacht is er een negatief effect tussen de specialisatie en het reeds vinden van een eerste job. Op deze manier kan besloten worden dat het diploma wel belangrijk is maar dat de specifieke afstudeerrichting voor een economiestudent niet van belang is.

Indien jonge schoolverlaters niet onmiddellijk een eerste, vaste job vinden, zijn er andere mogelijkheden die hen wel de kans geven om ervaring op te doen. Deze mogelijkheden zijn een job onder het scholingsniveau, het aannemen van een traineeship en het aannemen van een tijdelijk of interim contract. Deze mogelijkheden bieden jongeren aldus een kans te tonen wat ze in hun mars hebben en dat ze bereid zijn om te werken. Indien er gekeken wordt naar de tijdelijke contracten is de meerderheid na verloop van tijd hierdoor kunnen overschakelen op een contract van onbepaalde duur. Er kan gesteld worden dat een tijdelijk contract toch een springplank kan zijn naar een eerste, vaste job.

De meeste schoolverlaters uit economische opleidingen hebben een job gevonden binnen de 3 maanden na afstuderen. De sectoren waarin zij terecht komen zijn breed verspreid. Er werd voor het onderzoek beroep gedaan op afgestudeerden van de laatste 3 jaren, de meeste onder hen waren nog steeds werkzaam in hun

eerste job. De grote meerderheid onder hen kreeg de kans om te beginnen in een contract van onbepaalde duur.

Bij de huidige masterstudenten heeft, 2 à 3 maanden voor het afstuderen, ongeveer 3 op 10 reeds een job gevonden. Meer dan de helft van de masterstudenten zou bereid zijn om onmiddellijk een traineeship aan te nemen, terwijl maar 1 op de 4 onmiddellijk bereid zou zijn om een tijdelijk contract aan te nemen. Indien zij na verloop van tijd nog niets gevonden hebben, zijn de masterstudenten eerder bereid een tijdelijk contract, interimcontract of een job onder het scholingsniveau aan te nemen.

De tweede deelvraag die behandeld werd betreft de competenties van schoolverlaters. Hierbij werd de vraag gesteld of deze wel voldoende zijn voor de werkgevers. Uit de onderzoeken die gebruikt werden voor het opstellen van de literatuurstudie kon geconcludeerd worden dat er toch een tekort is aan competenties bij schoolverlaters. Jongeren beschikken bij het afstuderen niet over voldoende jobspecifieke, technische vaardigheden, maar er is eveneens een gebrek aan communicatievaardigheden, generieke vaardigheden en talenkennis. Ten slotte is er nog een gebrek aan motivatie en werkhouding volgens de bestaande literatuur.

In het empirisch onderzoek werd getest naar de bevindingen van de schoolverlaters en naar deze van de afstuderende masterstudenten. Bij de reeds afgestudeerden was er sprake van tekorten op gebied van technische vaardigheden, talenkennis en (in mindere mate) communicatievaardigheden. Maar meer dan 4 op de 5 respondenten onder hen geeft toch aan de kennis uit het onderwijs te kunnen gebruiken in zijn job. De huidige generatie masterstudenten die in de komende maanden het onderwijs zal verlaten, is redelijk verdeeld wat betreft technische competenties. Het aantal keuzes voor voldoende en onvoldoende liggen kort bij elkaar, respectievelijk 54 en 45 van de respondenten. De andere vaardigheden zijn volgens hen voldoende aanwezig. De geïnterviewde werkgevers zijn eveneens van mening dat schoolverlaters niet altijd over de juiste, en over voldoende competenties beschikken. Een terechte opmerking hierbij is dat een competentieniveau deels persoonsgebonden is en niet enkel te maken heeft met wat geleerd wordt in het onderwijs. Hiervoor werd er zowel in de literatuur, als op het debat over jeugdwerkloosheid van het J-SALK opgeroepen voor het creëren van persoonlijke ontwikkelingsplannen bij jongeren.

In het onderwijs dient er meer gedacht te worden in functie van competenties in plaats van enkel diplomagewijs. Het grote probleem voor schoolverlaters blijft de geleerde kennis om te zetten in de praktijk. Een mogelijke oplossing hiervoor is een praktijkgericht onderwijs waarin meer tijd wordt besteed voor gastcolleges, bedrijfscases, bedrijfsbezoeken en stages. In de literatuurstudie werd reeds gezegd dat het nodig is om het onderwijs aan te passen naar een meer arbeidsmarktgericht onderwijs. Door het toevoegen van stages aan het onderwijscurriculum zouden jongeren de ontbrekende werkervaring uit deelvraag 1 kunnen opdoen. Bijna alle schoolverlaters en huidige masterstudenten zijn hierbij van mening dat een stage invoeren een goed idee is. Voor de grote meerderheid onder deze respondenten mag deze stage zelfs verplicht worden. Een kanttekening die door de verscheidene werkgevers gemaakt werd, is dat een stage lang genoeg dient te zijn, en het niet dient te gaan om enkele weken.

