

# ACQUIRING TRANSFERABLE COMPETENCES THROUGH LIFELONG LEARNING AND THEIR IMPACT ON CAREER SUCCESS

Heidi Knipprath

Promotoren: Katleen De Rick, Ides Nicaise & Walter Van Trier





# ACQUIRING TRANSFERABLE COMPETENCES THROUGH LIFELONG LEARNING AND THEIR IMPACT ON CAREER SUCCESS

Heidi Knipprath

Promotoren: Katleen De Rick, Ides Nicaise & Walter Van  
Trier

Research paper SSL/2014.04/4.3

Leuven, 1 december 2014



Het Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen is een samenwerkingsverband van KU Leuven, UGent, VUB, Lessius Hogeschool en HUB.

Gelieve naar deze publicatie te verwijzen als volgt:

Knipprath, H. (2014). *The acquirement of transferable competences through lifelong learning and their impact on career success*. Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen, Leuven.

Voor meer informatie over deze publicatie [heidi.knipprath@kuleuven.be](mailto:heidi.knipprath@kuleuven.be)

Deze publicatie kwam tot stand met de steun van de Vlaamse Gemeenschap, Programma Steunpunten voor Beleidsrelevant Onderzoek.

In deze publicatie wordt de mening van de auteur weergegeven en niet die van de Vlaamse overheid. De Vlaamse overheid is niet aansprakelijk voor het gebruik dat kan worden gemaakt van de opgenomen gegevens.

© 2014 STEUNPUNT STUDIE- EN SCHOOLLOOPBANEN

p.a. Secretariaat Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen  
HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving  
Parkstraat 47 bus 5300, BE 3000 Leuven

Deze publicatie is ook beschikbaar via [www.steunpuntSSL.be](http://www.steunpuntSSL.be)





# Contents

<b>Contents</b>	<b>vii</b>
<b>Beleidssamenvatting</b>	<b>ix</b>
<b>Bibliografie</b>	<b>13</b>





# Beleidssamenvatting

In 2006 introduceerde de Europese Unie in een aanbevelingsbrief sleutelcompetenties voor een leven lang leren (Europees Parlement en de Raad, 2006). Jongeren, zo staat te lezen in de aanbeveling, moeten op het einde van hun verplichte scholing sleutelcompetenties verwerven zodat ze toegerust zijn voor het volwassen leven, en in het bijzonder voor het beroepsleven. Bovendien moeten volwassenen op een continue basis blijven leren, nieuwe vaardigheden verwerven of bestaande vaardigheden actualiseren (European Parliament and the Council, 2006).

Sleutelcompetenties omvatten cognitieve competenties zoals taalvaardigheid en digitale vaardigheden, maar ook diverse inter- en intrapersonlijke competenties. Volgens een studie van de Europese Commissie hebben de meeste Europese landen vooruitgang geboekt met de integratie van deze sleutelcompetenties in nationale leerplannen (European Commission/EACEA/Eurydice, 2012), maar er is nog weinig bekend over het verwerven van sleutelcompetenties na de initiële schoolloopbaan.

De reden waarom sleutelcompetenties zo belangrijk worden geacht is het feit dat ze generiek zijn en nuttig in verschillende soorten jobs. Als men beschikt over competenties die kunnen worden toegepast in verschillende jobs, dan kan men zich gemakkelijk aanpassen aan nieuwe werktaken en -omgevingen. Deze flexibiliteit is nuttig wanneer men vrijwillig of onvrijwillig van werk moet veranderen of wanneer men (nieuw) werk gaat zoeken. Onderzoek heeft inmiddels aangetoond dat niet alleen generieke competenties, maar ook beroepsgerichte competenties overdraagbaar kunnen zijn tussen verschillende werkomgevingen (cf. Europese Unie, 2011; Knipprath & De Rick, 2013; Nawakitphaitoon, 2014). In dit rapport richten we ons daarom op het verwerven van overdraagbare competenties die zowel generiek als beroepsgericht kunnen zijn. We kijken met name naar de verwerving van deze competenties door middel van formeel en non-formeel levenslang leren tijdens de vroege fase van het volwassen leven. Meer concreet stellen we de volgende onderzoeksvragen:

1. Welke jongvolwassenen participeren in (non-)formeel levenslang leren?
2. Welke jongvolwassenen verwerven overdraagbare competenties door participatie in (non-)formeel levenslang leren?
3. Hebben opleidingen die resulteren in de verwerving van overdraagbare competenties een positieve impact op loopbaansucces van jongvolwassenen?