Tenslotte werd er dieper ingegaan op de brain drain. Hooggeschoolden trekken weg uit minder ontwikkelde regio's om zich in beter ontwikkelde regio's te vestigen. Er kan gesproken worden van zowel een pull-effect waarbij er aantrekking is tot de nieuwe regio als van een push-effect waarbij de hooggeschoold zich genoodzaakt voelt om weg te trekken. Is dit effectief in Limburg? Veelal trekken jongeren weg omwille van een gebrek aan opleidingen aan de Limburgse hogescholen en universiteit. Daarnaast zijn er ook andere redenen. Op 18-jarige leeftijd is het mogelijk dat jongeren kiezen om elders te gaan studeren door de aanwezigheid van vrienden en door de wil om op kot te gaan. Een laatste factor die bepalend kan zijn, is het aanbod van het openbaar vervoer. Alhoewel dit laatste eveneens een reden kan zijn om niet op kot te moeten gaan, indien de hooggeschoolde dit niet wil. Voor Limburg is het belangrijk, dat voornamelijk de UHasselt zijn opleidingsaanbod kan uitbereiden. Een stap in de goede richting is alvast de goedkeuring voor de opleiding Handelswetenschappen.

Na het beëindigen van hun studies zijn er hooggeschoolden die terug naar Limburg komen, maar evenzeer zijn er hooggeschoolden die in de buurt van hun studentenstad blijven. Deze eerste groep is zeer positief voor een regio en kan bijdragen aan de verdere ontwikkeling van deze regio. Daarnaast gaan veel schoolverlaters na hun studies werken in grote steden omwille van groot aanbod. Vele grote bedrijven hebben er hun hoofdzetel, en bijhorende vacatures voor economiestudenten, in één van de grote steden zoals Brussel of Antwerpen. Er is een mogelijkheid dat schoolverlaters verhuizen om dichterbij hun job te wonen.

Een andere mogelijkheid is iedere dag pendelen met de auto of het openbaar vervoer. Zijn er dan geen jobs in Limburg ? Jawel, die zijn er zeker. Volgens bevoorrechte getuige dhr. Houben (UNIZO) dienen we ons af te vragen of de brain drain werkelijkheid is of een heersende perceptie. Er zijn zeker vaste jobs aanwezig in Limburg voor economische profielen, maar het is belangrijk dat deze meer op de voorgrond treden. De lokale economie zou beter en grondiger voorgesteld moeten worden aan de schoolverlaters. Volgens dhr. Schildermans dienen afgestudeerden meer binding te krijgen met de lokale economie. Er dient getoond te worden dat er effectief bedrijven zijn in Limburg die op zoek zijn naar economische profielen.

7.2 Kritische reflectie

Allereerst is er omtrent schoolverlaters veel bestaande en algemene literatuur. Naar de specifieke doelgroep economiestudenten zelf wordt, met uitzondering van enkelen, niet veel onderzoek gedaan. Dit leidt er toe dat er een brede algemene literatuurstudie is en dat de focus op economiestudenten pas volledig gelegd kan worden in het empirische onderzoek. Hetzelfde geldt voor het topic van de brain drain. Specifiek voor Limburg is hierover niet veel literatuur beschikbaar.

Deze masterproef en het empirisch onderzoek hebben zich gefocust op drie topics. Hierbij werd er getracht om voor iedere topic een zo concreet mogelijk onderzoek uit te voeren en werd er veelal een algemeen beeld geschetst. Hierdoor zijn de onderzoeken mogelijk niet diepgaand genoeg. Zoals reeds aangehaald in de onderzoeksmethodologie zijn er beperkingen voor de enquêtes.

Een aanbeveling voor de toekomst is dat zeker voor de eerste twee deelvragen, ieder op zich, er een veel gedetailleerder en specifiek onderzoek kan plaats hebben. Hierdoor kan er dieper ingegaan worden op bepaalde aspecten en kunnen de beperkingen van deze masterproef te niet gedaan worden.

Bibliografie

Aantal universitairsonderzoekers zonder werk breekt record. (2012, 9 februari). *De Morgen*. Opgevraagd op 14 oktober, 2012, via Mediargus database.