Op basis van kwantitatieve analyses van SONAR-data zijn we tot de volgende conclusies gekomen:

1. Terwijl jongvolwassenen met hoogopgeleide ouders zelf hoogopgeleid de arbeidsmarkt betreden, een gunstige positie op de arbeidsmarkt verwerven en vervolgens vaker dan andere jongvolwassenen kansen krijgen om opleidingen te volgen vanuit het werk, gaan vooral laagopgeleide jongvolwassenen deelnemen aan opleidingen buiten het werk, op eigen initiatief. Bovendien merken we op dat gebrek aan succes op de arbeidsmarkt jongeren ertoe aanzet om deel te nemen aan VDAB-cursussen, terwijl de sociale achtergrond of het hebben

van hoogopgeleide ouders laagopgeleide volwassenen aanmoedigt om deel te nemen in opleidingen voorzien door andere organisaties dan de VDAB.

2. Met betrekking tot opleidingen buiten het kader van de job, zijn het vooral VDAB-cursussen die leiden tot het verwerven van competenties die overdraagbaar zijn naar (andere) werkomgevingen. Daarnaast zet werkloosheid jongvolwassenen aan om deel te nemen aan opleidingen die leiden tot het verwerven van overdraagbare competenties. Met betrekking tot opleidingen in het kader van de job stellen we vast dat (1) sociale achtergrond een belangrijke en directe invloed heeft op de verwerving van overdraagbare competenties via levenslang leren; (2) opleiding van jongvolwassenen geen eenduidige verklaring biedt voor de overdraagbaarheid; (3) een soepele overgang van school naar werk en de grootte van het bedrijf een significant positief effect hebben op de overdraagbaarheid van competenties, terwijl de publieke sector, een tijdelijke baan, en het nog maar net op de arbeidsmarkt zijn een negatief effect hebben; en (4) dat opleidingskenmerken, zoals een focus op generieke vaardigheden, het verwerven van een certificaat, betaald worden door de werknemer en georganiseerd worden door particuliere instellingen of de VDAB een positief effect hebben op de overdraagbaarheid. Wanneer deelname gebeurt op verzoek van de werkgever, leiden de opleidingen tot het verwerven van competenties die enkel bruikbaar zijn in de bevraagde job.
3. We hebben een positief effect van de verwerving van overdraagbare competenties op twee verschillende indicatoren voor loopbaansucces waargenomen. Competenties die door middel van opleidingen in het kader van het werk worden verworven maar overdraagbaar zijn naar andere jobs hebben een positief effect op zowel het nettoloon als op loopbaantevredenheid op de leeftijd van 29 jaar. Maar het effect is klein en statistisch niet significant wanneer we controleren voor job- en loopbaankenmerken. In tegenstelling tot de opleidingen in het kader van de job, hebben opleidingen buiten het kader van de job die leiden tot overdraagbare competenties een significant en direct effect op loopbaansucces, ook wanneer er gecontroleerd wordt voor andere variabelen. Deze opleidingen hebben een positief effect op het nettoloon, maar een negatief effect op loopbaantevredenheid. Het negatieve effect van deze leeractiviteiten op loopbaantevredenheid weerspiegelt waarschijnlijk het feit dat men vaak participeert in deze activiteiten (opleidingen van de VDAB en volwassenonderwijs) omdat men tijdens de initiële schoolloopbaan geen hoog onderwijsniveau bereikte en als gevolg daarvan minder succesvol was op de arbeidsmarkt. Wanneer deze respondenten dan worden gevraagd om terug te kijken op hun loopbaan, zullen ze waarschijnlijk minder tevreden zijn dan diegenen die vanaf het begin een gunstige positie op de arbeidsmarkt hadden.