Allen, J., van Thor, J., & Verhagen, A., (2013) Sectorrapportage Hoger Economisch onderwijs. Opgevraagd op 31 januari, 2014, via Maastricht University

Andrews, J., Higson, H. (2008). Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study [Elektronische versie]. *Higher Education in Europe, Vol. 33, 411-412*

Baert, S., Cockx, B., Verhaest, D., (2012). Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap? [Elektronische versie]. *Labour Economics, 25, 123- 140*

Beine, M., Docquier, F., & Rapoport, H., (2001) Brain drain and economic growth: theory and evidence. [Elektronische versie] *Journal of Development Economics, Vol 64. 275-289*

Bolles, R., N., (2013) Welke kleur heeft jouw parachute ? Een praktisch handboek voor werkzoekers en carrièreplanners. (M. van Horn, J.W. Rietsma, C. Prins, Vertaling) Uitgeverij Nieuwezijds, Amsterdam (Oorspronkelijk verschenen in engels, 2013)

Brynin, M., (2002) Graduate density, gender and employment [Elektronische versie]. *British Journal of Sociology, 53 (3), 363-381*

Cockx, B., (2008). Is een kortstondige job voor jongeren zonder werkervaring een springplank naar een duurzame baan? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 18(3-4), 63-67*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.

De Bisschop (2014) *Waarom is een jobbeurs interessant voor bedrijven?* Opgevraagd op 25 maart, 2014 via <http://www.vacature.com/>

De helft van de HR-managers vindt starters onvoldoende voorbereid., Opgevraagd op 27 augustus , 2013, via <http://www.vacature.com>

De Schepper, L. (2013). Een sterk Limburg vereist een sterke universiteit. Opgevraagd op 30 september, 2013, via <http://www.uhasselt.be>

De Witte, H., & Claes, R., (2000). De toekomst is rooskleurig.. doch veraf. Resultaten van de Campus-enquête in opdracht van Vacature. Brussel/Gent: Vacature/Vakgroep Personeelsbeleid, Arbeids- en Organisationspsychologie

Defloor, B., Van Ootegem, L., Verhofstadt, E. (2010). A distance function approach to school-leavers' efficiency in the school-to-work transition. Gent: Universiteit Gent

Degraeve, G. (2011). Jongeren: veel heen en weer. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21(4), 91-98. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.

Delmotte, J., Van Hootegeem, G., & Dejonckheere, J., (2001) *Hoe werven bedrijven in België in 2000 ?* Leuven: Hoger instituut voor arbeid

Denys, J., (2010) *Free to Work. Voor een open en modern arbeidsmarkt.* Antwerpen: Houtekiet, Linkeroever Uitgevers.

Desmet, L. (2012, 13 maart). "We moeten jongeren meer sturen in hun studiekeuze". *De Morgen*, p. 17.

Diploma niet altijd goed genoeg. (2013). Opgevraagd op 16 oktober 2013 via <http://www.roberthalf.be/nieuws>

Donckier, E. (2013, 12 oktober). "Wij zijn de grootste universiteit van Limburg". *Het Belang van Limburg magazine Plus*, p. 12 - 13.

Doyen, G., & Lamberts, M., (2001). *Hoe zoeken werkzoekenden?* [Elektronische versie] Opgevraagd op 21 juni, 2013 via HIVA- K.U. Leuven

Federgon. (2012) *Instroom- en retentiebeleid van bedrijven. Wachten tot de witte raaf aan de deur komt kloppen ?* Brussel: IDEA consult.

Gainey, T.W., Barnett, L., Davis, C., Bell, M.T., Curvino, B., (2003) Temporary employment: An emerging alternative for college graduates. [Elektronische versie] *SAM Advanced Management Journal*, vol. 68 (2), p.10-14, 22

Gibson, J., & McKenzie, D., (2011). Eight questions about Brain Drain [Elektronische versie]. *Journal of economic perspectives*, 25 (3), p. 107-128

Göbel, C., & Verhofstadt, E., (2008) Is temporary employment a stepping stone for unemployed school leavers?. Universiteit Gent

Goos, M. (2009). Op zoek naar nieuwe inzichten en gegevensbronnen: het belang van vaardigheden op de arbeidsmarkt [Elektronische versie]. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 19(3), 8-17.

Green, F., (2005). Demanding work: the paradox of jobquality in the affluent economy, Princeton University Press. Opgevraagd op 26/12/2013 via <http://press.princeton.edu>

Gryp, S., & Van Hootegem, G., (2007). Barrières of vangnetten ? Over de flexibiliteit en zekerheid van jobs voor jongeren in België [Elektronische versie]. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 17 (2), 42-48. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie /Uitgeverij Acco

Hallen, P. van der, Booghmans, M., Dessein, B., Loyen, R., Stevens, E., Vermandere, C., (2007) *Scholarisatie en arbeid. Arbeidsmarkt en aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt* [Elektronische versie]. Leuven: Steunpunt WAV.

Herremans, W., Vanderbiesen, W., Neefs, B., & Braes, S. (2013). *Regiofiches Limburgse tewerkstelling* (WSE Report 1-2013). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie

Heylen, V. (2011). *Duration dependence in Flemish unemployment data* (WSE Report 4-2011). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.

Italië verliest zijn gediplomeerden., 20 september, 2013, Metro

Jacobs, M., Sourbron, M., & Herremans, W. (2011). Jongeren op de Vlaamse arbeidsmarkt. Over startkwalificaties, intredejobs en arbeidsmarktprestaties [Elektronische versie]. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21(2), 110-126. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco

Jonge ondernemer haakt af., juli, 2013, Metro

Jongeren het hardst getroffen door crisis., 20 maart, 2013, opgevraagd op 11 december, 2013, via <http://www.standaard.be>

J-Salk (2014) Rapport Ronde tafel 6 februari 2014. J-Salk platform, Limburg.

Kainth, G., S., (2009) Push and Pull factors of migration: a case of brick kiln industry of Punjab State [Elektronische versie]. *Asia Pacific Journal of Social Sciences*, Vol. 1 (1), 82-116

Kipprath, H., & De Rick, K. (2013) *Career competences and career outcomes*, Steunpunt Studie – en Schoolloopbanen, Leuven.

Konings, J., & Persyn, D. (2011). Waarom worden vacatures moeilijk ingevuld? [Elektronische versie]. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21(1), 127-133. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco

Konings, J., Persyn, D. & Torfs, W. 2012. *De impact van de crisis op de arbeidsmarkt in Vlaanderen*. Studie in het kader van de VOKA-leerstoel 'Groeikracht van de Vlaamse Economie'.

Leroy, F. (2011). Competentiegericht matchen [Elektronische versie]. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21(1), 83-86. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco

Meer Limburgers dan ooit nemen deel aan het hoger onderwijs, *Universiteit Hasselt Magazine*, 2012, december, nr. 4, pagina 11.

Muyters, P., (2009). Beleidsnota Werk 2009-2014. Geraadpleegd via VDAB-database.

Ngoma, A.,L., & Ismail, N., W., (2013) The determinants of brain drain in developing countries [Elektronische versie]. *International Journal of Social Economics Vol. 40 (8)*, 744-754

Ontwerp van decreet betreffende het Onderwijs XXIII (2013). Opgevraagd op 20 mei, 2014 via <http://docs.vlaamsparlament.be/docs/stukken/2012-2013/g2066-5.pdf>

Personeelsverloop in 2012, 20 maart, 2013, opgevraagd via <http://www.securex.be>

POM – Limburg (2005) Brain Drain in Limburg

POM – ERSV (2014) *Socio- economische analyse*. Opgevraagd op 16 maart, 2014, via <http://www.pomlimburg.be>

Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (2013) Hebt u recht op uitkeringen na de studies? Geraadpleegd op 8 februari 2014 via www.rva.be

Saerens, Z., (2013) *Tienduizenden jongeren verliezen in 2015 uitkering*. De Redactie.be Geraadpleegd via GoPress Academic

SALK Expertengroep, (2013) SALK- eindrapport. Geraadpleegd op 2 maart 2014 via <http://www.limburg.be/Limburg/salk/Achtergrond-en-studies/Achtergrond-en-studies-2013/Achtergrond-en-studies-SALK-eindrapport.html>

SALK (2013) Strategisch actie-programma Limburg² 2013-2019. Ontwerp – Uitvoeringsplan. Geraadpleegd op 2 maart 2014 via http://www.limburg.be/webfiles/limburgvandaagmorgen/strategisch_actieprogramma_limburg%C2%B2_2013-2019.pdf

VDAB (2013) Schoolverlatersrapport 2013. Opgevraagd op 24/06/2013 via www.vdab.be

VDAB (2014) Schoolverlatersrapport 2014. Opgevraagd op 21/05/2014 via www.vdab.be

SEKARAN, U., & BOUGIE, R. (2012). *Research methods for business: a skill building approach*. Cornwall: Wiley

Sels, L., (2012, juni 7) Scholingsrealisme. Het aanbod Hooggeschoolden neemt sneller toe dan de vraag. *Trends*. Geraadpleegd via VDAB-database.