Door de focus te leggen in ons onderzoek op de overdraagbaarheid van verworven competenties en niet enkel op participatie aan levenslang leren hebben we nieuwe inzichten verkregen. Het feit dat laaggeschoolde jongvolwassenen met minder succes op de arbeidsmarkt relatief vaker opleidingen zullen gaan volgen buiten het kader van de job dan hooggeschoolde jongvolwassenen en dat deze opleidingen leiden tot het verwerven van overdraagbare competenties en vervolgens tot loopbaansucces is bemoedigend. Levenslang leren helpt dus, vooral wanneer ze leiden tot het verwerven van voor het werk bruikbare competenties. Wanneer we ons enkel op participatie in levenslang leren zouden concentreren (ongeacht de inhoud van dat leren), dan zouden we geen effect van levenslang leren vinden - zoals in Knipprath & De Rick (2012a).

Bij opleidingen die gevolgd worden in het kader van het werk zien we een ander patroon van ongelijkheid optreden dat vooral ten goede komt aan kansrijke jongeren. Hoewel we geen direct positief effect hebben gevonden van het verwerven van overdraagbare competenties via opleidingen binnen het kader van de job op loopbaansucces, kunnen we toch stellen dat een zekere kloof dreigt te ontstaan in termen van overdraagbare competenties tussen diegenen die een minder gunstige overgang maken van school naar arbeidsmarkt en geen extra opleidingen volgen enerzijds, en diegenen die via hun opleiding en gunstige werkcondities opleidingskansen krijgen anderzijds.

Indien men loopbaansucces wil bevorderen onder laagopgeleide jongvolwassenen, dan zal participatie aan opleidingen die in de eerste plaats leiden tot overdraagbare competenties gestimuleerd moeten worden. Maar onderzoek heeft ook aangetoond dat het volgen van opleidingen door werkloze jongeren moet samengaan met begeleiding bij het zoeken van werk (European Commission, 2010). Een aspect dat we hier inderdaad niet onderzocht hebben is de rol van loopbaanbegeleiding en meer nog het hebben van loopbaancompetenties om de eigen loopbaan te plannen en te managen. Loopbaancompetenties zouden in zekere mate samenhangen met generieke competenties. Het is niettemin relevant om na te gaan in welke mate loopbaancompetenties worden verworven, door wie, en wat de impact daarvan is op de loopbaan.

Ondanks de focus op loopbaansucces en het verwerven van competenties die bruikbaar zijn in verschillende werkomgevingen, mogen we niet vergeten dat participeren aan levenslang leren niet alleen ten dienste hoeft te staan van het professionele leven. Zoals eerder door de Europese Commissie werd benadrukt, moet participeren aan levenslang leren ook in dienst staan van persoonlijke ontwikkeling, burgerschap en welzijn (Europese Commissie, 2001).



# Bibliografie

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 53-62.
- Abraham, K. G., & Spletzer, J. R. (2009). New evidence on the returns to job skills. *American Economic Review*, 99(2), 52-57.
- Albert, C., Garcia-Serrano, C., & Hernanz, V. (2010). On-the-job training in Europe: determinants and wage returns. *International Labour Review*, 149(3), 315-341.
- Ananiadou, K., Jenkins, A., & Wolf, A. (2004). Basic skills and workplace learning: what do we actually know about their benefits? *Studies in Continuing Education*, 26, 289-308.
- Andrén, D., & Andrén, T. (2002). *Assessing the employment effects of labor market training programs in Sweden*. Working Papers in Economics no 70.
- Arthur, M. B., Khapova, S., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- Bischof, J. H. (1996). *What we know about employer-provided training: a review of the literature*. Working Paper no 96-09.
- Blickle, G., Oerder, K., & Summers, J. K. (2010). The impact of political skill on career success of employees' representatives. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 383-390.
- Blickle, G., Witzki, A. H., & Schneider, P. B. (2009). Mentoring support and power: A three year predictive field study on protégé networking and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 181-189.
- Blundell, R., Dearden, L., & Meghir, C. (1996). *The determinants and effects of work-related training in Britain*. London: The Institute for Fiscal Studies.
- Boeren, E. (2011). Gender differences in formal, non-formal and informal adult learning. *Studies in Continuing Education*, 33(3), 333-346.
- Boeren, E., Nicaise, I., & Baert, H. (2010). Theoretical models of participation in adult education: the need for an integrated model. *International Journal of Lifelong Education*, 29, 45-61.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47.
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., & Murphy, W. M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 308-316.
- Cairns, K. V., Woodward, J. B., & Hashizume L. G. (1992). 'Employment counselors' and youths' views of the transition to work: Preparing to develop a work skills simulation. *Canadian Journal of Counseling*, 26(4), 222-239.

- Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the 'new' career era'. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 298-306.
- Colakoglu, S. N. (2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behaviour*, 79, 47-59.
- Cunha, F., & Heckman, J. J. (2008). Formulating, identifying and estimating the technology of cognitive and noncognitive skill formation. *Journal of Human Resources*, 43(4), 738-782.
- DeFilippi, R. T., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15 (4), 307-324.
- Europese Commissie (2001). Mededeling van de Commissie - Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren.
- European Commission (2007). *Key Competences for Lifelong Learning: European Reference Framework*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2010). *Study on the return on ESF investment in human capital*. Final report.
- European Commission/EACEA/Eurydice (2012). *Developing Key Competences at School in Europe: Challenges and Opportunities for Policy*. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Parliament and the Council (2006). Recommendation 2006/962/EC. *Official Journal of the European Union*, 49.
- European Trade Union. *Mobility on the labour market and lifelong learning*. [http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Brochure\\_Mobility\\_EN\\_030507.pdf](http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Brochure_Mobility_EN_030507.pdf)
- European Union (2011). *Transferability of skills across economic sectors: Role and importance for employment at European level*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Felstead, A., Ashton, D., & Green F. (2000). Are Britain's workplace skills becoming more unequal? *Cambridge Journal of Economics*, 24(6), 709-727.
- Gatman, C, & Schoenberg, U. (2006). *How general is specific human capital? Using mobility patterns to study skill transferability in the labor market*. IZA Discussion Papers no 2485.
- Gorard, S. (2003). Adult learners in Wales: trajectories and technologies. *Innovations in Education and Training International*, 40(4), 395-403.
- Green, F. (2012). Employee involvement, technology and evolution in job skills: A task-based analysis. *Industrial and Labor Relations Review*, 65(1), 36-67.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.
- Hämeen-Anttila, K., Saano, S., & Vainio K. (2010). Professional competencies learned through working on a medication education project. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 74(6), no. article 110, <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2933019/>.
- Haslberger, A. (2013). Does cross-cultural adjustment coincide with career capital growth? Evidence from Vienna, Austria. *International Journal of Human Resource Management*, 24(4), 791-805.
- Heijke, H., Meng, C., & Ris C. (2002). Fitting to the job: the role of generic and vocational competencies in adjustment and performance. *Labour Economics*, 10(2), 215-229.