Sonar Studiegroep (2001). *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Deel 3: Jongeren op zoek naar werk*. Leuven: SONAR / Steunpunt WSE

Sourbron, M., Herremans, W., De vruchten van het hoger onderwijs [Elektronische versie]. *Over.Werk, 2011/3*, 89-95

Stevens, E., (2002). Zo de ouders zongen, zo studeren de jongen? In *WSE (red.), Jaarboek 2002: De arbeidsmarkt in Vlaanderen*. (p. 159-170). Leuven: WSE

Stevens, E., (2004). Van school naar werk: Op zoek naar een routeplanner. In *WSE (red.), Jaarboek 2004: De arbeidsmarkt in Vlaanderen*. (p. 215-225). Leuven: WSE

Stevens, E., (2009). Jongeren in beeld. Een analyse op basis van EAK/LFS. WSE Report.

Swinnen I., (2007) Globalisering en vestigingsfactoren. Met speciale aandacht voor de regio Limburg [Elektronische versie], Universiteit Hasselt, TEW-Handelsingenieur Masterthesis

Termote, A., Van Trier, W., Hoe kan men best de overgang van school naar werk opvolgen ? [Elektronische versie]. *Over.Werk, 2011/2*, 98-109

Tielens, M., Herremans, W. (2009). De eerste job van schoolverlaters. Een analyse op basis van het Datawarehouse AM&SB. Boordtabel jongeren. Opgevraagd op 14 oktober, 2013 via <http://www.steunpuntwse.be>

Toegang van jongeren (15 – 34 jaar) tot de arbeidsmarkt., 19 maart, 2013, (<http://statbel.fgov.be>)

UNIZO & VKW Limburg (2011) Rapport Ondernemen en onderwijs in Limburg.

Unizo Limburg (2012) FastForward – Een blik op ondernemen in 2025. Thema 2 HR meets generation X Y Z. Over nieuwe generaties en generatieconflicten op de arbeidsmarkt van de toekomst.

Valsamis, D. & Van den Broeck, K. (2010) *De perceptie van jongeren op de arbeidsmarkt en de rol van uitzendarbeid*. IDEA consult in opdracht van Federgon.

VAN POECK, A., (2007). *Economische politiek. Principes en ervaringen*. Maklu uitgevers nv.

Van Trier, W., Nonneman, W., Coppieters, P., 2010. Vinden Vlaamse jongeren een job waarvoor ze hebben geleerd? [Elektronische versie] *Over.Werk* 2010/4, 91-98

Vanaelst, I. (2001). Ondernemend studeren aan de Vrije Universiteit Brussel.[Elektronische versie] *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 11(3). Leuven: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming / Uitgeverij Acco.

Vanaerschot, L. (2011). Competent: ruggengraat voor een op competenties gebaseerd arbeidsmarkt- en loopbaanbeleid [Elektronische versie]. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21(1), 80-82. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.

Vandenbrande, T., (2001). Studenten en werk. In *WSE (red.), Jaarboek 2001: De arbeidsmarkt in Vlaanderen*. (p. 109-116). Leuven: WSE

Vanderbiesen, W., Herremans, W., & Sels, L. (2013). *Afbakening en profiel van lokale arbeidsmarkten in Vlaanderen* (WSE Report 6-2013). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie

Vanhoren, I., & Valsamis, D. (2010). Arbeidsmarkt- en competentieprognoses in Vlaanderen: methoden en instrumenten in ontwikkeling [Elektronische versie]. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 20(4), 131-137. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.

Vanoverberghe, J., (2003). Intrede van schoolverlaters in Vlaanderen: een duuranalyse [Elektronische versie]. *Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE* 2003/3, p.143-146

VDAB. (2003) Arbeidsmarkttopic: Er rijdt een historicus met de bus. Brussel:Auteur

VDAB. (2013) *VDAB ontcijfert (34) 1-3*

Verhaest, D., & Omeij, E., (2013). The relationship between formal education and skill acquisition in young workers' first jobs [Elektronische versie]. *Manchester School*. July, 2013, Vol. 81 Issue 4, p638, 22 p

Verhaest, D., Van Trier, W., & Sellami, S., (2011) Welke artikelen bepalen de aansluiting van onderwijs en beroep? Een onderzoek bij Vlaamse afgestudeerden uit het hoger onderwijs. [Electronische versie] *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 27 (4), 416-436

Verhofdstadt, E., De Witte, H., Omeij, E., (2007). Higher educated workers: better jobs but less satisfied? [Elektronische versie]. *International Journal of Manpower* 28 (2), 135-151, Opgevraagd via EBSOCOHOST

Verhofstadt, E., (2007) De kwaliteit van de eerste job van Vlaamse jongeren [Elektronische versie]. *Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 2007/2, p. 99-102. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.

Warhurst, C., (2008) The knowledge economy, skills and government labour market intervention, *Policy Studies* 29 (1), 71-86

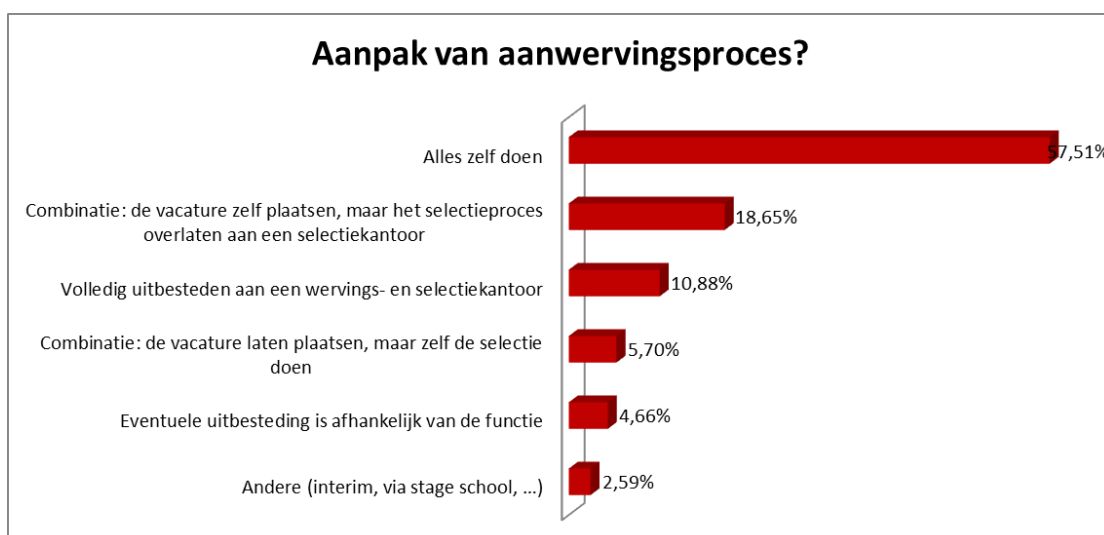
Bijlage 1: Gebruikte zoekkanalen door werkgevers

Huidige wervingskanalen

Via VDAB	40,70%
Vacature op eigen website en/of in bedrijfsnieuwsbrief	31,16%
Navraag bij huidige medewerkers (vb. interne loonbonus bij aanbrengen van kandidaten)	28,64%
Via vacaturemagazines en -websites (Jobat, Vacature, HBvLJobs, ...)	26,63%
Vacature op social media	20,60%
Selectiebureau inschakelen	20,10%
Via Jobkanaal	16,58%
Ik ga op zoek naar goede medewerkers bij concurrenten	9,55%
Via eigen netwerk (zakenrelaties, vrienden, familie, kennissen, ...)	8,54%
Andere (scholen, stages, interim, spontane sollicitaties, ...)	7,54%

Bron: UNIZO Limburg

Bijlage 2: Aanpak van aanwervingsproces



Bron: UNIZO Limburg

Bijlage 3: Afgenomen interviews: werkgevers en werkgeversorganisaties

	Datum	Deelvraag 1	Deelvraag 2	Deelvraag 3
KBC Groep - dhr. Reiner Van den Steen	6 februari 2013	X	X	
BNP Parisbas Fortis – dhr. Johnny Jacobs	8 februari 2013	X	X	
Motmans – Van Havermaet – Mevr. Jorinde Gijbels	1 april 2014	X	X	
Robert Half – Mevr. Maj Buyst	2 april 2014	X	X	
VKW Limburg – dhr. Johan Schildermans	4 april 2014		X	X
Unizo Limburg	10 april 2014		X	X
H. Essers – Mevr. Kimberly Maes	15 april 2014	X	X	

Bijlage 4: Afgenomen interviews en gevalstudies: Studenten en afgestudeerden

	Datum	Deelvraag 1	Deelvraag 2	Deelvraag 3
Birthe Vandermeeren	11 maart 2013			X
Mireille Vanderhallen	30 maart 2013			X
Afgestudeerde X	2 april 2014	X	X	
Ruben Beckers	18 mei 2014			X
Loes Kellens	20 mei 2014			X
Anke Ramakers	23 mei 2014			X