- Holter, N. C., & Kopka D. J. (2001), 'Developing a workplace skills course: Lessons learned', *Journal of Education for Business*, 76(3), 138-43.
- Jenkins, A., Vignoles, A., Wolf, A., & Galindo-Rueda, F. (2002). *The determinants and effects of lifelong learning (Rep. No. CEEDP, 19)*. London: Centre for the Economics of Education, London School of Economics and Political Science.
- Kammeyer-Mueller, J. D., & Judge T. A. (2008). A quantitative review of mentoring research: Test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 269-283.
- Knipprath, H., De Rick, K. (2012a). *Sociaal kapitaal en levenslang leren. Een empirische analyse van longitudinale data (geboortecohorte 1976)*. SSL-rapport nr. SSL/OD2/2011.29. Leuven: Steunpunt SSL.
- Knipprath, H., & De Rick, K. (2012b). *Sociaal kapitaal, levenslang leren en werk. Een verkennende analyse (geboortecohorte 1976)*. SSL-rapport nr. SSL/OD2/2011.28. Leuven: Steunpunt SSL.
- Knipprath, H., & De Rick, K. (2013). *Career competences and career outcomes*. Leuven: Steunpunt SSL.
- Knipprath, H., & De Rick, K. (2014a). *Comparing (required) competence use with (self-reported) proficiency level of competences: different concepts, different predictors?* Leuven: Steunpunt SSL.
- Knipprath, H., & De Rick, K. (2014). The economic benefits of adult learning to low-qualified young adults: do participation and qualification decrease the risk of unemployment? *Vocations and Learning*, 7(1), 101-120.
- Ko, W.-H. (2012). The relationships among professional competence, job satisfaction and career development confidence for chefs in Taiwan. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 1004-1011.
- Koede, I. C., & Tyhurst E. (2011). *Math skills and labor-market outcomes: evidence from a resume-based field experiment. Working paper*. Columbia: University of Missouri, Department of Economics, [http://economics.missouri.edu/working-papers/2010/WP1013\\_koedel.pdf](http://economics.missouri.edu/working-papers/2010/WP1013_koedel.pdf).
- Kong, H., Cheung, C., & Song, H. (2012). Determinants and outcome of career competencies: Perspectives of hotel managers in China. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 712-719.
- Kyriakides, L. (2008). Testing the validity of the comprehensive model of educational effectiveness: a step towards the development of a dynamic model of effectiveness. *School Effectiveness and School Improvement*, 19(4), 429-446.
- Lundetrae, K., Gabrielsen, E., & Mykletun R. (2010). Do basic skills predict youth unemployment (16- to 24-year olds) also when controlled for accomplished upper-secondary school? A cross-country comparison. *Journal of Education and Work*, 23(3), 233-254.
- Melhuish, E., Quinn, L., Sylva, K., Sammons, P., Siraj-Blatchford, I., & Taggart, B. (2013). Preschool affects longer term literacy and numeracy: results from a general population longitudinal study in Northern Ireland. *School Effectiveness and School Improvement*, 24(2), 234-250.
- Mirvis, P. H., & HLL, D. T. (1994). Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 15, no. 4, 365-380.
- Kritkorn Nawakitphaitoon, K. (2014). Occupational human capital and wages: The role of skills transferability across occupations. *Journal of Labor Research*, 35, 63-87.

- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367–408.
- OECD. (2005). *Promoting adult learning*. Paris: OECD.
- OECD (2010). *PISA 2009 Results: Overcoming Social Background: Equity in Learning Opportunities and Outcomes (Volume II)*. OECD Publishing.
- OECD (2013). *The Survey of Adult Skills: Reader's Companion*. OECD Publishing. Found at <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204027-en>
- Potter, D., & Roksa, J. (2013). Accumulating advantages over time: Family experiences and social class inequality in academic achievement. *Social Science Research*, 42(4), 1018-1032.
- Salisbury M. H., Pascarella E. T., Padgett R. D., & Blaich C. (2012). The effects of work on leadership development among first-year college students. *Journal of College Student Development*, 53(2), 300-324.
- Singh, R., Ragins, B. R., & Tharenou, P. (2009). What matters most? The relative role of mentoring and career capital in career success. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 56-67.
- Smith, V. (2010). Review article: Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability. *Human Relations*, 63(2), 279-303.
- Stasz C., Ramsey K., Eden R., Melamid E., & Kaganoff T. (1996). *Workplace skills in practice. Case studies of technical work*. Santa Monica: RAND.
- Stenberg, A. (2010). The impact on annual earnings of adult upper secondary education in Sweden. *International Journal of Lifelong Education*, 29(3), 303–321.
- Strauss, L. C., & Terenzini, P. T. (2007). The effects of students' in- and out-of-class experiences on their analytical and group skills: A study of engineering education. *Research in Higher Education*, 48(8), 967-992.
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 19-29.
- Sung, J., Ng, M. C. M., Loke, F., & Ramos, C. (2013). The nature of employability skills: empirical evidence from Singapore. *International Journal of Training and Development*, 17(3), 176-193.
- Urtasun, A., & Núñez, I. (2012). Work-based competences and career prospects: a study of Spanish employees. *Personnel Review*, 41(4), 428-449.
- Van Trier, W. (2010). Vinden Vlaamse jongeren een job waarvoor ze hebben geleerd? *Over werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 20, 91-98.
- Verbruggen, M. (2012). Psychological mobility and career success in the 'New' career climate'. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 289-297.
- Verhaest, D., & Omey, E. (2010). The determinants of overeducation: different measures, different outcomes? *International Journal of Manpower*, 31(6), 608-625.
- Xiao, J. (2006). Survey ranking of job competencies by perceived employee importance: comparing China's three regions. *Human Resource Development Quarterly*, 17(4), 371-402.
- Zikic, J., & Klehe, U.-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 391-409.