Bijlage 5: Vragen Enquête reeds afgestudeerde schoolverlaters (laatste 3 jaar)

Vraag 1: Na het afstuderen, ben ik

- beginnen solliciteren
- onmiddellijk beginnen werken
- gaan verder studeren

Vraag 2: Op dit moment,

- ben ik aan het werk
- ben ik nog steeds aan het solliciteren
- ben ik nog aan het verder studeren

Indien ' op dit moment ben ik aan het werk' werd geantwoord, werd verder gegaan met vraag 3. Indien de respondent de vraag beantwoorde met één van de twee andere mogelijkheden, werd hij/zij rechtstreeks doorgestuurd naar vraag 11. De vragen 3 tot en met 10 zijn hierdoor beantwoord door minder respondenten.

Vraag 3: Ik heb werk gevonden,

- onmiddellijk na het afstuderen
- minder als 3 maanden na afstuderen
- in een periode tussen de 3 en de 6 maanden
- pas na 6 maanden

Vraag 4: Ik kan de kennis vanop school toepassen tijdens het uitoefenen van mijn job.

- Ja
- Nee

Vraag 5: Het statuut waarin ik werk is,

- Voltijds
- Deeltijds

Vraag 6: Ik ben begonnen via een tijdelijk contract

- Ja, nog steeds werk ik via een tijdelijk contract
- Neen, onmiddellijk een contract van onbepaalde duur
- Ja, maar intussen heb ik een contract van onbepaalde duur

Vraag 7: Ik ben begonnen via een interimcontract

- Ja, nog steeds
- Neen, onmiddellijk een contract van onbepaalde duur
- Ja, maar intussen heb ik een contract van onbepaalde duur

Vraag 8: De job die ik uitoefen ligt in de lijn van mijn gevolgde studies.

- Helemaal
- Enigszins
- Helemaal niet

Vraag 9: Ik ben intussen van job veranderd.

- Ja, binnen hetzelfde bedrijf
- Ja, en hierbij ben ik ook van werkgever veranderd
- Neen, ik werk nog steeds op mijn eerste job

Vraag 10: Ik ben tevreden over mijn huidige job.

- Zeer ontevreden
- Ontevreden
- Neutraal
- Tevreden
- Zeer tevreden

Vraag 11: Ik zou aanraden een stage toe te voegen aan het onderwijs.

- Ja, maar niet verplicht
- Ja, verplicht
- Neen, dat is niet nodig

Vraag 12: Toen ik de arbeidsmarkt betrad, had ik het gevoel dat bepaalde competenties aan mij ontbraken. Zoals ?

- Technische, jobspecifieke vaardigheden
- Communicatievaardigheden
- Talenkennis
- Mondelinge vaardigheden zoals presentatievaardigheden
- Schrijfvaardigheden
- Andere (werd pas later toegevoegd)

Vraag 13: Bij het solliciteren heb ik ook gekeken naar jobs die niet onmiddellijk aansluiten bij mijn diploma.

- Ja, vooral het niveau was verschillend van mijn diploma
- Ja, de inhoud was verschillend
- Neen

Vraag 14: Sollicitaties deed ik voornamelijk via:

- Vacaturesites
- Media zoals kranten
- Spontane sollicitaties
- Bedrijfssites
- Netwerk van vrienden & familie
- Jobbeurs / jobevenement

Ook de volgende vraag werd enkel getoond bij de respondenten die op vraag 2 hadden geantwoord dat ze op dit moment aan het werk zijn.

Vraag 15: Ik ben werkzaam in de .. sector

- Accountancy
- Audit
- Consultancy
- Logistiek
- Marketing
- Overheid
- Banken
- Andere

Vraag 16: Tijdens mijn studies deed ik ook een studentenjob.

- Ja
- Nee

Indien de respondent op vraag 16 'Ja' had geantwoord, werd ook de volgende vraag gesteld.

Vraag 17: Deze studentenjob heeft een rol gespeeld bij het vinden van een eerste job.

- Ja, omwille van de ervaring
- Ja, omwille van de relevantie met het diploma

- Neen

Vraag 18: Ik zou het onderwijscurriculum aanpassen en een vak met sollicitatietechnieken en een voorbereiding op de arbeidsmarkt toevoegen.

- Ja, verplicht
- Ja, optioneel
- Neen

Vraag 19: Welke vakken zou je dan weglaten ? [Open vraag]

Vraag 20: Voor masterstudenten die binnenkort afstuderen, heb ik de volgende tips. [Open vraag]

Naderhand werden nog vier vragen toegevoegd aan de enquête. Echter had de grote meerderheid de enquête reeds ingevuld vooraleer deze vragen werden toegevoegd.

Vraag 21: Mijn geslacht

- Mannelijk
- Vrouwelijk

Vraag 22: Mijn afstudeerrichting

- TEW – Accountancy & Financiering
- TEW – Marketing
- TEW – Beleidsmanagement
- TEW – Innovatie & Ondernemerschap
- HI – Marketing
- HI – Accountancy & Financiering
- HI – Operationeel management & Logistiek
- HI – Technologie-, innovatie- en milieumanagement
- BI
- Andere

Vraag 23: Ik heb ook gebruik gemaakt van instanties zoals de VDAB

- Ja, enkel de VDAB
- Ja, ook andere instanties. Zoals?
- Neen

Vraag 24: Waar werk je?

- Hasselt
- Brussel
- Leuven
- Antwerpen
- Andere

Deze laatste vraag werd eveneens gesteld indien de respondent op de vraag had geantwoord op dit moment aan het werk te zijn.

Bijlage 6: Vragen Enquête huidige masterstudenten

Vraag 1: Wat is je geslacht?

- Man
- Vrouw

Vraag 2: Wat is je afstudeerrichting?

- TEW – Accountancy & Financiering
- TEW – Marketing
- TEW – Beleidsmanagement
- TEW – Innovatie & Ondernemerschap
- HI – Marketing
- HI – Accountancy & Financiering
- HI – Operationeel management & Logistiek
- HI – Technologie-, innovatie- en milieumanagement
- BI
- Andere

Vraag 3: Wat ga je doen na afstuderen ?

- Werken
- Verder studeren
- Ik weet het nog niet

De volgende vragen, vragen 4 t.e.m 7, werden enkel gesteld aan de respondenten die als antwoord 'werken' of 'Ik weet het nog niet' gaven.

Vraag 4: Ben je momenteel aan het solliciteren ?

- Ja, volop (aantal gedane sollicitaties > 10)
- Ja, hier en daar (aantal gedane sollicitaties < 10)
- Neen

Vraag 5: Je hebt reeds een job gevonden

- Ja
- Nee

Vraag 6: Welke zoekkanalen gebruik je bij het solliciteren ?

- Spontane sollicitaties
- Vacature- en jobsites
- Bedrijfssites

- Media zoals kranten en tijdschriften
- Netwerk van vrienden en familie
- Jobbeurzen, jobevenementen
- Andere

Vraag 7: Je maakt hierbij ook gebruik van instanties zoals de VDAB

- Ja
- Nee
- Voorlopig nog niet, wel mogelijk in de toekomst

Vraag 8: Beschik je als bijna - afstuderende masterstudent over voldoende competenties om de arbeidsmarkt te betreden ?

	Onvoldoende	Voldoende	Ruim voldoende
Technische vaardigheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Communicatievaardigheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Talenkennis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mondelinge vaardigheden (zoals presentaties ed.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schrijfvaardigheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere (zelf invullen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vraag 9: Zou je een traineeship aannemen ?

- Ja
- Ja, als ik niets anders vind
- Nee

Vraag 10: Zou je een tijdelijk contract aannemen ?

- Ja
- Ja, als ik niets anders vind
- Nee

Vraag 11: Zou je een interimcontract aannemen ?

- Ja
- Ja, als ik niets anders vind
- Nee

Vraag 12: Zou je een job onder je scholingsniveau aannemen ?

- Ja
- Ja, als ik niets anders vind
- Nee

Vraag 13: Zou je het zien zitten om buiten de provincie Limburg te gaan werken ?

- Ja
- Nee

Vraag 14: Kies je dan voor:

- Iedere dag pendelen met het openbaar vervoer
- Iedere dag pendelen met de auto
- Verhuizen
- Andere

Vraag 15: Zou een stage volgens jou verplicht moeten worden in het curriculum?

- Ja, verplicht
- Als keuzevak in 3^e bachelor is goed
- Nee

Vraag 16: Indien er een extra op te nemen vak zou komen met sollicitatietechnieken en CV-verbetering ed., zou je dit dan opnemen ?

- Ja
- Nee, dit vak is niet nodig
- Zoals het nu is (via workshops van de studentenverenigingen) is dit voldoende

Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

Arbeidssituatie afstuderende economie studenten

Richting: **master in de toegepaste economische wetenschappen-accountancy en financiering**

Jaar: **2014**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

Asnong, Anne-Sofie

Datum: **3/06/2014**